

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Fachkräftemangel und Quereinstieg – das sind zwei große Themen, die unmittelbar miteinander verknüpft sind. Ohne Fachkräftemangel würde es den Quereinstieg gar nicht geben. Sollte man ihn nicht lieber so schnell wie möglich überflüssig machen und stattdessen alle Anstrengungen in die Ausbildung von Fachkräften legen? Handelt es sich beim Quereinstieg gar um ein verkapptes Sparmodell? Derartige Fragen lassen sich kontrovers diskutieren, aber Fakt ist: Es gibt sie, die Quereinsteiger:innen. Es gibt den Fachkräftemangel. Und vor allem gibt es die vielen vielen Kinder, die es verdient haben, dass sie in den Kitas all das vorfinden, was sie für eine gesunde und stärkende Entwicklung benötigen.

Also haben wir uns daran gemacht, die Gelin-
gensbedingungen für den Quereinstieg aus-
findig zu machen. Wir haben Einrichtungen
kennengelernt, in denen die Zusammenarbeit
mit den Quereinsteiger:innen reibungslos
funktioniert, und pädagogische Fachkräfte ge-
troffen, die sehr froh sind, dass sie gemeinsam
mit Quereinsteiger:innen den Alltag mit den
Kindern gestalten können. Wie es gelingen
kann, dass eine solche Zusammenarbeit von
allen Beteiligten positiv bewertet wird, darum
soll es auf den folgenden Seiten gehen.

Quereinsteiger:innen ins Team zu holen, er-
fordert auf vielen Ebenen Veränderungen und
sollte als Einladung verstanden werden, alte
Gewissheiten zu hinterfragen, Teamentwick-
lungsmaßnahmen mit höherer Dringlichkeit

durchzuführen und die Bedeutung pädagogi-
scher Fachexpertise im Arbeitsalltag zu defi-
nieren: In welchen Situationen und Arbeitsbe-
reichen ist sie unerlässlich, wo ist sie ersetzbar?

Um das komplexe Thema zu strukturieren,
beleuchten wir der Reihe nach die verschie-
denen Perspektiven aller Akteur:innen – von
der Kita-Leitung über die Quereinsteiger:in-
nen bis zum Team – und stellen uns folgende
Fragen:

- Was bedeutet es für die **Einrichtungsleitung**, wenn nicht einschlägig ausgebildete Mitarbeiter:innen das Team ergänzen?
- Was kann, was muss von den **Quereinsteiger:innen** selbst erwartet werden? Welche Unterstützung benötigen diese?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die **einschlägig ausgebildeten Teamkolleg:innen** und wie kann die Flexibilisierung bzw. Erweiterung des Fachkräftekataloges zu einer Bereicherung für alle werden?
- Welche **externen Unterstützungssysteme** sind geeignet, die Integration von Quereinsteiger:innen ins Team einer Kita abzusichern?

Wir wünschen Ihnen Mut und Zuversicht, die mit dem Quereinstieg verbundenen Herausforderungen anzugehen. Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihrem Team kreative und umsetzbare Ideen, damit alle Kinder trotz Fachkräftemangel die bestmöglichen Entwicklungschancen bekommen!



Birgit Thurmman

Diplom-Pädagogin, ist Dozentin an der Fachschule für Sozial- und Heilpädagogik sowie im Aufbaubildungsgang Sozialmanagement an der Elly-Heuss-Knapp Schule in Neumünster tätig.



Inga Hansen

Sozialwissenschaftlerin (M.A.), ist als Dozentin an der Fachschule für Sozialpädagogik und im Aufbaubildungsgang Sozialmanagement an der Elly-Heuss-Knapp-Schule in Neumünster tätig.

Zum Reinhören: kindergarten heute Bonustrack

Birgit Thurmman erzählt im kostenlosen Kurzinterview „Bonustrack“ auf www.kindergarten-heute.de/quereinstieg von ihren Begegnungen mit Quereinsteiger:innen aus Schleswig-Holstein, von deren Motivation, Vorstellungen und Wünschen und der Realität in der Kita.



