

FRÖBEL
Kompetenz für Kinder

30.09.2020 nifbe-Fachtag „Zwischen Akademisierung und Schnellbesohlung“

Strategien der Fachkräftegewinnung und -bindung bei der Fröbel GmbH

www.froebel-gruppe.de

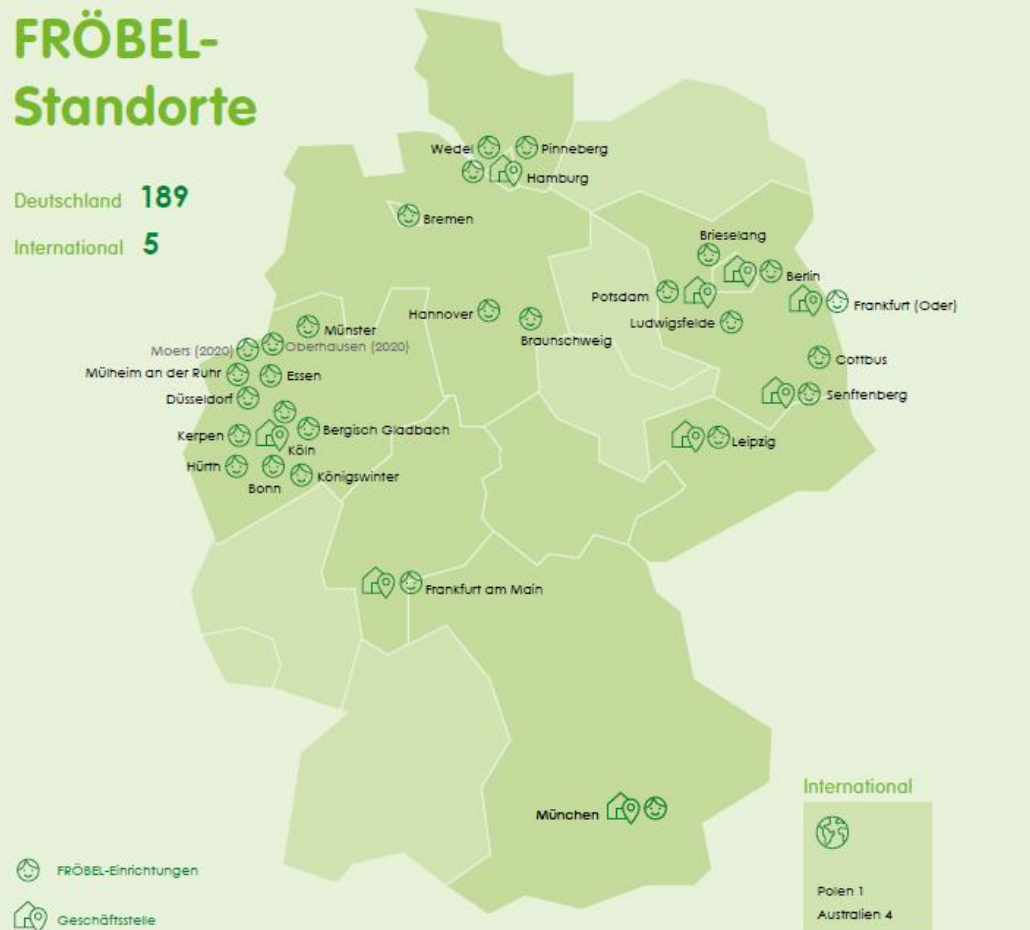


Fröbel stellt sich vor	Seite 03
Image der Branche	Seite 05
Personalentwicklung bei FRÖBEL – Fach- und Führungskarrieren	Seite 07
Personalentwicklung bei FRÖBEL – Fort- und Weiterbildung	Seite 13
Nach innen und außen strahlen	Seite 15
Zahlen, Daten, Fakten	Seite 18
Abschluss	Seite 18

