

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.

Möglichkeiten und Perspektiven für den Quereinstieg

Durch den massiven Ausbau der Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren und den damit einhergehenden Personalbedarf hat der Beruf Erzieherin/Erzieher an Attraktivität gewonnen und wird zunehmend auch von Kräften mit teilweise oder gänzlich fachfremder Ausbildung und Berufstätigkeit als eine berufliche Option wahrgenommen. Hier kommt häufig zum Tragen, dass eine Beschäftigung im erlernten Beruf aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr möglich oder erstrebenswert erscheint und die aktuell günstigen Perspektiven für einen beruflichen Neustart im Bereich der Kindertagesbetreuung wahrgenommen werden. Entsprechende Anfragen erreichen die unterschiedlichen Institutionen im Berufsfeld aber es kommt ebenso vor, dass Kindertagesstätten selbst ein Interesse haben, geeigneten fachfremden Personen einen Einstieg in die frühpädagogische Arbeit zu ermöglichen, in der Regel mit der Ausrichtung auf eine Qualifizierung zur Fachkraft. Als fachfremd gelten dabei z.B. Ausbildungen im Verwaltungsbereich, im Handwerk oder im Gewerbe. Quereinsteiger aus verwandten Berufsfeldern sind vorwiegend zu verzeichnen aus dem Schulbereich, anderen sozialen Berufen und dem Gesundheitswesen. Hier sind auch Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen zu berücksichtigen, bei denen eine Gleichwertigkeitsprüfung durch die zuständigen Stellen (MIFKJF bei Studienabschlüssen und ADD für schulische Berufsabschlüsse im Bereich Sozialpädagogik) erforderlich ist, um die individuelle Qualifikation feststellen zu können.

Generell zu berücksichtigen

Quereinstieg ist eine sehr individuelle Angelegenheit und bedarf einer genauen Abwägung und intensiver Beratung. Auch von Seiten des potentiellen Arbeitgebers ist hierbei oft „Querdenken“ erforderlich, um Chancen und Risiken abzuwägen. Wenn es passt, kann ein Quereinstieg allerdings mit einem besonderen Vertrauensverhältnis

und einer ausgeprägten Identifikation mit den Wertvorstellungen des Arbeitgebers verbunden sein.

Bei allen Fragen zur Klärung anrechenbarer Qualifikationen und zusätzlichen Qualifizierungsbedarfs erscheint es zunächst sehr wichtig, die Motivation für den beabsichtigten Wechsel des Berufsfeldes zu klären und ein realistisches Bild der Berufstätigkeit als pädagogische Fachkraft in der Kita zu vermitteln.

Möglichkeiten fachlicher Qualifikation

In Rheinland-Pfalz gibt es neben der Vollzeitausbildung an Fachschulen für Sozialwesen aktuell folgende Möglichkeiten für einen Quereinstieg in das Berufsfeld:

Fachschulische Ausbildung:

- Schulversuch Teilzeitausbildung (in Kombination mit einer Teilzeitbeschäftigung in der Kita), s. <http://kita.rlp.de/Ausbildung.479.0.html>
- reguläre Teilzeitausbildung an Fachschulen mit anschließendem Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung,
- Fernkurs Erziehen für den schulischen Teil der Ausbildung mit anschließendem Berufspraktikum zur staatlichen Anerkennung (s. www.fernkurs-erziehen.de),

Studium:

- dualer Fernstudiengang Bildung und Erziehung an der FH Koblenz als Kombination von praktischer Ausbildung und Studium (s. <http://www.fh-koblenz.de/Bachelor-or-Arts-Bildung-und.3897.0.html>).

Für Fragen zu den Möglichkeiten einer Eignungsfeststellung von arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen sowie einer Finanzierung der Ausbildung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung (Umschulung) wird empfohlen, Kontakt zur örtlich zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter aufzunehmen.

Falls die berufliche Ausbildung und Berufserfahrungen arbeitsfeldrelevante Inhalte hatten, kommt evtl. eine ausnahmsweise Beschäftigung in einer Kindertagesstätte in Frage. Das ist allerdings nur auf Antrag eines Kita-Trägers beim Landesjugendamt für eine konkret zu besetzende Stelle in einer Kita möglich und wird in der Regel mit der Auflage verbunden, baldmöglichst eine fachliche Ausbildung (s.o.) zu absolvieren.