Inhalt

I. Ausgangslage	3
1. Fachkräftemangel – und nun?	3
2. Um wen geht es?	4
3. Dreh- und Angelpunkt: die Fachkompetenz	5
4. Hauptpersonen sind die Kinder	7
II. Den Quereinstieg verantwortlich begleiten: Aufgaben der Leitungskraft	8
1. Die notwendigen (Einarbeitungs-)Prozesse steuern	8
2. Vielfalt braucht Führung	9
3. Situativ führen	10
4. Verantwortungsbereiche und Rollen klären	12
5. Dem strukturellen Mangel ressourcenorientiert begegnen	13
6. Aufgabenprofile entwickeln	15
7. Das Bewerbungsgespräch führen	16
8. Der/die Quereinsteiger:in startet	19
9. In das Gewaltschutzkonzept einführen	22
10. Wenn es Schwierigkeiten gibt ...	25
III. Die Perspektive des/der Quereinsteigenden einnehmen	26
1. Was Quereinsteiger:innen leisten	26
2. Hilfreiche Persönlichkeitseigenschaften	28
3. Talente und Entwicklungsmöglichkeiten entdecken	30
4. Die Intuition weiterentwickeln	32
IV. Das Team auf den/die Quereinsteiger:in einstimmen	34
1. Quereinsteiger:innen – für alle ein Gewinn?	34
2. Die Sprungbrettrede: das Team mitnehmen	36
3. Vielfalt ist nützlich	38
4. Anleiter:in oder Mentor:in?	39
5. Dienstbesprechung, Teamtag, Fortbildung – alles dringend nötig!	40
6. Für Entspannung im Team sorgen	43
V. Unterstützende Maßnahmen für den Quereinstieg	44
1. Von der Notwendigkeit zusätzlicher Unterstützungsangebote	44
2. Kollegialen Austausch zwischen Quereinsteiger:innen fördern	45
3. Biografiearbeit	45
4. Eine pädagogische Haltung entwickeln	46
5. Fach- und Methodenkompetenz entwickeln	48
6. Professionelles Selbstverständnis der pädagogischen Fachkräfte stärken	49
Literatur	52
Impressum	56



I.

Ausgangslage

1. Fachkräftemangel – und nun?

Der Fachkräftemangel ist in vielen Kitas bittere Realität. Stellen bleiben lange unbesetzt, weil es kaum Bewerber:innen gibt. Die Folge ist, dass immer mehr Fachkräfte für viel zu viele Kinder verantwortlich sind. Immer wieder hören wir Berichte von Mitarbeitenden, die regelmäßig die eigene Belastungsgrenze ignorieren, um die Öffnungszeiten nicht reduzieren zu müssen. Stattdessen wird vielfach auf pädagogische Angebote verzichtet, um das Betreuungsangebot überhaupt aufrechtzuerhalten (vgl. DKLK-Studie 2023). Die Schere zwischen dem, was in der Bildungseinrichtung Kita angeboten werden müsste, und dem, was ein Team tatsächlich leisten kann, geht oftmals weit auseinander (vgl. Wehrmann 2023). Es ist zu erwarten, dass dies die

Motivation der Mitarbeitenden erheblich beeinträchtigt. Der bereits bestehende Fachkräftemangel verschärft sich dann zusätzlich dadurch, dass ausgebildete Fachkräfte wegen unabänderlich erscheinender und frustrierender Arbeitsbedingungen die Kita wieder verlassen. Noch wesentlicher erscheint uns, dass mit negativen Auswirkungen auf die Entwicklungschancen der Kinder zu rechnen ist, was zu beträchtlichen gesellschaftlichen Folgeproblematiken führen dürfte. Nachzulesen in dem von über 100 namhaften Wissenschaftler:innen unterschriebenen „Appell: Das Kita-System steht vor dem Kollaps“ (vgl. Fröhlich-Gildhoff 2022).