FRÖBEL- Standorte

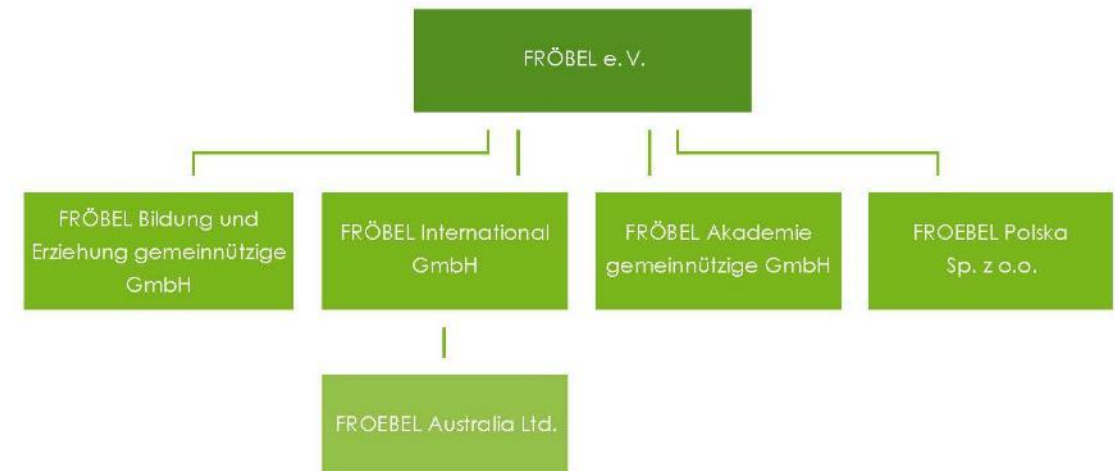
Deutschland **189**

International **5**



Struktur und Organigramm

- FRÖBEL ist Deutschlands größter überregionaler freigemeinnütziger Träger von Kindertageseinrichtungen mit ca. 190 Krippen, Kindergärten und Horten.
- FRÖBEL setzt sich zusammen aus dem FRÖBEL e.V., der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH, der FRÖBEL Akademie gGmbH sowie der FRÖBEL International GmbH.



Personalstruktur 2019

in Deutschland

Gesamtzahl Beschäftigte

3.927



39 Jahre Durchschnittsalter

Pädagogische Fachkräfte

3.293



Davon:
 508 Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
 200 Leitungskräfte
 226 Koordinatorinnen/ Koordinatoren
 131 Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren
 118 Fremdsprachige pädagogische Fachkräfte

Küche,
Hauswirtschaft, Technik

420



225 Küchenkräfte
 78 Wirtschaftskräfte
 87 Köchinnen und Köche
 30 Reinigungskräfte

214



Verwaltung

Pädagogische Fachkräfte
Männeranteil

12,8%



bundesweit 6,2%*

Im Beschäftigungsverbot,
Elternzeit, Mutterschutz

250

Gesamt



Nationalitäten

75



3.540 Deutschland 17 USA
 40 Polen 16 Kroatien
 39 Italien 16 Spanien
 37 Türkei 16 Griechenland
 29 Großbritannien 14 Russland



Beschäftigte und betreute Kinder

2019

In Deutschland Beschäftigte: **3.927**
 Kinder: **16.470**

International
 Beschäftigte: **141**
 Kinder: **475**

■ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ■ Betreute Kinder

FRÖBEL e. V.

19

FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH
 Hauptgeschäftsstelle

138

Bayern

190

609

Berlin

885

3.642

Brandenburg

733

4.228

Norddeutschland

341

1.507

NRW

1.198

4.584

Rhein-Main

44

137

Sachsen

375

1.763

FROEBEL Australia Ltd.

136

438

FROEBEL Polska Sp. z o.o.

5

37

FRÖBEL Akademie

4

38 Studierende

*Fachkräftebarometer 2019

commitment

Identifikation

Hingabe und Berufung

Typische Zitate zum Image der Berufsfelder aus Fokusgruppen zur Illustration*

„Das ist einfach so spannend zu sehen, wie Kinder immer mehr entdecken und dann lernen damit umzugehen. Das ist schön mit anzusehen, wie sie dann quasi erwachsen werden und den Kindern beizubringen, dass sie das Beste aus sich machen können später.“

(w, 18 Jahre, Berufsinteressierte)

