




# QUEREINSTIEG – ZWISCHEN DEPROFESSIONALISIERUNG UND MULTI-PROFESSIONELLEN MÖGLICHKEITEN



**Impulsvortrag von Prof. Dr.  
Nina Weimann-Sandig beim  
Fachtag des Quereinstiegs am  
17.4.2024**



# ÜBERBLICK



Bild erstellt mit Stable Diffusion XL, 2024.

01 Aktuelle Beschäftigungssituation in der Kindertagesbetreuung

---

02 Wie gestalten sich Quereinstiege in die Kindertagesbetreuung?

---

03 Multiprofessionelle Potenziale nutzen

---

Ausblick auf den Workshop: Hemmnisse und förderliche Faktoren für die Integration von Quereinsteigenden in Arbeitsteams

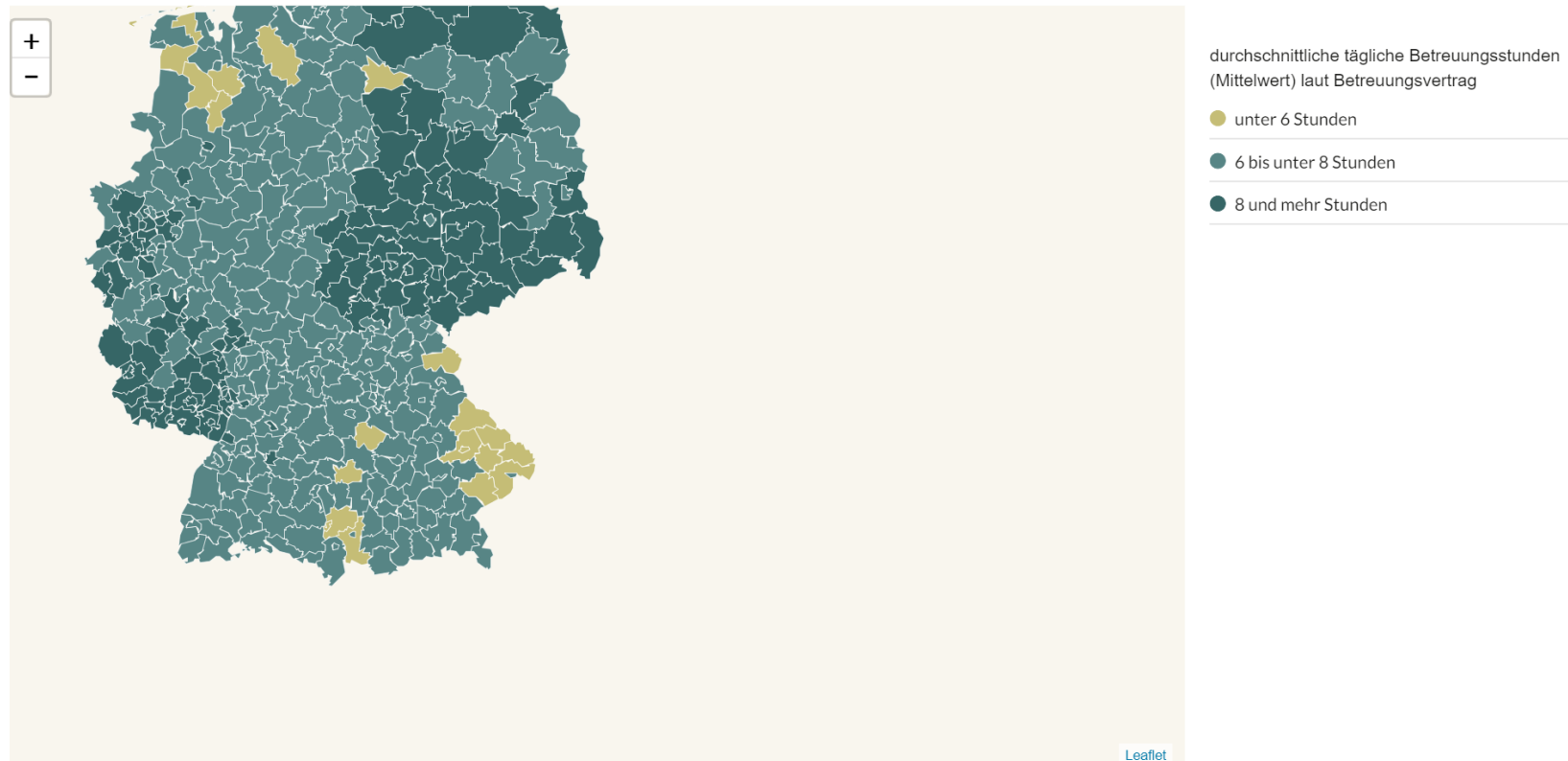
**Exkurs in die...**

**AKTUELLE  
BESCHÄFTIGUNGSSITUATION  
IN DER  
KINDERTAGESBETREUUNG**

# STEIGENDE BETREUUNGSUMFÄNGE in der KiTa

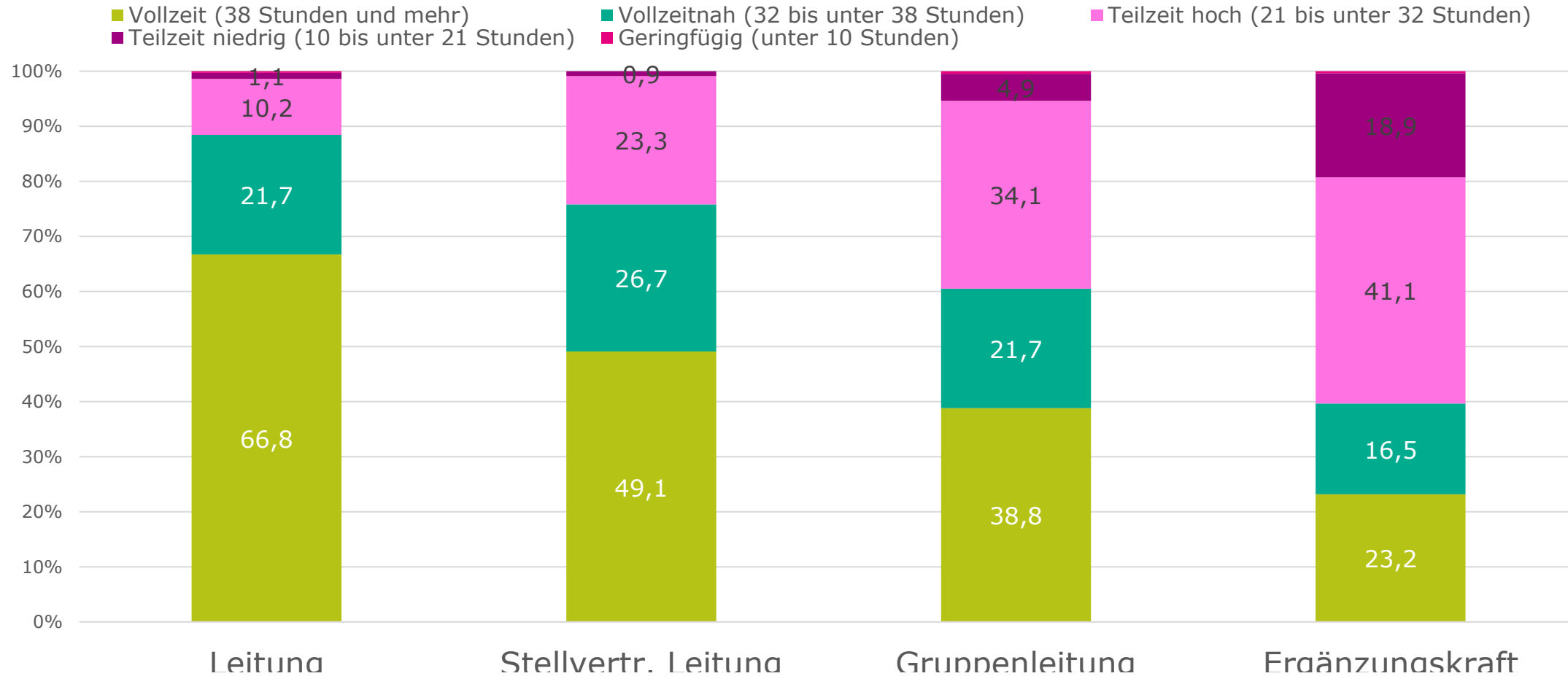
Vertraglich vereinbarte KiTa-Betreuungsstunden pro Tag 01.03.2022

