

DEZEMBER 2019 | ABSCHLUSSBERICHT

ABSCHLUSSBERICHT

Forschungsprojekt »MEHR-WERT!

Konzeption zur innovativen Gestaltung eines
Imagewandels sozialer Berufe über neue Wertebilder«

Fraunhofer IAO
Center for Responsible Research and Innovation
Hardenbergstraße 20
10623 Berlin

Gefördert vom:



1	Ausgangslage.....	4
2	Prozessbeschreibung	6
3	Interviews	8
3.1	Ergebnisse aus den Interviews – Erzieherberufe	9
3.2	Ergebnisse aus den Interviews – Pflegeberufe	11
4	Werte-Labore	13
4.1	Wertebilder für Erzieherberufe.....	15
	Werte zum Anfassen	16
	Erlebte gesellschaftliche Wahrnehmung	17
4.2	Wertebilder für die Pflege	18
	Werte zum Anfassen	19
	Erlebte gesellschaftliche Wahrnehmung	21
5	Visioning-Labs.....	22
5.1	Ideen für Maßnahmen in den Erzieherberufen.....	25
5.2	Ideen für Maßnahmen in der Pflege.....	26
6	Übergreifende Ergebnisse für beide Berufsgruppen	28
7	Schlussfolgerungen und nächste Schritte	29
8	Literatur	31
9	Abbildungsverzeichnis.....	32

Die Beschäftigten in sozialen Berufen sind nicht nur Teil einer großen und wachsenden Branche, sondern tragen wesentlich zum Funktionieren unserer Gesellschaft bei: Sie betreuen und fördern Kinder, unterstützen bei Krankheiten, pflegen im Alter, helfen bei körperlicher Beeinträchtigung – tun damit jeden Tag direkten Dienst an der Gesellschaft. Um soziale Berufe (weiterhin) attraktiv zu machen und dem drohenden Fachkräftemangel in der Branche entgegenzusteuern, ist ihre materielle, ebenso wie ihre immaterielle Aufwertung von hoher Bedeutung: Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Gesundheit (BMG) wird aktuell die materielle Aufwertung sozialer Berufe durch höhere Löhne, eine vergütete Ausbildung, vielfältigere Entwicklungsperspektiven sowie bessere Arbeitsbedingungen vorangetrieben. Gleichzeitig bedarf es einer immateriellen Aufwertung und einer positiven Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung, um den Wert, die Relevanz und die Zukunftsorientierung hervorzuheben. Ziel einer solchen immateriellen Aufwertung ist die Entwicklung eines neuen Professionsverständnisses. So soll die Attraktivität von sozialen Berufen nach außen und innen erhöht werden und soziale Berufe als qualifizierte, wertvolle und zukunftsorientierte Arbeit gestärkt werden, die zunehmend auch mit (digitalen) Technologien zu verknüpfen ist. Die Diskussion ist nicht neu, aber aufgrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels umso drängender.

Der Bedarf an Fachkräften in Erzieher- und Pflegeberufen ist hoch und wird in Zukunft weiter steigen. Die Gründe dafür sind auf Seiten der Erzieherberufe vor allem der gesetzliche Anspruch auf einen KiTa-Platz und der steigende Anteil von Kindern in der U3-Betreuung, von 23% in 2010 auf 33% in 2017 und auf voraussichtlich 45,2% in 2025 (Prognos 2018). Auf Seiten der (Alten-)Pflege ist vor allem der demographische Wandel ein Treiber des Fachkräftemangels: Zum einen durch das Ausscheiden von Fachkräften und zum anderen durch den steigenden Anteil der zu pflegenden Menschen: Bis 2050 werden nach Schätzungen hierzulande 23,3 Millionen Menschen älter als 65 Jahre sein - das sind etwa 30% mehr als heute. Mit dieser Entwicklung wächst auch die Zahl der Pflegebedürftigen (Bertelsmann 2019). Gleichzeitig sind soziale Berufe durch einen geringen Akademisierungsgrad, einen hohen Anteil an Teilzeitkräften und einen überproportionalen Anteil von Frauen als Arbeitnehmerinnen geprägt (Fuchs-Rechlin 2012). Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist die Gewinnung, Entwicklung und langfristige Bindung von Fachkräften eine zentrale Herausforderung – nicht nur für die Träger und Einrichtungen, sondern für die gesamte Gesellschaft.

Zwar steigen die Beschäftigtenzahlen in den Kindertageseinrichtungen kontinuierlich, dennoch kann die entstehende Lücke bisher nicht geschlossen werden (Fuchs-Rechlin 2012: 32; Prognos 2018). Ein Problem zeigt sich besonders bei Berufsanfängern: Immer mehr Menschen beginnen beispielsweise eine Erzieherausbildung, aber fast ein Viertel der Nachwuchskräfte verlässt das Arbeitsfeld in der Anfangszeit wieder (Müller et al. 2018). Ein ähnliches Bild zeichnet sich in den Pflegeberufen ab, die heute schon zu den Mangelberufen zählen. Es ist abzusehen, dass der Bedarf an Pflegefachpersonal künftig noch weiter steigt (Prognos 2018; Fuchs-Frohnhofen et al. 2019: 6; Bertelsmann 2019).

In diesem Kontext ist auch die schlechte Entlohnung von Sorgetätigkeiten als Faktor für den Fachkräftemangel zu nennen (Lillemeier 2017: 1). Ein Weg zu einer besseren Entlohnung

können Weiterbildungsmöglichkeiten und neue Karrierewege bieten. Für Erzieherberufe sind solche Möglichkeiten durch das BMFSFJ bereits in der Fachkräfteoffensive mit dem Aufstiegsbonus geplant (BMFSFJ 2018:19). Im Bereich der frühen Bildung braucht es zudem ein bundeseinheitliches, klar gegliedertes und in sich stimmiges Ausbildungssystem und zum anderen die Entwicklung überprüfbarer Qualitätsstandards, Weiterbildungsmaßnahmen und externer Qualitätskontrollen (Kalicki et al. 2019:15). Auf diese Weise können eine bessere Entlohnung und neue Karrierewege zu mehr Wertschätzung beitragen.

Darüber hinaus kann Wertschätzung im Alltag auch Ermutigung, Lob, Würdigung und Achtung bedeuten (Balzer & Ricken 2010: 41). Das spielt vor allem innerhalb der Einrichtungen und des Teams eine große Rolle, kann aber auch auf die gesellschaftliche Anerkennung übertragen werden. Zwar wird im Fachdiskurs die Wichtigkeit sozialer Berufe für den gesellschaftlichen Zusammenhalt hervorgehoben (Niemi 2015:181), die gesellschaftliche Anerkennung fehlt aber weiterhin. Ein Grund ist, dass die fachlich anspruchsvollen Tätigkeiten nicht transparent sind. Wertschätzung und Respekt erhalten die Beschäftigten (insbesondere aus der Pflege) meist aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung im Schichtdienst oder ihrer Tätigkeiten in der körperlichen Pflege. An dieser Stelle braucht es eine differenziertere Wahrnehmung der Berufsbilder in der Öffentlichkeit sowie neue Wertebilder, um die gesellschaftliche Wertschätzung dieser Berufe nachhaltig zu steigern. Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Mehr-Wert!“ durchgeführt.

Bei der Aufwertung sozialer Berufe müssen unterschiedliche Akteure und Stakeholder berücksichtigt und involviert werden. An erster Stelle die Beschäftigten in sozialen Berufen, aber auch Trägerorganisationen, Verbände, politische Gestalter*innen, Berufsanfänger*innen und Schüler*innen können einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

In diesem Sinne wurde das Projekt aufgesetzt. Neu an diesem Ansatz war, zunächst die Fachkräfte einzubeziehen. Sie konnten ihre Erfahrungen, Bedarfe und Erwartungen teilen. Die Frage, die im Zentrum des Prozesses stand, war: Wie können die Verantwortlichen entlang der Bedarfe der Fachkräfte durch gemeinsame Strategien einen nachhaltigen Beitrag zum Imagewandel leisten? Denn eine spürbare Aufwertung sozialer Berufe kann nur gelingen, wenn die verschiedenen Maßnahmen ineinandergreifen.

Das Projekt „Mehr-Wert!“ wurde vom Dezember 2018 bis zum November 2019 durch das Center for Responsible Research and Innovation des Fraunhofer IAO, im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt. Der Fokus lag auf den Pflegeberufen (Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege) sowie den Erzieherberufen für verschiedene Altersstufen. Um alle für diese Berufsgruppen relevanten Perspektiven und Ebenen einzubeziehen und dabei die Lebensrealitäten der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen, wurden drei Prozessschritte definiert:

(1) *Qualitative Interviews*

Zunächst wurden leitfadengestützte Interviews mit Fachkräften aus der frühen Bildung und der Pflege durchgeführt. Diese Interviews geben einen Einblick in den Arbeitsalltag und zeigen, was den Beruf wertvoll macht: Welche Werte gelebt werden, was den Beruf attraktiv macht und wie er in der Gesellschaft gesehen wird. Diese nach Mayring (2010) ausgewerteten qualitativen Interviews gaben erste Anhaltspunkte für die neu zu entwickelnden Werte- und Zukunftsbilder für soziale Berufe und dienten gleichzeitig der wissenschaftlichen Fundierung des designbasierten Entwicklungsprozesses im folgenden Schritt, den »Werte-Laboren«.

(2) *Werte-Labore*

Insgesamt wurden drei partizipative Werte-Labore durchgeführt. In diesen Werte-Laboren arbeiteten Beschäftigte aus beiden Branchen einen ganzen Tag an Wertebildern und Zukunftsperspektiven. Zusätzlich wurde die Perspektive von Grundschulkindern in einem eigenen Format einbezogen. Mit Methoden aus dem Design wurden sie angeleitet, ihre Erfahrungen einzubringen, ihre Wünsche greifbar zu machen und sich gemeinsam über Zukunftsthemen als Basis für den gewünschten Imagewandel zu verständigen.

(3) *Visioning Labs*

Die Ergebnisse der drei Werte-Labore (d.h. die Bedarfe, Ansprüche, Werthaltungen und Perspektiven der Beschäftigten) wurden in zwei »Visioning Labs« mit gestaltenden Akteuren aus dem gesellschaftspolitischen Umfeld der Berufsgruppen diskutiert und in Ideen und Konzepte für die Umsetzung übersetzt. Die starke Fokussierung und methodische Auseinandersetzung mit den Werten ermöglichte einen konzentrierten Austausch, der aktuelle Diskurse ergänzte und konstruktive Lösungen forderte.

