

Beschlussvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Sozial- und Gesundheitsausschuss	30.08.2022	öffentlich
Seniorenrat	21.09.2022	öffentlich
Jugendhilfeausschuss	21.09.2022	öffentlich
Beirat für Behindertenfragen	28.09.2022	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

**Kommunaler Fachkräfte-Aktionsplan –
Entwicklung und Erprobung von neuen Konzepten im Bereich der Pflege sowie für
die Gewinnung von Fachkräften in Pflege- und Erziehungsberufen**

Betroffene Produktgruppe

11.01.31

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

Die benötigten Haushaltsmittel von 100.000 € stehen bereits im Haushalt des Büros für Integrierte Sozialplanung und Prävention zur Verfügung.

Ggf. Frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, TOP, Drucksachen-Nr.)

Finanz- und Personalausschuss, 22./23.11.2021, Drs.-Nr. 2960/2020-2025

Beschlussvorschlag:

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss und der Jugendhilfeausschuss beschließen / der Seniorenrat und der Fachbeirat für Behindertenfragen nehmen zur Kenntnis:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, die in den Anlagen genannten Ziele und Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung mit geeigneten Kooperationspartner*innen zu entwickeln, umzusetzen und fachlich zu begleiten. Bestehende Angebote und Einrichtungen sind dabei umfassend einzubeziehen.
2. Für die Maßnahmen des kommunalen Fachkräfte-Aktionsplanes werden vorerst insgesamt **60.000 €** entsprechend der Anlagen 1, 5, 6 und 8 zur Verfügung gestellt.
3. Für die Maßnahme in Baustein 4 (Projektantrag, Anlage 9) sollen **40.000 €** als Eigenmittelanteil im Rahmen des Förderauftrages „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ zurückgestellt bzw. reserviert werden.
4. In den Ausschüssen soll spätestens Ende 2023 über den Prozess, den Fortschritt der Maßnahmen sowie über die finanziellen Auswirkungen (Kostencontrolling) berichtet werden. Ggf. entwickeln sich im Laufe des Prozesses weitere Maßnahmen, die einer finanziellen Unterstützung bedürfen – insbesondere durch den Fachtag, der im Anschluss an die Wertschätzer*innen-Tour durchgeführt wird

Begründung:

1. Auftrag

Das Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention wurde mit Beschluss des Finanz- und Personalausschuss vom 22./23.11.2021 beauftragt, neue Konzepte im Bereich der Pflege zu entwickeln und zu erproben und eine Strategie für die Gewinnung von Nachwuchskräften in Pflege- und Erziehungsberufen vorzulegen:

„Das Budget des Büros für Integrierte Sozialplanung und Prävention wird um eine Summe von 100.000 Euro für die Entwicklung und Erprobung von neuen Konzepten im Bereich der Pflege sowie für die Gewinnung von Nachwuchskräften in Pflege- und Erziehungsberufen erweitert. Das Budget wird mit einem Sperrvermerk versehen. Die Freigabe erfolgt durch die Fachausschüsse. Die Verwaltung wird gebeten, zusätzliche Fördermöglichkeiten zu erschließen.“

2. Ausgangslage

Der Fachkräftemangel ist seit langem ein Problem – nicht nur in Pflege- und Erziehungsberufen –, das sich aktuell merklich verschärft. So müssen Öffnungszeiten in Geschäften reduziert werden, Schwimmbäder schließen oder Flüge gestrichen werden, weil das für den Betrieb notwendige Personal fehlt. In den sozialen Berufen sind die Auswirkungen jedoch besonders gravierend: Auch hier müssen (Teile von) Einrichtungen

- vorübergehend geschlossen werden bzw. können aufgrund des Fachkräftemangels eventuell auch gar nicht erst oder mit deutlicher zeitlicher Verzögerung in Betrieb genommen werden (Kitas) oder
- dürfen nicht voll ausgelastet werden (Pflegeheime).

