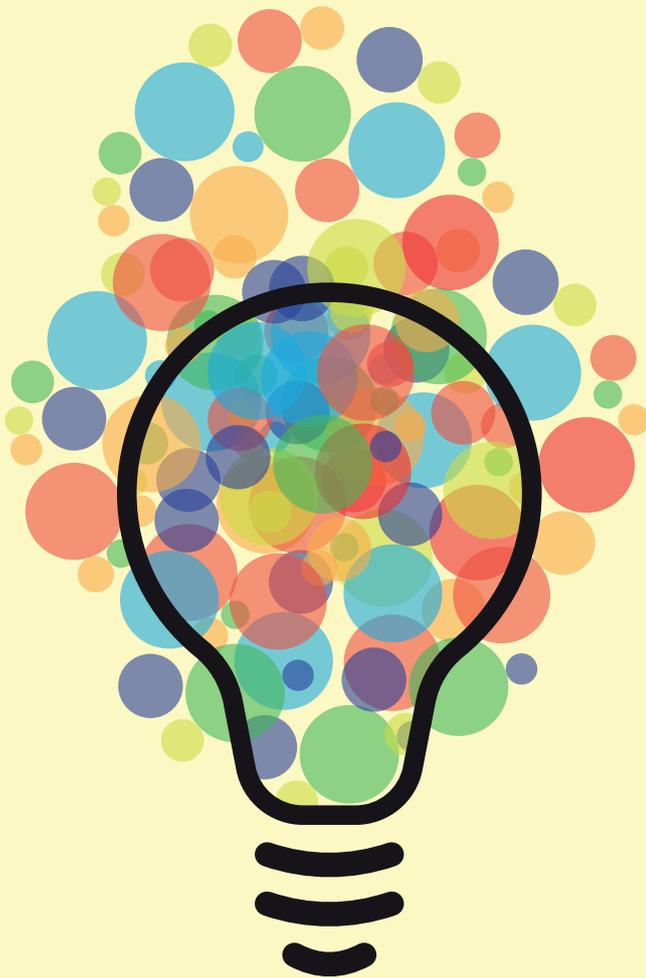


Konzept papier



Das Kitasystem neu denken

Das Kitasystem neu denken

Impressum

Landesarbeitsgemeinschaft der Arbeiterwohlfahrt NRW (AWO NRW)

c/o Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V.

Rhonestraße 2a
50765 Köln

E-Mail: lag-awo-nrw@awo-mittelrhein.de

„DAS KITASYSTEM NEU DENKEN“

In Zusammenarbeit mit:

AWO Bezirksverband Niederrhein e. V.

AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e. V.

AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e. V.

AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V.

Verantwortlich:

Michael Mommer
Geschäftsführer LAG AWO NRW

Thomas Euler
Vorsitzender der Strategiekommision Tageseinrichtungen für Kinder
LAG AWO NRW

Bildnachweis:

pixabay.com

Erscheinungsjahr:

2023

Inhalt

Vorwort	3
1. Ausgangslage.....	4
2. Zielsetzung.....	5
3. Personalstruktur.....	5
3.1 Aktueller Personalstandard.....	5
3.2 Fachverwandtes Personal.....	6
4. „Profilergänzende Kräfte“ – Ausschöpfen weiterer Berufsgruppen.....	7
4.1 Aufgabenbereiche.....	7
4.1.1 Nicht-pädagogische Aufgabenbereiche im Kitaalltag.....	7
4.1.2 Bildungsmöglichkeiten durch Profilergänzendes Personal.....	8
4.2 Voraussetzungen und Grenzen – Kinderschutz.....	9
4.2.1 Kita.....	9
4.2.2 Träger.....	9
4.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Profilergänzende Kräfte.....	10
5. Differenzierung auf Leitungsebene.....	10
5.1 Leitungssharing – „Sharing“ mit fachfremden Fachpersonal.....	11
5.2 Verwaltungskraft.....	11
6. Weiterentwicklung des pädagogischen Arbeitsfeldes – Funktionsstellen.....	11
7. Auskömmliche Finanzierung von Fachberatung.....	12
8. Notwendige Veränderungen im KiBiz.....	12
9. Effekte.....	13
Anlage.....	14
Tabelle 1: Aufgabenverteilung innerhalb der aktuell vorzuhaltenden Mindestbesetzung.....	14
Qualitätsdokumentation und -sicherung.....	14
Planen und Gestalten von Festen und Feiern.....	14
Tabelle 2: Aufgabenverteilung nach perspektivischer Mindestbesetzung.....	15
Gruppenebene.....	15
Tabelle 3: Aufgabenverteilung nach perspektivischen Personaleinsatz.....	16
Leitungsebene.....	16

Vorwort

Das vorliegende Konzeptpapier beschreibt die systemische und konzeptionelle Umstrukturierung von Kindertageseinrichtungen unter Betrachtung des Fachkräftemangels und gleichzeitigen Anstiegs qualitativer Bildungsansprüche. Mit dem Bedarf an qualifizierten Bildungspersonal wird sowohl die Frage der quantitativen Deckung als auch qualitativen Anpassung im frühkindlichen Bildungssystem aufgeworfen.

Diesem Dilemma möchte die AWO NRW begegnen und mögliche Antworten auf die Frage geben: „Wie kann eine verlässliche Kinderbetreuung unter dem gleichzeitigen Anstieg an qualitativen Anforderungen in der frühkindlichen Bildung gewährleistet werden?“

Mit diesem Konzeptpapier fordern wir Politik auf, das System Kita neu zu denken. Wir legen dar, dass bereits viele Ideen aus der Praxis existieren, für die es letztlich gesetzliche Gestaltungsspielräume in NRW braucht. Es bedarf einer neuen Gesamtstrategie, um dem wachsenden Bedarf an pädagogischem Personal und Qualität gerecht zu werden. Dabei sollten kurzfristig notwendige Ad-hoc-Maßnahmen mit einem langfristigen Perspektivwechsel auf das Personalsystem in Kitas zusammengedacht werden. Kurzfristig befristete Ausnahmeregelungen führen nur zu weiteren Unsicherheiten im Feld.