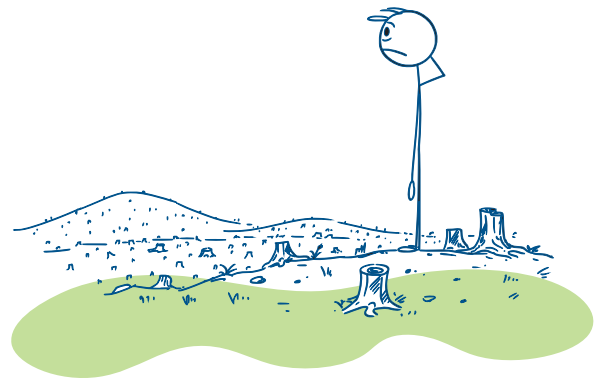
Neue Fachkräfte lassen sich aber trotz erweiterter Zugänge zur Berufsausbildung und bundesweiter Ausbildungsoffensive nicht herbeizaubern (vgl. Stahlmann 2023). Man muss also nüchtern feststellen, dass alle Versuche, auf gewohntem Wege das Problem dauerhaft und nachhaltig in den Griff zu bekommen, keinen

durchschlagenden Erfolg erzielt haben. Viele Bundesländer haben deshalb als Antwort auf den Fachkräftemangel den Fachkräftekatalog flexibilisiert, sodass jetzt möglich ist, was noch vor einigen Jahren undenkbar erschien: Menschen ohne einschlägige Ausbildung dürfen das pädagogische Fachpersonal unterstützen und unter bestimmten Bedingungen auch als Zweitkraft in Kindertagesstätten eingesetzt werden.

Die Flexibilisierung des Fachkräftekataloges führt nun dazu, dass in vielen Kita-Teams Mitarbeiter:innen mit sehr unterschiedlichen Berufsbiografien und fachlichen Voraussetzungen kollegial zusammenarbeiten dürfen oder müssen. Soll diese Zusammenarbeit gelingen, sodass alle Mitarbeitenden und nicht zuletzt die Kinder davon profitieren, dann müssen auf viele Fragen neue Antworten gefunden werden. Eine Auswahl derjenigen Themen, die sich in unseren Workshops mit Leitungskräften und Kita-Mitarbeiter:innen als besonders bedeutsam herausgestellt haben:

- Welche Rolle spielen Fach- und Methodenkompetenz?
- Wie lässt sich die Arbeit unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausbildungsniveaus aufteilen?
- Welche Befürchtungen löst die Veränderung bei einschlägig ausgebildeten Mitarbeitenden aus?
- Wer ist für die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter:innen zuständig?
- Welche persönlichen Voraussetzungen müssen nicht einschlägig ausgebildete Mitarbeiter:innen mitbringen?

Hier wird deutlich, dass die neuartigen Herausforderungen, die mit der Flexibilisierung des Fachkräftekatalogs einhergehen, alle systemrelevanten Akteur:innen einer Kita betreffen. Die Leitungskräfte sind damit in besonderer Weise gefordert, denn sie steuern im Wesentlichen die notwendigen Prozesse, um gemeinsam mit dem Team konkrete Antworten auf obige Fragen zu entwickeln.



Kahlschlag auf dem
Fachkräftemarkt und
(k)eine Lösung in Sicht?

Unter welchen Bedingungen dies zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten führen kann, darum soll es auf den folgenden Seiten gehen. Zugleich darf auf keinen Fall der Eindruck entstehen, wir würden den strukturellen Mangel schönreden wollen. Aber es lohnt sich, die Chancen, die mit der Flexibilisierung des Fachkräftekataloges verbunden sind, zu nutzen. Allerdings möchten wir betonen, dass die Einstellung von Quereinsteiger:innen und die damit verbundene Arbeit der Integration ins Team nicht zum Nulltarif zu haben sind: Sowohl der Respekt vor den pädagogischen Fachkräften als auch die Verantwortung den Kindern und Familien gegenüber gebieten es, den politisch gewollten Quereinstieg mit entsprechenden finanziellen und materiellen Maßnahmen zu flankieren.

