

# INFO\_2

**Fachkräfte suchen,  
finden und halten**

**Fachkräftesituation in der  
Offenen Kinder- und  
Jugendarbeit in NRW –  
Empirische Befunde und  
Handlungsimpulse**

**Lösungsansätze:  
Praktikum, Struktur,  
Personalentwicklung,  
Soziale Medien ...**



# Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in NRW – Empirische Befunde und Handlungsimpulse

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) stellt ein zentrales Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe dar und trägt wesentlich zur individuellen Förderung junger Menschen bei. Viele Einrichtungen stehen jedoch vor vielfältigen Herausforderungen, vor allem aufgrund des Fachkräftemangels. Dieser Artikel präsentiert zentrale Ergebnisse zur Fachkräftesituation in NRW aus einer bundesweiten Studie von Voigts und Hallmann (2025) sowie der ergänzenden NRW-Auswertung (Voigts/Przybylski 2024). An der bundesweiten Online-Befragung, die im Jahr 2023 realisiert wurde, haben sich 1.223 Einrichtungen der OKJA beteiligt, davon 330 aus NRW – ein Anteil von 27 %.

## Stellensituation in den Einrichtungen

In den befragten Einrichtungen der OKJA in NRW sind durchschnittlich 2,7 pädagogische Fachkräfte tätig, darunter 1,5 in Teilzeit. Zugleich verfügen in 72 % der Einrichtungen die Fachkräfte mehrheitlich über einen Hochschulabschluss. In über einem Drittel der Einrichtungen existieren unbesetzte pädagogische Fachkraftstellen. Etwa die Hälfte berichtet über Stellen, die im vergangenen Jahr länger als einen Monat nicht besetzt waren. In knapp der Hälfte der Einrichtungen hat mindestens eine Fachkraft innerhalb des letzten Jahres die Einrichtung verlassen. Die Gründe sind vielfältig – am häufigsten nennen die Einrichtungen den Wechsel in andere Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe – insbesondere in die Hilfen zur Erziehung und die Schulsozialarbeit –, private Gründe sowie den Wechsel in Tätigkeiten außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe.

## Fachkräftemangel und Strategien der Entgegnung

Aus fast allen Einrichtungen wird berichtet, dass dort bekannte Einrichtungen der OKJA vom Fachkräftemangel betroffen sind (93 %) und OKJA in politischen und gesellschaftlichen Fachkräftediskussionen kaum Beachtung findet (92 %). Mehr als drei Viertel sehen den Mangel bereits als ein vor der Corona-Pandemie bestehendes Problem.

Konkret geben knapp drei Viertel an, dass sie im vergangenen Jahr aufgrund von Personalmangel Öffnungszeiten häufiger oder punktuell kürzen mussten (vgl. Abbildung 1). Das beeinträchtigt die Umsetzung gesetzlicher Leistungen nach §11 SGB VIII.

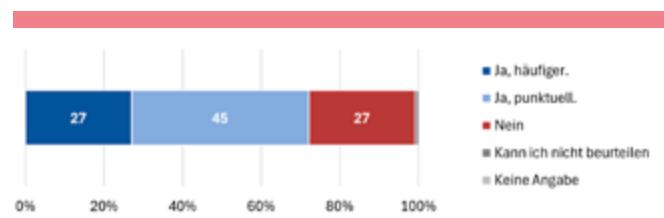


Abbildung 1: Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten aufgrund nicht genügend vorhandenen Personals (unbesetzte Stellen, Krankheit, Elternzeit, etc.) die Öffnungszeiten Ihrer Einrichtung kürzen müssen? (in Prozent)

Quelle: Studie „Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

Aus Sicht der Mehrheit der Einrichtungen braucht es zur Bekämpfung des Fachkräftemangels vor allem eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung der OKJA, verbesserte Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie eine intensive öffentliche Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel. Rund drei Viertel betonen zudem die Notwendigkeit, Konkurrenzverhältnisse zu benachbarten Arbeitsfeldern zu thematisieren und die Einarbeitung neuer Fachkräfte zu verbessern.

## Fachkräftegewinnung

Mit Blick auf die geschilderte Situation ist es nicht überraschend, dass die Einrichtungen die Fachkräftegewinnung und -bindung als die zentralen Herausforderungen ihres Arbeitsfeldes benennen, sogar noch vor der Finanzierungssituation. 84 % der Einrichtungen berichten von Schwierigkeiten, offene Stellen mit pädagogischen Fachkräften zu besetzen, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen (vgl. Abbildung 2).

Quelle: Studie „Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“: Angaben von Einrichtungen der OKJA in Nordrhein-Westfalen (N=330).

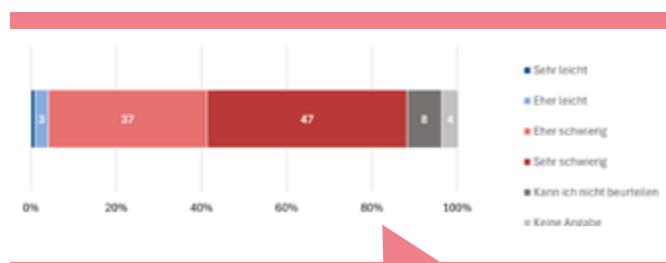


Abbildung 2: Wie schwierig bzw. leicht ist es momentan für Ihre Einrichtung, pädagogische Fachkräfte mit den für die Arbeit in Ihrer Einrichtung notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen zu gewinnen? (in Prozent)

Konkret melden jeweils mehr als zwei Drittel der Einrichtungen zurück, dass sie im vergangenen Jahr Stellen bis zur Besetzung mehrfach ausschreiben mussten (70 %), viele Bewerber\*innen keine Vorerfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit mitbringen (71 %), zu wenig über die Arbeitsprinzipien der OKJA wissen (71 %) oder fachlich nicht geeignet sind (70 %).

