

Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heil-pädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen

Abschlussbericht

Impressum

Autoren: Thomas Drößler, Silke Geithner, Götz Schneiderat, Aileen Völlger und

Bernhard Wagner (in alphabetischer Reihenfolge)

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden

gGmbH

Dürerstr. 25, 01307 Dresden

https://www.ehs-dresden.de/zentrum/

Tel.: 0351/4 69 02 - 441

E-Mail: kontakt@ehs-zentrum.eu

Auftraggeber: Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusam-

menhalt / Landesjugendamt Sachsen (Vergabenummer 15-4460/420)

Projektlaufzeit: 01.10.2019 bis 30.06.2021

Vorwort

Dieser Abschlussbericht dokumentiert die Ergebnisse des Projektes "Absolvent:innenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen", welches im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Kooperation mit dem Landesjugendamt Sachsen im Zeitraum vom 01.10.2019 bis 30.06.2021 durch das Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung der ehs Dresden bearbeitet wurde.

Unser Dank gilt allen Kooperations- und Gesprächpartner:innen im Landesjugendamt, im Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt, den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe und insbesondere den Absolvent:innen der sächsischen Fach- und Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben und damit ihre Sichtweise auf das wichtige Thema des Finden und Bindens von Fachkräften in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit und insb. Kinder- und Jugendhilfe sowie zu den Attraktivitätsfaktoren des Standortes und der Arbeitgeber:innen deutlich machten. Damit liefern sie wichtige Hinweise zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften!

Dresden, im Juni 2021

Thomas Drößler, Silke Geithner, Götz Schneiderat, Aileen Völlger und Bernhard Wagner

Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Anlass, Ziel und Vorgehen der Studie

In diesem Abschlussbericht werden die zentralen Ergebnisse des **Projektes "Absolvent:in-nenbefragung der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen"** zusammengefasst. Die Studie wurde im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Kooperation mit den Landesjugendamt Sachsen im Zeitraum vom 01.10.2019 bis 30.06.2021 durch das Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung der Evangelischen Hochschule Dresden bearbeitet.

Anlass der Studie ist der prognostizierte Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal im Bereich der sozialen Dienstleistungen und insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe als größtem sozialen Handlungsfeld¹. Denn obwohl die Zahl der Absolvent:innen für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in den letzten Jahren in Sachsen stetig zugenommen hat, münden weniger Absolvent:innen, als ausgebildet werden, tatsächlich in die entsprechenden beruflichen Tätigkeitsfelder ein. Bisherige vorliegende Daten konnten keine verlässlichen Aussagen zu möglichen Ursachen und Beweggründen für Abwanderung bzw. berufliche Umorientierung geben.

Ziel der Studie war es daher, Erkenntnisse zur beruflichen Orientierung sowie zu Bleibeund Abwanderungsmotiven und -verhalten von Absolvent:innen der sozial-/heilpädagogischen Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen zu generieren. Dazu wurden im Befragungszeitraum vom Januar 2020 bis November 2020 drei Erhebungen umgesetzt:

- (1) Vorab-Umfrage bei Fach- und Hochschulen in Sachsen mit sozial- und heilpädagogischen Qualifikationen
- (2) Befragung der Absolvent:innen sozial- und heilpädagogischer Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen (Absolvent:innenbefragung)
- (3) Befragung der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe (Bedarfsanalyse)

Zu 1) Vorab-Umfrage bei Fach- und Hochschulen

Die Vorab-Befragung hatte das **Ziel**, alle notwendigen Aspekte für die Absolvent:innenbefragung zu klären. Die Fach- und Hochschulen wurden befragt, ob sie E-Mail-Adressen der Zielgruppe zur Verfügung stellen können bzw. die Einladung zur Absolvent:innenbefragung verteilen können.

Von 79 kontaktierten Einrichtungen haben **41 teilgenommen**, wovon 5 Hochschulen und 36 Fachschulen waren. Die teilnehmenden Fach- und Hochschulen gaben eine detaillierte Rückmeldung über die Anzahl der Absolvent:innen nach entsprechender Fachrichtung: Zwischen 2018 und 2020 verließen jährlich zwischen 2521 und 2563 Absolvent:innen eine Fachschule in den Ausbildungsrichtungen Sozialassistent:in, Staatlich anerkannte:r Erzieher:in, Staatlich

¹ Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz/Landesjugendamt (Hrsg.) (2018): Situation zum Personalbedarf in den Hilfen zur Erziehung im Freistaat Sachsen. http://docplayer.org/74612340-Situation-zum-personalbedarf-in-den-hilfen-zur-erziehung-im-freistaat-sachsen.html, letzter Zugriff am 24.03.2021.

anerkannte Heilpädagog:in/ Heilerziehungspfleger:in sowie mit Heilpädagogischer Zusatzqualifikation. Die Hochschulen verließen zwischen 2018 und 2020 pro Jahr im Durchschnitt 514 Absolvent:innen mit den entsprechenden Abschlüssen (Bachelor/Master) in der Sozialen Arbeit, Kindheitspädagogik, Erziehungswissenschaft oder Heilpädagogik.

Mit Blick auf die anvisierte Befragung der Absolvent:innen lässt sich konstatieren, dass die Fach- und Hochschulen in ihrer Unterstützung eher zurückhaltend waren. E-Mail Adressen der Absolvent:innen wurden nicht zur Verfügung gestellt, nur 11 der 41 Fach-/Hochschulen erklärten sich bereit, die Einladung zur Befragung per Rund-Mail an die Absolvent:innen weiterzuleiten. Als Ablehnungsgründe wurden seitens der Fach- und Hochschulen in erster Linie Datenschutzbestimmungen, die nicht-standardmäßige Erfassung von Mail-Adressen, der hohe Aufwand einer Teilnahme an der Befragung oder unklare Zuständigkeiten, insb. bei großen Fach-/Hochschulen benannt. Um dennoch möglichst viele Absolvent:innen zu erreichen, wurde die Einladung zur Teilnahme an der Befragung an alle Einrichtungen mit der Bitte gesendet, diese an die entsprechenden Absolvent:innen weiterzuleiten.

Als weiterer Anspracheweg zur Zielgruppe der Absolvent:innenbefragung wurde Kontakt zur Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen und zum Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe aufgenommen, um über Träger und Einrichtungen die Einladung zur Befragung an Praktikant:innen, Absolvent:innen und junge Berufstätige zu verteilen.

Zu 2) Befragung der Absolvent:innen sozial- und heilpädagogischer Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen

Die Online-Befragung der Absolvent:innen fand in zwei Erhebungszeiträumen statt: vom 26.05.2020 bis 17.07.2020 sowie vom 24.09.2020 bis 08.11.2020.

Zusammensetzung der Stichprobe

Die quantitative Befragung beruflicher Nachwuchskräfte war als Vollerhebung unter den Abschlussjahrgängen 2018-2020 einschlägiger Ausbildungsgänge an sächsischen Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten geplant. Im Verlauf der Konzeptualisierung und Umsetzung der Befragung wurde die Strategie verändert und der Adressat:innenkreis auf Absolvent:innen sowie in Sachsen tätige (junge) Fachkräfte in verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, allerdings mit einem Schwerpunkt auf Kinder- und Jugendhilfe, erweitert. Das Forschungsinstrumentarium wurde dementsprechend angepasst.

Für die Auswertung der Befragung standen nach der Bereinigung der Daten **567 gültige Fragebögen** zur Verfügung. Der Anteil *weiblicher Teilnehmer:innen* an der Stichprobe lag bei 83%, was in etwa der Geschlechterstruktur der Fachkräfte in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe entspricht. Die in der Stichprobe erfasste *Altersstruktur* reicht, gemessen an der beruflichen Erfahrung, vom Abschlussjahrgang 1987 bis zu dem in der Zukunft liegenden Abschlussjahr 2022. Dies bot die Möglichkeit, berufsbezogene Einschätzungen und fachliche Orientierungen aus unterschiedlichen berufsbiografischen Perspektiven zu betrachten. Zu diesem Zweck wurde bei der Auswertung der Ergebnisse zwischen **drei Kohorten** unterschieden:

- Absolvent:innen (Abschlussjahre 2020 oder später): 312 Personen (55%)
- Berufseinsteiger:innen (Abschlussjahre 2017 2019): 193 Personen (34%)
- Erfahrene (Abschlussjahrgänge 2016 und davor): 62 Personen (11%)

Differenziert nach dem konkreten **Berufsabschluss bzw. der Fachrichtung** stellen die *staatlich anerkannten Erzieher:innen* mit einem Anteil von 47% die größte Gruppe, gefolgt von den *Sozialarbeiter:innen/ Sozialpädagog:innen* mit einem Anteil von 37%. Weitere vertretene Abschlüsse sind *Sozialassistent:in* (9%), *Kindheitspädagog:in* (7%), *Erziehungswissenschaftler:in* (3%), *Heilpädagog:in* und *Heilerziehungspfleger:in* (jeweils 1%). Ferner gaben 11% der Befragten einen anderen als die vorgegebenen beruflichen Abschlüsse an. Damit weist die Stichprobe eine deutliche Überrepräsentation hochschulausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zur sächsischen Grundgesamtheit der Fachkräfte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Kindertageseinrichtungen auf, wohingegen die Hauptgruppe der Fachkräfte in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe, die der staatlich anerkannten Erzieher:innen, in deutlich geringerem Umfange vertreten ist.

Werden berufliche Qualifikation und Berufserfahrung zueinander in Beziehung gesetzt, dann zeigt sich darüber hinaus, dass unter den Absolvent:innen in der Stichprobe die Gruppe der staatlich anerkannten Erzieher:innen am stärksten vertreten ist, wohingegen deren Anteil bei den erfahreneren Fachkräften stetig abnimmt. Insofern spiegeln die Daten mit Blick auf die Absolvent:innen die fachliche Gesamtstruktur der sächsischen Jugendhilfefachkräfte wider, weichen jedoch in den erfahreneren Kohorten von dieser Struktur ab, was bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden muss.

Berufswahlmotive und Erwartungen an die berufliche Tätigkeit

Einen wichtigen inhaltlichen Schwerpunkt der Erhebung bildeten *Fragestellungen zur Berufsmotivation sowie zu Ausbildungserfahrungen* und deren Einschätzung, unter anderem in Hinblick auf Praxisbezug und die Vorbereitung auf eine spätere Tätigkeit in der beruflichen Praxis. Hinsichtlich der **Berufsmotivation** zeigen die Ergebnisse ein komplexes Bündel an Motiven und Erwartungen, welche mit einer Tätigkeit im sozialen Bereich von den Befragten verbunden werden. Genannt werden

- das Ausüben einer individuell als sinnvoll verbundenen Tätigkeit,
- die Mitgestaltung und Selbstverwirklichung,
- die gesellschaftliche Nützlichkeit,
- die Arbeitsplatzsicherheit,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- der Kontakt zu anderen Menschen.

Dabei zeigen sich durchaus altersspezifische Unterschiede zwischen den Kohorten, welche bspw. nahelegen, dass die jüngeren Befragungsteilnehmer:innen etwas mehr Wert auf Einkommen sowie die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit der Familie oder auch Freizeitinteressen legen, erfahrene Teilnehmer:innen hingegen über die Freiheit verfügen zu scheinen, soziale und sinnbezogene Motive im Vergleich stärker akzentuieren zu können. Dieser Befund ist insofern von Interesse, als er nicht nur eine starke Differenziertheit berufsbezogener Motive und Erwartungen belegt, sondern darüber hinaus generative Unterschiede deutlich macht, die zumindest ein Stück weit über die Erwartungen junger bzw. angehender Fachkräfte an den Beruf und die konkrete Berufstätigkeit informieren.

Ähnlich komplex zeigen sich die **Erwartungen der Befragten an den Arbeitgeber** (Abbildung 1). Während der Erhebung wurden die Befragten gebeten, unterschiedliche – organisatorische, strukturelle, wirtschaftliche, soziale und fachliche – Aspekte hinsichtlich ihrer persönlichen Bedeutsamkeit mit Blick auf die Wahl eines Arbeitgebers einzuschätzen. Dabei zeigte sich, dass sich das Gesamtspektrum der entsprechenden Bewertungen auf einer Skala zwischen sehr wichtig (1,0) und durchschnittlich wichtig (1,9; Mittelwerte auf einer Antwortskala

von 1 bis 3) bewegte, mit Ausnahme eines Dienstwagens (2,6). Am höchsten bewertet, d.h. aus Sicht der Befragten am **wichtigsten**, sind:

- ein gutes Arbeitsklima,
- soziale und fachliche Kompetenzen des bzw. der Vorgesetzten,
- · Anerkennung und Wertschätzung sowie
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Erst danach folgen Aspekte wie das Gehalt oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Abbildung 1: Erwartungen an den Arbeitgeber und Einschätzung der Realität (Mittelwerte)



Aber auch Erwartungen an die konkrete Berufstätigkeit werden als sehr wichtig eingeschätzt. Dazu zählen auf der inhaltlichen Ebene eine abwechslungsreiche Tätigkeit, Autonomie und Entscheidungsfreiheit sowie konzeptionelle Ansprüche und auf der organisatorischen Ebene die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten sowie Teamarbeit. Insgesamt ergibt sich das Bild einer mit Blick auf den Arbeitgeber und das konkrete Arbeitsumfeld

sehr anspruchsvollen Erwartungshaltung, die sich hinsichtlich Alter bzw. Qualifikation nur in einigen wenigen Punkten und darin auch nicht gravierend unterscheidet. Hier lässt sich konstatieren, dass für die Erfahrenen Rahmenbedingungen wie Tarifgebundenheit, ein unbefristeter Arbeitsvertrag, flexible Arbeitszeiten oder eine relative Autonomie in der Ausübung des Berufes etwas wichtiger sind. Absolvent:innen hingegen betonen flexible Urlaubsregelungen oder Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Vergleich etwas stärker. Kern der Anspruchshaltungen jedoch sind Aspekte, welche das konkrete Arbeitsklima, das fachliche Umfeld und die damit verbundenen Möglichkeiten, soziale Faktoren, bspw. mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch solche der Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit betonen. Dabei schätzen die Befragten die diesbezügliche Realität in der Praxis insgesamt positiv ein. Zwar zeigt sich hier durchgehend eine durchaus erwartbare Differenz zwischen Wunsch und wahrgenommener Realität (Abbildung 1), die bei einigen Aspekten etwas größer, bei anderen etwas geringer ausfällt. Wirklich gravierende Abweichungen im Sinne einer großen Distanz zwischen beiden Bewertungen zeigen sich bei der angemessenen Bezahlung, zusätzlichen/freiwilligen Sozialleistungen sowie bei Arbeitsklima, Kompetenzen der Vorgesetzten und Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit.

Um weitere Einblicke in die Erwartungen an den ersten Arbeitgeber zu erhalten, wurde eine offene Fragestellung in das Erhebungsinstrument aufgenommen. Insgesamt haben 353 Befragte entsprechende Angaben getätigt, wobei die Antworten von Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen der Abschlussjahrgänge zwischen 2016 und 2020 stammen. Die zu sieben Haupt- und 31 Unterkategorien verdichteten Ergebnisse verweisen ebenso wie die grundsätzlichen Erwartungen an den Arbeitgeber auf die große Bedeutung von Aspekten der Organisationskultur (191 Nennungen) wie Arbeitsklima, Werte, Autonomie oder der Unterstützung durch den Arbeitgeber (159 Nennungen), bspw. bei der Einarbeitung im Allgemeinen und dem Berufseinstieg im Speziellen. Mit einigem Abstand folgen Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses (93 Nennungen), womit bspw. das Gehalt, Arbeitszeiten, der unbefristete Arbeitsvertrag oder auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbunden werden, sowie Erwartungen an Möglichkeiten der individuellen fachlichen Weiterentwicklung (57 Nennungen).

Wichtig erscheint dabei, dass mit Blick auf den Berufseinstieg die Verantwortung des Arbeitgebers für die Einarbeitung und das Ankommen in der Praxis in besonderer Weise betont wird. Die Befunde legen mithin nahe, dass gerade für die Gewinnung von Berufseinsteiger:innen zwar auch soziale und ökonomische Kriterien wie auch solche der Lebensqualität eine wichtige Rolle spielen, Organisationskultur, Arbeitsklima und nicht zuletzt die verlässliche Unterstützung beim Ankommen im Beruf jedoch von größerer Bedeutung zu sein scheinen.

Studium und Ausbildung

Die hohe Bedeutung, die Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen einer solchen Unterstützung beim Übergang in die berufliche Praxis beimessen, mag auch damit zu tun haben, dass die Befragten Studium und Ausbildung hinsichtlich ihres praxisvorbereitenden Charakters recht kritisch einschätzen. Die Frage danach, wie die Teilnehmer:innen an der Erhebung ihre Ausbildung bzw. ihr Studium bewerten, ergab folgende Befunde: Deutlich betont wurde, dass Studium oder Ausbildung individuell als Bereicherung erfahren wurden (1,7). Auch die Erweiterung von Theoriekenntnissen (1,9) sowie der Erwerb von Kenntnissen über Handlungs- und Tätigkeitsfelder (2,1) und schließlich die Vermittlung von Methodenkenntnissen (2,2) wurden von den Befragten positiv bewertet. Vergleichsweise kritisch fallen jedoch die Einschätzungen darüber aus, dass Studium respektive Ausbildung gut auf das Arbeitsfeld/die Praxis vorbereitet haben (2,5). Lediglich bei der Ermöglichung von guten (Netzwerk-)Kontakten durch Studium und Ausbildung fielen die Bewertungen noch kritischer aus (2,7).

Eine differenzierte Bewertung des Vorbereitetseins durch Studium und Ausbildung auf die Praxis in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zeigt deutliche Unterschiede (Abbildung 2). So wird die Vorbereitung auf das Handlungsfeld Krippe/ Kindergarten am besten bewertet (2,3), gefolgt von Hort und offener Kinder- und Jugendarbeit (2,6). Am wenigsten vorbereitet fühlten sich die Befragten nach Ausbildung und Studium auf die Handlungsfelder Jugendgerichtshilfe, Jugendberufshilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche, Jugendamt und Jugendsozialarbeit.

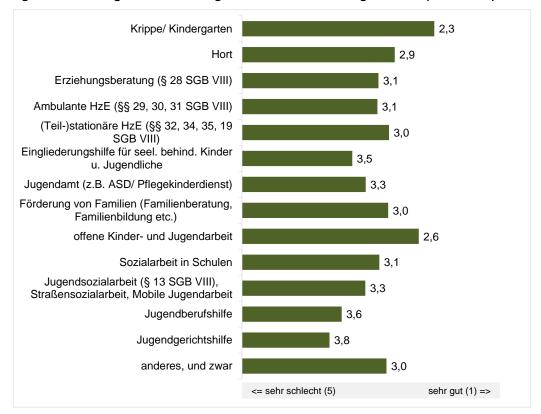


Abbildung 2: Vorbereitung auf die Handlungsfelder durch Ausbildung/ Studium (Mittelwerte)

Dabei werden deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen sichtbar:

- So sahen sich Teilnehmer:innen mit fachschulischer Qualifikation am besten auf die Praxis in Kindertageseinrichtungen (1,8) vorbereitet, gefolgt von vergleichsweise positiven Bewertungen mit Blick auf die Handlungsfelder Hort (2,7), offene Kinder- und Jugendarbeit (2,7) und teilstationäre Hilfen zur Erziehung (3,0). Am wenigsten traf dies für die Handlungsfelder Jugendgerichtshilfe (4,0), Jugendberufshilfe (3,8), Jugendsozialarbeit und Jugendamt (jeweils 2,6) zu.
- Befragte mit einem hochschulischen Abschluss hingegen fühlten sich am besten auf eine Praxis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit (2,4), in der Förderung der Erziehung in der Familie (2,7), der Schulsozialarbeit (2,8) sowie der Erziehungsberatung und den ambulanten Erziehungshilfen (jeweils 2,9) vorbereitet.

Generell bewerten die hochschulisch ausgebildeten Befragungsteilnehmer:innen etwas ausgeglichener und in der Gesamttendenz positiver als diejenigen mit einer fachschulischen Ausbildung. Bei letzteren fällt zudem die deutliche Differenz in den Bewertungen ins Auge, welche nahe legt, dass die fachschulischen Ausbildungsgänge nach wie vor sehr stark auf gewissermaßen klassische berufliche Betätigungsfelder von Erzieher:innen ausgerichtet sind. Unab-

hängig davon bleibt festzuhalten, dass das berufsvorbereitende Potenzial von Ausbildungseinrichtungen mit einer einzigen Ausnahme, der der frühkindlichen Bildung, durchweg sehr kritisch bewertet wird.

Daran ändern offensichtlich auch **Praktika** während Ausbildung und Studium nicht viel, obwohl diese in Bezug auf die Frage, wie gut diese auf eine berufliche Tätigkeit vorbereitet haben, recht positiv bewertet werden (2,0). Noch stärker wird aber der orientierende Charakter von Praktika betont. Der Vorstellung, in einem Handlungsfeld zu arbeiten, in dem bereits Praktikumserfahrungen erworben wurden, wurde noch stärker zugestimmt (1,5). Auch in der Binnenperspektive werden Praktika insgesamt durchweg positiv bewertet. Sowohl die Kolleg:innen der Praxisstelle (1,7) und die Begleitung durch die Mentor:innen (1,8) als auch das Betriebsklima in der Praxiseinrichtung (2,0) und der/ die Vorgesetzte (2,1) erhalten im Durchschnitt gute Bewertungen.

Gefragt nach den Feldern, in denen die Teilnehmer:innen ihr *längstes Praktikum* während Ausbildung oder Studium absolviert haben, zeigte sich eine klare Reihenfolge, angeführt vom Bereich Kindertagesbetreuung, gefolgt von den Feldern Erziehungshilfen und der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit. Das Feld der Förderung der Erziehung in der Familie landete abgeschlagen auf dem letzten Platz. Diesbezüglich wurden zudem markante Unterschiede zwischen Befragten mit fachschulischer und jenen mit hochschulischer Ausbildung sichtbar. Erstere absolvierten zu beinahe drei Vierteln (71%) ihr längstes Praktikum in einer Kindertageseinrichtung, während dies bei den hochschulisch Ausgebildeten nur knapp ein Drittel angab (29%). Diese wiederum absolvierten zu 34% ihr Hauptpraktikum in einem anderen Feld (mit Ausbildung: 11%), zu 21% in den Hilfen zur Erziehung (mit Ausbildung: 8%) und zu einem reichlichen Achtel (14%) in der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit (mit Ausbildung: 9%). Daran wird die deutlich größere inhaltliche wie institutionelle Bandbreite der vorberuflichen Praxiserfahrungen bei hochschulisch ausgebildeten Fachkräften sichtbar, wobei offenbleiben muss, was letztlich den Ausschlag für die relative Einseitigkeit bei der Auswahl von Praxisfeldern im Rahmen einer fachschulischen Ausbildung gibt.

Berufsperspektiven, Arbeitsmarkt und Region

Weitere Ergebnisse der Befragung unterstreichen den hohen Stellenwert des Handlungsfeldes Kindertagesbetreuung für fachschulisch ausgebildete Fachkräfte, wenn dieses Handlungsfeld auf die entsprechende Frage hin von ihnen mit einigem Abstand als das attraktivste angegeben wird. Insgesamt zeigt sich, dass die unterschiedlichen Handlungsfelder der Kinderund Jugendhilfe durch die Befragten hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Attraktivität recht differenziert beurteilt wurden; die Einschätzungen liegen auf einer Dreierskala im Bereich zwischen "eher gut" (1,8) und "eher nicht gut" (2,5) (Abbildung 3):

- höchste Attraktivität: Krippe/Kindergarten (1,8), Familienberatung/Familienbildung (2,0), offene Kinder- und Jugendarbeit (2,0) und andere Tätigkeitsfelder (2,0),
- mittlere Attraktivität: (Teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung (2,2), ambulante Hilfen zur Erziehung (2,3), Schulsozialarbeit (2,1), Hort (2,2), Erziehungsberatung (2,2), Jugendamt (2,2) und Eingliederungshilfe (2,3),
- *geringe Attraktivität:* Jugendsozialarbeit/ Straßensozialarbeit/ mobile Jugendarbeit (2,4), Jugendberufs- und Jugendgerichtshilfe (2,5).

Es werden deutliche Unterschiede zwischen den beiden Qualifikationsgruppen sichtbar. Das Feld Krippe/Kindergarten ist für Personen mit Ausbildung attraktiver. Für Befragte mit Studium sind die Felder Erziehungsberatung und Familienberatung/ Familienbildung besonders attraktiv.

Interessant ist, dass die generelle Attraktivitätseinschätzung in Bezug auf die Handlungsfelder in hohem Maße mit der Vorstellung konvergiert, in einem der als attraktiv eingeschätzten Felder eine konkrete Tätigkeit aufzunehmen. Das bedeutet, dass das Potenzial, Fachkräfte für eine Tätigkeit in einem Handlungsfeld zu gewinnen, deutlich mit dessen wahrgenommener Attraktivität korrespondiert.

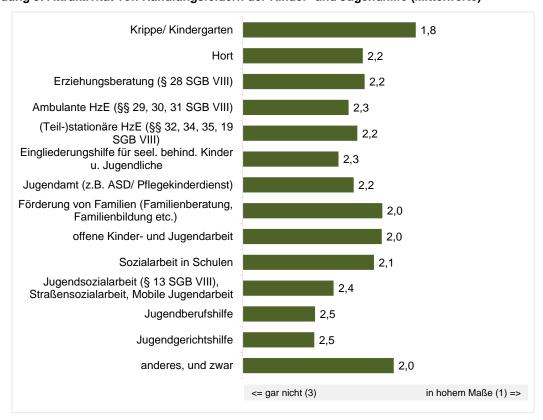


Abbildung 3: Attraktivität von Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (Mittelwerte)

In der Rangfolge der tatsächlichen **Wunscharbeitsfelder** ist das Feld *Kindertagesbetreuung* mit einem Mittelwert von 2,4 am beliebtesten, gefolgt von *Hilfen zur Erziehung* (2,8), *Jugendarbeit Jugendsozialarbeit* (2,9), der *Förderung der Erziehung in Familien* (3,0) und anderen Arbeitsfeldern (3,4). Dabei zeigt sich wiederum, dass bei den Befragten mit Ausbildung der Bereich der institutionellen frühkindlichen Bildung die erste Wahl darstellt. Auch orientieren sie sich häufiger am Feld Hilfen zur Erziehung und Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit als die Befragten mit einem akademischen Hintergrund. Diese geben häufiger "andere Felder" und die Förderung der Erziehung in Familien als Wunscharbeitsfelder an.

Die Frage danach, ob sie den **Wunscharbeitsplatz tatsächlich bekommen würden**, bewerteten die Befragten insgesamt *recht optimistisch*, wobei Teilnehmer:innen mit Studium hier etwas zurückhaltender (2,3) waren als solche mit Ausbildung (2,0). In regionaler Perspektive war der Optimismus, in der gewünschten Region einen Arbeitsplatz zu finden, für beide Gruppen noch sehr viel deutlicher ausgeprägt (1,7). Dabei liegt *für 80% der Befragten die Wunschregion im Freistaat Sachsen;* ein Ergebnis, das insgesamt auf eine **recht hohe Verbleibeorientierung** hindeutet.

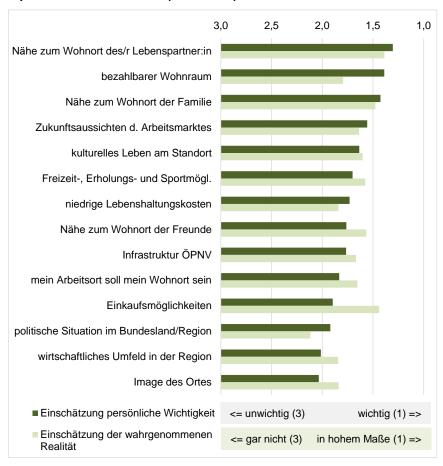
Diejenigen, welche angaben, **Sachsen verlassen zu wollen** (n=91), gaben dafür unterschiedliche **Gründe** an. Als Hauptgründe wurden genannt:

- die schlechte Bezahlung im Vergleich zu anderen Bundesländern (47%),
- die politische Situation (36%) und
- die schlechten Arbeitsbedingungen (27%) im Freistaat.

Ausschlaggebend sind für die Befragten aber auch **individuelle Gründe** wie die *Heimat/Familie* (31%), das *Entdecken neuer Städte* (30%) und *der/die Partner:in außerhalb von Sachsen* (25%). Zukunftsaussichten und die staatliche Anerkennung spielen insgesamt bei weniger Personen eine Rolle, werden aber auch aufgegriffen. Auffällig ist hier, dass Fachkräfte mit einer Ausbildung deutlich häufiger als solche mit einem Studienabschluss die schlechte Bezahlung und schlechte Arbeitsbedingungen als Gründe dafür angaben, Sachsen zu verlassen, oder wie es eine:r Befragte:r formulierte: "Es ist halt der Osten von Deutschland und immer noch, nach 30 Jahren Einheit, schlechter gestellt, schlechter bezahlt (bei mehr Arbeit) und als minderwertig angeschaut."

Was unabhängig davon schließlich die **Ansprüche an den Lebensort** in einem grundsätzlichen Sinne anbetrifft, so werden von den Befragten sowohl soziale und kulturelle als auch ökonomische und strukturelle Standortqualitäten wie solche der Lebensqualität betont (Abbildung 4). Interessant ist dabei, dass die Befragten bezogen auf ihren Lebensort eine **hohe Übereinstimmung zwischen Erwartungen und Anspruch** auf der einen Seite **und der vorgefundenen Realität** auf der anderen konstatieren. Lediglich beim bezahlbaren Wohnraum zeigen sich substanzielle Differenzen. Wird in Rechnung gestellt, dass 80% der Befragten in Sachsen leben oder dort bleiben wollen, dann unterstreicht dieser Befund die grundsätzliche Attraktivität des Freistaates als Lebensort, wohingegen in Sachen Arbeitsort ein recht deutlicher Verbesserungsbedarf artikuliert wurde.

Abbildung 4: Ansprüche an den Lebensort (Mittelwerte)



Zu 3) Befragung der Träger der Kinder- und Jugendhilfe

Zur Befragung der Träger der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen wurden 216 Einrichtungen per E-Mail auf der Leitungsebene angeschrieben. Der Rücklauf von **79 verwertbaren Frage- bögen** – 58 von freigemeinnützigen und 21 von privaten Trägern – entspricht einer vergleichsweise guten Quote von knapp 37%. Die Einrichtungen, von denen Antworten vorliegen, sind etwa gleichmäßig auf Großstädte, Mittelstädte und ländliche Bereiche verteilt. Die überwiegende Mehrheit der erreichten Einrichtungen bietet Hilfen zur Erziehung an (92%), gut ein Viertel auch Kindertagesbetreuung (27%). Jeweils ca. 20% sind in den Bereichen der Jugend(sozial)arbeit sowie der Förderung der Erziehung in Familien tätig.

Personalbestand und Personalbedarf

Etwa ein Viertel der Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, beschäftigt weniger als 10, ein Viertel 60 oder mehr regulär angestellte pädagogische Mitarbeiter:innen. Der Median liegt bei 21 Beschäftigten, d.h. die Hälfte der befragten Einrichtungen hat weniger, die andere Hälfte mehr als 21 pädagogische Mitarbeiter:innen. In den 79 Einrichtungen sind zum Befragungszeitpunkt im November 2020 in der Summe ca. 5.750 Personen in den einschlägigen Bereichen angestellt (was vor allem durch einige wenige sehr große freigemeinnützige Träger zustande kommt). Davon sind hochgerechnet etwa 44% in Vollzeit beschäftigt.

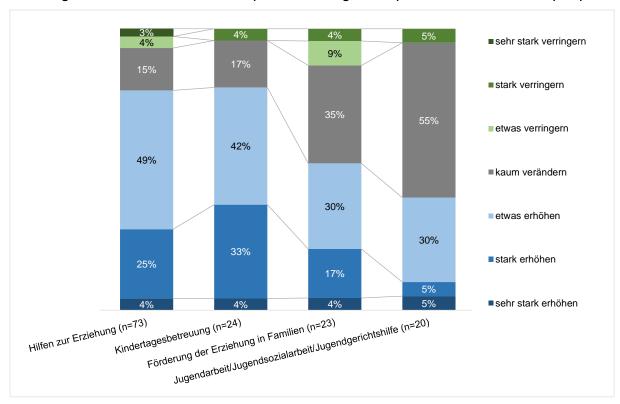


Abbildung 5: Erwartete Fachkräftebedarfe (in den Handlungsfeldern) in den nächsten 3 Jahren (in %)

Zum Befragungszeitpunkt im November 2020 sind **im Durchschnitt** aller befragten Einrichtungen je **3,6 offene Stellen für pädagogische Mitarbeiter:innen zu besetzen**. Die Summe der genannten freien Stellen beläuft sich über alle befragten Einrichtungen auf 278. Im Verhältnis zur Anzahl der aktuell Beschäftigten bei den befragten Einrichtungen macht dies einen Anteil von knapp fünf Prozent aus. Der Personalbedarf wird weiter steigen (Abbildung 5). Der *Personalbestand* in den letzten fünf Jahren hat sich bei gut 60% der Einrichtungen der Hilfen

zur Erziehung und bei ca. 80% der Kindertagesstätten erhöht, in den anderen Angebotsfeldern trifft dies nur bei ca. 30 bis 40% zu.

33% der befragten Einrichtungen, die Hilfen zur Erziehung anbieten, geben an, dass in den letzten drei Jahren mehr Mitarbeiter:innen kündigen als sie gleichwertig ersetzen können.

Nachgefragte Qualifikationen

Die Frage nach dem **Bedarf an entsprechend qualifizierten Fachkräften** (Abbildung 6) ergab, dass *staatlich anerkannte Erzieher:innen* und *Hochschulabsolvent:innen in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik* am begehrtesten sind. Heilerziehungspfleger:innen und auch Hochschulabsolvent:innen mit kindheitspädagogischem Abschluss werden von den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kaum benötigt, Sozialassistent:innen eigentlich gar nicht.

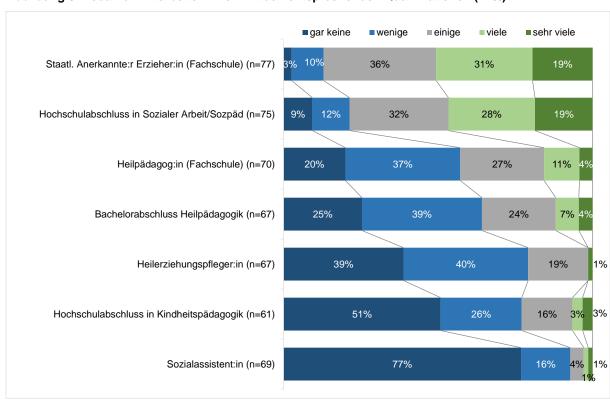


Abbildung 6: Bedarf an Mitarbeiter:innen mit den entsprechenden Qualifikationen (in %)

Veränderte Arbeitsanforderungen

Aus der Perspektive der Verantwortlichen in den Einrichtungen haben sich die **Anforderungen** an die Fachkräfte in den letzten fünf Jahren insbesondere in drei Bereichen **zugespitzt**. Das sind

- die höheren Anforderungen aufgrund veränderter Bedarfe bei den Adressat:innen (80% der Einrichtungen sehen dies als "völlig" oder "eher" zutreffend an),
- die schwierigere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (65%) und
- die *Arbeitsverdichtung*, die dazu führt, dass in derselben Zeit mehr geleistet werden muss (65%).

Eine starke Minderheit der Befragten sieht vor allem auch die *Zunahme "atypischer" Arbeitsverhältnisse* (40%) sowie eine *geringere gesellschaftliche Anerkennung bzw. Wertschätzung* (35%) als problematische Entwicklungen an.

Die Antworten auf die offen gestellte Frage zur Veränderung der Anforderungen an die Beschäftigten beziehen sich am häufigsten auf die von den öffentlichen Trägern (und im weiteren Sinne von der Politik) gesetzten Vorgaben, aufgrund derer sich – so der Tenor – die Arbeitsbedingungen teilweise massiv verschlechtern.

Kündigungsgründe und Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen

In der Wahrnehmung der Verantwortlichen in den befragten Einrichtungen stehen zwei **Gründe** ganz oben, **wenn Mitarbeiter:innen von sich aus kündigen**: Die *schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* (für 71% ein häufiger Kündigungsgrund) sowie die *Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten* (für 64%). Auch die *Überlastung am Arbeitsplatz* und allgemein gesundheitliche Gründe werden von je 46% als häufige Kündigungsgründe angesehen.

Das **Problem**, **geeignetes Personal zu finden**, **ist vorwiegend eines der Hilfen zur Erziehung**, nur teilweise eines der Kitas und nur sehr bedingt eines der übrigen beiden hier unterschiedenen Tätigkeitsbereiche: Zusammen 86% der Befragten geben an, es sei "eher schwierig" bis "nahezu unmöglich", geeignete Mitarbeiter:innen in den HzE zu finden, bei den Kitas sind es noch zusammen 42%, allerdings kommt die Antwort "nahezu unmöglich" hier nicht vor (Abbildung 7).

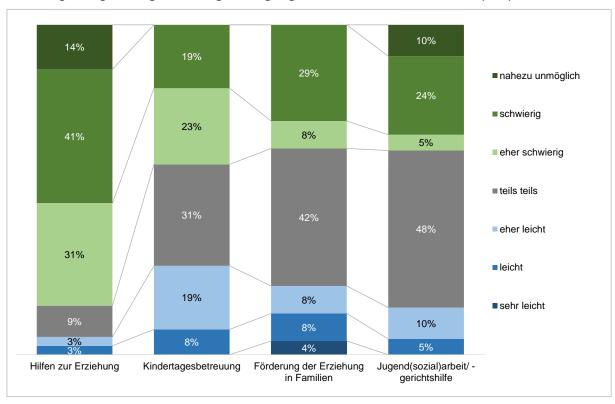


Abbildung 7: Gegenwärtige Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden (in %)

Auch geben 90% der Befragten im Hinblick auf die Hilfen zur Erziehung an, es sei in den letzten fünf Jahren (viel) schwieriger geworden, geeignetes Personal zu finden, für die Kitas sagen dies 69%.

Ein weiterer Indikator für die Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen ist die durchschnittliche Dauer, bis eine frei gewordene Stelle wiederbesetzt werden kann. Die Spanne reicht von durchschnittlich 7,6 Wochen in der Kindertagesbetreuung bis hin zu 13,5 Wochen in den Hilfen zu Erziehung (Tabelle 1).

Tabelle 1: Dauer der Besetzung freier Stellen

	in den Hilfen zur Erziehung		in der Förderung der Erziehung in Familien	in der Jugend(sozial)ar- beit/ -gerichtshilfe
Mittelwert	13,5 Wochen	7,6 Wochen	9,4 Wochen	8,8 Wochen
Median	10 Wochen	7 Wochen	6 Wochen	7 Wochen

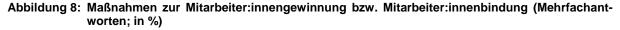
Die Antworten auf die Frage nach den **Gründen für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen** korrespondieren weitgehend mit den o.g. Antworten auf die Fragen nach den veränderten Arbeitsanforderungen und den häufigsten Kündigungsgründen: Als <u>am meisten zutreffende Gründe</u> wurden für den Bereich der Hilfen zur Erziehung (in dieser Reihenfolge) die "hohen Anforderungen/Überlastung im Job", "zu wenige ausgebildete Fachkräfte in Sachsen" und "nicht erfüllbare Vorstellungen der Bewerber:innen bzgl. der Arbeitszeiten" genannt. Mit geringem Abstand folgen "unzureichend ausgebildete Fachkräfte" und "(politische) Rahmenbedingungen der KJH in Sachsen". Für die übrigen Bereiche der KJH werden "zu wenige ausgebildete Fachkräfte in Sachsen", "(politische) Rahmenbedingungen der KJH in Sachsen" und "hohe Anforderungen/Überlastung im Job" auf den ersten drei Plätzen genannt.

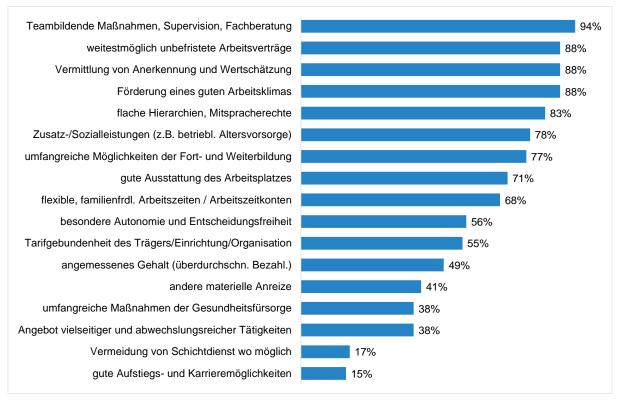
Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung

Die wichtigste Maßnahme zur Mitarbeiterbindung, welche die Arbeitgeber:innen anbieten, sind teambildende Maßnahmen. Diese sind neben Supervision und Fachberatung in der Sozialen Arbeit wie in der Kindheitspädagogik offenbar schwer wegzudenken: 94% der befragten Einrichtungen behaupten von sich, dies auch umzusetzen. Ebenfalls gehören die Vermittlung von Wertschätzung und Anerkennung, die Förderung eines guten Arbeitsklimas, aber auch das Bestreben, weitestmöglich unbefristete Arbeitsverträge anzubieten für jeweils 88% der Befragten zum Standardrepertoire einer mitarbeiterfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung (Abbildung 9).

Eine **kritische Größe** in der Kinder- und Jugendhilfe ist im Gegensatz dazu der *Schichtdienst* bzw. dessen Vermeidung: Hier geben nur 17% an, dass diese "Vermeidung von Schichtdienst wo möglich" auch umgesetzt wird (bzw. werden kann). Wenn die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten die beiden häufigsten Kündigungsgründe von Mitarbeiter:innen sind und unerfüllbare Vorstellungen bzgl. der Arbeitszeit in den HzE bei zusammen 87% der Einrichtungen (ganz oder teilweise) einen Grund für Probleme bei der Mitarbeitergewinnung darstellen, dann besteht hier ein strukturelles Problem, für das es kaum wirkliche Lösungen geben dürfte.

Dass auch die *Tarifgebundenheit des Trägers* und der Versuch, ein *angemessenes Gehalt* zu bezahlen nur bei jeweils ungefähr der Hälfte der befragten Einrichtungen angegeben werden, deutet auf gewisse Stellschrauben zur Steigerung der Attraktivität hin. Das angemessene Gehalt rangiert für die befragten Absolvent:innen immerhin auf Platz 5 der 25 Attraktivitätsfaktoren.





Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte

Die Einschätzungen zum **Ausbildungs- und Qualifikationsniveau der Absolvent:innen** der Hochschulen und insbesondere der Fachschulen fallen alles in allem recht mäßig aus (Abbildung 9). Es zeigt sich ein *Unterschied zwischen Hochschulausbildung und Fachschulausbildung*: Die Ergebnisse für die Fachschulen fallen relativ knapp aber regelmäßig schlechter aus als jene für die Hochschulen. Aber auch die Werte für die Hochschulen liegen – gemessen anhand der zugrunde gelegten 5er-Skalen – im mittelmäßigen bis negativen Bereich.

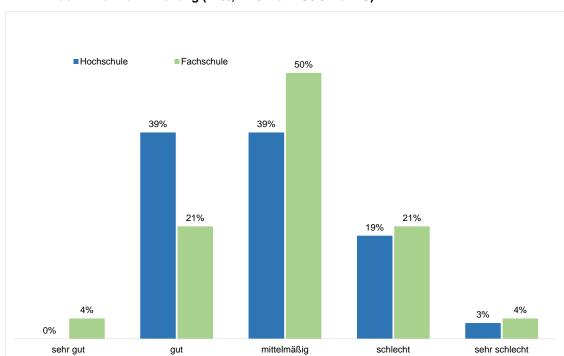


Abbildung 9: Vorbereitung angehender Fachkräfte alles in allem nach der Ausbildung auf die Aufgaben in den Hilfen zur Erziehung (in %; n =67 für HS / 52 für FS)

- Die fachlichen Qualifikationen wie auch die persönliche Eignung ("soft kills", Motivation, Engagement) der Absolvent:innen werden zwischen gut und mittelmäßig eingeschätzt (Mittelwerte 2,4 bis 2,6, 1=sehr gut und 5=sehr schlecht) jeweils mit einem geringfügigen Vorsprung der Hochschulabsolvent:innen (der allerdings größer ist als der Standardfehler des Mittelwerts).
- Auf eine tendenzielle Verschlechterung des Niveaus der Ausbildung in Hochschulen und Fachschulen deuten die Antworten auf die entsprechende Frage mit Bezug auf die letzten fünf Jahre hin: An den Fachschulen (Mittelwert 3,4) wird diese negative Entwicklung noch etwas deutlicher wahrgenommen als an den Hochschulen (Mittelwert 3,1 auf der Skala von 1=,,deutlich verbessert" bis 5=,,deutlich verschlechtert"). Zusammen 46% der Befragten konstatieren für die Fachschulen, das Ausbildungsniveau habe sich "etwas" oder "deutlich" verschlechtert; für die Hochschulen sind dies immerhin noch 30%.
- Unter dem Durchschnitt (von 3,0) liegen auch die Einschätzungen bezüglich der Kenntnisse zum Berufsfeld der KJH in Sachsen, für die Fachschulen wiederum etwas schlechter (Mittelwert 3,4) als für die Hochschulen (Mittelwert 3,2).
- Auf die Frage, wie gut die angehenden Fachkräfte nach ihrer Ausbildung wiederum differenziert nach Hochschulen und Fachschulen auf die Aufgaben in den zentralen Tätigkeitsfeldern der KJH vorbereitet sind, ergeben sich durchgängig mittelmäßige Einschätzungen: Die Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung ist der einzige Bereich, in dem die Vorbereitung der Fachkräfte durch die Fachschulen im Mittel etwas besser eingeschätzt wird als durch die Hochschulen. Bei den Hilfen zur Erziehung liegen die Bewertungen fast gleichauf, in den anderen beiden Tätigkeitsfeldern werden die Absolvent:innen der Hochschulen etwas besser eingeschätzt. Bei den Einschätzungen ist aber insgesamt viel Luft nach oben: Sie pendeln um den mäßigen Mittelwert von 3,0.
- Bei den **Hilfen zur Erziehung** wird die Vorbereitung der Absolvent:innen durch die Fachschulen lediglich von 25% als mindestens gut eingeschätzt, bei den Hochschulen sind dies

39%. Anders herum werden die Hochschulabsolvent:innen von 22% und die Fachschulabsolvent:innen von 25% der befragten Leitungskräfte als schlecht (oder sehr schlecht) vorbereitet wahrgenommen (Abbildung 9).

Handlungsoptionen

Das Thema der Fachkräftegewinnung und -bindung in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist hochrelevant. Die befragten Träger bestätigen, dass sie freie Stellen insbesondere im Tätigkeitsfeld der Staatlich anerkannten Erzieher:innen und bei den Hochschlüssen im Bereich der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik, zugleich aber enorme Schwierigkeiten haben, diese freien Stellen zu besetzen. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung ist es besonders schwierig, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden – für 14% der Befragten sogar nahezu unmöglich. Es besteht mithin Handlungsbedarf.

Grundlegend sollte die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsstätten, den landesund kommunalpolitischen Entscheidungsträgern (Ministerien), den kommunal öffentlichen Trägern (Jugendämter sowohl als Gesamtverantwortliche für die Kinder- und Jugendhilfe und als auch als Arbeitgeber) und freien Trägern und ihrer Spitzenverbände weiter intensiviert werden. Eines der Ziele einer solchen Kooperation muss es im Sinne einer Fachkräfteallianz sein, zielgerichtet sowohl die Bedürfnisse und Erwartungen der Absolvent:innen als auch die der Träger und Einrichtungen vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen bereits zu Beginn der Ausbildung und des Studiums sowie im weiteren Verlauf der Ausbildung umfassend im Blick zu haben. Hierzu zählt auch, dass relevante Informationen (z.B. zu Themen der Ausbildung, Praktika, Erfahrungen mit Trägern/Einrichtungen, beruflichen Orientierungen/Perspektiven seitens der Absolvent:innen sowie Bedarfen und Notwendigkeiten seitens der Arbeitgeber) systematisch und regelmäßig erhoben und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden.

Zusammenfassend sind folgende Handlungsoptionen denkbar:

- periodisches Fachkräftemonitoring auf Arbeitgeberseite
- regelmäßige **Befragungen der Fach- und Hochschüler:innen** in den sozial- und heilpädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen
- Gestaltung attraktiver Arbeits- und Wohnorte in Kooperation mit Kommunen und Gemeinden
- Etablierung einer Ausbildungs- und Informationsinitiative, z.B.
 - Ausweitung von Ausbildungskapazitäten
 - Ausbau und eine fachlich differenzierte Profilierung von berufsbegleitenden Ausbildungs- bzw. Studiengängen
 - Stärkung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
 - umfassende Information und Wissensvermittlung über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe
 - stärkere Verknüpfung von Ausbildung und Praxis, bspw. durch die (Weiter-)Entwicklung von handlungsfeldspezifischen Programmen für Orientierungs- und Hauptpraktika in verschiedenen Berufsfeldern mit entsprechenden Vergütungsmöglichkeiten mit dem Ziel, die Bandbreite der beruflichen Handlungsfelder kennenzulernen
 - handlungsfeldspezifische Profilbildung innerhalb von Ausbildungsgängen an Fach- und Fachhochschulen, bspw. durch die Entwicklung und Etablierung entsprechender berufsbegleitender (Weiterbildungs-)Studiengänge

- Anerkennung und Vergütung von Langzeit-Praktika als schlüsselrelevantes Personal
- Umsetzung von qualifizierten Personalentwicklungsplänen in den Jugendämtern und bei Leistungserbringern, inklusive individueller Karrierestrategien
- grundsätzlicher Ausbau von Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Verbesserung der Rahmenbedingungen für Berufseinstieg und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, z.B.

- Entwicklung von Begleitprogrammen für den Berufseinstieg nach dem Studium
- Erhöhung der Vergütung für die einschlägigen Berufsgruppen
- grundsätzliche Erweiterung des Spielraums der Träger für eine angemessene Entlohnung oder zur Schaffung materieller und immaterieller Anreize
- Entlastung der pädagogischen Arbeit von überbordender Bürokratie (Dokumentationsaufwand) bzw. von administrativen Aufgaben
- angemessenere Personalschlüssel und mehr Spielraum durch "fallunspezifische Zeiten" in den HzE
- Gestaltung grundlegender Rahmenbedingungen in den Hilfen zur Erziehung, u.a. strukturelle und fachliche Ausstattung des Feldes, Grundsätze und Praktiken der Hilfegewährung durch den örtlichen Träger

• Aktivierung alternativer Berufseinstiege, z.B.

- Förderung von (berufsbegleitenden) Quereinsteigerprogrammen, handlungsfeldspezifische Anpassungsqualifizierungen, Anerkennung von fachlich einschlägigen pädagogischen Abschlüssen und Zusatzqualifikationen
- Abbau bürokratischer Hürden in Hinblick auf die berufliche Anerkennung durch die Schaffung einer einheitlichen Anerkennungs- bzw. Verfahrensgrundlage
- Intensivierung berufsbegleitender Aus- und Fortbildung

Qualitätsinitiative: Qualitätssicherung und -steigerung in Studium und Ausbildung

- Etablierung eines Qualitätsdialogs zwischen den Ausbildungsstätten und permanenter Austausch im Rahmen einer Qualitätsplattform
- Intensive Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege zur Erweiterung der Ausbildungsqualität und des Praxisbezuges der Ausbildung sowie Abstimmung zu zentralen Ausbildungsinhalten und Bedarfen mit den Spitzenverbänden, Nutzung der Spitzenverbände als Schnittstellen in die Praxis
- zukunftsgerichtete Gestaltung des Theorie-Praxis-Transfers, insbesondere in der Hochschulausbildung
- Überprüfung und Schließung von Wissensdefiziten zu den Arbeitsfeldern, um klare Vorstellungen vom Arbeitsfeld oder auch Kenntnisse bzgl. der tatsächlichen Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern in Kinder- und Jugendhilfe schon in der Ausbildung besser zu verankern (bspw. hinsichtlich der Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. des SGB VIII).

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		1
Zusamme	nfassung der wichtigsten Erkenntnisse	3
Inhaltsver	zeichnis	21
Tabellen-	und Abbildungsverzeichnis	24
1	Einleitung	30
1.1	Problemstellung	30
1.2	Untersuchungsgegenstand, Ziele und Design der Untersuchung	31
1.3	Aufbau des Berichtes	32
2	Befragung der Fach-/Hochschulen	33
2.1	Vorgehen und Befragungsthemen	33
2.2	Rückläufe und Auswertungen	34
2.3	Auswertung und Konsequenzen	36
3	Befragung der Absolvent:innen und (jungen) Berufstätigen	37
3.1	Vorgehen, Erhebungsinstrument und Befragungsthemen	37
3.2	Charakterisierung des Rücklaufes	40
3.2.1	Geschlecht, Alter sowie berufliche Erfahrung der Befragungsteilnehmer:innen	41
3.2.2	(Berufliche) Qualifikation der Befragten	43
3.2.3	Aktuelle berufliche Tätigkeit, berufliche Position und Trägerzugehörigkeit	46
3.2.4	Zusammenfassender Überblick über die Struktur der Stichprobe	50
3.3	Erfahrungen in Ausbildung und Studium	50
3.3.1	Strukturelle und organisatorische Perspektiven auf Ausbildung bzw. Studium	51
3.3.2	Individuelle Berufsmotive	54
3.3.3	Der Blick auf Ausbildung und Studium	59
3.4	Einschätzungen zu Praktika in Ausbildung und Studium	64
3.4.1	Praktische Erfahrungen vor und während Ausbildung und Studium	64
3.4.2	Bewertung der Praktika	67
3.4.3	Ausbildung, Studium, Praxisbezug und Berufsorientierung	71
3.4.4	Zentrale Befunde zu Ausbildung und Studium	75
3.5	Berufliche Interessen, Ausbildungserfahrungen, Praxiswahrnehmungen und Berufsorientierungen	76
3.5.1	Attraktivität von Handlungsfeldern	77
3.5.2	Perspektiven und Wunscharbeitsfelder	83

3.5.3	Handlungsfeldbezogene Orientierungen, Studium und Wunscharbeitsfeld		
3.6	Einschätzung des Arbeitsmarktes, Abwanderungsabsicht und lokale Bedingungen des Lebensortes		
3.6.1	Verbleibsfaktoren und Wanderungsgründe	89	
3.6.2	Ansprüche an den Arbeits- und Lebensort	95	
3.6.3	Regionales Praxiswissen	99	
3.6.4	Zentrale Befunde zur Verbleibeorientierung	102	
3.7	Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven	104	
3.7.1	Ansprüche und Erwartungen an den Arbeitgeber	104	
3.7.2	Erwartungen an den ersten Arbeitgeber	108	
3.7.3	Arbeitgeberwechsel	111	
3.7.4	Die Wahl des Trägers	114	
3.7.5	Zentrale Befunde zu Arbeitgebern	115	
3.8	Individuelle Berufs- und Entwicklungsperspektiven	116	
3.9	Hauptergebnisse der Befragung von Schüler:innen, Studierenden und Fachkräften	119	
4	Befragung der Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen	122	
4.1	Vorgehen, Erhebungsinstrument und Befragungsthemen	122	
4.2	Überblick über den Rücklauf	123	
4.3	Personalsituation und -bedarf	125	
4.3.1	Überblick über die Beschäftigungssituation	125	
4.3.1.1	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	126	
4.3.1.2	Befristung	127	
4.3.1.3	Offene Stellen	128	
4.3.2	Veränderungen und erwartete Entwicklung	130	
4.3.2.1	Personalbestand und Fachkräftebedarf	130	
4.3.2.2	Arbeitsinhalte und Anforderungen	131	
4.3.3	Nachfragte Abschlüsse	134	
4.4	Personalfluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe	135	
4.4.1	Entwicklung der letzten Jahre	135	
4.4.2	Kündigungsgründe	137	
4.5	Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen	137	
4.5.1	Situation und Entwicklung	138	
4.5.2	Gründe für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeitenden	140	
4.6	Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung	143	
4.7	Einschätzung der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte	145	

4.8	Einschätzungen aus offenen Fragen	152
4.8.1	Defizite in der Qualifikation und Ausbildung der Mitarbeiter:innen	152
4.8.1.1	Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale	152
4.8.1.2	Fachliche / professionsspezifische Defizite	153
4.8.2	Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ausbildungsinhalte	155
4.8.2.1	Allgemeine Kritik am Ausbildungssystem	155
4.8.2.2	Veränderungsbedarf bezüglich Ausbildungsinhalten	156
4.9	Veränderungswünsche und Forderungen bzgl. Rahmenbedingungen der Kinder und Jugendhilfe in Sachsen	159
5	Fazit und Handlungsoptionen	163
5.1	Allgemeiner Ausblick und grundlegende Empfehlungen	163
5.2	Handlungsoptionen für Akteure im Themenfeld	165
6	(weiterführende) Literatur	171
7	Anlagen	173
7.1	Vorab-Befragung	174
7.1.1	Liste an Fach- und Hochschulen	174
7.1.2	Anschreiben	182
7.1.3	Vorab-Fragebogen	183
7.1.4	Weitere Ergebnisse der Vorab-Befragung	188
7.1.5	Auswertung Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen	189
7.2	Befragung Absolvent:innen / Berufstätige	195
7.2.1	Anschreiben	195
7.2.1.1	Anschreiben Absolvent:innenbefragung Frühjahr 2020 – Beispiel Gruppe 1	195
7.2.1.2	Einladung Absolvent:innenbefragung Frühjahr 2020	196
7.2.1.3	Anschreiben Absolvent:innenbefragung Herbst 2020	197
7.2.1.4	Anschreiben Träger	198
7.2.1.5	Einladung Absolvent:innenbefragung Herbst 2020	200
7.2.1.6	Einladung über Träger Herbst 2020	201
7.2.2	Online Fragebogen Absolvent:innen/ Berufstätige	202
7.2.3	Absolvent:innenbefragung, Auswertung der offenen Fragen	216
7.2.3.1	Erwartungen an die erste Stelle/den ersten Arbeitgeber	216
7.2.3.2	Anmerkungen zur Befragung	222
7.3	Befragung der Träger der Kinder- und Jugendhilfe	229
7.3.1	Anschreiben	229
7.3.2	Fragebogen Träger/Einrichtungen	231

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Dauer der Besetzung freier Stellen	15
Tabelle 2:	Verlauf der Vorab-Umfrage	33
Tabelle 3:	Absolvent:innenzahlen bei den Fachschulen	35
Tabelle 4:	Absolvent:innenzahlen bei den Hochschulen	36
Tabelle 5:	Themen und Inhalte im Online-Fragebogen	38
Tabelle 6:	Chronologie der Absolvent:innenbefragung	39
Tabelle 7:	Offene Nennungen berufliche Position, nur Berufstätige	49
Tabelle 8:	Kreuztabelle Fachrichtung und Art der Ausbildung bzw. Studiums	51
Tabelle 9:	Kreuztabelle Handlungsfelder und Art der berufsbegleitenden Ausbildung bzw. Studiums	52
Tabelle 10:	Kreuztabelle Handlungsfelder und Art der berufsbegleitenden Ausbildung bzw. Studiums	58
Tabelle 11:	Korrelationen zwischen präferiertem Arbeitsfeld und ausgewählten Variablen	87
Tabelle 12:	Hauptkomponentenanalyse Ansprüche an den Tätigkeitsort	97
Tabelle 13:	Offene Nennungen bei "Informationsquellen" von Schüler:innen und Studierende	102
Tabelle 14:	Offene Nennungen "Erwartungen an den ersten Arbeitgeber"	109
Tabelle 15:	Themen und Inhalte im Fragebogen für Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen	122
Tabelle 16:	Verlauf der Befragung der Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen	123
Tabelle 17:	Anzahl der pädagogischen Mitarbeiter:innen bei freien und privaten Trägern	126
Tabelle 18:	Durchschnittliche Dauer der Besetzung einer frei gewordenen Stelle	139
Tabelle 19:	Gemeldete Abschlüsse und Abgänge nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019 insgesamt	189
Tabelle 20:	Gemeldete Abschlüsse (nur mit Abschlusszeugnis) nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019	190
Tabelle 21:	Gemeldete Abschlüsse (nur mit zusätzlich Fachhochschulreife) nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019	190
Tabelle 22:	Abgänger und Absolventen in der Ausbildung "Staatlich geprüfter Sozialassistent" an Berufsfachschulen im Freistaat Sachsen 2017 bis 2019.	190
Tabelle 23:	Abgänger und Absolventen in der Ausbildung "Staatlich geprüfter Sozialassistent" an Berufsfachschulen im Freistaat Sachsen 2017 bis 2019 nach Geschlecht	191
Tabelle 24:	Abschlussprüfungen an Hochschulen in Sachsen nach Fächergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2017	191

	bschlussprufungen an Hochschulen in Sachsen nach Fachergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2018	192
	bschlussprüfungen an Hochschulen in Sachsen nach Fächergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2019	193
Tabelle 27: C	Offene Nennung beim längsten Praktikum	226
Abbildungsv	verzeichnis	
Abbildung 1:	Erwartungen an den Arbeitgeber und Einschätzung der Realität	6
Abbildung 2:	Vorbereitung auf die Handlungsfelder durch Ausbildung/ Studium	8
Abbildung 3:	Attraktivität von Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe	10
Abbildung 4:	Ansprüche an den Lebensort	11
Abbildung 5:	Erwartete Fachkräftebedarfe (in den Handlungsfeldern) in den nächsten 3 Jahren	12
Abbildung 6:	Bedarf an Mitarbeiter:innen mit den entsprechenden Qualifikationen	13
Abbildung 7:	Gegenwärtige Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden	14
Abbildung 8:	Maßnahmen zur Mitarbeiter:innengewinnung bzw. Mitarbeiter:innenbindung	16
Abbildung 9:	Vorbereitung angehender Fachkräfte alles in allem nach der Ausbildung auf die Aufgaben in den Hilfen zur Erziehung	17
Abbildung 10	: Rücklauf bei der Vor-Ab-Befragung	34
Abbildung 11	: Anzahl der gemeldeten Ausbildungsgänge Fachschule	35
Abbildung 12	: Anzahl der gemeldeten Studiengänge Hochschule	35
Abbildung 13	: Geschlecht nach Abschlussjahr	41
Abbildung 14	: Alter der Befragten in Mittelwerten und Standardabweichung	42
Abbildung 15	: Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums, Anzahl der Nennungen	43
Abbildung 16	: Abschluss und allgemeiner Schulabschluss	43
Abbildung 17	: Ausbildung bzw. Studium	44
Abbildung 18	: Fachrichtung	44
Abbildung 19	: Fachrichtung (keine Mehrfachantworten) nach Status	46
Abbildung 20	: Tätigkeitsfelder, nur Berufstätige	47
Abbildung 21	: Berufliche Position, nur Berufstätige	48
Abbildung 22	: Träger, nur Berufstätige	49
Abbildung 23	: Art der Ausbildung bzw. Studiums	51
Abbildung 24	: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium bzw. Ausbildung nur berufsbegleitend	53
Abbildung 25	: Studienmotivation nach Kohorten in Mittelwerten	55
Abbildung 26	: Studienmotivation nach Abschlussart in Mittelwerten	56

Abbildung	27:	Studienmotivation nach Geschlecht in Mittelwerten	57
Abbildung	28:	Bewertung der Ausbildung bzw. des Studiums nach Kohorten in Mittelwerten	59
Abbildung	29:	Bewertung der Ausbildung bzw. des Studiums nach Qualifikationshintergrund in Mittelwerten	60
Abbildung	30:	Vorbereitung auf Handlungsfelder nach Kohorten in Mittelwerten	62
Abbildung	31:	Vorbereitung auf Handlungsfelder nach Ausbildung bzw. Studium in Mittelwerten	63
Abbildung	32:	Praktische Erfahrungen von Schüler:innen und Studierenden vor Ausbildung/ Studium	65
Abbildung	33:	Dauer Praktikum von Schüler:innen und Studierenden	66
Abbildung	34:	Bereich des (längsten) Praktikums von Schüler:innen und Studierenden	67
Abbildung	35:	Bewertung Praktikum von Schüler:innen und Studierenden	68
Abbildung	36:	Bewertung Praktikum von Kohorten	69
Abbildung	37:	Beeinflussung Arbeitsplatzwahl von Kohorten und Schüler:innen bzw. Studierenden	70
Abbildung	38:	Vorstellungen und Vorbereitung nach Praktika	71
Abbildung	39:	Interesse an den Handlungsfeldern am Anfang nach Kohorte	72
Abbildung	40:	Interesse an den Handlungsfeldern am Anfang nach Schüler:innen/Studierende	73
Abbildung	41:	Interesse an den Handlungsfeldern am Ende nach Kohorte	74
Abbildung	42:	Interesse an den Handlungsfeldern am Ende nach Schüler:innen/ Studierenden	74
Abbildung	43:	Vergleich des Interesses an den Handlungsfeldern zu Beginn und am Ende von Ausbildung bzw. Studium	75
Abbildung	44:	Einschätzung der Attraktivität der Tätigkeitsfelder nach Kohorten	78
Abbildung	45:	Einschätzung der Attraktivität der Tätigkeitsfelder nach Ausbildung bzw. Studium	79
Abbildung	46:	Vorstellung einer Tätigkeit in den Tätigkeitsfeldern nach Kohorten	80
Abbildung	47:	Vorstellung einer Tätigkeit in den Tätigkeitsfeldern nach Ausbildung bzw. Studium	81
Abbildung	48:	Vergleich von Attraktivität und Vorstellung	82
Abbildung	49:	Einschätzung Arbeitsmarkt nach Kohorten	83
Abbildung	50:	Einschätzung Arbeitsmarkt nach Schüler:innen und Studierenden	84
Abbildung	51:	Wunscharbeitsfelder nach Kohorten	85
Abbildung	52:	Wunscharbeitsfelder nach Schüler:innen und Studierenden	85
Abbildung	53:	Anderes Arbeitsfeld/ andere Branche vorstellbar nach Kohorten, Schüler:innen und Studierenden	86
Abbildung	54:	Aktueller Wohnort nach Schüler:innen und Studierende	90

Abbildung 55: Herkunftsort nach Schüler:innen und Studierende	90
Abbildung 56: Vergleich des Herkunftsorts mit aktuellem Wohnort und Wunscharbeitsort, nur Auszubildende	90
Abbildung 57: Vergleich des Herkunftsorts mit aktuellem Wohnort und Wunscharbeitsort, nur Studierende	91
Abbildung 58: Wunscharbeitsort nach Kohorten und Schüler:innen und Studierenden	92
Abbildung 59: Wunscharbeitsort nach Schüler:innen und Studierenden	92
Abbildung 60: Gründe, Sachsen zu verlassen nach Schüler:innen und Studierenden	93
Abbildung 61: Gründe, Sachsen zu verlassen nach Kohorten	94
Abbildung 62: Anspruch an den Tätigkeitsort nach Kohorten	96
Abbildung 63: Wirklichkeit des Tätigkeitsortes nach Kohorten	98
Abbildung 64: Anspruch und Wirklichkeit des Tätigkeitsortes	99
Abbildung 65: Informiertheit nach Kohorten	100
Abbildung 66: Informiertheit nach Schüler:innen und Studierenden	101
Abbildung 67: Informationsquellen nach Schüler:innen und Studierenden	101
Abbildung 68: Anspruch an den Arbeitgeber nach Kohorten	105
Abbildung 69: Anspruch an den Arbeitgeber nach Schüler:innen und Studierenden	106
Abbildung 70: Anspruch und Wirklichkeit beim Arbeitgeber	107
Abbildung 71: Wirklichkeit bei Arbeitgebern nach Schüler:innen und Studierenden	108
Abbildung 72: Dauer ersten Arbeitgeber nach Kohorten und Schüler:innen und Studierenden	112
Abbildung 73: Arbeitgeberwechsel nach Kohorten)	112
Abbildung 74: Motive für einen Arbeitgeberwechsel nach Kohorten	113
Abbildung 75: Bevorzugte Träger nach Schüler:innen und Studierenden	114
Abbildung 76: Bevorzugte Träger nach Kohorten	115
Abbildung 77: Berufseinstieg nach Schüler:innen und Studierenden	116
Abbildung 78: Stelle in Aussicht nach Kohorten, Schüler:innen und Studierenden	117
Abbildung 79: Weitere Entwicklungsschritte nach Schüler:innen und Studierenden	118
Abbildung 80: Weitere Entwicklungsschritte nach Kohorten	119
Abbildung 81: Einrichtungen nach Ortsklassen	123
Abbildung 82: Anzahl der Angebote im Bereich der KJH	124
Abbildung 83: Kombinationen von Angeboten der befragten Träger	124
Abbildung 84: Anzahl der regulär beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen nach Größenklassen	125
Abbildung 85: Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen regulär beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen	127
Abbildung 86: Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Einrichtung	127

Abbildung 87:	Anzahl aktuell freier Stellen pro Einrichtung	128
Abbildung 88:	Offene Stellen nach Trägern mit Kitas und ohne Kitas im Angebot	129
Abbildung 89:	Prozentualer Anteil der offenen Stellen am aktuellen Personalvolumen	129
Abbildung 90:	Der Personal-Bestand in den letzten 5 Jahren hat sich in den Handlungsfeldern	130
Abbildung 91:	Der Fachkräftebedarf in den nächsten 3 Jahren wird sich in den Handlungsfeldern voraussichtlich	131
Abbildung 92:	Veränderungen der Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe für die Mitarbeiter:innen in den letzten fünf Jahren	132
Abbildung 93:	In naher Zukunft benötigte Mitarbeiter:innen im Verhältnis zum aktuellen Personalbestand mit den angegebenen Qualifikationen	135
Abbildung 94:	Häufigkeit von Personalwechsel	136
Abbildung 95:	Relation zwischen Kündigungen und Neueinstellungen	136
Abbildung 96:	Kündigungsgründe der Mitarbeiter:innen	137
Abbildung 97:	Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden	138
Abbildung 98:	Chance, in den letzten fünf Jahren geeignete Mitarbeiter:innen zu finden	139
Abbildung 99:	Durchschnittliche Dauer bis zur Wiederbesetzung freier Stellen nach Tätigkeitsfeldern	140
Abbildung 100	2: Gründe für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen in den Hilfen zur Erziehung und in den übrigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe	141
Abbildung 10	: Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung bzw. Mitarbeiterbindung	.144
Abbildung 102	2: Einschätzung der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte an Hochschulen und Fachschulen	146
Abbildung 103	3: Einschätzung der fachlichen Qualifikationen der aktuellen Absolvent:innen	147
Abbildung 104	1: Einschätzung der persönlichen Eignung der aktuellen Absolvent:innen	148
Abbildung 10	5: Veränderung des Niveaus der Ausbildung in den letzten fünf Jahren	148
Abbildung 106	S: Zustimmung zur Aussage "Die Absolvent:innen verfügen über sehr gute Kenntnisse bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen."	149
Abbildung 107	7: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in den zentralen Tätigkeitsfeldern der KJH	150
Abbildung 108	B: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in der Kindertagesbetreuung	151
Abbildung 109	9: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in den Hilfen zur Erziehung	151

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Der Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal ist im Bereich der sozialen Dienstleistungen und insbesondere in der Kinder- und Jugendhilfe als größtem sozialen Handlungsfeld grundsätzlich ein Thema mit großer Bedeutung. Ursächlich dafür sind verschiedene Faktoren. Bedarfe an qualifizierten Fachkräften sind einerseits Neubedarfe. Diese ergeben sich durch einen strukturellen Ausbau von Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe, z. B. aufgrund der Einführung eines Rechtsanspruchs auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder durch Tagespflege ab dem vollendeten ersten Lebensjahr seit August 2013 sowie durch demografische Entwicklungen in den städtischen Regionen Sachsens, die Steigerung der Professionalisierungsanforderungen oder den Ausbau bestehender Handlungsfelder wie der Kita- und Schulsozialarbeit. Andererseits spielt die Altersstruktur der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe eine wichtige Rolle, wenn aufgrund altersbedingt ausscheidender Beschäftigter ein zunehmender Ersatzbedarf an nachrückenden Fachkräften entsteht. Diese Entwicklungen sorgten in den vergangenen Jahren für eine insgesamt recht angespannte Personalsituation und für die nähere Zukunft sind diesbezüglich kaum grundlegende Änderungen zu erwarten.

Wenngleich dies für viele Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zu konstatieren ist, stellt sich die Situation für die Hilfen zur Erziehung noch einmal in besonderer Art und Weise dar. So steigen entsprechend der Analyse zur "Situation zum Personalbedarf in den Hilfen zur Erziehung im Freistaat Sachsen"², erstellt vom Landesjugendamt im Sächsischen Ministerium für Soziales und Verbraucherschutz³, insb. im Feld der Hilfen zur Erziehung die Fallzahlen, was auch einen erhöhten Bedarf an tätigen Personen in diesem Tätigkeitsfeld nach sich zieht⁴. Zwar hat sich in den Jahren zwischen 2010 und 2018 der Bestand an pädagogischem Personal und Verwaltungspersonal in diesem Feld um etwa zwei Drittel (65,2%) erhöht, während im gleichen Zeitraum die laufenden und beendeten Maßnahmen in den Hilfen zur Erziehung "lediglich" um ein Drittel (31,2%)⁵ angestiegen sind. Rechnerisch jedoch hat sich das Verhältnis zwischen Fachkräften und Fallaufkommen nur um ca. 20% verringert, was auf eine nach wie vor bestehende Ungleichzeitigkeit zwischen Bedarfs- und Personalentwicklung im Freistaat hindeutet. Hinzu treten Entwicklungen, die nicht nur durch einen Anstieg der Fallzahlen, sondern auch durch eine Zunahme so genannter komplexer Problemlagen insbesondere in den Hilfen zur Erziehung gekennzeichnet sind. Dies bringt besondere Anforderungen an die Qualifikation von Fachkräften mit sich. Vor diesem Hintergrund besteht nach wie vor ein großer Bedarf an Fachkräften in den Hilfen zur Erziehung in Sachsen. Gleichzeitig, so machen die einleitenden Bemerkungen deutlich, konkurrieren die erzieherischen Hilfen mit anderen Handlungsfeldern, wie insbesondere der frühkindlichen Bildung, um qualifizierte Fachkräfte.

Mit der veränderten Bedarfssituation korrespondiert auf der Seite der *Ausbildungseinrichtungen* eine ähnliche Entwicklung. So hat die Zahl Absolvent:innen, welche in Sachsen eine Fachschule als staatlich anerkannte Erzieher:innen verlassen haben, zwischen 2010 und 2018 um deutlich mehr als das Doppelte (ca. 115%) zugenommen. Allein an sächsischen Fachschulen

30 |

² Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz/Landesjugendamt (Hrsg.) (2018): Situation zum Personalbedarf in den Hilfen zur Erziehung im Freistaat Sachsen. http://docplayer.org/74612340-Situation-zum-personalbedarf-in-den-hilfen-zur-erziehung-im-freistaat-sachsen.html, letzter Zugriff am 24.03.2021.

³ Jetzt Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt.

⁴ Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz/Landesjugendamt, 2018, S. 3.

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt 2020.

schlossen im Jahre 2019 mehr als 2.000 Absolvent:innen eine Ausbildung als staatlich anerkannte Erzieher:innen⁶ ab, die der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe potenziell als qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung stehen und damit einen Großteil des konstatierten Fachkräftebedarfs auffangen sollten. Zu diesem Schluss kommt auch das Sächsische Landesjugendamt. Entsprechend dem o.g. Positionspapier⁷ müssten auf Grundlage einer detaillierten Analyse der Arbeitsmarktstatistik in Sachsen statistisch gesehen genügend Absolvent:innen der einschlägigen sozial- und heilpädagogischen Fach- und Hochschulqualifikationen dem Arbeitsmarkt in den sozialen Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Potenziell müsste also der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Sachsen mit dem in Sachsen ausgebildeten Nachwuchs gedeckt werden können.

Gleichzeitig zeigt die Analyse des Zeitraumes 2014 – 2016, dass nur in etwa <u>die Hälfte der Absolvent:innen tatsächlich in die entsprechenden Tätigkeitsfelder einmünden</u>⁸. Mithin stellt sich die Frage, was mit der anderen Hälfte der Absolvent:innen geschieht: Wandern sie in ein anderes Bundesland ab? Wechseln sie das Tätigkeitsfeld? Bilden sie sich weiter fort? Aus den vorliegenden statistischen Daten können allerdings keine verlässlichen Aussagen zur Berufsorientierung und zum Bleibe- bzw. Abwanderungsverhalten der Absolvent:innen für sozial- und heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen abgeleitet werden. Dies wird in den Statistiken nicht erfasst. Anlass der hier beschriebenen Untersuchung war daher, detaillierte Kenntnisse zu den Bleibe- und Abwanderungsmotiven der Absolvent:innen anhand empirischer Untersuchungen zu gewinnen.

1.2 Untersuchungsgegenstand, Ziele und Design der Untersuchung

Im Fokus der hier vorliegenden Untersuchungen stehen die Absolvent:innen der sozial- und heilpädagogischen Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen. Ziel ist die Generierung von Erkenntnissen zur beruflichen Orientierung sowie zu Bleibe- und Abwanderungsmotiven und -verhalten. Dazu wurden im Untersuchungszeitraum vom Januar 2020 bis November 2020 drei Erhebungen umgesetzt.

(1) Vorab-Umfrage bei Fach- und Hochschulen in Sachsen mit sozial- und heilpädagogischen Qualifikationen

Die erste standardisierte Online-Befragung, welche vom 09.01.2020 bis 04.02.2020 umgesetzt wurde, richtete sich an alle Fach- und Hochschulen für sozial- und heilpädagogische Abschlüsse in Sachsen. Ziel war es, einen Überblick zu erhalten über

- die Ausbildungsstätten allgemein,
- die angebotenen Fachrichtungen an den Fach- und Hochschulen,
- die Anzahl der Schüler:innen, Studierenden sowie der Absolvent:innen in den entsprechenden Fachrichtungen sowie die
- Bereitschaft und Möglichkeit zur Bereitstellung von E-Mail-Adressen zum Anschreiben der Zielgruppe bzw. Weiterleitung der Einladung der Umfrage an die Schüler:innen, Studierenden und Absolvent:innen.

_

⁶ Vgl. Statistisches Landesamt Sachsen, siehe Tabelle 19ff, S. 193ff.

⁷ Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz/Landesjugendamt, 2018, S. 16.

⁸ Ebd. S. 15.

(2) Befragung der Absolvent:innen sozial- und heilpädagogischer Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen (im Folgenden Absolvent:innenbefragung)

Herzstück der Untersuchung war die Absolvent:innenbefragung. Alle (zukünftigen) Absolvent:innen der einschlägigen sächsischen Hochschulstudiengänge (Soziale Arbeit, Sozialpädagogik) wie auch der Fachschulen mit sozial- bzw. heilpädagogischer Fachrichtung wurden mittels Online-Fragebogen zu ihren beruflichen Absichten und Erfahrungen befragt. Diese Befragung fand (pandemiebedingt) in zwei Wellen statt: erstmals vom 26.05.2020 bis 17.07.2020 sowie vom 24.09.2020 bis 08.11.2020. Folgende Themen wurden erforscht:

- berufliche Orientierung und Motivation sowie berufliche Ziele,
- Mobilitäts- bzw. Bleibeorientierung der Absolvent:innen in Sachsen,
- Kenntnisse und bisherige Erfahrungen der Absolvent:innen in verschiedenen Arbeitsfeldern und Trägerstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe,
- Einschätzung der Ausbildung auf individuelle Orientierung, Ziele, Kenntnisse für die Berufseinmündung,
- Einschätzung von Potenzialen und Defiziten der Ausbildung sowie zum Grad der Vorbereitung auf unterschiedliche Handlungsfelder durch die Ausbildung und Praktika,
- individuelle Erwartungen an die künftige Berufstätigkeit, insbesondere zu Arbeitsbedingungen, Arbeitgebern und Karrieremöglichkeiten,
- regionale sowie arbeitsfeld- und arbeitgeberspezifische Attraktivitätsfaktoren im Zusammenhang mit der individuellen Arbeitsplatzwahl- und Bleibeorientierung.

(3) Befragung der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe (Bedarfsanalyse)

Der dritte Bestandteil der Untersuchungen beschäftigt sich mit der Personalsituation und den Bedarfen der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Die ebenfalls standardisierte Online-Umfrage fand vom 05.11.2020 bis 27.11.2020 statt. Im Mittelpunkt standen folgende Themen:

- Personalsituation und Personalbedarfe der Einrichtungen,
- Personalfluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe,
- Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Mitarbeitenden,
- Maßnahmen der Mitarbeitendengewinnung und -bindung,
- Einschätzung der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte.
- Veränderungswünsche bzgl. der Gestaltung der Rahmenbedingungen.

1.3 Aufbau des Berichtes

Der Bericht gliedert sich nach der Einleitung (Kapitel 1, S. 30ff.) in vier weitere Kapitel. Im nachfolgenden 2. Kapitel (S. 33ff.) werden Vorgehen und Erkenntnisse der Vorab-Befragung der Fach- und Hochschulen erläutert sowie Konsequenzen und Schlussfolgerungen beschrieben. Kapitel 3 (S. 37ff.) befasst sich mit dem Vorgehen und den Ergebnissen der Befragung der Absolvent:innen und (jungen) Berufstätigen. Die Ergebnisse der Befragung der Träger und Einrichtungen stehen im Fokus des 4. Kapitels (S. 122ff.). Daran schließen sich das Fazit und Handlungsoptionen in Kapitel 5 (S. 163ff.) an. Ergänzt wird der Bericht durch einen umfassenden Anhang (S. 173ff.).

2 Befragung der Fach-/Hochschulen

2.1 Vorgehen und Befragungsthemen

Zur Erschließung der Grundgesamtheit wurden alle sächsischen Fach-, Hoch- und Berufsschulen in den Fokus genommen, so dass eine Liste aller in Frage kommenden Ausbildungseinrichtungen angelegt wurde. Es wurden alle einschlägigen sächsischen Hochschulstudiengänge einschließlich Berufsakademien sowie die Fachschulen aufgenommen. Die Recherche lief über die "Sächsische Schuldatenbank" – www.schuldatenbank.sachsen.de – und wurde mittels Suche auf der jeweiligen Homepage ergänzt, um Kontakt und Ansprechpartner:in zu ermitteln (Liste an Fach- und Hochschulen, im Anhang, S. 174).

Diese Vorab-Befragung hatte das **Ziel**, alle notwendigen Aspekte für die geplante Absolvent:innenbefragung zu klären und den Feldzugang vorzubereiten. Das Anschreiben für die 79 Einrichtungen enthielt einen Link zur Vorab-Umfrage. Diese Umfrage (Vorab-Fragebogen im Anhang, S. 183) wurde mittels Befragungsprogramm Questor-Pro programmiert und enthielt folgende Themenblöcke:

- Allgemeine Angaben zur Einrichtung (Name, Art der Schule, Ort, Ansprechpartner:in),
- Anzahl der Schüler:innen bzw. Student:innen und Absolvent:innen (Bestimmung der Anzahl der Absolvent:innen und Ermittlung der Grundgesamtheit),
- Verfügbarkeit von E-Mailadressen der Absolvent:innen bzw. Schüler:innen zur Weiterleitung des Links der Online-Absolvent:innenbefragung,
- Möglichkeiten der Nutzung der Kontaktdaten unter Wahrung des Datenschutzes für den Versand direkt über das Forschungszentrum oder über die Einrichtungen,
- Nachfrage nach weiteren Informationen (z. B. Verfügbarkeit von Daten zu Errechnung einer Abbrecherquote, Herkunft/Heimatort der Schüler:innen, Informationen bezüglich des Berufseinstiegs der Absolvent:innen, Durchführung von Alumnibefragungen).

Nachfolgende Tabelle 2 fasst den Verlauf der Vorab-Umfrage zusammen:

Tabelle 2: Verlauf der Vorab-Umfrage

	Datum	Inhalt (Anzahl Fach-/Hochschulen in Klammern)	Bemerkung
Vorab- Umfrage	09.01.2020		Einladung im Anhang S. 182
	16.01.2020	 Erinnerungs-E-Mail an 70 (noch ausstehende) Einrichtungen sowie 9 Danksagungen an rückgemeldete Einrichtungen verschickt 	
	04.02.2020		Telefonprotokoll auf Anfrage

Die Einladung zur Vorab-Umfrage erfolgte mittels dreier Kontaktversuche. Am 9. Januar 2020 wurde die erste Einladung per (Serien-) E-Mail an 79 Einrichtungen verschickt. Am 16. Januar folgte die Erinnerung per (Serien-) E-Mail an 70 (noch ausstehende) Einrichtungen sowie 9 Danksagungen an Einrichtungen, die bis dahin teilgenommen hatten.

In wenigen Fällen wurden auch mehrere Personen (Schulleiter:in/ Fachleiter:in/ Studienleiter:in) in derselben Einrichtung angeschrieben, da die Zuständigkeit nicht klar war. Dies führte zu Dopplungen. Darüber hinaus gibt es in Einrichtungen Außenstandorte, die aber organisatorisch mit dem Hauptstandort als eine Einrichtung agieren. Dies war im Vorfeld anhand der Recherche nach den Einrichtungen nicht klar ersichtlich. Aus diesen beiden Gründen sind

mehr Einrichtungen angeschrieben worden als tatsächlich existieren. Der Rücklauf ist daher etwas höher, da eine Antwort für mehrere Anschreiben zu werten ist.

Da die Resonanz auf die beiden ersten Kontaktversuche sehr zurückhaltend verlief, wurde ab 4. Februar 2020 persönlich telefonisch nachgefasst, um auf diesem Weg zur Teilnahme zu ermuntern. Zum Teil gestaltete sich der telefonische Kontaktversuch als mühsam und sehr zeitaufwendig. Es musste mehrfach angerufen werden. Folgende zusammengefasste Reaktionen ergaben sich aus der telefonischen Nachfrage:

- keine Absolvent:innen vorhanden.
- Teilnahme geht nicht aus Gründen des Datenschutzes,
- Zuständigkeiten, insbesondere bei großen Fach- und Hochschulen unklar (wer ist der:die richtige Ansprechpartner:in?),
- Aufwand für die Teilnahme zu hoch, keine Ressourcen (Zeit) dafür,
- Zustimmung des Landesamtes für Schule und Bildung (LaSuB), Ministerium erforderlich.
- kein Interesse,
- Absolvent:innenzahlen können über das statistische Landesamt erfragt werden.

