

Evaluation erweiterter Förder- module des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive

Teilbericht II

Konsultationskräfte zum Wissenstransfer

FIVE
Forschungs- und
Innovationsverbund
an der Evangelischen
Hochschule Freiburg e.V.


Zentrum für
Kinder- und
Jugendforschung
ZfKJ

Kontakt:

Zentrum für Kinder- und Jugendforschung
im Forschungs- und Innovationsverbund (FIVE)
an der Evangelischen Hochschule Freiburg e. V.

Buggingerstraße 36 – 38
79114 Freiburg

E-Mail: f.offensive@eh-freiburg.de

Projektleitung:

Prof. Dr. Dörte Weltzien

Autorinnen und Autoren:

D. Weltzien
J. Hohagen
L. Kassel

Unter Mitarbeit von:

L. Bauer
M. Diringler
M. Ilg
J. Rothley
M. Schnaiter
C. Warmuth

Freiburg, im März 2022

Zitiervorschlag:

Weltzien, D. Hohagen, J., & Kassel, L. (2022). *Evaluation erweiterter Fördermodule des Bundesprogramms Fachkräfte-offensive. Teilbericht II Konsultationskräfte zum Wissenstransfer*. Freiburg.

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Auftrag der Evaluation	4
2	Methodisches Vorgehen	6
3	Überblick zum Fördermodul	8
3.1	Teilnahmebedingungen.....	8
3.2	Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben	9
3.3	Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme.....	12
3.4	Auswahl und Entscheidung.....	15
3.5	Soziodemografische Merkmale der Konsultationskräfte	17
4	Aufgabenbeschreibung der Konsultationskräfte	20
5	Erfahrungen der Konsultationskräfte	23
5.1	Einschätzungen zu Herausforderungen und Chancen.....	23
5.2	Akquise von Teilnehmenden am Konsultationsangebot	24
5.3	Digitale Umsetzung.....	26
5.4	Besonderheit der Konsultationen zum Wissenstransfer: Praxisaustausch und Zielgruppenorientierung	26
6	Begleitveranstaltungen zum Modul	27
6.1	Einschätzungen zum eigenen Wissens- und Kompetenzzuwachs	28
6.2	Bewertungen der Begleitveranstaltungen	29
7	Handlungsempfehlungen	31
	Literatur	34
	Tabellenverzeichnis	35
	Abbildungsverzeichnis	36

1 Hintergrund und Auftrag der Evaluation

Das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung (ZfKJ) an der Evangelischen Hochschule Freiburg hat im Zeitraum 2020–2021 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums das Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* evaluiert. Das Bundesprogramm hatte das Ziel, die Personalgewinnung sowie die Personalbindung im Bereich der Kindertagesbetreuung zu fördern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019b). Das Bundesprogramm sollte vor dem Hintergrund des anhaltend großen Fachkräftemangels (z. B. Autorengruppe Fachkräftebarmeter 2019, 2021) neue Impulse setzen. Neben der Förderung des Nachwuchses an pädagogischen Fachkräften durch mehr vergütete Ausbildungsplätze und die Förderung der Praxisanleitung (Qualifizierung und Freistellung) sollten bereits tätige pädagogische Fachkräfte, die Zusatzqualifikationen erworben und spezielle Funktionen in der Einrichtung übernommen haben, über einen sog. Aufstiegsbonus gefördert werden. Fachkräften sollten damit neue Entwicklungsperspektiven innerhalb von Kindertageseinrichtungen gegeben werden; gleichzeitig

sollte dem frühzeitigen Verlassen des Arbeitsfelds entgegengewirkt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018, 2019a, 2019b). Die Ergebnisse der prozessbegleitenden Evaluation des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* durch das Zentrum für Kinder- und Jugendforschung an der Evangelischen Hochschule Freiburg wurden in einem ausführlichen Abschlussbericht veröffentlicht (Weltzien, Hohagen, Kassel, Pasquale & Wirth, 2022).

Das seit 2019 geförderte Bundesprogramm der *Fachkräfteoffensive* wurde im Jahr 2021 um sieben zusätzliche Fördermodule erweitert. Laut Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher* (Förderperiode 2019 bis 2023) vom 19. Februar 2021 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021) wurden den am Bundesprogramm *Fachkräfteoffensive* beteiligten Trägern die Möglichkeit gegeben, an einem oder mehreren Fördermodulen teilzunehmen. So sollte den gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie begegnet und der Programmerfolg unter-

stützt werden. Um Träger und Kitaleitungen in ihrer Schlüsselfunktion für die erfolgreiche Umsetzung der Programmziele zu unterstützen, förderte das BMFSFJ im Jahr 2021 die Träger bei der Bewältigung der Pandemie bedingten Herausforderungen unter anderem durch

- die Entlastung des pädagogischen Personals mit Hilfe einer kurzfristigen Einbindung von Hilfskräften in den Kitaalltag (*Kita-Helferinnen und Kita-Helfer zur Entlastung des pädagogischen Personals*),
- Fortbildungsmaßnahmen für beteiligte Träger und deren Einrichtun-

gen im Bereich der Organisationsentwicklung (*Konsultationskräfte zum Wissenstransfer*) sowie

- Konsultationsangebote, mit denen am Programm beteiligte, aber auch nicht geförderte Kindertageseinrichtungen von den Programmverfahren profitieren sollen (*Koordinationskräfte für die Lernortverzahnung*).

Im vorliegenden Bericht werden die Evaluationsergebnisse zum erweiterten Fördermodul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* vorgestellt.

2 Methodisches Vorgehen

Das erweiterte Fördermodul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* wurde mit dem Ziel entwickelt, den fachlichen Austausch zu bestimmten Themenbereichen zu verbessern. Die geförderten Konsultationskräfte hatten die Aufgabe, den Wissenstransfer der im Bundesprogramm geförderten Ansätze (Ausbildung, Anleitung, Fachkräftebindung) zu anderen Trägern bzw. Einrichtungen zu unterstützen und eine Multiplikationsfunktion zu übernehmen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021).

Aus diesen Zielsetzungen ließen sich folgende Fragestellungen für die Evaluation des Fördermoduls ableiten:

- Wie wurde die Umsetzung des Fördermoduls in der Praxis gestaltet?
- Welche Gelingens- und Hemmfaktoren in der Umsetzung des Fördermoduls können identifiziert werden?
- Wie bewerten die Konsultationskräfte das Fördermodul?

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein Methoden-Mix aus qualitativen und quantitativen Verfahren umgesetzt, die miteinander verknüpft bzw. aufeinander bezogen wurden (Triangulation). Die

Erhebungen erfolgten zwischen Oktober und November 2021.

Ein Teil der Evaluation stellte eine online-gestützte schriftliche Befragung der am Fördermodul beteiligten Konsultationskräfte dar. In diesem Rahmen wurde allen 29 geförderten Konsultationskräften ein Link zum Online-Fragebogen zugesandt (Vollerhebung). Die entsprechenden deskriptiven statistischen Auswertungen werden nachfolgend beschrieben (siehe Kapitel 3 bis 6).

Die Online-Befragung hatte das Ziel, im Rahmen einer Vollerhebung alle geförderten Konsultationskräfte ($N=29$) zu befragen. Insgesamt konnten gültige Fragebogen-Daten von 21 der 29 geförderten Vorhaben zugeordnet werden – dies entspricht einer Rücklaufquote von 72%.

Zusätzlich zu den Einschätzungen der Konsultationskräfte konnten im Rahmen eines eingesetzten Gesamtträgerfragebogens zum zweiten Messzeitpunkt der Evaluation der drei ursprünglichen Programmbereiche (siehe Weltzien et al., 2022, S. 39) die Beurteilungen von beteiligten Trägervertretenden (Gesamtstichprobe: $N=316$) zum Fördermodul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* erfasst wer-

den. Sofern nachfolgend Ergebnisse statistischer Analysen auf Basis dieser Datenerhebung berichtet werden, ist dies gesondert gekennzeichnet (siehe z. B. Kapitel 3.3).

Im Rahmen eines anderen Teils der Evaluation wurden zur Vertiefung der Erkenntnisse drei Interviews mit Konsultationskräften umgesetzt¹. Dabei wurden zwei Einzelinterviews und ein Interview mit zwei Konsultationskräften durchgeführt.

Für die Auswertung der Interviews wurde das Verfahren der qualitativen Inhaltsana-

lyse umgesetzt (Kuckartz, 2016). Es wurden deduktive Kategorien anhand der Zielsetzungen des Programms gebildet und um induktive Kategorien aus dem Material ergänzt.

Die Darstellung der Ergebnisse in diesem Dokument verknüpft die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenerhebungen. Ein solches Vorgehen im Sinne eines Mixed-Methods-Designs hat sich bewährt, um ein hohes Maß an Validität und die Reichweite sicherzustellen und gleichzeitig Inkongruenzen und Widersprüche aufdecken zu können (Kuckartz, 2014).

