

Berichtsvorlage

zur Behandlung im **Ausschuss für Kultur, Bildung und Soziales**

Betreff: Fachkräftemangel und Kampagne Sozialberufe

Bezug: 808a/2021; 815/ 2021; 515a/2022; 156/2022

Anlagen:

Zusammenfassung:

Der Antrag der SPD-Fraktion (815/2021) sieht vor, dass gemeinsam mit den freien Trägern eine umfassende Agenda zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften in den sozialen Arbeitsfeldern auf den Weg gebracht wird. Hierfür sind Mittel im Haushalt 2022 eingestellt. Die Verwaltung hat sich mit den konkreten Handlungsmöglichkeiten auseinandergesetzt und Vorschläge erarbeitet. Es sind bereits seit längerem Programme auf den Weg gebracht, die überwiegend auf den verwaltungsinternen Personalbedarf zielen. Eine weitere Bearbeitung der Thematik erfordert entsprechende Personalressourcen in Abhängigkeit von der Reichweite bzw. Eingrenzung des Auftrags.

Finanzielle Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen: Ergebnishaushalt		lfd. Nr.	Ertrags- und Aufwandsarten	HH-Plan 2022	Folgejahr
DEZ01	Dezernat 01 BM'in Dr. Daniela Harsch			EUR	
THH_5	Bildung, Jugend, Sport und Soziales				
FB50	Soziales				
1114-50	Zentrale Funktionen	14	Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen	-203.820	
			<i>davon für diese Vorlage</i>	-50.000	-50.000

Die Mittel für die Maßnahme sind auf der Produktgruppe 1114-50 „Zentrale Funktionen“ bereitgestellt. Derselbe Betrag soll auch im Rahmen der Haushaltsaufstellung in 2023 berücksichtigt werden.

Bericht:

1. Anlass / Problemstellung

Um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat die SPD-Fraktion mit dem Antrag 815/2021 begleitend zur Haushaltsaufstellung eine Kampagne für Sozialberufe beantragt. Dieser Antrag sieht vor, dass gemeinsam mit den freien Trägern eine umfassende Agenda zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften in den sozialen Arbeitsfeldern auf den Weg gebracht wird. Insbesondere werden die Bereiche Kindertagesbetreuung, Schulkindbetreuung und Pflege genannt. Ziel ist die Sicherung der Daseinsvorsorge, indem ausreichend Menschen für diese Berufsfelder gewonnen werden, was auch Ausbildung, Quereinsteige und Personalbindung umfasst.

2. Sachstand

Die Verwaltung hat sich eingehend mit dem Antrag und den Vorschlägen auseinandergesetzt. Es geht im Antrag vor allem darum, für die soziale Daseinsvorsorge (alle sozialen Berufe insbesondere in der Pflege und Erziehung, Bildung und Betreuung) in der Stadt gemeinsame und gut verknüpfte, kommunal wirksame Ansätze zu finden. Es geht also um die Personalnot der freien Träger ebenso wie um die innerhalb der Stadtverwaltung. Die Verwaltung teilt grundsätzlich die Zielsetzung des Antrags. Der Fachkräftemangel macht sich sehr deutlich in allen Abteilungen des Fachbereichs Soziales und des Fachbereichs Bildung, Betreuung, Jugend und Sport. Es ist oft äußerst schwer, Stellen qualifiziert zu besetzen. Die Mehrbelastung für die bestehende Belegschaft nimmt durch Vakanzen zu, was wiederum Fluktuationsrisiken erhöht und die Leistungsfähigkeit der Abteilungen gefährdet. Dass die freien Träger von derselben Problematik betroffen sind, liegt auf der Hand und ist bekannt.

Die Verwaltung hat bereits mehrere überwiegend verwaltungsintern ausgerichtete Programme auf den Weg gebracht:

Programm „Mitarbeitende finden und binden“

Dieses Projekt zielt auf alle Arbeitsfelder innerhalb der Stadtverwaltung. Denn der Fachkräftemangel zeigt sich nicht nur im Sozialen, sondern in nahezu allen Fachbereichen. Erarbeitet wird ein umfassendes Paket an Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung. Unter Federführung des Fachbereichs Personal und Organisation und Mitwirkung aller Fachbereiche entwickeln Arbeitsgruppen zu den relevanten Schlüsselthemen Lösungsvorschläge und Maßnahmen. In Zusammenarbeit mit der Agentur „Kavallerie“ soll darüber hinaus eine ansprechende Arbeitgebermarke für die Stadt entwickelt werden. Über eine attraktive „landingpage“ soll nach innen und vor allem nach außen zur Mitarbeit und zu Bewerbungen bei der Stadtverwaltung motiviert werden.