Die Konsequenzen sind:

- Kinder müssen zuhause betreut werden, was bei vielen Eltern (oder anderen betreuenden Personen) zu Einschränkungen bei der Ausübung ihres Berufs und / oder persönlicher Be- / Überlastung führt. Die Verlässlichkeit des Kita-Alltags mit seinen gesetzlich festgeschriebenen Elementen Bildung, Erziehung und Betreuung, der für die Kinder von besonderer Bedeutung ist, geht verloren.
- Gleiches gilt für pflegende Angehörige, wenn sie ihre zu Pflegenden aufgrund von fehlenden Kapazitäten nicht professionell versorgen lassen können (weil u. a. infolge des Personal-mangels stationäre Plätze nicht belegt oder im ambulanten Bereich keine weiteren Klient*innen aufgenommen werden können).

Diese Auswirkungen beanspruchen nicht nur die privaten Betreuungs- und Versorgungskonstellationen, sondern im besonderen Maße auch die verbleibenden Mitarbeiter*innen in den sozialen Berufen, z. B. weil die bereits professionell gepflegten Menschen mit weniger Personal versorgt werden müssen. Darunter leidet auch der Ruf dieser Berufsfelder.

Situation in Bielefeld: Wie viele Fachkräfte fehlen in Bielefeld?

Nach Aussage des Deutschen Kitaverbandes fehlen bundesweit derzeit mehr als 100.000 Erzieher*innen in den Kitas. Die Bertelsmann-Stiftung geht in ihren Analysen davon aus, dass sich dieser starke Mangel an Erzieher*innen in Zukunft noch ausweiten wird. Für eine kindgerechte Personalausstattung bei gleichzeitigem Kita-Platzausbau fehlen der Studie zufolge bis 2030 mehr als 230.000 Erzieher*innen in Deutschland. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass sich der Erzieher*innenmangel auch in anderen Aufgabenfeldern wie der stationären Hilfe zur Erziehung (also in den Einrichtungen der Stadt Bielefeld und der freien Träger) ebenfalls massiv auswirkt.

Wendet man diese Zahlen auf das Verhältnis der Kitas in Deutschland (ca. 58.500) zu denen in Bielefeld (ca. 210) an, würde das aktuell einen Fachkraftmangel in Bielefeld von 360 Personen

bedeuten. Rechnet man das um auf die ca. 210 Kitas, wären das ca. 1,7 fehlende Erzieher*innen je Kita. Ganz losgelöst davon, ob diese Durchschnittsberechnung für Bielefeld zutreffend ist, zeigt die tägliche Arbeit in den Kitas, dass der Fachkräftemangel auch in Bielefeld besorgniserregend ist. Eine qualifizierte Abfrage bei allen Kita-Trägern, die die vorhandenen Vakanzen und die erkennbare Personalfuktuation in den nächsten fünf Jahren in den Blick nimmt, ist in der Erarbeitung.

Auch die Frage, wie viel Pflegepersonal in Bielefeld fehlt, kann nicht verlässlich mit lokalen Zahlen beantwortet werden. Eine ungefähre Größenordnung kann näherungsweise über die bundesweiten Schätzungen bestimmt werden. So fehlten im November 2021 nach Aussage der Präsidentin des Deutschen Pfliegerates bereits 200.000 Pflegekräfte in den unterschiedlichen Versorgungsbereichen. Diese Zahl wird sich bis zum Jahr 2030 voraussichtlich auf circa 500.000 Pflegekräfte erhöhen. Angenommen, 10 % der offenen Personalstellen entfallen auf Nordrhein-Westfalen und kann von fehlenden Pflegekräften in den Bielefelder Einrichtungen im unteren vierstelligen Bereich ausgegangen werden.

Die Auswirkungen durch den generellen Fachkräftemangel werden aktuell durch die Corona-Pandemie noch verschärft. So führen Quarantänen aufgrund von Infektionen oder Kontakt mit Infizierten zu zusätzlichen Personalengpässen und Überlastungssituationen vor allem bei den verbleibenden Mitarbeiter*innen, aber auch bei Eltern und (pflegenden) Angehörigen. In der Neuen Westfälischen vom 27.07.2022 wird auf einen drohenden „Kollaps wegen Personalmangels“ in den nordrheinwestfälischen Kitas hingewiesen. Gleichzeitig wird ein „Zulauf zu Pflegeausbildung“ (Die Zahl der Auszubildenden zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann in Deutschland ist von 2020 auf 2021 um fünf Prozent gestiegen.) als positive Nachricht hervorgehoben. Diese muss jedoch realistisch betrachtet werden: So bewegen sich die Ausbildungszahlen in der Pflege in den vergangenen Jahren auf einem deutlichen Tiefstand. Zudem ist unklar, ob die aktuellen Auszubildenden die Ausbildung überhaupt beenden und danach auch wirklich dauerhaft im Pflegeberuf verbleiben.