¹ Die ursprünglich geplanten Gruppendiskussionen wurden mangels Teilnehmendenzahl entsprechend der Evaluationsziele zu Interviews verändert.

3 Überblick zum Fördermodul

In diesem Kapitel wird ein Überblick über das Fördermodul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* gegeben. Dazu werden zunächst die durch das Bundesprogramm benannten Teilnahmebedingungen vorgestellt. Im Anschluss werden die Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben sowie Gründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme am Fördermodul präsentiert. Es folgt eine Übersicht darüber, wie die Stellen der Koordinationskräfte besetzt

wurden. Abgeschlossen wird das Kapitel mit der Darstellung der soziodemografischen Merkmale der Konsultationskräfte.

3.1 Teilnahmebedingungen

Für die Förderung im Rahmen des Moduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* wurden spezifische Förderrichtlinien benannt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021). Diese werden nachfolgend gekürzt dargestellt.

Eine Beantragung war Trägern vorbehalten, die bereits seit 2019 bzw. 2020 sowie in 2021 fortgeführt an einem der drei Programmbereiche *Praxisintegrierte vergütete Ausbildung, Praxisanleitung und/oder Perspektiven mit Aufstiegsbonus* beteiligt waren. Der Bund ermöglichte im Jahr 2021 den Transfer von Programm erfahrungen in andere Einrichtungen, insbesondere in nicht im Rahmen der Fachkräfteoffensive geförderte Kindertageseinrichtungen, durch die Bezuschussung der Personalausgaben für Konsultationskräfte.

Die Aufgaben der Konsultationskraft konnten Personen übernehmen, die gemäß den jeweiligen Landesvorgaben als pädagogische Fachkräfte gelten und bei Anwendung des TVöD mindestens in Entgeltgruppe S8a bzw. bei Anwendung anderer Tarifwerke bzw. Entgeltvereinbarungen mindestens analog TVöD S8a eingruppiert waren.

Die Konsultationen sollen insbesondere zu folgenden Themen angeboten werden:

Lernortverzahnung, Praxisanleitung, Inklusion, Elternbegleitung, Organisationsentwicklung, Digitalisierung.

Weitere Fördervoraussetzungen waren

- Die Konsultationskraft muss beim Einrichtungsträger sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein.
- Die Aufgaben der Konsultationskraft können nicht auf mehrere pädagogische Fachkräfte aufgeteilt werden.

Die Personalausgaben für die Konsultationskraft im Umfang von grundsätzlich 25 Prozent einer Vollzeitstelle wurden mit einem Betrag von bis zu 12.000 Euro pro Einrichtung bezuschusst. Die Förderung erfolgte im Jahr 2021. Die Ausgabenkalkulation [erfolgte] auf Grundlage der vorgesehenen tatsächlichen Höhe der Ausgaben für [...] die Koordinations- und Konsultationskräfte [...] auf Grundlage des Unterschiedsbetrags

von der bisherigen zu der beabsichtigten neuen Vergütung der pädagogischen Fachkraft bei Höhergruppierung oder Zulagengewährung.

Die Nachweisführung im Programmbereich *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* fußte auf den Personalausgaben (=Arbeitgeber-Brutto) für die Konsultationskraft inklusive Zahlungsnachweis. Für die benannten Programmbereiche war die Nachweisführung zudem jeweils mit einem Sachbericht verbunden.

Erforderliche Nachweise für die Konsultationskräfte:

- Darstellung, wie die Möglichkeit zum fachlichen Austausch durch die Konsultationskraft unterstützt wird.
- Darstellung, wie die im Programm geförderten Ansätze (Ausbildung, Anleitung, Fachkräftebindung) qualitativ weiterentwickelt werden sollen.

Das Fördermodul wurde durch drei übergreifende Veranstaltungen begleitet, die dem fachlichen Input sowie dem Austausch dienten.

Als ein Ergebnis der Förderung und der begleitenden Veranstaltungen wurden Kurzportraits über die umgesetzten Formate erstellt. Diese sind unter folgendem Link einsehbar: https://fko.plattform-spi.de/goto.php?target=cat_114660&client_id=inno.

3.2 Strukturmerkmale der geförderten Vorhaben

Im Rahmen des Monitorings des erweiterten Fördermoduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* erfasste die Servicestelle Fachkräfteoffensive Daten zu verschiedenen strukturellen Merkmalen der beteiligten Träger und Einrichtungen. Zudem wurden soziodemografische Merkmale der

geförderten Konsultationskräfte erfasst. Der folgende Abschnitt beinhaltet eine Darstellung dieser Monitoringdaten, deren Erhebung als Vollerhebung zu bezeichnen ist, da Daten von allen 29 geförderten Vorhaben vorliegen. Damit unterscheiden sich die Daten und entsprechende Häufigkeitsverteilungen von den an anderer Stelle erläuterten soziodemografischen Angaben der innerhalb der Evaluation des Moduls gezogenen Stichprobe (siehe Kapitel 3.5). Insgesamt wurden in 11 der 16 Bundesländer beantragte Vorhaben bewilligt. Die Verteilungen sind in Tabelle 1 abzulesen. Die meisten Konsultationskräfte wurden in Hamburg und im Saarland gefördert.

Tabelle 1. Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland

Bundesland	Häufigkeitsverteilungen der Bewilligungszahlen	
	<i>n</i>	%
Baden-Württemberg	1	3
Bayern	4	14
Berlin	2	7
Brandenburg	1	3
Bremen	0	0
Hamburg	6	21
Hessen	1	3
Mecklenburg-Vorpommern	1	3
Niedersachsen	2	7
Nordrhein-Westfalen	4	14
Rheinland-Pfalz	0	0
Saarland	6	21
Sachsen	0	0
Sachsen-Anhalt	0	0
Schleswig-Holstein	1	3
Thüringen	0	0
Bund	29	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben).

Die meisten bewilligten Vorhaben vereinen Träger, die zwischen 501 und 1500 Betreuungsplätze (38%) unter ihrer Trägerschaft verantworten. 86% der Vorhaben bekamen freie Träger bewilligt. Im Rahmen der Antragsstellung zum Fördermodul wählten die Träger einen von mehreren inhaltlichen Schwerpunkten aus, mit denen die geförderte Konsultationskraft ihre Tätigkeit ausübt (für eine Übersicht siehe Tabelle 2). Die Häufigkeitsverteilungen zeigen hier eine hohe Variabilität bezüglich der thematischen Fokussierung,

der am häufigsten gewählte Schwerpunkt bestand in den Themen Digitalisierung und virtuelles Arbeiten (28%) – dieses Ergebnis hängt wahrscheinlich stark mit den angepassten Arbeitsmethoden zur Zeit der Corona-Pandemie zusammen. Fast alle der geförderten Konsultationskräfte arbeiten in Einrichtungen mit über 25 Betreuungsplätzen (97%), nur ein Vorhaben wurde für eine Konsultationskraft bewilligt, die in einer Einrichtung mit 11 bis 25 Betreuungsplätzen tätig ist. Mit 59% stellen diejenigen Einrichtungen, die eine Krippe

und eine Kindertageseinrichtung vereinen, den höchsten Anteil der geförderten Vorhaben hinsichtlich der Einrichtungsart dar.

Tabelle 2. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu strukturellen Merkmalen im Rahmen des Fördermoduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer (Stand: 15.02.2022)

Häufigkeitsverteilungen struktureller Merkmale															
Trägergröße nach Betreuungsplätzen															
		51 - 250		152 - 500		501 - 1500		über 1500		Total					
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%				
11	38	3	10	11	38	4	14	29	100						
Typ des Trägers															
				freier Träger		kirchlicher Träger		kommunaler Träger		Total					
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%						
25	86	3	10	1	3	29	100								
Beantragter Schwerpunkt der Konsultationen															
Lernortver-zahnung		Organisati-onsentwick-lung		Digitalisie-rung, virtuel-les Arbeiten		Elternbera-tung, Eltern-begleitung		Inklusion		Praxis-anleitung		Sonstiges		Total	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
3	10	3	10	8	28	4	14	4	14	4	14	3	10	29	100
Einrichtunggröße nach Betreuungsplätzen															
		11 - 25		26 - 50		51 - 75		76 - 150		151 - 200		über 200		Total	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
1	3	7	19	9	24	10	27	1	3	9	24	39	100		
Art der Einrichtung															
				Krippe, Kita		Kinder Ü3, Schulkinder		Krippe, Kita-Schulkinder		Hort		Sonstige Einrich-tungsart		Total	
<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
17	59	1	3	1	3	1	3	1	3	9	31	29	100		

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der geförderten Vorhaben).