Gezielte Ansprache von Fachkräften mit Migrationshintergrund

Das persönliche Merkmal Migrationshintergrund mit all seinen individuellen Ausprägungen ist bei den Fachkräften in Kindertagesstätten derzeit stark unterrepräsentiert. Nur etwa 6 % der pädagogischen Fachkräfte haben einen Migrationshintergrund, im Gegensatz zu bundesweit rund 30 % der Kinder unter 6 Jahren.

Kitas sind Orte, an denen vielfach interkultureller Begegnungen stattfinden, insbesondere mit den Kindern und ihren Eltern. Fachkräfte mit Migrationshintergrund

werden insofern oft als Ansprechpartner geschätzt und können mit ihrem Beispiel und dem Verfügen über einen ähnlichen Erfahrungshintergrund helfen, einen wertschätzenden Umgang mit Unterschiedlichkeit in all ihren Facetten zu fördern. Eine gezielte Ansprache der Zielgruppe erscheint sinnvoll, da das Berufsbild mit seinen Perspektiven sich vor dem biographischen Hintergrund von Migration oft stärker erklärungsbedürftig zeigt und in größerem Maße Unklarheit über die persönliche Eignung besteht.

Bei der Planung zu berücksichtigen

- Verankerung von interkultureller Pädagogik in Einrichtungskonzepten, Fortbildung der Fachkräfte und Qualitätsmanagement
- Einsatz von Fachkräften für interkulturelle Arbeit nach § 2 Abs. 5 Nr.4 LVO zum KitaG (s. Empfehlungen des LJHA vom 20.02.2006, Hg. LSJV)
- Aufgeschlossenheit für Ausbildung und Begleitung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, Vorurteilsbewusstsein und Kultursensibilität
- Eigeninitiative Ansprache von Personen, die geeignet erscheinen, dies aber selbst nicht als Option wahrnehmen
- Gezielte Angebote zum Kennenlernen des Arbeitsalltags können hilfreich sein: Informationstage, Hospitationen, Unterstützung bei Projekten etc.
- ein Mentoring durch vorhandene Fachkräfte mit Migrationshintergrund und Vorbildfunktion kann unterstützend wirken

Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:

Die Hertie-Stiftung hat Ende Mai 2012 in Ludwigshafen in Kooperation mit der Stadt und dem Land ein Berufsorientierungsseminar "Fit für die Kita" speziell für interessierte Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt. Zur Erleichterung der Nachahmung des erfolgreichen Konzepts wurde ein Praxisleitfaden erstellt, der von der Hertie-Stiftung bezogen werden kann. Für die Umsetzung empfiehlt sich eine enge Kooperation auf lokaler Ebene.

Ansprechpersonen:

- Gemeinnützige Hertie-Stiftung
Astrid Cho
Leiterin Stipendienprogramme
069 / 66 07 56-160
ChoA@ghst.de
- Stadtverwaltung Ludwigshafen
Fred Bogdahn
Fachberatung Kindertagesstätten
0621 / 504-2796
fred.bogdahn@ludwigshafen.de

Gezielte Ansprache von Sprachförderkräften aus dem Bundesprogramm „Offensive frühe Chancen - Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“

Sprachliche Bildungsarbeit ist eine ganzheitliche und vielschichte Aufgabe in jeder Kindertagesstätte, bei der es vorrangig um die Nutzung alltäglicher Situationen für sprachliche Bildung und Erziehung geht. Seitens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde zum 1. November 2010 die Initiative „Offensive frühe Chancen – Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ gestartet. Ziel ist es, Fachkräfte auszubilden und dem sprachlichen Bildungsprozess in Kindertagesstätten einen besonderen Schwerpunkt zu ermöglichen. Das Programm und die Finanzierung seitens des Bundesfamilienministeriums wird mit großer Wahrscheinlichkeit Ende 2014 auslaufen, die Fachkräfte stehen jedoch weiter zur Verfügung.

