



Strategien für den Fachkräftemangel in Kindertageseinrichtungen

Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix – welche Wege gehen
die Länder?

Prof. Dr. Tina Friederich
WiFF Fachforum am 27. Juni 2024 in Berlin



Strategien für den Fachkräftemangel

Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix - Wege der Länder

1. Umgang mit dem Fachkräftemangel
2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern
3. Auswirkungen der Strategien
4. Vorschläge zum Umgang mit dem neuen Personalgefüge



An Kitas fehlen mehr als 125.000 Fachkräfte

Das Gute-Kita-Gesetz von 2019 sollte für eine bessere Betreuung an Kindertagesstätten sorgen. Laut einer aktuellen Studie zeigt sich jedoch eine gegenteilige Entwicklung.

3. Juni 2024, 8:31 Uhr / Quelle: ZEIT ONLINE, dpa, AFP, Iak / 913 Kommentare /



Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag

Mehr Fachkräfte in Kitas und Ganztag: Lisa Paus legt Strategie zur Fachkräftege- winnung vor

Die neue Gesamtstrategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Kinderbetreuung zielt darauf ab, die Situation für Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte zu verbessern und neue Fachkräfte zu gewinnen.

21.05.2024
Aktuelle Meldung



sgsgewerkschaft

WEGWEISER VER.DI TV ÜBER UNS
e Arbeit Mit Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld durch jede Krise Mindestlohn: Warum er auf 15 Euro steigen sollte < >

SOS Kita: 27.000 Hilferufe

Angestellte aus Kindertagesstätten fordern bessere Bedingungen und mehr Personal. Landesweite Gefährdungsanzeigen, Proteste, Mahnwachen und eine erste Anhörung "Für Pädagogische Qualität und Entlastung" in Berlin sollen endlich politisches Gehör verschaffen



Macht Personalnot
27. Juni 2024



1. Umgang mit dem Fachkräftemangel

- **Ausweitung von Ausbildungsplätzen** in allen Ländern:
 - Ausbildung zur Erzieher*in: stetiger Zuwachs aber unterschiedlich in den Ländern zw. 2 bis 5 % bundesweit, Absolvent*innen zuletzt 0%
 - Kinderpflege (-1 bis 4%) geringer Zuwachs als Sozialassistenten (-4 bis 5%), Absolventen zuletzt +5%/0%
 - Kindheitspädagogisches Studium -1% bis 11%, Absolvent*innen zuletzt -10% (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023)
- **Etablierung neuer Ausbildungswege:** Vollzeitschulisch, teilzeitschulisch, berufsbegleitend, praxisintegriert, um mehr junge Menschen ein passendes Ausbildungsmodell anzubieten
- **Quereinstiegsmodelle und Schnellqualifizierungen** in verschiedenen Ländern z.B. Pädagogische Fachkraft in BY oder MV
- **Erweiterung von Personalverordnungen** – in allen Ländern
- **Gewinnung von Personen im Ausland** sowie die Anerkennung der Qualifikationen – 5 % in Kindertageseinrichtungen, Gleichwertigkeitsprüfungen 2022 2.229 Verfahren – d.h. 0,3 % des Personals in Kitas (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 141)



1 . Umgang mit dem Fachkräftemangel

Was haben die Lösungen gebracht?

- *Ausbildungsausweitung* reicht meist nicht aus z.B. BY, dennoch erheblicher Umfang
- *Quereinstiegsmodelle* tragen nicht im erhofften Umfang zur Fachkräftegewinnung bei (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, Grgic 2023, S. 30)
- *Erweiterung von Personalverordnungen* – zeigt bislang nur geringe statistische Effekte, verändert aber das Gefüge
- *Personen mit ausländischen Qualifikationen* – steigerungsfähig im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern mit weniger reguliertem Zugang (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023)

Weitere Vorschläge

- Multiprofessionelle Teams
- Steigerung der Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund
- Personalbindung, Gesundheitsförderung, Kita-Helfer...