Im Hinblick auf die soziodemografischen Merkmale der geförderten Konsultationskräfte ist festzuhalten, dass 7 der 29 Teilnehmenden männlich sind (24%; für eine

Übersicht der soziodemografischen Merkmale siehe Tabelle 3). 34% der Konsultationskräfte waren zum Zeitpunkt der Antragstellung zwischen 30 und 39 Jahre alt

und bilden damit die am häufigsten vertretene Altersgruppe. 18 der 29 Teilnehmenden können einen Abschluss an einer Fachschule oder Fachakademie vorweisen (62%), wohingegen 38% einen Abschluss an einer Hochschule oder Fachhochschule gemacht haben. 31% der Konsultationskräfte haben die Funktion einer Einrichtungsleitung oder stellvertretenden

Leitungskraft, 28% sind pädagogische Fachkräfte ohne Leitungsfunktion und 34% haben sonstige Funktionen anderer Art innerhalb der Einrichtung. Die meisten Koordinationskräfte können eine Berufserfahrung zwischen 10 und 19 Jahren vorweisen (41%), nur eine Person hat über 20 Jahre Berufserfahrung.

Tabelle 3. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu soziodemografischen Merkmalen der Konsultationskräfte (Stand: 15.02.2022)

Häufigkeitsverteilungen soziodemografischer Merkmale															
Geschlecht der Koordinationskräfte															
				weiblich		männlich		divers		Total					
<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>					
22		76		7		24		0		0					
<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>					
29		100													
Alter der Koordinationskräfte in Jahren															
			20 - 29		30 - 39		40 - 49		50 - 59		über 60		Total		
<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>	
5		17		10		34		6		21		6		21	
<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>	
29		100													
Abschluss der Koordinationskräfte															
						Fachschule, Fachakademie		Fachhochschule, Hochschule		Total					
<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>					
18		62		11		38		29		100					
Berufserfahrung in Jahren															
			bis 2		2 - 4		5 - 9		10 - 20		Über 20		Total		
<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>	
3		10		7		24		6		21		12		41	
<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>	
29		100													
Funktion der Koordinationskraft in der Einrichtung															
			Stabsstelle Praxisanleitung		Einrichtungsleitung (stellv.)		sonst. Funktion		päd. Fachkraft		Gruppenleitung		Total		
<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>		<i>n</i>		<i>%</i>	
1		3		9		31		10		34		8		28	
<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>		<i>N</i>		<i>%</i>	
29		100													

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der geförderten Vorhaben).

3.3 Gründe für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme

Ein Ziel der Evaluation des Fördermoduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* lag in der Erfassung von Gründen für oder gegen eine Teilnahme am entsprechenden Modul des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive*. Im Rahmen der Teilnahme an einer Befragung auf Basis eines Gesamtträgerfragebogens (siehe Kapitel 2) hatten Trägervertretende die Möglichkeit, ausgewählten Entscheidungsgründen zuzustimmen oder nicht. Zugleich konnten sie in Form von offenen Antworten Gründe für und gegen eine Teilnahme benennen.

Da aus der Stichprobe des Gesamtträgerfragebogens ($N=316$) nur 11 der am entsprechenden Fördermodul beteiligten Trägervertretenden teilnahmen, sind die quantitativen Angaben zu gering, um sie an dieser Stelle darzustellen. Dennoch benannten einige der Befragten Gründe in Form von offenen Nennungen.

Als Entscheidungsgründe für eine Teilnahme am Modul gaben die Befragten unter anderem an, dass die Stelle der Konsultationskraft eine Bündelung von Transfer und Fachwissen ermögliche und den Fachkräften zudem die Gelegenheit biete, eigenes Wissen weiterzugeben. Außerdem fokussiere die Teilnahme am Modul eine Vernetzung zwischen den Einrichtungen.

Hinsichtlich der Frage, welche Gründe gegen eine Teilnahme am Programm sprechen, stimmten 69 der 221 befragten Trägervertretenden der Aussage zu, dass der Aufwand im Hinblick auf die Modulsteuerung und die Antragstellung zu groß sei (siehe Tabelle 4). Der Überblick zeigt, dass für alle möglichen vorgegebenen Gründe gegen eine Teilnahme am Modul, der Anteil derjenigen Trägervertretenden, die Effekte auf die Fachkräftegewinnung, die finanzielle Attraktivität oder die Attraktivität der begleitenden Angebote nicht einschätzen können, bei mindestens 50% liegt.

Tabelle 4. Gründe gegen die Teilnahme am Modul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer*

Gründe gegen die Teilnahme	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Wir erwarten keine positiven Wirkungen hinsichtlich der Fachkräftegewinnung bzw. -bindung.	37	17	33	15	152	68	222	100

Gründe gegen die Teilnahme	ja		nein		„kann ich nicht einschätzen“		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Einen ähnlichen Ansatz gibt es bereits in unserer Trägerschaft, das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive brauchen wir nicht.	17	8	74	33	132	59	223	100
Es ist finanziell für uns nicht attraktiv.	31	14	38	17	152	69	221	100
Die begleitenden Angebote (z. B. Fortbildungen, Vernetzungen) sind für uns nicht attraktiv.	23	10	38	17	160	73	221	100
Der Aufwand (z. B. durch Antragstellung, Steuerung) ist zu groß.	69	31	25	11	127	58	221	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

Zudem hatten die Befragten die Gelegenheit, in Form von offenen Antworten weitere Gründe gegen eine Teilnahme am Modul *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* zu nennen. Einige der Trägervertretenden gaben an, nichts von dem Fördermodul gewusst zu haben oder dass keine Auseinandersetzung mit den Inhalten des Moduls stattfand. Weitere Kommentare weisen darauf hin, dass die Zeit für die Antragstellung aus Trägersicht zu kurz war oder es keine zeitlichen Kapazitäten im Team gab, um einen Entscheidungsprozess zu initiieren. Der konkrete

Fachkräftemangel in der Einrichtung, das Fehlen an Ressourcen oder die Fokussierung auf andere Projekte waren weitere Erklärungen für die Nicht-Teilnahme am Modul.

3.4 Auswahl und Entscheidung

Innerhalb des Online-Fragebogens zur Evaluation des erweiterten Fördermoduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* wurden die 21 Teilnehmenden gefragt, auf welche Art und Weise sie zu ihrer Stelle als Konsultationskraft kamen. Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 5. Art und Weise der Stellenbesetzung der Konsultationskräfte

Art und Weise der Stellenbesetzung	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	n	%	n	%	N	%

Es gab eine Ausschreibung (z. B. in der Zeitung oder im Internet).	1	5	20	95	21	100
Ich habe über Kontakte von der Stelle erfahren (z. B. über Fachkräfte/Leitungskräfte in der Kita).	6	29	15	71	21	100
Ich war schon vorher in der Einrichtung tätig.	10	48	11	52	21	100
Ich war schon vorher bei dem Träger tätig.	11	52	10	48	21	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Die Hälfte der Befragten gaben an, bereits vor der Förderung durch das Bundesprogramm Fachkräfteoffensive in der Einrichtung tätig gewesen zu sein (48%), nur eine Konsultationskraft (5%) gab an, aufgrund einer Ausschreibung auf die Stelle gestoßen zu sein. Bezüglich der Gründe für die

Einstellung als Konsultationskraft hatten die Befragten innerhalb des Online-Fragebogens Gelegenheit, verschiedenen Einstellungsgründen zuzustimmen oder nicht. Tabelle 6 stellt eine Übersicht der entsprechenden Häufigkeitsverteilungen bereit.

Tabelle 6. Gründe für die Stellenbesetzung der Konsultationskräfte aus eigener Perspektive

Gründe für die Einstellung	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Ich wurde aufgrund meiner Qualifikation ausgewählt.	18	86	3	14	21	100
Ich wurde aufgrund der Beschäftigungsdauer ausgewählt.	5	24	16	76	21	100
Ich wurde aufgrund von Weiterbildungen/Spezialisierungen ausgewählt.	9	43	12	57	21	100
Ich wurde aufgrund meiner pädagogischen Erfahrungen ausgewählt.	12	57	9	43	21	100
Ich wurde aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen ausgewählt.	10	48	11	52	21	100

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *N* (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

86% der Befragten gaben an, aufgrund der persönlichen Qualifikationen für die Stelle als Konsultationskraft ausgewählt worden zu sein, 43% nannten bestimmte Weiterbildungen bzw. Spezialisierungen als Grund für die Einstellung. Im Rahmen der Frage, ob es noch weitere Gründe gab, warum die Befragten als Konsultationskraft eingestellt wurden, gaben einige Teilnehmende an, dass sie gerne zusätzliche Aufgaben beim Träger übernehmen wollten oder aufgrund der Ähnlichkeit zu den bereits ausgeführten Tätigkeiten als Fachberatung tätig waren.

Zur Ergänzung der quantitativen Befragungen wurden Konsultationskräfte in Form von Interviews zu der Stellenbesetzung und den Gründen der Einstellung befragt. In diesen Interviews berichteten sie, dass sie bereits vor der Förderung im Rahmen des Bundesprogramms neben dem Gruppendienst mit speziellen Aufgaben auf Trägerebene betraut waren.