Mit dem wachsamem Blick auf das Kindeswohl und gleichzeitiger Wahrung der Fürsorgepflicht für Mitarbeitende, haben wir in einem mehrmonatigen Prozess an dem folgenden Konzept gearbeitet.

Vorab gilt es zu betonen, dass die hier geforderten Veränderungen der Personalstruktur nicht den entscheidenden Faktor in der Schließung der Personallücke darstellen können. Die vorgeschlagenen Maßnahmen müssen daher mit weiteren Schritten wie der Expansion von Ausbildungskapazitäten, einer Neu-Modellierung von Ausbildung und Qualifizierung oder etwa der auskömmlichen Finanzierung des Kitasystems zusammengedacht werden.

Dennoch bedarf es einer grundlegenden veränderten Sicht auf das Arbeitsfeld Kita, um weitere Abwanderung zu vermeiden, neue Personengruppen zu gewinnen und Kindern eine wertvolle verlässliche Bildung zu ermöglichen.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die Mitwirkung.



Michael Mommer

Geschäftsführer LAG AWO NRW



Thomas Euler

Vorsitzender der Strategiekommission
Tageseinrichtungen für Kinder
LAG AWO NRW

1. Ausgangslage

In NRW werden in ca. 840 Kindertageseinrichtungen in AWO-Trägerschaft zahlreiche Bildungs- und Betreuungsplätze für Kinder von 0 Jahren bis zum Eintritt in die Schule angeboten.

Jedoch steht auch die AWO in NRW, genau wie alle anderen Träger von Kindertageseinrichtungen, vor der Herausforderung des wachsenden Mangels an Fachkräften in den frühpädagogischen Einrichtungen. Der Bildungsbericht 2022 belegt, dass bis Mitte des Jahrzehnts in Westdeutschland eine Personallücke von bis zu 70.000 Fachkräften geschlossen werden muss. Berücksichtigt sind in diesen Zahlen weder eine schnellere Ausbaugeschwindigkeit aufgrund fehlender Kitaplätze, noch die Verbesserung pädagogischer Qualität, die neue Anforderungen an die Fachkräftelandschaft stellen wird.

Mit den jetzigen Bildungsgrundsätzen und dem ab 2023 geltenden bundesweiten Kita-Qualitätsgesetz, welches den Fokus auf eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung setzt, stellt die Politik Vorgaben zu Qualitätszielen, die unter den jetzigen und zukünftigen Personalressourcen kaum leistbar sind.

Bereits jetzt können die Träger der Kindertageseinrichtungen keinen personellen Puffer mehr aufbauen, die Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit, Schwangerschaften oder gar Kündigungen abfedern können. Es scheitert daran, dass kein neues Personal gefunden wird, welches den gesetzlichen Vorgaben der Personalverordnung entspricht oder welches das Arbeiten in Kindertageseinrichtungen als ein attraktives Berufsfeld wahrnimmt. Es bleibt in der Regel nur noch die Möglichkeit des Abwerbens von Personal anderer Träger, was lediglich zu Problemverschiebungen und nicht -lösungen führt. Konsequenz ist die regelmäßige Reduzierung der Betreuung aufgrund der Unterschreitung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbesetzung. Konkret kommt es zu ständigen:

- Einschränkungen von Öffnungszeiten
- Reduzierungen der Betreuungsplätze
- Gruppen- oder gar Einrichtungsschließungen

Träger von Kindertageseinrichtungen sind dazu verpflichtet, die Unterschreitung der personellen Mindestbesetzung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Es kann davon ausgegangen werden, dass es eine hohe Dunkelziffer nicht gemeldeter Fälle gibt.

Neben der Beanspruchung von Personalressourcen, die diese Maßnahmen einleiten und managen müssen, werden die Erziehungsberechtigten der Kinder massiv unter Druck gesetzt, wenn sie in der Regel sehr kurzfristig die Betreuung ihrer Kinder anderweitig organisieren müssen. So wird zusätzlich die im pädagogischen Geschehen unabdingbare Erziehungspartnerschaft belastet. Die undurchsichtige Finanzierungssystematik einer Kindertageseinrichtung ist den Erziehungsberechtigten nicht bekannt und auch kaum zu vermitteln. Kita-Personal und Träger sehen sich den zunehmend wahrnehmbaren Vorwürfen konfrontiert, sich trotz notwendiger Schließungen an Elternbeiträgen zu bereichern. Das wenige Personal das bleibt, wird weiter belastet.

Die Gründe für den sich zuspitzenden Fachkräftemangel sind vielfältig. Sie ergeben sich u.a. aus den folgenden systemischen, politischen, demographischen und gesellschaftlichen Fakten:

- Personenstarke Babyboomer, die den Arbeitsmarkt verlassen
- Veränderte Anforderungen neuer Generationen an einen Arbeitsplatz, z.B. Teilzeitarbeit
- Aufgabenerweiterung bedarf mehr Personal, z.B. Umsetzung BTHG
- Steigende Anforderungen bei sich zuspitzendem Fachkräftemangel führt zu Überlastung und Unzufriedenheit des Personals, was eine Abwanderung aus dem Berufsfeld zur Folge hat

- Mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung des Berufsbildes
- Geringe Karrierechancen und Gehaltsaussichten machen das Berufsfeld unattraktiv für Hochschulabsolvierende

2. Zielsetzung

Die AWO NRW möchte Impulse aus der Freien Wohlfahrt, der Wissenschaft und der Praxis aufgreifen und ein Modell zeichnen, welches die Dysbalance zwischen den gestiegenen Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte und Institutionen der Kindertagesbetreuung einerseits und den vorhandenen Ressourcen im System andererseits, ausgleichen soll.

Das Konzeptpapier beschreibt eine Personalstruktur in Kitas, die die jetzige Personalverordnung weiterentwickelt. Die AWO NRW übernimmt dabei vielfältige Überlegungen aus dem Feld und versucht diese in die Praxis „hinein zu denken“.