Als Strategien zur Personalgewinnung setzen viele Einrichtungen in NRW auf öffentliche Ausschreibungen (70 %), Fortbildungen während der Arbeitszeit (69 %), Teamarbeit (67 %) und die persönliche Ansprache von bekannten Personen (64 %). Nur 24 % der Einrichtungen geben an, ein allgemeines Einarbeitungskonzept als Teil ihrer Personalgewinnungsstrategie zu nutzen. Etwas weniger als ein

Drittel der Einrichtungen in NRW nutzt Kooperationen mit Hochschulen oder Ausbildungsstätten als Strategie der Personalgewinnung. Am häufigsten erfolgt die Zusammenarbeit dabei im Rahmen von Praktika für Studierende. 22 % haben bisher keinen Kontakt zu entsprechenden Bildungseinrichtungen.

## Fazit und Handlungsimpulse

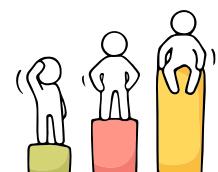
Mit den Ergebnissen lassen sich Herausforderungen hinsichtlich der Fachkräftesituation in NRW empirisch nachzeichnen, die zu Einschränkungen bei Leistungen führen, welche jungen Menschen nach §11 SGB VIII zustehen (Voigts/Hallmann 2025). Vor diesem Hintergrund erscheinen die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften unerlässlich. Dabei sind insbesondere folgende Aspekte wichtig: Die gesellschaftliche und institutionelle Anerkennung der Kinder- und Jugendarbeit als gesetzlich verankertes Handlungsfeld sollte gestärkt werden. Zudem bedarf es einer Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen, etwa durch die Schaffung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, bessere Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine attraktive Eingruppierung und Arbeitszeitgestaltung, um insbesondere junge Fachkräfte anzusprechen. Weiterhin ist ein Ausbau von Ausbildungs- und Studienkapazitäten mit Spezialisierung auf die OKJA erforderlich, ebenso wie die Etablierung fachbezogener Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Unterstützung von Berufs- und Quereinsteiger\*innen sollte durch geeignete finanzielle, personelle und konzeptionelle Maßnahmen erfolgen. Eine intensivere Kooperation zwischen Trägern und Hochschulen könnte hierbei eine unterstützende Rolle spielen und sollte gefördert werden.

■ Julia Hallmann

Forschungsverbund DJI/TU Dortmund

Gunda Voigts

HAW Hamburg



## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Ausführlichere Darstellungen der Studienergebnisse und weiterführende Informationen finden sich in den folgenden Publikationen:

Voigts, Gunda/Hallmann, Julia (Hrsg.) (2025): Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Ergebnisse und Folgerungen aus einer bundesweiten Online-Befragung von Einrichtungen. Beltz Juventa: Weinheim.



Voigts, Gunda/Przybylski, Katharina (2024): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen. Spezifische Länderauswertung der bundesweiten Online-Befragung zur „Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit“, Hamburg.





Der Fachkräftemangel zeigt im weitesten Sinne auch hier beim PJW-info seine Folgen. Uns ist leider kurzfristig ein Artikel abgesagt worden, so dass wir die künstliche Intelligenz (ChatGPT von OpenAI) zu möglichen Lösungsansätzen befragt haben.

# Lösungsansätze gegen den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendarbeit ist keine kurzfristige Erscheinung, sondern ein strukturelles Problem. Um Kinder- und Jugendzentren, mobile Angebote oder offene Treffs langfristig abzusichern, braucht es ein Bündel an Lösungen:

ChatGPT  
OpenAI

Schreibe hier Deine Nachricht...



## 1. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Ein zentraler Hebel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Viele Fachkräfte verlassen die Kinder- und Jugendarbeit, weil die Bezahlung deutlich unter der von Schulen oder Kitas liegt. Tarifgerechte Gehälter, Zulagen für besondere Belastungen und eine klare berufliche Entwicklungsperspektive würden das Berufsfeld konkurrenzfähiger machen. Ebenso wichtig ist eine verlässliche Finanzierung: Wenn Stellen nicht jedes Jahr neu beantragt oder befristet werden müssen, steigt die Planungssicherheit und damit auch die Attraktivität.

## 2. Ausbildung und Studium stärken

Damit mehr junge Menschen den Weg in die Kinder- und Jugendarbeit finden, braucht es gezielte Maßnahmen in Ausbildung und Studium. Praxisnahe Studiengänge, duale Modelle oder engere Kooperationen zwischen Hochschulen und Einrichtungen können den Beruf greifbarer machen. Auch eine stärkere Sichtbarkeit in Schulen und Berufsberatungen ist entscheidend – viele Jugendliche wissen gar nicht, welche Möglichkeiten es in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gibt.

## 3. Quereinstieg erleichtern

Angesichts des Mangels an Fachkräften können auch Quereinsteiger\*innen eine wertvolle Ressource sein. Hier braucht es aber klare Strukturen: begleitende Fortbildungen, Zertifikatskurse und Mentoringsysteme, damit auch Personen ohne pädagogischen Abschluss professionell arbeiten können. So

könnten Menschen aus verwandten Bereichen wie Kultur, Sport oder Medienpädagogik neue Impulse einbringen.

## 4. Ehrenamt und Hauptamt besser verzahnen

Die Jugendarbeit lebt von Ehrenamtlichen – sei es in Vereinen, Jugendgruppen oder Projekten. Doch Ehrenamt kann die Fachlichkeit nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Wenn es gelingt, Ehrenamtliche gut zu schulen, hauptamtlich zu begleiten und ernsthaft einzubinden, kann das die Arbeit vor Ort spürbar entlasten. Wichtig ist eine Kultur der Anerkennung: Wertschätzung, Aufwandsentschädigungen und flexible Einsatzmöglichkeiten machen freiwilliges Engagement attraktiver.