Um die Ergebnisse des Projekts innerhalb der Branchen aber auch in der Gesellschaft sichtbar zu machen, entstand ein kurzer dokumentarischer Film, in dem Beschäftigte, Expert*innen, Stakeholder und auch Frau Bundesministerin Dr. Giffey, die an zwei der partizipativen Veranstaltungen teilnahm, zu Wort kommen.

Nach Abschluss des Projektes soll der Dialog über neue Berufsbilder mit Trägerorganisationen, mit der Gesellschaft und mit politischen Akteuren fortgeführt werden. Das Projektvorgehen ist in der folgenden Grafik dargestellt.

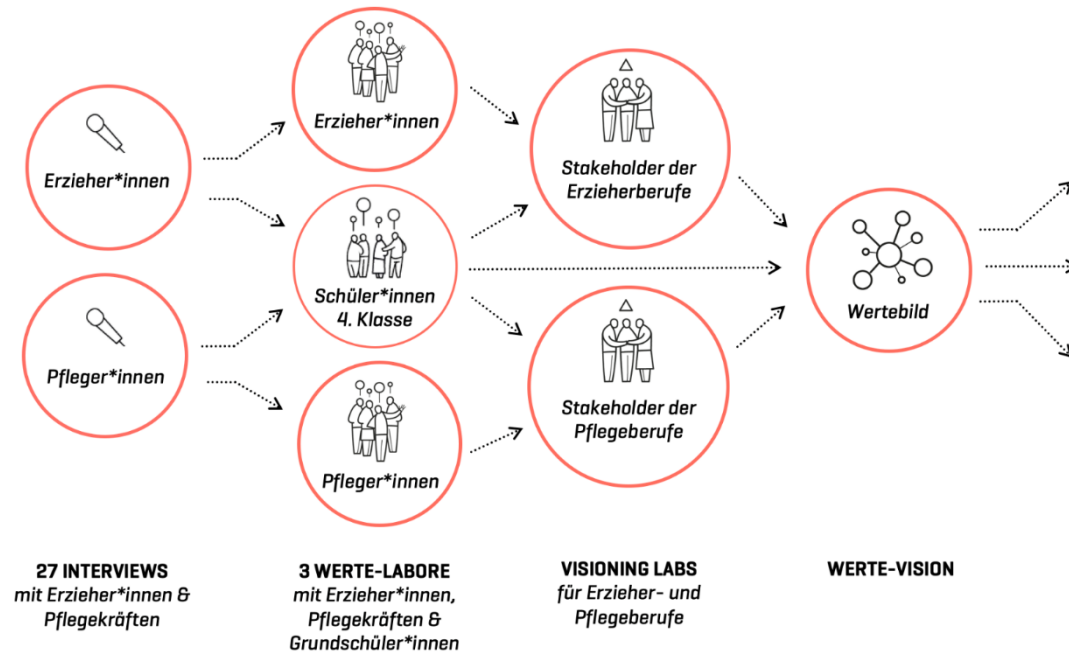


Abbildung 1 Prozessablauf im Projekt "MEHR-WERT!"

Im Mittelpunkt der Interviews stand die Frage nach denjenigen Werten, die soziale Berufe aus Sicht von Beschäftigten attraktiv und wertvoll machen. Dabei lag der Fokus der Interviews nicht auf der Reproduktion der einschlägigen und tradierten Bilder der Berufe (wie bspw. „helfen erfüllt“, „ich mag Kinder“ oder „Teilzeit ist akzeptiert“). Stattdessen sollte der Blick auf neue und bisher weniger im Fokus stehende Aspekte der Berufe gelenkt werden. Die Interviews wurden persönlich und telefonisch geführt. Sie wurden aufgezeichnet, transkribiert, anonymisiert und qualitativ-inhaltsanalytisch nach Mayring (2010) und ergänzend nach Gläser und Laudel (2009) ausgewertet.

- Durchführung von 45-60-minütigen leitfadengestützten Interviews mit 10 (angehenden) Erzieherinnen und Erziehern, 10 (angehenden) Altenpfleger*innen und 6 (Kinder-)Krankenpfleger*innen
- Überwiegend weibliche Teilnehmer*innen (21 w und 5 m; davon 8 Erzieherinnen und 2 Erzieher, 7 Altenpflegerinnen und 3 Altenpfleger sowie 6 (Kinder-)Krankenpflegerinnen)
- Altersdurchschnitt insgesamt: 41 Jahre (17 Befragte haben ihr Alter angegeben, keine Differenz zwischen Erzieher*innen, Altenpfleger*innen und (Kinder-)Krankenpflegerinnen)

Die befragten Beschäftigten aus der frühen Bildung arbeiten entweder in der Kindertagespflege, Kindertagesbetreuung und Grundschulkindertagesbetreuung/Hort.

Die befragten Beschäftigten aus der Altenpflege arbeiten entweder im Pflegeheim, in der ambulanten Pflege, in der Altenpflegeschule oder bei einer Leasingfirma für Pflegeberufe. Die Befragten aus der (Kinder-)Krankenpflege sind in verschiedenen Fachabteilungen beschäftigt.

Ziel der Interviews war es, ein gutes Verständnis des Arbeitsalltags und der Arbeitsbedingungen zu erlangen, um auf dieser Basis Wertevorstellungen abzuleiten. Da Werte auf sehr unterschiedlichen Ebenen eine Rolle spielen, war es die erste Aufgabe des Auswertungsteams, diese Wert-Ebenen explizit zu machen. Ausgehend davon, dass Werte in der Soziologie mehrheitlich als erstrebenswert angesehene Lebensinhalte gesehen werden, als grundlegende Vorstellungen des Wünschenswerten gelten und als Leitbilder für sachgerechtes Handeln dienen (vgl. Eisenmann 2006, S. 135), können Werte sowohl explizit geäußert werden und sich auch in alltäglichen Handlungen zeigen. Ausgewertet wurde, was den Beruf wertvoll und attraktiv macht, weshalb er aus Sicht der Fachkräfte als gesellschaftlich wichtig wahrgenommen wird und was die Beschäftigten als Wertschätzung erfahren.

3.1 Ergebnisse aus den Interviews – Erzieherberufe

Welches Bild haben die Befragten selbst von ihrem Beruf?

Die Befragten sind sich einig darin, dass sie einer für die Gesellschaft wichtigen und fundamentalen Aufgabe nachgehen. Die Kinder stehen dabei im Mittelpunkt. Das äußert sich darin, dass sie als „Kunden“ bezeichnet werden oder darin, wie die Erzieher*innen die Entwicklungen jedes einzelnen Kindes im Blick behalten müssen.

Vielfach wurde formuliert, dass die **Berufsbezeichnung** Erzieher*in als unpassend empfunden werde, weil es um sehr viel mehr als Erziehung geht. Ein Vorschlag war, die pädagogische Ausrichtung in den Vordergrund zu stellen. Zudem wurde in den Interviews oft die **Vielfältigkeit** der Aufgaben und Anforderungen betont. Dazu zählt vor allem die ständige Dokumentation und **Reflexion** über die Entwicklungsfortschritte der Kinder, den Kindern als Bezugssystem beiseite zu stehen und sie in ihrer Persönlichkeit zu stärken. Die Befragten beschrieben, dass die Aufmerksamkeit ununterbrochen hoch sein muss, um aktiv und kreativ auf Unvorhersehbares reagieren zu können. Dazu ist es für die meisten unabdingbar, sich regelmäßig weiterzubilden, um an neuen Aufgaben wachsen zu können.

*„Wir ziehen alle an einem Strang, wenn es darum geht, respektvoll und auf Augenhöhe mit den Kindern zu arbeiten.“ – Erzieher*in Interview 6*

Welche Werte sind handlungsleitend für die Beschäftigten?

Die Werte, nach denen die Befragten handeln, beziehen sich vor allem auf ihre Beziehungen zu anderen Menschen – die **Beziehung zu den Kindern** spielt eine große Rolle, weiterhin sind auch die Kollegen*innen und die Eltern von Bedeutung. Fürsorge ist ein wichtiger Wert, der sich darin zeigt, dass sie auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder eingehen und sich dabei als wichtige Bezugsperson verstehen. Im Kontakt mit den Kollegen*innen wird betont, dass der **Teamedanke** gelebt wird, indem man sich gegenseitig hilft und auch Wissen aus Weiterbildungen für alle zugänglich macht.

Ein Wert, der sich in ganz unterschiedlichen Handlungen zeigt ist **Offenheit**. Dazu zählt die Offenheit für die Besonderheiten anderer Menschen, Neugierde und Freude an der Entwicklung der Kinder. Die Befragten schauen den Kindern gerne beim Wachsen zu und haben gerne Teil am Leben anderer. Daran schließt sich auch der Kontakt auf Augenhöhe an, der sich ganz besonders auf die Interaktion mit den Kindern bezieht. Dahinter zeigt sich **Respekt** als handlungsleitender Wert.

*„Man gibt den Kindern für den Großteil des Tages ein zweites Zuhause.“ – Erzieher*in Interview 10*

Wie zeigt sich Werthaltigkeit im Alltag? Was macht den Beruf attraktiv?

Besonders in den Beziehungen zu den Kindern beschreiben die Befragten, dass sie sehr viel Wertschätzung aus der **Interaktion mit den Kindern** bekommen, die ihnen sehr direkte positive Rückmeldung geben. Auch der Austausch mit Kolleg*innen und Vorgesetzten, sowie mit Eltern ist eine Möglichkeit Wertschätzung zu erfahren.

Gehalt oder **Weiterbildungsmöglichkeiten** werden ebenfalls als Wertschätzung gesehen: Sie sind meist nicht die zentrale Motivation für den Einstieg in den Beruf, gewinnen im Berufsleben erfahrener Fachkräfte aber an Bedeutung. Aus Sicht der Befragten zentral ist aber der gesellschaftliche Auftrag, als **fachlich kompetente Frühpädagog*innen** Kinder in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und ihnen dabei zu helfen, ein gesundes Selbstbewusstsein zu entwickeln.

*„Es ist einfach ein wahnsinnig wichtiger Beruf: Die Kinder fühlen sich wohl, sind gut betreut und die Eltern können ruhigen Gewissens ihrer eigenen Arbeit nachgehen.“ – Erzieher*in Interview 8*

Was macht den Beruf wertvoll für die Gesellschaft? Welches Bild hat die Gesellschaft aus ihrer Sicht von ihrem Beruf?