Vertraglich vereinbarte KiTa-Betreuungsstunden pro Tag 01.03.2022  
Kinder < 3 Jahren

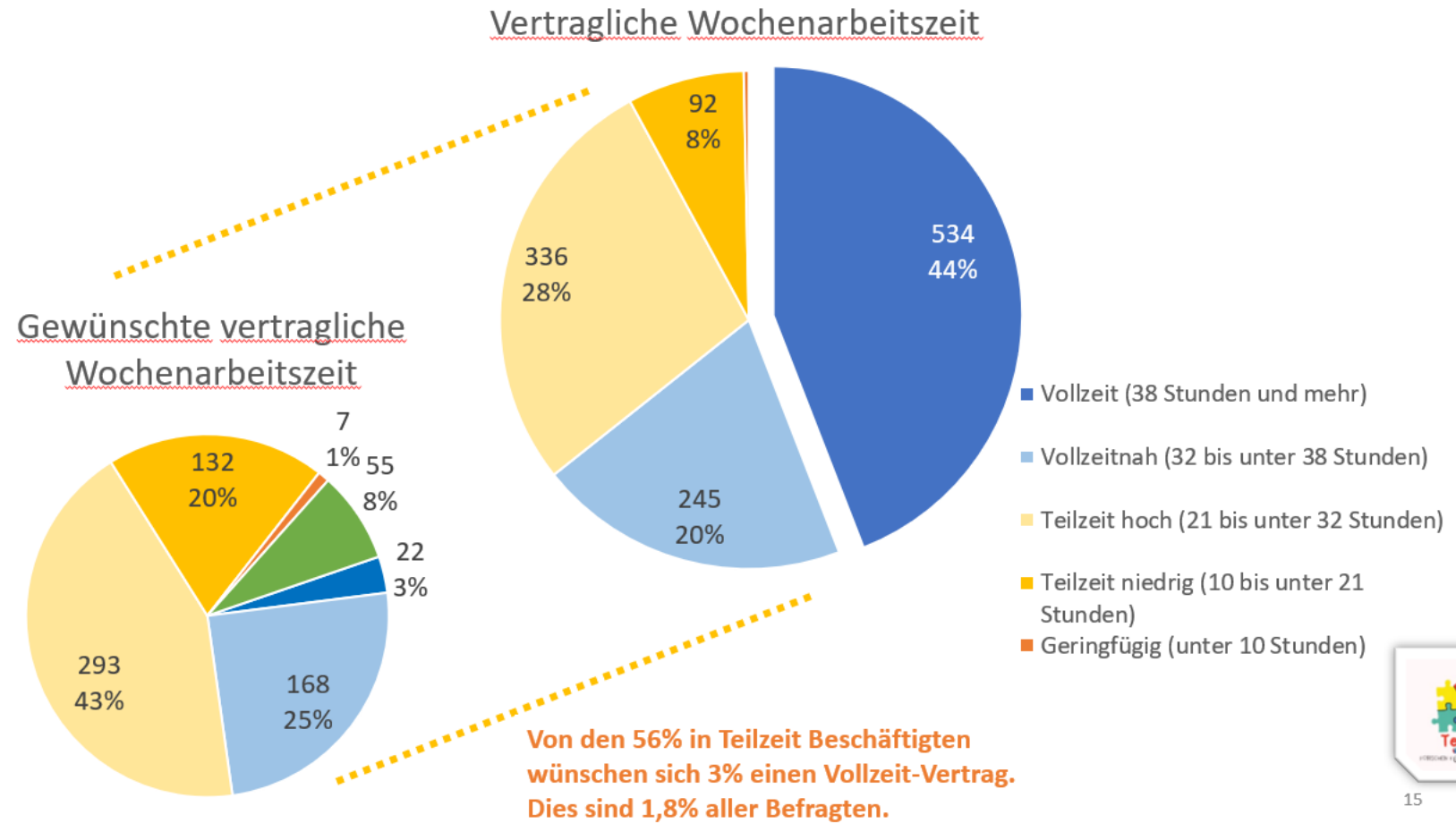


Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor 2022

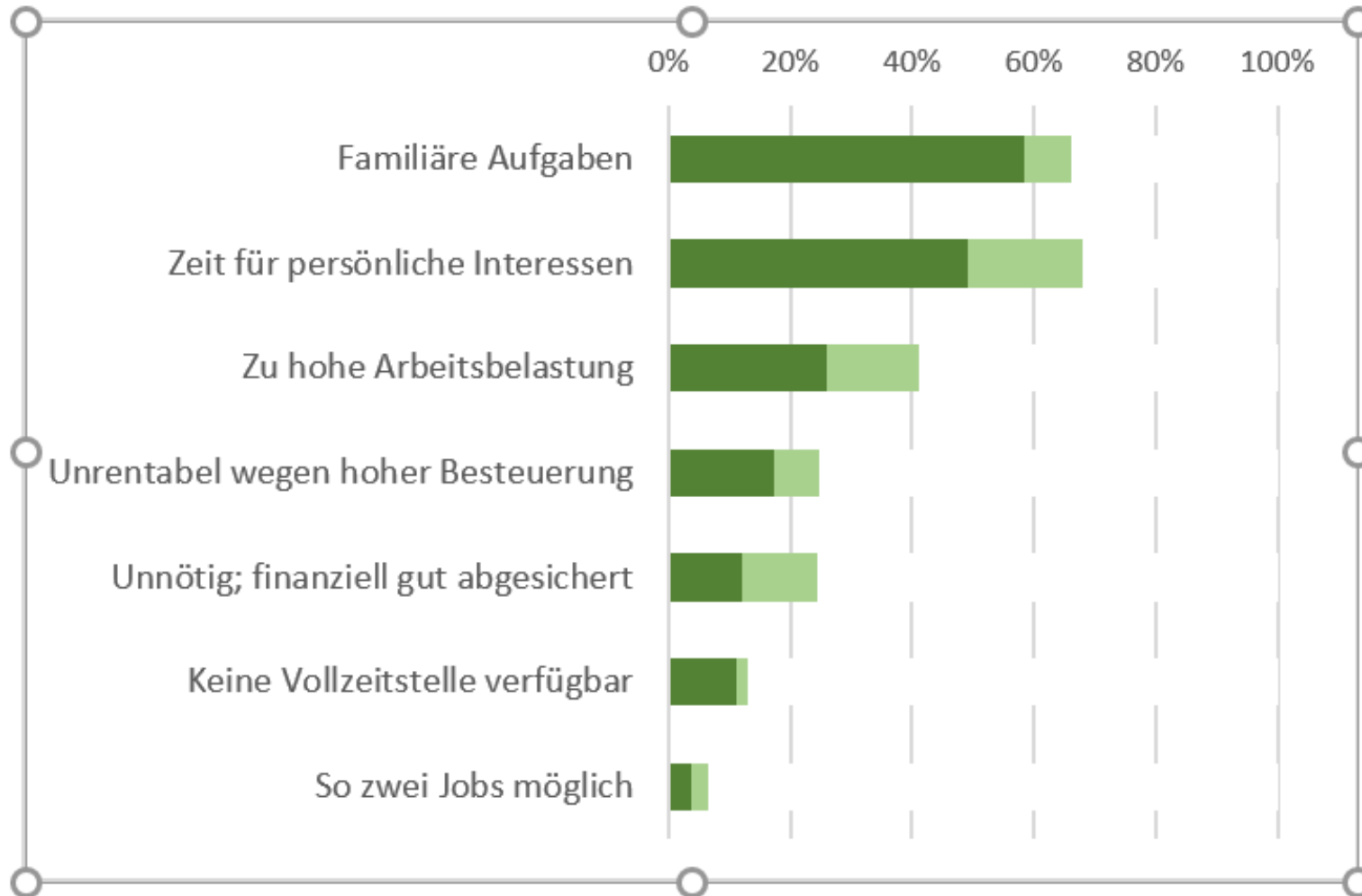
# Sinkende Vollzeitbeschäftigungen (Quelle: TeKit-Pilotstudie; Weimann-Sandig/Kalicki 2024)



