

Ergebnisdarstellung zum Fachforum *Perspektiven zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der Frühen Bildung – WER kann WAS tun?*

Hintergrund zur Veranstaltung

Am 12.05.2023 fand auf Einladung des Kompetenzzentrum Frühe Bildung (KFB) an der Hochschule Magdeburg-Stendal auf dem Campus in Stendal das Fachforum *Perspektiven zur Fachkräftegewinnung und -sicherung in der frühen Bildung – WER kann WAS tun?* statt.

Ausschlaggebend für die Initiierung des Fachforum war die zunehmend schwieriger werdende Gewinnung von Fachkräften für die Arbeit mit Kindern und in Leitungsfunktion im Feld der Frühen Bildung. Diese zeigt sich beispielsweise in aktuellen wissenschaftlichen Analysen, wie dem *Länderreport Frühkindliche Bildungssystem 2021* der Bertelsmann Stiftung. In diesem wird einleitend folgendes, zusammenfassendes Fazit gezogen „Wir brauchen mehr Ausbildungskapazitäten, Berufsschullehrkräfte, attraktive Beschäftigungs- und Ausbildungsbedingungen für pädagogische Fachkräfte“ (S. 7).¹ Speziell mit Blick auf Sachsen-Anhalt wird prognostiziert, dass bis 2030 4.000 Fachkräfte in der Kita fehlen werden, um wissenschaftlich empfohlene Standards zu erreichen. Dies entspräche einem Erzieher:innen-Kind-Schlüssel von 1:3 bei unter 3 Jährigen und von 1 zu 7,5 bei den über 3 Kindern².

Neben diesen wissenschaftlichen Befunden und ihren Zukunftsszenarien wurden aber auch auf unseren unterschiedlichen Veranstaltungen für verschiedene Akteursgruppen der Frühen Bildung immer wieder deutlich, dass es auch gegenwärtig schon darum gehen muss, Bedingungen zu schaffen, die das Arbeiten in Einrichtungen der Frühen Bildung attraktiver machen und so sowohl zu einer Gewinnung von Personal beitragen als auch dazu, dass die Fachkräfte in den Einrichtungen verbleiben.

Doch wie kann das aussehen? Was können Ausbildungsinstitutionen, Träger, Fachberatung und Politik tun, um mehr Personen für den Bereich der Frühen Bildung zu finden und zu binden? Was sind Bedingungen, die das Ausüben dieses gesellschaftlich wichtigen Berufs interessant machen? Eine Annäherung an diese Fragen war Anliegen des Fachforums. Gemeinsam wurde mit ca. 50 Vertreter:innen aus der Ausbildung, Fachberater:innen, Fachverbänden, Gewerkschaften, Politik, Praxis, Trägern/Kommunen, Wissenschaft und Wohlfahrtsverbänden diskutiert, wie neue Fachkräfte gewonnen und wie die Bedingungen in den Kitas so gestaltet werden können, dass sie einem Stellenwechsel oder Ausstieg aus dem Beruf entgegenwirken. Die Ergebnisse der Diskussionen findet sich im Folgenden ausführlich für die zentralen Bereiche: *Fachkräftegewinnung in der Ausbildung*, *Fachkräftegewinnung durch den Quereinstieg* und *Verbleib von Fachkräften*.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Allgemein sei allerdings an dieser Stelle bereits aufgeführt, dass über die drei Bereiche hinweg Einigkeit darüber bestand, dass trotz des Fachkräftemangels nicht jede:r für den Erzieher:innenberuf geeignet ist und entsprechend nicht jede:r dafür qualifiziert werden kann und sollte. Auch zeigte sich für die Ausbildung, den Quereinstieg und den Verbleib im Beruf

¹ Bock-Famulla, K., Münchow, A., Sander, F., Akko, D. P. & Schütz, J. (2021). *Länderreort Frühkindliche Bildungssysteme 2021. Transparenz schaffen – Governance stärken*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

² Aktuell beträgt der Erzieher:innen-Kind-Schlüssel in Sachsen-Anhalt 1:5,6 bei den unter 3 Jährigen und 1: 10,7 bei den über 3 Jährigen.