2.2 Rückläufe und Auswertungen

Von 79 kontaktierten Einrichtungen haben 41 teilgenommen. 5 Einrichtungen haben rückgemeldet, dass sie keine Studiengänge in der Zielgruppe hätten oder keine Absolvent:innen. Von allen teilnehmenden Einrichtungen waren **5 Hochschulen** und **36 Fachschulen**.

Abbildung 10: Rücklauf bei der Vor-Ab-Befragung

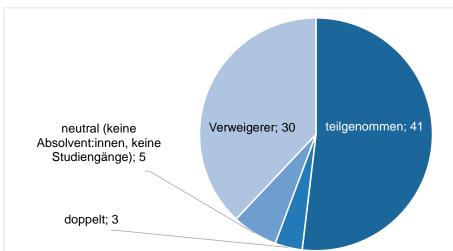


Abbildung 11: Anzahl der gemeldeten Ausbildungsgänge Fachschule

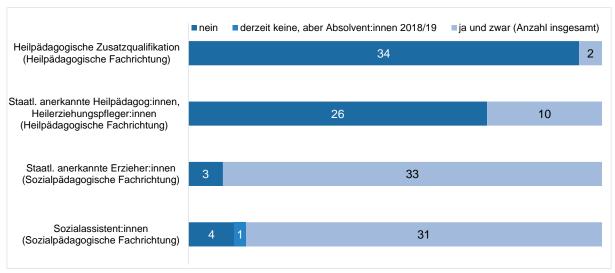
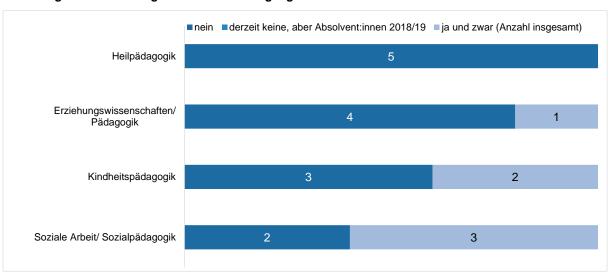


Abbildung 12: Anzahl der gemeldeten Studiengänge Hochschule



Folgende Zahlen an Absolvent:innen ergeben sich aus den Rückmeldungen der Fach- und Hochschulen:

Tabelle 3: Absolvent:innenzahlen bei den Fachschulen

Fachschulen	2018	2019	vrs. 2020
Sozialassistent:innen	1013	1114	1137
Staatlich anerkannte:r Erzieher:in	1335	1273	1242
Staatl. anerkannte Heilpädagog:innen, Heilerziehungspfleger:innen	99	107	108
Heilpädagogische Zusatzqualifikation	74	54	76
Gesamt	2521	2548	2563

Tabelle 4: Absolvent:innenzahlen bei den Hochschulen

Hochschulen	2018	2019	vrs. 2020
Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Bachelor	318	313	345
Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Master	46	70	48
Kindheitspädagogik als Bachelor	48	53	70
Kindheitspädagogik als Master	0	0	0
Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Bachelor	60	60	60
Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Master	15	15	20
Heilpädagogik als Bachelor	0	0	0
Heilpädagogik als Master	0	0	0
Gesamt	487	511	543

Die zentrale Frage war: Können bzw. dürfen Sie uns die **E-Mail Adressen Ihrer Absolvent:innen bzw. Ihrer Schüler:innen** zur Verfügung stellen?

	Nein	Nur wenn
Abschlussjahrgang 2018	38	
Abschlussjahrgang 2019	38	
Abschlussjahrgang 2020	37	2*

^{*} nur mit (schriftlichem) Einverständnis der Absolventen/innen

Falls nein: Können Sie unsere Einladung (ggf. auch eine Erinnerung) zur Befragung per E-Mail verschicken? (Mehrfachantworten möglich)

Rund-E-Mail (BCC)	11
Ja, als Serien-E-Mail	4
Ja, <u>auch</u> mit Erinnerungs-E-Mail	3
Nein	26

Die Nicht-Weitergabe wurde mit **Datenschutzbestimmungen** begründet oder der Auskunft, dass **keine standardmäßige Erfassung von Mail-Adressen** erfolge. Mitgeteilt wurde zudem, dass sämtliche Daten zu Absolvent:innen-, Schüler:innen- und Abbrecherzahlen in der Schuljahresanfangsstatistik des Statistischen Landesamtes Sachsen aufgeschlüsselt nach Schulträger und Schularten bereits erfasst seien.

2.3 Auswertung und Konsequenzen

Nicht alle Einrichtungen konnten bei der ersten Recherche gefunden werden (vgl. Tabelle Anhang, S.174). Anfragen über das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen (siehe dazu Tabellen im Anhang, S.189ff) ergaben, dass wahrscheinlich 28 Berufsschulen, die auch ausbilden, nicht mit der Vorab-Umfrage erreicht wurden. Zudem haben bei der Abfrage nur 41 Fach-/Hochschulen teilgenommen und einige nicht alle Zahlen in die Onlinemaske eingetragen. Daher können die gemeldeten Zahlen zu Absolvent:innen der Jahrgänge 2018, 2019 und 2020 nur bedingt verglichen werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Zahlen, die über das Statistische Landesamt des Freistaates Sachsen bezogen wurden, zuverlässiger sind.

Aufgrund der geringen Resonanz der Vorab-Befragung wurde die Liste durch weitere Einrichtungen, die beim Statistische Landesamt mit Schüler:innenzahlen gelistet waren, vervollständigt. Die Einladung für die Absolvent:innen an den Fach- und Hochschulen zur Teilnahme an der Befragung wurde ungeachtet möglicher Kooperationsverweigerung an alle Einrichtungen gesendet, um möglichst viele Absolvent:innen zur erreichen. Dem Anschreiben an die Fachund Hochschule wurde die *Einladung zur Umfrage* als pdf (siehe Anhang, S.196) angefügt. Den Einrichtungen wurde zudem das Angebot unterbreitet, die Einladung für die offline Verbreitung ausgedruckt zu übermitteln (welches jedoch nicht genutzt wurde). Schließlich wurde Kontakt mit Hartmut Mann vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V. aufgenommen, um über ihn eine Befragung über die Träger anzustoßen, damit auf diesem Weg ehemalige Absolvent:innen erreicht werden konnten (siehe Anhang, S.198 und S.201). Weitere Auswertungen zur Vorab-Befragung sind im Anhang (S. 188f.) dargestellt.

3 Befragung der Absolvent:innen und (jungen) Berufstätigen

3.1 Vorgehen, Erhebungsinstrument und Befragungsthemen

Die Befragung der Absolvent:innen wurde als <u>Vollerhebung</u> konzipiert. Eine Stichprobenkonstruktion, die nur einen Teil der Grundgesamtheit aller Absolvent:innen einbeziehen würde, bringt bei einer Online-Befragung keinerlei Vorteile bezüglich des Aufwands oder der Kosten, da der kostenintensive postalische Versand und die zeitaufwändige Dateneingabe (bei Papierfragebögen) ohnehin entfallen. Eine Beschränkung auf eine Stichprobe würde zudem die Anzahl der verwertbaren Antworten reduzieren und ggf. die Repräsentativität der Daten gefährden. Auf den Aufwand für die statistische Datenanalyse hat die Anzahl der vorhandenen Datensätze keinerlei Einfluss.

Als <u>Grundgesamtheit</u> wurden alle *aktuellen Absolvent:innen des Sommersemesters 2020 sowie des Wintersemesters 2020/21* (bei Studierenden) bzw. der *Schuljahre 2020/2021* (bei den Fachschüler:innen) sowie *die jeweiligen Absolvent:innen der beiden vorangegangen Jahre* definiert. Die Einbeziehung der Absolvent:innen der beiden Vorjahre erlaubt belastbare Aussagen über die tatsächliche Berufs- bzw. Arbeitsmarkteinmündung der Befragten und ermöglicht eine Gegenüberstellung beruflicher Erwartungen und Orientierungen mit den tatsächlichen Berufsverläufen in der Einstiegsphase nach der Ausbildung.

Als weitere Gruppe wurden "junge" Berufstätige bzw. Praktikant:innen in Einrichten der sozialen Dienste befragt. Der Zugang erfolgte über Verbände sowie Träger. Die Befragung erfolgte ebenfalls mittels eines Onlinefragebogens, der gegenüber dem Instrument für die Absolvent:innen insofern modifiziert wurde, als ein Schwerpunkt der Befragung stärker auf die bereits bestehenden Erfahrungen in und mit der beruflichen Praxis und eine retrospektive Betrachtung von Studium und Berufseinmündung gelegt wurde. Folglich wurde auch hier der Bezug zur Fachschulausbildung bzw. zum Studium gewahrt, ebenso wie zu den Erwartungen an die berufliche Tätigkeit, so dass die Möglichkeit besteht, die zu untersuchenden Fragestellungen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Dies ist für die Gesamtstudie von Vorteil, weil dadurch ein erweitertes Spektrum an Antworten und Einschätzungen zu den konkreten Arbeitsbedingungen, beruflichen Bleibe- bzw. Veränderungsorientierungen sowie arbeitsfeldspezifischen und regionalen Attraktivitätsfaktoren erzielt werden konnte. Dazu trägt auch bei, dass die letztendliche Gesamtstichprobe, u.a. aufgrund der prinzipiell freien Zugänglichkeit des Online-Fragebogens, sich aus unterschiedlichen Gruppen, derer der Absolvent:innen im Sinne der hier verwendeten Konzeptualisierung, der jungen Berufstätigen sowie der Gruppe der erfahrenen Berufstätigen, welche sich zum Zeitpunkt der Befragung seit fünf Jahren und länger im Berufsleben befanden, zusammensetzt (vgl. Rücklaufbeschreibung).

Der Online-Fragebogen (vgl. Anhang, S.202ff) wurde mit SoSci Survey erstellt und enthielt folgende <u>Themenkomplexe</u>, differenziert mit Filterführung nach Schüler:innen, Studierenden, Absolvent:innen sowie bereits in der beruflichen Praxis Tätigen:

Tabelle 5: Themen und Inhalte im Online-Fragebogen

Thema	Inhalt
Soziodemogra-	- Geschlecht, Geburtsjahr, höchster Schulabschluss
fische Daten	- Wohnort aktuell, Wohnort vor Ausbildung/Studium
	- Familienstand
	- Kinder
	- Staatsangehörigkeit
berufliche Situation	- Tätigkeitsfeld/Bereich
	- Träger
	- berufliche Position
Ausbildung und	- Fachrichtung Ausbildung/Studiengang, Art des Studiums (grundständig,
Studium	berufsbegleitend)
	- (voraussichtliches) Jahr des Abschlusses
	- Art der Ausbildungsstätte (Fach- oder Hochschule)
	- Gründe für die Aufnahme der Ausbildung/des Studiums
	- Einschätzung der Ausbildung/des Studiums
	- Einschätzung der Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit
	- Entwicklung des Interesses an den Handlungsfeldern am Anfang und
	Ende der Ausbildung/des Studiums
Praktika	- praktische Erfahrungen vor Ausbildung/Studium
	- Länge der Praktika insgesamt während Ausbildung/Studium
	- Tätigkeitsfeld im Praktikum
	- Einschätzung des längsten Praktikums und der Erfahrungen im Praktikum
Bewertung des	- Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt
Arbeitsmarktes	- Zeitraum des Einstieges in den Arbeitsmarkt nach Ausbildung/Studium
allgemein	- Informationsstand zu Themen in der Region
3 .	- Informationsquellen zu Arbeitsfeldern und Trägerstrukturen
Wahl des	- Wunsch-Arbeitsort
Tätigkeitsortes	- Gründe für Arbeitsort außerhalb Sachsen
J	- wichtige Faktoren bei der Wahl des Tätigkeitsortes/Region und deren Er-
	füllungsgrad in der Region/Sachsen
Arbeitstätigkeit /	- Attraktivität der Tätigkeitsfelder allgemein
Arbeitgeber	- Wunscharbeitsfelder (Ranking)
J	- Aussicht auf eine konkrete Stelle nach Ausbildung/Studium
	- Tätigkeit in einer anderen Branche vorstellbar
	- (voraussichtliche) Beschäftigungsdauer beim ersten Arbeitgeber
	- Erwartungen an den ersten Arbeitgeber (offene Frage)
	- Faktoren eines attraktiven Arbeitgebers und deren (vermuteter) Erfül-
	lungsgrad bei Arbeitgebern in Sachsen
	- bevorzugter Träger
	- Anzahl und Gründe eines Arbeitgeberwechsels (bei Berufstätigen)
	- geplante weitere persönlichen Entwicklungsschritte
Kommentare	- sonstiges, offene Frage
	g, -

Das Erhebungsinstrumentarium wurde von Grund auf neu entwickelt, mittels Pretests geprüft und entsprechend der Rückmeldungen angepasst. Aufgrund der Erweiterung der Zielgruppe der Befragung auf (junge) Berufstätige fand im Sommer 2020, in Abstimmung mit Vertreter:innen von Verbänden, eine weitere Modifikation des Onlinefragebogens statt, welche jedoch weniger inhaltliche, denn befragungsstrategische Aspekte tangierte. Unter anderem wurden neue Filterführungen in das Instrumentarium aufgenommen sowie einige Fragestellungen entsprechend sprachlich angepasst. Auf die inhaltliche Kompatibilität der verwendeten Erhebungsinstrumente hatten diese Anpassungen keine substanziellen Auswirkungen.

Die ursprüngliche Erhebungsstrategie sah eine Fokussierung der Befragung auf die Zielgruppen der sich im letzten Studien- bzw. Ausbildungsjahr befindlichen Studierenden von einschlägigen Fach- und Hochschulstudien sowie von Absolvent:innen des Jahres 2018/2019 vor. Um die entsprechenden Zielgruppen zu erreichen, wurden alle Ausbildungseinrichtungen, d.h. Fachschulen, Hochschulen und Universitäten in Sachsen angeschrieben und um Unterstützung bei der Distribution der Befragung gebeten. Aufgrund verschiedener Faktoren – Datenschutz, Verfügbarkeit von Kontaktadressen der Alumni, Einschränkungen aufgrund der pandemischen Situation – sahen sich nur wenige Ausbildungseinrichtungen in der Lage, das Ansinnen in der gewünschten Form zu unterstützen. Dennoch wurden alle Fach- und Hochschulen gebeten, die Einladung zur Umfrage an die entsprechende Zielgruppe weiterzuleiten. Diese erste Erhebungsphase war vom 26.05.2020 bis 17.07.2020.

Um die Stichprobe und damit die Datengrundlage für die Studie zu erweitern, wurde im Herbst 2020 eine zweite Erhebungswelle gestartet. Es wurden erneut alle Fach- und Hochschulen angeschrieben und um die Weiterleitung der Einladung an die Zielgruppe gebeten. Nach Abstimmungen mit Vertreter:innen von Trägern und Verbänden wurde die Adressat:innengruppe der Befragung erweitert, so dass nunmehr auch Praktikant:innen in Einrichtungen und Diensten (in ihrer Rolle als Fachschüler:innen bzw. Studierende) sowie bereits (junge) Berufstätige angesprochen und in die Befragung einbezogen wurden. Das Instrumentarium wurde im Zuge dieser Erweiterung insofern modifiziert, als dass Fragen der Berufsorientierung, des Übergangs in die Erwerbstätigkeit sowie solche zur Bewertung von Arbeitsbedingungen und Attraktivitätsfaktoren einerseits in einen retrospektiven Blickwinkel und andererseits in einen bereits bestehenden Kontext berufspraktischer Erfahrungen gestellt wurden. Das Erhebungsinstrumentarium wurde um entsprechende Filterführungen ergänzt, getestet und schließlich im Zeitraum von 24.09.2020 bis 08.11.2020 veröffentlicht. Nachfolgende Tabelle fasst die Chronologie der Umfrage zusammen:

Tabelle 6: Chronologie der Absolvent:innenbefragung

	Datum	Inhalt (Anzahl Fach-/Hochschulen in Klammern)	Bemerkung
Erhe- bungs- phase 1	26.05.2020	 differenziertes E-Mail Anschreiben nach Rückmeldung der Vorab-Befragung an 100 Fach- und Hochschulen mit der Bitte um Weiterleitung der Einladung zur Teilnahme an der Absolvent:innenbefragung Gruppe 1: Bereitschaft für E-Mail-Versand (16) Gruppe 2: kein E-Mail-Versand möglich (20) Gruppe 3: Verweigerung (36) Gruppe 4: nicht erreicht/ nicht kontaktiert (28) Rückmeldungen: Einladung wurde an die Zielgruppe weitergeleitet (7) Standort gibt es nicht mehr (1) Ablehnung der Befragung (7) 	Anschreiben im Anhang, S.195ff und Einladung S.196
	23.06.2020	 Dank- und Erinnerungsmail Verlängerung des Befragungszeitraums bis 17.07.2020 Rückmeldungen: unzustellbar (2), Abwesenheitsmeldung (1), Einladung wurde an die Zielgruppe weitergeleitet (4) 	
	17.07.2021	Umfrage geschlossenAnzahl bisheriger Teilnahmer:innen: n = 211	
	21.07.2020	 Ziehung und Benachrichtigung der Gewinner:innen der Büchergutscheine 	

	Datum	Inhalt (Anzahl Fach-/Hochschulen in Klammern)	Bemerkung
Erhe- bungs- phase 2	24.09.2020	 alle Fach- und Hochschulen sind noch einmal mit der Bitte um Weiterleitung der Einladung zur Befragung an- geschrieben worden (einschl. auch Absolvent:innen in 2021) 	Anschreiben und Einladung im An- hang S.197 und S.200
		 Anschreiben an die Träger mit der Bitte um Verteilung der Einladung an Praktikant:innen, junge Berufstätige Kontakt über Hartmut Mann, Vorsitzender Liga Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband/ Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen 	Anschreiben und Einladung im An- hang, S. 198 und S.201
	Sachsen 19.10.2020 – Dank- und Erinnerungsmail an Fach- und Hochschulen sowie die Träger – Verlängerung des Befragungszeitraums bis 08.11.2020 – Stand Rücklauf: n = 119		
	08.11.2020	 Schließung der Befragung 	
	09.11.2020	 Ziehung und Benachrichtigung der Gewinner:innen der Büchergutscheine (nur junge Berufstätige) 	

3.2 Charakterisierung des Rücklaufes

Wie beschrieben, wurde die vorliegende Befragung als Vollerhebung konzipiert, da jede:r Absolvent:in der sozial- bzw. heilpädagogischen Ausbildungs- bzw. Studiengänge (Bachelor und Master) in Sachsen prinzipiell teilnehmen konnte (Grundgesamtheit). Letztlich wurde aufgrund verschiedener, ebenfalls bereits dargelegter Faktoren nur ein Teil der Absolvent:innen durch die angeschriebene Ausbildungseinrichtung, Schule oder Hochschule über die Befragung informiert (Undercoverage-Fehler möglich). Andere Absolvent:innen bekamen zwar die Einladung zur Umfrage, haben sich aber nicht beteiligt (non-respondenten). Die beschriebene "Stichprobe" stellt mithin eine Teilmenge der Grundgesamtheit und ferner die Teilmenge der Antwortenden dar, die nach der Datenbereinigung in den gültigen Datensatz aufgenommen wurde.

Insgesamt haben 836 Absolvent:innen und (junge) Berufstätige an der Befragung teilgenommen. Darunter waren 18 Testausfüllungen, die für die Stichprobe zum Teil weiterverwendet werden konnten. Im Zuge der Datenbereinigung wurden nicht verwertbare Datensätze und Testungen aussortiert. Diese waren identifizierbar u.a. über Antwortraten von weniger als 50%, fehlende Angaben zum Geschlecht, das Abbrechen der Befragung bis zur Seite 34 oder anderes auffälliges Antwortverhalten.

Nach der Bereinigung der Daten standen schließlich **567 gültige Fragebögen** für die Auswertung zur Verfügung. Die folgenden Variablen fließen in die Auswertung mit ein:

- Geschlecht: männlich, weiblich, divers
- Art des Abschlusses: Studium, Ausbildung
- Abschlussjahrgänge in drei Kohorten: Erfahrene (1987 2014), Berufseinsteiger:innen (2015-2019), Absolvent:innen (2020-2022)

Zum soziodemografischen Hintergrund der Teilnehmer:innen wurden unter anderem das Geschlecht, das Geburtsjahr, der Bildungshintergrund, die Fachrichtung von Ausbildung oder Studium sowie Angaben zur Lebensform (Partner/in, Kinder), zum Wohnort und zur Staatsangehörigkeit erhoben.

3.2.1 Geschlecht, Alter sowie berufliche Erfahrung der Befragungsteilnehmer:innen

Alle Befragten haben die Frage nach ihrer <u>Geschlechterzugehörigkeit</u> beantwortet. Danach ist der *Großteil der befragten Personen weiblichen Geschlechts (471 bzw. 83%)*. Dem *männlichen Geschlecht gehörten 94 der antwortenden Personen an (17%)*; zwei Personen antworteten mit "divers." Damit weicht die Stichprobe hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von der Struktur der Fachkräfte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Kindertageseinrichtungen⁹ in der Bundesrepublik Deutschland – für den Freistaat waren die entsprechenden Daten nicht zugänglich – ab (weiblich: 90,6%). Wird jedoch in Rechnung gestellt, dass der Anteil von männlichen Fachkräften in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe außerhalb der Kindertagesbetreuung deutlich höher liegt als in Kindertageseinrichtungen (27,6% zu 3,3%), dann ist davon auszugehen, dass <u>die Stichprobe die Geschlechterstruktur der sächsischen Jugendhilfefachkräfte annähernd wiedergibt</u>.

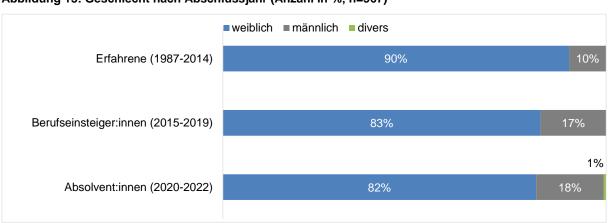


Abbildung 13: Geschlecht nach Abschlussjahr (Anzahl in %; n=567)

Wie Abbildung 13 verdeutlicht, nimmt der Anteil männlicher Fachkräfte, die an der Befragung teilgenommen haben, mit zunehmender Berufserfahrung (und damit mit zunehmendem Alter) ab. Dies verweist auf eine, wenn auch langsame, Verschiebung des Geschlechterverhältnisses unter Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe, welche sich auch in den statistischen Daten für die Bundesrepublik wie für den Freistaat Sachsen zeigt.

Beim <u>Alter</u> zeigt sich in der Stichprobe eine große Spannbreite; die antwortenden Personen sind im Zeitraum zwischen 1959 und 2011 geboren. Sie waren zum Zeitpunkt der Befragung mithin zwischen 19 und 61 Jahren alt. Zwei Personen haben keine Angaben zu ihrem Alter gemacht (0,4%). Das Durchschnittsalter liegt bei 31 Jahren, womit die Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit recht jung ausfällt, was sich jedoch aus dem Erhebungsschwerpunkt auf Absolvent:innen sowie kurz vor dem Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums Stehenden ergibt.

| 41

⁹ Statistisches Bundesamt, Tätige Personen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (2018) sowie in Kindertageseinrichtungen (2020), jeweils pädagogisches und Verwaltungspersonal

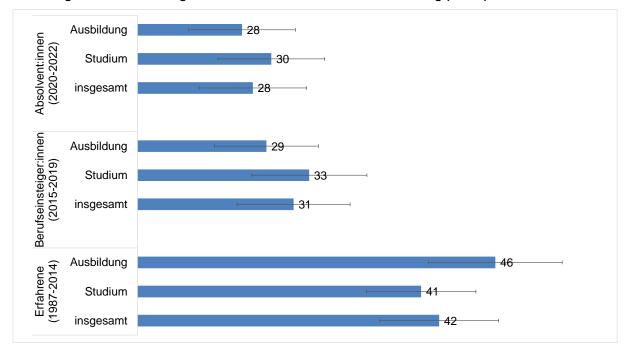


Abbildung 14: Alter der Befragten in Mittelwerten und Standardabweichung (n=565)

Die Altersstruktur nach Ausbildungsstatus bzw. beruflicher Erfahrung zeigt das erwartbare Bild. Bemerkenswert ist hier das relativ hohe Durchschnittsalter der Studierenden in der Gruppe der Absolvent:innen vor dem Hintergrund einer z.T. deutlichen Verkürzung der Regelstudienzeit bei den berufsqualifizierenden Studiengängen (Bachelor) im Zuge der Bachelorreform. Der Altersdurchschnitt, verbunden mit der relativ breiten Streuung, deutet darauf hin, dass eine Hochschulausbildung tendenziell erst in der Mitte des dritten Lebensjahrzehnts aufgenommen wird, möglicherweise auch nach bereits erfolgtem Ausbildungsabschluss im Sinne beruflicher Weiterqualifikation.

Alle 567 Befragten haben ihr (voraussichtliches) <u>Abschlussjahr</u> angegeben. Über die Hälfte der Befragten (312, 55%) gehören der Kohorte der Absolvent:innen (Abschlussjahre 2020 oder später) an. 193 Personen (34%) sind Berufseinsteiger:innen (Abschlussjahre 2017 – 2019) und 62 (11%) sind Erfahrene. In den Kohorten vor 2017 sind weniger Personen mit Ausbildung als mit Studium in der Stichprobe vertreten.

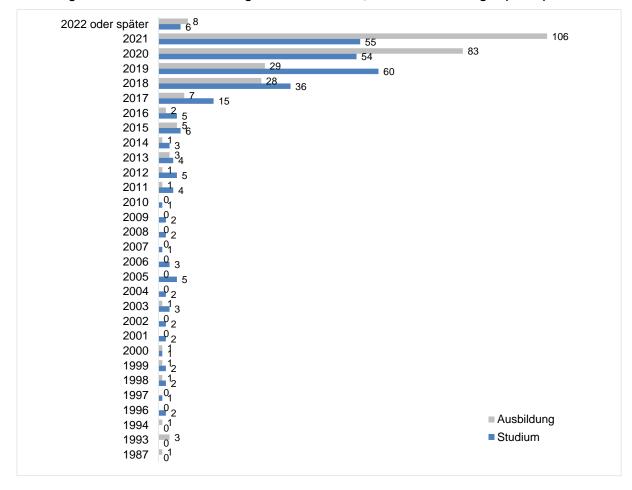


Abbildung 15: Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums, Anzahl der Nennungen (n=567)

3.2.2 (Berufliche) Qualifikation der Befragten

Im Fragebogen wurden verschiedene Items zur schulischen und beruflichen Qualifikation der Befragten erhoben, um zu differenzierten Befunden hinsichtlich der fachlichen Struktur und damit ggf. korrespondierenden Einstellungen und Erfahrungen zu gelangen.

Die Frage nach dem <u>höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss</u> wurde von allen Befragungsteilnehmer:innen beantwortet. Danach verfügt mit 65% oder 368 Personen der Großteil über eine Hochschulzugangsberechtigung (Abitur oder Fachabitur). Der Anteil der Absolvent:innen und (jungen) Berufstätigen mit Mittlerer Reife liegt mit 199 Personen bei 35%.

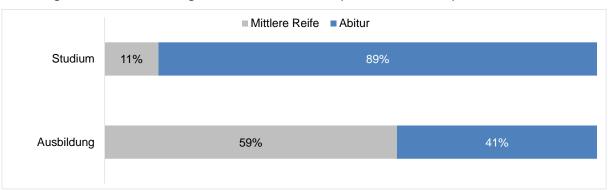


Abbildung 16: Abschluss und allgemeiner Schulabschluss (Anzahl in %; n=565)

Die Frage nach der <u>Einrichtung</u>, an der die Ausbildung oder das Studium absolviert werden bzw. wurden, wurde von allen Befragten beantwortet. Danach haben im Bereich Studium die Fachhochschulen/ Berufsakademien und Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 242 Nennungen den größten Anteil inne. Im Bereich der Ausbildung sind die freien privaten (Berufs-) Fachschulen mit 180 Nennungen stärker vertreten als die staatlichen (Berufs-) Fachschulen (103). Andere Hochschulformen wurden von 21 Personen angegeben.

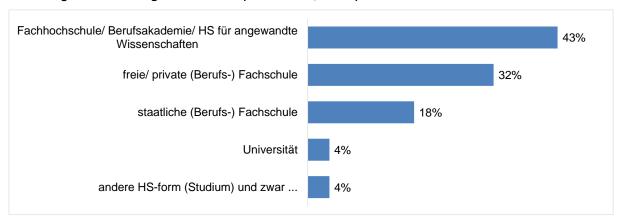


Abbildung 17: Ausbildung bzw. Studium (Anzahl in %; n=567)

Zu ihrer beruflichen Qualifikation liegen Angaben von 562 befragten Personen vor, d.h., sie haben mindestens eine Kategorie zur <u>Fachrichtung ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums</u> angekreuzt. Demnach, und wie der Abbildung 18 zu entnehmen ist, konnten durch die Befragung sowohl Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss als auch solche mit einer Ausbildung bzw. einem Fachschulabschluss erreicht werden. Lediglich Absolvent:innen der Studiengänge Heilpädagogik (BA) und Kindheitspädagogik (MA) konnten nicht durch die Befragung erreicht werden. Im Falle des Masterabschlusses in Kindheitspädagogik ergibt sich dies möglicherweise aus der Tatsache, dass es in Sachsen erst seit wenigen Jahren einen (universitären) Masterstudiengang im Fach Kindheitspädagogik gibt.

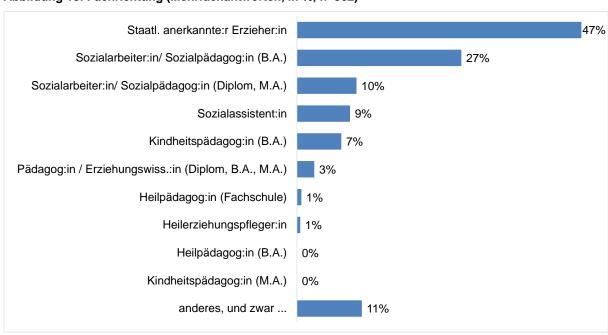


Abbildung 18: Fachrichtung (Mehrfachantworten, in %; n=562)

Differenziert nach dem konkreten Berufsabschluss bzw. der Fachrichtung stellen die staatlich anerkannten Erzieher:innen mit einem Anteil von 263 Nennungen die größte Gruppe in der Stichprobe bzw. 47%, gefolgt von den Sozialarbeiter:innen/ Sozialpädagog:innen (B.A., M.A., Diplom) mit insgesamt 197 Nennungen oder 37%. Ein Abschluss als Sozialassistent:in wurde in 49 Fällen (9%) und als Kindheitspädagog:in in 41 Fällen (7%) angegeben. Gering fällt der Anteil von Erziehungswissenschaftler:innen (16 Personen bzw. 3%), Heilpädagog:innen (4 Nennungen, 1%) und Heilerziehungspfleger:innen (3 Nennungen, 1%) aus. Weitere 60 Befragte nutzten die offene Antwortmöglichkeit und gaben einen anderen als die vorgegebenen beruflichen Abschlüsse an, was 11% der Stichprobe entspricht. Unter diese Abschlüsse fallen weitere Studienrichtungen, wie bspw. Religionspädagogik, Zusatzqualifikationen (z.B. heilpädagogische Zusatzausbildung) sowie fachfremde Ausbildungs- und Studiengänge.

Damit weist die Stichprobe hinsichtlich der beruflichen Qualifikation eine *deutliche Überrepräsentation hochschulausgebildeter Fachkräfte* im Vergleich zur sächsischen Grundgesamtheit der Fachkräfte in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Kindertageseinrichtungen auf¹⁰. Die <u>Akademisierungsquote</u>¹¹ liegt unter den Befragungsteilnehmer:innen mehr als doppelt so hoch, wie in der Grundgesamtheit. Während unter den Beschäftigten in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe (Einrichtungen und Kindertageseinrichtungen) 19,5% einen fachlich einschlägigen Hochschulabschluss vorweisen können, sind es in der Stichprobe mit ca. 47% die Hälfte der befragten Fachkräfte.

Im Einzelnen zeigt sich in der Stichprobe eine deutliche Überrepräsentation von Sozialarbeiter:innen, Sozialpädagog:innen und Pädagog:innen/ Erziehungswissenschaftler:innen mit insgesamt 40% (Grundgesamtheit: 16,9%) sowie von Kindheitspädagog:innen (7% zu 1,5%). Auch sind die Assistenzberufe in der Stichprobe stärker vertreten als im Gesamtbestand sächsischer Jugendhilfefachkräfte (9% zu 1,1%). Demgegenüber sind staatlich anerkannte Erzieher:innen (47% zu 63%) sowie heilpädagogische Berufe (2% zu 4,2%) in der Stichprobe z.T. deutlich unterrepräsentiert. Bei den anderen Berufsgruppen ergeben sich keine größeren Differenzen. Die der Studie zu Grunde liegende Stichprobe weist mithin einen deutlichen Bias hin zu einschlägig akademisch ausgebildeten Fachkräften auf, wohingegen die Hauptgruppe der Fachkräfte in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe, die der staatlich anerkannten Erzieher:innen, in deutlich geringerem Umfange vertreten ist.

Dies ist für die weitere Analyse und Interpretation der vorliegenden Daten insofern von Bedeutung, als hochschulausgebildeten Fachkräften und hier vor allem Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen ein breiteres Spektrum an Arbeitsfeldern und Positionen zugänglich ist, als dies bspw. bei staatlich anerkannten Erzieher:innen der Fall ist, was sich wiederum in den geäußerten beruflichen Orientierungen und Einschätzungen zu den beruflichen Möglichkeiten im Freistaat mit Blick auf unterschiedliche Handlungsfelder, Aufstiegsmöglichkeiten etc. niederschlagen kann.

Sachsen, jeweils Pädagogisches und Verwaltungspersonal.

¹⁰ Grundgesamtheit bezieht sich hier auf die amtlichen Statistiken für tätige Personen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) aus dem Jahre 2018 sowie zu tätigen Personen in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege aus dem Jahre 2020 für den Freistaat

¹¹ Mit Akademisierungsquote sei hier der Anteil von Fachkräften bezeichnet, die über eine fachlich einschlägige Hochschulqualifikation im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe verfügen.

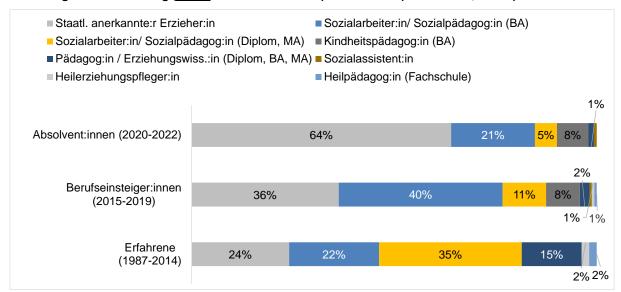


Abbildung 19: Fachrichtung (keine Mehrfachantworten) nach Status (Anzahl in %; n=517)

Werden berufliche Qualifikation und Berufserfahrung zueinander in Beziehung gesetzt, dann zeigt sich, dass unter den Absolvent:innen in der Stichprobe die Gruppe der staatlich anerkannten Erzieher:innen am stärksten vertreten ist, wohingegen deren Anteil bei den erfahreneren Fachkräften stetig abnimmt. Dies kann dadurch erklärt werden, dass im Freistaat jährlich weit mehr staatlich anerkannte Erzieher:innen als bspw. Sozialarbeiter:innen/ Sozialpädagog:innen die Ausbildungseinrichtungen verlassen. Insofern spiegeln die Daten, zumindest mit Blick auf die Absolvent:innen, die fachliche Gesamtstruktur der sächsischen Jugendhilfefachkräfte wieder. Hinsichtlich der weiteren Auswertung und Interpretation der Daten bedeutet die konkrete Stichprobenzusammensetzung, vor allem wegen der Trendumkehr bei Erzieher:innen bzw. Sozialarbeiter:innen/ Sozialpädagog:innen, einen vertiefenden Blick auf die Gruppe der Absolvent:innen einer Fachschulausbildung zur staatlich anerkannten Erzieher:in zu werfen. Im vorliegenden Ergebnisbericht wird bei Ergebnissen, welche durch mögliche Stichprobeneffekte beeinflusst sind, zunächst lediglich darauf hingewiesen.

3.2.3 Aktuelle berufliche Tätigkeit, berufliche Position und Trägerzugehörigkeit

Von <u>allen Berufstätigen</u> haben 249 (98%) Angaben zu ihrem <u>Tätigkeitsfeld</u> gemacht. Davon haben 163 ein Studium und 86 eine Ausbildung begonnen bzw. abgeschlossen. Personen mit einem akademischen Hintergrund sind in den genannten Tätigkeitsfeldern also stärker vertreten als Personen mit einer Ausbildung.

Die meisten Beschäftigten (92, 36,9%) sind dem Feld Krippe/ Kindergarten zuzuordnen. Die Kategorie "anderes, nicht erwerbstätig etc." wird von 29 (11,6%) Befragten angegeben. Im Bereich der (teil-)stationären Hilfen zur Erziehung sind 24 (9,6%) Personen tätig, bei den ambulanten Hilfen zur Erziehung sind es 12 (4,8%). Zudem ist in den ambulanten Hilfen der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss (75%) etwas höher als bei den (teil-) stationären Hilfen (50%). Weitere relevante Bereiche sind andere Arbeitsfelder (24 Personen, 9,6%), das Jugendamt (16, 6,4%), Sozialarbeit in Schulen (15, 6,0%), Horte (13, 5,2%) und offene Kinder- und Jugendarbeit (10; 4,0%).

Am geringsten sind die Nennungen in den Handlungsfeldern Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche, Tätigkeiten im Bereich der Förderung von Familien mit

jeweils 2) je 0,8%) und der Jugendberufshilfe mit einer Nennung (0,4%). Auch die (persönliche) Auszeit sowie Aus- und Weiterbildung wird jeweils zweimal (je 0,8%) genannt.

Auffällig ist, dass "andere Arbeitsfelder" in der Stichprobe häufiger vertreten sind als einige Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, wie die ambulanten Hilfen zur Erziehung oder die Förderung von Familien. Zu diesen zählen vor allem andere Felder der Sozialen Arbeit wie z. B. Frauenarbeit, Flüchtlingssozialarbeit, Drogenhilfe oder kirchliche/religionspädagogische Arbeit.

Ein zumindest näherungsweiser Vergleich der Stichprobenzusammensetzung mit den Daten der amtlichen Statistik zeigt in der Grundstruktur weitgehende Übereinstimmungen, was den Arbeitsbereich anbetrifft. Lediglich der Anteil von Fachkräften in Einrichtungen der (teil-)stationären Einrichtungen der erzieherischen Hilfen ist im Vergleich zu den Daten der Fachkrafterhebung von 2018 doppelt so hoch. Insgesamt jedoch spiegeln die Daten der Erhebung die Struktur der Arbeitsbereiche in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe in angemessener Art und Weise wider.

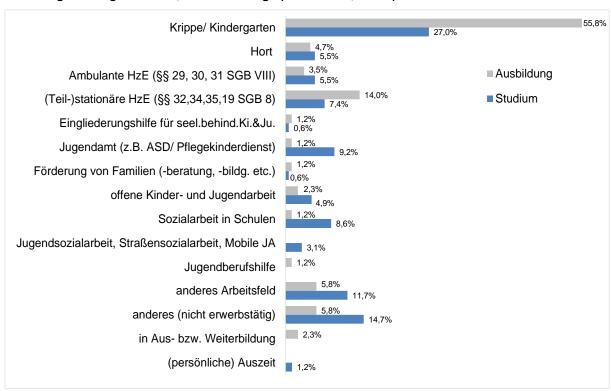


Abbildung 20: Tätigkeitsfelder, nur Berufstätige (Anzahl in %; n=249)

Hinsichtlich der <u>Verteilung der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen</u> wird deutlich, dass Fachkräfte, die über eine Ausbildung bspw. zur staatlich anerkannten Erzieher:in verfügen, sehr stark in den gewissermaßen angestammten fachschulischen Handlungsfeldern wie Kindertagesbetreuung, (teil-)stationäre Erziehungshilfe, vertreten sind, während sich das Tätigkeitsspektrum hochschulisch qualifizierter Fachkräfte deutlich differenzierter darstellt. Ferner sind Hochschulabsolvent:innen in Handlungsfeldern wie dem Jugendamt, der Sozialarbeit an Schulen, der Jugendsozialarbeit und auch der Offenen Kinder- und Jugendarbeit im Vergleich z. T. deutlich stärker vertreten. Dies dürfte, wie im Falle des Jugendamtes, mit den Voraussetzungen bezüglich der formal einschlägigen Qualifikation im Zusammenhang stehen und verweist damit auf die unterschiedlichen fachlichen Anforderungen in den verschiedenen Handlungsfeldern und damit deren Zugänglichkeit für die einzelnen Berufsgruppen.

Neben dem aktuellen Handlungsfeld wurden die berufstätigen Befragungsteilnemer:innen zu ihrer gegenwärtigen beruflichen Position gefragt. Insgesamt haben 118 Personen entsprechende Angaben gemacht, davon 41 mit Ausbildung und 77 mit Studium. Dabei zeigt sich eine große Bandbreite. Am häufigsten wurde von den antwortenden Personen die Option "anderes, und zwar" (33 Nennungen) ausgewählt, um ihre Tätigkeit im Hinblick auf ihr Handlungsfeld (z. B. Allgemeiner Sozialer Dienst) und ihre Position (z. B. Projektkoordination) spezifisch anzugeben (siehe Tabelle 7). Leitungspositionen und Tätigkeiten als Erzieher:innen im Gruppendienst wurden jeweils 28 Mal gewählt. Unter den Leitungen und stellvertretenden Leitungen finden sich erwartungsgemäß deutlich mehr Berufstätige mit Studienhintergrund und auch unter den Fachberatungen (6) ist ihr Anteil größer. Dies zeigt noch einmal, dass ein Hochschulstudium nicht nur für "höhere" berufliche Positionen qualifiziert, sondern auch eine größere Bandbreite an beruflichen Optionen, u.a. in verantwortungsvollen und fachlich spezialisierten Positionen, eröffnet. Im Gegensatz dazu ist unter den Erzieher:innen im Gruppendienst (28) und in einer Stammgruppe (10) der Anteil der Fachkräfte mit einer Ausbildung höher. Dennoch haben fast ein Drittel derjenigen, die angaben, als Erzieher:innen im Gruppendienst tätig zu sein, ein Studium absolviert; bei den Erzieher:innen in einer Stammgruppe ist es ein knappes Fünftel. Hier bestätigt sich noch einmal, was bereits bei den Daten zu den Arbeitsbereichen sichtbar wurde: Fachkräfte mit einer einschlägigen Ausbildung und hier insbesondere staatlich anerkannte Erzieher:innen sind oftmals in ihren gewissermaßen angestammten, qualifikationsadäguaten Einsatzbereichen bzw. in entsprechenden beruflichen Positionen tätig.

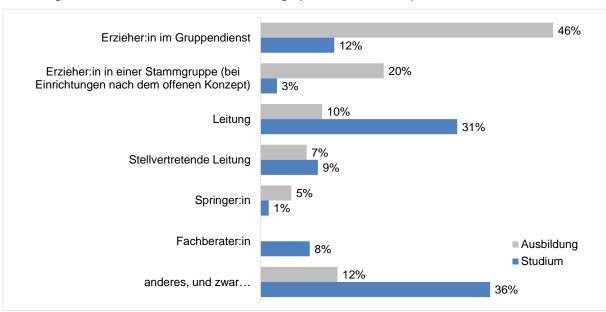


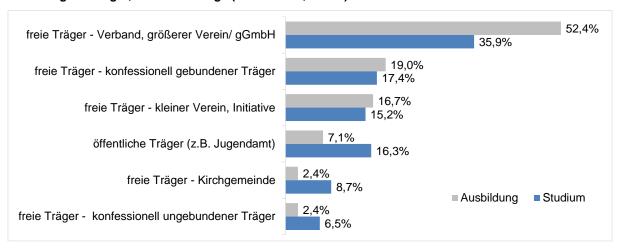
Abbildung 21: Berufliche Position, nur Berufstätige (Anzahl in %; n=118)

Tabelle 7: Offene Nennungen berufliche Position, nur Berufstätige

Ausbildung	Studium (Anzahl Nennungen)
 Erzieherin im Gruppendienst und Integration von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf Kita-Sozialarbeiterin/ zusätzliche Fachkraft Projekt «Kinder stärken» Koordination beim Träger Sprachfachkraft (Bundesprogramm) Teamleiter 	 Angestellte im öffentlichen Dienst, Mitarbeiterin Angestellte (2) Allgemeine Soziale Dienst (ASD)/ Besondere soziale Dienste (BSD) (5) Einrichtungsleitung keine besondere Position Koordinatorin (2) Leitung und Fachkraft für Heilpädagogik - geteilte Stelle Projektkoordinatorin Sachbearbeiterin Schulbegleiterin und Familienhelferin Schulsozialarbeiter (4) Sozialarbeiter/in (2) Sozialpädagogin Sozialpädagogin im offenen Treff (2) Sozialpädagogin in einem basisdemokratisch und selbstverwaltet strukturierten Verein Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH)

Was die <u>Trägerschaft</u> anbetrifft, so haben insgesamt 134 Berufstätige Angaben zur Form des Trägers gemacht, bei dem sie aktuell bzw. überwiegend beschäftigt sind. Die meisten Befragten sind bei freigemeinnützigen Trägern tätig. In der Stichprobe der freigemeinnützigen Trägerlandschaft sind größere Verbände/Vereine/gGmbHs (33 Personen, 36%), konfessionell gebundene (16 Personen, 17%), kleine Vereine/Initiativen (14, 15%), Kirchgemeinden (8, 8%) und konfessionell ungebundene Träger (6, 7%) vertreten. Lediglich 15 der Befragten (16%) sind bei öffentlichen Trägern beschäftigt.

Abbildung 22: Träger, nur Berufstätige (Anzahl in %; n=134)



Damit entspricht die Verteilung der Fachkräfte, die an der Befragung teilgenommen haben, weitgehend der Trägerstruktur der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen mit ihrem deutlichen Übergewicht bei freigemeinnützigen Trägern.

3.2.4 Zusammenfassender Überblick über die Struktur der Stichprobe

Die durch die Studie erfasste Stichprobe bietet eine gute Grundlage für die zielgenaue und valide Datenanalyse. Die Stichprobe deckt nicht nur eine große Bandbreite an Qualifikationen, Arbeitsfeldern und beruflichen Positionen ab. Sie entspricht mit Blick auf das Alter und die Geschlechterverteilung ebenso wie bei den Arbeitsfeldern weitgehend der Fachkräftestruktur in der Gesamtheit der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe und bietet mithin, wenn auch kein repräsentatives, so doch adäquates Abbild des Jugendhilfepersonals im Freistaat. Größere Abweichungen ergeben sich bei der beruflichen Qualifikation. Hier zeigt die Stichprobe eine deutliche Überrepräsentanz hochschulisch qualifizierter Fachkräfte. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. So deuten die Daten zu Altersstruktur und beruflicher Erfahrung darauf hin, dass die Befragung, wie ursprünglich auch intendiert, gerade in den jüngeren Altersgruppen besonders viele Absolvent:innen von Fachschulen erreicht hat, im Gegenzug bei den beruflich erfahreneren Fachkräften eher Hochschulqualifizierte an der Befragung teilgenommen haben, Fachkräfte mit einer fachschulischen Qualifikation jedoch nicht mehr in diesem Ausmaß erreicht werden konnten. Mit Blick auf die weitere Auswertung und Interpretation der Daten ergibt sich daraus, einen dezidierten Blick auf die Gruppe der Fachschulabsolvent:innen bzw. die der Berufseinsteiger:innen mit fachschulischem bzw. beruflichen Abschluss zu werfen, da diese sich noch in der Phase berufspraktischer Orientierung befinden. Ein solcher ist für das Anliegen der Studie insofern von Interesse, als schon die vorstehenden Daten gezeigt haben, dass gerade dieser Fachkräftegruppe im Vergleich zu Hochschulqualifizierten eingeschränktere berufliche Optionen offenstehen.

3.3 Erfahrungen in Ausbildung und Studium

Erfahrungen im Zusammenhang mit Ausbildung und Studium sind in ganz unterschiedlicher Hinsicht von Interesse. Zum einen geben sie Auskunft darüber, aus welchen Gründen ein bestimmter Beruf angestrebt wird und welche Erwartungen mit dem Beruf selbst bzw. der Ausbildung bzw. dem Studium verbunden werden. Damit werden neben konkreten Erfahrungen und Wahrnehmungen in Bezug auf die eigene Ausbildung bzw. das eigene Studium individuelle berufliche Orientierungen, deren Entwicklung und ggf. Veränderung während Ausbildung bzw. Studium sowie ihre potentielle oder tatsächliche Realisierung am Übergang in die berufliche Praxis sowie im weiteren Berufsleben thematisiert. Im Rahmen der Erhebung wurden den Befragten entsprechende Fragestellungen vorgelegt, bspw. solche nach den individuellen Berufsmotiven oder solche, die auf individuelle Bewertungen von Ausbildung und Studium abzielten. Von Interesse ist es dabei u.a. zu klären, inwiefern Ausbildung und Studium und die individuellen berufsbezogenen Einstellungen und Interessen sowie persönliche Praxiswahrnehmungen und Berufsperspektiven miteinander in Beziehung stehen und welche Faktoren aus Sicht der Befragten ggf. dazu beitragen, berufsbezogene Interessen zu stärken und ggf. zu differenzieren, und dies insbesondere mit Blick auf eine Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Der nachfolgende Abschnitt stellt mithin Befunde zu strukturellen und organisatorischen Aspekten von Ausbildung und Studium vor. In diesem Zusammenhang werden auch Ergebnisse zu individuellen Berufswahlmotiven sowie zu den Erwartungen der Befragten an Ausbildung und Studium und deren prinzipielle Einlösung dargelegt. Mit einem Schwerpunkt auf den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe werden schließlich die Interessen an verschiedenen Handlungsfeldern und deren Entwicklung während Ausbildung und Studium, bspw. im Rahmen von Praktika vorgestellt und die Frage aus Sicht der Befragten diskutiert, inwieweit Ausbildung bzw. Studium (potenziell) auf die praktische berufliche Arbeit in unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe vorbereitet haben. Abschließend werden einige Befunde zur grundsätzlichen Attraktivität der Kinder- und Jugendhilfe als berufliches Betätigungsfeld aus Sicht der Befragten vorgestellt und diskutiert.

3.3.1 Strukturelle und organisatorische Perspektiven auf Ausbildung bzw. Studium

In Hinblick auf die grundsätzliche Differenzierung zwischen Ausbildung und Studium kann festgehalten werden, dass sich insgesamt <u>283 Befragte in der Ausbildung befinden bzw. diese</u> <u>bereits absolviert haben und dass 284 Befragte Studierende sind bzw. ein Studium abge-</u> schlossen haben, sodass beide Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Von den insgesamt 567 Befragten haben 284 Personen die Frage nach dem Umfang von Studium und Ausbildung beantwortet. 201 Befragte (71%) absolvierten demnach das Studium/ die Ausbildung in Vollzeit/ Präsenz und 66 (23%) von ihnen in Teilzeit/ berufsbegleitend. Sieben Befragte (3%) geben ein Fernstudium an. Zehn Befragte (4%) geben darüber hinaus u.a. ihr duales oder berufsbegleitendes Studium, ihre aktuelle Berufstätigkeit oder ihre Elternzeit an. In den jüngeren Kohorten werden die Ausbildung und das Studium etwas häufiger in Vollzeit absolviert als bei den Erfahrenen. Die Anteile der Erfahrenen sind dafür in Teilzeit, Fernstudium und anderen Ausbildungsarten etwas höher, was ggf. auf weitergehende individuelle Qualifizierungsbestrebungen, bspw. das Absolvieren eines Studiums im Anschluss an eine Ausbildung und nach mehrjähriger Praxiserfahrungen verweist. Zudem werden Ausbildungen am häufigsten (86%) in Vollzeit/ Präsenz absolviert, während der entsprechende Anteil beim Studium mit 71% deutlich niedriger ausfällt. Teilzeit- bzw. berufsbegleitende (23%) sowie Fernstudiengänge (2%) kommen im Gegenzug auf ein Viertel, was ebenfalls als ein Indiz dafür gelesen werden kann, dass ein Studium bei entsprechenden Möglichkeiten als Option individueller beruflicher Weiterentwicklung neben einer bereits bestehenden Berufstätigkeit gesehen und genutzt wird.

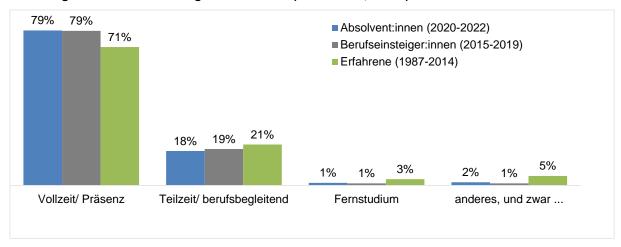


Abbildung 23: Art der Ausbildung bzw. Studiums (Anzahl in %; n=567)

Tabelle 8: Kreuztabelle Fachrichtung und Art der Ausbildung bzw. Studiums, Anzahl der Nennungen

	Präsenz	Teilzeit/ berufsbeglei- tend		anderes, und zwar	insgesamt
Sozialassistent:in	3	0	0	0	3
Heilerziehungspfleger:in	1	1	0	0	2
Heilpädagog:in (Fachschule)	0	2	0	0	2
Staatl. anerkannte:r Erzieher:in	230	32	1	0	263
Kindheitspädagog:in (BA)	31	4	0	2	37

	Präsenz	Teilzeit/ berufsbeglei- tend	Fernstu- dium	anderes, und zwar	insgesamt
Sozialarbeiter:in/ Sozialpäda- gog:in (BA)	81	50	6	4	141
Sozialarbeiter:in/ Sozialpäda- gog:in (Diplom, MA)	45	6	0	2	53
Pädagog:in/ Erziehungswissen- schaftler:in (Diplom, BA, MA)	13	1	0	2	16
Insgesamt	404	96	7	10	517

Jene Befragten, welche ihre Ausbildung bzw. ihr Studium in Teilzeit bzw. berufsbegleitend absolvieren bzw. absolviert haben, wurden zudem gefragt, in welchen Handlungsfeldern sie während Ausbildung tätig waren bzw. sind. Einen Überblick über die häufigsten Nennungen gibt die nachfolgende Tabelle. Hinzu kommen einige offene Nennungen, in denen eine Tätigkeit im Bereich der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen am häufigsten angegeben wurde. Die so differenzierten Daten zeigen zunächst, dass, von einigen Ausnahmen abgesehen, von beiden Qualifikationskohorten eine Vielzahl an Arbeitsfeldern angegeben wird, in denen die Betreffenden während Ausbildung oder Studium tätig waren oder sind. Ausnahmen mit Blick auf die Fachschüler:innen bilden die ambulanten Hilfen zur Erziehung, das Jugendamt, die Förderung der Erziehung in der Familie sowie die angegebenen Felder der Jugendsozialarbeit, nahezu alles Praxisfelder, welche in der Regel eine hochschulische Qualifikation erfordern. Auffällig ist des Weiteren die übergroße Dominanz des Bereiches der frühkindlichen Bildung. Diese Tendenz kann einerseits auf den hohen Fachkräftebedarf in der Praxis und damit einhergehende Programme der berufsbegleitenden Ausbildung von bspw. Quereinsteiger:innen zurückgeführt werden. Andererseits kann mit Blick auf die hohe Zahl der berufsbegleitend Studierenden angenommen werden, dass diese sich zu einem Großteil aus fachschulisch qualifizierten Fachkräften rekrutieren, welche eine fachliche Höherqualifikation anstreben, da damit neue berufliche Optionen verbunden sind.

Tabelle 9: Kreuztabelle Handlungsfelder und Art der berufsbegleitenden Ausbildung bzw. Studiums, Anzahl der Nennungen

	Ausbil- dung	Studium	insge- samt
Krippe/ Kindergarten [1]	23	34	56
Hort [2]	3	4	7
Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII) [3]	1	0	1
Ambulante Hilfen zur Erziehung (§§ 29, 30, 31 SGB VIII) [4]	0	3	3
(Teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung (§§ 32, 34, 35, 19 SGB VIII) [5]	6	2	8
Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§35a SGB VIII) [6]	1	0	1
Jugendamt (z.B. Allgemeiner Sozialer Dienst/ Pflegekinderdienst) [7]	0	1	1
Förderung von Familien (Familienberatung, Familienbildung etc.) [8]	0	2	2
Offene Kinder- und Jugendarbeit [9]	1	4	5
Sozialarbeit in Schulen [10]	0	2	2
Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII), Straßensozialarbeit, Mobile Jugendarbeit [11]	0	2	2
Jugendberufshilfe [12]	1	1	2
Anderes, und zwar	2	12	14
Insgesamt	37	67	104

Von den Personen, die angaben, ihr Studium bzw. Ausbildung als Teilzeit/ berufsbegleitend (104) oder als Fernstudium (8) absolviert zu haben, beantworteten schließlich 109 (93%) die nur dieser Subgruppe vorgelegte Frage nach der <u>Vereinbarkeit von Berufstätigkeit bzw. Ausbildung</u>. Der Mittelwert aller Antworten liegt bei 2,3 und tendiert damit zu einem "eher guten" Einklang von Beruf und Studium bzw. Ausbildung. In der Kohorte der Erfahrenen mit Ausbildung fällt die Bewertung mit einem Mittelwert von 1,8 am besten aus. Da bei den Erfahrenen die Ausbildung länger zurück liegt, kann hier auch der sogenannte Halo-Effekt wirken, da einschneidende biographische Ereignisse wie der Abschluss retrospektiv möglicherweise positiver erinnert werden. Bei den Absolvent:innen in Ausbildung und bei den Berufseinsteiger:innen im Studium fällt die Bewertung mit einem Mittelwert von 2,4 am negativsten aus. Dabei bewerten dies Fernstudierende mit einem Mittelwert von 2 besser als Befragte, die Teilzeit/ berufsbegleitend angegeben haben (2,3).

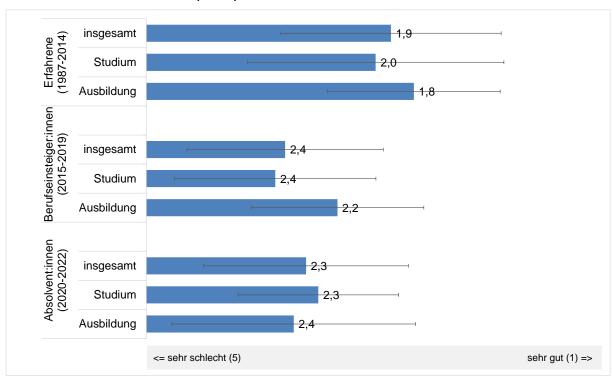


Abbildung 24: Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium bzw. Ausbildung <u>nur berufsbegleitend</u>, nach Mittelwerten (n=109)

Dies kann so erklärt werden, dass (aktuelle) berufsbegleitende bzw. Teilzeitstudiengänge mit einem gewissen Anteil regelmäßiger Präsenzlehre aufwarten, welcher neben der individuellen Aneignung der Inhalte und der Bewältigung von Prüfungsleistungen zusätzliche Herausforderungen an die Alltagsorganisation der Betreffenden, sowohl hinsichtlich des Berufs- als auch des Privatlebens stellt. Unter den gegebenen Bedingungen allgemeiner Personalknappheit in der Kinder- und Jugendhilfe steigt zudem das Risiko, dabei mit den Anforderungen und Erwartungen von Arbeitgeber und Team in Konflikt zu geraten, was die Belastung für die in Teilzeit oder berufsbegleitend Studierenden potenziell erhöht.

Grundsätzlich deuten diese Daten jedoch auf eine relative Zufriedenheit der ehemals oder aktuell berufsbegleitend Studierenden in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Ausbildung bzw. Studium, wenngleich die relativ breite Streuung der entsprechenden Antworten auch auf einen signifikanten Anteil kritischer Bewertungen seitens der Befragten verweist. Insofern illustrieren die Daten auf der einen Seite, dass <u>berufsbegleitende Ausbildungsgänge</u>

grundsätzlich eine attraktive und praktikable Option der beruflichen Erst- bzw. Weiterqualifizierung darstellen, und zwar sowohl mit Blick auf fachschulische als auch mit Blick auf hochschulische Qualifikationen, wie die Daten in Tabelle 8 zeigen. Auf der anderen Seite wird aber auch kundgetan, dass eine berufsbegleitende Ausbildung mit organisatorischen und strukturellen Herausforderungen, wenn nicht Schwierigkeiten verbunden sein kann und es oftmals auch ist. Dies ist vor dem Hintergrund der aktuell angespannten Fachkräftesituation in der Sozialen Arbeit bzw. der Kinder- und Jugendhilfe insofern ein interessanter Befund, als daraus auf die Frage geschlossen werden kann, welche Möglichkeiten bestehen, die Vereinbarkeit von berufspraktischer Tätigkeit und Ausbildung bzw. Studium zu verbessern, und zwar sowohl in Hinblick auf die inhaltliche und zeitliche Organisation der Ausbildungsgänge, als auch hinsichtlich der Entlastung der Betroffenen durch die Arbeitgeber und schließlich Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Ausbildungsteilnehmer:innen bzw. -interessierte.

3.3.2 Individuelle Berufsmotive

Die <u>individuelle Berufsmotivation</u> ist nicht nur in (sozial-)pädagogischen Berufen, dort jedoch von besonderer Bedeutung (vgl. bspw. Nagel 1997; Knauf 2009; Müller-Herrmann 2012). Demzufolge wurden in der vorliegenden Befragung die individuellen Berufsmotive erhoben. Die entsprechende Fragestellung wurde dabei bewusst offengehalten, das heißt, nicht direkt auf die, ohnehin bereits getroffene, Berufswahlentscheidung bezogen, sondern vielmehr in Anlehnung an das in den letzten Shell-Jugendstudien verwendete Instrumentarium entwickelt (vgl. Deutsche Shell Holding 2015, 2019¹²). Ziel war es dabei, einen Bezug herstellen zu können zu individuellen Motiven, Vorstellungen und Zielen, welche von den Befragten in einem gewissermaßen allgemeinen Sinne mit einer Berufstätigkeit verbunden werden. Die Ergebnisse geben mithin einen interessanten Einblick in die allgemeinen beruflichen Orientierungen der Befragten vor dem Hintergrund, sich letztendlich für einen sozialen bzw. pädagogischen Beruf entschieden zu haben.

Mit Blick auf die Gesamtstichprobe wurde <u>als wesentlichste Motivationsgrundlage von den 567 Befragten angegeben, eine sinnvolle Tätigkeit mit gesellschaftlichem Mehrwert auszuüben</u> (Mittelwert 1,6) und <u>eigene Gestaltungsmöglichkeiten zu haben</u> (1,9). Diese Aspekte werden im Durchschnitt als eher wichtig bis sehr wichtig bewertet. Aufstiegschancen (3,3) und ein hohes Einkommen (3,1) hingegen sind für die Befragten unter allen abgefragten Aspekten am unwichtigsten für ihre Studien- bzw. Berufsmotivation; der Durchschnitt der Antworten liegt bei diesen Aspekten zwischen teils/teils und eher unwichtig. Diese Antworttendenzen belegen eine hohe Orientierung an gesellschaftlicher Nützlichkeit ebenso wie die Bedeutung individueller Verwirklichungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Karrieremöglichkeiten und merkantilistische Motive erscheinen demgegenüber als nachrangig.

Differenziert nach den unterschiedlichen <u>Statusgruppen</u> fördert die Befragung einige Unterschiede zu Tage. So werden die Aspekte <u>Einkommen</u>, <u>Aufstiegschancen</u>, <u>sicherer Arbeitsplatz und genügend Freizeit von den jüngeren Kohorten tendenziell als wichtiger bewertet als von den Erfahrenen</u>. Diese Differenzen können einerseits auf gewissermaßen generationenspezifische Unterschiede in der Bewertung bspw. der Bedeutung von Freizeit und damit einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zurückgeführt werden; eine Tendenz, die sich auch in den Shell-Jugendstudien abzeichnet (vgl. ebd.). Zum anderen stehen die jüngeren Kohorten im

¹² Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2015): Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch; Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2019): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.

Gegensatz zu den Erfahrenen, und hier vor allem die Absolvent:innen, am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn, was mit Unsicherheiten hinsichtlich eines (sicheren) Arbeitsplatzes oder des Einkommens ebenso verbunden sein kann, wie mit dem Offenhalten von Optionen einer künftigen Weiterqualifizierung zum Zwecke der Erlangung höherer beruflicher Positionen. Im Umkehrschluss ist die vergleichsweise stärkere Betonung von Sinn, Gestaltungsmöglichkeiten, gesellschaftlicher Nützlichkeit und Kontakten zu anderen Menschen durch die Erfahrenen möglicherweise Ausdruck einer grundlegenden Arriviertheit in der Arbeitswelt, welche mehr Raum lässt für individuelle, gleichwohl aber berufsbezogene Aspekte und Interessen wie Sinnerfahrung oder das Reklamieren eines gewissen Grades an beruflicher Freiheit.

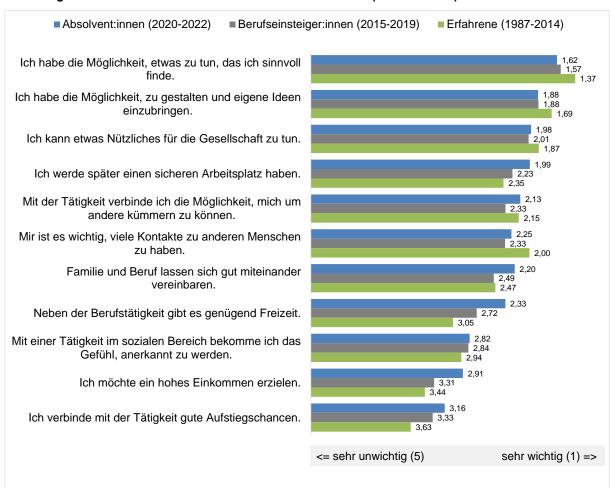
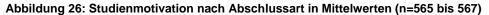
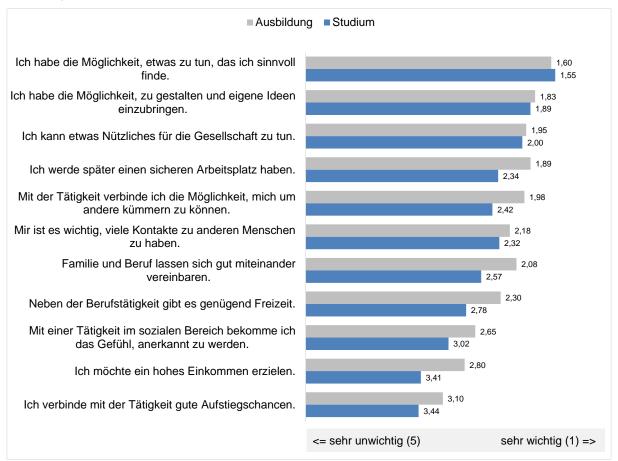


Abbildung 25: Studienmotivation nach Kohorten in Mittelwerten (n=565 bis 567)

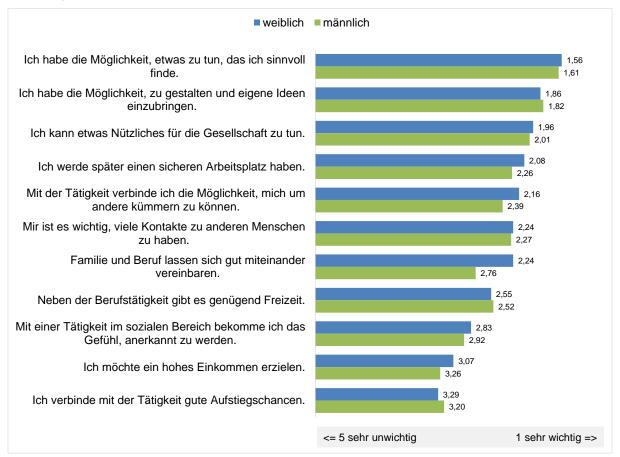
Auch hinsichtlich der <u>Ausbildungsform</u> werden einige Unterschiede sichtbar. So schätzen die Befragten in bzw. mit Ausbildung die Aspekte Aufstiegschancen, hohes Einkommen, Anerkennung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kümmern um Andere und einen sicheren Arbeitsplatz als etwas wichtiger ein, als es die Befragten im bzw. mit Studium tun. Gesellschaftliche Nützlichkeit ebenso wie individuelles Sinnerleben und Möglichkeiten der Mitgestaltung werden hingegen sowohl von Befragten in bzw. mit Ausbildung als auch von solchen mit Studium gleichermaßen hoch bewertet. Mithin bleibt als einzig wirkliche Differenz, dass die Befragten im Studium bzw. mit einem Studienabschluss mit Ausnahme von Sinn- und Nützlichkeitserwägungen sowie individueller Gestaltungsmöglichkeiten im Beruf allen anderen der abgefragten Berufsmotive relativistischer gegenüberstehen, als es die Befragten in bzw. mit Ausbildung tun.





Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt nur wenige Differenzen. Auffällig ist jedoch, dass die weiblichen Befragten das Kümmern um Andere und einen sicheren Arbeitsplatz als etwas wichtiger bewerten als die männlichen. Dass sich Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren lassen, wird von den weiblichen Befragten hingegen deutlich stärker betont als von den männlichen. Unabhängig davon, ob sich hierin überkommene weibliche Rollenvorstellungen oder entsprechend antizipierte Rollenerwartungen im Falle einer Familiengründung Bahn brechen, ist dieser Befund insofern von Bedeutung, als in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe mehr als 70% der Beschäftigten Frauen sind, ebenso wie in der Stichprobe, welche dieser Studie zu Grunde liegt. Denn unabhängig von den konkreten Gründen für die aufgezeigte Differenz verweist der Befund auf eine deutlich ausgeprägtere Familienorientierung unter den befragten Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Gegenübern. Die beobachtete Differenz ist daher nicht nur in Bezug auf berufsbezogene Erwartungen und Orientierungen von Frauen relevant, sondern indiziert als zentrale Anforderung eine familienfreundliche Ausgestaltung beruflicher Beschäftigung in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der sächsischen Kinderund Jugendhilfe in einem ganz allgemeinen, grundsätzlichen Sinne.





Um mögliche Zusammenhänge zwischen den abgefragten Berufsmotiven und damit ggf. Muster beruflicher Erwartungen und Einstellungen identifizieren zu können, wurde eine vertiefende Analyse der Antworten auf die entsprechende Frage durchgeführt. Diese Analyse förderte letztendlich drei unterschiedliche Typen von Berufsmotivation zu Tage. Der erste solcherart identifizierte Typus zeichnet sich durch eine hohe Affinität zu Orientierungen wie etwas Nützliches für die Gesellschaft sowie etwas individuell Sinnvolles zu tun, die Betonung von Kontakten zu anderen Menschen sowie die Möglichkeit, sich um andere kümmern zu können, aus, und kann mithin als sozial- und sinnorientierter Typus charakterisiert werden. Der zweite, vereinbarkeits- und sicherheitsorientierte Typus betont besonders Aspekte wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit sowie einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, und legt mithin besonderen Wert auf eine individuell als passend empfundene Balance zwischen individuellen Interessen und beruflichen Anforderungen. Der dritte Typus schließlich legt im Vergleich zu den anderen beiden Typen besonderen Wert auf gute Aufstiegschancen sowie ein hohes Einkommen und kann daher als karriereorientierter Typus bezeichnet werden.

Tabelle 10: Kreuztabelle Handlungsfelder und Art der berufsbegleitenden Ausbildung bzw. Studiums, Anzahl der Nennungen

Rotierte Komponentenmatrix ^a	Komponen		nte
	1	2	3
lch kann etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun.	,781		
Mir ist es wichtig, viele Kontakte zu anderen Menschen zu haben.	,759		
Ich habe die Möglichkeit, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde.	,736	,366	
Mit der Tätigkeit verbinde ich die Möglichkeit, mich um andere kümmern zu können.	,688		
Familie und Beruf lassen sich gut miteinander vereinbaren.		,790	
Neben der Berufstätigkeit gibt es genügend Freizeit.		,684	
Ich werde später einen sicheren Arbeitsplatz haben.		,684	
Ich habe die Möglichkeit, zu gestalten und eigene Ideen einzubringen.	,517	,533	
Ich verbinde mit der Tätigkeit gute Aufstiegschancen.			,801
Ich möchte ein hohes Einkommen erzielen.		,382	,748
Mit einer Tätigkeit im sozialen Bereich bekomme ich das Gefühl, anerkannt zu werden.	,440		,667

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Lesehilfe: Die rotierte Komponentenmatrix ist Teil einer Faktorenanalyse. Sie wird in der multivariaten Statistik dafür genutzt, um von verschiedenen manifesten Variablen auf wenige latente Variablen (Komponenten) zu schließen. Hier sind 3 Komponenten extrahiert worden. Je größer der jeweilige Wert, umso größer ist der Anteil der manifesten Variablen an der Komponente (siehe Typenbildung oben). So ist der Sozial- und sinnorientierter Typus größer mit dem Item: "Nützliches für die Gesellschaft" und kleiner mit dem Item "im sozialen Bereich bekomme ich das Gefühl, anerkannt zu werden" verbunden.

Wichtig ist hier jedoch zu betonen, dass sich in diesen Typen besondere Ausprägungen bei den abgefragten Aspekten ausdrücken, welche in der einen oder anderen Weise eine akzentuierte Betonung erfahren, was jedoch umgekehrt nicht die Zurückweisung der anderen Aspekte impliziert. Dies wird auch daran deutlich, dass sowohl sozial- und sinnorientierter Typus als auch karriereorientierter Typus die gesellschaftliche Anerkennung einer Tätigkeit im sozialen Bereich betonen. Ebenso ist es sozial- und sinnorientiertem wie vereinbarkeits- und sicherheitsorientiertem Typus vergleichsweise wichtig, eigene Ideen in die berufliche Tätigkeit einzubringen und sich dort mithin ein Stück weit selbst verwirklichen zu können. So wird zwar aus den Ergebnissen sichtbar, dass bestimmte Erwartungen und Berufsmotive wechselseitig in stärkerem Maße interagieren, als dies bei anderen der Fall ist und damit Muster wie die identifizierten Typen hervorbringen. Deutlich wird aber auch, dass für angehende wie erfahrene Angehörige sozialer und pädagogischer Berufe neben den gewissermaßen klassischen gemeinschaftsorientierten Berufswahlmotiven auch Erwartungen der individuellen Selbstverwirklichung, des beruflichen Aufstiegs, des materiellen Auskommens und der sozialen Sicherheit von Bedeutung sind. In dieser Hinsicht, also mit Blick auf ganz allgemeine Erwartungen an die berufliche Tätigkeit, unterscheiden sie sich, so legen es jedenfalls die Ergebnisse der bereits angesprochenen Shell-Studien nahe, nicht sonderlich vom gesellschaftlichen Querschnitt. Über die spezifischen, mit Ausbildung und Studium verbundenen Erwartungen der Befragten gibt der nachfolgende Abschnitt Auskunft.

a. Die Rotation ist in 8 Iterationen konvergiert, Werte unter 0,3 wurden entfernt.

3.3.3 Der Blick auf Ausbildung und Studium

Im Rahmen der Erhebung wurden die Befragten gebeten, verschiedene Aspekte in Bezug auf ihre Ausbildung bzw. ihr Studium zu bewerten. Die entsprechende Fragestellung zielt dabei sowohl auf <u>Erwartungen an Studium und Ausbildung</u> als auch auf wahrgenommene Effekte dahingehend, in welchen der abgefragten Aspekte die Befragten möglicherweise einen besonderen Gewinn aus ihrer Ausbildung bzw. ihrem Studium ziehen konnten. Dabei zeigen sich folgende Überblicksbefunde:

- Die persönliche Bereicherung (1,7) und die Verbesserung von Theoriekenntnissen (1,9) werden als die wichtigsten Effekte bei der Bewertung von Studium und Ausbildung genannt.
- Die gute Vorbereitung auf das Arbeitsfeld/Praxis (2,5) und die Ermöglichung von Netzwerkkontakten (2,8) hingegen erhalten die <u>niedrigste Bewertung</u> und tendieren zur Angabe teils/teils.

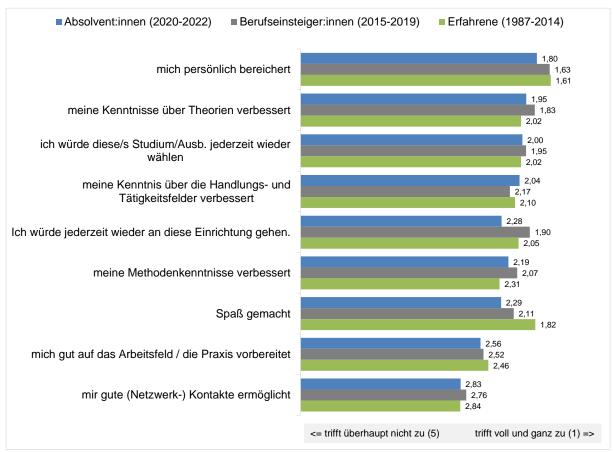


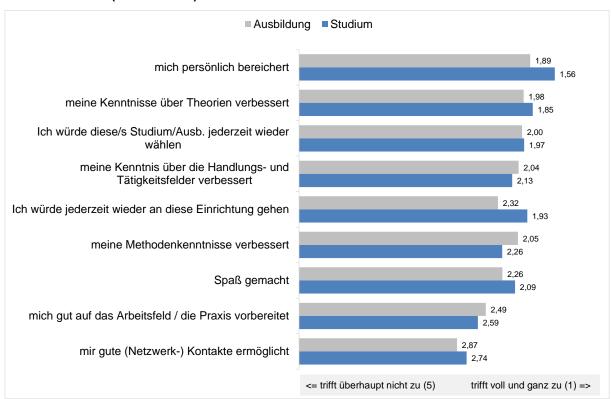
Abbildung 28: Bewertung der Ausbildung bzw. des Studiums nach Kohorten in Mittelwerten (n=566 bis 567)

Dabei bestehen zwischen den drei Kohorten nur geringe Differenzen. So wird zum Beispiel die Kategorie Spaß an Studium bzw. Ausbildung von den Erfahrenen eher als zutreffend bewertet, als dies in den jüngeren Kohorten der Fall ist. Generell treffen die jüngeren Kohorten und hier insbesondere die Absolvent:innen z. T. recht kritische Einschätzungen. So stimmen die Absolvent:innen, möglicherweise vor dem Hintergrund erst knapp zurückliegender Abschlussprüfungen, nicht nur seltener der Aussage zu, dass Ausbildung oder Studium Spaß gemacht haben. Sie sind auch deutlich skeptischer mit Blick auf eine persönliche Bereicherung durch Ausbildung und Studium und auch ihrer Ausbildungseinrichtung stehen sie am Ende ihrer Ausbildung eher kritisch gegenüber. Etwas positiver sind dagegen die Bewertungen zu

Kenntnissen über Handlungs- und Tätigkeitsfelder, was jedoch gleichzeitig die einzige "positive Abweichung" der Absolvent:innen von den anderen Alterskohorten repräsentiert. Generell fällt auf, dass Theorie-, Handlungsfeld- und tendenziell auch Methodenkenntnisse vergleichsweise positiv bilanziert werden, wohingegen das Knüpfen von Kontakten und die Vorbereitung durch Studium und Ausbildung auf die Praxis eher kritisch gesehen werden. Dies spricht, auch mit Blick auf die ins Neutrale tendierenden Mittelwerte bei den Methodenkenntnissen dafür, die Verzahnung von Ausbildung bzw. Studium und Praxis künftig zu verbessern.

Zwischen den unterschiedlichen Statusgruppen zeigen sich dabei ebenfalls nur geringe Differenzen. So fällt bei der Bewertung von Studium gegenüber Ausbildung auf, dass einige Kategorien auf Befragte mit akademischem Hintergrund eher zutreffen, z.B. das Erleben einer persönlichen Bereicherung oder die positive Haltung gegenüber ihrer Einrichtung/Schule. Die Verbesserung der Methodenkenntnisse und die gute Vorbereitung auf die Berufspraxis treffen hingegen auf Befragte mit Ausbildungshintergrund etwas mehr zu. Hinsichtlich des Geschlechts ergeben sich keine bedeutsamen Unterschiede. Als positives Gesamtfazit bleibt, dass die Befragten in hohem Maße der Aussage zustimmen, dass sie die von ihnen gewählte Ausbildung, das von ihnen gewählte Studium jederzeit wieder absolvieren würden.

Abbildung 29: Bewertung der Ausbildung bzw. des Studiums nach Qualifikationshintergrund in Mittelwerten (n=566 bis 567)

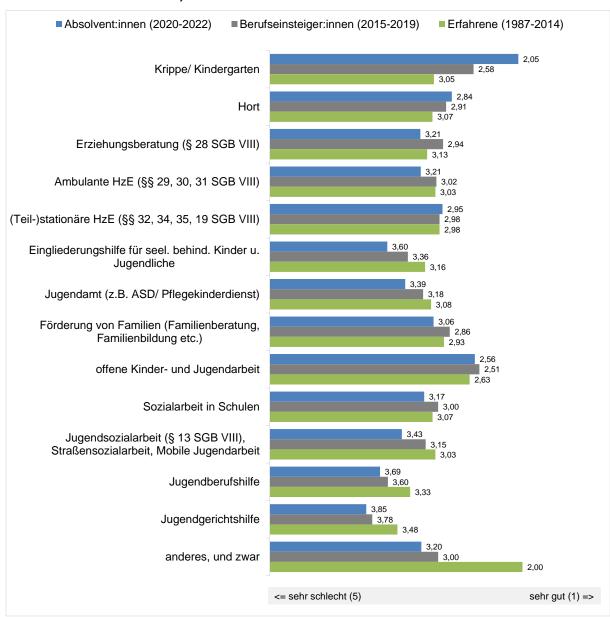


Insgesamt ergibt sich für die unterschiedlichen Statusgruppen jedoch ein recht uneinheitliches Bild bei der Bewertung ihrer jeweiligen Qualifikationserfahrungen, mit leichten "Vorteilen" für diejenigen Befragten, welche ein Studium absolviert haben und in einigen Punkten durchaus erkennbar positivere Einschätzungen treffen. Auffällig ist jedoch, dass mit Blick auf den Praxisbezug relative Einigkeit in den vergleichsweise kritischen Einschätzungen besteht. Sowohl bei den Befragten mit Ausbildungs- als auch bei denen mit Studienerfahrung rangieren die Bewertungen zur Praxisvorbereitung und zu Netzwerkkontakten am Ende der Bewertungsskala.

Nun besteht eine der zentralen Aufgaben der Ausbildungseinrichtungen, gerade von Fachschulen und Fachhochschulen, darin, in enger Verknüpfung zur Praxis umfassendes Fachwissen zu vermitteln und mit den Anforderungen konkreten beruflichen Handelns in der Praxis reflektiert zu verbinden. Daher ist es von besonderem Interesse zu erfahren, wie die Befragten aktuell oder im Rückblick einschätzen, inwiefern Ausbildung oder Studium sie aus ihrer Sicht auf die berufliche Praxis vorbereiten bzw. vorbereitet haben. Entsprechende Bewertungen wurden in der Erhebung für unterschiedliche Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe von den Befragten erbeten, da ein wesentliches Interesse der Studie darin besteht, die Wahrnehmung der Kinder- und Jugendhilfe als (künftiges) Berufsfeld aus Sicht von angehenden wie erfahrenen Praktiker:innen in Erfahrung zu bringen. Die entsprechenden Ergebnisse zeigen eine breite Spannbreite an Einschätzungen, welche im Bereich zwischen "eher gut" (2,3) und "eher schlecht" (3,8) angesiedelt werden. Dabei zeigen sich differenziert nach Handlungsfeldern bisweilen deutliche Unterschiede. So wird die Vorbereitung in Bezug auf das Handlungsfeld Krippe/Kindergarten von den Befragungsteilnehmer:innen mit einem Mittelwert 2,3 am besten bewertet. Für einen Großteil der anderen der abgefragten Handlungsfelder, wie z.B. Hort oder ambulante und (teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung, bewegt sich die Bewertung der Vorbereitung durch Ausbildung bzw. Studium im Mittelfeld, was im Durchschnitt auf ein "teils/teils" hinausläuft. Am wenigsten durch die Ausbildung bzw. das Studium auf die Praxis vorbereitet fühlen oder fühlten sich die Befragten mit Blick auf die Bereiche Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder- und Jugendliche (3,5), Jugendberufshilfe (3,6) und Jugendgerichtshilfe (3,8), welche diesbezüglich eine schlechtere Bewertung aufweisen.

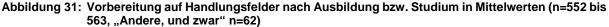
Auch zwischen den unterschiedlichen Gruppen der Befragten werden deutliche Differenzen sichtbar. So wird besonders von den Absolvent:innen eine tendenziell schlechtere Bewertung der Berufsvorbereitung in den drei bereits genannten Feldern Jugendgerichtshilfe, Jugendberufshilfe und Eingliederungshilfe abgegeben. Im Bereich Krippe/ Kindergarten und Hort ist es umgekehrt: Dort bewerten die Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen die Vorbereitung besser als die Erfahrenen. Möglicherweise rührt dies daher, dass die Handlungsfelder im Bereich frühkindliche Bildung zusammengenommen den größten Bereich in der Kinder- und Jugendhilfe repräsentieren, der noch dazu in den vergangenen zehn Jahren nicht nur eine deutliche gesellschaftliche Aufwertung erfahren, sondern sich auch durch eine hohe fachliche Entwicklungsdynamik ausgezeichnet hat. Im Gegenzug stellen Eingliederungshilfen nach § 35a SGB VIII und Jugendgerichtshilfe recht kleine Handlungsfelder dar, für die weiterhin ein spezielles fachliches Wissen und mithin berufliche Erfahrung benötigt wird.