Ziel ist es, durch die Implementierung neuer Personengruppen in das Personalsystem, Leitungen und pädagogische Fachkräfte so zu unterstützen und, in ausgewählten Bereichen, so zu entlasten, dass neben einer geschlossenen Personallücke, die Qualität frühkindlicher Bildung gestärkt werden kann. Handlungsleitend sind stets die folgenden gesetzlichen Bestimmungen des SGB VIII:

- § 1 Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe
- § 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung
- § 8b Fachliche Beratung und Begleitung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen
- § 22a Förderung in Tageseinrichtungen

Wir fordern Politik auf, rechtliche und finanzielle Möglichkeiten zu schaffen, das Kita-System neu denken zu können, durch Wissenschaft evaluieren zu lassen und den Weg in eine stabile Zukunft der frühkindlichen Bildung zu ebnen.

3. Personalstruktur

Im folgenden Abschnitt wird der aktuelle Stand der Personalstruktur dargestellt und mit den von uns angestrebten Veränderungen verglichen.

3.1 Aktueller Personalstandard

Die aktuelle Personalstruktur umfasst im Wesentlichen drei bis vier Funktionsgruppen. Neben der Einrichtungsleitung, gibt es vereinzelt stellvertretende Leitungen, Gruppenleitungen oder eine zweite Leitung im Leitungstandem. In den Gruppen arbeiten pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte sowie Auszubildende und/oder Berufspraktikant*innen. Unter pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften werden sowohl einschlägig traditionell qualifizierte Erzieher*innen und akademisch qualifizierte Fachkräfte, sowie Kinderpfleger*innen verstanden.

Zur Unterstützung des pädagogischen Personals können bis Ende des Jahres 2023 sogenannte "Kita-Helfer*innen" temporär eingestellt werden, die vor allem im hauswirtschaftlichen Bereich, bei der Umsetzung der Hygienevorgaben einer Kita sowie bei der Vor- und Nachbereitung von pädagogischen Aktivitäten unterstützen sollen. Kita-Helfer*innen sind jedoch nicht in der personellen Mindestbesetzung anrechenbar.

Mit dieser Grundstruktur kann man in Kindertageseinrichtungen kaum von einer Multiprofessionalität, wie es im KiBiz steht, sprechen:

„Für die bestmögliche Förderung der Kinder, zur Erweiterung des Handlungsspielraums in den Einrichtungen und der Perspektiven auf das einzelne Kind kann sich das pädagogische Personal in Tageseinrichtungen für Kinder, vor allem in Familienzentren und plusKITAs, aus multiprofessionellen Teams zusammensetzen, bei denen sich die Fähigkeiten und Kenntnisse der Teammitglieder ergänzen“ (§28, Abs. 5, KiBiz).

Betont sei an dieser Stelle, dass laut Personalverordnung auch die Einstellung von weiteren Personengruppen auf Fachkraftstunden ermöglicht wird. Als Beispiele zu nennen sind:

- Personen mit mind. 90 CP im Studiengang der Erziehungswissenschaft, Heilpädagogik, Rehabilitationspädagogik, etc. mit 600 Stunden Praxisanteil in einer Kita
- Personen, mit einer abgeschlossenen logopädischen, motopädischen, physiotherapeutischen, ergotherapeutischen, theaterpädagogischen, kulturpädagogischen, musikpädagogischen Ausbildung
- Absolvent*innen der Studiengänge Religionspädagogik oder Bildungswissenschaft. Diese müssen über eine mindestens einjährige Praxiserfahrung in einer Kindertageseinrichtung und über eine Qualifizierungsmaßnahme mindestens im Umfang von 160 Zeitstunden verfügen

Die Möglichkeiten der o.g. Personaleinstellung, die in der Personalverordnung sukzessive eingeräumt wurden, führen jedoch nur marginal zu mehr Personal in den Kitas. Die aufgeführten Hochschulstudierenden machen laut Studien bislang nur 5% des in Kitas tätigen Personals aus. Grund hierfür ist u.a. eine andere Erwartung an die berufliche Tätigkeit. Hochschulabsolvierende bringen andere Erfahrungen und Zugänge mit als klassisch ausgebildete Erzieher*innen. Die unterschiedliche Ausbildung spiegelt sich jedoch nicht in der Position wider. Auch Therapeut*innen verbleiben häufig nicht langfristig im Feld, mutmaßlich da ihre bisherigen Erfahrungen im 1:1 Kontakt mit den Kindern nicht ermöglicht werden können.

Um neue Personengruppen in das bestehende Kita-System mitzudenken, müssen die nötigen Personalbedarfe neu betrachtet werden.

In der bisherigen Personalverordnung sind Fach- und Ergänzungskraftstunden innerhalb der personellen Mindestbesetzung ausschließlich für „Fachverwandtes Personal“ vorgesehen:

3.2 Fachverwandtes Personal

- Einschlägig qualifizierte Fachkräfte: Erzieher*innen, Kinderpfleger*innen
- Einschlägig akademisch qualifizierte Fachkräfte: Kindheitspädagog*innen, Sozialpädagog*innen, Heilpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Grundschullehrkräfte*innen
- Nicht-einschlägig qualifizierte Fachkräfte: Logopäd*innen, Ergotherapeut*innen, Physiotherapeut*innen, Kinderkrankenpfleger*innen, Dorfhelfer*innen, Krankengymnast*innen, Fachlehrkräfte

Weshalb beispielsweise eine/ein Physiotherapeut*in aus Gesetzessicht (mit Aufnahme von Qualifizierungsmaßnahmen) als fachverwandt angesehen wird, weiteres nicht-pädagogisches Personal jedoch außen vor bleibt, gilt es unter Betrachtung der hier vorgestellten Maßnahmen zu hinterfragen.

