

Dem Fachkräftemangel in Kita und Ganzttag begegnen

Handlungsansätze und Empfehlungen der DKJS

Eine verlässliche und qualitätsvolle Bildung, Betreuung und Erziehung in Kita und Ganzttag trägt maßgeblich dazu bei, möglichst viele Familien zu erreichen und Kinder unabhängig von ihrer Herkunft und sozialen Lage individuell zu fördern. Damit ist sie ein wichtiger Baustein, um das Versprechen auf mehr Bildungs- und Teilhabegerechtigkeit einzulösen.

Ausreichend qualifizierte Fachkräfte wiederum sind eine zentrale Voraussetzung, um die Qualität von Kitas und Ganzttagsschulen bundesweit zu sichern und weiter zu verbessern. Trägern und Einrichtungen fällt es jedoch vielerorts zunehmend schwer, das notwendige Personal zu finden. Und Prognosen besagen, dass sich die Situation in den nächsten Jahren weiter zuspitzen wird.

Derzeit erarbeiten Bund, Länder und Kommunen im Dialog mit Vertreter:innen von Trägern, Verbänden, Wissenschaft und Zivilgesellschaft eine *Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganzttag*. Damit verbunden bewegt uns die Frage, welchen Beitrag wir als Bildungsstiftung leisten können, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

Mit Blick auf unsere Erfahrungen, Kompetenzen und Netzwerke im Feld der frühkindlichen und ganztägigen Bildung sehen wir drei Handlungsansätze:

1. Regionale Fachkräftestrategien bundesweit befördern

Der Fachkräftemangel in Kita und Ganzttag ist eine bundesweite Herausforderung. Dennoch sind die Ausprägungen regional sehr verschieden. So gibt es etwa z. T. große Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen, Ost- und Westdeutschland und einzelnen Bundesländern.

Eine bundesweite Gesamtstrategie kann und muss dazu beitragen, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen insgesamt zu verbessern. Ob sie vor Ort wirkt und zu konkreten Verbesserungen führt, wird davon abhängen, wie genau sie den jeweiligen Bedarf trifft, wie gut sie zu bestehenden Strukturen passt und von den Beteiligten ausgestaltet und umgesetzt wird.

Im Jahr 2021 hat die DKJS einen Sächsischen Landkreis über mehrere Monate modellhaft dabei begleitet, in einem moderierten Prozess eine regionale Fachkräftestrategie zu entwickeln. Beteiligt waren Leitungen und Fachkräfte aus Kita und Ganzttag, Fachschulen, Träger, Kommunen aber auch Vertreter:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und ÖPNV. Das Ergebnis waren auf die Situation im Landkreis abgestimmte, passgenaue und realistische Handlungsempfehlungen sowie ein breit aufgestelltes regionales Netzwerk, in dem die verschiedenen Perspektiven, Kompetenzen und Ressourcen zusammenkommen.

2. Kitas und Ganztagschulen als attraktive Arbeitsorte profilieren

Um junge Menschen für eine pädagogische Ausbildung zu begeistern und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten, müssen Kitas und Ganztagschulen attraktive Arbeitsorte sein. Denn bei Berufs- und Arbeitszeitsentscheidungen spielen Fragen der Arbeits- und Teamkultur, der konzeptionellen Ausrichtung, der pädagogischen Qualität, von Verantwortungs- und Mitgestaltungsräumen oder vorhandene Weiterbildungs- und Karriereoptionen eine wichtige Rolle.

Um darauf überzeugende Antworten zu finden, werden förderliche Rahmenbedingungen benötigt, wie z. B. ausreichend Leitungs-, Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten für das gesamte Team. Zugleich liegt die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung der genannten Aspekte vor allem bei den Leitungen. Umso wichtiger ist es, dass sie entsprechende Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote erhalten, um sich in Themen wie Leitungshandeln, Personalgewinnung, Teamentwicklung, Arbeit mit multiprofessionellen Teams und Qualitätsmanagement weiter zu professionalisieren.

3. Multiprofessionelle Teams, integrierte Konzepte und Kooperationen stärken

Durch den quantitativen Ausbau und die zunehmende gesellschaftliche Anerkennung sind auch die Erwartungen an Kitas und Ganztagschulen in den letzten Jahren gestiegen: Sie sind wichtige Bildungs- und Sozialisationsorte für immer mehr Kinder, beraten und unterstützen Familien, sollen herkunftsbedingte Ungleichheiten ausgleichen, Integration fördern, Inklusion verwirklichen, demokratische Werte vermitteln und vieles mehr.

Die kontinuierliche Ausweitung des Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrags führt dazu, dass Leitungen und pädagogische Fachkräfte zunehmend an Ressourcen- und Fachgrenzen stoßen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Kooperationen im Sozialraum, die Mitwirkung in lokalen Netzwerken, die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams und konzeptionell-institutionell übergreifende Ansätze wie Familienzentren oder Bildungshäuser an Bedeutung. Durch sie lassen sich vielfältige und lebensweltbezogene Angebote für Kinder und Familien verwirklichen, Synergien herstellen und Kompetenzen bündeln.

Solche Ansätze zum Aufbrechen institutioneller Grenzen und zur Erweiterung pädagogischer Teams bieten auch eine große Chance, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Sie lenken den Blick auf andere Professionen, erfordern die Ausdifferenzierung von Rollen und Profilen, stärken die Kompetenzen pädagogischer Fachkräfte und tragen mit dazu bei, die Attraktivität von Einrichtungen und des Berufsfeldes insgesamt zu erhöhen.

Lassen Sie uns ins Gespräch kommen!

Wir sind überzeugt: Der Fachkräftemangel gefährdet den Ausbau und die Qualität von Kitas und Ganztagschulen. Umso wichtiger ist es, dass wir ihm gemeinsam und wirksam begegnen.

Andreas Knoke, Abteilungsleitung Programme: andreas.knoke@dkjs.de

Anna-Margarete Davis, Abteilungsleitung Programme: anna-margarete.davis@dkjs.de