

Protokoll

Ergebnisse Open Space

Märzfachtagung des BeA am 12.-13.3.2020 in Dresden

Here we go

Zur Attraktivität des Erzieher*innenberufs

**Bundesverband evangelischer
Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik**
Fachverband in der Diakonie Deutschland



Studierenden**V**ertretung
evangelischer **A**usbildungsstätten
für Sozialpädagogik



Visionen zur Attraktivität des Erzieher*innenberufs

In einer ersten Runde sollten im Rahmen eines Open-Space-Verfahrens Ideen, Ideale oder Visionen an fünf Stationen mit unterschiedlichen Fragestellungen erarbeitet werden.

Station I. : Was können wir sofort für die Attraktivität des Erzieher*innenberufes und der Ausbildung tun?

- internationale Anerkennung des Abschlusses
- Vereinheitlichung der Ausbildung
- BAföG für alle
- über Geld reden
- Gehalt
- tätigkeitsbezogene Bezahlung
- kostenfrei
- verpflichtendes FS J/Bfd – Erfahrung im sozialen Bereich machen
- Anrechnungsmöglichkeiten nutzen
- FS J/Bfd auf die Ausbildungsdauer anrechnen
- Image verbessern
- Erzieher*innen/pädagogische Fachkraft – nicht Kindergärtner
- Image professioneller vermarkten
- Analyse, Dokumentation, Verantwortung, Beobachtung, Pädagogik usw. versus „im Sandkasten sitzen“
- Auslandspraktika
- Unterstützung der berufsbegleitenden Ausbildung
- Sabbatical (Arbeitszeitkonten)
- Ausbildungsmessen nutzen
- bei Ausbildungsmessen sollten auch Praxisstellen vertreten sein
- Aufklärung/Kooperation an Schulen, um Berufsbild vorzustellen
- Weiterbildungen
- Aufstiegsmöglichkeiten im Vordergrund
- man bekommt viel in dem Beruf zurück und es macht immer wieder auf verschiedenste Weise Spaß! (Werbung)
- flexible Salutogenese – Konzepte im Arbeitsfeld
- mehr aufklärende Präsenz in den Medien
- Werbung durch/mit der eigenen Haltung
- *Social Media* nutzen
- besserer Personalschlüssel
- gezielt Menschen mit Migrationshintergrund motivieren
- positive Kommunikation der Fachkräfte selbst
- Betriebswohnungen, Wohnheime etc.
- Berücksichtigung von Familienverhältnissen im Dienstplan

Station II. : Was bedeutet Professionalität im Erzieher*innenberuf 2025?

- individuelle Beziehungsarbeit
- professionelle Distanz und Nähe
- Einbeziehung der Kinder
- Zusammenführung Krippe/Kindergarten/Hort
- Teamarbeit
- eigenes Handeln analysieren und reflektieren
- Anreize zu Fort- und Weiterbildung
- eine gesellschaftliche Vision entwickeln
- eigene Kompetenzen kennen und weiterentwickeln
- Bildungsbegriff für sich definieren
- eigene Kompetenzen in pädagogische Arbeit einbauen
- Generationenwechsel annehmen und vollziehen
- Partizipation selbstverständlich
- interkulturelle Kompetenz - Nationalität/Familienkulturen/Inklusion
- multikulturelle und multiprofessionelle Teams
- digitale Kompetenz
- Arbeiten unter guten Bedingungen - Gesundheit, Reflexion (was kann ich leisten?)
- Verantwortung für Menschen
- vorurteilsbewusste Pädagogik
- Kommunikation, sprachfähig
- Roboter-Mensch Kontakte
- gezielte Personalentwicklung unterstützt Professionalität durch Fortbildungen (regelmäßig)
- Standards in allen Arbeitsfeldern
- Konfliktkompetenz
- individuelle, transparente Elternarbeit
- gewaltfreie Kommunikation
- Nachhaltigkeit des Wissens aus Fortbildungen sichern
- Supervision
- Professionalität (hat), (kennt) ihre Grenzen
- bei Problemen Unterstützung von außen
- anpassungsfähig - in unterschiedlichen Situationen pädagogisch adäquat handeln
- Kompetenzen- und ressourcenorientiert

