

# **Fachtag**

**AWO Landesverband Sachsen-Anhalt  
Fachhochschule Magdeburg – Stendal am 25.02.2010**

**AG 2 Fachkräftemangel – "Einrichtung ohne Personal"**

**Michael Kriegel**

Erscheinungsformen gesellschaftlicher

Entwicklungen

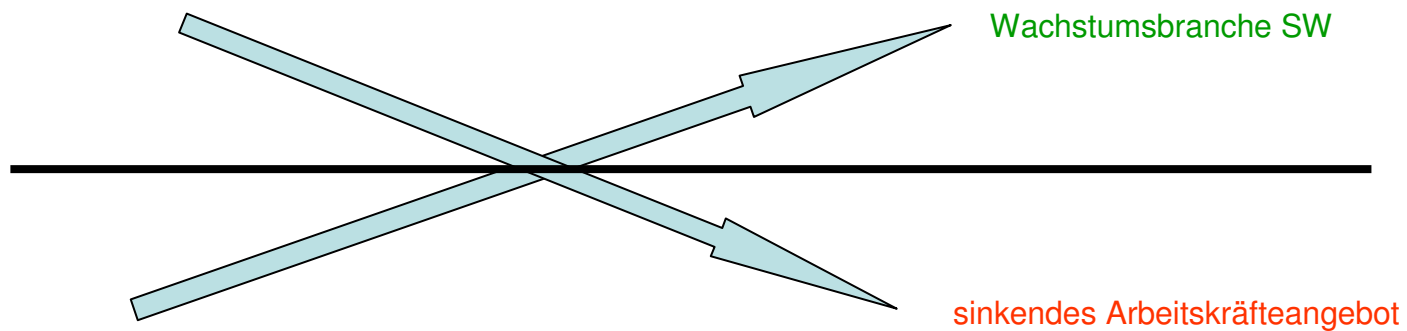
Demographischer Wandel

Individualisierung und Pluralisierung  
der Gesellschaft

Neue Kommunikationswege und Technologien  
im Alltag und Beruf

Organisieren von gesellschaftlicher Teilhabe  
und bürgerschaftlichem Engagement

## Diametraler Verlauf in der SW



- + hohe Fluktuation in einigen Bereichen der SW
- + Generationenwechsel, insbesondere von Führungskräften

## Der Pflegebereich hat in unserer Gesellschaft eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung:

In 2007 waren rund 500.000 Beschäftigte im Pflegebereich insgesamt tätig.

30% mehr als im Vergleichszeitraum Ende der 90er Jahre. Tendenz steigend.

(Quelle: Institut der Wirtschaft Köln, 2009)