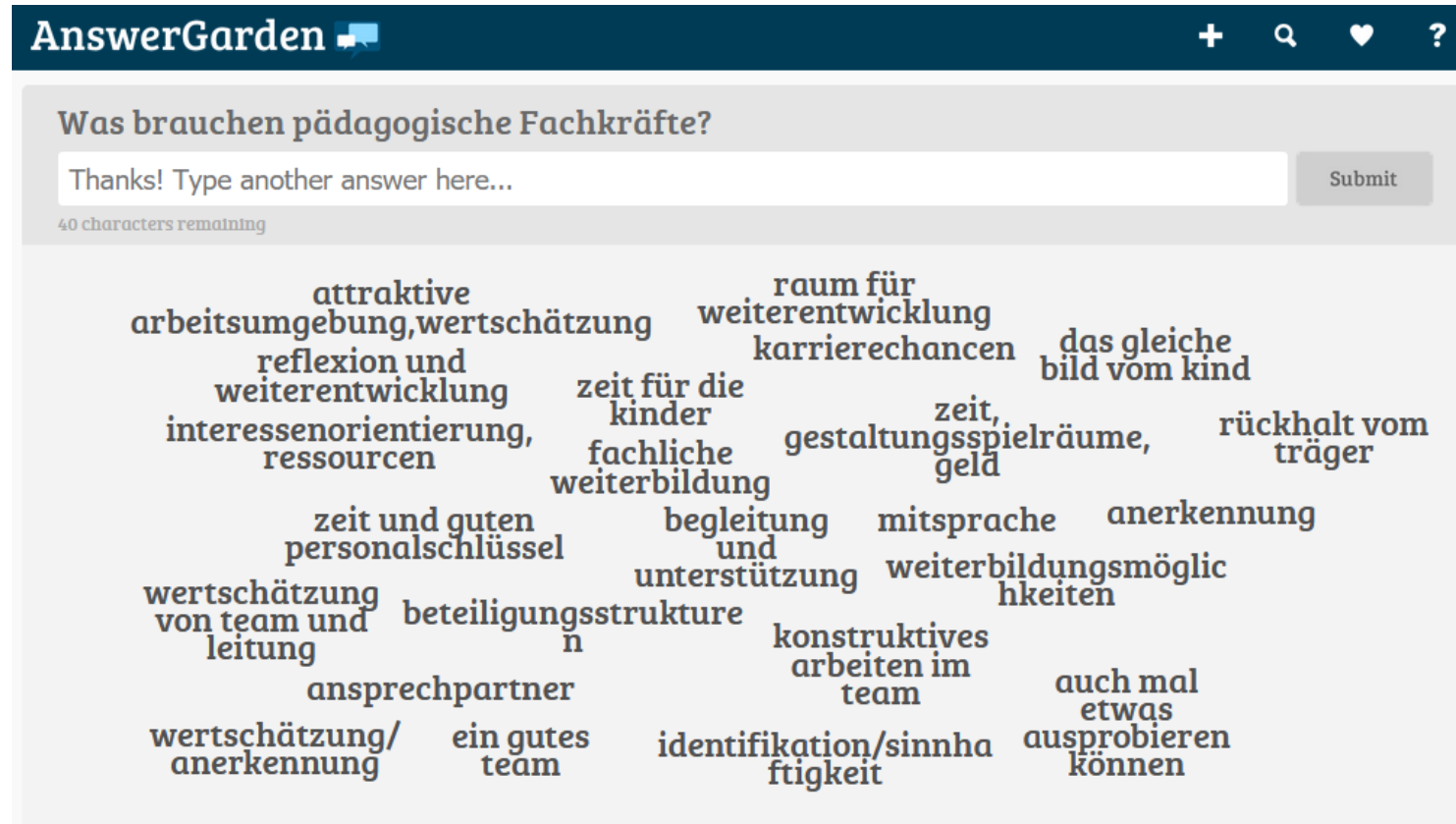
„Verantwortung ist sicherlich eine Herausforderung, an der man selber wächst, wo man selbst mit einem guten Gefühl aufsteht, sich selbst zu sagen, man wird gebraucht, man ist wichtig. (...) Herausforderung ist eine ganz tolle Sache [...] Nur so kann ich mich auch selbst verwirklichen.“

(w, 24 Jahre, Berufseinsteigerin)