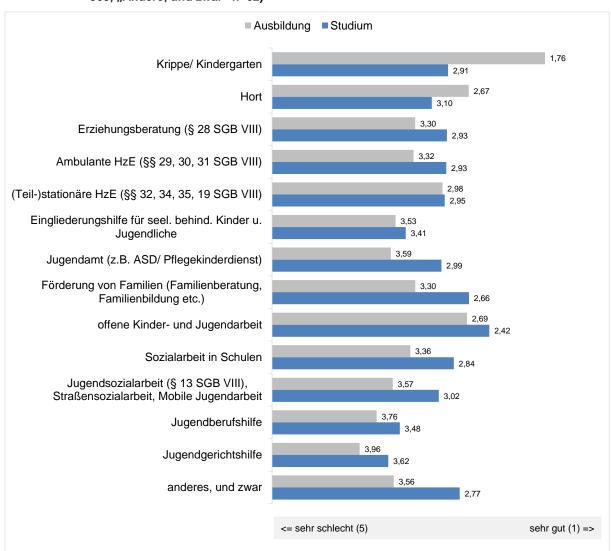
Abbildung 30: Vorbereitung auf Handlungsfelder nach Kohorten in Mittelwerten (n=552 bis 563, "andere, und zwar" n=62)



Dafür spricht auch, dass sich mit Blick auf das <u>Qualifikationsniveau</u> ähnliche Differenzen zeigen. Befragte mit Ausbildung bewerten die Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Feld Kindergarten/Krippe deutlich besser (1,8 gegenüber 2,9 mit Studium). Auch im Bereich Hort bewerten Befragte mit Ausbildung die berufliche Vorbereitung durch die Ausbildung etwas besser als solche mit einem Studium. In allen anderen Handlungsfeldern geben Personen mit akademischem Hintergrund eher eine bessere Bewertung ab. Die Vorbereitung im Bereich Jugendgerichtshilfe wird von Befragten mit Ausbildung im Durchschnitt mit 4,0 (eher schlecht) bewertet. Allerdings treffen die die Studierenden zwar eine positivere, nichtsdestotrotz ebenfalls sehr kritische Einschätzung. Dasselbe gilt für die Vorbereitung auf eine mögliche berufliche Tätigkeit im Rahmen der Eingliederungshilfe gemäß § 35a SGB VIII. Beide repräsentieren wenngleich wichtige, so doch Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, deren Spezifika offensichtlich erst in der konkreten beruflichen Praxis erfahren und das erforderliche Fachwissen zu einem Gutteil dort erworben werden muss. Und noch ein weiteres machen die Unterschiede zwischen den Befragten mit Ausbildungs- bzw. Studienhintergrund deutlich: Die grundsätzlich

kritischeren Bewertungen der Befragten mit fachschulischem Hintergrund deuten zumindest implizit auf eine Fokussierung der fachschulischen Ausbildung auf gewissermaßen traditionelle Handlungsfelder von Erzieher:innen hin, welche vor allen Dingen für die Bereiche frühkindliche Bildung sowie teilstationäre und stationäre Hilfen zur Erziehung ausgebildet werden. Gewissermaßen dementsprechend sind die diesbezüglichen Bewertungen bei dieser Gruppe vergleichsweise positiv, wenngleich festgehalten werden muss, dass lediglich für den Bereich Kindertagesbetreuung eine gute Bewertung abgegeben wurde. Hochschulische Ausbildungen hingegen sind in der Regel generalistischer angelegt und sollen auf eine große Bandbreite an Handlungsfeldern vorbereiten, die mitunter auch Hochschulabsolvent:innen vorbehalten sind. Dies zeigt sich dann auch in den Bewertungen der Befragten mit Studienhintergrund, die im Gesamt, von Kindertageseinrichtungen und Hort abgesehen, die Praxisvorbereitung durch das Studium positiver einschätzen als ihre Kolleg:innen mit einer fachschulischen Ausbildung.





Insgesamt jedoch zeichnen die <u>Bewertungen zur Vorbereitung auf die Praxis</u> unabhängig von Studium oder Ausbildung, mit Ausnahme der Handlungsfelder Krippe und Kindergarten, ein <u>lediglich befriedigendes und darin durchaus kritisches Bild</u>. Es zeigt sich, dass bei insgesamt sechs Handlungsfeldern, darunter auch solche wie das der (teil-)stationären Hilfen zur Erzie-

hung, die Bewertung im Durchschnitt nicht besser als 3,0 ausfällt, was der Mitte der Antwortskala entspricht, und das unabhängig von der Ausbildungsform. Fachschulabsolvent:innen bewerten grundsätzlich und in den Spitzen zum Teil deutlich kritischer als solche von Hochschulen und Universitäten. Dies mag auch mit einer Beschränkung auf wenige Handlungsfelder (in der Ausbildung) verknüpft sein, wenn die Hochschulabsolvent:innen die Vorbereitung durch die Ausbildung für Handlungsfelder wie die offene Jugendarbeit, die Förderung der Erziehung in der Familie und Schulsozialarbeit im Vergleich am positivsten bewerten. Insgesamt jedoch erscheinen diese Befunde als wenig überzeugend in Hinblick auf eine Verzahnung von Theorie und Praxis in Fachschule, Fachhochschule und, sicherlich mit Einschränkungen, Universität im konkreten, und mit Blick auf einen generell als adäguat erlebten Praxisbezug der vermittelten Ausbildungsinhalte aus Sicht der Befragten in einem allgemeinen Sinne. Es kann hier nicht abschließend darüber entschieden werden, ob und inwieweit die Wahrnehmungen und Bewertungen der Befragten auf einer gewissermaßen objektiven Grundlage stehen. Gleichwohl geben die Ergebnisse Anlass für einen kritischen Blick auf die Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis, auf die Verzahnung von Ausbildung und Praxis, und dies relativ unabhängig davon. ob es sich um fachschulische oder akademische Ausbildungsgänge handelt.

3.4 Einschätzungen zu Praktika in Ausbildung und Studium

Ein wesentliches Element, einen systematischen und alltagsnahen, dabei jedoch reflexiv rückgebundenen Bezug zwischen Ausbildung und konkreter Praxis herzustellen, repräsentieren Praktika. Darüber hinaus legen praktische Erfahrungen im Sinne biografischer Berührungspunkte mit sozialen Berufsfeldern mitunter den Grundstein für die Motivation, einen entsprechenden Beruf zu ergreifen bzw. ein Studium der Sozialen Arbeit oder der Sozialpädagogik zu beginnen. Und nicht zuletzt spielen praktische Tätigkeiten und damit verbundene Erfahrungen während Ausbildung bzw. Studium eine wichtige Rolle, sei es aus ökonomischen Gründen, sei es aus Gründen des gesellschaftlichen Engagements oder der Sammlung erster beruflicher Erfahrungen und der Anwendung und Vertiefung des bereits erworbenen Fachwissens. Dabei interessierten im Rahmen der Befragung vor allem Auskünfte und Einschätzungen zu gewissermaßen regulären Praktika während der Ausbildung bzw. während des Studiums, ihre Bewertung und ihre mögliche Bedeutung hinsichtlich der späteren Wahl eines beruflichen Betätigungsfeldes. Dabei wurden sowohl Angaben zu den Formen und Bereichen der praktischen Erfahrungen als auch zur Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten erhoben. Bevor jedoch näher darauf eingegangen wird, soll zunächst ein Blick auf allgemeine praktische Erfahrungen der Befragten vor bzw. während ihrer Ausbildung oder ihrem Studium geworfen werden.

3.4.1 Praktische Erfahrungen vor und während Ausbildung und Studium

Die Befragten gaben an, welche praktischen Erfahrungen sie vor ihrer Ausbildung bzw. vor ihrem Studium gesammelt haben. Alle 567 Teilnehmer:innen haben diese Frage beantwortet, wobei 24 Befragte (4%) angaben, vor Ausbildung oder Studium keine praktischen Erfahrungen gesammelt zu haben. Die Angaben umfassen sowohl berufsbezogene und begleitende freiwillige Praktika als auch freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeiten sowie freiberufliche Tätigkeiten. Unter den Nennungen wurden am häufigsten ein berufsbezogenes Praktikum (334 Nennungen), Ehrenamt (234) sowie Aushilfe- und Nebenjobs in anderen Bereichen wie Gastronomie (213) aber auch im sozialen Bereich (205) genannt. Häufige Erfahrungen sind ferner freiwillige Dienste (181), eine hauptberufliche Tätigkeit im sozialen Bereich (162) und berufsbegleitende freiwillige Praktika (157). Weitere 103 Befragte geben an, dass sie vor der Ausbildung bzw. vor dem Studium in einem "anderen Feld" hauptberuflich tätig waren (vgl. Tabelle 5). Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten wie Babysitten, Au-pair und Zivildienste, aber auch Schulpraktika, (abgeschlossene) Berufsausbildungen oder ein duales Studium. Schließlich waren

115 Befragte freiberuflich tätig und 51 gaben politisches Engagement an. Zwei Drittel der befragten Personen haben somit bereits vor der Aufnahme ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung berufspraktische Erfahrungen im sozialen Bereich gesammelt. Die berufliche Orientierung am sozialen Bereich bereits vor Aufnahme von Studium und Ausbildung ist also bei einem großen Anteil der Befragten festzustellen. Dies zeigen auch die offenen Nennungen, bei denen neben vorgehenden beruflichen Ausbildungen, bspw. in Handwerksberufen, aber auch in sozialen Berufen, praktische Erfahrungen mit unterschiedlichen Tätigkeiten im Bereich des Sozialen, ob nun ehrenamtlich in der Jugend- und Jugendfreizeitarbeit oder im Feld familiennaher Dienstleistungen, verschiedene berufsorientierende Praktika oder auch Erfahrungen aus dem Zivildienst genannt wurden.

66% berufsbezogenes Praktikum 57% 31% Ehrenamt 54% 38% 41% in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie 38% 38% im sozialen Bereich (Aushilfe) 19% Freiwillige Dienste (FSJ, FÖJ, BuFDi) 22% im sozialen Bereich (hauptberuflich) 37% 31% berufsbegleitende freiwillige Praktika 21% in anderen Bereichen 13% im sozialen Bereich (freiberuflich) 9% 11% in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, YouTube... 10% 5% politische Aktivität / demokratisches Engagement 14% ■ Schüler:innen in % 7% andere 9% Studierende in % davor keine praktische Erfahrung

Abbildung 32: Praktische Erfahrungen von Schüler:innen und Studierenden vor Ausbildung/ Studium (Mehrfachantworten, Anzahl in %; n=543)

Hinsichtlich der Statusgruppen zeigen sich <u>deutliche Unterschiede zwischen Fachschüler:innen und Studierenden</u>. Während Fachschüler:innen deutlich häufiger auf berufsbezogene Praktika verweisen und auch etwas häufiger berufsbegleitende Praktika angeben, nennen Studierende ehrenamtliche Tätigkeiten, Freiwilligendienste und hauptberufliche Tätigkeiten im sozialen Bereich deutlich häufiger. Diese Unterschiede mögen dadurch erklärbar sein, dass Fachschüler:innen eine in praktischer Hinsicht möglicherweise klarere Berufsorientierung vorweisen können, u.a. auch in Bezug auf das konkrete berufliche Betätigungsfeld, wofür die häufigere Nennung berufsbegleitender Praktika ein Indiz sein könnte ebenso wie das häufigere Fehlen jeglicher praktischer Erfahrungen. In den Befunden zu Studierenden hingegen verschaffen sich möglicherweise längere Orientierungs- und Vorbereitungsphasen, aber auch größere individuelle Spielräume für ehrenamtliches Engagement Ausdruck. Der höhere Anteil von bereits hauptberuflich Tätigen unter den Studierenden ist höchstwahrscheinlich auf berufsbegleitend Studierende zurückzuführen.

Die Erfahrungen der Teilnehmer:innen mit ausbildungs- bzw. studienintegrierten Praktika wurden mittels verschiedener Fragestellungen erhoben, welche neben der Dauer der Praktikumserfahrungen während der Ausbildung bzw. des Studiums inhaltliche Aspekte wie das Handlungsfeld, in dem das längste Praktikum absolviert wurde, thematisierten. Hinsichtlich der

<u>Dauer</u> ihres Praktikums während der Ausbildung bzw. des Studiums haben 545 von 565 Befragten (96%) entsprechende Angaben gemacht. Dabei geben 20 Personen (4%) an, währenddessen kein Praktikum absolviert zu haben. Der Großteil der absolvierten Praktika dauert in der Summe im Durchschnitt länger als drei Monate. Unter denjenigen, die ein Praktikum absolviert haben, liegt die häufigste Dauer in einem Zeitraum zwischen sechs bis unter neun Monaten. Auch längerfristige Praktika über neun bzw. zwölf Monate wurden häufig absolviert. Die Studierenden wählen häufiger kurze Praktikumszeiträume und sind bei den Langzeitpraktika über 12 Monate stärker vertreten als Schüler:innen. Auch ist der Anteil der Befragten ohne Praktikum unter den Befragten mit Studienhintergrund etwas höher, was möglicherweise damit zusammenhängt, dass einzelne Befragte ein Anerkennungsjahr nach dem Studium an dieser Stelle nicht als Praktikum auffassen. Dafür absolvieren Schüler:innen deutlich häufiger Praktika im Zeitraum zwischen sechs und zwölf Monaten.

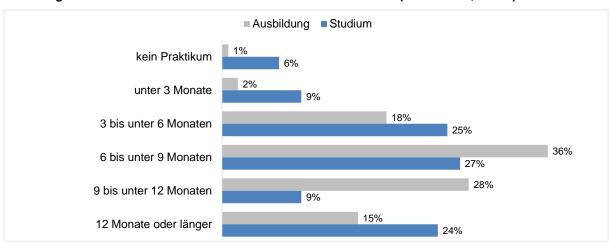


Abbildung 33: Dauer Praktikum von Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=565)

Im Weiteren wurden die Teilnehmer:innen nach dem <u>Handlungsfeld</u>, in dem sie ihr längstes Praktikum absolviert haben, gefragt. In der Gruppe der 546 Studierenden und Schüler:innen, die ein Praktikum absolviert haben, geben 273 die Kindertagesbetreuung als Bereich des längsten Praktikums an. "Andere Bereiche" werden 123 Mal genannt (vgl. Tabelle 27, S. 226 im Anhang). Darunter fallen Nennung von spezifischen Handlungsfeldern der sozialen Arbeit (z.B. Behindertenhilfe, Flüchtlingssozialarbeit) aber auch von Einrichtungen (z.B. Frauenhäuser, Schulen, Psychiatrien). 78 Befragte haben ein Praktikum im Bereich Hilfen zur Erziehung absolviert, 61 in der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit und sechs in der Förderung der Erziehung in Familien. Diese Häufigkeitsverteilung verweist auf eine starke berufliche Orientierung der Befragten am Bereich Kindertagesbetreuung, was wiederum vor allem Schüler:innen bzw. Absolvent:innen einer Ausbildung betrifft. Aber auch andere Felder der Sozialen Arbeit sind für das längste Praktikum beliebt, während insgesamt weniger Praktika in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe absolviert werden.

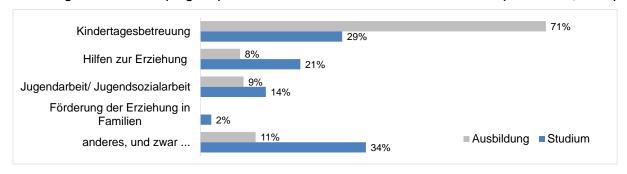


Abbildung 34: Bereich des (längsten) Praktikums von Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=546)

Die Bandbreite der verschiedenen Einsatzfelder wird vor allem von Studierenden bzw. Absolvent:innen eines Studiums ausgeschöpft. In den Bereichen Hilfen zur Erziehung, Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit und Förderung der Erziehung in Familien werden insgesamt mehr Praktika von Studierenden absolviert, da sich Schüler:innen seltener beruflich an diesen Feldern orientieren. Bei Praktika im Bereich Familienförderung sind sie beispielsweise nicht vertreten.

3.4.2 Bewertung der Praktika

Praktika kommen während der Ausbildung bzw. während des Studiums unterschiedliche Funktionen zu. Die Verbindung von Theorie und Praxis betrifft hier sowohl die Seite inhaltlichen Fachwissens als auch die Erlangung von Kenntnissen über Strukturen und Abläufe sowie Kooperationsnetzwerke in verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit bzw. der Kinderund Jugendhilfe. Darüber hinaus sollen sie die berufsbezogene Orientierung der Schüler:innen bzw. der Studierenden unterstützen, indem über Praktika die anerkannte Möglichkeit bereitgestellt wird, in einem relativ geschützten Rahmen mit unterschiedlichen Einsatzgebieten und Handlungsfeldern in Berührung zu kommen. Insofern können Praktikumserfahrungen in unterschiedlicher Hinsicht auch Einfluss auf die Wahl der beruflichen Betätigung nach Ausbildung und Studium nehmen. Insofern ist es von einigem Interesse, etwas über die diesbezüglichen Wahrnehmungen und Bewertungen seitens der Befragten in Erfahrung zu bringen, geben diese doch darüber Auskunft, ob und inwiefern die grundsätzlichen wie individuellen Erwartungen an institutionalisierte Praktikumszeiten erfüllt worden sind und ob und inwiefern diese Erfahrungen eine Bedeutung für die Wahl der späteren bzw. künftigen praktischen Tätigkeit hatte.

Die Befragten bewerten die verschiedenen Aspekte ihres längsten Praktikums <u>insgesamt gut</u>, wobei <u>deutliche Differenzen zwischen betrieblichen/ organisationsbezogenen und sozialen/fachlichen Aspekten</u> mit Blick auf Ausbildung/ Studium und die Kohorten erkennbar sind. Am besten werden eingeschätzt:

- die Kolleg:innen im Praktikum (1,7),
- die Praxisanleitung durch Mentor:innen (1,8),
- der fachliche Anspruch der ausgeführten Tätigkeiten (1,9),
- die Umsetzbarkeit der Anforderungen und Aufgaben (1,9) sowie
- Arbeits- und Einsatzzeiten (1,9).

Die eben genannten Aspekte werden insgesamt positiver gesehen als betriebliche Aspekte, zu denen an dieser Stelle das Betriebsklima in der Einrichtung/Organisation (2,0) und der/die Vorgesetzte (2,1) zählen.

Die Befragten mit Hochschulabschluss bewerten die Praxisanleitung im Praktikum, den fachlichen Anspruch der ausgeführten Tätigkeiten, die Arbeits- und Einsatzzeiten und ihre/n Vorgesetzte/n insgesamt kritischer als Schüler:innen bzw. Absolvent:innen einer Ausbildung. Diese geben wiederum an, im Praktikum mehr Schwierigkeiten mit der Umsetzung von Anforderungen und Aufgaben zu haben. Studierende haben aufgrund ihrer breiteren fachlichen Aufstellung und ihres eher theoriebasierten Wissens höhere Erwartungen an die Rahmenbedingungen, die Einarbeitung und die fachlichen Ansprüche ihrer Tätigkeiten im Praktikum. Dies betrifft sowohl ihre Praktikumsstelle als auch ihr späteres Wunscharbeitsfeld. Die Vorbereitung auf die berufliche Praxis mit Blick auf den Berufseinstieg und die Anwendung des im Studium erworbenen Wissens sind für Studierende wichtige Aspekte, die im Praktikum entsprechend kritischer wahrgenommen werden.



Abbildung 35: Bewertung Praktikum von Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=540 bis 545)

Zwischen den Kohorten mit und ohne Berufserfahrung sind ebenfalls Differenzen erkennbar, da gewonnene Praxiserfahrungen die Perspektive auf das Praktikum beeinflussen. Haupt- und nebenberufliche Tätigkeiten nach dem Berufseinstieg können mit dem Praktikum verglichen werden, während dies für die Kohorte der Absolvent:innen seltener möglich ist. Die Absolvent:innen bewerten die Rahmenbedingungen und betrieblichen Aspekte des Praktikums wie Arbeits-/ Einsatzzeiten und den/die Vorgesetzte/n entsprechend besser als diejenigen mit mehr Berufserfahrung. Sie liegen bei der Bewertung ihres Praktikums insgesamt gleichauf mit den Erfahrenen (jeweils bei 1,9). Die Gruppe der Berufseinsteiger:innen bewertet alle Aspekte ihres Praktikums insgesamt etwas kritischer (2,0), insbesondere das Betriebsklima in der Einrichtung und die Praxisanleitung. Da für die Berufseinsteiger:innen das Thema Einarbeitung in das Berufsfeld besonders präsent und relevant ist, wird es vermutlich kritischer betrachtet. Die Erfahrenen schätzen im Rückblick die Umsetzung der Anforderungen und Aufgaben im Praktikum kritischer ein als die jüngeren Kohorten.

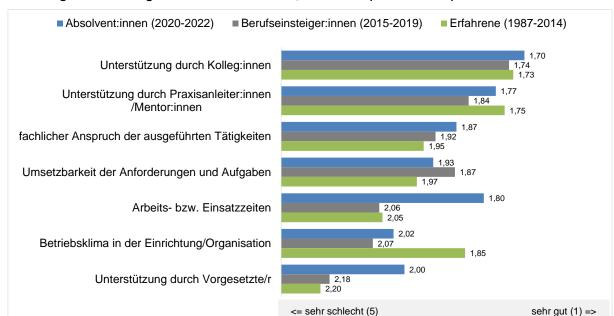
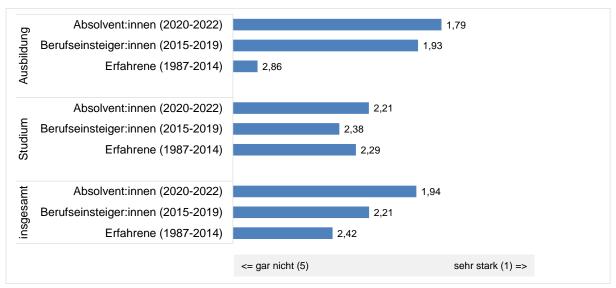


Abbildung 36: Bewertung Praktikum von Kohorten, Mittelwerte (n=540 bis 545)

Mit Blick auf den Einfluss der individuellen Praktikumserfahrungen auf die spätere bzw. künftige Arbeitsplatzwahl der Befragten zeigen die Ergebnisse zumindest für die Gruppen der Absolvent:innen und der Berufseinsteiger:innen einen signifikanten Einfluss. Für die Berufserfahrenen spielen Praktika für die Arbeitsplatzwahl (2,4) hingegen eine deutlich geringere Rolle, was sich durch die Tatsache mehrjähriger Berufserfahrung oder schlicht mit einem Wechsel des Handlungsfeldes in der zurückliegenden Berufsbiografie begründen lässt. Dennoch wird auch von den Erfahrenen Praktika ein gewisser Einfluss auf die Arbeitsplatzwahl zugestanden. Absolvent:innen (1,9) und Berufseinsteiger:innen (2,2) nehmen Praktika deutlicher als Möglichkeit wahr, relevante berufspraktische Erfahrungen zu gewinnen und sich in verschiedenen Wunscharbeitsfeldern auszuprobieren. Besonders Berufserfahrene, die eine Ausbildung absolviert haben, werden nachträglich am wenigsten bei ihrer Arbeitsplatzwahl von ihren Praktika beeinflusst. Für Berufseinsteiger:innen hingegen bieten Praktika einen niedrigschwelligen Übergang in das Berufsleben mit der Möglichkeit, in der jeweiligen Einrichtung vielleicht übernommen zu werden.





Bei der letzten Frage zu den Praktika konnten die Absolvent:innen angeben, inwieweit sie sich vorstellen können, in dem Handlungsfeld bzw. in der Praktikumseinrichtung zu arbeiten, in dem bzw. in der sie ihr längstes Praktikum absolviert haben und inwieweit sie sich durch Praktika gut auf die Berufspraxis vorbereitet fühlen. Hier bestätigen die Ergebnisse noch einmal die Bedeutung von Praktika für die Arbeitsplatzwahl und damit auch ihren Stellenwert nicht nur als Sprungbrett in die Berufstätigkeit, sondern vor allem als Erfahrungs- und Orientierungsraum für den beruflichen Nachwuchs. Denn insgesamt verstärken die Praktika nach Angabe der 299 Befragten ihre Vorstellung, in einem Handlungsfeld, in dem ein Praktikum absolviert wurde (1,4), zukünftig tätig zu sein. Dies ist ein Verweis darauf, dass die Handlungsfelder der Praktika und die Wunscharbeitsfelder der Befragten miteinander korrespondieren. Dabei legen sich die Befragten mit Ausbildung nach dem Praktikum deutlich schneller auf ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld fest bzw. können sich schneller darin verorten, während Befragte mit Studium sich ihr zukünftiges Handlungsfeld eher offenhalten. In eine ähnliche, wenn auch nicht so ausgeprägte Richtung zeigen die Ergebnisse zu einer möglichen Tätigkeit in einer konkreten Praktikumseinrichtung. Hier können sich die Befragten gut bis teilweise gut vorstellen, in der Praktikumseinrichtung zukünftig zu arbeiten (2,1). Auch dieser Aspekt trifft eher auf Befragte mit Ausbildung zu, die sich den Verbleib bzw. die Übernahme einer Einrichtung (z.B. Kindertagesbetreuung) in Anschluss an das Praktikum vorstellen können. Studierende sind diesbezüglich deutlich zurückhaltender und möchten sich deutlich weniger auf eine konkrete Einrichtung für eine spätere berufliche Tätigkeit festlegen.

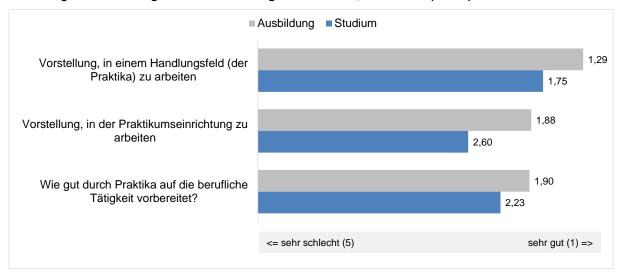


Abbildung 38: Vorstellungen und Vorbereitung nach Praktika, Mittelwerte (n=299)

Mit Blick auf die Frage danach, inwieweit Praktika auf eine künftige berufliche Tätigkeit vorbereiten, fallen die Einschätzungen der Befragten <u>insgesamt gut (2,0) aus, wobei auch hier die Bewertungen durch die Schüler:innen besser ausfallen als die der Studierenden.</u> Trotz der Differenz zwischen den Statusgruppen unterstreicht dieser Befund die grundsätzliche Bedeutung von Praxisphasen während der Ausbildung bzw. des Studiums für die Vorbereitung auf eine spätere berufliche Tätigkeit und damit die Qualität der fachlichen Ausbildung im Allgemeinen. Die Frage, inwieweit Ausbildung oder Studium auf bestimmte Handlungsfelder vorbereiten, wurde eher kritisch bewertet, die Bewertungen zu Praktika fallen aber deutlich positiver aus. Die Ergebnisse verweisen auf einen Zusammenhang zwischen konkreter Praxiserfahrung und tendenziell positiver Bewertung beruflich-fachlichen Vorbereitetseins im Sinne sich wechselseitig verstärkender Effekte. Dies wiederum legt nahe, das Spektrum systematisch thematisierter Handlungsfelder in Ausbildung und Studium zu erweitern bzw. im Sinne von Ausbildungsprofilen bewusst zu gestalten und damit korrespondierende Praxiskooperationen zu intensivieren.

3.4.3 Ausbildung, Studium, Praxisbezug und Berufsorientierung

Um den Effekt von Ausbildung und Studium in einem eher grundlegenden Sinne untersuchen und einschätzen zu können, wurden die Befragten im Rahmen der Studie gebeten einzuschätzen, wie ausgeprägt ihr Interesse an ausgewählten Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu Beginn bzw. am Ende von Ausbildung bzw. Studium gewesen ist. Aus diesen Daten kann darauf geschlossen werden, ob und inwieweit Ausbildung oder Studium an diese Interessen angeschlossen, diese gaf. vertieft, bspw. durch Vermittlung differenzierten Wissens oder konkrete Erfahrungen während Praktika, oder neue Interessen geweckt haben. Damit knüpfen die entsprechenden Ergebnisse in gewisser Weise an die diesbezüglichen Befunde für Praktika an, verweisen jedoch stärker auf Ausbildung und Studium an den Ausbildungseinrichtungen selbst. Da im Rahmen der Studie nicht alle potenziellen Handlungsfelder der Sozialen Arbeit respektive der Kinder- und Jugendhilfe abgefragt werden konnten, wurden die Befragten um Einschätzungen zu den Hilfen zur Erziehung, zur Kindertagesbetreuung, der Förderung der Erziehung in der Familie sowie zur Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe gebeten. Die Ergebnisse zeigen, dass das Interesse an den vier Handlungsfeldern aus Sicht der Befragten zu Beginn des Studiums bzw. der Ausbildung als insgesamt eher mittelmäßig bewertet wird. Dabei war das Feld Kindertagesbetreuung, vor allem für die jüngeren Kohorten, am vergleichsweise interessantesten, während die verbleibenden drei Handlungsfelder eher von den Berufseinsteiger:innen und den Erfahrenen als die interessanteren präferiert wurden. Diesbezüglich ist darauf zu verweisen, dass der Bereich der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in den vergangenen zehn Jahren grundsätzlich eine große politische und damit öffentliche Aufmerksamkeit erfuhr, was schon unter dem Gesichtspunkt der Bekanntheit von Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zu entsprechenden Aufmerksamkeitseffekten geführt haben kann. Zudem verfügen die Erfahrenen notwendigerweise über breitere Kenntnisse hinsichtlich der unterschiedlichen Handlungsfelder und treffen möglicherweise aufgrund dessen andere, tendenziell differenziertere Einschätzungen.

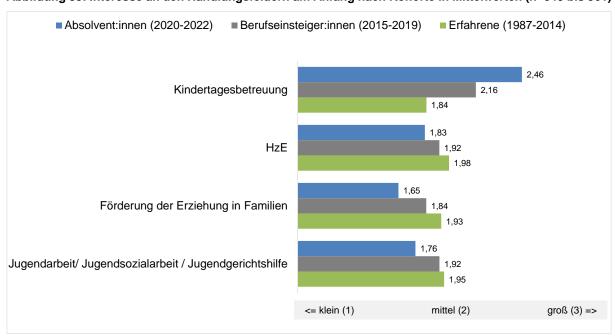
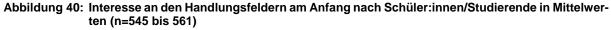
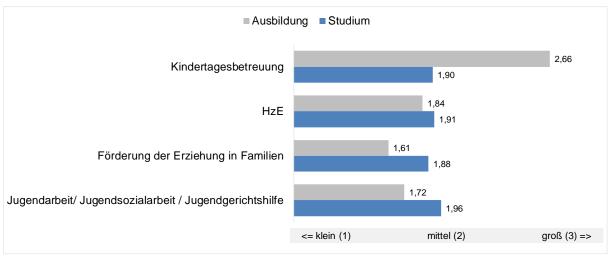


Abbildung 39: Interesse an den Handlungsfeldern am Anfang nach Kohorte in Mittelwerten (n=545 bis 561)

Bei den beiden Statusgruppen zeigt sich erneut ein <u>deutliches Übergewicht des Bereichs Kindertagesbetreuung</u> bei den Interessen zu Beginn der Ausbildung, und dies nicht nur im Vergleich zu den anderen Handlungsfeldern, sondern auch im Unterschied zu den Studierenden, die sich generell zurückhaltender, dafür aber auch in gewisser Weise ausgewogener positionieren. Möglicherweise schlagen hier wiederum Stichprobeneffekte dergestalt durch, dass Einrichtungen der Kindertagesbetreuung ein gewissermaßen klassisches Arbeitsfeld für fachschulausgebildete Erzieher:innen repräsentieren und so auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, mit entsprechenden Auswirkungen auf bspw. berufliche Orientierungsbewegungen junger Menschen an der ersten Schwelle.





Der zeitliche Vergleich, also die Gegenüberstellung der Einschätzungen des handlungsfeldbezogenen Interesses am Anfang von Ausbildung bzw. Studium und an deren Ende, zeigt, dass lediglich im Bereich Kindertagesbetreuung das Interesse der Befragten bis zum Ende ihrer Ausbildung (-0,1) ein wenig zurückgeht. In den anderen Handlungsfeldern wird das Interesse am Ende des Studiums/ der Ausbildung größer als am Anfang bewertet: bei der Jugendarbeit (+0,1), bei den Hilfen zur Erziehung und bei der Förderung der Erziehung in Familien (jeweils +0,2). In der Gesamtperspektive zeigen sich damit leichte Verschiebungen, die in Richtung einer Diversifizierung und Differenzierung handlungsfeldbezogener Interessen im Verlauf von Ausbildung bzw. Studium deuten. Dabei zeigen sich über die unterschiedlichen Kohorten hinweg recht gleichlaufende Entwicklungen. Werden jedoch nur die Interessen am Ende des Studiums bzw. der Ausbildung betrachtet, dann wird auch deutlich, dass Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen insgesamt ein geringeres Interesse an einer Tätigkeit im Feld der Hilfen zur Erziehung und Förderung der Erziehung in Familien haben als die Erfahrenen, ihr Interesse am Feld der Kindertagesbetreuung hingegen nach wie vor deutlich höher ist. Möglicherweise ist diese Kontinuität auf Unterschiede in den strukturellen Bedingungen wie den fachlichen Anforderungen in den betreffenden Feldern zurückzuführen, was ebenfalls bedeuten würde, dass das Feld der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung für Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen von besonderer Attraktivität ist.

Abbildung 41: Interesse an den Handlungsfeldern am Ende nach Kohorte in Mittelwerten (n=555 bis 560)

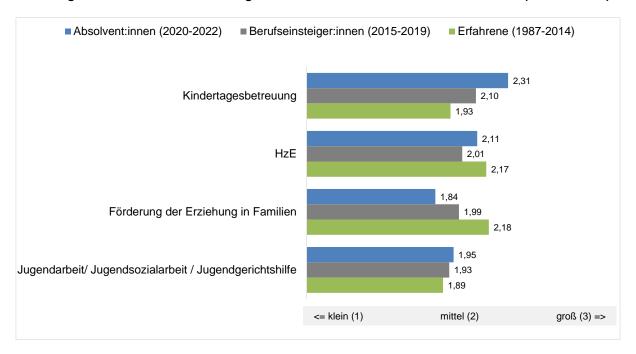
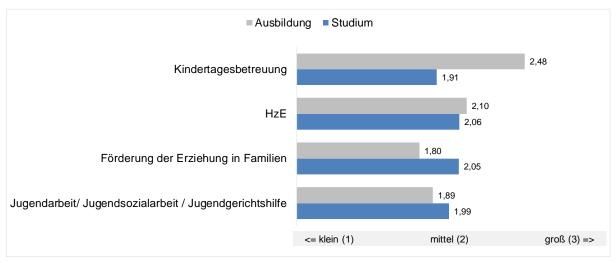


Abbildung 42: Interesse an den Handlungsfeldern am Ende nach Schüler:innen/ Studierenden in Mittelwerten (n=555 bis 560)



Der Blick auf die unterschiedlichen Statusgruppen zeigt insbesondere für die <u>Befragten mit fachschulischer Ausbildung eine spürbare Veränderung der handlungsfeldbezogenen Interessen</u>, während sich <u>bei denen mit Studium kaum Verschiebungen</u> feststellen lassen. Während bei den Befragten mit Ausbildung am Ende des Studiums das Interesse am Bereich Kindertagesbetreuung immer noch ausgesprochen hoch ist, so hat dieses doch im Vergleich zum Zeitpunkt der Aufnahme der Ausbildung spürbar abgenommen. Dagegen ist das Interesse an den Handlungsfeldern Hilfen zur Erziehung und Förderung der Erziehung spürbar gestiegen, was möglicherweise auf die Vermittlung entsprechenden Wissens durch die Ausbildung zurückgeführt werden kann. Dass ähnliche Dynamiken bei den Studierenden nicht beobachtet werden können, hängt wiederum möglicherweise damit zusammen, dass diese im Unterschied zu den Befragten mit Ausbildungserfahrungen mit weniger ausgeprägten Handlungsfeldinteressen ins Studium eintreten, diese sich aber währenddessen auch nicht weiter profilieren.

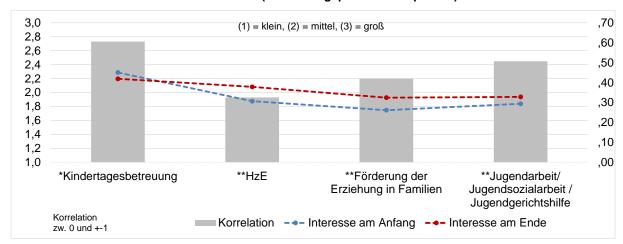


Abbildung 43: Vergleich des Interesses an den Handlungsfeldern zu Beginn und am Ende von Ausbildung bzw. Studium in Mittelwerten (T-Test bei gepaarten Stichproben) und Korrelationskoeffizient

p ≤ 0,05, **p ≤ 0,01 signifikante Unterschiede

3.4.4 Zentrale Befunde zu Ausbildung und Studium

Die Fragestellung zu Ausbildung bzw. Studium sowie damit korrespondierenden Aspekten wie Berufswahlmotiven und weiteren Praxiserfahrungen förderte sehr differenzierte Sichtweisen. Wahrnehmungen und Bewertungen der Befragten zu Tage. Unter den referierten Befunden stechen jedoch diejenigen zur Bewertung von Ausbildung und Studium unter allgemeinen inhaltlichen Gesichtspunkten sowie zur (wahrgenommenen) Befähigung zu einer konkreten Tätigkeit in der Praxis hervor. So werden, mit einigen Differenzen zwischen den Befragten mit fachschulischer bzw. hochschulischer Ausbildung, die jeweiligen Ausbildungsgänge zwar grundsätzlich als individuelle Bereicherung wahrgenommen und auch die Erweiterung theoretischen Wissens wird von beiden Statusgruppen (rückblickend) als positiv bewertet. Kritischer fallen jedoch die Einschätzungen zur Erweiterung der individuellen Methodenkenntnisse aus, welche nur noch mittelmäßiges Niveau erreichen. Danach gefragt, inwieweit Ausbildung bzw. Studium auf die Praxis vorbereitet haben, wird eine sehr kritische Bilanz gezogen. Zwar zeigen sich hier für unterschiedliche Handlungsfelder differente Einschätzungen. Letztlich fällt aber in dieser Hinsicht das Fazit lediglich für den Bereich Kindertagesbetreuung vergleichsweise positiv, das für die Offene Kinder- und Jugendarbeit noch leidlich positiv aus. Mit Blick auf die anderen der abgefragten Felder lassen sich jedoch in dieser Hinsicht nur kritische Einschätzungen beobachten. In eine ähnliche Richtung weisen die Antworten auf die entsprechende Frage in Bezug auf Praktika während Ausbildung und Studium. Hier wird eine ganze Reihe von Aspekten von den Befragten positiv bzw. gar sehr positiv bewertet. Neben einem sehr kritischen Urteil über Vorgesetzte in Praktikumseinrichtungen fällt auch auf, dass Praktika, wenngleich sie nach Auffassung der Befragten einen großen Einfluss auf die spätere Arbeitsplatzwahl haben, hinsichtlich ihrer Praxisvorbereitung nur durchschnittliche Bewertungen erfahren.

In dieser Konsistenz repräsentieren die Ergebnisse einen kritischen Befund, und zwar mit Blick auf Studium bzw. Ausbildung als auch Praxis selbst. So müssen Studium bzw. Ausbildung in (sozial-)pädagogischen Berufen notwendigerweise einen Schwerpunkt auf die Vermittlung theoretischer und methodischer Kenntnisse legen und Praktikumsphasen als Schnittstellung in die konkrete Praxis dienen nicht nur der Sammlung von Praxiserfahrungen, sondern auch der praxisbezogenen Vertiefung dieses Wissens und schließlich der individuellen Orientierung. Dennoch ist kritisch zu prüfen, inwiefern der Praxisbezug, insbesondere auch mit Blick auf den so genannten Praxisschock am Übergang in eine konkrete Berufstätigkeit, während

Ausbildung und Studium verbessert werden kann, beispielsweise durch mittelfristige Konzepte, die, wie im *Modell des Lernortes Praxis* (BMFSFJ 2017¹³), auf eine kontinuierliche Verzahnung von Ausbildung bzw. Studium und Praxis setzen. Aber auch auf Seiten der Praxis selbst verweisen die Befunde auf die Notwendigkeit einer guten Begleitung des Berufseinstiegs angesichts hoher Verantwortungsübernahme und zur Vermeidung des Gefühls individueller Überforderung. Entsprechende Hinweise, verbunden mit Verbesserungsvorschlägen, wie beispielsweise Begleitprogramme für Berufseinsteiger:innen, finden sich in einigen Antworten auf die offene Frage am Ende der Erhebung.

"Ich habe Angst vorm Berufseintritt und fühle mich nicht gut darauf vorbereitet. Aus diesem Grund entschied ich mich für den Master. Ich bemerke, dass mir Kompetenzen zur Wahl meiner zukünftigen Arbeitsstelle fehlen." (Studentin, 25 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, MA)

"Die eigene Berufsidentität und Berufspraxis konnte während des Studiums aus meiner Sicht nicht angemessen entwickelt werden. Der Wissenserwerb im Studium hat diese Entwicklung zwar manifestiert, einen Rahmen angelegt. Aber dieser Rahmen hat nicht verhindert, dass es zu einer Verantwortungsüberforderung bei Berufseinstieg kam, die der Arbeitgeber nicht nachvollziehen wollte. Für Einarbeitungsprozesse wurde minimal Zeit zur Verfügung gestellt, auch weil nicht ausreichend Personal zur Verfügung stand. An dieser Schnittstelle von Studium und Berufseinstieg halte ich grundsätzlich ein Begleitprogramm für Berufsanfänger:innen für sinnvoll (nicht vom Arbeitgeber abhängig!), welches die Wissenstransformation in eine eigene Berufspraxis unterstützt." (Berufseinsteigerin, 31 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, BA, Abschluss: 2018)

Mit Blick auf die fachschulische Ausbildung wird ebenfalls der Praxisbezug ("zu wenig Praktika") kritisiert, wobei sich hier in den Befunden deutliche feldspezifische Unterschiede identifizieren lassen. Letztlich verweisen die entsprechenden Ergebnisse auf ein grundsätzliches Spannungsverhältnis zwischen beruflicher Ausbildung und Praxis, das einerseits, Stichwort Praxisschock, nicht neu ist, sich andererseits nicht in die eine oder andere Richtung auflösen lässt. Mit Blick auf Ausbildung und Studium wären weitere Möglichkeiten einer Verbesserung der systematischen Verknüpfung von Ausbildungsinhalten mit praktischen Erfahrungen und Anforderungen zu prüfen und umzusetzen. Die Erfahrungen aus dem Bundesprogramm Lernort Praxis können dafür ggf., beispielsweise im Hinblick auf strukturelle und fachliche Bedingungen einer guten Begleitung während Praktika, auch über den Bereich der frühkindlichen Bildung hinaus anregend sein. Dies wiederum verweist auf die im Sinne einer Sammelkategorie sogenannte Praxis, der gerade mit Blick auf Berufsanfänger:innen eine besondere Verantwortung zukommt. Dies betrifft nicht nur das konkrete Praxiswissen, sondern auch die Begleitung und Unterstützung dabei, die eigene berufliche Professionalität im konkreten Handeln durch die Anwendung bzw. Transformation des während Ausbildung und Studium Gelernten zu finden.

3.5 Berufliche Interessen, Ausbildungserfahrungen, Praxiswahrnehmungen und Berufsorientierungen

Ebenso wie die Berufswahl werden Überlegungen zu einer späteren Berufstätigkeit, bspw. mit Blick auf ein spezifisches Handlungsfeld, von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. So können Erfahrungen in bestimmten Institutionen oder Einrichtungen, mit besonderen Personen o.ä. ebenso den Wunsch, eine bestimmte berufliche Qualifikation zu erwerben oder in einem bestimmten Handlungsfeld tätig zu werden, begründen. Darüber hinaus spielen, das haben

-

¹³ BMFSFJ (2017): Bundesprogramm "Lernort Praxis." Abschlussbericht. Verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117924/5886996db9c4021efb6c821fad48e3b6/lernort-praxis-abschlussbericht-data.pdf.

die vorstehend dargelegten Befunde gezeigt, Erfahrungen in Praktika und während der Ausbildung eine wichtige Rolle für die Wahrnehmung der unterschiedlichen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe. Nachfolgend soll anhand ausgewählter Befunde der Frage nachgegangen werden, wie unterschiedliche Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe von den Befragten wahrgenommen und hinsichtlich der Möglichkeit, dort selbst eine Tätigkeit aufzunehmen, bewertet werden. Zudem wird untersucht, ob und inwieweit die Wahrnehmungen in Bezug auf ausgewählte Handlungsfelder mit anderen untersuchten und vorstehend bereits dargestellten Aspekten interagieren. Die entsprechenden Befunde geben einerseits Auskunft darüber, wie unterschiedliche Handlungsfelder in einem grundsätzlichen Sinne wahrgenommen werden. Andererseits informieren sie darüber, welche Faktoren potenziell dazu führen, dass aus Handlungsfeldern individuelle Wunscharbeitsfelder werden.

3.5.1 Attraktivität von Handlungsfeldern

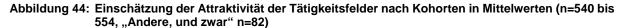
Mit Blick auf die Attraktivität der im Fragebogen genannten Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe kann grundsätzlich festgehalten werden, dass keines davon, ausgehend von den Mittelwerten, bei den Befragten gänzlich durchfällt. Allerdings fallen die Einschätzungen für einige der abgefragten Handlungsfelder durchaus kritisch, mindestens jedoch unvorteilhaft aus.

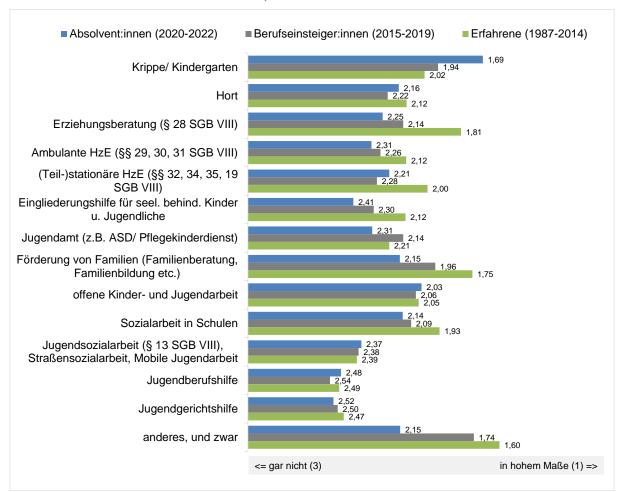
In einer Gesamtperspektive liegt die <u>Einschätzung der Attraktivität der Handlungsfelder</u> im Bereich zwischen "eher gut" (1,8) und "eher nicht gut" (2,5). Die <u>höchste</u> Attraktivität verzeichnen

- der Bereich Krippe/Kindergarten (1,8),
- die Familienberatung/Familienbildung (2,0),
- die offene Kinder- und Jugendarbeit (2,0) und
- andere Tätigkeitsfelder (2,0).

(Teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung werden etwas attraktiver (2,2) als die ambulanten Hilfen zur Erziehung (2,3) bewertet. <u>Kritischer</u> hinsichtlich ihrer Attraktivität werden wiederum Schulsozialarbeit, Hort, Erziehungsberatung, Jugendamt und Eingliederungshilfe gesehen, deren Attraktivitätsbewertungen zwischen 2,1 und 2,3 liegt. Die <u>geringste Attraktivität</u> weisen aus Sicht der Befragten

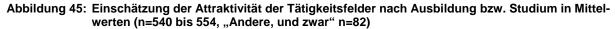
- die Jugendsozialarbeit (2,4),
- die Straßensozialarbeit (2,4),
- die mobile Jugendarbeit (2,4) sowie
- die Jugendberufs- und Jugendgerichtshilfe (2,5) auf.

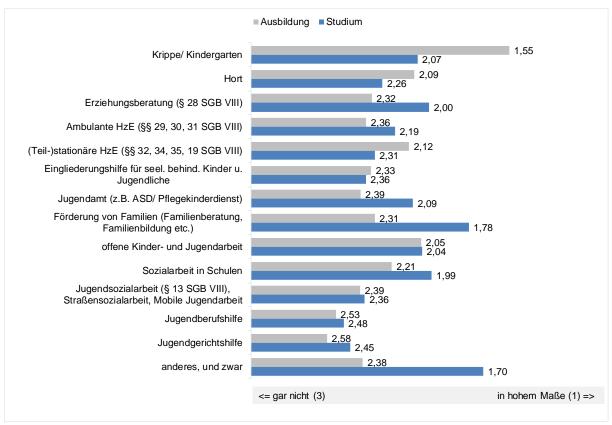




Bei den verschiedenen Kohorten der Stichprobe werden erneut z.T. deutliche Differenzen sichtbar. So bewerten die jüngeren Abschlussjahrgänge das Feld Krippe/Kindergarten als attraktiver als die Erfahrenen. Dagegen werden die Felder Erziehungsberatung und Familienberatung/Familienbildung von den älteren Jahrgängen als attraktiver eingeschätzt. Ebenso ist das Feld Krippe/Kindergarten für Personen mit Ausbildung attraktiver. Umgekehrt sieht die Einschätzung der Attraktivität von Erziehungsberatung und Familienberatung/Familienbildung durch Befragte mit Studium aus.

In diesen Differenzen wird zweierlei sichtbar. Zum einen weist die Stichprobe gerade bei den Erfahrenen ein deutliches Übergewicht von Hochschulabsolvent:innen auf, was erklärt, dass die Bewertungen für Handlungsfelder wie Familienberatung oder Erziehungsberatung von diesen als attraktiver als von Fachschulabsolvent:innen bewertet wird, denen solche Arbeitsfelder in der Regel ohne umfangreiche berufliche Erfahrungen und entsprechende Weiterbildungen nicht zugänglich sind. Hier schlagen mithin die unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen der Teilstichproben durch. Damit ist zum zweiten auf grundlegende Differenzen zwischen einem Fachschul- und einem Hochschulstudium verwiesen. Ein Hochschulstudium eröffnet im Vergleich zu einer Fachschulausbildung weitaus umfänglichere Optionen der beruflichen Betätigung, indem es den Zugang zu vielfältigen Handlungsfeldern und auch Positionen, wie bspw. im Jugendamt, ebnet.

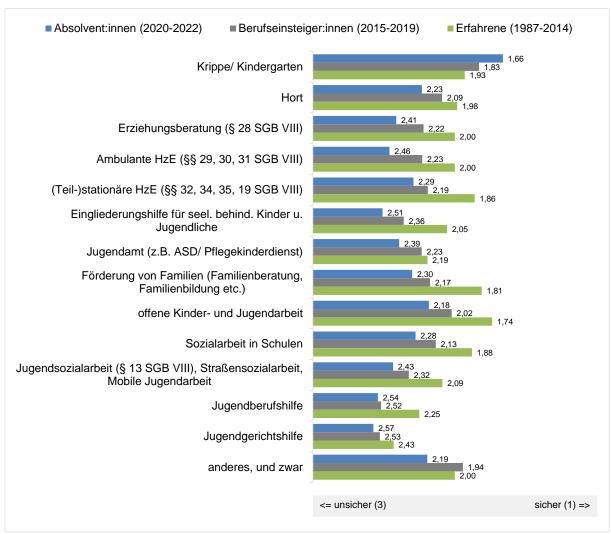




Schließlich kann hinsichtlich der generellen Differenzen vermutet werden, dass die identifizierten Unterschiede in der Bewertung der Attraktivität der verschiedenen Handlungsfelder für eine berufliche Betätigung zu einem Gutteil strukturell und in den jeweils herrschenden oder angenommenen Arbeitsbedingungen begründet sind. In diese Richtung deuteten bereits die Befunde zu den handlungsfeldbezogenen Interessen am Ende des Studiums bzw. der Ausbildung bei den Absolvent:innen bzw. den Berufseinsteiger:innen. Die positivsten Bewertungen erhalten Handlungsfelder, die durch einen vergleichsweise hohen Grad an beruflicher Sicherheit und verlässlicher Arbeitsorganisation, auch wenn hier Schichtdienste inbegriffen sind, charakterisiert sind. Am wenigsten attraktiv wiederum erscheinen solche Handlungsfelder, die tendenziell mit unsicheren Arbeitsverhältnissen und einem hohen Maß an Flexibilitätsanforderungen aufwarten und aufgrund dessen möglicherweise gerade für die jüngeren Kohorten weniger attraktiv sind.

In einem weiteren Schritt wurde den Befragten die Frage vorgelegt, inwiefern sie sich eine konkrete Tätigkeit in einem der Handlungsfelder vorstellen können oder sich unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung oder ihres Studiums vorstellen konnten. Mithin wurde die Frage nach der Einschätzung der prinzipiellen Attraktivität der Handlungsfelder um die nach der konkreten ergänzt. Die entsprechenden Antworten stimmen, was die Mittelwerte anbetrifft, annähernd mit den Bewertungen der Attraktivität dieser Felder überein. Das heißt zunächst einmal, dass Einschätzungen hinsichtlich der Attraktivität während Studium bzw. Ausbildung im hohen Maße mit der prinzipiellen Möglichkeit, in einem der entsprechend bewerteten Handlungsfelder eine Beschäftigung aufzunehmen, konvergieren. Die entsprechenden Mittelwerte liegen zwischen 1,7 (eher sicher) und 2,5 (eher unsicher).





Zwischen den Handlungsfeldern ebenso wie den Kohorten zeigen sich auch hier z. T. deutliche Differenzen. So können sich die <u>Absolvent:innen</u> am ehesten eine Tätigkeit in den Handlungsfeldern Krippe/Kindergarten, Hort, offene Kinder- und Jugendarbeit oder in anderen vorstellen, wohingegen solche Handlungsfelder wie ambulante Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Jugendberufshilfe und Jugendgerichtshilfe eher nicht in Frage kommen. Bei den <u>Berufseinsteiger:innen</u> stellt sich das Bild recht ähnlich dar, wobei hier noch die Schulsozialarbeit, die Erziehungsberatung sowie die Gesamtheit der Hilfen zur Erziehung hinzukommen. Die <u>Erfahrenen</u> schließlich geben hinsichtlich einer grundsätzlichen Vorstellbarkeit einer beruflichen Tätigkeit für das breiteste Spektrum an Handlungsfeldern eine vergleichsweise optimistische Prognose ab.

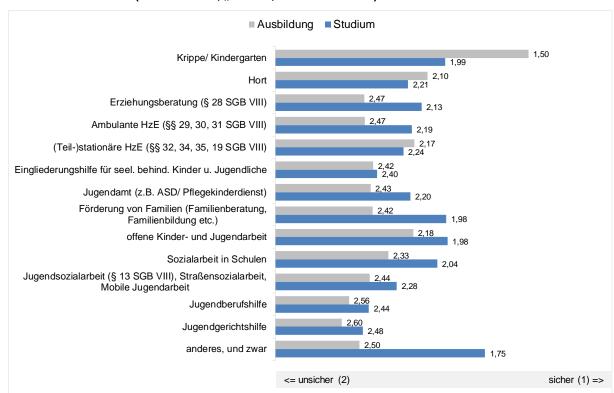


Abbildung 47: Vorstellung einer Tätigkeit in den Tätigkeitsfeldern nach Ausbildung bzw. Studium in Mittelwerten (n=506 bis 521, "Andere, und zwar" n=105)

Werden die Tätigkeitspräferenzen schließlich entlang der <u>Qualifikationen</u> betrachtet, so zeigen sich wiederum die typischen Unterschiede. Für Fachschulabsolvent:innen ist eine berufliche Tätigkeit in den Bereichen Krippe und Kindergarten, Hort, (teil-)stationäre Erziehungshilfen und offene Kinder- und Jugendarbeit am wahrscheinlichsten. Bei den Hochschulabsolvent:innen ist dieses Spektrum, werden Zustimmungswerte unterhalb oder entlang des Skalendurchschnitts (2) berücksichtigt, deutlich breiter gefächert, liegen die Handlungsfelder der Förderung der Erziehung in der Familie, der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit in grundsätzlicher Reichweite.

Neben den bereits angesprochenen Stichprobeneffekten und Effekten, die aus der Berufserfahrung der dienstältesten Teilstichprobe resultieren mögen, drängt sich gemeinsam mit weiteren bereits dargelegten Befunden der Eindruck auf, dass es für Berufsanfänger, zumal solchen aus Fachschulen, so etwas wie <u>Einstiegsarbeitsfelder</u> gibt, welche aus deren Perspektive nicht nur eine hohe Attraktivität aufweisen, sondern für eine berufliche Betätigung an diesem Punkt des Berufslebens auch am ehesten in Frage kommen. Grundsätzlich zeigt sich dabei erneut, dass Hochschulabsolvent:innen hier weiter ausgreifen und ihre beruflichen Möglichkeiten in einem proaktiven Sinne entsprechend einzuschätzen wissen, wohingegen bei den Fachschulabsolvent:innen sich der Eindruck eines relativen subjektiven Verwiesenseins auf spezifische jugendhilfliche Handlungsfelder erneut zu bestätigen scheint.

Eine Gegenüberstellung der <u>beobachteten Attraktivitätsbewertungen und individuellen Einschätzungen hinsichtlich der Chance, tatsächlich eine konkrete Tätigkeit in den jeweils eingeschätzten Handlungsfeldern aufzunehmen, zeigt erstaunliche Parallelen, unabhängig davon, wie attraktiv ein Handlungsfeld bewertet wird, wie aus der nachfolgenden Grafik entnommen werden kann.</u>

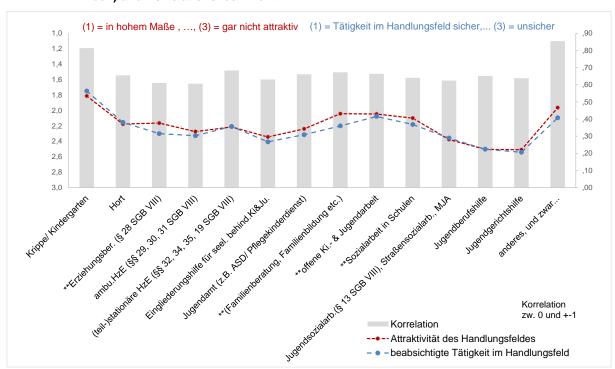


Abbildung 48: Vergleich von Attraktivität und Vorstellung in Mittelwerten (T-Test bei gepaarten Stichproben) und Korrelationskoeffizient

*p ≤ 0,05, **p ≤ 0,01 signifikante Unterschiede

Interpretation: Je näher die beiden Linien (Mittelwerte aus den jeweiligen Antworten) beieinanderliegen, desto übereinstimmender sind die durchschnittlichen Einschätzungen hinsichtlich Attraktivität und Vorstellung einer Tätigkeit. Je höher die Säulen sind (Korrelationskoeffizienten), desto stärker ist der Zusammenhang zwischen den Einschätzungen zu Attraktivität und Tätigkeit.

Danach deuten sowohl die Übereinstimmungen bei den Mittelwerten aus den Antworten der beiden Fragestellungen als auch die Korrelationskoeffizienten darauf hin, dass Attraktivitätseinschätzungen und Tätigkeitsüberlegungen in hohem Maße kongruent sind. Bei Handlungsfeldern, die von den Befragten als attraktiv bewertet werden, ist demnach die Vorstellung entsprechend realistischer, dort auch eine konkrete berufliche Betätigung zu suchen und umgekehrt. Insofern geben die Mittelwerte in der Grafik darüber Auskunft, wie attraktiv ein Feld bewertet und wie realistisch eine mögliche Tätigkeit in diesem Feld eingeschätzt wird. Demnach werden insbesondere das Feld der Kindertagesbetreuung, das der Familienberatung, der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit sowie andere Felder als vergleichsweise attraktiv bewertet. Bei den hypothetischen (oder tatsächlichen) Berufsabsichten iedoch zeigt sich, dass lediglich die Kindertagesbetreuung und die offene Kinder- und Jugendarbeit eine dementsprechende Sogwirkung entwickeln, während sich in den anderen der genannten Felder vergleichsweise deutliche Differenzen zeigen. Grundsätzlich jedoch deuten die Daten darauf hin, dass eine starke Wechselwirkung besteht zwischen der Wahrnehmung unterschiedlicher Handlungsfelder und den individuell ins Kalkül gezogenen Möglichkeiten einer eigenen Berufstätigkeit. Insofern geben die Daten nicht nur ein Bild von der "Außenwahrnehmung" unterschiedlicher Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ab, sondern verweisen implizit auf das damit verbundene Fachkräftepotenzial, denn je attraktiver ein Handlungsfeld erscheint, desto wahrscheinlicher ist es, dieses als mögliches Arbeitsfeld der Wahl in Betracht zu ziehen.

3.5.2 Perspektiven und Wunscharbeitsfelder

Eine wichtige Rolle für die Wahl des Arbeitsplatzes, des Arbeitsortes und damit auch der Entscheidung, ggf. aus beruflichen Gründen den Wohnort zu wechseln, spielt die Einschätzung darüber, ob ein Arbeitsplatz erlangt werden kann, der den eigenen Vorstellungen entspricht. Mit Blick auf die Studie liegen die Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich des Wunscharbeitsplatzes, des Arbeitgebers und der Region nach dem Studium bzw. der Ausbildung insgesamt im "eher sicheren" Bereich bis teils/teils. Allgemeine Aspekte werden dabei von den Befragten eher sicher eingeschätzt als spezifische Erwartungen, beispielsweise an einen konkreten Wunscharbeitgeber (2,4). Etwas optimistischer zeigen sich die Befragten bei der Aussicht, ihren Wunscharbeitsplatz (2,2) zu bekommen, welcher in direkter Verbindung zu ihren präferierten Handlungsfeldern steht. Eine Stelle in der gewünschten Region zu finden, wird insgesamt als ziemlich sicher (1,7) angesehen, was auf die Gewissheit der Befragten über den strukturellen Fachkräftebedarf in Sachsen und anderen Bundesländern Deutschlands hindeutet. Eine Tätigkeitsaufnahme bei einem bestimmten Träger oder einer konkreten Einrichtung ist hingegen für die Befragten weniger absehbar.

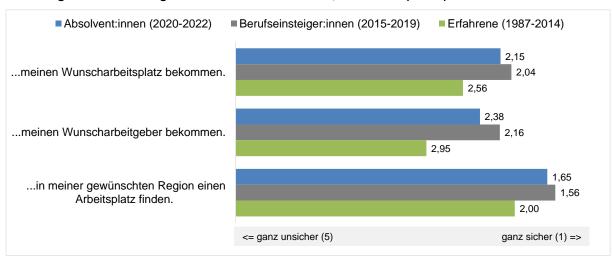


Abbildung 49: Einschätzung Arbeitsmarkt nach Kohorten, Mittelwerte (n=566)

Die Kohorte der Erfahrenen äußert sich dabei in allen drei Aspekten am unsichersten (Durchschnitt 2,5), vor allem im Hinblick auf ihren Wunscharbeitgeber, aber auch hinsichtlich ihres gewünschten Arbeitsplatzes. Ihre Erfahrung geht nicht, wie zu erwarten wäre, mit einer größeren Sicherheit einher. Möglicherweise verschaffen sich hier Erfahrungen einer realistischen Betrachtung des Arbeitsmarktes und damit ggf. einer gewissen Kompromissbereitschaft die eigenen Vorstellungen von einer erfüllenden Tätigkeit betreffend, Ausdruck. Im Gegensatz dazu blickt die Kohorte der Berufseinsteiger:innen (1,9) im Durchschnitt am optimistischsten auf die Arbeitsmarktsituation. Auch die Absolvent:innen fühlen sich in allen Punkten eher sicher (Durschnitt 2,1), wenn auch etwas unsicherer als nach dem Berufseinstieg, was darauf hindeuten mag, dass die Berufeinsteiger:innen die Erfahrung eines erfolgreichen Übergangs quasi hinter sich haben und dabei möglicherweise sogar in ihrem Wunscharbeitsfeld landen konnten. Festzuhalten bleibt, dass die jüngeren Kohorten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des gewachsenen Fachkräftebedarfs in den Feldern der Sozialen Arbeit und in Kinder- und Jugendhilfe insgesamt besser einschätzen als die Kohorte der Erfahrenen. was erwarten lässt, dass Absolvent:innen und auch Berufseinsteiger:innen sich bei der Arbeitsplatzsuche ihrer eigenen Erwartungen und Ansprüche sehr bewusst sein werden.

Entlang der Qualifikationsprofile zeigen sich hingegen kaum Differenzen. Die Befragten mit Studium (2,1) bzw. Ausbildung (2,0) schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt

annähernd gleich ein. Auffällig ist, dass die Studierenden, obwohl sie für eine größere Bandbreite an Arbeitsfeldern und Arbeitgebern qualifiziert sind, etwas unsicherer auf ihre Arbeitsmarktperspektive blicken als die Schüler:innen. Diese zeigen sich wiederum sicherer, bei ihrem Wunscharbeitsplatz und -arbeitgeber angestellt zu werden, was darauf verweist, dass die Schüler:innen eher in den Einrichtungen ihrer Praktika verbleiben als Studierende. Im Hinblick auf ihre Wunscharbeitsregion sind beide Gruppen gleichermaßen sicher.

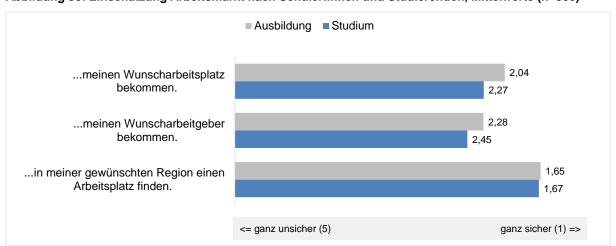


Abbildung 50: Einschätzung Arbeitsmarkt nach Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=566)

Weiterhin konnten die Befragten angeben, in welchen Arbeitsfeldern sie am liebsten tätig sein wollen. In der Rangfolge der Wunscharbeitsfelder ist das Feld Kindertagesbetreuung mit einem Mittelwert von 2,4 am beliebtesten, gefolgt von den Hilfen zur Erziehung (2,8), Jugendarbeit/Jugendsozialabeit (2,9), Förderung der Erziehung in Familien (3,0) und anderen Wunscharbeitsfeldern (3.4). Unter diesen werden weitere Handlungsfelder der Sozialen Arbeit (z.B. Behindertenhilfe, Suchthilfe, Soziale Arbeit mit Senior:innen), konkrete Tätigkeiten (z.B. Kita-Leitung) sowie andere Bereiche (z.B. Arbeit an der Hochschule) genannt. Die Rangfolge dieser fünf Felder knüpft daran an, dass die spezifischen Felder der Kinder- und Jugendarbeit insgesamt seltener als präferierter Bereich angesehen werden als die Kindertagesbetreuung. Dieser Bereich ist besonders bei den Absolvent:innen einer Ausbildung beliebt. Mit zunehmender Berufserfahrung nimmt die Präferenz für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung ab. Dies könnte auf die Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sein, welche insbesondere in den älteren Jahrgängen, also bei den Erfahrenen, einen deutlichen Überhang an Teilnehmer:innen mit Studienabschluss aufweist. Wird, wie bereits mehrfach angeführt, in Rechnung gestellt, dass die institutionalisierte Kindertagesbetreuung ein klassisches Handlungsfeld für fachschulisch ausgebildete Fachkräfte darstellt, so ist es nur konsequent, dass unter den Erfahrenen die Präferenz abnimmt. Möglicherweise spielen aber auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Arbeitsbedingungen sowie die (eingeschränkten) Aufstiegsmöglichkeiten eine Rolle bei der eher zurückhaltenderen Bewertung der Attraktivität der Kindertagesbetreuung bei den erfahrenen Befragungsteilnehmer:innen. Bei den Hilfen zur Erziehung, der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit und der Förderung der Erziehung in Familien zeigt sich wiederum eine wachsende Präferenz in den erfahrenen Kohorten, beispielsweise, weil sie sich nach einer Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung auch an anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe orientieren. Wahrscheinlich ist auch, dass hier neben beruflicher Erfahrung auch das Übergewicht hochschulischer Qualifikationen eine Rolle spielt. Für die Berufseinsteiger:innen ist die Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit am wenigsten attraktiv. Auch die sonstigen Arbeitsfelder stellen eher eine Option für die erfahrenen Kohorten dar; Absolvent:innen können sich diese am wenigsten vorstellen.

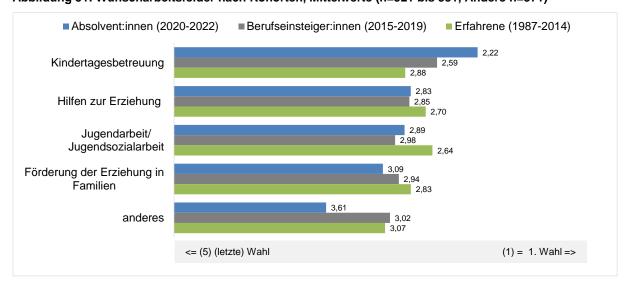


Abbildung 51: Wunscharbeitsfelder nach Kohorten, Mittelwerte (n=521 bis 531, Andere n=371)

Die Betrachtung der Wunscharbeitsfelder nach Qualifikationsprofil zeigt eine Verteilung der Präferenzen, wie sie angesichts der bereits angesprochenen Spezifika bei fachschulischer und hochschulischer Ausbildung und der damit korrespondierenden Differenzen zu erwarten sind. Bei den Befragten mit Ausbildung stellt der Kindertagesbetreuungsbereich die erste Wahl dar. Auch orientieren sie sich häufiger am Feld Hilfen zur Erziehung und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit als die Befragten mit einem akademischen Hintergrund. Diese geben häufiger "andere Felder" und auch die Förderung der Erziehung in Familien als Wunscharbeitsfeld an.

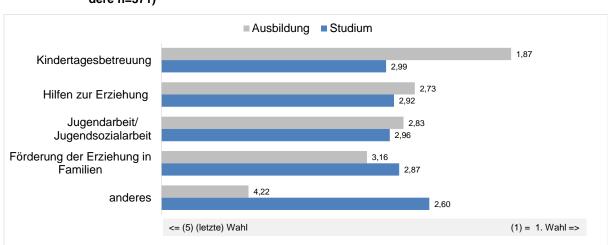


Abbildung 52: Wunscharbeitsfelder nach Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=521 bis 531, Andere n=371)

Danach gefragt, ob sich die Teilnehmer:innen eine <u>Tätigkeit außerhalb der Sozialen Arbeit bzw. der Kinder- und Jugendhilfe</u> und mithin einen Wechsel der Branche vorstellen könnten, antworteten 230 von 566 Befragten (41%), dass sie sich eine Tätigkeit in einer anderen Branche "eventuell" und 148 (26%) "eher nicht" vorstellen können. "Auf jeden Fall" wird von 97 Befragten (17%) angegeben. Vollständig abgelehnt wird die Frage von 53 Personen (9%) und 38 (7%) können dazu keine Aussage treffen.

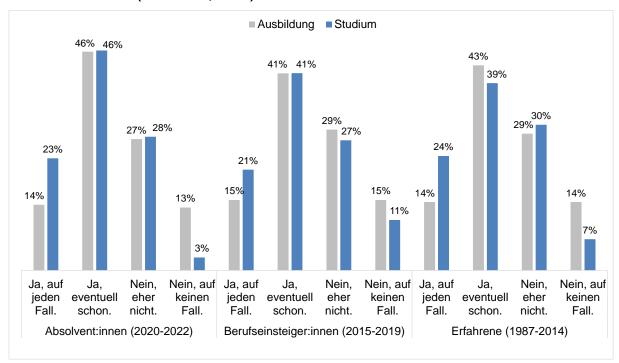


Abbildung 53: Anderes Arbeitsfeld/ andere Branche vorstellbar nach Kohorten, Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=528)

In allen Kohorten können die Befragten mit einem akademischen Hintergrund sich eine Tätigkeit in einer anderen Branche eher vorstellen als Befragte mit Ausbildung. In der Summe zeigt sich folglich ein relativ hoher Grad der Berufstreue, wenngleich mit einem knappen Fünftel eine bedeutende Minderheit einem Wechsel der Branche nicht nur grundsätzlich offen gegenübersteht, und dies vollkommen unabhängig vom Alter bzw. der bisherigen Dauer der Erwerbstätigkeit.

3.5.3 Handlungsfeldbezogene Orientierungen, Studium und Wunscharbeitsfeld

Wie im vorgehenden Abschnitt dargelegt, wurden in der Befragung die <u>manifesten bzw. potenziellen Berufsorientierungen</u> mit Blick auf unterschiedliche Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe über die Variablen "Attraktivität des Feldes" sowie "beabsichtigte Tätigkeit im Feld" abgefragt. In beiden Fällen hatten die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, mittels dreistufiger Skala (Attraktivität: in hohem Maße ... gar nicht; Berufstätigkeit: sicher ... unsicher) zu antworten. Zudem hatten die Befragten die Möglichkeit, ihre beruflichen Wunscharbeitsfelder anzugeben und dabei aus fünf Optionen, Kindertagesbetreuung, Hilfen zur Erziehung, Förderung der Erziehung in der Familie, Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit und anderes, auszuwählen. In den nachfolgenden Ausführungen soll untersucht werden, inwiefern ein Zusammenhang besteht zwischen der Wahrnehmung der Handlungsfelder unter Gesichtspunkten der Attraktivität, des Interesses an ihnen und dessen Entwicklung während Ausbildung und Studium, Praktikumserfahrungen und der konkreten Wahrnehmung als Wunscharbeitsfeld. Damit soll untersucht werden, ob und inwieweit die genannten Faktoren miteinander interagieren, sich also ggf. wechselseitig verstärken und damit bspw. Berufswahlentscheidungen sowohl an der ersten als auch an der zweiten Schwelle beeinflussen.

Die entsprechenden Betrachtungen offenbarten dabei lediglich in den Dimensionen Wunscharbeitsfelder sowie Vorbereitung durch Studium bzw. Ausbildung signifikante Zusammenhänge. Danach korrelieren die Wahrnehmung der Attraktivität sowie die prinzipielle Überlegung, in einem der Handlungsfelder eine Tätigkeit aufzunehmen erwartungsgemäß positiv mit den jeweils angegebenen Wunscharbeitsfeldern. Interessant sind dabei zweierlei Befunde. Zum einen deutet sich eine Trennung zwischen dem Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung und gewissermaßen dem Rest der Kinder- und Jugendhilfe an. Befragte, welche die Kindertagesbetreuung als ihr Wunscharbeitsfeld angegeben haben, nehmen dieses nicht nur in besonders hohem Maße als attraktiv wahr (r = .724) und können sich dementsprechend eine Tätigkeit dort vorstellen (r = .657). Zugleich korrelieren bei dieser Gruppe von Befragten Attraktivität und Tätigkeitswahrscheinlichkeit in den anderen Fällen durchweg auf einem mittleren Niveau negativ. Auf der Gegenseite zeigt sich ein ähnliches Bild, wenngleich es hier "nur" Befragte mit den Wunscharbeitsfeldern Hilfen zur Erziehung und Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit sind, bei denen sich ein erkennbar negativer Zusammenhang zum Handlungsfeld Kindertagesbetreuung und damit verbunden eine entsprechende Wahrnehmung von dessen Attraktivität und als potenzielles Betätigungsfeld zeigt.

Tabelle 11: Korrelationen zwischen präferiertem Arbeitsfeld und ausgewählten Variablen

Wunscharbeitsfeld		Attraktivität Handlungs- feld		zu Beginn von Stu-	Interesse am Ende von Stu- dium/ Aus- bildung	längstes Praktikum
Kindertagesbetreuung	.423	.724	.657	709	790	.644
Hilfen zur Erziehung	.177	.438	.418	303	485	.467
Förderung der Erziehung in der Familie	(.092)	.367	.285	268	327	(.020)
Jugendarbeit/ Jugendso- zialarbeit	.258	.510	.401	415	575	.339

Werte ohne Klammern auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant; positiver inhaltlicher Zusammenhang unabhängig vom Vorzeichen

Die Ausgeprägtheit der beruflichen Orientierungen und Wahrnehmungen der Befragten in Bezug auf das Handlungsfeld Kindertagesbetreuung zeigt sich auch für andere Variablen. So schätzen jene Befragten, welche Kindertagesbetreuung als ihr Wunscharbeitsfeld präferierten nicht nur die grundsätzliche Attraktivität des Handlungsfeldes als hoch ein. Darüber hinaus ist der Zusammenhang zwischen Wunscharbeitsfeld und der Wahrnehmung, auf dieses während Studium respektive Ausbildung gut vorbereitet worden zu sein, im Vergleich mit den anderen Handlungsfeldern mit Abstand am stärksten ausgeprägt. Auch besteht hier ein ausgeprägter Zusammenhang zum Interesse an diesem Handlungsfeld zu Beginn des Studiums bzw. der Ausbildung, der zum Ende hin sogar noch stärker geworden ist (r = -.790). Eine derart hohe Wechselbeziehung zwischen Wunscharbeitsfeld und Ausbildungsinteresse konnte für kein anderes der abgefragten Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe beobachtet werden. Dies gilt schließlich auch für die Bedeutung, welche von den betreffenden Befragten ihrem längsten Praktikum zugeschrieben wurde. Auch hier zeigt sich eine ausgeprägte Wechselbeziehung zwischen Wunscharbeitsfeld und Praktikumsbewertung, wobei die Antworten auf die praktikumsbezogene Frage keine Auskunft darüber gaben, in welchem Handlungsfeld das konkrete Praktikum absolviert wurde. In den Hilfen zur Erziehung wie auch in der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit zeigen sich ähnlich stringente Zusammenhänge unterschiedlicher Wahrnehmungen und Einschätzungen der Befragten, jedoch sind diese deutlich weniger ausgeprägt als in Bezug auf das Handlungsfeld der Kindertagesbetreuung.

Die Daten legen die Annahme relativ ausgeprägter beruflicher (Vor-)Orientierungen bei den Befragten nahe, welche nicht nur zwischen Kindertagesbetreuung und anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe differenzieren, sondern darüber hinaus auch in der Binnenbetrachtung, mit Ausnahme des Feldes Förderung der Erziehung in der Familie, recht konsistent durchgehalten werden. Bemerkenswert ist hier die Stärke der jeweiligen Zusammenhänge mit Blick auf die Kindertagesbetreuung, was das Interesse, die Attraktivitätseinschätzungen und die Vorstellung, (später) tatsächlich in einer entsprechenden Einrichtung zu arbeiten, anbetrifft. Hier scheinen Befragte, welche anderen Handlungsfeldern zuneigen, etwas weniger entschieden. Gleichwohl zeigt sich, dass Attraktivitätseinschätzungen in Bezug auf das individuell präferierte Handlungsfeld und die Erwägung, dort tatsächlich eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, in allen vier Handlungsfeldern sehr stark miteinander korrelieren (Kindertagesbetreuung: r = .726; Hilfen zur Erziehung: r = .660; Förderung der Erziehung in der Familie: r = .673; Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit: r = .653), was nichts anderes bedeutet, als dass je nach Präferenz und individuell empfundener Attraktivität des jeweiligen Berufsfeldes die Wahrscheinlichkeit sehr hoch ist, dort auch eine Tätigkeit aufzunehmen. Dies unterstreicht noch einmal, dass individuelle Präferenzen nicht nur bedeutsam für die Berufswahlentscheidung sind, sondern grundsätzlich einen hohen Stellenwert bei der Entscheidung für eine konkrete berufliche Betätigung besitzen. Es wird deutlich, dass individuelle Präferenzen und die Wahrnehmung eines Handlungsfeldes sehr deutlich miteinander in Beziehung stehen. Dieser Zusammenhang ist besonders im Falle der Kindertagesbetreuung recht stabil.

Wird in diesem Zusammenhang ein Blick auf die korrespondierenden Daten zu Ausbildung bzw. Studium geworfen, dann zeigen sich wiederum zwei zentrale Befunde. Über alle Handlungsfelder hinweg hat sich der Zusammenhang zwischen präferiertem Arbeitsfeld und dem Interesse daran verstärkt, was darauf hindeutet, dass in den jeweiligen Ausbildungsgängen konkrete fachliche Interessen zumindest zum Teil befriedigt werden konnten. Zum zweiten ist wiederum der Zusammenhang im Feld Kindertagesbetreuung auffällig stark, allerdings nimmt die Stärke des Zusammenhangs zwischen Anfang und Ende von Ausbildung bzw. Studium in den Hilfen zur Erziehung und der Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit am deutlichsten zu, was unabhängig von individuell geäußerten Wunscharbeitsfeldern die Vermutung begründet, dass Ausbildungsgänge das Wissen um verschiedene Handlungsfelder generell erweitern und damit ggf. die individuellen Orientierungen eine konkrete berufliche Tätigkeit betreffend differenzieren bzw. flexibilisieren können. Dafür spricht die Tendenz, dass der Zusammenhang zwischen dem Gefühl, auf die Anforderungen des jeweiligen Handlungsfeldes vorbereitet zu sein und dessen Attraktivität lediglich in Bezug auf die Kindertageseinrichtung stärker ausfällt als der Zusammenhang zwischen Vorbereitungswahrnehmung und einem möglichen tatsächlichen Einstieg in eines der Handlungsfelder. Oder anders: Die Erfahrungen der Ausbildung während Fach- oder Hochschulstudium sorgen offenbar für eine prinzipielle Differenzierung der individuellen beruflichen Möglichkeiten aus der Perspektive der Befragten, was jedoch im Umkehrschluss nicht bedeutet, dass die offenbar gewachsenen Möglichkeiten automatisch zu einem Wechsel in den individuellen Praxisorientierungen und entsprechender Betätigungspräferenzen führen. Diesbezüglich scheint die prinzipielle Wahrnehmbarkeit eines Handlungsfeldes eine wichtige Rolle zu spielen, wie die Daten für die Kindertagesbetreuung auf der einen, die für die Förderung der Erziehung in der Familie auf der anderen Seite zu zeigen scheinen.

3.6 Einschätzung des Arbeitsmarktes, Abwanderungsabsicht und lokale Bedingungen des Lebensortes

Neben den Orientierungen in Bezug auf die Berufswahl, der Wahrnehmung des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe und schließlich den Ausbildungserfahrungen waren für die Studie weiterhin Einschätzungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt sowie individuelle Kriterien der Arbeitsplatzwahl von Interesse. Dabei wurden neben den bereits angesprochenen individuellen Präferenzen einer möglichen Berufstätigkeit weitere strukturelle wie persönliche Faktoren im Rahmen der Befragung thematisiert. So wurden die Teilnehmer:innen zu Standortbedingungen mit Blick auf die Wahl eines möglichen Arbeitsortes ebenso befragt wie zu ihren, damit ggf. korrespondierenden Wanderungs- bzw. Verbleibeorientierungen. Denn gerade in Zeiten eines erhöhten Fachkräftebedarfs spielt die Frage nach den räumlichen Orientierungen vor allem des beruflichen Nachwuchses, nach seinen Präferenzen und Neigungen und, damit korrespondierend, die nach den jeweiligen regionalen bzw. lokalen Bedingungen, eine zentrale Rolle. Neben wirtschaftlichen und strukturellen Bedingungen die eigene Berufstätigkeit betreffend, rücken dabei auch Faktoren in den Blick, welche je nach individuellen Präferenzen als mehr oder weniger bedeutsam für die empfundene bzw. erwartete Lebensqualität vor Ort angesehen werden. Gemeinsam geben diese Faktoren mit den Ausschlag für die Entscheidung, wo gerade junge Berufstätige sich ansiedeln, d.h. eine Berufstätigkeit aufnehmen und ggf. eine Familie gründen. Dementsprechend wurden verschiedene Fragestellungen, welche die Wahl des Arbeitsortes und der Tätigkeit der Absolvent:innen und jungen Berufstätigen beeinflussen, im Rahmen der Erhebung thematisiert. Dabei wurden sowohl individuelle und soziale als auch standortbezogene Aspekte berücksichtigt. Ferner war von Interesse, welche Kenntnisse über die je regionalen Arbeitsmarkt- und Lebensbedingungen die Befragten für sich reklamierten und auf welche Quellen sie diesbezüglich zurückgreifen, um sich ein differenziertes Bild von den beruflichen Möglichkeiten vor Ort machen zu können. Damit stellt die Untersuchung einen direkten Bezug zum Arbeitsmarkt und dessen Wahrnehmung durch die Befragten her und kann Auskunft darüber geben, welche Kriterien von diesen als maßgeblich für die individuelle Entscheidung für einen konkreten Arbeitsort und Lebensort angesehen werden. Über die gewonnenen Befunde und Einsichten informiert das nachfolgende Kapitel. Die Fragen dieses Kapitels wurden allen Kohorten, unabhängig von ihrer beruflichen Erfahrung, vorgelegt.

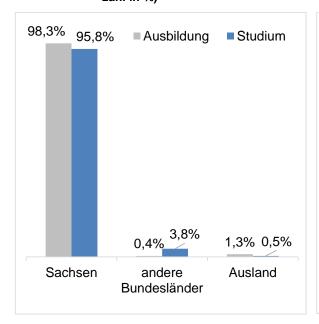
3.6.1 Verbleibsfaktoren und Wanderungsgründe

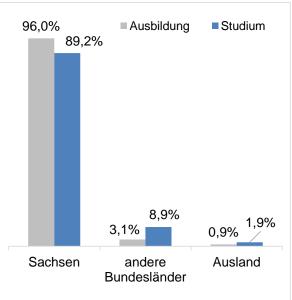
In einem ersten Schritt wurden die Teilnehmer:innen im Rahmen der Studie sowohl um Angaben zum <u>derzeitigen Aufenthaltsort</u> als auch um <u>ihre Herkunftsorte</u> sowie <u>präferierten Arbeitsorte gebeten</u>. Der Vergleich ist interessant, um den Zusammenhang von räumlichen Faktoren und der Berufsorientierung der Befragten zu betrachten.

96% der Fachschüler:innen und 89% der Studierenden haben vor Aufnahme der Ausbildung bzw. des Studiums in Sachsen gelebt. Bei den Studierenden kommen etwas mehr Personen aus anderen Bundesländern. Sowohl an den Fachschulen als auch an den Hochschulen ist der Anteil von Schüler:innen und Studierenden aus dem Ausland in den sozial- und heilpädagogischen Fachrichtungen sehr klein – er bewegt sich zwischen 0,9% und 1,9%.