**Station III. : Welche Herausforderungen & Chancen ergeben sich aus gesellschaftlichen Trends?
(etwa Digitalisierung, demografischer Wandel, Migration, Teilhabe...)**

- Qualität sichern!
- Datenschutz
- Führung-/Leistungsposition aufteilen - Verwaltung, Pädagogik
- ländliche Orte attraktiver für Erzieherinnen und Erzieher machen
- Masern
- Werteverlust
- in welcher Gesellschaft wir ich leben? Arbeiten?
- Lernen für die digitale Welt begleiten (Studierende, Kinder, Jugendliche)
- Polarisierung im Lebenskontext
- Individualität versus Gruppenzusammenhalt
- Inklusion: Vielfalt, Religion, Kultur
- kultureller Austausch
- Chancen
- Herausforderungen nicht absehbar
- keine Erzieher und Erzieherinnen mehr
- Erzieher und Erzieherinnen nicht durch künstliche Intelligenz ersetzbar
- Umgang mit sozialer Kälte, Ich-Bezogenheit
- Mediensucht
- Digitalisierung in der Kita
- Zeitgeben für das Individuum
- Ausbildung braucht Zeit
- Entwicklung braucht Zeit – „das Gras wächst nicht schneller, wenn ich daran ziehe,“
- Kompetenzen durch Medien fördern/Prävention
- Menschen zusammenbringen

Station IV. : Wie kann man Fachkräfte gewinnen und in den Einrichtungen halten? Was lässt Berufseinmündung gelingen?

- unbefristete Arbeitsverträge
- Rahmenbedingungen ohne finanzielle Beschränkungen
- mehr Urlaub und Zeitwohlstand
- mehr Gehalt
- bezahlte Fortbildungen mit Freistellungen
- psychosoziale Beratung auf allen Ebenen als fester Bestandteil der Personalarbeit
- Urlaubs- und Weihnachtsgelder
- intensive Kooperation von Ausbildung und Praxis in der Traditionsbegleitung
- gute Einarbeitung
- Personalschlüssel eins- zu- eins?
- Professionelles Personalrecruiting
- Beständigkeit im Team
- kommunale Verknüpfungen
- vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten
- Verwertbarkeit mit Blick auf Berufsbiografien von Fort- und Weiterbildungen
- Teamkultur und Trägerkultur
- Fehlerlernkultur
- lebensbegleitendes Lernen
- professionelles Personalmanagement
- Beständigkeit im Team
- kommunale Verknüpfungen
- Zeitguthaben für Mentorentätigkeit und Einarbeitung etc.
- keine Hierarchien – familiäre Atmosphäre (bzw. äußerst flache Hierarchien)
- Flexibilität innerhalb des Trägers (Arbeitsfeldwechsel)
- „verpflichtendes“ soziales Jahr nach der Schule
- hohe Qualität in Einrichtungen gewährleisten
- interkulturelle Erfahrungen (FS und Praxiseinrichtungen) zum Beispiel durch Partnerschaften im Ausland ermöglichen
- ... ich kann auch etwas bewirken...
- persönliche Wertschätzung und Vertrauen sowie Menschlichkeit
- jeder mit ihren und seinen Ressourcen
- Generationenwechsel – Werte definieren und leben – *work learn life balance*
- Alumninetzwerk

Station V. : Wie sollten sich Ausbildungsstätten, Einrichtungen, Verbände & Träger in der evangelischen Landschaft vernetzen & positionieren? Und welche Rahmenbedingungen sollten diese schaffen?

- Trägerverbände (siehe Pflege)
- gegenseitige Unterstützung
- FK – Forum (Austausch), qualifizierte und bezahlte Supervision
- Professionalisierung von Trägern (Kirchengemeinden)
- einheitliche Bezahlung zwischen evangelischen und katholischen Trägern
- evangelischen Bildung ist gewollt und finanziert
- Aufklärung der Bedeutung einer evangelischen Schule/Ausbildungsstätte
- Kirchen sollten sich klar zu ihren Kitas bekennen
- Mitarbeitende und Eltern als Kontaktfläche für Kirche
- engere Kooperation der Einrichtung und Schulen (Träger = Rahmenbedingungen)
- Trägermessen (für Infos/möglicher späterer Arbeitgeber)
- Refinanzierung der Anleitung in der Praxis
- Einrichtungen vernetzen und professionelle Arbeit und Anleitung gewährleisten
- verpflichtende Mentorenschulungen
- bezahlte Praktika
- Lehrerhospitation in Einrichtungen