Wohlwissend, dass das Problem des Fachkräftemangels kommunal nicht abschließend gelöst werden kann und die Kommune nur einen kleinen Anteil dazu leisten kann, sollen dennoch Maßnahmen geplant und umgesetzt werden, die vor allem folgende Ziele verfolgen:

- Nachwuchskräfte gewinnen
- Mitarbeiter*innen in den sozialen Berufsfeldern aktivieren
- Attraktivität der Pflege- und Erziehungsberufe steigern.

Wichtig ist, dabei die Verpflichtungen und Möglichkeiten auf Landes- und Bundesebene nicht außer Acht zu lassen. Dort bestehen die wesentlich größeren Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel begegnen zu können. Die konsequente Einforderung, diese Möglichkeiten auch tatsächlich zu nutzen, ist von zentraler Bedeutung.

Es gibt mittlerweile unzählige Untersuchungen und Studien zum Fachkräftemangel. Im Pflegebereich gingen daraus auch Maßnahmen der vom Bund initiierten „Konzertierten Aktion Pflege“ hervor. Manches ist an den Bedürfnissen der Fachkräfte vorbeigeplant worden. Damit das bei dem beschriebenen Vorhaben in Bielefeld nicht passiert, sollen die nachfolgenden Maßnahmen in enger Abstimmung mit der Praxis entwickelt und umgesetzt werden.

3. Ziele, Struktur und Vorgehen:

Ausgangspunkt für die Initiierung eines Aktionsplans Fachkräftemangel war die Bewilligung eines Budgets von 100.000 € im Haushalt des Büros für Integrierte Sozialplanung und Prävention mit dem Auftrag, neue Konzepte im Bereich der Pflege zu entwickeln und zu erproben sowie Nachwuchskräfte in Pflege- und Erziehungsberufen zu gewinnen.

Zuvor gab es bereits unterschiedliche Vorarbeiten (z. B. im Rahmen der Fachgruppe Pflege des Arbeitsprozesses Alter(n) gestalten oder die Einführung des digitalen Pflegepraktikums in enger

Zusammenarbeit von REGE mbH und 540), deren Ergebnisse in den nun entstehenden Prozess einfließen werden. Zunächst fand im Rahmen einer Bestandsaufnahme eine Befragung des Jobcenters, der Arbeitsagentur, der REGE mbH, der Jugendberufsagentur, des Kommunalen Integrationszentrums, des Gesundheitsamts, des Jugendamts, des Amtes für soziale Leistungen – Sozialamt sowie des Büros für Integrierte Sozialplanung und Prävention statt. Die zentralen Fragen lauteten:

- Was passiert bereits kommunal im Bereich der Fachkräftegewinnung und -sicherung?
- Und was braucht es noch zusätzlich?

Insbesondere die Hinweise darauf, was bereits auf den Weg gebracht wurde, sollten dazu dienen, Doppelstrukturen zu vermeiden, sondern vielmehr an vorhandene Aktivitäten anknüpfen und ergänzende Maßnahmen planen zu können.

Für den Bereich der Erzieher*innen in den Kitas hat die Jugendhilfeplanung des Jugendamtes Ende 2021 eine Fachveranstaltung unter Beteiligung zahlreicher Akteur*innen durchgeführt, in der drei Fragestellungen nachgegangen worden ist:

- Wie können wir vor Ort dem Fachkräftemangel entgegenwirken?
- Welche Erwartungen haben wir an andere Ebenen bzw. Entscheider*innen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?
- Welchen alternativen Überlegungen zum Einsatz von Fachkräften gibt es?

In der Folge ist das Jugendamt mit den zu beteiligenden Akteur*innen in vertiefte Gespräche eingetreten. Die als Anlage beigefügte Maßnahme Werbekampagne „Die Kinder brauchen Dich! – Werde Erzieher*in in einer Bielefelder Kita!“ mit ihren enthaltenen Maßnahmen stellt dabei nur eine von mehreren Handlungsansätzen dar. Es handelt sich um die Maßnahme, deren Finanzierung im Rahmen des beschlossenen Budgets erfolgen soll.

