

**FRÖBEL**  
Kompetenz für Kinder

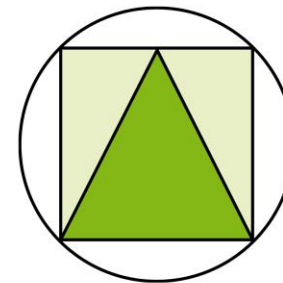
**27.10.2022 Fachtag:  
Fachkräftesicherung in der  
Sozialwirtschaft**

**Praxisbeispiele von  
FRÖBEL**

[www.froebel-gruppe.de](http://www.froebel-gruppe.de)



- **FRÖBEL stellt sich vor**
- **Was benötigen die pädagogische Fachkräfte?**
- **Personalentwicklung bei FRÖBEL – Fach- und Führungskarrieren**
- **Austausch (Neu denken!?)**
- **Mögliche Methoden**
- **Abschluss**



**FRÖBEL**  
Kompetenz für Kinder

## FRÖBEL- Standorte

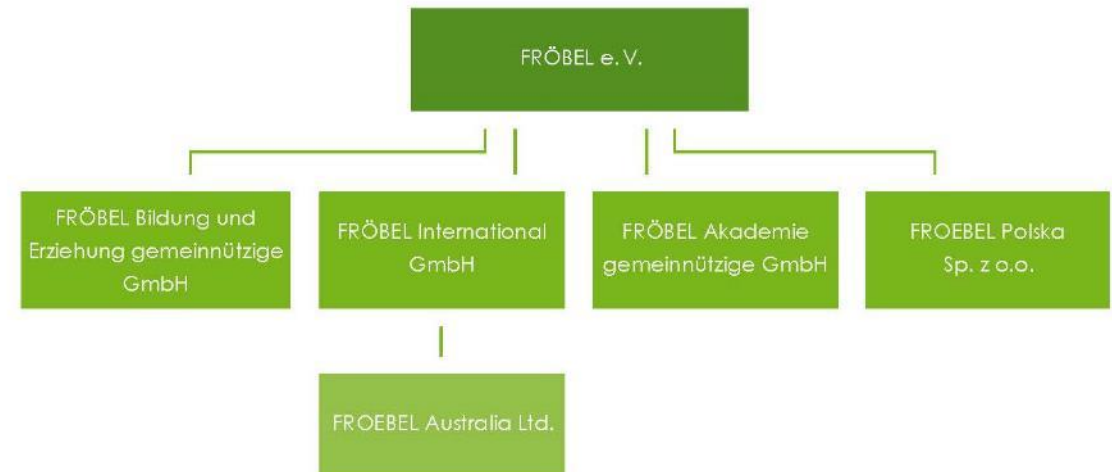
Deutschland 207

International 6



## Struktur und Organigramm

- FRÖBEL ist Deutschlands größter überregionaler freigemeinnütziger Träger von Kindertageseinrichtungen mit ca. 207 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.