Maßnahmen und Prioritäten

In einer anschließenden Runde sollte - auf Grundlage einer vorausgegangenen kritischen Diskussion im Forum - zu den Ideen, Idealen oder Visionen konkrete Maßnahmen erörtert und festgehalten und nach Ihrer Priorität sortiert werden. Abschließend haben alle Teilnehmenden die für Sie wichtigsten Maßnahmen mit „Punkten“ bewertet. Die Vorschläge mit den höchsten Bewertungen durch alle Teilnehmenden sind in rot gedruckt.

Was können wir sofort für die Attraktivität des Erzieher*innenberufes und der Ausbildung tun?

Priorität	niedrig	hoch
Person		<ul style="list-style-type: none"> • Imageverbesserung: selbstbewusstes Auftreten!
Team Arbeitssituation		<ul style="list-style-type: none"> • positive Kommunikation der Fachkräfte selbst • Berücksichtigung von familiären Verhältnissen in den Dienstplänen • Aufklärung und Kooperation an Schulen, um Berufsbild vorzustellen
Organisation Einrichtungsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Social Media nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Auslandspraktika, zum Beispiel durch Erasmus plus • Betriebswohnungen
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • internationale und nationale Anerkennung von Abschlüssen, höhere Durchlässigkeit • FS J/BfD auf die Ausbildungsdauer anrechnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gehalt • besserer Personalschlüssel • Vereinheitlichung der Ausbildung • Stellungnahmen/Positionierung des BeA und der SVEA • kostenfrei

Was bedeutet Professionalität im Erzieher*innenberuf 2025?

Priorität	niedrig	hoch
Person	<ul style="list-style-type: none"> Analyse- und Reflexionskompetenz eigenes Handeln analysieren, reflektieren, bedenken 	<ul style="list-style-type: none"> Partizipation selbstverständlich auf allen Ebenen professionelle Distanz und Nähe eigene Motivation zu Fort – und Weiterbildung gute Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Reflexion, Verantwortung
Team Arbeitssituation		<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildung Fachberatung und Supervision
Organisation Einrichtungsebene	<ul style="list-style-type: none"> Evangelisches Netzwerk als (protestantische) Disposition zur Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungsplan Fortbildungskonzept lernende Organisation individuelle, transparente Elternarbeit
Politik	<ul style="list-style-type: none"> Regeln und Standards für Strukturen und ähnliches auf Bundesebene (strukturelle Standards) 	<ul style="list-style-type: none"> Freistellung und Finanzierung

Welche Herausforderungen & Chancen ergeben sich aus gesellschaftlichen Trends? (etwa Digitalisierung, demografischer Wandel, Migration, Teilhabe...)

Priorität	niedrig	hoch
Person	<ul style="list-style-type: none"> • Herausforderungen als Chance betrachten 	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit sozialer Kälte, Ich-Bezogenheit • Kompetenzen durch Medien fördern • Polarisierung im Lebenskontext • kein Werteverlust • in welcher Gesellschaft will ich leben? Arbeiten? • Auseinandersetzung mit eigener Kultur, anderen Kulturen was bedeutet Kultur? Wie verändert sich Kultur?
Team Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> • Erzieher/innen nicht durch künstliche Intelligenz ersetzbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung in der Kita • kultureller Austausch • Mediensucht • Menschen zusammenbringen • Inklusion: Vielfalt, Religion, Kultur
Organisation Einrichtungsebene		<ul style="list-style-type: none"> • Lernen für die digitale Welt begleiten: Studierende, Kinder, Jugendliche • Datenschutz • Qualität sichern • Ausbildung braucht Zeit
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Impfpflicht- wie mache ich Betroffenen klar, dass impfen wichtig ist, es keinen anderen Weg gibt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ländliche Orte attraktiver für Erzieher und Erzieherinnen machen

Wie kann man Fachkräfte gewinnen und in den Einrichtungen halten? Was lässt Berufseinmündung gelingen?