## Der Bedarf an entsprechendem Fachpersonal kann nicht gedeckt werden.

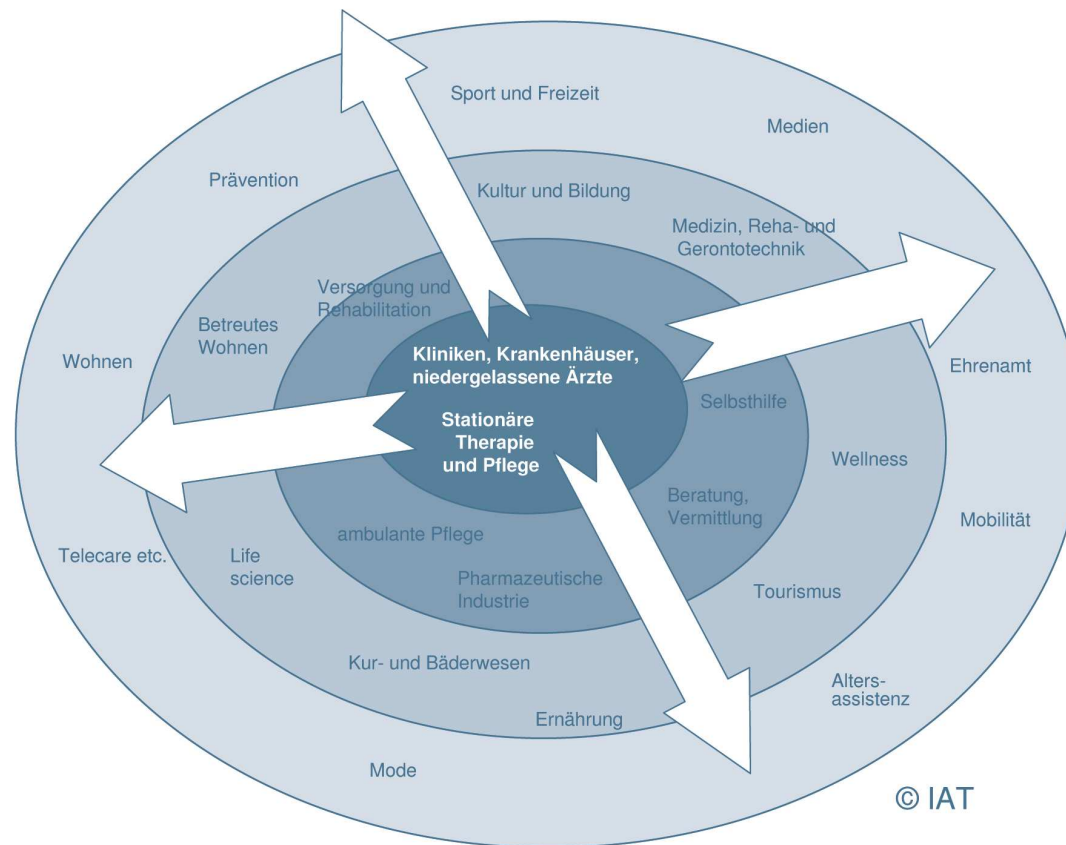
Im Dezember 2008 wurden 17.000 Altenpfleger/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Erzieher/-innen gesucht. Das waren 71% mehr als ein Jahr zuvor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, 2009



Die Grafik zeigt: Den Betrieben fällt es besonders schwer, frei werdende Stellen von examinierten Altenpflegekräften neu zu besetzen. Aber auch die Suche nach examinierten Krankenpflegekräften sowie nach Wohnbereichs- und Pflegedienstleitungen gestaltet sich schwierig.  
Quelle: conQuaesso / Grafik: CAREkonkret

## Das Zwiebelmodell der Seniorenwirtschaft



---

## Aktuelle Situation in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung in Deutschland:

- rd. 50.300 Einrichtungen
- rd. 348.000 pädagogisch Beschäftigte

### Träger der Freien Wohlfahrtspflege davon:

- rd. 25.650 Einrichtungen (über 50%)
- rd. 1,7 Mio. Einrichtungsplätze

Der Großteil der pädagogisch Beschäftigten in diesen Einrichtungen sind Erzieherinnen (rd. 71%).

## Wachsender Arbeitsmarkt (Ausbau U 3)

2002 rd. 191.000 Betreuungsplätze

2006 rd. 251.000 Betreuungsplätze

2009 rd. 381.000 Betreuungsplätze

Rechtsanspruch auf U 3 Betreuungsplätze ab 2013:  
Weitere ca. 400.000 neue Plätze


Quelle: Deutsches Jugendinstitut München, Robert Bosch Stiftung Berlin

http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WIFF\_Praesentation\_Prof.\_Dr.\_Rauschenbach.pdf - Windows Internet Explorer

http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WIFF\_Praesentation\_Prof.\_Dr.\_Rauschenbach.pdf

http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/...

