



ULRIKE HEGEMANN, SUSANNE WIRAG

# Panel 1: Fachkraft Was brauchen Berufseinsteiger:innen?

Ergebnisse aus der WiFF-Panelstudie  
„Ausbildung und Verbleib pädagogischer Fachkräfte“

WiFF-Bundeskongress  
19./20. November 2025

wiff

Weiterbildungsinitiative  
Frühpädagogische Fachkräfte

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend



Robert Bosch  
Stiftung



Deutsches  
Jugendinstitut

# Agenda.

- Wie verlief die Stellensuche nach dem Abschluss für Erzieher:innen und Kindheitspädagog:innen? Wo münden die Absolvent:innen ein?
- Wie gut kommen Berufseinsteiger:innen im Beruf an? Wie zufrieden sind sie mit der Arbeit und wie belastet fühlen sie sich?
- Was fördert eine gelingende Einarbeitung? Wie tragen Einarbeitungsmaßnahmen dazu bei, dass Berufseinsteiger:innen besser im Beruf ankommen?
- Was können die Berufseinsteiger:innen selbst zu einem gelingenden Einstieg beitragen?

# WiFF-Panelstudie: Befragungszeitpunkte & Themen

## Welle 1

1. Onlinebefragung  
angehender Erzieher:innen  
& Kindheitspädagog:innen  
am Ende ihrer Ausbildung  
*Abschluss 2024 (Kohorte 1)*  
Schwerpunkt:  
**Ausbildungssituation,  
Berufsperspektiven**

## Welle 2

2. Onlinebefragung 2025  
ca. 9 Monate nach  
Abschluss (*Kohorte 1*)  
Schwerpunkt:  
**Berufseinstieg,  
Onboarding**

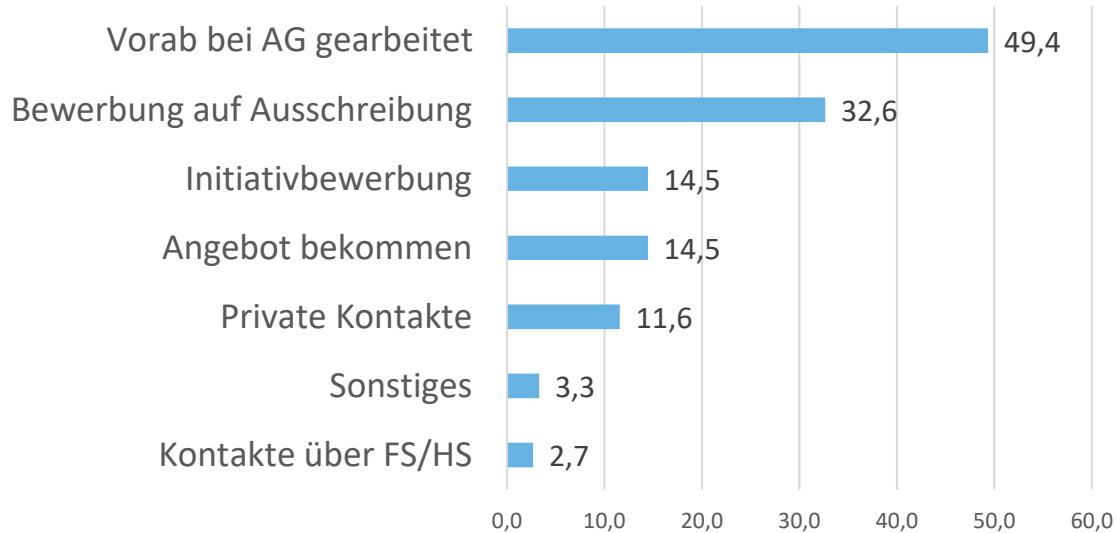
## Welle 3

3. Onlinebefragung 2026  
ca. 1,5 Jahre nach dem  
Berufseinstieg (*Kohorte 1*)  
Schwerpunkt:  
**Berufsverbleib,  
Weiterbildung**

→ Ergebnisse basieren auf Daten aus Kohorte 1, Daten aus Kohorte 2 folgen in 2026

# Die Fachkräfte haben häufig bereits bei ihrem aktuellen Arbeitgeber gearbeitet

## Wege der Stellenfindung (in %)



Dauer der  
Stellenfindung bis zur  
ersten Stelle:  
Ø 1,6 Monaten

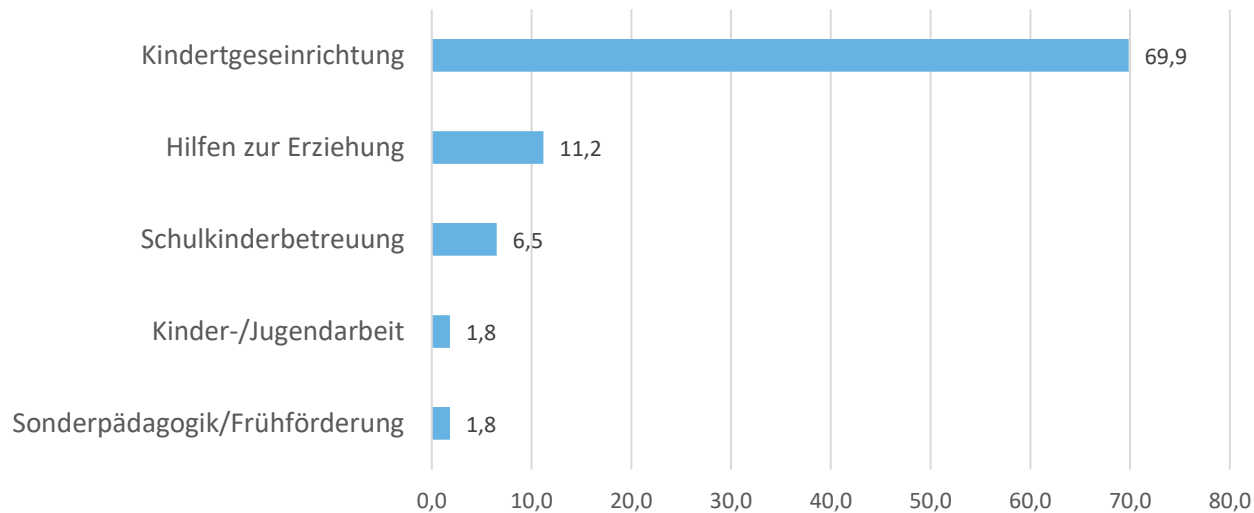
Vorläufige Ergebnisse

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: WiFF-Panel – Welle 2 / Kohorte 1 (2025); n = 484

