

# Was brauchen berufseinsteigende Fachkräfte

Welche **Hebel** halten sie im System Kindertageseinrichtungen

WiFF-Bundeskongress 19-20.2025 Impuls aus der Praxis



**herzlich  
menschlich  
nah**

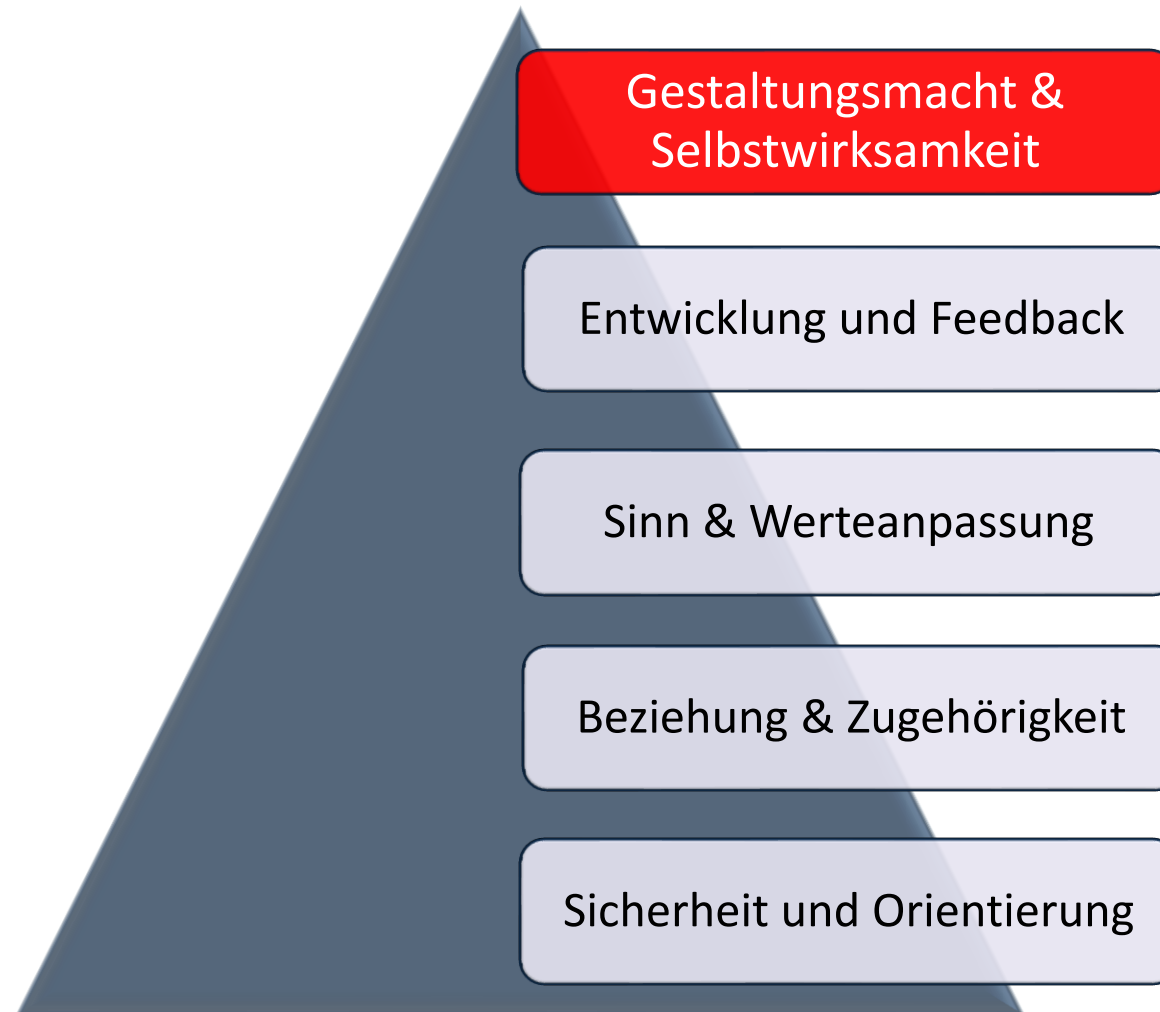
# Mila, Ben, Sureya – Berufseinstieg in den Beruf