In der ersten Lebensphase wird der Grundstein für das gesellschaftliche Miteinander der folgenden Generation gelegt – in Bezug auf soziale Fähigkeiten und einen gelungenen Start ins Bildungssystem haben Frühpädagog*innen damit eine **große gesellschaftliche Verantwortung**. Diese wird von vielen der Befragten betont. Gleichzeitig erleben sie, dass diese Rolle gesellschaftlich weitgehend noch nicht gesehen wird: Die Befragten beschreiben eine deutliche **Diskrepanz** zwischen ihrer eigenen Wahrnehmung und dem Bild, das sie in der Gesellschaft vom Erzieherberuf wahrnehmen. Noch immer herrsche nach Meinung der Befragten das Verständnis vor, dass Erzieher*innen nur spielen. Auch, dass pädagogisches Expertenwissen, eine hohe Belastbarkeit, Kreativität und Einfühlungsvermögen von besonderer Bedeutung für die Ausübung des Berufs sind, kommt aus ihrer Sicht in der gesellschaftlichen Wahrnehmung noch nicht vor.

Welches Bild haben die Befragten selbst von ihrem Beruf?

Bei allen Pflegeberufen handelt es sich laut den Befragten um einen für die Gesellschaft wertvollen und wichtigen Beruf, der weit über die reine körperliche Pflege hinausgeht. Es ist eine **anspruchsvolle Tätigkeit**, die viel **medizinisches Fachwissen** verlangt. Vor allem die Wertschätzung und individuellen Bedürfnisse der Menschen stehen im Mittelpunkt der Tätigkeit.

Zentral ist für sie die ständige und aufmerksame Beobachtung der zu Pflegenden mit Blick auf ihren medizinischen Zustand und ihr allgemeines Wohlbefinden. Dies wurde als große Herausforderung innerhalb des Berufs beschrieben, da man „ständig bei der Sache sein muss, weil da so viel passieren kann“ und die zur Verfügung stehende Zeit pro zu pflegender Person sehr begrenzt ist. Speziell in der Kinderkrankenpflege kommt zusätzlich der Aspekt der Kinderbetreuung hinzu. Vor allem chronisch erkrankte Kinder brauchen laut den Beschäftigten viel Zeit und Zuwendung während ihres Aufenthaltes auf Station.

Aber auch die Elternarbeit oder allgemein die Betreuung der Angehörigen spielt in ihrem täglichen Arbeitsalltag eine große Rolle. Während der Interviews wurde so die **Vielfältigkeit der Anforderungen** betont. Diese sind oftmals physisch und psychisch sehr belastend. Eine hohe Fachlichkeit innerhalb des Berufs ist für die Befragten ein zentrales Thema, da unter anderem fundierte medizinische Kenntnisse unabdingbar sind. Auch deshalb ist es den Befragten sehr wichtig, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

*„Der Sinn für mich ist die Tatsache, dass ich jemandem etwas Gutes tun kann. Etwas an seinem Gesundheitszustand zu verändern und vor allem zu verbessern.“ – Krankenpfleger*in Interview 3*

*„Es ist wichtig, die Biographie eines Menschen miteinzubeziehen. Danach muss man arbeiten.“ – Altenpfleger*in Interview 1*

Welche Werte sind handlungsleitend für die Beschäftigten?

Als Leitmotive für die Ausübung ihres Berufs geben die Befragten vor allem zwei Werte an: **Verantwortung** für andere übernehmen und etwas **gesellschaftlich Wichtiges** leisten. Den Befragten in der Altenpflege geht es bei ihrer Arbeit vor allem darum, Respekt und Würde gegenüber der älteren Generation auszudrücken und sie in ihrem letzten Lebensabschnitt unterstützend zu begleiten.

Dabei war es den Befragten sehr wichtig, individuell und ohne Zeitdruck auf die zu Pflegenden eingehen zu können – **Beziehungsarbeit** wurde als wichtiges Element des Berufs genannt. Bei Pfllegetätigkeiten ist ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit, sozialer (Fach-)Kompetenz und Einfühlungsvermögen notwendig.

*„Weil es auch ein wunderschöner Beruf ist. Gerade von den Kindern und den Eltern bekommt man so viel Wertschätzung zurück.“ – Kinderkrankenpfleger*in Interview 6*

*„Hauptsächlich dieser zwischenmenschliche Kontakt, dass man jetzt weiß, man konnte dem Patienten jetzt was Gutes tun, der fühlt sich jetzt besser.“ – Altenpfleger*in Interview 8*

Wie zeigt sich Werthaltigkeit im Alltag? Was macht den Beruf attraktiv?

Interviews

Die **Vielseitigkeit der Aufgaben**, angefangen bei der Unterstützung im Alltag bis hin zur medizinischen Versorgung, und die zwischenmenschliche Ebene sind die Aspekte, die den Beruf für die Befragten ausmachen. Besonders die Teilhabe am Leben der zu Pflegenden und das Erleben und Teilen von schönen Momenten macht den Beruf wertvoll und attraktiv für sie. Sie sehen ihre Arbeit als eine **anspruchsvolle Tätigkeit**, aus der sie viel mitnehmen und lernen - auch für sich selbst. Als persönliche Wertschätzung empfinden die Befragten den **Respekt** und Zusammenhalt im eigenen Team und das direkte Feedback zu ihrer Arbeit. Darüber hinaus empfinden die Befragten eine gewisse Jobsicherheit. Dies lässt sich vor allem auf den herrschenden Personal- und Fachkräftemangel zurückführen. Gleichzeitig haben einige von ihnen **Zukunftsangst** im Hinblick auf ihre Rente und Pflege im Alter. Vor allem in der Altenpflege, sehen die vielen Teilzeitbeschäftigten, mit welcher (geringen) Unterstützung sie selbst im Falle einer zukünftigen Pflegebedürftigkeit rechnen können.

*„Wir müssen sehr viele Kenntnisse haben und erkennen, ob jemand nur ein leichtes Unwohlsein hat oder ob es sich um etwas Ernsthaftes handelt und müssen dementsprechend reagieren.“ – Krankenpfleger*in Interview 1*

Was macht den Beruf wertvoll für die Gesellschaft? Welches Bild hat die Gesellschaft aus ihrer Sicht von ihrem Beruf?

Die Befragten sehen, dass ihr Beruf wichtiger wird denn je. Jedoch ist das gesellschaftliche Bild, so ihr Eindruck, sehr gemischt und es gibt nicht genügend Anerkennung. Einerseits herrscht große Ehrfurcht und großer **Respekt** gegenüber den Ansprüchen und Anforderungen, die im Arbeitsalltag verlangt werden, andererseits wird der Beruf jedoch als anspruchslos und banal angesehen. Das gesellschaftliche Bild werde auf banale Körperpflegeaktivitäten und das Reichen von Essen reduziert. Dabei werden vor allem die **(medizinischen) Fachkompetenzen** nicht wahrgenommen. Zum Beispiel fungieren Krankenpfleger*innen oftmals als **Übersetzer*innen** medizinischer Fachsprache zwischen Ärzt*innen, Patient*innen und Angehörigen. Und geben den Ärzt*innen oftmals wichtige Hinweise zu Therapieerfolgen und Zustand der Patient*innen. Dies zeigt, dass das Bild vom reinen „Pflegen“ immer noch sehr fest im gesellschaftlichen Bild verankert ist. Die Befragten gaben auch an, dass die mediale Berichterstattung über die Berufe in der Pflege nicht sehr unterstützend wirkt, da meist nur über negative Vorfälle berichtet werde.

Die Werte-Labore dienen dazu, einen in die Zukunft gerichteten Entwicklungs- und Ideengenerierungsprozess zur Formulierung neuer Werte- und Zukunftsbilder anzustoßen. Dazu wurden sozialwissenschaftliche mit designbasierten Methoden kombiniert. Designbasierte Methoden ermöglichen es, in einen iterativen und co-kreativen Entwicklungsprozess zu treten, Sprachbarrieren zu überwinden, implizites Wissen und Gefühle zugänglich zu machen und neue Ideen zu entwickeln. Dadurch wird ein neuer Blick auf soziale Berufe möglich, der die analytische Perspektive aus den Interviews komplementär ergänzt. Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Werte-Labore geclustert und analysiert.

- Insgesamt haben 41 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Deutschland in den Werte-Laboren mitgearbeitet, davon kamen 24 aus dem Erzieherbereich und der Tagespflege, 17 arbeiteten in der Altenpflege.
- Die Teilnehmer*innen waren überwiegend weiblich (35 Frauen und 6 Männer, von letzteren je drei in den Wertelaboren für Altenpflege und Erziehung).
- Altersdurchschnitt: ca. 40 Jahre (36 Teilnehmende haben ihr Alter angegeben), Erzieherinnen und Erzieher: ca. 42 Jahre (22 Teilnehmende haben ihr Alter angegeben), Altenpflegerinnen und Altenpfleger: ca. 38 Jahre (14 Teilnehmende haben ihr Alter angegeben)

Ablauf der Werte-Labore

Die Werte-Labore waren eintägige Veranstaltungen. Zentral war der Einsatz von Materialien (z.B. Netz, Schwamm, Spiegelfolie). Diese dienten in ihren Eigenschaften, Texturen und Konnotationen als gegenständliche Metaphern, um Werte im Alltag für die Auseinandersetzung greifbarer und in all ihren Dimensionen fassbarer zu machen. Zum anderen wurden Materialien und Objekte als Kommunikationsmittel genutzt. Die Arbeit mit Materialien wurde durch Arbeitsblätter (Templates) begleitet, um die Ergebnisse festzuhalten und weitere Reflektionen anzustoßen. Zudem standen die Moderatorinnen und Moderatoren für Fragen zu Inhalt und Methodik zur Verfügung und leiteten den co-kreativen Prozess. Im Folgenden werden die Phasen des Workshops beschrieben.



Abbildung 2 Impressionen aus den Werte-Laboren: Arbeit mit dem Material (links), Besuch der Bundesministerin Dr. Giffey (rechts)

Phase 1: Ist und Soll

In der ersten Phase der Werte-Labore fanden sich die Teilnehmenden in Kleingruppen zusammen, um die ersten Ergebnisse aus den Interviews und Fakten zu ihrem Beruf kennenzulernen. Sie hatten zudem die Möglichkeit, ihre eigenen Ansichten und Überlegungen ergänzend einzubringen. Nach einer kurzen individuellen Reflexion der eigenen Arbeit wurden (neue) Leitmotive und Werte für den eigenen Beruf mit Hilfe von Materialien entwickelt.

Phase 2: Werte-Kreis

Zurück im Plenum wurden die erarbeiteten Werte gesammelt und in Bezug auf ihre Bedeutung nach innen (wie wichtig ist dieser Wert in unserem Alltag) und ihre Bedeutung nach außen (wie wichtig ist es, dass die Gesellschaft davon weiß) bewertet. Die Teilnehmenden konnten dazu Punkte vergeben, so dass sich ein erstes Bild zu Prioritäten und Anforderungen ergab.

