

# **Fachliche Empfehlungen zu Fachkräften im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen**

vom 4. Juni 2012

## **Gliederung:**

1. Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe
2. Besonderheiten der einzelnen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe
  - 2.1. Handlungsfeld Kinder- und Jugendarbeit (§§ 11 bis 14 SGB VIII)
  - 2.2. Handlungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 18 SGB VIII)
  - 2.3. Handlungsfeld Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (§§ 22 bis 26 SGB VIII)
  - 2.4. Handlungsfelder gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder, Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder, Hilfe für junge Volljährige (§§ 19, 27 bis 35a, 41 SGB VIII)
  - 2.5. Handlungsfeld Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Verwaltung)
  - 2.6. Besondere Anforderungen an Leitungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe

## **1. Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe**

Angesichts der wachsenden Herausforderungen in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, beispielsweise durch die Veränderungen in den Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien oder durch die Erfüllung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung (vgl. § 8a SGB VIII), haben sich die täglichen Anforderungen an die Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe erhöht, so dass fachliche Qualifikation sowie Fort- und Weiterbildung auch weiterhin zentrale Elemente der Fachkräftesicherung sein werden.

Die Veränderungen in der Hochschullandschaft im Ergebnis des Bologna-Prozesses eröffnen grundsätzlich neue Chancen und Möglichkeiten, aufbauend auf eine im Bachelor-Studium erworbene generalistische Grundausbildung spezifische Kenntnisse für verschiedene Handlungsfelder im Rahmen einer Masterausbildung zu erwerben.

Mit der Neustrukturierung der Hochschulbildung wurden gestufte Bachelor- und Masterstudiengänge eingeführt, die die bisherigen Diplomstudiengänge abgelöst haben. Dieser Prozess führte auch zu einer Spezifizierung der Studiengänge. Der Qualifikationsrahmen „Soziale Arbeit“ (Fachbereichstag Soziale Arbeit 04. Dezember 2008) ist deshalb ein entscheidendes Instrument im Rahmen der Vielfalt der Studiengänge, um die notwendigen theoretischen und praktischen Kompetenzen, die Studiengänge „Soziale Arbeit“ ihren Absolventinnen und Absolventen vermitteln müssen, abbilden zu können. Geeignet für konkrete Informationen zu den im Studium erworbenen Kompetenzen ist das „Diploma Supplement“, ein das Hochschulzeugnis ergänzendes Dokument.

Es wird zunehmend erkannt, dass in der Beurteilung eines Studiums nicht nur die zu vermittelnden Inhalte auf ihre Eignung und Relevanz zu prüfen sind, sondern insbesondere zu fragen ist, über welche Kompetenzen die Absolventen am Ende des Studiums verfügen sollen.

Nach dem von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter beschlossenen Arbeitspapier „Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes“ in der aktualisierten Fassung vom November 2004 müssen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe als sogenannte „Grundqualifikation“ Handlungskompetenzen mitbringen, die es ihnen ermöglichen, in „verschiedenen Referenzsystemen der Adressaten wie Familie, Kindertageseinrichtungen, Schule, peer groups, Gemeinwesen“ tätig werden zu können.

Die Soziale Arbeit erschöpft sich nicht im Beherrschen einzelner Schlüsselkompetenzen und ist nicht die Summe der einzelnen Kompetenzen, sondern stellt die Fähigkeit dar, diese gene-

realistischen Kompetenzen im Hilfeprozess für den Klienten miteinander zur sozialprofessionellen Hilfe zu verknüpfen. Die Schlüsselkompetenzen bilden den Kern der Sozialen Arbeit. Auf der Grundlage der Schlüsselkompetenzen ist eine Erweiterung des professionellen Wissens und Handelns der sozialprofessionellen Fachkraft durch berufliche Erfahrung, Fort- bzw. Weiterbildung und/oder mit einem Aufbaustudium möglich. Eine Spezialisierung auf einzelne Wissens- oder Arbeitsbereiche widerspricht nicht dieser beschriebenen Definition. Die Schlüsselkompetenzen bilden jedoch die generalistische Grundlage sozialarbeiterischer Tätigkeit. Sie stellen die Handlungsfähigkeit in Bezug auf eine bestimmte Aufgabe, Situation oder Kontext – das heißt die sozialpädagogische Arbeit – die nicht nur Wissen, Fertigkeiten, intellektuelle, praktische und soziale Kompetenzen, sondern auch Einstellung und Motivation miteinander verbindet, dar.

