

Durchblick

Entfaltung

Engagement

Einfluss





MAGAZIN
Alle Themen
Aus der Beratung
Aus der Fort- und Weiterbildung
Aus der pädagogischen Praxis
Pressemeldungen
Durchblick
Corona-Virus

Seite 1 von 13.

1 2 3 ... 13 Nächste

15.09.2022 | Aktuelles, Pressemeldung
Ganztag braucht Qualität – Runder Tisch evangelischer Ganztag veröffentlicht Positionspapier



(Nürnberg, 15.09.2022) Mit Beginn des Schuljahres rückt auch das Thema Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für...

[Weiterlesen](#)

17.08.2022 | Aktuelles, Pressemeldung
evKITA appelliert: Sprach-Kitas erhalten



(Nürnberg, 17.08.2022) Das erfolgreiche Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ steht vor...

[Weiterlesen](#)

16.08.2022 | Beratung, Pädagogische Praxis, Aktuelles
PQB-Impuls: Stell dir vor es ist Morgenkreis und jeder will hin...



Freuen Sie sich auf den Morgenkreis? Oder strengt er Sie an? Mit welchen Gefühlen denken Sie an den Morgenkreis? Kommen...

[Weiterlesen](#)

27.07.2022 | Aktuelles, Pressemeldung
Kostenexplosion bedroht Kitas – evKITA: Kita-Träger brauchen jetzt Finanzierungszusagen



(Nürnberg, 27.07.2022) „Hohe Inflation, exorbitante Gaspreise, gestiegene Kosten fürs Essen – woher sollen die...“

[Weiterlesen](#)

18.07.2022 | Aktuelles
Jetzt online: Fort- und Weiterbildung 2023



Das evKITA-Fort- und Weiterbildungsprogramm 2023 ist online. Im Programm finden Sie wie gewohnt bayernweite...

[Weiterlesen](#)

05.07.2022 | Beratung, Aktuelles, Pressemeldung
Bertelsmann-Fachkräfte-Radar lässt Alarmglocken schrillen



(Nürnberg, 05.07.2022) „Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen auf, was in der Praxis schon jetzt massiv zu spüren ist...“

[Weiterlesen](#)

27.06.2022 | Beratung, Pädagogische Praxis, Aktuelles
PQB-Impuls: Jedes Team ist anders – jedes Team ist gleich



Vorbildliche Interaktion im Team hat eine große Bedeutung für die pädagogische Qualität am Kind. Auch wenn jedes Team...

[Weiterlesen](#)

21.06.2022 | Beratung, Pädagogische Praxis, Aktuelles
Verhaltensirritationen von Kindern in Kita und Hort - Reflexionsfragen und Anregungen für Teams



Verhaltensauffälligkeiten, verhaltensoriginelle Kinder, Verhaltensirritationen, externalisierendes Verhalten – viele...

[Weiterlesen](#)

20.06.2022 | Aktuelles
Bundesprogramm Sprach-Kitas – Zeitnahe Verlängerung dringend nötig



(Nürnberg, 20.06.2022) Seit 2016 beteiligt sich der Evangelische KITA-Verband Bayern erfolgreich am Bundes-Programm...

[Weiterlesen](#)

31.05.2022 | Pädagogische Praxis, Aktuelles
Deutscher Kita-Preis: Der eigentliche Gewinn ist die Reflexion im Team



Im Mai wurde der Deutsche Kita-Preis* verliehen. Unter den Finalisten war das Kifaz-Löhe, ein evangelisch-inklusives...

[Weiterlesen](#)

Seite 1 von 13.

1 2 3 ... 13 Nächste

KONTAKT

Evangelischer KITA-Verband Bayern e.V.

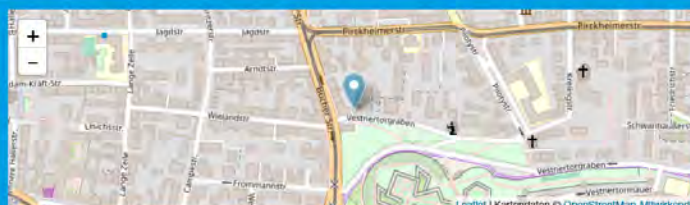
Vestnertorgraben 1
 90408 Nürnberg

☎ 0911 36 77 9 0

☎ 0911 36 77 9 19

✉ info@evkita-bayern.de

📄 Visitenkarte herunterladen





Liebe Leserinnen und liebe Leser,

nur „schlechte Nachrichten“ sind „gute Nachrichten“? Wir wollen mit dieser Idee brechen und darauf schauen, was im Arbeitsfeld Kita gut gelingt, wo – bei allen Schwierigkeiten, die wir ja auch wahrnehmen – Spiel- und Gestaltungsräume sind und wo es nachahmenswerte und inspirierende Projekte gibt.