Phase 3: Wert-Zeug

In neu gemischten Kleingruppen wählten die Teilnehmenden drei Materialien, anhand derer sie die aus ihrer Sicht wichtigsten Werte metaphorisch darstellen und beschreiben konnten. Dafür stand den Gruppen eine kuratierte, vielfältige Auswahl an Materialien zur Verfügung. Beiden Berufsgruppen gemein war das Hervorheben der jeweiligen fachlichen Kompetenzen, sowie der menschenzentrierte Umgang mit den Kindern und den Pflegebedürftigen.

Nachstehend werden zwei Ergebnisse dieser Arbeitsphase exemplarisch dargestellt.

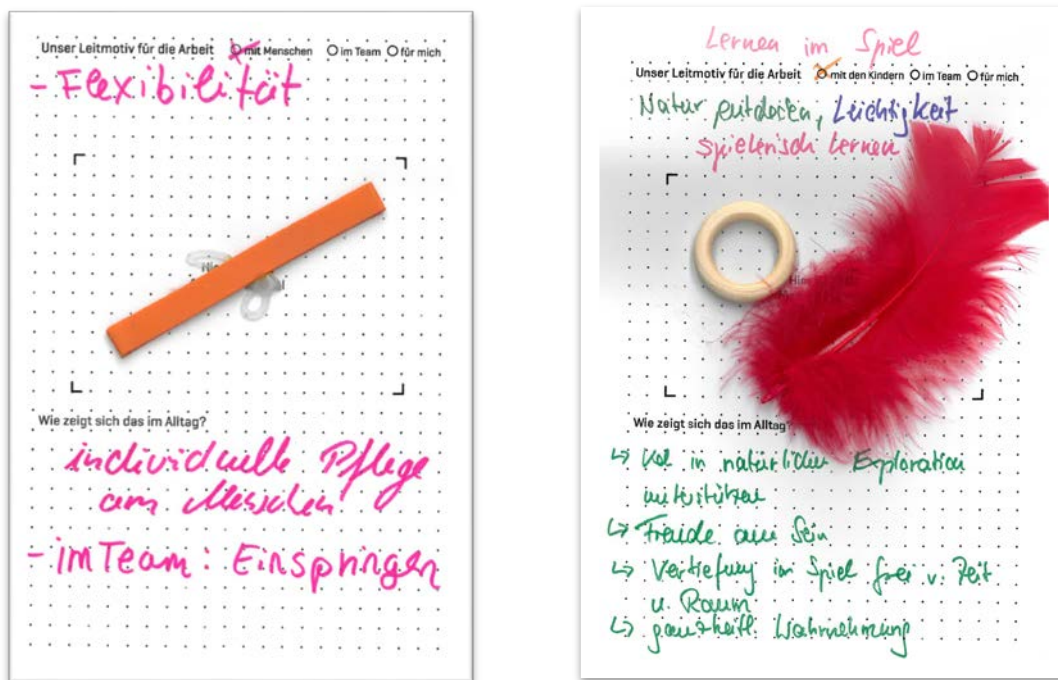


Abbildung 3 Zwischenergebnisse der Werte-Labore (links Pflege-, rechts Erzieherberufe)

Phase 4: Werte-Bild

In dieser Phase ging es darum, die zuvor gewählten Materialien (als Metaphern für Werte) miteinander in Beziehung zu setzen und sie so zu einem Wertebild zusammenzuführen. Im Anschluss wurden die erstellten Wertebilder der großen Runde vorgestellt. Dabei wurde auch erläutert, wie die jeweiligen Werte in Zukunft besser nach außen sichtbar gemacht werden können. Dazu wurde ein Arbeitsblatt zur Verfügung gestellt.

4.1 Wertebilder für Erzieherberufe

Schon die Vorstellungsrunde hat die ganze Bandbreite der Frühpädagogik sichtbar gemacht: Von der Arbeit mit Kindern über die Arbeit mit Eltern und Kolleg*innen, fachliche Anforderungen und übergreifende Strukturen bis hin zur gesellschaftlichen Relevanz des Berufs wurden genannt, um sich und den Beruf vorzustellen. Im weiteren Verlauf des Tages wurden insbesondere der Bildungsauftrag und die Fachlichkeit in der (früh-)kindlichen Pädagogik herausgestellt. Weiterhin wurden KiTas, Kindergärten und Kindertagespflege-Einrichtungen als wichtige Institution in der Vermittlung gesellschaftlicher Werte herausgestellt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse kurz zusammengefasst.

Die Teilnehmenden bewerteten die von ihnen gesammelten Werte innerhalb des Workshops danach, ob sie zukünftig für den Beruf wichtig sein sollten, um sie im Verlauf weiter auszuformulieren. Diese Bewertung anhand von Punkten gab ein erstes Stimmungsbild, das sich im Folgenden bestätigte und qualitativ gefüllt wurde. In der nachfolgenden Darstellung sieht man die Gewichtung durch die teilnehmenden Erzieher*innen.



Abbildung 4 Punktebewertung der Werte durch die Teilnehmenden (drei Punkte je TN)

Frühpädagogik als fachlich anspruchsvolle und fordernde Tätigkeit

Werte-Labore

Im Werte-Labor wurde herausgearbeitet, dass aktuelle gesellschaftliche Bilder und etablierte Bezeichnungen vergessen oder kaschieren, dass die Frühpädagogik eine anspruchsvolle und fordernde Tätigkeit ist, in der vielfältige und vielschichtige Aufgaben zu erledigen sind und in der Reflektion und ständiges Lernen eine hohe Bedeutung haben. Dies spiegelt sich auch in den Bezeichnungen, die sich die Teilnehmenden für ihren Beruf wünschen, wieder. Dazu zählen beispielsweise: Lernbegleiter*innen und Frühpädagog*innen. Gewünscht ist demnach eine Berufsbezeichnung, die der Verantwortung innerhalb des Berufs gerecht wird.

Frühpädagogik als Grundstein für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt

Dass Frühpädagogik den Grundstein für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt legt, zog sich wie ein roter Faden durch das Werte-Labor. Entsprechend wurden KiTas, Kindergärten, Horte und Kindertagespflege-Einrichtungen als Bildungsinstitutionen bezeichnet, deren Beitrag zur Bildung dem von Schulen in nichts nachstehen. Im Bereich der Bildung wurde eine Zusammenarbeit mit Eltern und Grundschulen als sehr wichtig eingeschätzt. Dass sie den Grundstein für gesellschaftlichen Zusammenhalt legen, sahen die Teilnehmenden vor allem in der täglichen Vermittlung von gesellschaftlichen Werten wie Demokratie, Miteinander und Wertschätzung von Vielfalt. Die hohe Verantwortung und die damit verbundenen fachlichen und emotional anspruchsvollen Tätigkeiten sorgen für eine hohe Identifikation der Teilnehmenden mit ihrem Beruf.

Kinder stärken und fördern

Kinder in ihrer Entwicklung zu stärken und zu fördern geht über den Bildungsauftrag hinaus und umfasst auch die Förderung ihrer sozialen und emotionalen Fähigkeiten. Kinder zu begleiten, sie zu ermutigen und ihnen das „Rüstzeug“ für das Leben mitzugeben, macht ebenfalls eine hohe Identifikation der Teilnehmenden aus und motiviert sie sehr für ihren Beruf.

Werte zum Anfassen

Die von den Teilnehmenden benannten **Werte und Anforderungen in Bezug auf ihren Beruf** waren auch in den Werte-Objekten sichtbar, die in den Kleingruppen erarbeitet wurden. Im unten gezeigten beispielhaften Exemplar dient die (früh-)kindliche Pädagogik, welche als Grundstein für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt gesehen wird, als Fundament, auf dem alle anderen Werte fußen. Verdeutlicht wird das hier durch den hellen Holzwürfel. Dies steht in sehr enger Verbindung mit der Zusammenarbeit im eigenen Team, mit den Kindern, mit den Eltern und der Träger - ausgedrückt durch die mit Draht verbundenen Styroporkugeln. Gleichbleibende Qualität und hohe Fachlichkeit während der Ausbildung als auch in zukünftigen Fort- und Weiterbildungen werden hier durch die Materialien Holz (Ausdruck von Stabilität) und Federn sowie durch ihre höhergelegene Position metaphorisch dargestellt.

Zum Wertebild gehört die folgende Schlagzeile, die die Teilnehmenden gerne in Zukunft über ihren Beruf lesen würden:

Werte-Labore

„Für die Jüngsten nur das Beste! Deutschland hat es geschafft: Der Fachkräftemangel ist behoben, auch das letzte Kind hat einen KiTa-Platz von bester Qualität und gerechter Bezahlung für die Erzieher*innen.“

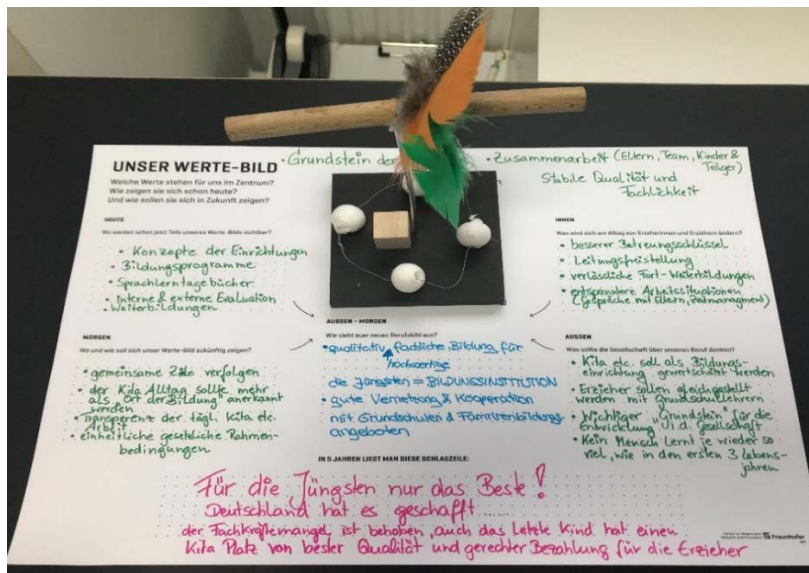


Abbildung 4 Beispiel für ein Wertebild zum Anfassen aus dem Werte-Labor für Erzieherberufe

Weitere Beispiele für Schlagzeilen waren folgende, an denen man sehr gut ablesen kann, welchen Wandel sich die Fachkräfte für ihren Beruf wünschen.