Grundlegende Schlüsselkompetenzen, die Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe mitbringen, bedingen eine fachlich qualifizierte Grundhaltung mit folgenden Kompetenzbereichen:

- + Wissenskompetenz,
- + Handlungskompetenz,
- + sozial-ethische Kompetenz,
- + Selbstkompetenz.

**Wissenskompetenz** heißt, dass Fachkräfte Kenntnisse über relevante Sachverhalte, Erklärungszusammenhänge, Anwendungsbereiche und mögliche zu erschließende Quellen im Fachgebiet der Sozialen Arbeit erwerben. Fachkräfte verfügen somit über:

- Orientierungswissen (Überblicken, Einordnen, Vergleichen);
- Quellenwissen (Quellenkenntnis, Wissensmanagement);
- Erklärungswissen (Herleiten, Verstehen, Vorausschauen) sowie
- Handlungswissen (Auswählen, Begründen, Entscheiden über Handlungsalternativen).

Dazu zählen insbesondere:

- Kenntnisse über Lebenslagen und Entwicklungsbedingungen von Zielgruppen sowie deren gesellschaftliche Hintergründe;
- die Fähigkeit zur Analyse komplexer Handlungsfelder, sozialer und individueller Problemzusammenhänge und Entwicklung konkreter Veränderungsperspektiven;

- Kenntnisse der rechtlichen, organisatorischen, administrativen und fiskalischen Funktionen und Verknüpfungen der verschiedenen Sozialleistungssysteme (systemtheoretische Kompetenz);
- Kenntnisse über frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse;
- Kenntnisse über den Sozialstaat und seine Verfasstheit im europäischen Kontext;
- Kenntnisse professioneller Methoden und ihrer Anwendungsbereiche;
- Kenntnisse über rechtliche Grundlagen im Bereich der Sozialen Arbeit sowie
- Kenntnisse in Bezug auf Neue Medien.

**Handlungskompetenzen** wiederum beziehen sich auf Fähigkeiten, die dazu beitragen, in den Feldern der Sozialen Arbeit angemessen, effektiv und effizient arbeiten zu können. Dazu zählen insbesondere:

- kommunikative Fähigkeiten zur Gestaltung von Interaktionsprozessen;
- Kooperation und Zusammenarbeit mit Institutionen, Adressaten und Kooperationspartnern;
- die anwaltschaftliche Unterstützung der Adressaten der Hilfen, eingeschlossen des Erkennens und des Anwendens einschlägiger Rechtsgrundlagen zur Verwirklichung von Ansprüchen;
- Durchführung und Evaluation von Hilfen;
- Krisenintervention und Konfliktmanagement;
- Organisationsprozesse kennen und gestalten;
- Gruppenprozesse anleiten und moderieren;
- Methoden anwenden und
- Beziehungen gestalten.

**Sozial-ethische Kompetenzen** beziehen sich auf Haltungen und die Fähigkeit zu berufsethischer Urteilsbildung. Angesichts der oftmals prekären sozialen Lebenslagen der Adressaten ist ein besonderes Maß an Reflexivität, Rollenflexibilität und Toleranz gefordert. Dazu zählen insbesondere:

- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das eigene Verhalten, eigene Einstellungen, Wahrnehmungen, Handlungsformen und Menschenbild;
- Reflexion der Integrationswirkung des professionellen Handelns;
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit;
- Fähigkeit zur Rollendistanz;

- Ambiguitätstoleranz;
- Konfliktfähigkeit und
- Empathie.

**Selbstkompetenz** umfasst alle Fähigkeiten, sich im Rahmen von Arbeitsvollzügen selbst zu organisieren und als verantwortungsvolle/-r Akteur oder Akteurin einzubringen. Dazu zählen insbesondere:

- Anwendung der Prinzipien des wissenschaftlichen Arbeitens;
- Erkennen von Handlungsspielräumen im institutionellen Kontext;
- Kenntnis und Anwendung von Arbeitstechniken;
- Fähigkeit zur professionellen Distanz;
- Bereitschaft zur Supervision sowie
- Zeitmanagement.