Das Arbeitsfeld Kita braucht ein „neues Narrativ“, das erzählt, was möglich wäre, wenn wir an den richtigen Stellschrauben drehen, das zeigt, wie vielfältig und bereichernd das Arbeiten in einer Kita sein kann und wie viele berufsbiografische und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten das Feld in verschiedenen Einsatzbereichen und Berufen bietet.

Entfaltung – Engagement – Einfluss: So lautet das Motto des diesjährigen Durchblicks. Wenn ich mich in meinem Job entfalten kann, bedeutet das, dass ich mich verändern und weiterbilden kann, dass ich mitgestalten kann und wachse. Wenn ich mit dieser Haltung auf die Kinder schaue, bin ich fähig, ihnen Räume zu schaffen, in denen auch sie sich entfalten können.

Zugleich steht der Begriff auch für die Öffnung der Kitas in die Gesellschaft hinein. An der Kita geht heutzutage kein Thema vorbei. Daher haben die Mitarbeitenden eine wichtige Rolle für die Gestaltung unserer Gesellschaft. Womit wir beim Thema Engagement wären. Die meisten von uns haben es schon erlebt: Wenn ich etwas mit Engagement tue, mich für Menschen oder Themen einsetze, macht es mich glücklich. Mein Engagement bewegt etwas, dann habe ich eine Wirkung, dann nehme ich Einfluss – auch auf die nächste Generation, dann bin ich anerkannt.

Anerkennung und Zufriedenheit im Beruf sind wichtige Entscheidungsgründe, ob ich bei meiner Arbeitgeberin, meinem Arbeitgeber und in meiner Branche bleibe. Was können Teams, Leitungen und Träger beitragen, um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen? Was bedeutet es, als Arbeitgeber:in mit unternehmerischem Blick auf die Kita zu schauen? Welche Rahmenbedingungen sind gestaltbar? Wie bunt ist das Arbeitsfeld Kita?

Mit diesen Fragen befasst sich der Schwerpunkt dieser Ausgabe. Darüber hinaus finden Sie Berichte aus den verschiedenen Arbeitsbereichen des evKITA, Impressionen aus der Verbandsarbeit und Impulse zu pädagogischen Themen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Bleiben Sie gesund!

Christiane Münderlein
Vorständin Bildung und Soziales

Dirk Rumpff
Vorstand Recht und Finanzen



Die Rente der Babyboomer und die Kita von morgen

In diesem Jahr jährt sich ein statistisches Ereignis zum 50. Mal, das unsere Gesellschaft in der Zukunft noch stark prägen wird: Im Jahr 1972 wurden im Nachkriegsdeutschland erstmalig weniger Kinder geboren, als Menschen starben. Die Geburtenjahrgänge der 50er- und 60er-Jahre machen derzeit 30 % der Bevölkerung in Deutschland aus. Nun gehen die „Babyboomer“ bald in Rente.

■ Seite 6

Kitas weiter denken

Wir schreiben das Jahr 2028, eine evangelische Kita in Bayern mit 48 Krippenplätzen, 100 Kindergarten- und 75 Hortplätzen. Seit Januar 2023 wurde hier dazu geforscht, wie sich neues Personal für das über die Landesgrenzen hinaus renommierte Bildungshaus finden lässt. Bei einer Analyse des Platz- und Personalbedarfs war dem Träger und dem Leitungsteam schnell klar, dass bei einem prognostizierten Mangel von 67 000 Fachkräften in Bayern neue Wege gefunden werden mussten.