16 / 17 96,5% Suchen



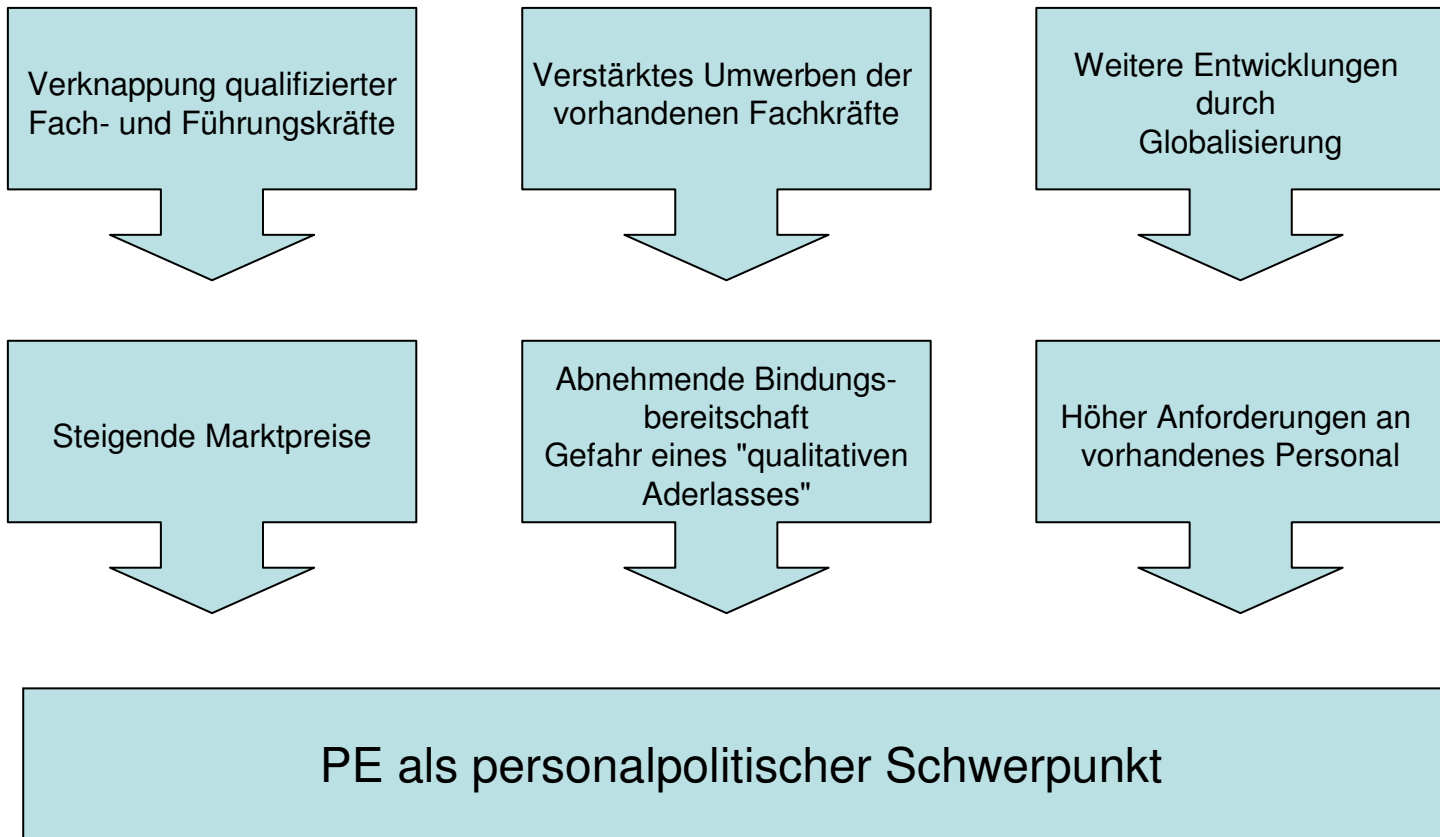
### Personalbedarfsrechnung bis zum Jahre 2014 zur Umsetzung des Ausbaus der Angebote für unter 3-Jährige in Westdeutschland ohne Berlin