4. „Profilergänzende Kräfte“ – Ausschöpfen weiterer Berufsgruppen

Die Ausweitung des in Kitas vorhandenen Personals auf Arbeitskräfte ohne pädagogische Qualifikation stellt aus unserer Sicht einen entscheidenden Faktor im Umgang mit der unvermeidlichen Personallücke in den nächsten Jahren dar. **Es müssen weitere Personengruppen in Kindertageseinrichtungen hineingedacht werden.** Ansätze wie dem Kita-Helfer*innen-Programm oder die befristete Ausweitung der Personalverordnung, zeigen, dass es bereits erste Überlegungen diesbezüglich gibt.

Multiprofessionelle Teams setzen sich aus verschiedenen, auch fachfremden Professionen und Berufsabschlüssen zusammen. Um die horizontale Multiprofessionalität zu ermöglichen, müssen Personen mit anderer beruflicher Qualifikation durch Quereinstiege in das Arbeitsfeld Kita gelangen können. Hierfür sollten keine frühpädagogischen Fachkenntnisse oder pädagogische Vorausbildungen vorausgesetzt werden.

Dabei darf der Einsatz von fachfremdem Personal nicht diametral zu pädagogischer Qualität betrachtet werden. Steigender Qualitätsanspruch sollte mit dem quantitativen Bedarf zusammengedacht werden.

Um im Sinne der Ressourcenorientierung zu handeln, sprechen wir uns für die Bezeichnung „Profilergänzende Kraft“ für fachfremdes Personal aus.

Der Einsatz von profilergänzenden Kräften ermöglicht, dass pädagogisch ausgebildetes Personal sich seiner Kernaufgabe, der Bildung und Förderung von Kindern, widmen kann. Die dadurch verlässliche Betreuung und Entlastung ermöglichen die Umsetzung eines wirksamen Kinderschutzes, die Sicherstellung der pädagogischen Qualität sowie die tatsächliche Umsetzung des Gedankens eines multiprofessionellen Teams.

Entscheidend ist die Anrechnung dieser Personalkraftstunden in die personelle Mindestbesetzung. Dadurch erhöht sich die Chance, den Kitabetrieb trotz fehlender pädagogischer Fachkräfte aufrecht erhalten zu können. Wir schlagen eine Quote von mindestens 70% Fachkraftstunden und maximal 30% Profilergänzungskraftstunden in der vorzuhaltenden Mindestbelegung vor. Davon unberührt bleiben die gesetzlich festgeschriebenen Leitungsstunden.

4.1 Aufgabenbereiche

Um Aufgabenbereiche differenziert zu betrachten, neu zu definieren oder erst ausfindig machen zu können, ist es nötig, die Kita als ein Ort zu denken, in dem Kinder bis zu neun Stunden leben und versorgt, betreut, erzogen und gebildet werden.

4.1.1 Nicht-pädagogische Aufgabenbereiche im Kitaalltag

Aus der Tabelle 1 (s. Anlage) ist abzuleiten, dass es viele Bereiche gibt, die personell ausgestaltet werden müssen, bevor Bildung, Erziehung und Betreuung einsetzen. Um nur einige zu nennen, müssen

- alle Qualitätsanforderungen an das Gebäude,
- alle Qualitätsanforderungen an Sicherheit und
- alle Qualitätsanforderungen an Hygiene

erfüllt werden. Diese werden bislang in der Regel von pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften ausgeführt. Im laufenden Betrieb muss außerdem das gesamte

- Gebäudemanagement
- Versorgungs- und Wäschemanagement

- Finanzmanagement und Controlling
- Formale Personalmanagement

geregelt sein. Dieses wird in der Regel von Einrichtungsleitungen ausgeführt.

Durch den Einsatz von Profilergänzenden Kräften für die aufgezeigten Aufgabenbereiche in Tabelle 1 der Anlage, werden Fach- und Ergänzungskräfte von nicht-pädagogischen Aufgaben befreit. Durch diese freierwerdenden Kapazitäten werden solche Ressourcen von pädagogischen Fachkräften frei (s. Tabelle 2), die

- a) eine stärkere Fokussierung auf die qualitative Bildungsarbeit ermöglichen,
- b) zu erheblicher Arbeitsentlastung,
- c) einer stärkeren Identifikation mit dem Beruf und damit
- d) zu einer allgemeinen Arbeitszufriedenheit führen.

4.1.2 Bildungsmöglichkeiten durch Profilergänzendes Personal

Neben den Aufgabenbereichen, die von der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen abzugrenzen sind, gibt es ebenso pädagogische Bereiche, welche im Sinne der Multiprofessionalität von Profilergänzenden Kräften erfüllt werden sollten.

In der Fachkräftevereinbarung aus Rheinland-Pfalz heißt es aus Sicht der AWO NRW richtig:

„In einem multiprofessionell orientierten Team erhalten die Kinder neben den Anregungen von pädagogischen Fachkräften auch Anregungen von profilergänzenden Kräften, die vielfältige bildungs- und lebensbiographische Hintergründe einbringen und den Kindern somit weitere Erfahrungs- und Bildungsmöglichkeiten eröffnen. Der Bezug zur kindlichen Lebenswelt wird damit verstärkt und informelles Lernen gefördert. Die profilergänzende Kraft ist damit als Ergänzung zur Umsetzung des Bildungs-, Betreuungs-, und Erziehungsauftrags zu sehen und bringt individuell profilergänzendes Fachwissen ein.“
(Fachkräftevereinbarung Rheinland-Pfalz)

Profilergänzende Kräfte sollten also die Möglichkeit haben, ihren individuellen Erfahrungsschatz, welcher durch Qualifizierungsmaßnahmen ergänzt werden soll, in das pädagogische Alltagsgeschehen mit einzubringen. Das Hinzuziehen einer Begleitung durch pädagogische Fachkräfte in Schlüsselpositionen sollte dabei obligatorisch sein.