Die beschriebenen Anforderungen und Kompetenzen sind grundlegende Bedingungen für die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Ausbildung von Fachkräften muss hierauf ihr besonderes Augenmerk richten. Gleichwohl werden die beschriebenen Fähigkeiten nicht in jedem Fall beim Überwechseln von der Ausbildung in die verantwortliche Tätigkeit vollumfänglich vorhanden sein. Sie können aber in angemessener Zeit auf der Basis einer ausreichenden Grundqualifikation durch Erfahrungslernen und entsprechende Fortbildung erworben werden und müssen die Erwartungen und Festlegungen für den jeweiligen Arbeitsplatz prägen. Je nach Aufgabenbereich werden die beschriebenen Anforderungen und Kompetenzen aber in unterschiedlicher Intensität erforderlich sein. Zusätzlich bedarf es neben der grundsätzlichen Handlungskompetenz von sozialpädagogischen Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe für die Bewältigung komplexer Lebenssachverhalte immer häufiger über eine Grundausbildung hinausgehender Kompetenzen und Zusatzqualifikationen.

## **2. Besonderheiten der einzelnen Handlungsfelder der Kinder- und Jugendhilfe**

### **2.1. Handlungsfeld Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit sowie erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§§ 11 bis 14 SGB VIII)**

#### **2.1.1. Erfüllung des Fachkräftegebots**

Das Fachkräftegebot ist erfüllt bei:

- a) Mitarbeiter/-innen, die eine sozialwissenschaftliche Hochschulausbildung vorweisen können. Dies ist insbesondere bei folgenden Abschlüssen der Fall:
  - + Diplom-, Bachelor- und Masterabschluss in einem Studiengang der Sozialen Arbeit mit staatlicher Anerkennung;
  - + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Erziehungswissenschaften;
  - + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Psychologie.
- b) staatlich anerkannte/r Erzieher/-in, wenn überwiegend der Einsatz im Team mit den unter a) genannten Fachkräften erfolgt.
- c) In Ergänzung zu a) wird in der Jugendverbandsarbeit für strukturbildende, koordinierende und geschäftsführende Tätigkeiten, die nicht unmittelbar mit Kindern und Jugendlichen vollzogen werden, die Möglichkeit eingeräumt, Personal mit einem einschlägigen Hochschulabschluss anzustellen.

Sollte darüber hinaus zur Umsetzung der Konzeption des Angebots weiteres Personal notwendig sein, können folgende Abschlüsse zum Einsatz kommen:

- Mitarbeiter/-in mit einer speziellen Fachrichtung ohne sozialwissenschaftliche Grundausbildung (z. B. Sport- und Erlebnispädagogen, Medienpädagogen, Theaterpädagogen, Kunstpädagogen, Zirkuspädagogen, Gesundheitspädagogen, Religionspädagogen) im Team mit den unter a) genannten Fachkräften;
- neben den unter a) benannten Fachkräften können Mitarbeiter/-in mit handwerklicher Ausbildung zum Einsatz kommen, sofern der Einsatz im Arbeitsfeld Jugendberufshilfe erfolgen soll.

### 2.1.2. Spezielle Kompetenzen und Voraussetzungen zu diesem Handlungsfeld

Neben dem Erfüllen der unter Kapitel 1 aufgeführten grundlegenden Handlungskompetenzen sowie den Voraussetzungen zum Fachkräftegebot sollen Mitarbeiter/innen in den Bereichen der §§ 11-14 SGB VIII über folgende zusätzliche Kompetenzen, Fähigkeiten, Fachwissen und Erfahrungen verfügen:

- Jugendarbeit (§ 11 SGB VIII) und Jugendverbandsarbeit (§ 12 SGB VIII)
  - Fachwissen über den Gesamtbereich der Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit sowie ihren unterschiedlichen Handlungs- und Praxisfeldern entsprechend den Regelungen des SGB VIII;
  - Kenntnisse über angrenzende Fachgebiete wie Jugendsozialarbeit, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz sowie von Strukturen der Jugendhilfe;
  - methodisches Fachwissen - Konzeptentwicklung, Gestaltung von Bildungsprozessen, Qualitätsentwicklung sowie Sozial- und Projektmanagement; fachspezifisches Verwaltungs- und Rechtswissen;
  - möglichst berufliche oder persönliche Erfahrungen in der Jugendarbeit oder Jugendverbandsarbeit.
  
- Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII)
  - Kenntnisse über die gesetzlichen Regelungen des SGB VIII sowie über die gesetzlichen Regelungen angrenzender Fachgebiete (SGB II, SGB III, SGB IX, SGB XII, BBiG, Schulgesetze) und ihrer Rechtsverordnungen;
  - Kenntnisse über Maßnahmen, Programme und Angebote anderer Anbieter (wie Schule, Arbeitsagenturen, Trägern für Grundsicherung oder EU, Bund und Land) sowie deren Finanzierungsinstrumente;
  - sozialpädagogische Fachkompetenzen - wie z. B. Methoden der Gruppenarbeit;
  - Beratungskompetenzen und Kenntnisse in Methoden der einzelfallspezifischen Verfahren wie Förderdiagnose, Förderplanung und -umsetzung (wie z. B. Assessmentverfahren, Diagnoseverfahren, individuelle Förderplanung, Case-Management);
  - personale Kompetenzen wie z. B. Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, psychische und physische Belastbarkeit, Authentizität und Akzeptanz;
  - Fähigkeit zur Kooperation mit den Akteuren in verschiedenen Übergängen von der Schule in den Beruf.

– erzieherischer Kinder- und Jugendschutz (§ 14 SGB VIII)

- Kenntnisse der rechtlichen Bestimmungen für den Kinder- und Jugendschutz und Jugendmedienschutz, relevante Kenntnisse des Ordnungs- und Gewerberechts;
- Wissen über die einzelnen Fachgebiete des Kinder- und Jugendschutzes sowie relevante Kenntnisse aus Entwicklungspsychologie und Soziologie;
- Jugendmedienschutz - Kompetenzen im Umgang mit moderner Kommunikationstechnik und Medienwissenschaft;
- Beratungskompetenzen, Organisationsfähigkeit und Verwaltungskennntnisse;
- Methoden der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung.

2.1.3. Die unter 2.1.1 getroffenen Festlegungen gelten für Neueinstellungen. Mitarbeiter/-innen, die über den Abschluss „Fachkraft für Soziale Arbeit“ verfügen, haben Bestandsschutz.

2.2. **Handlungsfeld Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 18 SGB VIII)**

2.2.1. Erfüllung des Fachkräftegebots

Das Fachkräftegebot ist insbesondere bei folgenden Abschlüssen erfüllt:

- + Diplom-, Bachelor- und Masterabschluss in einem Studiengang der Sozialen Arbeit mit staatlicher Anerkennung;
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Erziehungswissenschaften;
- + Bachelor- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Kindheitspädagogik mit staatlicher Anerkennung;
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Psychologie;
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang des Sozialmanagements (im Team mit anderen Fachkräften, insbesondere im Leitungsbereich und nicht in der Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatung).

In einzelnen Bereichen der Förderung der Erziehung in der Familie können nachfolgende Fachschulabschlüsse im Team mit anderen unter oben genannten Fachkräften zum Einsatz kommen:

- + staatlich anerkannte/r Erzieher/-in,
- + staatlich anerkannte/r Heilerziehungspfleger/-in,
- + staatlich anerkannte/r Familienpfleger/-in
- + staatlich anerkannte/r Heilpädagogin / -pädagoge.

Dies gilt nur bei allgemeinen Angeboten der Förderung der Erziehung in der Familie; nicht für Beratungsangebote nach §§ 17 und 18 SGB VIII.

### 2.2.2. Erforderliche Kompetenzen und Voraussetzungen

#### Allgemeine Förderung der Erziehung in der Familie (§ 16 SGB VIII)

Für die Erfüllung der Aufgabe sind allgemeine Beratungskompetenzen und Kompetenzen in der Erwachsenenbildung notwendig. Für den Betrieb und die Verwaltung eigener Einrichtungen (bspw. Familienzentren, Familienbildungseinrichtungen) sind darüber hinaus verwaltungstechnische und betriebswirtschaftliche Fachkompetenzen erforderlich.

#### Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung (§ 17 SGB VIII)

Neben allgemeinen Kompetenzen zur Beratung und Gesprächsführung sind spezifische Kompetenzen im Bereich der Konfliktvermittlung und Mediation sowie ggf. auch therapeutische Fähigkeiten erforderlich.