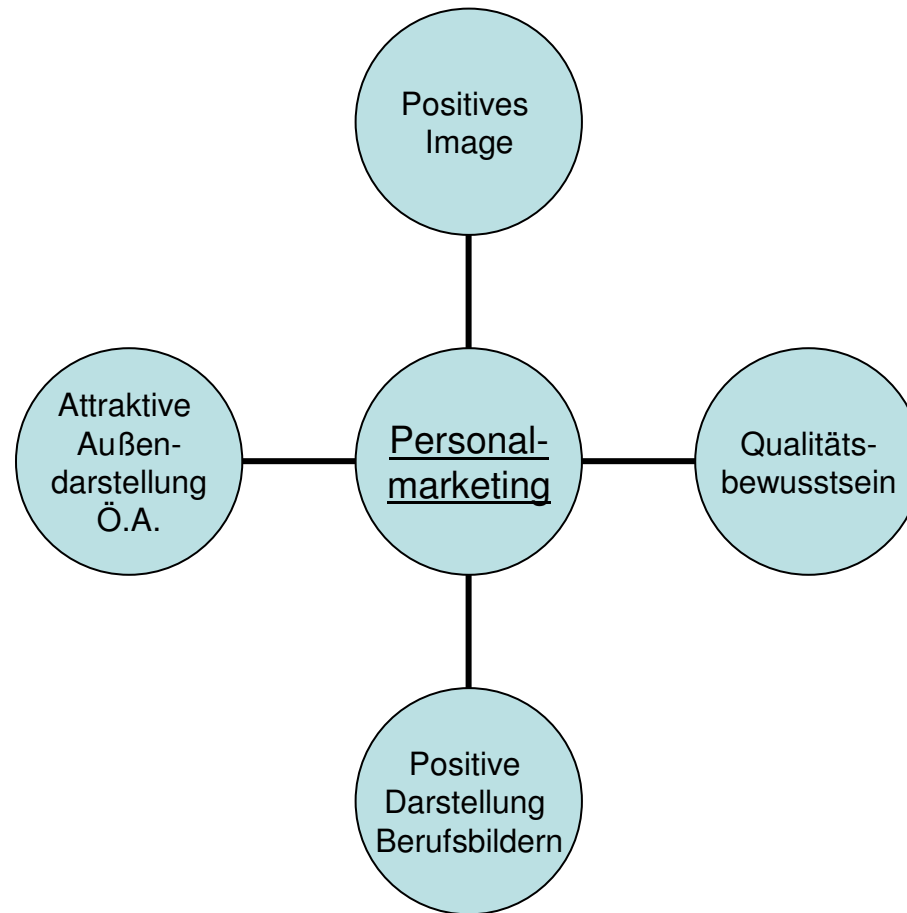
Einflussgrößen		Basis 15.03.2008	
<i>Herleitung des Personalbedarfs</i>			
Erwarteter Platzbedarf 2014 für ...	unter 1- Jährige	größer 4,5%	23.909
	1-Jährige	größer 41,9%	223.746
	2-Jährige	größer 68,1%	363.995
	unter 3-Jährige zusammen	größer 38,2%	611.650
Geplante Aufteilung in Kindertagespflege und Tageseinrichtungen		Kindertagespflege 30%	183.495
		Kindertageseinrichtungen 70%	428.155
Plätze in Kindertageseinrichtungen (KT)		Bestand am 15.03.2008	167.631
		Brutto-Ausbaubedarf 2013	260.524
		Vollzeitstellenbedarf bei Personal-Kind-Relation 1:5	52.105
		Abzügl. Personalarückgang in Kindergärten	-16.032
		Netto-Vollzeitstellenbedarf	36.073
		Netto-Personenbedarf (inkl. Teilzeitbeschäftigten)	45.416
Jährlicher Durchschnitts-Ersatzbedarf durch Personalauschied (bei angenommenen 30 Berufsjahren)			9.421
Durchschnitts-Ersatzbedarf zwischen 2008 und Anfang 2014 insgesamt			47.106
Personal-Gesamtbedarf (Netto-Personenbedarf + Durchschnitts-Ersatzbedarf insgesamt)			92.522
<i>Rekrutierungspotenziale für den Personal-Gesamtbedarf 2008-2014</i>			
ErzieherInnen	Erwartbare jährliche AbsolventInnenzahl (Basis Schuljahr 2007/08)		14.491
	Geschätzte jährliche Einmündungsquote in Kindertageseinrichtungen (65%)		9.419
	Netto-Rekrutierungspotenzial neu ausgebildeter ErzieherInnen insgesamt		47.096
KinderpflegerInnen	Erwartbare jährliche AbsolventInnenzahl (Basis Schuljahr 2007/08)		6.108
	Geschätzte jährliche Einmündungsquote in Kindertageseinrichtungen (70%)		4.276
	Netto-Rekrutierungspotenzial neu ausgebildeter KinderpflegerInnen insgesamt		21.378
Verbleibende Bedarfslücke			Ca. 24.000

Quelle: Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik, Januar 2009

16

Fertig Start Von Novell gelieferte An... fachkräftemangel - IBM L... Microsoft PowerPoint - L... Pra - Präsentation - \Re... BAKA-LTG - \Remote http://www.weiterbil... Unbekannte Zone 12:08





Personalgewinnung

Attraktive Stellenausschreibungen

Informativ, umfassend, zielführend

Besondere Anreize betonen

Dienstwohnung, Monatskarte öV, sonstige Vergünstigungen etc.