Weitere Maßnahmen, die mit allen Kita-Trägern in der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII erörtert und mit ihnen sowie dem Jobcenter, der REGE mbH, der Agentur für Arbeit und den Berufskollegs abgestimmt werden, befinden sich derzeit in der Planung bzw. Vorbereitung. Dazu gehören z. B.

- der Ausbau der Ausbildungskapazitäten an den Berufskollegs,
- die Stärkung der PiA-Ausbildung sowohl im Bereich der Erzieher*innen wie auch im Bereich der Kinderpfleger*innen und
- die Steigerung der Attraktivität der Kitas für junge Menschen, damit sie dort über ein soziales Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst einen Zugang zum Arbeitsfeld erhalten.

Es zeichnet sich ab, dass diese Maßnahmen deutlich kostenintensiver sein werden. Hierzu berichtet die Verwaltung in einer der nächsten Sitzungen des Jugendhilfeausschusses und bringt bei Bedarf weitere Beschlussvorlagen ein.

Die Maßnahmen, die auf der Grundlage der Rückmeldungen zusammengestellt wurden, sind sehr unterschiedlich. Einige sind sehr global (z. B. Ausbildungskapazitäten steigern), in anderen Fällen sind es sehr eng umrissene Einzelmaßnahmen (z. B. Digitale Berufsorientierung und Nacht der Ausbildung). Einige Ansatzpunkte müssen komplett neu erdacht werden (z. B. Anerkennungskultur entwickeln), andere befinden sich schon sehr konkret in Planung (z. B. Wertschätzer*innen-Tour). Einige der Maßnahmen kosten Geld (z. B. Imagefilm), andere können ohne oder mit geringer finanzieller Unterstützung umgesetzt werden (z. B. erster Durchlauf des digitalen Pflegepraktikums).

Die unterschiedlichen Maßnahmen gut zu koordinieren und in eine passende zeitliche Reihenfolge zu bringen, soll in enger Abstimmung von REGE mbH, Jugendamt und dem Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention der Stadt Bielefeld erfolgen. Dabei wird auch eine enge Abstimmung mit den zahlreichen (Regel-) Angeboten der unterschiedlichen Institutionen in Bielefeld stattfinden, die bereits erfolgreich umgesetzt werden (z. B. der Berufsparcours Pflege der REGE mbH in Kooperation mit einem Pflegeheim).

Gemäß den Zielen ergeben sich folgende Bausteine, unter denen die einzelnen Maßnahmen zu subsumieren sind:

Baustein 1 – WERBEN:

Dieser Baustein zielt auf die Verbesserung der Berufsorientierung sowie die Gewinnung von Fachkräften. Zu diesem Zweck soll durch unterschiedliche Aktivitäten der Erziehungs- und Pflegesektor in Bielefeld stärker im Berufsorientierungsprozess von jungen Menschen verankert werden.

Einzelmaßnahmen	Zielgruppe	Umsetzungsplanung
Digitales Praktikum (Anlage 1)	Schüler*innen	REGE mbH / Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention
Nacht der Berufe (Anlage 2)	Schüler*innen	REGE mbH / Jugendberufsagentur
Bielefelder Care Day (Anlage 3)	Schüler*innen	REGE mbH
I_care (Anlage 4)	Schüler*innen	REGE mbH
Imagefilm Pflege (Anlage 5)	Schüler*innen	REGE mbH / Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention
Werbekampagne „Die Kinder brauchen Dich! – Werde Erzieher*in in einer Bielefelder Kita!“ mit verschiedenen Bausteinen (Anlage 6)	Schüler*innen bzw. junge und erwachsene Menschen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung sind	Jugendamt

Baustein 2 – AUSBILDEN:

Der Baustein 2 soll dazu dienen, die Ausbildung in den sozialen Berufen weiterzuentwickeln, z. B. indem vorhandenes Fachkräftepotenzial (hier: junge Zugewanderte) genutzt durch die Kombination von Spracherwerb und Bundesfreiwilligendienst Auszubildende gewonnen werden.