# In welchem Arbeitsfeld sind die Fachkräfte „gelandet“?

## Arbeitsfeld nach Berufseinmündung (in %)

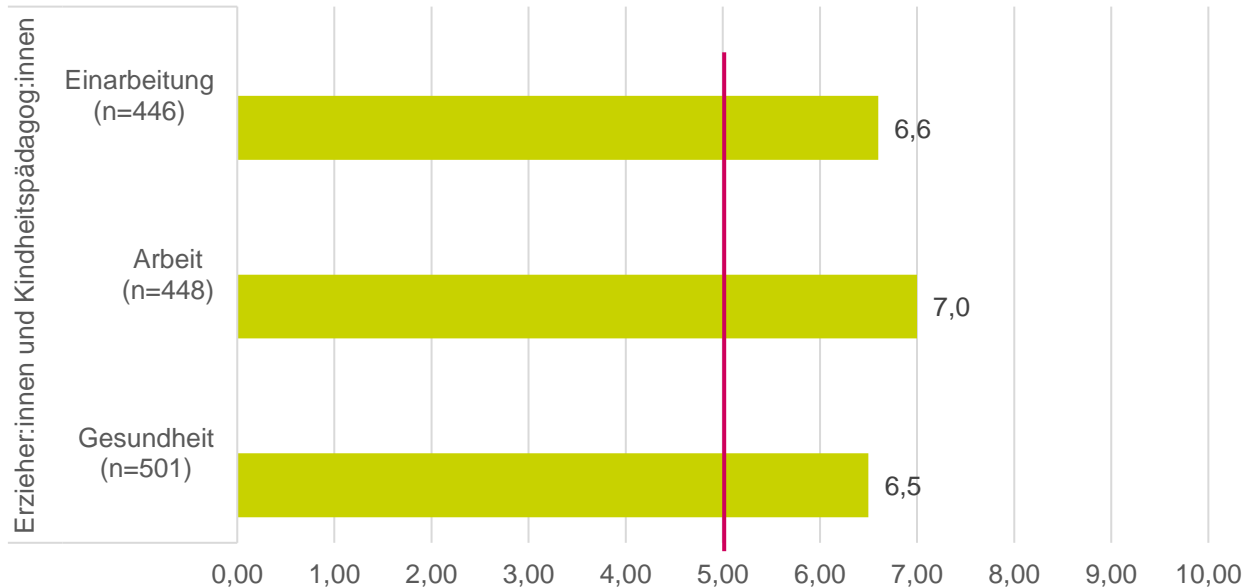


### Vorläufige Ergebnisse

02.12.2025

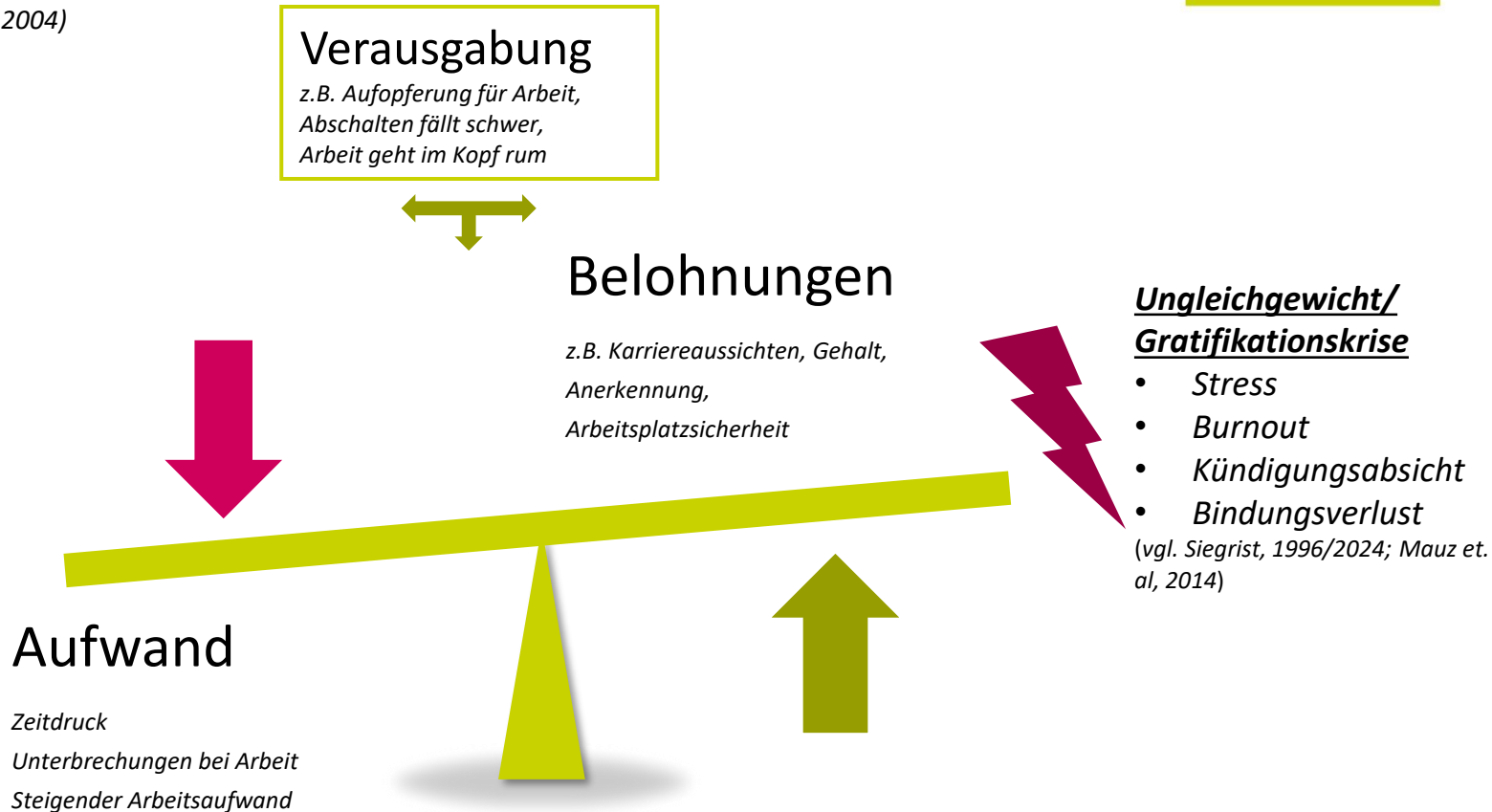
Mehrfachnennungen möglich; Ausschnitt der Nennungen  
Quelle: WiFF-Panel – Welle 2 / Kohorte 1 (2025); n = 491