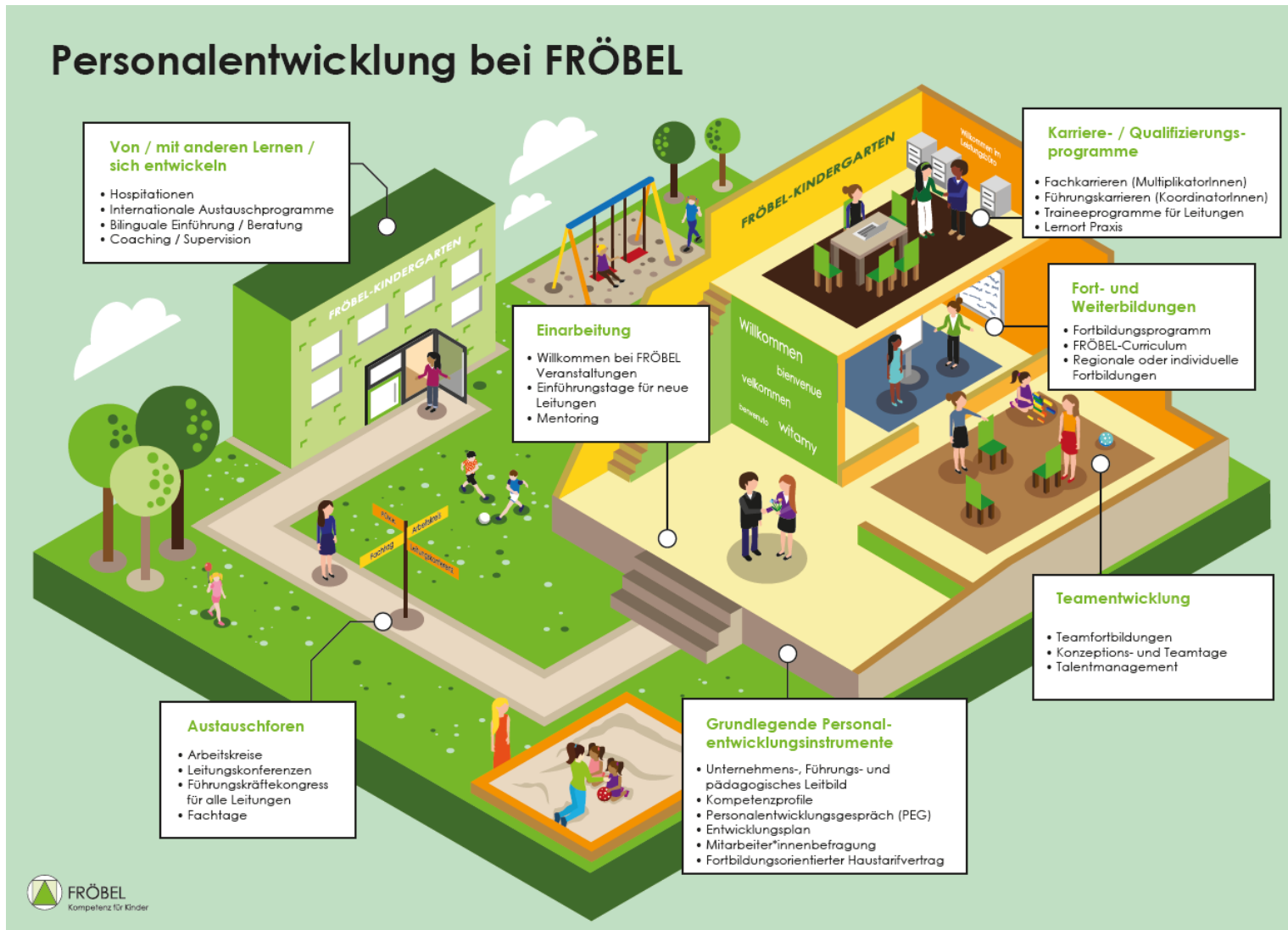
* Sinus Jugendbefragung: Kindertagesbetreuung – attraktiver Beruf?

Fragestellung

Was braucht es alles, damit sich pädagogische Fachkräfte angesprochen fühlen und motiviert Ihrer Arbeit nachgehen können?



Personalentwicklung bei FRÖBEL



Die Abteilung PE & F besteht aus den Bereichen

- Fachkräfteentwicklung,
- Führungskräfteentwicklung
- und Fort- und Weiterbildung.

Link zum [Karrierekompass](#)

Personalentwicklung bei FRÖBEL – Fach- und Führungskarrieren

Seite 8

Nur im Team können wir nachhaltig Veränderungen bewirken...