„Pädagogen arbeiten Hand in Hand – Trennung der Berufsgruppen Erzieher und Lehrer werden als überholt eingestuft“

„Ausbildung auf neuem Level – Inklusion gelebt, vergütete Ausbildung und Anerkennung der Kindertagespflege“

„Bildung fängt schon in der Krippe an Weil Kinder unsere Ressourcen sind“

Erlebte gesellschaftliche Wahrnehmung

Diese inhaltlichen Ergebnisse des Werte-Labors sehen die Teilnehmenden (wie die Interviewten) im Kontrast zur gesellschaftlichen Wahrnehmung: Oft hören die Teilnehmenden, dass sie hauptsächlich spielen und zuschauen. Nicht gesehen werden aus ihrer Sicht das pädagogische Expertenwissen, die hohe Belastung und notwendige Belastbarkeit. Aus diesem Kontrast – zwischen dem fachlichen Anspruch und der gesellschaftlichen Bedeutung des Berufs einerseits und seiner mangelnden Anerkennung andererseits – formulierten die Teilnehmenden Wünsche an die Zukunft: Sie wünschen sich, dass die oben dargestellten Werte „Frühpädagogik als fachlich anspruchsvolle und fordernde Tätigkeit“ und „Frühpädagogik als Grundstein für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt“ nach innen und außen stärker gelebt werden: Nach innen wünschen sie sich verlässliche Fort- und Weiterbildungen, eine hohe Qualität der Ausbildung und eine leistungsgerechte Vergütung

(auch bereits in der Ausbildung). Ebenfalls genannt wurde der Wunsch nach einem erhöhten Personalschlüssel und Unterstützung bei administrativen Aufgaben, um mehr Zeit für pädagogische Tätigkeiten und individuelle Betreuung zu haben. Auch wünschen sich die Teilnehmenden mehr Freiraum in ihren Tätigkeiten und mehr Möglichkeiten der Mitbestimmung und Zusammenarbeit im Team, mit den Eltern und den Trägern. Nach außen, das heißt in die Gesellschaft, sollen die Fachlichkeit des Berufs, der Beitrag zur Bildung und der Beitrag zur Gesellschaft und deren Werten in den Fokus rücken.

4.2 Wertebilder für die Pflege

Im Werte-Labor für die Pflegeberufe war die Kritik an aktuellen Arbeits- und (politischen wie strukturellen) Rahmenbedingungen präsenter, als beim Werte-Labor für die Erzieherberufe. Die Wahl der Methoden, sowie die offene und zukunftsorientierte Haltung der Teilnehmenden (von denen sich einige noch in der Ausbildung befanden), trugen aber zu einem sehr konstruktiven Tag und Ergebnis bei. Als zentralen Punkt formulierten die Teilnehmenden, dass die Fachlichkeit bisher in der Gesellschaft zu wenig sichtbar ist. Außerdem betonten sie, dass der Umgang mit den zu pflegenden Personen fachliche und persönliche Kompetenzen erfordere. Fachwissen, Beobachtungsgabe, Respekt, Empathie und eine Orientierung an den Bedarfen der Menschen standen für sie im Zentrum. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse kurz zusammengefasst.

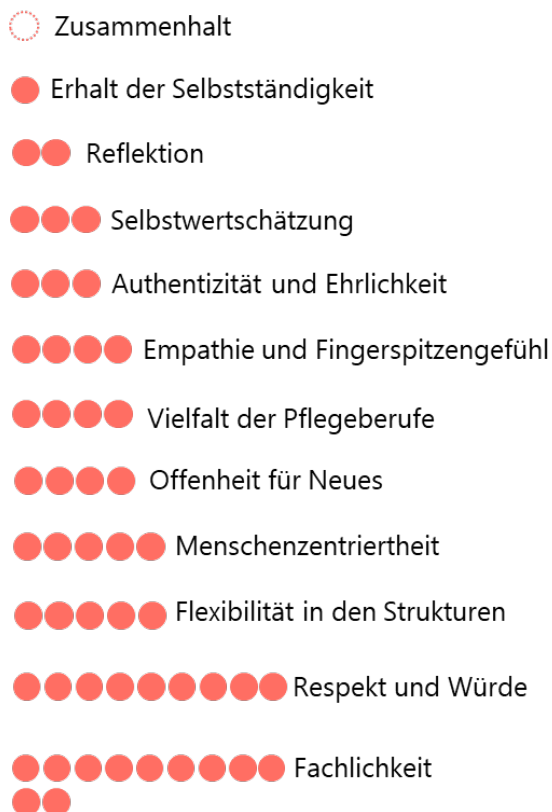


Abbildung 5 Punktebewertung der Werte durch die Teilnehmenden (drei Punkte je TN)

Die Teilnehmenden bewerteten die Leitmotive danach, was für sie wichtig ist und in Zukunft eine größere Rolle spielen sollte. Diese Bewertung anhand von Punkten gab ein erstes Stimmungsbild, das Fachlichkeit und Respekt in den Fokus rückte, im Laufe des Werte-Labors wurden diese Werte weiter mit Inhalt gefüllt.

Werte-Labore

Pflege als medizinisch anspruchsvolle und vielseitige Tätigkeit

Während der Zusammenarbeit innerhalb des Werte-Labors kamen die Teilnehmenden zu dem Ergebnis, dass festgefahrene gesellschaftliche Bilder ausblenden, was für ein großes fachliches und medizinisches Grundwissen erforderlich ist und wie vielseitig und anspruchsvoll die einzelnen Aufgabenbereiche innerhalb dieses Berufs sein können. Vor allem auf die Möglichkeiten der Spezialisierung sollte aus ihrer Sicht ein Fokus gelegt werden. Die Teilnehmenden betonten zudem sehr stark, dass sie während ihrer Ausbildung ein weitreichendes medizinisches Grundwissen erlernen und demnach in der Lage sind, medizinische Entscheidungen – sei es bei der Einnahme von Medikamenten oder der Einführung einer neuen Therapie – auch eigenständig zu treffen. Jedoch wurde angemerkt, dass die derzeitigen Rahmenbedingungen in den Einrichtungen die Anwendung ihres Wissens nicht zulassen oder dass ihnen solche Aufgaben nicht zugetraut werden. Gewünscht ist demnach eine Anerkennung von Beschäftigten in der Pflege als medizinisches Personal.

Qualitative Ausbildung und hohe Fachlichkeit als Grundvoraussetzungen

Im Werte-Labor nahmen die Themen Fachlichkeit und Qualität in der Pflegeausbildung einen zentralen Stellenwert ein. Von Seiten der Auszubildenden wurde sich im Workshop eine bundesweit einheitliche und qualitativ hochwertige Ausbildung, die sehr praxisorientiert erfolgen und einen Fokus auf systemische Grundkenntnisse legen soll, gewünscht. Des Weiteren wurde auch hier der Wunsch nach Möglichkeiten der Spezialisierung innerhalb der Ausbildung erkennbar. Den examinierten Pfleger*innen war es weiterhin wichtig, dass hohe Standards als Berufsvoraussetzung eingeführt werden und regelmäßige fachliche Fort- und Weiterbildungen zur Voraussetzung und zum beruflichen Alltag werden.

Mehr Zeit für eine menschenzentrierte Arbeit als zentrale Forderung der Pflege

Die Teilnehmenden des Werte-Labors berichteten von der hohen Anforderung an die Dokumentation der Tätigkeiten, die dazu führt, dass wenig Zeit für die eigentliche individuelle Pflege bleibt. Gewünscht ist eine Rückkehr zur Menschlichkeit, welche einerseits die zu Pflegenden in den Mittelpunkt stellt und deren Individualität in Bezug auf medizinische, körperliche und seelische Pflege anerkennt, andererseits aber auch die physische und psychische Gesunderhaltung des Pflegepersonals berücksichtigt. Durch den andauernden Personalmangel herrsche in einigen Teams großes Konkurrenzdenken, welches sich durch Zuschieben von Arbeit, Mobbing oder andauerndes Fehlen sichtbar mache. Demnach ist eine Aufbesserung des Personalschlüssels erwünscht, sodass mehr Zeit für die einzelnen Tätigkeiten bleibt und so die Atmosphäre innerhalb der Teams sich verbessern kann.

Werte zum Anfassen

Auch im Werte-Labor für Pflegeberufe hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in Kleingruppen ihre benannten Werte und Anforderungen in Bezug auf ihren Beruf anhand von Materialien darzustellen. Im unten gezeigten beispielhaften Exemplar liegt der Fokus vor allem

auf der Fachlichkeit und der Aufgabenvielfalt innerhalb des Berufs. Dies wird ausgedrückt durch das dunkle Gumminetz, welches sich im Zentrum befindet und somit die Basis der Pflege bildet. Durch die Eigenschaften des Materials – flexibel, dehnbar und netzartig – soll ausgedrückt werden, dass trotz der Fachlichkeit und Struktur, welche diesem Beruf als Basis dienen, es viele Möglichkeiten gibt sich flexibel innerhalb der Pflege zu bewegen, sei es durch verschiedene Spezialisierungen oder Weiter- und Fortbildungen. Des Weiteren soll die Dehnbarkeit sichtbar machen, dass für den Beruf der Pflege eine gewisse Resilienz notwendig ist. Die Kegelform in diesem Objekt steht sinnbildlich für einen Lichtkegel, der zum einen den zu Pflegenden Orientierung geben soll, aber darüber hinaus die vielfältigen Tätigkeiten und Kompetenzen der Pflegenden in das Licht rückt. Schließlich soll die braune Feder, die dem Werteobjekt beigefügt ist, das für den Beruf erforderliche Feingefühl symbolisieren. Auch dieses Wertebild wurde durch die folgende „Zukunfts-Schlagzeile“ ergänzt:

„Berufswandel in der Pflege: Vom Schattendasein ins Rampenlicht.“

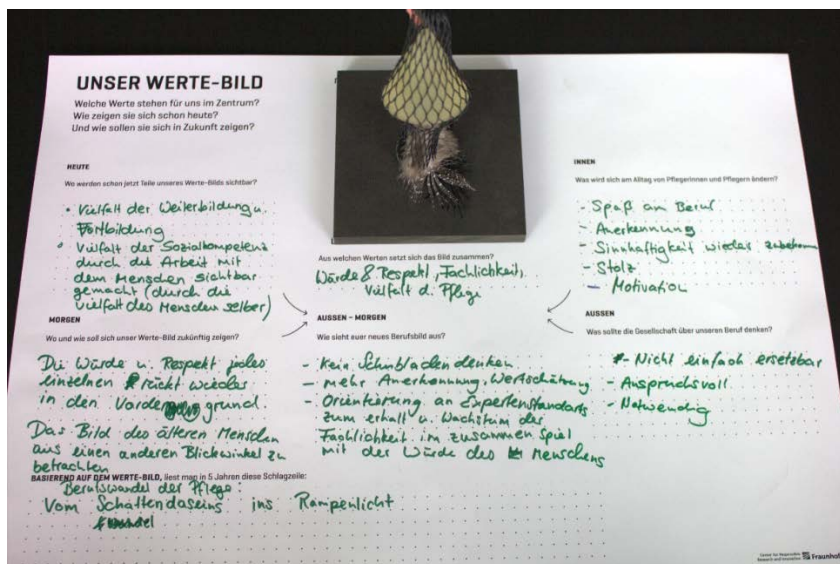


Abbildung 6 Beispiel für ein Wertebild zum Anfassen aus dem Werte-Labor für Pflegeberufe

Weitere Beispiele für Schlagzeilen, an denen man die Richtung für den gewünschten Wandel innerhalb der Berufsgruppe gut ablesen kann, waren:

„Pflege im Wandel - Pflege mit Verstand und Herz- immer mehr Menschen erlernen den Pflegeberuf“

„Investmentbanker ist out! – Alle wollen Altenpfleger werden!“

„Beruf oder Berufung? Sie sind uns wichtig- fühlen Sie sich sicher betreut und gepflegt- wir sind Ihre Pflegepartner“

In allen Wertebildern wurde der dringende Wunsch nach einer veränderten Darstellung und gesteigerter Attraktivität des Pflegeberufs deutlich.