■ Seite 11

Schwerpunkt: Arbeitsort Kita

- 6** Die Rente der Babyboomer und die Kita von morgen – Überlegungen zu zukunftsfähigen Kita-Konzepten
■ Dirk Rumpff
- 11** Kitas weiter denken
■ Christiane Münderlein
- 16** „Komm, ich zeige Euch mal meinen Kindergarten“ ...
■ Kurt Gerwig
- 20** Kommunikation steht an erster Stelle
■ Interview mit Nina Hauenstein
- 25** Mitarbeiter_innengesundheit im Setting Kita
■ Prof. Anja Voss
- 28** Die Kita als attraktiver Arbeitsort und Bildungsort
■ Prof. Dr. Gerhard Wirner
- 32** Die Frühe Bildung als Job-Motor
■ Pascal Hartwich
- 35** Karrierewege in Kindertageseinrichtungen
■ Maria-Theresia Münch
- 38** Should I Stay or Should I Go – Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten pädagogischer Fachkräfte in Kitas
■ Clarissa Nachtigall, Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin
- 42** Generation Y und Z in der Kita
■ Dr. Melanie Wolters
- 45** Köchin in der Kita – mehr als nur am Herd stehen
■ Dr. Matthias Westerhoff
- 46** Andere Berufe in der Kita
- 49** Kita als Gestaltungsraum
■ Ulrike Pohlmann, Dr. Andy Schieler, Lara Schindler
- 53** Tschüss Scham, hallo Chance!
■ Daniela Kobelt Neuhaus

Aus dem Verband

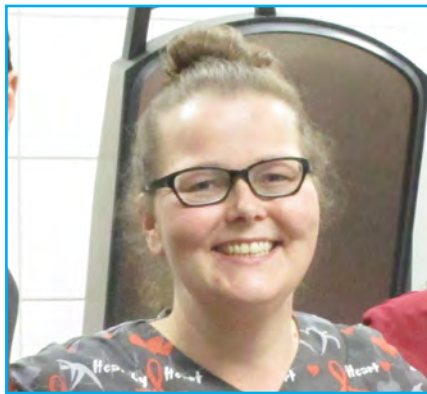
- 56** Impressionen aus der Verbandsarbeit
- 60** Evangelische Kita als guter Arbeitsort
■ Susanne Menzke
- 62** Pädagogische Qualitätsbegleitung (PQB)
■ Veronika Dornheim
- 63** Einblick in die Fachberatungstätigkeiten
■ Cornelia Blendinger
- 64** Pädagogik trifft Theologie
■ Veronika Dornheim, Susanne Menzke
- 65** Vom Konzept zur Kultur – evKITA-Blickpunkte zum Thema Schutzkonzept
■ Monika Brinkmüller



Karrierewege in Kindertageseinrichtungen

Die Empfehlungen des Deutschen Vereins fokussieren darauf, die Attraktivität des Arbeitsfelds Kindertageseinrichtung durch die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierewegen zu steigern.

■ Seite 35



Köchin in der Kita – mehr als nur am Herd stehen

Seit Mitte August arbeitet Bianca Völkel, gelernte Köchin, in der Küche des Evangelischen Kinderhauses Kreuzkirche in Hof „ganz oben in Bayern“, wie der Werbeslogan sagt. Sie fühlt sich von allen Mitarbeitenden in einem funktionierenden Team herzlich aufgenommen. Frage, die sich auftut, eine Ansprechperson.

■ Seite 45



Kinderkonzeption in einfacher Sprache

Seit vielen Jahren entwickeln Kitas Ideen, um die Partizipation von Kindern in ihren Einrichtungen sichtbar zu machen. Wir im Evangelischen Kinderhort Auferstehung in Fürth haben am Anfang angesetzt. Noch vor allen Formen der Mitbestimmung und Beteiligung steht die Information. Nur informierte Kinder können ihre Möglichkeiten voll ausschöpfen.