## 5. Arbeitszeitmodelle flexibilisieren

Viele Fachkräfte scheuen die Abend- und Wochenendarbeit, die in Jugendzentren üblich ist. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teamarbeit und Ausgleichsregelungen können helfen, Belastungen fair zu verteilen.

## 6. Gesellschaftliche Anerkennung steigern

Die Kinder- und Jugendarbeit muss stärker als gleichwertiger Bildungs- und Sozialisationsbereich neben Schule und Kita verstanden werden. Öffentlichkeitskampagnen, politische Initiativen und die Einbindung in kommunale Bildungsstrategien können dazu beitragen, ihren Stellenwert sichtbar zu machen. Wer in der Kinder- und Jugendarbeit arbeitet, trägt Verantwortung für Demokratiebildung, Integration und Persönlichkeitsentwicklung.

## Fazit des PJW NRW:

ChatGPT zeigt gute und vielfältige Ansätze auf. Es gibt jedoch keine einzelne Maßnahme, die den Fachkräftemangel löst. Vielmehr braucht es eine Kombination aus mehreren Maßnahmen, die spezifisch für die eigene Organisation ergriffen werden. Und diese werden je nach Organisation – klein, groß, mit vielen Ehrenamtlichen, mit oder ohne geförderte Stellen etc. – unterschiedlich ausfallen. Und einiges davon muss auch auf struktureller Ebene angegangen werden.

Nur wenn diese Bausteine zusammenspielen, können Einrichtungen verlässlich planen und Kindern und Jugendlichen die Räume bieten, die sie für ihre Entwicklung brauchen.

## Aus der Praxis – was sagen Mitglieder des PJW-Vorstands dazu?

Der Fachkräftemangel in der Mädchen\*arbeit ist Ausdruck struktureller Unterfinanzierung und mangelnder politischer Priorisierung. Prekäre Arbeitsbedingungen und fehlende Anerkennung mindern die Attraktivität des Berufsfeldes. Die Folgen tragen die Mädchen\* und junge Frauen\*: fehlende Ansprechpersonen, eingeschränkte Angebote und der Verlust verlässlicher Beziehungsarbeit.

*Annika Schürmann, Mädchen\*treff Bielefeld e.V.*

Jugendfarmen und Aktivspielplätze bieten ein ganz besonderes Setting. Klassische pädagogische Ausbildungen bereiten leider selten gezielt auf die Herausforderungen vor, die im Umgang mit Tieren oder in der Betreuung von Bauprojekten auf Aktivspielplätzen entstehen. Dazu kommen unattraktiven Arbeitszeiten. Die Angebote finden am Nachmittag, an Wochenenden oder in den Ferien statt – genau dann, wenn andere Berufe Freizeit bieten.

*Andrea Steuernagel, Jugendfarm Bonn e.V.*

Der Fachkräftemangel trifft die queere Jugendarbeit hart. Immer weniger Menschen wählen soziale Berufe – und noch seltener bringen sie queere Kompetenz mit. Dabei ist queere Jugendarbeit kein „Nice-to-have“, sondern essenziell. Politik und Gesellschaft müssen handeln: bessere Bedingungen, faire Bezahlung und verlässliche Förderung – jetzt.

*Jürgen Piger, anyway e.V., Köln*

Der Fachkräftemangel zeigt, wie entscheidend die Wechselwirkung zwischen haupt- und ehrenamtlichen Kräften ist. Wenn sich beide gegenseitig motivieren, voneinander lernen und ihre Kompetenzen bündeln, entsteht nicht nur Vielfalt und Qualität in der Jugendarbeit – sondern auch neue Motivation, um Fachkräfte nachhaltig zu gewinnen.

*Umut Ali Öksüz, Interkulturelle Projekthelden e.V., Neuss*

„Fachkräftemangel beginnt dort, wo Potenziale übersehen werden. In unserer diversitätsorientierten Jugend- und Bildungsarbeit geben wir Jugendlichen Chancen – als Praktikant\*innen, Honorarkräfte und Mitarbeiter\*innen – und zeigen, dass Chancengerechtigkeit der Schlüssel zu den Fachkräften von morgen ist.“

*Christian Gollmer, Coach e.V., Köln*



Durch die gleichberechtigte Leitung aus dem künstlerisch/technischen und aus dem pädagogischen Bereich können wir das „kulturell“ in Kultureller Arbeit mit Fachkenntnis bespielen. Das erhöht unsere Sichtbarkeit. Wir strahlen aus, kein klassischer Bildungsort zu sein, sondern eher ein spannendes pädagogisches Startup – so wird es uns von Bewerber\*innen berichtet.