Erlebte gesellschaftliche Wahrnehmung

Werte-Labore

In der abschließenden Diskussionsrunde des Werte-Labors berichteten die Teilnehmenden, dass sie die gesellschaftliche Wahrnehmung ihres Berufs als überwiegend negativ empfinden. Sie merkten an, dass ihr Beruf und die damit einhergehenden Tätigkeiten nicht ernstgenommen und auf die bloße Hygienetätigkeit reduziert werden und dem Beruf der Pflege keine verantwortungsvolle Rolle zugeschrieben wird. Auf Grundlage dieser Beobachtungen wünschten sich die Teilnehmenden eine Professionalisierung ihres Berufs, welche deutlich macht, dass es sich bei der Pflege um einen gesellschaftlich wichtigen Beruf handelt, der viel medizinisches Grundwissen und eine hohe physische und psychische Belastbarkeit der Beschäftigten erfordert. Darüber hinaus soll die soziale Betreuung der zu Pflegenden als ergänzendes Instrument der Pflege gesellschaftlich anerkannt werden. Für die berufliche Ausbildung wünschen sich die Teilnehmenden eine bundesweit einheitliche Qualität, hohe Fachlichkeit und regelmäßige Fort- und Weiterbildungen, um ihren Beruf auf höchstem Niveau ausführen zu können. Zudem sollte eine zunehmende Wertschätzung für die ältere Generation durch die Gesellschaft erfolgen. In ihrer Tätigkeit wünschen sich die Teilnehmenden auch mehr Unterstützung durch die Angehörigen der zu Pflegenden. Von Seiten der Politik wünschen sich die Teilnehmenden des Werte-Labors mehr Unterstützung: Politische Akteure sollen sich intensiver mit gesellschaftlichen Problemen, wie den veränderten Pflegebedürfnissen, auseinandersetzen. Letzteres ist auch ein Wunsch an die Träger der Einrichtungen. Zusätzlich kam der Wunsch nach mehr Vertrauen in die Fähigkeiten des Pflegepersonals und mehr Freiraum in der Alltagsgestaltung auf.

Die Visioning-Labs folgten auf die qualitativen Interviews mit Beschäftigten sozialer Berufe und die Werte-Labore, in denen Fachkräfte aus dem Bereich Erziehung und Pflege Wertebilder und Zukunftsvisionen für soziale Berufe erarbeitet haben. Darauf basierend war es das Ziel der Visioning-Labs, relevante Stakeholder aus dem Erzieher- und Pflegebereich (Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerverbände, Träger, Länder, etc.) in das Projekt einzubinden: In einem halbtägigen Labor lernten sie die entwickelten Wertebilder und Bedarfe kennen und übersetzten sie in Strategien zur gemeinsamen Umsetzung. Dabei entdeckten sie Synergien untereinander und entwickelten sie in einem konstruktiven Dialog weiter. In Vorbereitung der Visioning-Labs wurden die partizipativ entwickelten Werte- und Zukunftsbilder der Teilnehmenden aus den Werte-Laboren zunächst anschaulich anhand von Personas (siehe unten) aufbereitet. Anhand dieser hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit den drei Kernthemen der Werte-Labore zu beschäftigen: „Fachlichkeit“, „individueller Blick“ und „gesellschaftliche Verantwortung“. Im Anschluss erarbeiteten sie in einem methodisch gestützten Prozess Strategien und Roadmaps zur Implementierung konkreter Maßnahmen zur Aufwertung ihrer Fachberufe. Dabei sollten die Stakeholder selbst ihre Rolle für die Umsetzung definieren und sich als aktive Akteure der Aufwertung begreifen. Der gemeinsame Arbeitsprozess fand nach einer Vorstellung des Projektes und der Teilnehmenden in Kleingruppen statt, so dass möglichst viele Akteure ihre Perspektiven einbringen konnten. Die Atmosphäre war offen, konstruktiv und konzentriert. Die Mischung von teilnehmenden Vertreter*innen der Trägerorganisationen, Ausbildungsstätten und Institutionen auf Bundes- und Länderebene war entscheidend für den gelungenen Austausch. In der abschließenden Plenums-Diskussion wurden die Ergebnisse vorgestellt und nach der zeitlichen Realisierbarkeit der Vorhaben eingeordnet.

Ablauf der Visioning-Labs

Auch die Visioning-Labs waren als eintägige Veranstaltung organisiert. Besonders die Kleingruppenphasen wurde genutzt, um eine möglichst produktive Arbeitsatmosphäre zu schaffen und vielen Teilnehmenden eine rege Beteiligung zu ermöglichen. Die Arbeit mit Materialien wurde durch Arbeitsblätter (Templates) begleitet, um die Ergebnisse festzuhalten und weitere Reflektionen anzustoßen. Zudem standen die Moderatorinnen und Moderatoren für Fragen zu Inhalt und Methodik zur Verfügung und leiteten den co-kreativen Prozess. In allen Schritten wurden die Teilnehmenden durch designbasierte Methoden und erfahrene Gruppenmoderation in ihrer Arbeit unterstützt. Im Folgenden werden die Phasen des Visioning-Labs beschrieben.

Phase I: Immersion

In der ersten Phase der Visioning-Labs wurden die Teilnehmenden in Kleingruppen mit je fünf Personen anhand der aufbereiteten Ergebnisse und erfahrenen Moderator*innen dazu angeleitet, die Beschäftigten in der jeweiligen Berufsgruppe besser kennen zu lernen. Dazu wurden auf Basis der qualitativen Projektergebnisse und soziodemografischen Trends, sowie absehbaren Entwicklungen der Berufsfelder, je drei Personas entwickelt, die einen Einblick in den Alltag der Berufe geben und handlungsleitende Werte greifbar machen. Zudem wurden die in den Interviews und Wertelaboren identifizierten Werte anhand einer Beschreibung sowie anhand von Zitaten und Objekten sichtbar gemacht. Das Format für diese Immersion waren drei „Wertebild-Cluster“, auf denen je ein handlungsleitender Wert und dessen Ausprägung dargestellt wurden. An den Personas wurde deutlich, wie dieser Wert in

unterschiedlichen Kontexten gelebt und wahrgenommen wird. Diese umfassende Immersion holte die Teilnehmenden ab und ermöglichte ihnen, die Lebensrealitäten und Bedarfe der Beschäftigten und Auszubildenden besser zu verstehen und diese Perspektiven zum Ausgangspunkt zu machen.
 Nachstehend wird eines der drei „Wertebild-Custer“ mit den drei Personas exemplarisch dargestellt:



Abbildung 7 Impression aus dem Visioning Lab: Immersion anhand von Personas

Phase II: Neue Lösungsansätze entwickeln

In dem darauffolgenden Schritt wurden die Kleingruppen aus der ersten Session in kleine Gruppen à 2 bis 3 Personen eingeteilt. Die Inhalte der Immersion wurden als Startpunkt genutzt, um nah an den Lebensrealitäten der Beschäftigten und den Wertebildern Strategien zur Aufwertung der Erzieherberufe zu diskutieren und die identifizierten Wertebilder durch den Einbezug relevanter Stakeholder in Umsetzungsoptionen zu überführen. Dazu kombinierten die Teilnehmenden ihre Expertisen, um vielfältige Lösungen zu entwickeln, Herausforderungen zu erkennen und mögliche Hindernisse zu überwinden. Nachstehend werden beispielhaft Ergebnisse dieser Arbeitsphase dargestellt:

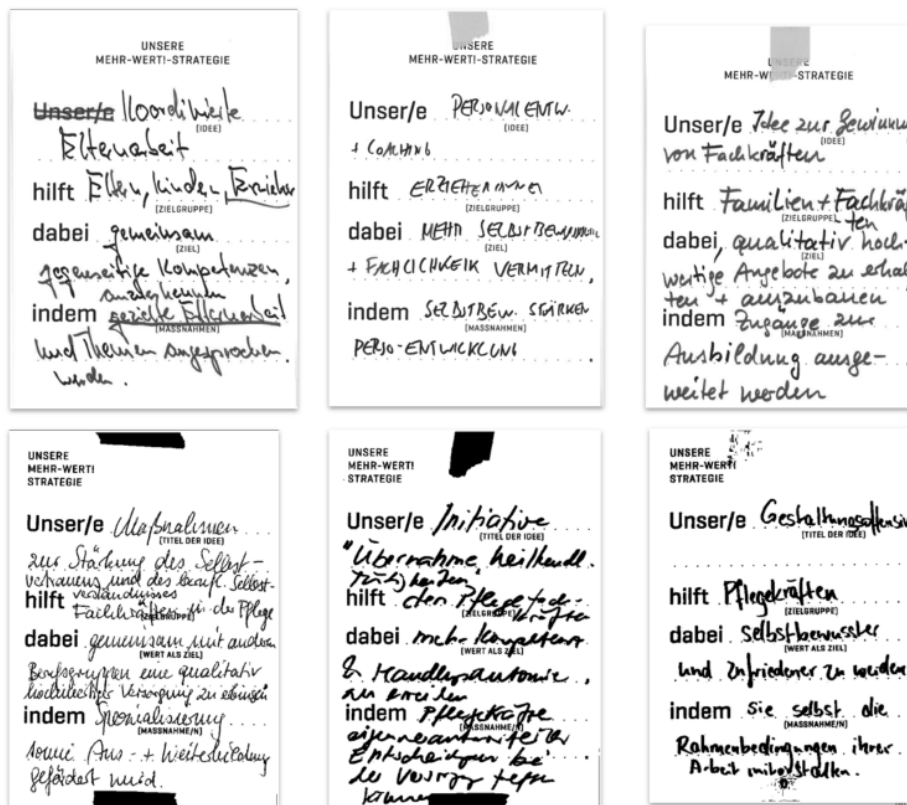


Abbildung 8 Lösungsansätze aus Sicht der Stakeholder (oben: Visioning-Lab Erzieherberufe, unten Visioning-Lab Pflegeberufe)

Session III: Verdichtung der Ideen

Basierend auf der Perspektive der Beschäftigten wurden in einem weiteren Schritt Roadmaps entwickelt, die ein weiteres Vorgehen zur Aufwertung sozialer Berufe skizzieren und Schnittstellen zwischen beteiligten Akteuren aufzeigten. Wie in den Werte-Laboren wurde dabei sowohl nach der Innenperspektive (wie können wir den Beruf für die Beschäftigten attraktiver und wertvoller machen) als auch nach der Außenperspektive (wie können wir in der Gesellschaft den Wert sozialer Berufe herausstellen) betrachtet. Dabei wurden bestehende Strategien einbezogen und auch neue Ansätze entwickelt. Die Ergebnisse dieser Phase, die entwickelten Strategien, werden in Kapitel 4 dargestellt.