■ Seite 67

Aus der pädagogischen Praxis

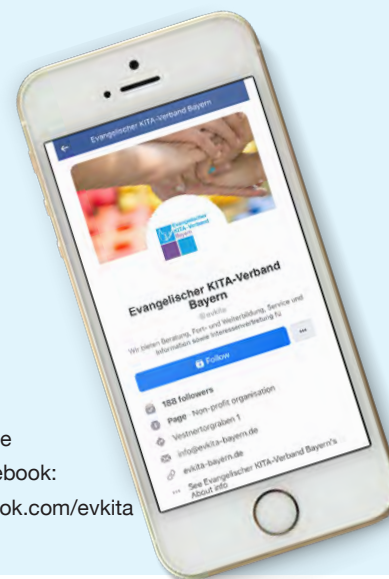
- 67** Kinderkonzeption in einfacher Sprache
■ Barbara Müller
- 70** Neue Ideen für neue Mitarbeitende
■ Susanne Götte
- 73** Kinderschutzkonzept - wir sind auf dem Weg ...
■ Regina Bausch, Sabine Braun
- 76** Ehrenamt in der Kita – Vielfältig, bereichernd und sinnvoll
■ Monika Brinkmüller
- 77** Vielfältiges Ehrenamt: Bistrotfee, Vorlesepatin, Theater
■ Gertrud Schwengler, Monika Voelk, Anja Ganzleben
- 79** Lernen in und von Europa – Unterwegs mit Erasmus+
■ Susanne Beckers

Aus der Fort- und Weiterbildung

- 82** Gelingende Elternkommunikation
■ Cornelia Maria Götz
- 84** Was heißt hier normal?
■ Holger Warning
- 87** Die Biene Sause Braus – Nachhaltigkeit als Führungsaufgabe in der Kita
■ Kerstin Engelmann
- 88** Weiterbildung Gewaltprävention – Ein Feedback
■ Melanie Harfold-Wagner
- 90** Berufseinsteiger:innen professionell in das Arbeitsfeld Kita begleiten
■ Vanessa Deis

Biblische Geschichte für Kinder erzählt

- 92** Die Jünger Jesu, Gemeinschaft in Verschiedenheit
■ Annette Deyerl



Besuchen Sie uns auf Facebook:
www.facebook.com/evkita

- 3** Vorwort
- 4** Inhalt
- 95** Impressum



Dirk Rumpff

Die Rente der Babyboomer und die Kita von morgen

Überlegungen zu zukunftsfähigen Kita-Konzepten

In diesem Jahr jährt sich ein statistisches Ereignis zum 50. Mal, das unsere Gesellschaft in der Zukunft noch stark prägen wird: Im Jahr 1972 wurden im Nachkriegsdeutschland erstmalig weniger Kinder geboren, als Menschen starben. Die Geburtenjahrgänge der 50er- und 60er-Jahre machen derzeit 30% der Bevölkerung in Deutschland aus. Nun gehen die „Babyboomer“ bald in Rente. Die Auswirkungen auf die Gesellschaft und auch auf das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen werden gewaltig sein.

Die Babyboomer gehen in Rente

Bis 1972 wurden im Nachkriegsdeutschland mehr Kinder geboren, als Menschen starben. Davor hatte Deutschland sehr geburtenstarken Jahrgänge, 1964 wurden die meisten Kinder geboren, bevor der sogenannte „Pillenknick“ einsetzte. Die Babyboomer haben Deutschland geprägt – einfach, weil sie viele waren. „Wirtschaftlich erlebten die Babyboomer eine lange Phase des Wachstums, zu der sie maßgeblich beitrugen. Als geburtenstarke Jahrgänge öffneten sie das Zeitfenster, in dem sich eine demografische Dividende einfahren lässt. Denn als sie in das Erwerbsalter hineingewachsen waren, stand der Gesellschaft eine überproportional große Zahl an Produktivkräften zur Verfügung. Da sie als Schülerinnen und Schüler von der Bildungsexpansion profitierten, waren sie zudem gut qualifiziert und mehrten so den wirtschaftlichen Wohlstand. Der Mehrheit der Babyboomer ging es Jahr für Jahr besser, ihre Einkommen und der

Lebensstandard stiegen und der Wohlfahrtsstaat versprach auch in schwierigen Lagen soziale Sicherheit.“¹

In den nächsten Jahren werden die Babyboomer in Rente gehen. Das Wirtschaftsinstitut Prognos rechnet damit, dass bis zum Jahr 2030 – auch unter Berücksichtigung einer Zuwanderung von Arbeitskräften – in Deutschland mehr als drei Millionen Fachkräfte fehlen.² Für die nächsten 15 Jahre rechnet das Institut der deutschen Wirtschaft insgesamt mit mehr als fünf Millionen fehlenden Fachkräften.³