Interne/externe Personalgewinnung

Interne Leistungspotenziale fördern oder externe Kompetenzen dazuholen

Aufbau von Bewerber/-innen-Pools

Verbünde, Kooperationen auf unterschiedlichen Gliederungsebene schließen

Kontaktpflege

Ehemalige Praktikanten, Zivis, Schulen, Ehrenamtlichen etc.

Einschaltung von Vermittlungsagenturen

Personalberater, Headhunter, Arbeitsagenturen etc.

**Personalgewinnung  
anzusprechende Zielgruppen**

Junge Menschen, Schulabgänger, Zivis, FSJler

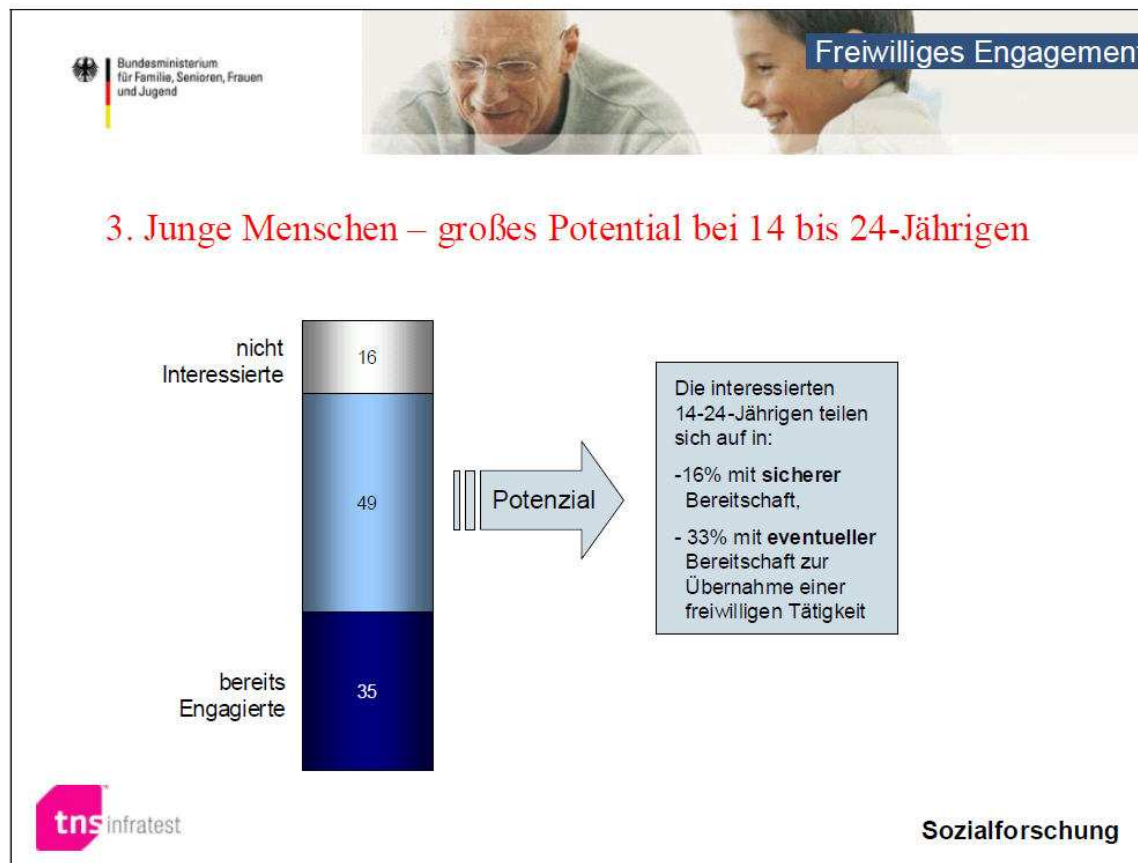
Quereinsteiger \*)

Senioren ("Silverworker")