Abbildung 54: Aktueller Wohnort nach Schüler: Abbildung 55: Herkunftsort nach Schüler:innen und innen und Studierende (n=453, Anzahl in %)

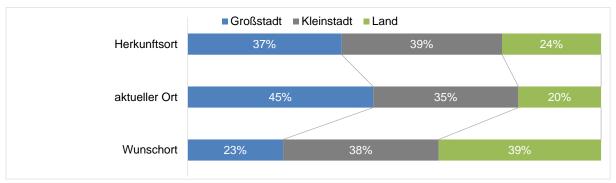
Zahl in %)

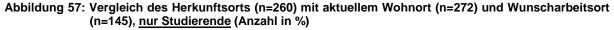


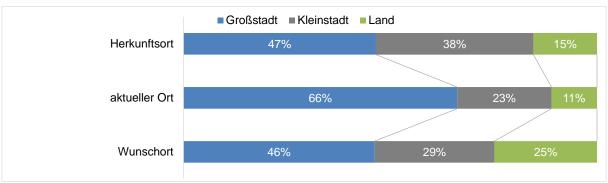


Beim Vergleich des Herkunfts-, aktuellen Wohnortes und Wunscharbeitsortes der Befragten, die sich aktuell in Studium oder Ausbildung befinden, sind unterschiedliche Tendenzen erkennbar: Zum einen zeigt sich insgesamt ein allgemeiner Wanderungstrend aus dem ländlichen Raum und den Kleinstädten zum Zweck von Studium und Ausbildung. Dieser Wanderungstrend ist bei Studierenden noch ausgeprägter als bei den Auszubildenden, was im Hinblick auf die Hochschulstandorte in größeren Städten zu erklären ist. Die Studierenden sind dahingehend deutlich mobiler. Absolvent:innen einer Ausbildung sind ebenfalls mobil und ziehen zum Zweck ihrer Ausbildung auch vom kleinstädtischen und ländlichen Raum in die Großstädte, wobei der Trend etwas geringer ausfällt als bei den Studierenden. Dagegen liegt der Wunscharbeitsort der Auszubildenden deutlich häufiger im ländlichen und kleinstädtischen Raum, was darauf hindeutet, dass viele Absolvent:innen nach Abschluss ihrer Ausbildung entweder wieder in ihren Heimatort zurückkehren oder eine Tätigkeit außerhalb der Großstadt bevorzugen. Fast die Hälfte der Studierenden möchte nach dem Studium in der Großstadt leben bzw. arbeiten, bei den Auszubildenden betrifft dies nur etwas mehr als ein Fünftel. Ein Viertel der Studierenden möchte auf dem Land leben, bei den Auszubildenden liegt der Anteil bei knapp 40%.

Abbildung 56: Vergleich des Herkunftsorts (n=263) mit aktuellem Wohnort (n=265) und Wunscharbeitsort (n=186), <u>nur Auszubildende</u> (Anzahl in %)







Interessant sind hierbei zweierlei Befunde. Zum einen wird mit Blick auf die Auszubildenden deutlich, dass sich der Anteil derjenigen die in einer Großstadt leben wollen im Vergleich zum Anteil derjenigen, die aus einer Großstadt stammen, deutlich abnimmt, und dies scheinbar zugunsten einer Orientierung auf den ländlichen Raum. Eine entsprechende Verschiebung zeigt sich auch bei den Studierenden, allerdings geht hier der potenzielle Wanderungsverlust scheinbar zulasten der Kleinstädte. Unabhängig davon, wer sich von wo aus wohin bewegt kann festgehalten werden, dass bei den Auszubildenden tendenziell die Großstadt und bei den Studierenden tendenziell die Kleinstädte auf der Verliererseite sind, ohne dass an dieser Stelle entschieden werden kann, worin mögliche Gründe dafür zu suchen sind.

In einer weiteren Fragestellung hatten die Befragten aller Kohorten die Möglichkeit, anzugeben, wo sie, unabhängig von ihrer gegenwärtigen Situation, am liebsten arbeiten würden. Insgesamt 520 Befragte haben Angaben zu ihrem gewünschten Arbeitsort gemacht. 47 Personen waren sich in Bezug darauf zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht sicher. Der Großteil von 418 (80%) Befragten möchte in Sachsen bleiben, 75 (14%) gaben ein anderes Bundesland und 27 (5%) das Ausland an. Innerhalb von Sachsen gibt es zwischen der Wahl einer Großstadt (109), Kleinstadt (110) oder eines Arbeitsortes auf dem Land (109) keine deutlichen Unterschiede bei der Region des präferierten Arbeitsortes. Wenngleich die strukturellen Gegebenheiten (städtische Infrastruktur etc.) bei der beruflichen Orientierung eine Rolle spielen und diese regional in der Regel unterschiedliche ausgebaut sind, wurden an dieser Stelle die Ortsgrößenklassen recht gleichmäßig von den Befragten als bevorzugte benannt. Hinzuzufügen ist jedoch, dass 78 Befragte angaben, dass ihnen der Ort innerhalb von Sachsen "egal" sei; 12 wollen in Sachsen bleiben, wussten aber (noch) nicht, wo genau. Von den Befragten, welche Sachsen (wieder) verlassen möchten, wurden insgesamt 13 andere Bundesländer als Wunscharbeitsort angegeben. Diese liegen sowohl in Ost- als auch Westdeutschland, wobei der Wanderungstrend nach Westdeutschland stärker ausgeprägt ist, beispielsweise nach Bayern und Baden-Württemberg. Der Wegzug in ein anderes Bundesland kann dabei sowohl mit der Rückkehr in den Herkunftsort als auch mit individuellen sowie strukturellen Gründen (gesetzliche Rahmenbedingungen im Bundesland etc.) zusammenhängen. Insgesamt zeigt sich jedoch eine hohe Verbleibeorientierung der Befragten im Freistaat Sachsen.

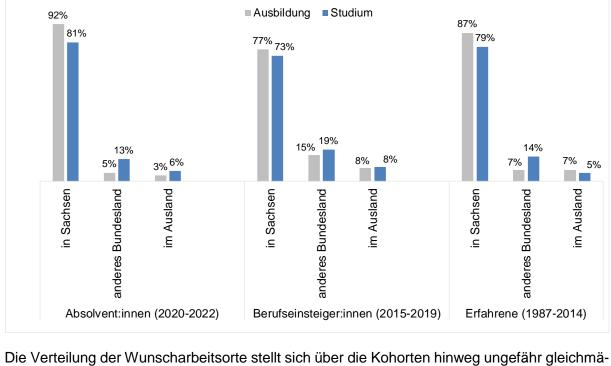


Abbildung 58: Wunscharbeitsort nach Kohorten und Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=512)

Die Verteilung der Wunscharbeitsorte stellt sich über die Kohorten hinweg ungefähr gleichmäßig dar. Absolvent:innen und Erfahrene mit akademischem Hintergrund ziehen eher vor, in einem anderen Bundesland zu leben, als diejenigen, die gerade in den Beruf eingestiegen sind. Die Mobilitätsbereitschaft in Bezug auf ein anderes Bundesland oder das Ausland ist unter den Befragten mit Studium höher, besonders in den jüngeren Kohorten.

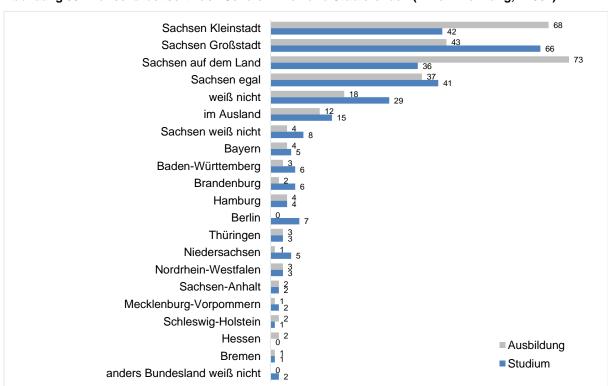


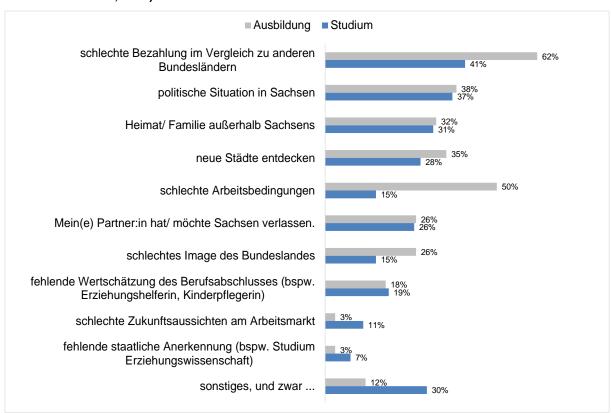
Abbildung 59: Wunscharbeitsort nach Schüler:innen und Studierenden (Anzahl Nennung, n=567)

In der Gruppe der Befragten, die Sachsen verlassen möchten, haben 91 (97%) ihre jeweiligen Gründe dafür angegeben. Die <u>Hauptaspekte, die als ursächlich für das Verlassen des Bundeslandes angeführt werden, sind für die Befragten</u>

- die im Vergleich zu anderen Bundesländern <u>schlechte(re) Bezahlung</u> (43 Nennungen),
- die politische Situation (33) und
- die schlechten Arbeitsbedingungen (25).

Strukturelle Aspekte können in Bezug auf die politischen Rahmenbedingungen aber auch auf die spezifischen Bedingungen der Berufstätigkeit als Ursache identifiziert werden, ein anderes Bundesland als Arbeitsort gegenüber dem Freistaat Sachsen zu bevorzugen. Ausschlaggebend sind für die Befragten auch <u>äußere Faktoren</u> und <u>individuelle Gründe</u> wie die Heimat/Familie (28), das Entdecken neuer Städte (27) und der /die Partner:in außerhalb von Sachsen (23). Zukunftsaussichten und die staatliche Anerkennung spielen diesbezüglich bei weniger Personen eine Rolle, werden aber auch genannt. Weitere 17 Personen, davon 14 mit Studium, haben andere Gründe angeführt, die beispielsweise die Veränderung der Rahmenbedingungen in Sachsen (Bezahlung, Professionsverständnis, Vernetzungsmöglichkeiten), die bürokratische Flexibilität bei der Anerkennung von qualifizierenden Abschlüssen, aber auch private Gründe betreffen.

Abbildung 60: Gründe, Sachsen zu verlassen nach Schüler:innen und Studierenden (Mehrfachantworten in %; n=88)



Arbeitsbedingungen und Bezahlung werden häufiger von Befragten mit Ausbildung als mit Studium als Gründe für das Verlassen des Freistaates genannt, was indirekt an die Bedingun-

gen im Bereich Kindertagesbetreuung anknüpft, da die Absolvent:innen einer Ausbildung häufiger anstreben, aufgrund höherer Gehaltsaussichten in ein anderes Bundesland zu ziehen. Für die Personen mit Studium stellen die Arbeitsbedingungen seltener einen Grund dar, Sachsen zu verlassen, da sie eher in anderen Handlungsfeldern und Einrichtungsarten neben dem Kita-Bereich tätig sind. Dafür schätzen die Studierenden ihre Zukunftsaussichten auf dem Arbeitsmarkt kritischer ein, was möglicherweise mit dem Angebot an Stellen zusammenhängt. Unter den Kohorten wird deutlich, dass die Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen eher individuelle Gründe (Partner, Familie, Image des Bundeslandes) angeben, während für die Erfahrenen strukturelle Aspekte wie die schlechte Bezahlung ausschlaggebend sind. Die Arbeitsbedingungen werden vor allem von den Berufseinsteiger:innen, aber auch von den Absolvent:innen als Grund angegeben, Sachsen zu verlassen.

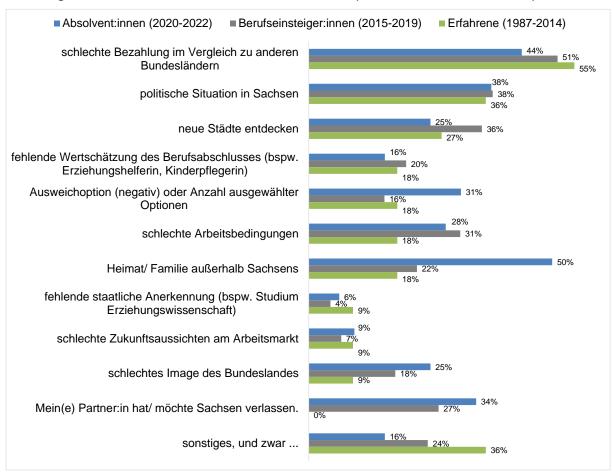


Abbildung 61: Gründe, Sachsen zu verlassen nach Kohorten (Mehrfachantworten in %; n=88)

Weitere <u>Gründe</u> wurden von den Befragten auf die <u>offene Frage</u> danach, was den Ausschlag dafür gibt den Freistaat zu verlassen, genannt. Neben Gründen, die auf die Rückkehr an einen außerhalb von Sachsen liegenden Herkunftsort der Befragten selbst oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin oder individuelle Sehnsüchte *("Ich wollte schon immer an der Ostsee leben.")* verweisen und damit nur mittelbar etwas mit den politischen und Arbeitsmarktbedingungen zu tun haben, fanden sich hier aber auch entsprechende kritische Stimmen. So wurde auf <u>schlechtere berufliche Perspektiven</u> (fehlende Etablierung des gewünschten Arbeitsfeldes), ein <u>weniger ausgebautes Netzwerk an Trägern und Einrichtung</u> sowie <u>berufliche Einschränkungen</u> (keine Anerkennung von Zusatzqualifikationen) und ungleiche Bezahlung verwiesen. Folgendes Zitat bringt entsprechende Einschätzungen auf den Punkt.

"Es ist halt der Osten von Deutschland und immer noch, nach 30 Jahren Einheit, schlechter gestellt, schlechter bezahlt (bei mehr Arbeit) und als minderwertig angeschaut."

Auch das politische Klima in Sachsen wurde als ein Grund dafür genannt, den Freistaat zu verlassen.

"Neue Horizonte zu erschließen, ist für die Arbeit mit Menschen immer sinnvoll. Außerdem ist Sachsen ein eher konservatives Bundesland, das sich mit Neuerungen in der Bildung schwertut. Einige (Bundes)Länder sind innovativer und eher bereit zu Veränderungen (z.B. bezüglich der Entwicklung neuer Konzepte oder in der Anpassung von Rahmenbedingungen)."

Dabei wird, wie das Zitat belegt, mitunter auch kritisiert, dass die Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen grundsätzlich als wenig innovativ und offen, vielmehr als bürokratisch und, gemessen an Professionsmaßstäben, eher zurückhaltend erlebt wird.

3.6.2 Ansprüche an den Arbeits- und Lebensort

Um nicht nur die Gründe für Verbleib oder Mobilität, sondern auch die Erwartungen zu erfassen, welche die Befragten mit ihrem Lebens- und Arbeitsort verbunden, wurde diesen eine Liste mit entsprechenden Kriterien vorgelegt, verbunden mit der Bitte einzuschätzen, welche Bedeutung diesen Kriterien jeweils bei der Wahl eines Lebens- und Arbeitsortes zukommt. Die Kriterien selbst verweisen auf soziale, infrastrukturelle, ökonomische und kulturelle Ansprüche an den künftigen Lebens- und Arbeitsort. Die Bewertungen der Kriterien rangierten im Durchschnitt im Bereich zwischen wichtig (1,4) und neutral (2,2). Dabei zeigte sich, dass individuellen sozialen Gründen unter den 567 Befragten bei der Wahl der Region die höchste Priorität zukommt, darunter vor allem die Nähe zum Wohnort von Partner:in (1,3) und die Nähe zum Wohnort der Familie (1,4). Auch Aspekte, die den Lebensunterhalt und soziale Sicherheit betreffen, sind wichtig, z.B. bezahlbarer Wohnraum (1,3) oder die Zukunftsaussichten in Bezug auf den Arbeitsmarkt vor Ort. Ebenso kommt Kriterien, welche die Lebensqualität vor Ort tangieren, wie kulturelles Leben am Standort oder Erholungs-, Freizeit- und Sportmöglichkeiten eine relativ hohe Bedeutung zu. Politische Aspekte werden hingegen eher neutral bewertet. z.B. die politische und wirtschaftliche Situation und das Image der Region, während der Qualität der Infrastruktur, wie dem ÖPNV oder den Einkaufsmöglichkeiten, zwar durchaus eine Bedeutung zugewiesen wird, diese jedoch nicht ganz so ausgeprägt ist wie bei den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Kriterien.

Werden die unterschiedlichen Kohorten näher in den Blick genommen, so fällt auf, dass besonders in den Kohorten der Absolvent:innen einige Aspekte als deutlich wichtiger bewertet werden als dies bei den anderen Teilgruppen der Fall ist. Dies gilt vor allem für strukturelle Standortbedingungen, aber auch Sicherheiten wie Zukunftsaussichten und bezahlbarer Wohnraum sowie Angebote im kulturellen und Freizeitbereich werden von der Gruppe der Absolvent:innen im Vergleich höher bewertet. Insgesamt fällt auf, dass die Absolvent:innen im Vergleich zu den anderen beiden Kohorten in der Summe die höchste Anspruchshaltung an ihren Lebens- und Arbeitsort artikulieren, was zumindest mit Blick auf die Gruppe der Berufseinsteiger:innen in dieser Klarheit ein wenig überraschend ist. Beide Gruppen befinden sich tendenziell noch in einer Phase der beruflichen, privaten und sozialen Positionssuche, was zwar mit individuellen Herausforderungen verbunden ist, gleichzeitig aber auch Raum für Flexibilität und Ansprüche lässt. Möglicherweise verschafft sich hier ein Spannungsverhältnis zwischen dem Streben nach individueller Verwirklichung, Flexibilität auf der einen Seite und dem Bedürfnis nach sozialer Sicherheit und Verlässlichkeit auf der anderen in einem umfassenden Sinne Ausdruck, wie es bspw. auch die Befunde aktueller Jugendstudien für das gegenwärtige Lebensgefühl junger Menschen in Deutschland nahelegen (vgl. Deutsche Shell Holding 2015

und 2019). Die Erfahrenen hingegen haben zumindest zu einem Teil ihren Platz bereits gefunden, was sie ggf. etwas gelassener stimmt, und sei es nur, dass bestimmte Ansprüche längst erfüllt und deshalb nicht mehr besonders relevant sind.

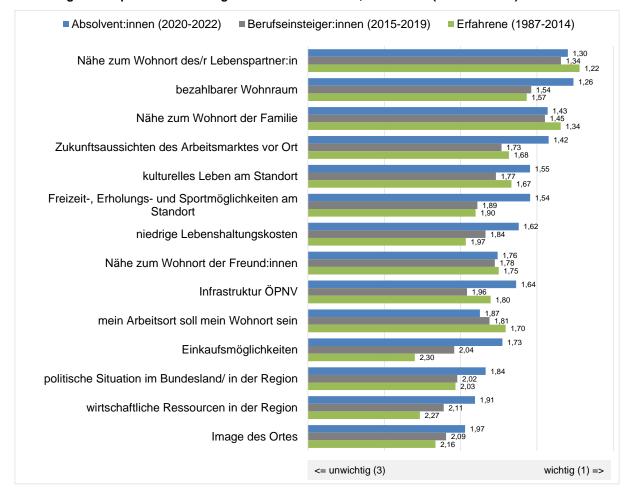


Abbildung 62: Anspruch an den Tätigkeitsort nach Kohorten, Mittelwerte (n=549 bis 558)

Eine vertiefende statistische Analyse der Antworten auf diese Fragestellung über alle Befragten hinweg konnte drei Typen mit einem je spezifischen Profil von Ansprüchen an den (künftigen) Lebens- und Arbeitsort identifizieren, wie die nachfolgende Tabelle illustriert.

Der <u>erste Typus</u> vereint dabei vor allen Dingen Aspekte, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freiräume neben dem Beruf sowie die Lebensqualität, bspw. mit Blick auf kulturelle oder Freizeitmöglichkeiten betreffen. Aber auch infrastrukturelle Aspekte spielen für diesen Typus eine wichtige Rolle, genauso wie die Tatsache, dass der Arbeitsort nach Möglichkeit auch der Wohnort sein soll. Schließlich wird die politische Situation im Bundesland bzw. in der Region als sehr wichtig in Hinblick auf den Lebens- und Arbeitsort betrachtet. Auf einen Punkt gebracht könnte <u>dieser Typus als an einer hohen Lebensqualität orientiert charakterisiert werden</u>, welcher sich, mit Blick auf die negative Bewertung des Aspekts Nähe zum Wohnort der Familie, durch eine gewisse räumliche Flexibilität auszuzeichnen scheint.

Für den <u>zweiten Typus</u> stehen vor allen Dingen wirtschaftliche Aspekte und solche der Zukunftssicherheit im Mittelpunkt. Neben den lokalen ökonomischen Ressourcen und Potenzialen werden auch Einkaufsmöglichkeiten sowie das Image des konkreten Ortes, wenn auch in einem nicht näher bestimmten Sinne, recht hoch bewertet. Auch die Nähe zum Wohnort der Familie spielt eine gewisse Rolle, so dass von einem <u>ökonomisch-sicherheitsorientierten Ty-</u>pus gesprochen werden kann.

Der dritte Typus schließlich konzentriert sich voll auf soziale Aspekte wie die Nähe zum Wohnort der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, zu Freunden und Familie, so dass hier in einem umfassenden Sinne von einem sozial-familienorientierten Typus ausgegangen werden kann, zumal wenn in Betracht gezogen wird, dass auch der Aspekt Wohnort gleich Arbeitsort von diesem Typus relativ hoch bewertet wird. Gewissermaßen harte ökonomische Faktoren wie bezahlbarer Wohnraum und niedrige Lebenshaltungskosten bilden zwar eine eigene Ladungsgruppe, allerdings ist unklar, ob bei nur zwei gemeinsamen Faktoren von einem Typus ausgegangen werden kann. Wenn dies angenommen wird, dann ließe sich dieser als ökonomisch kalkulierend beschreiben. Unabhängig davon erstaunt, dass die genannten ökonomischen Faktoren bei den anderen Typen keine statistische Relevanz aufweisen, genauso wie andere Aspekte nicht mit den beiden ökonomischen interagieren.

Tabelle 12: Hauptkomponentenanalyse Ansprüche an den Tätigkeitsort

	Komponente					
	1	2	3	4		
Kulturelles Leben am Standort	,759					
Infrastruktur ÖPNV	,695					
Freizeit-, Erholungs- und Sportmöglich-	,676					
keiten am Standort						
Politische Situation im Bundesland/ in	,675					
der Region						
Mein Arbeitsort soll mein Wohnort sein	,426			,376		
Wirtschaftliche Ressourcen in der Re-		744				
gion		,741				
Zukunftsaussichten des Arbeitsmarktes		,664				
vor Ort						
Einkaufsmöglichkeiten		,615				
Image des Ortes	,448	,496				
Niedrige Lebenshaltungskosten			,859			
Bezahlbarer Wohnraum			,841			
Nähe zum Wohnort des/r Lebens-				750		
partner:in				,756		
Nähe zum Wohnort der Freund:innen				,736		
Nähe zum Wohnort der Familie	-,335	,352		,519		

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

In einem zweiten Befragungsschritt wurden die Ansprüche an den Lebens- und Arbeitsort gewissermaßen mit der Realität am bestehenden Wohnort bzw. in Sachsen konfrontiert und die Befragten um ihre Einschätzung dahingehend gebeten, inwiefern die genannten Kriterien auf Sachsen bzw. den jeweiligen Lebensort im Freistaat zutreffen. Die Ergebnisse zeigen hier ein

a. Die Rotation ist in 8 Iterationen konvergiert.

den formulierten Ansprüchen im Durchschnitt recht ähnliches Bild. Die Erfüllung der aufgeführten Aspekte in der jeweiligen Region bzw. in Sachsen liegt im Bereich zwischen 1,4 und 2,1. <u>Die Wirklichkeit entspricht also den durchschnittlichen Erwartungen der Befragten</u>. Diese sehen individuelle und soziale Aspekte wie die Nähe zum Wohnort von Partner:in (1,4) und Familie (1,5) sowie Einkaufsmöglichkeiten (1,4) am stärksten erfüllt. Aspekte der politischen Situation (2,1) werden im Vergleich zu den anderen als am wenigsten erfüllt erachtet.

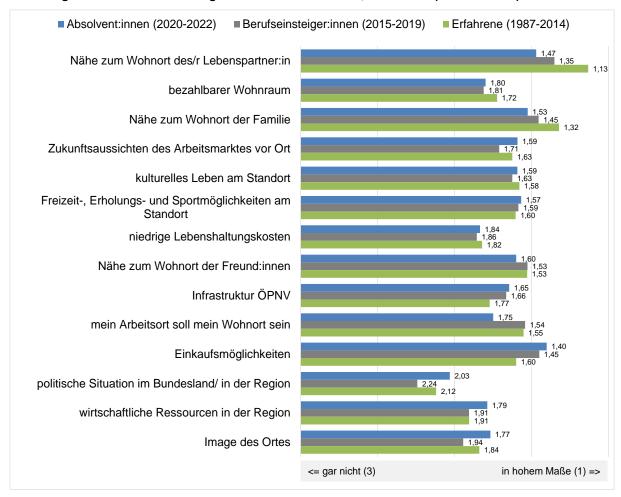


Abbildung 63: Wirklichkeit des Tätigkeitsortes nach Kohorten, Mittelwerte (n=434 bis 522)

Die Betrachtung <u>nach Kohorten</u> fördert wiederum eine Reihe von Unterschieden zu Tage. Insgesamt formulieren die Absolvent:innen im Vergleich zu den Ansprüchen ihre Einschätzungen ein wenig zurückhaltender, ohne dabei wirklich kritische Einschätzungen abzugeben. Tendenziell liegen alle drei Gruppen relativ nahe beieinander, wobei die Erfahrenen bei der Nähe zum Wohnort des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin sowie der Nähe zur Familie doch positiver gestimmt sind, was möglicherweise mit der bestehenden Lebenssituation begründet werden kann. Die Absolvent:innen sehen hingegen – entsprechend ihrer Anspruchshaltung – gute Einkaufsmöglichkeiten in Sachsen als etwas stärker gegeben, als die anderen Gruppen, ebenso wie wirtschaftliche Ressourcen.

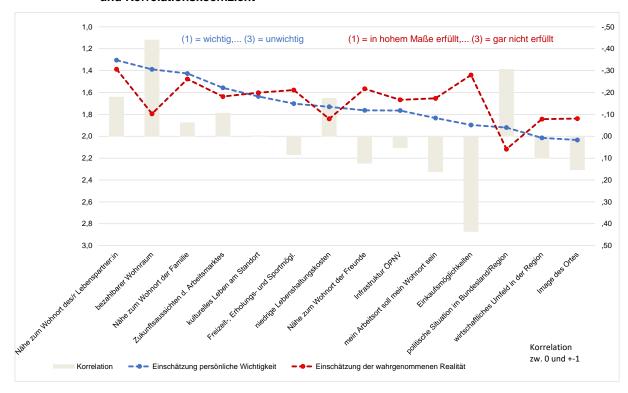


Abbildung 64: Anspruch und Wirklichkeit des Tätigkeitsortes Mittelwert (T-Test bei gepaarten Stichproben) und Korrelationskoeffizient

p ≤ 0,05, **p ≤ 0,01 signifikante Unterschiede

Werden Ansprüche und Realitätsbewertung zueinander ins Verhältnis gesetzt, so zeigen sich einige Differenzen. Positiv fällt auf, dass Einschätzungen und Realitätserleben bei den Zukunftsaussichten, dem wirtschaftlichen Umfeld, den Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten, dem kulturellen Leben und schließlich den Lebenshaltungskosten in Eins bzw. beinahe in Eins fallen. Bei den Einkaufsmöglichkeiten wird die Realität im Vergleich zu den Anspruchshaltungen sogar deutlich positiver bewertet. Strukturelle und infrastrukturelle Faktoren entsprechen mithin weitgehend den Erwartungen und Wünschen der Befragten. Etwas kritischer fallen die Realitätseinschätzungen bei der politischen Situation sowie dem Image des jeweiligen Ortes bzw. Sachsens aus, ein Faktor, der durchaus Einfluss haben kann auf die Wahl des künftigen Lebens- und Arbeitsortes, genauso wie die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit bezahlbaren Wohnraum betreffend.

3.6.3 Regionales Praxiswissen

Ein hinreichendes Wissen über die lokale Träger- und Einrichtungslandschaft in der Kinderund Jugendhilfe ist eine wichtige Voraussetzung für die individuell befriedigende Gestaltung des Übergangs von Ausbildung bzw. Studium in die berufliche Praxis. Schließlich bilden diese Kenntnisse eine wichtige Grundlage dafür, eine fundierte Entscheidung für die Wahl nicht nur des Arbeitsgebers, sondern auch des Arbeitsortes treffen zu können. Aus diesem Grunde wurden die Teilnehmer:innen danach befragt, wie sie ihre diesbezüglichen Kenntnisse mit Blick auf unterschiedliche Aspekte einschätzen. Die entsprechenden Ergebnisse zeichnen ein im Durchschnitt eher mittelmäßiges Bild. Grundsätzlich bewegen sich die Angaben der Befragten durchweg relativ nahe in der Mitte der fünfstufigen Antwortskala, was im Gesamtbild bedeutet, über eher gute bis mittelmäßige, bei Berufsperspektiven sogar in Richtung eher schlecht tendierende Kenntnisse zu verfügen. Dabei zeigen sich entlang der unterschiedlichen Kohorten der Stichprobe einige interessante Unterschiede.

So geben die Absolvent:innen und (jungen) Berufstätigen mit einem durchschnittlichen Wert von 2,5 an, insgesamt gut bis mittelmäßig über verschiedene berufsbezogene Themen in ihrer Region informiert zu sein. Am besten sind die Befragten über Einrichtungen/ Angebotsformen (2,3) sowie Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe (2,4) informiert. Der Grad der Informiertheit wird im Hinblick auf Berufsperspektiven (2,8) und Bedarfslagen von Adressat:innengruppen (2.7) am niedrigsten eingeschätzt. Die erfahrene Kohorte greift bei allen Aspekten auf ihr in der Praxis gewonnenes Wissen zurück, da die Informiertheit mit der beruflichen Erfahrung zunimmt, die entsprechenden Angaben daher in den meisten der abgefragten Aspekte etwas höher liegen. Auffällig ist jedoch hier, dass selbst die Erfahrenen ihre Kenntnisse bspw. zu Berufsperspektiven wie zu Bedarfslagen und Adressat:innengruppen kaum besser einschätzen, als dies bei den Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen der Fall ist. In der vergleichenden Gesamtbetrachtung ergibt sich mithin kein einheitliches Bild. Mit Blick auf einige Aspekte scheinen insbesondere die Absolvent:innen einen höheren Bedarf an Informationsangeboten zu haben, bspw. mit Blick auf die (lokale) Trägerlandschaft, Adressat:innengruppen und Bedarfslagen. In anderen Punkten wiederum liegen sie gleichauf mit den anderen Kohorten.

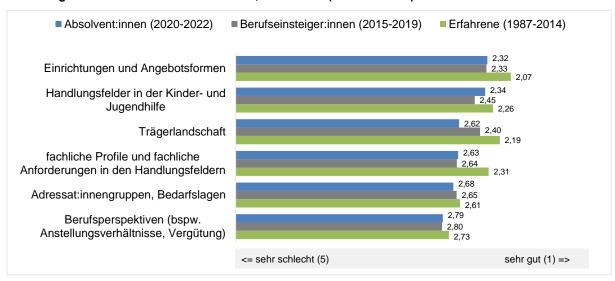


Abbildung 65: Informiertheit nach Kohorten, Mittelwerte (n=560 bis 562)

Differenziert nach Ausbildung bzw. Studium ergeben sich ebenfalls Unterschiede, die jedoch in der Summe nicht gravierend ausfallen. Während Personen mit Studium eher von sich behaupten, über konzeptionelles Hintergrundwissen, bspw. zu Bedarfslagen und Trägerlandschaft zu verfügen, geben die Befragten mit Ausbildung an, etwas besser über praxisbezogene Aspekte informiert zu sein, bspw. in Bezug auf fachliche Profile und Anforderungen innerhalb ihres Handlungsfeldes oder auf Einrichtungen/Angebotsformen, was mit der engen Praxisverzahnung der fachschulischen Ausbildung begründet werden kann. Was das Wissen über konkrete Berufsperspektiven anbelangt, so zeigen sich keine wesentlichen Differenzen zwischen den Befragten mit Ausbildung und denen mit Studium; beide Gruppen ordnen ihr diesbezügliches Wissen als eher schlecht ein.

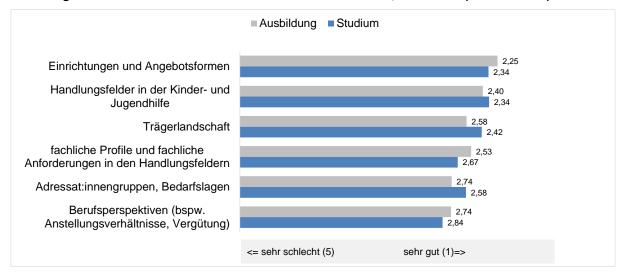


Abbildung 66: Informiertheit nach Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=560 bis 562)

Die Frage nach struktur- und praxisbezogenem Wissen über die (lokale) Kinder- und Jugendhilfelandschaft wurde für die Gruppe der Absolvent:innen um die weiterführende Frage danach ergänzt, woher diese ihr Wissen über die Arbeitsfelder und Trägerstrukturen beziehen. Die so gewonnenen Daten können Aufschluss darüber geben, wie umfangreich die Absolvent:innen am Ende ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums über potenzielle berufliche Einmündungsmöglichkeiten informiert sind und damit zumindest mittelbar darüber, wie die jeweiligen Ausbildungsinstitutionen ihre Studierenden mit entsprechenden Kenntnissen und Erfahrungen ausstatten. Insgesamt wurden von 310 Absolvent:innen – davon 197 Auszubildende und 113 Studierende – Angaben dazu gemacht, woher sie Informationen über die Arbeitsfelder und Trägerstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe beziehen.

Als <u>häufigste</u> Informationsquelle wird die Fachschule <u>bzw.</u> Hochschule <u>genannt</u> (242 Nennungen). Auch der Austausch mit anderen (219), bestehende Verbindungen zum Berufsfeld (215) und Recherchemöglichkeiten im Internet (160) sind wichtige Quellen, um sich über die Trägerund Einrichtungslandschaft vor Ort oder im interessierenden Zielgebiet zu informieren. Sonstige Quellen wurden im Vergleich dazu lediglich 14-mal angegeben.

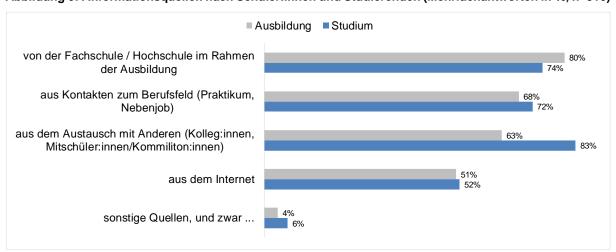


Abbildung 67: Informationsquellen nach Schüler:innen und Studierenden (Mehrfachantworten in %; n=310)

Dabei zeigen sich, mit Ausnahme des Austausches mit anderen, kaum Differenzen zwischen Fachschüler:innen und Studierenden. Während Fachschüler:innen etwas häufiger die Fachschule als wichtige Informationsquelle benannten, waren es bei Studierenden Kontakte zum Berufsfeld. Für beide Gruppen gleich wichtig war das Internet als Informationsquelle. Wenngleich andere Informationsquellen nur in sehr geringem Ausmaß angegeben wurden, so fließen hier vielfältige Informationszugänge zusammen wie bspw. Arbeiten im Feld/ eigene Berufserfahrung, Messen oder der direkte Initiativkontakt zu Einrichtungen.

Tabelle 13: Offene Nennungen bei "Informationsquellen" von Schüler:innen und Studierende

Schüler:in Studierende Auslandspraktikum Arbeit im Feld eigene Erfahrungen eigene Berufserfahrung eigenes Kind Fachliteratur ich geh direkt in die Einrichtungen und suche das Freunde Gespräch mit den Leiterinnen gar nicht, da ich mich auf ein anderes Arbeitsfeld ausrichte privates Netzwerk, Freund:innen, die in diesem Be-Netzwerkarbeit reich arbeiten Zeitungsartikel, Öffentlichkeitsarbeit

In der Bilanz unterstreichen die Ergebnisse den hohen Stellenwert, welcher Fach- und Hochschulen hinsichtlich der Information über konkrete Strukturen und Profile der Kinder- und Jugendhilfelandschaft vor Ort zukommt. Zusammen mit den nur durchschnittlichen Befunden bei der Einschätzung des eigenen entsprechenden Wissens durch die Befragten, insbesondere der Absolvent:innen, verweisen die Ergebnisse auf einen gewissen <u>Optimierungs- und Verbesserungsbedarf in der Versorgung der Studierenden mit konkretem Praxiswissen durch die jeweiligen Ausbildungsinstitutionen.</u>

3.6.4 Zentrale Befunde zur Verbleibeorientierung

Gefragt danach, wo die Teilnehmer:innen der Studie ihren Arbeits- und Lebensort sehen, antworteten 80% mit dem Freistaat Sachsen. Dies verweist, wie bereits angesprochen, auf eine relativ hohe Verbleibeorientierung, welche sich auch bei befragten Schüler:innen und Studierenden aus anderen Bundesländern zeigt, die ihre Ausbildung in Sachsen absolvieren. Die allermeisten von ihnen planen, zurück in ihre Heimatregion zu gehen. Sofern es nicht solche. mit Herkunft und Familie, einer weiteren geplanten Ausbildung oder der gezielten Suche von Auslandserfahrungen, Motive sind, welche zum Verlassen des Freistaates bewegen, sind es häufig auch solche, die auf eine Unzufriedenheit mit den Standortbedingungen in Sachsen verweisen. So spielt auch die gesellschaftliche und politische Lage in Sachsen diesbezüglich eine gewisse Rolle, wird jedoch in ambivalenter Weise aufgegriffen, wenn diese sowohl kritisch ("Angst vor politisch motivierter Gewalt") im Sinne eines Grundes, Sachsen (möglicherweise) zu verlassen, als auch motivierend für den Verbleib im Bundesland ("Motivation, genau hier zu bleiben") bewertet wird. Eindeutiger sind da berufsbezogene Gründe für die Entscheidung, Sachsen zu verlassen, wie schlechte Bezahlung, ungünstige Arbeitsbedingungen, eine wahrgenommene Innovationsfeindlichkeit in der Kinder- und Jugendhilfe sowie kritisch eingeschätzte Zukunftsaussichten. Auch auf eine mangelnde politische und gesellschaftliche Wertschätzung einer sozialarbeiterischen bzw. pädagogischen Berufstätigkeit ist verwiesen wor-

Mögen damit einerseits Gründe für das Verlassen des Freistaates angesprochen sein, so ist damit andererseits in einem grundsätzlichen Sinne auf <u>strukturelle und fachliche Probleme</u> verwiesen, welche Absolvent:innen wie Berufseinsteiger:innen und Erfahrene belasten und

dementsprechend, ganz unabhängig von einem möglichen Wanderungsmotiv thematisiert wurden. Mit Blick auf das Handlungsfeld Kindertagesbetreuung wurde beispielsweise kritisiert:

"Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Sachsen sollten sich dringend ändern (Personalschlüssel, Qualifikationsverordnung, [...] die Bezahlung sollte bei allen Trägern besser werden [...] dem Fachkräfte-Mangel muss mit einer guten und attraktiven Ausbildung entgegengewirkt werden." (Berufserfahrene, 35 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, BA, Abschluss: 2010)

"Ich bin sehr gern Erzieherin, aber stelle nunmehr nach fast 4-jähriger Berufstätigkeit in diesem Arbeitsfeld fest, dass die Rahmenbedingungen sich leider nicht verbessern und eine qualitativ hochwertige Arbeit sehr viel von einem abverlangt. Ich wünsche mir Qualitätsmanager in den Kitas, welche den Arbeitgebern spiegeln, was ihre Arbeitnehmer brauchen, um angemessen Kinder und Jugendliche auf ihren Lebensweg zu begleiten." (Berufseinsteigerin, 42 Jahre, Fachrichtung: Staatl. anerkannte:r Erzieher:in, Abschluss: 2017)

"Die Kinder in den Kitas haben immer individuellere Bedürfnisse, die wir einfach nicht erfüllen können. Die Rahmenbedingungen machen uns einfach fertig und ich kann jeden verstehen, der diesen Beruf nicht länger ausführen möchte. Die Wertschätzung ist weder auf Bundes- noch Landesebene zu spüren - selbst Eltern nehmen uns nicht wahr." (Berufseinsteigerin, 31 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeit/ Sozialpädagog:in, BA, Abschluss: 2018)

Häufig genannte <u>verbesserungswürdige Aspekte im Kita-Bereich</u> sind der Betreuungsschlüssel ("eine bessere Fachkraft-Kind-Relation"), eine angemessene Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, die Größe und Ausstattung von Einrichtungen (Technik, Material) und Informationen zu Aufstiegsmöglichkeiten. Alle sozialen Arbeitsfelder betreffend werden vor allem die Vergütung, Arbeitszeiten, Verantwortung und Haftbarkeit der Mitarbeitenden, gesellschaftliche Anerkennung und der Bedarf an stärkerer Interessenvertretung genannt. Von einzelnen Absolvent:innen wird anhand der Arbeitsbedingungen begründet, dass nach dem Abschluss des Studiums der Sozialen Arbeit/ Sozialpädagogik eine alternative Ausbildung vorgezogen wird (z.B. zum/ zur Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in). Im Arbeitsfeld der offenen Kinder- und Jugendarbeit wird von einer Befragten die "jährliche Unsicherheit von Weiterförderung und […] Mittelknappheit" thematisiert, welche anhand der "hohen Fluktuation an (jungen) Mitarbeiter:innen in der Region" sichtbar wird und die kontinuierliche Beziehungsarbeit im Arbeitsfeld gefährdet. Im Bereich Hilfen zur Erziehung schließlich werden im Zusammenhang mit dem Studium Soziale Arbeit/Sozialpädagogik konkrete Hindernisse bei der Teilnahme an Weiterbildungen benannt:

"Aufgrund des vorangegangenen Studiums, werden Absolvent:innen teilweise Weiterbildungen verwehrt bzw. gibt es in Sachsen leider zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter des Jugendamtes/ Hilfen zur Erziehung." (Berufseinsteigerin, 24 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, BA, Abschluss: 2018)

Einzelne Anmerkungen thematisieren Schwierigkeiten bei der staatlichen Anerkennung im öffentlichen Dienst in Sachsen nach dem Studium in einem anderen Bundesland (z.B. im Fall einer Studierenden der Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Soziale Arbeit in Baden-Württemberg) sowie den erschwerten Zugang zu christlichen Trägern in Abhängigkeit von der Konfession. Ferner wird die Flexibilität bei der beruflichen Anerkennung (z. B. von heilpädagogischen Zusatzqualifikationen) und beim formalen Zugang zu Stellen angesprochen, auch im Zusammenhang mit der Frage "Warum wollen Sie Sachsen verlassen?"

Wenngleich, so das Fazit an dieser Stelle, die Ergebnisse auf ein hohes Maß an Verbleibeorientierung hindeuten, und die angeführten Aspekte nur bei einem Teil der Wanderungswilligen als Grund für das Verlassen des Freistaates angeführt werden, so verweisen die Befunde auf einige grundsätzliche Probleme in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen, die auch und gerade von jenen adressiert werden, die in Sachsen geblieben sind. Hier bedarf es struktur- und

fachpolitischer Diskurse über die Frage, wie die jeweiligen Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessert werden können, wie die fachlichen Perspektiven von Berufseinsteiger:innen ebenso wie von Erfahrenen verbessert werden können und wie mithin eine eigentlich als erfüllend erlebte berufliche Tätigkeit mit als dem widersprechend erlebten Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen in Einklang gebracht werden kann.

3.7 Arbeitgeber, Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven

Die Entscheidung für einen konkreten Arbeitsplatz wird von vielfältigen Faktoren beeinflusst. Neben regionalen Standortbedingungen und dem Wissen um fachliche Profile und strukturelle Besonderheiten der lokalen Einrichtungs- und Trägerlandschaft, wie sie in den vorstehenden Abschnitten vorgestellt und diskutiert wurden, sind <u>Erwartungen an den Arbeitgeber und die jeweiligen Arbeitsbedingungen</u> sicherlich die wichtigsten Aspekte, welche bei der Wahl einer konkreten Arbeitsstelle eine Rolle spielen. Dementsprechend wurden die Teilnehmer:innen zu ihren diesbezüglichen Einschätzungen befragt. Ferner interessierten neben der Frage nach trägerspezifischen Präferenzen Erfahrungen und Gründe für einen Arbeitgeberwechsel. Insgesamt geben die Darstellungen in diesem Abschnitt Auskunft über die Erwartungen, Ansprüche und Erfahrungen, welche die Befragten mit ihrem konkreten Arbeitgeber verbinden und liefern ggf. Anhaltspunkte für eine qualifizierte Personalgewinnung in Zeiten eines erhöhten Fachkräftebedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe, nicht nur in Sachsen.

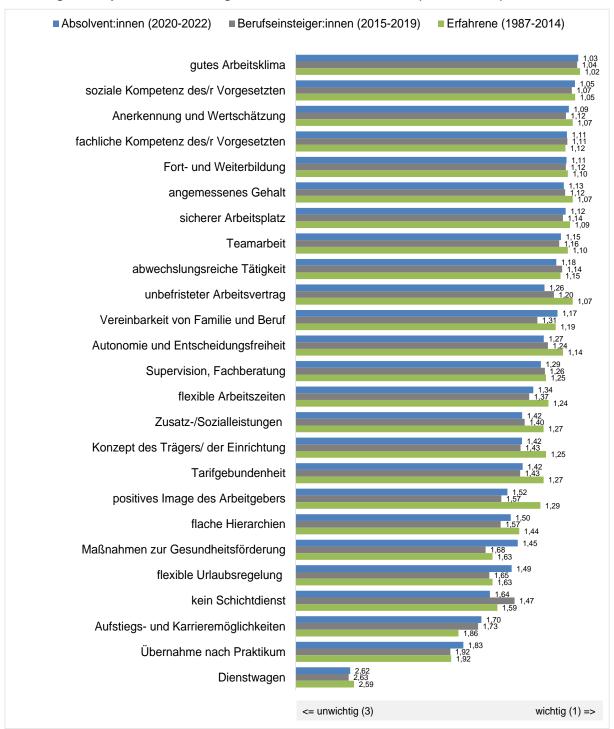
3.7.1 Ansprüche und Erwartungen an den Arbeitgeber

Was die Erwartungen und Ansprüche der Befragten an den Arbeitgeber anbetrifft, so verweisen die Ergebnisse auf ein differenziertes, recht hohes Anspruchsniveau, denn alle Aspekte zur Organisationskultur, zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich eines angemessenen Gehalts, zur Tätigkeit, zu fachlichen/ sozialen Charakteristika des Arbeitgebers sowie zu Fort- und Weiterbildung werden von den Befragten im Bereich zwischen 1,0 und 1,9 als (tendenziell) wichtig bewertet. Nur der Dienstwagen steht als materieller Aspekt mit 2,6 eher abseits. Auch Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Option, nach dem Praktikum übernommen zu werden, gehören zu den Aspekten, die von den Befragten weniger erwartet werden. Werden nur diejenigen Aspekte betrachtet, welche von allen drei Kohorten in ihrer Bedeutung als sehr wichtig (zwischen 1,0 und 1,25) angesehen werden, so kristallisiert sich ein Erwartungs- und Anforderungsprofil heraus, welches ein positives Arbeitsklima, einen angemessenen und kompetenten Führungsstil, Abwechslungsreichtum in der Arbeit, angemessene Bezahlung und eine gewisse soziale Sicherheit beinhaltet sowie Möglichkeiten der fachlichen Fort- und Weiterbildung bietet. Generell zeigt sich, wenngleich die Differenzen, mit Ausnahme der bereits genannten Aspekte Dienstwagen, Übernahme und Karrieremöglichkeiten, bei den Durchschnittswerten recht gering sind, dass fachliche und soziale sowie strukturelle Aspekte von den Befragten im Vergleich zu solchen, die auf Sozialleistungen oder arbeitsorganisatorische Fragen verweisen, als etwas wichtiger bewertet werden.

Die Ansprüche der einzelnen Kohorten liegen dabei weitgehend eng beieinander. Die Kohorte der Erfahrenen gibt insgesamt etwas höhere Ansprüche (durchschnittlich 1,3) als die beiden jüngeren Kohorten (1,4) an. Für die Erfahrenen sind z.B. die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses wie die Tarifgebundenheit, ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder flexible Arbeitszeiten wichtiger, auch die Anforderungen an das Image und das Konzept des Trägers/der Einrichtung sind höher. Der Anspruch an Autonomie und Entscheidungsfreiheit in der Tätigkeit nimmt mit dem Alter der Kohorten zu. Absolvent:innen erhoffen sich dafür eher flexible Urlaubsregelungen, Angebote der Gesundheitsförderung oder die Übernahme nach dem Praktikum als die älteren Kohorten. Diese Differenzen zwischen den beiden Gruppen verweisen

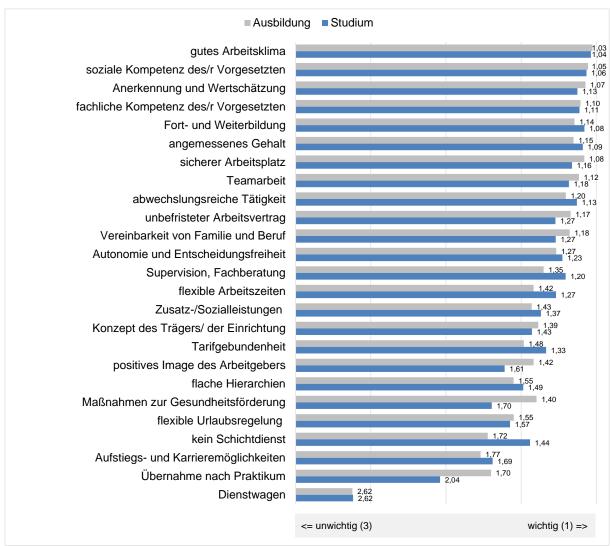
möglicherweise auf entsprechende Erfahrungen im Beruf, bspw. mit verschiedenen Arbeitgebern, veränderte Prioritäten, bspw. im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie, oder auch gestiegene Ansprüche an die individuellen Betätigungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten auf Seiten der Erfahrenen.

Abbildung 68: Anspruch an den Arbeitgeber nach Kohorten, Mittelwerte (n=555 bis 561)



Auch die Ansprüche der Befragten mit Studium (1,4) und Ausbildung (1,4) liegen eng beieinander. Mit einem Studium sind die Ansprüche an die Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Tarifgebundenheit, keinen Schichtdienst und Zusatz-/Sozialleistungen wie Weihnachtsgeld etc. etwas höher als mit einer Ausbildung. Auch Angebote der Supervision und Fachberatung sind für diese Gruppe deutlich wichtiger, was insgesamt auf etwas höhere fachliche Erwartungen an die Berufstätigkeit und das berufliche Umfeld verweisen könnte. Für Befragte mit Ausbildung sind dafür u.a. die Übernahme nach einem Praktikum, Angebote der Gesundheitsförderung und das Image des Arbeitgebers wichtiger. Interessant ist, dass sich die Ansprüche an Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zwischen den zwei Gruppen kaum unterscheiden, bei den Befragten mit Studium sind sie nur minimal höher (1,7) als bei den Befragten mit Ausbildung (1,8), rangieren dabei aber eher im letzten Drittel der Prioritätenliste.

Abbildung 69: Anspruch an den Arbeitgeber nach Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=555 bis 561)



Insgesamt zeichnen die Ergebnisse der Befragung in diesem Punkt das Bild einer mit Blick auf den Arbeitgeber und das konkrete Arbeitsumfeld <u>insgesamt sehr anspruchsvollen Erwartungshaltung</u>, ganz unabhängig von Alter und Qualifikation der Befragten. Den Kern dieser Anspruchshaltung bilden dabei Aspekte, welche das konkrete Arbeitsklima, das fachliche Umfeld

und die damit verbundenen Möglichkeiten, sowie soziale Faktoren, bspw. mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die Bezahlung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes in besonderer Weise betonen.

Werden die Erwartungshaltungen mit Einschätzungen zur erfahrenen Arbeitsrealität in Beziehung gesetzt, so zeigt sich (Abbildung 70), dass die genannten Aspekte durch die Arbeitgeber in Sachsen in recht umfassendem Maße erfüllt werden können. Mit Bewertungen im Bereich zwischen 1,7 und 2,1 (inkl. Dienstwagen bis 2,6) liegen Anspruch und Erfahrung nicht allzu weit voneinander entfernt, wenngleich die Bewertung der Wirklichkeit etwas unterhalb der Bewertung der Ansprüche liegt. Ausgeprägtere Differenzen zeigen sich dabei mit Blick auf ein angemessenes Gehalt (2,1), Zusatz- und Sozialleistungen, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, flache Hierarchien oder flexible Urlaubsregelungen (2,0). Aber auch die Kompetenzen der Vorgesetzten, das Arbeitsklima sowie die erfahrene Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit werden im Vergleich zu den Erwartungshaltungen recht kritisch eingestuft. Hingegen werden Aspekte die Teamarbeit betreffend oder solche im Zusammenhang mit Arbeitsplatzsicherheit, fachlichen Unterstützungs- und Entfaltungsmöglichkeiten zwar etwas entfernt von dem Erwartungsprofil angesiedelt, können aber in ihrer durchschnittlichen Ausprägung als weitgehend eingelöst betrachtet werden. Insbesondere sind es also spezifische Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, wie solche des Arbeitsklimas und der Arbeitsorganisation sowie die monetäre Anerkennung der geleisteten Arbeit, welche in der erfahrenen Realität recht stark von den individuellen Erwartungen an die Berufstätigkeit abweichen.

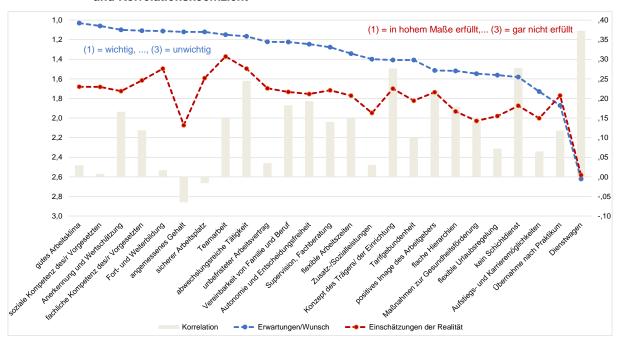


Abbildung 70: Anspruch und Wirklichkeit beim Arbeitgeber Mittelwert (T-Test bei gepaarten Stichproben) und Korrelationskoeffizient

Interessant sind dabei die <u>beobachtbaren Differenzen zwischen den Qualifikationsgruppen.</u>
Während Befragte mit einem Studienabschluss lediglich die Flexibilität von Arbeitszeiten erkennbar positiver einschätzen als Befragte mit einem Fachschulabschluss, so verweisen diese in einer Vielzahl von Aspekten, z.B. solche, welche die Kompetenzen der Vorgesetzten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, das Konzept des Trägers und dessen Image, Leistungen der Gesundheitsförderung oder Karrieremöglichkeiten, in ihren Einschätzungen in stärkerem

^{*} p \leq 0,05, **p \leq 0,01 signifikante Unterschied

Maße auf positive Erfahrungen. Möglicherweise stehen Fachkräfte mit Studienabschluss ihren konkreten oder potenziellen Arbeitsbedingungen etwas kritischer gegenüber, was auf eine im Vergleich etwas höhere Anspruchshaltung verweisen könnte, die in der Praxis nur zum Teil eingelöst werden kann.

■ Ausbildung ■ Studium gutes Arbeitsklima soziale Kompetenz des/r Vorgesetzten Anerkennung und Wertschätzung fachliche Kompetenz des/r Vorgesetzten Fort- und Weiterbildung angemessenes Gehalt sicherer Arbeitsplatz Teamarbeit abwechslungsreiche Tätigkeit unbefristeter Arbeitsvertrag Vereinbarkeit von Familie und Beruf Autonomie Supervision, Fachberatung flexible Arbeitszeiten Zusatz-/Sozialleistungen Konzept des Trägers/ der Einrichtung Tarifgebundenheit positives Image des Arbeitgebers 1.81 1,90 1,97 flache Hierarchien Gesundheitsförderung 1.92 2,03 1,93 flexible Urlaubsregelung kein Schichtdienst Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten 1,94 2.06 Übernahme nach Praktikum Dienstwagen in hohem Maße (1) => <= gar nicht (3)

Abbildung 71: Wirklichkeit bei Arbeitgebern nach Schüler:innen und Studierenden, Mittelwerte (n=416 bis 533)

3.7.2 Erwartungen an den ersten Arbeitgeber

Die Frage nach den Erwartungen und Ansprüchen an den Arbeitgeber gewinnt noch einmal einen besonderen Bias, wenn diese an Berufseinsteiger:innen herangetragen wird mit der Bitte, Auskunft über die Erwartungen an ihren ersten Arbeitgeber zu geben. Folglich wurden entsprechend konkretisierende und vertiefende Informationen während der Befragung von Abolvent:innen und Berufseinsteiger:innen mit einer offenen Frage erhoben. Insgesamt haben hierzu 353 Befragte Angaben gemacht, aus welchen sieben Hauptkategorien, inklusive "sonstiges", und 31 Unterkategorien abgeleitet und inhaltlich zusammengefasst wurden. Die Antworten stammen sowohl von Studierenden und Auszubildenden als auch von Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen der Abschlussjahrgänge zwischen 2016 und 2020. Einen Überblick über die Haupt- und Unterkategorien gibt die nachstehende Tabelle.

Tabelle 14: Offene Nennungen "Erwartungen an den ersten Arbeitgeber" (n=353)

Kategorien	Anzahl der Nennungen				
Organisationskultur (n = 191)					
Werte	81				
Arbeitsklima und Team	70				
Autonomie der Mitarbeitenden	32				
flache Hierarchien	8				
Unterstützung durch Arbeitgeber (n = 159)					
Einarbeitung	67				
allgemeine Unterstützung des Berufseinstiges	45				
Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen	19				
Integration/ Aufnahme im Team)	9				
Supervision	8				
keine Überforderung	6				
Mentoring	5				
Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses (n =	93)				
angemessenes Gehalt	43				
unbefristeter Arbeitsvertrag und sicherer Arbeitsplatz	16				
Arbeitszeiten	12				
Stellenumfang	7				
Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7				
Tarifgebundenheit	6				
Sabbat-Jahr	2				
Professionelle Weiterentwicklung (n = 57)					
Fort- und Weiterbildung	27				
Reflexionsmöglichkeiten	13				
berufliche Erfahrung und Weiterentwicklung	9				
Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten	7				
berufliche Vernetzung	1				
Besonderheiten der Einrichtung (n = 44)					
fachliche und soziale Kompetenzen des Arbeitgebers	25				
Rahmenbedingungen (Ort, Ausstattung, Organisation)	8				
Erwartungen an die Tätigkeit, Aufgaben	7				
Konzept	3				
Angebote der Gesundheitsförderung	1				
Spezielle Erwartungen und Bedürfnisse (n = 7)					
Übernahme nach Ausbildung/ Praktikum	3				
Besondere Bedürfnisse, Erkrankung	2				
Erwartungen an das Bewerbungsverfahren	2				

Am häufigsten genannt wird die Bedeutung von Faktoren, welche die <u>Organisationskultur</u> des Arbeitgebers betreffen. Hierzu zählt vor allem die Einbettung von Werten wie Wertschätzung, Anerkennung und Vertrauen gegenüber Mitarbeitenden sowie die Offenheit und Innovationsbereitschaft des Arbeitsgebers in die Organisationskultur. Auch Empathie, Fehlerfreundlichkeit, Transparenz und Toleranz sind häufig genannte Aspekte. Daran anknüpfend werden das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit im Team häufig genannt, ebenso wie der Wunsch nach flachen Hierarchien und Autonomie als Kennzeichen der Organisationskultur. Zu letzterem zählen Mitbestimmungsrechte in der Einrichtung und "die Möglichkeit, meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen zu können [und] selbstbestimmt arbeiten zu dürfen." Ebenfalls werden Erwartungen an die Unterstützung durch den Arbeitgeber formuliert, hierbei insbesondere an

die gute fachliche Einarbeitung und allgemeine Unterstützung beim Berufseinstieg. Dies betrifft sowohl Absolvent:innen eines Studiums als auch einer Ausbildung. Genannt werden unter anderem eine angemessene Einarbeitungszeit ("trotz Fachkräftemangel"), praktische Hilfestellungen ("an die Hand nehmen und vielerlei Erklärungen in den ersten Wochen"), der Rückhalt durch Kolleg:innen und Leitung sowie das Verständnis in Bezug auf fehlende Praxiserfahrung:

"[...] das Verständnis, dass man lernbereit ist, aber vielleicht von Anfang an noch nicht alles 100 prozentig "glatt" läuft. Das Verständnis, dass man direkt vom Studium kommt und noch nicht allzu viel Praxiserfahrung nachzuweisen hat, gerade, wenn man in einem Arbeitsfeld beginnt, in dem man bisher nur theoretisch Wissen aneignen konnte." (Studentin, 25 Jahre, Fachrichtung: Sozialarbeiter:in/ Sozialpädagog:in, BA, Abschluss: 2021)

Dazu gehört auch die Unterstützung bei der Integration und Aufnahme im kollegialen Umfeld und die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, dieser Punkt wird zweimal im Hinblick auf den Studienabschluss im Fach Kindheitspädagogik genannt. Als konkrete Erwartungen an Unterstützungsangebote des Arbeitgebers werden Supervision und Mentoring genannt. Explizit benennen Einzelne, dass sie fachlich keiner Überforderung ausgesetzt werden wollen, z. B. wird die fehlende Praxiserfahrung während der schulischen Ausbildung zum/zur staatl. anerkannten Erzieher:in genannt:

"Praxiserfahrung die man in 5 Jahren Ausbildung viel zu wenig erfahren durfte [...] Einleitungs-/ Einführungszeit: ich fühle mich nicht genug vorbereitet, um beispielsweise ein Aufnahmegespräch etc. direkt alleine zu führen. Noch keine Praxiserfahrung darin und das nach 4 Jahren Ausbildung bisher." (Auszubildende, 20 Jahre, Fachrichtung: Sozialassistent:in und staatl. anerkannte:r Erzieher:in, Abschluss: 2021)

Zu den Erwartungen an die <u>Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses</u> gehören ein der Qualifikation angemessenes Gehalt, ein unbefristeter Arbeitsvertrag und sicherer Arbeitsplatz, mitarbeiterfreundliche und geregelte Arbeitszeiten (z. B. kein Schichtdienst), konkrete Vorstellungen zum Stellenumfang (sowohl Teilzeit als auch Vollzeit betreffend) sowie die Möglichkeit eines Sabbat-Jahres. Auch eine tarifliche Bindung des Gehalts wird mit überwiegend positiven Erwartungen verknüpft, z. B wird eine dem Studienabschluss entsprechende Eingruppierung erwartet. Diese Rahmenbedingungen stehen in Verbindung zur Erwartung an eine gewisse Work Life Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von Einzelnen werden die Rahmenbedingungen nach Abschluss der Ausbildung (hier: Erzieher:in) bewertet:

"Theoretisch: gutes Gehalt, selbst entscheidend Teil oder Vollzeit, Wunscheinrichtung, Aufstiegschancen, Möglichkeit zum Studieren oder wenigstens bezahlte Zusatzqualifikationen; Praktisch: NICHTS, da das niemand bietet." (Berufseinsteigerin, 20 Jahre, Fachrichtung: Staatl. anerkannte:r Erzieher:in, Abschluss: 2020)

Die Kategorie <u>Professionelle Weiterentwicklung</u> umfasst die Erwartungen der Befragten an Fort- und Weiterbildung, das Interesse an beruflicher Erfahrung und Weiterentwicklung sowie die Möglichkeit zur kontinuierlichen Reflexion der praktischen Arbeit - sowohl individuell als auch im Team. Auch Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und die berufliche Vernetzung gehören hierzu. Die aktive Förderung und das Ermöglichen von (Zusatz-)Qualifizierungen durch den Arbeitgeber stellt einen Aspekt der Erwartungen dar:

"Möglichkeiten, die mir geboten werden, um mich fortzubilden und die Chance sowie Unterstützung diese wahrzunehmen." (Auszubildende, 19 Jahre, Fachrichtung: Staatl. anerkannte:r Erzieher:in, Abschluss: 2022)

Zu den <u>Besonderheiten der Einrichtung</u> zählen Erwartungen an die fachlichen und sozialen Kompetenzen des Arbeitgebers und die Professionalität des Handelns, z. B. die "Orientierung

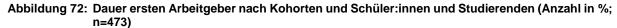
an wissenschaftlichen Handlungskonzepten, Wissenstransfer und Anwendung von Methoden Sozialer Arbeit, gute fachliche Begleitung." Die Rahmenbedingungen der Einrichtung, wie z.B. der Ort, die Ausstattung und Personalpolitik (z.B. Betriebsrat, Angebote der Gesundheitsförderung) sowie die Identifikation der Befragten mit dem Konzept der Einrichtung (z.B. die Befürwortung bestimmter Erziehungskonzepte) wird von einigen genannt, ebenso wie Erwartungen an konkrete Aufgaben und Tätigkeitsbereiche. Weitere individuelle Erwartungen sind die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse aufgrund von Krankheiten, die Übernahme nach Ausbildung/Praktikum und Erwartungen an das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren.

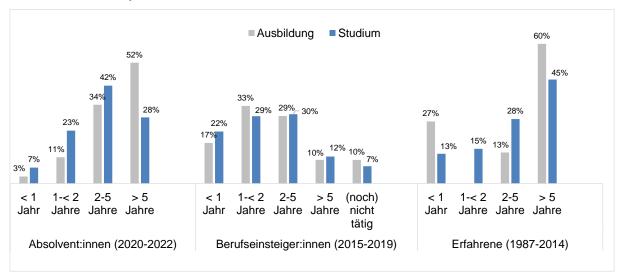
3.7.3 Arbeitgeberwechsel

Die Frage nach einem Arbeitgeberwechsel ist weniger mit Blick auf die Tatsache, dass und wie oft es einen solchen gegeben hat, sondern vielmehr hinsichtlich der Gründe, welche dazu geführt haben, von einigem Interesse. Denn diese Gründe können vielfältiger Natur sein und darin bspw. auf individuelle Entwicklungsmotive, Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber, dem Arbeitsfeld oder gar dem Beruf verweisen. Insofern können die Antworten Auskunft darüber geben, wo von den Befragten ggf. besonders kritische Aspekte die Praxis betreffend gesehen, aber auch ob und welche Entwicklungspotenziale von ihnen genannt werden.

Zunächst wurde jedoch gefragt, wie <u>lange die Befragten bei ihrem ersten Arbeitgeber tätig</u> waren bzw. sie planen, bei diesem nach Aufnahme einer Berufstätigkeit tätig zu bleiben. Die Daten geben Hinweise auf Wechselerfahrungen bzw. Wechselmotivation bzw., gewissermaßen spiegelbildlich, hinsichtlich Verbleibeorientierung und Arbeitgeber- und damit auch Arbeitsfeldtreue. Hinsichtlich der beruflichen Erfahrung beim ersten Arbeitgeber zeigt die Stichprobe eine recht differenzierte Zusammensetzung. Der Großteil der 566 Befragten gibt eine <u>Tätigkeitsdauer von zwei bis fünf Jahren</u> (155 Personen, 27%) <u>bzw. von über fünf Jahren (145 Personen, 26%) beim ersten Arbeitgeber an</u>. Weitere 100 Personen (18%) nennen eine Dauer von ein bis zwei Jahren und 59 Befragte sind oder waren seit unter einem Jahr (10%) beim ersten Arbeitgeber tätig. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten, nämlich 16 (3%), waren zum Zeitpunkt der Befragung (noch) nicht berufstätig. Schließlich gaben 93 Befragte an noch nicht zu wissen, wie lange sie bei ihrem ersten Arbeitgeber tätig sein werden.

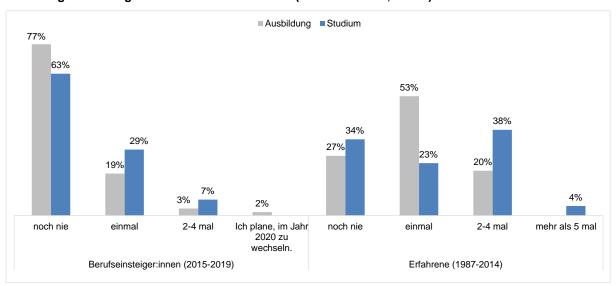
Die kohortenspezifischen Angaben weisen auf eine längere Verweildauer beim ersten Arbeitgeber in der Kohorte der Erfahrenen, aber auch bei entsprechenden Orientierungen der Absolvent:innen hin, die gefragt wurden, wie lange sie bei ihrem ersten Arbeitgeber tätig sein wollen. Bei den Berufseinsteiger:innen gibt der Großteil einen Zeitraum zwischen ein bis zwei bzw. zwei bis fünf Jahren an, was vermutlich mit Befristungsverhältnissen beim Berufseinstieg zusammenhängt. Insgesamt scheinen die Befragten mit Ausbildung längerfristiger auf ihren ersten Arbeitgeber orientiert, wenn mehr als die Hälfte der Absolvent:innen angeben, dort mehr als fünf Jahre tätig sein zu wollen und sich bei den Erfahrenen ein noch ausgeprägteres Bild zeigt.





Im Falle eines Arbeitgeberwechsels sind die <u>Gründe</u> von Interesse, welche zu dieser Entscheidung geführt haben, zumal dann, wenn nicht von vornherein ein Wechsel in einem gewissen Zeitraum nach dem Berufseinstieg, bspw. im Sinne einer bewusst geplanten Neuorientierung, vorgesehen war. Von <u>238 Befragten mit Berufserfahrung</u>, denen die Frage nach einem Arbeitgeberwechsel vorgelegt wurde, <u>haben 140 (60%)</u> noch nie ihren Arbeitgeber gewechselt, was grundsätzlich zunächst einmal eine hohe Arbeitgebertreue und Beschäftigungskontinuität indiziert. Insgesamt haben 95 Befragte bis zum Befragungszeitpunkt bereits einen Arbeitgeberwechsel vollzogen, davon 64 (27%) einmal und 31 (13%) zwischen zwei und viermal. Eine Person plante zum Zeitpunkt der Befragung, den Arbeitgeber im Jahr 2020 zu wechseln. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Erfahrenen, die seit ihrem Abschluss kontinuierlich bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, signifikant niedriger als bei den Berufseinsteiger:innen. Sie haben im zeitlichen Verlauf ihrer beruflichen Erfahrung insgesamt mehr Wechsel vollzogen. Die Befragten mit Ausbildungsabschluss wechseln ihren Arbeitgeber seltener als diejenigen mit einem Studium, was wiederum auf ein im Vergleich zu hochschulisch Qualifizierten eingeschränkteres Spektrum an beruflichen Möglichkeiten verweisen kann.

Abbildung 73: Arbeitgeberwechsel nach Kohorten (Antworten in %; n=238)



Gefragt nach den <u>Gründen</u> für einen Wechsel haben insgesamt 55 Berufseinsteiger:innen und 39 Erfahrene, also 94 Personen, angegeben, warum sie ihren Arbeitgeber in der Vergangenheit gewechselt haben. Als häufigste Gründe werden von den Berufseinsteiger:innen die <u>persönliche Weiterentwicklung</u>, das Arbeitsklima im Team und die geringe Wertschätzung/Anerkennung der eigenen Tätigkeit angegeben. Auftreten und Verhalten von Vorgesetzten und die allgemeine Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber spielen in allen Kohorten eine zentrale Rolle. In der jüngeren Kohorte werden mangelnde Einarbeitung und Aufstiegschancen, die Länge des Arbeitsweges und die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit häufiger angegeben als bei den Erfahrenen. Familiäre Gründe spielen dafür häufiger bei den Erfahrenen eine Rolle.

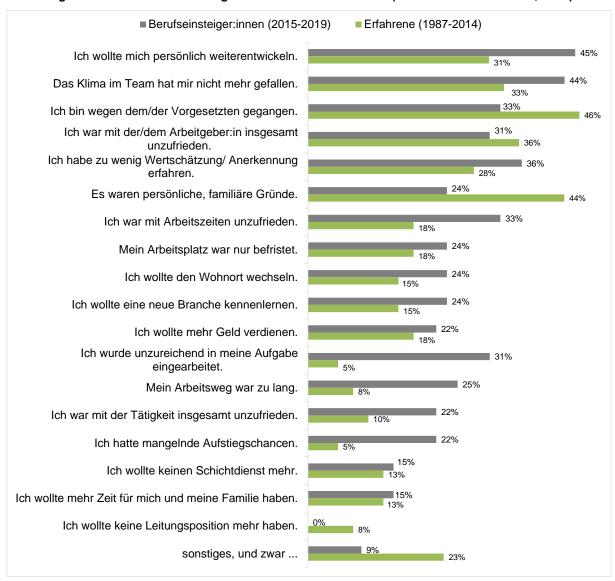


Abbildung 74: Motive für einen Arbeitgeberwechsel nach Kohorten (Mehrfachantworten in %; n=94)

Strukturelle bzw. arbeitsorganisatorische Gründe, wie die Entfernung zum Arbeitsort, Schichtdienst, der Wunsch nach mehr freier Zeit, spielen im Vergleich dazu eine eher untergeordnete Rolle. Auch die Bezahlung markiert zwar einen relativ wichtigen Anlass, die Stelle zu wechseln, erlangt jedoch nicht den Stellenwert, welcher fachlichen wie persönlichen Defiziten auf Seiten des Arbeitgebers und individuellen Entwicklungsplanungen zugewiesen wird. Bezogen darauf entsteht ein Bild, dass vor allen Dingen die konkreten Bedingungen bei den Arbeitgebern in einer hohen inhaltlichen Bandbreite adressiert, während private Gründe und auch

strukturelle Gründe, wie Bezahlung und Aufstiegschancen, zwar nicht unbedeutend sind, gegenüber den erstgenannten jedoch deutlich weniger häufig angeführt werden.

3.7.4 Die Wahl des Trägers

Abschließend soll in diesem Abschnitt auf eventuelle Präferenzen der Befragten hinsichtlich des Trägers eingegangen werden. Dies ist insofern von Interesse, als die Trägerlandschaft in der Bundesrepublik und damit auch in Sachsen strukturell sehr vielfältig ist, damit aber auch Unterschiede bei Arbeitsbedingungen, Bezahlung sowie mit Blick auf inhaltliche Arbeits- und Aufgabenfelder etc. korrespondieren. Von 479 Befragten gaben 281 (59%) an, bevorzugt bei einem Verband oder größeren Träger tätig sein zu wollen. Auch öffentliche Träger (268, 56%) und konfessionell ungebundene Träger (267, 56%) verzeichnen hohe Anteile. Während kleine Vereine und konfessionell gebundene Träger sich eher im Mittelfeld befinden, werden privatgewerbliche Träger und freiberufliche Tätigkeiten am wenigsten bevorzugt, was vermutlich mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen zusammenhängt (bspw. mit Blick auf Bezahlung, Tarifbindung, sicheren Arbeitsplatz etc.). Mit 97 Befragten wollen sich ein Fünftel nicht auf eine Trägerform festlegen. Bemerkenswert ist der insgesamt doch recht hohe Anteil von knapp einem Fünftel der Antworten, welche die prinzipielle Vorstellung einer freiberuflichen Tätigkeit angeben. Auffällig ist ebenfalls, dass Befragte mit Studium eine Tätigkeit bei größeren und konfessionell ungebundenen Trägern deutlich bevorzugen. Für privat-gewerbliche Träger, freiberufliche Tätigkeit und nicht-festgelegte Trägerformen haben Befragte mit Ausbildung eine stärkere Präferenz. Interessant ist auch die stärkere Orientierung der jüngeren Kohorten an der öffentlichen Trägerlandschaft im Vergleich zu erfahrenen Kohorten, die häufiger eine Tätigkeit bei einem freigemeinnützigen Träger bevorzugen.

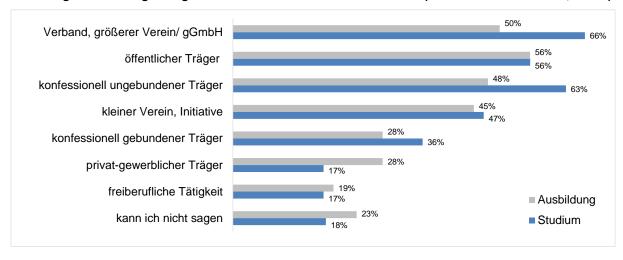


Abbildung 75: Bevorzugte Träger nach Schüler:innen und Studierenden (Mehrfachantworten in %; n=479)

Ein genauerer Blick auf das Antwortverhalten in den unterschiedlichen Kohorten unterstreicht noch einmal die <u>starke Präferenz der Absolvent:innen für eine Tätigkeit bei einem öffentlichen Träger</u>. Aber auch privat-gewerbliche Träger werden von den Absolvent:innen etwas häufiger ins Kalkül gezogen, möglicherweise eine Reaktion auf die sich wandelnde Trägerlandschaft in einigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe. Wie bereits angedeutet, ziehen die Erfahrenen im Gegensatz dazu eine Beschäftigung bei einem größeren Träger sowie bei konfessionell gebundenen Trägern vor.

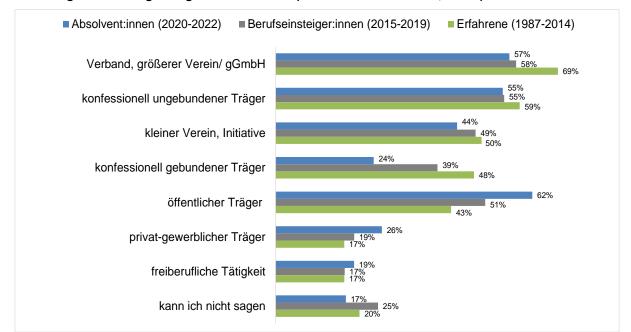


Abbildung 76: Bevorzugte Träger nach Kohorten (Mehrfachantworten in %; n=479)

3.7.5 Zentrale Befunde zu Arbeitgebern

Als Hauptergebnis kristallisiert sich mit Blick auf die Erfahrungen und Einschätzungen zu Arbeitgebern eine grundsätzlich hohe Anspruchshaltung der Befragten heraus, die noch dazu, mit Ausnahme des Dienstwagens oder, schon mit deutlichen Abstrichen, der Erwartung, nach einem Praktikum übernommen zu werden, über alle Ebenen – private, atmosphärische, fachliche und strukturelle – hinweg durchgehalten wird. Damit korrespondiert eine im Grundsatz ähnliche Realitätseinschätzung, die zwar über weite Strecken eine gewisse Differenz zwischen Erwartung und Wirklichkeit aufweist, diese aber nur beim Gehalt, der Gesundheitsförderung, den Zusatz- und Sozialleistungen sowie den Arbeitszeiten wirklich auffällig ist. Damit ist zum einen eine in der Gesamtschau als relativ hoch einzuschätzende Zufriedenheit mit dem Praxisbzw. Realitätserleben bei den Befragten gemessen an ihren Erwartungen und Ansprüchen zu konstatieren. Deutlich wird in den als besonders kritisch erlebten Aspekten aber auch, dass hier einige der grundsätzlichen, bereits weiter oben angesprochenen Strukturprobleme der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen erneut angesprochen werden. Diese zeigen sich ein Stück weit auch in den Ergebnissen zum Arbeitgeberwechsel. Zwar spielen hier konkret auf den Arbeitgeber bezogene Gründe eine wichtige und vermutlich nicht selten ausschlaggebende Rolle. Aber auch hier lassen sich Gründe identifizieren, die - berufliche Anerkennung und Wertschätzung, Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten bei Erzieher:innen – auf strukturelle Problemlagen verweisen.

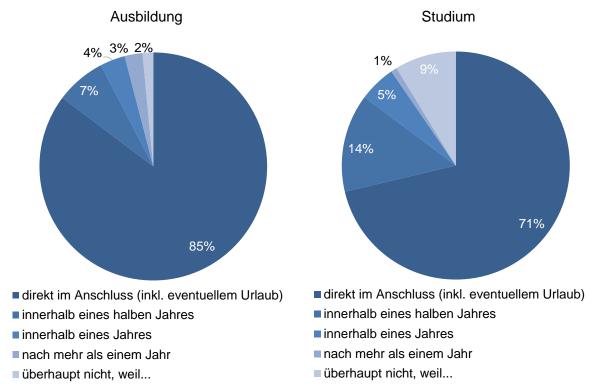
Die Ergebnisse zur Frage, was einen guten ersten Arbeitgeber ausmacht, fördern ebenfalls eine umfassende und darin hohe Erwartungshaltung zu Tage, die aber auch in den antizipierten oder erlebten Erfordernissen des Berufseinstieges ihre Ursache hat. So bestätigen sich hier die bereits im Kontext von Ausbildung und Studium angesprochene Notwendigkeit und damit Erwartung an den ersten Arbeitgeber, den Einstieg in die Berufspraxis gut zu begleiten, Lernprozesse und die individuelle berufliche Identitätsfindung zu unterstützen. Bemerkenswert sind aber auch hier die meistgenannten Erwartungen und Ansprüche an den Arbeitgeber, welche auf Aspekte wie Werte, Teamkultur etc. verweisen und in diesem Sinne den potenziellen Arbeitgeber in umfassender Weise adressieren.

3.8 Individuelle Berufs- und Entwicklungsperspektiven

Die individuellen Berufs- und Entwicklungsperspektiven der Befragten wurden in verschiedener Hinsicht während der Befragung thematisiert. Zum einen wurden bisher noch nicht Berufstätige nach ihren persönlichen Stellenaussichten befragt. Zum anderen wurden den Teilnehmer:innen Fragen zu ihren individuellen Planungen die fachliche und persönliche Weiterentwicklung betreffend gestellt. Schließlich wurden als besonderer Aspekt mögliche Stellenwechsel und die Ursache für eine solche Entscheidung erhoben.

Die Frage nach den konkreten Aussichten, in eine Berufstätigkeit einzusteigen, wurde nur jenen Befragten vorgelegt, die bisher nicht berufstätig sind. Insgesamt 312 Personen haben angegeben, wann der Berufseinstieg nach ihrem Abschluss geplant ist. Die große Mehrheit, nämlich 250 (80%) von ihnen, strebt den Berufseinstieg direkt nach dem Abschluss an, wobei unter den Schüler:innen der Anteil höher ist als bei den Studierenden. Weitere 30 (10%) planen den Berufseinstieg innerhalb eines halben Jahres, jeweils 13 (4%) planen ihn innerhalb eines Jahres oder überhaupt nicht. Letzteres trifft häufiger auf Studierende zu: Als Gründe hierfür werden unter anderem die Aufnahme eines weiterführenden Studiums (Master, anderes Fach) oder eines berufsbegleitenden Studiums, einer Ausbildung, einer Tätigkeit als Au-Pair oder eine bereits bestehende andere Berufstätigkeit angegeben. Sechs Befragte (2%) wollen erst nach über einem Jahr in eine berufliche Tätigkeit einsteigen.

Abbildung 77: Berufseinstieg nach Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=312)



Von einer gewissen Relevanz für die Absicht und den Zeitpunkt des Einstiegs in eine Berufstätigkeit ist die Aussicht auf eine konkrete Arbeitsstelle. Danach gefragt gaben von insgesamt 327 Personen – davon 311 Absolvent:innen und 16 Berufseinsteiger:innen – 203 (62%) als Antwort an, eine Stelle in Aussicht zu haben und 124 Personen (38%) beantworten diese Frage negativ. Etwas weniger als zwei Drittel der Betreffenden hatten mithin zum Befragungszeitpunkt eine konkrete Stelle in Aussicht. Der Anteil derjenigen, welche die Frage abschlägig beschieden, erscheint sehr hoch, jedoch muss eine entsprechende Antwort diesbezüglich

nicht notwendigerweise auf Integrationsprobleme oder enttäuschte Erwartungen verweisen, sondern kann auch mit individuellen Zukunftsplanungen korrespondieren, die nicht auf eine berufliche Beschäftigung ausgerichtet sind.

Hinsichtlich der unterschiedlichen Statusgruppen, hier nur Absolvent:innen und Berufseinsteiger:innen, zeigt sich, dass bei den Absolvent:innen diejenigen mit einem Studienabschluss zu einem höheren Anteil noch keine konkrete Stelle in Aussicht haben. Dies gilt auch, wenngleich nicht so deutlich ausgeprägt, für die Berufseinsteiger:innen. Wie bereits angedeutet, muss diese Differenz nicht zwangsläufig ein Problem indizieren. Möglicherweise gehen die Differenzen z.T. darauf zurück, dass Studienabsolvent:innen, bspw. eines Bachelorstudiengangs, die Aufnahme eines weiterführenden Studiums planen und sich daher gar nicht auf Stellensuche befinden.

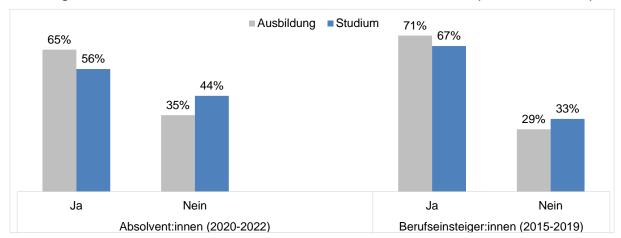
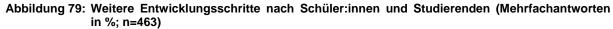
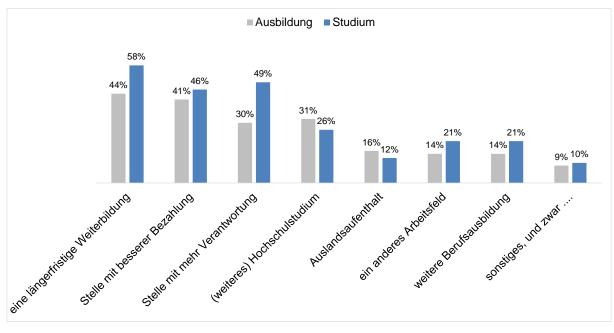


Abbildung 78: Stelle in Aussicht nach Kohorten, Schüler:innen und Studierenden (Anzahl in %; n=327)

Diese Interpretation wird durch Antworten auf die Frage nach den <u>nächsten individuellen Entwicklungsschritten</u> ein Stück weit gestützt, wenn hier ein signifikanter Anteil der Befragten Zukunftsplanungen jenseits einer beruflichen Tätigkeit angibt. Im Überblick zeichnen die Antworten der Befragten das folgende Bild.

Von den insgesamt 463 Nennungen beziehen sich 238 (51%) auf eine <u>längerfristige Weiterbildung</u> (z.B. in einem Beratungsansatz), 202 (44%) auf eine <u>Stelle mit besserer Bezahlung</u> und 187 Nennungen auf eine <u>Stelle mit mehr Verantwortung</u> (z.B. Leitungsposition, Fachberatung etc.). Auch ein (weiteres) Hochschulstudium wird 132 Mal (29%) in Erwägung gezogen. Demgegenüber werden der Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld (82 Nennungen, 18%), ein Auslandsaufenthalt (64, 14%) oder eine weitere Berufsausbildung (47, 10%) am wenigsten gewählt. 43 sonstige Nennungen umfassen u.a. Pläne zu geplanten Weiterbildungen, zu Selbstständigkeit oder Elternzeit.