- 1 Körper-Stiftung: *Die Babyboomer gehen in Rente, Thesenpapier des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung für die Körper-Stiftung*, 2018. www.berlin-institut.org/studien-analysen/detail/die-babyboomer-gehen-in-rente.
- 2 Christian Böllhoff: *Arbeitskräftemangel – Wie Omikron für immer*, Gastbeitrag bei www.spiegel.de vom 8.8.2022, 16:17 Uhr; www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fachkraeftemangel-fehlende-arbeitskraefte-durch-demografie-omikron-fuer-immer-a-420dcd72-4589-4c0b-a100-506f6e8b2a0a (Zugriff am 2.9.2022, 11.30 Uhr); Christian Böllhoff ist geschäftsführender Gesellschafter des Basler Wirtschaftsforschungsinstituts Prognos.
- 3 Vgl. Michael Hüther/Michael Grömling/Jürgen Matthes/Oliver Stettes: *Bye-Bye Baby-Boomer: Es drohen Wohlstandsverluste in Milliardenhöhe*, Pressemitteilung des IW vom 11.11.2021; www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/michael-huether-michael-groemling-juergen-matthes-oliver-stettes-es-drohen-wohlstandsverluste-in-milliardenhoehe.html (Zugriff am 2.9.2022, 12 Uhr).

Wie sich Personalmangel auswirkt, haben wir in der Corona-Pandemie erlebt: „Wenn die Welle rollt, sind viele, die arbeiten, hypernervös, weil im Job so viel zu tun ist und Kolleginnen und Kollegen fehlen. Während die Personalausfälle im Kleinen als Verdichtung spürbar werden, zeigen sie sich im Großen paradoxerweise als Gegenteil: Durch die vielen Lücken gerät einiges ins Stocken. Es gibt massenhaft Probleme durch Materialengpässe, Rohstoffknappheit und Lieferverzögerungen. Würde Netflix diese deutsche Wirtschaft als Reality-Serie streamen, käme es uns vor, als sei die Wiedergabegeschwindigkeit halbiert. Was wir durch eine solche Krankmeldewelle zu spüren bekommen, wäre ein bitterer Vorgeschmack auf die Zukunft: Der seit Jahren absehbare Arbeitskräftemangel wird ähnliche Effekte auslösen wie das Virus, nur diesmal dauerhaft.“⁴

Das Institut der deutschen Wirtschaft gibt eine Reihe von wirtschaftspolitischen Empfehlungen.⁵ Um die demografische Lücke zu reduzieren, werden unter anderem eine Förderung der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte sowie eine Erhöhung der Arbeitszeiten von Teilzeitkräften durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgeschlagen.

4 Christian Böllhoff, a. a. O.

5 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.): *Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland*, Köln, 2021.

Als eine von mehreren Maßnahmen wird eine Verbesserung der Bildungsinvestitionen über das ganze Leben gefordert. Explizit wird hier der notwendige Ausbau der Qualität und der Kapazitäten von Kindertageseinrichtungen genannt.⁶