„also relativ äh VIEL in in BEREICHEN eingesetzt die jetzt nicht zu unserem KERNgeschäft gehören“²

Das habe es zum einen leichter gemacht, die Aufgabe der Konsultationskraft zu

übernehmen, da damit keine Stellenanteile im pädagogischen Team freigesetzt wurden, die über neue Fachkräfte hätten kompensiert werden müssen. Zum anderen habe die bereits vorhandene Erfahrung mit den ausgeschriebenen Themenbereichen dazu beigetragen, dass sich die Interviewten die Aufgabe zugetraut hätten. Damit verbunden war auch die Wahl des Themas für die Konsultationstätigkeit.

„zusätzlich bin ich datenschutzbeauftragter bei uns im kin- ja beim träger sozusagen ähm deswegen bin ich so ein bisschen in das thema digitalisierung dann quasi reingekommen“

„wir haben uns äh für die digitalisierung entschieden weil wir da eben wirklich nen großen VORsprung hatten und viele kitas sich dafür INTERESSIEREN“

Einige der Konsultationskräfte seien zudem nebenberuflich als Referent*innen tätig und hätten diese Erfahrungen für ihre Tätigkeit als Konsultationskraft nutzen können.

„daneben hab ich aber- bin ich freiberuflich tätig als referentin und das lief aber unabhängig von der konsultationskraft das ist aber schon so dass ich natürlich alles quasi bei konsultationskraft gemacht habe aus dieser nebenbeschäftigung heraus wusste“

² Aufgrund der geringen Stichprobengröße wurden die Interview-Zitate nicht mit IDs versehen (Sicherstellung der Anonymitätswahrung).

Andererseits sei die Arbeit als Konsultationskraft für einige, bislang ausschließlich im Gruppendienst tätige Fachkräfte, eine Chance gewesen, neue Aufgaben zu übernehmen, was sie für die Bewerbung bzw. Entscheidung motiviert hätte.

„also ich wollte ein bisschen aus dem gruppenalltag raus und wollte mal was neues machen oder was anderes irgendwie andere aufgaben übernehmen“

3.5 Soziodemografische Merkmale der Konsultationskräfte

Im Rahmen des Online-Fragebogens wurden die teilnehmenden Konsultationskräfte gebeten, verschiedene Angaben zu soziodemografischen Merkmalen zu machen. Die Befragten sind im Durchschnitt 41.90 Jahre alt ($SD=8.83$, $n=21$) und kön-

nen eine durchschnittliche Berufserfahrung im pädagogischen Bereich von 16.90 Jahren vorweisen ($SD=9.55$, $n=20$). 71% der Konsultationskräfte sind weiblich, 24% männlich und 5% diversen Geschlechts (siehe Abbildung 1). 2 der 21 Konsultationskräfte haben einen Migrationshintergrund³ (10%; 90% keinen Migrationshintergrund; siehe Abbildung 2). Die meisten der befragten Konsultationskräfte können einen Hochschulabschluss vorweisen (62%), 14% gaben einen Realschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss an, bei 4 der 21 Teilnehmenden stellt das Fachabitur den höchsten Bildungsabschluss dar, und eine Person gab als höchsten Bildungsabschluss die allgemeine Hochschulreife an (siehe Abbildung 3).

³ Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

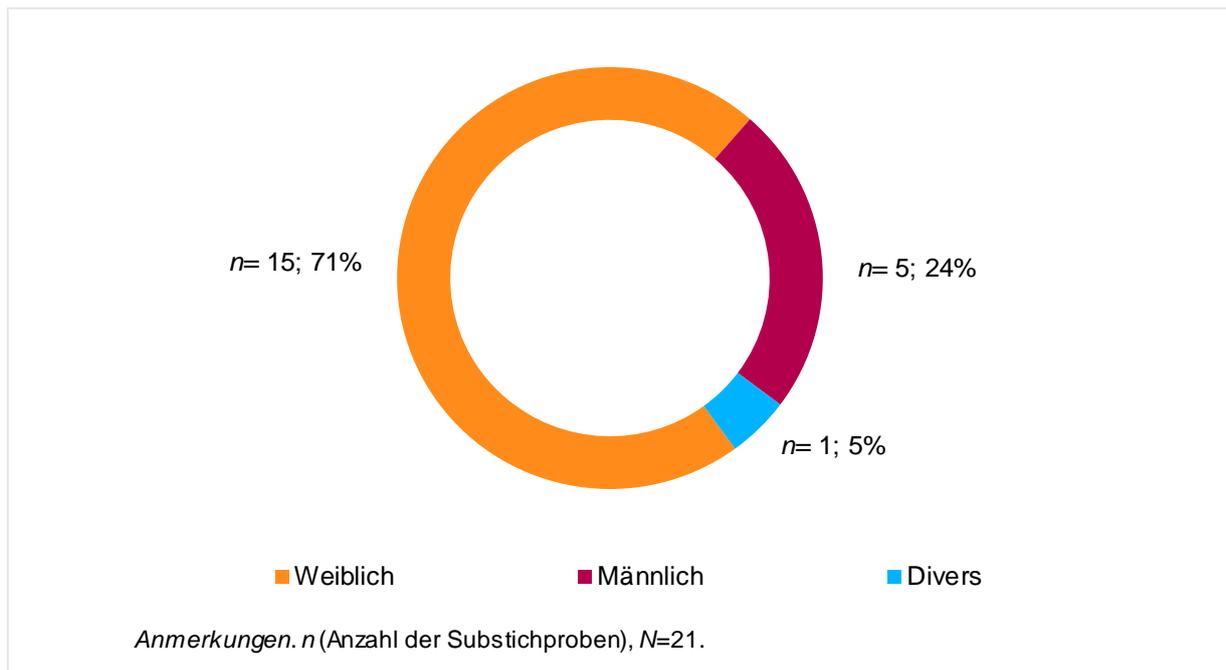


Abbildung 1. Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Konsultationskräfte

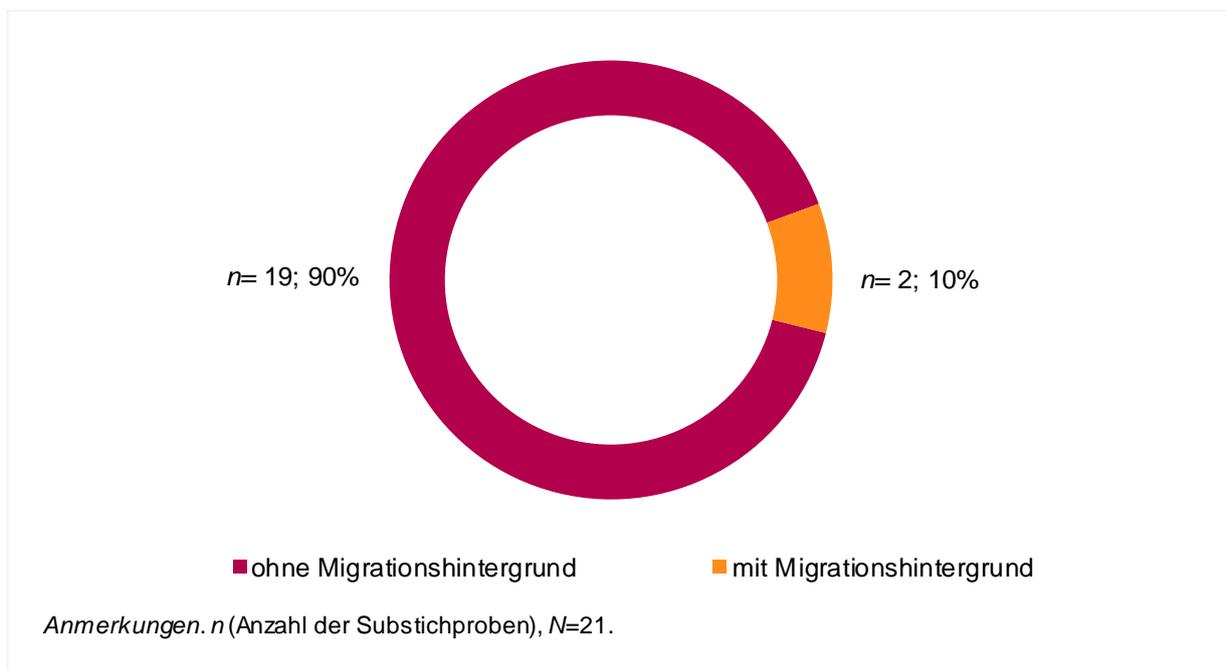


Abbildung 2. Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Konsultationskräfte