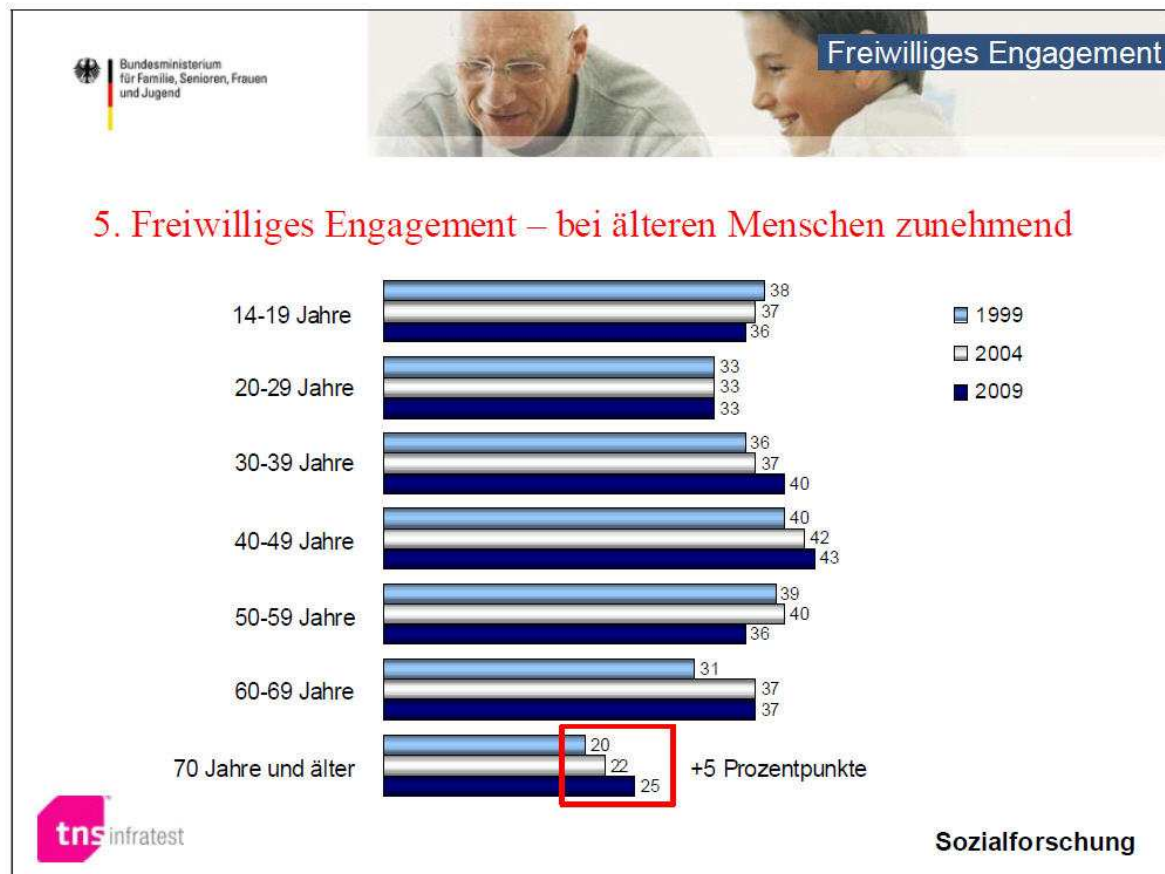
Ungelernte Arbeitskräfte \*)

Wiedereinsteiger "Stille Reserven"

### Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)