kontinuierlich ein Wunsch nach klaren Vorgaben durch die Politik, die für alle transparent und verbindlich sind. Sie sollte insbesondere erforderliche Voraussetzung und Qualifikationen im Blick haben, aber auch berücksichtigen, dass diese gesellschaftlich hochrelevante Aufgabe schon ab der Ausbildung entsprechend entlohnt werden muss. Nicht zuletzt zeigt sich über alle drei Bereiche der Wunsch nach einer (besseren) Berufsimage, die verdeutlicht, was die Wahl des Erzieher:innenberufes mit sich bringt.

Als wichtigstes Ergebnis zur **Ausbildung** ist festzuhalten, dass die Ausbildung dringend bessere Rahmenbedingungen benötigt. Hier wird die praxisintegrierte Ausbildung (PIA) als gutes Modell empfohlen, welches weiter ausgebaut werden sollte. Auch sollte sich die Kommunikation zwischen Ausbildungsstätte und Fachschule verbessern. Intensiv beschäftigte die Teilnehmer:innen auch die Fragen, ob und wie eine Eignung zur/zum Erzieher:in festgestellt werden kann. Da sie sicherlich an mehr als den Schulnoten festzumachen sei.

Beim Thema **Quereinstieg** waren die zentralen Wünsche der Teilnehmer:innen klare und für alle geltende und transparente Regelungen, insbesondere zu Voraussetzungen/Qualifizierungen, Ausbildungsinhalten und -dauer sowie zur Entlohnung während der Ausbildung und im Beruf. Darüber hinaus diskutierten die Teilnehmer:innen mehr Marketing für den Quereinstieg als wichtige Aufgabe. Um so die Motivation von potenziellen Interessent:innen zu steigern, aber auch um zur Erhöhung der Akzeptanz von Quereinsteiger:innen bei den unterschiedlichen Akteursgruppen beizutragen.

Wichtige Elemente, die zur Erhöhung des **Verbleibes im Beruf/der Einrichtung** führen, sind laut Teilnehmer:innen auf Leitungs-, Team- und Trägerebene die Schaffung einer ansprechenden Atmosphäre im Alltag. Als zentrale Bestandteile wurden Partizipation, Unterstützung, gesundheitsfördernde Maßnahmen und teambildende Aktivitäten sowie die Förderung dieser durch den Träger genannt.

Die aufgeführten Punkte zur Attraktivitätssteigerung des Feldes der Frühen Bildung würden wir gern weiterverfolgen und die Arbeit daran mit möglichst vielen Akteuren aus dem Feld der Frühen Bildung fortsetzen. Ziel ist es, dazu beizutragen, dass das System der Frühen Bildung in unserem Bundesland nach wie vor von hoch engagierten und motivierten Personen gestaltet wird.

FACHKRÄFTEGEWINNUNG IN DER AUSBILDUNG

Herausforderungen der konkreten Praxis:

- Finanziell abgesicherte Ausbildung fehlt
- Praktikant:innen fehlt es zum Teil an Selbstständigkeit, Fachwissen, ganzheitlichem Blick, Belastbarkeit, Berufung und Flexibilität
- Eignung, ist nicht von den Schulnoten abhängig, diese bilden aber einzige Voraussetzung für Ausbildung
- Gestiegene Standards und Anforderungen an das Berufsbild
- Gestiegene Selbstfürsorge
- Uneinheitlicher Fachrichtungslehrplan
- fehlende Qualifikationen bei den Auszubildenden: nicht jeder ist für den Beruf geeignet
- Qualitätsproblem in Schulen/Kitas → viele schließen Ausbildung nicht ab
- Unterschiedliche Lehrsysteme in Fachschule und Kita
- Fachschule wird im Vergleich mit Kitas höhere Wertigkeit zugeschrieben
- Verantwortungsdiffusion: wer übernimmt Kommunikation zwischen Kita und Fachschule → bessere Übergangsgestaltung zwischen Kita und Fachschule nötig

Sich daraus ergebene Wünsche:

Allgemein:

- Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit für den Erzieher:innenberuf
 - Einbezug von Auszubildenden und Pädagog:innen aus der Praxis → was ist das Tolle an meinem Beruf?
 - Orientiert an Lebenswelt und Sprache der Jugendlichen
 - Marketing-Kampagnen
 - Nutzung von Social Media

Kita:

- Mehr Theorie-Praxis-Verzahnung
- Regelmäßigen Austausch zwischen Mentor:in, Lehrkräften in der Ausbildung und Schüler:innen

Ausbildungsstätte:

- Mehr Theorie-Praxis-Verzahnung
- Qualifizierung und Spezialisierung der Lehrkräfte
- Überprüfung der Bewerbungsverfahren, insbesondere Berücksichtigung von Soft Skills → ggf. Assessment-Center

Träger:

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen schaffen: besserer Lärmschutz (Kopfhörer, Decken, Wände), Resilienzförderung etc.
- 4-Tage-Woche
- Jobticket
- Kinderbonus

Politik:

- Bessere Ausbildungsvergütung → Steigerung der Attraktivität des Berufs
- Höheren Praxisanteil in Ausbildung verankern
- Bezahltes Vorpraktikum (Orientierung zur Berufswahl) einführen
- Anpassung des Betreuungsschlüssels
- Bessere Repräsentativität der frühen Bildung in der Politik (Bundes-/Landesebene)
- Wertschätzung gegenüber Kitas verdeutlichen
- Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) sollte Standardmodell sein → Abschaffung von 3jähriger unbezahlter Ausbildung
- Praxisanleiter:innen sollte Pflicht bei PIA sein
- Einheitliche theoretische Inhalte während der Ausbildung
- Abschluss „Kindheitspädagogik“ angemessen berücksichtigen und fördern
- Zulassung anderer Studienabschlüsse prüfen
- Spezialisierung während der Ausbildung einführen (elementar, Jugend etc.)
- Rahmenbedingungen der Ausbildung verbessern (Erzieher:innen-Kind-Schlüssel, Zeitressourcen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

FACHKRÄFTEGEWINNUNG DURCH DEN QUEREINSTIEG

Herausforderungen der konkreten Praxis:

- Quereinsteiger:innen werden benötigt, aber nicht um jeden Preis
- Dilemma: auf der einen Seite werden gut ausgebildete Fachkräfte benötigt und auf der anderen Seite wird derzeit **jede** Hilfe gebraucht
- Fragen nach angemessenen Qualifikationen nicht ausreichend geklärt
- Ungerechtigkeitsempfinden durch gleiche Bezahlung für langjährig ausgebildete Fachkräfte und Quereinsteiger:innen
- Angemessene Finanzierung von Fachkräften nicht möglich, da der Tarifvertrag unabhängig von der Ausbildung in Kraft tritt z.B. Bachelorabschlüsse können nicht anders entlohnt werden als Lehrkraft, welche ein 60-Stunden-Qualifizierungsprogramm absolviert hat
- 60-Stunden-Qualifizierungsprogramm ist zu kurz
- Kriterien der Landkreise sind zu unterschiedlich
- Realschul-Lernbedingungen für Erwachsene schwer mit dem Alltag zu verbinden
- Finanzielle Sicherheit ist für Quereinsteiger:innen nicht gegeben

Sich daraus ergebene Wünsche:

Allgemein:

- Soft Skills/fachübergreifende Fähigkeiten, unabhängig von beruflichem Lebenslauf/ Ausbildung in Bewertung von Quereinsteiger:innen mit einbeziehen
- Wertschätzung von Quereinsteiger:innen steigern
- Werbung/Öffentlichkeitsarbeit verbessern
 - (mehr) Nutzung von Social Media, Podcasts
 - (bessere) Platzierung von Werbung z.B. auf Straßenbahnen
- Positive Verknüpfung/Einstellungen gegenüber Quereinsteiger fördern/Misstrauen, insbesondere gegenüber (fehlenden) Qualifikationen abbauen

Leitung und Team:

- Probearbeit/Praktikum anbieten und zur Einschätzung nutzen
- Quereinsteiger:innen angemessen anleiten