Der Vergleich zwischen den Qualifikationen zeigt, dass die Befragten mit einem akademischen Hintergrund insgesamt mehr und differenzierter weitere berufliche Entwicklungsschritte als jene mit einer Ausbildung planen, vor allem in Bezug auf fachliche Weiterbildungen, die Übernahme einer Stelle mit mehr Verantwortung, aber auch hinsichtlich einer besseren Bezahlung. Einige erwägen sogar eine weitere Berufsausbildung nach dem Studium. Die Befragten mit einer Ausbildung planen dafür häufiger ein Hochschulstudium oder einen Auslandsaufenthalt als diejenigen mit Studium. Dies deutet auf einen hohen Anteil unter den Absolvent:innen der Fachschulen hin, welcher weiterführende fachliche Ambitionen, möglicherweise auch im Zusammenhang mit erweiterten beruflichen Möglichkeiten, hegt und diese auch konkretisiert.

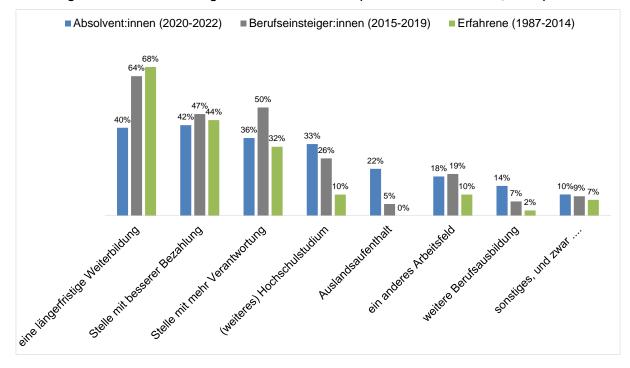


Abbildung 80: Weitere Entwicklungsschritte nach Kohorten (Mehrfachantworten in %; n=463)

Bei den Kohorten werden ebenfalls einige interessante Unterschiede zwischen den Statusgruppen sichtbar. So planen Berufseinsteiger:innen häufiger aufstiegs- und sicherheitsbezogene berufliche Entwicklungsschritte, welche z.B. die Verantwortung und Bezahlung ihrer Tätigkeit betreffen. Erwartungsgemäß nimmt das Interesse an einem weiteren Studium bzw. einer Ausbildung in den erfahrenen Kohorten ab. Nichtsdestotrotz plant in dieser Gruppe immer noch ein Anteil von 10% ein Hochschulstudium aufzunehmen. Längerfristige Weiterbildungen werden mit zunehmendem Abstand zum Studien- bzw. Ausbildungsabschluss relevanter, während die weitere individuelle fachliche Entwicklung, bspw. durch ein weiteres Studium oder die Aufnahme einer Berufsausbildung, besonders für die Gruppe der Absolvent:innen von Interesse ist. Gleiches gilt für die Planung eines Auslandsaufenthaltes.

3.9 Hauptergebnisse der Befragung von Schüler:innen, Studierenden und Fachkräften

Die Befragung von Studierenden, Absolvent:innen, Berufseinsteiger:innen und erfahrenen Fachkräften hatte zum Ziel, Erkenntnisse zu deren Erfahrungen, Sichtweisen und Orientierungen in Bezug auf die berufliche Praxis und die konkrete berufliche Beschäftigung in der Kinderund Jugendhilfe in Sachsen zu generieren. Darüber hinaus war es von Interesse, nähere Informationen zu den individuellen beruflichen Motivationen sowie zur Einschätzung der Ausbildung und zur Berufseinmündung zu gewinnen. Die gesammelten Daten sollen Einschätzungen darüber ermöglichen und begründen, welche Möglichkeiten bzw. Erfordernisse für die Befriedigung des Fachkräftebedarfs bestehen, und dies vor dem Hintergrund eines derzeit bestehenden Fachkräftemangels nicht nur, aber auch in der Kinder- und Jugendhilfe. In dieser Hinsicht liefert die Befragung vielfältige und differenzierte Ergebnisse, die sich mit Blick auf die Hauptanliegen der Studie wie folgt zusammenfassen lassen.

- Hinsichtlich beruflicher Orientierungen und Verbleibs- bzw. Wanderungsabsichten weisen die Befragten insgesamt eine recht hohe Präferenz für eine berufliche Betätigung im Freistaat Sachsen auf. Insgesamt verweisen vier Fünftel von ihnen auf eine entsprechende Orientierung. Gleichzeitig wird aber, z.T. als Begründung für die Absicht, den Freistaat auf der Suche nach einer beruflichen Tätigkeit zu verlassen, teilweise aber auch, und wichtiger noch, unabhängig davon auf eine ganze Reihe struktureller und fachlicher Bedingungen hingewiesen, welche aus Sicht der Befragten als problematisch erachtet und mitunter auch als Grund für einen Arbeitgeber- oder Berufswechsel angegeben werden.
- Wird differenzierter danach gefragt, welche Handlungsfelder von den Befragten und hier insbesondere den Absolvent:innen und den Berufseinsteiger:innen in welcher Weise wahrgenommen und möglicherweise für eine berufliche Tätigkeit präferiert werden, so zeigt sich, dass insbesondere das Feld der Kindertagesbetreuung eine hohe Attraktivität genießt, die sich noch dazu über den Ausbildungsverlauf als sehr stabil erweist. Dies gilt prinzipiell auch für andere der abgefragten Handlungsfelder, einige von ihnen legen diesbezüglich im Ergebnis der Ausbildungserfahrungen sogar zu. Letztendlich bleiben sie jedoch hinsichtlich der wahrgenommen bzw. zugeschriebenen Attraktivität deutlich hinter dem Sektor der frühkindlichen Bildung zurück. Insbesondere vermeintlich kleinere bzw. strukturell und fachlich offenere Handlungsfelder fallen hier deutlich ab, was möglicherweise auch mit einer unzureichenden Thematisierung während der Ausbildung bzw. dem Studium in Zusammenhang steht. Dafür spricht, dass sich insbesondere bei den fachschulisch ausgebildeten Teilnehmer:innen ein deutlicher Bias hin zu gewissermaßen klassischen Handlungsfeldern von Erzieher:innen, nämlich Kindertageseinrichtungen, Hilfen zur Erziehung und, mit einigen Abstrichen, offener Kinder- und Jugendarbeit, beobachten lässt. Eine solche Verengung lässt sich bei hochschulisch Ausgebildeten nicht feststellen. Hier ist zu fragen, inwieweit es Fachschulen wie Hochschulen möglich ist, jenseits des grundlegend generalistischen Anspruchs an die jeweilige Ausbildung zumindest in den sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen Berufen, differenzierter auf die unterschiedlichen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einzugehen, um das jugendhilfespezifische Fachwissen und damit potenzielle Berufsinteressen zu erweitern.
- In diesem Zusammenhang sind auch Befunde zu sehen, welche die Bewertung von Ausbildung bzw. Studium betreffen. Hier vertreten die Befragten divergierende Einschätzungen. So sieht sich ein Großteil um theoretische Kenntnisse bereichert und konnte sein dementsprechendes Wissen vertiefen, was mit einigen Abstrichen auch für methodische Kenntnisse und Fertigkeiten angegeben wird. Hinsichtlich der Vorbereitung durch Ausbildung oder Studium auf die Erfordernisse der Praxis fallen die Einschätzungen jedoch deutlich kritischer aus, und zwar sowohl in einem grundsätzlichen Sinne, als auch mit Blick auf Praktikumserfahrungen während Ausbildung respektive Studium. Damit ist auf ein lange bekanntes und grundsätzliches Problem des Übergangs von der Ausbildung bzw. dem Studium in die berufliche Praxis gerade in sozialpädagogischen Berufen verwiesen, welches sich einfachen Antworten verweigert. Zum einen seien mit Blick auf die Ausbildung bzw. das Studium deren Funktion, Theorie-, Methoden- und Praxiswissen vor dem Hintergrund eines generalistischen Anspruchs zu vermitteln, und nicht zuletzt auch die Eigenständigkeit gerade hochschulischer Ausbildung betont. Zum anderen zeigen die Befunde zum Übergang in die Praxis, konkreter jene zu den Erwartungen an den ersten Arbeitgeber, dass hier auch die Praxis selbst in der Pflicht steht, indem sie die Berufsanfänger:innen beim Übergang begleitet und dabei systematisch in die Fachpraxis einsozialisiert. Eine solche Begleitung, welche notwendigerweise eine gewisse Sensibilität für die Herausforderungen des Berufseinstiegs bei Trägern und Verantwortlichen voraussetzt, ist nicht nur essenziell für ei-

- nen individuell als erfolgreich empfundenen Einstieg auf Seiten der Berufsanfänger:innen, sondern auch für die Ausbildung einer stabilen professionellen Identität und nicht zuletzt für die Entwicklung eines berufspraktischen Habitus, welcher der fachlichen Anforderungen einer professionell ausgeübten Praxis unter berufsethischen, methodischen und reflexiven Gesichtspunkten genügt (vgl. bspw. Gildemeister/ Robert 1997; Schütze 1992).
- Hinsichtlich der Erwartungen an die Berufstätigkeit und den Arbeitgeber schließlich zeigen die Befunden eine hohe und darin ausgesprochen differenzierte Anspruchshaltung auf Seiten der Befragten, welche sowohl strukturelle und organisatorische, als auch fachliche wie organisationskulturelle Aspekte und nicht zuletzt Optionen individueller fachlicher Weiterentwicklung betreffen. Erstaunlich ist dabei, dass, freilich mit einigem, durchaus erwartbaren Abstand zwischen Erwartung und Realität, die tatsächliche Situation von wenigen Abweichungen abgesehen, durchaus positiv eingeschätzt wird, was bedeutet, dass die meisten der formulierten Ansprüche und Erwartungen in einem durchaus zufriedenstellenden Maße als eingelöst wahrgenommen werden. Nichtsdestotrotz, vor allem auch mit Blick auf die Erwartungen an den ersten Arbeitgeber, ist diesbezüglich zu betonen, dass gerade junge Fachkräfte sehr differenzierte Erwartungshaltungen formulieren und diese auch selbstbewusst vertreten. Wichtig ist dabei zu betonen, dass in diesem Zusammenhang dem Einkommen durchaus eine wichtige Bedeutung zukommt, diese jedoch hinter Faktoren wie Wertschätzung, individuellen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten und auch Faktoren im Kontext work-lifebalance rangiert. Damit ordnen sich die Befunde, wie auch die zu den individuellen Berufswahlmotiven, zumindest für die Gruppe der jungen Befragungsteilnehmer:innen in entsprechende, wenn auch allgemeinere Orientierungsmuster der von den Autor:innen der letzten Shell-Jugendstudien so bezeichneten pragmatischen Generation ein (vgl. Deutsche Shell Holding 2015, 2019).

Insgesamt zeichnen die Daten mithin ein komplexes Bild, welches eine differenzierte und bewusste Auseinandersetzung der Befragungsteilnehmer:innen mit den unterschiedlichen Aspekten sozialarbeiterischer und sozialer Beruflichkeit belegt. Dabei wird auch deutlich, dass die <u>Kinder- und Jugendhilfe dem Grunde nach als attraktives und interessantes Arbeitsfeld wahrgenommen wird</u>, welches jedoch mit, je nach Handlungsfeld, <u>mehr oder weniger stark ausgeprägten strukturellen und fachlichen Herausforderungen</u> und mitunter auch einer gewissen Unsichtbarkeit zu kämpfen hat.

4 Befragung der Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen

4.1 Vorgehen, Erhebungsinstrument und Befragungsthemen

Um ergänzend zur Befragung der Absolvent:innen auch die Perspektive der Arbeitgeber:innen auf die Personalsituation in Erfahrung zu bringen, sind alle Träger der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen dazu eingeladen worden, an einer Online-Erhebung teilzunehmen.

Das Ziel war es, aus der Perspektive der Einrichtungen deren Einschätzungen bzgl. Personalsituation, -fluktuation und -bedarf, Anforderungen und Arbeitsinhalten in der KJH, Ausbildungsniveau und Qualifikationen der Mitarbeiter:innen bzw. Absolvent:innen sowie der Rahmenbedingungen der KJH in Sachsen zu erhalten. Erfragt wurden auch die Erfahrungen bezüglich der Gewinnung und Beschäftigung von Mitarbeiter:innen in den Bereichen der KJH. Nachfolgende Tabelle fasst die Themen des Fragebogens (im Anhang, S.231) zusammen:

Tabelle 15: Themen und Inhalte im Fragebogen für Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen

Thema	Inhalt
Angaben zum Träger	- Standort
	- Trägergruppe/Art des Trägers
	- Angebote aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe
	- Funktion des Ausfüllenden des Fragebogens/Dauer der Funktionsaus-
	übung
Personalsituation	- Anzahl derzeitiger Mitarbeitender, differenziert nach Stellenumfang und
und -bedarf in der	Befristung
KJH	- Anzahl offener Stellen
	- Gewinnung von Mitarbeitenden (Schwierigkeiten bei der Gewinnung
	von Mitarbeitenden, Entwicklung der Situation in den letzten 5 Jahren)
	- Entwicklung des Personalbestandes
	- Entwicklung des Personalbedarfes
	- Zeitdauer der Besetzung offener Stellen
	- Qualifikationsbedarfe
Arbeitsinhalte und	- Entwicklung der Arbeitsverhältnisse und Anforderungen in den letzten 5
Anforderungen	Jahren
Fluktuation von	- Personalfluktuation in den letzten 3 Jahren
Mitarbeitenden	- Gründe für Wechsel
Mitarbeitenden-	- eingesetzte Maßnahmen
gewinnung/ -bindung	
Ausbildung und Qua-	- Einschätzung der fachlichen Qualifikationen der Absolvent:innen
lifikation der Fach-	- Einschätzung der persönlichen Eignung der Absolvent:innen
kräfte	- Einschätzung der Ausbildung an Fach- und Hochschulen
	- Kenntnisse der Absolvent:innen bzgl. Berufsfeld
	- Defizite
	- Verbesserungsvorschläge der Ausbildung
	- Vorbereitung der Ausbildung auf die Tätigkeitsfelder der KJH
Kommentare	- sonstiges, offene Frage

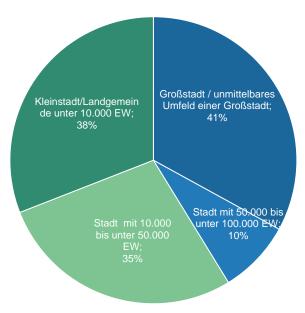
Es wurde eine größtenteils <u>standardisierte Online-Befragung</u> aller vorliegenden Einrichtungen der KJH in Sachsen durchgeführt, die sich an die Geschäftsführungen bzw. Bereichsleitungen oder Personalverantwortlichen richtete. Auf Grundlage einer vorliegenden Trägerliste wurden insgesamt 216 (teilweise nachrecherchierte) E-Mail-Adressen erfolgreich – das heißt: ohne Fehlermeldung nach dem E-Mailversand – erreicht und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Tabelle 16 fasst der Verlauf der Trägerbefragung zusammen:

Tabelle 16: Verlauf der Befragung der Träger und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen

	Datum	Inhalt (Anzahl Fach-/Hochschulen in Klammern)	Bemerkung
Träger- befra-	05.11.2020		Einladung im Anhang, S.229
	24.11.2020	 Erinnerungs-E-Mail und Danksagungen verschickt, Stand der Teilnahme n = 48 	
	27.11.2020	 Schließung der Umfrage; Verwertbarer Rücklauf n = 79 	

4.2 Überblick über den Rücklauf

Abbildung 81: Einrichtungen nach Ortsklassen (Mehrfachantworten; n=79)



Es wurde ein <u>Rücklauf von insgesamt 79 verwertbaren Online-Fragebögen</u> (im Anhang, S.231) verzeichnet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 36,6%. 58 der befragten Einrichtungen (73%) sind freigemeinnützig, 21 (27%) privat-gewerblich.

41% der befragten Einrichtungen sind (auch oder ausschließlich) im großstädtischen Bereich tätig, etwas weniger (38%) arbeiten (auch oder ausschließlich) in Kleinstädten bzw. auf dem Land. Zusammen 45% der Antworten entfielen auf mittlere Städte zwischen 10.000 und 100.00 Einwohnern.

Betrachtet werden für spätere Differenzierungen diejenigen 67 Einrichtungen, die ausschließlich in einer der genannten Ortsklassen tätig sind – also ausschließlich in einer Großstadt, in einer mittleren Stadt¹⁴ oder in einer Kleinstadt/Landgemeinde:

ausschließlich in Großstadt (DD, L, C) tätig: 25 Einrichtungen
 ausschließlich in einer mittleren Stadt tätig: 20 Einrichtungen
 ausschließlich in einer Kleinstadt/Landgemeinde tätig: 22 Einrichtungen

Die befragten Einrichtungen bieten sämtliche Angebote aus den Bereichen Hilfen zur Erziehung, Kindertagesbetreuung, Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit und Förderung der Erziehung in Familien in den verschiedensten Kombinationen an.

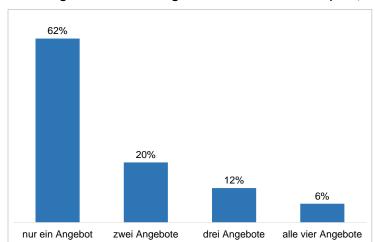
¹⁴ Hier werden Städte von 10.000 bis unter 50.000 Einwohnern und von 50.000 bis unter 100.000 Einwohnern zusammengefasst.

Insgesamt bieten von den 79 Einrichtungen, welche die Fragen beantwortet haben:

Hilfen zur Erziehung: 73 Einrichtungen
 Kindertagesbetreuung: 21 Einrichtungen
 Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/Jugendgerichtshilfe: 18 Einrichtungen
 Förderung der Erziehung in Familien: 15 Einrichtungen

Während 17 befragte Einrichtungen in drei bzw. allen vier der o.g. Tätigkeitsfelder aktiv sind, bieten 62 Einrichtungen nur jeweils eines der vier Angebote, die überwiegende Mehrzahl HzE.

Abbildung 82: Anzahl der Angebote im Bereich der KJH (in %; n=79)



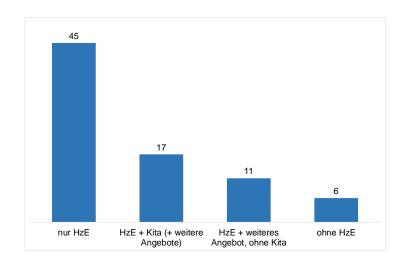
Um die Vielzahl der vorzufindenden Angebotskombinationen zusammenzufassen, wurden vier Klassen gebildet: 45 Einrichtungen (57%) sind ausschließlich in den Hilfen zur Erziehung tätig, 17 Einrichtungen bieten HzE und Kindertagesbetreuung (ggf. plus weitere Angebote) an.

Da Hilfen zur Erziehung von fast allen befragten Einrichtungen angeboten werden, anders herum aber nur vier Einrichtungen eine Kita be-

treiben, ohne zugleich auch HzE anzubieten, lässt sich die an sich aufschlussreiche Gegenüberstellung der Antworten der Anbieter von HzE und der Betreiber von Kitas auf der Basis dieser Daten leider nicht leisten, da "Kita" fast immer auch "HzE" umfasst.

Dies gilt analog auch für die Angebote von Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Jugendgerichtshilfe sowie für die Förderung der Erziehung in Familien. Auch diese Angebote treten kaum exklusiv, sondern in unterschiedlichen Kombinationen mit den jeweils anderen Tätigkeitsfeldern auf.

Abbildung 83: Kombinationen von Angeboten der befragten Träger (Anzahl, n=79)



4.3 Personalsituation und -bedarf

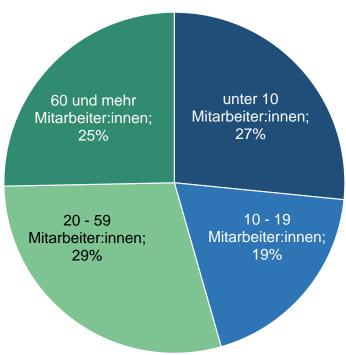
4.3.1 Überblick über die Beschäftigungssituation

Teilt man die Antworten der befragten Einrichtungen nach der <u>Anzahl der regulär beschäftigten</u> <u>pädagogischen Mitarbeiter:innen</u> in vier annähernd gleich große Klassen auf, dann ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 84): Ein gutes Viertel der Einrichtungen beschäftigt weniger als 10 regulär angestellte pädagogische Mitarbeiter:innen, ein Viertel 60 oder mehr.

Im Mittel sind bei den befragten Einrichtungen 73 Personen regulär beschäftigt. Da dieser Wert durch die verhältnismäßig wenigen sehr großen Betreiber nach oben verzerrt ist (14% der befragten Einrichtungen beschäftigen 150 Mitarbeiter:innen oder mehr), kann hier der Median ein realistischeres Abbild der Einrichtungsgröße bieten: Dieser liegt bei 21 Beschäftigten, d.h. die Hälfte der befragten Einrichtungen hat weniger, die andere Hälfte mehr als 21 regulär beschäftigte pädagogische Mitarbeiter:innen.

Die 79 Einrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, beschäftigen zum Befragungszeitpunkt im November 2020 nach eigenen Angaben insgesamt 5.734 pädagogische Mitarbeiter innen¹⁵.

Abbildung 84: Anzahl der regulär beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen nach Größenklassen (n=79)



Dabei korreliert die Anzahl der regulär beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen klar mit dem Vorhandensein von Angeboten zur Kindertagesbetreuung: So finden sich unter den 10 mitarbeiterstärksten Einrichtungen (mit über 150 regulär Beschäftigten) bis auf eine Ausnahme nur Einrichtungen, die – ausschließlich oder zusammen mit anderen Angeboten – Kitas betreiben. Andererseits betreiben von den 36 befragten Einrichtungen mit weniger als 20 regulär

| 125

¹⁵ Allerdings: Eine Angabe von 999 Mitarbeiter:innen kann auf die Beschränkung der Fragebogenmaske zurückgeführt werden: Es konnten nur drei Stellen angegeben werden; insofern ist davon auszugehen, dass dieser Träger eigentlich mehr als 999 MA angeben wollte.

beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen nur drei Einrichtungen (auch) eine Kita. Die 58 Einrichtungen in freigemeinnütziger Trägerschaft, die an der Befragung teilgenommen haben, sind im Mittelwert der Zahl der regulären pädagogischen Mitarbeiter:innen deutlich größer als die 22 Einrichtungen privat-gewerblicher Träger: Wie aus der folgenden Tabelle 17 hervorgeht. haben die freien Träger im Durchschnitt mehr als vier Mal so viele Mitarbeiter:innen. Nur ein privater Träger hat über 60 pädagogische Fachkräfte beschäftigt.

Tabelle 17: Anzahl der pädagogischen Mitarbeiter:innen bei freien und privaten Trägern - in Klassen und Mittelwert

		bis zu 9 MA	10 bis 21 MA	22 bis 60 MA	61 und mehr MA	Mittelwert
freigemeinnützige	n	11	17	13	17	91
Träger	in %	19,0%	29,3%	22,4%	29,3%	
privat-gewerb-	n	10	4	6	1	22
liche Träger	in %	47,6%	19,0%	28,6%	4,8%	
inamaamt	n	21	21	19	18	73
insgesamt	in %	26,6%	26,6%	24,1%	22,8%	

4.3.1.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Zusammen 43% der Einrichtungen, welche die Fragen zum Anteil der Vollzeitbeschäftigten beantwortet haben (n = 75), beschäftigen mehr als 50% ihres Personals in Vollzeit; entsprechend befinden sich bei 53% der Einrichtungen weniger als die Hälfte der pädagogischen Mitarbeiter:innen in einer Vollzeitbeschäftigung, ca. vier Prozent geben als Teilzeitguote genau 50% an (vgl. Abbildung 85).

Neben den acht Prozent der Einrichtungen ohne Vollzeitbeschäftigte (n = 6) geben neun Prozent (n = 7) an, ihre pädagogischen Mitarbeiter:innen zu 100 Prozent in Vollzeit zu beschäftigen - mit einer Ausnahme handelt es sich dabei um kleine Einrichtungen mit weniger als 10 Beschäftigten.

Hochgerechnet¹⁶ aus den Angaben zur Gesamtzahl der pädagogischen Mitarbeiter:innen und dem jeweiligen Anteil der Vollzeitbeschäftigten dürften bei den befragten Einrichtungen in Sachsen etwa 2.550 in Vollzeit tätige pädagogische Mitarbeiter:innen beschäftigt sein, das sind gut 44% aller Beschäftigten.

¹⁶ Hierzu wurde die Anzahl der MA mit dem Prozentanteil der Vollzeitbeschäftigten multipliziert und durch 100 dividiert: (Anzahl päd. MA insgesamt * Prozentanteil Vollzeitstellen) / 100 = Anzahl der Vollzeitbeschäftigten.

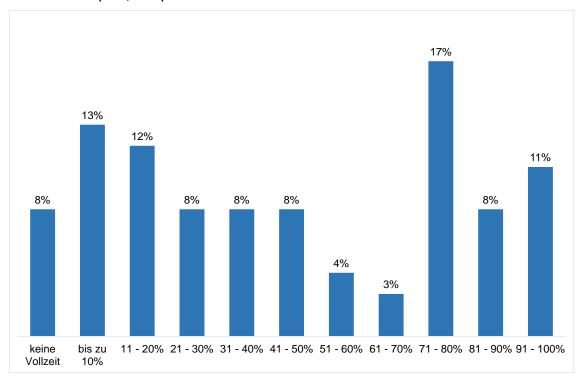
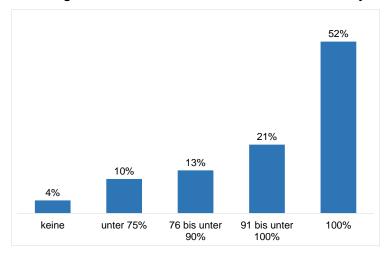


Abbildung 85: Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen regulär beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen (in %; n=75)

Innerhalb der regulär Beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter:innen mit Teilzeitbeschäftigung entfällt der weit überwiegende Anteil auf Teilzeit mit mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit. 48 der 79 befragten Einrichtungen geben an, überhaupt keine Mitarbeiter:innen mit einer Teilzeit von unter 50% zu beschäftigen, nur drei Einrichtungen beschäftigen zu mehr als 10% Teilzeitkräfte mit weniger als 50% der Arbeitszeit.

4.3.1.2 Befristung

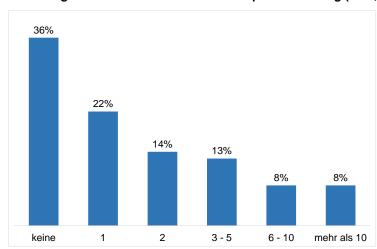
Abbildung 86: Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Einrichtung (in %; n=77)



Befristete Arbeitsverhältnisse spielen eine eher untergeordnete Rolle: So geben 52% der befragten Einrichtungen an, ausschließlich pädagogische Mitarbeiter:innen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Lediglich drei sehr kleine Einrichtungen (4%) geben an, überhaupt keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse zu haben (Abbildung 86).

4.3.1.3 Offene Stellen

Abbildung 87: Anzahl aktuell freier Stellen pro Einrichtung (in %; n=78)



Zum Befragungszeitpunkt im November 2020 sind im Durchschnitt aller (n = 78) befragten Einrichtungen 3,6 offene Stellen für pädagogische Mitarbeiter:innen zu besetzen. Die Summe der genannten freien Stellen beläuft sich über alle befragten Einrichtungen auf 278. Im Verhältnis zur Anzahl der aktuell Beschäftigten bei den befragten Einrichtungen macht dies einen Anteil von knapp fünf Prozent aus.

Knapp 36% (28 von 78 Einrichtungen) haben im November keine

freie Stelle zu besetzen, 16% haben mehr als fünf freie Stellen, die Hälfte davon (6 Einrichtungen) sogar mehr als 10 freie Stellen (Abbildung 87).

Insgesamt <u>variiert die Anzahl der aktuell zu besetzenden Stellen stark</u>. Der Personalbedarf hängt in erster Linie von der Größe der Einrichtung, resp. von deren Personalvolumen ab. So haben kleine Einrichtungen mit unter 10 Mitarbeiter:innen durchschnittlich 0,6 freie Stellen, bei Einrichtungen mit mehr als 60 Mitarbeiter:innen sind es im Mittel 8,9.

Da der überwiegende Teil der befragten Einrichtungen Hilfen zu Erziehung anbietet, häufig in Kombination mit anderen Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe (und eben auch mit Kitas), lässt sich anhand der Daten nicht exakt berechnen, inwieweit der Bedarf an neuen Mitarbeiter:innen auf die HzE, die Kitas oder auf die anderen Bereiche zurückgeht.

Filtert man alle 44 Einrichtungen heraus, die ausschließlich Hilfen zur Erziehung durchführen, so suchen diese aktuell (im November 2020) im Durchschnitt 1,5 neue pädagogische Mitarbeiter:innen, bei einem Personalbestand von durchschnittlich knapp 30. Die sieben Einrichtungen, die HzE und Kitas anbieten, suchen hingegen im Mittel 17 neue Kräfte; dieser Wert ist v.a. durch die Angaben einer sehr großen Einrichtung nach oben verzerrt, die allein 70 offene Stellen angibt; der hier aussagekräftigere Median liegt bei sieben freien Stellen. Einrichtungen, die alle vier Tätigkeitsbereiche gleichzeitig abdecken, suchen im Durchschnitt genau sechs neue Arbeitskräfte mit pädagogischer Qualifikation, bei einem aktuellen Personalbestand von 219 Mitarbeiter:innen.

Erwartungsgemäß melden aber diejenigen <u>Träger, die Kitas betreiben, einen deutlich größeren Personalbedarf an als Träger ohne Kitas im Angebot</u>. Wo Kitas betrieben werden, haben zusammen 66% der Betreiber einen aktuellen Bedarf an 3 oder mehr offenen Stellen, Träger ohne Kitas nur zu 14% (Abbildung 88).

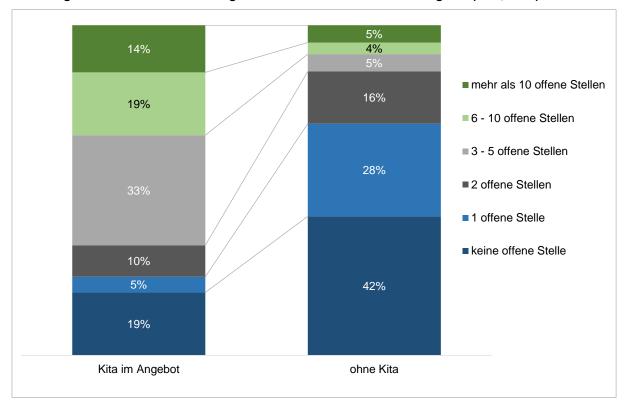


Abbildung 88: Offene Stellen nach Trägern mit Kitas und ohne Kitas im Angebot (in %; n=78)

Bezieht man die Anzahl der freien Stellen auf den Gesamtumfang der aktuell in der jeweiligen Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter:innen, so suchen 27% der Einrichtungen neue Mitarbeiter:innen in einem Umfang von über 10% der aktuell Beschäftigten; ein Drittel davon (9%) sucht sogar neue Mitarbeiter:innen in einem Umfang, der mehr als 25% der aktuell Beschäftigten ausmacht.

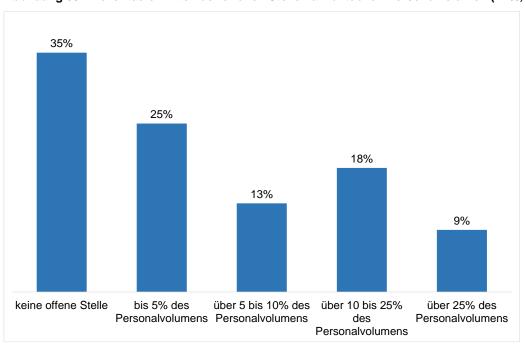


Abbildung 89: Prozentualer Anteil der offenen Stellen am aktuellen Personalvolumen (in %; n=77)

4.3.2 Veränderungen und erwartete Entwicklung

4.3.2.1 Personalbestand und Fachkräftebedarf

Der <u>Bestand an pädagogischen Mitarbeiter:innen</u> hat sich in den letzten fünf Jahren in den vier Handlungsfeldern bei den von den befragten Einrichtungen <u>insgesamt erhöht</u>; am deutlichsten in der Kindertagesbetreuung, am geringsten, aber offenbar noch immer leicht, im Bereich der Jugend(sozial)arbeit/Jugendgerichtshilfe.

Zwar konnten im Rahmen der Erhebung bei den Einrichtungen keine exakten Personalveränderungen oder -prognosen erfragt werden; dies wäre für die Befragten spontan nicht zumutbar gewesen. Stattdessen wurde darum gebeten, auf einer siebenstufigen Skala (von "1 = sehr stark erhöht" bis 7 = "sehr stark verringert") einzuschätzen, wie sich der Personalbestand in den vier Handlungsfeldern in den letzten fünf Jahren entwickelt hat (Abbildung 90). In der <u>Kindertagesbetreuung</u> – zu der 24 Einrichtungen Aussagen machen konnten – haben zusammen fast 80% der Befragten angeben, der Bestand habe sich in den letzten fünf Jahren (in unterschiedlichem Ausmaß) erhöht. Kein Kitabetreiber berichtet über eine Verringerung des Personalbestandes, etwa ein Fünftel sieht eine kaum veränderte Situation. In den <u>Hilfen zur Erziehung</u> – zu denen 74 Einrichtungen Aussagen machten – berichten 61% über eine mehr oder weniger starke Zunahme im Mitarbeiter:innen-Bestand der letzten fünf Jahre, bei 17% hat sich der Bestand etwas oder stark verringert.

Bei der Förderung der Erziehung in Familien und der Jugend(sozial)arbeit/Jugendgerichtshilfe ist jeweils eine leichte Tendenz zur Erhöhung des Bestandes an angestellten Fachkräften zu erkennen; hier ergeben sich aber für den jeweils größten Anteil der Befragten kaum Veränderungen.

5% 9% 10% sehr stark verringert 0% 21% 12% 9% stark verringert 22% etwas verringert 39% 57% 50% ■ kaum verändert 38% etwas erhöht 35% stark erhöht 29% 21% 14% sehr stark erhöht 4% 9% 8% 4% 5% Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/Jugendgerichtshilfe (n=21) Förderung der Erziehung in Familien (n=23) Kindertagesbetreuung (n=24) Hilfen zur Erziehung (n=74)

Abbildung 90: Der Personal-Bestand in den letzten 5 Jahren hat sich in den Handlungsfeldern... (in %)

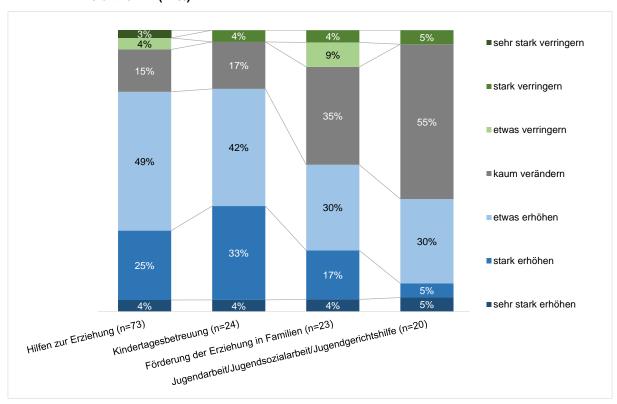


Abbildung 91: Der Fachkräftebedarf in den nächsten 3 Jahren wird sich in den Handlungsfeldern voraussichtlich ... (in %)

Nach demselben Prinzip wurden die Einrichtungen gefragt, welche <u>voraussichtliche Entwicklung des Fachkräftebedarfs</u> sie in den kommenden drei Jahren in den Handlungsfeldern für ihre Einrichtung erwarten (Abbildung 91). Auch hier zeigt sich ein <u>zunehmender Bedarf an pädagogischen Fachkräften</u> insbesondere <u>bei den Kitas</u> (79% rechnen mit einem erhöhten Personalbedarf) und in den <u>Hilfen zur Erziehung</u> (78% rechnen mit einem erhöhten Personalbedarf). Bei der Förderung der Erziehung in Familien gehen 51% von einem erhöhten Bedarf aus, lediglich auf dem Feld der Jugend(sozial)arbeit und Jugendgerichtshilfe geht eine Mehrheit der dort aktiven Einrichtungen von einem etwa gleichbleibenden Bedarf aus.

4.3.2.2 Arbeitsinhalte und Anforderungen

Die Attraktivität einer Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe hängt aus der Sicht der Bewerber:innen von zahlreichen Faktoren ab. Neben den Kernbedingungen wie Bezahlung, Arbeitszeiten und Ausstattung der Arbeitsplätze zählen dazu die Anforderungen und Belastungen im Job, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Aufstiegsmöglichkeiten aber auch Zusatzleistungen bis hin zu Gesundheitsförderung und Fort- und Weiterbildung und nicht zuletzt die gesellschaftliche Anerkennung einer bestimmten Tätigkeit.

Anhand der Frage "In welcher Hinsicht haben sich die Arbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe für die Mitarbeiter:innen in den letzten fünf Jahren verändert?" wurden die Einrichtungen gebeten, die u. E. wichtigsten möglichen Faktoren einzuschätzen. Den Befragten wurden insgesamt 11 Statements vorgelegt, die jeweils negativ, also im Hinblick auf eine Verschlechterung der Bedingungen formuliert waren.

Im Ergebnis zeigt sich, dass aus der Perspektive der Verantwortlichen in den Einrichtungen insbesondere drei Bereiche gesehen werden, in denen sich die <u>Bedingungen in den letzten fünf Jahren verschlechtert</u> haben. Das sind

- die höheren Anforderungen aufgrund veränderter Bedarfe bei den Adressat:innen (80% der Einrichtungen sehen dies als "völlig" oder "eher" zutreffend an),
- die schwierigere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (für 65% trifft dies "völlig" oder "eher" zu) und
- die *Arbeitsverdichtung*, die dazu führt, dass in derselben Zeit mehr geleistet werden muss (für 65% trifft dies "völlig" oder "eher" zu).

Die Mittelwerte liegen hier um den Wert 2 ("trifft eher zu"). Während daneben

- die Zunahme "atypischer" Arbeitsverhältnisse (für 40% trifft dies "völlig" oder "eher" zu) und
- eine *geringere gesellschaftliche Anerkennung bzw. Wertschätzung* (für 35% trifft dies "völlig" oder "eher" zu)

als teilweise zutreffend angenommen werden, spielen die sechs weiteren genannten Aspekte, die die unmittelbar von den Arbeitgebern zu gewährenden (Zusatz-)Leistungen betreffen, aus der Sicht der befragten Einrichtungen nur eine untergeordnete Rolle (nur zwischen drei und zehn Prozent sehen dies als "völlig" oder "eher" zutreffend an (Abbildung 92). Im <u>Mittelwertvergleich</u> finden sich nur wenige signifikante Unterschiede bezüglich relevanter Vergleichsvariablen: So werden beispielsweise die Arbeitsbedingungen von den Befragten bei den kleinstädtischen/ländlichen und damit – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – auch kleineren Einrichtungen überwiegend geringfügig besser eingeschätzt als in den größeren Städten bzw. bei den größeren Einrichtungen.

Abbildung 92: Veränderungen der Arbeitsbedingungen in der Kinder- und Jugendhilfe für die Mitarbeiter:innen in den letzten fünf Jahren (Mittelwerte)



Den größten Unterschied gibt es diesbezüglich im Hinblick auf die verstärkte Durchsetzung von "atypischen" Arbeitsverhältnissen (Befristung, Teilzeit, Schichtdienst usw.), die in den großen Städten weiter fortgeschritten zu sein scheint (Mittelwert: 2,5) als in den kleineren Städten und ländlichen Regionen (Mittelwert: 3,3).

Zusätzlich zu den standardisierten Antwortvorgaben wurden die Einrichtungen mit einer offenen Frage gebeten, die ggf. veränderten inhaltlichen Anforderungen im Arbeitsfeld kurz zu erläutern: "In welcher Hinsicht haben sich die inhaltlichen Anforderungen an die Mitarbeiter:innen in den Tätigkeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren darüber hinaus verändert?"

Dabei kristallisieren sich v.a. zwei Themenkomplexe heraus, auf die sich die Mehrheit der Anmerkungen und Erläuterungen beziehen:

- Zum einen die Belastungen, die sich aufgrund der <u>Veränderungen bei den Zielgruppen bzw.</u> deren Problemlagen ergeben (15 Anmerkungen beziehen sich darauf).
- zum anderen die <u>von den öffentlichen Trägern (und im weiteren Sinne von der Politik)</u> <u>gesetzten Vorgaben</u>, aufgrund derer sich so der durchgehende Tenor die Arbeitsbedingungen teilweise massiv verschlechtern (worauf sich 19 Anmerkungen beziehen).

In Bezug auf die <u>Veränderungen bei den Zielgruppen</u> wird – neben dem gelegentlichen Verweis auf das Hinzukommen "neuer" Gruppen, z.B. UMA – vor allem auf die "*zunehmenden Problemlagen*" bzw. die "*wachsenden Multiproblemlagen der AdressantInnen*" verwiesen:

"Belastungsfaktoren (Störungsbilder und massive Verhaltensauffälligkeiten der KlientInnen mit wenig personellen Ressourcen) nehmen zu."

"Das Klientel hat sich verändert und es benötigt in der täglichen Arbeit viel an Weiterbildung für: Trauma, Alkohol, Drogen in den Familien, sexuell auffällige Kinder und auch eine Sicherheit für die Mitarbeiter im Umgang mit diesen Auffälligkeiten und im täglichen Umfeld der Arbeit."

Diese Entwicklungen werden als "enorme psychische Belastung der Mitarbeiter" wahrgenommen.

Bezüglich der <u>Vorgabe der Rahmenbedingungen durch Politik und öffentliche Träger</u> beziehen sich die Stellungnahmen weit überwiegend auf die massive Zunahme der Bürokratie bzw. der administrativen Aufgaben, deren Erfüllung zu Lasten der "*eigentlichen Praxisarbeit*" gehe:

"Verwaltungsanteile durch Beantragungen, Qualitätsmanagement, die vielen Finanzierungsmodelle etc. sind zeitlich absolut gestiegen im Vergleich zur eigentlichen Praxisarbeit."

"Hoher Dokumentationsaufwand, viel verwaltende Tätigkeiten, alle Nebenleistungen für Klienten müssen einzeln beantragt und abgerechnet werden, Widersprüche sind an der Tagesordnung. Immer engere Auflagen zum Betrieb von Einrichtungen. Selbst in familienorientierten Kleinstwohngruppen, gelten dieselben Regelungen wie in einer Pflegeeinrichtung mit zig Plätzen."

"Die überbordende Bürokratie bindet Zeit auf allen Strukturebenen, die sinnvoller in die Arbeit mit den Klienten investiert wäre!"

Bezüglich der Vorgaben durch die öffentlichen Träger werden – neben dem Hinweis auf zu knappe Ressourcen (die auch in den Jugendämtern selber verortet werden) – zahlreiche weitere Faktoren genannt, die die Arbeit in den Einrichtungen vor Ort erschwerten. Diese betreffen zum einen die Rahmenbedingungen der Hilfen:

"Kurze Hilfeverläufe (halbes Jahr)."

"Klienten werden oft erst untergebracht, wenn es eigentlich schon zu spät ist und werden dann von Einrichtung zu Einrichtung geschoben, Jugendhilfe orientiert sich immer weniger am Kind und immer mehr an den Finanzen."

"Insbesondere in Hilfen nach § 19 SGB VIII hat sich eine Tendenz entwickelt, Kinderschutz über Vater-Mutter-Kind-Einrichtungen zu betreiben. Gründe hierfür sind scheinbar eine verfehlte Jugendhilfepolitik mit daraus resultierenden deutlich zu geringen Platzzahlen und wenige Ressourcen für Clearing und Fallsteuerung im Jugendamt."

Zum anderen wird aber auch mehrfach <u>Kritik am Verhalten des öffentlichen Trägers</u> geübt, was ebenfalls zu verschlechterten Arbeitsbedingungen beitrage:

"Die pädagogische Arbeit wird nicht wertgeschätzt, die Mitarbeiter durch den Auftraggeber ständig zu Schuldigen erklärt."

"Zu wenig Verständnis für Soft Skills jedoch intensive Forderung nach unwichtigen Hard Skills."

"Eine teilweise deutlich fehlende Erfahrung/Fachlichkeit und damit einhergehende (Fehl-)Entscheidungen der Fachkräfte im öffentlichen Jugendhilfeträger."

"Mehrbelastung durch Corona wird nicht ausgeglichen."

Ein anderer Aspekt, auf den sich einige weitere Anmerkungen beziehen, thematisiert die <u>Qualifikationen der Mitarbeiter:innen</u>: So entstehe durch die oben beschriebene Zunahme von Problemlagen bei den Adressat:innen zusätzlicher Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsbedarf. Wenn dem in den Einrichtungen nachgekommen wird, entstehen dann durch den zeitweiligen Ausfall der betroffenen Mitarbeiter:innen wiederum zusätzliche Belastungen. Dies wird an einem Beispiel erläutert:

"Forderung des LJA nach qualitativer Verbesserung der Fachlichkeit - was an sich völlig korrekt ist -, aber durch Erbringen von Fremdpraktika (z.B. in der HPZ für die Sicherung der Plätze nach § 35a SGB VIII) oder sehr zeitintensive Weiterbildungen/ Ausbildungen, welche wiederum die Betreuungsqualität innerhalb der Einrichtung in dieser Zeit mindern."

Von Seiten einiger Kita-Träger wird hingegen auch die <u>als verschlechtert wahrgenommene</u> <u>Ausbildung der Erzieher:innen</u> als Grund für dafür angeführt, dass die Mitarbeiter:innen den Anforderungen des Arbeitsplatzes vielfach nicht gewachsen sind:

"Qualität der Ausbildung, insbesondere im Erzieherbereich hat sich verschlechtert."

"Die Ausbildung der Erzieher reicht bei weitem nicht aus, um qualitativ hochwertige Arbeit im Team leisten zu können."

"Nach Abschluss der Ausbildung ist Methodenkompetenz in Bezug auf kinderpsychiatrische Störungsbilder, besonders in der Erzieherausbildung / soziale Arbeit unzureichend."

Ein letzter Punkt, der im Zusammenhang mit den veränderten Anforderungen angeführt wird – wenn auch nur von einem Befragten -, benennt schließlich die "zunehmend sich verschlechternden Kooperationen und Kommunikationen mit professionellen Partnern (Schule, Polizei, Ämter aller Art, Berufsbetreuer)."

4.3.3 Nachfragte Abschlüsse

Schließlich war interessant zu wissen, in welchem Umfang Bewerber:innen mit welchen einschlägigen Abschlüssen von den befragten Einrichtungen – aktuell und in naher Zukunft – benötigt werden. Auch hier wiederum konnte es im Rahmen dieser Befragung nicht um eine

genaue zahlenmäßige Prognose gehen. Die Einrichtungen sind deshalb gebeten worden, diese Frage anhand einer fünfstufigen Skala zu beantworten (Abbildung 93).

Es zeigt sich eindrucksvoll, dass die <u>Staatlich anerkannten Erzieher:innen und die Hochschulabsolvent:innen in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik am begehrtesten</u> sind. Heilerziehungspfleger:innen und auch Hochschulabsolvent:innen mit kindheitspädagogischem Abschluss werden von den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe kaum benötigt, Sozialassistent:innen eigentlich gar nicht.

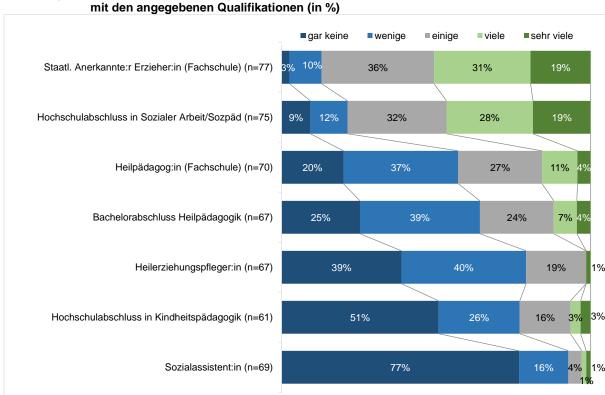


Abbildung 93: In naher Zukunft benötigte Mitarbeiter:innen im Verhältnis zum aktuellen Personalbestand mit den angegebenen Qualifikationen (in %)

4.4 Personalfluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe

Inwieweit geht der in der Praxis als evident geltende Befund (der weiter unten auch mit den Ergebnissen dieser Studie bestätigt wird), dass es – allem voran in den Hilfen zur Erziehung – schwieriger geworden ist, geeignetes Personal in der Kinder- und Jugendhilfe zu finden, mit einer gestiegenen Personalfluktuation einher? Diese Frage soll neben einem Blick auf die häufigsten Kündigungsgründe aus der Perspektive der Verantwortlichen in den Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen der Gegenstand dieses Abschnitts sein.

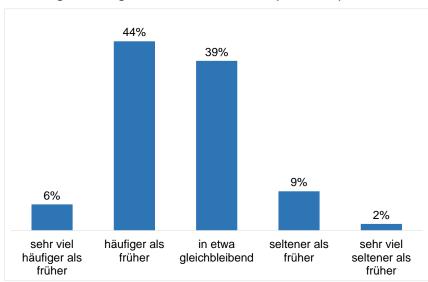
4.4.1 Entwicklung der letzten Jahre

Es ist mit einer fünfstufigen Skala gefragt worden "Wie stellt sich die Personalfluktuation in der Kinder- und Jugendhilfe bei Ihrem Träger in den letzten drei Jahren dar?"

Im Ergebnis geben zusammen 50% der Befragten an, <u>Personalwechsel fänden "häufiger" oder "sehr viel häufiger" als früher</u> statt. Dagegen sind nur 11% der Ansicht, dies geschehe "seltener" oder "sehr viel seltener" als früher. 39% sehen keine Veränderung (Abbildung 94). Der

Vergleich der Mittelwerte für die fünfstufige Skala zeigt auch hier kaum wesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Einrichtungstypen: Weder zwischen freien und privaten Trägern, noch zwischen großstädtischen und ländlichen Einrichtungen weisen die Mittelwerte Unterschiede aus, die über einen Zufallsbefund hinausgehen.

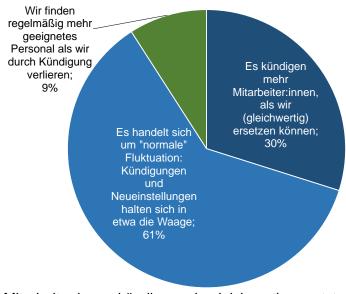
Abbildung 94: Häufigkeit von Personalwechsel (in %; n=66)



Die Mittelwerte für Einrichtungen, die ausschließlich HzE anbieten (2,3) und solchen, die (auch) Kitas betreiben, allerdings wiederum zum überwiegenden Teil einschließlich HzE (2,5), bieten keinen ausreichenden Hinweis darauf, dass etwa in den HzE Personalwechsel tatsächlich stärker zugenommen hätten als in Kitas.

In einer weiteren Frage wurde nach der <u>Relation zwischen ausscheidenden und neuen Mitarbeiter:innen</u> gefragt (Abbildung 95).

Abbildung 95: Relation zwischen Kündigungen und Neueinstellungen (n=77)



Immerhin 30% der Befragten geben an, dass in den letzten drei Jahren mehr Mitarbeiter:innen kündigen als sie ersetzen können; in den Einrichtungen, die ausschließlich Hilfen zur Erziehung anbieten sind es 33%.

Das Problem, ausreichend neue Mitarbeiter:innen zu finden, stellt sich aus dieser Perspektive verstärkt für die kleineren Einrichtungen: Wo weniger als zehn pädagogische Fachkräfte angestellt sind, geben 37% an, dass mehr

Mitarbeiter:innen kündigen, als gleichwertig ersetzt werden können. Bei den großen Einrichtungen (> 60 Mitarbeiter:innen) sagen dies nur 11%.

4.4.2 Kündigungsgründe

Warum kündigen pädagogische Mitarbeiter:innen von sich aus? In der Wahrnehmung der Verantwortlichen in den befragten Einrichtungen stehen zwei Gründe ganz oben, die sich zwar im (sozial-)pädagogischen Berufsfeld nicht vollständig ausräumen, aber doch zu einem gewissen Teil bearbeiten ließen: Die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten.

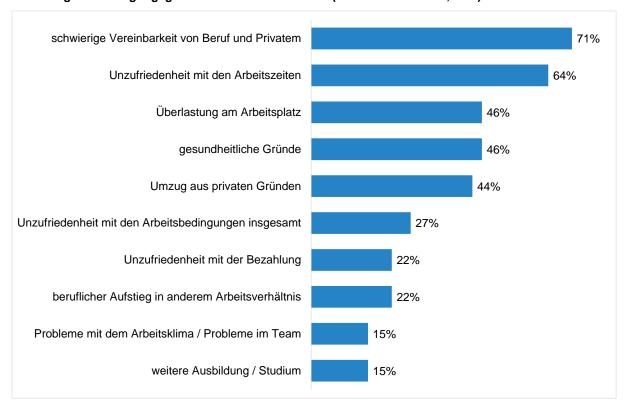


Abbildung 96: Kündigungsgründe der Mitarbeiter:innen (Mehrfachantworten, in %)

Die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatem wie auch die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten werden von den Einrichtungen, die ausschließlich HzE anbieten, noch etwas häufiger genannt als von der Gesamtheit aller befragten Einrichtungen. Dies ist zumindest ein Indiz dafür, dass diese beiden Kündigungsgründe in den Hilfen zur Erziehung eine größere Rolle spielen als in den anderen Tätigkeitsfeldern. Dies gilt auch für den Kündigungsgrund "Weitere Ausbildung/Studium", der von den Einrichtungen, die nur HzE anbieten, um ein Drittel häufiger genannt wird.

4.5 Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen

Wenn Personalwechsel also tendenziell häufiger stattfinden als noch vor ein paar Jahren und wenigstens ein knappes Drittel der Einrichtungen sich nicht in der Lage sieht, kündigendes Personal gleichwertig zu ersetzen, dann lohnt es sich, die Frage nach den Schwierigkeiten und Chancen, neue Mitarbeiter:innen zu finden, genauer zu betrachten.

4.5.1 Situation und Entwicklung

Zunächst wurden die befragten Einrichtungen gebeten einzuschätzen, wie schwierig es sich derzeit gestaltet, neue Mitarbeiter:innen für die vier Tätigkeitsfelder zu finden (Abbildung 97).

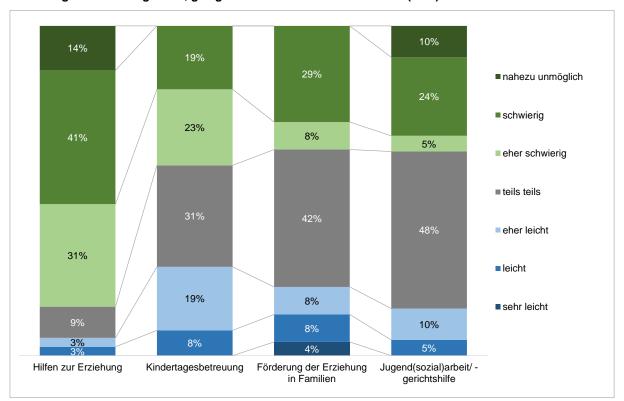


Abbildung 97: Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden (in %)

Hier <u>unterscheiden sich die Hilfen zur Erziehung deutlich von den übrigen Tätigkeitsfeldern:</u> Zusammen 86% der Befragten (in den Kitas: 42%) geben an, geeignetes Personal zu finden, sei "eher schwierig" bis "fast unmöglich" – letzteres meinen 14% der Verantwortlichen in den HzE. <u>Das Problem, geeignetes Personal zu finden, ist also in der Tat eines der Hilfen zur Erziehung, nur teilweise eines der Kitas und nur sehr bedingt eines der übrigen beiden hier unterschiedenen Tätigkeitsbereiche.</u>

Noch eindeutiger sind die Antworten bezüglich der Hilfen zur Erziehung zur Frage, wie sich die Chancen, geeignete pädagogische Mitarbeiter:innen zu finden, in den letzten Jahren entwickelt haben: 90% der Befragten sagen bzgl. der HzE, dies sei schwieriger geworden (die Hälfte davon sogar: viel schwieriger), im Hinblick auf die Kitas sind dies 69%.

Der Trend zur <u>schwierigeren Personalfindung</u> bestätigt sich allerdings eindeutig für alle Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe (Abbildung 98).

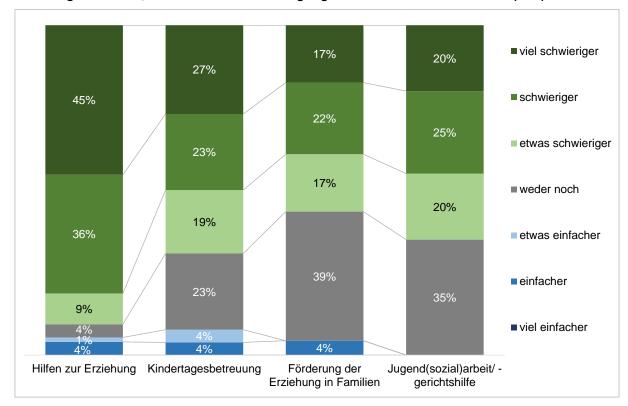


Abbildung 98: Chance, in den letzten fünf Jahren geeignete Mitarbeiter:innen zu finden (in %)

Um einen weiteren Indikator für die Schwierigkeiten bei Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen zu erhalten, wurden die Verantwortlichen in den Einrichtungen gebeten abzuschätzen, wie lange es derzeit durchschnittlich dauert, bis sie eine <u>frei gewordene Stelle wiederbesetzen</u> können: Die Spanne reicht von durchschnittlich <u>7,6 Wochen in der Kindertagesbetreuung</u> bis hin zu <u>13,5 Wochen in den Hilfen zu Erziehung</u> (Tabelle 18). Dass der Median hier jeweils – und zum Teil deutlich – niedriger liegt als der arithmetische Mittelwert, deutet darauf hin, dass es eine Minderheit von Einrichtungen gibt, in denen es besonders lange dauert, freie Stellen wiederzubesetzen.

Tabelle 18: Durchschnittliche Dauer der Besetzung einer frei gewordenen Stelle

	in den Hilfen zur Erziehung	in der Kindertagesbe- treuung	in der Förderung der Erziehung in Familien	
Mittelwert	13,5 Wochen	7,6 Wochen	9,4 Wochen	8,8 Wochen
Median	10 Wochen	7 Wochen	6 Wochen	7 Wochen

Dabei dauert es in den <u>HzE in den Großstädten weniger lang, freie Stellen zu besetzen (</u>Mittelwert: 10,2 Wochen) als in den ländlich-kleinstädtischen Gebieten (13,7 Wochen) und in den mittleren Städten bis 50.000 Einwohner, bei denen der Mittelwert gar mit 17,0 Wochen angegeben wird – allerdings hier mit einer sehr großen Streuung zwischen drei und 70 (!) Wochen.

Für die übrigen Tätigkeitsbereiche lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen keine belastbaren Werte angeben.

In der Abbildung 99 finden sich die Antworten zu dieser Frage noch einmal als zu Klassen zusammengefasste Antworthäufigkeiten: Auch hier fallen die Hilfen zur Erziehung besonders auf, bei denen es nur zu 23% gelingt, frei gewordene Stellen innerhalb von fünf Wochen neu zu besetzen. 30% der befragten Einrichtungen brauchen hierfür mehr als 15 Wochen.

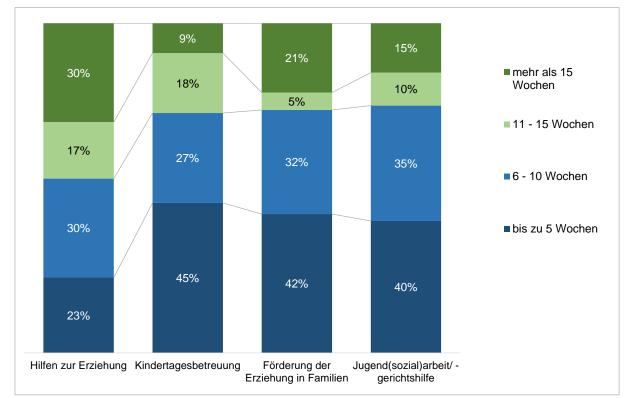


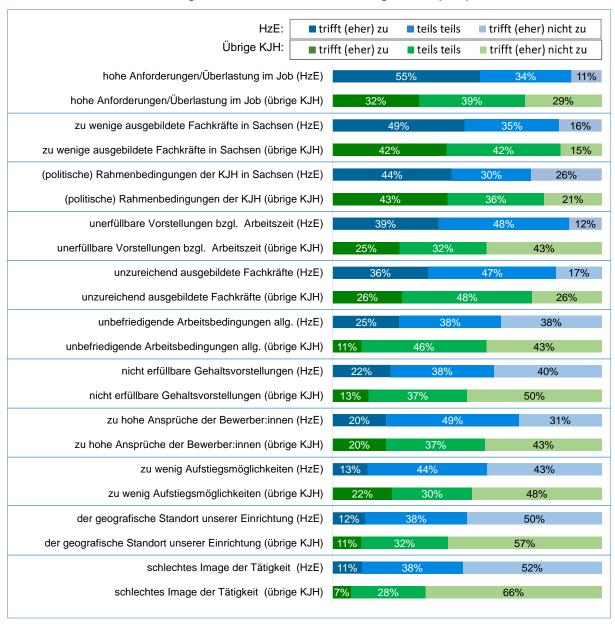
Abbildung 99: Durchschnittliche Dauer bis zur Wiederbesetzung freier Stellen nach Tätigkeitsfeldern (in %)

4.5.2 Gründe für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeitenden

Die Frage nach den (vermuteten) Gründen für Probleme bei der Gewinnung von neuen Mitarbeiter:innen, differenziert nach Hilfen zur Erziehung und den übrigen Bereichen der Kinderund Jugendhilfe, zeigt, dass <u>in den HzE die hohen Anforderungen im Job</u> und die damit einhergehende <u>Überlastung</u> neben dem <u>Fehlen ausgebildeter Fachkräfte</u> als die gravierendsten Gründe angesehen werden.

Auffällig ist, dass die (politischen) Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen hier als der drittstärkste Grund für die Rekrutierungsprobleme angesehen wird, noch vor den unerfüllbaren Vorstellungen zur Arbeitszeit und den unzureichend ausgebildeten Fachkräften – in den übrigen Bereichen der KJH übrigens sogar tendenziell noch etwas stärker. In den anderen Bereichen der KJH spielen vor allem die Überforderung im Job und die Arbeitszeiten hierbei eine geringere Rolle als in den HzE (Abbildung 100).

Abbildung 100: Gründe für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeiter:innen in den Hilfen zur Erziehung und in den übrigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe (in %)



Die standardisierten Vorgaben im Fragebogen wurden ergänzt durch eine <u>offene Frage</u> nach anderen Gründen für die Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden. Die Antworten überschneiden sich zum Teil inhaltlich mit den weiter oben berichteten Anmerkungen zur Veränderung der Anforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Die abgegebenen Kommentare lassen sich zu <u>vier thematischen Bereichen</u> zusammenfassen:

a) Arbeitsvertraglichen Regelungen

In diesem Zusammenhang werden zunächst die Arbeitszeitregelungen – "Schichtarbeit, Wochenend- und Feiertagsarbeit" – als Bewerber:innen abschreckender Punkt benannt, zumal es "zu viele konkurrierende Arbeitsangebote mit attraktiveren Rahmenbedingungen, z.B. Arbeitszeiten" gebe. Weitere Aspekte sind "das immer noch eklatant bestehende Tarifgefälle

OST / WEST" sowie allgemein der "systemimmanente Kostendruck, der zu individueller Überlastung und daher zu Qualitätsverlust führt."

b) zu hohe Anforderungen an die Mitarbeiter:innen

Dass die Anforderungen, insbesondere in den HzE, nicht nur "hohe Flexibilität und Verantwortung" voraussetzen, sondern auch zu "hoher psychischer Belastung" führten, ist ein weiterer Tenor der kritischen Anmerkungen: "Im Bereich der HZE sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden in den Bereichen Persönlichkeit, Authentizität und Belastbarkeit zu hoch." Als Grund dafür werden die "schlechte fachliche Vorbereitung zur Beziehungsarbeit, mangelnde Reflexionsbereitschaft zur eigenen fachlichen Rolle und Empathie gegenüber Klienten" gesehen.

c) Mängel in der Ausbildung

Vorwiegend aus dem Bereich der Jugendhilfe bzw. HzE finden sich zahlreiche Klagen bzgl. des Ausbildungsniveaus der Bewerber:innen: "der Bereich Kinder- und Jugendhilfe kommt deutlich zu kurz", die "Erzieherausbildung [hat] zu wenig Anteile für Jugendhilfe", "die HzE wird in der Ausbildung zu wenig repräsentiert." Generell gebe es "zu wenig theoretische Grundausbildung an den Ausbildungsschulen … keine rechtliche Ausbildung. Keine gesetzliche Ausbildung. Viel zu wenig psychologische Ausbildung." Schließlich wird ein Widerspruch konstatiert "zwischen Dauer und Intensität der Ausbildung (FS-Abschluss) und Bezahlung, im Verhältnis zu pädagogischen Hilfskräften und Quereinsteigern, die auch nach Tarif bezahlt werden müssen."

d) Vorgaben durch den öffentlichen Träger

Die Mehrheit der Anmerkungen bezieht sich auf administrative Vorgaben, die offenbar als geeignet angesehen werden, potenzielle Bewerber:innen abzuschrecken. Dies beginnt bei den <u>Personalschlüsseln</u>:

"Zu niedriger Personalschlüssel in Kindertagesbetreuung (Schlüssel in Sachsen berücksichtigt keine Fehlzeiten, so dass der ausgewiesene Schlüssel im Alltag nie erreicht wird)."

"Der politische Wille, die Einrichtungen mit entsprechenden Personalschlüsseln auszustatten, scheitert an fiskalischen Gründen."

Auch in den HzE wird die Unterausstattung mit einem ausreichenden Zeitbudget moniert:

"Sehr schlechte Rahmenbedingungen durch zu wenig fallunspezifische Zeiten, insbesondere für Psychohygiene wie Supervision, Teamberatungen, Fallreflexion, wechselseitige Unterstützungszeiten der Fachkräfte insbesondere im ambulanten Bereich. Zu knappe Zeiten für Vor- und Nachbereitung, gestiegene Dokumentationsaufwendungen -> frustrierte päd. Mitarbeiter:innen."

Hier wird auch auf das Problem der Nicht-Anerkennung von Nachtbereitschaft als Arbeitszeit verwiesen:

"Bereitschaftszeiten werden in Berechnung des LJA für Personal immer noch nicht berücksichtigt (2 Stunden für Nachtbereitschaft). Widerspricht Arbeitszeitgesetzt (Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit)."

"Nachtdienstbereitschaften welche vor Ort in der Einrichtung erbracht werden müssen, sind nicht als Arbeitszeit anerkannt. Schließzeiten am Vormittag, welche vom Landesjugendamt beschieden wurden, erschweren die Dienstplanung und verlagern administrative Aufgaben in den Nachmittag." Ein weiteres mehrfach thematisiertes Problem, das mittelbar auch die Schwierigkeiten der Einrichtungen verstärkt, geeignetes Personal einstellen zu können, ist die <u>Anerkennung von Fachkräften:</u>

"Zulassung pädagogischen Personals vom LJA zu fest begrenzt (wie vor 15 Jahren)."

"So sind Erziehungswissenschaftler oder Psychologen keine Fachkräfte. Mit dieser Verwaltungsvorschrift werden die Sozialausgaben in Sachsen gesteuert: Bestehende Wohngruppen verringern Plätze oder schließen, sächsische Jugendämter suchen händeringend nach stationären Plätzen im Rahmen von HzE und müssen lange Anfahrten zu HPG in anderen Bundesländern in Kauf nehmen. Und dies, weil in anderen Bundesländern der Begriff von Fachkräften sinnvoller Weise weiter gefasst wurde."

Gefordert werden deshalb

"vereinfachte Verfahren zur Anerkennung von berufsbegleitenden Mitarbeitern auf den Regelpersonalschlüssel; vereinfachte Verfahren und Möglichkeiten der berufsbegleitenden Qualifizierung für bestimmte Arbeitsfelder z.B. ambulante Familienhilfen. Öffnung des HzE Bereiches regelmäßig für Kindheitspädagogen (Gleichstellung mit Erzieher im Inhalt möglich) für Erziehungswissenschaftler und andere 'artverwandte' (Gleichstellung im Inhalt mit Sozialpädagogen). Derzeitige Bedingungen sind nur für Erzieher mit staatl. Anerkennung, Sozialpädagogen B.A., oder staatl. anerkannte Heilpädagogen problemlos. Hinzu kommt die zunehmende Zahl innereuropäischer pädagogischer Abschlüsse, welche in langwierigen Verfahren nicht anerkannt werden und Mitarbeiter:in mit einem päd. Masterabschluss aus z.B. Tschechien maximal als Sozialassistent oder ähnliches anerkannt werden, somit nicht einsetzbar."

Daneben finden sich Stellungnahmen, die "veraltete Konzepte" und eine "ungünstige Grundhaltung" der öffentlichen Träger, die "teilweise diffuse Fallführung durch das JA" und "wenig Wertschätzung durch Politik und Verwaltung" beklagen. Schließlich wird auch "der Abbau von sinnvollen präventiven Konzepten sozialer Arbeit, zugunsten reaktiver Hilfen (§34 SGB8), die dann (zu) spät zu einer deutlich höheren Belastung aller führen" kritisiert.

4.6 Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung

Eine weitere Frage bezieht sich auf die Gewinnung neuer bzw. Bindung vorhandener Mitarbeiter:innen. Dabei sollten die befragten Einrichtungen angeben, welche der Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung bzw. Mitarbeiterbindung aus einer Liste mit 17 Items (Abbildung 102) sie anbieten. Teambildende Maßnahmen sind in der Sozialen Arbeit wie in der Kindheitspädagogik offenbar schwer wegzudenken: 94% der befragten Einrichtungen behaupten von sich, dies auch umzusetzen. Ebenfalls gehören die Vermittlung von Wertschätzung und Anerkennung, die Förderung eines guten Arbeitsklimas, aber auch das Bestreben, weitestmöglich unbefristete Arbeitsverträge anzubieten für jeweils 88% der Befragten zum Standardrepertoire einer mitarbeiterfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung.

Eine kritische Größe in der Kinder- und Jugendhilfe ist im Gegensatz dazu der <u>Schichtdienst</u> bzw. dessen Vermeidung: Hier geben nur 17% an, dass diese "Vermeidung von Schichtdienst wo möglich" auch umgesetzt wird (bzw. werden kann). Wenn die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten die beiden häufigsten Kündigungsgründe von Mitarbeiter:innen sind (vgl. Abschnitt 0, S.137) und das unerfüllbare Vorstellungen bzgl. der Arbeitszeit in den HzE bei zusammen 87% der Einrichtungen (ganz oder teilweise) ein Grund für Probleme bei der Mitarbeitergewinnung sind, dann besteht hier ein strukturelles Problem, für das es kaum wirkliche Lösungen geben dürfte.

Dass auch die <u>Tarifgebundenheit</u> des Trägers und der Versuch, ein <u>angemessenes Gehalt</u> zu bezahlen nur bei jeweils ungefähr der Hälfte der befragten Einrichtungen angegeben werden, deutet da schon eher auf gewisse Stellschrauben zur Steigerung der Attraktivität hin – ebenso besteht Verbesserungsbedarf bei einigen anderen Items.

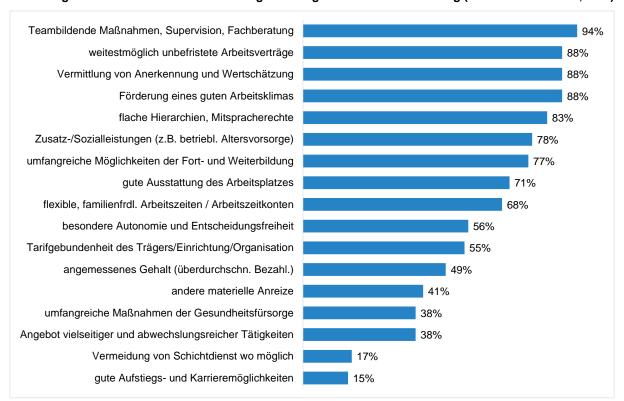


Abbildung 101: Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung bzw. Mitarbeiterbindung (Mehrfachantworten; in %)

Vergleicht man die angebotenen (oder auch nur angestrebten) Angebote oder Maßnahmen zur mitarbeiterfreundlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, dann lassen sich – freilich auf der Basis recht niedriger Fallzahlen – einige <u>Tendenzen</u> feststellen, von denen hier nur einige auffällige Befunde angedeutet werden können:

- Einrichtungen in Kleinstädten bzw. auf dem Land versuchen häufiger (64%), ein angemessenes Gehalt zu bezahlen, als solche in Großstädten (42%).
- Träger in großen Städten geben auffällig seltener an, tarifgebunden zu sein (29%), als jene auf dem Land oder in mittleren Städten (46% bzw. 82%).
- Freigemeinnützige Träger sind häufiger tariflich gebunden (61%) als privat-gewerbliche Träger (38%), sie bieten deutlich häufiger umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (83%) als privat-gewerbliche Träger (62%). Maßnahmen zur Gesundheitsfürsorge geben 47% der freien Träger an, aber nur 14% der privaten.
- Im Gegenzug setzen 100% der privaten Einrichtungen auf flache Hierarchien und Mitspracherechte, dies geben nur 77% der freigemeinnützigen Einrichtungen an.
- Träger, die eine Kita betreiben, sind signifikant häufiger tarifgebunden (81%) als solche ohne Kita im Angebot (46%); sie bieten zu 62% umfangreiche Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge, gegenüber 30% der Träger ohne Kita. Zusatz-Sozialleistungen bieten 100% der Einrichtungen mit Kita an, aber nur 70% der Träger, die keine Kita betreiben.

- Lediglich die besondere Autonomie und Entscheidungsfreiheit findet bei den Kita-Betreibern nur zu 29% statt, im Gegensatz zu 67% bei den Einrichtungen ohne Kita.
- Grundsätzlich bieten große Einrichtungen einige Vorteile: Bei den vorgelegten Angeboten und Maßnahmen liegen die Einrichtungen aus dem gemessen an der Mitarbeiter:innenzahl größtem Quartil bei den folgenden Items deutlich (>20%) vor den Einrichtungen aus dem kleinsten Quartil: Tarifgebundenheit, Umfangreiche Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge, Umfangreiche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, sowie bei Zusatz-Sozialleistungen. Die kleinen Einrichtungen liegen nur bei der Förderung eines guten Arbeitsklimas vor den großen.
- Interessantes Detail und zugleich ein Hinweis auf die nicht überzubewertende Datenqualität: Wenn die Geschäftsführer:innen den Fragebogen ausgefüllt haben, geben diese zu 61% an, ein angemessenes, möglichst überdurchschnittliches Gehalt zu bezahlen; bei den von den Bereichsleiter:innen ausgefüllten Fragebögen sind das nur 30%.

Bei den Einrichtungen, die "Anders" angekreuzt haben (die Angaben betreffen Anreizsysteme, Gehaltsumwandlung für betriebliche Altersvorsorge, Job-Rad und Job-Ticket, Teilzeit und Arbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonto, Soziale Integration in einen "Familienbetrieb") antwortet eine Einrichtung recht ausführlich. Vielleicht könnte das ein Muster für einen mitarbeiterfreundlichen Betrieb in der Kinder- und Jugendhilfe darstellen – man muss es sich nur noch leisten können…:

"Übernahme von Verantwortungsbereichen; unbegrenzte, bezahlte Freistellung für WB, Sonderurlaube bei steigender Betriebszugehörigkeit, viele Rituale der Wertschätzung, Einbringen eigener Interessen und Hobbys in die Arbeit mit den Hilfesuchenden; eigener Arbeitsplatz mit Laptop auch zur privaten Nutzung; hohe Vertrauenskultur mit vielen Freiheiten; Nutzung der Dienstfahrzeuge für dienstliche Fahrten; Fehlerfreundlichkeit und respektvoller Umgang miteinander; Jahresdienstplanung / Feiertagsplanung zur besseren organisatorische Planungssicherheit; Freistellung für persönliche Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge."

4.7 Einschätzung der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte

Bei den standardisierten Fragen zur Einschätzung des Ausbildungsniveaus bzw. zur Qualifikation der Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen ist grundsätzlich zwischen Fachschulausbildung und Hochschulausbildung unterschieden worden.

Dabei wurden den Befragten vier Fragen vorgelegt, die sich jeweils auf die Hochschulen und die Fachschulen bzw. auf die darin Ausgebildeten bezogen. Die Fragen bezogen sich auf

- die fachlichen Qualifikationen der aktuellen Hochschul- bzw. Fachschulabsolvent:innen,
- die persönliche Eignung (bzgl. "soft skills", Motivation, Engagement etc.) der aktuellen Hochschul- bzw. Fachschulabsolvent:innen,
- die Veränderung des Niveaus der Ausbildung an den Hochschulen bzw. Fachschulen in den letzten fünf Jahren,
- die Kenntnisse der Hochschul- bzw. Fachschulabsolvent:innen bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die <u>Einschätzung</u> der Verantwortlichen in den einschlägigen Einrichtungen <u>zum Ausbildungsniveau</u> wie auch <u>zu den fachlichen Qualifikationen</u> hier insgesamt <u>recht verhalten</u> ausfallen.

Zudem zeigt sich ein Unterschied zwischen Hochschulausbildung und Fachschulausbildung und zwar in der Weise, dass die Ergebnisse für die Fachschulen relativ knapp aber regelmäßig schlechter ausfallen als iene für die Hochschulen. Aber auch die Werte für die Hochschulen liegen – gemessen anhand der zugrunde gelegten 5er-Skalen – im mittelmäßigen bis negativen Bereich.

Einen ersten Überblick bietet hier der Vergleich der Mittelwerte zu den Einschätzungen bzgl. der Hochschul- und Fachschulausbildung. Bei allen Mittelwertvergleichen auf der 5er-Skala fallen hier relativ geringe Standardabweichungen (0,6 - 0,8) auf, das heißt, die Befragten sind sich hier tendenziell relativ einig, die Streuung der Antworten ist vergleichsweise gering.

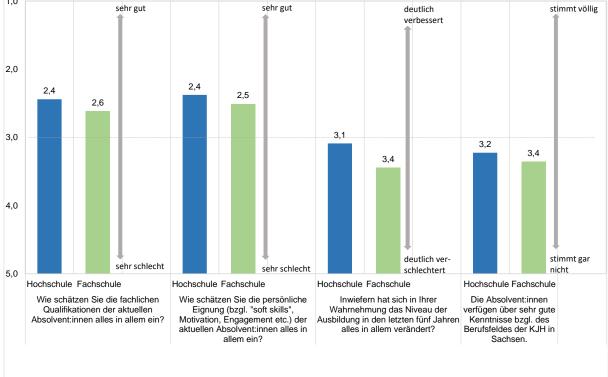
Wie Abbildung 102 zeigt, werden die fachlichen Qualifikationen wie auch die persönliche Eignung ("soft skills", Motivation, Engagement) der Absolvent:innen zwischen gut und mittelmäßig eingeschätzt (Mittelwerte 2,4 bis 2,6 auf der fünfstufigen Likert-Skala) – jeweils mit einem geringfügigen Vorsprung der Hochschulabsolvent:innen (der allerdings größer ist als der Standardfehler des Mittelwerts).

Auf eine geringfügige Verschlechterung des Niveaus der Ausbildung in Hochschulen und Fachschulen deuten die Antworten auf die entsprechende Frage hin: An den Fachschulen (Mittelwert 3,4) wird diese negative Entwicklung noch etwas deutlicher wahrgenommen als an den Hochschulen (Mittelwert 3,1).

Unter dem Durchschnitt (von 3.0) liegen auch die Einschätzungen bezüglich der Kenntnisse zum Berufsfeld der KJH in Sachsen, für die Fachschulen wiederum etwas schlechter (Mittelwert 3,4) als für die Hochschulen (Mittelwert 3,2).

Abbildung 102: Einschätzung der Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte an Hochschulen und Fach-

schulen (Mittelwerte) 1.0 sehr gut sehr gut deutlich stimmt völlig verhessert



Betrachtet man die Häufigkeiten der Antworten zu diesen Fragen, so könnte zunächst als beruhigender Befund angeführt werden, dass niemand unter den Befragten die fachlichen Qualifikationen wie auch die persönliche Eignung der Absolvent:innen als "sehr schlecht" einschätzt – allerdings auch nur in wenigen Einzelfällen als "sehr gut" (Abbildung 103 und Abbildung 104)

Eine <u>Tendenz zu negativen Einschätzungen</u> lässt sich bei den beiden folgenden Häufigkeitsverteilungen zur Veränderung des Ausbildungsniveaus und zu den Kenntnissen der Absolvent:innen bezüglich des Berufsfelds der KJH in Sachsen erkennen: Eine deutliche Verbesserung des Ausbildungsniveaus wie auch eine sehr gute Kenntnis des Berufsfeldes werden nur in je einem Einzelfall attestiert.

Zusammen 46% der Befragten konstatieren für die Fachschulen, das Ausbildungsniveau habe sich "etwas" oder "deutlich" verschlechtert; für die Hochschulen sind dies immerhin noch 30% (Abbildung 105). Und 36% der Hochschul- sowie 37% der Fachschulabsolvent:innen wird eine (eher) schlechte Kenntnis des Berufsfeldes der KJH in Sachsen attestiert (Abbildung 106).

Abbildung 103: Einschätzung der fachlichen Qualifikationen der aktuellen Absolvent:innen (in %; n=68 für HS; 70 für FS)

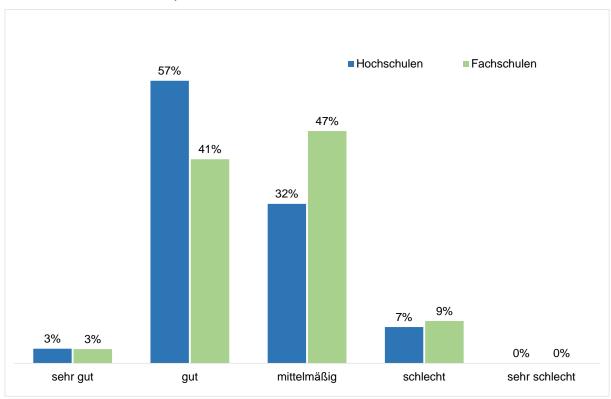


Abbildung 104: Einschätzung der persönlichen Eignung der aktuellen Absolvent:innen (in %; n=69 für HS; 71 für FS)

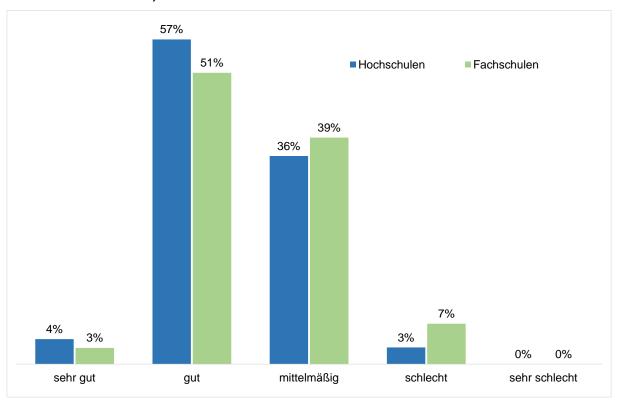
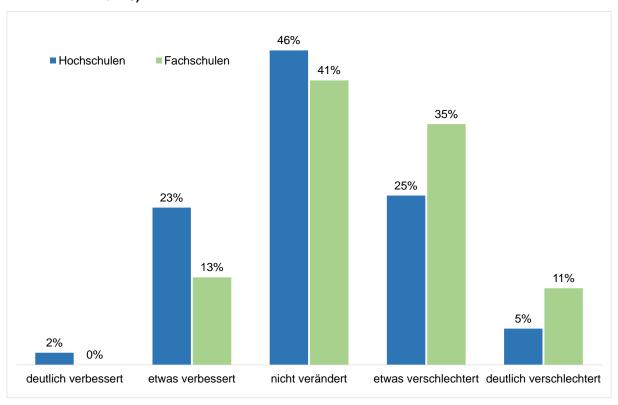


Abbildung 105: Veränderung des Niveaus der Ausbildung in den letzten fünf Jahren (in %; n=57 für HS; 63 für FS)



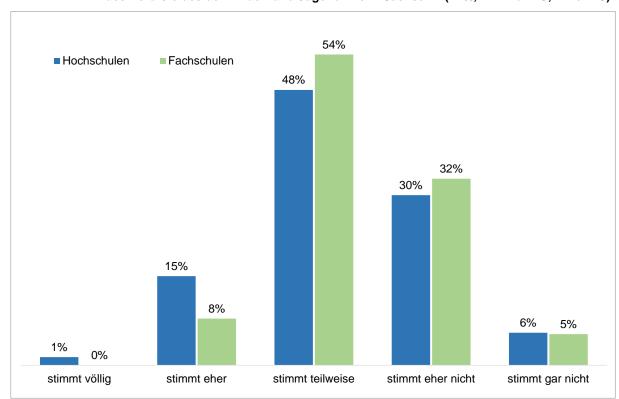


Abbildung 106: Zustimmung zur Aussage "Die Absolvent:innen verfügen über sehr gute Kenntnisse bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen." (in %; n=71 für HS; 74 für FS)

Es soll nun noch die Frage betrachtet werden, wie gut die angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung – wiederum differenziert nach Hochschulen und Fachschulen – auf die Aufgaben in den zentralen Tätigkeitsfeldern der KJH vorbereitet sind. Es wurde wiederum um Einschätzungen anhand einer fünfstufigen Skala (1 = "sehr gut" bis 5 = "sehr schlecht") gebeten.

Die <u>Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung</u> ist der einzige Bereich, in dem <u>die Vorbereitung der Fachkräfte an den Fachschulen im Mittel besser eingeschätzt wird als an den Hochschulen</u>. Bei den Hilfen zur Erziehung liegen die Bewertungen fast gleichauf, in den anderen beiden Tätigkeitsfeldern werden die Absolvent:innen der Hochschulen etwas besser eingeschätzt. Bei den Einschätzungen ist aber insgesamt viel Luft nach oben: Sie pendeln um den mäßigen Mittelwert von 3,0.