5.1 Ideen für Maßnahmen in den Erzieherberufen

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse auf vier Ebenen festgehalten: Austausch und Vernetzung, Maßnahmenentwicklung für Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung, Maßnahmenentwicklung in den Organisationen und Maßnahmenentwicklung für eine verstärkte öffentliche Sichtbarmachung der Fachlichkeit.

Austausch und Vernetzung im Visioning-Lab

Im gesamten Visioning-Lab wurden Strategien erarbeitet, wie die anwesenden Stakeholder eine aktive Rolle in der Zukunftsgestaltung des Erzieherberufs haben können. Dabei wurden Schnittstellen und gemeinsame Interessen herausgearbeitet und Mitstreiter*innen identifiziert.

Maßnahmenentwicklung für Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung

Aus- und Weiterbildung wurden als Schlüssel für fachlich hochklassige Berufsausübung gesehen. Dabei wurde kontrovers diskutiert, inwiefern der Anspruch an Fachlichkeit mit dem hohen Bedarf an Personal kollidiert. Als mögliche Lösung wurden multiprofessionelle Teams genannt, in denen Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen gemeinsam arbeiten und in denen es Entwicklungsperspektiven für diese unterschiedlichen Menschen gibt. Gleichzeitig wurde an dieser Stelle hervorgehoben, dass solche Teams lernen müssen, ihre komplementären Kompetenzen zu nutzen und untereinander zu wertschätzen. Unter dem Schlagwort der Weiterbildung wurde diskutiert und bemängelt, dass Weiterbildungen sich oft finanziell nicht auszahlen oder sogar auf eigene Kosten gemacht werden. Hier fehlen Optionen für Fachkarrieren, wie es sie in anderen Berufen gibt. Als wichtige Kompetenzen im Bereich der Ausbildung (die bisher noch zu wenig vermittelt werden) wurden der Blick auf die Familie als System und den Kontakt mit Eltern mit dem Ziel einer Erziehungspartnerschaft genannt. Als wichtige Rahmenbedingungen wurden bundesweite Standards für Aus- und Weiterbildung genannt und in Richtung modulare Ausbildung ähnlich der Pflege gedacht.

Maßnahmenentwicklung in den Organisationen

Wenn, wie zuvor beschrieben, in der Ausbildung unterschiedliche Kompetenzen gemeinsam arbeiten sollen, wenn unterschiedliche Karrierewege geöffnet werden und wenn Diversität immer wichtiger wird, dann schätzten die Teilnehmenden die Organisationskultur als Schlüssel für mehr Wertschätzung ein. Deshalb empfahlen sie: Maßnahmen zur Organisationsentwicklung in den Trägerorganisationen sowie Coachings und Fachberatung als fortlaufende Begleitung, um den Wandel auch nachhaltig in der Praxis zu verankern.

Maßnahmenentwicklung für eine verstärkte öffentliche Sichtbarmachung der Fachlichkeit

Die Öffentlichkeit wurde als wichtige Größe in der Wertschätzung des Erzieherberufs gesehen: Zum einen, weil Frühpädagog*innen sich immer wieder mit einer verkürzten Darstellung ihres Berufs in der Öffentlichkeit („ihr spielt ja nur“) konfrontiert sehen, zum anderen, weil ein attraktives Berufsbild den Fachkräftemangel mindern kann, indem mehr junge Menschen sich für den Beruf begeistern. Unter dem Slogan „Erzieherberufe als Meisterberufe“ wurde eine Kampagne entworfen, die den hohen fachlichen Wert der Ausbildung hervorhebt.

5.2 Ideen für Maßnahmen in der Pflege

Die zentralen Ergebnisse des Visioning-Labs werden auf vier Ebenen festgehalten: Arbeiten im Betreuungsnetzwerk, Maßnahmenentwicklung für Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung, Handlungsautonomie in Entscheidungsprozessen und Maßnahmenentwicklung für eine verstärkte öffentliche Sichtbarmachung der Fachlichkeit.

Arbeiten im Betreuungsnetzwerk (Ärzt*innen, Angehörige, Team und Patient*innen)

Die Teilnehmenden des Vision-Labs hoben hervor, wie wichtig Respekt und Zusammenhalt im Team, der ständige Austausch von Informationen und Beobachtungen zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und ein gutes Zusammenspiel mit den Angehörigen und den zu Pflegenden für eine bestmögliche Pflege sind. Dabei wurde insbesondere der interprofessionelle Austausch zwischen unterschiedlichen „Fachlichkeiten“ auf Augenhöhe hervorgehoben.

Maßnahmenentwicklung für Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung

Aus- und Weiterbildung wurde als Schlüssel für fachlich hochklassige Berufsausübung gesehen. Ein besonderer Stellenwert in der Ausbildung wurde dabei der Praxisanleitung zugeschrieben. Kontrovers wurde diskutiert, inwiefern der Anspruch an Fachlichkeit mit dem hohen Bedarf an Personal kollidiert. Als mögliche Lösung wurden multiprofessionelle Teams genannt, in denen Menschen mit unterschiedlichen Ausbildungshintergründen gemeinsam arbeiten und in denen es Entwicklungsperspektiven für diese unterschiedlichen Menschen gibt. Auch „auf dem Papier“ gering Qualifizierte sollten dabei Entwicklungschancen geboten werden. Gleichzeitig wurde an dieser Stelle hervorgehoben, dass multiprofessionelle Teams lernen müssen, ihre komplementären Kompetenzen zu nutzen und untereinander wertzuschätzen. Dafür nötig ist eine gute Verteilung der Aufgaben nach den jeweiligen Kompetenzen. Unter dem Schlagwort der Weiterbildung wurde diskutiert und bemängelt, dass Weiterbildungen sich oft finanziell nicht auszahlen. Hier fehlen Optionen für Fachkarrieren, wie es sie in anderen Berufen gibt. Die Etablierung von Pfaden für Fachkarrieren wurde dabei auch als Möglichkeit diskutiert, den Beruf insgesamt attraktiver für Männer und Frauen zu machen und mehr Frauen (aus der Pflegepraxis heraus) in Führungspositionen zu bringen. Als wichtige Kompetenzen im Bereich der Ausbildung wurde auch der Umgang mit digitalen Technologien genannt, die trotz ihres hohen Potenzials zur Erleichterung des Arbeitsalltags (beispielsweise bei der Dokumentation) bisher noch kaum im Pflegealltag angekommen sind.

Handlungsautonomie in Entscheidungsprozessen

Um ihre Fachlichkeit im Beruf zum Ausdruck bringen zu können, muss den Beschäftigten in der Pflege mehr Vertrauen entgegengebracht und die Möglichkeit zur eigenständigen Entscheidungsfindung in der Versorgung gegeben werden. Aber auch in der Mitgestaltung der Rahmenbedingungen in den Einrichtungen müssen ihnen mehr Handlungsraum eingeräumt werden. Dafür muss ein kontinuierlich hoher Standard in der Ausübung der Pflegeberufe gewährleistet werden können. Bessere Ausbildungsbedingungen und die Möglichkeit, nicht geeignete Bewerber*innen ablehnen zu können, sind aus Sicht der Teilnehmenden wichtige Ansatzpunkte dieses Ziel zu erreichen.

Besonders aus der ambulanten Pflege wurde die Notwendigkeit zu mehr Autonomie bei Entscheidungen, die z.B. den Pflegeplan oder die Wahl von Hilfsmitteln betreffen, geäußert. Ein Vorschlag waren unbürokratischere Prozesse, bei denen den Pflegefachkräften mehr Verantwortung übertragen wird.

Visioning-Labs

Maßnahmenentwicklung für eine verstärkte öffentliche Sichtbarmachung der Fachlichkeit

Ähnlich wie die Teilnehmenden des Werte-Labors für Pflegefachkräfte beschreiben die Teilnehmenden des Visioning-Labs, dass das gesellschaftliche Bild von Pflegeberufen dem hohen Anspruch der Tätigkeit nicht gerecht wird. Zudem sehen sie sich aufgrund des demografischen Wandels und des in der Pflege bereits akuten Fachkräftemangels unter Druck, den Beruf attraktiver zu gestalten. Um dieses Ziel zu erreichen, schlagen die Teilnehmenden vor, dass Pflegeberufe ein selbstbewusstes Selbstbild und eine klare Beschreibung der eigenen Kompetenzen und Aufgaben nach außen tragen. Maßnahmen dazu sehen sie auf unterschiedlichen Ebenen: Auf Ebene von Politik und Trägerorganisationen sehen sie die Aufgabe, die Notwendigkeit von Pflegefachberufen stärker sichtbar zu machen und das dafür notwendige Fachwissen stärker zu kommunizieren. Ob es darum geht, heilkundliche (medizinische) Tätigkeiten zu stärken oder eher, die Pflege als eigenständige Kompetenz mit ihren medizinischen, sozialen und organisationalen Komponenten zu stärken, wurde kontrovers diskutiert. Daneben sehen sie auch die Notwendigkeit, die Pflegefachkräfte selbst zu besseren „Botschafter*innen“ ihrer Profession zu machen. Es geht also auch darum, die einzelnen Fachkräfte durch eine gute Aus- und Weiterbildung sowie die Möglichkeit von Fachkarrieren selbstbewusster zu machen.