LEITUNG

KOORDINATOREN

MULTIPLIKATOREN



 Raum geben


 Entfaltung der eigenen Persönlichkeit


 Werte und Haltung entwickeln

 Dinge bewegen

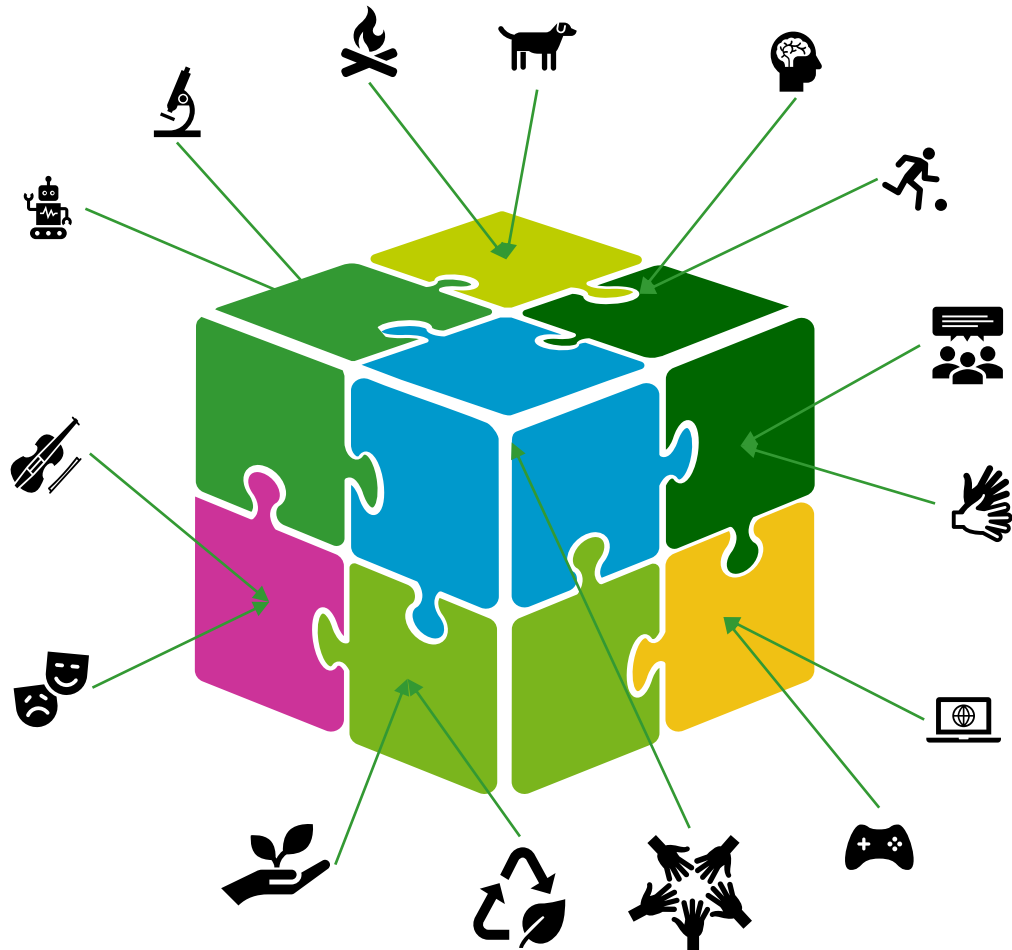
 Stärken entdecken und Selbstwirksamkeit erfahren

 Beteiligung, Partizipation - Lösungen gemeinsam aushandeln und etwas verändern

 Interessen und Ideen verwirklichen

 Perspektiven wechseln und Unterschiedlichkeit schätzen

 Wunder finden



Schwerpunkt von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Die unterschiedlichen Sparten stellen nur eine übergeordnete Kategorie dar, im Vordergrund steht die Idee oder ein besonderes Projekt, welches in Bezug zu der Einrichtung steht.

- Kulturelle Bildung
- MINT
- NATUR
- Gesundheit (vorher Mahlzeiten und Ernährung / Bewegung)
- Sprache
- Digitalisierung (vorher Medienpädagogik)
- Kinderschutz
- Nachhaltigkeit (BNE)
- Praxismentor

Multiplikator*in



Arten von Koordinatorinnen und Koordinatoren

- Der/Die Koordinatorin/Koordinator für **Teamorganisation** ist verantwortlich für die Planung, Steuerung und Controlling der Personalressourcen, dies beinhaltet auch das Onboarding, die Unterstützung bei Auswahl- und Einstellungsverfahren, sowie die Koordination der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden.
- Der/Die Koordinatorin/Koordinator für **Netzwerkarbeit** koordiniert die Mitwirkung von Eltern und Familienmitglieder*innen sowie das Engagement von externen Ehrenamtlichen. Der Koordinator oder die Koordinatorin ist für die Vernetzung der Arbeit der Einrichtung mit Partner*innen im Sozialraum zuständig.
- Der/Die Koordinatorin/Koordinator für **Qualitätsentwicklung** steuert die kontinuierliche Entwicklung der pädagogischen Qualität in der Einrichtung mithilfe des Nationalen Kriterienkatalogs und den dazugehörigen Qualitätsentwicklungsprozessen.

