

# GUT AUFGESTELLT IN DER BEISTANDSCHAFT

Qualifizierte Fachkräfte gewinnen  
und halten

**... denn Fachkräfte finden und Fachkräfte binden ist eine ständige Führungsaufgabe aller Personalverantwortlichen einer Behörde.**

Dabei darf eine Frage nie aus dem Blick verloren werden:

**„Was können wir besser machen und wie können wir dies im Sinne der Mitarbeiterbindung umsetzen?“**

**WAS IST ZU TUN?**

**Gute Rahmenbedingungen  
schaffen!!!!**

# RAHMENBEDINGUNGEN

- Rollenklärung
- Vernetzung mit anderen Diensten
- Einarbeitungskonzept
- Schulungskonzept
- Regeln für den fachlichen Austausch in der Beistandschaft
- Gerechte Stellenbewertung
- Entwicklungsperspektiven

# ROLLENKLÄRUNG I

- Gesetzliche Grundlagen § 52a SGB VIII, § 18 Abs. 1 und 2 SGB VIII, § 1712 BGB
- Beratung/Unterstützung und/oder Beistandschaft
- Wertigkeit von B/U-Leistungen
- Umgang mit sonstigen Problemen der Alleinerziehenden
- Umgang mit dem Umgang § 18 Abs. 3 SGB VIII

## **Zielsetzung:**

Einwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnis bzw. Rollenbild der Beistände

# ROLLENKLÄRUNG II

Beispiel für ein mögliches Selbstverständnis bzw. Rollenbild:

„Der Berater/Unterstützer/Beistand ist ein verlässlicher und kompetenter Ansprechpartner der ausschließlich am Kindeswohl orientiert arbeitet. Einvernehmliche Lösungen mit beiden Elternteilen werden zum Wohl des Kindes angestrebt.“

# VERNETZUNG MIT ANDEREN DIENSTEN

## Niemand ist eine Insel

Auch Beistände stehen im Sinne der Beschreibung von eindeutigen Arbeitsabläufen und der Schaffung von klaren Arbeitsstrukturen in der Pflicht sich zu vernetzen und die Schnittstellen zu definieren.

Mögliche Schnittstellen:

- SGB II-Stelle/Jobcenter
- UV-Kasse
- ASD
- Frühe Hilfen
- Standesamt
- Familiengericht

# EINARBEITUNGSKONZEPT I

## **Es ist noch kein Beistand vom Himmel gefallen!**

Daher gilt es mit dem Einarbeitungskonzept einen Leitfaden zu einer systematischen und zielgerichteten Einarbeitung zu schaffen. Dadurch soll die Integration neuer MA in das Team gewährleistet werden. Die notwendige Unterstützung und Begleitung ermöglicht dabei eine schnelle Orientierung im neuen Arbeitsbereich.



# EINARBEITUNGSKONZEPT II

## Mögliche Inhalte:

- Patenschaften
- Einarbeitungsphasen
- Festlegen von Lernzielen
- Organisation Verwaltung/Jugendamt
- Arbeitsmittel (z.B. EDV, Arbeitshilfen)
- Rechtskenntnisse
- Evaluation

# SCHULUNGSKONZEPT

**„Unsere Arbeit kann nur so gut und qualifiziert sein, wie es unsere Mitarbeitenden sind!“**

Das bedeutet:

- Definition des Schulungsbedarfs eines Beistands
- Bereitstellung von Ressourcen
- Unterscheidung zwischen Grund- und Spezialqualifikationen
- Möglichkeit von Inhouse-Schulungen nutzen
- Stärkung der Beratungskompetenz (z.B. Gesprächsführung, Kommunikation, Moderationskompetenzen, Grundzüge der Mediation)

# REGELN FÜR DEN FACHLICHEN AUSTAUSCH

Für eine einheitliche Qualität der Arbeit in der BS ist es erforderlich für alle MA eine gemeinsame Basis in Form von fachlichen Standards und Grundlagen zu entwickeln.

Folgende Instrumente können dazu genutzt werden:

- Regelmäßige Dienstbesprechungen
- Besprechung von wichtigen gerichtlichen Entscheidungen und Rechtsgutachten
- Gemeinsame Fallberatungen
- Wissenstransfer (z.B. Berichte aus Fortbildungen)
- Formulierung von Standards bei bestimmten Fallkonstellationen

# ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

„Einfluss auf die Arbeitgeberbindung hat auch die Herausforderung einer Tätigkeit selbst.“ Aus der Kienbaumstudie 2015

Wichtige Faktoren sind also:

- Übernahme von Verantwortung
- Attraktivität der angebotenen Aufgabe

also auch

- Delegation von Aufgaben
- Spezialisierungsmöglichkeiten

aber auch

- Wertschätzung ( z.B. regelmäßige MAG, Wiedereingliederungsmanagement)

# GERECHTE STELLENBEWERTUNG I

**Die Stellenbesetzung und die Stellenbewertung in der Beistandschaft zeichnen sich bundesweit durch eine hohe Heterogenität aus.**

- Die Besoldung der verbeamteten Beistände liegt zwischen A 9 und geht bis zu A 12
- Verwaltungsmitarbeiter/innen sind zwischen EG 9 a und EG 11 vergütet
- Mitarbeiter/innen mit sozialpädagogischer Ausbildung erhalten zumeist S 12 bzw. S15

Unter der Berücksichtigung des Tarifrechts bzw. dem KGSt-Gutachten zur Stellenbewertung sind die unterschiedlichen Bewertungen ungerecht.

**Meine Forderung lautet:  
Bewertung nach einheitlichen Kriterien  
Beamte A 11, Beschäftigte EG 10 bzw. S 15**

# GERECHTE STELLENBEWERTUNG II

## Voraussetzungen für EG 10 bzw. S 15 nach dem TVöD

Neben gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen müssen mindestens ein Drittel der Tätigkeit von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung sein.

## Voraussetzungen für A 11 nach dem KGSt-Gutachten

Der derzeitige Punktwert aus dem Gutachten muss von 364 auf mindestens 407 erhöht werden. Dazu sind u.a. die Merkmale „Grad der Erfahrung“ und „Selbstständigkeit“ neu zu bewerten.

Das Problem des Fachkräftemangels ist in den meisten Städten und Kreisen angekommen und wird durch die Altersstruktur in den Verwaltungen noch zusätzlich verschärft. Die Verwaltungen gehen dazu über, sich ernsthaft mit Konzepten zur Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Hier ergeben sich auch für Team- oder Abteilungsleitungen Möglichkeiten im Sinne der Beistände Einfluss zu nehmen. **Nutzen Sie die Chance und verändern Sie die vorhandenen Strukturen sinnvoll .**

Berücksichtigen Sie bitte, dass es keine Patentlösung für alle Jugendämter gibt. Die Gegebenheiten in den Jugendämtern vor Ort sind dafür zu unterschiedlich. Versuchen Sie in Ihrem Jugendamt das Bestmögliche für die Beistandschaft „heraus zu holen“.

# Gibt es Fragen?