2. Um wen geht es?

Ramona war zuvor Teamleiterin bei einem großen Kosmetikkonzern, Marion hat Erfahrung als Altenpflegerin, Merle war Lehrerin und Malte hat lange als Postbote gearbeitet. Vielfach sind die neu gewonnenen Mitarbeitenden zusätzlich Eltern und haben Erfahrung. Gemeinsam ist all diesen Menschen eines: Sie haben sich entschieden, ihren bisherigen Beruf gegen die Arbeit in einer Kita zu tauschen.

Tauschen den alten
Job gegen die Arbeit
in der Kita: Querein-
steiger:innen.



Die Personen, die wir im Rahmen dieses Sonderheftes in den Blick nehmen, sind Menschen ohne einschlägige Ausbildung, die als voll gültige Teammitglieder im Gruppendienst der Kitas eingesetzt werden. Wer genau und auf welche Weise von dieser Flexibilisierung des Fachkräftecataloges profitiert, wird in den einzelnen Bundesländern allerdings sehr unterschiedlich geregelt. In einigen Bundesländern werden nur Personen zugelassen, die bereits eine Berufsausbildung absolviert haben. In anderen können sich auch Menschen ohne Berufsausbildung durch den Besuch vergleichsweise kurzer, berufs begleitender Fortbildungsmodule qualifizieren. Für Menschen mit berufsnahen Ausbildungen wie beispielsweise Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen oder auch Musikpädagog:innen gelten je nach Region wiederum andere Einstiegsbedingungen. Sowohl Zugangsvoraussetzungen als auch Umfang der benötigten Weiterbildungen variieren von Bundesland zu Bundesland erheblich. Es würde den Umfang dieses Heftes sprengen, die jeweils geltenden Bestimmungen aufzuführen. Über die Träger oder über die zuständigen Ministerien sind diese Informationen leicht zugänglich.

Ebenfalls sehr vielfältig sind die Bezeichnungen, die sich in den verschiedenen Bundesländern für nicht einschlägig ausgebildete Mitarbeiter:innen finden. Uns begegneten zum Beispiel „Quereinsteiger:innen“, „Zusatzkräfte“, „Unterstützungskräfte“, „pädagogische Hilfskräfte“ oder „helfende Hände“. Wir mussten uns für eine Bezeichnung entscheiden und sprechen im Folgenden von „Quereinsteiger:innen“ beziehungsweise „nicht einschlägig ausgebildeten Mitarbeiter:innen“.

Da der Quereinstieg für Menschen mit berufsnahen Ausbildungen wie Ergotherapeut:innen, Logopäd:innen oder Personen mit einem Pädagogikstudium vermutlich vergleichsweise leicht zu bewältigen ist, legen wir den Schwerpunkt des Hefts auf die Menschen, die sich im beruflichen Kontext erstmals mit pädagogischen Fragestellungen beschäftigen.

3. Dreh- und Angelpunkt: die Fachkompetenz

Es gibt Einwände, die man besonders oft hört, wenn es darum geht, Quereinsteiger:innen in Kitas zu beschäftigen. Carolin ist sozialpädagogische Assistentin und bringt es in der Dienstbesprechung so auf den Punkt: „Das ist total ungerecht! Wir haben eine zweijährige Ausbildung gemacht, und jetzt kommen Menschen ohne Ausbildung, verdienen fast genauso viel wie wir und sollen unseren Job machen.“ Neben dem Verdienst steht insbesondere die Frage im Raum, wie viel die Ausbildung und die damit erworbene Fachexpertise wert ist, wenn beides scheinbar so einfach zu ersetzen ist.