# Die Zufriedenheit mit der Einarbeitung fällt positiv aus



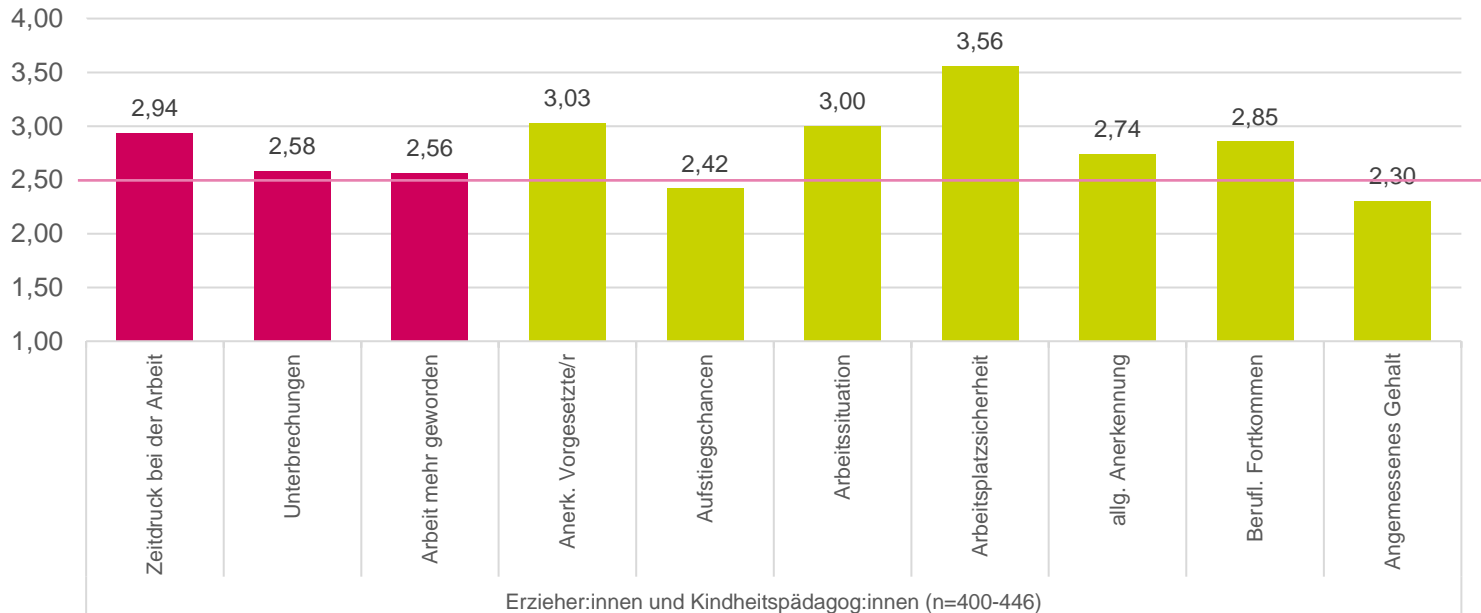
# Aufwand und Belohnungen im beruflichen Kontext

(J. Siegrist, 1996, 2004)