# KEINE AUFSTOCKUNGSPOTENZIALE BEIM BESTANDSPERSONAL



# GRÜNDE FÜR DOMINANZ DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE



Quelle: eigene Darstellung. ¶

## ZWISCHENFAZIT

- Die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Feld werden vom Bestandspersonal als so unzureichend beschrieben, dass die Bereitschaft zur Aufstockung von Beschäftigungsumfängen äußerst niedrig ist;
  - diese besorgniserregende Situation lösen zu wollen durch Neugenerierung von Personal, z.B. über Quereinstiege, ist unzureichend und führt zu einem Teufelskreis.
- ⇒ **Quereinstiege benötigen gute Arbeitsstrukturen, qualifiziertes Personal zur Anleitung sowie Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten.**



Wie gestalten sich...

# QUEREINSTIEGE IN DIE KINDERTAGESBETREUUNG?

# Definition Quereinsteige

**„Alle Personen, die nicht durch primäre Ausbildung einen Berufs- oder Studienabschluss im Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege erworben haben. Dazu gehören sowohl fachnahe Quereinsteige (also Personen, die durch ihren originären Beruf eine Nähe zum Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege aufweisen) als auch fachfremde Quereinsteige (Personengruppen, die mit Blick auf ihren originären Beruf keinerlei Berührungspunkte zum Feld der Kindertagesbetreuung oder Altenpflege haben).“ (Antrag zum Forschungsprojekt Quereinsteige in die Berufsfelder Kindertagesbetreuung und Altenpflege, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, 2016-2018)**