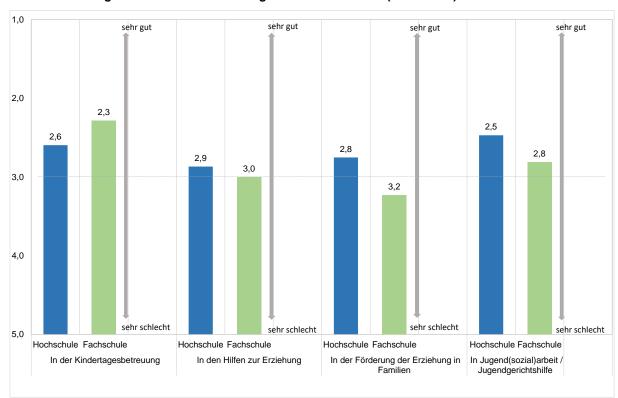


Abbildung 107: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in den zentralen Tätigkeitsfeldern der KJH (Mittelwerte)

Abschließend sollen noch die Häufigkeitsverteilungen für die Einschätzungen bzgl. der Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung und in den Hilfen zur Erziehung gegenübergestellt werden.

In der Abbildung 108 zeigt sich noch einmal der <u>Vorsprung der Fachschulausbildung</u>: 66% der Befragten stellen den Fachschulen hier ein mindestens gutes Zeugnis aus, bei den Hochschulen sind es nur 54%. <u>Bei den Hilfen zur Erziehung wird die Vorbereitung der Absolvent:innen durch die Fachschulen lediglich von 25% als mindestens gut eingeschätzt, bei den Hochschulen sind dies 39%. Anders herum werden die Hochschulabsolvent:innen von 22% und die Fachschulabsolvent:innen zu 25% als schlecht (oder sehr schlecht) vorbereitet wahrgenommen.</u>

Abbildung 108: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in der Kindertagesbetreuung (in %; n=37 für HS / 32 für FS)

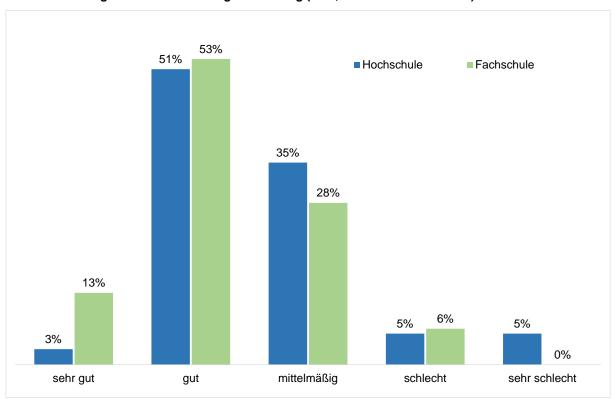
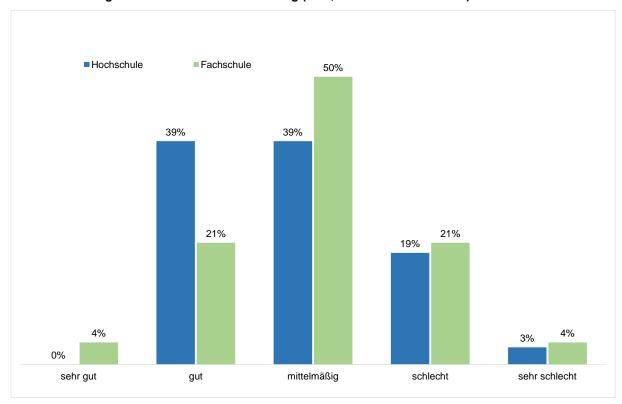


Abbildung 109: Vorbereitung der angehenden Fachkräfte alles in allem nach ihrer Ausbildung auf die Aufgaben in den Hilfen zur Erziehung (in %; n=67 für HS / 52 für FS)



4.8 Einschätzungen aus offenen Fragen

Es gibt bei den befragten Einrichtungen offenbar ein <u>ausgeprägtes Bedürfnis</u>, sich zu <u>Defiziten in der Qualifikation der Fachkräfte (und in den Ausbildungsinhalten) zu äußern</u>. Von allen offenen Fragen wurden die beiden auf Qualifikations- und Ausbildungsmängel zielenden in unserem Sample mit Abstand am häufigsten beantwortet: jeweils ca. 50 Befragte machten Anmerkungen zu Defiziten der Fachkräfteausbildung einerseits, zu Veränderungsvorschlägen bzgl. der Ausbildungsinhalte andererseits (das sind mehr als doppelt so viele Stellungnahmen wie etwa zur Frage nach veränderten Anforderungen in der KJH). Schon die Häufigkeit der Antworten auf diese Fragen ist also ein erstes festzuhaltendes Ergebnis, das darauf hindeutet, dass aus der Sicht der Träger bzw. Einrichtungen bei der Ausbildung der künftigen Fachkräfte deutlicher Verbesserungsbedarf besteht.

Aus den – sehr unterschiedlich ausführlichen – Einträgen konnten für die beiden Themen zusammen etwa 150 Einzelantworten extrahieren werden.

4.8.1 Defizite in der Qualifikation und Ausbildung der Mitarbeiter:innen

Bei den Anmerkungen auf die offene Frage "Welche Defizite stellen Sie bei den in den letzten Jahren neu eingestellten Mitarbeiter:innen in deren Fachschul- bzw. Hochschulausbildung fest?" lässt sich zwischen Aussagen differenzieren, die sich einerseits auf die Fachkräfte in der Berufspraxis beziehen (Handlungskompetenzen, Fähigkeiten, Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale etc.) und die andererseits explizit auf Ausbildungsinhalte und -lücken Bezug nehmen. Dabei wird von den Befragten an dieser Stelle nur selten explizit zwischen Mitarbeiter:innen mit Fachschul- und solchen mit Hochschulabschluss differenziert.

4.8.1.1 Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale

Bezogen auf die Defizite der in den letzten Jahren neu eingestellten Mitarbeiter:innen in der Berufspraxis lassen sich zunächst jene Anmerkungen differenzieren, die sich weniger auf fachspezifische Aspekte beziehen, sondern eher allgemeine Persönlichkeitseigenschaften betreffen:

- Am häufigsten kommen hier Einträge vor, die als fehlende Belastbarkeit und Ausdauer kategorisiert werden können: Neben der expliziten Benennung der mangelnden Belastbarkeit werden hier "wenig Ausdauer sich mal durch zu beißen…", "geringe Frustrationstoleranz und Körperspannung um Anstrengungen auszuhalten und sich Herausforderungen zu stellen" genannt. Einem Befragten fehlen auch "Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit sowie gesunder Menschenverstand!"
- Ebenso häufig wird auch konstatiert, die Bewerber:innen seien noch <u>zu jung</u> und/oder verfügten über <u>zu geringe Praxis- oder Lebenserfahrung</u>. Ein Befragter bringt es mit der Aussage auf den Punkt: "Je jünger die Absolventen, desto geringer die lebenspraktische Kompetenz."
- Mangelnde Motivation ist ein dritter Aspekt, der von den Verantwortlichen in den Einrichtungen gegenüber den neuen Mitarbeiter:innen kritisch angemerkt wird. Dabei wird einige Male generell das Defizit der "Motivation hinsichtlich des Berufes" angebracht; eine weitere Äußerung bezieht sich auf "wenig Motivation, eigene kreative Lösungen zu entwickeln."
- Mehrmals wird auch eine "hohe Anspruchshaltung im Allgemeinen" beklagt, die sich beispielsweise darin äußere, dass "Arbeiten wie Reinigungsarbeiten in der Wohngruppe ... abgelehnt [werden]."
- Andere vereinzelte Anmerkungen betreffen "wenig Allgemeinbildung", "Individualisierungstendenzen -> geringes Zugehörigkeitsempfinden", "mangelnde Flexibilität bei besonders schwierigen Hilfen" oder die Scheu "Eigenverantwortung zu übernehmen."

4.8.1.2 Fachliche / professionsspezifische Defizite

Die Aussagen zu den professionsbezogenen und fachspezifischen Qualifikationen und Kompetenzen lassen sich in fünf – nicht immer ganz trennscharfe – Kategorien zusammenfassen:

a) Methodische Defizite:

Die am häufigsten genannte Kritik bescheinigt den neu eingestellten Mitarbeiter:innen "kaum Methodenkompetenz", der "methodische 'Handwerkskoffer' [sei] schlechter geworden." Sie täten sich schwer damit, "geeignete Arbeitsmethoden zu finden", verfügten "kaum über Methodenvielfalt und Kreativität im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen." In der Folge arbeiteten sie "kaum strukturiert", es fehlten die Mittel bzw. die "Fähigkeit, komplexe Arbeitsaufgaben zu bewältigen", "planvolles Vorgehen" wird vermisst. Die Folge seien "wenig ausgeprägte Problemlösungskompetenz" oder "weniger fachliche und rechtliche Handlungskompetenz für konkrete Arbeit im herausfordernden Berufsalltag mit hochkomplexen Problemlagen (z.B.: KWG, Konfliktkompetenz)."

b) Defizite im Umgang mit den Adressat:innen:

Zahlreiche Anmerkungen beziehen sich auf Aspekte, die man dem unmittelbaren Umgang mit den Adressat:innen zurechnen könnte und die auch zwangsläufig "durch die fehlende Berufspraxis" bedingt sind, wie auch eingeräumt wird. Den neuen Mitarbeiter:innen werden diesbezüglich "fehlendes Durchsetzungsvermögen", "kaum konsequentes Auftreten" und "fehlende Beziehungsarbeit" oder "Beziehungsfähigkeit" attestiert. In einem Fragebogen findet sich dazu die Bemerkung, es fehle vor allem an "Empathie, Empathie, Empathie gegenüber Klienten und ihrer Situation in Abstimmung mit (dem) Kindeswohlauftrag."

Eine weitere Anmerkung sieht dahinter ein grundlegendes Problem der (Hochschul-)Sozialisation:

"Sie haben teils keine Berührungspunkte mit dem Klientel bislang gehabt. Lebensmilieu der ausgebildeten Hochschulabsolventen passt nicht wirklich zur Lebenswelt der Klienten. Gehobene Sprache und schwieriges Andocken."

Auch eine weitere Bemerkung bezieht sich explizit auf Defizite von Hochschulabsolvent:innen:

"Bei den Hochschulabsolventen wird in der Praxis häufig vermehrt der Fokus auf administrative, bewertende und kontrollierende Inhalte gelegt, weniger auf die Arbeit am Menschen. Psychologisierte Gespräche werden geführt, aber der Alltag nur befriedigend begleitet."

c) Mangelhafter Theorie-Praxis-Transfer:

Im Zusammenhang mit den zuletzt genannten Punkten steht ein weiterer Aspekt, der sich auf eine Theorie-Praxis-Diskrepanz bezieht, die vor allem in Bezug auf Hochschulabsolvent:innen festgestellt wird: Diese seien "eher theoretisch als praktisch orientiert", es finde "keine Verknüpfung von Theorie und Praxis" statt, "praktische Fähigkeiten [sind] sehr gering." Gelegentlich werden generell "praxisorientierte Fertigkeiten" vermisst. Drei Statements bringen in der Summe den Tenor der fehlenden Praxistauglichkeit auf den Punkt:

"Es gibt eine große Diskrepanz zwischen Gelerntem und den daraus resultierenden Haltungen und Ansprüchen und der vorgefundenen Wirklichkeit."

"Pragmatisches Handeln ist gefordert, die Zeit für Arbeitskreise ist im Alltag begrenzt."

"Absolvierende haben generell wenig Vorstellungen von Hilfeplanung und dem Arbeiten in den Hilfen zur Erziehung."

d) Probleme mit Reflexion und professioneller Haltung:

Mangelnde "Reflexionsfähigkeit" generell, "fehlende Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung" oder auch die Unfähigkeit, die "berufliche Rolle, Zuständigkeiten und Grenzen meiner Arbeitsrolle" zu reflektieren werden als weitere problematische Wahrnehmungen wiedergegeben. Dazu gehört auch die Aussage: "Reflektorisches Arbeiten kaum vorhanden, sowohl die Selbstreflektion als auch die Reflektion von Handeln der Klienten oder von Gruppenbezügen."

Probleme mit der erwarteten professionellen Haltung der neuen Mitarbeiter:innen werden als "eher geringe Identifikation mit dem Arbeitsfeld" oder als "fehlende Verantwortungsübernahme" berichtet. In die gleiche Kerbe schlagen die folgenden Äußerungen:

- "Persönliche Eignung, Haltungen und Wertekanon sind oft unterentwickelt."
- "Schlechte Manieren, fehlende soziale Grundwerte."
- "Fehlende Kenntnis über die mit der Tätigkeit verbundene eigene hohe Verantwortung den Kindern und Jugendlichen gegenüber."

e) Wissensdefizite zum Arbeitsfeld

Der größte Teil der Anmerkungen (etwa ein Drittel) bezieht sich auf defizitäre Kenntnisse zum Arbeitsfeld der Kinder und Jugendhilfe.

Vereinzelt werden allgemeine Wissensdefizite der Berufseinsteiger:innen formuliert, etwa "wenig belastbares Basisfachwissen" oder – etwas spezifischer – "wenig psychologisches Hintergrundwissen" bzw. "oft keine Kenntnis beim Thema Schutzkonzept." Ebenso werden gelegentlich "klare Vorstellungen vom Arbeitsfeld" vermisst: "Die tatsächlichen Tätigkeiten der Arbeitsfelder in Kinder- und Jugendhilfe könnten genauer bekannt sein."

Die übrigen Aussagen in diesem Bereich beziehen sich auf mangelhafte Kenntnisse in den Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. des SGB VIII.

Unterschiede zwischen Fachschul- und Hochschulausbildung:

Lediglich vier Anmerkungen thematisieren dabei die Differenz zwischen der Fachschulund der Hochschulausbildung:

- "Deutliche Unterschiede bzgl. Fachkenntnisse zwischen Fachschulen und Hochschulen."
- "Bei Erzieherausbildung zu wenig Kenntnisse über Jugendhilfe -> Kenntnisse für Kita ausreichend."
- "Erzieherausbildung beinhaltet kaum den Bereich JuHi großes Defizit."

"Insbesondere bei den FachschulabsolventInnen sind massive fachliche Lücken im Bereich der HzE: Inhalte der Ausübung des Berufsbildes des Erziehers in der stationären KJH, Gesetzlichkeiten, Systemische Betrachtungsweisen und Erfassen systemischer Zusammenhänge, Psychische Erkrankungen, Abläufe in der stationären Jugendhilfe, Deeskalation."

Bei den übrigen Anmerkungen wird nicht zwischen Fachschul- bzw. Erzieher:innenausbildung und Hochschulausbildung differenziert.

Defizite bzgl. HzE

Einige Einträge beziehen sich explizit auf Wissensdefizite im Bereich der Hilfen zur Erziehung:

"Absolvierende haben generell wenig Vorstellungen von Hilfeplanung und dem Arbeiten in den Hilfen zur Erziehung." "Mangelhaftes Wissen über die Hilfen zur Erziehung, mangelhafte sozialpädagogische Kenntnisse im Sinne professionellen Fallverstehens, mangelhafte Kenntnisse zur Bedeutung von Selbstreflexion."

"Fachlich spielen die HZE teilweise gar keine Rolle, genau so wenig wie die Instrumente von systemischem Arbeiten und traumapädagogische Fertigkeiten."

Defizite bzgl. Jugendhilfe bzw. SGB allgemein

Zahlreiche weitere Antworten adressieren allgemein die Jugendhilfe bzw. das SGB als Bereiche, in denen die neuen Mitarbeiter:innen über nicht ausreichende Kenntnisse verfügten. "Zu wenige Inhalte in der theoretischen Ausbildung über die JH."

"Schlechte Ausbildung hinsichtlich des SGB."

"Zu wenige Kenntnisse im SGB VIII."

"Wenig bis keine Kenntnisse im KJHG."

Gelegentlich werden die Defiziterfahrungen dabei etwas spezifiziert, wie in den beiden folgenden Antworten:

"Gesamter Bereich der Hilfeplanung und Inhalte der Jugendhilfe wird nach Aussagen der Absolvent:innen gar nicht abgedeckt oder nur überblicksartig."

"Kenntnisse zur Heimerziehung /stationären Jugendhilfe sind geringer als für andere Bereiche."

Weitere Defizite

Schließlich werden – abhängig von den Angeboten der Einrichtung - einige Male andere Bereiche des SGB benannt, in denen den Mitarbeiter:innen notwendige Kenntnisse fehlten, diese beziehen sich v.a. auf Kenntnislücken zur Sozialen Arbeit in den SGB-Bereichen der Grundsicherung für Arbeitssuchende und der Arbeitsförderung.

"Wenig Kenntnisse über die im SGB II und SGB III existierenden Möglichkeiten der sozialen Arbeit."

"Die Sozialarbeit im SGB II und SGB III fehlt völlig in der Ausbildung."

"Zu wenige Kenntnisse im SGB II und VII."

4.8.2 Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ausbildungsinhalte

Die zweite offene Frage zum Thema Qualifikation und Ausbildung der Absolvent:innen lautete: "Welche Ausbildungsinhalte in Fach- und/oder Hochschulen müssten verändert, verbessert oder intensiviert werden, um eine gute Qualifikation der Fachkräfte bzw. eine adäquate Besetzung der Stellen zu gewährleisten?"

Zunächst sei festgehalten, dass es sich hier wie bei der vorhergehend behandelten Frage um defizitorientierte Fragestellungen handelt, da es hier darauf ankam, problematische und verbesserungswürdige Inhalte zu Tage zu fördern. Es mag dennoch erstaunen, dass über alle Fragebögen nur eine einzige Antwort durchweg positiv ausfiel: "Fachlich/ Theoretisch sind die Hochschulabsolventen zumeist auf einem guten Level."

4.8.2.1 Allgemeine Kritik am Ausbildungssystem

Einige Antworten bzgl. der zu verbessernden Ausbildungsinhalte beziehen sich zunächst auf das Ausbildungssystem bzw. die Art der gelehrten Inhalte generell.

So wird Kritik an der Marktlogik geübt, die mittlerweile in allen Bereichen der Ausbildung Einzug gehalten habe:

"Ausbildung ist ein Markt, dieser Markt orientiert sich an Gewinn und Verlust. Die Ausbildung ist keine Leistungsausbildung, sondern eine Dienstleistung geworden. (Erzieher:innen) Diese Entwicklung ist seit 2016 bei den Sozialarbeiter:innen identisch."

Eine weitere grundsätzliche Kritik richtet sich darauf, dass die Ausbildung in der Kinder- und Jugendhilfe nicht rechtzeitig auf die Veränderungen bei den Zielgruppen reagiert habe:

"Die Klienten in der Kinder- und Jugendhilfe haben sich in den letzten Jahren massiv verändert die Ausbildung nimmt diese Veränderung nicht ernst. Die Belastungen der MA haben sich deutlich erhöht und diesen Anforderungen werden MA heute nicht mehr gerecht."

Hinsichtlich der Ausbildungsorganisation werden zu wenig Spezialisierungsmöglichkeiten wie auch Dopplungen in den Inhalten kritisiert – mit explizitem Bezug auf die Hochschulen auch eine Überkomplexität:

"Jugendhilfe sollte ein eigener Teilbereich in beiden Ausbildungen sein. Hierbei würde sich eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich einer Spezialisierung innerhalb der Ausbildung anbieten."

"Eine fachliche Spezialisierung ist in beiden Schulbereichen dringend notwendig."

"Weniger Doppelungen der Ausbildungsinhalte."

"Zu hohe Komplexität der Studiengänge."

Auch hier findet sich – wie schon an anderen Orten der Befragung – ein Plädoyer für eine Erleichterung der Fachkräfteanerkennung ("Erweiterung der sächsischen Verwaltungsvorschrift in Bezug auf Anerkennung als Fachkraft im Bereich HzE."). Lediglich eine Stellungnahme kritisiert hier explizit das Ausbildungsniveau der Fachschulen: "Ausbildung an Fachschulen müsste sich qualitativ deutlich verbessern."

4.8.2.2 Veränderungsbedarf bezüglich Ausbildungsinhalten

Die weiteren Anmerkungen zum Veränderungsbedarf bei der Ausbildung der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe lassen sich wiederum – und wiederum mit entsprechenden thematischen Überschneidungen – unterschiedlichen Themenbereichen zuordnen.

a) Mehr Praxisbezug und Praxisorientierung

Eine recht häufige Kritik – die vorwiegend die Hochschulen im Blick haben dürfte, auch wenn das selten ausdrücklich geäußert wird, bezieht sich auf den zu geringen Praxisbezug der Ausbildung. Neben allgemeinen Stichworten wie "mehr Praxisbezug", "mehr Praxisinhalte", "praktische Anwendung des Erlernten", "Orientierung an der Praxis" oder "Herstellung des Praxisbezugs zu den theoretischen Inhalten" finden sich die Anmerkungen:

"Die theoretischen Ausbildungsinhalte sind nicht tiefgründig, es wird viel Stoff vermittelt, der mit der Praxis oft nichts zu tun hat."

"Viel Praxiserfahrung sammeln mit guter und ehrlicher Anleitung - Fallbesprechung (Umgang mit schwierigen Situationen) - Elternarbeit (Praxiserfahrung im Umgang mit Eltern)."

"Praxisnahe Vermittlung der Inhalte im SGB VIII, Orientierung hinsichtlich Zuständigkeiten im jeweiligen Bundesland (wer hat Recht auf was und wo muss ich mich hinwenden)."

"Bessere Vernetzung von Theorie und Praxis an den Hoch- und Fachschulen durch Einsatz von 'Praktikern' in Kooperation mit 'Theoretikern'."

In Bezug auf zu geringe Praxisanteile werden einige Male ausdrücklich die Hochschulen genannt:

"Bei Hochschulausbildungen zu wenig Praxisbeispiele."

"Für die Hochschulen ist eine Erweiterung der Praxisanteile nicht unsinnig."

Wiederholt wird generell die Forderung nach mehr Praktika geäußert:

"Zu wenige unterschiedliche berufsorientierte Praktika."

"Es finden viel zu wenig Praktikaeinsätze statt!!!! Die Kenntnisse der Basisarbeit sind zum Teil völlig unbekannt."

Schließlich mündet die Kritik an der mangelnden Praxisorientierung auch in die Forderung nach mehr dualen Ausbildungsgängen:

"Duale Ausbildungen sollten gefördert werden."

"Am besten eignen sich die dualen Ausbildungs- und Studiengänge."

b) Verbesserte methodische Kompetenzen

Etwas seltener werden Verbesserungen bei den methodischen Kompetenzen angemahnt, die sich in Einträgen äußern wie "Methodisches Wissen", "Methodensicherheit" oder "Methoden zur Bearbeitung herausfordernden Verhaltens." Auch die Forderungen, die Ausbildung sollte vermehrt "strukturiertes Arbeiten" und "didaktische Kenntnisse" vermitteln, zielen auf methodische Aspekte.

Weitere Antworten sind hier:

- "Vielleicht mehr Fallbearbeitung vom Clearing zur Hypothese, Methodenwahl und Finden von Lösungsansätzen."
- "Mehr vermittelte Handlungsstrategien bei diagnostizierten Kindern und Jugendlichen."
- "Vielseitige Methodenkompetenz geübt an praktischen Beispielen (weniger verkopft, konkret handlungskompetent am und mit Menschen)."
- "Wissen um herausfordernde Situationen und den Umgang damit."
- "praxisnahe Gesprächsführung/Ablauf einer HzE an Beispielen von Beginn bis Ende."

c) Persönlichkeitsbildung und Reflexion

Unter dieser Überschrift lassen sich diverse Statements zusammenfassen, die eine Ausbildung fordern, die mehr Wert legt auf "Reflexionsfähigkeit", "Eigenverantwortung" oder die Entwicklung einer professionellen "Haltung":

- "Keine Inhalte, sondern die Kompetenz, sich etwas eigenverantwortlich zu erarbeiten und fertig zu stellen, Misserfolge produktiv nutzen, aus Fehlern lernen, selbstständig sein und auch Selbständigkeit zu vermitteln -> Empowerment der Klient:innen, Initiative ergreifen, Durchhaltevermögen, auch wenn Dinge schiefgehen, Durchsetzungskraft."
- "Wertschätzende Grundhaltung gegenüber Eltern UND Kindern sollte mehr im Vordergrund stehen und in der Ausbildung reflektiert werden."
- "Persönliche Weiterentwicklung, praktische Anwendung des erlernten, Ausbildung von Persönlichkeit."

"Aktive Selbsterfahrungskurse in der Ausbildung. Ich muss mich selbst kennen und verstehen, wenn ich mit belasteten und traumatisierten Kindern und Jugendlichen arbeiten will. Oft führt das Verhalten der Kinder bei MitarbeiterInnen zu persönlichen Reaktionen, die nicht mehr die Fachund Sachebene bedienen. Dies kann Supervision und Bildung im Alltag nicht auffangen und verändern. Hier heißt es meiner Meinung nach, zu Beginn der Ausbildung in die Tiefe abtauchen und allen Beteiligten die Möglichkeit zu geben, die Berufswahl rechtzeitig zu überdenken."

Der zuletzt angebrachte Aspekt der Möglichkeit, die eigene Berufswahl zu überdenken, findet sich auch in mehreren weiteren Antworten:

- "Klärung/Betrachtung der Motivation, ein sozialpädagogisches Studium zu beginnen."
- "Beziehungsarbeit, Haltung- Menschenbild, Auseinandersetzung mit persönlicher Motivation in der SA zu arbeiten."
- "Handlungsstrategien, Handlungsinstrumente, wenn man Sozialarbeit für sich als Beruf sieht, muss man Verantwortung tragen lernen."

d) Weiteres Fachwissen und Kompetenzen

Im Folgenden werden die weiteren Antworten bzgl. der Ausbildungsinhalte wiedergegeben, die sich auf Fachwissen und Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen – von allgemeinen Forderungen nach Berücksichtigung der Bedürfnisse der HzE oder interdisziplinären Denkens über die mehrfach erhobene Forderung nach systemischen Ansätzen bis hin zu Grundkenntnissen in Autopoiesis und Konstruktivismus – beziehen.

- "Mehr Fokus auf die besonderen Bedürfnisse der Hilfen zur Erziehung."
- "Fragestellungen aus dem Feld der Hilfen zur Erziehung, sozialpädagogisches Fallverstehen, Inhalte aus dem Bereich der systemischen Familientherapie, Selbstreflexion."
- "Fähigkeit zum interdisziplinären Denken und Handeln muss entwickelt werden."
- "Mehr fachliches, pädagogisches und methodisches Wissen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Systemsprengern."
- "Soziale Arbeit. Grundlegende Methoden der sozialen Arbeit, Case Management. Blick weg von Coaching und Management hin zur Intervention, professionelles Handeln (was sind die Unterschiede), was sind Unterschiede zur Küchenpsychologie, Resilienz, Hilfeformen in anderen Ländern (HzE in Israel hat 50Jahre Vorsprung)."
- "Systemischer Blick auf aggressives, herausforderndes Verhalten."
- "Systemische Ansätze vermitteln, Natur-, Umwelt-, und Erlebnispädagogik als Wahl-Pflichtfächer, Sonderpädagogik als Pflichtfach."
- "Systemisches Denken und Instrumente (das sollten eigentlich keine notwendigen Zusatzqualifikationen mehr sein). Traumapädagogische Standards (der Begriff ist irreführend, da das eigentlich klassische Pädagogik sein sollte). Berichtswesen Entwicklungsberichte, Förderpläne, Sozialpädagogische Diagnostik, Kollegiale Fallberatungen. Gruppendynamische Prozesse steuern."
- "Entwicklungspsychologie."
- "Kenntnisse von kinder-/jugendpsychiatrischen Erkrankungen."
- "Solide (rechtliche) Grundlagen, welche handlungsleitend in die Praxis umgesetzt werden können."
- "Intensivere Lerninhalte zur Heimerziehung. Entwicklungsberichte, Verhaltensauffälligkeiten der Kinder in der Heimerziehung durch Trauma, Bindungsstörung, FAS und Missbrauch seelisch wie auch körperlich, sind nur einige Themen... Die Auswirkungen auf das Kind. Sicherheit geben im Umgang mit den Kindern in der Heimerziehung."
- "Nähe und Distanz, Rollenbild, Deeskalation."
- "Grundhaltung und Grundkenntnisse zu: Autopoiesis, Konstruktivismus. Weil in unserer Erfahrung diese Denk- und Verhaltensmuster maßgeblich über die Hilfeverläufe und Teamprozesse entscheiden."
- "Teils spielen in der Lernpsychologie an den Hochschulen immer noch veraltete Konstrukte wie z.B. Konditionierung eine Rolle."

e) Erzieher:innenausbildung

Es wurde schon darauf hingewiesen, dass die Befragten auch im Hinblick auf die Qualifikationen der Fachkräfte nur selten Unterschiede zwischen Fachschul- und Hochschulausbildung

thematisieren. Wo dies geschieht, beziehen sich die Antworten überwiegend auf die unzureichende Berücksichtigung der Jugendhilfe, insbesondere der Hilfen zur Erziehung, in der Erzieher:innenausbildung an den Fachschulen:

"Erzieherausbildung nicht nur auf Kita und Hort ausrichten."

"Kinder- und Jugendhilfe nicht mehr als Randthema behandeln, insbesondere in Fachschulen."

"Erzieherfachschulen: der Bereich der HzE muss generell erweitert oder vertieft werden in allen Bereichen/ Themen der HzE …, ggf. Ausbildungszweige Kinderbetreuung und HzE entwickeln."

"Absolvierende müssen zum Antritt einer Arbeitstätigkeit mindestens über Breitenwissen in den HzE verfügen."

"Erzieherausbildung ist gezielt auf den Einsatz in den Kindertagesstätten [ausgerichtet], zu wenig Wissen vermittelt und Erfahrungsbereiche in der Heimerziehung."

4.9 Veränderungswünsche und Forderungen bzgl. Rahmenbedingungen der Kinder und Jugendhilfe in Sachsen

In einer abschließenden offenen Frage wurde den befragten Einrichtungen noch einmal Gelegenheit gegeben, "Vorschläge oder Forderungen in Bezug auf notwendige Veränderungen der politischen bzw. rechtlichen Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen" zu formulieren.

Die Antworten bieten ein gutes Abbild der Stimmungslage in den sächsischen Einrichtungen und sollen hier – sortiert nach sieben Themenbereichen – für sich selbst sprechen.

a) Institutionelle Rahmenbedingungen / institutionelle Unterstützung der KJH

"Zwingend sollte die Überarbeitung der Anforderungen an die Leistungserbringung zum § 35a SGB VIII erfolgen, da die geforderten Inhalte (Umgang mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, Lernbehinderung, Mehrfachbehinderungen, Sprech- und Sprachstörungen, Sinnesbehinderung (Aussage LJA)) unseres Erachtens nicht in erster Linie durch den § 35a bedient werden. Es werden Fachkräfte im Bereich der Behindertenhilfe für die HzE ausgebildet, welche ihre Fachlichkeit auch nur bedingt anwenden können, da der Umgang und die Betreuung von Hilfesuchenden mit seelischen Behinderungen, Fertigkeiten und Fachlichkeiten eher im Bereich der Psychologie/ Systemik erfordert. Ebenso steigen sie Fallzahlen der Hilfesuchenden nach §35a SGB VIII MIT kognitiven Einschränkungen und z.T. sehr hohem Aggressionspotential. Da diese die Regel-, aber auch Intensiv- oder heilpädagogischen Einrichtungen teils sehr überfordern, entstehen entsprechende Jugendhilfekarrieren. Die stationäre Jugendhilfe an sich, aber vor allem die Hilfesuchenden sollten mehr Wertschätzung erfahren. - die Jugendlichen sollten individueller betrachtet werden und individueller Hilfen geschaffen werden. - flexiblere, passgenauere Angebote sollten vom LJA und KJA zugelassen werden - finanzielle Benachteiligung AUSGLEICHEN."

"Da wo Bildung politisch nicht von dafür Ausgebildeten dominiert und Erziehung nicht von Pädagogen bestimmt, ist kaum mit Veränderung zu rechnen. Die ständige Vermauschelung der Zuständigund Verantwortlichkeiten zwischen Kultus-, Sozial,- und Gesundheits- Ministerium sollte endlich beendet werden! Überparteiliche Fachleute braucht es als Minister, keine Juristen und Verwaltungsbeamte mit einem Stab von Beratern, die auch nur keine Fachleute sind, sondern Verwaltungsbeamte und Juristen."

"Statt einer Symbiose vom Bildungs- und Dienstleitungsauftrag in der Kinder- und Jugendhilfe geht es zunehmend nur noch um elementarste Fragen der Betriebsbereitschaft vieler Einrichtungen. Wer das künftig anders will, muss Prioritäten der letzten Jahrzehnte durchgreifend ändern - und das beginnt- und endet nicht bei der Entwicklung der personellen Voraussetzungen in Sachsen!"

"Anpassung der Verwaltungsvorschrift in Bezug auf die Betriebserlaubnis für Einrichtungen der HzE-» hier gesetzlicher Rahmen zum Arbeitszeitgesetz muss in der Ausweisung des Mindes personal Schlüssels Berücksichtigung finden, da die Träger in den Verhandlungen zum Kostensatz regelmäßig scheitern diese zu Verhandeln."

"Offene und ehrliche Diskussion über Veränderung, Entwicklung und gemeinsamen Zielen in der JH mit den Fachkräften der Träger."

"Überarbeitung der sächsischen Verwaltungsvorschrift zur Anerkennung von Fachkräften - Verbreiterung der Multiprofessionalität."

"Lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Fachgruppen in den Behörden."

"Anerkennung als Fachkraft in Ausbildung und damit verbunden angemessene Bezahlung."

"Bereich amb. HzE: Verbesserte Abstimmung zw. Hilfeerbringer und öffentlichem Träger."

"Weniger zeitfressende Schreibarbeit, wie z.B. für jede Kleinigkeit Anträge schreiben."

"Abbau der doppelten behördlichen Facharbeit - kommunale Fachaufsicht genügt."

"Wertschätzung der Mitarbeiter in den HzE durch die behördlichen Fachgremien."

"Mehr inhaltliche Beratung als formelle Regelung durch das Landesjugendamt."

"Gleiche Bedingungen, materiell und personell für die Träger der HzE."

"'Hilfe aus einer Hand' - Reform SGB VIII."

b) Personalmangel/Personalschlüssel

"Es werden absehbar zu wenige kompetente leistungsbereite professionelle Fachkräfte auf deutlich steigende komplexe individuelle Problemlagen treffen. Dies wird insbesondere die öffentlichen Träger überfordern, welche den Kindern, Jugendlichen und Familien in Deutschland zumindest elementare förderliche Rahmenbedingungen zum Aufwachsen ohne akute Gefährdung ermöglichen sollen. Diese Schieflage ist bereits JETZT unserem Sozialstaat unwürdig. (Wartelisten in den Hilfen zur Erziehung sind beschämend, da Kinder in Notlagen in Deutschland auf Hilfe warten zu lassen menschenunwürdig ist) Dies wird durch Eingangsmanagement und fallvermeidendes Verwaltungshandeln nicht wirklich besser. (für die Kinder und Familien) Die dringend notwendige Haltungsänderung in der Bevölkerung (Entscheidungsträger und Berufsattraktivitätsbildung) durch Bildung und Würdigung dieser Arbeit in der Öffentlichkeit ist ein bereits verschlafenes langfristiges Ziel einer Kulturveränderung. Mittelfristig (für den nächsten politischen "5Jahresplan") sehe ich als einzige Notfalloption ähnlich wie im ärztlichen Bereich der Gesundheitsversorgung im Arbeitsfeld HzE Verwaltungs- und Zuarbeiten durch fachgebildete Assistenzkräfte zu ermöglichen, um möglichst viel der dringend notwendigen hochprofessionellen Absicherungsleistung von Kindeswohl durch die wenig vorhandenen Fachkräfte absichern zu können. Dies bedarf ein Umdenken, statt Kürzung der fallunspezifischen und Verwaltungsanteile in Fachleistungsstunden braucht es einen fachlich fundierten gezielt geförderten ausfinanzierten Zwangseinsatz von begleitenden Unterstützungskräften, welche Zeitpotential der wenigen professionellen (therapeutisch) erfahrenen Fachkräften freisetzt, um diese den dringenden Bedarfen (einer nicht verantwortbaren Warteliste) zu Gute kommen zu lassen."

"Auch ausgebildete Erzieher/-innen mit entsprechender persönlicher Eignung sollten über die Jugendämter die Möglichkeit erhalten, in den Hilfen zur Erziehung, insbesondere in der Sozialpädagogischen Familienhilfe, eingesetzt zu werden. Das Jugendamt im LK Bautzen fordert aktuell nur den Einsatz von Hochschulabsolventen."

"Praxisanleitung in den Einrichtungen muss ausreichend vergütet werden und nicht innerhalb des ohnehin schon knappen Personalschlüssels stattfinden."

"Auszubildende müssten außerhalb des Fachkräfteschlüssels finanziert werden können."

"Aufgrund Fachkräftemangel Anpassung der Möglichkeiten zur Einstellung von Personal."

"Verbesserung der Personalschlüssel in stationären HzE und Kita (besonders Hort)."

- "Guter Personalschlüssel in der Arbeit mit Kindern. Auch bei Urlaub und Krankheit."
- "Verbesserung des Betreuungsschlüssels in Kindertageseinrichtungen."
- "Verbesserung des Personalschlüssels (Anpassung an West)."
- "Bedeutsame Verbesserung der Personalschlüssel."
- "Mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen."
- "Höherer Betreuungsschlüssel in den HzE."
- "Kleinere Gruppen in der HZE."

c) Aus- und Weiterbildung

- "Dem Bereich Hilfen zur Erziehung muss mehr Raum in der Ausbildung beigemessen werden -Umgang mit auffälligem, aggressivem, eingeschränktem Verhalten muss gelernt werden - auch hinsichtlich der Eingliederungshilfe / drohender Behinderung."
- "Recht, Sonderpädagogik/Heilpädagogik und Psychologie sind wichtige Grundvoraussetzungen für die Arbeit in der Kinder-und Jugendhilfe."
- "Die Praxisaufenthaltsdauer in den HzE berufsbegleitend an den BAs ist zu unregelmäßig und de facto zu wenig."
- "Verbesserung der theoretischen Ausbildung, insbesondere von Privatschulen in der Erzieherausbildung."
- "Sicherheiten für die Mitarbeiter im Umgang mit den Kindern durch bezahlbare Weiterbildungen."
- "Spürbare Anhebung der Ausbildungsplätze und deren finanzielle Förderung."
- "Mehr Geld für Weiterbildung und auch Zeit dafür."
- "Praxis und Theorie mehr verbinden."
- "Anpassen der Rahmenlehrpläne."

d) Arbeitszeiten/Arbeitsvolumen

"Keine weitere Verdichtung des Arbeitsvolumens –> es braucht Zeit für die Vor- und Nachbereitung + Reflexionsmöglichkeiten."

Erhebliche Senkung von Schichtdienstbelastungen jenseits der Tarifverträge (Verbesserung Arbeitszeitgesetz!) u.a.m."

- "Anerkennung der Nachtschicht als Arbeitszeit, wenigstens 12 Stunden Doppeldienste."
- "Anpassung des Arbeitszeitgesetzes auf die Bedürfnisse der Jugendhilfe."
- "Anhebung/Wiedereinführung (HzE) mittelbarer Arbeitszeiten."
- "Mehr Vor- und Nachbereitungszeit."
- "Anerkennung der Nachtdienste."

e) Berufseignung

"Vor Tätigkeitsaufnahme und Bewerbung: Klarheit über die Verantwortung und die Motivation, sprich die Geeignetheit der jungen Menschen muss besser in den Fokus! Nicht nach dem Motto: Sozialarbeit kann doch jeder! Wiedereinführung eines Numerus clausus, denn die Anstrengungsbereitschaft ist bei 50% der Neulinge jammervoll. Es wird gejammert und geklagt, es ist alles sooo schlecht - aber keiner will tatsächlich leisten und liefern! Da kommen ganz schnell Krankenscheine

und schuld sind entweder die schlechten Bedingungen oder der Arbeitgeber. Das muss sich erst mal ändern!!! LEISTUNGSBEREITSCHAFT und Anstrengungswille fehlen relativ durchgängig."

"Es wäre gut für die pädagogischen Arbeitsfelder, einen Eignungstest vor Ausbildungsbeginn zu absolvieren, da häufig die Praktikanten keine Idee von der zu erwartenden Praxisarbeit mitbringen. Auch die Motivation zur Berufswahl hat entscheidenden Einfluss auf die spätere Ausübung der Tätigkeit und Belastbarkeit in der täglichen Praxis."

"Zugangsbeschränkung zur Erzieherausbildung über Mindestanforderungen des Schulabschlusses und damit verbundene intellektuelle Voraussetzungen."

"Bewerber für Ausbildung genauer prüfen!"

f) Bezahlung

"Gute Bezahlung, um auch für Einsteiger den Beruf attraktiv zu gestalten und nicht erst nach 5 Jahren Dienst."

"Bessere Bezahlung der MA."

g) Sonstiges

"Anerkennung der Leistung der Mitarbeiter der stationären JH, welche vergleichsweise mit anderen JH-Angeboten ein Mehr an psychisch-emotionaler Forderung, familienunfreundlichere Arbeitszeiten (Wochenenddienste, Nachtschicht/ Bereitschaften, Feiertagsdienste), sehr hohe persönliche Verantwortungen, bei teils gleicher oder ähnlicher Bezahlung wie EzB, SPFH, HorterzieherInnen, tragen. Es ist nicht gemeint, dass die Arbeit außerhalb der stationären Jugendhilfe nicht anstrengend, belastend und fordernd wäre, sondern vielmehr, dass die Mehrbelastung durch die Schichtdienste und die (auch psychosomatische) Nähe zu den Problemlagen der AdressatInnen auch ein Mehr an Honorierung erfordert und ein wesentlicher Punkt in der Fachkräftegewinnung darstellt."

"VzÄ-Erhöhung im ländlichen Raum, dadurch bessere Vernetzung, nicht nur Schulsozialarbeit auch Freizeitangebote und/oder offene Jugendtreffs aufrüsten, Antragsstellung der jeweiligen Maßnahmen mind. 3 Jahre (für Sicherheit MA und Entwicklungsmöglichkeiten vor Ort)."

"Anerkennung der Profession in der Gesellschaft, Anerkennung im Lohn, Beseitigung der Ost-West- Unterschiede und bei der Gelegenheit gleich noch die Westimporte zurückgeben und Menschen aus der Region in Führungspositionen bringen."

"Vieleicht eine kleine Spende für die Prävention gegen das winzig kleine Problem mit Rechtsextremismus in Sachsen...."

"Hilfebeständigkeit muss weitgehend gewährt werden."

"Vernetzung von Hilfeformen (Psychiatrie)."

"Flexiblere Hilfen."

Bleibt zum Schluss noch eine untypische Antwort auf die Frage nach Vorschlägen oder Forderungen in Bezug auf notwendige Veränderungen: "Nein - es ist gut, dass es einen Jugendhilfeausschuss gibt."

5 Fazit und Handlungsoptionen

5.1 Allgemeiner Ausblick und grundlegende Empfehlungen

Das Thema der Fachkräftegewinnung und -bindung in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ist hochrelevant. Die befragten Träger bestätigen, dass sie freie Stellen insbesondere im Tätigkeitsfeld der Staatlich anerkannter Erzieher:innen und bei den Hochschulabschlüssen im Bereich der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik und zugleich enorme Schwierigkeiten haben, diese freien Stellen zu besetzen. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung ist es besonders schwierig, geeignete Mitarbeiter:innen zu finden – für 14% der Befragten sogar nahezu unmöglich.

Zudem bekräftigten die 79 befragten Trägervertreter, dass sowohl die *Anforderungen* an die Fachkräfte in den letzten Jahren gestiegen sind als auch die *Ansprüche* der Fachkräfte an ihre Arbeitsstelle. Hinsichtlich des *Ausbildungs- und Qualifikationsniveaus* der Absolvent:innen der Hochschulen und insbesondere der Fachschulen fallen in Bewertungen durch die Träger alles in allem eher mäßig aus. Kenntnisse zum Berufsfeld der KJH in Sachsen und zu den zentralen Tätigkeitsfeldern der KJH werden mäßig bis unterdurchschnittlich bewertet. Dies deckt sich mit den Einschätzungen der befragten Absolvent:innen, die ihr Studium bzw. Ausbildung hinsichtlich ihres praxisvorbereitenden Charakters recht kritisch einschätzen.

Die Ergebnisse aus der Befragung der 567 Absolvent:innen der sozial- und heilpädagogischen Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen geben einen detaillierten Einblick in deren Bleibe- und Abwanderungsorientierung. Grundlegend wollen die Befragten in Sachsen bleiben, wobei es ihnen besonders wichtig ist, dass

- bei ihrem Arbeitgeber ein gutes Arbeitsklima herrscht,
- die bzw. der Vorgesetzte über ausgeprägte soziale und fachliche Kompetenzen verfügt,
- sie Anerkennung und Wertschätzung erfahren sowie
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.

Die Absolvent:innen nehmen aber auch deutliche <u>Diskrepanzen zwischen ihren Wünschen und Erwartungen</u> und den in der Realität gebotenen Faktoren bei den Arbeitsstellen wahr. Die größte Differenz sehen sie beim **angemessenen Gehalt**, welches als Attraktivitätsfaktor auf Platz 6 der insgesamt 25 abgefragten Faktoren rangiert. Bei denjenigen, die angaben, Sachsen verlassen zu wollen (n=91) war die schlechte Bezahlung im Vergleich zu anderen Bundesländern der wichtigste Grund (47%), gefolgt von der politischen Situation (36%), individuellen Gründen wie die Nähe zur Familie (31%), dem Entdecken neuer Städte und Regionen (30%) und den schlechten Arbeitsbedingungen (27%) im Freistaat.

Mit Blick auf die skizzierte Fachkräfteproblematik in den sozialen Dienstleistungen und die Erkenntnisse der hier zugrundeliegenden Befragungen sollte die **Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsstätten**, den landes- und kommunalpolitischen Entscheidungsträgern (Ministerien), den kommunal öffentlichen Trägern (Jugendämter sowohl als Gesamtverantwortliche für die Kinder- und Jugendhilfe und als auch als Arbeitgeber) und freien Trägern und ihrer Spitzenverbände weiter intensiviert werden. Eines der Ziele einer solchen Kooperation muss es im Sinne einer Fachkräfteallianz sein, zielgerichtet sowohl die Bedürfnisse und Erwartungen der Absolvent:innen als auch die der Träger und Einrichtungen vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingen bereits zu Beginn der Ausbildung und des Studiums sowie im weiteren Verlauf der Ausbildung umfassend im Blick zu haben. Hierzu zählt auch, dass relevante Informationen (z.B. zu Themen der Ausbildung, Praktika, Erfahrungen mit Trä-

gern/Einrichtungen, beruflichen Orientierungen/Perspektiven seitens der Absolvent:innen sowie Bedarfe und Notwendigkeiten seitens der Arbeitgeber) systematisch und regelmäßig erhoben und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden.

Konkret könnte dies bedeuten, dass Befragungen der Fach- und Hochschüler:innen in den sozial- und heilpädagogischen Ausbildungs- und Studiengängen zukünftig regelmäßig an den Fach- und Hochschulen stattfinden. Dies setzt die Kooperationsbereitschaft der Ausbildungsstätten voraus. Jede/r Fach- und Hochschüler:in sollte mindesten einmal während ihrer/seiner Ausbildung an einer derartigen Befragung teilnehmen. Zu empfehlen ist dies im letzten Drittel von Ausbildung bzw. Studium, Aufbauend auf den Erkenntnissen können gezielte Maßnahmen, z.B. zur Zusammenarbeit zwischen Trägern, Einrichtungen und den Fachund Hochschulen initiiert werden, bei der insbesondere gegenseitige Informationsdefizite behoben, Schnittstellen zwischen Ausbildung und Praxis evaluiert und verbessert sowie neue Formen der Verzahnung von Ausbildung und Praxis entwickelt werden können. Aus den Erkenntnissen der regelmäßigen Befragungen der Absolvent:innen bei einem gleichzeitigen periodischen Fachkräftemonitoring auf Arbeitgeberseite lassen sich nicht nur Implikationen für die Fach- und Hochschulen und die Arbeitgeber im Sinne der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen ableiten, sondern auch Implikationen für die politischen Entscheidungsträger und die Ausbildungsstätten. Die Landesebene kann dabei mit programmatischen Möglichkeiten (z.B. Gesetzesänderungen, Förderprogramme) konkret aktiv werden sowie, wie das Beispiel der vorliegenden Studie zeigt, mit der Initiierung von entsprechenden Forschungs- und Entwicklungsprojekten wichtige fachlich-inhaltliche sowie praktische Impulse setzen.

Es wird daher für eine **kontinuierliche Zusammenarbeit der relevanten Akteure** plädiert. Denn wenn die Absolvent:innen sich nach ihrem Abschluss entscheiden, Sachsen zu verlassen oder in einem anderen Tätigkeitsfeld zu arbeiten, dann ist es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu spät, sie zurückzuholen. Insofern ist es elementar, mögliche Abwanderungsgründe, sei es in eine andere Region/Bundesland oder eine andere Tätigkeit, frühzeitig in Erfahrung zu bringen. Darüber hinaus bedarf es der bereits angedeuteten periodischen Beobachtung der Fachkräfteentwicklung, um Personalbedarfe mittelfristig adäquat im Blick zu haben.

Bedeutend ist darüber hinaus, auch die **Wünsche an den Wohn- und Lebensort der Absolvent:innen** in den Blick zu nehmen. Die Lebensqualität wird maßbeglich von sozialen, kulturellen, ökonomischen und strukturellen Standortqualitäten beeinflusst. Am wichtigsten ist den Absolvent:innen

- die Nähe zum Wohnort des/r Lebenspartner:in,
- bezahlbarer Wohnraum und
- die Nähe zum Wohnort der Familie.

Die Befragten machen sich dabei am meisten Sorgen hinsichtlich des bezahlbaren Wohnraums. Als Schlussfolgerung und Handlungsoption lässt sich ableiten, dass sowohl die verschiedenen regionalen Arbeitgeber als auch die Kommunen/Städte in Bezug auf attraktive Arbeits- und Wohnorte kooperieren sollten. Angebote können im Bereich dualer Karrieren angesiedelt sein oder in der Unterstützung bei der Wohnraumsuche bestehen.

Nachfolgend werden weitere Handlungsoptionen für die landes- und kommunalpolitischen Entscheidungsträger sowie die Träger der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe vorgeschlagen, die von den relevanten Akteuren entsprechend weiter ergänzt und insbesondere konkretisiert werden müssen. Grundlegende Ziele dieser Aktivitäten sind,

- eine nachhaltige Änderung der Ausgangssituation dieser Studie, wonach zwar genügend Fachkräfte an den Fach- und Hochschulen ausgebildet werden, aber nur eine unzureichende Anzahl in den entsprechenden Handlungsfeldern ankommen sowie
- die Vermeidung bzw. Abschwächung einer fehlenden Personaldeckung bzw. eines anhaltenden Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen.

5.2 Handlungsoptionen für Akteure im Themenfeld

Der erhöhte strukturelle Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen trifft auf eine insgesamt angespannte Personalsituation in der Sozialwirtschaft. Insofern lässt sich eine höhere Personaldeckung durch **vier Szenarien** erreichen:

- Erhöhung des Zugangs von Absolvent:innen in den sächsischen Arbeitsmarkt der Sozialen Arbeit und damit auch des Anteils für Berufseinstiege ins Arbeitsfeld der Kinderund Jugendhilfe insgesamt unter der Voraussetzung, dass das Berufseinstiegsverhalten der Absolvent:innen gleichbleibt.
- 2. Erhöhung der anteilsmäßigen Berufseinmündungen in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zu Lasten andere Berufsfelder der sozialen Arbeit.
- Erhöhung der Berufseinmündungen in den Arbeitsbereich der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe durch Beeinflussung des Berufseinstiegsverhalten von Absolvent:innen, durch Vermeidung von Abwanderung in andere Regionen sowie Vermeidung von Abwanderung in andere Berufsfelder.
- 4. Sicherung des Verbleibs von Berufstätigen im Arbeitsbereich der sächsischen Kinderund Jugendhilfe.

Jegliche Maßnahmen zur Entspannung der Situation bewegen sich mithin in einem Kontext grundsätzlicher Konkurrenz um fachlich qualifiziertes Personal, und dies sowohl mit Blick auf den Bereich sozialer Dienstleistungen im Allgemeinen als auch hinsichtlich der verschiedenen Handlungsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe im Speziellen. Da Ausbildungskapazitäten begrenzt sind und deren Ausbau erst in mittelfristiger Perspektive zu einer spürbaren Entlastung beitragen wird, erscheinen Quereinsteigerprogramme und alternative Konzepte der fachlichen Qualifikation als brauchbare und attraktive Optionen, um zumindest in einigen Tätigkeitsbereichen eine gewisse Entspannung erreichen zu können. Diesbezüglich sei allerdings einerseits darauf verwiesen, dass damit die Gefahr einer Absenkung fachlicher Standards und damit der fachlichen Qualität der Leistungserbringung, u.a. zulasten der Adressat:innen, verbunden ist, und dass mittels solcher Maßnahmen zum anderen das strukturelle Problem der begrenzten Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten möglicherweise weiter verschärft wird und die Attraktivität einer beruflichen Laufbahn im sozialen Bereich bzw. in der Kinder- und Jugendhilfe zumindest nicht gesteigert würde.

Folgende Handlungsoptionen für die sächsische Landesebene (Ministerien und/oder Landesjugendamt), die kommunalen Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie für die freien und privatgewerblichen Träger als Arbeitgeber sind denkbar:

(A) Ausbildungs- und Informationsinitiative

Ausbildungskapazitäten und Ausbildungsinhalte können nur in begrenztem Maße kurzfristig ausgeweitet bzw. verändert werden und treffen auf der inhaltlichen Ebene noch dazu auf die fachliche Autonomie der Ausbildungseinrichtungen, insbesondere bei Fachhochschulen und Hochschulen. Dennoch ergeben sich vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse Ansatzpunkte für die Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung des Fachkräftepotenzials in der Kinder- und Jugendhilfe im Allgemeinen und in den Hilfen zur Erziehung im Besonderen.

Strukturell ist hier an die Ausweitung von Ausbildungskapazitäten zu denken, die auch in mittelfristiger Perspektive eine stabilisierende Wirkung entfalten und ggf. die Attraktivität einer beruflichen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe steigern kann. Dies wäre beispielsweise durch einen Ausbau und eine fachlich differenzierte Profilierung von berufsbegleitenden Ausbildungs- bzw. Studiengängen möglich, ggf. in enger Kooperation mit Praxisträgern. Solche Maßnahmen würden nicht nur die Möglichkeit einer handlungsfeldbezogenen Aus- und Weiterbildung eröffnen, sondern, bspw. über das Angebot mittel- bis langfristiger Qualifikationsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in am Berufseinstieg, die Attraktivität einer beruflichen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe steigern. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen für die Befragten auf Platz 5 der abgefragten 25 Attraktivitätsfaktoren! Hierher gehören auch Überlegungen, wie individuelle Weiterbildungen oder die Absolvierung eines berufsbegleitenden Studienganges in einer Weise strukturell und fachlich abgesichert werden können, die sowohl die betroffenen Fachkräfte – Stichworte Studierbarkeit, Teilzeit, Einkommensverlust und Mehrbelastung – als auch die Träger bzw. Arbeitgeber – Stichworte Teilzeit, Personalschlüssel, operative Leistungsabsicherung – entlastet.

Zudem haben die Ergebnisse aus der Fachkräftebefragung eine ausgeprägte Schieflage bei der Wahrnehmung von und den Kenntnissen über die unterschiedlichen Handlungsfelder und Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe bei den Befragungsteilnehmer:innen insbesondere während bzw. kurz nach Ausbildung und Studium offenbart. Vor allem mit Blick auf die Fachschulen konnte eine überragende Repräsentanz des Feldes Kindertagesbetreuung beobachtet werden, die sich deutlich zulasten anderer möglicher Einsatzfelder fachschulisch qualifizierten Nachwuchses auszuwirken scheint. Wenn die Ergebnisse gleichzeitig das grundsätzliche Potenzial der Differenzierung individueller Berufsinteressen durch Ausbildungs- und Studiengänge belegen, dann besteht darin eine Chance, qua umfassender Information und Wissensvermittlung über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe nicht nur berufliche Orientierungen differenzierend zu beeinflussen, sondern noch vor der Berufswahlentscheidung junge Menschen für einen sozialen Beruf zu interessieren, der mit Blick auf die Erzieher:innenausbildung nicht gewissermaßen naturwüchsig mit Kindertageseinrichtungen verbunden ist. Freilich muss dem eine inhaltlich entsprechend differenzierte Ausbildungslandschaft gegenüberstehen. Vor diesem Hintergrund können Maßnahmen im Sinne einer Ausbildungs- und Informationsoffensive folgende Aspekte adressieren:

Landesebene

- Erhöhung der Ausbildungskapazität der einschlägigen Ausbildungs- und Studiengänge an den (Fach-)Hochschulen und Fachschulen unter expliziter Berücksichtigung eines Ausbaus von Kapazitäten in berufsbegleitenden Ausbildungsgängen
- stärkere Verknüpfung von Ausbildung und Praxis, bspw. durch die (Weiter-)Entwicklung von handlungsfeldspezifischen Programmen für Orientierungs- und Hauptpraktika in verschiedenen Berufsfeldern mit entsprechenden Vergütungsmöglichkeiten mit dem Ziel, die Bandbreite der beruflichen Handlungsfelder kennenzulernen
- handlungsfeldspezifische Profilbildung innerhalb von Ausbildungsgängen an Fachund Fachhochschulen, bspw. durch die Entwicklung und Etablierung entsprechender berufsbegleitender (Weiterbildungs-)Studiengänge
- Evaluation und Verbesserung der Rahmenbedingung der Erzieher:innen-Ausbildung
- Ermöglichung einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung für Lehrende zu aktuellen Fragestellungen in den Handlungsfeldern

kommunale Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie freie und privatgewerbliche Träger:

• Anerkennung und Vergütung von Langzeit-Praktika als schlüsselrelevantes Personal

- frühzeitige Gewinnung und Bindung von Studierenden in den Jugendämtern bspw. durch Traineeprogramme im letzten Studienjahr
- Erleichterung des Quereinstiegs für Absolvent:innen einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mittels praxisintegrierter Ausbildungsgänge, ggf. mit Unterstützung der Arbeitsagentur
- Umsetzung von qualifizierten Personalentwicklungsplänen in den Jugendämtern und bei Leistungserbringern, inklusive individueller Karrierestrategien, bspw. durch die mittelfristige Vereinbarung einer weiterführenden berufsbegleitenden Ausbildung
- grundsätzlicher Ausbau von Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung, einschließlich weiterführender Ausbildungsgänge (berufsbegleitende Aufbaustudiengänge), verbunden mit der Möglichkeit einer Kompensation dadurch bedingter zeitweiliger Ausfälle, bspw. durch einen angepassten Personalschlüssel
- Förderung der Zusammenarbeit von Ausbildungs- und Praxiseinrichtungen bspw. bei der Entwicklung und Umsetzung kooperativer Ausbildungsgänge
- gezielte Maßnahmen zur Minimierung bzw. Effektivierung bürokratischer Abläufe
- Entwicklung und Umsetzung gezielter Werbemaßnahmen für das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe unter Berücksichtigung der gesamten fachlichen und strukturellen Bandbreite des Handlungsfeldes.

(B) Verbesserung der Rahmenbedingungen für Berufseinstieg und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

Die aus der Wahrnehmung der Träger am häufigsten als problematisch benannten Entwicklungen in den Arbeitsverhältnissen in der Kinder- und Jugendhilfe, die insbesondere im Bereich der HzE verstärkt konstatiert werden, betreffen die Überlastung durch (vermehrt) problembelastete Zielgruppen, die Arbeitsverdichtung sowie die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten (wie Schichtdienst) und die als Konsequenz schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Aspekte bezeichnen auch die häufigsten Kündigungsgründe und erscheinen zunächst zu einem guten Teil durch die Natur der Aufgaben bedingt. Die Spielräume einer mitarbeiter:innenfreundlicheren Gestaltung der Arbeitsverhältnisse sind damit begrenzt. Dennoch führt an einer Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze kein Weg vorbei, um dem Fachkräftemangel - insbesondere in den HzE - entgegen zu wirken. Aus Sicht der Absolvent:innen sollten Arbeitgeber insbesondere in ein gutes Arbeitsklima, kompetente Vorgesetzte, Anerkennung und Wertschätzung sowie Fort- und Weiterbildung investieren. Diese Punkte setzen nicht zwangsläufig hohe finanzielle Investitionen der Arbeitgeber voraus. Nichtsdestoweniger sind den Absolvent:innen auch die materiellen Aspekte ihrer Tätigkeit wichtig. Hierzu zählen ein angemessenes Gehalt (Platz 6 der Attraktivitätsfaktoren), ein sicherer Arbeitsplatz (Platz 7), ein unbefristeter Arbeitsvertrag (Platz 10) sowie Zusatz- und Sozialleistungen (Platz 15). Schließlich spielen in diesem Zusammenhang Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle, und dies auch vor dem Hintergrund, dass mehr als Dreiviertel der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen Frauen sind. Insbesondere Frauen haben in der Befragung die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine Erwartung an ihre berufliche Tätigkeit betont.

Dies kann insgesamt nur im Zusammenwirken von Politik und Trägern gelingen und sollte dort, wo durch strukturelle Vorgaben aus Politik und Verwaltung die Handlungsspielräume der Träger sehr begrenzt sind, zu einer attraktiveren Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse führen – was allerdings nicht zum Nulltarif zu haben ist.

Ansätze hierzu könnten sein:

- Entwicklung von Begleitprogrammen für den Berufseinstieg nach dem Studium, einschließlich der Berücksichtigung von Einarbeitungszeiten sowie der fachlichen Begleitung von Berufseinsteiger:innen durch Arbeitgeber:innen im Rahmen von Finanzierungsvereinbarungen
- Erhöhung der Vergütung für die einschlägigen Berufsgruppen
- grundsätzliche Erweiterung des Spielraums der Träger für eine angemessene Entlohnung oder zur Schaffung materieller und immaterieller Anreize
- Hinwirkung auf eine Tarifbindung bei allen Trägern und Überwindung des Tarifgefälles "West – Ost"
- Entlastung der p\u00e4dagogischen Arbeit von \u00fcberbordender B\u00fcrokratie (Dokumentationsaufwand) bzw. von administrativen Aufgaben
- angemessenere Personalschlüssel und mehr Spielraum durch "fallunspezifische Zeiten" in den HzE
- Angebot ausreichender und zielgerichteter Weiterbildungen für den Umgang mit problembelastetem Klientel, einschließlich der Möglichkeit einer Kompensation dadurch bedingter zeitweiliger Ausfälle durch angepasste Personalschlüssel

Neben diesen Maßnahmen spielen diesbezüglich die grundlegenden Rahmenbedingungen in den Hilfen zur Erziehung eine wichtige Rolle. Diese umfassen nicht nur die strukturelle und fachliche Ausstattung des Feldes, sondern darüber hinaus die Grundsätze und Praktiken der Hilfegewährung durch den örtlichen Träger. Qualifizierte Hilfeplanungsprozesse und ggf. frühzeitiger einsetzende Hilfen können dabei helfen, das Belastungsniveau von Fachkräften wie Adressat:innen zu senken und gleichzeitig die Erfolgsaussichten von Hilfeprozessen steigern. In diesem Sinne wäre insgesamt zu vermeiden, dass der "systemimmanente Kostendruck" die Qualität der pädagogischen Arbeit beeinträchtigt – und damit Unzufriedenheit und Abwanderungsdruck bei den Fachkräften steigen.

(C) Aktivierung alternativer Berufseinstiege

Mit alternativen Wegen in den Beruf sind ganz unterschiedliche Möglichkeiten und Strategien der Gewinnung und Ausbildung von Fachpersonal angesprochen, die von reinen so genannten Quereinsteigerprogrammen über handlungsfeldspezifische Anpassungsqualifizierungen bis hin zur - handlungsfeldspezifischen - Anerkennung von der Sache nach fachlich einschlägigen pädagogischen Abschlüssen und Zusatzqualifikationen reichen. Unabhängig davon, ob entsprechende Programme sich an Menschen mit einem nicht einschlägigen Ausbildungsberuf wenden oder "lediglich" Fragen der Anerkennung tangieren, markiert die Orientierung an den fachlichen Standards einer Tätigkeit in (den unterschiedlichen Handlungsfeldern) der Kinder- und Jugendhilfe und damit deren Einlösung durch das Personal in der beruflichen Praxis den zentralen Bezugspunkt diesbezüglicher Überlegungen und Maßnahmen. In diesem Sinne sollte von der Praxis in der Kinder- und Jugendhilfe im Freistaat Sachsen, bspw. Assistenzberufen einen nur sehr eingeschränkten Tätigkeitsradius einzuräumen, nicht im Interesse einer kurzfristig erreichbaren vermeintlichen Entspannung der Personalsituation abgewichen werden. Stattdessen sollte geprüft werden, wie bspw. Angehörigen von Assistenzberufen die Möglichkeit eröffnet werden kann, eine weiterführende fachliche Qualifikation auf berufsbegleitendem Wege zu erlangen. Gleiches gilt mit Blick auf die berufsbegleitende Ausbildung von Quereinsteiger:innen mit fachfremden Ausbildungsberufen, und zwar sowohl hinsichtlich fachlichem Anspruch als auch mit Blick auf die Ausgestaltung der Verbindung von beruflicher Tätigkeit und begleitender fachlicher Qualifikation.

Darüber hinaus gilt es zu prüfen, inwieweit vorhandene Fachkräftepotenziale für die Kinder- und Jugendhilfe bzw. die Hilfen zur Erziehung mobilisiert werden können. Angesprochen sind dabei dem Grunde nach einschlägige, d.h. pädagogische Qualifikationen, welche aufgrund unterschiedlicher Faktoren nicht oder nur eingeschränkt für eine berufliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe befähigen. Dies trifft beispielsweise für Erziehungswissenschaftler:innen zu, welche über eine hochschulische pädagogische Ausbildung verfügen, denen jedoch handlungsfeldspezifische Kenntnisse und vor allem eine staatliche Anerkennung fehlen, womit sie als Fachkräfte für die Kinder- und Jugendhilfe faktisch ausfallen bzw. sich im Einzelfall vor hohe bürokratische, fachliche und persönliche Hürden gestellt sehen. Gleiches gilt für die wachsende Gruppe von Fachkräften mit einer kindheitspädagogischen Ausbildung, die trotz einer fachlich breiter angelegten hochschulischen Ausbildung qua Qualifikationsverordnung lediglich für eine berufliche Tätigkeit im Feld der frühkindlichen Erziehung, Bildung und Betreuung zugelassen sind. Ein Wechsel dieser fachlich qualifizierten Fachkräfte bspw. in Einrichtungen der erzieherischen Hilfen für kleine Kinder ist ebenfalls, trotz staatlicher Anerkennung, an eine Einzelfallentscheidung der Betriebserlaubnisbehörde ge- und daher mit einem hohen bürokratischen Aufwand für interessierte Träger wie betroffene Fachkräfte verbunden.

Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf die Wahrung des Fachkräftegebotes gemäß § 72 SGB VIII sollten folgende Ansätze und Maßnahmen geprüft werden:

- (Weiter-)Entwicklung von Quereinsteigerprogrammen, insbesondere in Hinblick auf die Verbindung von berufspraktischer Tätigkeit und fachlicher Ausbildung in Zusammenarbeit mit Trägern und Ausbildungseinrichtungen sowie einschließlich adäquater Vergütungs- und mit Blick auf den Personalschlüssel progressiver struktureller Anrechnungsmodelle
- (Weiter-)Entwicklung analoger Qualifikationsprogramme für Inhaber:innen von pädagogischen bzw. therapeutischen Assistenzberufen
- (Weiter-)Entwicklung von Qualifikationsprogrammen für Inhaber:innen fachlich einschlägiger Hochschulausbildungen ohne berufspraktische Befähigung in Zusammenarbeit mit Trägern und Hochschulen, einschließlich der Entwicklung angemessener adäquater Vergütungs- und mit Blick auf den Personalschlüssel progressiver struktureller Anrechnungsmodelle
- Anerkennung von p\u00e4dagogischen Abschl\u00fcssen f\u00fcr eine berufliche T\u00e4tigkeit in nicht von der urspr\u00fcnglichen Anerkennung erfassten T\u00e4tigkeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe auf der Basis fachlich und strukturell angemessener Voraussetzungen und Kriterien (bspw. mit Blick auf die zu betreuende Adressat:innengruppe) sowie unter Ber\u00fccksichtigung eventueller Zusatzqualifikationen in enger Zusammenarbeit mit den erstqualifizierenden Ausbildungseinrichtungen
- Abbau bürokratischer Hürden in Hinblick auf die berufliche Anerkennung fachlich dem Grunde nach einschlägiger Berufsabschlüsse durch die Schaffung einer einheitlichen Anerkennungs- bzw. Verfahrensgrundlage
- Intensivierung berufsbegleitender Aus- und Fortbildung

(D) Qualitätsinitiative: Qualitätssicherung und -steigerung in Studium und Ausbildung

Die Einschätzungen der Träger der Kinder- und Jugendhilfe zum **Ausbildungsniveau** der Absolvent:innen fallen insgesamt nur mittelmäßig aus. Dies bezieht sich gleichermaßen auf die fachlichen Qualifikationen wie auf die "soft skills" der Berufsanfänger:innen. Vor allem die Kenntnisse zum Berufsfeld der KJH in Sachsen werden kritisch eingeschätzt. Dabei wird insgesamt eine **Verschlechterung des Ausbildungsniveaus** in den letzten Jahren festgestellt, für die Fachschulen noch etwas stärker als für die Hochschulen. Insbesondere für die Hilfen

zur Erziehung sehen die Träger mehrheitlich die angehenden Fachkräfte als nur mittelmäßig bis schlecht auf die Praxisaufgaben vorbereitet.

Auch die *befragten Absolvent:innen* schätzen Studium und Ausbildung hinsichtlich ihres praxisvorbereitenden Charakters recht kritisch ein, wobei insbesondere das **Vorbereitetsein durch Studium und Ausbildung auf die Praxis bemängelt** wird. Ausgenommen hiervon ist die Vorbereitung auf eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen bei Fachschüler:innen (Mittelwert 1,8) und bei den Hochschüler:innen die Vorbereitung auf die Praxis in der offenen Kinderund Jugendarbeit (Mittelwert 2,4). Insgesamt bleibt aus Sicht der Absolvent:innen dennoch festzuhalten, dass das berufsvorbereitende Potenzial von Ausbildungseinrichtungen mit einer einzigen Ausnahme, der der frühkindlichen Bildung, durchweg sehr kritisch bewertet wird, woran auch Praktika, die zwar überwiegend positiv bewertet werden, nicht so viel ändern.

Das Ausbildungsniveau an Fachschulen und Hochschulen lässt sich nicht kurzfristig "anheben"; allerdings könnten **mittelfristige Verbesserungen durch einen Qualitätsdialog zwischen den Ausbildungsstätten und durch curriculare Veränderungen** eingeleitet werden, die sich vor allem auf die folgenden Bereiche beziehen sollten:

- Etablierung eines Qualitätsdialogs zwischen den Ausbildungsstätten und permanenter Austausch im Rahmen einer Qualitätsplattform
- intensive Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege zur Erweiterung der Ausbildungsqualität und des Praxisbezuges der Ausbildung sowie Abstimmung zu zentralen Ausbildungsinhalten und Bedarfen mit den Spitzenverbänden, Nutzung der Spitzenverbände als Schnittstellen in die Praxis
- permanenter Austausch zu Vertiefungsrichtungen zwischen den Ausbildungsstätten vor dem Hintergrund generalistischer Ausbildungsmodelle
- (Weiter-) Entwicklung von "soft skills" (wie Reflexionsfähigkeit, professionelle Haltung, kommunikative Kompetenzen) bei den Absolvent:innen sowie sorgsame Reflexion und Diskussion hinsichtlich fehlender Motivation, mangelnder Belastbarkeit oder "zu hoher Anspruchshaltung", welche die Arbeitgeber:innen wahrnehmen
- eine stärkere Verankerung von Methoden- und Problemlösungskompetenz zur selbständigen Bewältigung des herausfordernden Berufsalltags in den HzE ist ein weit verbreitetes Anliegen der Träger im Hinblick auf die Ausbildung für die Hilfen zu Erziehung
- zukunftsgerichtete Gestaltung des Theorie-Praxis-Transfers, insbesondere in der Hochschulausbildung
- Überprüfung und Schließung von Wissensdefiziten zu den Arbeitsfeldern, um klare Vorstellungen vom Arbeitsfeld oder auch Kenntnisse bzgl. der tatsächlichen Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern in Kinder- und Jugendhilfe schon in der Ausbildung besser zu verankern (bspw. hinsichtlich der Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe bzw. des SGB VIII)
- Insbesondere in der Fachschulausbildung wären auf der Basis der Aussagen der befragten Träger verstärkt Kenntnisse im Bereich der Jugendhilfe, insbesondere der HzE zu verankern, um eine Fokussierung auf den Bereich Kindertagesbetreuung zu überwinden.
- Schließlich sollten Mechanismen gefunden werden, die es erlauben, dass die Ausbildung in der Kinder- und Jugendhilfe rechtzeitig auf gesellschaftlich induzierte Veränderungen bei den Zielgruppen reagieren kann.
- In der Ausbildungsorganisation wäre angesichts der Ausdifferenzierung der Problembereiche über mehr Spezialisierungsmöglichkeiten wie auch - mit explizitem Bezug auf die Hochschulen – über eine Reduzierung einer häufig beklagten Überkomplexität nachzudenken.

6 (weiterführende) Literatur

- Allihn, Lilli (2013): Gen Y. Kinder unserer Zeit. In H. Künzel (Hrsg.), Erfolgsfaktor Employer Branding. Mitarbeiter binden und die Gen Y gewinnen. (S. 17-33). Berlin: Springer Gabler.
- Bassarak, Herbert/ Noll, Sebastian (2017) (Hrsg.): Personal im Sozialmanagement. Neueste Entwicklungen in Forschung, Lehre und Praxis. Wiesbaden: Springer.
- Bortz, Jürgen/ Schuster, Christof (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (7. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Brandstätter, Veronika/ Schüler, Julia/ Puca, Rosa Maria/ Lozo, Ljubica (2013): Motivation und Emotion. Wiesbaden: Springer.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Bundesprogramm "Lernort Praxis" Abschlussbericht. Berlin. Verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117924/5886996db9c4021efb6c821fad48e3b6/lernort-praxis-abschlussbericht-data.pdf.
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2015): Jugend 2015. Eine pragmatische Generation im Aufbruch. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Deutsche Shell Holding (Hrsg.) (2019): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Döring, Nicola/ Bortz, Jürgen (2016). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (5. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Ecke, Heiko (2018) Situation zum Personalbedarf in den Hilfen zur Erziehung im Freistaat Sachsen (Papier des Landesjugendamtes) Chemnitz.
- Fuchs-Rechlin, Kirstin/ Züchner, Ivo (Hrsg.) (2018): "Was kommt nach dem Berufsstart" Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen, WiFF Studie Band 27, https://www.weiterbildungsinitiative.de/publikationen/details/data/was-kommt-nach-dem-berufsstart/ zuletzt geprüft 08.06.2021.
- Gildemeister, Regine/ Robert, Günther (1997): "Ich geh da von einem bestimmten Fall aus..." Professionalisierung und Fallbezug in der sozialen Arbeit, in: Jakob, G./v. Wensierski, H.J. (Hrsg.): Rekonstruktive Sozialpädagogik, Weinheim und München: Juventa, S. 23-38.
- Grgic, Mariana/ Mattes, Britta/ Stüber, Heiko (2014): Kindertagesbetreuung in Deutschland. Die Fachkräftereserve ist nahezu ausgeschöpft. IAB-Kurzbericht 26/2014. Nürnberg.
- Hanußek, David Vinzenz (2016): Employer Branding für KMU. Wiesbaden: Springer.
- Heckhausen, Jutta/ Heckhausen, Heinz (2010): Motivation und Handeln. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Kanning, Uwe Peter (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Berlin Heidelberg: Springer.
- Kauffeld, Simone/ Schermuly, Carsten C. (2011): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In S. Kauffeld, Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. (S. 179-194). Heidelberg: Springer.

- Knauf, Helen (2009): "Ich will Erzieherin werden" Warum brandenburgische Fachschülerinnen und –schüler sich für den Beruf der/ des Erzieher/in entscheiden. In: KiTa aktuell. BB, MV, SN, TH, BE 18. Jahrgang, Heft 3, S. 52-54.
- Kriegler, Wolf Reiner (2015): Praxishandbuch Employer Branding. 2. Aufl., Freiburg: Haufe.
- Krüger, Kathy (2018): Herausforderung Fachkräftemangel. Wiesbaden: Springer.
- Lenz, Karl. et al. (2010): Studium und Berufseinstieg: Ergebnisse der ersten sächsischen Absolventenstudie. Dresden: Technische Universität Dresden.
- Metzler, Christoph/ Zibrowius, Michael (2015): (K)eine Generation wie jede andere. Die Generation Y im Vergleich. Personalführung, 48 (1/2015), S. 60-65.
- Müller-Hermann, Silke (2012): Berufswahl und Bewährung. Fallrekonstruktionen zu den Motivlagen von Studierenden der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Nagel, Ulrike (1997): Engagierte Rollendistanz. Professionalität in biographischer Perspektive.

 Opladen: Leske & Budrich.
- Nerdinger, Friedemann W. (2013): Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln. Eine Einführung. Kröning: Asanger.
- Nerdinger, Friedemann W./ Blickle, Gerhard/ Schaper, Niclas (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Parment, Anders (2013): Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Pforr, Klaus (2015): Incentives. Mannheim, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). DOI: 10.15465/gesis-sg_0011.
- Porst, Rolf (2014): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag.
- Rauschenbach, Thomas/ Schilling, Matthias/ Meiner-Teubner, Christiane (2017a): Plätze. Personal. Finanzen der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland Version 2.
- Rauschenbach, Thomas/ Schilling, Matthias/ Meiner-Teubner, Christiane (2017b): Plätze. Personal. Finanzen der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertagesund Grundschulbetreuung in Deutschland, Dortmund, München.
- Schilling, Matthias (2017): Künftiger Personalbedarf eine Projektion bis 2025, in: Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung, S. 176-185.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als "bescheidene" Profession. In: Dewe, Bernd/ Ferchhoff, Wilfried/ Radtke, Frank-Olaf (Hrsg.): Erziehen als Profession: zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Leske& Budrich. S. 132-170.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (incl. Beauftragte Sonderauszählungen), Kamenz 2019, 2020.