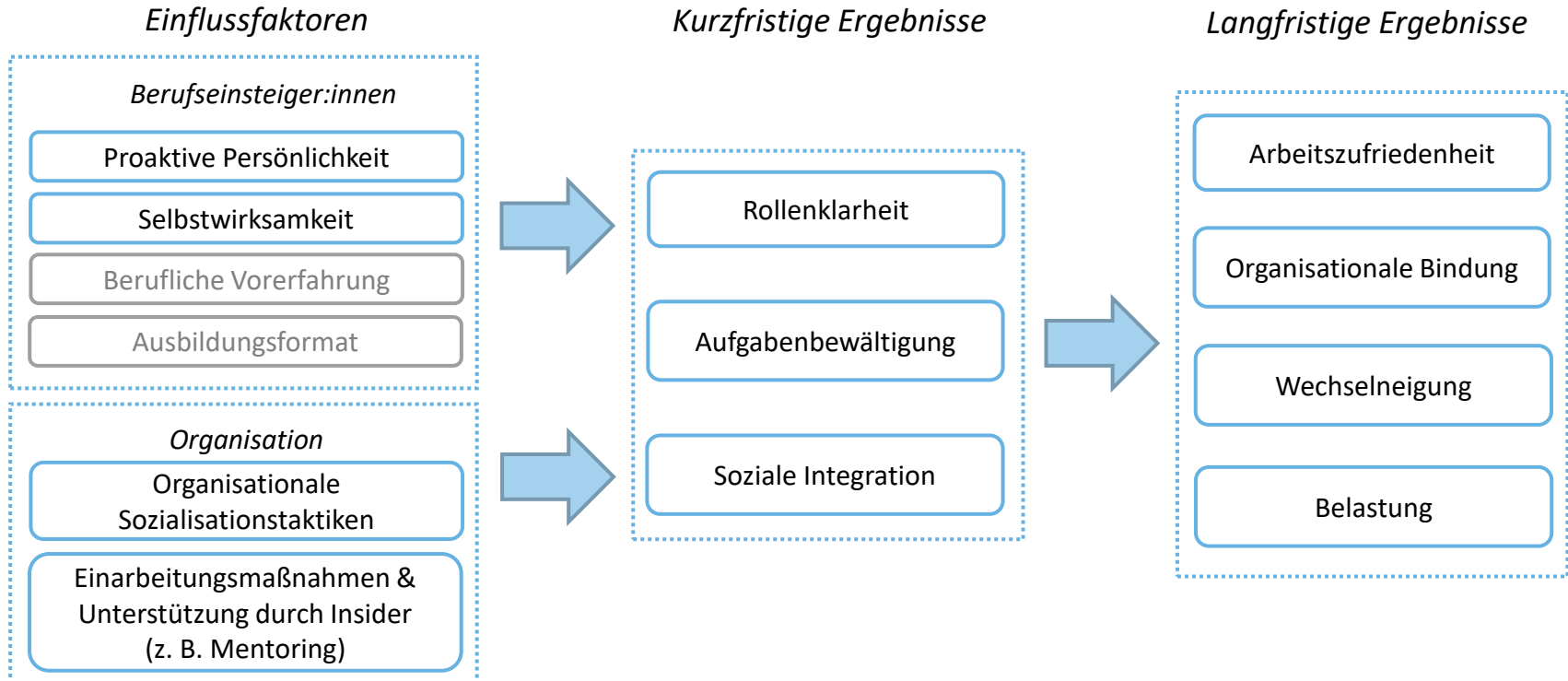


# Hoher Zeitdruck aber positive Bewertung der eigenen Arbeitssituation

## Aufwand & Belohnung von Erzieher:innen und Kindheitspädagog:innen (MW)

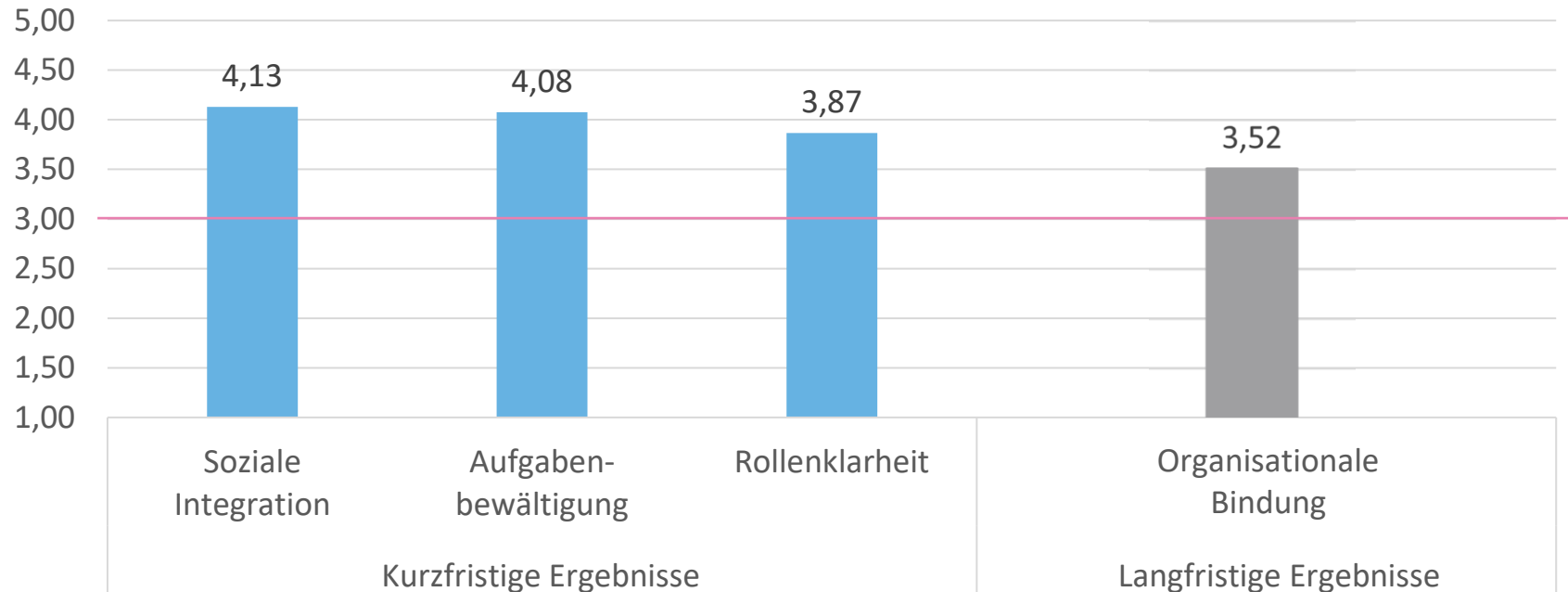


# Theoretischer Rahmen zum Onboarding

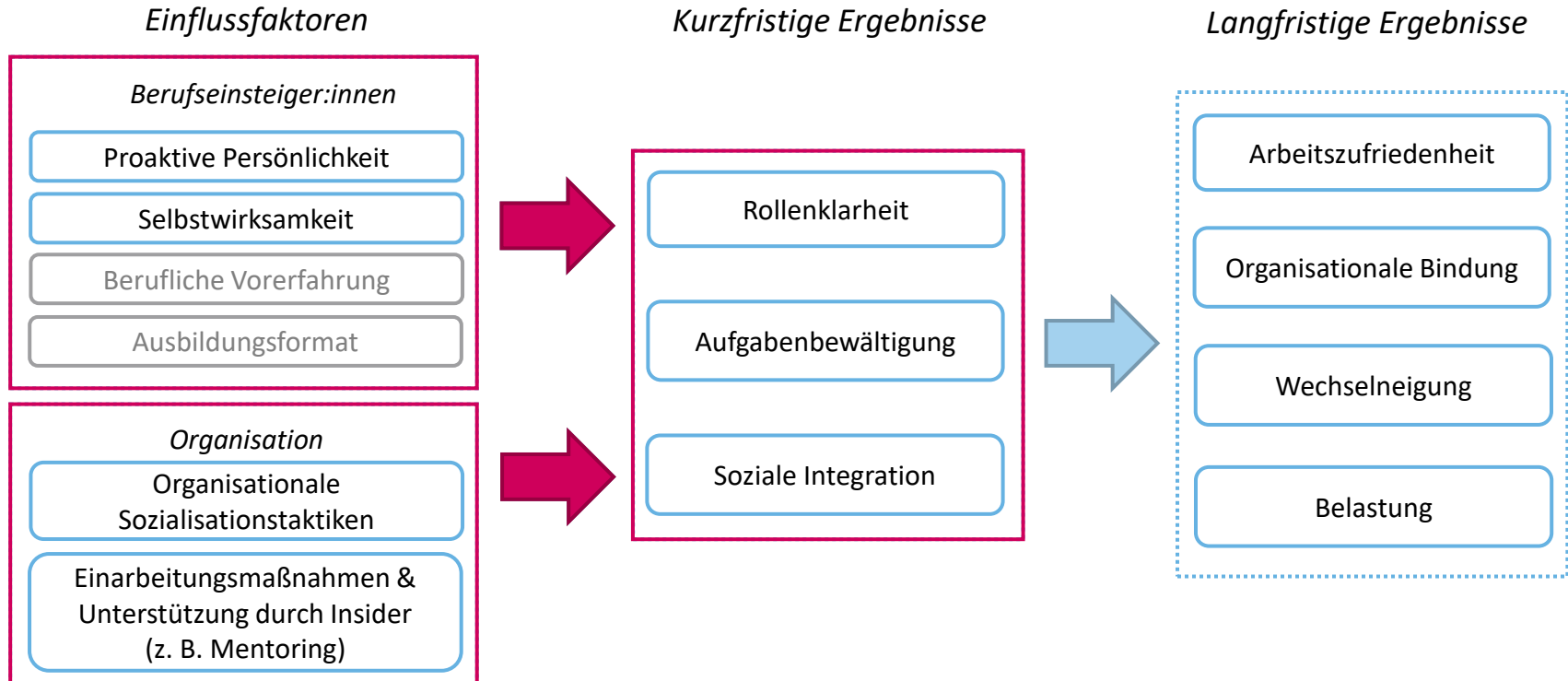


# Wie „gut“ kommen die Absolvent:innen im Job an?

## Onboarding-Ergebnisse nach ca. 9 Monaten im Beruf (Mittelwerte)



# Theoretischer Rahmen zum Onboarding



# Welche Rolle spielen organisationale Taktiken für ein gelingendes Onboarding?