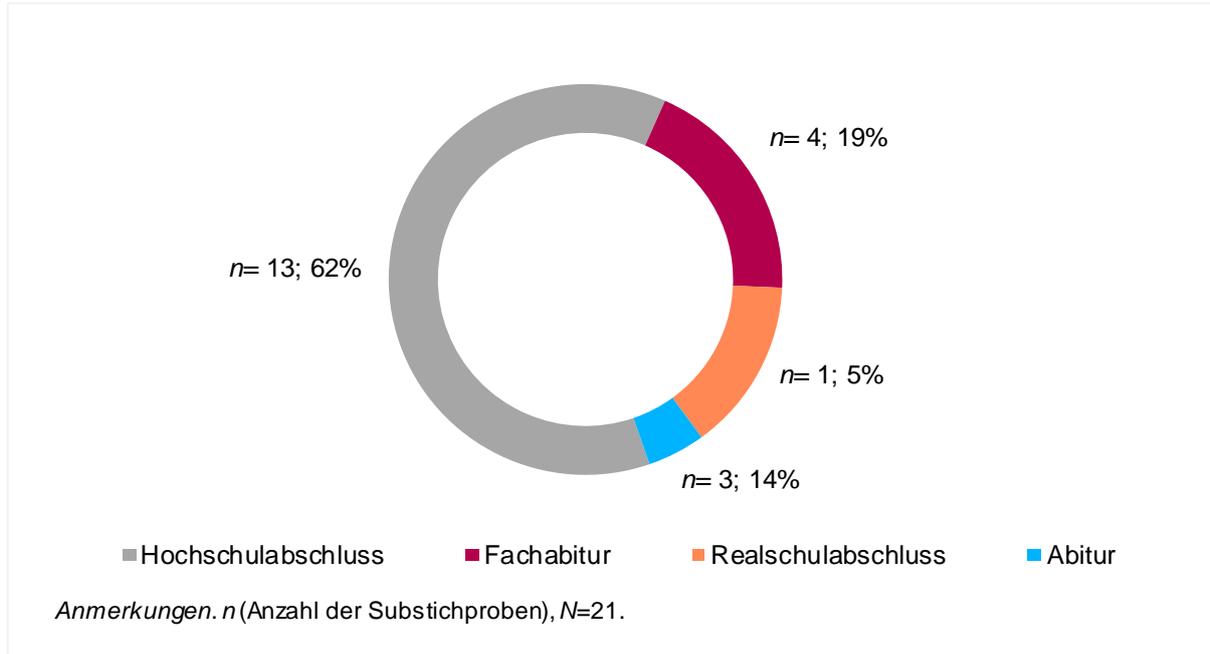


Abbildung 3. Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Konsultationskräfte

Tabelle 7. Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen von Konsultationskräften

Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen	Auswahl		Nicht-Auswahl		Total	
	n	%	n	%	N	%
Pädagogischer Bereich	17	81	4	21	21	100
Therapeutischer Bereich	0	0	21	100	21	100
Kaufmännischer Bereich	3	14	18	86	21	100
Handwerklicher Bereich	1	5	20	95	21	100
IT-Bereich	0	0	21	100	21	100
Dienstleistungsbereich	1	5	20	95	21	100
Verwaltungsbereich	1	5	20	95	21	100
In keinem der aufgeführten Bereiche	0	0	21	100	21	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe), Häufigkeitsverteilungen basieren auf Mehrfachnennungen.

Zusätzlich wurden die Konsultationskräfte gefragt, ob sie einen oder mehrere Berufsabschlüsse vorweisen können, und falls ja, in welchen Bereichen. Eine Übersicht der Bereiche und Ergebnisse von Häufigkeitsanalysen der Mehrfachnennungen ist in Tabelle 7 abzulesen. 80% der Befragten hatten zum Zeitpunkt der Online-Befragung *einen* Berufsabschluss (5% zwei

Berufsabschlüsse, 5% vier Berufsabschlüsse und 10% keine abgeschlossene Berufsausbildung⁴). Erwartungsgemäß stellt der mit Abstand am häufigsten ausgewählte Berufsabschluss, eine abgeschlossene Ausbildung im pädagogischen Bereich dar. Drei der 21 Teilnehmenden gaben an, eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen zu haben.

⁴ Ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist in dieser Statistik nicht erfasst.

4 Aufgabenbeschreibung der Konsultationskräfte

Die Online-Befragung im Rahmen der Evaluation des Fördermoduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* hatte unter anderem das Ziel herauszufinden, welche Aufgabenbereiche in die Verantwortung der Konsultationskraft fallen. Dementsprechend wurden die Teilnehmenden gefragt, worin konkret ihre Aufgaben als Konsultationskraft bestehen. Die Zahlen weisen

darauf hin, dass die meisten der Konsultationskräfte (71%) innerhalb der eigenen Trägerschaft die Aufgabe haben, den Wissenstransfer zu verbessern. Fast zwei Drittel (62%) bieten aber auch außerhalb der eigenen Trägerschaft Angebote zum Wissenstransfer an, darunter Hospitationen und Fortbildungen für andere Fachkräfte oder Teams. (für eine Übersicht siehe Tabelle 8).

Tabelle 8. Konkrete Aufgaben als Konsultationskräfte zum Wissenstransfer

Konkrete Aufgaben	Ja		Nein		Total	
	n	%	n	%	N	%
Meine Aufgabe besteht darin, den Wissenstransfer zwischen den Kindertageseinrichtungen innerhalb unserer Trägerschaft zu verbessern.	15	71	6	29	21	100
Meine Aufgabe besteht darin, den Wissenstransfer auch zwischen den Kindertageseinrichtungen außerhalb unserer Trägerschaft zu verbessern.	13	62	8	38	21	100
Ich biete Hospitationen in unserer Einrichtung an.	11	52	10	48	21	100
Ich gebe Fortbildungen für andere Fachkräfte.	14	67	7	33	21	100
Ich gebe Fortbildungen für andere Teams (Inhouse).	6	29	15	71	21	100

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), N (Anzahl der Gesamtstichprobe).

In den Interviews wurde die Vielfältigkeit der Themen deutlich, die im Rahmen der Konsultationstätigkeit angeboten wurden. In Abhängigkeit von der jeweiligen The-

mensetzung variierte auch die Ausgestaltung der Formate, wobei zumeist von einer Kombination aus Workshops mit fachlichem Input und Beratungs- bzw. Hospitationseinheiten berichtet wurde.

„also drei feste termine jeweils im abstand von zwei wochen und dann konnten die teilnehmer quasi frei ähm den vierten termin selber dann mit mir ausmachen“

Für bestimmte Themen (z. B. Digitalisierung) wurden Hospitationen als wesentlicher Aspekt für die Konsultationstätigkeit benannt. Es sei teilweise hilfreich gewesen, Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel der eigenen Einrichtung zu demonst-

rieren. Ebenso habe es individuelle Beratungstermine zu bestimmten Fragestellungen gegeben.

„sowas zu sagen hilft nicht so viel wie zu zeigen wie geht des ne also wie wie kann des umgesetzt werden und an welchem beispiel“

„dann kam eben sehr viel wirklich so an individuellen fragestellungen und ähm das war dann mehr ja ich würd mal fast sagen wie so eine beratungsstelle ja ich bin dann in die einrichtungen gefahren die sind teilweise zu uns gekommen“

Beispiel Guter Praxis

Ablauf eines Workshops zum Thema Medienpädagogik

Der Einstieg in den Workshop erfolgte anhand einer Vorstellungsrunde in 60 Sekunden.

Benennen kontroverser Hypothesen, denen die Teilnehmenden zustimmen oder sie ablehnen konnten. So wurde ein erster Austausch über die Haltung zum Thema Medienpädagogik angeregt.

Im nächsten Schritt wurde über die Haltung im Kita-Team zum Thema Medien gesprochen und die Frage diskutiert, wie im Team eine positive Haltung entwickelt werden kann. Dazu wurde über die Bedeutung von Medien in der Lebenswelt der Kinder nachgedacht. Außerdem wurde die Kommunikation mit den Eltern zum Thema Medienpädagogik thematisiert. Für den Umgang mit Bedenken von Eltern wurde empfohlen, die Kompetenzen auf Kinderebene konkret zu benennen, die durch Medienpädagogik gefördert werden können.

Nach der Mittagspause wurde mit einer auflockernden Übung begonnen. Im Anschluss wurden Aspekte von Sicherheit und Datenschutz besprochen. Daraufhin folgte anhand eines Spiels der Einstieg in das Thema Informatik und Programmieren, um die Hintergründe für die genutzte Technik zu verdeutlichen.

Der Workshop wurde mit einem Stimmungsbild und Feedback abgeschlossen.

Alle Schritte des Workshops wurden mit Beispielen aus der Umsetzung im pädagogischen Alltag unterlegt.

