

Handlungsmöglichkeiten zur Überwindung des Fachkräftemangels

Mit diesem Arbeitspapier sollen Ihnen Handlungsoptionen zur Überwindung des Fachkräftemangels und konkrete Maßnahmemöglichkeiten aufgezeigt werden. Das Arbeitspapier steht in einer Reihe von Orientierungshilfen, die die gesamte Berufsbiografie von Fachkräften in den Blick nehmen, um Ansatzpunkte zur Überwindung des Fachkräftemangels zu finden. Das Papier ist im Rahmen einer Arbeitsgruppe entstanden, deren Teilnehmende von den Spitzenverbänden (kommunal, kirchlich, Wohlfahrtsverbände) entsandt wurden. Gerne nehmen wir Ihre Anregungen auf und schreiben das Papier fort.

Personalmanagement ist Teil des Qualitätsmanagements eines Einrichtungsträgers. Damit sind alle Phasen der Berufsbiografie der Beschäftigten im Blick. So werden Prozesse der Personalgewinnung, -sicherung und -entwicklung stabilisiert und unterstützt.

Wiedereinstieg bzw. Wiedergewinnung von Fachkräften

(siehe auch Empfehlungen zu Berufseinstieg und Verbleib im Beruf)

Zielgruppe: Personen in / nach Elternzeit, Beurlaubungen, Fachkräfte, die in anderen Berufsfeldern tätig sind bzw. waren, ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kontakt halten

- Beteiligung an Teamtagen, Fortbildungen und Festen während Beurlaubung/Elternzeit
- Über Personalabteilung Kontakt mit ausgedehnten Fachkräften herstellen

Qualifizierung

- Fortbildungen auch im Vorfeld des Wiedereinstiegs (z.B. Vorbereitung auf U3-Betreuung ...)
- Hospitationen/ Praktika ermöglichen
- Besuch einer speziellen Fortbildungsreihe für den Wiedereinstieg (Ansprechpartner: Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum in Mainz)
- Nachholen des Berufspraktikums zur staatlichen Anerkennung von Erzieherinnen und Erziehern (direkt mit der Fachschule zu klären)

Unterstützung

- Anleitung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Orientierung mit Konzeption und praktischen Vorgaben („interne Konzeption“)
- Offenheit für Teamentwicklung, Reflektionsmöglichkeiten geben
- Mentoring/Patenschaften einrichten (s. Empfehlungen zum Berufseinstieg)

- Vereinbarkeit Familie und Beruf durch individuelle Regelungen (soweit machbar)
- Zusage über Kitaplatz für eigenes Personal
- Hilfe bei Wohnungssuche
- Örtliche Anreizsysteme schaffen für Fachkräfte (z.B. Jobticket, freier Eintritt zum Schwimmbad usw.) Beachte: Geldwerten Vorteil prüfen
- Personalausstattung, die Einarbeitung ermöglicht, Schonraum zur Verfügung stellen (betrifft ggf. Genehmigungspraxis für Personal)

Weitere Möglichkeiten

- keine befristeten Verträge
- Bandbreite der Fachkräfte komplett ausnutzen