Für die Arbeit in Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen ist darüber hinaus der Nachweis einer beraterischen oder therapeutischen Zusatzqualifikation erforderlich.

#### Beratung und Unterstützung bei der Wahrnehmung der Personensorge (§ 18 SGB VIII)

Hier sind neben allgemeinen Kompetenzen zur Beratung und Gesprächsführung spezifische Rechts- und Verwaltungskennntnisse im Familienrecht, beispielsweise im Unterhalts- oder Sorgerecht, unabdingbar.

### 2.3. Handlungsfeld Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (§§ 22 bis 26 SGB VIII)

#### 2.3.1. Erfüllung des Fachkräftegebots

Das Fachkräftegebot ist bei der Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen erfüllt, sofern die Voraussetzungen des § 14 Abs. 1 des Thüringer Kindertageseinrichtungsgesetzes (ThürKitaG) vorliegen. Danach sind Fachkräfte:

- + staatlich anerkannte Erzieher/-innen,
- + Diplompädagogen und Diplomsozialpädagogen/-sozialarbeiter/-innen, jeweils mit dem Nachweis der methodisch-didaktischen Befähigung zur Arbeit in Kindertageseinrichtungen oder Absolventen fachlich entsprechender Bachelor-, Master- oder Magisterstudiengänge,
- + staatlich anerkannte Heilpädagogen und Heilerziehungspfleger,
- + für die Arbeit in Kinderkrippen Krippenerzieher/-innen,
- + für die Arbeit in Kindergärten Kindergärtner/-innen,
- + für die Arbeit in Kinderhorten Horterzieher/-innen.

Für die pädagogische Leitung jeder Kindertageseinrichtung nach § 14 Abs. 4 ThürKitaG ist eine besonders geeignete Fachkraft einzusetzen. Eine besondere Eignung liegt vor, wenn eine Qualifikation nach § 14 Abs. 1 ThürKitaG für alle Altersstufen mit entsprechender Berufserfahrung oder die Qualifikation zum Diplompädagogen, Diplomsozialpädagogen/-sozialarbeiter oder ein entsprechender Bachelor-, Master- oder Magisterabschluss nachgewiesen werden kann.

Für die Kindertagespflege ist die Geeignetheit der Fachkraft gegeben, wenn sie den Vorgaben der Thüringer Verordnung zur Ausgestaltung der Kindertagespflege (ThürKitapflegVO) in der jeweils geltenden Fassung entspricht.

#### 2.3.2. Erforderliche Kompetenzen und Voraussetzungen:

##### Tageseinrichtungen

Zur Erfüllung des ganzheitlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages sind die unter Kapitel 1 dargestellten Schlüsselkompetenzen notwendig.

## Tagespflege

Die Planung des Angebots an Tagespflege sowie deren Beratung und Unterstützung stellt hohe Anforderungen an die sozialpädagogische Kompetenz und setzt Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit zur Konfliktlösung voraus. Fachkräfte benötigen Planungs- und Organisationskompetenz, Kenntnisse der rechtlichen und verwaltungsmäßigen Grundlagen, Kooperationsbereitschaft und Verhandlungsgeschick. Eine Qualifizierung nach Vorgabe der ThürKitapflegVO in der jeweils geltenden Fassung muss vorliegen.

### 2.4. **Handlungsfelder gemeinsame Wohnformen für Mütter/Väter und Kinder, Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder, Hilfe für junge Volljährige (§§ 19, 27 bis 35a, 41 SGB VIII)**

#### 2.4.1. Erfüllung des Fachkräftegebots

Das Fachkräftegebot ist insbesondere bei folgenden Abschlüssen erfüllt:

- + Diplom-, Bachelor- und Masterabschluss in einem Studiengang der Sozialen Arbeit mit staatlicher Anerkennung;
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Erziehungswissenschaften;
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- oder Masterabschluss in einem Studiengang der Psychologie;
- + staatlich anerkannte/r Erzieher/-in;
- + staatlich anerkannte/r Heilpädagogen/-in (Der Einsatz erfolgt differenziert nach Funktion im jeweiligen Betreuungssetting.)

Andere geeignete Betreuungskräfte können gemäß § 23 ThürKJHAG auf Antrag des Trägers der Einrichtung eine Einzelfallzulassung durch das Landesjugendamt erhalten.