Träger:

- Stellenausschreibungen, insbesondere zukünftige Aufgaben, für Bewerber:innen klarer definieren
- Ansprechende/motivierende Stellenausschreibungen
- Team bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren integrieren
- Multiprofessionalität fördern und unterstützen
- Assessment-Center für soziale Fähigkeiten/Kriterien einführen, um Eignung zu prüfen
- über die aktuelle Situation in der Praxis sowie den aktuellen Stand in Wissenschaft und Politik informiert sein

Politik:

- Anpassung des 60-Stunden-Qualifizierungsprogrammes für pädagogische Fachkräfte
→ muss umfanglicher werden
- Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) sichern und ausbauen
- Zugangsmöglichkeiten verbessern und vielfältiger gestalten/Hürden abbauen (z. B. Qualifikation über andere soziale Berufe erleichtern, auch wenn diese im Ausland erlernt wurden)
- Einheitliche Regelungen in Sachsen-Anhalt zur Einstellung von Quereinsteiger:innen und berufsbegleitender Ausbildung schaffen und für alle transparent darstellen

FACHKRÄFTESICHERUNG – VERBLEIB

Herausforderungen der konkreten Praxis:

- Rahmenbedingungen und Qualität führen zu Personalmangel
- Hohe Fluktuation → verschärft Personalsituation (Teufelskreis) → erschwert Einarbeitung neuer Arbeitskräfte
- Junge Fachkräfte bedeuten oft höhere Fluktuation
- Vor- und Nachbereitungszeit fehlen
- Andere Berufsfelder werden als Konkurrenz wahrgenommen; auch innerhalb des Berufes „Erzieher:in“, beispielsweise Tätigkeitsfeld Schule/insbesondere durch Ganztagesanspruch

Sich daraus ergebene Wünsche an:

Leitung und Team:

- Partizipation/Mitgestaltung bei Erstellung von Dienstplänen
- Gleichberechtigung im Team schaffen z.B. bei der Dienstplanung und bei der Verteilung von Aufgaben
- „Wohlfühl-Atmosphäre“ zwischen jungen und alten Fachkräften durch Teambildung (z.B. Biografiearbeit, Supervision), Zusammenhalt, Unterstützung etc. herstellen
- Möglichkeiten für Weiterbildungen innerhalb der Arbeitszeit schaffen
- Konzeptentwicklung vorantreiben
- Notwendigkeit des Vorhandenseins von Leitungskompetenz (Leitung sollte mindestens über einen Bachelor-Abschluss oder über ein Zertifikat „Leitungskompetenzen“ verfügen)
- Stärkenorientierung/Leidenschaft fördern, aber nicht zu Lasten anderer Kolleg:innen
- Flache Hierarchien
- Strukturierte Einarbeitungsphase

Träger

- Konzeptentwicklung vorantrieben
- Angebot von Supervision und/oder Teambildungsmaßnahmen bereitstellen
- Budget für Teamevents bereitstellen
- Bei entsprechender Qualifizierung für fachgerechten Verbleib sorgen
- Einführung Belohnungssystem, welches ggf. mit besserer Entlohnung verknüpft ist
- Vergütung für Mentor:innen sicherstellen
- Am Tarifvertrag orientieren
- Zusatzleistungen anbieten
- Unterstützung und Rückhalt für Kitas sein
- Fachliche und professionelle Begleitung von Kitas sicherstellen (z.B. durch Fachberatung)
- Trägerverbände schaffen
- Regenerationstage einführen
- Vier-Tage-Woche einführen
- Gesundheitsmanagement betreiben (z.B. altersgerechtes Arbeiten)

Politik

- Veränderungen des Personalschlüssels sowie der Rahmenbedingungen (insbesondere Zeit für „Nebenaufgaben“, wie Eingewöhnung, Konzeptentwicklung, Projekte etc.)
- Neue Konzepte entwickeln (lassen) → Anpassung an Bedürfnisse von Kindern
- Stetige Weiterentwicklung der Pädagog:innen fördern
- Lobbyarbeit für Kitas betreiben
- Engagement auf bundesweiter Ebene zeigen