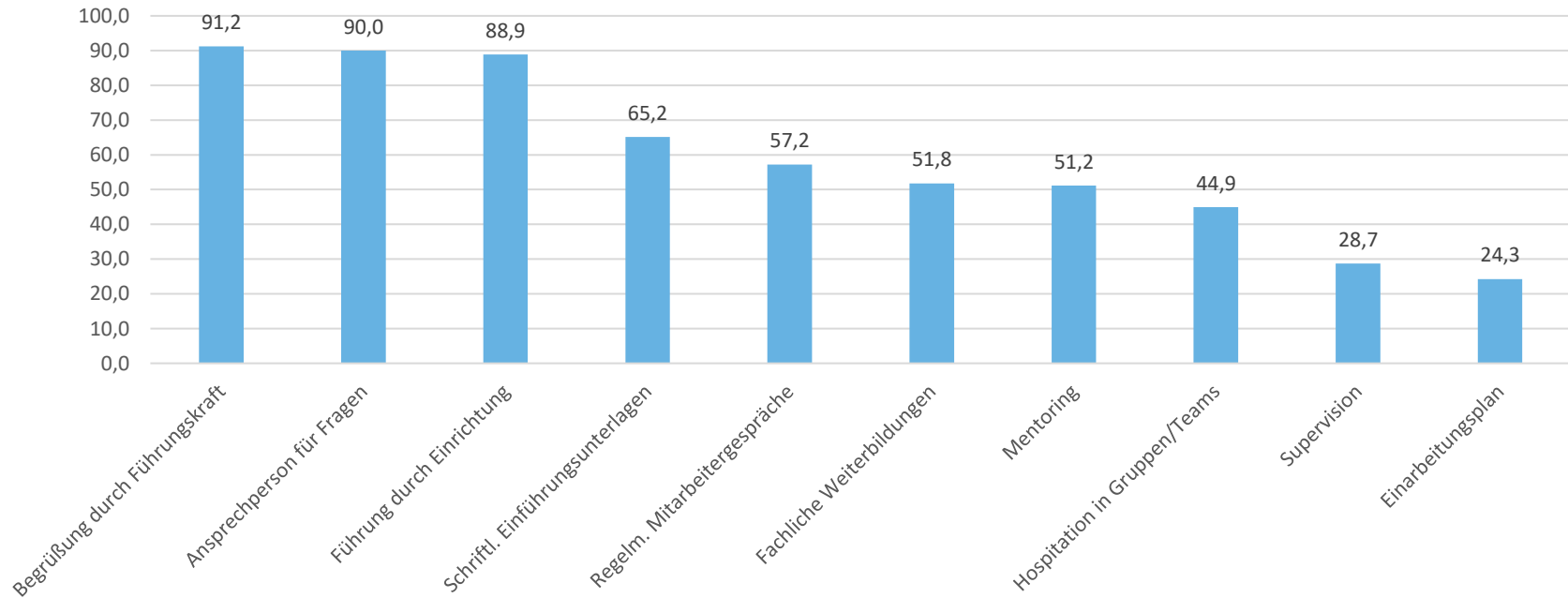
**Soziale Taktiken:** Positives Feedback und Bestätigung von „Insidern“ der Organisation, Anleitung durch vertrauenswürdige Personen (z. B. Mentor:in).

**Inhaltliche Taktiken:** Klare Einarbeitungsphasen und Zeitplan für die Rollen Anpassung.

**Kontextbezogene Taktiken:** Erlernen der Aufgabenanforderungen als Teil einer Gruppe, formellen Schulung vor Beginn der eigentlichen Arbeit.

