



**Kitaleitung als  
Menschengewinnerin:  
Warum  
Fachkräftegewinnung  
eine Kulturfrage ist**

Vor Ort und in echt

# Thesenwerkstatt

These 1: Kitaqualität ist (fast) ausschließlich Personalqualität.

These 2: Fachkräfte entscheiden sich für die Einrichtung.

These 3: Kitaleitung ist Arbeitgeberin

These 4: Authentisch oder gar nicht.

These 5: Fachkräfte verändern sich, Leitung muss es auch.

These 6: Leitung ist nicht verantwortlich, aber entscheidend

# Thesenwerkstatt

These 1: Kitaqualität ist (fast)  
ausschließlich Personalqualität.

These 2: Fachkräfte  
entscheiden sich für die  
Einrichtung.

# Menschen machen den Unterschied

- Durch die Tatsache, dass die Soziale Arbeit eine interaktive Dienstleistung ist, sind Qualität und letztlich der Erfolg sozialarbeiterischer Dienstleistungen in hohem Maße von der Motivation, dem Engagement, der Qualifikationen und den Kompetenzen der jeweilig tätigen Mitarbeiter abhängig. Somit sollten die Suche und die Auswahl von geeignetem Personal eines der Schlüsselprozesse in Organisationen der Sozialen Arbeit sein. (Friedrich, 2010)

# Fachkräfte treffen Entscheidungen auf vielen Ebenen:

KITA: Stimmung,  
Team, Haus....

WESENTLICHER  
FAKTOR!!

TRÄGER:  
Tendenzträger  
oder nicht? Klein  
oder groß?

BERUF: Studium  
oder Ausbildung,  
Kita oder  
Jugendhilfe?

ORT: Fachkräfte  
agieren v.a.  
Regional



**Träger suchen,  
Fachkräfte suchen aus:**  
Fachkräfte entscheiden sich  
individuell – und meist persönlich



# Thesenwerkstatt

These 1: Kitaqualität ist (fast) ausschließlich Personalqualität.

These 2: Fachkräfte entschieden sich für die Einrichtung.

These 3: Kitaleitung ist Arbeitgeberin

These 4: Authentisch oder gar nicht.

# Kitaleitung als ExpertIn

---

Personalbedarf

Personalgewinnung

Personalauswahl

Personalbindung

Personalentwicklung



# Leitung und Personal

- Hospitationen
- 

- Außendarstellung

- Personalentwicklungsgespräche

- Fortbildungsplanung

- Einarbeitung

- Blick auf notwendige und fehlende Kompetenzen im Team

- Einschätzung der Fachlichkeit/ Themenrelevanz/ Teamstruktur

- ....


---

## Wissen, wer ge- braucht wird

- **Name und Foto:** Wie könnte eine typische Person aus der Zielgruppe aussehen? Wie heißt sie/er?
- **Hintergrundinformationen:** Hier kann man Alter, Familienstand, Interessen, Beruf, Wohnort und andere Dinge, die den Werdegang der Person deutlich machen, mit aufnehmen.
- **Persönlichkeitsmerkmale:** Was ist die Persona für ein Mensch, was hat sie für einen Charakter? Ist sie eher schüchtern, zurückhaltend, oder extrovertiert und kreativ? Eher aktiv oder passiv?
- **Bevorzugte Kanäle:** Was ist der bevorzugte Kanal der Person? Worüber informiert sie sich über einen Arbeitgeber oder ein Produkt? Welchen Kanal nutzt sie eher selten?
- **Needs:** Welche Wünsche und Ziele hat die Persona? Was treibt sie an?
- **Gains:** Was zaubert ein Lachen auf das Gesicht der Persona? Was begeistert sie? Welche Ziele und Träume hat sie? Was schätzt Sie an Bewerbungen bei Unternehmen?
- **Painik:** Hier geht es um das genaue Gegenteil: Was ärgert die Persona? Wo sieht sie Verbesserungsbedarf? Was hindert sie an einer Bewerbung bei einem Unternehmen? Und welches Produkt, welcher Service könnte dieses Problem lösen?
- **Kernbedürfnis bzw. ideale Lösung:** Was bildet das Kernbedürfnis der Persona, wenn man sich die Needs, Gains und Pains ansieht? Bzw. was wäre aus Sicht der Persona eine gute Lösung für ihre Probleme? Was wären ideale Arbeitsbedingungen für sie?