2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



3 Typen von Fachkräftekatalogen (Grgic & Friederich 2023)

- *Eng gefasste, sozialpädagogisch orientierte Fachkräftekataloge* – Z.B. HB, SL – keine Öffnung für allgemeine pädagogische Abschlüsse auf Hochschulniveau oder weitere nicht-pädagogische Abschlüsse
- *Akademisch erweiterte pädagogisch orientierte Fachkräftekataloge*: BY, BB, HE, NI, SN, ST, SH, TH, in 5 Ländern mit spez. Anforderungen z.B. spez. Studienschwerpunkt, Praxiserfahrungen oder Weiterbildungen, in BY und BB nur als Zweitkraft zugelassen – 4 von 8 zeigen gleichzeitig Tendenzen, für unqualifizierte Personen zu öffnen
- *Multiprofessionell orientierte Fachkräftekataloge*: 6 Länder (BW, BE, HH, MV, RP, temporär NW) weitere Öffnung z.B. für therapeutische Abschlüsse auf Berufsfachschulniveau v.a. Logopäd*innen, Ergo- und Physiotherapeut*innen, Berufe der Gesundheitspflege v.a. Krankenpflege, Hebammen und Familienpfleger*innen, teilweise mit Qualifizierungsaufgaben z.B. 25 Tage in BW bzw. 128 bis 250 h in den anderen Ländern

2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



Was haben diese Öffnungen gebracht?

- Akademisch erweiterte Fachkräftekataloge führen tatsächlich zu einem höheren Akademikeranteil in KITAS (außer in BY und BB)
- Bei multiprofessionell orientierten Fachkräftekatalogen gibt es bei Gesundheitsdienstberufen nur moderat höhere Beschäftigungsanteile dieser Berufsgruppen (bis zu 2 %), bei sonstigen nicht-pädagogischen Abschlüssen zeigen BW, BE, HH einen leicht überdurchschnittlichen Anteil von 6-7 % (Bundesschnitt 4 %) – vermutlich weil hier sehr viel zugelassen wurde auch Tagespflege und Akademiker
- Insgesamt Anteil der Beschäftigten mit nicht pädagogischen Ausbildungen bei 8 %, allerdings in der Hälfte der multiprofessionell orientierten Länder zw. 9 und 12 %

=> Personalgefüge bundesweit insgesamt „**robust**“ (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023, S. 32)