Maßnahmen zur Personalgewinnung und-bindung im Handlungsfeld Kindertagesbetreuung

Im Rahmen des städtischen Projektes „Mitarbeiter_innen finden und binden werden für den Bereich der Kindertageseinrichtungen aufgrund der besonderen Dringlichkeit und Notlage spezifische Marketingmaßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung auf den Weg gebracht. Dieses Programm ist ebenfalls stadintern und wird mit Unterstützung der Agentur „Kavallerie“ durchgeführt.

Weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung und-bindung in der Kindertagesbetreuung mit den Schwerpunkten Ausbildungs- und Sprachförderung finden sich im 2-jährigen Projekt

„Migration und Sprachkompetenz Hoch Drei“. Dieses Projekt wird im Rahmen der Landesförderung "Trägerspezifische innovative Projekte (TiP)" mit einem Betrag in Höhe von 800.000 Euro gefördert. Im Anschluss an die Projektförderung sollen erfolgreiche Projektansätze in den Regelbetrieb überführt werden. Das Projekt wurde in der Juni-Sitzung des KuBiS vorgestellt (156/2022).

Thema Fachkraftgewinnung im Programm Seniorenleben und Pflege

Für die Umsetzung der Tübinger Pflegestrategie ist der gravierende Personalmangel in der Pflege eine der größten Herausforderungen. Die Verwaltung hat hierzu bereits viele Maßnahmen auf den Weg gebracht und weitere Ansätze sind in Abklärung. Die Verwaltung lotet gemeinsam mit den ambulanten und stationären Trägern der Altenpflege aus, welche Handlungsmöglichkeiten zur Personalgewinnung umsetzbar sind bzw. näher verfolgt werden (siehe hierzu Antrag der Tübinger Liste 505/2022 und Vorlage 505a/2022).

3. Vorgehen der Verwaltung

Die oben beschriebenen Programme sind – mit Ausnahme des Bereichs der Pflegeberufe – verwaltungsintern ausgerichtet. Schwerpunkt der bereits aufgesetzten Programme ist es, die Leistungen der Stadtverwaltung auch in Zukunft sicherzustellen. Die Verwaltung sieht es aber im Rahmen der allgemeinen Daseinsvorsorge durchaus als sinnvoll an, auch die freien Träger bei der Gewinnung und Bindung des erforderlichen Personals zu unterstützen. Denn ohne die Angebote der freien Träger kann die Daseinsvorsorge für die Stadtgesellschaft in den unterschiedlichsten sozialen Arbeitsfeldern nicht gewährleistet werden. Neue Ansätze müssen klug mit dem bereits auf den Weg Gebrachten verknüpft werden. Angedacht – und auf Umsetzbarkeit zu prüfen - sind die folgenden Handlungsmöglichkeiten:

Aufbau einer Tübinger Homepage für die sozialen Berufe und sozialen Träger:

Die Homepage umfasst werbewirksame Informationen zu den sozialen Berufsbildern, zu Ausbildung, Umstieg und Wiedereinstieg, zu entsprechender Unterstützung und Beratung, zu aktuell freien Stellen und Ausbildungsplätzen, mit Links zu den Trägern, zu Hilfen bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung etc. in Tübingen.

Dieser Vorschlag wurde bereits von den freien Trägern der Kindertagesbetreuung eingebracht. Die Homepage könnte mit diesem Schwerpunkt konkret gestartet und dann erweitert werden um die Träger der Altenhilfe, der Behindertenhilfe, der freien Wohlfahrtspflege. Deren Interesse an einem solchen gemeinsamen Auftritt müsste aber zuerst abgeklärt werden, ebenso die Modalitäten wie z.B. eine finanzielle Beteiligung. Ebenso abgeklärt werden müsste die Verknüpfung mit der städtischen „landing page“ zur Personalgewinnung.

Tübinger Werbe- und Plakat-Kampagne für soziale Berufe

In Verknüpfung mit der Homepage und als Aufhänger im öffentlichen Raum, an Schulen und weiteren geeigneten Orten.

Strukturen und Angebote, die es schon gibt, besser nutzen und sichern

Auswerten, welche bestehenden Angebote wirksam sind, ggf. bessere Bekanntmachung und zielgerichtete Sicherung erfolgreicher Ansätze (z.B. Angebot InFö zur Ausbildung von Migrant_innen in Pflege). Insbesondere gilt es, das Potential von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund noch besser zu nutzen

Quereinstiege, Umstiege, Wiedereinstiege besser adressieren und gewinnen

Aufbau von gebündelten Beratungsangeboten, z.B. einer Tübinger Vermittlungsstelle bzw. Agentur gezielt für soziale Berufe – von der Orientierung, der Anerkennung bestehender Qualifikationen bis zum konkreten Einstieg. Prüfung der Umsetzung in Kooperation mit der Bundesagentur, dem Job Center, dem Landkreis.