Einzelmaßnahme	Zielgruppe	Umsetzungsplanung
Bundesfreiwilligendienst (BFD) plus Sprache (Anlage 7)	Junge Zugewanderte	REGE mbH / Jugendamt

Baustein 3 – (PERSONAL) HALTEN:

Die Maßnahme in Baustein 3 verfolgt mehrere Ziele: An die Mitarbeiter*innen in den sozialen Berufen werden Dank und Wertschätzung für ihre Arbeit (insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie) herangetragen. Zeitgleich sollen sie aktiviert und motiviert werden, in einem partizipativen Prozess Lösungsansätze für Umstände zu erarbeiten, die ihren Arbeitsalltag aktuell erschweren (sofern möglich). Durch die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen oder auch die Imagefilme (siehe Maßnahme im Baustein 1 – WERBEN) soll zudem der Ruf der sozialen Berufsfelder verbessert und damit langfristig dem Personalmangel entgegengewirkt werden.

Einzelmaßnahme	Zielgruppe	Umsetzungsplanung
„BIE_PFLERGEWERT“ – Partizipations- und Öffentlichkeitskampagne mit und für Mitarbeiter*innen in den sozialen Berufen in Bielefeld (Anlage 8)	Führungskräfte und Mitarbeiter*innen in den sozialen Berufen in Bielefeld	Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention, Arbeitgeber, ZiG OWL (Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft)

Baustein 4 – NEUE PFLEGEKONZEPTE

Einzelmaßnahme	Zielgruppe	Umsetzungsplanung
Care- und Case-Management in individuellen Pflegesettings im Quartier und für den Aufbau von sorgenden (Quartiers-) Gemeinschaften etablieren (Arbeitstitel für ein neues Bielefelder Pflegemodell) (Anlage 9)	Mitarbeiter*innen in der ambulanten Pflege in Bielefeld	Träger der freien Wohlfahrtspflege (aktuell zum jetzigen Stand: Caritasverband Bielefeld e. V.), Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention

Die Initiierung und Implementierung neuer Pflegekonzepte braucht eine auskömmliche Finanzierung. Hier sind derzeit zwei Anträge auf externe Förderungen in Planung:

- Das Ev. Johanneswerk beantragt beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS.NRW) derzeit ein Programm für die generalistische Ausbildung von Menschen aus der Türkei. Der umfassende Ansatz soll u. a. die Unterstützung der Auszubildenden zur gesellschaftlichen Teilhabe in Beruf und Privatleben, die Erarbeitung von migrationssensiblen Themen im Rahmen der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen generalistischen Pflegeausbildung und die Erarbeitung von Handlungsleitfäden („workbook“) zur Gestaltung der Arbeit mit türkischen Auszubildenden in Schule und Einrichtungen mit übertragbaren Empfehlungen beinhalten.
- Die Kooperation aus dem Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention und dem Caritasverband Bielefeld e.V.¹ arbeitet an einem Projektantrag im Rahmen des Programms „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“², das an der Organisationsentwicklung ansetzt und u. a. die Entwicklung und Erprobung moderner Arbeitsmodelle und -organisation im Kontext einer sich wandelnden Arbeitswelt in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern unterstützt.

Angestrebt wird bei dem zweiten Projekt die Weiterentwicklung ambulanter Versorgungsstrukturen durch eine gewisse Lösung vom vorrangigen Verrichtungsbezug, mehr Selbstbestimmung der beteiligten Personen sowie einer stärkeren Ausrichtung der Versorgung an den vorhandenen Quartiersstrukturen. Damit wird das Ziel verfolgt, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten, die Abwanderung von Pflegekräften zu verhindern sowie das Pflege- und Versorgungssystem für aktuelle und zukünftige Herausforderungen besser aufzustellen (v. a. durch die Zunahme an Pflegebedürftigen bei gleichzeitig sinkenden Fachkraftzahlen). Mithilfe des Förderprogramms soll eine Art umfassendes Care- und Case-Management erprobt werden. Dieses enthält Elemente von Verrichtung, jedoch auch von Vernetzung sowie von Sorge/Kümmern und ermöglicht so – unter Berücksichtigung der individuellen und quartiersbezogenen Ressourcen – eine stabile und langfristig leistbare Pflege, die bei Veränderungen flexibel angepasst werden kann. Dieses Modell soll durch ein Pilotteam mit Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Träger in ein bis zwei Quartieren in Bielefeld erprobt werden.