Die Aufgabe der Sprachexpertinnen aus dem Bundesprogramm besteht darin, alltagsintegrierte sprachliche Bildung in der Einrichtung zu verankern. Neben der sprachpädagogischen Arbeit mit Kindern und der Intensivierung der Zusammenarbeit mit Eltern sind viele Sprachexperten aus dem Bundesprogramm auch qualifiziert, das Team in Bezug auf alltagsintegrierte Sprachförderung zu begleiten und Netzwerkarbeit voranzutreiben. Alle Sprachförderkräfte verfügen über eine Zusatzqualifikation von mindestens 70 Stunden entweder im Themenbereich der pädagogischen Arbeit mit Kindern unter drei Jahren oder im Themenbereich kindliche Sprachentwicklung/Sprachförderung. Eine gezielte Ansprache dieser Zielgruppe scheint insbesondere für Einrichtungen sinnvoll, die einen hohen Anteil von Kindern unter drei Jahren und/oder einen hohen Anteil von Kindern mit Sprachförderbedarf haben.

Bei der Planung zu berücksichtigen:

- Das Bundesprogramm endet 2014 – eine Fortführung ist derzeit ungewiss bis unwahrscheinlich. Die Fachkräfte werden sich im Laufe 2014 beruflich orientieren, ggfs. umorientieren.
- Perspektiven geben: Die Fachkräfte sollten frühzeitig angesprochen und auf Weiterbildungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden.
- Gezielte und aufbauende Weiterbildungsmöglichkeiten werden seitens des SPFZ derzeit erarbeitet.

Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:

Eine Übersicht über die rheinland-pfälzischen Schwerpunktkitas, Netzwerkdatenbanken sowie weitere Informationen auch zur Qualifikation der Fachkräfte finden Sie unter

http://www.fruehe-chancen.de/informationen_fuer/spk/aus_der_praxis/dok/668.php

Gezielte Ansprache von Männern

Bei der Planung zu berücksichtigen:

- aufgrund der aktuellen Förderung des BMFSFJ stehen umfangreiche Informationsquellen und -materialien zum Thema bereit (s. unten)
- vereinzelt bestehen lokale Netzwerke von männlichen Fachkräften in Kitas (z.B. in Mainz und Alzey), die hilfreich sein können, evtl. kann die Einrichtung entspr. AG´en, die sich regelmäßig treffen, initiiert werden
- Anknüpfungspunkte können im Bereich der männerspezifischen Angebote von kirchl. Institutionen bestehen (s. www.maennerarbeit-ekd.de)

Mögliche Ansprechpersonen bzw. Erfahrungen liegen vor bei:

<p>EKHN Modellprojekt „Mehr Männer in Kitas“ (www.mikitas.de)</p>	<p>Zentrum Bildung der EKHN Kindertagesstätten Erbacher Straße 17 64287 Darmstadt www.zentrumbildung-ekhn.de</p>
<p>Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ an der Kath. Hochschule für Sozialwesen, Berlin (gefördert durch das BMFSFJ) (www.koordination-maennerinkitas.de)</p>	<p>Kontakt kann über die Website hergestellt werden. Die Koordinationsstelle bietet auch Information über einen Newsletter an.</p>

<p>Die Website bietet umfangreiche Informationen aus Forschung und Praxis, zusätzlich eigene Portale zu den Themen „Quereinstieg“ und „Modellprojekte“.</p>	
<p>Projekt „Sozial engagierte Jungs“ in dem männliche Jugendliche einige Stunden bis zu zwei Mal pro Woche in Kitas arbeiten und dabei von ehrenamtl. Mentoren betreut werden. www.jungenarbeit-online.de</p>	<p>Fachstelle Jungenarbeit Rheinland-Pfalz / Saarland c/o Paritätisches Bildungswerk Feldmannstraße 92 66119 Saarbrücken</p>
<p>Jungen-Zukunftstag, jährlich im April (www.boys-day.de) Praxisangebote in Kitas können auf der Website eingetragen und recherchiert werden. Die Seite übernimmt somit eine Vermittlungsfunktion.</p>	<p>Ansprechpartner: s. Website</p>