**Tab. 18: Maßnahmen der Personalbindung in Kitas (Kitas in %; Mehrfachnennungen)**



Gemeinsame Veranstaltungen, z. B. Teamtage, Feste oder Ausflüge	88
Großes Fort- und Weiterbildungsangebot für die pädagogischen Fachkräfte	59
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle	56
Verzicht auf Befristung bei Neueinstellungen	28
Vielfältige Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die pädagogischen Fachkräfte	16
Spezielle Vergünstigungen, z. B. im öffentlichen Nahverkehr	14
Maßnahmen im Bereich Vergütung und Eingruppierung	14
Sonstige Maßnahmen	5
Keine Maßnahmen	4

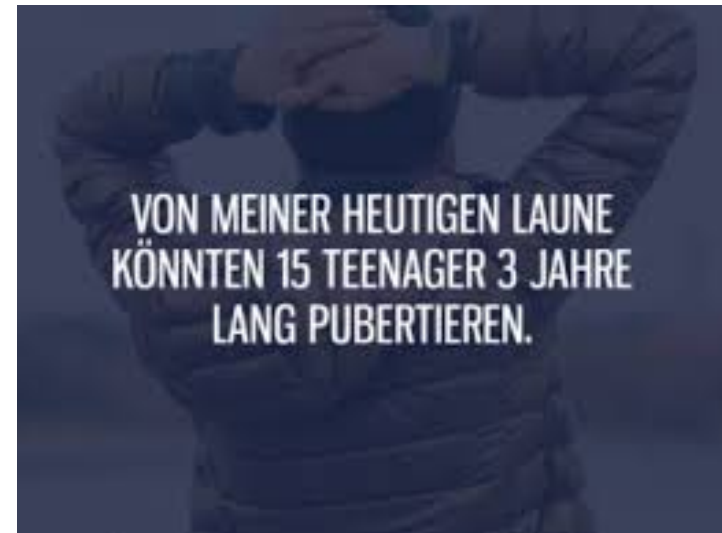
Quelle: WIFF-Kita-Befragung 2018 (n=1.423)

**Fachkräfte** wollen es genau wissen: Wie ist Kita tatsächlich? Was ist gut, was nicht?  
Warum tue ich das, was ich tue?



....

Mitarbeitende sind die besten Botschafter\*innen für das Feld - wenn es geübt und gelebt wird.



# Thesenwerkstatt

These 1: Kitaqualität ist (fast) ausschließlich Personalqualität.

These 2: Fachkräfte entscheiden sich für die Einrichtung.

These 3: Kitaleitung ist Arbeitgeberin

These 4: Authentisch oder gar nicht.

These 5: Fachkräfte verändern sich, Leitung muss es auch.



## Generation Z (ABCDEFG, alpha, beta 😊)

BINDUNG UND GEWINNUNG GEHT  
ALSO WIE? Menschen sind  
verschieden, die Wege in die Kita  
auch. Rahmenbedingungen sind  
nur ein Teil des Geschehens!

- 
- Spaß und Freude
  - Entwicklung, Lernen und Herausforderung
  - Freizeit und Leben

# Inspiration: Warum ich das gern tue, was ich tue!

---

- <https://vimeo.com/453958238> (Trailer)
- <https://vimeo.com/453646782> (Imagefilm)
- <https://youtu.be/e0L3r2sbOxs> (Trailer)
- <https://youtu.be/PkMSNADbb5w> (Imagefilm)

The background of the image consists of a dense field of white, three-dimensional geometric shapes, primarily cubes and rectangular prisms, arranged in a way that creates a sense of depth and perspective. The lighting is soft, casting subtle shadows and highlights on the surfaces of the shapes.

*Mail@johannanolte.info*

**0176-312892990**

Vor Ort und in echt