- Wie der Einstieg über **Bleiben** oder **Ausstieg** im System Kindertageseinrichtungen entscheidet
- Frisch aus der Ausbildung/Studium, viele Impulse, viel Verantwortung ...
- Neue Kita, neues Team, neue Verantwortung, hohe Erwartungen
- **Und die Frage:** „*Bleibe ich hier, bleibe ich im System Kindertageseinrichtungen, bleibe ich im sozialen Arbeitsfeld?*“
- Die Startphase ist nicht nur ein Einstieg, sondern prägt ggf. den Berufsweg – persönlich, fachlich und gesundheitlich.



# Was brauchen berufseinsteigende Fachkräfte?

## Die Kita-Bedürfnispyramide (angelehnt an die Maslow-Pyramide)



# Bedürfnispyramide berufseinsteigender Fachkräfte – zentrale **Hebel** im System Kindertageseinrichtungen



# Onboarding in das System beginnt schon häufig in der Ausbildung – Praxisstellen als strategischer Hebel für Verbleib

## Praxis als strategisch gestalteter Berufseinstieg

- Verbindliche Einarbeitungsstrukturen sind etabliert
- Selbstwirksamkeit der Fachkraft wird gezielt gestärkt
- Entwicklung ist programmatisch verankert
- Unterschiedliche persönlichen Ausgangslagen werden bewusst berücksichtigt
- Kompetenzen werden systematisch ausgebaut

## Praxis als zufällige Durchlaufstation der Ausbildung

- Einarbeitung ist uneinheitlich und von Personen statt von Strukturen abhängig
- Selbstwirksamkeit der Fachkraft bleibt ungenutzt oder wird ausgebremst
- Entwicklung verläuft zufällig statt entlang klarer Ziele
- Unterschiedliche Ausgangslagen bleiben weitgehend unberücksichtigt
- Kompetenzen werden nur anlassbezogen statt strategisch ausgebaut



# Rolle der Fachkraft im Onboarding – zwischen Struktur, Intention und **Selbstwirksamkeit**



## **Orientierung aktiv einfordern & Lernziele benennen**

Einarbeitungsplan,  
Zuständigkeiten,  
Ansprechpersonen und  
Feedbackformate  
ansprechen



## **Eigene Werte, Grenzen & Prioritäten klären**

„Was ist mir wichtig?“ –  
und „Nein“ **professionell  
vertreten**, wenn etwas  
nicht leistbar ist



## **Unterstützung einfordern: Team, Leitung, Beratung**

Gespräche suchen,  
Entlastungs- und  
Klärungsbedarf frühzeitig  
adressieren



## **Reflexion & Netzwerke nutzen**

kollegialer Austausch,  
Peergruppen, Supervision  
als Räume für Lernen und  
Selbstklärung



## **Selbstfürsorge als Teil der Professionalität**

auf eigene  
Belastungsgrenzen achten,  
Erholungsphasen sichern,  
Warnsignale ernst  
nehmen