# KATEGORISIERUNG DER QUEREINSTIEGE

Hans Böckler  
Stiftung  
Überwindung · Forschung · Spenden

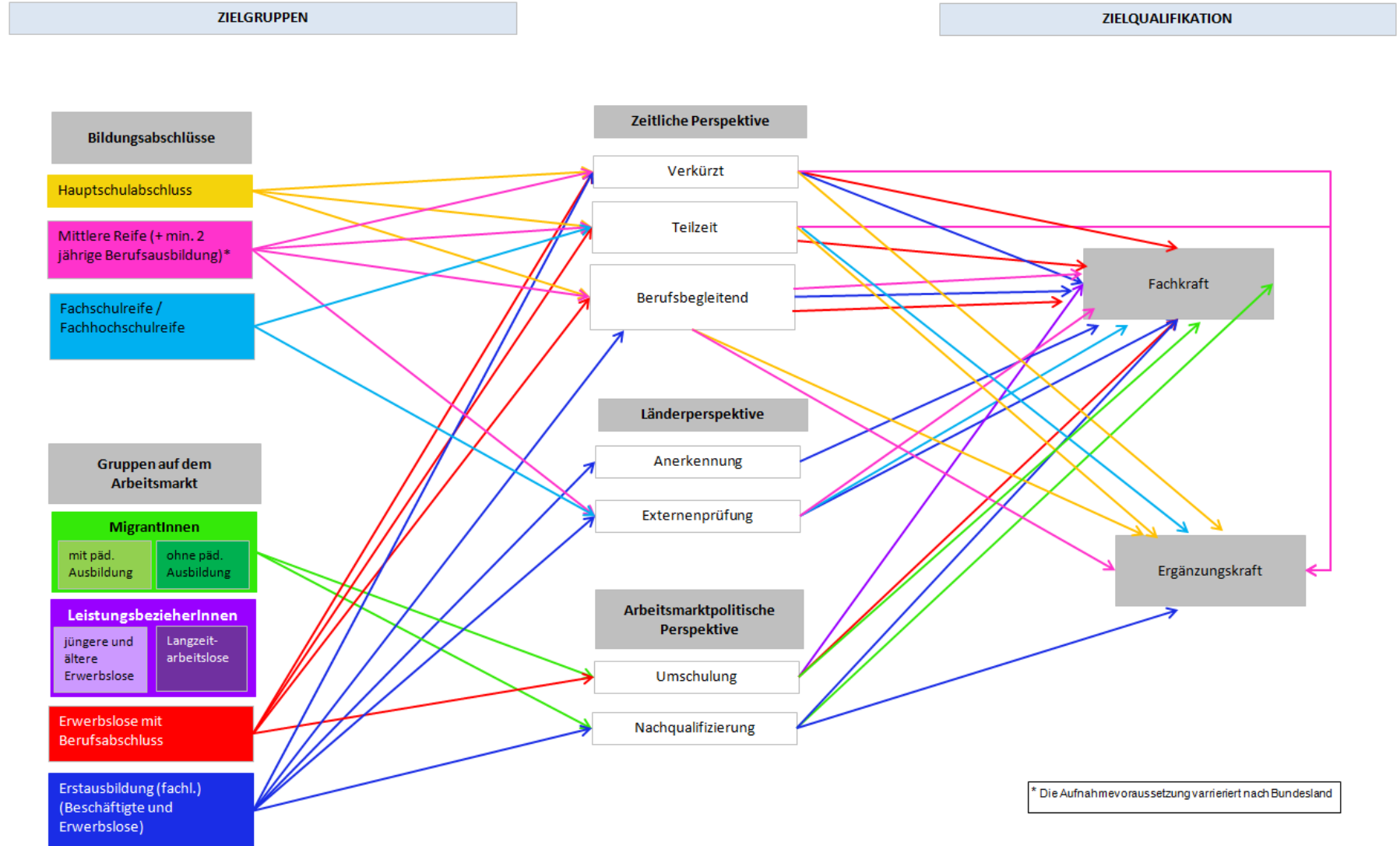
## STUDY

Nr. 335 - September 2016

### QUEREINSTIEGE IN KINDERTAGESBETREUUNG UND ALTENPFLEGE

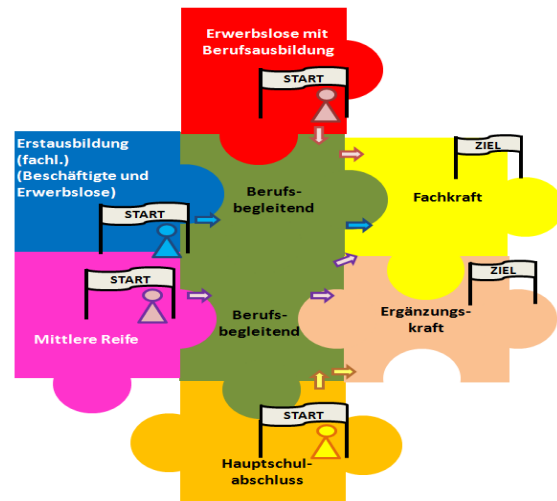
Ein Bundesländervergleich

Nina Weimann-Sandig, Lena Sophie Weismayer und Lisa Wörner



# Zwei gelungene Beispiele für Quereinstiegswege in die Kindertagesbetreuung

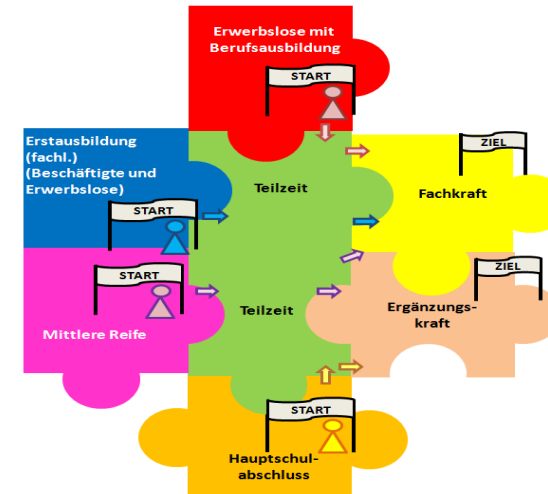
## Fachliche Dimension



### berufsbegleitende Qualifizierung :

- niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeit; hohe Durchlässigkeit
- enge Verzahnung von Theorie und Praxis
- Zusammenarbeit zwischen Schulen und Lernorten notwendig
- kontinuierliche Einbindung ins Arbeitsfeld