Da es sich bei Profilergänzenden Kräften um fachfremdes Personal handelt, welches durch die Möglichkeit zum Quereinstieg etwaige andere Vorerfahrungen gemacht hat als das pädagogische Personal, gilt es im Sinne der Multiprofessionalität diese Ressourcen ebenfalls zu nutzen. So können beispielsweise spezielle Arbeitsgruppen und Projektarbeiten von Profilergänzenden Kräften durchgeführt werden, die sich ein besonderes Wissen in bestimmten Bereichen angeeignet haben. Ganz im Sinne der Ressourcenorientierung möchten wir Profilergänzende Kräfte dazu ermutigen, ihren Erfahrungsschatz in den Kita-Alltag zu integrieren.

Die Inanspruchnahme von Personalkraftstunden von Profilergänzenden Kräften innerhalb der personellen Mindestbesetzung stellt für uns einen entscheidenden Faktor in der Bewältigung des Personal mangels in Kindertageseinrichtungen dar. Die Doktrin des Fachkräftegebots zur Sicherung pädagogischer Qualität erscheint nicht nur realitätsfern, sondern auch als ein Trugschluss. Pädagogische Fachkräfte sollten in der Ausgestaltung ihrer pädagogischen Arbeit so unterstützt werden, dass sie Zeit für die Sicherung pädagogischer Qualität gewinnen können.

4.2 Voraussetzungen und Grenzen – Kinderschutz

Durch eine Unterstützung der Fachkräfte und der Aufrechterhaltung der personellen Mindestbesetzung gelingt wirksamer Kinderschutz.

Kinderschutz bedeutet auch eine verlässliche Kinderbetreuung und -bildung, sowie die Wahrung der Aufsichtspflicht. Kinderschutz kann nur dann gelingen, wenn genügend Personalressourcen zur Verfügung stehen und innerbetriebliche Stressfaktoren, wie dauerhafte Unterbesetzung, Unzufriedenheit, Überforderung und Fluktuation der Mitarbeitenden vermieden werden.

4.2.1 Kita

Um den Kinderschutz, sowie eine qualitative Bildung und Betreuung sicherzustellen, bedarf es einer Anleitung und dauerhaften Begleitung profilergänzender Kräfte durch eine pädagogische Fachkraft. Durch das Schaffen von einer solchen Funktionsrolle, werden neben der o.g. Sicherstellung horizontale Karriereperspektiven für pädagogische Fachkräfte geschaffen.

Dabei müssen neben der Ermöglichung und Anleitung zur (pädagogischen) Mitarbeit auch klare Grenzen gesetzt werden. Diese müssen im Team kommuniziert und vereinbart werden. Dazu zählt, dass bestimmte Aufgabenbereiche ausschließlich von pädagogischem Fachpersonal durchgeführt werden sollten, wie beispielsweise

- Bildungsdokumentation
- Durchführung v. Elterngesprächen
- Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner*innen
- Pflegerische Tätigkeiten

Durch eine klare Aufgabenabgrenzung ergeben sich durch die Entlastung in den nicht-pädagogischen Aufgabenbereichen zusätzliche Fachkraft-Ressourcen für die o.g. Aufgabenbereiche.

4.2.2 Träger

Um die Aufsichtsrechtlichen Grundlagen sowie den Kinderschutz sicherzustellen sollte

- a) die personelle Mindestausstattung einer Tageseinrichtung für Kinder sich aus mindestens 70% Pädagogischen Fachkräften zusammensetzen, wodurch sich maximal 30% auf Profilergänzende Kräfte verteilen dürfen,
- b) der Einsatz sowie der Umfang von Profilergänzenden Kräften in der Konzeption dargestellt und beschrieben werden,
- c) die Einbindung im Sinne eines multiprofessionellen Teams gewährleistet sein,
- d) neben der beruflichen Kompetenz die persönliche Kompetenz der Profilergänzenden Kraft weiter entscheidend bleiben, die durch den Träger im Einvernehmen mit der Leitung festgestellt wird. Kriterien wie Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit oder Empathie sollten innerhalb des trägeigenen Qualitätsmanagements beschrieben werden.
- e) ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorliegen,
- f) parallel zur Aufnahme der Tätigkeit die Profilergänzende Kraft eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Die pädagogische Basisqualifizierung soll im ersten Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit begonnen und innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der Qualifizierung abgeschlossen werden.

Neben den o.g. Aspekten braucht es eine enge Begleitung durch die trügereigenen Fachberatungen.

4.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Profilergänzende Kräfte

Profilergänzende Kräfte sollen mit Beginn und innerhalb der ersten 12 Monate ihrer Tätigkeit in der Kita eine Qualifizierungsmaßnahme in Anspruch nehmen müssen, die ihnen Grundkenntnisse der Arbeit in der früh-kindlichen Bildung in Kitas vermittelt.

Diese Qualifizierung sollte mindestens die folgenden Bereiche abdecken:

- Rollenverständnis
- Grundlagen der Entwicklungspsychologie
- Didaktisch-methodische Handlungskonzepte, Situationsansatz
- Präventiver und intervenierender Kinderschutz
- Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag nach SGB VIII & KiBiz
- Bildungsgrundsätze NRW
- Gestaltung von Alltagssituationen und Lernumgebungen
- Inklusion
- Partizipation
- Zusammenarbeit im Team
- Kinderschutz
- Erste-Hilfe am Kind

Denkbar ist ein modulares Qualifikationsmodell, um einerseits unterjährige Einstiege zu ermöglichen und andererseits eine Theorie-Praxis-Verzahnung zu berücksichtigen.

Die Qualifizierung sollte für Profilergänzende Kräfte eine Möglichkeit sein, eine verkürzte Ausbildung zum*r Kinderpfleger*in wahrzunehmen und somit Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht zu stellen. Dabei ist gerade für Personen im mittleren Alterssegment, die bereits einen höheren Lebensunterhalt bestreiten müssen, eine finanzielle Sicherheit innerhalb einer möglichen Ausbildung notwendig. Es müssten daher Maßnahmen erörtert werden, die beispielsweise eine berufsbegleitende Ausbildung ermöglichen.