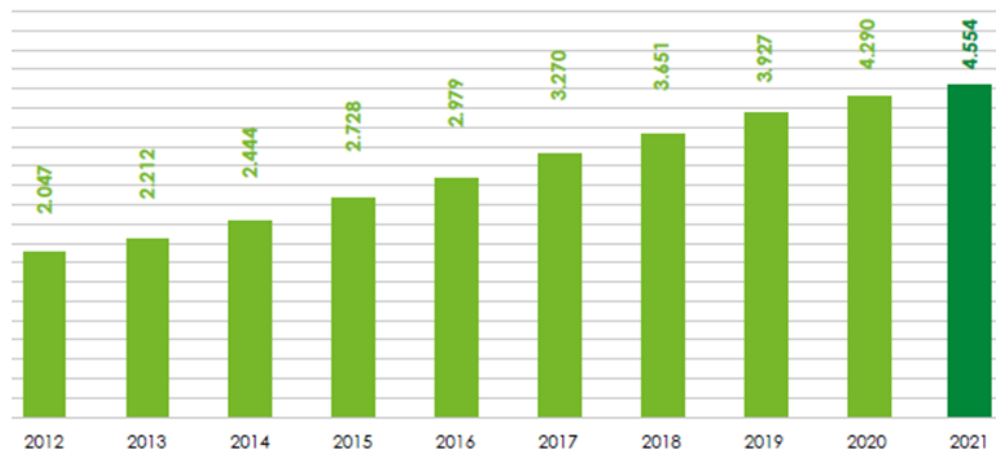


Anzahl der Betreuungsplätze 2012–2021\*



\* Deutschland

Anzahl der Beschäftigten 2012–2021\*



\* Deutschland



## Personalstruktur\* 2021

Gesamtzahl Beschäftigte

**4.554**



38 Jahre Durchschnittsalter

Pädagogische Fachkräfte

**3.768**



Davon:  
 762 Fachkräfte mit akademischer Ausbildung  
 223 Leitungskräfte  
 263 Koordinatorinnen/Koordinatoren  
 229 Multiplikatorinnen/Multiplikatoren  
 184 bilingual arbeitende Fach- und Ergänzungskräfte

Küche, Hauswirtschaft, Technik

**526**



244 Küchenkräfte (gesamt)  
 110 Köchinnen und Köche  
 114 Wirtschaftskräfte  
 106 Hausmeisterinnen und Hausmeister  
 58 Reinigungskräfte

Verwaltung

**257**



Anteil Männer unter den Beschäftigten

**14,1%**



bundesweit 8,2%\*\*

In Beschäftigungsverbot, Elternzeit, Mutterschutz

**352** gesamt



Herkunftsländer

**89** Top Ten



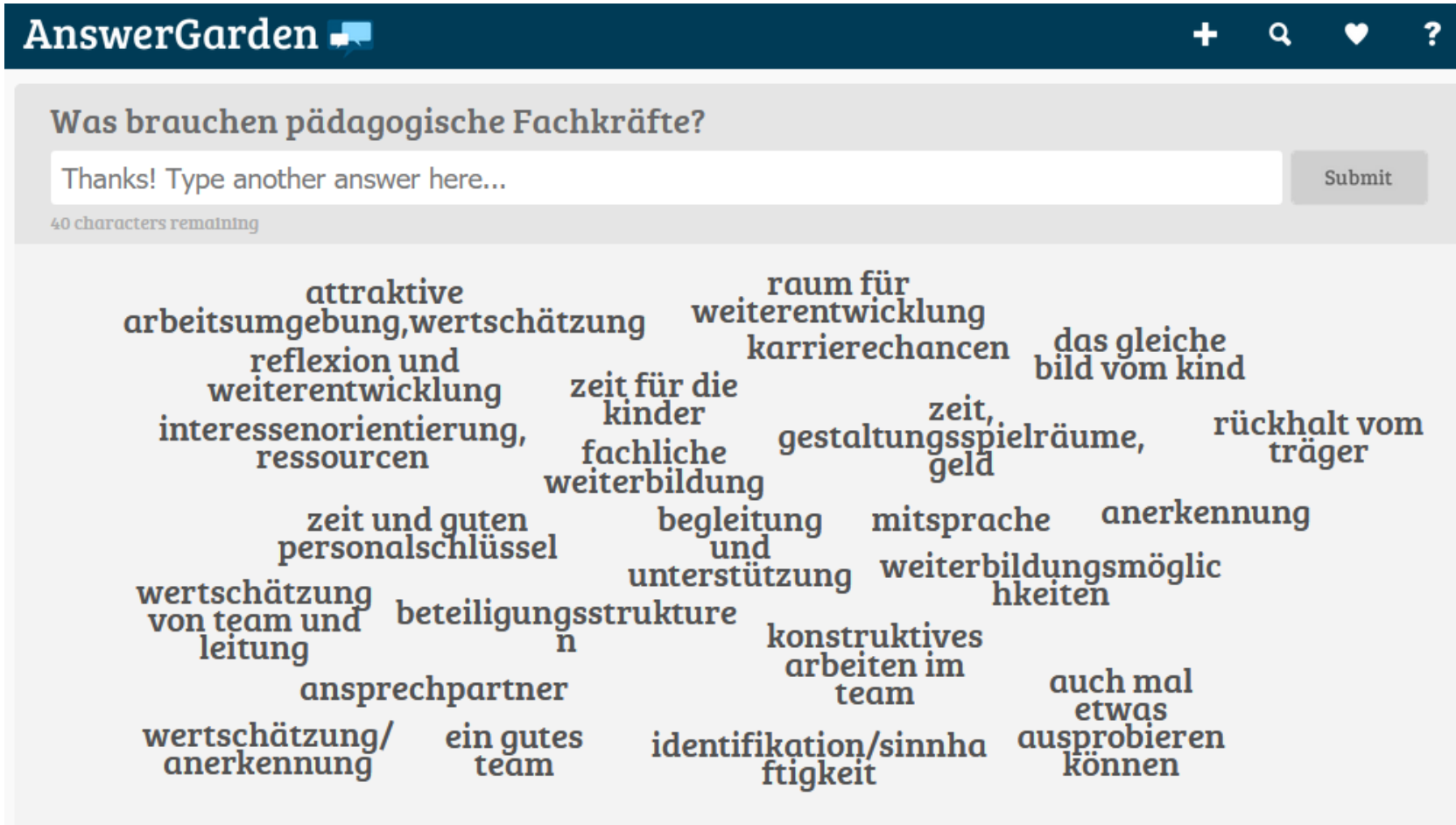
Deutschland 4.086  
 Italien 43  
 Polen 38  
 Türkei 35  
 Spanien 25  
 Großbritannien 24  
 Syrien 23  
 Griechenland 22  
 Kroatien 18  
 USA 18