2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



Grgic 2023

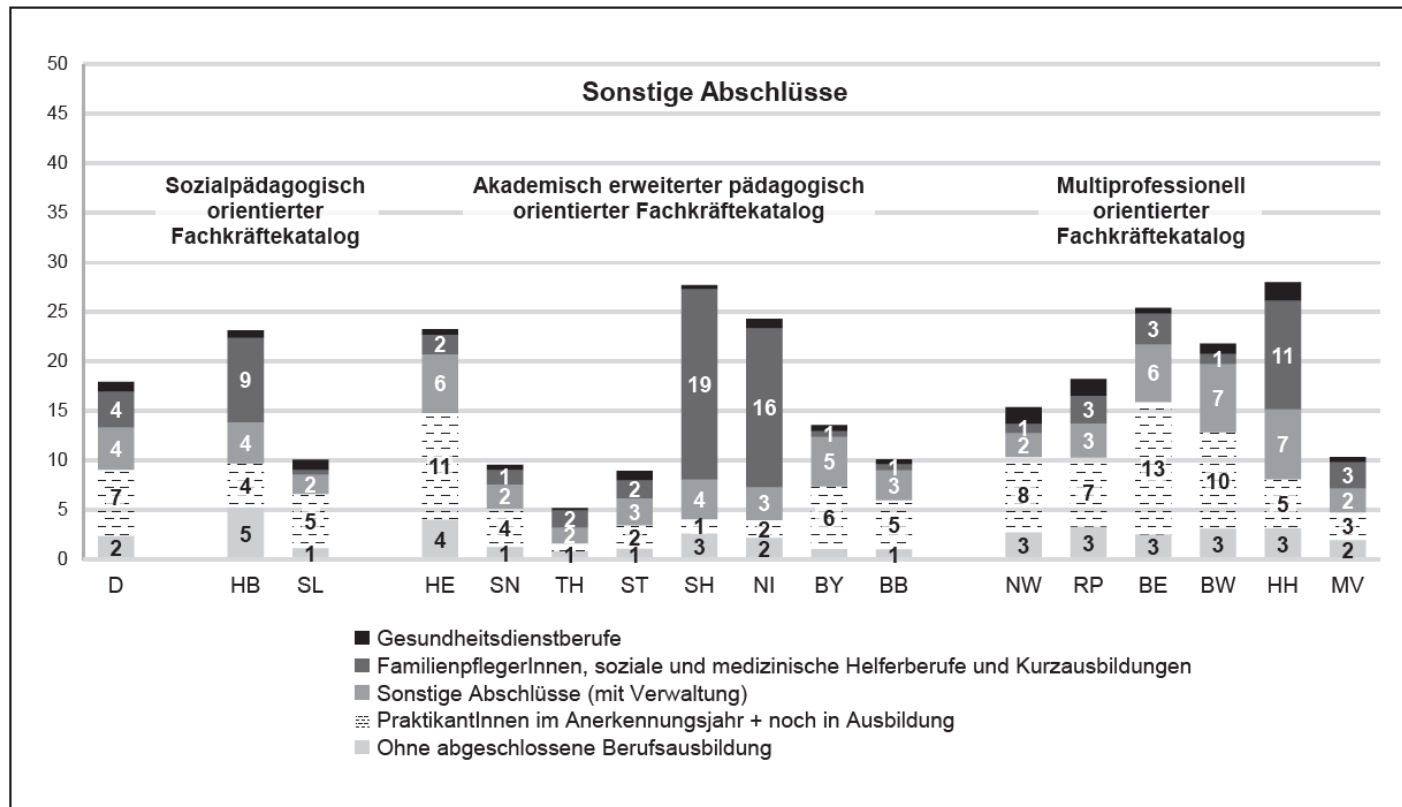
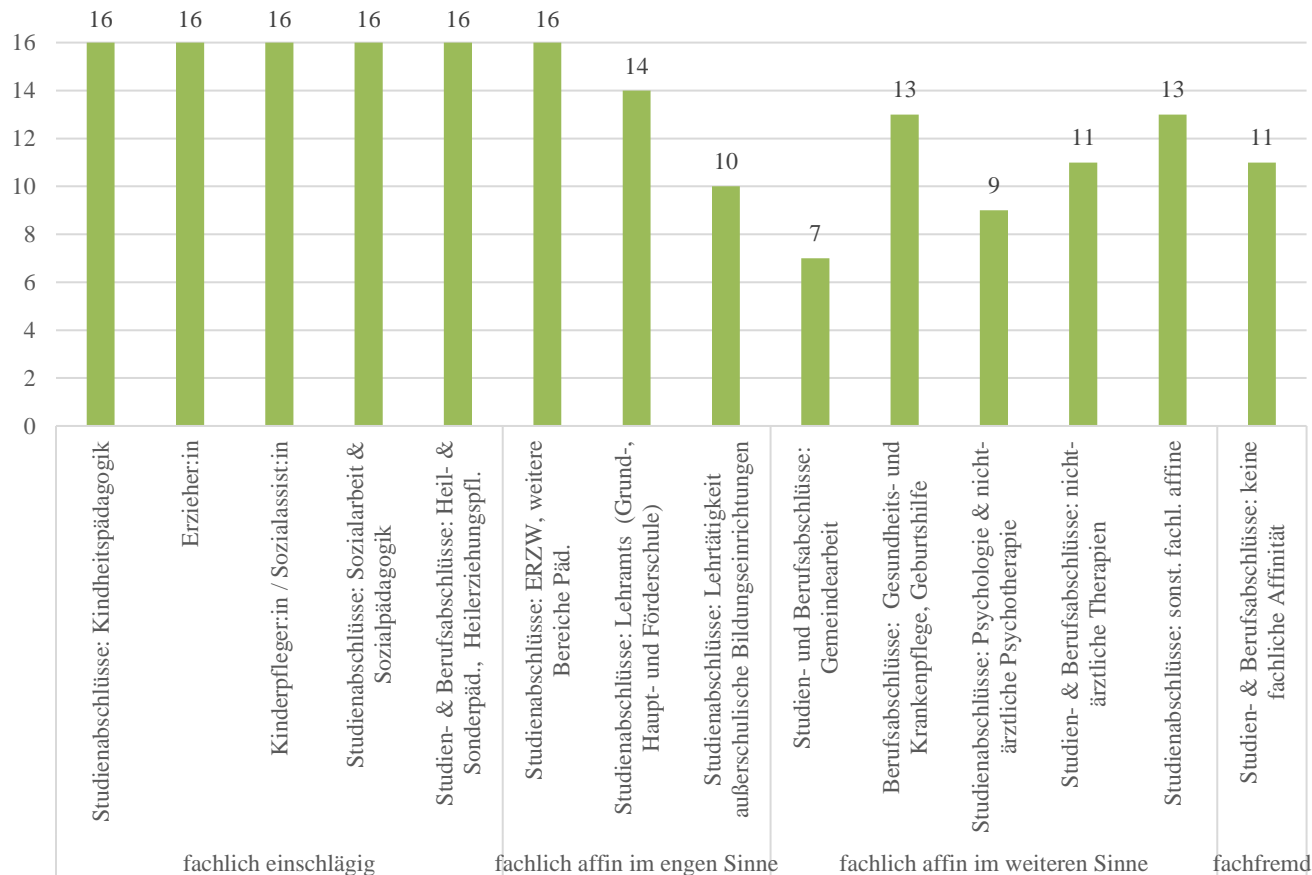