7 Anlagen

7.1 Vorab-Befragung

7.1.1 Liste an Fach- und Hochschulen

Gruppe E-Mai l	E-Mail	t O	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
4	annaberg@iaj.de	Annaberg	Berufsschule, Berufsbildende Förderschule, Berufsfachschule, Fachoberschule und	Fachschule der IAJ - Institut für Ausbil-, dung Jugendlicher gemeinnützige GmbH Ersatzschulen	Adam-Ries-Straße 47 - 49, 109456 Annaberg-Buchholz	https://www.iaj.de/startseite/	
-	info@freie-schulen-anna- berg.de	Annaberg- Buchholz	Freie Schulen Annaberg	freier Träger (ASG - Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH	Scheibnerstraße 11/12, 09456 Annaberg-Buchholz	Scheibnerstraße 11/12, 09456 www.freie-schulen-annaberg.de Frau Richter (Schul- Annaberg-Buchholz leiter:in = SL)	Frau Richter (Schul- leiter:in = SL)
ო	info@sfs-aue.de	Aue-Bad Schlema	Fachschule für Sozialwesen	freier Träger (IAJ - Institut für Ausbildung Jugendli- cher gGmbH	Hammerplatz 2, 08280 Aue	http://sfs-aue.de	Frau Freitag (SL)
7	mathias.seidel@sozialwe- sen-witt.de	Auer- bach/Vogtl.	Gemeinnütziges Schulungszent- rum für Sozialwesen Auerbach	freier Träger (Gemeinnütziges Schulungszentrum für Auerbach/Vogtl. Sozialwesen gGmbH Auerbach)	Stauffenbergstraße 19, 08209 http://www.sozialwesen-witt.de Auerbach/Vogtt.		Herr Seidel (SL)
2	a.pludra@evs-bl.de	Bad Lausick	Evangelische Schule für Sozial- wesen "Luise Höpfner" Ersatz-	freier/kirchlicher Träger (EvLuth. Landeskirchenamt Sachsens) sick	Badstraße 26, 04651 Bad Lau- http://www.evs-bl.de sick		Frau Pludra (SL)
4	info@evs-bl.de		schulen				
က	jaeckel@bszbautzen.de	Bautzen	Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft und Technik	staatiich	Schilleranlagen 1, 02625 Baut- http://www.bszbautzen.de zen	http://www.bszbautzen.de	Frau Jäckel (Fach- leiter:in = FL) Herr Richter (SL)
2	rautenberg@caritas-szbaut-Bautzen zen.de	Bautzen	Caritas-Schulzentrum Bautzen	freier/kirchlicher Träger (Caritasverband für das Bistum Dres- den-Meißen e. V.)	Weigangstraße 8, 02625 Baut- t zen	Weigangstraße 8, 02625 Baut- http://www.caritas-szbautzen.de Hr. Rautenberg zen	Hr. Rautenberg (SL)
4	bautzen@medischulen- ost.de	Bautzen	Berufsfachschulen für Sozialwesen, Pflegehilfe und Altenpflege des ibfl	Institut für berufsbildende Fachschulen und Lehrgänge e. V. Ersatzschulen	Preuschwitzer Straße 87, 102625 Bautzen	https://www.medischu- len.de/standorte/bautzen.html	
4	berufsschule@fuu-sach- sen.de	Bautzen	Medischulen Ost gemeinnützige UG Ersatzschule		Kurt-Pchalek-Straße 15, 02625 Bautzen	https://www.bbs-gerd-conde.de/ Frau Kaden, Frau Walter	Frau Kaden, Frau Walter
4	ibfl@ibfl.de	Bautzen	Institut für berufsbildende Fachschulen und Lehrgänge e. V. (ibfl)	ibfl	Preuschwitzer Straße 87, 02625 Bautzen	https://www.ibfl.de/	Schulleiterin Baut- zen und Sebnitz
4	Stammschule@BSZ-Leipziger-Land.de	Böhlen	Berufliches Schulzentrum Leipziger Land		Röthaer Straße, 04564 Böhlen http://www.bsz-leipziger- land.de/	http://www.bsz-leipziger- land.de/	Herr Großkopf, Jörg
~	s.riegel@ba-breitenbrunn.de Breitenbrunn	Breitenbrunn	Berufsakademie Sachsen Staatliche Studienakademie Brei- tenbrunn	staatlich	Schachtstraße 128, 08359 Breitenbrunn	https://www.ba-breitenbrunn.de/ Prof. Dr. Tim-Nico- las Korf (Studien- richtungsleiter)	Prof. Dr. Tim-Nico- las Korf (Studien- richtungsleiter)
က	A.Lindner@bsz-gsc.de	Chemnitz	Berufliches Schulzentrum für Ge-staatlich sundheit und Sozialwesen		An der Markthalle 10, 09111 Chemnitz	http://www.bsz-gsc.de	Frau Lindner (FL) Herr Friedrich (SL)
2	kerstin.dohn@dpfa.de	Chemnitz	DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH Bildungszentrum Chemnitz	freier Träger (DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH)	Straße der Nationen 99-101, b 09113 Chemnitz	https://www.dpfa-erzie- her.de/standorte/erzieherausbil- dung-chemnitz	Frau Dohn (SL)

Gruppe E-Mail	E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
м	ausbildung@sozialakade- mie-sachsen.de	Chemnitz	SSA - Sächsische Sozialakade- mie gemeinnützige GmbH Fachschule für Sozialwesen	freier Träger (SSA - Sächsische Sozialakademie gGmbH)	Helmholtzstraße 30, 09131 Chemnitz	http://www.sozialakademie- sachsen.de	Frau Dr. Bänsch (SL) Herr Wünsch
m	info@sozialakademie-sach- sen.de						Frau Völkel
ო	chemnitz@euroakademie.de Chemnitz	Chemnitz	Euro Akademie Chemnitz	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Hartmannstr. 3a-7, 09111	https://www.euroakade- mie.de/de/standorte/chem- nitz/ausbildung/erzieher.html	Frau Blasig (SL) Frau Schlegel (Standortleiterin)
-	andreas.neubert@phil.tu- chemnitz.de	Chemnitz	TU Chemnitz, Institut für Päda- gogik, Professur Allg. Erzie- hungswissenschaft	staatlich	09107 Chemnitz	https://www.tu-chem- nitz.de/phil/ipp/zentral/kon- takt.php	Dr. Andreas Neu- bert (für BA)
4	info@freie-schulen-chem- nitz.de	Chemnitz	Berufsfachschulen und Fach- schule Chemnitz der ASG -	Anerkannte Schulgesellschaft mbH Ersatzschulen	Annaberger Straße 79, 09120 Chemnitz		Sekretariat: Frau Lange und Frau Dillner
2	sl.bsz-dlmw@landkreis-mit- telsachsen.de	Döbeln	Berufliches Schulzentrum Dö- beln-Mittweida	staatlich	Thomas-Mann-Straße 1, 04720 Döbeln	https://www.bsz-dl-mw.de/	Frau Neumann (SL)
4	doebeln@heimerer.de	Döbeln	Sozialpflegeschulen Heimerer GmbH Medizinische Berufsfach- schulen Ersatzschulen	freier Träger Heimerer Stiftung	Friedrichstraße 25, 04720, Dö- https://www.heimerer.de/ beln	nttps://www.heimerer.de/	
4	rotejahne@bsz-eilenburg.de Doberschütz	Doberschütz	Berufliches Schulzentrum Eilenburg Rote Jahne	staatlich Landkreis Nordsachsen	Wöllnauer Chaussee 2, 04838 Poberschütz	http://www.bsz-eilenburg.de/	
2	Info@cresco-akademie.de	Dresden	CRESCO Akademie für Persön- lichkeitsentwicklung GmbH	privater Träger	Klingerstraße 20, 01139 Dres- It den	https://cresco-akademie.de/	
m	kontakt@bsz-gesundheit.de	Dresden	Berufliches Schulzentrum für Gesundheit und Sozialwesen "Karl August Lingner"	staatlich	Maxim- Gorki- Straße 39, 01127 Dresden	http://www.bsz-gesundheit.de	Frau Paul (FL)
~	steffi.eber-flei- scher@dpfa.de	Dresden	DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH Bildungszentrum Dresden	freier Träger (DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH)	Stauffenbergallee 4, 01099 Dresden	https://www.dpfa-erzie- her.de/standorte/erzieherausbil- dung-dresden	Frau Eber-Fleischer
-	anja.plath@wbs-schulen.de	Dresden	WBS TRAINING SCHULEN Dresden	freier Träger (WBS TRAINING SCHULEN gGmbH)	Berliner Str. 3, 01067 Dresden H	https://www.wbs-schu- len.de/fachschule-fuer-sozial- wesen-dresden-ausbildung- staatlich-anerkannte-r-erzieher- in/	Frau Plath (SL)
ო	info.dresden@daa.de	Dresden	Fachschule für Sozialpädagogik, Dresden	freier Träger (DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH)	Blumenstraße 80, 01307 Dres- http://www.fachschule-sozialpa- Frau Maslowski den OT Johannstadt-Nord edagogik-dresden.de (SL)	http://www.fachschule-sozialpa- edagogik-dresden.de	Frau Maslowski (SL)
~	fachschule.dd@donner- kern.schule	Dresden	Fachschule für Sozialwesen der Donner + Kern gGmbH	freier Träger (Donner + Kern gGmbH)	Berliner Straße 11, 01067 Dresden OT Friedrichstadt	http://donner-kern.schule	Herrn Schwedt (Ansprechpartner) Herr Rülke (SL)
	n.bittner@afbb.de	Dresden	Akademie für Berufliche Bildung	freier Träger (AFBB - Akademie für berufliche Bil- dung gGmbH Dresden)	Güntzstraße 1, 01069 Dresden http://www.ausbildung-und-stu- OT Innere Altstadt	http://www.ausbildung-und-stu- dium.de/	Frau Bitner (SL) Judith Engel (FL)

Gruppe E-Mail	E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
-	nicole.cyliax@ibb-dres- den.de	Dresden	IBB Berufliche Schulen	freier Träger (Private Schule IBB gGmbH Dresden)	Könneritzstraße 33, 01067 Dresden OT Wilsdruffer Vorstadt	http://www.ibb-berufsbildung.de	Frau Cyliax (SL)
7	dd@bwk.drksachsen.de	Dresden	DRK Bildungswerk Sachsen ge- meinnützige GmbH	freier Träger (Deutsches Rotes Kreuz Bildungswerk Sachsen gemeinnützige GmbH)	Bremer Straße 10d, 01067 Dresden OT Friedrichstadt	http://www.drk-bildungswerk- sachsen.de	Frau Böhm
8	wiedemann.fbs-dres- den@tsapost.de	Dresden	Freie berufsbildende Schule Dresden	freier Träger (Thüringer Sozialakademie gGmbH Regionalbüro Sachsen)	Espenstraße 5, 01169 Dres- den OT Gorbitz-Süd	https://www.fbs-dres- den.de/startseite.html	Frau Wiedemann (SL)
7	Kolodzej@semper-schu- len.de	Dresden	Semper Fachschulen gemeinnüt- zige GmbH	freier Träger (Semper Fachschulen gGmbH)	Semperstraße 2, 01069 Dresden OT Albertstadt	http://www.semperschulen.de	Frau Kolodzej (SL)
	petra.thamm@ehs-dres- den.de	Dresden	Evangelische Hochschule Dresden	kirchlicher Träger	Dürerstraße 25, 01307 Dresden	https://studip.ehs-dres- den.de/dispatch.php/pro- file?username=rosenbauer	Frau Thamm
ო	d.goerl-rottstaedt@fh-dres- den.eu	Dresden	Fachhochschule Dresden	privater Träger (Fachhochschule Dresden - Private Fachhochschule GmbH)	Güntzstraße 1, 01069 Dresden https://www.fh-dresden.eu/	https://www.fh-dresden.eu/	Prof. Dr. phil. Dörte Görl-Rottstädt
_	julia.seidel4@tu-dresden.de	Dresden	Technische Universität Dresden	staatiich	Besucheradresse: Fakultät Erziehungswissenschaften Weberplatz 5, 01217 Dresden	https://tu-dresden.de/stu- dium/vor-dem-studium/studien- angebot/sins/sins_studien- gang?autoid=445	Frau Seidel (Fach- beraterin)
ო	Annett.Kupfer@tu-dres- den.de					https://tu-dresden.de/stu-dium/vor-dem-studium/studien-angebot/sins/sins_studien-gang?autoid=18776	Frau Dr. phil. Kup- fer (Fachberaterin)
0	rotejahne@bsz-eilenburg.de	Eilen- burg/Dober- schütz	Berufliches Schulzentrum "Rote Jahne"	staatiich	Wöllnauer Chaussee 2, 04838 Doberschütz	http://www.bsz-eilenburg.de/	Frau Fröhlich (SL)
ო	asfalkenstein@bsz-an- nefrank.de	Falken- stein/Vogtl.	Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft, Gesundheit, Ernäh- rung und Forstwirtschaft Anne Frank, Außenstelle	staatlich	Rosa-Luxemburg-Straße 30, 08223 Falkenstein/Vogtl. OT Dorfstadt	http://www.bsz-annefrank.de/	Frau Schott (SL)
4	fachschulzentrum@land- kreis-mittelsachsen.de	Freiberg	Fachschulzentrum Freiberg-Zug		Hauptstraße 150, 09599 Freiberg	https://www.fachschulzentrum- freiberg-zug.de/	
4	kontakt@bsz-ftl-dw.de	Freital	Berufliches Schulzentrum Otto Lilienthal Freital-Dippoldiswalde"	staatlich Landratsamt des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	Otto-Dix-Straße 2, 01705 Freital	https://www.bsz-freital-dippoldiswalde.de/	
m	dippe.birgit@euroakade- mie.de	Görlitz	Euro Akademie Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozi- alpädagogik	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Straßburg-Passage, 02826 Görlitz	https://www.euroakade- mie.de/standorte/goerlitz/ausbil- dung/erzieher.html	Frau Dippe
2	info@bszgoerlitz.de	Görlitz	Berufliches Schulzentrum "Christoph Lüders"	staatlich	Carl-von-Ossietzky-Straße 13- 16, 02826 Görlitz	http://www.bszgoerlitz.de/info/	Frau Kuhtz (FL)
m	n.zillich@hszg.de	Görlitz	Hochschule Zittau/Görlitz	staatiich	Fakultät Sozialwissenschaften Standort Görlitz Furtstraße 2, Gebäude G I, Raum 0.05,	https://www.hszg.de/	Prof. Dr. phil. Norbert Zillich

Gruppe	E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
							(Fachstudienbera- ter)
4	goerlitz@dpfa-akademie- gruppe.com	Görlitz	DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH Ersatzschule ¹⁷	DPFA Akademiegruppe GmbH	Friedrich-Engels-Straße 42, 02827 Görlitz	https://www.dpfa.de/dpfa-stand- orte/goerlitz	
ო	sekretariat@bsz-grossen- hain.de	Großenhain	Berufliches Schulzentrum "Karl Preusker"	staatlich	Poststraße 12, 01558 Großen- https://www.bsz-grossen- hain	https://www.bsz-grossen- hain.de/	Frau Schurz (SL) Frau Damm (FL)
4	info@diakoniewerk-oberlausitz.de	Großhenners- dorf	Diakoniewerk Oberlausitz e. V. Evangelische Fachschule für Heilerziehungspflege Katharinen- hof Großhennersdorf Ersatz- schule	kirchlicher Träger Evangelische Stiftung Am Sportplatz 6, 02747 Groß- Diakoniewerk Oberlausitz hennersdorf		https://www.diakoniewerk-ober- lausitz.de/heilerziehungspfle- ger.html	
α	bienek.cornelia @euroaka- demie.de	Hohenstein- Ernstthal	Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Sozialpädagogik der Euro- Schulen gemeinnüt- zige Gesellschaft für berufliche Bildung und Beschäftigung Sach- sen mbH	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Beschäfti- gung Sachsen mbH	Antonstraße 4, 09337 Hohenstein-Ernstthal	https://www.euroakademie.de/ standorte/hohenstein-ernstt- hal.html	Frau Bienek (SL)
2	schulleitung@bsz-konrad- zuse.de	Hoyerswerda	Berufliches Schulzentrum "Kon- rad Zuse"	staatlich	Käthe-Kollwitz-Straße 5, 02977 Hoyerswerda	https://www.bsz-konrad- zuse.de/neu/home.htm	Frau Stephan (SL) Frau Fiedler (FL)
<u></u> es	mail@bms-hoyerswerda.de	Hoyerswerda	Fachschule für Sozialwesen der Bildungsstätte für Medizinal- und Sozialberufe e.V.	freier Träger (Bildungsstätte für Medizinal- und Sozi- alberufe gGmbH Hoyerswerda)	FLöffler-Straße 24, DE- 02977 Hoyerswerda	http://www.bms-hoyers- werda.de/	Frau Naupert (SL)
4	info@hec-ba.de	Kamenz	Berufsfachschulen für Alten- pflege und Pflegehilfe Fach- schule Fachbereich Sozialwe- sen, Fachrichtung Heilerzie- hungspflege Ersatzschulen	HEC Bildungsakademie GmbH	Königsbrücker Straße 2, 01917 Kamenz	www.hec-ba.de	
8	post@bszbautzen.de	Königswartha	Berufliches Schulzentrum Baut- zen, Außenstelle Fischereischule Königswartha	staatlich	Gutsstraße 1, 02699 Königs- wartha	http://www.bszbautzen.de	Herr Pfeifer
ო	doreen.schoenberg@johanniter.de	Leipzig	Johanniter-Akademie Mittel- deutschland	kirchlicher Träger	Stötteritzer Str. 47, 04317 Leipzig	https://www.johanniter.de/kurse/ beruf-und-einsatz/johanniter-bil- dungsstaetten/mitteldeutsch- land/angebote/fort-und-weiter- bildungen/inklusion/heilpaeda- gogische-zusatzqualifikation- hpz-2003-berufsbegleitend/	Doreen Schönberg
ю	jsinger@vmkb.de	Leipzig	Aus- und Weiterbildungsschulen Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Sozialpädagogik	freier Träger (Verein für Motivation, Kommunikation und berufliche Bildung e. V.)	Geithainer Straße 7-9, 04328 Leipzig OT Sellerhausen- Stünz	https://www.vmkb.de/schulen- vmkb/erzieher.html	Frau Singer (SL)

¹⁷ Dieser Standort vom DPFA ist eine Grundschule geworden, Adresse und Telefonnummer sind gleich. Bei StLA wurden auch nur Zahlen für 2017 und 2018 gemeldet, https://www.dpfa.de/dpfa-standorte/goerlitz

Gruppe	E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
ო	awoakademie@spi-ost.de	Leipzig	AWO Akademie Mitteldeutsch- land Fachschule für Sozialwesen Fachrichtung Sozialpädagogik der AWO SPI	freier Träger (AWO SPI Soziale Stadt und Land Ent- wicklungsgesellschaft mbH)	Ludwig-Hupfeld-Straße 16, 04178 Leipzig OT Böhlitz-Eh- renberg	https://awoakademie.de/	Frau Schöne (SL)
m	leipzig@euroakademie.de	Leipzig	Euro-Akademie Leipzig Fach- schule für Sozialwesen, Fach- richtung Sozialpädagogik	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Rosa-Luxemburg-Straße 23- 25, 04103 Leipzig OT Zent- rum-Ost	https://www.euroakade- mie.de/de/standorte/leipzig.html (SL)	Frau Dr. Wiesner (SL)
ო	fs-leipzig@ebg.de	Leipzig	Fachschule für Sozialwesen des Europäischen Bildungswerks für Beruf und Gesellschaft e.V.	freier Träger (Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft e. V.)	Hohmannstraße 704129 Leipzig,	https://www.ebg.de/bildungsan- gebote-leipzig-schulen/	Frau Buschmann (FL)
0	leipzig@blindow.de	Leipzig	Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik	freier Träger (HUMANA gGmbH Medizinische und soziale Bildung)	Comeniusstraße 17, 04315 https://www.bli Leipzig OT Reudnitz-Thonberg in-ausbildung	ndow.de/erziehe-	Herr Grosser (SL) Frau Stihler (FL)
7	striegler @ bildungsakade- mie-dresden.de	Leipzig	Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik	freier Träger (Bildungsakademie Dresden - Institut für Fortbildung und Umschulung gGmbH - Freigemeinnützige Träger- schaft)	Schulteil Leipzig Hohe Straße 19 - 13, 04107 Leipzig	https://bildungsakademie-sach- sen.de/schulteile/leipzig.html	Frau Striegler Frau Müller-Litz Herr Streitzig (SL)
_	p.wachsmuth@drksach- sen.de	Leipzig	Fachschule, Fachbereich Sozial- wesen, Fachrichtung Sozialpäda- gogik DRK Bildungswerk Sach- sen	freier Träger (Deutsches Rotes Kreuz Bildungswerk Sachsen gemeinnützige GmbH)	Naumburger Straße 26a, 04229 Leipzig	https://drk-bildungswerk-sach- sen.de/ausbildung/paedagogik/	Herr Röser (SL)
ო	info@bildungszentrum- leipzig.de	Leipzig	Bildungszentrum für Gesund- heitsberufe Leipzig (BzGL) GmbH	freier Träger (Bildungszentrum für Gesundheitsbe- rufe Leipzig (BzGL) GmbH)	Stötteritzer Straße 28, 04317 Leipzig OT Reudnitz-Thonberg	http://bildungszentrum- leipzig.de/	Frau Heyne (SL)
-	gresens@heimerer.de	Leipzig	Heimerer Schulen	freier Träger (Sozialpflegeschulen Heimerer GmbH)	Hohmannstraße 7b, 04129 Leipzig	https://www.heimerer.de/ausbildung-umschulung/erziehereleipzig/	Herr Gresens (FL) Herr Hoja (SL)
<u>e</u>	leipzig@dpfa.de	Leipzig	DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH Bildungszentrum Leipzig	privater/freier Träger (DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH)	Täubchenweg 83, 04317 Leipzig	https://www.dpfa-erzie- her.de/standorte/erzieherausbil- dung-leipzig	Frau Hilbert
_	oliver.gossler@wbs-schu- len.de	Leipzig	WBS TRAINING SCHULEN Leipzig	freier Träger (WBS TRAINING SCHULEN gGmbH)	Brühl 67, 04109 Leipzig	https://www.wbs-schu- len.de/fachschule-fuer-sozial- wesen-leipzig-ausbildung-staat- lich-gepruefter-erzieher/	Herr Goßler
<u>e</u>	heike.foerster@htwk- leipzig.de	Leipzig	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK)	privater Träger	Karl-Liebknecht-Str. 132, 04277 Leipzig	https://www.htwk-leipzig.de/stu-dieren/studiengaenge/bachelor-studiengaenge/soziale-arbeit/	Frau Förster (Studi- enfachberatung)
4	leipzig@deb-gruppe.org	Leipzig	Privates berufliches Schulzent- rum für Gesundheitsfachberufe, Pflege und Sozialwesen des DEB in Leipzig Berufsfachschule für Altenpflege, Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozi- alpädagogik Ersatzschulen	privater Träger Deutsches Erwachsenen-Bildungswerk	Industriestraße 85-95, 04229 Leipzig	https://www.deb.de/	

	administration-mittel- deutschland@johanniter.de	Leipzig	Bildungsinstitut Mitteldeutschland				
		= •	ademie Berufs- Itenpflege, Not- iotherapie zzialwesen Er-	Johanniter-Unfall-Hiffe e.V.	Witzgallstraße 20, 04317	https://www.johanni- ter.de/kurse/beruf-und-ein- satz/johanniter-bildungsstaet- ten/mitteldeutschland/campus- leipzig/	
4 smoeri mie.de	augsburger-lehmbau- leipzg@lehmbaugruppe.de	Leipzig	Augsburger Lehmbaugesell- schaft Leipzig gGmbH Berufsbil- dende Förderschule, Fach- schule, Berufsfachschule, Fach- oberschule Ersatzschulen	l l	Endersstraße 32, 04177 II	http://www.schul- liste.eu/schule/56059-bildungs- statte-fur-gesundheit-und-sozia- les-pirna-des-ibfl-e-v/	Geschäftsführer Gisbert Geißler
	tz@krea-akade-	Leipzig	Akademie für Kreativitätspädago- / gik Leipzig gGmbH Fachschule für Sozialwesen Ersatzschule	Akademie für Kreativitätspädagogik Leipzig gGmbH	Braunstraße 18, 04347 Leipzig https://erzieherausbildung- leipzig.de/		Geschäftsführerin AKL gGmbH Si- mone Möritz
4 info@ri	info@ruth-pfau-schule.de	Leipzig	Ruth-Pfau-Schule, Berufliches Schulzentrum der Stadt Leipzig Gesundheit und Soziales	öffentliche Schule	Schönauer Straße 160, 04207 Leipzig	https://www.ruth-pfau- schule.de/	FB Sozialassistent Frau Ledig
4 info@le	info@lehmbaugruppe.de	Leipzig	Augsburger Lehmbaugesell- schaft Leipzig gGmbH, Berufsbil- I dende Förderschule, Fach- schule, Berufsfachschule, Fach- oberschule, Ersatzschulen	Augsburger Lehmbaugesellschaft Leipzig gGmbH	Lützner Straße 93-95, 04177 II	http://www.lehmbaugruppe.de	
4 schulleit stein.de	ung @bsz-lichten-	Lichtenstein	Berufliches Schulzentrum für Er Wirtschaft, Ernährung und Sozi- zalwesen	BSZ für Wirtschaft, Ernährung und So-It zialwesen Lichtenstein	Diesterwegstraße 2, 09350 It	http://www.bsz-lichtenstein.de/	Schulleiterin Frau Uta Weidner, Stell- vertretender Schul- leiter Herr Wolfram Heinz
2 schulleit stein.de	ung@bzs-lichten-	Meerane	Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft, Ernährung und Sozialwesen, Außenstelle von Lichtenstein	staatlich	Pestalozziplatz 4, 08393 Mee- Irane	http://www.bsz-lichtenstein.de	Frau Weidner (SL) Frau Munzert (FL)
3 meisse	meissen@euroakademie.de	Meißen	Euro Akademie Meißen (((((((((((((((((((freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Neugasse 39/40, 01662 Mei- It	https://www.euroakade- mie.de/de/standorte/meis- sen/ausbildung/erzieher.html (Frau Schuldt (SL) Herr Bahrmann (Standortleiter)
3 christoph weida.de	.meyer@hs-mitt-	Mittweida	Hochschule Mittweida	privater Träger		https://www.hs-mittweida.de/	Prof. Dr. phil. Christoph Meyer
3 noll@h	noll@hs-mittweida.de				Hochschule Mittweida Post- fach: 1457 09644 Mittweida		Prof. Dr. rer. pol. Sebastian Noll
3 wedler	wedler@hs-mittweida.de						Prof. Dr. phil. Barbara Wedler
3 info@d	info@diakademie.de	Moritzburg	DI Akademie - Diakonische Aka-	kirchlicher Träger	Bahnhofstr. 9, 01468 Moritz-	https://www.diakademie.de/	
1 kahrs@	kahrs@eh-moritzburg.de	_	dung e. V.			https://eh-moritzburg.de/	
2 hoehne@pi zentrum.de	ivates-bildungs-	Oschatz	Privates Bildungszentrum für so- ziale und medizinische Berufe Oschatz GmbH	privater Träger (Privates Bildungszentrum für soziale (Mühlberger Straße 33, 04758 lt Oschatz	http://www.privates-bildungs- zentrum.de	Frau Huhndorf (SL)

Gruppe	Gruppe E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
				und medizinische Berufe Oschatz GmbH)			
4	schulleitung@bsz-os- chatz.de	Oschatz	Berufliches Schulzentrum Os- chatz	staatlich Landratsamt Nordsachsen	Am Zeugamt 3, 04758 Os- chatz	www.bsz-oschatz.de	Frau Müller
4	ibfl.pima@ibfl.de	Pirna	Bildungsstätte für Gesundheit und Soziales Pirna des ibfl e. V. Ersatzschulen	Pratzschwitzer Straße 13, 01796 Pirna	https://www.ibfl.de/	Direktor/in: Carola Mohr	
8	doreen.granso@bsz-an- nefrank.de	Plauen	Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft, Gesundheit, Ernäh- rung und Forstwirtschaft Anne Frank	staatlich	Reißiger Straße 44 - 46, 08525 Plauen	http://www.bsz-annefrank.de	Frau Granso (FL)
m	riesa@euroakademie.de	Riesa	Euro Akademie Riesa	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Paul-Greifzu-Straße 30, 01591 Riesa	https://www.euroakade- mie.de/de/ standorte/riesa/ausbildung/er- zieher.html	Frau Schuldt (SL) Frau Babisch (Standortleiterin)
0	sek-rl.bsz-dlmw@landkreis- mittelsachsen.de	Rochlitz	Berufliches Schulzentrum Dö- beln-Mittweida Außenstelle Rochlitz	staatlich	DrBernstein-Straße 1, 09306 Rochlitz OT Breitenborn	http://www.bsz-dl-mw.de	Herr Voigt (SL)
m	rochlitz@euroakademie.de	Rochlitz	Euro Akademie Rochlitz	freier Träger (Euro-Schulen gemeinnützige Gesell- schaft für berufliche Bildung und Be- schäftigung Sachsen mbH)	Stemstraße 1 / Haus 5, 09306 Rochlitz	https://www.euroakade- mie.de/de/ standorte/rochlitz/ausbildung/er- zieher.html	Frau Blasig (SL)
<u>e</u>	info@bsz-schneeberg- schwarzenberg.de	Schneeberg	Berufliches Schulzentrum für Ernährung, Sozialwesen und Wirtschaft des Erzgebirgskreises	staatlich	Gymnasialstraße 11, 08289 Schneeberg	http://www.bsz-schneeberg- schwarzenberg.de	Frau Martin (SL)
-		Schwarzen- berg	Berufliches Schulzentrum für Ernährung, Sozialwesen und Wirtschaft des Erzgebirgskreises	staatlich	Steinweg 10, 08340 Schwar- zenberg	http://www.bsz-schneeberg- schwarzenberg.de	Frau Rabe (FL)
ო	ibfl.sebnitz@ibfl.de	Sebnitz	ibf - Institut für berufsbildende Fachschulen und Lehrgänge e. V.	freier Träger (ibfl - Institut für berufsbildende Fach- schulen und Lehrgänge e. V.)	Finkenbergstraße 17, 01855 Sebnitz	http://https//ibfl.de	Frau Treuter (SL)
<u>ო</u>	kontakt@spi-thalheim.de	Thalheim	SPI Thalheim	freier Träger (SPI Thalheim gGmbH)	Stollberger Str. 22a, 09380 Thalheim	www.spi-thalheim.de	Rico Stodolka
ო	torgau@heimerer.de	Torgau	Heimerer Schulen	freier Träger (Sozialpflegeschulen Heimerer GmbH)	Schloßstraße 26, 04860 Tor- gau	https://www.heimerer.de/aus- bildu ng-umschulung/erzieher-torgau/	Herr Bergner (FL) Frau Henschel (SL)
4	mail @bsz-weisswasser.de	Weißwasser	Berufliches Schulzentrum Weiß- wasser	BSZ Weißwasser	Jahnstraße 55 02943 Weiß- wasser	http://www.bsz-weisswasser.de	Schulleiter/in: Frau Weidner, Petra
4	bz-werdau@bsw-mail.de	Werdau	Berufsfachschule und Fach- schule für Sozialwesen im Bil- dungszentrum Werdau der bsw gGmbH	Bildungswerk der Sächsischen Wirt- schaft gGmbH	Greizer Straße 12, 08412 Werdau	https://www.bsw- ggmbh.de/werdau/	Jens Särchinger

Gruppe E-Mail	E-Mail	Ort	Name der Einrichtung	Trägerschaft	Postanschrift	Website	Kontaktperson
က	info@bfs-wildenfels.de	Wildenfels	BFS Wildenfels	freier/privater Träger (Frau Heike Preißer)	Ernst- Schneller- Straße 4, 08134 Wildenfels OT Wiesen	www.bfs-wildenfels.de	Herr Zirpel (SL)
4	bsz.wurzen@gmx.de	Wurzen	Berufliches Schulzentrum Wur- zen		Straße des Friedens 12, 04808 Wurzen	https://www.bsz-wurzen.de/index.php/de/kontakte/anschrift	
4	kathrin.rammer-kiess- ling@bsz-zittau.de	Zittau	Berufliches Schulzentrum Zittau		Hochwaldstraße 21 a 02763 Zittau	http://www.bsz-zittau.de/	
~	zwickau@dpfa.de	Zwickau	DPFA-Schulen gemeinnützige 19 GmbH Bildungszentrum Zwickau	freier Träger (DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH)	Salutstraße 4, 08066 Zwickau https://www.dpfa-erzie-her.de/standorte/erziehdung-zwickau	https://www.dpfa-erzie- her.de/standorte/erzieherausbil- dung-zwickau	Frau Römer
ю	zwickau@euroakademie.de Zwickau	Zwickau	Euro Akademie Zwickau Fach- freier T schule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozi- schaft alpädagogik für berr gung S	räger Schulen gemeinnützige Gesell- ufliche Bildung und Beschäfti- achsen mbH)	Max-Pechstein-Straße 29, 08056 Zwickau	https://www.euroakade- mie.de/de/ standorte/zwickau/ausbil- dung/erzieher.html	Frau Bonitz (SL)
4	info@bfsz.de	Zwickau	Berufsfachschulen für Podologen, Sozialwesen, Altenpflege Fachschule, Fachbereich Sozialwesen der KOMPAKT - Schule mit Zukunft	gemeinnützige Schulträgerschaft mbH Ersatzschulen	Fröbelstraße 17, 08056 Zwickau	http://kompakt-sozialwe- sen.de/startseite.html	Geschäftsführer: Antje Wagner, Dr. Frank Bettermann

7.1.2 Anschreiben

Absolvent:innenbefragung 2020 im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und des Landesjugendamtes

Sehr geehrte Damen und Herren,

am Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der Evangelischen Hochschule Dresden, führen wir in den nächsten Monaten eine Absolvent:innenbefragung in den Ausbildungsgängen für sozial- bzw. heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen durch.

Im Auftrag des <u>Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt</u> und in Kooperation mit dem <u>Landesjugendamt</u> wollen wir <u>Erkenntnisse zur beruflichen Orientierung und zum Verbleib der Absolvent:innen der Jahre 2018, 2019 und 2020 einschlägiger Ausbildungsgänge gewinnen</u>. Damit soll ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung von Strategien zur Überwindung des Fachkräftemangels in den sozialen Dienstleistungen geleistet werden.

Für aussagekräftige Ergebnisse sind wir darauf angewiesen, dass sich möglichst viele Schüler:innen, Student:innen und Absolvent:innen an der Erhebung beteiligen (können).

In Vorbereitung dieser Studie möchten wir Sie heute bitten, einige **wichtige Fragen** zu beantworten. Dabei geht es zunächst um die Frage, wie viele Schüler:innen bzw. Student:innen und Absolvent:innen eine Ausbildung an Ihrer Einrichtung absolvieren bzw. absolviert haben und vor allem darum, in welcher Weise E-Mail-Kontaktadressen von Schüler:innen/Student:innen des aktuellen Abschlussjahrgangs und von Absolvent:innen der letzten beiden Jahre vorhanden sind und wie wir diese unter Wahrung des Datenschutzes nutzen können.

Im Rahmen der schriftlichen, standardisierten Befragung werden Daten anonymisiert erhoben und ausschließlich von den Mitarbeitenden an der Studie bearbeitet. Dritte erhalten keinen Zugang. Sollten Sie uns Kontaktdaten (E-Mail-Adressen) der Absolventen:innen zur Verfügung stellen können, so werden diese selbstverständlich <u>datenschutzkonform</u> verarbeitet und nach Projektlaufzeit zum 31.03.2021 vernichtet, sofern keine Zustimmung zur Speicherung vorliegt.

Natürlich stehen wir Ihnen **jederzeit für Ihre Fragen zur Verfügung**. Wenden Sie sich bitte Bedarf an die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Projekt Herrn Götz Schneiderat oder Bernhard Wagner unter der E-Mailadresse: absolv2020@ehs-dresden.de. Telefonisch erreichen Sie Herrn Götz Schneiderat unter 0351-46902476.

Bei generellen Fragen zur Absolvent:innenbefragung können Sie sich auch an das Landesjugendamt, Herrn Heiko Ecke (heiko.ecke@lja.sms.sachsen.de; Telefon: 0371/24 08 11 42), wenden.

Und nun möchten wir Sie bitten, unsere Fragen in dem bereitgestellten Online-Formular zu beantworten, das Sie unter dem folgenden Link finden:

http://www.studip.ehs-dresden.de/questor/l/absol

Bitte beantworten Sie die Fragen bis zum 20.01.2020.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe! Für das Team der Absolvent:innenbefragung. Silke Geithner

7.1.3 Vorab-Fragebogen

Seite 1 von 5 Absolvent*innenbefragung

Fragebogen



STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND VERBRAUCHERSCHUTZ



Zunächst möchten wir Sie um folgende Angaben bitten:

Wie heißt Ihre Einrichtung?		
Ort Ihrer Fachschule bzw. Hochschule:		
Ist Ihre Einrichtung eine?	O Fachschule	O Hochschule (inkl. SSA Breitenbrunn):
Name des/der Ansprechpartner/in:		
Können wir Sie per Telefon erreichen?	O Nein O Falls ja, bitte hier T	elefonnummer eintragen:
Können wir Sie per E-Mail erreichen?	O Nein O Falls ja, bitte hier E	-Mail-Adresse eintragen:

Haben Sie Schüler in folgenden Fachrichtungen?

Sozialassistent*innen (Sozialpädagogische Fachrichtung)	O Nein O Ja und zwar (Anzah	O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19 I insgesamt):
Staatl. anerkannte Erzieher*innen (Sozialpädagogische Fachrichtung)	O Nein O Ja und zwar (Anzah	O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19 I insgesamt):
Staatl. anerkannte Heilpädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen (Heilpädagogische Fachrichtung)	O Nein O Ja und zwar (Anzah	O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19 I insgesamt):
Heilpädagogische Zusatzqualifikation (Heilpädagogische Fachrichtung)	O Nein O Ja und zwar (Anzah	O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19 I insgesamt):

203.1

Seite 2 von 5 Absolvent*innenbefragung

Sozialassistent*innen 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Sozialassistent*innen 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Sozialassistent*innen voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
Meviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung als <u>Staatlich anerkan</u> abgeschlossen bzw. werden abschließen?	nte*r Erzieher*in erfolgreich in Ihrer Einrichtung
Staatlich anerkannte*r Erzieher*in 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Staatlich anerkannte*r Erzieher*in 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Staatlich anerkannte*r Erzieher*in voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
Heilerziehungspfleger*innen erfolgreich in Ihrer Einrichtung abgeschlosser Einrichtung abgeschlo	Seen bzw. werden abschilleisen?
	O keine Absolvent*innen in 2018
Staatl. anerkannte Heilpädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Staatl. anerkannte Heilpädagog*innen, Heilerziehungspfleger*innen voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
Meviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung mit einer <u>heilpädagog</u> Einrichtung abgeschlossen bzw. werden abschließen?	gische Zusatzqualifikation erfolgreich in Ihrer
Heilpädagogische Zusatzqualifikation 2018:	
Heilpädagogische Zusatzqualifikation 2019:	O keine Absolvent*innen in 2018
	O keine Absolvent*innen in 2019
Heilpädagogische Zusatzqualifikation voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
laben Sie Studierende in folgenden Fachrichtungen?	
Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik :	O Nein O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19
	O Ja und zwar (Anzahl insgesamt):



Können bzw. dürfen Sie uns die E-Mail Adressen Ihrer Absolvent*innen bzw. Ihrer Schüler*innen zur Verfügung stellen? Und zwar...

die E-Mailadressen des Abschlussjahrgangs 2018?	O Ja O Nein O Ja, aber nur unter folgenden Bedingungen bzw. mit folgenden Einschränkungen
die E-Mailadressen des Abschlussjahrgangs 2019?	O Ja O Nein O Ja, aber nur unter folgenden Bedingungen bzw. mit folgenden Einschränkungen
die E-Mailadressen des Abschlussjahrgangs 2020?	O Ja O Nein O Ja, aber nur unter folgenden Bedingungen bzw. mit folgenden Einschränkungen
Falls nein: Können Sie unsere Einladung (ggf. auch eine Erinnerung) zur Befragung per E-Mail verschicken? (Mehrfachantworten möglich.)	□ Rund-e-mails (BCC) □ Ja, als Serien-e-mails □ Ja, auch mit □ Nein □ Rinnerungs-e-mails □ Anmerkung
Gern würden wir noch etwas über Ihre (Hoch-), (Fach-) Schule erfahr	ren.
Verfügen Sie über Daten, um eine Abbrecherquote (Studienanfänger*inner / Absolvent*innen) zu berechnen?	O Ja O Nein
Wenn ja, können Sie uns diese zur Verfügung stellen?	O Ja O Nein
Verfügen Sie über Daten zur Herkunft Ihrer Schüler*innen (Studierenden) nach Bundesländern?	O Wir haben diese O Keine Informationen darüber verfügbar Informationen.
Wenn ja, können Sie uns diese zur Verfügung stellen?	O Ja O Nein
Verfügen Sie über Informationen bezüglich des Berufseinstiegs Ihrer Absolvennt*innen, insbesondere darüber, wo diese arbeiten?	O Ja O Nein
Wenn ja, welche Informationen erheben Sie?	
Führen Sie regelmäßig Alumnibefragungen durch?	O Nein O Ja, schon ein Mal (Wann?) O Ja, mehrmals und zwar (Wie oft?)
Wenn ja, können Sie uns die Berichte dazu zur Verfügung stellen?	O Ja O Nein
Platz für Ihre Anmerkungen	1
Mades Double Station Associated	
Vielen Dank für Ihre Angaben!	

203.5

Seite 4 von 5 Absolvent*innenbefragung	
Fachrichtung Kindheitspädagogik als Master voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
neviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung in der Fachrichtung folgreich in Ihrer Einrichtung abgeschlossen bzw. werden abschließ	
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Bachelor 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Master 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Bachelor 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Master 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Bachelor voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
Fachrichtung Erziehungswissenschaften/ Pädagogik als Master	
	O keine Absolvent*innen in 2020
fleviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung in der Fachrichtung rer Einrichtung abgeschlossen bzw. werden abschließen?? Heilpädagogik als Bachelor 2018:	Heilpädagogische Fachrichtung erfolgreich
	O keine Absolvent*innen in 2018
Heilpädagogik <i>als Master</i> 2018:	C C C C C C C C C C C C C C C C C C C
	O keine Absolvent*innen in 2018
Heilpädagogik <i>als Bachelor</i> 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Heilpädagogik <i>als Master</i> 2019:	

203.4

O keine Absolvent*innen in 2020

O keine Absolvent*innen in 2020

Heilpädagogik als Bachelor voraussichtlich 2020:

Heilpädagogik als Master voraussichtlich 2020:

Seite 3 von 5 Absolvent*innenbefragung O Derzeit keine, aber O Nein Absolvent*innen 2018/19 Kindheitspädagogik: O Ja und zwar (Anzahl insgesamt): İ..... O Nein O Derzeit keine, aber Absolvent*innen 2018/19 Erziehungswissenschaften/ Pädagogik: O Ja und zwar (Anzahl insgesamt): O Derzeit keine, aber O Nein Absolvent*innen 2018/19 Heilpädagogik: O Ja und zwar (Anzahl insgesamt): Wieviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung in der Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik erfolgreich in Ihrer Einrichtung abgeschlossen bzw. werden abschließen?

Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Bachelor 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Master 2018:	
	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Bachelor 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik als Master 2019:	
	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik <i>als Bachelor</i> voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020
Fachrichtung Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik <i>als Master</i> voraussichtlich 2020:	
	O keine Absolvent*innen in 2020

Wieviele Absolvent*innen haben ihre Ausbildung in der Fachrichtung Kindheitspädagogik erfolgreich in Ihrer Einrichtung abgeschlossen bzw. werden abschließen?

Fachrichtung Kindheitspädagogik <i>als Bachelor</i> 2018:	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Kindheitspädagogik <i>als Master</i> 2018:	O keine Absolvent*innen in 2018
Fachrichtung Kindheitspädagogik <i>als Bachelor</i> 2019:	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Kindheitspädagogik <i>als Master</i> 2019:	O keine Absolvent*innen in 2019
Fachrichtung Kindheitspädagogik als Bachelor voraussichtlich 2020:	O keine Absolvent*innen in 2020



7.1.4 Weitere Ergebnisse der Vorab-Befragung

Gern würden wir noch etwas über Ihre (Hoch-), (Fach-) Schule erfahren. Verfügen Sie über Daten, um eine Abbrecherquote (Studienanfänger:innen / Absolvent:innen) zu berechnen?

Ja, davon würden uns 5 ihre Daten zur Verfügung stellen.	15
Nein	21

Verfügen Sie über Daten zur Herkunft Ihrer Schüler:innen (Studierenden) nach Bundesländern?

Wir haben diese Daten/ Informationen,	27
 davon würden uns 9 ihre Daten zur Verfügung stellen. 	
Keine Informationen darüber verfügbar	12

Verfügen Sie über Informationen bezüglich des Berufseinstiegs Ihrer Absolvent:innen, insbesondere darüber, wo diese arbeiten?

Ja	10
Nein	29

Welche Informationen erheben Sie?

- "Arbeitsstellen / Träger"
- "Aufnahme Arbeit, Studium, Anderes"
- "Informationen zu Arbeitgebern und Ausbildung vor Beginn der Ausbildung"
- "mdl. Auskunft der Absolventen, keine statistische Erhebung"
- "Nur zum Teil, da die Auszubildenden mit Schulabschluss noch in den Bewerbungen sind."
- "Rücklauf auf Bitte an die Absolventen um Angabe zu erster Arbeitsstelle, evtl auch später über Stellenveränderungen."
- "Studienabschlüsse, Studienschwerpunkte, Arbeitsorte/-einrichtungen und Tätigkeitsbereiche"
- "Wir erheben diese nicht. Die Schüler teilen uns im Prüfungspraktikum mit, welche Einrichtung sie eingestellt hat."
- "Wir haben dazu seit Jahren einen Fragebogen entwickelt, den wir auf freiwilliger Basis ausgeben und in der Regel anonymisierte Antworten bekommen. Wir stellen auf diese Weise fest, wie hoch die Anzahl der Auszubildenden ist, die in kirchlichen oder caritativen Einrichtungen unseres Bistums Dresden-Meißen jährlich eingestellt werden. Da geschieht auf den Hintergrund einer gezielten Fachkräftegewinnung und in Rücksprache mit dem Schulträger."

Alumnibefragungen: Führen Sie regelmäßig Alumnibefragungen durch?

Nein	31	
Ja, schon ein Mal (Wann?)	2	im Jahr 2019
		zum Ausbildungsende
Ja, mehrmals und zwar (Wie oft?)	6	einmal jährlich seit 2009 jüngste Befragung 2019 2015,2018,2019
		regelmäßig siehe Frage oben

Wenn ja, können Sie uns die Berichte dazu zur Verfügung stellen?

23 x NEIN

Platz für Ihre Anmerkungen

- Alle unsere Schüler leben in Sachsen.
- Auskünfte zu Alumnibefragungen können ggf. über XY eingeholt werden
- An der TU haben wir keinen direkten Einblick über Absolvent:innenzahlen, Studienabbrüche etc.. Anlaufstellen dafür sind das Immatrikulationsamt und das Prüfungsamt. Vielleicht haben Sie dort mehr Erfolg, um Informationen zu generieren.
- Schreiben Sie doch bitte alle Einrichtungen an, damit die Personen selbst entscheiden können. Mir ist klar, dass die Fortgänger dann unerreichbar sind. Doch die neue Datenschutzverordnung ist für solche Datenübermittlung zu streng.
- Sämtliche Daten zu Absolventen-, Schüler- und Abbrecherzahlen sind in der Schuljahresanfangsstatistik des Statistischen Landesamtes Sachsen aufgeschlüsselt nach Schulträger und Schularten bereits erfasst.
- Es gib da wegen der kleinen Fallzahlen keine eigenständigen Berichte.
- Sehr geehrte Damen und Herren, die Ehrhebung der Daten erfolgt bei uns in einer einfachen Word-Datei, die ggf. nachgereicht werden kann. Aussagen zu beruflicher Vorbildung, Herkunft nach Bundesland etc. müssten je Schüler:in in der Akte recherchiert werden, wofür zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Zeit zur Verfügung steht. Die Klassenlehrer:innen stehen in der Regel via Klassen-E-Mail-Account in Verbindung. Wir sammeln nicht zentral, wohin und was unsere Schüler:innen nach der Ausbildung für einen Beruf ergreifen. Ich bitte um Entschuldigung, dass ich so spät an der Befragung teilnehme. Es ist einfach verdammt viel zu tun. Mit freundlichen Grüßen

7.1.5 Auswertung Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

Tabelle 19: Gemeldete Abschlüsse und Abgänge nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019 insgesamt, StLA

Beruf	2017	2018	2019
Staatlich anerkannter Erzieher	1859	1942	1823
Staatlich anerkannter Erzieher (12 Monate)			4
Staatlich anerkannter Erzieher (Anpassungsfortbildung für Fachkräfte mit ausländischen Erzieherabschlüssen)			4
Staatlich anerkannter Erzieher mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	209	165	183
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger	215	175	169
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	5	2	6
Staatlich anerkannter Heilpädagoge [aufgehoben, keine Neuaufnahmen]	23	12	19
Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter (Fachrichtung Agrarwirtschaft, Schwerpunkt Unternehmensführung im Großhaushalt)	5		
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik)	3	2	5
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik) mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	2	3	2
Summe	2321	2301	2215

Quelle: Kopie von 0190_BBS_Abs_Abg_FS, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

Tabelle 20: Gemeldete Abschlüsse (nur mit Abschlusszeugnis) nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019, StLA

Beruf mit Abschlusszeugnis	2017	2018	2020
Staatlich anerkannter Erzieher	1816	1899	1797
Staatlich anerkannter Erzieher (12 Monate)			4
Staatlich anerkannter Erzieher (Anpassungsfortbildung für Fachkräfte mit ausländischen Erzieherabschlüssen)			4
Staatlich anerkannter Erzieher mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	209	165	183
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger	207	172	161
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	5	2	6
Staatlich anerkannter Heilpädagoge [aufgehoben, keine Neuaufnahmen]	23	12	19
Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter (Fachrichtung Agrarwirtschaft, Schwerpunkt Unternehmensführung im Großhaushalt)	4		
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik)	3	2	4
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik) mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	2	3	2
Summe	2269	2255	2180

Quelle: Kopie von 0190_BBS_Abs_Abg_FS, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

Tabelle 21: Gemeldete Abschlüsse (nur mit zusätzlich Fachhochschulreife) nach Berufen der Jahre 2017 bis 2019, StLA

Beruf mit zusätzlicher Fachhochschulreife	2017	2018	2020
Staatlich anerkannter Erzieher	0	0	0
Staatlich anerkannter Erzieher (12 Monate)			0
Staatlich anerkannter Erzieher (Anpassungsfortbildung für Fachkräfte mit ausländischen Erzieherabschlüssen)			0
Staatlich anerkannter Erzieher mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	200	165	183
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger	0	0	0
Staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	5	2	6
Staatlich anerkannter Heilpädagoge [aufgehoben, keine Neuaufnahmen]	0	0	0
Staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter (Fachrichtung Agrarwirtschaft, Schwerpunkt Unternehmensführung im Großhaushalt)	0		
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik)	0	0	0
Staatlich geprüfter Techniker (Fachrichtung Medizintechnik) mit zusätzlich erworbener Fachhochschulreife	2	3	2
Summe	207	170	191

Quelle: Kopie von 0190_BBS_Abs_Abg_FS, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

Tabelle 22: Abgänger und Absolventen in der Ausbildung "Staatlich geprüfter Sozialassistent" an Berufsfachschulen im Freistaat Sachsen 2017 bis 2019, StLA

	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Absolvent:innen	1562	1875	1981
Abgänger:innen	122	61	78

Quelle: Kopie von 0284_2017-2019_AA Sozialassistent, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

Tabelle 23: Abgänger und Absolventen in der Ausbildung "Staatlich geprüfter Sozialassistent" an Berufsfachschulen im Freistaat Sachsen 2017 bis 2019 nach Geschlecht, StLA

2017/2018 2018/2019							2019	/2020			
Abgäng	Abgänger:innen		Absolvent:innen		Abgänger:innen		Absolvent:innen		Abgänger:innen Absolvent:ir		
m	W	m	W	m	W	m	W	m	W	m	W
37	85	336	1226	24	37	447	1428	41	37	532	1449

Quelle: Kopie von 0284_2017-2019_AA Sozialassistent, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

Tabelle 24: Abschlussprüfungen an Hochschulen in Sachsen nach Fächergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2017, StLA

Fächergruppe		Darun-	Davon als					
landesinternes Studienfach Prüfung	gesamt	ter weiblich	Erstabsch	nluss	weiterer a	Ab-		
			samt	darun- ter weiblich	insge- samt	darun- ter weiblich		
	Hochso Leipzig	hule füi	Technik	k, Wirtso	chaft und	d Kultur		
Sozialarbeit/-pädagogik	93	75	64	51	29	24		
Bachelor an Fachhochschulen	68	55	63	50	5	5		
Diplom (FH)	1	1	1	1	-	-		
Master an Fachhochschulen	24	19	-	-	24	19		
Soziale Arbeit	1	1	1	1	-	-		
Diplom (FH)	1	1	1	1	-	-		
	Hochso	hule Mit	tweida		ı			
Soziale Arbeit	113	96	83	73	30	23		
Bachelor an Fachhochschulen	87	77	83	73	4	4		
Master an Fachhochschulen	26	19	-	-	26	19		
	Hochso	hule Zitt	au/Görlit	Z	ı			
Inclusion Studies/Heilpädagogik	15	12	15	12	-	-		
Bachelor an Fachhochschulen	15	12	15	12	-	-		
Kindheitspädagogik	24	22	22	21	2	1		
Bachelor an Fachhochschulen	24	22	22	21	2	1		
	Evange	lische H	ochschul	e Dresde	en	'		
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	163	127	109	87	54	40		
Bildung und Erziehung in der Kindheit	26	23	22	19	4	4		
Bachelor an Fachhochschulen	26	23	22	19	4	4		
Bildung und Erziehung in der Kindheit international	5	5	5	5	-	-		
Bachelor an Fachhochschulen	5	5	5	5	-	-		
Soziale Arbeit	114	87	82	63	32	24		

Fächergruppe	sinternes Studienfach gesamt ter		Davon als					
Prüfung		weiblich	Erstabschluss		weiterer Ab- schluss			
			insge- samt		insge- samt	darun- ter weiblich		
Bachelor an Fachhochschulen	89	68	82	63	7	5		
Master an Fachhochschulen	25	19	-	-	25	19		
Sozialmanagement	18	12	-	-	18	12		
Master an Fachhochschulen	18	12	-	-	18	12		

Quelle: Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen_B_III_3_j17_SN.xlsx, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2019

Tabelle 25: Abschlussprüfungen an Hochschulen in Sachsen nach Fächergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2018, StLA

Fächergruppe		Ins-	Darun-	Davon al	S		
landesinternes Prüfung	Studienfach	gesamt	ter weiblich	Erstabschluss		weiterer schluss	Ab-
				insge- samt	darun- ter weiblich	insge- samt	darun- ter weiblich
		Hochso Leipzig		Technil	k, Wirts	chaft und	d Kultur
Sozialarbeit/-pädagogik		89	74	58	46	31	28
Bachelor an Fachhochschulen		63	51	58	46	5	5
Master an Fachhochschulen		26	23	-	-	26	23
Frühpädagogik - Leitung/Manage	ement	2	1	1	-	1	1
Bachelor an Fachhochschulen		2	1	1	-	1	1
		Hochso	hule Mit	tweida			
Soziale Arbeit		137	113	99	82	38	31
Bachelor an Fachhochschulen		101	84	99	82	2	2
Master an Fachhochschulen		36	29	-	-	36	29
		Hochso	hule Zitt	au/Görlit	Z		
Sozialarbeit/-pädagogik		60	45	59	44	1	1
Bachelor an Fachhochschulen		60	45	59	44	1	1
Inclusion Studies/Heilpädagogik		19	18	18	17	1	1
Bachelor an Fachhochschulen		19	18	18	17	1	1
Kindheitspädagogik		22	19	22	19	-	-
Bachelor an Fachhochschulen		22	19	22	19	-	-
		Evange	lische H	ochschu	le Dresd	en	
Rechts-, Wirtschafts- und S schaften	ozialwissen-	160	130	115	95	45	35
Bildung und Erziehung in der Kin	dheit	23	20	23	20	-	-

Fächergruppe		gesamt		Davon als					
landesinternes Prüfung	Studienfach			Erstabscl	nluss	weiterer schluss	Ab-		
				insge- samt	darun- ter weiblich	insge- samt	darun- ter weiblich		
Bachelor an Fachhochschulen		23	20	23	20	-	-		
Bildung und Erziehung in der Kind tional	lheit interna-	2	1	2	1	-	-		
Bachelor an Fachhochschulen		2	1	2	1	-	-		
Elementar- und Hortpädagogik		17	17	17	17	-	-		
Bachelor an Fachhochschulen		17	17	17	17	-	-		
Soziale Arbeit		108	87	73	57	35	30		
Bachelor an Fachhochschulen		87	68	73	57	14	11		
Master an Fachhochschulen		21	19	-	-	21	19		
Sozialmanagement		10	5	-	-	10	5		
Master an Fachhochschulen		10	5	-	-	10	5		
		Evange	lische H	ochschul	e Moritz	burg	1		
Bildung und Erziehung in der Kind gionspädagogischem Profil	dheit mit reli-	3	2	3	2	-	-		
Bachelor an Fachhochschulen		3	2	3	2	-	-		

Quelle: Abschlussprüfungen an den Hochschulen im Freistaat Sachsen_B_III_3_j18_SN-1.xlsx, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2019

Tabelle 26: Abschlussprüfungen an Hochschulen in Sachsen nach Fächergruppen, 1. Studienfach (landesintern) und Art der Prüfung 2019, StLA

Fächergruppe landesinternes S Prüfung	0, 1, , ,	Ins-	ter weiblich	Davon als					
	Studienfach	gesamt		Erstabschluss		weiterer schluss	Ab-		
				insge- samt	darun- ter weiblich	insge- samt	darun- ter weiblich		
		Hochso Leipzig		r Techni	k, Wirts	chaft und	d Kultur		
Soziale Arbeit		91	82	71	66	20	16		
Bachelor an Fachhochschulen		74	68	71	66	3	2		
Master an Fachhochschulen		17	14	<u> </u>	-	17	14		
Hochschule Mittweida		,	1		'				
Soziale Arbeit		137	100	100	75	37	25		
Bachelor an Fachhochschulen		107	78	100	75	7	3		
Master an Fachhochschulen		30	22	-	-	30	22		
Sozialarbeit/pädagogik		81	66	79	64	2	2		
Bachelor an Fachhochschulen		81	66	79	64	2	2		

Fächergruppe	Ins- Da Studienfach gesamt tei	Darun-	Davon als				
landesinternes Prüfung	Studienfach	gesamt	ter weiblich	Erstabschluss		weiterer schluss	Ab-
				insge- samt	darun- ter weiblich	insge- samt	darun- ter weiblich
Heilpädagogik/Inclusion Studies		21	18	20	17	1	1
Bachelor an Fachhochschulen		21	18	20	17	1	1
Kindheitspädagogik		20	18	20	18	-	-
Bachelor an Fachhochschulen		20	18	20	18	-	-
Evangelische Hochschule Dresd	len	1		1			
Bildung und Erziehung in der Kind	dheit	18	14	17	13	1	1
Bachelor an Fachhochschulen		18	14	17	13	1	1
Bildung und Erziehung in der Kind tional	dheit interna-	6	4	6	4	-	-
Bachelor an Fachhochschulen		6	4	6	4	-	-
Elementar und Hortpädagogik		23	18	22	18	1	-
Bachelor an Fachhochschulen		23	18	22	18	1	-
Soziale Arbeit		86	65	53	38	33	27
Bachelor an Fachhochschulen		65	47	53	38	12	9
Master an Fachhochschulen		21	18	-	-	21	18
Sozialmanagement		11	6	-	-	11	6
Master an Fachhochschulen		11	6	-	-	11	6
Evangelische Hochschule Moritz	burg	1		1			
Bildung und Erziehung in der religionspädagogischem Profil	Kindheit mit	12	10	12	10	-	-
Bachelor an Fachhochschulen		12	10	12	10	-	-
Fachhochschule Dresden Privat	te FH						
Sozialpädagogik und Managemer	nt	115	91	115	91	-	-
Bachelor an Fachhochschulen		115	91	115	91	-	-

Quelle: statistik-sachsen_blll3_abschlusspruefungen-hochschulen.xlsx, Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz 2020

7.2 Befragung Absolvent:innen / Berufstätige

7.2.1 Anschreiben

7.2.1.1 Anschreiben Absolvent:innenbefragung Frühjahr 2020 – Beispiel Gruppe 1

Versand Fragebogen Absolvent:innenbefragung

<Anrede>.

im Auftrag des <u>Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt</u> und des <u>Landesjugendamtes</u> führen wir am Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der Evangelischen Hochschule Dresden vom **27.05.-30.06.2020** die **Absolvent:innenbefragung in den Ausbildungsgängen für sozial- bzw. heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen** durch. Wir haben im ersten Quartal 2020 dazu bereits miteinander kommuniziert.

Wir freuen uns, dass Sie sich bereit erklärt haben, unsere **Einladung zur Onlinebefragung an Ihre Absolvent:innen weiterzuleiten**.

Wir möchten Sie nun bitten, unsere Einladung im Anhang verteilen. Bitte senden Sie diese und den link zur Befragung

- an Ihre Absolvent:innen der sozial- bzw. heilpädagogischen Ausbildungs- bzw. Studiengänge der Abschlussjahre 2020, 2019 und 2018
- link zur Befragung: https://www.soscisurvey.de/absolv2020/
- Befragungszeitraum: 27.05.-30.06.2020
- Unter allen Teilnehmenden verlosen wir drei Büchergutscheine im Wert von 50 €, 40 € und 30 € bei Thalia.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe! Mit der Erhebung soll ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung von Strategien zur Überwindung des Fachkräftemangels in den sozialen Dienstleistungen geleistet werden.

Natürlich stehen wir Ihnen **jederzeit für Ihre Fragen zur Verfügung**. Wenden Sie sich bitte Bedarf an die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Projekt Herrn Götz Schneiderat oder Bernhard Wagner unter der E-Mailadresse: absolv2020@ehs-dresden.de.

Bitte senden Sie uns eine kurze Rückmeldung, wenn Sie die Einladung weitergeleitet haben. Vielen Dank dafür!

Für das Team der Absolvent:innenbefragung.

Silke Geithner

7.2.1.2 Einladung Absolvent:innenbefragung Frühjahr 2020







Mitmachen und Gewinnen!

Absolvent*innenumfrage der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen



Die Befragung richtet sich an alle Absolvent*innen der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen. Im Auftrag des Landesjugendamtes Sachsen und des Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt wollen wir herausfinden, wie Ihre Berufsperspektive ist und wie Sie sich beruflich orientieren.

Ihre anonymen Einschätzungen sind sehr wichtig, um Handlungsempfehlungen abzuleiten. Damit können Sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes und damit zur Überwindung des Fachkräftemangels in den sozialen Dienstleistungen leisten. Hier geht's zum Fragebogen: www.soscisurvey.de/absolv2020/



Unter allen Teilnehmenden verlosen wir drei Büchergutscheine im Wert von 50 €, 40 € und 30 € bei Thalia. Sie können am Ende der Befragung Ihre E-Mail-Adresse hinterlassen, die nicht mit Ihren Antworten in Verbindung gebracht werden. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kontakt: absolv2020@ehs-dresden.de

Prof. Dr. Silke Geithner 0351 - 469-02369 Dr. Thomas Drößler Internet: www.ehs-dresden.de/apfe

Bernhard Wagner Wissenschaftliche Mitarbeiter Projektleitung

Götz Schneiderat

Wissenschaftliche Durchführung: Forschungszentrum an der Evangelischen Hochschule Dresden

Dürerstraße 25, 01307 Dresden

7.2.1.3 Anschreiben Absolvent:innenbefragung Herbst 2020

Versand Fragebogen Befragung Absolvent:innen 2021

Anrede

Im Frühjahr/Sommer in diesem Jahr haben wir uns mit der Bitte an Sie gewandt, uns bei der Absolvent:innen der sozial- bzw. heilpädagogischen Ausbildungs- bzw. Studiengänge (Bachelor und Master) zu unterstützen.

Wir danken Ihnen sehr für die Unterstützung – bisher haben 221 Personen teilgenommen! Darüber freuen wir uns sehr, benötigen aber für aussagekräftige Erkenntnisse weitere Teilnehmende. Wir wollen daher gern auch die Absolventinnen und Absolventen einbeziehen, die 2021 abschließen werden. Wir erhoffen uns daher auch interessante Erkenntnisse durch den Vergleich der Jahrgänge!

Wir bitten Sie daher noch einmal um Unterstützung!

Heute möchten wir Sie darum bitten, den Link zur Umfrage bzw. das angefügte Dokument an die voraussichtlichen Absolvent:innen 2021 zu verteilen.

Hier die Eckdaten für die Umfrageeinladung:

- für Ihre Absolvent:innen der sozial- bzw. heilpädagogischen Ausbildungs- bzw. Studiengänge (Bachelor und Master) des kommenden Abschlussjahres 2021
- link zur Befragung: www.soscisurvey.de/absolv2020/?q=1
- die Befragung läuft bis 23.10.2020

Bitte senden Sie uns auch eine **kurze Rückmeldung**, falls Sie unsere **Einladung nicht weitergeben** (können). Dann können wir den zu erwartenden Rücklauf besser einschätzen. Informationen zur Umfrage und zum Datenschutz finden Sie hier: https://www.ehs-dresden.de/forschung/ehs-apfe/forschungsprojekte/aktuelle-projekte/absolvent-innenbefragung/

Natürlich stehen wir Ihnen jederzeit für Ihre Fragen zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe!

Für das Team der Absolvent:innenbefragung,

Silke Geithner

7.2.1.4 Anschreiben Träger



Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH

ZFWB qGmbH • Postfach 20 01 43 • 01191 Dresden

Geschäftsstelle

Prof. Dr. habil. Silke Geithner Geschäftsführerin

Tel.: +49 (351) 46902-369 Fax: +49 (351) 46902-99 E-Mail: silke.geithner@ehs-dresden.de

Befragung zur Berufs- und Bleibemotivation von Fachkräften – Ihre Mitwirkung ist sehr wichtig!

Sehr geehrte Geschäftsführende und Personalverantwortliche, sehr geehrte Damen und Herren,

Qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden, ist heute für nahezu alle Organisationen und Einrichtungen in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit eine große Herausforderung. Soziale Dienstleistungen sind personalintensiv und zunehmend beklagen Träger und Einrichtungen einen Fachkräftemangel. Erschwerend kommt insbsondere für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe hinzu, dass laut Statistik in den letzten drei Jahren nur etwa die Hälfte der Absolvent*innen einschlägiger Ausbildungen eine Tätigkeit in diesen Handlungsfeld im Freistaat Sachsen aufnahm!

Umso wichtiger ist es daher, mehr über die **Motive zur Berufswahl und zur Bleibe- und Abwande-rungsmotivation von Absolvent*innen der Fach- und Hochschulen** sowie **Beschäftigten** in den Einrichtungen und Organisationen zu erfahren. Nur so lassen sich fundierte **Handlungsempfehlungen** sowohl für die Ausbildungsinstitutionen und politischen Entscheidungsträger als auch für Sie als Einrichtungen und Arbeitgeber*innen ableiten, um letztlich die Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen systematisch zu verbessern.

Daher hat das Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt in Zusammenarbeit mit den Landesjugendamt in Chemnitz eine **empirische Studie** in Auftrag gegeben. Diese Studie wird durchgeführt vom Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der Evangelischen Hochschule Dresden gGmbH. Die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen unterstützt diese Vorhaben aktiv.

Ein wichtiger Baustein der Studie ist eine standardisierte Absolvent*innenbefragung (Online). In der ersten Befragungsrunde im Juli 2020 an Fach- und Hochschulen haben bereits 220 junge Menschen mitgemacht. Für die Aussagekraft der Erkenntnisse ist es jedoch sehr wichtig, noch mehr Menschen zu erreichen und über ihr Bleibe- und Abwanderungsverhalten zu befragen.

Hierfür brauchen wir Ihre Hilfe und Unterstützung!

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH 0.1307 Dresden, Dürerstraße 25

Tel +49 (351) 46902-441 Fax +49 (351) 46902-99 E-Mail: Ionta tilleha-zentrum.eu Geschäftsführer Prof. Dr. Marlies W. Fröse Prof. Dr. Silke Geithner Registergericht Dresden HRB 29356 UST.ID-Nr. DE 251963677 Rechtsform: GmbH

Bank f.Kirche u. Diakonie eG IBAN DE37 3506 0190 1625 6200 11 BIC GENODED1DKD Bankverbindung sofi: Bank f.Kirche u. Diakonie eG IBAN: DE62 3506 0190 1624 3600 16 BIC GENO DED1DKD Bitte unterstützen Sie uns als erstes, indem Sie den link für die standardisierte, anonyme Online-Befragung an Ihre Praktikant*innen und Berufstätigen (im Idealfall: Arbeitsbeginn seit 2017) der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen weiterleiten. Es werden keine einrichtungsbezogenen Daten erhoben, die Teilnahme ist freiwillig und anonym sowie selbstverständlich konform zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).

- Die Befragung läuft bis Freitag, 23.10.2020
- Link zur Befragung: https://www.soscisurvey.de/absolv2020/

Desweiteren möchten wir Sie als Entscheidungsträger*innen im weiteren Verlauf in einer ebenfalls standardisierten Befragung um Ihre Einschätzung der Fachkräftesituation bitten. Hier kommen wir noch einmal auf Sie zu. Die Studienergebnisse werden Ihnen selbstverständlich zur Verfügung gestellt, so dass auch Sie von der Befragung profitieren.

Weitere Informationen zur Studie, zum Datenschutz und später auch die Ergebnisse finden Sie auf unserer Webseite unter: https://www.ehs-dresden.de/forschung/ehs-apfe/forschungsprojekte/aktuelle-projekte/absolvent-innenbefragung/.

Für Fragen stehen Ihnen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Zentrum für Forschung, Wei- terbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH (Durchführung der Studie)	Sächsisches Staatsministe- rium für Soziales - Landesjugendamt	Liga der freien Wohlfahrts- pflege in Sachsen, Fachaus- schuss Kinder- und Jugend- hilfe
Silke Geithner, Götz Schneide-	Heiko Ecke	Hartmut Mann, Vorsitzender
rat	E-Mail:	Liga Fachausschuss Kinder-
E-Mail: absolv2020@ehs-dres-	heiko.ecke@lja.sms.sach-	und Jugendhilfe
<u>den.de</u>	sen.de	E-Mail: hartmut.mann@pari-
Telefon: 0351-46902-369	Telefon: 0371/24 08 1142	<u>sax.de</u>
		Telefon: 0351 - 828 71 144

Wir danken Ihnen sehr für Ihre Unterstützung bei dieser Studie zu diesem wichtigen Thema!

Mit den besten Grüßen,

Hartmut Mann Vorsitzender Liga Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe *Heiko Ecke* Landesjugendamt Chemnitz

Prof. Dr. Silke Geithner ZFWB gGmbH

7.2.1.5 Einladung Absolvent:innenbefragung Herbst 2020







Absolvent*innenumfrage

der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fachund Hochschulgualifikationen in Sachsen



Die Befragung richtet sich an alle Absolvent*innen der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen. Im Auftrag des Landesjugendamtes Sachsen und des Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt wollen wir herausfinden, wie Ihre Berufsperspektive ist und wie Sie sich beruflich orientieren.

Ihre anonymen Einschätzungen sind sehr wichtig, um Handlungsempfehlungen abzuleiten. Damit können Sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes und damit zur Überwindung des Fachkräftemangels in den sozialen Dienstleistungen leisten. Hier geht's zum Fragebogen: https://www.soscisurvey.de/absolv2020/?q=1

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

E-Mail: absolv2020@ehs-dresden.de

Prof. Dr. Silke Geithner 0351 - 469-02369 Dr. Thomas Drößler

Wissenschaftliche Mitarbeiter Internet: www.ehs-dresden.de/apfe Projektleitung

Götz Schneiderat

Bernhard Wagner

Wissenschaftliche Durchführung: Forschungszentrum an der Evangelischen Hochschule Dresden

Dürerstraße 25, 01307 Dresden







Mitmachen und Gewinnen!

Umfrage von Absolvent*innen, Praktikant*innen und Berufstätigen (Arbeitsbeginn 2017) der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen



Die Befragung richtet sich an <u>Absolvent*innen, Praktikant*innen und Berufstätigen der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen.</u> Im Auftrag des Landesjugendamtes Sachsen und des Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt wollen wir herausfinden, **wie Ihre Berufsperspektive ist** und wie Sie sich beruflich orientieren.

Ihre anonymen Einschätzungen sind sehr wichtig, um Handlungsempfehlungen abzuleiten. Damit können Sie einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes und damit zur Überwindung des Fachkräftemangels in den sozialen Dienstleistungen leisten. Hier geht's zum Fragebogen: www.soscisurvey.de/absolv2020/



Unter allen Teilnehmenden verlosen wir **drei Büchergutscheine im Wert von 50 €, 40 €** und 30 € bei Thalia. Sie können am Ende der Befragung Ihre E-Mail-Adresse hinterlassen, die nicht mit Ihren Antworten in Verbindung gebracht werden. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kontakt: E-Mail:

E-Mail: <u>absolv2020@ehs-dresden.de</u> Tel: 0351 - 469-02369

Internet: www.ehs-dresden.de/apfe

Prof. Dr. Silke Geithner Dr. Thomas Drößler *Projektleitung* Götz Schneiderat Bernhard Wagner *Wissenschaftliche Mitarbeiter*

Wissenschaftliche Durchführung:

Forschungszentrum an der Evangelischen Hochschule Dresden Dürerstraße 25, 01307 Dresden

7.2.2 Online Fragebogen Absolvent:innen/ Berufstätige

Wo geht's, wo ging's hin?

Mit dieser Studie richten wir uns im Auftrag des Landesjugendamtes und des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt an Sie als Berufstätige in der Sozialen Arbeit und an Sie als Absolvent:in einer sozial-/ heilpädagogischen Ausbildung oder Studium. In der Befragung möchten wir herausfinden, wie sich Ihr Weg in den Beruf nach Abschluss Ihrer Ausbildung oder Ihres Studiums gestaltet hat bzw. wie die künftigen Absolvent:innen unter Ihnen ihre Berufsperspektiven einschätzen. Uns interessieren vor allem Ihre beruflichen Orientierungen nach Abschluss von Ausbildung oder Studium, d.h. in welchem Bereich der Sozialen Arbeit Sie anschließend gearbeitet haben bzw. in näherer Zukunft arbeiten möchten und ob Sie dies in Sachsen oder in einem anderen Bundesland getan haben oder tun möchten. Darüber hinaus möchten wir von Ihnen wissen, welche Erfahrungen Sie bisher mit Ihrem aktuellen oder künftigen Beruf gemacht und welche Vorstellungen Sie von den Anforderungsprofilen der unterschiedlichen sozial- bzw. heilpädagogischen Tätigkeiten haben. Schließlich interessiert uns, was für Sie einen attraktiven Arbeitgeber auszeichnet, was also für Sie bedeutsam wäre, um auch künftig in einem sozialen Handlungsfeld tätig zu sein oder zu werden.



Wer kann mitmachen?

Alle Absolvent:innen und Berufstätigen der Ausbildungsgänge für sozial-/ heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen in Sachsen dürfen mitmachen. Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig.

Nachbefragung

Im Anschluss der Befragung können Sie eine E-Mailadresse für eine Nachbefragung angeben. Diese soll etwa 2 Jahre später erfolgen und ist ebenso freiwillig. Die Zuordnung Ihrer Daten zwischen den beiden Befragungen erfolgt über einen anonymen, selbst genierten Code. Ihre E-Mailadresse wird separat erhoben und unabhängig von den Fragebogendaten gespeichert, sodass keine Zuordnung Ihrer Daten zu Ihrer Mailadresse möglich ist.

Datenschutz: Die Daten werden nur für wissenschaftliche Zwecke verwendet und werden nach Abschluss der Studie für mindestens zehn Jahre gespeichert und sicher verwahrt. Zugang zu den Daten haben nur mit der Studie befasste Personen; Dritte erhalten keinen Zugang. Für weitere Fragen zum Datenschutz erreichen Sie die Datenschutzbeauftragte der ehs Dresden, Frau Ricarda Noack, unter: (0351) 469 02 311 oder Ricarda.Noack@ehs-dresden.de.

Einverständniserklärung

Die Erhebung der Daten erfolgt anonym. Ich erkläre, dass ich die Informationen zum Datenschutz zur Kenntnis genommen habe und mit der anonymisierten Erhebung, Speicherung und Verarbeitung meiner Angaben, sowie der Veröffentlichung der Ergebnisse in zusammengefasster Form, einverstanden bin. Aufgrund der anonymen Speicherung ist ein nachträglicher Widerruf meiner Angaben nicht möglich.

Haben Sie Fragen?

Zögern Sie nicht, uns unter der E-Mailadresse: <u>absolv2020@ehs-dresden.de</u> oder unter 0351-46902369 zu kontaktieren.

Ausfüllhinweise:

- Bitte nehmen Sie sich ca. 25 Minuten Zeit für die Beantwortung der Fragen.
- Antworten Sie möglichst spontan. Selbstverständlich gibt es keine richtigen oder falschen Antworten, uns interessiert Ihre ganz persönliche Sichtweise.
- Die Antworten sind anonym, d.h. sie k\u00f6nnen nicht auf eine bestimmte Person zur\u00fcckgef\u00fchhrt werden.
- Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig, es entstehen Ihnen keinerlei Nachteile, wenn Sie die Befragung ablehnen oder abbrechen.
- Die Ergebnisse der Befragung werden im Herbst unter Internet unter https://www.ehs-dresden.de/forschung/ehs-apfe/ verfügbar sein.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Prof. Dr. Silke Geithner Dr. Thomas Drößler Projektleitung Götz Schneiderat Bernhard Wagner Wissenschaftliche Mitarbeiter

[Fußzeile: Fragen gern per Mail: absolv2020@ehs-dresden.de, Datenschutzhinweise, Impressum]

Hinweis: Der Fragebogen richtet sich an zwei Gruppen - <u>Gruppe A: Absolvent:innen</u> einer/s sozial/heilpädagogischen Ausbildung oder Studium sowie <u>Gruppe B: (junge) Berufstätige</u> mit entsprechenden Abschluss in diesen Bereichen. Im Online-Fragebogen wurde dies mittels entsprechender Filterführung umgesetzt.

Die Studie wird im Auftrag des Landesjugendamtes Sachsen und des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt durchgeführt.



1.	[GR01] [A] Wann werden Sie voraussichtlich Ihre Ausbildung / Ihr Studium abschließen? [B] Wann haben Sie Ihre Ausbildung / Ihr Studium abgeschlossen? ¹⁸ Falls Sie sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium absolviert haben, denken Sie an Ihren jüngsten Abschluss. Falls Sie sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium absolviert haben, denken Sie bei allen Fragen an Ihren jüngsten Abschluss, gilt auch bei Bachelor und Master. Wenn Sie es nicht genau wissen, dann schätzen Sie es bitte! Die Jahresangabe ist für die nachfolgende Filterführung unumgänglich.
	□Jahr
	[→ Wenn Antwort [Jahr] <=2019 dann [B] sonst [A]]
2.	[GR03] [A] An welcher Schule/ Hochschule absolvieren Sie Ihre Ausbildung/ Ihr Studium im sozialen Bereich? [B] An welcher Schule/ Hochschule haben Sie Ihre Ausbildung/ Ihr Studium im sozialen Bereich absolviert? Sollten Sie mehr als ein Studium/ eine Ausbildung absolviert haben oder aktuell ein weiteres Studium/

- Staatliche (Berufs-) Fachschule -> Ausbildung
- □ Freie/ private (Berufs-) Fachschule -> Ausbildung

aktuelle Studium/ die letzte bzw. aktuelle Ausbildung.

- ☐ Fachhochschule/ Berufsakademie/ Hochschule für angewandte Wissenschaften -> Studium
- □ Universität -> Studium
- □ Andere Schulform (Ausbildung) und zwar...(offen) ->Ausbildung
- □ Andere Hochschulform (Studium) und zwar...(offen) ->Studium

3. [AL01] [A & B] Mit Blick auf Ihre (zukünftige) Berufstätigkeit: Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Gründe für die Aufnahme der Ausbildung /des Studiums im sozialen Bereich?

Kreuzen Sie bitte auf einer Skala von 1 bis 5 an, wobei der Wert 1 "Sehr wichtig" und der Wert 5 "Sehr unwichtig" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

eine Ausbildung absolvieren, beantworten Sie diesen Fragebogen bitte in Hinblick auf das letzte bzw.

	sehr wichtig				sehr un- wichtig
	1	2	3	4	5
Ich habe die Möglichkeit, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde.					
Ich werde später einen sicheren Arbeitsplatz haben.					
Ich habe die Möglichkeit, zu gestalten und eigene Ideen einzubringen.					
Familie und Beruf lassen sich gut miteinander vereinbaren.					
Neben der Berufstätigkeit gibt es genügend Freizeit.					
Ich kann etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun.					
Mit einer Tätigkeit im sozialen Bereich bekomme ich das Gefühl, anerkannt zu werden.					
Ich verbinde mit der Tätigkeit gute Aufstiegschancen.					
Ich möchte ein hohes Einkommen erzielen.					
Mir ist es wichtig, viele Kontakte zu anderen Menschen zu haben.					
Mit der Tätigkeit verbinde ich die Möglichkeit, mich um andere kümmern zu können.					

4.	[AL02] [A & B] Inwieweit treffen folgenden Aussagen auf Ihre Ausbildung / Ihr Studium zu?
	Kreuzen Sie bitte auf einer Skala von 1 bis 5 an, wobei der Wert 1 "trifft voll und ganz zu" und der Wert 5 "trifft
	überhaupt nicht zu" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen

¹⁸ A=Schüler:innen, Studierende, Absolvent:innen; B=(junge) Berufstätige

	trifft voll und ganz zu				trifft über- haupt nicht zu
Die Ausbildung / Das Studium hat	1	2	3	4	5
Spaß gemacht.					
mich gut auf das Arbeitsfeld / die Praxis vorbereitet.					
meine Kenntnisse über Theorien verbessert.					
meine Methodenkenntnisse verbessert.					
meine Kenntnis über die Handlungs- und Tätigkeitsfelder verbessert.					
mir gute (Netzwerk-) Kontakte ermöglicht.					
mich persönlich bereichert.					
Ich würde die Ausbildung / das Studium jederzeit wieder wählen.					
Ich würde jederzeit wieder an diese Schule / Hochschule gehen.					

Jetzt geht es um Ihre Einschätzung des Arbeitsmarktes:

[AL03] [A] Wie schätzen Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein?
 [B] Wie haben Sie Ihre Arbeitsmarktchancen zum Zeitpunkt des Abschlusses Ihrer Ausbildung / Ihres Studiums eingeschätzt?

	ganz sicher	eher si- cher	teils /teils	eher unsi- cher	ganz unsi- cher
Ich werde	1	2	3	4	5
meinen Wunscharbeitsplatz bekommen.					
meinen Wunscharbeitgeber bekommen.					
in meiner gewünschten Region einen Arbeitsplatz finden.					

6. [AL04] [A] Was wären Ihre Wunscharbeitsfelder? Bitte ordnen Sie die Felder der Reihe nach, indem Sie diese auf die grauen Nummernfelder nach rechts ziehen! 1 steht für das, was Sie am meisten mögen, und 5 steht für das, was Sie am wenigsten mögen.

[B] Was waren damals Ihre Wunscharbeitsfelder?

Kindertagesbetreuung			
Hilfen zur Erziehung			
Förderung der Erziehung in Familien			
Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit			
Anderes, und zwar			

7.	[AL06] [A & B] Können Sie sich vorstellen, in einer ganz anderen Branche/ einem ganz anderen Ar-
	beitsfeld tätig zu sein?

- □ ja, auf jeden Fall.
- □ ja, eventuell schon.
- □ nein, eher nicht.
- nein, auf keinen Fall.
- □ kann ich nicht sagen.

8.	[AL07] [Nur A] Wann beabsichtigen Sie nach erfolgreichem Abschluss Ihrer Ausbildung/ Ihres Stud
	ums ins Berufsleben einzusteigen?

- □ Direkt im Anschluss (incl. eventuell Urlaub)
- □ Innerhalb eines halben Jahres
- Innerhalb eines Jahres
- Nach mehr als einem Jahr
- □ Überhaupt nicht, weil.....

9.		
		.08] [A] Wo möchten Sie am liebsten arbeiten? Wo würden Sie – unabhängig von Ihrer gegenwärtigen Stelle/ Situation – am liebsten arbeiten?
		in Sachsen
		in einem anderen Bundesland, und zwar in XX [Dropdown] ->Weiter mit Frage 10
		im Ausland ->Weiter mit Frage 10 weiß nicht
		weis nicht
	ΓAL	.10] ->Filter, wenn in Sachsen
		Großstadt
		Kleinstadt
		auf dem Land
		egal
		weiß nicht
_	-:11	Ozakana was
		wenn aus Sachsen weg 11] [A & B] Warum wollen Sie Sachsen verlassen? (Mehrfachantworten möglich)
10.	[AL	Zukunftsaussichten am Arbeitsmarkt
		Mein(e) Partner:in hat/ möchte Sachsen verlassen
		Neue Städte entdecken
	П	Heimat/ Familie außerhalb Sachsens
		Image des Bundeslandes
		Politische Situation in Sachsen
		Schlechte Bezahlung im Vergleich zu anderen Bundesländern
		Schlechte Arbeitsbedingungen
		Fehlende Wertschätzung des Berufsabschlusses (bspw. Erziehungshelferin, Kinderpflegerin, Erzie-
		hungswissenschaftler:in)
		Fehlende staatliche Anerkennung (bspw. aufgrund Studium Erziehungswissenschaft)
		Sonstiges, und zwar
	_	
	Sc	eressieren uns Ihre praktischen Erfahrungen.
	ant	hüler:innen, Studierende, Absolvent:innen; B=(junge) Berufstätige sammelt? (Mehrfach-
		worten möglich)
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig o im sozialen Bereich
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag,
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, (haupt-)berufliche Tätigkeit
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, (haupt-)berufliche Tätigkeit o im sozialen Bereich
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, (haupt-)berufliche Tätigkeit o im sozialen Bereich o in anderen Bereichen weitere Tätigkeitsfelder o Freiwillige Dienste (FSJ, FÖJ, BuFDi,)
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
		berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
12.		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
12.		berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
12.		berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs im sozialen Bereich in anderen Bereichen, z.B. Gastronomie freiberuflich/selbstständig tätig im sozialen Bereich in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, (haupt-)berufliche Tätigkeit im sozialen Bereich in anderen Bereichen, z.B. Lehrauftrag, (haupt-)berufliche Tätigkeit im sozialen Bereich in anderen Bereichen weitere Tätigkeitsfelder Freiwillige Dienste (FSJ, FÖJ, BuFDi,) politische Aktivität / demokratisches Engagement Ehrenamt anderes und zwar keine praktische Erfahrung (vor Ihrer Ausbildung / Ihres Studiums)
12.		worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs
12.	. [AL ma	worten möglich) berufsbezogenes Praktikum berufsbegleitende freiwillige Praktika Aushilfe / Nebenjobs

	12	Monate	oder	länger
--	----	--------	------	--------

kein Praktikum während der Ausbildung/ des Studiums

Falls Praktika angekreuzt wurden, sonst weiter mit Frage 17: Ausbildung / Ihr Studium abgeschlossen

13. [AL14] [A & B] In welchem Bereich haben Sie Ihr längstes Praktikum absolviert?

- Kindertagesbetreuung
- □ Hilfen zur Erziehung
- □ Förderung der Erziehung in Familien
- Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit
- □ Anderes, und zwar ...

14. [AL15] [A & B] Wie bewerten Sie folgende Aspekte Ihres längsten Praktikums?

Kreuzen Sie bitte auf einer Skala von 1 bis 5 an, wobei der Wert 1 "sehr gut" und der Wert 5 "sehr schlecht" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
fachlicher Anspruch der ausgeführten Tätigkeiten					
Die Arbeitszeiten bzw. Einsatzzeiten					
Umsetzbarkeit der Anforderungen und Aufgaben					
Betriebsklima in der Einrichtung/Organisation					
Unterstützung durch Kolleg:innen					
Unterstützung durch den/die Vorgesetzten/Vorgesetzte					
Unterstützung durch Praxisanleiter:innen /Mentor:innen					

15.	[AL16] [A] Wie stark wird bei Ihnen das Praktikum die Wahl des Arbeitsplatzes beeinflussen? [B] Wie stark hat bei Ihnen das Praktikum die Wahl des Arbeitsplatzes beeinflusst?
	□ sehr stark
	□ eher stark
	□ teils/ teils
	□ eher nicht
	□ gar nicht

16. [AL17] [Nur A] Es folgen weitere Fragen zur Praktikumserfahrung.

Kreuzen Sie bitte auf einer Skala von 1 bis 5 an, wobei der Wert 1 "sehr gut" und der Wert 5 "sehr schlecht" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
Wie gut könnten Sie sich vorstellen nach der Ausbildung / dem Studium in einem Handlungsfeld, in welchem Sie Praktikumserfahrung gesammelt haben, zu arbeiten?					
Wie gut könnten Sie sich vorstellen nach der Ausbildung / dem Studium in Ihrer Praktikumseinrichtung zu arbeiten?					
Wie gut fühlen Sie sich durch die Praktika auf Ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet?					

Jetzt folgen einige Aussagen zu Tätigkeitsfeldern. Auch wenn die Aussagen ähnlich erscheinen, ist die vollständige Beantwortung notwendig, um unterschiedliche Bedürfnisse abbilden zu können.

17. [A & B] Wahl Ihres Tätigkeitsortes

Die folgenden Aspekte in der Mitte der Tabelle gelten für beide Fragen. Bitte beantworten Sie die Fragenkomplexe in der linken und rechten Spalte getrennt.

[AL18] [A] Wie wichtig	[AL20] [A] In welchem
sind Ihnen folgende As-	Maße sehen Sie die folgen-
pekte bei der Wahl der	den Aspekte in Ihrer Re-
Region/des Ortes?	gion / Sachsen erfüllt?

[B] Wie wichtig waren Ihnen folgende Aspekte bei der Wahl der Re- gion/des Ortes?				her pek	In welche Sie die f te in Ihre chsen erfi	olgender r Region	n As- /
(1) wid	chtig bis (3	3) unwichtig		` `) in hohen ois (3) Gar		weiß nicht
4	1 0		NIME a more Malarant dan Familia	_ L	. ,		HICHL
1	2	3	Nähe zum Wohnort der Familie	1	2	3	
			Nähe zum Wohnort der Freund:innen				
			Nähe zum Wohnort des/r Lebenspartner:in				
			Mein Arbeitsort soll mein Wohnort sein				
			Wirtschaftliche Ressourcen in der Region				
			Zukunftsaussichten des Arbeitsmarktes vor Ort				
			Einkaufsmöglichkeiten				
			Image des Ortes				
			Politische Situation im Bundesland/ in der Region				
			Infrastruktur ÖPNV				
			Freizeit-, Erholungs- und Sportmöglichkeiten am Standort				
			Kulturelles Leben am Standort				
			niedrige Lebenshaltungskosten				
			bezahlbarer Wohnraum				
			andere Gründe, und zwar				

18. [AL21] [A] Wie lange beabsichtigen Sie, nach Abschluss Ihrer Ausbildung/ Ihres Studiums voraussichtlich bei Ihrem ersten Arbeitgeber tätig zu sein?

[B] Wie lange sind oder waren Sie nach Abschluss Ihrer Ausbildung/ Ihres Studiums bei Ihrem ersten Arbeitgeber tätig?

- □ (noch) nicht tätig [Nur B]
- □ Weniger als ein Jahr
- □ Ein bis unter zwei Jahre
- □ 2-5 Jahre
- □ Mehr als 5 Jahre
- □ Weiß nicht
- 19. [AL22] [A] Wie gut fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung/ Ihr Studium auf eine Tätigkeit in folgenden Handlungsfeldern vorbereitet?

[B] Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre Ausbildung/ Ihr Studium auf eine Tätigkeit in folgenden Handlungsfeldern vorbereitet?

	sehr gut	eher gut	teils, teils	eher schlecht	sehr schlecht
Kindertagesbetreuung					
Krippe/ Kindergarten					
Hort					
Hilfen zur Erziehung					
Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)					
ambulante Hilfen zur Erziehung (§§ 29, 30, 31 SGB VIII)					
(teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung (§§ 32, 34, 35, 19 SGB VIII)					
Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§35a SGB VIII)					
Jugendamt (z.B. Allgemeiner Sozialer Dienst/ Pflege- kinderdienst)					
Förderung von Familien					
Förderung von Familien (Familienberatung, Familienbildung etc.)					
Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtsh	ilfe				
offene Kinder- und Jugendarbeit					
Sozialarbeit in Schulen					

Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII), Straßensozialarbeit, Mobile Jugendarbeit			
Jugendberufshilfe			
Jugendgerichtshilfe			
Anderes, und zwar			

20. [A] Wie attraktiv sind die Tätigkeitsfelder für Sie und wo beabsichtigen Sie eine Berufstätigkeit?
[B] In welchem der genannten Tätigkeitsfelder konnten Sie sich am Ende Ihrer Ausbildung / Ihres Studiums eine Tätigkeit vorstellen und wie attraktiv sind die Tätigkeitsfelder heute für Sie?

Die folgenden Punkte in der Mitte der Tabelle gelten wiederum für beide Fragen. Bitte beantworten Sie die Fragenkomplexe in der linken und rechten Spalte getrennt.