Für ambulante Leistungen ist § 23 ThürKJHAG analog anzuwenden. Die Verantwortung hierfür liegt beim örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

#### 2.4.2. Erforderliche Kompetenzen und Voraussetzungen

Für diesen Bereich sind ergänzend zu den unter Kapitel 1 dargestellten Schlüsselkompetenzen insbesondere Weitere relevant:

##### **a) Wissenskompetenz**

- ethische bzw. weltanschauliche, einschließlich religiöse Grundlagen (Weltbilder, Vorstellungen von Werten, Normen und Moral);
- Kenntnisse über Kostenträger, Subsidiaritätsprinzip;
- Gesundheitswissen (gesunde Lebensführung, Psychosomatik, psycho-/therapeutische und psychiatrische Behandlungsmöglichkeiten, Behinderung, Rehabilitation und Inklusion);
- Sozialökonomie (Grundlagen, Ökonomie sozialer Dienste/Einrichtungen und der Sozialverwaltung);
- Kenntnisse über Auftrag und Leistungen anderer Institutionen und Netzwerkpartner (Jugendamt, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Beratungsstellen, Schulen, Polizei, Gerichte, Arbeitsverwaltung etc.) inkl. Kenntnissen für die Gestaltung von Übergängen (Rückführung, Anschlusshilfen, Berufsausbildung etc.).

##### **b) Handlungskompetenz**

- strukturiertes Vorgehen bezüglich Kontaktaufnahme und Beziehungsaufbau, Situations- und Problemerkennung und -analyse (psychosoziale Diagnostik inkl. Gefährdungseinschätzung), Handlungsplanung und Umsetzung (Hilfeplanung), Überprüfung von Beziehungs-, Handlungs- und Lernprozessen inkl. Abschluss/Beendigungen von Hilfen, Evaluation und Dokumentation.

##### **c) Sozialkompetenz**

- Beziehungsfähigkeit zu Kindern, Jugendlichen und ihren Familien auch in Notsituationen;
- Kooperation in multidisziplinären Teams und Netzwerken (eigene fachliche Einschätzung zur Diskussion stellen, kollegiale Beratung nutzen und leisten) und Aufbau und Pflege von Kooperationsstrukturen;
- Respektierung und Beachtung von Diversität (z. B. bezüglich Sprachen, Kulturen, Religionen, Geschlechterrollen, Sexualität, Lebensentwürfen) und Komplexität als Quelle von Lernerfahrungen und Initiierung von Bildungsprozessen.

**d) Selbstkompetenz**

- altersangemessene Lebenserfahrung;
- eine weitgehend tragende Lebenssituation;
- professionelle Distanzierungs- und Abgrenzungsfähigkeit, reflektierter Umgang mit eigenen Normalitätskonzepten;
- Umgang mit Risiken (Unklarheiten und Unsicherheiten kalkulieren).

**2.5. Handlungsfeld Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Verwaltung)**

**2.5.1. Erfüllung des Fachkräftegebots**

Das Fachkräftegebot für den Bereich der Sozialen Dienste (Allgemeiner Sozialer Dienst, Pflegekinderwesen, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Familiengerichtshilfe, Amtsvormundschaften), der Jugendhilfeplanung, der Bereiche Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit einschließlich der Leitungsfunktionen der Sozialen Dienste ist bei Mitarbeiter/-innen erfüllt, die eine sozialwissenschaftliche Hochschulausbildung vorweisen können.

Dies ist insbesondere bei folgenden Abschlüssen der Fall:

- + Diplom-, Bachelor- und Masterabschluss in Sozialer Arbeit mit staatlicher Anerkennung,
- + Diplom-, Bachelor-, Magister- und Masterabschluss in Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik,
- + Diplom-, Bachelor-, Magister und Masterabschluss in Psychologie,
- + Bachelor- oder Masterabschluss in einem Studienfach der Kindheitspädagogik mit staatlicher Anerkennung, sofern es sich bei der betreuten Klientel um Kinder bis zu einem Alter von 10 Jahren handelt,
- + psychologische/r Psychotherapeut/-in,
- + Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/-in.

Hinsichtlich der anderen Aufgaben nach § 2 Abs. 3 SGB VIII (ausgenommen § 42 SGB VIII) müssen verwaltungsspezifische Ausbildungen vorliegen.