Abb. 2: Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen 2022 nach sonstigem Abschluss, Art der Fachkräftecataloge und Bundesländern (in %) (Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik 2022, eigene Berechnungen).

2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



Ergebnisse von Fuchs-Rechlin, Birkel-Barmsen & Meiner-Teubner
(i.E.) – andere Gruppierung der Qualifikationen



2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



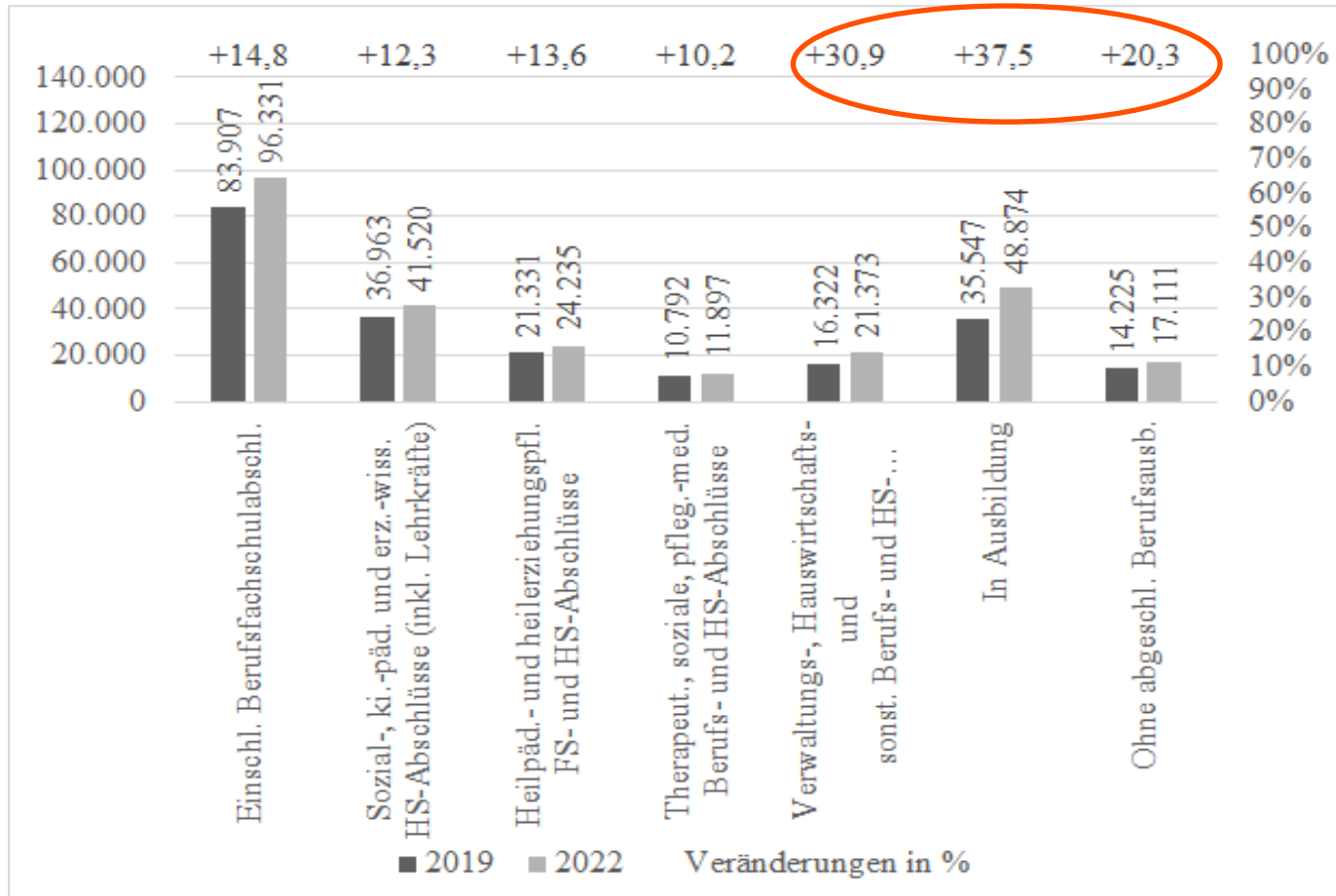
Ergebnisse von Fuchs-Rechlin, Birkel-Barmsen & Meiner-Teubner (i.E.)