*Achim Sondermann, Studios für kulturelle Bildung im CULTRA Brühl des ASB Rhein-Erft/Düren e.V.*

# Vom Match zum Job

Zukunftsorientiertes Personalmarketing: Kooperationen und Social Recruiting für qualifizierte Fachkräfte bei Outlaw

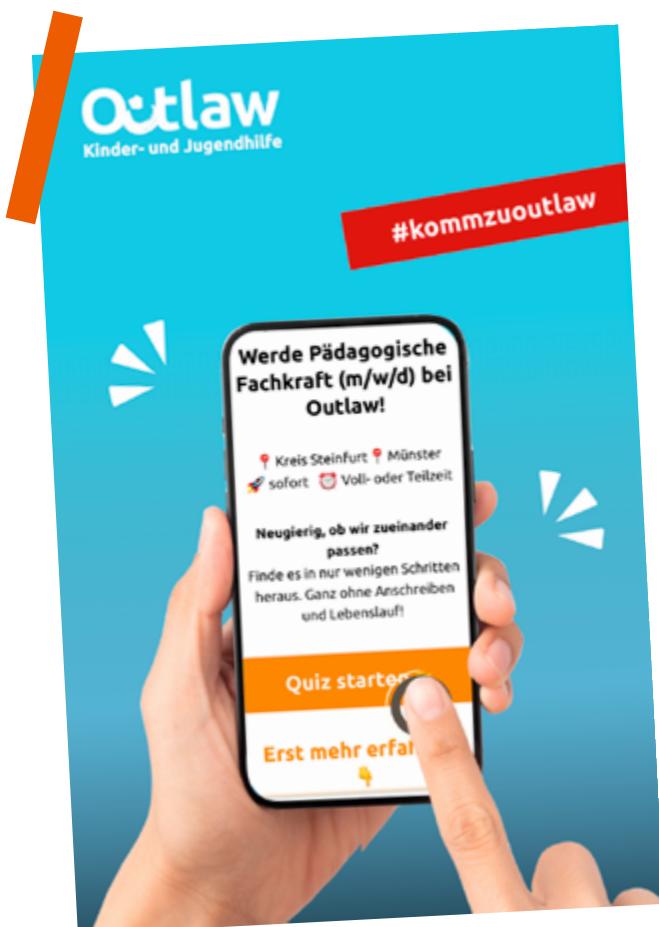
**N**Qualifizierte Fachkräfte sind das Herzstück in der Kinder- und Jugendhilfe – und hier setzt Outlaw an: Mit einem professionellen Bewerber\*innenmanagement und innovativem Social Recruiting geht die Outlaw gGmbH neue Wege im Personalmarketing. Authentisch, strategisch und nah an den Menschen zeigt das Unternehmen, wie moderne Fachkräftegewinnung heute funktioniert.

Outlaw ist ein bundesweiter Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Das Engagement der ca. 2.200 Mitarbeiter\*innen in regionalen Teams ist geprägt von Innovation und Flexibilität mit dem Ziel, die Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung junger Menschen zu fördern. Die Arbeit von Outlaw lebt von dem Einsatz qualifizierter Mitarbeiter\*innen, die sich damit identifizieren. „Deshalb ist Personal-

marketing bei uns nicht nur eine unterstützende Funktion, sondern ein strategischer Kernbereich“, erklärt Rabea Savas, Leiterin Personal. Outlaw hat das Team Personalmarketing und Recruiting gezielt verstärkt. Durch strategisches Social Recruiting gelingt es, Fachkräfte auf Outlaw aufmerksam zu machen und sie für eine Bewerbung zu begeistern. Mit wirksamen Inhalten auf sozialen Plattformen schafft das Team es, sich als attraktiver Arbeitgeber – durch Einblicke in den Arbeitsalltag, persönliche Geschichten aus dem Team oder klare Werte, die Outlaw auszeichnen, zu positionieren.

## Schnelligkeit entscheidet

„Wichtig war die Einführung strukturierter, einheitlicher und transparenter Prozesse im Bewerber\*innenmanagement für alle Bereiche von Outlaw“, erklärt Johannes Janssen aus dem Team Personalmarketing/Recruiting. Das digitale Bewerber\*innenmanagementsystem ermöglicht, sich schnell und unkompliziert über das Karriereportal bei Outlaw zu bewerben. In der Regel reichen dafür ein Lebenslauf und Zeugnisse. Durch abgestimmte Abläufe und einen einheitlichen Auswahlprozess erfolgt die erste Rückmeldung sehr zeitnah. Alle pädagogischen Fachkräfte sind im Umgang mit Bewerbungen geschult. Das alles beschleunigt die Prozesse. Um Personen in Leitungsfunktionen bei der Personalauswahl zu unterstützen, hat Outlaw teilstrukturierte Vorstellungsgespräche entwickelt. In den Gesprächen kommen sogenannte TaskCards, mit standardisierten Fragen, Fallbeispielen und praxisorientierten Aufgabenstellungen zum Einsatz. So werden die Interviews vergleichbar und können differenziert ausgewertet



- ↗ **#kommzuoutlaw auf der Website [www.outlaw-ggmbh.de/karriere](http://www.outlaw-ggmbh.de/karriere)**
- ↗ **#kommzuoutlaw – auf Instagram**

werden. Davon profitieren die Bewerber\*innen: Bei der späteren Einarbeitung können Entwicklungspotenziale gezielt berücksichtigt werden – ein wichtiger Schritt für eine nachhaltige Personalentwicklung.

## Bekanntheit schaffen und persönlicher Kontakt

„Je bekannter der Arbeitgeber, umso größer ist die Chance auf Kandidat\*innen, die zu Outlaw und dem Stellenprofil passen“, ergänzt Rabea Savas. „Mit gezielten Imagekampagnen erreichen wir als Arbeitgeber nicht nur die Fachkräfte, sondern überzeugen sie auch.“ Das Recruiting-Team setzt dabei auf zielgruppenspezifische Kommunikation – insbesondere über Social Media-Kanäle. Angesichts knapper personeller und finanzieller Ressourcen wird immer abgewogen, welche Maßnahme wirklich Wirkung zeigt.