[AL24] [A&B] Wie at- traktiv sind die folgen- den Tätigkeitsfelder				Tätigi sichtig ru [B] Ko nach A Ausbild diums	[A] In wokeitsfeld gen Sie eifstätigke onnten Si Abschlus dung / Ihreine Täti Arbeitsf stellen?	beab- ine Be- it? e sich s Ihrer res Stu- gkeit in
	hohem Ma			(1) sic	her bis (3	s) unsi-
1	3) gar Nic 2	3		1	cher 2	3
			Kindertagesbetreuung			
			Krippe/ Kindergarten			
			Hort			
		•	Hilfen zur Erziehung		•	•
			Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)			
			ambulante Hilfen zur Erziehung (§§ 29, 30, 31 SGB VIII)			
			(teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung (§§ 32, 34, 35, 19 SGB VIII)			
			Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§35a SGB VIII)			
			Jugendamt (z.B. Allgemeiner Sozialer Dienst/ Pflege-kinderdienst)			
			Förderung von Familien			
			Förderung von Familien (Familienberatung, Familienbildung etc.)			
	1		Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe			
			offene Kinder- und Jugendarbeit			
			Sozialarbeit in Schulen			
			Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII), Straßensozialarbeit, Mobile Jugendarbeit			
			Jugendberufshilfe			
			Jugendgerichtshilfe			

21. [A Wie hat sich Ihr Interesse an folgenden Handlungsfeldern entwickelt?

[B] Wie hat sich auf Grund Ihrer bisherigen Berufserfahrung Ihr Interesse an folgenden Handlungsfeldern entwickelt?

[AL27] Interesse am Anfang der Ausbildung / des Studiums			der Ausbil-		der Ausbildu	[AL28] [A] Interesse am Ende der Ausbildung / des Studiums [B] Gegenwärtiges Interesse			
klein	mittel	groß	weiß nicht		klein	mittel	groß		
				Kindertagesbetreuung					
				Hilfen zur Erziehung					

		Förderung der Erziehung in Familien		
		Jugendarbeit/ Jugendsozialar- beit / Jugendgerichtshilfe		

22. [A & B] Was macht für Sie einen attraktiven Arbeitgeber aus und inwieweit sehen Sie dies bei Trägern/Einrichtungen in Sachsen erfüllt?

Die folgenden Aspekte in der Mitte der Tabelle gelten für beide Fragen. Bitte beantworten Sie die Fragenkomplexe auf der linken und rechten Seite getrennt.

[AL29] Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Wahl des Arbeits- platzes?				sehen be in der l	In welche Sie die Ar r in Sachs Lage, die bekte zu e	beitge- en folgen-	
(1) wid	chtig bis (wichtig	3) Un-		(1) In h	nohem Ma 3) Gar Nic	ıße bis	
1	2	3		1	2	3	Weiß nicht
			Übernahme nach Praktikum				
			angemessenes Gehalt				
			Zusatz-/Sozialleistungen (z.B. Leistungsent- gelt, Weihnachtsgeld, Jobticket, betriebliche Altersvorsorge)				
			Tarifgebundenheit des Trägers/Einrichtung/ Organisation				
			Dienstwagen				
			sicherer Arbeitsplatz				
			unbefristeter Arbeitsvertrag				
			Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten				
			Teilnahme an Fort- und Weiterbildung				
			vielseitige, abwechslungsreiche Tätigkeit				
			Autonomie und Entscheidungsfreiheit in der Tätigkeit				
			Möglichkeit zur Teamarbeit				
			Angebote zu Supervision, Fachberatung				
			flexible Arbeitszeiten/ Arbeitszeitkonten/ Möglichkeit zur Teilzeit				
			kein Schichtdienst				
			flexible Urlaubsregelung (z.B. Sabbatical)				
			gutes Arbeitsklima				
			flache Hierarchien				
			fachliche Kompetenz des/r Vorgesetzten				
			soziale Kompetenz des/r Vorgesetzten				
			Anerkennung und Wertschätzung erfahren				
			Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Urlaubsplanung, Kinderbetreuung)				
			Maßnahmen zur Gesundheitsförderung				
			positives Image des Trägers/der Einrich- tung/des Arbeitgebers				
			interessantes Konzept des Trägers/ der Einrichtungen				

23. [AL31] [A] Bei welchem Träger würden Sie eine berufliche Tätigkeit bevorzugen?

[B] Bei welchem Träger würden Sie – unabhängig von Ihrer gegenwärtigen Stelle/ Situation – eine berufliche Tätigkeit bevorzugen?

(Mehrfachantworten möglich)

□ Öffentlicher Träger (z.B. Jugendamt)
Freier Träger, bitte darunter noch Form/ Größe ankreuzen.

		Konfessionell gebundener TrägerKonfessionell ungebundener Träger
		Freier Träger (Form/ Größe)
		Verband, größerer Verein/ gGmbH
		Kleiner Verein, Initiative
		o Kirchgemeinde
		Privat-gewerblicher Träger
		freiberufliche Tätigkeit
		kann ich nicht sagen/ ist mir egal
24.	_	_32] [A und B noch ohne Berufstätigkeit] Was erwarten Sie von Ihrer ersten Stelle bzw. Ihrer/ Ihrem sten Arbeitgeber:in?
		(offen)
25.	[AL	_33] [A und B noch ohne Berufstätigkeit]] Haben Sie eine Stelle in Aussicht?
		Ja
		Nein
26.	ΓΔΙ	_34] [A & B] Welche weiteren persönlichen Entwicklungsschritte planen Sie? (Mehrfachnennungen
	_	iglich)
		Auslandsaufenthalt
		(weiteres) Hochschulstudium
		weitere Berufsausbildung
		Stelle mit mehr Verantwortung (bspw. Leitungsposition, Fachberatung, Kinderschutzfachkraft etc.)
		Stelle mit besserer Bezahlung erreichen
		Eine längerfristige Weiterbildung (z.B. in einem Beratungsansatz)
		Ein anderes Arbeitsfeld
		sonstiges, und zwar
		keine
27.		_35] [Nur B] Wie oft haben Sie seit Beendigung Ihres Studiums /Ihrer Ausbildung Ihre/ Ihren
	Ark	beitgeber:in gewechselt?
		noch nie -> weiter mit übernächster Frage
		einmal -> Ante
		2- bis 4-mal -> Ante
		Mehr als 5-mal -> Ante
		Ich plane, im Jahr 2020 zu wechseln -> Post
	_	L36] [Nur B] Aus welchen Gründen haben Sie Ihre/n Arbeitgeber:in gewechselt?
→		rfachantworten
		Es waren persönliche, familiäre Gründe.
		Ich wollte den Wohnort wechseln.
		Ich hatte mangelnde Aufstiegschancen. Ich bin wegen dem/der Vorgesetzten gegangen.
		Ich wollte mich persönlich weiterentwickeln.
		Ich wollte eine neue Branche kennenlernen.
		Ich wollte mehr Geld verdienen.
		Ich war mit Arbeitszeiten unzufrieden.
		Ich wollte keinen Schichtdienst mehr.
		Das Klima im Team hat mir nicht mehr gefallen.
		Mein Arbeitsplatz war nur befristet.
		Ich war mit der Tätigkeit insgesamt unzufrieden.
		Ich war mit der Fatigkeit insgesamt unzufrieden.
		Ich wurde unzureichend in meine Aufgabe eingearbeitet.
		Ich wollte keine Leitungsposition mehr haben.

Ich wollte mehr Zeit für mich und meine Familie haben.

Mein Arbeitsweg war zu lang. П Ich habe zu wenig Wertschätzung/ Anerkennung erfahren. Sonstiges, und zwar ... [AL39] [Nur B] Aus welchen Gründen planen Sie, Ihre/n Arbeitgeber:in zu wechseln? → Mehrfachantworten □ Es sind persönliche, familiäre Gründe. □ Ich möchte den Wohnort wechseln. □ Ich habe mangelnde Aufstiegschancen. □ Ich will wegen dem/der Vorgesetzten gehen. □ Ich möchte mich persönlich weiterentwickeln. Ich möchte eine neue Branche kennenlernen. □ Ich möchte mehr Geld verdienen. □ Ich bin mit Arbeitszeiten unzufrieden. Ich möchte keinen Schichtdienst mehr. П Das Klima im Team gefällt mir nicht mehr. П Mein Arbeitsplatz ist nur befristet. Ich bin mit der Tätigkeit insgesamt unzufrieden. Ich bin mit der/dem Arbeitgeber:in insgesamt unzufrieden. Ich wurde unzureichend in meine Aufgabe eingearbeitet. Ich möchte keine Leitungsposition mehr haben. Ich möchte mehr Zeit für mich und meine Familie haben. Mein Arbeitsweg ist zu lang. П Ich erfahre zu wenig Wertschätzung/ Anerkennung. Sonstiges, und zwar ... 29. [AL37] [A & B] Wie gut fühlen Sie sich über folgende Themen in Ihrer Region informiert? eher sehr sehr gut eher gut teils /teils schlecht schlecht 2 3 4 5 fachliche Profile und fachliche Anforderungen in den Handlungsfeldern П П Trägerlandschaft Einrichtungen und Angebotsformen Berufsperspektiven (Anstellungsverhältnisse, Vergütung, Karrieremöglichkeiten) П Adressat:innengruppen, Bedarfslagen Handlungsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe 30. [AL38] [Nur A] Woher beziehen Sie Ihr Wissen über die Arbeitsfelder und Trägerstrukturen der Kinder- und Jugendhilfe? (Mehrfachantworten möglich) under Fachschule / Hochschule im Rahmen der Ausbildung aus Kontakten zum Berufsfeld (Praktikum, Nebenjob) aus dem Austausch mit anderen (Kolleg:innen, Mitschüler:innen/Kommiliton:innen) aus dem Internet aus praktischen Erfahrungen sonstige Quellen, und zwar ... Zuletzt möchten wir Sie bitten, die folgenden Fragen zu beantworten: 31. [SD01] [A & B] Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an! Männlich П Weiblich П

212 |

Divers

32. [SD02] [A & B] In welchem Jahr wurden Sie geboren?

......

	Mittlere Reife / Realschulabschluss								
	Abitur / (Fach-) Hochschulreife								
	anderer Schulabschluss und zwar								
34. [SD04] [A] Welchen Beruf erlernen Sie/ welc	he Fachrich	ntung studie	ren Sie?					
	B] Welchen Beruf haben Sie erlernt/ studie								
N	Mehrfachantworten								
	Sozialassistent:in (bei FS)								
	Kindheitspädagog:in (BA) (bei HS)								
	Sozialarbeiter:in/ Sozialpädagog:in (BA) (b	oei HS)							
	Heilpädagog:in (BA) (bei HS)								
	Kindheitspädagog:in (MA) (bei HS)								
		n/ MA) (bei H	IS)						
	5			(bei HS)					
		` .	, ,	,					
	SD05] [A] Wie absolvieren Sie Ihre Ausbild								
[B] Wie haben Sie Ihre (letzte) Ausbildung/ I		Studium abs	solviert?					
	Vollzeit/ Präsenz -> weiter mit Frage 38 [S	D06]							
	Teilzeit/ berufsbegleitend								
	Anderes, und zwar> weiter mit Frage 3	88 [SD06]							
	B] In welchem Handlungsfeld waren Sie ne dertagesbetreuung		•						
Krip	pe/ Kindergarten								
Hor									
	en zur Erziehung								
	ehungsberatung (§ 28 SGB VIII)								
	pulante Hilfen zur Erziehung (§§ 29, 30, 31 SG								
	-)stationäre Hilfen zur Erziehung (§§ 32, 34, 3								
	gliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder			GB VIII)					
Jugendamt (z.B. Allgemeiner Sozialer Dienst/ Pflegekinderdienst)									
	derung von Familien		- \						
	derung von Familien (Familienberatung, Famili		C.)						
	endarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgeric	ntsnine							
	offene Kinder- und Jugendarbeit								
Sozialarbeit in Schulen									
Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII), Straßensozialarbeit, Mobile Jugendarbeit									
	Jugendberufshilfe Jugendgerichtshilfe								
	eres, und zwar								
And	eres, una zwar								
	AL40] <mark>[A & B]</mark> Wir möchten noch etwas zu l en.	lhrer besond	deren Situat	ion von Ber	uf und Stud	ium erfah-			
				Teils	eher	sehr			
		sehr gut	eher gut	/teils	schlecht	schlecht			
1		1	2	3	4	5			

33. [SD03] [A & B] Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

□ Volks-/ Hauptschulabschluss

[A] Wie gut können Sie Ihre berufliche Situation und das Studium in Einklang bringen?
[B] Wie gut konnten Sie Ihre berufliche Situation und das Studium in Einklang bringen?

Kreuzen Sie bitte auf einer Skala von 1 bis 5 an, wobei der Wert 1 "Auf jeden Fall darin tätig bleiben" und der								
Wert 5 "Auf jeden Fall wechseln" bedeutet. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.								
	auf jeden Fall darin tätig bleiben.			auf jeden Fall wech- seln				
[AL43] Wie stark hat Ihr berufsbegleitendes Studium Ihre Einstellung beeinflusst, weiterhin in diesem Handlungsfeld tätig zu sein?								

38. [AL44] [Nur B] In welchem Bereich sind Sie aktuell (überwiegend) tätig?

Kindertagesbetreuung					
Krippe/ Kindergarten					
Hort					
Hilfen zur Erziehung					
Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)					
ambulante Hilfen zur Erziehung (§§ 29, 30, 31 SGB VIII)					
(teil-)stationäre Hilfen zur Erziehung (§§ 32, 34, 35, 19 SGB VIII)					
Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§35a SGB VIII)					
Jugendamt (z.B. Allgemeiner Sozialer Dienst/ Pflegekinderdienst)					
Förderung von Familien					
Förderung von Familien (Familienberatung, Familienbildung etc.)					
Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe					
offene Kinder- und Jugendarbeit					
Sozialarbeit in Schulen					
Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII), Straßensozialarbeit, Mobile Jugendarbeit					
Jugendberufshilfe					
Jugendgerichtshilfe					
Anderes Arbeitsfeld, und zwar					
Nicht erwerbstätig [ab hier weiter mit Frage [SD06]					
in Aus- bzw. Weiterbildung					
arbeitssuchend					
Freiwilligendienste					
(persönliche) Auszeit					
(dauerhaft) erwerbsunfähig					
Anderes, und zwar					

39. [AL46] [Nur B] Bei welchem Träger sind aktuell (überwiegend) tätig?

□ Öffentlicher Träger (z.B. Jugendamt)

Freier Träger, bitte darunter noch Form/ Größe ankreuzen.

- o Konfessionell gebundener Träger
- o Konfessionell ungebundener Träger

Freier Träger (Form/ Größe)

- o Verband, größerer Verein/ gGmbH
- o Kleiner Verein, Initiative
- Kirchgemeinde
- □ Privat-gewerblicher Träger
- □ freiberufliche Tätigkeit

40. [AL45] [Nur B] Welche berufliche Position haben Sie?

- Leitung
- stellvertretende Leitung
- Erzieherin im Gruppendienst
- □ Erzieher:in in einer Stammgruppe (bei Einrichtungen nach dem offenen Konzept)
- □ Springer:in
- □ Fachberater:in
- □ anderes, und zwar

41.	SD06] [A & B] In welchem Ort leben Sie aktuell hauptsächlich?						
	Bitte verraten Sie uns Postleitzahl bzw. Ort						
	Bei Ausland:(Land und Ort)						
[SD	07] <mark>[A & B]</mark> An welchen Ort bzw. Land haben Sie vor der Ausbildung / dem Studium hauptsächlich ge ?						
	□ am selben Ort						
	Bitte verraten Sie uns Postleitzahl bzw. Ort						
	Bei Ausland:(Land und Ort)						
42.	[SD08] [A & B] Leben Sie mit einer / einem (Ehe-) Partner:in (überwiegend) in einem gemeinsamen Haushalt?						
	 Mein(e) Partner:in und ich leben in keinem gemeinsamen Haushalt. Ich habe keine(n) Partner:in. 						
43.	[SD09] [A & B] Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?						
44.	 In meinem Haushalt leben keine Kinder. [SD10] [A & B] Wie ist Ihre Staatsangehörigkeit? 						
	 Deutsch EU Nicht EU 						
45.	[SD11] [A & B] Möglicherweise haben wir den einen oder anderen für Sie wichtigen Punkt im						

Fragebogen nicht angesprochen. Sofern Sie noch Ergänzungen, Anmerkungen oder kritische Hinweise haben, bitten wir Sie, uns diese hier mitzuteilen:

7.2.3 Absolvent:innenbefragung, Auswertung der offenen Fragen

7.2.3.1 Erwartungen an die erste Stelle/den ersten Arbeitgeber

Organisationskultur - Werte (Anzahl der Nennungen in Klammern)

- Wertschätzung von und gegenüber allen Mitarbeitern/Wertschätzung durch den Arbeitgeber/ Wertschätzung der Arbeit/eine positive und wertschätzende Haltung gegenüber dem Kollegium/ Bei dem jede Arbeitskraft wertgeschätzt wird und sich in die tägliche Arbeit integrieren kann/ Wertschätzende Kommunikation/ Wertschätzung und Hilfestellung im ersten Arbeitsjahr (30)
- Offenheit für neue Vorschläge und Veränderungen / offen für Fragen, Anregungen und Veränderungen / Flexibilität / Offenheit gegenüber Veränderungen der pädagogischen Arbeit / Mut zur Veränderung / Kritisch gegenüber den eingefahrenen Prozessen/ Offenheit für kritische Rückmeldungen und Nachfragen/ eine aufgeschlossene, generelle Haltung gegenüber Dingen, die mir wichtig sind (Nachhaltigkeit, Kreativität, Kindzentriert...) / Offenheit für neues. keine starren, festgefahrenen Einstellungen (Das machen wir schon immer so...) / Kreativität agiles Zusammenarbeiten innovative Ansätze / innovative und kreative Ansätze (Möglichkeiten für Neues, Input dahingehend (26)
- Anerkennung, Respekt/ Ich möchte angenommen werden/ Respektvoller Umgang/ Ich möchte so anerkannt werden, wie ich bin. Ich möchte mich nicht verstellen müssen, um meinem Arbeitgeber zu gefallen (13)
- <u>Transparenz</u> auf allen Ebenen/Transparenz/ offene Kommunikation/Transparentes, offenes und ehrlichen Miteinander/ Transparenz in den Hierarchien und Erwartungen der Leitung und Mitarbeitenden (8)
- das Vertrauen, selbstständig arbeiten zu dürfen / Vertrauen / Vertrauen in meine Arbeit (7)
- Fehlerfreundlichkeit/ Fehlersolidarität/ konstruktive Kritik (7)
- Akzeptanz (5)
- Ehrlichkeit (6)
- Empathie (6)
- Nachsicht/Rücksicht/Geduld (5)
- Toleranz (4)
- gewaltfreie Kommunikation vor allem mit Klienten/ Wertschätzender und respektvoller Umgang mit Klient:innen/ sozialer Umgang mit KlientInnen (3)
- Loyalität (3)
- offene Kommunikation/ gute Kommunikationsstruktur (2)
- einfühlsamer Umgang mit neuen Kollegen, bei Problemen sind sie Ansprechpartner / hilfsbereite Kollegen, Verständnis (2)
- Zuverlässigkeit, z.B. pünktliche Gehaltzahlung (2)
- Freundlichkeit (2)
- Soziale Kompetenz der Vorgesetzten
- Kompromissbereitschaft
- Ernst nehmen der eignen Person
- ausprobieren lassen
- Arbeit auf Augenhöhe
- Unvoreingenommenheit
- Entscheidungsfreiheit
- Erreichbarkeit, Ansprechpartner sein
- Individuelle Lösungen für Probleme
- Stabilität
- wenig Barrieren
- freundlich aufgenommen werde, ein respektvoller Umgang gepflegt wird und Raum für Kreativität gelassen wird und Interesse an meiner Person und meinen Fähigkeiten...
- dass man sich auf alle verlassen kann
- Teambereitschaft, Flexibilität,
- Verständnis
- Mitarbeitermotivation
- Selbstständigkeit
- Integration

- Ernstzunehmendes Auftreten, Fürsorge, Menschlichkeit, Hilfsbereitschaft, Spaß
- Kompromissbereit
- Respekt

Organisationskultur - Arbeitsklima und Team

- gutes Arbeitsklima / sehr gutes Betriebsklima / offenes Klima / Wohlfühlatmosphäre / gutes Arbeitsklima (Team, Leitung, Klientel) / Ich erwarte ein gutes Arbeitsklima. Das kein Mobbing untereinander entsteht. Das man sich in der Einrichtung wohlfühlt / positive Stimmung, offener und ehrlicher Umgang (29)
- Eine <u>gute Zusammenarbeit</u> / gutes Team und Kollegen / Teamfähigkeit / Akzeptanz von Mitarbeitern, Eingliederung in das Team / eine gute Teamstruktur (27)
- Eine gute <u>Teamkultur</u> auf Augenhöhe und die Fähigkeit zur guten Lösung von Konflikten /vertrauensvolles, ehrliches, kollegiales Klima/ harmonisches Team/ tolles aufgeschlossenes dynamisches
 Team/ Wichtig ist mir ein harmonisierendes Team, das tatsächlich auch zusammenarbeitet und nicht
 nur von Zusammenarbeit spricht, wo keine stattfindet/ ein rundum freundliches, kompetentes Team/
 Wertschätzende offene und ehrlich Arbeit im Team (15)
- offenes Team / Annahme vom Team (viel Spaß im Team)/ nettes Team usw./Reflexion (7)
- Ich erwarte, dass eine <u>gute Kommunikation</u> möglich ist/ Regelmäßiger kollegialer Austausch/Absprachen (5)
- regelmäßige/produktive/knappe <u>Teamsitzungen</u>, weniger reden mehr ausprobieren

<u>Organisationskultur – Autonomie der Mitarbeitenden</u>

- Mitbestimmung im Betrieb / Mitarbeit bei internen Firmenentscheidungen / Möglichkeit zur Mitgestaltung / dass ich nach der Einarbeitungszeit auf Augenhöhe mitreden und -bestimmen kann / die Möglichkeit, sich auch als gerade erst ausgebildeter Erzieher einbringen zu dürfen. / Die Möglichkeit meine Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen zu können. Selbstbestimmt arbeiten zu dürfen. / Regelmäßige Gespräche und Mitspracherecht. / Mitbestimmungsrecht / Partizipationsmöglichkeit für Mitarbeitende bei der Organisationsentwicklung / Mitspracherecht bei Entscheidungen, Meinung soll gehört werden / Ich erwarte außerdem, dass ich mich ins Gruppengeschehen einbringen kann und nicht als "Springer" oder "Mädchen für alles" beschäftigt werde. (11)
- Möglichkeiten zur Umsetzung eigener Ideen / Möglichkeiten eigene Ideen mit einzubringen / Möglichkeit und Wille um Ideen einzubringen und diese umzusetzen / Offenheit für neue Ideen auch wenn sie vom Neuling mitgebracht werden / Das ich meine Kreativität einsetzen kann / Raum zur Umsetzung eigener Ideen / Platz für Ideen von mir / Weiterhin erhoffe ich mir ein hohes Maß an Möglichkeiten zur Mitgestaltungen von (Projekt)Ideen und ggf. Lösungsansätzen. (8)
- Handlungsfreiheit (2) / Entfaltungsmöglichkeiten (2) / Gestaltungsspielraum (2) / Eine Chance. / Freiraum um sich auszuprobieren / Entscheidungsfreiheit bei angeboten und Projekten / Sich ausprobieren können, Fehler machen dürfen, In die Rolle der pFk hineinwachsen, Wissen anwenden / die Möglichkeit neues Wissen anzuwenden und Methoden ausprobieren zu können. Wichtig ist mir, in flachen Hierarchien zu arbeiten und viel Entscheidungsspielraum in meiner Arbeit zu haben. (11)
- Selbstverwirklichung / Das Verfolgen der Individuellen Ziele (2)

<u>Organisationskultur – Flache Hierarchien</u>

- Flache Hierarchien / Arbeit auf Augenhöhe (6)
- Duzen / das sich auf Augenhöhe begegnet wird, das DU (ich halte nichts vom Siezen) (2)

Unterstützung durch Arbeitgeber:in - Einarbeitung

- <u>Gute Einarbeitung (27)</u> / eine gute Einführung in die Einrichtung selbst. / intensive Einarbeitung in das Tätigkeitsfeld / ausführliche Einarbeitung / Eine (gute) Einarbeitungsphase trotz eventuellem Fachkräftemangel / Unterstützung in der Einarbeitungsphase / Dass ich von den Kollegen gut aufgenommen und eingearbeitet werde / Dass ich gut eingearbeitet werde und nötige Unterstützungen bekomme. / Möglichkeit zu Einarbeitung / Eine gute Einarbeitung in das jeweilige Feld. / ein gutes Einarbeitungskonzept / gute Einarbeitung und Unterstützung im ersten Berufsjahr / Eine gute Einarbeitung und Zeit um sich an alles zu gewöhnen (38)

- Angemessene Zeit zur Einarbeitung (11) / Einarbeitungszeit, Einarbeitungsplan (Was muss ich am Ende der Einarbeitungszeit wissen?) / eine angemessene Einarbeitung in die Arbeit und Strukturen / Eine angemessene Zeit für Einarbeitung und Unterstützung. (14)
- Fachliche und kollegiale Unterstützung, Klare Aufgabenfelder / Eine Einarbeitung durch eine Kolleg:in oder Teamleiter:in. Regelmäßigen Austausch in den ersten 6 Monaten mit Vorgesetzten. / Eine gute Einführung in den Job und ein herzliches Willkommen im Team / Gespräche während der Probezeit mit der Teamleitung (zu den Themen: wie fühlt man sich als neuer Mitarbeiter hier, was braucht man noch/ was ist gut bzw. hilfreich) / Das ich richtig eingearbeitet werde, sowie Erklärungen von Kollegen/innen / Dass ich gut in das Team integriert werde und ich bei der Einarbeitung unterstützt werde. / ein willkommenes einführen in das Arbeitsfeld. über funktionierende Kommunikation. strukturierte arbeitsaufträge / Dass ich anfänglich optimal vorbereitet bzw. begleitet werde, wenn es um fachliche Sachen wie Elterngespräche, Entwicklungsgespräche und Abläufe in der Kindertagesstätte geht. / Zudem möchte ich gut eingearbeitet werden und über wichtige Dinge informiert werden (10)
- Rücksichtsvolle Einführung in Arbeitsleben / sich erst einmal erproben zu können, welche Rolle man im Team einnimmt und seinen "Arbeitsstil" zu finden / Ein "Ans Hand nehmen" und vielerlei Erklärungen in den ersten Wochen der Ausübung dieses Berufs. / gut begleitet zu werden (Konzeption besprechen, Kollegen kennnelernen, Rollen und Aufgaben der Mitarbeiter...) / Das er mir behilflich ist bei meinem Einstieg ins Berufsleben, mir trotzdem Verantwortung überträgt und mich ernst nimmt. / Das ich offen und herzlich empfangen werde und nicht so ins kalte Wasser gestoßen werde. / Dass ich angelernt werde / nicht ins kalte Wasser geschubst / Verständnis, gute Zusammenarbeit, miteinander reden können bei auftretenden Problemen /das er mich am Anfang, wenn man neu in einer Einrichtung ist, ordentlich einarbeiten und integriert / Ich erwarte von meinem ersten Arbeitgeber eine angemessene Einarbeitung und Begleitung insbesondere als Berufseinsteiger:in / Ich erwarte, dass mir zugetraut wird selbstständig zu arbeiten, jedoch nicht ohne eine kurze Einarbeitungszeit / Angemessene & realistische Erwartungen an meine Fähigkeiten als Berufseinsteiger_in und ggf. Verständnis und Zeit, um sich weiter in die Praxis einzuarbeiten, weiterzuentwickeln und lernen zu dürfen. (13)

Unterstützung durch Arbeitgeber:in – Allgemeine Unterstützung des Berufseinstiegs

- Unterstützung beim Berufseinstieg (21) / Unterstützung beim Einstieg in die Praxis (Begleitung/ Tipps/ Hinweise/ konstruktive Kritik um an sich wachsen und von den Erfahrungen der "älteren" Kolleg:innen profitieren zu können) / Team, das mir auch in Fragen des Berufseinstiegs hilft / Hilfe bei fachlichen & persönlichen Fragen (24)
- Verständnis für Berufseinsteiger/Anfänger (6) / Außerdem erwarte ich etwas ?Nachsicht?, wenn vielleicht nicht doch alles gleich so gut klappt / Verständnis dafür, dass ich als Berufseinsteiger für manche Tätigkeiten mehr Zeit benötige / Verständnis für viele Fragen bzw. für die Tatsache, dass man als Berufseinsteiger in manchen Dingen unsicherer ist und auch mehr Zeit als andere für manches braucht / Das Verständnis, dass man direkt vom Studium kommt und noch nicht allzu viel Praxiserfahrung nachzuweisen hat, gerade, wenn man in einem Arbeitsfeld beginnt, in dem man bisher nur theoretisch Wissen aneignen konnte. (10)
- Rückendeckung durch die Leitung / Leitung, die auffängt / Rückendeckung und Unterstützung in Konfliktsituationen / Engagement für seine Mitarbeitenden / Unterstützung erfahrene Kollegen im Einstieg in den Beruf und zur Einfindung in die Tagesstruktur. Gute Zusammenarbeit trotz neuer und unerfahrener Kollegen / Vorgesetzter, der mich verstehen will und Unterstützung anbietet (6)
- Akzeptanz von mangelnder Erfahrung in der praktischen Tätigkeit / ... akzeptiert, dass ich ein Berufseinsteiger bin und mich daher unterstützt und offen für Fragen ist bzw. weiß, dass ich für manches am Anfang vllt. noch länger brauche. / auch als junge/r Kollege/Kollegin geschätzt und ernst genommen zu werden / Akzeptanz als neue und junge Person im Team / Eine positive Aufnahme in die Ausübung meines ersten Berufs. Es soll außerdem darauf Rücksicht genommen werden, dass es meine erste Arbeitsstelle ist und ich vorher noch nie im Arbeitsleben richtig teilgenommen habe. (5)
- Offenheit für Berufseinsteiger (2) / Die Möglichkeit, als Berufseinsteiger Erfahrungen zu sammeln und Unterstützung von Vorgesetzten und Kolleginnen zu erhalten. / Offenheit, das Verständnis, dass man Lernbereit ist, aber vielleicht von Anfang an noch nicht alles 100 prozentig "glatt" läuft (4)

Unterstützung durch Arbeitgeber:in - Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen

- <u>Anerkennung von Berufserfahrung</u> (4) / Anerkennung und Beurteilung/ Einstellung im Betrieb nicht nach Notenvorgabe zu beurteilen sondern lieber praktische Arbeit. Wichtig ist doch, dass man mit den

Kindern oder Jugendlichen klar kommt und arbeiten kann / mich als vollwertige Fachkraft wahrzunehmen und nicht als "die Neue, die gerade die Ausbildung beendet hat" (7)

- Anerkennung der Qualifikation und der im Studium erworbenen Fähigkeiten / Anerkennung des Studienabschlusses als Bereicherung des Teams / Möglichkeiten zur Übernahme entsprechender Verantwortungsbereiche inklusive angemessener Vergütung / Gesehen und wertgeschätzt zu werden mit meiner im Studium erlangten Expertise. / Vertrauen in die im Studium erlernten Fähigkeiten (5)
- Vertrauen in die Mitarbeiter:innen und ihre Fähigkeiten (2) / ... dass er mir Vertrauen schenkt und Verantwortung gibt. / Ein gesundes Mittel aus Vertrauen in das bisher Erlernte und gleichzeitig die Möglichkeit des langsamen Einstiegs zum Kennenlernen des Feldes. (4)
- Anerkennung als Kindheitspädagogin (2)
- Herausforderungen und Erwartungen entsprechend meiner Kompetenzen, <u>Anerkennung</u> (in der Kommunikation, in den Aufgaben, in der Verantwortung und in der Bezahlung) <u>entsprechend meiner Fähigkeiten</u> (1)

Unterstützung durch Arbeitgeber:in – Integration / Aufnahme im Team

- Gute Aufnahme im Team / Integration / Freundlich empfangen werden (10)

<u>Unterstützung durch Arbeitgeber:in – Keine Überforderung</u>

- Keine Überforderung (3)
- Keinen Druck (1)
- Praxiserfahrung die man in 5 Jahren Ausbildung viel zu wenig erfahren durfte. Einleitungs-/Einführungszeit: ich fühle mich nicht genug vorbereitet um beispielsweise ein Aufnahmegespräch etc. direkt alleine zu führen. Noch keine Praxiserfahrung darin und das nach 4 Jahren Ausbildung bisher / nicht gleich eine eigene Gruppe zu leiten bzw. erstmal mit jemandem zusammen (2)

<u>Unterstützung durch Arbeitgeber:in – Supervision</u>

- Supervision (7)
- Teamberatungen / Teambuilding (2)
- Feedback/Mitarbeiterinnengespräche (1)
- Regelmäßige Dienstberatungen (1)

<u>Unterstützung durch Arbeitgeber:in – Mentoring</u>

- einen Mentor/Mentorin (2) / konkreten Ansprechpartner/Mentor für die Einarbeitungszeit / Bei Fragen einen Ansprechpartner zu Seite zu haben.
- Gute Einarbeitung/Mentoring (1)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Angemessenes Gehalt

- Angemessenes bzw. gutes Gehalt (34)
- Faires Gehalt (trotz Berufseinstieg) (6)
- Entsprechende Bezahlung nach Abschluss / Anerkennung des Masterabschlusses in der Bezahlung / eine angemessene Bezahlung die dem akademischen Abschluss gerecht wird / angemessene Bezahlung aufgrund von Studium-, keine Gleichstellung mit Erzieher-Gehalt / Finanzielle Anerkennung (5)
- Theoretisch: gutes Gehalt, selbst entscheidend teil oder Vollzeit, Wunscheinrichtung, Aufstiegschancen, Möglichkeit zum Studieren oder wenigstens bezahlte Zusatzqualifikationen praktisch: NICHTS, da das niemand bietet (1)

<u>Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Unbefristeter Arbeitsvertrag und sicherer Arbeitsplatz</u>

- Unbefristeter Arbeitsvertrag (9) / mit Festanstellung / Unbefristet und Vollzeit / Unbefristetes Arbeitsverhältnis bei anhaltendem Fachkräftemangel (12)

- Sicherer, Zuverlässiger Arbeitsplatz (2) / lange und erfolgreiche Zusammenarbeit (3)
- Einen fairen Arbeitsvertrag (1)
- Maximal dreimonatige Probearbeitszeit (1)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Arbeitszeiten

- Angemessene, gute bzw. mitarbeiterfreundliche Arbeitszeiten (5)
- Flexible Arbeitszeiten (2)
- Geregelte Arbeitszeiten / Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber müssen eingehalten werden, z.B. Schichtpläne usw. (2)
- Keine Schichten (1)
- Home-Office Möglichkeiten (Gleitzeit) (1)
- Gleichermaßen Urlaubstage (1)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Stellenumfang

- Teilzeit möglich (2) / maximal 30 Stunden / 25-bis-30-Stunden-Stelle (4)
- Vollzeitstelle / ... dass es möglich ist 100% zu arbeiten! (und nicht irgendeine Kleckerstelle mit 60-70%, wo man wenn der Mann nicht so viel verdient als Frau auch sehen muss, wo man finanziell bleibt :/ (2)
- eine Stundenzahl von der man leben kann (1)

<u>Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>

- <u>Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3)</u>/ dass es <u>möglich</u> ist, Familienplanung und Beruf zu vereinbaren und man nicht (noch ohne Kind) den Eindruck haben muss, man hätte keine Zeit für Privatleben/Familie. (4)
- Familienfreundlich (2)
- Blick auf Work-Life-Balance (1)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses – Tarifgebundenheit

- Entlohnung nach Tarif (4) / TVÖD oder in Anlehnung dessen / Wünschen würde ich mir eine tarifgebundene Arbeitsstelle mit möglichst gewöhnlichen (8.00-16.3,0 ohne Wochenendarbeit) Arbeitszeiten die mich nach meiner erworbenen Qualifikation (dann staatlich anerkannter Sozialarbeiter mit Bachelorabschluss) eingruppiert und bezahlt und nicht darunter. (6)
- Weg vom Tarifvertrag (Anerkennung von Master und Berufserfahrungen) (1)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses - Sabbat-Jahr

- Möglichkeit eines Sabbat-Jahres (2)

Professionelle Weiterentwicklung - Fort- und Weiterbildung

- Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung (19) / Fachliche Unterstützung in Form von Fortbildungen / Möglichkeit der Kompetenzerweiterung / Möglichkeiten die mir geboten werden um mich fortzubilden und die Chance sowie Unterstützung diese wahrzunehmen. / viele Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten zu bekommen, mich weiterzubilden und parallel mglw. einen höheren Abschluss zu erlangen (23)
- <u>Praxiserfahrungen</u> sammeln (6) / Möglichkeit gelerntes anzuwenden, Möglichkeit der Erweiterung meines Wissens / Viele Praxiserfahrungen und Elternarbeit verbessern (8)
- <u>Weiterentwicklungsmöglichkeiten</u> / professionelle Weiterentwicklung im gesamten pädagogischen Berufsleben / Chancen zur Weiterentwicklung/ berufliche Möglichkeiten
- Qualifikationsmöglichkeiten (1)
- Von der beruflichen Erfahrung und praktischen Expertise meiner Kolleg:innen zu profitieren (1)

Professionelle Weiterentwicklung - Reflexionsmöglichkeit

- <u>Reflexion</u> (der pädagogischen Qualität) <u>und regelmäßige Reflexionsgespräche</u> (5) / konstruktives und regelmäßiges Feedback zur eigenen Tätigkeit / Zeitliche Ressourcen zur regelmäßigen Reflexion der pädagogischen Arbeit, sowie deren Weiterentwicklung anhand von aktuellen Forschungsergebnissen & Fachdiskursen (7)
- <u>Arbeitsreflektion einzeln und im Team</u> / Zeit für Teamsitzungen, Teamberatungen / Wille des Teams, sich stets weiterentwickeln zu wollen (kein Stillstand, kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns)
- Raum und Anreize zur persönlichen Entwicklung / Raum zur Begegnung (z.B. Bei räumlich getrennten Teams, Räume und Möglichkeiten zum regelmäßigen Austausch anbieten durch Träger/Vorgesetzte) (2)
- <u>Anregung seitens der Teamleitung</u> zu Äußerungen bezüglich der Weiterentwicklung der Arbeit/ Einrichtung (neue Mitarbeiter als Ressource nutzen, um blinde Flecken zu erkennen bzw. zu Verbesserungen/ Weiterentwicklung anzustoßen) (1)

Professionelle Weiterentwicklung – Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten

- Aufstiegschancen und -möglichkeiten (5)
- Möglichkeit, sukzessiv mehr Verantwortung zu übernehmen (1)

Professionelle Weiterentwicklung - Berufliche Vernetzung

- Möglichkeit, ein berufliches Netzwerk zu knüpfen (1)

Besonderheiten der Einrichtung – Fachliche und soziale Kompetenzen des Arbeitgebers

- Fachliche Kompetenz (9)
- Fachliche und soziale Kompetenz (7)
- Professionelle Haltung im Team / professioneller Umgang miteinander (4)
- Kompetenz der Führungskraft / kompetente Führungskraft mit konkreten Fachwissen / einen kompetenten Leiter / Verantwortungsvolle Geschäftsführung / gute Beziehung zum Chef/ zur Chefin der Einrichtung / Ich wünsche mir Vorgesetzte die durchgreifen in Teamberatungen o.Ä. und mindestens 10 Jahre selbst als Erzieher tätig waren. Mir wären Vorgesetzte lieb, die Ausflügen und anderen Unternehmungen außerhalb der Einrichtung offen gegenüberstehen [...] / Von meiner/meinem ersten Arbeitgeber:in erwarte ich ein hohes Maß an sozialen und organisatorischen Kompetenzen bzgl. der Arbeitsstrukturierung und der Mitarbeiter:innenführung, ebenso wie ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz und diese Kompetenz auch an die Mitarbeiter:innen weiterzugeben (6)
- Beantwortung von Fragen / Infomaterial (2)
- Orientierung an wissenschaftlichen Handlungskonzepten, Wissenstransfer und Anwendung von Methoden Sozialer Arbeit, gute fachliche Begleitung (1)

Besonderheiten der Einrichtung – Rahmenbedingungen (Ort, Ausstattung, Organisation)

- Erreichbarkeit (2)
- Kleine Einrichtung (1)
- Gute materielle und personelle Ausstattung / Gute Arbeitsmittel und Räume (2)
- Engagierte Menschen, politisches und fachpolitisches Interesse, einen Betriebsrat oder eine Mitarbeitervertretung (1)
- Sehr, sehr durchdachte Personalpolitik (1)
- Gutes Büroklima (Wasserspender, Küche für gemeinsame Pausen, Obstkorb, Relaxe Zone) effektives Arbeiten (Bürokratieabbau und Autonomie fördern) (1)

Besonderheiten der Einrichtung – Erwartungen an Aufgaben/Tätigkeit

- Möglichkeit zur Gruppenleitung (2)
- Abwechslung (2)

- viel Spaß an der Arbeit (1)
- dass die Bürokratie nicht die tatsächlichen Aufgaben übernimmt (1)
- Übereinstimmung von eigenen Interessen und zukünftigen Arbeitsaufgaben (1)

Besonderheiten der Einrichtung - Konzept

- Konzept der Einrichtung das zu meinen Vorstellungen über gute Kinder Erziehung passt / Respekt, Achtung, Wertschätzung und das Wohle des einzelnen Kindes ist mir sehr wichtig. Ich erwarte, dass die Konzeption umgesetzt wird und in sich in jeglicher Form daran gehalten wird. (2)
- Keine DDR-lastige Kinderbetreuung durch ältere Kollegen (habe in meinen ersten Praktika viel schlimmes erleben müssen wie Zwangsessen....) (1)

Besonderheiten der Einrichtung - Angebote der Gesundheitsförderung

- Gesundheitsförderung (1)

Spezielle Erwartungen - Übernahme nach Ausbildung/Praktikum

- Übernahme nach Ausbildung (1)
- Übernahme nach Praktikum (1)
- Ich habe wenig Erwartungen, da ich froh sein werde, wenn ich übernommen werde nach der Corona-Krise (1)

Spezielle Erwartungen – Besondere Bedürfnisse/Erkrankung

- Akzeptanz meiner chronischen Erkrankung / Offenheit gegenüber psychischen Vorerkrankungen (2)

<u>Spezielle Erwartungen – Bewerbungsverfahren</u>

- Da es sich um einen sozialen Bereich handelt, erwarte ich, dass weniger auf die Noten des Abschlusszeugnisses, sondern eher auf die Kompetenz und die individuellen Fähigkeiten geachtet wird. Gute Noten sagen nichts über die sozialen Kompetenzen einer Person aus. (1)
- Ich erwarte das meine Intuition und mein Bauchgefühl für den Job keine Erwartungen mehr an den Arbeitgeber offenlässt und bereits beim Bewerbungsgespräch alles besprochen werden konnte und mir mein Bauch noch während der Entscheidungsphase sagt, ob das, was besprochen wurde auch gehalten wird. (1)

Sonstiges

- Perfekte Rahmenbedingungen / viel (3)
- Verweis auf vorangehende Fragen bzw. deren Antworten (2)
- Ich erwarte die Chance ein berufsbegleitendes Fernstudium machen zu können, welches mind. zu 50% vom Arbeitgeber bezuschusst wird.
- Gar nichts (1)

7.2.3.2 Anmerkungen zur Befragung

Studium - Vorbereitung auf den Beruf

- Ich habe Angst vorm Berufseintritt und fühle mich nicht gut darauf vorbereitet. Aus diesem Grund entschied ich mich für den Master. Ich bemerke, dass mir Kompetenzen zur Wahl meiner zukünftigen Arbeitsstelle fehlen.
- Übergangsveranstaltung zwischen Hochschule und Beruf sind vorhanden an meiner Hochschule ist dies mit einer Veranstaltung im Jahr ein Anfang aber nicht gänzlich umfassend und ausreichend.
- Die eigene Berufsidentität und Berufspraxis konnte während des Studiums aus meiner Sicht nicht angemessen entwickelt werden. Der Wissenserwerb im Studium hat diese Entwicklung zwar mani-

festiert, einen Rahmen angelegt. Aber dieser Rahmen hat nicht verhindert, dass es zu einer Verantwortungsüberforderung bei Berufseinstieg kam, die der Arbeitgeber nicht nachvollziehen wollte. Für Einarbeitungsprozesse wurde minimal Zeit zur Verfügung gestellt, auch weil nicht ausreichend Personal zur Verfügung stand. An dieser Schnittstelle von Studium und Berufseinstieg halte ich grundsätzlich ein Begleitprogramm für Berufsanfänger:innen für sinnvoll (nicht vom Arbeitgeber abhängig!), welches die Wissenstransformation in eine eigene Berufspraxis unterstützt.

- Duales Studium = gute Vorbereitung auf Praxis und Netzwerk

Studium - Studienschwerpunkte

- Ich hätte in meinem Studium gern viel mehr über andere Tätigkeitsbereiche gelernt, sodass ich mich bei meiner zukünftigen Wahl sicherer fühlen würde.
- Was mir im Studium zur kurz kam war der Bereich der Gerontologie. Diesen hatte ich erst im Praktikum wirklich kennengelernt in welchen ich mit Menschen zusammengearbeitet hatte welche an Demenz erkrankt waren. Mir fehlten auch Inhalte für Menschen mit psychischen Belastungen.

Ausbildungsbedingungen

- Während der Ausbildung zu wenig Praktika / 5 Jahre SCHULISCHE Ausbildung ist unfassbar unpraktisch, Viel zu wenig praktische Erfahrungen, Ausbildung könnte locker auf 4 oder 3 Jahre verkürzt werden. (nur Erzieher auf 2 Jahre) / Dazu ist die schulische Ausbildung leider kaum an der Praxis und zu sehr kopflastig (ein paar Tage mehr im Praktikum würden dem gut stehen) (3)
- Bessere Bezahlung der Auszubilden ob berufsbegleitend oder Vollzeit / Um den Beruf Erzieherin attraktiver zu machen, sollte eine Ausbildungsvergütung stattfinden. Da man quasi 5 Jahre lang nichts verdient und auf die Eltern angewiesen ist / Die privaten Erzieherschulen müssen bezahlt werden obwohl in Dresden 90% der Erzieher in privaten Schulen ausgebildet werden, weil es nur eine einzige öffentliche Schule gibt, die Erzieher ausbildet. Jeder Azubi bekommt eine sich jährlich erhöhende Ausbildungsvergütung, Erzieher nicht. Erzieher brauchen 4-5 Jahre Ausbildung und verdienen dann ca. 1.800,-? netto Einstiegsgehalt bei einer Vollzeitstelle. Ein Handwerker der mit Absolvierung eines Meisterbriefs auf ebenfalls 5 Jahre Ausbildung kommt, verdient fast das doppelte. Der Betreuungsschlüssel ist fern jeder Realität. Viele Absolventen schließen nachher ein Studium an bzw. wollen aufsteigen aber um das zu tun, sind duale Studiengänge Mangelware und werden dazu bevorzugt an Berufseinsteiger gegeben, statt bereits gelernte Erzieher. (2)
- Und schlussendlich waren teilweise die Lehrkräfte auch einfach zu lange aus der Praxis, so dass es etwas komisch war wie gelehrt wurde / Abfrage der Zufriedenheit über die Kompetenz der Lehrenden (2)
- die Ausbildung wird halt gesellschaftlich kaum bis gar nicht wertgeschätzt (1)

<u>Arbeitsbedingungen</u>

<u> Arbeitsbedingungen - Kita</u>

- Ich bin eine gut qualifizierte Fachkraft und leite eine Kita. Ich gebe diese Aufgabe ab um aus dem sozialen Bereich weg zu wechseln. Ich finde die Arbeitsbedingungen in Sachsen in diesem Bereich nicht gut
- Ich bin sehr gern Erzieherin, aber stelle nunmehr nach fast 4-jähriger Berufstätigkeit in diesem Arbeitsfeld fest, dass die Rahmenbedingungen sich leider nicht verbessern und eine qualitativ hochwertige Arbeit sehr viel von einem abverlangt. Ich wünsche mir Qualitätsmanager in den Kitas, welche den Arbeitgebern spiegeln, was ihre Arbeitnehmer brauchen, um angemessen Kinder und Jugendliche auf ihren Lebensweg zu begleiten. Vielen Dank
- Das sächsische Kita-Gesetz muss dringend geändert werden. Bessere Fachkraft-Kind-Relation, mehr m² Bodenfläche pro Kind...
- Die Einrichtungsgrößen sollten nicht zu groß sein sprich deutlich über 120 Kinder. Die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen sind oft nicht gut. Kein Geld für Material und pädagogisches Spielzeug, oft schlechte bis keine Technik im Haus sprich keine Erzieher-Laptop, Drucker etc..--> viel muss zu Hause vorbereitet werden, Urlaubsplanung schwierig; Betreuungsschlüssel muss kleiner werden: Krippe 15 Kinder auf 3 Erz. Fasst immer ein Erz in Urlaub, Fortbildung, krank etc. 15 Kinder zu 2 auf Dauer sehr Stress aufweisend.

- Ich empfinde auch den Personalschlüssel als wichtig! Mit einer geringeren Kinderzahl pro Erzieher könnte man sehr viel besser arbeiten.
- die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Sachsen sollten sich dringend ändern (Personalschlüssel, Qualifikationsverordnung, ...)
- In Sachsen hat man gerade in Zeiten von Corona sehr stark gemerkt, wie gering unsere Arbeit geschätzt wurde. Wir haben so schlechte Rahmenbedingungen und niemand nimmt uns erst. Die Kinder in den Kitas haben immer individuellere Bedürfnisse, die wir einfach nicht erfüllen können. Die Rahmenbedingungen machen uns einfach fertig und ich kann jeden verstehen, der diesen Beruf nicht länger ausführen möchte. Die Wertschätzung ist weder auf Bundes- noch Landesebene zu spürenselbst Eltern nehmen uns nicht wahr. Dabei legen wir den Grundstein für alles, was noch kommt!

Arbeitsbedingungen - Kinder- und Jugendarbeit

- Wenn man sich für Offene Kinder- und Jugendarbeit entscheidet, muss die eigene Frustrationsgrenze sehr hoch angesiedelt sein. Ein sehr hohes Maß an Flexibilität, Toleranz, Neutralität, Niederschwelligkeit der Angebote, Hilfe zur Selbsthilfe der Besucher, tägliche Einstellung auf immer neue Besucher, viele Migrationsthemen, Kinder aus sozial sehr schwachen Familien und, und, und sind die täglichen Aufgaben und im Moment kommen durch Corona noch viele Dinge dazu...Wenn man angekommen ist, macht die Arbeit hier großen Spaß und jeder Tag bietet situativ viel Abwechslung. Ich möchte aber unbedingt noch darauf hinweisen, dass unsere Arbeitszeit von ca. 12.00 bis 20.00 Uhr dauert, für die eigenen sozialen Kontakte kontraproduktiv ist und man sollte entweder keine oder schon ältere Kinder haben.
- Das Arbeitsfeld in dem ich tätig bin, die offene Kinder-und Jugendarbeit ist ein spannendes, abwechslungsreiches und sehr herausforderndes Arbeitsfeld. Die damit in Zusammenhang stehenden Anforderungen an Fachlichkeit, kontinuierlicher Beziehungsarbeit und ständige Weiterbildung sind unter den Bedingungen wie jährliche Unsicherheit von Weiterförderung und ständiger Mittelknappheit schwierig, Ich erlebe, insbesondere in den letzten 5 Jahren eine so hohe Fluktuation an (jungen) Mitarbeiter:innen in der Region, dass ich in Frage stelle, ob die Ziele Offener Kinder-und Jugendarbeit, wegen nicht kontinuierlicher Beziehungsarbeit überhaupt erfüllbar sind.

<u> Arbeitsbedingungen - Soziale Arbeit</u>

- Mit der Ausbildung zur Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin habe ich mich für den Wechsel der Profession entschieden. Das Studium der Sozialen Arbeit an der EHS war sehr gut, aber die Arbeitsbedingungen für Sozialarbeiter sind schlecht (Bezahlung, Anerkennung, Arbeitszeiten, Anzahl der Fälle, Verantwortung und Haftbarkeit...). Deshalb habe ich mich zu diesem Schritt entschieden.
- Die Arbeit im sozialen Bereich ist wirklich ein Segen und mit viele Freude verbunden, jedoch ist es auch oft nervlich und k\u00f6rperlich harte Arbeit besonders bei den kleinsten. Es w\u00e4re gut dies besser finanziell zu unterst\u00fctzen und den Betreuungsschl\u00fcssel herunter zu setzen. Ebenso bin ich der Meinung, dass es viel zu wenig Informationen \u00fcber die Aufstiegschancen gibt. Weder in der Ausbildung noch jetzt im Berufsleben erf\u00e4hrt man diesbez\u00fcglich viel. Nur durch meine Eigeninitiative und Selbstrecherche wei\u00df ich einiges mehr \u00fcber die Aufstiegschancen.
- die <u>Bezahlung</u> sollte bei allen Trägern besser werden, dem Fachkräfte-Mangel muss mit einer guten und attraktiven Ausbildung entgegengewirkt werden
- Es gibt kaum <u>Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf</u> bei alleinerziehenden Müttern/Vätern. Aber eben diese sollten mehr unterstützt werden. Nicht jeder beißt sich so durch wie ich und auch nicht jede/r sieht seine/ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt. Aber gerade der soziale Bereich sollte auch für alleinerziehende Mütter/Väter attraktiver gemacht werden. Wir sind die tatsächlichen Arbeitstiere und wir schätzen und wissen warum wir die Möglichkeiten nutzen, die man uns gibt.
- Ich sehe die <u>Möglichkeiten zur Gewerkschaftlichen Vereinigung</u> im Sozialen Bereich nur ungenügend gedeckt.

Weiterbildung, Zusatzgualifikation

- Aufgrund des vorangegangenen Studiums, werden Absolvent:innen teilweise Weiterbildungen verwehrt bzw. gibt es in Sachsen leider zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter des Jugendamtes /Hilfen zur Erziehung.
- Heilpädagogische Zusatzqualifikation an awv absolviert: Lehrplan nicht mehr zeitgemäß und Koordinatorin nicht kritikfähig
- Was kann man mit Zusatzqualifikation erreichen, bzw. wie hoch stehen dort Chancen?

Staatliche Anerkennung

- Der entscheidendste Punkt, warum ich nach meinem Abschluss nicht in Sachsen bleiben und als Sozialpädagogin arbeiten möchte, ist, die <u>Unsicherheit einen guten Arbeitsplatz bzw. mein Wunscharbeitsplatz zu bekommen</u>, da ich <u>keine staatliche Anerkennung</u> (da ich im Bachelor den Abschluss BA Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Soziale Arbeit in Baden-Württemberg absolviert habe) habe. In anderen Bundesländern spielt diese nicht so eine wesentliche Rolle bei der Arbeitsplatzsuche wie in Sachsen. Beispielsweise der öffentliche Dienst, in dem ich gern arbeiten möchte, fordert die staatliche Anerkennung. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten diese Anerkennung abseits des Bachelorstudiums zu erlangen, sehr schwierig.

Christliche Träger

- Ich finde es sehr schade und ärgerlich, dass ich als Kollegin bei einem christlichen Träger nicht die Möglichkeit habe in bestimmten Feldern (z.B. Lebensberatungsstelle) zuarbeiten, da ich nicht getauft bin. Für mein bisheriges Arbeitsfeld (Ambulante Jugendhilfe) ist es vollkommen egal, ob ich getauft bin oder nicht (weil das für die meisten Klienten eh egal ist). Zwar ist man bemüht möglichst lange Kolleg_Innen an den Träger zu binden, aber wieso kann der Träger in dieser Hinsicht nicht moderner denken, damit Fachbereichswechsel auch möglich sind? Ich kenne viele Kolleg_Innen, die lediglich ihren "Kirchenstatus" behalten haben (obwohl sie sich nicht der Kirche sehr verbunden gefühlt oder gar ihren Glauben ausgelebt haben - sie wären gerne ausgetreten) damit sie auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen haben. Ich für meinen Teil fände es nicht richtig in die Kirche einzutreten, nur damit ich vielleicht den Job bekomme, den ich gerne machen möchte. [...]

Gesellschaft und Politik in Sachsen

- Die schlechte politische Lage in Sachsen/Landkreis Bautzen ist für mich Motivation genau hier zu bleiben.
 - Im Fragebogen waren die Antwortmöglichkeiten nach politischer Lage in der Region, die meiner Meinung nach vielfältige uneindeutige Schlüsse zulassen.
- Ich habe einige Jahre in Sachsen gelebt. Gerade von 2014-2020 war sehr befremdlich, da doch immer wieder Bekannte und Freund:innen fragten was denn bei uns so los sei (AfD, brennende Geflüchtetenheime, Pegida, starker Rechtsruck einfach, ...).
- Bei der Frage nach der politischen Lage, ob die relevant war für die Ortswahl der Tätigkeit, das kann natürlich auch eine Negativaussage sein. So meine ich sie auch, also die Politische Lage war mir sehr wichtig und die ist in Sachsen auch sehr relevant aber eben im negativen Sinne hier liegt soviel im Argen (Rassismus, Homophobie [...]

Fachlichkeit von Träger und Kolleg:innen

- Fachlichkeit eines Trägers/Einrichtung (Welche Ausbildung die Leitung und das Team hat). Engagiertheit der Kita und Kollegen sich weiterzubilden Lernen ein Leben lang, Kriterien nach denen Kollegen ausgewählt haben (welche Ausbildung haben Kollegen, an welcher "Schule" haben sie gelernt...) Entscheidet die Kita bei neuen Mitarbeitern nach Qualität oder Quantität?
- Ich habe das Gefühl die Anzahl an ungeeigneten KollegInnen in Sozialen Berufen ist viel zu hoch. Folgen: Schlechtes Image, schlechte Arbeit, Mehraufwand für fähige KollegInnen

Sonstiges

- Als berufsbegleitende mit 2 Kindern ist es nicht leicht, alles unter einen Hut zu bekommen. Ich war gezwungen Überstunden zu machen, um meine Zeit für das Fremdpraktikum rein zu arbeiten, das ist nicht leicht und mir wurden seitens des Trägers vom Arbeitgeber diesbezüglich viele Steine in den Weg gelegt. Des Weiteren war der Träger auch nicht mit den Vorgaben der Schule einverstanden, was die Vor-/ & Nachbereitungszeit innerhalb der Praktika anging, das musste ich alles in meiner privaten Zeit erledigen - das finde ich nicht in Ordnung. Meine Schule ist sehr unkoordiniert und wir hatten aufgrund von vielem Lehrerausfall viele wichtige Lernfelder erst sehr spät, vieles musste selbst

- erarbeitet werden. Meiner Meinung nach muss das Konzept für Berufsbegleitende komplett neu erstellt werden, damit man auch eine vernünftige Ausbildung machen kann.
- Praktikumsstellen sollten auch über die Region hinaus wahrnehmbar sein und nicht von der Schule auf einen bestimmten Radius beschränkt werden. (Bspw. innerhalb von ganz Sachsen)

Tabelle 27: Offene Nennung beim längsten Praktikum

Nennung	Anzahl
Behindertenhilfe	4
Allgemeiner Sozialer Dienst	2
Arbeit mit Menschen mit Behinderung	2
Beratung	2
Frauenschutzhaus	2
Grundschule	2
Hort	2
Kliniksozialdienst	2
Schulsozialarbeit	2
überall gleich lang	2
Alle	1
Alle gleich lang	1
ambulante Hilfen zu Erziehung, Suchtprävention, Jugendarbeit (es war leider keine Mehrfachantwort möglich)	1
Arbeit in der Kirchgemeinde	1
Arbeit mit behinderten Menschen	1
Arbeit mit Mädchen und Frauen	1
Arbeit mit Menschen mit Suchterkrankung	1
Arbeit mit psychisch Kranken und Suchtkranken	1
Arbeit mit Senioren:innen	1
Außenwohngruppe für chronisch psychisch kranke Erwachsene	1
Außenwohngruppe für Menschen mit Behinderung	1
außerschulische Bildung	1
Begleitung von Freiwilligen im Ausland	1
Begleitung von Menschen mit Behinderung	1
Behindertenarbeit	1
Behindertenarbeit / Heilpädagogische Kita	1
Beides gleich	1
Beratung/Sexuelle Bildung	1
Beratungsstelle für psychisch erkrankte und belastete Menschen	1
Berufsbegleitend (1Tag Schule, Rest ?Praktika?	1
Bildungsarbeit	1
Dachorganisation Jugendverbandsarbeit/ Stiftung	1
Dachverbandsarbeit/ Weiterbildung/ Fachkräfteberatung	1
Dauer war bei allen gleich	1
Orogenhilfe Orogen	1
Eingliederungshilfe	1
Erlebnispädagogik	1
Erwachsenenbildung	1
Fachberatung Kita	1
Fachbereichsleitung Kita und HzE	1
Fachkoordination im Jugendamt	1
Familienbildung	1
Familienbildung Familienzentrum	1

Nennung	Anzahl
Flüchtlingshilfe	1
Förderschule	1
Förderschule geistige Behinderung	1
Förderschule mildem Schwerpunkt Geistige-/ Emotionale Entwicklung	1
Forschung / Evaluation	1
Frauen:arbeit	1
Frauenarbeit	1
Frauenförderung	1
Gefangenenarbeit	1
Gefängnis-Sozialarbeit	1
Gemeinwesenarbeit	1
Grundschule und Förderschule	1
Heilpädagogische Einrichtungen	1
Heimarbeit	1
HZE & Familienbildung	1
Jugend- und Erwachsenenarbeit, internationaler Kontext	1
Jugendberufshilfe	1
Jugendbildungs- und Verbandsarbeit	1
Jugendhilfeplanung	1
Jugendmigrationsdienst	1
Kinder- und Jugendhilfe	1
Kinder- und Jugendpsychiatrie	1
Kinder-, Jugend-, Gemeindearbeit und Planung/Durchführung von Projekten in allen Altersgrupen (Kinder bis Senioren)	p- 1
Kinderbetreuung und Jugendarbeit jeweils 12 Wochen	1
Kirche und Schule (religionspädagogische Arbeit)	1
Kirchgemeindearbeit	1
kirchgemeindliche Arbeit, Schule	1
Kita-Fachberatung Diakonie Sachsen	1
Klinische Sozialarbeit	1
Krankenhaussozialarbeit	1
Lehrerausbildung	1
Marketing	1
Menschen mit Behinderung	1
Migration/Arbeit mit Frauen/Beratung	1
Migrationsberatung	1
Offene Kinder-und Jugendarbeit	1
Öffentliche Verwaltung, Integrationsarbeit	1
Opferschutz	1
Pflege/Altenhilfe	1
Pflegepraktikum	1
Projektmanagement für Demokratie	1
Psychiatrie	1
Psychiatrische Einrichtung	1
Psychosomatische Klinik, Suchtberatung	1
Psychosoziale Beratung	1
Religionspädagogik	1
Schule und Gemeinde	1
	1.
Schwangerschaftskonfliktberatung	1

Nennung	Anzahl
SeniorInnenarbeit	1
Sowohl Kita und Jugend	1
Sozialdienst eines Krankenhauses	1
Sozialdienst im Krankenhaus	1
Sozialdienst Psychiatrie	1
Soziale Arbeit in der Justiz	1
Sozialpsychiatrie	1
Soziokultur	1
Straffälligenhilfe	1
Sucht	1
Suchthilfe	1
Suchtkrankenhilfe	1
Trauerbegleitung	1
überall gleich	1
Verwaltung	1
Verwaltungsorientiertes Praktikum in der Geschäftsstelle eines großen Trägers	1
Volkshochschulverband, LAG Kinder und Jugendschutz	1
Wohnheim für Menschen mit Behinderung	1
Wohnungslosenhilfe	1

7.3 Befragung der Träger der Kinder- und Jugendhilfe

7.3.1 Anschreiben



Befragung zu Personalsituation und Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen – Ihre Mitwirkung ist sehr wichtig!

Sehr geehrte Geschäftsführende und Personalverantwortliche im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen,

am Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden untersuchen wir derzeit im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und in Zusammenarbeit mit dem Landesjugendamt in Chemnitz die Personalsituation in der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe. Dies geschieht vor dem Hintergrund des gegenwärtig häufig beklagten Fachkräftemangels und angesichts der Tatsache, dass laut Statistik in den letzten drei Jahren nur etwa die Hälfte der Absolvent*innen einschlägiger Ausbildungen eine Tätigkeit in diesem Handlungsfeld im Freistaat Sachsen aufnahm.

Dazu haben wir uns vor einigen Wochen mit der Bitte an Sie gewandt, den Link für eine Online-Befragung zu Berufswahlmotiven von Absolvent*innen und Beschäftigten an Ihre Mitarbeiter*innen bzw. Praktikant*innen der Ausbildungsgänge für sozial-/heilpädagogische Fach- und Hochschulqualifikationen weiterzuleiten.

Diese Befragung ist nun beinahe abgeschlossen; wir bedanken uns auf diesem Wege nochmals bei allen, die durch Ihre Teilnahme dazu beigetragen haben, hier ein differenziertes Bild der Situation zeichnen zu können.

Mit dem heutigen Schreiben an alle einschlägigen Einrichtungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen sowie Träger solcher Einrichtungen und Angebote bitten wir Sie nun um Ihre Einschätzungen zu Personalsituation und Fachkräftebedarf in der KJH. Ebenso geht es um Ihre Erfahrungen hinsichtlich der Gewinnung von Mitarbeiter*innen bzw. deren Ausbildung und Qualifikation – aus der Perspektive der jeweiligen Leitungsebene.

Dazu sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen!

Wir bitten Sie dabei, pro Einrichtung nur einen Fragebogen durch die jeweilige Leitungsebene auszufüllen – überregional tätige Träger antworten bitte ausschließlich mit Bezug auf Einrichtungen im Freistaat Sachsen.

Füllen Sie dazu bitte bis spätestens Freitag, 21. November 2020 unseren online-Fragebogen aus, den Sie unter dem folgenden Link erreichen:

http://www.studip.ehs-dresden.de/questor/l/Personalsituation2020KJH

Die Teilnahme an der Befragung geschieht selbstverständlich anonym, es werden keine personenbezogenen Daten erhoben. Unsere Befragung entspricht den Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).



Die Studienergebnisse werden Ihnen nach Abschluss des Projekts zur Verfügung gestellt, so dass auch Sie von der Befragung profitieren können.

Weitere Informationen zur Studie, zum Datenschutz und später auch die Ergebnisse finden Sie auf unserer Webseite unter:

 $\underline{https://www.ehs-dresden.de/forschung/ehs-apfe/forschungsprojekte/aktuelle-projekte/absolvent-innenbefragung/$

Für Fragen stehen Ihnen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH (Durchführung der Studie)	Sächsisches Staatsministerium für Soziales - Landesjugendamt	Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen, Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe
Silke Geithner, Bernhard Wagner	Heiko Ecke	Hartmut Mann, Vorsitzender Liga Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe
E-Mail:	E-Mail:	E-Mail:
absolv2020@ehs-dresden.de	heiko.ecke@lja.sms.sachsen.de	hartmut.mann@parisax.de
Telefon: 0351-46902-369	Telefon: 0371/24 08 1142	Telefon: 0351 - 828 71 144

Wir danken Ihnen sehr für Ihre Unterstützung bei dieser Studie zu diesem wichtigen Thema!

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Wagner,

auch im Namen von

Hartmut Mann

Heiko Ecke

Prof. Dr. Silke Geithner ZFWB gGmbH

Vorsitzender Liga Fachausschuss Kinder- und Jugendhilfe

Landesjugendamt Chemnitz

Bernhard Wagner

Soziologe-Projekt leitung~"Wissenschaftliche~Begleitung~der~Flüchtlingssozial arbeit~in~Sachsen"

Evangelische Hochschule Dresden (ehs) Dürerstraße 25 01307 Dresden

Besucheradresse:

Gerokstraße 18, "Post": Zimmer C.101

01307 Dresden

Tel.: +49 351 / 46902-361

E-Mail: bernhard.wagner@ehs-dresden.de

Sitz der Gesellschaft: Dresden | Geschäftsführung: Prof. Dr. Marlies W. Fröse, Prof. Dr. Silke Geithner | Registergericht: Amtsgericht Dresden, HRB 29356 | Finanzamt: UST.-ID: DE273218344

7.3.2 Fragebogen Träger/Einrichtungen

Seite 1 von 7 Befragung November 2020

Fragebogen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

dieser Bogen wird maschinell ausgewertet. Markieren Sie eine Antwort bitte in der folgenden Weise: ○⊗○. Wenn Sie eine Antwort korrigieren möchten, füllen Sie bitte den falsch markierten Kreis und noch etwas darüber hinaus aus, ungefähr so: ○●⊗.

Ziffern sollen ungefähr so aussehen: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9; Korrekturen so:

Liebe Teilnehmer*innen,

herzlichen Dank, dass Sie bei unserer Befragung mitmachen!

Bitte kreuzen Sie zu den Fragen die (am ehesten) zutreffende Antwort an bzw. tragen Sie die zutreffende Zahl in das jeweilige Zahlenfeld ein. Bei einigen Fragen können Sie freie Antworten in die dafür vorgesehenen Textfelder schreiben.

Falls Sie eine Frage einmal nicht beantworten können oder wollen, lassen Sie diese einfach aus und fahren Sie mit der nächsten Frage fort.

Es ist jederzeit möglich, innerhalb des Fragebogens zu vorherigen Fragen zurückzukehren.

Falls Sie den Fragebogen nicht auf einmal ausfüllen wollen, können Sie Ihre Antworten jederzeit durch Klicken auf den Button "später weitermachen" (ganz unten rechts) zwischenspeichern und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Kopieren Sie sich dazu den zu "später weitermachen" angezeigten Link, mit dem Sie später wieder zu Ihrem Fragebogen zurückkehren können!

Mit dem Klick auf "Fragebogen abschicken" am Ende der Befragung werden die Daten auf unseren Server übertragen! Nach dem Abschicken des Fragebogens können Sie mit der Funktion "Quittung anzeigen" Ihre Antworten speichern bzw. ausdrucken!

Herzliche Grüße

Das Projektteam "Absolvent*innenbefragung KJH in Sachsen"

I. Angaben zum Träger

Ordnen Sie bitte den Standort Ihrer Einrichtung(en) in Sachsen einer der folgenden Kategorien zu! (Mehrfachantworten möglich) (Mehrfachantworten möglich.)	☐ Großstadt (Dresden, ☐ Stadt mit 50.000 bis unter Leipzig, Chemnitz) / 100.000 EW unmittelbares Umfeld einer Großstadt ☐ Stadt mit 10.000 bis unter ☐ Kleinstadt/Landgemeinde 50.000 EW unter 10.000 EW
Zu welcher Trägergruppe gehört Ihre Einrichtung?	O Freigemeinnütziger Träger O kommunaler/öffentlicher Träger O anderer Träger, und zwar:
Welche Angebote aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe bieten Sie an? (Mehrfachantworten möglich!) (Mehrfachantworten möglich.)	☐ Kindertagesbetreuung ☐ Hilfen zur Erziehung ☐ Förderung der Erziehung in ☐ Jugendarbeit/ Familien ☐ Jugendsozialarbeit ☐ Anderes, und zwar:
In welcher Funktion füllen Sie den vorliegenden Fragebogen aus?	O Ich bin Geschäftsführer*in O Ich bin Bereichsleiter*in O Ich bin Teamleiter*in O Andere Funktion, und zwar:
Wie lange sind Sie schon bei Ihrem Träger beschäftigt (auch in anderen Funktionen)?	O Weniger als ein Jahr O Ein Jahr bis unter drei Jahren O Drei Jahre bis unter 5 Jahren O Fünf Jahre oder länger Jahren

II. Personalsituation und -bedarf in der KJH

Wie viele pädagogische Mitarbeiter*innen mit regulärem Arbeitsvertrag sind im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe alles in allem in Ihrer Einrichtung derzeit beschäftigt? (ggf. bitte schätzen!) (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	Mitarbeiter*innen
--	-------------------

Seite 2 von 7 Befragung November 2020

Bitte geben Sie (ggf. als Schätzung) an, wieviele Ihrer pädagogischen Mitarbeiter*innen über welche Arbeitsverträge verfügen! (Angaben in Prozent!)								
Anteil der Mitarbeiter*innen in Vollzeit: (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)			%					
Anteil der Mitarbeiter*innen in Teilzeit (mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit): (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)			%		h nicht so			
Anteil der Mitarbeiter*innen in Teilzeit (weniger als 50% der regelmäßigen Arbeitszeit): (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)			%		h nicht so			
Wie viele dieser pädagogischen Mitarbeiter*innen sind im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe (Voll- und Teilzeit) in Ihrer Einrichtung derzeit unbefristet beschäftigt? (in Prozent; ggf. bitte schätzen!) (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)			%		h nicht so			
Wie viele offene Stellen für pädagogische Mitarbeiter*innen existieren derzeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Ihrer Einrichtung? (Bitte tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 99 ein, in jedes Kästchen nur eine Ziffer))						
Wie schwierig ist es gegenwärtig, geeignete Mitarbeiter*inn	en für d	lie unter	n genar	nten Tä	tigkeitsl	pereiche	zu find	len?
Geeignete Mitarbeiter*innen zu finden ist gegenwärtig								
	sehr leicht	leicht	eher leicht	teils teils	eher schwieri g	schwieri g	nahezu unmögli ch	Biete n wir (derz eit) nicht an!
im Bereich der Hilfen zur Erziehung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Kindertagesbetreuung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Förderung der Erziehung in Familien	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe	0	0	0	0	0	0	0	0
Wie haben sich die Chancen, geeignete Mitarbeiter*innen den letzten fünf Jahren verändert?	für die u	nten ge	nannter	n Tätigk	eitsbere	iche zu	finden,	in
Geeignete Mitarbeiter*innen zu finden wurde in den letzten fünf	Jahren .							
	viel einfach er	einfach er	etwas einfach er	weder noch	etwas schwieri ger	schwieri ger	viel schwieri ger	Biete n wir (derz eit) nicht an!
im Bereich der Hilfen zur Erziehung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Kindertagesbetreuung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Förderung der Erziehung in Familien	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe	0	0	0	0	0	0	0	0
Wie hat sich der Bestand an Mitarbeiter*innen in den unter verändert?	genan	nten Tät	igkeitst	ereiche	n in der	letzten	fünf Ja	hren
Der Bestand an Mitarbeiter*innen hat sich in den letzten fünf Jal	hren							
	sehr stark erhöht	stark erhoht	etwas erhöht	kaum verände rt	etwas verringe rt	stark verringe rt	sehr stark verringe rt	Biete n wir (derz eit) nicht an!
im Bereich der Hilfen zur Erziehung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Kindertagesbetreuung	0	0	0	0	0	0	0	0

Seite 3 von 7 Befragung November 2020

	sehr stark erhöht	stark erhöht	etwas erhöht	kaum verände rt	etwas verringe rt	stark verringe rt	sehr stark verringe rt	Biete n wir (derz eit) nicht an!
im Bereich der Förderung der Erziehung in Familien	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe	0	0	0	0	0	0	0	0

Wie wird sich der Bedarf an Mitarbeiter*innen in den unten genannten Tätigkeitsbereichen in den kommenden drei Jahren voraussichtlich entwickeln?

Der Bedarf an Mitarbeiter*innen wird sich in den kommenden drei Jahren voraussichtlich								
	sehr stark erhöhen	stark erhöhen	etwas erhöhen	kaum verände m	etwas verringe rn	stark verringe rn	sehr stark verringe rn	Biete n wir (derz eit) nicht an!
im Bereich der Hilfen zur Erziehung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Kindertagesbetreuung	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Förderung der Erziehung in Familien	0	0	0	0	0	0	0	0
im Bereich der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit/ Jugendgerichtshilfe	0	0	0	0	0	0	0	0

Falls Sie gelegentlich oder regelmäßig Probleme haben, geeignete pädagogische Mitarbeiter*innen für die Kinderund Jugendhilfe zu finden: Worin liegen diese Probleme Ihrer Einschätzung nach begründet?

			•	•					
Wir haben gegenwärtig keinerlei Probleme, geeignete pädagogische Mitarbeiter*innen zu finden	O (dann bitte weiter mit der nächsten Seite!)								
Gründe für Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe (rechte Spalte):	in den Hil i	fen zur E	Erziehung	(linke	Spalte) ι	ınd in de	n übriger	n	
	In den Hilfen zur Erziehung In den anderen Bereichen der KJH								
	Trifft (eher) zu	Teils teils	Trifft (eher) nicht zu	Kann ich nicht beurte ilen	Trifft (eher) zu	Teils teils	Trifft (eher) nicht zu	Kann ich nicht beurte ilen	
Zu wenige ausgebildete Fachkräfte in Sachsen	0	0	0	0	0	0	0	0	
Unzureichend ausgebildete Fachkräfte	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zu hohe / unangemessene Ansprüche der Bewerber*innen	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nicht erfüllbare Gehaltsvorstellungen der Bewerber*innen	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nicht erfüllbare Vorstellungen der Bewerber*innen bzgl. der Arbeitszeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	
Als unbefriedigend empfundene Arbeitsbedingungen allgemein	0	0	0	0	0	0	0	0	
Schlechtes Image der Tätigkeit	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hohe Anforderungen/Überlastung im Job	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zu wenig Aufstiegsmöglichkeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	
(Politische) Rahmenbedingungen der KJH in Sachsen	0	0	0	0	0	0	0	0	
Der geografische Standort unserer Einrichtung	0	0	0	0	0	0	0	0	
Andere Gründe	0	0	0	0	0	0	0	0	
Welche anderen Gründe sehen Sie?									
Wie lange dauert es derzeit durchschnittlich, bis Sie eine frei ge wiederbesetzen können?	wordene	Stelle in	den unte	n gena	nnten Be	ereichen			
Eine Wiederbesetzung dauert durchschnittlich etwa									

Seite 4 von 7 Befragung November 2020

in den Hilfen zur Erziehung (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	Wochen
in der Kindertagesbetreuung (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	Wochen
in der Förderung der Erziehung in Familien (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	Wochen
in der Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit / Jugendgerichtshilfe (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	Wochen

Bitte schätzen Sie im Folgenden ein, in welchem Umfang Sie – im Verhältnis zum gegenwärtigen Personalbestand - aktuell und in naher Zukunft Mitarbeiter*innen mit den angegebenen Qualifikationen benötigen werden!

Wir benötigen Mitarbeiter*innen mit						
	Gar keine	Wenige	Einige	Viele	Sehr viele	kann ich nicht einschät zen
einem Abschluss als Sozialassistent*in	0	0	0	0	0	0
einem Abschluss Heilerziehungspfleger*in	0	0	0	0	0	0
einem Abschluss als Heilpädagog*in (Fachschule)	0	0	0	0	0	0
einem Abschluss als Staatl. anerkannte*r Erzieher*in (Fachschule)	0	0	0	0	0	0
einem Hochschulabschluss in Sozialer Arbeit/Sozialpädagogik	0	0	0	0	0	0
einem Hochschulabschluss in Kindheitspädagogik	0	0	0	0	0	0
einem Bachelorabschluss Heilpädagogik	0	0	0	0	0	0

III. Arbeitsinhalte und Anforderungen in der KJH

In welcher Hinsicht haben sich die Arbeitsverhältnisse in der Kir Jahren verändert?	nder- und Juge	endhilfe für die	Mitarbeiter	innen in den	letzten fünf
	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Arbeitsverdichtung – es muss mehr in derselben Zeit geleistet werden.	0	0	0	0	0
Höhere Anforderungen aufgrund veränderter Bedarfe bei den Adressat*innen.	0	0	0	0	0
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Familie) ist schwieriger geworden.	0	0	0	0	0
Es gibt mehr "atypische" Arbeitsverhältnisse (Befristung, Teilzeit, Schichtdienst etc.).	0	0	0	0	0
Die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten haben sich verschlechtert.	0	0	0	0	0
Die Ausstattung der Arbeitsplätze ist generell schlechter geworden.	0	0	0	0	0
Die Bezahlung hat sich relativ verschlechtert.	0	0	0	0	0
Zusatz-/Sozialleistungen (z.B. Weihnachtsgeld, Jobticket, betriebliche Altersvorsorge) haben sich verringert.	0	0	0	0	0
Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, Supervision - haben sich verringert.	0	0	0	0	0
Möglichkeiten der Gesundheitsförderung haben sich verringert.	0	0	0	0	0
Gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit haben sich verschlechtert.	0	0	0	0	0

Seite 5 von 7 Befragung November 2020

In welcher Hinsicht haben sich die inhaltlichen Anforderungen an die Mitarbeiter*innen in den Tätigkeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahren darüber hinaus verändert?	

IV. Mitarbeiterfluktuation und Mitarbeitergewinnung in der KJH

Wie stellt sich die Personalfluktuation in der Kinder- und Jugend	hilfe bei Ihrem Träger in den let	zten drei Jahren dar?				
		etwa seltenerals sehr viel hbleiben früher seltener als d früher				
Personalwechsel finden statt	0 0	0 0 0				
Welche der folgenden Aussagen beschreibt die aktuelle Situation bzgl. der Personalfluktuation (in den letzten drei Jahren) am besten?	O Es kündigen mehr Mitarbeiter*innen als wir (gleichwertig) ersetzen können. O Wir finden regelmäßig mehr geeignetes Personal als wir durch Kündigung verlieren.					
	☐ Überlastung am Arbeitsplatz ☐ Unzufriedenheit mit den	☐ Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt ☐ Unzufriedenheit mit der				
Welches sind Ihrer Ansicht nach die häufigsten Gründe, wenn Mitarbeiter*innen von sich aus kündigen? (Mehrfachantworten möglich!) (Mehrfachantworten möglich.)	Arbeitszeiten ☐ Probleme mit dem Arbeitsklima / Probleme im Team	Bezahlung Schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (Familie)				
	☐ Umzug aus privaten Gründen	☐ Beruflicher Aufstieg in anderem Arbeitsverhältnis				
	☐ Weitere Ausbildung / Studium ☐ Andere Gründe, und zwar:	☐ Gesundheitliche Gründe				
Welche Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung bzw. Mitarbeiter! (Mehrfachantworten möglich!) (Mehrfachantworten möglich.)	oindung bieten Sie an:					
□ Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten / Arbeitszeitkonten / Möglichkeiten zur Teilzeit □ Vermeidung von Schichtdienst wo möglich □ Angemessenes Gehalt (Überdurchschnittliche Bezahlung, wo möglich) □ Tarifgebundenheit des Trägers/Einrichtung/Organisation □ Andere materielle Anreize □ Weitestmöglich unbefristete Arbeitsverträge □ Flache Hierarchien, Mitspracherechte □ Teambildende Maßnahmen, Supervision, Fachberatung □ Umfangreiche Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge □ Umfangreiche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung □ Vermittlung von Anerkennung und Wertschätzung □ Förderng eines guten Arbeitsklimas □ Gute Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten □ Zusatz-/Sozialleistungen (z.B. Leistungsentgelt, Weihnachtsgeld, betriebl. Altersvorsorge) □ Besondere Autonomie und Entscheidungsfreiheit in der Tätigkeite □ Angebot vielseitiger und abwechslungsreicher Tätigkeiten □ Gute Ausstattung des Arbeitsplatzes □ Anderes, und zwar: :						

Seite 6 von 7 Befragung November 2020

Sind Sie Ihrer Einschätzung nach ein vergleichsweise attraktiver Arbeitgeber? Wenn ja, warum?

V. Ausbildung und Qualifikation der Fachkräfte

V. Adabildang and adalinkation der i adrikitate							
	Sehr gut	Gut	Mittelmäßig	Schlecht	Sehr schlecht	Kann ich nicht beurteile n	
Wie schätzen Sie die fachlichen Qualifikationen der aktuellen Hochschul absolvent*innen alles in allem ein?	0	0	0	0	0	0	
Wie schätzen Sie die fachlichen Qualifikationen der aktuellen Fachschul absolvent*innen alles in allem ein?	0	0	0	0	0	0	
Wie schätzen Sie die persönliche Eignung (bzgl. "soft skills", Motivation, Engagement etc.) der aktuellen <u>Hochschul</u> absolvent*innen alles in allem ein?	0	0	0	0	0	0	
Wie schätzen Sie die persönliche Eignung (bzgl. "soft skills", Motivation, Engagement etc.) der aktuellen Fachschul absolvent*innen alles in allem ein?	0	0	0	0	0	0	
		Das Ni	veau der Aus	bildung hat si	ich		
	deutlich verbessert	etwas verbessert	nicht verändert	etwas verschlecht ert	deutlich verschlecht ert	Kann ich nicht beurteile n	
Inwiefern hat sich in Ihrer Wahrnehmung das Niveau der Ausbildung an den Hochschulen in den letzten fünf Jahren alles in allem verändert?	0	0	0	0	0	0	
Inwiefern hat sich in Ihrer Wahrnehmung das Niveau der Ausbildung an den Fachschulen in den letzten fünf Jahren alles in allem verändert?	0	0	0	0	0	0	
Inwieweit stimmen Sie den beiden folgenden Aussagen zu?							
	Stimmt völlig	Stimmt eher	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt gar nicht	Kann ich nicht beurteile n	
Die Absolvent*innen der Hochschulen verfügen über sehr gute Kenntnisse bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen.	0	0	0	0	0	0	
Die Absolvent*innen der Fachschulen verfügen über sehr gute Kenntnisse bzgl. des Berufsfeldes der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen.	0	0	0	0	0	0	
Welche Defizite stellen Sie bei den in den letzten Jahren neu eingestellten Mitarbeiter*innen in deren Fachschul- bzw. Hochschulausbildung fest?							
Welche Ausbildungsinhalte in Fach- und/oder Hochschulen müssten verändert, verbessert oder intensiviert werden, um eine gute Qualifikation der Fachkräfte bzw. eine adäquate Besetzung der Stellen zu gewährleisten?							
	-6-14- · · ·						
Zuletzt bitten wir Sie noch um eine Einschätzung nach Tätigkeits nach ihrer Fach- bzw. Hochschulausbildung auf die Aufgaben in	den zentra	len Tätigke	itsfeldern de	er KJH vorb	ereitet?		
	Hochso	hulabsolven		Fachsch		solvent*innen	
	Sehr Gu		chle Sehr cht schle cht cht	Sehr Gut gut	Mittel- Sch mäßi ch g		
In der Kindertagesbetreuung	0 0	0	0 0	0 0	0 0	0	
In den Hilfen zur Erziehung	0 0	0	0 0	0 0	0 0	0	



Seite 7 von 7 Befragung November 2020

	Hochschulabsolvent*innen			Fachschulabsolvent*innen						
	Sehr gut	Gut	Mittel- mäßi g	Schle cht	Sehr schle cht	Sehr gut	Gut	Mittel- mäßi g	Schle cht	Sehr schle cht
In der Förderung der Erziehung in Familien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit / Jugendgerichtshilfe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Haben Sie noch Vorschläge oder Forderungen in Bezug auf not Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendhilfe in Sachsen?	wendig	e Vera	anderur	ngen d	er polit	ischen	bzw.	rechtlic	hen	

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe!