

05. September 2022

Fachkräftemangel: es liegt an uns selbst!

Bistum Münster 2022, Haltern am See



QUADRATWISSEN

Beratung für Organisationen, um

- bewährte und neue Mitarbeiter zielgerichtet zu qualifizieren und langfristig binden.
- Personalentwicklung schlagkräftig zu machen.
- Weiterbildungs- und Personal(entwicklungs)strategien für Organisationen zu entwickeln.
- Moderne Weiterbildungskonzepte zu entwickeln.
- E-Learning / Blended Learning einzuführen.

Wir haben über 23 Jahre Erfahrung in großen Konzernen und mittelständischen Unternehmen im Personal-, Personalentwicklungs- und Trainingsbereich.

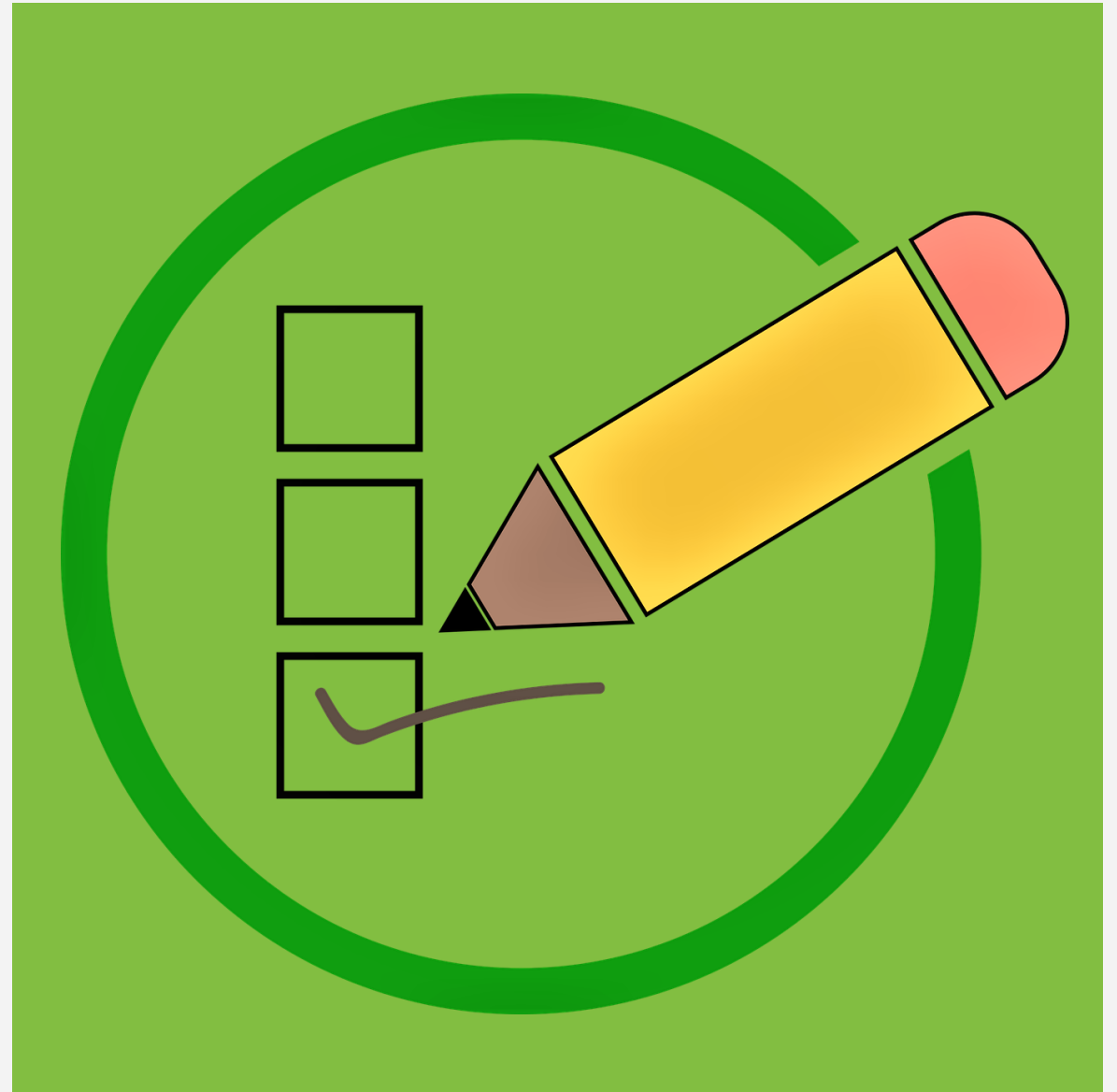


WELCOME
TO THE
FUTURE

Umfrage

Was sind die größten Herausforderungen für Ihre Einrichtung in den nächsten 5 Jahren?

- a) *gute pädagogische Konzepte fachgerecht umzusetzen?*
- b) *zu wissen, wie viele Kinder in der Zukunft durch uns betreut werden und wie lange?*
- c) *das richtige Personal zu finden?*



INPUT

Fachkräftemangel in Kitas

ein Plädoyer



Beschäftigungsentwicklung

Erwerbstätige in Deutschland:

- derzeit **45,5 Millionen Personen in Deutschland** / + 4,5 Millionen soz. versichpfl. Erwerbstätige seit 2009 (+ 1 % pro Jahr).
- **Arbeitsvolumen** (Erwerbstätigenzahl * geleisteten Stunden pro Person)
14,5 Milliarden Stunden (ebenfalls +1 % pro Jahr)
- die durchschnittlich geleistete **Wochenarbeitszeit** liegt bei etwa **34,8 Std.** wöchentlich (inkl. TZ)

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_351_13321.html;sessionid=FAOB5638027ACF616332FA1122356FF9.live711



Beschäftigungsentwicklung

Erwerbsfähige in Deutschland:

- **51,8 Millionen Menschen** zwischen 20 und 66 Jahren (2018)
- bis zum Jahr 2035 wird die erwerbsfähige Bevölkerung um rund 4 bis 6 Millionen auf 45,8 bis 47,4 Millionen schrumpfen.
- bis zum Jahr 2060 (je nach der Höhe der Nettozuwanderung) **auf 40 bis 46 Millionen** sinken. (Ohne Nettozuwanderung würde sich die Bevölkerung im Erwerbsalter bereits bis 2035 um rund 9 Millionen Menschen verringern.)

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2019/Bevoelkerung/pm-bevoelkerung.pdf?__blob=publicationFile#:~:text=Im%20Jahr%202018%20waren%20in,bi s%2047%2C4%20Millionen%20schrumpfen.



Fachkräftemangel

Zwischen Juli 2021 und Juli 2022 fehlten in Deutschland über alle Berufe hinweg mehr als eine **halbe Million** Fachkräfte.

Die größte Lücke gab es in dem Zwölf-Monats-Durchschnitt aber in der **Sozialarbeit**. Dort gab es für 20.578 offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen.

IW-Institut der deutschen Wirtschaft / <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/iw-fachkraeftemangel-sozialarbeit-luecke-101.html>

Berufe mit den größten Fachkräftelücken

Jahresdurchschnitt 2021/2022

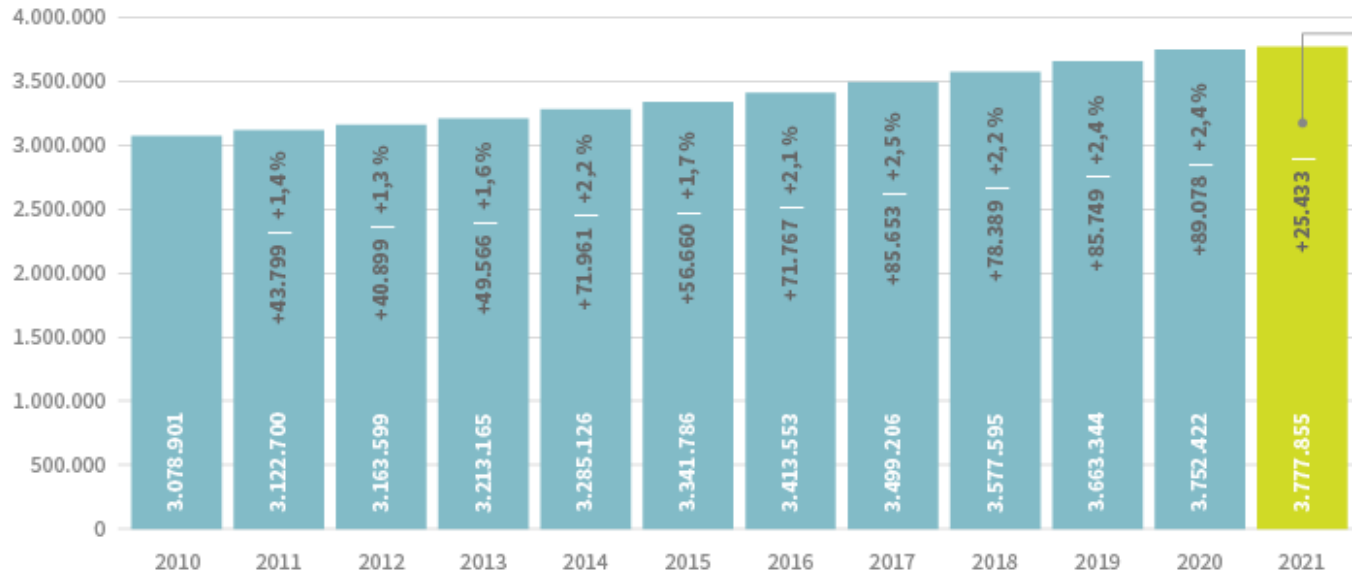


Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft



Mitarbeiterbedarf in Kitas

Kinder in Tageseinrichtungen 2010 bis 2021 (Deutschland; Anzahl; Zuwachs absolut und in %)



0,7%
wuchs die Anzahl der
Kita-Kinder im Jahr 2021.



Mehr Kinder +

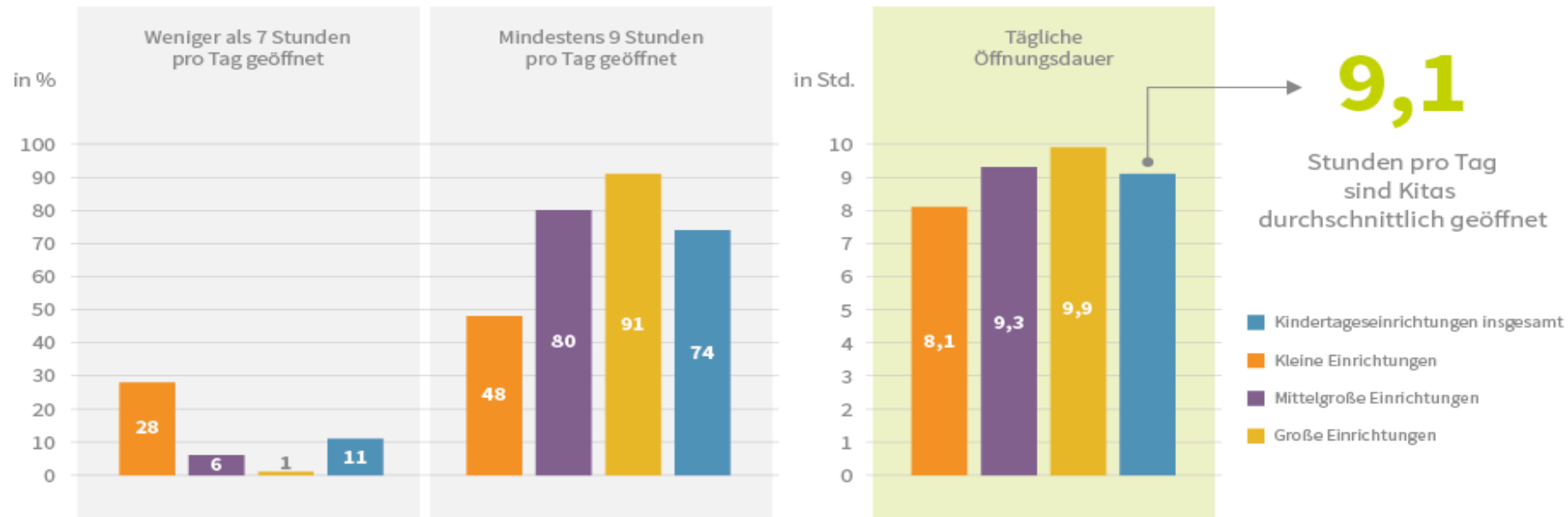
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

www.fachkraeftebarometer.de | Zahl des Monats: September 2022

wiff

Mitarbeiterbedarf in Kitas

Öffnungsdauer von Kindertageseinrichtungen nach Einrichtunggröße 2021 (Deutschland; in Stunden; in %) ^{1,2}



1 Öffnungsdauer: berücksichtigt werden nur Einrichtungen, die nicht über Mittag schließen (n=57.793).

2 Einrichtunggröße nach Anzahl des pädagogischen und leitenden Personals: klein: 1 bis 7 Personen, mittelgroß: 8 bis 14 Personen, groß: 15 bis mehr Personen.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2021; eigene Berechnungen.

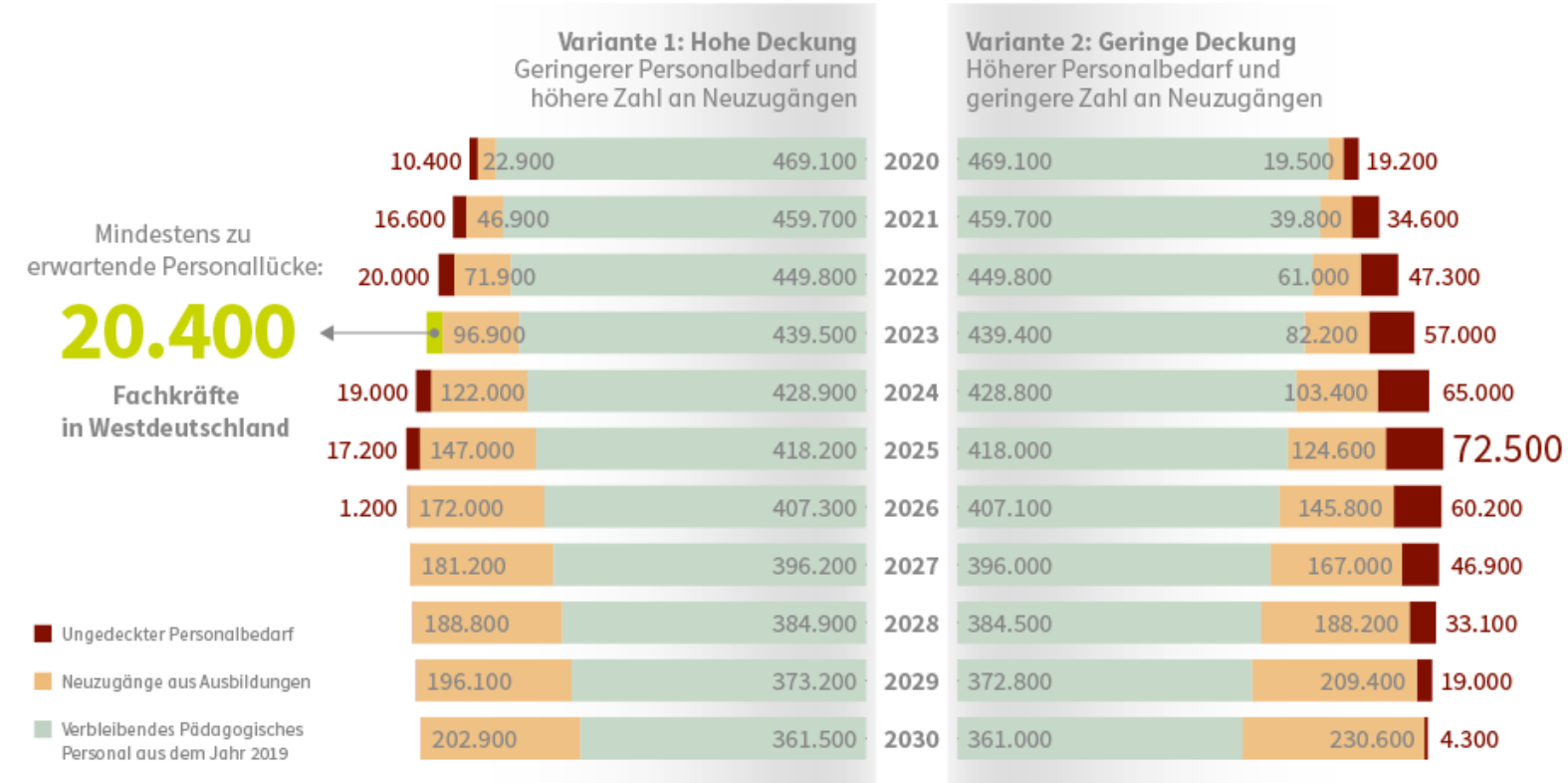
www.fachkraeftebarometer.de | Zahl des Monats: August 2022

wiff

längere Betreuungszeiten =

Mitarbeiterbedarf in Kitas

Personalbedarf in westdeutschen Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt und Deckung durch verbleibendes Personal und Neuzugänge, 2020 bis 2030 (kumuliert, Anzahl an Personen, auf 100 gerundet)¹



¹ Das jeweils pro Jahr verbleibende Pädagogische Personal entspricht dem Bestand in Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt im Jahr 2019 – abzüglich altersbedingt ausscheidender sowie zurückkehrender oder wechselnder Fachkräfte.
 Quelle: Rauschenbach/Meiner-Teubner/Böwing-Schmalenbrock/Olszenka (2020)

hoher Personalbedarf!

FAZIT

- a) Für die KITAS gibt es einen großen / sehr großen Fachkräftemangel (in anderen Care-Berufen auch!)
- b) die Entwicklung von Arbeitskräftemarkt, die Arbeitsbelastung und demografische Entwicklung lassen keine Reserven vermuten.

Der Wettbewerb um die vorhandenen Arbeitskräfte durch Abwerbung hat begonnen!



Maßnahmen?

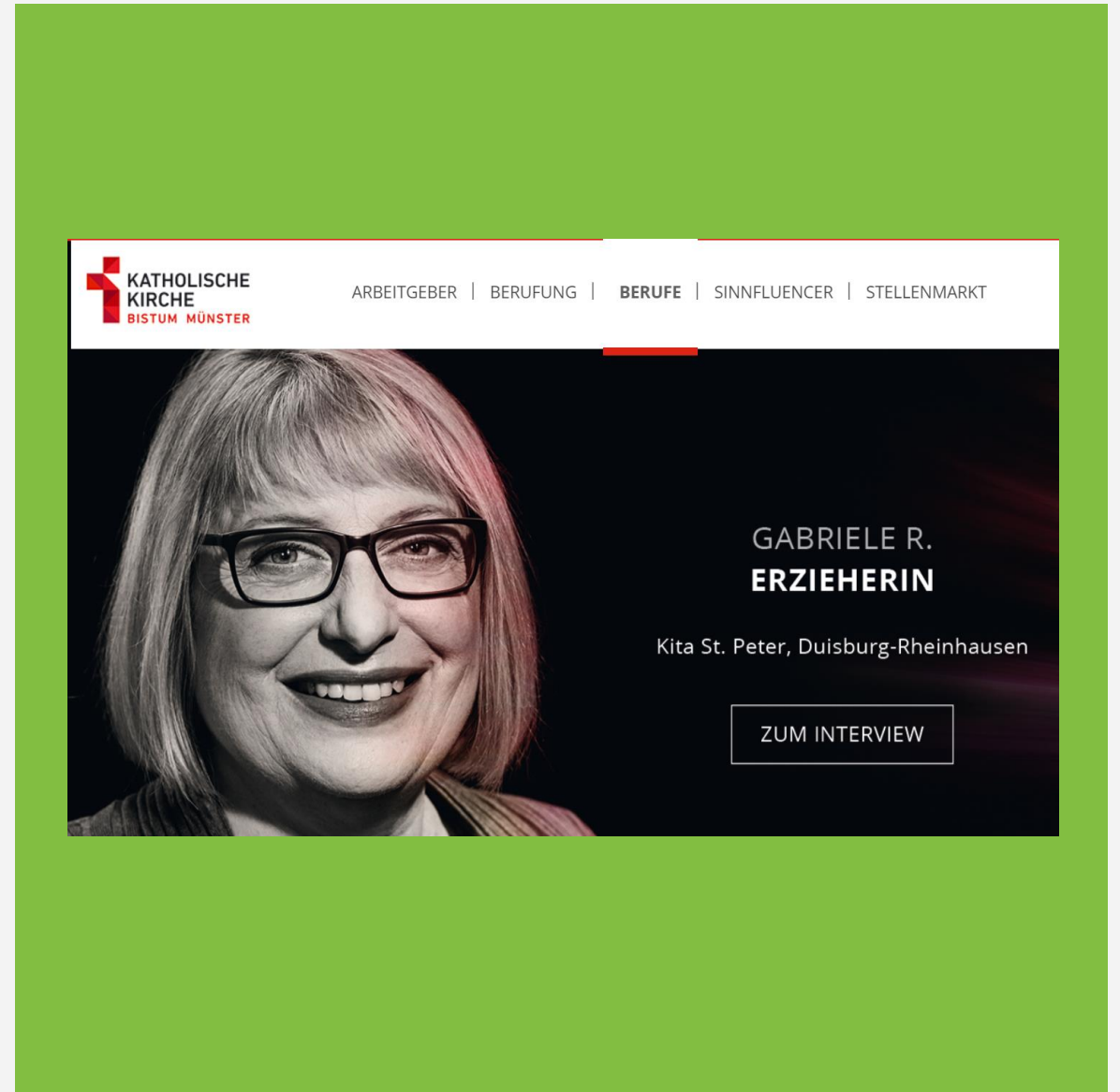
Was tun wir?



Bewerbermarketing

Kirchentalente – Bistum Münster

Portalauftritt zur Stärkung der Arbeitgebermarke, mit Stellenbörse, Vorstellung von Berufen und Berufsfeldern, Ansprechpartnern, usw.



Bewerbermarketing

Mach was mit Sinn und Zukunft. Werde Erzieher*in!

Interessent*innen ab 14 Jahren erzieherische Berufsfelder näher zu bringen und so langfristig Nachwuchs und Fachkräfte zu gewinnen. Dazu kommen „Sinnstifterinnen“ mit Bewerber*innen und Quereinsteigenden in allen möglichen Formen ins Gespräch, um für den Erzieherberuf zu begeistern und beim Einstieg in diesen sinnvollen Beruf zu begleiten.

www.werde-erzieher-in.de

**Mach was mit
Sinn und Zukunft.**

www.werde-erzieher-in.de



Neue Berufe Kita-Helferin

Teil Evaluation des Konzepts „Kita-Helferin“

Unter bestimmten Voraussetzungen können sie eine sinnvolle und unterstützende Ergänzung für die pädagogischen Teams in Kindertageseinrichtungen sein, allerdings nur, wenn keinerlei Anrechnung auf den Personalschlüssel erfolgt.

https://fachkraefteoffensive.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/Evaluationsbericht_I_Kita-HelferInnen.pdf



Neue Berufe „PiA“

Evaluation des Bundesprogramms "Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher" (2019– 2021)" (GeBiFa)

1. **PiA:** zentrales Ergebnis: das vergütete Ausbildungsformat trägt dazu bei, neue Bewerber*innen für das frühpädagogische Arbeitsfeld zu gewinnen. Erfolg hängt davon ab, wie gut das Ausbildungsmodell trägerseits vorbereitet ist und wie es in das Gesamtkonzept der Personalentwicklung einbettet wird.
2. **Aufstiegsbonus:** „Auf die Personalentwicklung und -bindung hat der Aufstiegsbonus bislang daher kaum Wirkung entfaltet.“

„Erforderlich ist eine Gesamtstrategie der Personal- und Organisationsentwicklung.“

(https://fachkraefteoffensive.fruehechancen.de/fileadmin/PDF/Fachkraefteoffensive/FKO_Abschlussbericht_Druckversion.pdf)



Strategie?

Was kann das?



Analyse:

Wen brauchen wir und wenn ja, wie viele und wann?

- (1) Wie wird sich der Personalbedarf in den nächsten Jahren entwickeln?
- (2) Welche planbaren Austritte wird es in den nächsten Jahren geben?
- (3) Welche bekannte Fluktuation / unplanbare Austritte müssen wir einrechnen?
- (4) Welche Qualifikationen brauchen wir in unseren Teams?
- (5) Wie sollen sich Personal und Organisation entwickeln?
- (6) Wo können wir Mitarbeiter*innen herholen / abwerben?

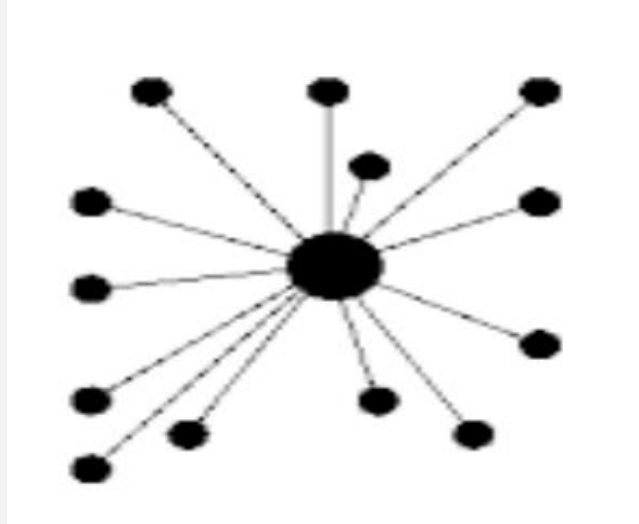


Strategieentwicklung

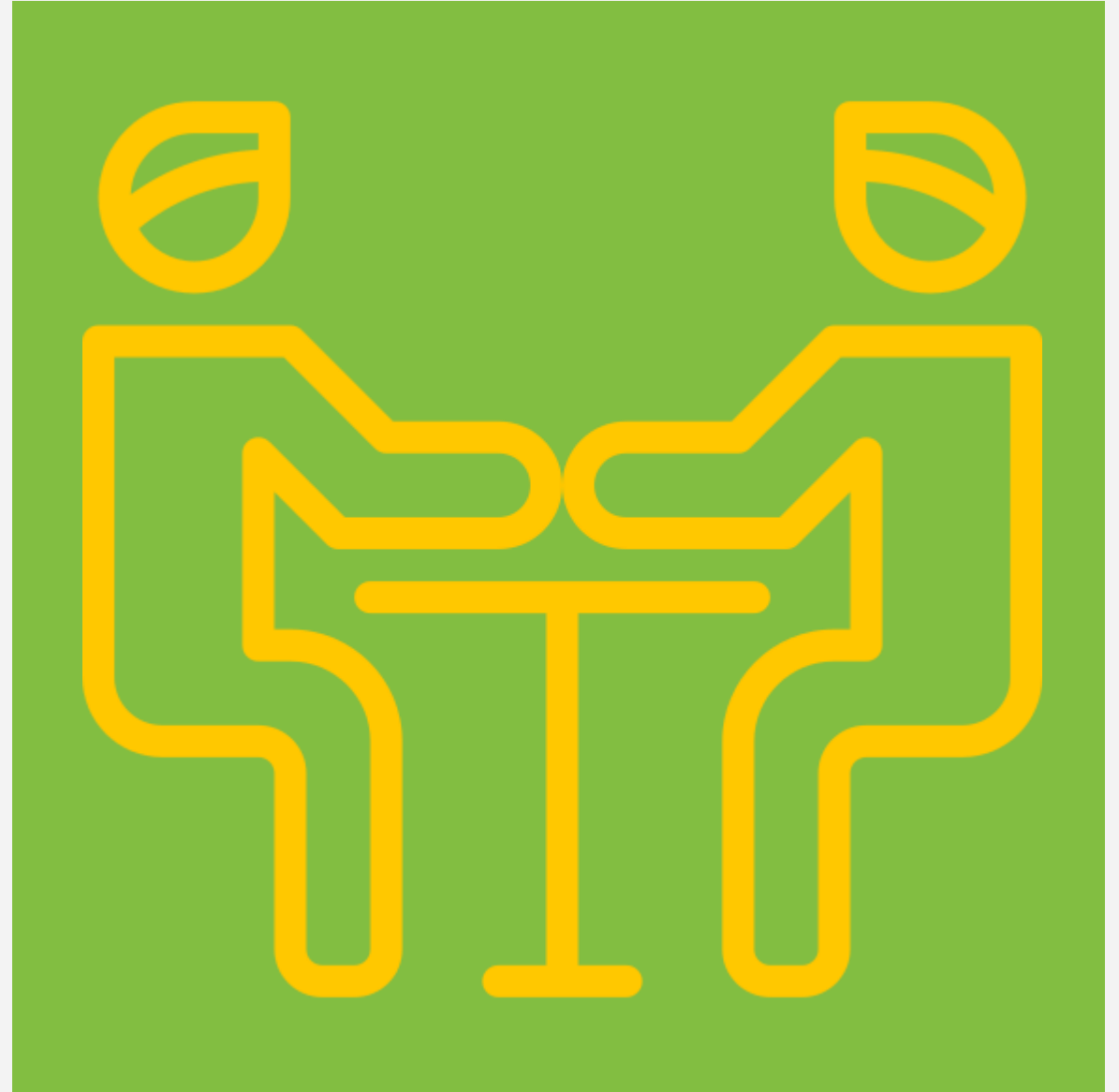


Wer macht diese Strategie?

Zentral: übergreifende PE/OE-Konzepte, Fortbildungsangebote, übergreifendes Branding, u.ä.



Dezentral: lokale Wettbewerberanalyse, Kultur- und Teamstrategie, Maßnahmen zur Kultur-, Team- und Personalentwicklung, u.ä.



Die Zukunft ist ungewiss!

In der unsicheren Zukunft

- übertrumpfen die Schnellen die Langsamen
- überholen die Innovativen die Starren
- besiegen die Kundenorientierten die Selbstverliebten



VIELEN **DANK** FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT



Olaf Bursian

Blumenthalstraße 20
40476 Düsseldorf
0175 5928249

Olaf.bursian@quadratwissen.de