Zusätzlich sucht Outlaw gezielt den direkten Kontakt zu potenziellen Bewerber\*innen, wie die Personalleiterin erklärt: „Fach- und Jobmessen bieten dafür eine ideale Plattform – dabei beziehen wir auch unsere pädagogischen Fachkräfte aktiv in die Teilnahme ein.“ Bei solchen Veranstaltungen kooperiert Outlaw teilweise mit der Bundesagentur für Arbeit, um die Reichweite und Sichtbarkeit weiter zu erhöhen. Darüber hinaus engagiert sich Outlaw in Forschungsprojekten sowie bei Abschlussarbeiten in Zusammenarbeit mit Fach- und Hochschulen. So unterstützt das Unternehmen nicht nur angehende Fachkräfte, sondern positioniert sich frühzeitig als attraktiver Arbeitgeber mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten.

## Schwerpunkt Social Recruiting

An Standorten mit erhöhtem Bedarf setzt Outlaw verstärkt auf die proaktive Personalakquise mittels Social Recruiting. So werden Fachkräfte erreicht, die nicht aktiv auf Jobsuche sind. Sie werden über zielgruppenorientierte Anzeigen in den sozialen Medien zu einem Quiz geleitet, das eine unkomplizierte und spielerische Möglichkeit zur Bewerbung bietet. Katharina Wolff, Koordinatorin Personalmarketing / Recruiting erläutert das Prinzip der Fragen: „Welcher Arbeitsbereich interessiert mich besonders? Wie viel Erfahrung bringe ich mit? Worauf liegt mein pädagogischer Fokus?“ Wer diese und ähnliche Fragen beantwortet, weiß schnell, ob es mit Outlaw matcht.“ Interessierte Personen hinterlegen im Anschluss an das Quiz ihre Kontaktdaten oder Bewerbungsunterlagen, damit das Recruiting-Team persönlich Kontakt aufnehmen kann. „Wichtig ist jedoch, dass das Quiz stoppt, sobald Voraussetzungen nicht erfüllt



werden. So stellen wir sicher, dass nur die Kontakte bei uns ankommen, die wirklich relevant sind“, ergänzt Katharina Wolff. Der entscheidende Unterschied zu herkömmlichen Bewerbungsmethoden ist das unkomplizierte und zeitsparende Verfahren – sowohl für Bewerber\*innen als auch für Arbeitgeber. „Man kann das Quiz von unterwegs ausfüllen, oder auch ganz bequem von der Couch. Es müssen erstmal keine Unterlagen eingescannt oder bearbeitet werden, bevor man sich bewirbt. Das nimmt eine große Hürde und mindert die Absprungrate“, berichtet Klaudia Pacon, Mitverantwortliche im Projekt.

Wenn Fachkräfte die grundsätzlichen Voraussetzungen erfüllen, Outlaw jedoch zurzeit keine passende Stelle anbieten kann, hält das Recruiting-Team Kontakt. Sie werden auf Wunsch in den Talentpool – eine eigens erstellte Plattform mit exklusivem Zugang – aufgenommen und erneut kontaktiert, sobald eine passende Position bei Outlaw zu besetzen ist.

## Strategie zeigt Wirkung

Durch die strategische Ausrichtung des Personalmarketings begegnet Outlaw wirkungsvoll den Herausforderungen im Personalbereich. So konnte die Zahl der Bewerbenden von Jahr zu Jahr gesteigert werden: Zwischen 2022 und 2024 hat sich diese nahezu verdoppelt – trotz sinkender Anzahl der Stellenausschreibungen. Die Kombination verschiedener Maßnahmen ermöglicht es, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen sowie auf den demografischen Wandel zu reagieren. Gleichzeitig kann Outlaw sich als zukunftsorientierter und wertebasierter Arbeitgeber positionieren.

■ Katharina Wolff  
Outlaw gGmbH

# Zukunft gestalten im ländlichen Raum: Fachkräfte gewinnen und halten

Perspektive eines Trägers der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

**D**er Fachkräftemangel im sozialen Bereich ist längst keine Zukunftssorge mehr, sondern Realität. Freie Träger, die täglich mit und für Menschen arbeiten, spüren diesen Druck mit besonderer Schärfe. Auch wir als Mediencooperative Steinfurt e.V. stehen vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sie zu halten – und ihnen zugleich Bedingungen zu bieten, die echte Wertschätzung ausdrücken.

Für uns als Träger im ländlichen Raum ist Fachkräftegewinnung kein Randthema, sondern eine Frage der Zukunftsfähigkeit. Denn unsere Arbeit steht und fällt mit den Menschen, die sie mit Haltung und Engagement tragen. Dabei zeigt sich: Wer Fachkräfte langfristig binden will, braucht Strukturen der Sorge und Vorsorge, getragen von einer gelebten Feedback- und Wertschätzungskultur.

## Zwischen Medien, Bildung und Sozialarbeit: Wer wir sind

Seit 35 Jahren engagieren wir uns als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe für Kinder, Jugendliche und Familien im Kreis Steinfurt. Unser Spektrum reicht von Offener Kinder- und Jugendarbeit über mobile Jugendarbeit und Schulsozialarbeit bis hin zu medienpädagogischen Projekten, Integrationsarbeit, Präventionsprogrammen und in-

ternationaler Jugendarbeit. Diese Vielfalt ist unsere Stärke – und zugleich eine Herausforderung. Sie erfordert Fachkräfte, die interdisziplinär denken, sozial handeln und medienkompetent agieren. Doch gerade im ländlichen Raum wird es immer schwieriger, solche Menschen zu finden.

## Nachwuchs fördern, bevor der Mangel entsteht

Wir sind überzeugt: Nachwuchsarbeit ist die nachhaltigste Form der Fachkräftegewinnung. Wer junge Menschen früh an soziale Berufsfelder heranführt, ermöglicht nicht nur Erfahrung, sondern Identifikation. Ein besonderer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Koordination des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) mit derzeit rund 35 Einsatzstellen. Diese Arbeit hat sich als echte Talentschmiede erwiesen.