# Welche Onboarding-Maßnahmen werden angeboten?

## Häufigkeit verschiedener Onboarding-Maßnahmen (in %)



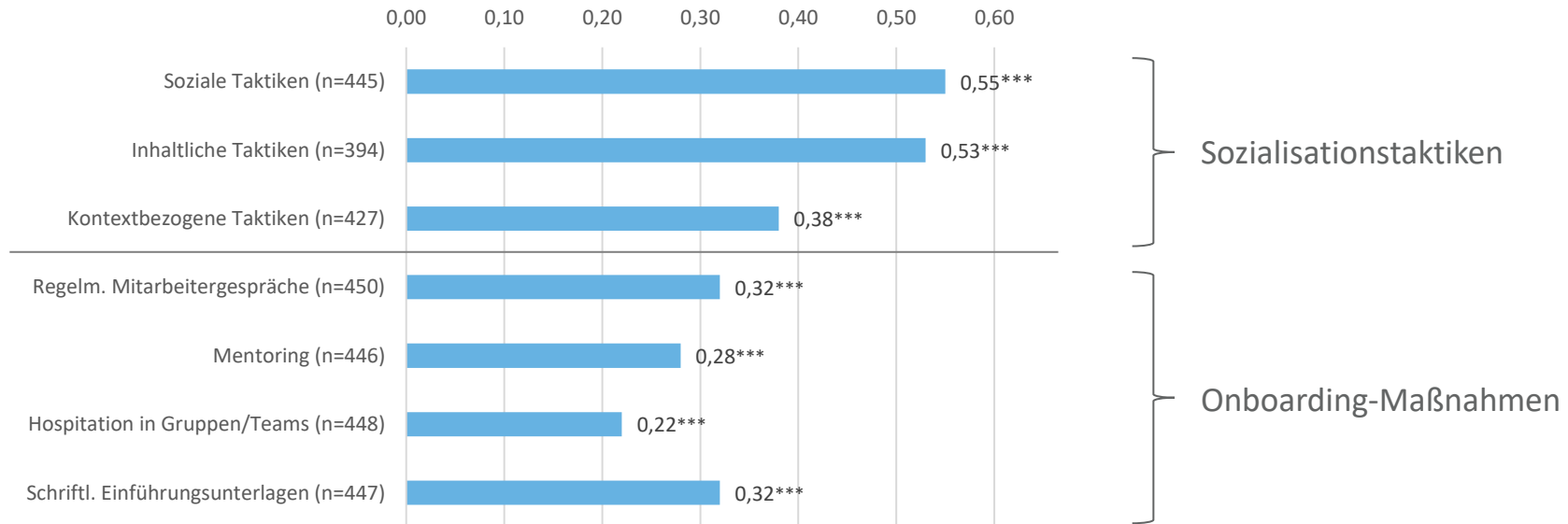
### Vorläufige Ergebnisse

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: WiFF-Panel – Welle 2 / Kohorte 1 (2025); n = 476

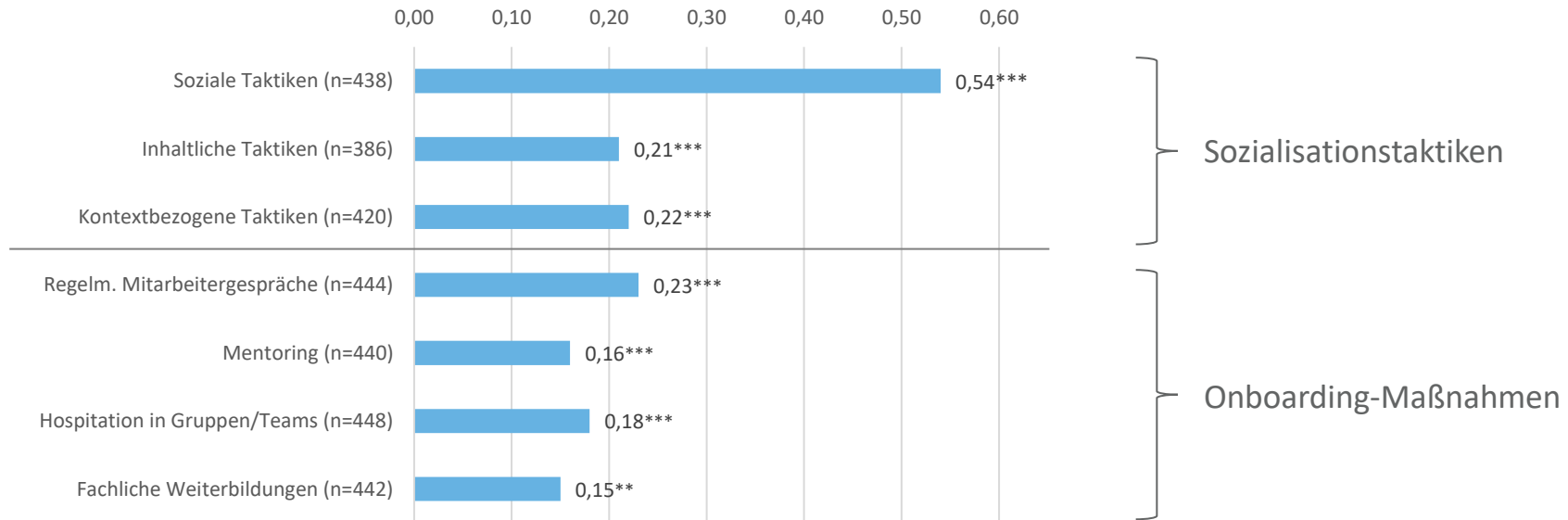
# Welche Rolle spielen Onboarding-Maßnahmen für die Rollenklarheit?

## Zusammenhänge zwischen Onboarding-Maßnahmen und Rollenklarheit (Korrelationskoeffizienten)



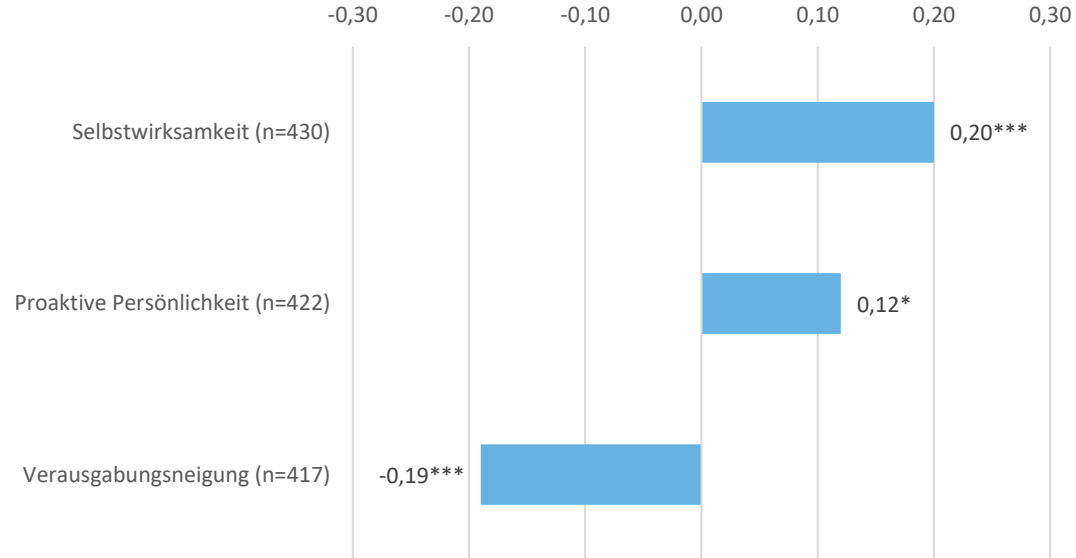
# Welche Rolle spielen Onboarding-Maßnahmen für die soziale Integration?