2. Fachkräfte-Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



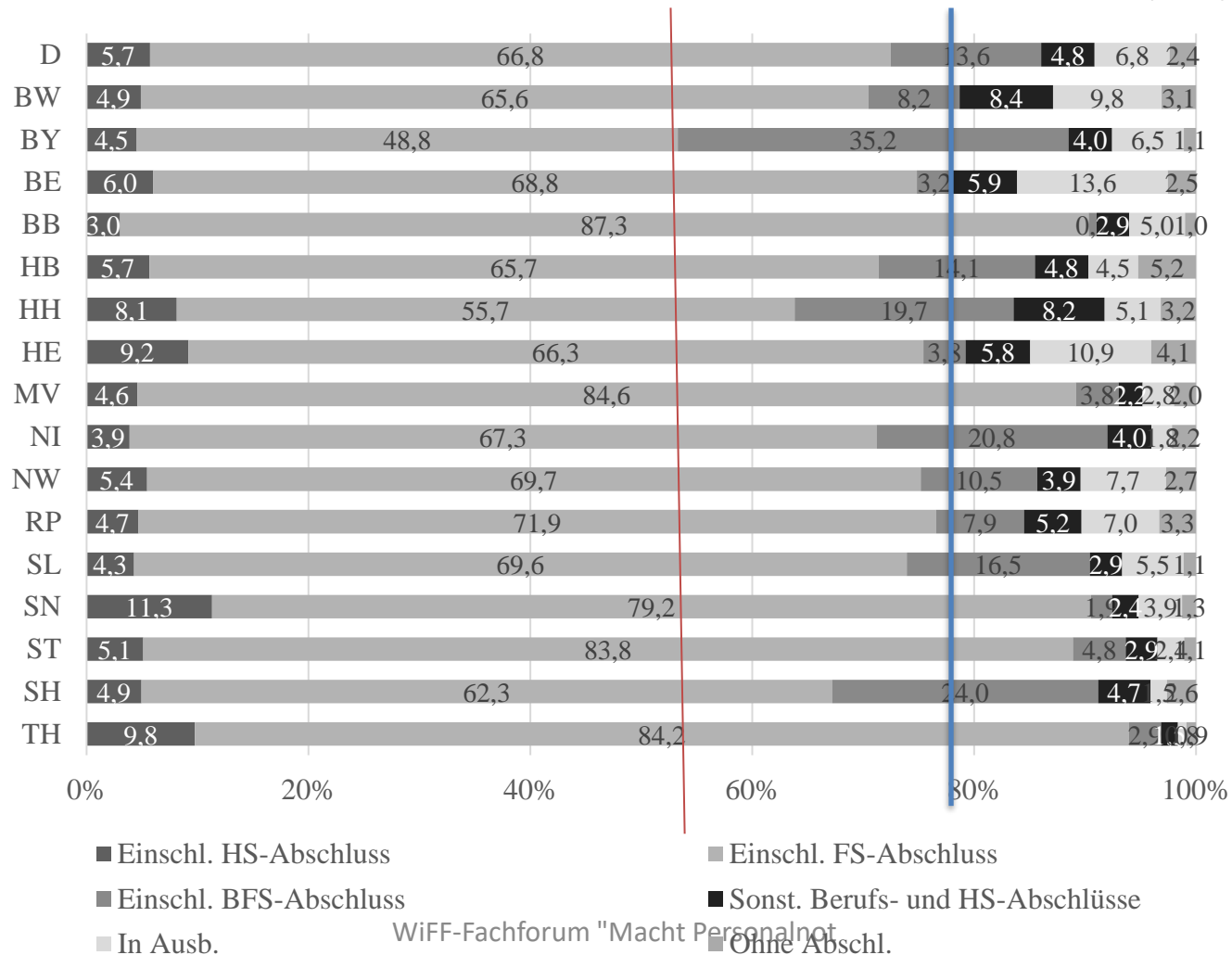
Ergebnisse von Fuchs-Rechlin, Birkel-Barmsen & Meiner-Teubner (i.E.)