## Das FSJ als Einstieg in soziale Berufe

Über unser Programm GO-FSJ bieten wir jungen Menschen weit mehr als ein Überbrückungsjahr. Wir eröffnen ihnen ein Lernfeld, in dem sie Verantwortung übernehmen, sich ausprobieren und soziale Berufe praktisch erleben können. Begleitet durch Seminare, Mentoring und pädagogische Reflexion entsteht bei vielen der Wunsch, diesen Weg weiterzugehen – oft in Form eines Studiums der Sozialen Arbeit oder Pädagogik. Immer wieder kehren ehemalige



„Durch meine Erfahrungen im FSJ-Programm konnte ich mit gestärkter Selbstsicherheit in das duale Studium an der Saxion Hogeschool starten. Dank der bestehenden Zusammenarbeit zwischen Träger und Hochschule gelang ein nahtloser Übergang und enger Theorie/Praxis-Transfer. Seitdem konnte ich mich durch die enge Begleitung in den Praxisstellen stets weiterentwickeln, Erfahrungen sammeln, Unsicherheiten abbauen, Kompetenz stärken und Interessensbereiche entwickeln. So durfte ich erfahren, dass persönliche Beziehungsarbeit, Fehlertoleranz und eine kritisch-reflektierende Feedbackkultur den Grundstein für die Entwicklung von Persönlichkeiten hin zu haltungsstarken Fachkräften legt. Ich bin sehr dankbar, davon profitieren zu können.“

**Gideon Schürmann**



„Mein Werdegang vom Praktikanten zur pädagogischen Fachkraft bis hin zur Leitung eines Jugendzentrums verlief stets in enger Verbindung mit dem Studium. Die Kombination aus theoretischem Lernen und kontinuierlicher Praxiserfahrung hat sich als ideale Grundlage erwiesen. Besonders der enge und direkte Austausch mit meinem Anleiter war dabei ein entscheidender Faktor. Er ermöglichte mir, fachliche Inhalte im Alltag gezielt zu vertiefen, eigene Haltungen zu reflektieren und Verantwortung Schritt für Schritt zu übernehmen. Durch diesen Weg habe ich Sicherheit, Routine und ein tiefes Verständnis für die Offene Kinder- und Jugendarbeit gewonnen.“

**Maximilian Longwitz**

Freiwillige als Fachkräfte zurück – der schönste Beweis dafür, dass Nachwuchsarbeit wirkt.

## Praktika und Hochschulkooperationen

Wir öffnen unsere Türen für Studierende und Praktikant\*innen aus den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik und Medienbildung. Praktika verstehen wir nicht als Nebentätigkeit, sondern als Lernräume mit klaren Zielen, Reflexion und Eigenverantwortung. Wer bei uns Ideen einbringen kann, bleibt häufig über das Praktikum hinaus verbunden. Besonders wertvoll ist dabei unsere Kooperation mit der SAXION University of Applied Sciences in Enschede (NL). Ihre Studiengänge in Sozialer Arbeit, Medien und Bildung passen hervorragend zu unseren Praxisfeldern. Gemeinsame Projekte, Abschlussarbeiten und Austauschprogramme begeistern junge Fachkräfte frühzeitig für Tätigkeiten in sozialen Organisationen – grenzüberschreitend und zukunftsorientiert.

## Gute Arbeit braucht gute Bedingungen

Wer Fachkräfte gewinnen will, muss ihnen Bedingungen bieten, die sie zum Bleiben bewegen. Neben einem respektvollen Miteinander, Gestaltungsfreiheit und Fortbildungsmöglichkeiten ist für uns angemessene Bezahlung ein zentrales Element gelebter Wertschätzung. Mit Unterstützung der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG) haben wir tarifliche Strukturen implementiert, die unseren Mitarbeitenden Sicherheit, Fairness und Transparenz geben. Das ist für uns mehr als eine finanzielle Entscheidung – es ist ein kulturelles Bekenntnis: Wer soziale Verantwortung trägt, verdient auch eine verlässliche und faire Vergütung. Faire Bezahlung stärkt Bindung, Motivation und Professionalität. Sie signalisiert, dass soziale Arbeit nicht nur ideell, sondern auch ökonomisch wertgeschätzt wird.

## Entwicklung, Beteiligung und Kultur der Anerkennung

Neben finanzieller Anerkennung setzen wir auf eine Arbeitskultur, die persönliche Entwicklung und aktive Be-

teiligung fördert. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen in Medienpädagogik, Inklusion, Prävention und Digitalität ermöglichen unseren Mitarbeitenden, ihr Wissen kontinuierlich zu erweitern und neue Impulse in die Praxis zu tragen. Ebenso wichtig ist uns die Mitgestaltung: Fachkräfte werden aktiv in Konzept- und Projektentwicklungen eingebunden – Verantwortung wird geteilt, nicht delegiert. Flexibilität verstehen wir als Ausdruck moderner Arbeitskultur. Familienfreundliche Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und hybride Formen der Zusammenarbeit sind bei uns selbstverständlich. Eine offene Feedbackkultur und wertschätzende Kommunikation prägen den Alltag in unseren Teams. Darüber hinaus schaffen wir nachvollziehbare Karrierepfade – vom FSJ über Praktikum bis hin zu Fach- und Leitungspositionen. So entsteht ein Umfeld, in dem Mitarbeitende wachsen können, sich gesehen fühlen und langfristig bleiben möchten.

## Zukunft braucht Haltung – und junge Menschen

Fachkräftegewinnung ist keine Rekrutierung, sondern Beziehungsarbeit. Sie lebt von Begegnung, Vertrauen und Sinn. Wenn junge Menschen bei uns erleben, dass soziale Arbeit Gestaltungskraft hat, entsteht mehr als nur Personalgewinn – es entsteht Haltung. Eine Haltung des Miteinanders und des voneinander Lernens, getragen von einer kollegialen Feedbackkultur. So verstehen wir Fachkräftebindung: als gemeinsame Entwicklung.

Die Verbindung von FSJ, Hochschulkooperationen und tariflich gesicherter Beschäftigung bildet für uns den Dreiklang einer zukunftsfähigen Sozialarbeit. Nur wenn wir Wertschätzung, Professionalität und Beteiligung zusammendenken, bleiben wir als Träger glaubwürdig und attraktiv – für die Menschen, mit denen wir arbeiten, und für die, die bei uns arbeiten wollen. Die Zufriedenheit unserer jungen Kolleg\*innen zeigt uns: Wir sind auf dem richtigen Weg.

■ *Ralf Bornstedt, Jörg Harde  
Mediencooperative Steinfurt e.V.*



# Fachkräfte in der Jugendarbeit gewinnen: Weiterbildung als Schlüssel

Fachkräftemangel und hohe Fluktuation stehen im Alltag der Kinder- und Jugendarbeit neben dem Auftrag, junge Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen. In diesem Kontext wird es zunehmend wichtiger, gute Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Die Paritätische Akademie NRW bietet gezielte Weiterbildungsangebote, die Organisationen dabei unterstützen, neue Mitarbeiter\*innen zu finden und langfristig mit ihnen zusammenzuarbeiten.

**D**abei ist es hilfreich, in diesem Kontext zwei unterschiedliche Schwerpunkte von Weiterbildungen der Paritätischen Akademie NRW zu unterscheiden: Zum einen Seminare, die darauf abzielen, Organisationen strategisch zu unterstützen – zum Beispiel darin, wie sie im umworbenen Bewerber\*innenmarkt auf professionelle Art Fachkräfte gewinnen und binden. Zum anderen gibt es Seminare, in denen die Fachkräfte direkt ihre pädagogischen, methodischen und persönlichen Kompetenzen weiterentwickeln. Die Mitarbeitenden werden gestärkt und dadurch die Organisation. Beide Ansätze ergänzen sich ideal und bilden zusammen ein umfassendes Konzept, um Fachkräfte zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu halten.

## Forum Fachkräfteentwicklung: Austausch und Vernetzung

In Seminaren der Paritätischen Akademie NRW, die speziell die Gewinnung und Bindung von Fachkräften unterstützen,

behandeln die Teilnehmenden beispielsweise aktuelle Recruiting-Strategien, Onboarding-Prozesse, Employer Branding und Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiter\*innenbindung. Dadurch gewinnen Einrichtungen konkrete

Durch gezielte berufliche Fortbildungen ergeben sich neue Chancen, Fachkräfte zu finden und zu binden. Unter dem Motto „Organisationen stärken – Fachkräfte entwickeln – Zukunft sichern“ finden soziale Organisationen Angebote zur Fachkräftegewinnung und -bindung. Neue Angebote zur Fachkräftegewinnung für 2026 finden Sie gegen Jahresende auf der Website der Paritätischen Akademie NRW:

☞ [www.paritaetische-akademie-nrw.de/seminare-fachkraefteentwicklung](http://www.paritaetische-akademie-nrw.de/seminare-fachkraefteentwicklung)

Werkzeuge, um neue Mitarbeitende in die Organisation zu holen und Teams nachhaltig zu stärken.

Die Paritätische Akademie NRW bietet auf ihrer Webseite eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten zur Fachkräfteentwicklung an, die speziell auf die Bedürfnisse der sozialen Arbeit zugeschnitten sind. Die Fahrtrichtung lautet „Organisationen stärken – Fachkräfte entwickeln – Zukunft sichern“. Unter diesem Stichwort finden sich praxisorientierte Weiterbildungen in unterschiedlichen Formaten – von Präsenzseminaren über digitale Formate bis hin zu Inhouse-Schulungen.

## Chancen zur Weiterentwicklung anbieten

Organisationen sind gefordert, Mitarbeitende langfristig zu binden. Dazu gehört auch, die Kompetenzen der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln und ihnen neue Aufgaben- und Karriereoptionen zu bieten. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es entscheidend, Mitarbeitenden Entwicklungschancen zu bieten und sie unter anderem durch neue Perspektiven zu halten. Fachkräften zu helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern und somit die Qualität der Jugendarbeit zu sichern, ist definitiv ein Gewinn für die Organisation, das Team und die jungen Menschen, die betreut werden.

Wer in der Jugendarbeit tätig ist, weiß: Kein Tag ist wie der andere. Zwischen Gruppenstunden, Projekten, Freizeiten und Gesprächen mit Jugendlichen brauchen Fachkräfte pädagogische Kompetenz und Wissen über Themen wie Kinderschutz, Inklusion und Antidiskriminierung sowie Organisationstalent und Empathie – und den Mut, immer wieder neue Wege zu gehen. Damit das gelingt, bietet die Paritätische Akademie NRW ein breites Spektrum an Weiterbildungen, die genau dort ansetzen, wo der Arbeitsalltag herausfordert. Dazu gehören auch zahlreiche Weiterbildungen für Führungskräfte, um erfolgreich mit Teams zusammenzuarbeiten. Diese Angebote decken ein breites Spektrum ab, darunter Themen wie die angesprochenen pädagogischen Kompetenzen, aber auch Kommunikation, Führungskompetenz, Resilienz, Digitalisierung und Teamentwicklung.