Koordinator*in



Aufbau einer Qualifizierung am Beispiel der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren



Aufbau der Qualifizierung

1. PEG und Erarbeitung der Praxisaufgabe	
2. Schwerpunktmodul	32 UE
▲ Schwerpunktrelevante Fortbildung 1	xx UE
▲ Schwerpunktrelevante Fortbildung 2	xx UE
3. Basismodul und Vorbereitung Praxisaufgabe	48 UE
▲ Seminar: Meine Rolle als Multiplikator*in Teil I	16 UE
▲ Workshop: Präsentation und Vermittlung	16 UE
▲ Seminar: Meine Rolle als Multiplikator*in in der Team- und Einrichtungsentwicklung Teil II	16 UE
4. Ausbau des Schwerpunktthemas durch Praxisaufgabe	72 UE
▲ Recherche und Dokumentation zum Thema	16 UE
▲ Umsetzung der Praxisaufgabe in der Einrichtung	32 UE
▲ Transfer ins Team (Nachhaltigkeit und Wirksamkeit)	24 UE
5. Abschluss der Qualifizierung	8 UE
▲ PEG / Abschlussgespräch	
▲ Präsentation der Praxisaufgabe	
Insgesamt	160 UE

Was soll sich ändern? Was versprechen wir uns?

- Leitung stärker einbeziehen bei der Konzeption bzw. bei der Umsetzung
- Mehr Raum für individuelle Themen und einrichtungsspezifische Ausrichtungen
- Fachliche Fortbildung wird nicht vorgegeben (Eigenrecherche) und mehr Zeit für die Einrichtung (Praxisaufgabe)
- Größeren Fokus auf die Zeit nach der Qualifizierung – was passiert danach, wie bringe ich mein Thema zum fliegen (Transfer, Netzwerk, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit)
- Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit stärken, Transparenz erhöhen

Strategie: Wir schaffen für unsere Fachkräfte attraktive Karrierewege, damit diese in Ihren Einrichtungen mit einem jeweiligen Schwerpunkt sinnstiftende Wirkung entfalten können.

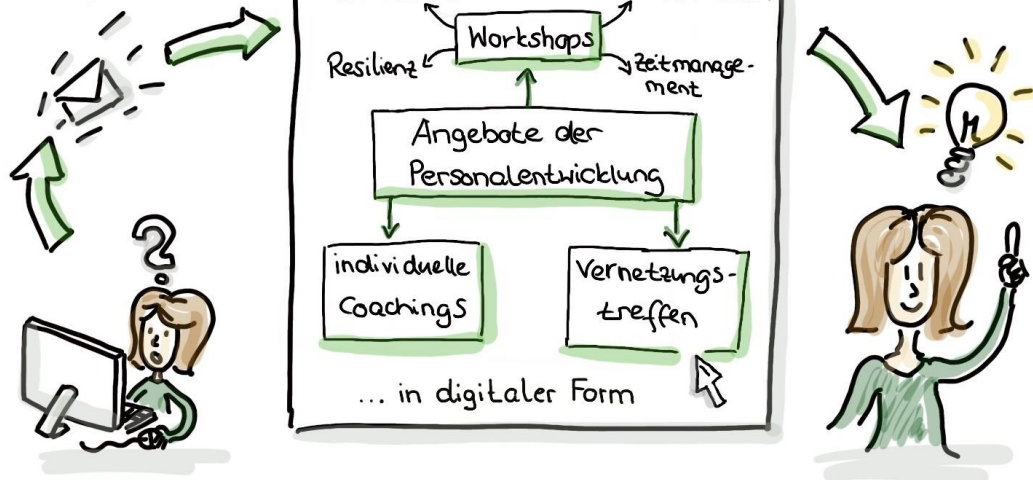
Welche Fragen bzw. Rückmeldungen haben Sie zu den Fach- und Führungskarrieren?