2. Fachkräfte-Ergänzungskräfte- Assistenzkräfte-Mix in den Ländern



Ergebnisse von Fuchs-Rechlin, Birkel-Barmsen & Meiner-Teubner (i.E.)





3. Auswirkungen der Strategien

Zu konstatieren:

- Neues Personal wird erschlossen
- Die Zusammensetzung des Kita-Personals ändert sich, die Fachkraftquote sinkt, die Zunahme von nicht fachaffinem Personal ist deutlich

Problem:

- Öffnung des Arbeitsmarkts lässt diesen weniger attraktiv werden (Grgic 2020)
- Imageproblem (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023)
- Höhere Fluktuation, Arbeitszufriedenheit sinkt, Qualität sinkt (Fröhlich-Gildhoff u.a. 2021)

3. Auswirkungen der Strategien auf die Teams und die Qualität



Studie TEAM BaWü (Weltzien u.a. 2016)

Ausgangsfrage: gibt es Zusammenhänge zwischen der Heterogenität von Kita-Teams, der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und der pädagogischen Qualität/Prozessqualität in den Kitas?

- 25 Einrichtungen haben teilgenommen, knapp 500 Fachkräfte, 3 Zeitpunkte
- 67 % der FK war einschlägig-traditionell qualifiziert, 13,8 % einschlägig-hoch (Studium), 12,2% nicht einschlägig qualifiziert (zusätzlich 6,7 % Auszubildende)
- Veränderte Zulassungsbedingungen in BaWü seit Novellierung des Kindertagesbetreuungsgesetzes in 2013: neue FK, die nicht als Erzieher*in/Kinderpfleger*in ausgebildet waren, lag zw. 5-50% je Einrichtung, 20 Einrichtungen hatten nicht-einschlägig ausgebildetes Personal

3. Auswirkungen der Strategien auf die Teams und die Qualität



Fluktuation: nach dem 3. Messzeitpunkt (15 Monate) hatten nur 5 Einrichtungen die gleiche Besetzung, Zuwachs an traditionellen Berufsgruppen – umso höher, je mehr nicht-einschlägig qualifizierte Personen

Arbeitszufriedenheit: hohe Varianz, Abfall der Befürwortung multiprofessioneller Teams, einschlägig-traditionelle FK haben die meisten Vorbehalte, insgesamt nimmt die Arbeitszufriedenheit signifikant ab (ev. nichtabhängig von der Teamzusammensetzung)

Zusammenhänge zw. Teamstruktur und Prozessqualität: Anteil der nicht-einschlägig qual. FK hängt tendenziell neg. mit der Qualität zusammen, neg. Zusammenhänge zeigen sich in kleinen Teams deutlicher als in großen (Fröhlich-Gildhoff u.a. 2021)

4. Vorschläge zum Umgang mit dem neuen Personalgefüge



Schlussfolgerungen

- Fast alle Bundesländer haben ihren Fachkräftecatalog geöffnet – wird sich langfristig auch statistisch deutlicher abbilden – große Heterogenität
- Der Fachkräfte-Ergänzungskräfte-Mix verändert sich und kann zu zusätzlichen Schwierigkeiten führen – der Anteil der Ergänzungskräfte steigt, der Anteil des nicht fachaffinen Personals auch
- Umgang mit nicht-pädagogischen Berufsgruppen ist bislang in Kitas nicht verbreitet – Lern- und Entwicklungsprozesse sind erforderlich
 - Nur wenig Aufgabenteilung, klassische Positionen (Leitung, Fach- und Ergänzungskraft, ev. Hauswirtschafts- [13%] und Verwaltungskräfte [1 %]) – alle machen alles
 - Vor allem die klassischen Berufe wie Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in, Sozialpädagog*in, Kindheitspädagog*in
 - Integration von Quereinsteigenden ist eine Herausforderung, Fachkräfte können sich degradiert fühlen, wenn es keine Aufgaben- oder Entlohnungsdifferenzierung gibt