## Nah am Praxisalltag mit frischen Impulsen für die Teilnehmenden

Was alle Angebote der Paritätischen Akademie NRW auszeichnet, ist ihre Nähe zur Praxis. Die Dozent\*innen bringen langjährige Erfahrung aus der sozialen Arbeit mit und wissen, wie Theorie und Alltag verknüpft werden müssen, damit am Ende nicht nur neue Ideen, sondern auch umsetzbare Lösungen stehen. Es geht nicht nur um Input, sondern auch um Austausch. Die Seminare schaffen Räume für Vernetzung, Inspiration und neue Ideen – und sind damit oft der Startpunkt für innovative Projekte in der Jugendarbeit.

Schulungen werden auch als Inhouse-Angebote angeboten. Diese maßgeschneiderten Fortbildungen werden direkt in den Einrichtungen durchgeführt und spezifisch auf die Bedürfnisse der Organisation und ihrer Mitarbeitenden abgestimmt. Dies ermöglicht eine besonders zielgerichtete und effektive Weiterbildung. Organisationen können so gezielt ihre Teams stärken und an neue Herausforderungen anpassen.

■ *Florian Schmitz  
Paritätische Akademie NRW*



# Mythos Neutralitätsgebot: Wir sind nicht neutral!

„**Jugend(sozial)arbeit** steht – laut § 11 SGB VIII und §§ 2, 3 des Kinder- und Jugendförderungsgesetzes NRW (3. AG-KJHG NRW) – in der Pflicht, junge Menschen zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und sozialem Engagement zu befähigen. Genau das tun unsere Träger – und zwar mit aller Klarheit gegen Ausgrenzung, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Antisemitismus und jede Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Dafür stehen wir alle gemeinsam ein. Wenn Akteur\*innen, die sich für eine offene und demokratische Gesellschaft stark machen, plötzlich unter Rechtfertigungsdruck geraten, dann läuft etwas grundlegend falsch. Wer sich gegen Rechtsextremismus stellt, ist nicht das Problem – sondern Teil der Lösung. Während hier versucht wird, Zweifel zu säen, leisten unsere Träger täglich praktische Demokratieförderung – in Jugendzentren, Theaterprojekten, Sozialtrainings, Verbandsgruppen, Werkstätten, Beratungsstellen und mobilen Teams. Wir tun das fundiert, transparent, gesetzlich legitimiert – und mit Haltung. Unsere Arbeit ermöglicht, dass junge Menschen Räume finden, in denen sie lernen, ihre Stimme zu erheben.

Wir erwarten von allen demokratischen Parteien, dass diese Räume auch morgen noch offenstehen. Die dem Arbeitskreis G5 angehörenden freien Träger der Kinder- und Jugendförderung stellen in den Kommunen in NRW wertvolle (Frei-)Räume für junge Menschen zur Verfügung und wirken damit aktiv an einer lebendigen Demokratie mit.

Junge Menschen sind unsere Zukunft. Gleichzeitig erleben wir, dass freie Träger der Kinder- und Jugendförderung vermehrt mit dem Hinweis auf das sog. Neutralitätsgebot unter Druck gesetzt werden. Dabei ist Jugend(sozial)arbeit schon nach ihrem gesetzlichen Auftrag (§ 11 und 12 SGB VIII) nicht neutral und muss es auch nicht sein.

Wir erwarten von allen demokratischen Parteien im Landtag wie auch in den Kommunen in NRW, dass sie Angriffen auf verfassungsrechtlich verbrieftete Rechte der freien und gemeinwohlorientierten Jugend(sozial)arbeit entschieden entgegentreten.“

*Auszug aus der Stellungnahme des Arbeitskreises G5 zur Anhörung zur Drucksache 18/13826 („Wahrung der politischen Neutralität...“) auf Antrag der AfD im Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend des Landtags NRW (2. Oktober 2025)*

☞ [https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/G5\\_Stellungnahme\\_Anhöhung\\_A04\\_Politische\\_Neutralität.pdf](https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/G5_Stellungnahme_Anhöhung_A04_Politische_Neutralität.pdf)

↗ **Weiteres Material zum Thema finden PJW-Mitglieder im Mitgliederbereich Extranet.**

☞ <https://extranet.paritaet-nrw.org/fachberatung/jugend-und-kulturarbeit-pjw-nrw/themen/demokratie--rechtspopulismus>

**IMPRESSUM**

Paritätisches Jugendwerk NRW,  
Arbeitsgemeinschaft im  
Paritätischen Wohlfahrtsverband  
Nordrhein-Westfalen e.V.  
Loher Straße 7  
42283 Wuppertal

[www.pjw-nrw.de](http://www.pjw-nrw.de), Tel.: 0202/28 22-250,  
[pjw@paritaet-nrw.org](mailto:pjw@paritaet-nrw.org)

**Redaktionsschluss für das  
info 01.2026:** 19. Dezember 2025  
**Thema:** Initiativen-Preis 2025

**Redaktion:**

Simon Schäfer, Desirée Holz, Ahmet Edis, Ute Fischer, Katharina Henrichs, Marina Ramin, Heike Voggenthaler

Die mit Namen gekennzeichneten Artikel müssen nicht unbedingt mit der Meinung des Herausgebers übereinstimmen.

**Druck:**

dieUmweltDruckerei GmbH,  
Druck klimaneutral auf 100 %  
Recycling-Papier mit Bio-Farben

**Fotos:**

Titel Jackson Simmer, Unsplash; S. 2/3  
Gunda Voigts, Julia Hallmann; S. 4/5 Canva;  
S. 6/7 Canva; S. 8/9 Outlaw gGmbH;  
S. 10/11 Mediencooperative Steinfurt;  
Icons S. 3/4/11/12: AdobeStock/sapunkle  
Herzlichen Dank!

**Konzeption und Gestaltung:**  
blickpunkt x, Köln

**Gefördert vom**

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Dieses Info finden  
Sie als PDF auf  
unserer Website  
unter Service –  
Publikationen.