5. Differenzierung auf Leitungsebene

Neben dem Einsatz von Profilergänzenden Kräften bedarf es, um dem gestiegenen Personalmanagement-Bedarf und Qualitätsanspruch gerecht zu werden, Gestaltungsspielräume innerhalb der Leitungsebene.

Die Bedeutung und Aufgabenvielfalt der Leitungskräfte haben in den letzten Jahren vermehrt zugenommen. Vielfältige und spezifische Kompetenzprofile sind im Arbeitsfeld notwendig. Studien weisen die Heterogenität und Komplexität dieses Aufgabenspektrums nach (s. Tabelle 1, Anhang). Träger von Kitas wissen, dass eine Einrichtung mit einer guten und stabilen Leitung ein Garant für eine erfolgreiche Arbeit ist.

Es werden zusätzliche Ressourcen für Personal- und Teamführung, sowie Personalentwicklung benötigt, um Personalbindung zu gewährleisten.

Aus bisherigen Erfahrungen in bereits etablierten Strukturen einzelner Kitas der AWO NRW konnten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie die Leitungsebene einer Kita so strukturiert werden kann, dass es zu einer erheblichen Entlastung von Leitungskräften kommt.

5.1 Leitungssharing – „Sharing“ mit fachfremden Fachpersonal

Neben der bereits möglichen Aufteilung von Leitungspositionen zwischen ausgebildeten Sozialpädagog*innen mit entsprechender Praxiserfahrung, sollte ein Leitungssharing zwischen einer sozialpädagogischen Fachkraft und einer – den Bedürfnissen entsprechend – ausgebildeten „fachfremden Fachkraft“ ermöglicht werden. Dies könnten beispielsweise

- Betriebswirtschaftler*innen
- Kauffrauen/Kaufmänner
- Sozialwirte

sein.

In Abstimmung mit der trägerinternen Fachberatung sollten dabei klare Aufgabenbereiche abgestimmt werden, sodass eine vollständige Verantwortungsübernahme und damit Entlastung von herausfordernden und ressourcenverbrauchenden Aufgaben erfolgen kann. Sozialpädagogische Fachkräfte haben dabei die Verantwortung für alle pädagogisch relevanten Themen. Unterstützt werden sie in jeglichen Bereichen, die fern ihrer sozialpädagogischen Qualifikation liegen.

5.2 Verwaltungskraft

Die in Tabelle 1 dargestellten Aufgabenbereiche werden bislang allein von Leitungskräften erfüllt. Da es sich dabei um notwendige Aufgaben handelt, die zunächst erfüllt werden müssen, damit eine Betreuung von Kindern gewährleistet wird, kommen Aufgaben, die die pädagogische Bildungsarbeit betreffen, häufig zu kurz.

Durch die Finanzierung von qualifizierten Verwaltungsmitarbeitenden wird der hohe Verwaltungsaufwand für Leitungskräfte reduziert.

6. Weiterentwicklung des pädagogischen Arbeitsfeldes – Funktionsstellen

Ein weiterer Baustein stellt die Weiterentwicklung des Fachkraft-Arbeitsfeldes als Weg zur Attraktivitätssteigerung dar.

In Umfragen zur Arbeitszufriedenheit wird deutlich, dass es pädagogischen Fachkräften an Karriereperspektiven mangelt. Weitere Differenzierungen der pädagogischen Tätigkeit ermöglichen diese Karriereperspektiven und damit einen Ausweg aus dem sogenannten „Sackgassenberuf“. Wir greifen die Ansicht des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. auf, dass sich die enorm hohe Weiterbildungsbereitschaft der Fachkräfte auch für sie selbst lohnen muss – monetär und mit Blick auf ihre beruflichen Handlungskompetenzen. Sie müssen die Möglichkeit bekommen, sich beruflich innerhalb der Einrichtungen zu verändern und weiter zu entwickeln.

Die Karriereplanung mit in den Blick zu nehmen, ermöglicht es, Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung zusammen zu denken. Die gestiegenen Qualitätsanforderungen an die frühkindliche Bildung befürwortet eine solche Betrachtung, denn steigende Qualitätsansprüche benötigen die Einführung von „spezialisierten Fachkräften“ oder „Funktionsstellen“, um eine Qualität in der Bildung und Betreuung zu gewährleisten.

Voraussetzung ist jedoch eine Reduktion von nicht-pädagogischen Aufgaben im bisherigen Verantwortungsbereich pädagogischer Fachkräfte.

Beispiele für Funktionsstellen

- Ausbilder*in, um eine qualitative und individuelle Ausbildung von PiAs und Berufspraktikant*innen sicherstellen zu können und um sie an das Arbeitsfeld zu binden
- Spezialisierte päd. Fachkraft Sprachbildung
- Spezialisierte päd. Fachkraft für Einarbeitung & Begleitung profilergänzender Kräfte
- Spezialisierte päd. Fachkraft Inklusion
- Spezialisierte päd. Fachkraft Bewegung
- Spezialisierte päd. Fachkraft MINT
- Spezialisierte päd. Fachkraft für interkulturelle Öffnung
- Spezialisierte päd. Fachkraft für tiergeschützte Pädagogik

7. Auskömmliche Finanzierung von Fachberatung

Seit dem 01.08.2020 fördert das Land Fachberatung in der Kindertagesbetreuung. Durch eine systematische Begleitung soll die fachliche Arbeit in der Kindertagesbetreuung sichergestellt und eine Qualitätssicherung und -entwicklung umgesetzt werden. Für die Fachberatung erhält ein Träger je Kindertageseinrichtung und Kindergartenjahr 1100 Euro. Die Förderung erachten wir als sinnvoll und unerlässlich mit Hinblick auf die gestiegenen Anforderungen in der Kindertagesbetreuung. Um die Zielsetzungen aber realistisch umsetzen und damit die Qualität in Kindertageseinrichtungen auszubauen, bedarf es zwingend einer angemessenen Förderung.