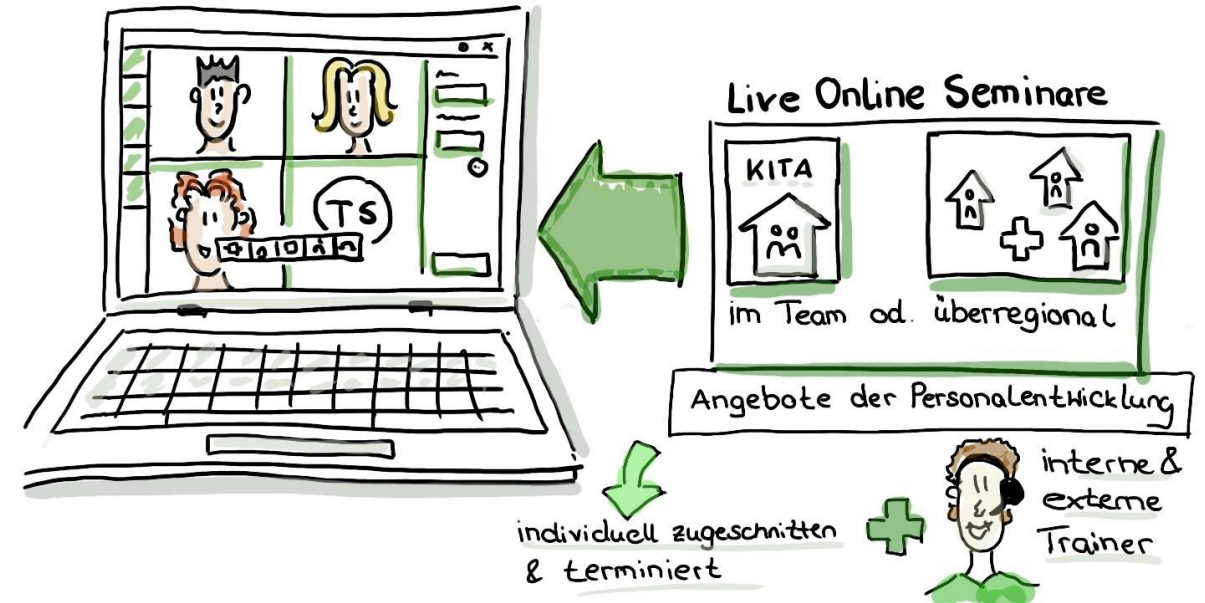
Wie gestalten wir Fortbildung?

- Breites und vielfältiges Fortbildungsangebot
- Unterschiedliche Formate von Präsenz bis Online
- Vernetzung und Austausch fördern

Für Sie als Leitungen ...



Für Sie als Mitarbeiter & Mitarbeiterinnen ...



Strategie: Wir schaffen eine Lernkultur in der sich Mitarbeitende selbstbestimmt und selbstverantwortlich entwickeln können und dadurch die Einrichtungen durch ihre persönliche und fachliche Entwicklung bereichern.

Fragestellung

Berichten Sie bitte über Ihre Erfahrungen:

Welche Themen sprechen Mitarbeitende an?

Wie müssen Fortbildungen gestaltet werden, damit sie wirken?



Unternehmenskommunikation

- Ansprechendes Jahresmotto „Wunder finden“
- Jahresbericht - welche Projekte und Ideen konnten verwirklicht werden, was ist alles passiert
- Pädagogische Themen greifbar machen:

<https://www.froebel-gruppe.de/digitale-medien/>

<https://www.paedagogikblog.de/>

<https://www.kita-fachtexte.de>

Strategie: FRÖBEL betreibt wirksame Lobbyarbeit für die eigenen Mitarbeitenden, die Anliegen der frühkindlichen Bildung und die Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen.



Fragestellung

Stellen Sie bitte Ihre Meinung dar:

Werbung und Lobbyarbeit?

Schein und Sein?

Anspruch und Realität?



Unternehmenskommunikation

- Ansprechendes Jahresmotto „Wunder finden“
- Jahresbericht - welche Projekte und Ideen konnten verwirklicht werden, was ist alles passiert
- Pädagogische Themen greifbar machen:

<https://www.froebel-gruppe.de/digitale-medien/>

<https://www.paedagogikblog.de/>

<https://www.kita-fachtexte.de>

Strategie: FRÖBEL betreibt wirksame Lobbyarbeit für die eigenen Mitarbeitenden, die Anliegen der frühkindlichen Bildung und die Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen.