Kindertageseinrichtungen als ein Schlüssel zur Sicherung des Wohlstands

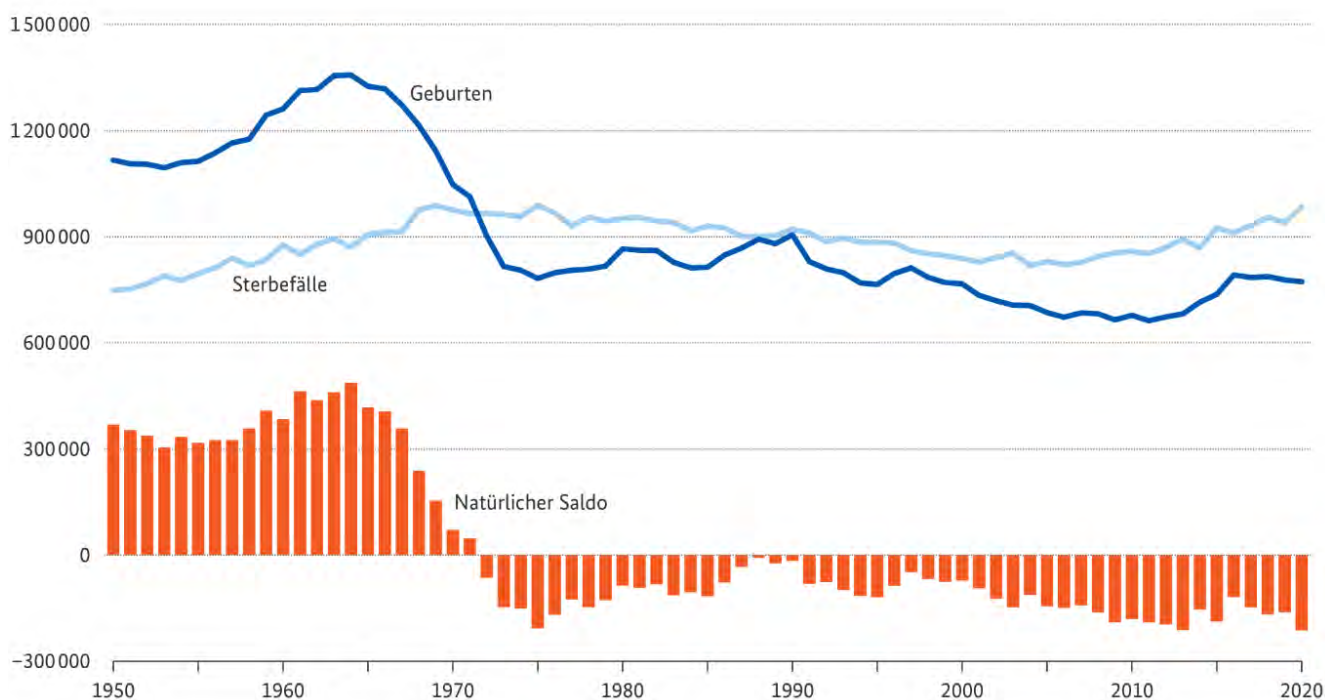
Die oben beschriebenen demografischen Entwicklungen und der Fachkräftemangel werden auch die Kindertageseinrichtungen treffen. Erste Anzeichen erleben wir schon jetzt. Um die Zukunft gestalten zu können, ist aber der Blick zu weiten. Wir dürfen nicht nur die Gefahren und Probleme sehen. Für eine realistische Bewertung der Situation sind auch die Chancen in den Blick zu nehmen, die die Kindertageseinrichtungen für die Lösung der gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen eröffnen.

Die Wirtschaft hat das erkannt. Als der Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) Rainer Dulger im Juli 2022 angesichts des Fachkräftemangels einen Wohlstandsverlust prophezeite, forderte er zu dessen Vermeidung eine substanzielle Verbesserung der Kindertagesbetreuung. Und dass er dabei nicht in erster Linie einen weiteren quantitativen Ausbau, sondern vor allem eine qualitative Verbesse-

6 Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., a. a. O., S. 64.

Abbildung 1: Natürliche Bevölkerungsentwicklung, 1950 – 2000

(www.demografie-portal.de/DE/Fakten/natuerliche-bevoelkerungsentwicklung.html, Zugriff am 2. September 2022, 11 Uhr).



Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

rung im Blick hat, zeigen die Ausführungen der BDA auf ihrer Homepage: „Erfolgreiche Bildungssysteme setzen auf die frühe Förderung der Kinder. Die systematische frühe Bildung ist der Hebel für die weitere Bildungsbiografie der Kinder und damit für mehr Chancen- und Bildungsgerechtigkeit. Dafür ist ein qualitativer Ausbau der frühen Kindertagesbetreuung mit Bildungsstandards, qualifiziertem Personal und gutem Betreuungsschlüssel notwendig.“⁷

Bildungsgerechtigkeit

Angesichts des demografischen Wandels können wir es uns nicht mehr leisten, Bildungspotenziale zu vernachlässigen und Kindern Chancen vorzuenthalten.