\* Deutschland, Stichtag 31.12.2021.

\*\* Statista, Stichtag 01.03.2021 (bezieht sich auf pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal in der frühen Bildung)

## Fragestellung

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



Antworten der Teilnehmer am nifbe-Fachtag „Zwischen Akademisierung und Schnellbesohlung“ am 30.09.2020

# Personalentwicklung bei FRÖBEL – Fach- und Führungskarrieren

Seite 6

Nur im Team können wir nachhaltig Veränderungen bewirken...

LEITUNG

KOORDINATOREN

MULTIPLIKATOREN



Stärken entdecken und Selbstwirksamkeit erfahren

Interessen und Ideen verwirklichen

Perspektiven wechseln und Unterschiedlichkeit schätzen

Beteiligung, Partizipation - Lösungen gemeinsam aushandeln und etwas verändern

Werte und Haltung entwickeln

Entfaltung der eigenen Persönlichkeit

Dinge bewegen

Raum geben

Wunder finden



Aufbau einer Qualifizierung am Beispiel der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren



## Aufbau der Qualifizierung

<b>1. PEG und Erarbeitung der Praxisaufgabe</b>	
<b>2. Schwerpunktmodul</b>	<b>32 UE</b>
▲ Schwerpunktrelevante Fortbildung 1	xx UE
▲ Schwerpunktrelevante Fortbildung 2	xx UE
<b>3. Basismodul und Vorbereitung Praxisaufgabe</b>	<b>48 UE</b>
▲ 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
<b>4. Ausbau des Schwerpunktthemas durch Praxisaufgabe</b>	<b>72 UE</b>
▲ Recherche und Dokumentation zum Thema	16 UE
▲ Umsetzung der Praxisaufgabe in der Einrichtung	32 UE
▲ Transfer ins Team (Nachhaltigkeit und Wirksamkeit)	24 UE
<b>5. Abschluss der Qualifizierung</b>	<b>8 UE</b>
▲ PEG / Abschlussgespräch	
▲ Präsentation der Praxisaufgabe	
<b>Insgesamt</b>	<b>160 UE</b>



## 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 der Qualifizierung

<b>1. PEG</b>	
<b>2. Laufzettel</b>	<b>48 UE</b>
<b>3. Basismodul und Projektarbeit</b>	<b>40 UE</b>
▲ Seminar: Meine Rolle als Koordinator*in und Projektarbeit	16 UE
▲ Workshop: Projektarbeit	8 UE
▲ Seminar: Meine Rolle als Koordinator*in in der Team- und Einrichtungsentwicklung	16 UE
<b>4. Schwerpunktmodule und Schwerpunktaufgabe</b>	
<b>Netzwerkarbeitsmodul</b>	<b>64 UE</b>
▲ Seminar: Grundlagen der Netzwerkarbeit	16 UE
▲ Seminar: Freiwilligenmanagement & Fundraising	16 UE
▲ Schwerpunktaufgabe	32 UE
<b>Teamorganisationsmodul</b>	<b>64 UE</b>
▲ Seminar: Onboarding: Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen	8 UE
▲ Seminar: Strategische Dienstplanung für Personalorganisation	8 UE
▲ Seminar: Teamkommunikation	16 UE
▲ Schwerpunktaufgabe	32 UE
<b>Pädagogische Qualitätsentwicklungsmodul</b>	<b>64 UE</b>
▲ Seminar: FRÖBEL-Kurs zur Qualitätsentwicklung	48 UE
▲ Schwerpunktaufgabe	16 UE
<b>5. Abschluss der Qualifizierung</b>	<b>8 UE</b>
▲ PEG/Abschlussgespräch	
▲ Präsentation der Projektarbeit	
<b>Insgesamt</b>	<b>160 UE</b>