Personalcontrolling

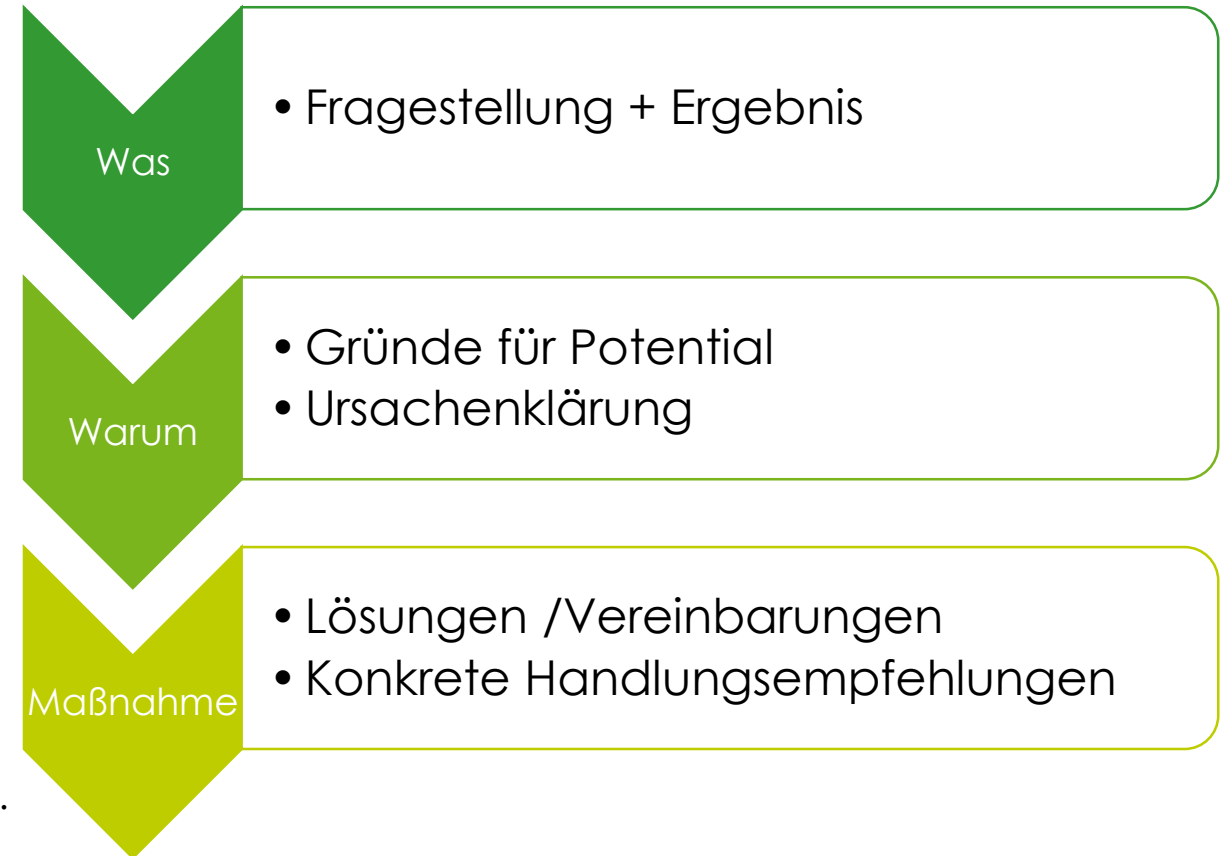
- Fluktuationsanalyse mit Bedacht interpretieren
- Mitarbeiterbefragung auch als Managementtool nutzen
- Digitales Bewerbermanagement nutzen

Effektivität: Die richtigen Dinge tun.

Effizienz: Die Dinge richtig tun.

Blick auf die eigenen Ressourcen stärken.

Strategie: FRÖBEL benutzt valide Daten, um konkrete Handlungsfelder und realistische Lösungsansätze herausarbeiten.



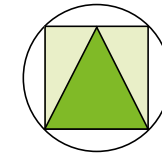
Fragestellung

Stellen Sie bitte Ihre Meinung dar:

Was sind Ihre zukünftigen Handlungsfelder?

Wo sehen Sie persönlich den größten Handlungsbedarf?





FRÖBEL
Kompetenz für Kinder

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.
Wir freuen uns von
Ihnen zu hören.**

FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH
Alexanderstraße 9
10178 Berlin

Jakob Fritz

Tel.: 030 21235-321

Fax: 030 21235-220

E-Mail: jakob.fritz@froebel-gruppe.de

www.froebel-gruppe.de