### 2.5.2. Erforderliche Kompetenzen und Voraussetzungen:

Für Fachkräfte in der Verwaltung sind ergänzend zu den unter Kapitel 1 dargestellten Schlüsselkompetenzen folgende zusätzlichen Kompetenzen relevant:

- Fähigkeit zur Beachtung von sozialpädagogischen Aspekten und gleichzeitig zur ökonomischen Bewertung in Richtung Effektivität und Effizienz;
- Fähigkeit zur rechtzeitigen Analyse sozialer Problemkonstellationen, die sich in den örtlichen Zuständigkeiten abzeichnen und die Einleitung von Maßnahmen zur Reduktion akuter Notlagen;
- Fähigkeit zur Einschätzung der Wirksamkeit bestehender Angebote in der sozialen Infrastruktur sowie die Vorhersage notwendiger Gemeinwesen bezogener Hilfen;
- Fähigkeit zum Bündeln und Registrieren der unterschiedlichen Problemlagen sowie zu einer darauf bezogenen sozialraum- und gruppenorientierten Planung;
- methodische und kommunikative Kompetenzen zur Gremienarbeit und Öffentlichkeitsarbeit;
- Kenntnis der in der Region vorhandenen sozialen Infrastruktur;
- Kompetenz, Prozesse der Vernetzung zu initiieren, Vernetzungen aufrechtzuerhalten und zeitliche sowie methodische Absprachen zu treffen und einzuhalten;
- hohes Maß an Rechtskenntnissen, Fachkompetenz hinsichtlich der Rechtsinstrumentarien, und deren Anwendung.

Zudem sind folgende zusätzliche Kompetenzen erforderlich:

#### **a) Fach- und Sachkompetenz:**

- Grundwissen der pädagogischen Nachbardisziplinen (z.B. soziologisches, psychologisches, psychiatrisches Wissen);
- Grundwissen über Kostenträger, Subsidiaritätsprinzip;

#### **b) Methodenkompetenz:**

- Argumentations- und Ausdrucksfähigkeit;
- Differenziertheit in Sprache und Schrift (Briefe, Berichte, Stellungnahmen usw. an unterschiedliche Akteursgruppen formulieren können);
- Konzeptentwicklungskompetenz;

c) **Selbstkompetenz:**

- Durchsetzungsfähigkeit;
- Entscheidungsfähigkeit;
- Abgrenzungsfähigkeit.

2.6. **Besondere Anforderungen an Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe**

Leitungskräfte tragen die Gesamtverantwortung dafür, dass die fachlichen Grundprinzipien der Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements eingehalten werden. Leitungskräfte müssen bestehende Organisationen im Rahmen der möglichen Handlungsspielräume weiterentwickeln. Es ist also Führungsaufgabe, eine strukturorientierte Organisationsentwicklung mit handlungs- bzw. kulturorientierten Steuerungsstrategien zu verknüpfen. Hierfür ist ein auf das Gesamtsystem personenbezogener Dienstleistungen gerichteter Blick notwendig. Leitungskräfte haben die Frage nach der Institutionalisierung sozialer Hilfen zu stellen und müssen Formen der Interessenregulierung beherrschen. Zu den weiteren Managementqualifikationen gehören insbesondere:

- Fähigkeiten des Analysierens, Planens, Entscheidens und Evaluierens im Sinne einer systematischen Weiterentwicklung des jeweiligen Arbeitsfeldes; Leitungskräfte müssen hierfür praxisrelevante Methoden, Instrumente und Verfahren der Organisations- und Personalentwicklung, Qualitätssicherung und Vernetzung beherrschen;
- Kenntnisse über sozialwissenschaftliche und professionelle Analysemodelle und Begründungszusammenhänge sowie gezielte kommunikative, reflexive, strategische und soziale Kompetenzen;
- tiefgreifende wissenschaftliche und theoretische Kenntnisse;
- Kompetenz zur Analyse gesellschaftlicher und sozialpolitischer Problemstellungen und Anforderungen an die Soziale Arbeit;
- Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung innovativer Konzeptionen;
- Kompetenz zur Anleitung von Entscheidungs- und Problemlösungsprozessen;
- Kompetenz zur Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Erfassung der aktuellen Lebensbedingungen der Adressatinnen und Adressaten;
- Personalführungskompetenzen;
- betriebswirtschaftliche Kompetenzen.