## Zusammenhänge zwischen Onboarding-Maßnahmen und sozialer Integration (Korrelationskoeffizienten)



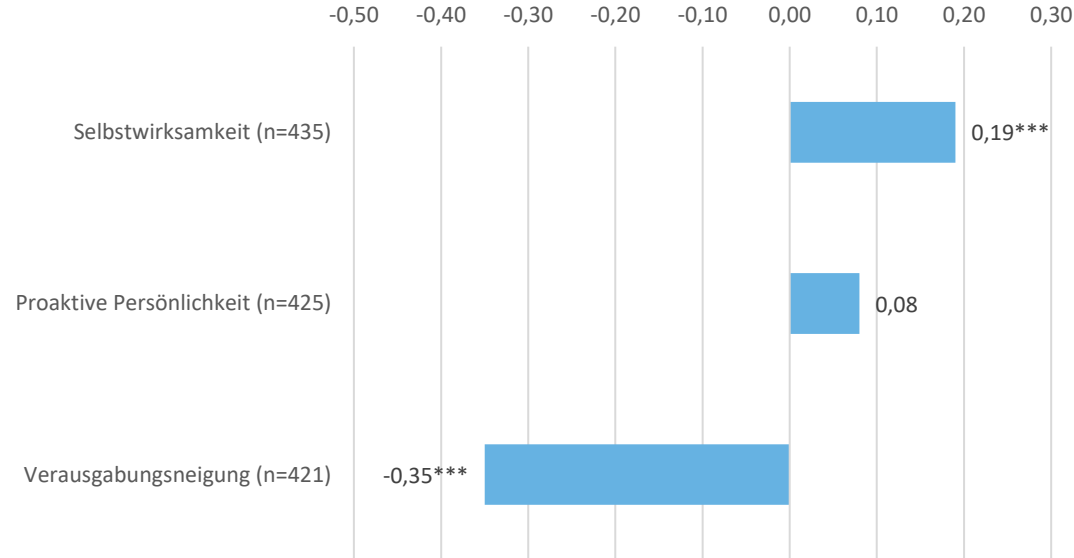
# Welche Rolle spielen persönliche Merkmale für die Rollenklarheit?