Dass Bildung das Leben prägt, ist unstrittig. Dass dabei aber die frühe Bildung die wesentliche Rolle spielt, wird noch lange nicht überall gesehen. Doch spätestens seit der Veröffentlichung der Studie der Soziologen Jan Skopek und Giampiero Passaretta im Jahr 2021⁸ ist klar, dass die größten Bildungsunterschiede in den ersten sechs Lebensjahren bestehen: „Bereits kurz nach der Geburt [...] können die Kinder abhängig vom sozialen Status der Eltern unterschiedlich viel. Bis die Kinder eingeschult werden, vergrößert sich stetig die Lern- und Leistungskluft zwischen den Kindern unterschiedlicher sozialer Herkunft. Am Ende des ersten Schuljahres stoppt dann überraschenderweise dieser Trend und das Leistungsvermögen entwickelt sich fast auf gleichem Abstandsniveau weiter bis ins Jugendalter. Der Milieuvorteil eines Kindes aus privilegiertem Hause macht sich demnach vor allem in den ersten sechs Lebensjahren vor dem Schulbesuch bemerkbar.“⁹

Bereits die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina hat im Jahr 2014 festgestellt, dass der ökonomische Erfolg und das soziale Miteinander in einer Gesellschaft entscheidend davon abhängen, „wie sich kognitive, emotionale und motivationale Potentiale eines jeden Menschen entfalten

können. Grundlegend dafür ist, wie und unter welchen Bedingungen Kinder aufwachsen. [...] Die Forschung aus Biologie, Psychologie, Soziologie und Ökonomie der letzten 50 Jahre hat gezeigt, dass insbesondere während der frühkindlichen Sozialisation die ‚Weichen‘ für den gesamten weiteren Lebensweg gestellt werden. Spätere korrigierende Maßnahmen sind nicht unwirksam, aber um ein Vielfaches aufwändiger, für das Individuum anstrengender und für die Gesellschaft teurer.“¹⁰

Bildungsgerechtigkeit zu fordern ist gesellschaftlicher Konsens. Dennoch herrscht das Bild vor, dass „echte Bildung“ erst mit der Schule beginnt. Korrigieren wir dieses Bild!

„90 Prozent der Bundesbürger wollen laut einer Allensbach-Umfrage in einem Land leben, in dem Kinder unabhängig vom Elternhaus gleiche Chancen haben. Alle Parteien (die AfD ausgenommen) bekennen sich im Wahlprogramm ausdrücklich zum Ziel der Bildungsgerechtigkeit. Wenn sie es ernst meinen, sollten sie die bisherige Politik überdenken. Sie wird ihr Ziel sonst nicht erreichen.“¹¹

Mehr kulturelle, sprachliche und religiöse Vielfalt

Deutschland ist seit Langem ein Einwanderungsland. 21,2 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund leben hier.¹² Um die oben dargestellten Effekte des demografischen Wandels abzumildern, wird auch in den nächsten Jahren eine weitere Zuwanderung erforderlich sein. Die Bevölkerung in Deutschland wird also weiter an Vielfalt und Heterogenität zunehmen.

Gerade in der Kindertagesbetreuung ist mit einer zunehmenden kulturellen, sprachlichen und religiösen Vielfalt zu rechnen. Neben den allgemeinen Entwicklungen in der Bevölkerungsstruktur ist zu bedenken, dass Kinder mit Migrationshintergrund unter drei Jahren derzeit noch deutlich seltener eine Kindertageseinrichtung besuchen als Kinder ohne Migrationshintergrund. Auch wenn sich in den Jahren 2009 bis 2019 die Zahl an unter dreijährigen Kindern mit Migrationshintergrund um das 2,5-Fache erhöht hat, besuchten 2019 Kinder dieser Altersgruppe lediglich zu 21 %

7 <https://arbeitsgeber.de/themen/bildung-und-berufliche-bildung/fruehkindliche-bildung/> (Zugriff am 2.9.2022, 16 Uhr).

8 Jan Skopek/Giampiero Passaretta: *Socioeconomic inequality in children's achievement from infancy to adolescence: The case of Germany*; *Social Forces*, Volume 100, Issue 1, September 2021, Pages 86–112; *Journal Article*: <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/100/1/86/5924408?redirectedFrom=fulltext> (Zugriff am 4.9.2022, 13.30 Uhr).

9 Erwin Breitenbach: *Das frühe Huhn findet das Korn oder Carpe Diem*, *Kindergarten*; www.praxis-foerderdiagnostik.de/das-fruehe-huhn-findet-das-korn-oder-carpe-diem-kindergarten/ (Zugriff am 4.9.2022, 13.30 Uhr).