Ein weiteres Beispiel aus unserer Praxis: Im Rahmen einer Fortbildung für Leitungskräfte weigerten sich die Teilnehmenden zunächst mehrheitlich, sich überhaupt mit Fragen des Quereinstiegs zu beschäftigen. Sie würden ungelernte Kräfte nicht „auf Kinder loslassen“ und eher versuchen, politischen Druck aufzubauen, um dem strukturellen Mangel zu begegnen. Erst der Hinweis auf die zu erwartenden Engpässe führte zu einer Veränderung dieser Einstellung: Laut der von der Bertelsmann Stiftung durchgeführten Studie fehlen im Jahr 2023 etwa 383.600 Kita-Plätze und 98.600 Mitarbeiter:innen (vgl. Bertelsmann Stiftung/Wehrmann 2023, S. 78). Die folgenden Fragen standen anschließend im Mittelpunkt der Diskussion:

- Welche Aufgaben im Kita-Alltag benötigen wie viel Fachexpertise?
- Lasse sich dann aus den Antworten ableiten, welche Aufgaben die Quereinsteiger:innen übernehmen können?

Ziemlich schnell wurde deutlich, dass sich die Frage nach dem benötigten Fachwissen gar nicht so leicht beantworten lässt. Jede Situation kann unter pädagogischen Gesichtspunkten behandelt und gedeutet werden, wie das folgende Beispiel zeigt.





Was nach profaner Tätigkeit aussieht, ist meist vielmehr professionelles pädagogisches Handeln.

Fallbeispiel

Der vierjährige Marvin sitzt im Flur und hat offensichtlich Schwierigkeiten, seine Schuhe anzuziehen. Lara als erfahrene Erzieherin begleitet diese Situation mit pädagogischem Sachverstand. Sie überlegt sich genau, wie sie Marvin unterstützen kann. Sie wägt im Stillen ab, ob sie ihn tatkräftig unterstützt, ihm nur sprachliche Hinweise gibt oder ob sie ihn eher ermutigen sollte, dass er es ohne Hilfe schaffen kann. Sie überlegt, dass es eventuell auch zielführend sein könnte, ihn ganz in Ruhe zu lassen und darauf zu vertrauen, dass er die Situation selbstständig meistern kann. Voraussetzung für eine pädagogische Entscheidung ist, dass Lara die Entwicklung von Marvin zutreffend einschätzen und aus den Signalen des Kindes die jeweiligen Unterstützungsbedarfe ablesen kann. Zusätzlich hat sie die Gesamtgruppe im Blick und sieht, dass alle anderen Kinder bereits fertig angezogen sind und warten. Schließlich entscheidet sie sich, Marvin anzukündigen, dass sie jetzt mit den anderen Kindern rausgehen wird und Marvin nachkommen könne.

Würde Lara im Anschluss an die Situation befragt, könnte sie genau angeben, warum sie sich für diese Art des Vorgehens entschieden hat. Ihr ist es ebenfalls möglich zu reflektieren, ob die in der Situation getroffene pädagogische Entscheidung rückblickend tatsächlich sinnvoll erscheint. Eventuell betrachtet sie ihre pädagogische Entscheidung kritisch und kommt zu dem Schluss, dass ein anderes Vorgehen sinnvoller gewesen wäre. Diese Erkenntnis wird Lara nicht als Fehler deuten, da sie weiß, dass pädagogische Entscheidungen sich rückblickend als ungünstig herausstellen können. Die aus der Reflexion gewonnene Erkenntnis wird sie in einer nächsten, vergleichbaren Situation mit Marvin nutzen, um noch kindzentrierter seine Entwicklung zu begleiten.