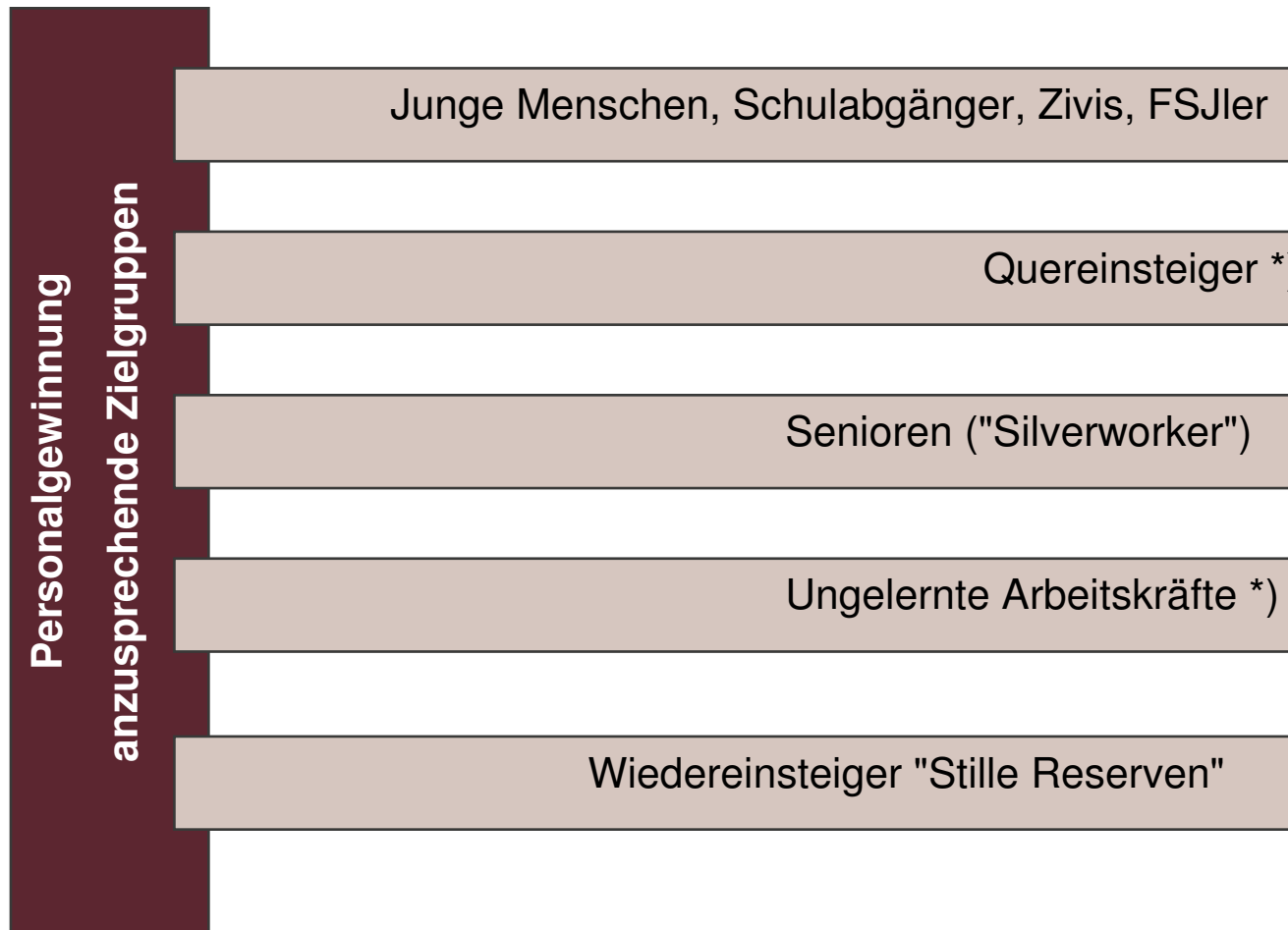


### Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)



### Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009)





**\*) Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)**

<b>Niveauindikator</b>			
<b>Anforderungsstruktur</b>			
<b>Fachkompetenz</b>		<b>Personale Kompetenz</b>	
<b>Wissen</b>	<b>Fertigkeiten</b>	<b>Sozialkompetenz</b>	<b>Fertigkeiten</b>
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Selbständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Quelle: AK Deutscher Qualifikationsrahmen

## Deutsche Qualifikations-Typen

- 8 Doktorat
- 7 MA, Meister, strategischer Professional
- 6 BA, Meister, operativer Professional
- 5 Spezialist, Betriebsassistent
- 4 Fachkräfte
- 3 Fachkräfte, theoriegemindert
- 2 Berufsausbildungsvorbereitung, Qualifizierungsbausteine
- 1 Allgem. und berufliche Basiskompetenz (Pflichtschulabschluss)

Quelle: BiBB, Bonn 2009

Personalbindung

Angemessene Vergütung - Gehaltszahlungen

Flexible Arbeitszeitmodelle  
Job Rotation, Job Enlargement, Job Enrichment

Affektives Commitment vs. kalkulative Commitment

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Trägerbezogene Qualifizierungen von Anfang an