(Ausführlichere Informationen sind auf der Projekt-Plattform zu finden: https://fko.plattform-spi.de/ilias.php?ref_id=105935&cmd=render&cmdClass=ilrepositoryrygui&cmdNode=vm&baseClass=ilRepositoryGUI)

5 Erfahrungen der Konsultationskräfte

In diesem Kapitel werden die Erfahrungen mit der Tätigkeit als Konsultationskraft berichtet. Zunächst werden Herausforderungen und Chancen aus Sicht der Konsultationskräfte dargestellt. Anschließend werden die Erfahrungen bezüglich der Akquise sowie der digitalen Formate präsentiert. Abgeschlossen wird das Kapitel mit Einschätzungen zur Besonderheit des Fördermoduls.

5.1 Einschätzungen zu Herausforderungen und Chancen

Im Rahmen des Online-Fragebogens wurden die befragten Konsultationskräfte gebeten, sowohl ihre Einschätzungen zu

möglichen Herausforderungen und Chancen ihrer Arbeit abzugeben als auch die Wirkungen ihrer Tätigkeit auf verschiedene relevante Bereiche bei der Umsetzung des Fördermoduls zu beurteilen. In diesem Zusammenhang wurden Zustimmungswerte auf einer fünfstufigen Likertskala (von 1=*trifft überhaupt nicht zu* bis 5=*trifft vollständig zu*) bezüglich vorgegebener Aussagen erfasst, die mögliche positive und negative Effekte der Tätigkeit als Konsultationskraft beschreiben. Die entsprechenden Items und deskriptiven Statistiken der Antworten sind in Tabelle 9 dargestellt.

Tabelle 9. Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu möglichen positiven Wirkungen verschiedener Elemente des Fördermoduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer

Meine Tätigkeit trägt dazu bei, dass ...	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
... unsere Einrichtung (Profil, Qualität) bekannter wird.	17	3.47	1.46
... wir leichter Stellen besetzen können (Konkurrenz um Fachkräfte).	16	2.19	1.33
... wir leichter Auszubildende (PiA-Auszubildende, Berufspraktikant*innen etc.) bekommen.	19	2.21	1.23
... die Arbeitszufriedenheit des Teams gestiegen ist (z. B. über klarere Ziele/Aufgabenverteilungen).	21	2.81	1.03
... die Konkurrenz innerhalb des Teams gestiegen ist (aufgrund meiner Stelle).	20	1.35	0.99
... die Leitung entlastet wird (z. B. durch Übernahme von Leitungstätigkeiten in der Konzepterstellung, Hospitation, Fortbildung).	20	2.65	1.42
... meine Motivation für die pädagogische Arbeit in der Einrichtung gestiegen ist (durch Zusatzaufgaben).	20	3.45	1.39
... meine Motivation für die Übernahme von speziellen Funktionen und Aufgaben in Kindertageseinrichtungen gestiegen ist.	21	3.81	1.17

Meine Tätigkeit trägt dazu bei, dass ...	n	M	SD
... Erfahrung und Erkenntnisse aus den Programmbereichen der Fachkräfteoffensive in andere Einrichtungen getragen werden.	20	4.10	1.17
... den Wegfall des persönlichen Austausches durch die ausgefallenen Regionalkonferenzen zu kompensieren.	14	2.57	1.50
... gute Ansätze der Programmumsetzung weiter verbreitet werden.	18	4.11	1.08

Anmerkungen. n (Anzahl der Substichproben), M (arithmetisches Mittel), SD (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft vollständig zu).

Die durchschnittlich höchste Zustimmung erhielt die Aussage, dass die Erfahrung und Erkenntnisse aus den Programmbereichen der Fachkräfteoffensive in andere Einrichtungen getragen werden ($M=4.10$, $SD=1.17$, $n=20$). Zugleich scheint die Motivation, auch in Zukunft spezielle Funktionen und Aufgaben in der Einrichtung zu übernehmen, aufgrund der Arbeit als Konsultationskraft gestiegen zu sein ($M=3.81$, $SD=1.17$, $n=21$). Deutlich weniger Zustimmungen erhielt hingegen die Aussage, dass die Konkurrenz im Team aufgrund der besetzten Stelle als Konsultationskraft gestiegen ist ($M=1.35$, $SD=0.99$, $n=20$) – dies deutet darauf hin, dass den Konsultationskräften keine negativen Auswirkungen in der Teamzusammenarbeit bekannt sind. Im Hinblick auf die Aussagen, dass die Tätigkeit als Konsultationskraft zu einer leichteren Stellenbesetzung ($M=2.19$, $SD=1.33$, $n=16$), einer erhöhten Gewinnung von Auszubildenden ($M=2.21$, $SD=1.23$, $n=19$) oder einer Entlastung der Leitungskraft ($M=2.65$, $SD=1.42$, $n=20$)

führt, sind die Zustimmungen der Befragten durchschnittlich eher gering bis moderat. Hinsichtlich der Frage nach der Entlastung von Einrichtungsleitungen zeigt sich eine höhere Streuung, was darauf hinweist, dass es diesbezüglich je nach Einrichtung und Personalstruktur unterschiedliche Erfahrungen gab.

5.2 Akquise von Teilnehmenden am Konsultationsangebot

In den Interviews mit Konsultationskräften wurde als größte Herausforderung genannt, trägerübergreifend Teilnehmende für die konzipierten Konsultationsangebote zu bekommen. Die Ausschreibung über die Projektseite (<https://fachkraefte-offensive.fruehe-chancen.de>) sei meist nicht erfolgreich gewesen. Ein Grund dafür sei die Limitation auf einen regional begrenzten Einzugsbereich bei Hospitationsterminen, weil längere Anfahrtswege für Teams oder Fachkräfte zu aufwendig gewesen wären.

„dadurch war es natürlich so dass es eher unwahrscheinlich war dass sich jemand aus

berlin oder hamburg bei mir anmeldet weil die natürlich schlecht in die einrichtung kommen konnten“

Als weitere Erklärung für das – anfänglich – geringe Teilnahmeinteresse wurde der Startzeitpunkt angeführt. Einerseits habe es Konsultationsangebote kurz vor den Sommerferien gegeben, also eine für Kindertageseinrichtungen üblicherweise ungünstige Zeit für Fortbildungsangebote. Andererseits seien die Kontaktbeschränkungen durch die Corona-Pandemie hinderlich für Hospitationsangebote gewesen; auch wurden die insgesamt erhöhten Belastungen in den Einrichtungen als Grund für eine geringe Teilnahmebereitschaft genannt.

„da war das auch sehr herausfordernd tatsächlich dann diese fortbildungen noch wahrzunehmen und von daher ist es glaube ich einmal der zeitpunkt der war nicht so ganz glücklich“

Die Konsultationskräfte gaben an, dass sie eher mehr Zeit als vorgesehen benötigt hätten, um Angebote vorzubereiten und öffentlich auszuschreiben. So seien erste Angebote jedoch bereits innerhalb von drei Wochen konzipiert worden und es sei schwer gewesen, in diesem Zeitfenster Teilnehmende zu finden.

„also da häts mehr zeit für öffentlichkeitsarbeit gebraucht beziehungsweise für werbung auch“

In den Interviews wurde vorgeschlagen, die passgenaue Gestaltung und ein zielgerichtetes Marketing noch stärker zum Thema von Begleitveranstaltungen zu machen.

„des große thema ist immer ist immer dieses ähm wie geh- wie komm ich an die teilnehmer also wie erreiche ich wie erreiche ich besonders viele und äh teilnehmer und am besten genau die die das brauchen was ich anzubieten hab“

Auch auf Ebene des Bundesprogramms hätten sich die Konsultationskräfte eine weiter ausgeprägte Strategie zur Öffentlichkeitsarbeit gewünscht.

„also ich hätte mir gewünscht tatsächlich auch das mehr öffentlichkeitsarbeit über die fachkräfteoffensive gemacht worden wäre weil als ich dann also ich hatte jetzt nur teilnehmende aus nichtgeförderten einrichtungen“

Um Teilnehmende zu akquirieren, seien die Konsultationskräfte selbst aktiv geworden. Sie berichteten, dass sie entweder Träger direkt kontaktiert oder Verteiler aus anderen Kontexten genutzt hätten.

„und das lief am ehesten bin ich ganz ehrlich über den evangelischen kitaverband“

5.3 Digitale Umsetzung

Die Umsetzung der Konsultationsangebote sei häufig von der pandemischen Situation geprägt gewesen. Insbesondere die Workshops bzw. fachlichen Inputs hätten – oftmals entgegen der ursprünglichen Pläne – digital stattgefunden. Auch wurden die Formate im Laufe der Zeit verändert, je nach Situation in den Einrichtungen.

„dann musste ich diese präsenttermine aber dann beide umstellen auf online weil die inzidenzen einfach zu hoch waren“

„also meine ersten treffen waren tatsächlich online einfach coronabedingt und nachher wars dann aber wieder möglich sich auch in präsent zu treffen gegen ja gegen sommer“

Das digitale Format habe einerseits einen größeren Einzugsbereich an Personen und Einrichtungen die Teilnahme ermöglicht. Andererseits seien die digitalen Fortbildungsformate von den Teilnehmenden teilweise als anstrengend erlebt worden.