6 Übergreifende Ergebnisse für beide Berufsgruppen

Übergreifende Ergebnisse für
beide Berufsgruppen

Wie sich in den Interviews und den Werte-Laboren zeigt, ist es für beide Gruppen wichtig, Verantwortung für andere zu übernehmen und zum generationsübergreifenden Zusammenhalt der Gesellschaft beizutragen. Der individuelle Blick auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Individuums ist ein wichtiger Wert, den beide Berufsgruppen gemein haben. Was soziale Berufe darüber hinaus attraktiv macht, zeigt sich in Aussagen, die den hohen intellektuellen und emotionalen Anspruch, die Gestaltbarkeit und die Vielseitigkeit hervorheben. Hervorgehoben wurde die gefühlte gesellschaftliche Verantwortung und die damit einhergehende Jobsicherheit. Übergreifend zeigen die Ergebnisse, dass Fachlichkeit einen wesentlichen und handlungsleitenden Wert für soziale Berufe darstellt. Dazu gehören auch qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die eine gezielte Weiterentwicklung und Fachkarrieren ermöglichen. Das kann Basis für einen Imagewandel in der Wahrnehmung dieser Berufe sein.

In den Visioning-Labs mit beiden Gruppen hat sich gezeigt, dass sich Trägerorganisationen vor allem vor der Herausforderung sehen, organisationale Maßnahmen zur Bindung und Entwicklung von Fachkräften zu treffen. Hier bieten qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildungskonzepte sowie individuelle Karrieren Ansatzpunkte. In Bezug auf diesen Punkt wurden in beiden Stakeholder-Gruppen auch Maßnahmen diskutiert, mehr Raum für fachlich anspruchsvolle Aufgaben im Alltag zu schaffen. Für die Pflegeberufe hieße das, mehr heilkundliche Aufgaben zu übernehmen, in Erzieherberufen könnten dazu pädagogische Spezialisierungen stärker in den Alltag der Einrichtungen integriert werden (beispielsweise Sprachförderung, Musikpädagogik oder der Umgang mit digitalen Medien). Fachkräftebindungsmaßnahmen und Qualifizierung werden als Schlüssel dafür gesehen, als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. In beiden Gruppen wurden darüber hinaus die politischen Rahmenbedingungen diskutiert, da diese die jeweiligen Handlungsspielräume – beispielsweise in Bezug auf tarifliche Vorgaben, Ausbildungsstandards und Curricula – maßgeblich mitbestimmen. Hier wurden insbesondere große Unterschiede auf Ebene der Länder und Kommunen kritisiert. Einig waren sich die Stakeholder aus beiden Bereichen auch darin, dass das gesellschaftliche Bild von sozialen Berufen zu wenig deren fachlichen Anspruch zeigt. Da die mediale Darstellung für die Erzieher- und Pflegeberufe bis lang zu kurz greift, wünschen sie sich, dass Kampagnen und neue Formen der Kommunikation ein attraktiveres Berufsbild in die Öffentlichkeit tragen, um den gewünschten Imagewandel auch in der breiten Gesellschaft zu sehen.

7 Schlussfolgerungen und nächste Schritte

Soziale Berufe sind für das Funktionieren unserer Gesellschaft wesentlich. Das Projekt „Mehr-Wert!“ hat die Perspektiven der Fachkräfte erhoben und auf dieser Grundlage mit den relevanten Stakeholdern entsprechende Strategien und Maßnahmen für die Gestaltung der Zukunft entwickelt. Während im Projekt vor allem einzelne Fachkräfte aus sozialen Berufen ihre Perspektiven einbringen konnten, liegt viel Gestaltungsmacht bei den Trägerorganisationen und ihren Verbänden: Hier können Fachkarrierewege, neue Formen der Zusammenarbeit und Qualifizierungen entwickelt und innerhalb einzelner Einrichtungen erprobt werden. Gleichzeitig stehen die Trägerorganisationen unter hohem Druck, Fachkräfte zu finden und zu halten. Um die derzeitigen Rahmenbedingungen zu verbessern und sie weiterhin als attraktive Berufs- und Karriereoption aufzustellen, ist es aus unserer Sicht daher besonders wichtig, Stellschrauben in den Trägerorganisationen zu identifizieren und dort Instrumente für die Entwicklung und Bindung von Fachkräften zu entwickeln. Das übergreifende Ziel dieses Ansatzes wäre ein Empowerment der Fachkräfte und der Trägerorganisationen.

Um den gesellschaftlichen Stellenwert sozialer Berufe diskursiv zu fördern, bieten über den organisationalen Ansatz hinaus Dialogveranstaltungen (sowohl für Bürger*innen und Schüler*innen als auch High-Level-Veranstaltungen mit Entscheider*innen aus Politik, Forschung und Wirtschaft) einen guten Ansatz. Diese können sowohl in Form von Veranstaltungen als auch in Form von Online-Dialogen stattfinden und sollten darauf zielen die neuen Werte- und Zukunftsbilder innovativ, anschaulich und haptisch erlebbar in die Öffentlichkeit zu tragen.

Im Projektverlauf wurde immer deutlicher, dass es in den **Erzieherberufen** darum geht, Weiterbildungsmaßnahmen und damit Karrierewege zu schaffen. Die Anerkennung ausdifferenzierter Aufträge, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen, wird als entscheidender Hebel gesehen, damit der Erzieherberuf nicht länger eine „berufsbiografische Sackgasse“ (Kalicki et al. 2019) ist. Für die Umsetzung braucht es neben dem Willen der Träger auch entsprechende Anpassungen in den politisch gesetzten Rahmenbedingungen. Konkret geht es dabei um einheitliche Aus- und Weiterbildungsstandards, Tarifvereinbarungen, die zusätzlich erworbene Kompetenzen berücksichtigen und eine entsprechende Organisation im Betreuungsalltag. Nach innen wie außen müssen diese praktischen Anpassungen auch mit einer veränderten Wahrnehmung des Erzieherberufs einhergehen.

Um eine zukunftsfähige professionelle **Pflege** sicher zu stellen, müssen die Pflegeberufe nachhaltig attraktiver werden, beispielsweise indem Aufgabenprofile innovativ gestaltet und mit mehr Verantwortung ausgestattet werden (Robert-Bosch-Stiftung 2018). Dies ist in Teilen bereits im neuen Pflegeberufegesetz festgelegt, indem diese Fachqualifikationen (wie die Festlegung des individuellen Pflegebedarfs oder die Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses) mit Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten hinterlegt werden. Auch im Projekt „Mehr-Wert!“ wurde immer wieder betont, wie wichtig Standards in der Aus- und Weiterbildung sind. Gleichzeitig war ein wichtiger Aspekt, dass die Rahmenbedingungen eine professionelle und respektvolle Arbeit mit den Patient*innen ermöglichen müssen.

Eine zentrale Rolle in der Gestaltung attraktiver Karrierewege spielen die Träger und Einrichtungen: Durch Veränderungen in der Organisationskultur, die Sichtbarmachung von

Fachlichkeit im Arbeitsalltag nach innen und außen sowie durch die Eröffnung von Karriereoptionen, können Organisationen Wertschätzung leben und qualifizierte Fachkräfte an sich binden. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir ein Folgevorhaben, das die Trägerorganisationen gezielt darin unterstützt, Methoden und Werkzeuge für die Aufwertung sozialer Berufe zu entwickeln und die Fachkräftegewinnung und -bindung zu unterstützen. Dabei stellt die Etablierung von Wegen für Fachkarrieren einen Schwerpunkt dar, aber auch andere Aspekte von Wertschätzung, wie die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sollten miteinbezogen werden.

Schlussfolgerungen und nächste
Schritte

Balzer, N.; Ricken, N. (2010): Anerkennung als pädagogisches Problem – Markierungen im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In von Schäfer, A.; Thompson, C. (Hrsg.): *Anerkennung: Pädagogik Perspektiven*, 35-88. Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Etgeton, S. (2019): *Perspektive Pflege- Finanzentwicklung der Sozialen Pflegeversicherung*.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): *Bundesprogramm Fachkräfteoffensive Erzieherinnen/Erzieher- Nachwuchs gewinnen und Profis binden*.

Eisenmann, P. (2006): *Werte und Normen in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Fuchs-Frohnhofen, P.; Blume, A.; Ciesinger, K. G.; Gessenich, H.; Hülsken-Giesler, M.; Isfort, M. (2019): Memorandum „Arbeit und Technik 4.0 in der professionellen Pflege“. Sichere und gesunde Arbeit von morgen Innovative Ansätze präventiver Arbeitsgestaltung für Beschäftigte, Unternehmen, Verbände und Regionen, 39.

Fuchs-Rechlin, K. (2012): Soziale Berufe. *Sozial Extra*, 36(3-4), 32-35.

Gläser, J.; Laudel, G. (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3.überarb. Aufl). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kalicki, B.; Spiekermann, N.; Uihlein, C. (2019): *Zukunft der sozialen Berufe – Fachspezialisierungen für Erzieherinnen. Ein Dossier auf der Grundlage von Ergebnissen der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)*. München: Deutsches Jugendinstitut, Abt. Kinder und Kinderbetreuung.

Lillemeier, S. (2017): *Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der „Comparable Worth-Index“ als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung*. Duisburg.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In Mey, G.; Muck, K. (Hrsg.): *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*, (S.601603). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller, S.; Theisen, C.; Fuchs-Rechlin, K. (2018): Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Berufsjahren. In Fuchs-Rechlin, K.; Züchner, I. (Hrsg.): *Was kommt nach dem Berufsstart?*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF).

Niemi, P.; (2015): The Professional Form of Recognition in Social Work. *Studies in social and political thought*, 25, 174-190.

Prognos AG (Hrsg.): Weßler-Poßberg, D.; Huschik, G.; Hoch, M. (2018): *Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden*. Berlin.

Robert-Bosch-Stiftung (2018): *Mit Eliten pflegen - Für eine exzellente, zukunftsfähige Gesundheitsversorgung in Deutschland*. Stuttgart.

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Prozessablauf im Projekt "MEHR-WERT!" _____	7
Abbildung 2 Impressionen aus den Werte-Laboren: Arbeit mit dem Material (links), Besuch der Bundesministerin Dr. Giffey (rechts) _____	
Abbildung 3 Zwischenergebnisse der Werte-Labore (links Pflege-, rechts Erzieherberufe) _____	14
Abbildung 4 Beispiel für ein Wertebild zum Anfassen aus dem Werte-Labor für Erzieherberufe _	17
Abbildung 5 Punktebewertung der Werte durch die Teilnehmenden (drei Punkte je TN) _____	18
Abbildung 6 Beispiel für ein Wertebild zum Anfassen aus dem Werte-Labor für Pflegeberufe ____	20
Abbildung 7 Impression aus dem Visioning Lab: Immersion anhand von Personas _____	23
Abbildung 8 Lösungsansätze aus Sicht der Stakeholder (oben: Visioning-Lab Erzieherberufe, unten Visioning-Lab Pflegeberufe) _____	24