Erste Gespräche mit Trägern der freien Wohlfahrtspflege, die Antragssteller*in sein müssen, wurden bereits geführt. Im Januar 2023 soll ein Projektantrag eingereicht werden. Das Einbringen von Eigenmitteln ist dabei für die Bewilligung eines Projektvorhabens unerlässlich. Aus diesem Grund sollen 40.000 € für diesen Zweck reserviert werden. Für die Umsetzungsplanung zuständig sind an dieser Stelle in erster Linie das Büro für Integrierte Sozialplanung und Prävention sowie die beteiligten Träger der freien Wohlfahrtspflege (Caritasverband Bielefeld e.V. mit voraussichtlich weiteren Partner*innen). Darüber hinaus werden weitere Expert*innen (z. B. Beteiligte im Arbeitsprozess „Alter(n) gestalten“, die Vertreter*innen der Bielefelder Gesellschaft für Wohnen und Immobiliendienstleistungen mbH (BGW Bielefeld)) in die weitere Planung und Umsetzung des Vorhabens einbezogen.

¹ Aktuell werden noch weitere Träger der freien Wohlfahrtspflege für das Vorhaben gewonnen.

² https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/rueckenwind_3.html

4. Resümee

Zusammenfassend sei noch einmal darauf verwiesen, dass die beschriebenen Maßnahmen im Rahmen der kommunalen Einflussmöglichkeiten umgesetzt werden können. Weitere Ideen (z. B. die Entwicklung einer Anerkennungskultur für Menschen, die nach Bielefeld ziehen (oder überlegen, dies zu tun, um dort zu arbeiten), liegen vor und sollen in den nächsten Jahren ebenfalls konkretisiert werden. Auch wird erwartet, dass beim Fachtag (s. Anlage 8) konkrete Ideen und Handlungsempfehlungen durch Bielefelder Pflegekräfte entstehen.

Sie werden das Problem des Fachkräftemangels jedoch nicht lösen können, sondern müssen an übergeordnete Aktivitäten andocken, um nachhaltige Verbesserungen zu erzielen.

Beispiele hierfür sind:

- Leichtere und schnellere Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- Weiterentwicklung des Fachkräftemodells mit Auswirkungen z. B. auf die Fachkraftquote
- Bereitschaft, unterhalb dessen, was heute als Fachkraft definiert ist, jungen oder erwachsenen Menschen den Zugang zum Berufsfeld zu ermöglichen
- Angesichts der Erkenntnis, dass wir in Deutschland in vielen Bereichen einen (Fach-) Kräftemangel haben, der sich auch durch den Übertritt der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand noch verstärken wird, Gewinnung von (Fach-) Kräften aus dem Ausland
- Bereitschaft, die Aufgabenstellung und die Standards in den sozialen Einrichtungen und Kitas kritisch zu hinterfragen und in Einklang zu bringen mit der Lebenswirklichkeit angesichts der Personalsituation. Bestenfalls kann so der Druck auf die verbleibenden Mitarbeiter*innen reduziert und eine Einordnung der gesellschaftlichen Erwartungshaltung auf einem realistischen Niveau gefördert werden.

Hinzuweisen ist abschließend darauf, dass sich der Fachkräftemangel, gegen den die Stadt Bielefeld Maßnahmen entwickeln muss, nicht auf die Bereiche Pflege und Erziehung beschränkt. Einen Fachkräftemangel von wachsendem Ausmaß gibt es mittlerweile in fast allen Branchen – auch im Bereich der Sozialen Arbeit und der Sozialpädagogik. Dieser Mangel wirkt sich z. B. auf die Arbeit in den stationären Einrichtungen der Hilfe zur Erziehung und der Eingliederungshilfe aus (da hier nicht nur Erzieher*innen, sondern auch Sozialpädagog*innen arbeiten), aber auch auf die Arbeit in den Erzieherischen Hilfen im Jugendamt. Letzteres ist vor allem auch unter dem Aspekt der Sicherstellung des Kinderschutzes ein sehr ernst zu nehmendes Problem, mit dem sich das Jugendamt befassen muss.

Anlage: Zielmatrizen

Erster Beigeordneter

Ingo Nürnberger

Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.