Das hier geschilderte Vorgehen beschreibt in aller Kürze professionelles pädagogisches Handeln in einer Alltagssituation. Der/die Quereinsteiger:in ohne umfassende pädagogische Ausbildung wird sich in einer vergleichbaren Alltagssituation ebenfalls für eine Vorgehensweise entscheiden. Kindern beim Anziehen zu helfen ist eine Alltagstätigkeit, von der man gemeinhin annehmen kann, dass sie von jedem erwachsenen Menschen leicht zu bewältigen ist. Der Unterschied zwischen einer pädagogischen Fachkraft und einem/einer nicht einschlägig ausgebildeten Quereinsteiger:in wird also auf der reinen Handlungsebene kaum beobachtbar sein. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass die beobachtbaren Handlungen einer pädagogischen Fachkraft das Ergebnis eines Abwägungsprozesses sind, in dem sie aus einer Vielzahl an Handlungsmöglichkeiten genau diejenige auswählt, die zum Entwicklungsstand des Kindes und den Erfordernissen der Gesamtgruppe passend erscheint. Sowohl der Abwägungsprozess bei der Handlungsplanung als auch die anschließende professionelle Reflexion sind wesentliche Merkmale einer abgesicherten Fachexpertise.

Will man beurteilen, in welchem Rahmen der Einsatz von Quereinsteiger:innen zu verantworten ist, besteht die Kernfrage darin, ob es tatsächlich notwendig ist, dass alle Situationen in der oben beschriebenen Weise von pädagogischen Abwägungen begleitet werden. Wenn insbesondere bei Alltagsprozessen ein funktionierender, reibungsloser Ablauf im Vordergrund steht, wäre es dann vertretbar, dafür Quereinsteiger:innen sorgen zu lassen? Ausgebildete Pädagog:innen könnten sich in diesem Fall auf diejenigen Situationen und Kinder konzentrieren, die vorrangig eine fundiertere pädagogische Begleitung benötigen. Welche Situationen und Kinder das konkret sind, lässt sich kaum pauschal bestimmen. Pädagogische Fachleute sind also gefordert, ihre Expertise auch dahingehend zu nutzen, Situationen unter dem Gesichtspunkt des jeweils notwendigen Fachwissens zu analysieren und daraus abzuleiten, wer die Verantwortung übernimmt.

Derartige Überlegungen haben durchaus Neuigkeitswert. Weitestgehend homogene Teams brauchen die Aufgaben nicht anhand erworbener Fachexpertise unter sich aufzuteilen. Nicht selten hören wir in Fortbildungen auf die Frage, wer im Team welche Rolle habe, den mit gewissem Stolz vorgetragenen Satz: „Bei uns sind alle gleich!“ Soll durch diese Aussage betont werden, dass alle im Team dieselben Auf-

gaben und dasselbe Maß an Verantwortung haben, ist dies spätestens durch die Ankunft von Quereinsteigenden nicht länger vertretbar. Hier muss die Teamkultur sich dahingehend verändern, dass alle Mitarbeiter:innen im Gesamtgefüge einer Kita zwar einen vergleichbar wertvollen Platz einnehmen, die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sich aber eindeutig unterscheiden. Die vorangegangene Aussage über die Gleichwertigkeit aller Teammitglieder ließe sich dann so umformulieren: „Für die Umsetzung des pädagogischen Auftrags sind wir alle gleichermaßen wichtig, aber wir haben sehr unterschiedliche Aufgaben. Das Maß an Verantwortung, das jede und jeder übernimmt, ist abhängig von unserer jeweiligen Ausbildung und den bereits erworbenen Kompetenzen.“

Die beschriebenen Veränderungen in der Teamkultur können zum Gewinn für alle Akteur:innen werden:

- Quereinsteiger:innen werden nicht mit viel zu komplexen Aufgaben betraut.
- Die Kinder wachsen ganz selbstverständlich damit auf, dass Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungen unterschiedliche Aufgaben übernehmen.
- Einschlägig ausgebildete Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, sich ihrer Fachexpertise bewusst zu werden und diese für alle sichtbar auszudrücken und entsprechend einzusetzen.