=> Entwicklungserfordernisse

4. Vorschläge zum Umgang mit dem neuen Personalgefüge



Zusammenarbeit in heterogenen Teams ist kein Selbstläufer

- Mehr Ressourcen zur Teamentwicklung: Entwicklung einer gemeinsamen Haltung und eines pädagogischen Wertekerns, gemeinsam und klar abgestimmte Aufgabenteilung, Anerkennung von Diversität im Team als Ressource
- Langfristige Sicherung der Arbeitszufriedenheit (z.B. über Personalentwicklung, Weiterbildung) und der Qualität über eine gute Mischung an (hoch-)qualifizierten Fachkräften und gering-qualifiziertem und fachfremdem Personal
- Gemeinsame und individuelle Qualifizierungsprozesse (Inhouse-Teamfortbildungen, Übernahme von Funktionen, Spezialisierungen, Anleiter- und Einarbeitungskonzepte) (Fröhlich-Gildhoff & Weltzien 2023) mit entsprechenden Stellenprofilen (Weltzien u.a. 2021)
- Leitungsposition gewinnt an Bedeutung, da dort diese Prozesse gesteuert werden (Grgic & Friederich 2023)

=> **Organisationsentwicklung Kita**



Autorengruppe Fachkräftebarometer (2023): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2023. Zugriff unter <https://www.fachkraeftebarometer.de/> (13.6.2024)

Grgic, M. (2023): Quantitative Ergebnisse zur Zusammensetzung, Rekrutierung und Gewinnung des Kita-Personals. In: Katholische Stiftungshochschule München (Hrsg.): Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen in Bayern. Analyse der Zugangswege und Zusammensetzung des bayerischen Kita-Personals im Vergleich zu zentralen Daten sowie Empfehlungen für die Fachkräftegewinnung. S. 14-45. Zugriff unter https://www.ksh-muenchen.de/fileadmin/user_upload/KSH_Analyse_Fachkraeftemangel_Bayern_Empfehlungen_2023.pdf (25.6.2024)

Grgic, M. (2020): Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung. – Entwicklung des Mandats, der Lizensierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72, Sonderheft Berufe und soziale Ungleichheit, S. 197 – 227. doi: 10.1007/s11577-020-00667-2.

Grgic, M. & Friederich, T. (2023): Lizenz zur Multiprofessionalität in Zeiten des Fachkräftemangels? *Zeitschrift für Pädagogik*. 69(2), S. 233-255.

Fröhlich-Gildhoff, K. & Weltzien, D. (2023): Von der Team-Entwicklung zu einem kompetenten Gesamt-System – empirisch basierte Faktoren für den Erfolg von Qualitätsentwicklung im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. In: *Perspektiven der empirischen Kinder- und Jugendforschung*. 9(2), S. 6-21.

Fröhlich-Gildhoff, K.; Weltzien, D. & Strohm, J. (2021): Unterstützungspotentiale für multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Zentrale Erkenntnisse einer Längsschnittstudie in Baden-Württemberg. *Frühe Bildung* 10(1). S. 4-15.

Fuchs-Rechlin, K.; Birkel-Barmsen, J. & Meiner-Teubner, C. (i.E.): Erodieren die Qualifikationsstruktur in Kindertageseinrichtungen? Analysen zur Professionalisierung und De-Professionalisierung in der Frühen Bildung. In: Friederich, Tina; Kaiser, Silke; Rönnau-Böse, Maïke & Wadepohl, Heike (Hrsg.): Forschung in der Frühpädagogik. Bd. 17. Schwerpunkt: Professionalisierung. Freiburg: FEL.

Weltzien, D.; Hohagen, J. & Kassel, L. (2022): Evaluation erweiterter Fördermodule des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive. Teilbericht 1. Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals. Zugriff unter https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Teilbericht_Kita_Helfer_in_FKO_programmbegleitende_Evaluation.pdf (25.6.2024)

Weltzien, D.; Hohagen, J.; Kassel, L.; Pasquale, D. & Wirth, C. (2021). Expertise zum Aufstiegsbonus für Fachkräfte. Zugriff unter https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Expertise_Aufstiegsbonus_FKO_programmbegleitende_Evaluation.pdf (25.6.2024)

Weltzien, D.; Fröhlich-Gildhoff, K.; Strohm, J.; Reutter, A., & Tinius, C. (2016). *Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen. Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

tina.friederich@ksh-m.de



Zugriff unter https://www.ksh-muenchen.de/fileadmin/user_upload/KSH_Analyse_Fachkraeftemangel_Bayern_Empfehlungen_2023.pdf