Personalbindung stärken und Berufsausstiege verringern

Austausch zu guter Praxis und Qualifizierung für interessierte Träger anbieten

Mehr und kontinuierliche Kooperationen mit den Schulen aufbauen

Soziale Berufe bei der Berufswahl in allen weiterführenden Schulen besser vorstellen, z.B. auch Schnuppertage oder -wochen für Schüler_innen im Arbeitsfeld Soziales. Hier gilt es, zukünftig auch verstärkt in den Gymnasien für soziale Berufe zu werben, um den Schüler_innen neben einem Studium auch eine Berufsausbildung im sozialen Bereich mit der Vielfalt an Weiterbildungsmöglichkeiten vorzustellen. Wichtig wäre hier auch ein entsprechendes Engagement der Berufsberatung an den Gymnasien.

„Denkwerkstatt“ in kleiner Runde mit Vertretungen sozialer Träger

Die hier genannten und weitere Handlungsansätze sollten zunächst in einer „Denkwerkstatt“ gemeinsam mit freien Trägern genauer ausgelotet werden. Dies ist wichtig, um Aktionismus zu vermeiden und Ressourcen gezielt einzusetzen. Zu bedenken ist dabei auch, dass Träger bei der Personalgewinnung auch im Wettbewerb stehen und ihre jeweils eigenen Wege gehen.

Ressourceneinsatz und Empfehlung der Verwaltung

All diese Handlungsansätze sind nicht ohne personelle Ressourcen umsetzbar und auch die Prüfung und Priorisierung gemeinsam mit den freien Trägern erfordert Zeit. Aus diesem Grunde ist zunächst eine Entscheidung zu treffen, ob und mit welcher Ausrichtung und Ausstattung diese neue Aufgabe als Auftrag an die Verwaltung geht. Für die Umsetzung eines Programms in der beantragten Tragweite und mit der Breite der beteiligten Träger, wie es die Kampagne vorsieht, ist von einer vollen Arbeitsstelle für zwei Jahre auszugehen. Zusätzlich müssten die eingestellten Mittel im Haushalt für Sachkosten und externe Leistungen voraussichtlich auf 100.000 € erhöht werden. Ein im Umfang und Anspruch reduziertes Programm könnte mit einer halben Stelle und externer Beauftragung umsetzbar sein.

Die Verwaltung hält eine Eingrenzung in der Vorgehensweise für vertretbar. Sie schlägt vor, mit dem konkreten Vorschlag einer Tübinger Homepage für die sozialen Berufe zu beginnen. Eine Werbe- bzw. Plakat-Kampagne sollte daran anschließen. Gestartet werden kann dies noch in 2022 durch Beauftragung einer Werbeagentur und beginnend mit dem Schwerpunkt Kindertagesbetreuung. Die bereits in den Haushalt 2022 eingestellten Mitteln in Höhe von 50.000 € können dafür genutzt werden; derselbe Betrag sollte auch in 2023 berücksichtigt werden. Gemeinsam mit der Werbeagentur ist die nähere Ausgestaltung und die Erweiterung der Homepage um weitere Bereiche, insbesondere der Pflegeberufe auszuloten. Hierfür sind die freien Träger einzubeziehen. Soviel als möglich soll dabei vom externen Dienstleister übernommen werden. Die Verwaltung geht davon aus, dass auch für diese Lösung städtische Personalressourcen für die Steuerung der Prozesse eingesetzt werden müssen und wird einen Vorschlag dazu einbringen. Die in der Vorlage 505a/2022 beschriebenen Maßnahmen für den Bereich der Pflege sind in Verbindung und Ergänzung dazu zu sehen.

4. Lösungsvarianten

- 4.1. Die Verwaltung bleibt bei ihrem bisherigen Weg und geht Personalgewinnung und -bindung überwiegend verwaltungsintern an. Die in den Haushalt eingestellten Mittel in Höhe von 50.000 € können für 2023 gestrichen werden.
- 4.2. Es werden gezielte Ansätze ausgewählt und weiterverfolgt, die Schwerpunkte, Maßnahmen und Zielsetzungen werden eingegrenzt. Die Verwaltung empfiehlt in diesem Fall die Schwerpunkte der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege aufgrund der Brisanz des demografischen Wandels und der Dringlichkeit in diesen beiden Bereichen. Hierfür sind personelle Ressourcen von einer halben Stelle zusätzlich zu Sachkosten und externen Leistungen in Höhe von 50.000 € erforderlich.
- 4.3. Die Kampagne wird in der beantragten Breite und Zielsetzung umgesetzt. Hierfür sind Personalressourcen einer vollen Stelle und Sachkosten bzw. externe Leistungen in Höhe von 100.000 € erforderlich.

5. Klimarelevanz

keine