4. Hauptpersonen sind die Kinder

Max berichtet beim Abendessen mit seiner Familie stolz, er könne schon beim Betreten der Einrichtung riechen, wie viele Erzieher:innen wieder krank seien. Max meint vermutlich nicht einen olfaktorischen Eindruck, sondern nimmt unmittelbar wahr, welche Stimmung in der Kita herrscht. Wird morgens hektisch nach Lösungen gesucht? Müssen Erzieher:innen wieder einmal in anderen Gruppen aushelfen? Können geplante Projekte nicht umgesetzt werden? Müssen eventuell gar Eltern verständigt werden, damit sie ihre Kinder früher abholen?

Auch wenn die Fachkräfte diese Fragen nicht unmittelbar mit den Kindern besprechen, haben sie dennoch Einfluss auf die Gesamtatmosphäre. Der Tagesablauf vieler Kinder dürfte zumindest phasenweise davon geprägt sein, dass gestresste Erwachsene versuchen, alle Aufgaben und Herausforderungen irgendwie unter einen Hut zu bekommen.

Zudem ist vielfach nachgewiesen, dass eine feinfühligke, responsive Beziehung zwischen Fachkraft und Kindern für deren gesunde Entwicklung zwingend notwendig ist (vgl. Becker-Stoll/Textor 2007) und dass genau diese leidet, wenn Erzieher:innen immer wieder für zu viele Kinder zuständig sind. Die Überlastung des pädagogischen Fachpersonals kann dazu führen, dass die Beziehungen zu den Kindern nur noch formalisiert aufrechterhalten werden. Das empathische, zugewandte Eingehen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Kinder kommt dann zu kurz (vgl. Kuhl et al. 2011, S. 9).

Fallbeispiel

Johann geht mit fünf Krippenkindern auf den Markt zum Einkaufen. Die Kinder schauen sich die einzelnen Marktstände an, eine Verkäuferin schenkt ihnen zwei Bananen. Diese müssen jetzt aufgeteilt werden. Johann bricht kleine Stücke ab und verteilt sie ganz in Gedanken – ohne Blickkontakt und ohne Worte an die Kinder zu richten. Ein Kind verweigert die Banane. Johann hält sie ihm dennoch hin. Schließlich greift ein anderes Kind nach dem Bananenstück und nimmt es aus Johanns Hand.

In dieser Szene fehlt die Interaktion des Erziehers mit den jeweiligen Kindern ebenso wie die sprachliche Begleitung seiner Handlungen. Vielleicht nur ein Einzelfall ... Und selbstverständlich kann das hier beschriebene Verhalten ganz unterschiedliche Ursachen haben. Aber dennoch geht es genau um diese kleinen, aber wichtigen Signale, die notwendig sind, damit Kinder sich angenommen und sicher begleitet fühlen. Sie entfallen möglicherweise, wenn die Belastungsgrenze der Erzieher:innen erreicht ist. Ist diese sogar bereits überschritten, ist damit zu rechnen, dass der feinfühligke Umgang mit den Kindern leidet und sich im schlimmsten Fall verletzendes Verhalten den Weg bahnt (vgl. Kap. II.9).

Ein konstruktiver Umgang mit dem Fachkräftemangel ist daher nicht nur eine Frage des Respekts den einschlägig ausgebildeten Mitarbeiter:innen gegenüber, sondern auch zwingend geboten, um die Chancen zu erhöhen, dass Kinder in Kitas zuverlässig entwicklungs-förderliche Bedingungen antreffen. Vorausgesetzt, Quereinsteiger:innen werden gut eingearbeitet, können sie durchaus dazu beitragen, dass sich die Betreuungssituation in den Kitas insgesamt entspannt.

Feinfühligke Umgang mit den Kindern ist zwingend.