## Zusammenhänge zwischen persönlichen Merkmalen und Rollenklarheit (Korrelationskoeffizienten)

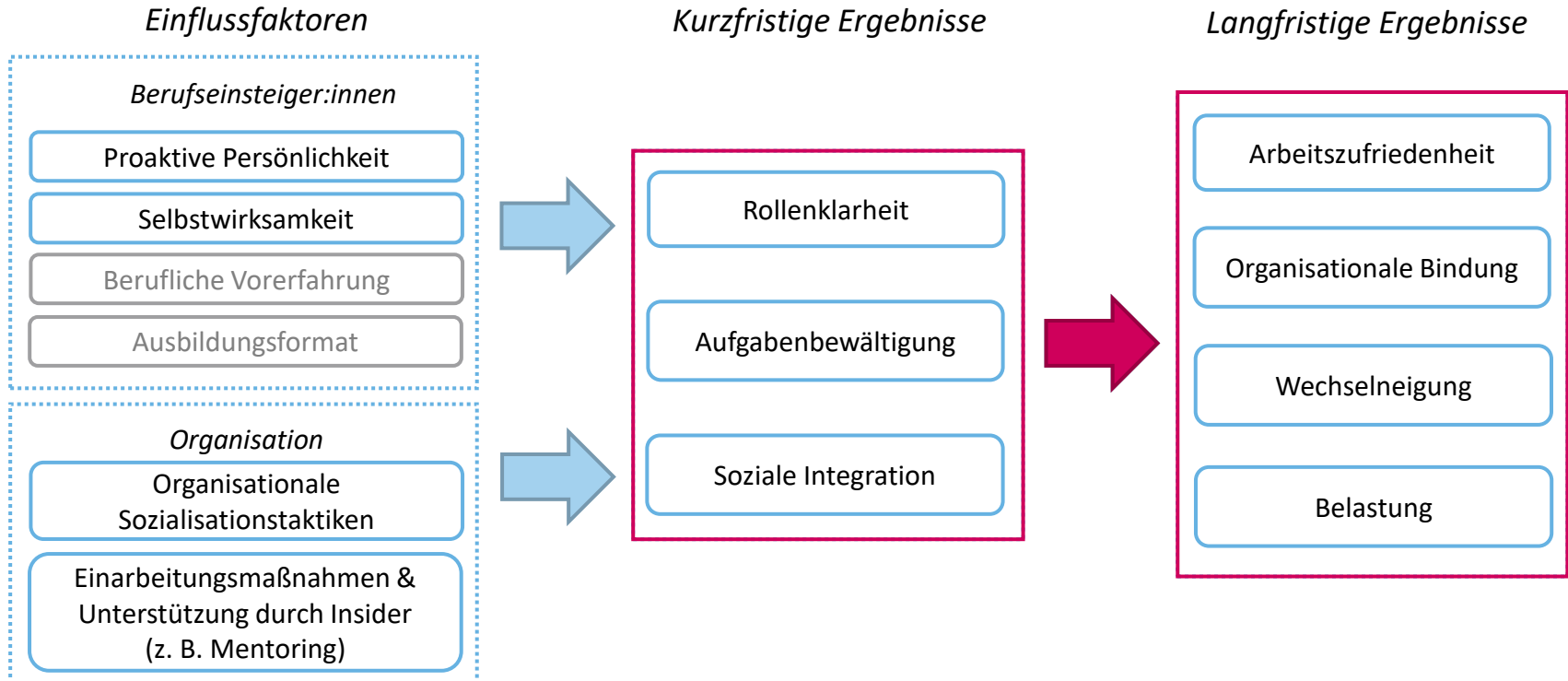


# Welche Rolle spielen persönliche Merkmale für die soziale Integration?

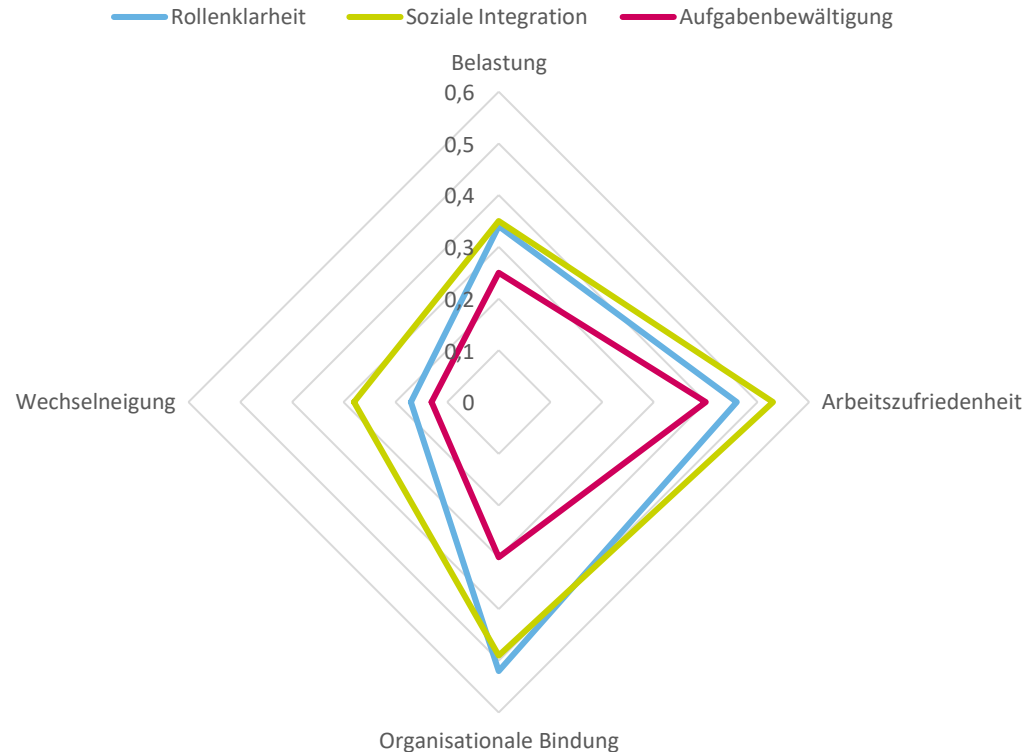
## Zusammenhänge zwischen persönlichen Merkmalen und sozialer Integration (Korrelationskoeffizienten)



# Theoretischer Rahmen zum Onboarding

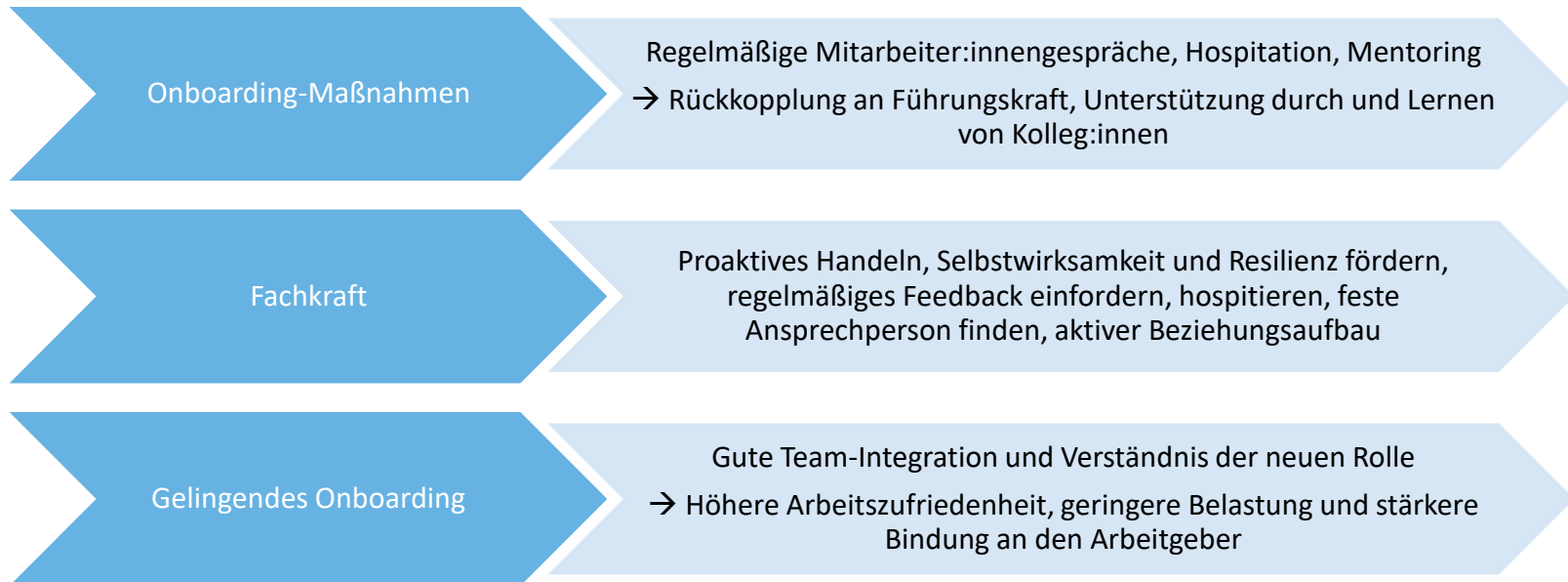


# Welche Rolle spielen Onboarding-Ergebnisse für Arbeitszufriedenheit, Belastung und Bindung an den Arbeitgeber?



# „Learnings“: Was zahlt auf ein gelingendes Onboarding ein?

## Schlussfolgerungen aus den Forschungsbefunden ...



## VIELEN DANK.

Team der WiFF-Panelstudie

<https://www.weiterbildungsinitiative.de/wiff-panel>



**Susanne Wirag**  
Wissenschaftliche  
Referentin

wirag@dji.de



**Ulrike Hegemann**  
Wissenschaftliche  
Referentin

uhegemann@dji.de

# Literatur

Bauer, T. N., Erdogan, B., Ellis, A. M., Truxillo, D. M., Brady, G. M., & Bodner, T. (2024). New Horizons for Newcomer Organizational Socialization: A Review, Meta-Analysis, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 51(1), 344-382.

<https://doi.org/10.1177/01492063241277168> (Original work published 2025)

Mauz, E., Schumann, M., Viernickel, S., & Voss, A. (2014). Strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen und die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von pädagogischen Fachkräften. *Das Gesundheitswesen*, 76(08/09), A109.

Siegrist, J., & Dragano, N. (2024). Fehlende Anerkennung und Bindungsverlust im Betrieb. In *Fehlzeiten-Report 2024: Bindung und Gesundheit-Fachkräfte gewinnen und halten* (pp. 131-140). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>