Projektförderungen wie das „Bundesprogramm Sprach-Kitas“ oder die sogenannten „Brückenprojekte“ zeigen den Erfolg der engen fachlichen Begleitung von Kitas durch spezialisierte Fachberatung. Durch die jetzige Finanzierungssystematik kann eine derartige Qualität jedoch nur für große Träger gewährleistet werden.

Nur durch die angemessene Finanzierung von Fachberatung kann sichergestellt werden, dass Fachberatung auch flächendeckend in allen Kindertageseinrichtungen erfolgt und wirksam implementiert wird. Gleichzeitig ergeben sich auch weitere Synergien, wie z.B. die Entlastung sowie Unterstützung von Einrichtungsleitungen oder Karriereoptionen.

Die Implementierung von Profilergänzendem Personal benötigt eine enge Begleitung von Fachberatung. Aufgabenbereiche müssen neu definiert, Teamkonstellationen neu gefunden und Qualifikationsmaßnahmen koordiniert werden.

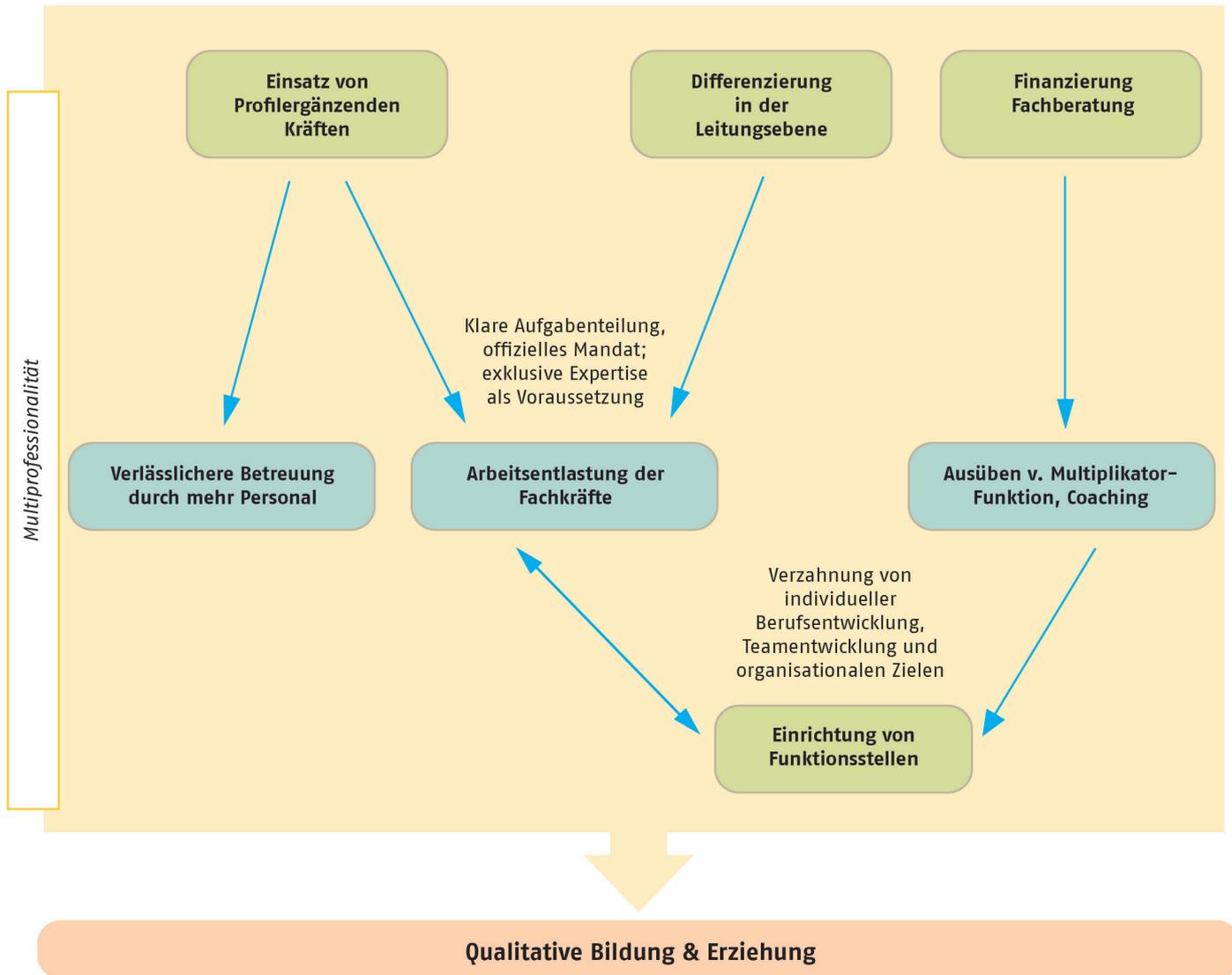
8. Notwendige Veränderungen im KiBiz

Folgende Veränderungen bedarf es im Kinderbildungsgesetz, um die o.g. Maßnahmen umsetzen zu können.

- Die personelle Mindestausstattung einer Tageseinrichtung für Kinder setzt sich, neben der Leitung, aus mindestens 70% Pädagogischen Fachkräften zusammen, wodurch sich maximal 30% auf Profilergänzende Kräfte verteilen dürfen
- In der Leitungsebene werden weitere Professionen zur Erfüllung nicht-pädagogischer Verantwortungsbereiche zugelassen.
- Verwaltungskräfte werden finanziert.
- Fachberatung muss auskömmlich finanziert sein.

9. Effekte

Die Implementierung von Profilergänzenden Kräften in das System Kita hat zur Folge, dass sich pädagogische Fachkräfte auf ihre Kernaufgabe konzentrieren können. Nicht pädagogische Aufgaben werden zeitnah und professionell umgesetzt.



Durch die Umstrukturierung der Leitungsebene kommt es zu einer unterschiedlichen Gewichtung von Aufgabenbereichen. Sozialpädagogische Fachkräfte in Leitungspositionen haben die Möglichkeit, sich neben der pädagogischen Qualität, auf die Personalentwicklung und -bindung zu fokussieren. Mitarbeiterfürsorge erlangt eine Schlüsselaufgabe, welche gerade in Zeiten eines Arbeitnehmermarktes unbedingt zu berücksichtigen ist.