„hatte zum vorteil das wir teilnehmer aus ganz deutschland hatten (...) und hatte zum nachteil des viele dieses ganztätige arbeiten am pc oder in in einer konferenz noch nicht gut gewöhnt waren und da wirklich am nachmittag fix und fertig waren“

Außerdem wurde berichtet, dass nicht alle potenziellen Teilnehmenden an ihrem Arbeitsplatz mit der notwendigen Technik ausgestattet gewesen seien.

„hatten auch die facility nicht also die hatten kein wlan in der einrichtung zum beispiel oder die hatten kein computer mit dem sie es machen konnten in der einrichtung“

Die digitale Umsetzung sei jedoch für einige Formate und Teilnehmende auch attraktiv gewesen.

„also ich hab den teilnehmern auch angeboten dass wir uns vor ort treffen weils ja zu der zeit auch wieder möglich gewesen wäre und wir waren ja auch nicht so weit auseinander aber das war- also die meisten haben gesagt sie würden es lieber online machen“

5.4 Besonderheit der Konsultationen zum Wissenstransfer: Praxisaustausch und Zielgruppenorientierung

In den Interviews wurde deutlich, dass die Umsetzung der Konsultationsangebote im Idealfall über die reine Vermittlung von Wissen hinausging. Im Vergleich zu anderen Lehrformaten habe es weniger Unterschied zwischen Lehrenden und Lernenden gegeben. Stattdessen habe viel Austausch und ein ‚voneinander Lernen‘ stattgefunden.

„im vergleich zu dieser lehrstätigkeit die ich ja auch schon gemacht habe einfach dass es nicht so war dass man gesagt hat ne so und so ist es so und so müsst ihr machen sondern es war wirklich ein austausch“

Außerdem sei bei den Konsultationen neben der Wissensvermittlung der Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt gestanden. Je nach Thema hätten die Teilnehmenden

am meisten von den praktischen Erfahrungen der Konsultationskräfte bzw. -einrichtungen profitiert.

„des ist des was der was den anderen kitas oft fehlt die sagen ja einen fachartikel kann ich auch lesen aber ich will sehen wie ihr das macht“

Dementsprechend sei es wichtig für die Umsetzung der Konsultationstätigkeit, dass Kitateams bereit sind, Hospitationen in der eigenen Einrichtung durchzuführen.

„des ist glaub ich des allerwichtigste zu sagen ja wir sind gut wir sind selbstbewusst wir sind gut wir wissen was wir tun wir können alles fachlich untermauern ne wir sind sehr

qualifiziert können alles begründen und pädagogisch erklären und deshalb können wir das auch zeigen“

Als eine weitere Besonderheit der Konsultationstätigkeit wurde die Möglichkeit zur flexiblen Umsetzung benannt. So seien während der Konsultationstermine teilweise neue Themen und Fragen entstanden, auf die die Konsultationskräfte dann eingehen konnten.

„ich denke dass es auch den teilnehmenden tatsächlich am ende des tages relativ viel bringt weil man ja auch sehr individuell auf die bedarfe eingehen kann“

6 Begleitveranstaltungen zum Modul

In diesem Kapitel werden zum einen die Einschätzungen der Konsultationskräfte zu ihrem Wissens- und Kompetenzzuwachs durch die Begleitveranstaltungen vorgestellt. Zum anderen werden Bewertungen der Begleitveranstaltungen durch die Konsultationskräfte abgebildet.

6.1 Einschätzungen zum eigenen Wissens- und Kompetenzzuwachs

Ein Ziel der Evaluation richtete sich auf den möglichen Zuwachs persönliche Kompetenzen in verschiedenen Bereichen.

Tabelle 10. Deskriptive Statistiken der Einschätzungen zum Wissens- und Kompetenzzuwachs anhand der Begleitveranstaltungen des Moduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer

Wissens- und Kompetenzbereiche	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Haltung/Einstellung (mein eigenes Professionsverständnis)	21	3.29	1.15
Wissen (z. B. über spezielle Bildungsbereiche)	21	3.52	1.25
Methodenkompetenzen (z. B. Kollegiale Beratung, Moderation)	21	3.57	0.93
Leistungs-/Anleitungs-/Führungsaufgaben	21	2.95	0.97
Dokumentation/Konzepterstellung	21	3.19	1.08
Forschung/Recherche	21	3.24	1.30
Medienkompetenzen	21	3.76	1.14

Anmerkungen. *n* (Anzahl der Substichproben), *M* (arithmetisches Mittel), *SD* (Standardabweichung), Wertebereich der Variablen von 1 (überhaupt kein Wissens-/Kompetenzzuwachs) bis 5 (sehr großer Wissens-/Kompetenzzuwachs).

Die Bewertungen der Konsultationskräfte zum Wissens- und Kompetenzzuwachs liegen über die einzelnen Bereiche hinweg durchschnittlich im moderaten bis hohen

Daher wurden im Rahmen des Online-Fragebogens verschiedene Kompetenzbereiche aufgelistet, zu denen die Befragten mit Hilfe einer fünfstufigen Antwortskala (von 1=*überhaupt kein Wissens-/Kompetenzzuwachs* bis 5=*sehr großer Wissens-/Kompetenzzuwachs*) ihre Beurteilungen abgaben. Eine Übersicht der Ergebnisse deskriptiver Analysen ist in Tabelle 10 abzulesen.

Bereich. Insbesondere im Bereich Medienkompetenzen schätzen viele der Befragten ihren Kompetenzzuwachs über die Tätigkeiten als Konsultationskraft eher

hoch ein ($M=3.76$, $SD=1.14$, $n=21$). Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, dass mit 8 der 29 geförderten Vorhaben der größte Schwerpunkt im Bereich Digitalisierung und virtuelles Arbeiten lag (siehe 3.2). Den Kompetenzzuwachs hinsichtlich Leitungs-, Anleitung- oder allgemeiner Führungsaufgaben schätzen die Konsultationskräfte im Durchschnitt eher moderat ein ($M=2.95$, $SD=0.97$, $n=21$).

6.2 Bewertungen der Begleitveranstaltungen

In den Interviews wurden die Begleitveranstaltungen positiv bewertet und seien als Angebot zur Unterstützung und Vernetzung gerne angenommen worden.

„wir haben an allem teilgenommen was sich was sich uns geboten hat“

Auch die Begleitung durch die Servicestelle wurde durchweg positiv und als hilfreich bewertet. Es sei jederzeit möglich gewesen, Fragen zu stellen.

„hab ich eigentlich jede kleine frage die ich hatte per email an die an die servicestelle geschrieben und hab da eigentlich auch immer sofort unterstützung gekriegt“

In der Bewertung der Begleitveranstaltungen wurde allerdings einschränkend auf die große Heterogenität innerhalb der Gruppe der Konsultationskräfte hingewie-

sen. So seien die Angebote zum Austausch für manche Konsultationskräfte weniger hilfreich gewesen, weil die Themenbedarfe innerhalb der Gruppe sehr unterschiedlich waren. Dies konnte auch durch die Bildung von themenspezifischen Untergruppen nicht vollständig gelöst werden.

„deswegen passte das nicht so wirklich zu den anderen konsultationskräften im bereich digitalisierung“

„also es gab niemanden der einen ähnlichen workshop oder ein ähnliches angebot hatte wie wir also konnte man sich natürlich auch nicht so zielgerichtet austauschen“

Außerdem sei der Erfahrungshintergrund der Konsultationsfachkräfte in dem Aufgabenfeld weit auseinanderggegangen. Dementsprechend seien nicht alle Themen für alle Teilnehmenden relevant gewesen.

„das lag aber tatsächlich daran dass wir die fragen die die neuen konsultationskräfte gestellt haben des es für uns keine fragen mehr waren ne also des die erfahrungen hatten wir schon“

Während einige Konsultationskräfte bereits erfahren gewesen seien, habe es auch Personen gegeben, die vor der Tätigkeit als Konsultationskraft keine Erfahrung mit Referent*innentätigkeiten o. ä. gemacht haben. Eine vertiefte Vermittlung entsprechender Kompetenzen wäre für diese Konsultationskräfte hilfreich gewesen,

„da waren die wissensstände doch sehr unterschiedlich was jetzt so (?train the trainer?) oder so was angeht also methoden ne didaktik methodik also das war schon ein bisschen wenig manchmal“

Trotz der Heterogenität bzgl. Umsetzung und beruflichem Hintergrund wurde aber auch von ähnlichen Erfahrungen berichtet. Sowohl hinsichtlich der thematischen Ausgestaltung und Durchführung der Konsultationen zum Wissenstransfer als auch hinsichtlich der Akquise, Öffentlichkeitsarbeit und Organisation hätte entsprechend

große Übereinstimmung zwischen den Konsultationskräften bestanden.