## Was soll sich ändern? Was versprechen wir uns?

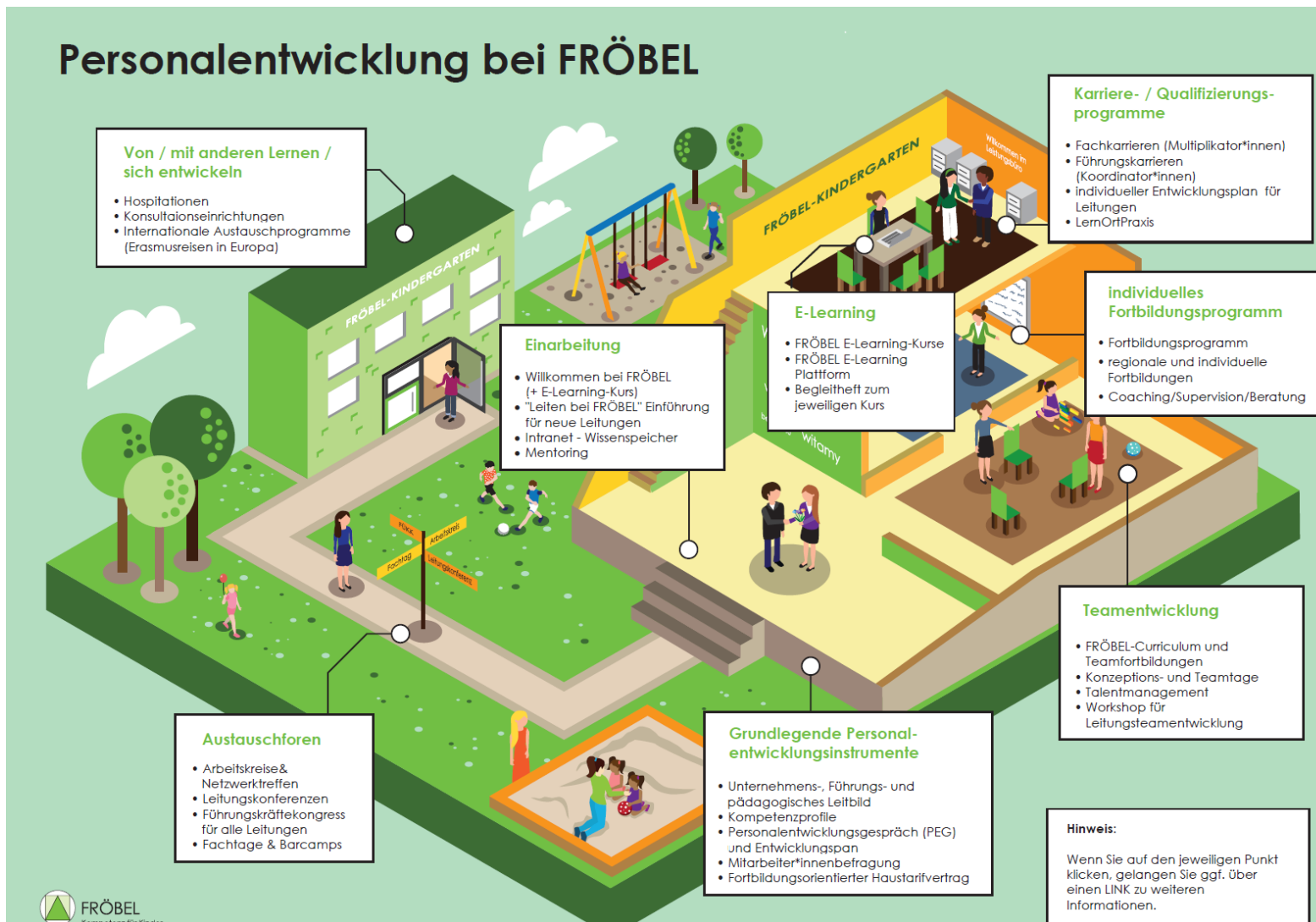
- Mehr Raum für individuelle Themen und einrichtungsspezifische Ausrichtungen
- Spezifische fachliche Fortbildung wird nicht vorgegeben (Eigenrecherche) und mehr Zeit für die Einrichtung (Praxisaufgabe)(Fachkarriere)
- Feste Qualifizierungsreihe bei den Koordinator\*innen. (Förderung Austausch und Vernetzung)
- 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
- Stärken und Ressourcen fördern und entdecken