Daneben werden unterschiedliche Verantwortungsbereiche geschaffen und Arbeitsbelastungen, die aus einem Spagat zwischen Qualitätsentwicklung, Verwaltung, Finanzen, Personalmanagement, etc. resultieren, reduziert.

Die Einrichtung von Funktionsstellen ermöglicht Karriereperspektiven für Fachkräfte.

Durch auskömmliche Finanzierung kann Fachberatung Teams in der Ausgestaltung der neuen Aufgabenordnung begleiten und als Multiplikator*in/Berater*in für spezifische Bildungsbereiche agieren.

Multiprofessionalität bereichert die Teams und ermöglicht Kindern verlässliche und qualitative Bildungsarbeit.

Anlage

Tabelle 1: Aufgabenverteilung innerhalb der aktuell vorzuhaltenden Mindestbesetzung

Pädagogische Ergänzungskräfte	Pädagogische Fachkräfte	Leitung
Beteiligung an der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit		Koordination der Ausführung und Gestaltung der pädagogischen Konzeption
Betreuung und Förderung von Kindern		Planung, Durchführung und Nachbereitung von Dienstbesprechungen und Konzeptionstagen
Pflegerische Tätigkeiten		Sicherung einer qualifizierten Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder orientiert an den Grundsätzen d. Trägers
Planung und Ausführung von Angeboten gem. Bildungsgrundsätzen		
Bildungsdokumentation, Entwicklungsbeobachtung und Anfertigung von Entwicklungsberichten		
Wahrung der Aufsichtspflicht		Sicherstellung der Aufsichtsrechtlichen Grundlagen
Stetige individuelle Weiterbildung angesichts neuer frühpädagogischer Erkenntnisse		Personalmanagement/Fachaufsicht
Vor- & Nachbereitung Elterngespräche		
Grundsätzliche und pädagogische Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten		Gebäude- & Versorgungsmanagement
Sicherstellung der Erfüllung aller gesetzlichen Anforderung an Gebäude & Hygiene		
Koordination und pädagogische Gestaltung/Begleitung von Mahlzeiten		
Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Netzwerkpartnern		Koordination, Organisation und Kooperation der Zusammenarbeit im Team, mit Erziehungsberechtigten und Kooperationspartnern
	Ausbildung von Praktikant*innen, Berufspraktikant*innen und Auszubildenden	Budgetverwaltung
Einzelfallbesprechungen		
Spiel- und Materialbeschaffung		Beobachtung und Beachtung v. Rahmenbedingungen und Trends
Qualitätsdokumentation und -sicherung		Strategische Planung der Finanzplanung
Planen und Gestalten von Festen und Feiern		Veranstaltungsorganisation
Instandhaltung von päd. Spielzeug und Materialien		Zusammenarbeit mit den Träger
		Erfassung und Pflege von Daten
		Bearbeiten von Anträgen
		Erstellen von Anträgen, Bescheinigungen sowie anderen Dokumenten und Schriftverkehr
		Bearbeiten von Zahlungsvorgängen und Mahnwesen

**Tabelle 2: Aufgabenverteilung nach perspektivischer Mindestbesetzung
– Gruppenebene**

Profilergänzende Kräfte	Pädagogische Ergänzungskräfte	Pädagogische Fachkräfte	Pädagogische Fachkräfte in Funktionsrollen	
Pädagogische Projektarbeit	Beteiligung an der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit		Multiplikation und/oder Koordination verschiedener Schwerpunkte <ul style="list-style-type: none"> • Praxisanleitung • Begleitung Profilergänzende Kräfte • Sprach-Fachkraft • Multiplikator*in Inklusion • Multiplikator*in Kinderschutz • Fachkraft Qualitätsmanagement 	
Sicherstellung der Erfüllung aller gesetzlichen Anforderung an Gebäude & Hygiene	Pflegerische Tätigkeiten			
Unterstützung im allgemeinen Handlungsgeschehen	Planung und Ausführung von Angeboten gem. Bildungsgrundsätzen			
Wahrung der Aufsichtspflicht	Wahrung der Aufsichtspflicht			
Grundsätzliche Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten	Stetige individuelle Weiterbildung angesichts neuer frühpädagogischer Erkenntnisse			
Spielzeug-/ Materialbeschaffung	Pädagogische Vor- und Nachbereitung der Räumlichkeiten			
Instandhaltung der Ausstattung	Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten und Netzwerkpartnern			
Einbringen personenbezogener Kompetenzen und Fertigkeiten				
Betreuung und Förderung von Kindern				
Unterstützung der Mahlzeit-Koordination	Pädagogische Begleitung der Mahlzeiten			
Planen und Gestalten von Festen und Feiern				

**Tabelle 3: Aufgabenverteilung nach perspektivischen Personaleinsatz
– Leitungsebene**

Leitungssharing	Verwaltungsfachkraft
Koordination der Ausführung und Gestaltung der pädagogischen Konzeption	Bearbeiten von Zahlungsvorgängen und Mahnwesen
Gebäudemanagement	Erfassung und Pflege von Daten
Sicherung einer qualifizierten Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder orientiert an den Grundsätzen d. Trägers	Bearbeiten von Anträgen
Sicherstellung der Aufsichtsrechtlichen Grundlagen	Erstellen von Anträgen, Bescheinigungen sowie anderen Dokumenten und Schriftverkehr
Personalmanagement/Fachaufsicht	Budgetverwaltung
Koordination, Organisation und Kooperation der Zusammenarbeit im	
Team, mit Erziehungsberechtigten und Kooperationspartnern	
Beobachtung und Beachtung v. Rahmenbedingungen und Trends	
Zusammenarbeit mit dem Träger	
Veranstaltungsorganisation	
Planung, Durchführung und Nachbereitung von Dienstbesprechungen und Konzeptionstagen	



**Konzept
papier**