Priorität	niedrig hoch	
Person		<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen an Arbeitgeber formulieren • Ich kann etwas bewirken • sichere Anleitung (Vorleben!) Lernen am Modell
Team Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> • Stelle attraktiv gestalten (Social Media/ Modernisierung) 	<ul style="list-style-type: none"> • zukunftsorientiertes Handeln (zum Beispiel Praktikanten so behandeln dass er/ sie in Zukunft ein potentieller Arbeitnehmer ist) • Beständigkeit im Team • regionale Verbindung/ Zusammenarbeit • Persönliche Wertschätzung • Willkommenskultur • gute Einarbeitung
Organisation Einrichtungsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität innerhalb des Trägers (Arbeitsfeldwechsel) • vielfältige Aufstiegs-möglichkeiten und Verwertbarkeit mit Blick auf Berufsbiografien von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • professionelles Personalmanagement • klare Hierarchien, klare Zuständigkeiten und eindeutige Kommunikation • Anleiterschlüssel eins- zu-eins • Zeitguthaben für Anlerntätigkeit und Einarbeitung • Wertschätzung und Vertrauen und Menschlichkeit
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kann man einen Arbeitgeber finden, der zu einem passt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Urlaubs-/Weihnachtsgelder • mehr Urlaub und Zeit Wohlstand • mehr Gehalt

Wie sollten sich Ausbildungsstätten, Einrichtungen, Verbände & Träger in der evangelischen Landschaft vernetzen & positionieren? Und welche Rahmenbedingungen sollten diese schaffen?

Priorität	niedrig	hoch
Person	<ul style="list-style-type: none"> • sich informieren und Meinung bilden • für politische Ziele einstehen 	<ul style="list-style-type: none"> • sich in Verbänden engagieren
Team Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssituation nach (erforderlichen) Richtlinien gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • kompetenzorientierte Personalarbeit entwickeln • in Dienstgesprächen politische Themen einbringen
Organisation Einrichtungsebene	<ul style="list-style-type: none"> • auch mit Eltern ins Gespräch kommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter motivieren, in Verbänden Mitglied zu werden • sich auf Landesebene politisch engagieren
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsebene und Arbeitgeber/innen in Dialog bringen • BeA, NeTa. SveA + EREV = Verbund + ver.di + WiFF 	<ul style="list-style-type: none"> • Landes- und Bundespolitik gestalten und mitwirken

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Aus den vielfältigen Diskussionen und Beiträgen zur Attraktivität des Erzieher/Innenberufes haben sich folgende Themen herauskristallisiert:

- **Materielle Besserstellung:** Dies meint nicht nur das Gehalt, sondern beispielsweise auch die Bereitstellung von Wohnraum oder kostenfreie Zugänge zur Ausbildung.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Im Sinne von Anleitung, Weiterbildungen, Fachberatungen und Supervision sowie der Einbeziehung und Partizipation der Mitarbeitenden auf allen Ebenen
- **Gesellschaftliche und politische Mitgestaltung:** In welcher Gesellschaft will man leben und arbeiten? Wie möchte man etwa mit dem Themen von Diversität, Inklusion, Vielfalt und Digitalisierung umgehen? Hier wurde an verschiedenen Stellen betont, dass es wichtig ist, die Mitarbeitenden zu überzeugen und zu motivieren, sich in Verbänden, Gemeinden und Interessenvertretungen diesbezüglich zu engagieren.
- **Ansehen und Wertschätzung.** Dies richtet sich sowohl auf die gesellschaftliche Anerkennung (Image, Gehalt) als auch auf die Arbeitgeber und Kollegen/innen selbst. Hier wurde auch betont, dass insbesondere ländliche Orte attraktiver für Mitarbeitende sein müssen.

Weiteres Vorgehen und Maßnahmen

Die Ergebnisse sollen vom BeA und der SVEA weiter diskutiert und einzelne Maßnahmen dazu erörtert werden. Die herausgearbeiteten Themenschwerpunkte sollten auf der nächsten Tagung aufgegriffen, mögliche Fortschritte bewertet und weitere Ideen dazu entwickelt werden.