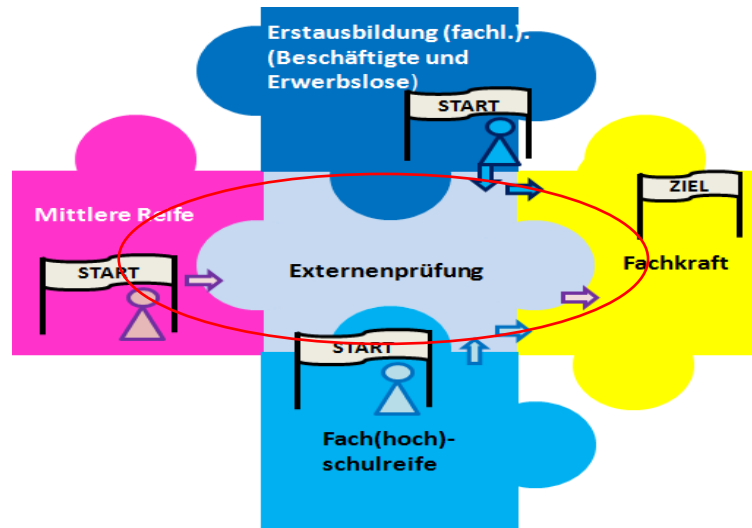
## Vereinbarkeit von Familie und Beruf



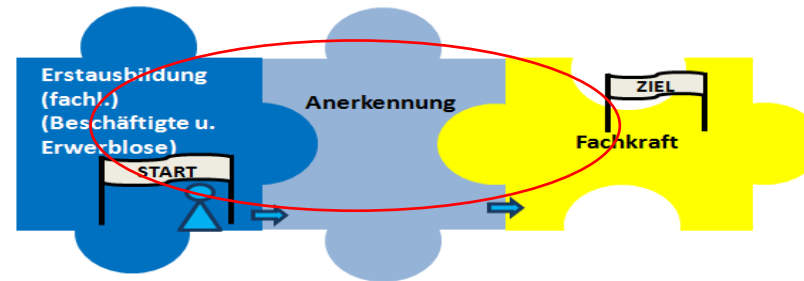
### Ausbildung in Teilzeit:

- niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeit; hohe Durchlässigkeit
- geringe Abbruchquoten bei guter Organisation

# Diskussionswürdige Quereinsteigswege



- hohe Zulassungsvoraussetzungen, orientieren sich an formalen Bildungsabschlüssen (was ist mit Gruppen wie TPP?)
- Hohe Durchfallquoten
- Teilweise Prüfungsvorbereitung im Selbststudium
- Vorbereitungskurse nicht immer bei Fachakademien, sondern auch bei privaten Anbietern



- Anerkennungsverfahren stark geleitet von „Not“ des Bundeslandes; kritisch zu sehen sind Anerkennungen mit „Schnellqualifizierungen“ (teils 25-Tage-Kurse), mittlerweile nachgebessert durch Anpassungsqualifizierungen

**Bringen...**

**QUEREINSTIEGE  
MULTIPROFESSIONALITÄT  
FÜR ARBEITSTEAMS?**

## WAS IST MULTIPROFESSIONELLE TEAMARBEIT?

- **Anerkennen unterschiedlicher Professionen, die gemeinsam in einem Arbeitsteam zur selben Zeit und bestenfalls am selben Ort an einem Fall arbeiten (Weimann-Sandig 2022)**
  - *„Die Bewältigung des nach wie vor steigenden Fachkräftemangels führte und führt auch weiterhin u.a. zu einer Diversifizierung von Qualifizierungswegen, zu einer Erweiterung von Fachkräftekatalogen in den jeweiligen Bundesländern und auch zu einer Öffnung des Feldes für Quereinsteiger\*innen (vgl. Grgic et al. 2018)...“ (Karber et al. 2022, in: Weimann-Sandig 2022)*
- ⇒ **Quereinsteige könnten theoretisch also die Multiprofessionalität in Arbeitsteams erhöhen, die Quereinsteigsqualifizierungen und Ausgangsbedingungen für Quereinsteigende im Feld lassen dies derzeit aber zu wenig zu.**