**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?



## Personalentwicklung bei FRÖBEL



Die Abteilung PE & F besteht aus den Bereichen

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

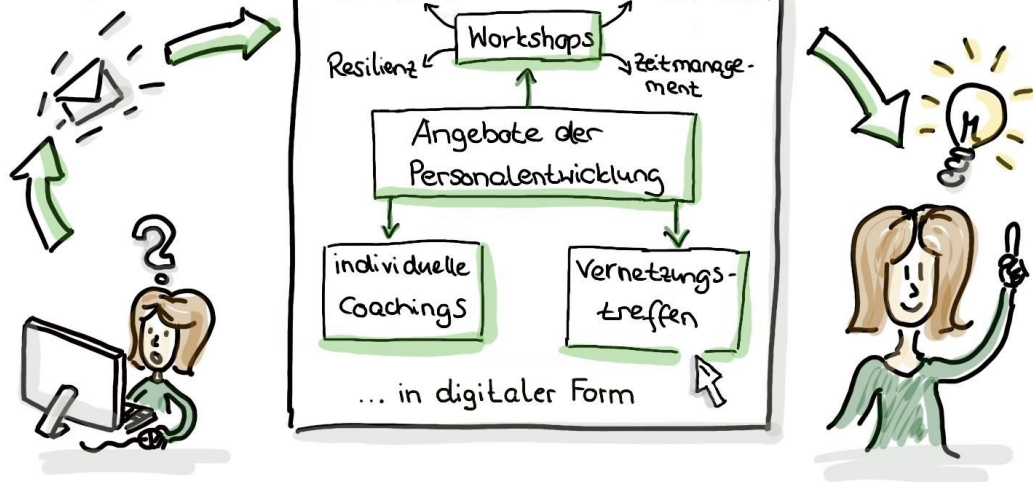
Link zum [Karrierekompass](#)

Link zum [Fortbildungskalender](#)

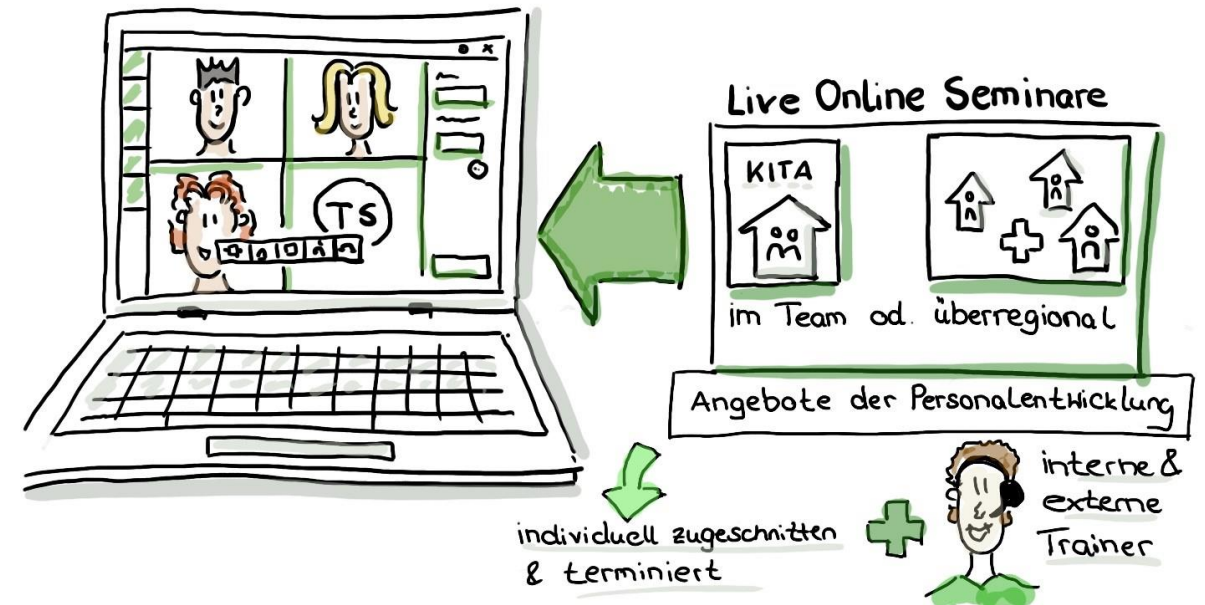
## Wie gestalten wir Fortbildung?

