

Fachkräftegewinnung für Kindertagesstätten in der Landeshauptstadt Wiesbaden



Präsentation zur Sitzung des Ausschusses für Soziales,
Integration, Wohnen, Kinder und Familie am 01.12.2021

Inhaltangabe

1. Bedeutung der Kinderbetreuung
2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung
3. Bedarfe in Wiesbaden
4. Übersicht der offenen Stellen in Kitas und Krippen in städtischer Trägerschaft
5. Gründe für offene Stellen in Kitas und Krippen in städtischer Trägerschaft
6. Die Änderungen gem. „Gute-Kita-Gesetz“
7. Instrumente zur Fachkraftgewinnung
8. Die bezahlte Erzieher*innenausbildung
9. Bausteine der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung
10. Kooperationspartner der praxisintegrierten bezahlten Erzieher*innenausbildung

Inhaltangabe

11. Erfahrungen mit der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung und den so neu geschaffene Ausbildungsstellen
12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen
13. Mitteleinsatz der LHW zur Gewinnung von Menschen in der bezahlten Erzieher*innenausbildung
14. Praxisintegrierte bezahlte Ausbildung und die Beschäftigung der FSJler ein Erfolg
15. Rolle und Aufgabe der Kita in der dualisierten Ausbildung
16. Rolle und Aufgabe der Träger in der dualisierten Ausbildung
17. Aufgaben der Kita-Träger – konkret
18. Aufgaben der Ausbildungsbegleiter
19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung
20. Zusammenfassung „Was wir schon gemacht haben ...“
21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung und Gewinnung
22. Fazit



Amt für Soziale Arbeit

1. Bedeutung der Kinderbetreuung

- Der Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland ist laut der Studie „Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021“ ein Jobmotor
- Seit der Einführung des Rechtsanspruches auf einen Kitaplatz ab dem 1. Geburtstag hat sich für mehr als 250.000 Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie signifikant verbessert
- Kinderbetreuung ist also sowohl ein „Jobmotor“ als auch ein zentraler Baustein, um Beruf und Familie vereinbaren zu können!
- Aufgrund von Geburtenanstieg, Zuwanderung und zunehmender Nachfrage nach Betreuungsangeboten für unter dreijährige Kinder steht die Kindertagesbetreuung auch in Zukunft vor einem erheblichen Wachstum

1. Bedeutung der Kinderbetreuung

Abb. 8.8 Benötigter Personalbestand in Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt und Deckung durch verbleibendes Personal sowie Neuzugänge aus Ausbildungen 2020 bis 2030, 2 Varianten für Westdeutschland (kumuliert; Anzahl an Personen)^{1,2}



1 Berechnet wurde die hohe personelle Deckung für Westdeutschland durch Kombination der Annahme eines geringeren Personalgesamtbearfs (U3: Bedarfs-Szenario; U3: Demografie-Szenario; Ersatzbedarf: Bedarfs-Szenario) mit der Annahme hoher Zugänge (höhere Einmündungsquote Erzieher/innen). Die geringe personelle Deckung ergibt sich demgegenüber aus der Kombination der höchsten Personalgesamtbearfe (U3: Dynamisierungs-Szenario; U3: Bedarfs-Szenario; Ersatzbedarf: Dynamisierungs-Szenario) mit der Annahme geringerer Neuzugänge (niedrigere Einmündungsquote Erzieher/innen).

2 Das jeweils pro Jahr verbleibende Personal entspricht dem Personalbestand für Kinder vor dem Schuleintritt in Tageseinrichtungen – abzüglich der altersbedingten Abgänge – sowie dem Saldo aus sonstigen Zu- und Abgängen. Somit sind nicht ausschließlich jene Personen enthalten, die 2019 bereits in den Einrichtungen tätig waren, sondern auch die im Saldo verrechneten sonstigen Zugänge, z.B. durch rückkehrende oder wechselnde Personen.

Quelle: Rauschenbach u.a. 2020, S. 35

1. Bedeutung der Kinderbetreuung

- Zwischen 2018 und 2020 wurden bundesweit rund 55.000 bzw. 9% pädagogisch und leitend Tätige zusätzlich eingestellt
- Im Vergleich mit dem nationalen Gesamtarbeitsmarkt ist die Frühe Bildung zwischen 2012 und 2020 dreimal so stark gewachsen
- Zahlenmäßig befinden sich Kindertageseinrichtungen nunmehr fast auf Augenhöhe mit den allgemeinbildenden Schulen, in denen im Schuljahr 2019/20 rund 693.750 Lehrkräfte tätig waren

2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung

- Für eine qualitativ hochwertige Bildung, Erziehung und Betreuung von jungen Menschen werden gut ausgebildete und motivierte pädagogische Fachkräfte benötigt
- Der Forschungsverbund DJI/TU Dortmund wurde seitens des Landes Hessen beauftragt, eine Studie „Plätze. Personal. Finanzen – Der Kita-Ausbau geht weiter“ zu erstellen.
- Die Studie mit dem Titel „Fachkräftebedarf in Kindertageseinrichtungen in Hessen 2019 bis 2030“ ist in 2020 erschienen.

2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung

Forschungsverbund

tu + DJI

Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

**Fachkräftebedarf in der
Kindertagesbetreuung
in Hessen 2019 bis 2030**

*Empirische Analysen und Modellrechnungen
zum Personalbedarf und zur Personaldeckung in der Kindertagesbe-
treuung in den Jugendamtsbezirken in Hessen*

Gefördert vom

 HESSISCHEN MINISTERIUM
für Soziales und Integration

2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung

- Die hessische Fachkräfteanalyse zeigt, dass in der Summe aller Jugendamtsbezirke bis zum Schuljahr **2022/2023** in einem vierstelligen Umfang Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung fehlen.
- Der Korridor liegt je nach Szenario zwischen -738 und -2.584 Fachkräften.
- Hinzu kommen landesweit aufgrund der Verbesserungen des Fachkraftschlüssels -1.686 Vollzeitäquivalente
- vor dem Hintergrund der weit verbreiteten Teilzeitbeschäftigung in diesem Arbeitsbereich entspricht dies einem zusätzlichen Bedarf von über **2.100** Fachkräften

2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung

Tabelle 8: Projektion der Personalersatz- und Personalmehrbedarfe für das Kita-Jahr 2030/31 (Anzahl Personen)

	Personalersatzbedarf		Personalmehr-/minderbedarf				Personalersatz/-mehrbedarfe zusammen	
	Über- gang in Rente	Vorzeitig dauerhafter Ausstieg	Szenario 1		Szenario 2			
			Einrich- tung	KTPP	Einrich- tung	KTPP	Szenario 1	Szenario 2
KFR Darmstadt	-355	-53	-323	-41	-516	-48	-731	-925
KFR Frankfurt a. M.	-2.032	-317	-2.349	-105	-2.498	-105	-4.699	-4.847
KFR Offenbach	-274	-39	-344	-25	-512	-41	-657	-825
KFR Wiesbaden	-530	-78	-483	-26	-536	-36	-1.091	-1.144

2. Auswirkungen auf eine aktive Personalplanung

- Die klassische 5-jährige Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher wird den Bedarf an Fachkräften nicht decken
- Initiativbewerbungen werden seltener. “Wechselwillige“ Erzieher*innen und Erzieher sondieren genau den Markt und suchen sich ihre „Traumstelle“ gezielt aus.
- Die neuen Studiengänge (Frühe Kindheit u. ä.) bringen keine zusätzlichen Fachkräfte in die Kitas
- Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften scheint ein erfolgversprechender Weg zu sein.

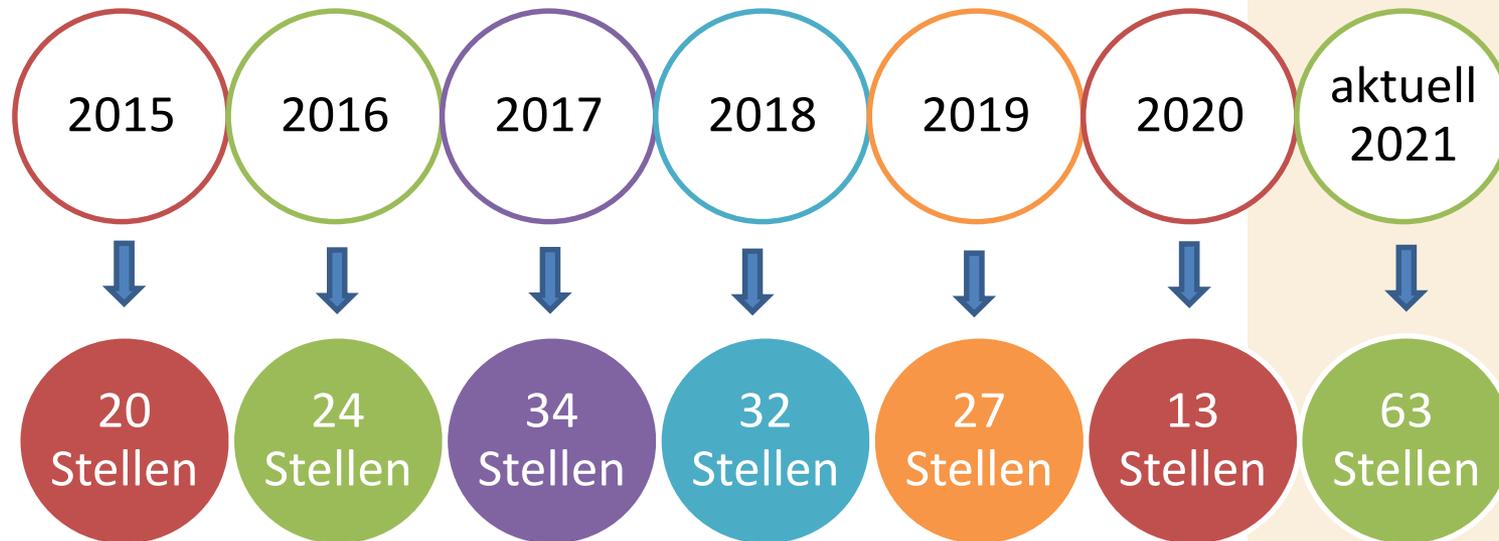
3. Bedarfe in Wiesbaden

- Es entstehen erhöhte Stellenbedarfe durch die Umsetzung der neuen Personalstandards, d.h. einer verbesserten Personalausstattung, gem. HKJGB („Gute-Kita-Gesetz“)
- Zur Umsetzung des „Gute-Kita-Gesetzes“ hat der Gesetzgeber eine Übergangsregelung für die Zeit vom 01.08.2020 bis 31.07.2022 eingeräumt
- Ab 01.08.2022 gilt der verpflichtende erhöhte Standard für alle hessischen Kitas gem. HKJGB/„Gute Kita Gesetz“
- Die Folge sind nicht besetzte Stellen der Kitas in der Trägerschaft der Stadt als auch in der Trägerschaft der freien Träger

3. Bedarfe in Wiesbaden

- Für die 40 Einrichtungen in der Trägerschaft der Stadt bedeutet das analog der aktuellen Belegung und Angebotsstruktur unserer Kitas und Krippen zusätzlich
71,5 VZA
- Für die 140 Einrichtungen in der Trägerschaft der freien Träger für Kitas und Krippen zusätzlich
162,6 VZA

4. Übersicht der offenen Stellen in Kitas und Krippen in städtischer Trägerschaft



5. Gründe der offenen Stellen in Kitas und Krippen in städtischer Trägerschaft

- Der sprunghafte Anstieg von 2020 nach 2021 begründet sich mit der neuen Stellenbemessung des HKJGB („Gute-Kita-Gesetz“)
- Die Verbesserung der Standards muss in der Folge auch zu einer Verbesserung der Personalgewinnung führen

6. Die Änderungen gem. „Gute-Kita-Gesetz“ und ihre Auswirkungen

- Anhebung der sog. Ausfallzeiten (wie u.a. Urlaub, Krankheit, Fortbildungen) von 15 % auf 22 % des Mindestpersonalbedarfs
- Freistellung für die Leitungstätigkeit (vorher nicht im HKJGB geregelt) mit nun 20 % des Mindestpersonalbedarfs (höchstens jedoch 1,5 VzÄ)
- Beibehaltung der bisherigen freiwilligen Überschreitung des Personalbedarfs nach altem HKJGB

6. Die Änderungen gem. „Gute Kita Gesetz“ und ihre Auswirkungen

Aus der Umsetzung der neuen Personalstandards des HKJGB entstand das mit allen Trägern abgestimmte nachfolgende Vier-Säulen-Modell als neuer städtischer Standard

1. Säule	2. Säule	3. Säule	4. Säule
<p><u>päd. Personal</u> nach § 25 Abs. 1 HKJGB</p> <p>Wie bisher erfolgt hier die Bemessung kindbezogen. Ausfallszeiten durch Krankheit, Urlaub und Fortbildung erhöhen sich von 15 % auf 22 % des Mindestpersonalbedarfs</p>	<p><u>Leitungsfreistellung</u> nach § 25 c Abs. 3</p> <p>Für die Leitungsfreistellung sind 20 % des ermittelten personellen Mindestbedarfs vorzusehen - höchsten jedoch 1,5 Vollzeitstellen</p>	<p><u>päd. Fachkraft für besondere Bedarfe</u></p> <p>Für jede Kindertagesstätte werden 0,5 Vollzeitstellen zur Begleitung besonderer pädagogischer Bedarfe verbindlich vorgesehen.</p>	<p><u>Kita als Ausbildungsort</u></p> <p>Jede Kindertagesstätte ist Ausbildungsort. Deshalb wird für jede Kindertagesstätte dauerhaft und verbindlich eine Ausbildungsstelle geschaffen. Der/die Auszubildende ist zusätzlich in der Kita und wird nicht auf den Fachkraftschlüssel angerechnet. Damit stehen jeder Kita zusätzlich weitere 0,5 VzÄ Fachkraftstunden zur Verfügung.</p>

6. Die Änderungen gem. „Gute Kita Gesetz“ und ihre Auswirkungen

Durch den Ausbau
der Kinderbetreuung und verstärkt
durch die von Bund und Land gewollte
Verbesserung der personellen Ausstattung
der Kinderbetreuung ergibt sich

ein akuter Handlungsbedarf

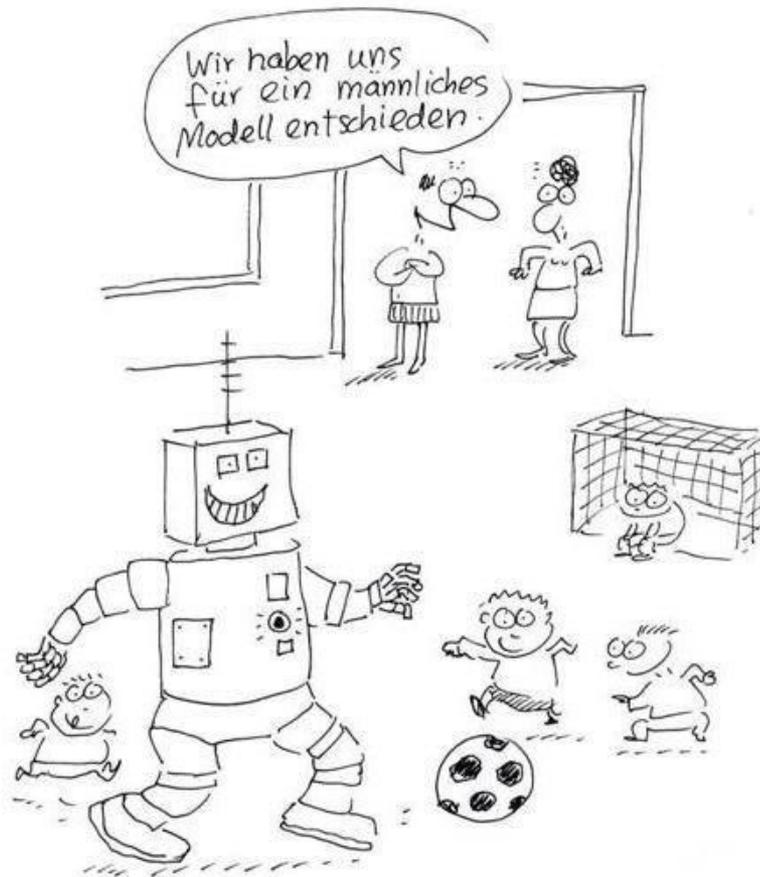
zur Personalgewinnung

7. Instrumente zur Fachkräftegewinnung

- Die Stadt hat die Herausforderungen erkannt und steuert durch die Teilnahme an passenden Bundes- und Landesprogrammen gegen
- Das Ziel muss ein umfassendes Konzept zur Personalgewinnung sein
- Jeder Träger ist für sich aufgerufen und alle Träger zusammen im Verbund für die Familien in unserer Stadt

7. Instrumente zur Fachkräftegewinnung

Fachkräfte-Mangel?



7. Instrumente zur Fachkräftegewinnung

- klassische fünfjährige Erzieher*innenausbildung
- bezahlte Erzieher*innenausbildung und Quereinstieg
- gemeinsame Plattform zur Gewinnung von Auszubildenden (Du passt zu uns)
- Werbeaktionen in den sozialen Medien, Presse u. ä.

8. Die bezahlte Erzieher*innenausbildung

- bezahlte Erzieher*innenausbildung = praxisintegrierte Ausbildung
- Ausbildung mit Bezahlung
- Identifikation mit dem Arbeitgeber von Anfang an
- Praxis von Beginn an

9. Bausteine der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung

- Bundesprogramm PIA für den Jahrgang 2019
- Landesprogramm PivA ab dem Jahrgang 2020
- zusätzliche Förderung durch kommunale Mittel

9. Bausteine der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung



10. Kooperationspartner der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung

- Koordinationsstelle bei der Mitinitiative e.V.
- Träger als Arbeitgeber der Auszubildenden/ Studierenden
- Kitas als Ausbildungsort
- Berufliche Schulen als Ort der schulischen Ausbildung:
 - Louise-Schroeder-Schule in Wiesbaden
 - berufliche Schule Rheingau in Geisenheim
 - Adolf-Reichwein-Schule in Limburg

11. Erfahrungen mit der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung

- die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung ist ein Erfolg
- „der von einem kontinuierlichen Wechsel zwischen theoretischen und praktischen Lernphasen geprägte 3-jährige Ausbildungsprozess schafft nach Einschätzung aller beteiligter Statusgruppen günstige Voraussetzungen für den Erwerb von Fachlichkeit“, gem. Abschlussbericht Evaluation des Projekts „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“, Wissenschaftliche Begleitung: Hochschule RheinMain Wiesbaden/ Fachbereich Sozialwesen
- Die praxisintegrierte Ausbildung von Quereinsteigern führt (auch) zu multiprofessionellen Teams

11. Erfahrungen mit der praxisintegrierten bezahlten Ausbildung

- Die gut ausgebildeten (zusätzlichen) Fachkräfte sind bestens vorbereitet und hoch motiviert, die vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen in den Kitas zu meistern und leisten ihren Beitrag für ein qualitativ hochwertiges Angebot.
- Die im Ausbildungskonzept vorgesehene kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und Kita kann (!!) zu einer engen Verbundenheit zwischen allen Beteiligten führen.
- Dennoch sind in Wiesbaden im Schuljahr 2021/2022 nur 57 von 75 möglichen Plätzen belegt

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen

LANDESHAUPTSTADT

**QUER
EINSTEIGER
GESUCHT**



**Neuer – praxisintegrierter –
Ausbildungsgang zur / zum staatlich
anerkannten Erzieherin / Erzieher**


 Amt für Soziale Arbeit
www.wiesbaden.de

- › Überlegen Sie Ihren Beruf zu wechseln?
- › Suchen Sie eine anspruchsvolle, interessante Tätigkeit mit viel Verantwortung und sicheren Beschäftigungschancen?
- › Haben Sie mal daran gedacht Erzieherin / Erzieher zu werden?

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

- Ein Kombi-Modell zur Erzieherin/Erzieher- Ausbildung
- Das Ausbildungskonzept beinhaltet eine dreijährige praxisintegrierte Ausbildung, gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsanteile und sieht die Zahlung einer Vergütung vor. Die praktische Ausbildung erfolgt an zwei Tagen in der Woche. Sie findet auch in den Ferien statt. Mindestens 2.400 Stunden Unterricht erhalten die Quereinsteiger an der Fachschule für Sozialpädagogik. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Die Absolventinnen/Absolventen tragen die Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Erzieherin“ bzw. „Staatlich anerkannter Erzieher“

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

Aufnahmevoraussetzungen:

- Das in der bisherigen Regelausbildung übliche Anerkennungsjahr und die Praktika werden auf alle drei Jahre verteilt. Die Studierenden sind über die drei Jahre je zwei Tage pro Woche in der Praxis und je drei Tage in der Fachschule für Sozialpädagogik. 2.400 Stunden Unterricht und 1.200 Stunden betreute Praxis werden gewährleistet. Die Ausbildung und die Prüfungen erfolgen gemäß der neuen Verordnung und dem neuen Lehrplan

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

Verlauf der Ausbildung

- Voraussetzung: Mittlerer Abschluss oder gleichwertiger Bildungsstand
- eine Berufsausbildung oder eine mindestens dreijährige einschlägige berufliche Tätigkeit sowie ein mindestens dreimonatiges Praktikum in einer Sozialpädagogischen Regeleinrichtung (Krippe, Kita, Hort, Heim)
- Vorrangig richtet sich das Ausbildungsangebot an Personen mit fachfremder beruflicher Ausbildung
- Da der Männeranteil an den Erziehungsfachkräften gesteigert werden soll, sind wir besonders an der Bewerbung von Männern interessiert

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

Betreuung durch Praxis und Schule, Status und Bezahlung

- Die Lehrkraftzuweisung im dritten Jahr der bisherigen Regelausbildung (und evtl. 2 Stunden Wahlunterricht pro Schuljahr) werden zu einer intensiven Praxisbetreuung über die drei Jahre durch die Fachschule verwendet.
- Die Praxisstelle stellt den Studierenden von Beginn an eine Anleiterin/einen Anleiter an die Seite und stellt so die notwendige Unterstützung sicher.
- Die Studierenden sind beim Träger in Vollzeit angestellt und werden für den Unterricht und die schulischen Aktivitäten freigestellt. Sie erhalten eine Vergütung in Höhe von 40% nach dem TVÖD SuE-S4

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

- Den Kita-Trägern stehen an zwei Tagen in der Woche motivierte, berufserfahrene, erwachsene Persönlichkeiten zur Verfügung, die dem Betrieb zur Verfügung stehen
- Die Ausbildungsstelle bildet von Beginn an gemeinsam mit der Fachschule aus
- Der Träger zahlt von Beginn der Ausbildung an ein Gehalt an die Auszubildenden und stellt eine regelmäßige Anleitung sicher
- Die Trägergemeinschaft der teilnehmenden Institutionen organisiert in Zusammenarbeit mit der Fachschule die Werbung und das Aufnahmeverfahren (entfällt in den ersten beiden Jahren)

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen Quereinsteiger seit dem Jahr 2015

- Diese Ausbildung bietet einer neuen Personengruppe von Erwachsenen den Seiteneinstieg in eine zukunftsrelevante berufliche Qualifikation, ein auskömmliches Gehalt und günstige Zugangsvoraussetzungen
- Sie bietet kürzestmögliche Qualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieherin/ Staatlich anerkannten Erzieher, fordert aber auch hohe Flexibilität, kontinuierlichen Arbeitseinsatz und Belastbarkeit
- Sie erweitert und ergänzt das Bildungsangebot des Landes Hessen im Bereich der Erzieherinnen/Erzieher-Ausbildung. Ähnliche Modelle gibt es schon seit mehreren Jahren in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen.

12. Neu geschaffene Ausbildungsstellen

Quereinstieg

22 Auszubildende im Jahrgang 2015
22 Auszubildende im Jahrgang 2016
21 Auszubildende im Jahrgang 2017

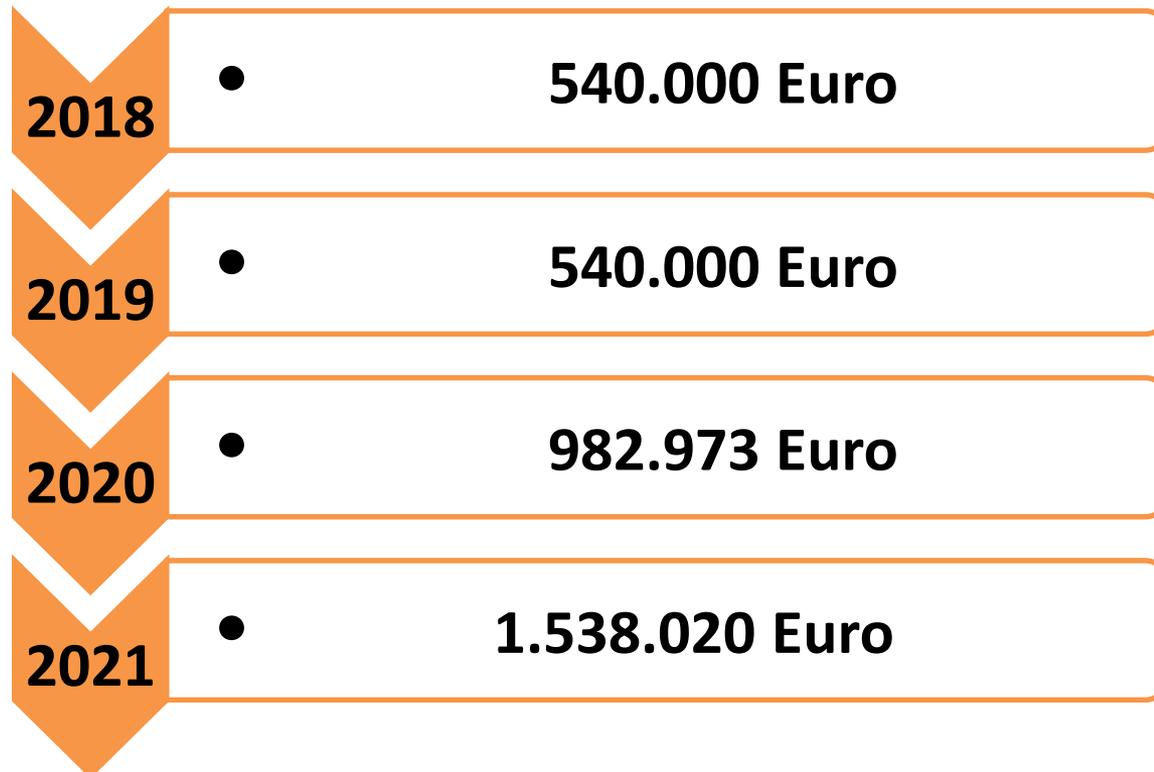
PiA

25 Auszubildende + 25 Anleiter Jahrgang 2019

PivA

42 Auszubildende + 42 Anleiter/Jahrgang 2020
42 Auszubildende + 42 Anleiter/Jahrgang 2021

13. Mitteleinsatz der LHW zur Gewinnung von Menschen in der bezahlten Erzieher*innenausbildung



13. Zusätzlicher Mitteleinsatz der LHW zur Gewinnung von Menschen in der bezahlten Erzieher*innenausbildung

Jahr	Auszubildende	FSJler
2018	15	29
2019	16	11
2020	12	17
2021	12	26

14. Praxisintegrierte bezahlte Ausbildung und die Beschäftigung der FSJler ein Erfolg

- Insgesamt gelingt es derzeit, rund 55 Auszubildende und rund 25 FSJler jährlich zu gewinnen
- Das ist gut, reicht aber nicht
- Weitere Maßnahmen sind notwendig
- Die Einbeziehung von FSJler in die Förderung erscheint zunächst fraglich. Auf den zweiten Blick erschließt sich der Sinn, weil es gelingt, junge Menschen aufbauend auf ihre guten Erfahrungen aus dem FSJ für eine Ausbildung als Erzieher*in zu gewinnen.

14. Praxisintegrierte bezahlte Ausbildung und die Beschäftigung der FSJler ein Erfolg

Beispiel Berlin :

Ausbildung bei den
Kita-Eigenbetrieben
von Berlin

Demnächst bewerben!
Vom 01. September
bis 04. Oktober



PROINKLUSIO
Fachschule für Sozialpädagogik



Der Träger steuert und koordiniert die Ausbildung und wird so **zum überbetrieblichen Ausbildungsbetrieb**

15. Rolle und Aufgabe der Kita in der dualisierten Ausbildung

- Es muss ein neues Selbstverständnis entwickelt werden
- Auszubildende sind keine Praktikanten!
- Begleitung statt Anleitung - Lernort Praxis
- Es handelt sich um eine Teamaufgabe: Unser(e) Auszubildende(r)
- Raum und Zeit, auch für Prüfungsvorbereitungen muss vorhanden sein



16. Rolle und Aufgabe der Träger in der dualisierten Ausbildung

- Träger sind nicht mehr nur „Abnehmer“ ausgebildeter Erzieher/-innen, sondern Ausbildungspartner.
- Die Kita wird zum Ausbildungsort
- Eine strategische Personalplanung ist notwendig
- Den eigenen Nachwuchs ausbilden, der bei der anschließenden Übernahme bereits mit der trägerspezifischen Konzeption vertraut ist

17. Aufgaben der Kita-Träger - konkret:

Es sind geeignete Ausbildungsbegleiter mit folgenden Aufgaben zu beauftragen:

- Mitwirkung bei der Auswahl, Einstellung und Übergabe Ausbildungsvertrag
- Vorstellung des Beschäftigungsträgers, inkl. Sicherung der praxisbezogene Unterweisungen (Erste Hilfe/ Unfallschutz usw.)
- Erstellung des Ausbildungsplans und der Ausbildungsschwerpunkte
- Einführung in alle Tätigkeits- und Betreuungsbereiche der Einrichtung

18. Aufgaben der Ausbildungsbegleiter :

Regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen Anleiter*innen und Ausbildungsbeauftragten

Kontrolle der Fehlzeiten, ggf. führen von Personalgesprächen

Konfliktgespräche bei mangelnder Leistungsbereitschaft oder bei anderen Problemen

Ggf. Wechsel der Anleitung oder gar des Einsatzortes prüfen und umsetzen

Gemeinsame Reflexionsgespräche aller Auszubildenden in einer Einrichtung

18. Aufgaben der Ausbildungsbegleiter :

- Fachaustausch mit den jeweiligen Fachschulen
- Sensibilisierung des Teams für die vermeintlich zusätzliche Aufgabe - Kita als Ausbildungsort
- Fachaustausch mit anderen Ausbildungsbeauftragten anderer Kitas des gleichen Trägers
- Fachaustausch mit den Personalverantwortlichen des Trägers
- Mitwirkung bei der Suche nach einem Einsatzort nach der Ausbildung beim gleichen Träger

19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung

Es gibt Optimierungsbedarf:

- Die Rolle und Aufgaben der Träger ist nicht eindeutig geregelt.
- Es fehlt eine/ein Ausbildungsbeauftragte/r beim Anstellungsträger
- Die Anforderungen an eine Ausbildungsbegleitung in der Einrichtung sind nicht bekannt. Personen sind nicht benannt. Der Unterschied zur Anleitung von Jahrespraktikant*innen ist nicht klar
- Ein Konzept für eine strategische Personalplanung fehlt bei den meisten Trägern

19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung

Es braucht:

- Ressourcen für Ausbildungsbegleiter
- Koordination beim Träger
- Verantwortlichkeit für das Gesamtpaket -
Homepage – Ausbildung – andere
Rekrutierungsmaßnahmen

19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung

§ 3

Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach den Tarifverträgen für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege -, beide vom 13. September 2005, sowie den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 4

Ausbildungsstätte

Die fachpraktische Ausbildung erfolgt in einer Kindertageseinrichtung der Landeshauptstadt Wiesbaden. Die Verantwortung für die fachtheoretische Ausbildung zur Erzieherin und die Abnahme der Prüfung liegt bei der ausbildenden Fachschule

19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung

§ 5

Dauer der regelmäßigen wöchentlichen/täglichen Arbeitszeit

Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt zur Zeit 39 Stunden wöchentlich. Die tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach der Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit bzw. davon abweichenden Regelungen für einzelne Organisationseinheiten und beträgt zur Zeit 7 Stunden und 48 Minuten.

§ 6

Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie

Die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe des § 8 TVAöD - Besonderer Teil Pflege -. Es beträgt zur Zeit

1.140,69 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

1.202,07 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

1.303,38 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

19. Die neue dualisierte, praxisintegrierte bezahlte Ausbildung

Auszubildende, die am 1. Dezember eines Jahres in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben gem. § 14 TVAöD-Pflege Anspruch auf eine **Jahressonderzahlung in Höhe von 90 v. H.** des Ausbildungsentgeltes, das für den Monat November zusteht und wird in der Regel mit diesem ausgezahlt.

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die Auszubildende gemäß § 17 TVAöD eine **Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von derzeit 400 Euro.**

20. Zusammenfassung

„Was wir schon gemacht haben ...“

- Quereinstieg (seit dem Jahr 2015) in Zusammenarbeit mit der Adolf-Reichwein Schule in Limburg
- PiA seit dem Jahr 2019 in Zusammenarbeit mit der Louise-Schroeder-Schule in Wiesbaden
- PivA seit dem Jahr 2020 in Zusammenarbeit mit der Louise-Schroeder-Schule in Wiesbaden und der Beruflichen Schule Rheingau in Geisenheim
- Stärkung der Kooperation mit Fachschulen vor Ort und in Umgebung



20. Zusammenfassung „Was wir schon gemacht haben ...“

- Trägerübergreifende Homepage
www.wiesbadenRzieht.de
- Plakataktion im öffentlichen Raum 1/2020
- 4-Säulen-Modell/Kita als Ausbildungsort



21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung und Gewinnung

Werbung zur Fachkräftegewinnung



Job-Angebote

186

Stand: 13.10.2021

Die **Job-Offensive** aller Kindertagesstätten in Wiesbaden

PivA
INTERESSENS-
BEKUNDUNG

wiesbadenRzieht

MitInitiative e. V.
 Koordinationsstelle PivA
 Marktstraße 32 | 65183 Wiesbaden
 Tel.: 0611 4450161 | Fax: 0611 3348365
 E-Mail: info@mitinitiative.de
piva@mitinitiative.de
www.mitinitiative.de
www.wiesbadenrzieht.de



21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung und Gewinnung

Werbung zur Fachkräftegewinnung

PivA – sucht Sie!

Lust Erzieherin oder Erzieher zu werden?

PivA sucht junge Leute mit Mittlerem Schulabschluss und einer Ausbildung als Sozialassistentin oder Sozialassistent.

Auch Abiturienten, die mindestens ein 3-monatiges Praktikum oder ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer sozialpädagogischen Einrichtung absolviert haben, können sich gerne vorstellen.

Interessierte Quereinsteiger mit einem mittleren Bildungsabschluss, abgeschlossener Berufsausbildung oder Berufs- und Lebenserfahrung – die sich beruflich noch einmal neu orientieren wollen – sind herzlich willkommen.

Für alle gilt:

Die 3-jährige vergütete praxisintegrierte Ausbildung wird bezahlt!

Ein Ausbildungsverhältnis bei einem Wiesbadener Kita-Träger öffnet die Türen für eine Tätigkeit in einer Wiesbadener Kita.

Fachkräfte für Wiesbaden

In 3 Fachschulen werden jeweils exklusiv 25 Fachkräfte für Wiesbaden ausgebildet. Diese 75 Plätze werden durch die LH Wiesbaden gefördert.

PivA – wo?

Die Fachschulstandorte finden Sie in Wiesbaden, Limburg und Geisenheim.

Louise-Schroeder-Schule Wiesbaden
www.louise-schroeder-wiesbaden.de

Adolf-Reichwein-Schule Limburg,
www.ars-limburg.de

Berufliche Schulen Rheingau Geisenheim
www.bsr-geisenheim.de

PivA – zahlt!

Sie erhalten 3 Jahre lang eine Ausbildungsvergütung (brutto, basierend auf dem TVAöD)

PivA – liefert!

Bezahlte Ausbildung

Sie bekommen drei Jahre lang eine vollwertige Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher mit staatlicher Anerkennung. Theorievermittlung in der Fachschule und praktische Ausbildung in einer Wiesbadener Kita ergänzen sich von Anfang an. In der gesamten Ausbildung sind Sie bei Ihrem Kita-Träger angestellt.

Wechsel von Schul- und Praxistagen

Fachschulunterricht und Kitapaxis wechseln sich ab. Das erste Jahr beginnt mit einer schulischen Einführungsphase, danach erfolgt der Wechsel in Blockphasen. Im zweiten Jahr sind 3 Schul- und 2 Praxistage vorgesehen, im letzten Jahr 2 Schul- und 3 Praxistage. Auch die Zeiten der Schulferien sind der Praxis vorbehalten, abzüglich Ihres Urlaubsanspruchs.

Zwei Lernorte, eng verzahnt

Die beiden Lernorte – Kindertagesstätte und Fachschule – arbeiten in dieser dualisierten Ausbildung eng zusammen. Die Unterrichtsgestaltung greift Ihre Praxiserfahrungen auf. Sie verbinden theoretisches Wissen mit eigenem Erleben und lernen durch aktives Handeln. Sie erfahren professionelles Feedback in der Praxis und eine intensive Begleitung in den Unterrichtszeiten.

21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung und Gewinnung

- Die Homepage informiert über die Arbeit in den Wiesbadener Kitas und weist die offenen Stellen aus.
- Die Koordinationsstelle berät Interessierte für die „Praxisintegrierte vergütete Ausbildung“ und vermittelt Praxisstellen. Zudem koordiniert sie die Inhalte der Ausbildung mit den Fachschulen und tauscht sich mit den Praxisstellen aus.
- Intensive Beratung in der AG 78 als der formal übergeordneten Steuerungsebene.

21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung und Gewinnung

- Innovative Öffentlichkeitsarbeit
- Kooperation mit den weiterführenden Schulen in Wiesbaden
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit
- Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen

21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung

Ausschöpfen des vollen Fachkräftecataloges gemäß § 25b HKJGB



21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung

Ausschöpfen des vollen Fachkräftecataloges gemäß § 25b HKJGB

- Sozialassistent*innen
- Kinderpfleger*innen
- Fachfremde Abschlüsse mit Bezug zu Konzept und Profil von Träger/Kitas (Deckelung maximal 15% des Mindestpersonalbedarfs)
- Fachkräfte zur Mitarbeit
- nur Gruppendienst (keine Gruppen- oder Kitaleitung)

21. Zusätzliche Instrumente für eine aktive Personalplanung

- Ansprechen von Rückkehrer*innen aus der Elternzeit
- Anwerbekonzepte ausländischer Fachkräfte
- Stärkung der Attraktivität des Arbeitgebers
- Nutzung der vollen Breite des Fachkraftkatalogs des HKJGB

22. Fazit

- Der Fachkraftmangel ist da und wird durch die gewollte Verbesserung des Fachkraftschlüssels noch drängender
- Der weiter notwendige Ausbau der Kinderbetreuung bedeutet zusätzliche Bedarfe
- Den einen Weg aus dem Mangel gibt es nicht
- Ein zentraler Baustein ist die Wandlung der Berufsausbildung von einer fünfjährigen schulischen Ausbildung hin zu einer regelhaften bezahlten Erzieher*innenausbildung



22. Fazit

- Es bedarf einer kohärenten Strategie zur Personalentwicklung. Dies kann nur gelingen, wenn alle Träger und der öffentliche Träger der Jugendhilfe zusammenarbeiten!
- Es muss gelingen, auch ämterübergreifend Ideen zu entwickeln und anzupacken
- Personalgewinnung braucht die Ressourcen Zeit, Mensch und Geld!
- Administration muss mitgedacht werden!



22. Fazit

- Rückkehrermanagement muss implementiert werden
- Nutzung der Möglichkeiten des Fachkräftebegriffs nach HKJGB muss geprüft werden
- Personalgewinnung im Ausland ist zu prüfen

22. Fazit

Gehen wir es gemeinsam an

- für die Kinder und Familien in unserer Stadt
- für gute Bildung und Kinderbetreuung
- für engagierte Kolleginnen und Kollegen in den Wiesbadener Kinderbetreuungseinrichtungen und
- den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft



Aufgeben ist keine Option.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!