# PROTECTIVE PROFESSIONALISM ALS HEMMSCHUH FÜR EINE MULTIPROFESSIONALITÄT IN DER KITA

- *Wie kommen wir von den protective professions zu den connective professions (Nordegraaf 2020; 2021)?*
- ⇒ **Wir müssen weg von der Differenzierung unterschiedlicher Berufsgruppen hin zu einem gemeinsamen => professionellen Handlungsverständnis**
- ⇒ **Quereinstiegsqualifizierungen dürfen nicht aufgeweicht werden**
- ⇒ **Karrierepfadentwicklung in der Kita im Sinne von Fachkarrieren ist wichtig**
- ⇒ **Arbeitsbiographisches Vorwissen von Quereinsteigenden sollte strategischer genutzt werden; trägt zur Multiprofessionalität aber auch zur Entlastung von Leitungen und anderer päd. FK´s bei**



# DOING MULTIPROFESSIONALISM ALS EIN KONZEPT FÜR DIE ZUKUNFT

- Prozesscharakter der multiprofessionellen Arbeitsteams steht im Vordergrund und die situative Abhängigkeit;
- Keine Protectivismus, sondern eine Offenheit dafür, dass sich das Wissen aufgrund der hohen Diversität der in den Arbeitsfeldern tätigen Menschen erweitert und auch ausdifferenziert.
- Neue Strategien für peer-learning im Arbeitsfeld, niedrigschwellige Nutzung von multiprofessioneller Expertise in den Arbeitsteams, z.B. durch gezielt multiprofessionell ausgerichtete Teamtage oder multiprofessionelle Fallbesprechungen;
- Gezielte Fachqualifikationen und Weiterbildungen zum Umgang mit multiprofessionellen Teams



**HERZLICHEN DANK, WIR  
SEHEN UNS IM WORKSHOP!**





# GELINGENSAKTOREN UND HEMMSCHUHE FÜR DEN QUEREINSTIEG

# Typologie von Quereinsteigenden (I)

- Nach **Erwerbsstabilität suchende Quereinsteigende**: Personen, die bisher nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert waren, gekennzeichnet durch niedriges Bildungsniveau
- **Biografisch motivierte Quereinsteigende**: hohe intrinsische Motivation, biografische Brüche ausschlaggebend (Pflegeerfahrung, ehrenamtliches Engagement, Umorientierung durch Geburt des Kindes)

# Typologie von Quereinsteigenden (II)

- **Den Abschluss nachholende Quereinsteigende:**  
Ergänzungskräfte mit Berufserfahrung im Feld (oder auch Tagespflegepersonen), Beschreiten von Karrierepfaden
- **Nach Sinnerfüllung suchende Quereinsteigende:**  
Sinnhaftigkeit des Erstberufs wird infrage gestellt durch Krisenmomente

# ANREIZE UND HEMMSCHUHE FÜR EINEN VERBLEIB IM BERUFSFELD

- ❖ **Individuelle Einflussfaktoren, Mikroebene:** kognitive Determinanten (persönliche und körperliche Eignung), affektive Determinanten (Ausprägung und Selbsteinschätzung der Leistungen und Bedürfnisse, Einschätzung der Zusammenarbeit mit anderen)
- ❖ **Einflussfaktoren auf Mesosystemebene:** Determinanten, die einen direkten Einfluss auf die berufliche Entwicklung ausüben (Anreize, die der Arbeitgeber direkt geben kann)
- ❖ **Einflussfaktoren auf makrostruktureller Ebene:** Arenen, in denen sich das Berufsfeld bewegt (Tarifarena, Ausgestaltung des Berufsbildes, Einbettung in den politischen Dialog) sowie „kulturelle Konstruktionsanweisungen“ (Grundmann et al. 2007)

# HELFENDE HÄNDE?!

## - INTEGRATION INS TEAM & PRAXISANLEITUNG

### ❖ **Hemmende Faktoren**

- ⇒ gegenläufige Alters- und Kompetenzverteilung, Unsicherheiten im Umgang mit lebenserfahrenen Kolleg:innen, insbesondere Männern
- ⇒ genderspezifische Rollenverteilungen und Teamdiskussionen
- ⇒ Unklare Rollenverteilung, keine Anerkennung als Azubis,

### ❖ **Förderliche Faktoren**

- ⇒ aktiver Integrationswille
- ⇒ Anleitungen und Einrichtungsleitungen, die weitergebildet sind
- ⇒ Rollenklarheit (Azubi vs. Arbeitskraft), Rolleneingrenzung