

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.

Verbleib im Beruf

Ein Ergebnis der Sell/Kersting Studie zum (drohenden?) Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz ist die Feststellung, dass ein nicht unerheblicher Teil der ausgebildeten Fachkräfte in andere Berufsfelder abwandert bzw. nach Phasen der Nichterwerbstätigkeit **nicht** in den pädagogischen Beruf zurückkehrt (ca. 15% der ausgebildeten Fachkräfte).

Dabei zeigt sich, dass insbesondere befristete Verträge und dadurch bedingte häufige Arbeitsplatzwechsel gepaart mit Teilzeitverträgen zu Beginn der Berufstätigkeit die Wahrscheinlichkeit, in andere Berufsfelder abzuwandern, erhöhen.

Ebenfalls auffällig ist der frühe Eintritt ins Rentenalter. Hier gilt es Maßnahmen zu ergreifen, die einen längeren Verbleib im Beruf ermöglichen (vgl. auch Älterwerden im Beruf)

Stabilisierung des Berufseinstiegs

Um junge, frisch ausgebildete Fachkräfte im System der Kindertagesbetreuung zu halten, müssen für die Mitarbeiter/innen langfristige Perspektiven entwickelt werden.

Bei der Planung zu berücksichtigen:

- Kritische Prüfung, ob das Teilzeit- und Befristungsgesetz angewandt werden soll und befristete Verträge für unbefristete Stellen angeboten werden
- Bewusste Gestaltung der Probezeit (siehe z. B. § 2 Abs. 4 TVöD)
- Falls nur eine befristete Einstellung möglich ist (z.B. als Krankheits- oder Elternzeitvertretung) sollte nach passenden Anschlussbeschäftigungen entweder in der eigenen Kita oder in anderen Einrichtungen des Trägers oder benachbarter Träger geschaut werden. Diese Option sollte bereits in der Stellenausschreibung genannt werden. Eine Unterstützung der Berufseinsteiger/innen bei der Suche nach Anschlussjobs zahlt sich für das Berufsfeld

<p>insgesamt aus, auch wenn der einzelne Träger zunächst keinen individuellen Gewinn hat.</p> <p>➤ Siehe auch die Orientierungshilfe zum „Berufseinstieg“</p>	
<p>Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:</p>	
Großer Träger	KiTa gGmbH Trier
<p>Flexibilisierung von Beschäftigungsumfängen je nach Lebenslage</p>	
<p>Je nach Lebensabschnitt ist die Ausübung des Berufs in Teilzeit oder Vollzeit attraktiver. Ist es möglich, den Umfang der Berufstätigkeit den persönlichen Anforderungen anzupassen, sinkt die Gefahr, dass die Fachkräfte in fremde Berufsfelder abwandern, wo passgenaue Teilzeitbeschäftigung möglich ist.</p> <p>Je länger die Fachkräfte im Kitabereich arbeiten können, desto wahrscheinlicher bleiben sie diesem Berufsfeld erhalten.</p>	
<p>Bei der Planung zu berücksichtigen:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassung der Beschäftigungsumfänge an die Möglichkeiten und individuellen Bedarfe der Mitarbeiter/innen unter Berücksichtigung der Bedarfe des Arbeitgebers und Erfordernisse der Einrichtung. ➤ Berücksichtigung der Qualifizierung, Erfahrung und bes. Kompetenzen beim Personaleinsatz ➤ Bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit z. B. durch Familienphasen der Erziehungs- oder Pflegezeiten sollte der Kontakt mit den Mitarbeiter/innen gehalten werden, um eine Rückkehr zu erleichtern. ➤ Bei Teamfortbildungen und umfangreichen konzeptionellen Veränderungen Mitarbeitende, die sich in Familienphasen befinden, einbinden, um Brüche zu vermeiden und Kontinuität zu ermöglichen ➤ Einladungen zu einrichtungs- und trägerspezifischen Festen und Feiern aussprechen (z. B. Betriebsausflug, vorweihnachtliche Feier), ➤ zum Geburts-/ Namenstag gratulieren, Familienereignisse bedenken... ➤ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an wesentlichen schriftlichen Informationen teilnehmen lassen (sie in die für sie relevanten Verteiler aufnehmen (Elternzeitungen, Kita-Infos, Kita Broschüren etc.) ➤ Bei Personalausfall Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienzeit als mögliche Vertretungskräfte ansprechen ➤ Eine möglichst partizipative Arbeitsplatzgestaltung, die sich an der individuellen Leistungsfähigkeit unter Beachtung der betrieblichen Anforderungen orientiert (altersgerecht, gesundheitsorientiert, familienbewusst, teamorientiert) erhöht die Wahrscheinlichkeit, den Einstieg in die Rente nach hinten zu verschieben. 	
<p>Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:</p>	
...	...
<p>Maßnahmen der Personalentwicklung</p>	
<p>Um das Berufsfeld im Laufe der Erwerbsbiografie attraktiv zu halten, sind Maßnahmen der Personalentwicklung sinnvoll. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter/innen, die sich in ihrem Berufsfeld weiterentwickeln wollen.</p>	

Bei der Planung zu berücksichtigen:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Betriebliches Gesundheitsmanagement ➤ Regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche ➤ Angebote von Fort- und Weiterbildung ➤ Supervision, Coaching ➤ Bei größeren Trägern: frühzeitige Maßnahmen, um einzelnen Mitarbeiter/innen auf zukünftige Aufgaben (z.B. Leitung, QM etc.) vorzubereiten und zu qualifizieren ➤ Unterstützung durch den Träger bei Weiterqualifizierungen durch Ausbildung 	
Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:	
Qualifizierung von zukünftigen Führungskräften	Zentrum Bildung der EKHN Kindertagesstätten Erbacher Straße 17 64287 Darmstadt www.zentrumbildung-ekhn.de
Leitungstätigkeit in Kindertageseinrichtungen, Leitungsverantwortung in der Frühpädagogik	Paritätische Akademie Süd Haußmannstraße 6 70188 Stuttgart www.akademiesued.org
Qualifizierung von Führungskräften	Caritasverband für die Diözese Trier e.V. Lernstatt Zukunft, www.caritas-trier.de
Qualifizierung von Führungskräften	Diakonisches Werk Pfalz referat.kita@diakonie-pfalz.de
Qualifizierung von Führungskräften	Ev. Landjugendakademie Altenkirchen www.lja.de
Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte	Caritasverband für die Diözese Trier e. V., Lernstatt Zukunft www.caritas-trier.de
Kooperation unterschiedlicher (kleiner) Träger	
Aufgrund der oftmals kleinteiligen Trägerstruktur kann die Kooperation unterschiedlicher Träger hilfreich sein.	
Bei der Planung zu berücksichtigen:	
➤ Gegenseitige Information über freie Stellen oder Mitarbeiter/innen, die eine neue Stelle suchen	
Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:	
	Zentrum Bildung der EKHN Kindertagesstätten Erbacher Straße 17 64287 Darmstadt www.zentrumbildung-ekhn.de