„also es gibt natürlich kleine unterschiede hier und da aber soweit ich das beurteilen konnte waren die erfahrungen soweit relativ ähnlich“

Zu Beginn hätten sich die Fragen insbesondere auf die Planung der Angebote bezogen. Später sei dann die Akquise von Teilnehmenden im Fokus gestanden.

„also aus meiner vernetzung kann ich sagen dass alle die jetzt quasi nicht innerhalb des eigenen trägers konsultationen gemacht haben schwierigkeiten hatten teilnehmende zu finden“

7 Handlungsempfehlungen

Die Evaluation des Fördermoduls *Konsultationskraft zum Wissenstransfer* ergab mit 29 Teilnehmenden eine überraschend geringe Resonanz auf das erweiterte Modul im Rahmen des Bundesprogramms Fachkräfteoffensive. Zum Teil wurden die kurze Bewerbungsfrist und die außergewöhnlichen Belastungen der Kita-Teams während der Corona-Pandemie auf Träger- und Einrichtungsebene als Grund für die Nicht-Teilnahme angeführt. Die Schwerpunkte der Konsultationen erstreckten sich auf sehr verschiedene Handlungsfelder, die von jeweils drei bis acht Konsultationskräften einrichtungs- oder trägerübergreifend angeboten wurden. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Teilnehmenden wie auch die Interviews von Konsultationskräften weisen auf Chancen und Hemmnisse eines solchen Angebots zum Wissenstransfers hin. Für diejenigen, die die zeitlich begrenzte Stelle einer Konsultationskraft innehatten, bot diese Funktion die Möglichkeit, bereits vorhandene Tätigkeiten und Kompetenzen in der entsprechenden Funktion weiterzuführen und/oder auszubauen. Für andere Fachkräfte, die bislang überwiegend pädagogisch im Gruppendienst tätig waren, gab es die Chance auf Kompetenzerweiterung, insbesondere bei

der didaktischen Vermittlung von aktuellen fachlichen Themen. Die Begleitung der nach Qualifikation und Fortbildungserfahrungen heterogenen Gruppe über Angebote (Plattform) war entsprechend herausfordernd, wurde aber – insbesondere über die Möglichkeit der Vernetzung und der Selbstvergewisserung bereits vorhandener Kenntnisse und Kompetenzen – positiv bewertet. Den größten Kompetenzgewinn berichteten die Fachkräfte vor allem im Bereich Medienkompetenzen. Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Ein Wissenstransfer innerhalb der Praxis ist prinzipiell empfehlenswert, insbesondere, wenn über Hospitationen Einblicke in die konkrete Fachpraxis bzw. Umsetzung von z. B. pädagogischen Angeboten in der täglichen Praxis erfolgen können und flexibel auf spezifische Fragen der Teilnehmenden eingegangen werden kann. So ist der Austausch ‚auf Augenhöhe‘ und die große Anwendungsorientierung als sinnvolle Ergänzung zu bestehenden Fortbildungsangeboten für Fachkräfte und Teams anzuerkennen.

2. Voraussetzung für einen Nutzen – aus Sicht der Teilnehmenden und im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Feldes – ist neben aktuellem Fachwissen zu der jeweils spezifischen Thematik auch die didaktische Kompetenz der Konsultationskräfte, wie sie im Rahmen des Bundesprogramms *Fachkräfteoffensive* über Begleitangebote unterstützt wurde. Nach dem Auslaufen des Bundesprogramms wäre es daher wünschenswert, wenn zukünftig weitere Begleit- und Vernetzungsangebote für die Praxis im Hinblick auf den Wissenstransfer, Konsultationen und Hospitationen in Einrichtungen ermöglicht würden (z. B. über digitale Plattformen und Online-Coaching). Bei der Durchführung begleitender Angebote sollten sowohl themenspezifische Aspekte (z. B. Lernortverzahnung, Elternberatung, Inklusion) als auch Kompetenz- und Erfahrungsunterschiede der Konsultationskräfte (bzw. jeweils spezialisierte Fachkräfte in den Einrichtungen) berücksichtigt werden, um spezifischen Fragen begegnen sowie entsprechende Lern- und Austauschgruppen bilden zu können.
3. Im Hinblick auf das Thema Fachkräftegewinnung und -bildung und damit das Vorhaben, dem wachsenden Bedarf an Fachkräften gerecht werden und Fachkräftemangel entgegen wirken zu können, wäre eine Stärkung des Wissenstransfers in den Themen Personal- und Organisationsentwicklung dringend erforderlich, wie die Erfahrungen im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms gezeigt haben (Weltzien et al., 2022). Neue, erfolgreiche Formen der Ausbildung, die Ermöglichung individueller Profile und Fachkarrieren und gute Praxisbeispiele im Rahmen der Team- und Qualitätsentwicklung zeigen, dass hier die Potentiale zur Stärkung des Handlungsfelds längst nicht ausgeschöpft sind. Der fachliche Austausch und Wissenstransfer kann daher insgesamt als wichtiger Ansatz zur Profilbildung und Attraktivitätssteigerung von Kindertageseinrichtungen gewertet werden, auch wenn innerhalb des Fördermoduls *Konsultationskräfte zum Wissenstransfer* im Rahmen des Bundesprogramms aufgrund der kurzen Laufzeit und geringen

Teilnehmendenzahlen – nicht zuletzt aufgrund der coronabedingten Probleme – erst begrenzte Erfahrungswerte generiert werden konnten.

4. Hinzuweisen ist abschließend auch auf den Standorteffekt kompetenter Kita-Systeme, der zukünftig im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte weiter zunehmen wird. So ist ein intensiver Wissenstransfer innerhalb einer Region nicht als Konkurrenz untereinander zu bewerten, sondern im Gegenteil, die Vorteile einer trägerübergreifenden Strategie,

beispielsweise bei der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung (siehe hierzu die *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung* von Weltzien, Hoffer, Hohagen, Kassel & Wirth, 2021), überwiegen. Eine intensive fachliche Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen unterschiedlicher Trägerschaft ist auch bei weiteren der im Rahmen des Bundesprogramms ermöglichten Themenschwerpunkten (z. B. Inklusion) dringend zu empfehlen, um die Kompetenz des Systems der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung insgesamt zu stärken.

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2019). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021*. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2018). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher. Nachwuchs gewinnen und Profis binden*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019a). *Förderrichtlinie Bundesprogramm Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher (Förderperiode 2019–2023) vom 23.05.2019*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2019b). *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher – Nachwuchs gewinnen und Profis binden*.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). (2021). *Änderungsförderrichtlinie zum Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher“ (Förderperiode 2019 bis 2023) vom 19. Februar 2021*.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren (Mixed Methods)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weltzien, D., Hoffer, R., Hohagen, J., Kassel, L. & Wirth, C. (2021). *Expertise zur praxisintegrierten Ausbildung. Überblick, Perspektiven und Gelingensbedingungen*. Freiburg.
- Weltzien, D., Hohagen, J., Kassel, L., Pasquale, D. & Wirth, C. (2022). *Wissenschaftlicher Abschlussbericht: Gewinnung von Nachwuchs – Bindung der Profis: Evaluation des Bundesprogramms "Fachkräfteoffensive" (GeBiFa)*. Freiburg.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Zahlen zur Bewilligung von Vorhaben pro Bundesland	10
Tabelle 2. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu strukturellen Merkmalen im Rahmen des Fördermoduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer (Stand: 15.02.2022).....	11
Tabelle 3. Übersicht ausgewählter Monitoringdaten zu soziodemografischen Merkmalen der Konsultationskräfte (Stand: 15.02.2022).....	12
Tabelle 4. Gründe gegen die Teilnahme am Modul Konsultationskräfte zum Wissenstransfer	14
Tabelle 5. Art und Weise der Stellenbesetzung der Konsultationskräfte	15
Tabelle 6. Gründe für die Stellenbesetzung der Konsultationskräfte aus eigener Perspektive	15
Tabelle 7. Bereiche abgeschlossener Berufsausbildungen von Konsultationskräften.....	19
Tabelle 8. Konkrete Aufgaben als Konsultationskräfte zum Wissenstransfer.....	21
Tabelle 9. Deskriptive Statistiken der Zustimmungswerte zu möglichen positiven Wirkungen verschiedener Elemente des Fördermoduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer	23
Tabelle 10. Deskriptive Statistiken der Einschätzungen zum Wissens- und Kompetenzzuwachs anhand der Begleitveranstaltungen des Moduls Konsultationskräfte zum Wissenstransfer	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Häufigkeitsverteilungen zum Geschlecht der Konsultationskräfte	18
Abbildung 2. Häufigkeitsverteilungen zum Migrationshintergrund der Konsultationskräfte	18
Abbildung 3. Häufigkeitsverteilungen zum Bildungsabschluss der Konsultationskräfte ...	19