- 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.

Wie können wir  
neu denken?

Was können wir  
neu denken?

Was wurde schon  
neu gedacht?

Wo gibt es  
Handlungsspielraum?

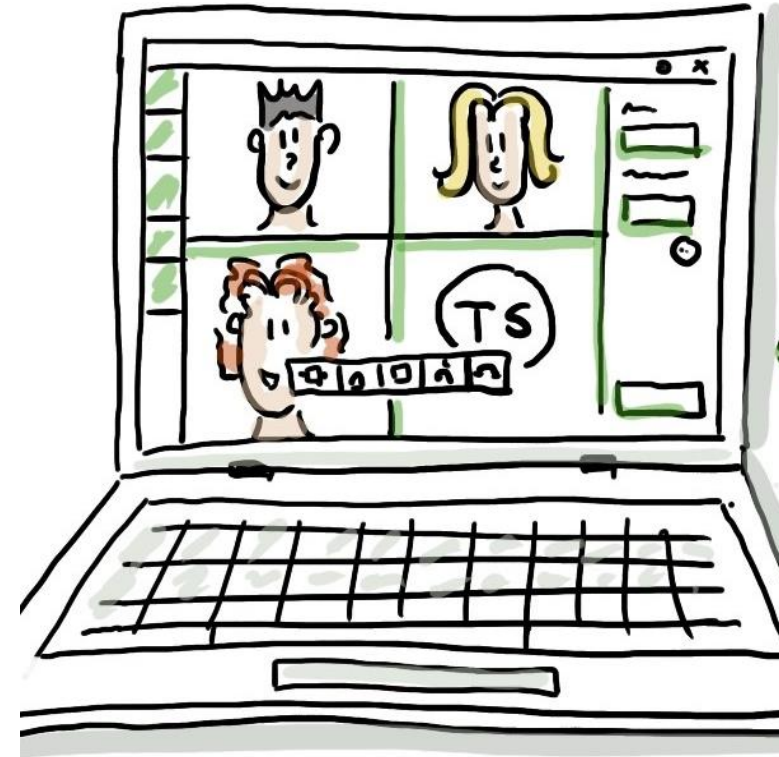


## Vernetzung:

- Regional/ überregional
- Themen/ Projekte/ AGs
- Rollen/ Position
- Netzwerktreffen für Multiplikator\*innen
- Netzwerktreffen für Koordinator\*innen
- „Wissen & Impulse“ für Koordinator\*innen
- ...

## Digitalisierung:

- Allen Mitarbeitenden steht ein Zugang zur Verfügung
- Förderung der Vernetzung
- Förderung der Kommunikation
- Flexibilität der zeitlichen Ressourcen





## Delegieren von Aufgaben an das Team

(vielleicht können es andere besser? Nutzen und Herausforderungen)



- Entlastung für das Team
- Zeitgewinn für andere (Führungs-)Aufgaben
- Fachkenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiter nutzen
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit (Fluktuations-Prophylaxe)
- Förderung der Motivation der Mitarbeiter
- Personalentwicklung: Förderung und Entwicklung in Bezug auf
  - Fähigkeiten, Kompetenzen
  - Selbstständigkeit, Selbstvertrauen
  - Initiative, Aktivierung
  - Beteiligung, Einbeziehung, Mitgestaltung
  - Förderung der (Mit)Verantwortung



## Unternehmenskommunikation

- Ansprechendes Jahressmotto „Wunder finden“ oder „Die Welt gehört in Kinderhände“
- Jahresbericht - welche Projekte und Ideen konnten verwirklicht werden, was ist alles passiert
- Pädagogische Themen greifbar machen:

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

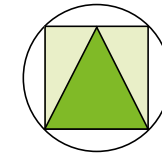
<https://www.paedagogikblog.de/>

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

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







**FRÖBEL**  
Kompetenz für Kinder

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.**

FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH  
Alexanderstraße 9  
10178 Berlin

Heike Niehaus  
Tel.: 030 21235-353  
E-Mail: [heike.niehaus@froebel-gruppe.de](mailto:heike.niehaus@froebel-gruppe.de)

[www.froebel-gruppe.de](http://www.froebel-gruppe.de)