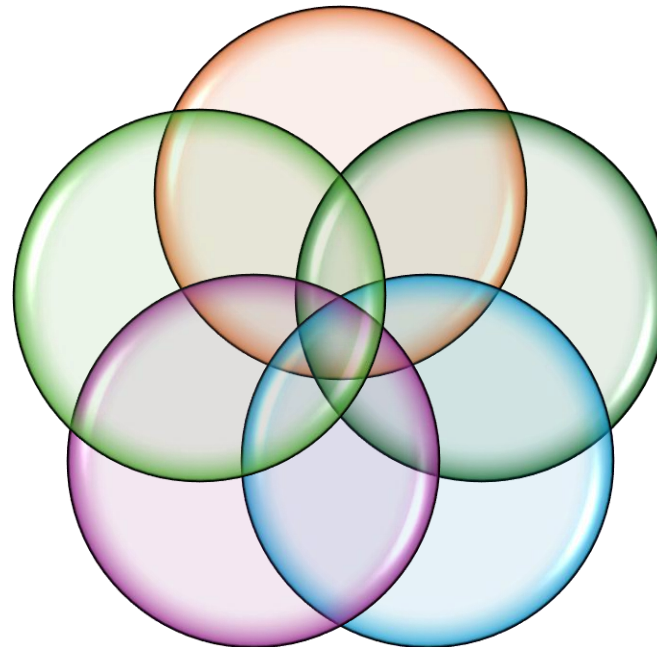


# Onboarding: kein Nice-to-have, sondern **Systemaufgabe** in der Kindertageseinrichtung mit Zukunft

**Fachkraft:** Sicherheit,  
Orientierung, Begleitung,  
Zeit, Aufgabenprofil

**Träger & Politik:**  
Ressourcen,  
Bildungsqualität,  
Rechtsanspruch

**Kinder & Familien:**  
stabile Beziehungen,  
verlässliche Kita,  
Vertrauen



**Leitung:** Klarheit, Zeit,  
Führungsspielräume

**Team:** Entlastung,  
weniger  
Fluktuation,  
Stabilität im Team

# Realität Kita: Geprägt von Herausforderungen

Fachkräftemangel und Personalausfälle

Hohe Anforderungen/  
Bildungsauftrag: Inklusion, Sprache,  
verlässliche Kita, Partnerschaften

Komplexe Familiensituationen und  
steigende Erwartungen

Dokumentation &  
Verwaltungsaufwand im Alltag

Spannungsfeld: Bildungsauftrag vs.  
„Dienstleister“-Rolle



# Was hält Fachkräfte im System Kindertageseinrichtungen?

**Gute Rahmenbedingungen**  
Arbeitszeit, Personalschlüssel,  
Vertretungsstrukturen, BGM/BEM

**Beziehung & Kultur im Team und zur Leitung**  
Zugehörigkeit, Wertschätzung, Beteiligung,  
verlässliche Führung

**Entwicklungsperspektiven & Karrierewege**  
wahrnehmbare Entwicklungsschritte,  
Gestaltungsspielräume, Chancen im System Kita



# Karrierepfade im System Kita – und Quereinstiege in andere Arbeitsfelder

## Stabile Fachlaufbahn

- **Fachkraft mit Profil im Gruppendienst**
- Verantwortung für Bildungsbereiche, Projekte, Elternarbeit
- Rolle als Praxisanleitung / Mentor:in für Berufseinsteigende

## Spezialisierung / Fachlaufbahnen

- Schwerpunkte z. B. Inklusion, Sprache, Kinderschutz, Elternberatung
- Mitarbeit in Qualitätszirkeln, Konzept- und Projektarbeit
- Schnittstelle zu Fachdiensten, Schulen, Trägern

## Führungs/Leistungs & Projektlaufbahnen

- Stellv. Einrichtungsleitung, Einrichtungsleitung
- Fachberatung, Projekt- oder Bereichsverantwortung
- Beteiligung an trägerweiten Entwicklungsprozessen

## Quereinstieg in andere Arbeitsfelder

### Wechsel in angrenzende Felder

z. B. Schulsozialarbeit, Ganztags/OGS, Jugendhilfe, Familienbildung, Beratung

### Organisations- und Verwaltungsfunktionen

z. B. Verwaltung im Träger, Personal-/Qualitätsmanagement, Projektkoordination

### Fachlich verwandte Berufsfelder

z. B. Gesundheitsförderung, frühkindliche Bildung in anderen Settings, Weiterbildung

### Begleitete Übergänge statt „Abwanderung“

Transparente Gespräche über Veränderungswünsche

, Transfer von Kompetenzen, ggf. Verbleib im Träger bei Arbeitsfeldwechsel



# Zukunftskarte 2030



**POLITIK /  
RAHMEN**

**TRÄGER**



**EINRICHTUNGSS-  
LEITUNG**

**Ich bin  
angekommen,  
ich bleibe im  
System**

**TEAM**



**FACHKRAFT  
SELBST**



*Jede Fachkraft, die gut ankommt und bleibt, ist ein **Gewinn** – für Kinder, Familien, Teams, Politik und für die Zukunft unseres Systems Kita.*