Personalbindung

Work-Life-Balance / Vereinbarkeit Familie und Beruf

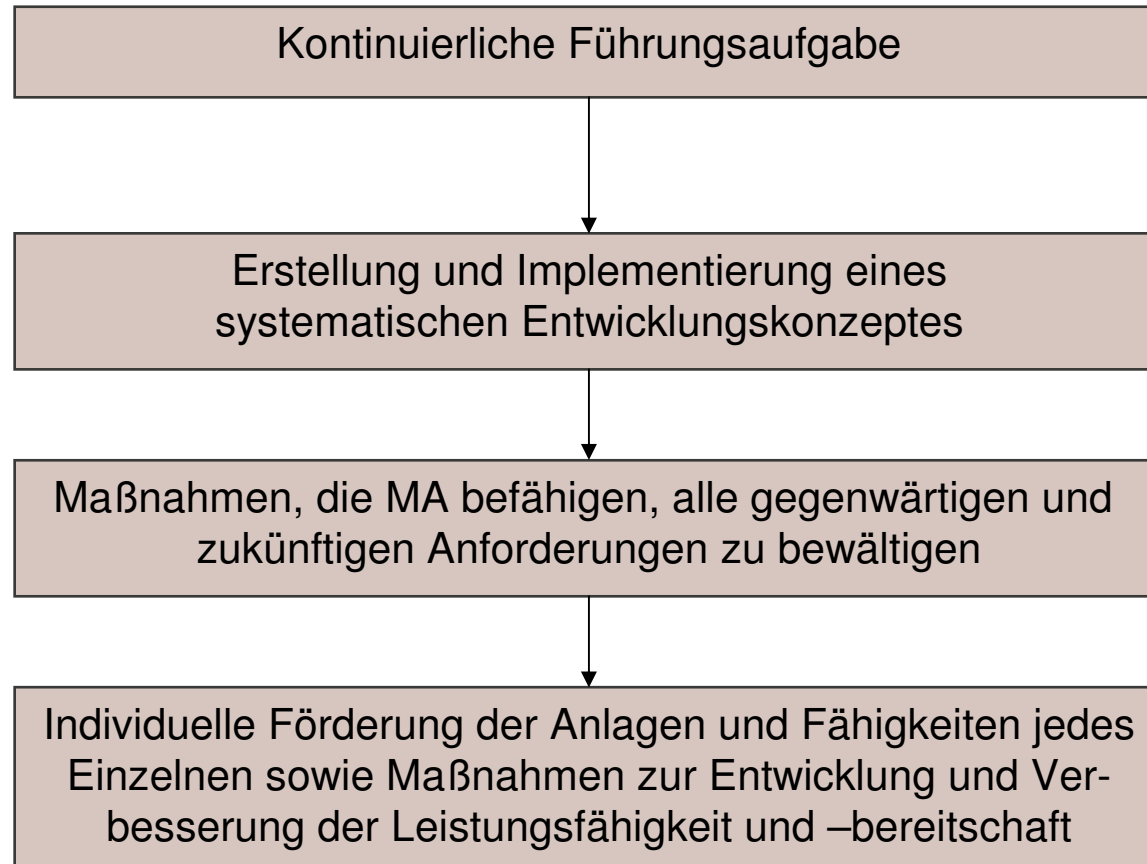
Einhaltung betrieblicher Qualitätskriterien

Gesundheitsprävention und -förderung

Weiterqualifizierungsangebote für ältere Beschäftigte

Attraktives und aktives Betriebsklima

Personalentwicklung



## Wissenschaftliche Fragestellungen des Transferzentrums für Sozialwirtschaft (TfS)

- Wie kann die Innovationskraft und Lernfähigkeit sozialwirtschaftlicher Unternehmen gefördert werden?
- Welche Management- und Organisationskonzepte sichern zukünftig die Leistungsstärke sozialer Organisationen, Betriebe und Unternehmen?
- Wie kann für Weiterbildungsmaßnahmen der Transfer in die Praxis und deren Nachhaltigkeit gesichert werden?
- Wie können geeignete Führungs- und Nachwuchskräfte identifiziert und gezielt gefördert werden?

<http://www.leuphana.de/tfs.html>

Fachtag AWO Landesverband Sachsen-Anhalt  
Fachhochschule Magdeburg – Stendal am 25.02.2010



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!