10 Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e.V. – Nationale Akademie der Wissenschaften (Federführung): *Frühkindliche Sozialisation – Biologische, psychologische, linguistische, soziologische und ökonomische Perspektiven*, 2014, S. 4; www.leopoldina.org/publikationen/detailansicht/publication/fruehkindliche-sozialisation-2014/ (Zugriff am 4.9.2022, 14 Uhr).

11 Martin Spiewak: *Ungerecht von Anfang an*; *DIE ZEIT* 24/2021. Diesen Artikel durften wir freundlicherweise im *Durchblick 2021* abdrucken: *Evangelischer KITA-Verband Bayern e.V., Durchblick 2021*, S. 29–33.

12 www.tatsachen-ueber-deutschland.de/de/migration-und-integration/zuwanderung-gestalten (Zugriff am 4.9.2022, 15.30 Uhr).



eine Kita – bei Kindern ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 42 %.¹³ „Studien haben in diesem Zusammenhang gezeigt, dass dies weniger auf geringere Bedarfslagen oder eine Präferenz für familiäre Betreuung aufseiten der Eltern mit einem Migrationshintergrund zurückzuführen ist als vielmehr auf die bestehende Platzknappheit und auf strukturelle Hürden, die es den Eltern erschweren, einen Platz zu bekommen. [...] Gleichzeitig nimmt der Anteil an Kindern zu, die mit einer anderen Familiensprache als Deutsch aufwachsen.“¹⁴

Zukunftsfähige Kita-Konzepte berücksichtigen einen weiteren Anstieg von Kindern mit Migrationshintergrund. Dabei muss es um mehr als nur um den Ausgleich von Sprachdefiziten gehen. Mehrsprachigkeit und Mehrfachidentitäten müssen „gezielt als Ressource für die Entwicklung interkultureller und demokratischer Kompetenzen genutzt werden, die künftig mehr denn je in der Gesellschaft gefordert sein werden.“¹⁵

13 Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*, S. 88.

14 Ninja Olszenka/Birgit Riedel: *Früh gefördert oder abgehängt?*, www.dji.de/themen/kinderbetreuung/kulturelle-vielfalt-in-kitas.html (Zugriff am 4.9.2022, 16 Uhr).

15 Ninja Olszenka/Birgit Riedel, a. a. O.

Kita als Ort des politischen und kulturellen Diskurses mit Eltern

Gesellschaftliche Veränderungen, wie sie der demografische Wandel zur Folge haben wird, stellen Bekanntes infrage und sorgen bei vielen Menschen für Verunsicherung. Bei den Fluchtbewegungen 2015/2016 oder während der Corona-Pandemie wurde zuletzt deutlich, dass Populisten solche Verunsicherungen für ihre Interessen nutzen und Gegner der Demokratie versuchen, unsere offene Gesellschaft zu untergraben.

Kitas sind ein Abbild der Gesellschaft, aktuelle Diskussionen und Konflikte landen auch hier. Ob Alltagsrassismus, Verschwörungsmuthe oder Demokratieverdrossenheit und die Ablehnung von geltenden Regeln – diesen Themen können Kitafachkräfte nicht mehr aus dem Weg gehen. Im Sinn der Erziehungspartnerschaft mit den Eltern sind Kitafachkräfte schon heute mehr denn je gefordert, auch in den politischen und kulturellen Diskurs mit Eltern zu treten. Das ist eine hohe Anforderung, derzeit meist noch eine Überforderung.

Persönlich erfordert es, die eigene politische, kulturelle und religiöse Haltung zu reflektieren. „Denn erst die Reflexion der eigenen Haltung befähigt Fachkräfte, ‚sattelfest‘ in den Diskurs mit Eltern zu gehen, sich abzugrenzen und demokratische Grundwerte aktiv zu vertreten. Grundlegend ist, dass Fachkräfte einen offenen Diskurs über Probleme und

Vorurteile sowie Stereotypen in der Einrichtung führen dürfen und mit ihren Ängsten vor allem von Leitungs- und Trägerseite ernst genommen werden, sodass Selbstreflexionsprozesse angestoßen werden können. [...]

Frühpädagogische Fachkräfte sind vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklungen ein bedeutender Faktor bei der Herstellung und Beibehaltung von sozialem Frieden und gesellschaftlichem Zusammenhalt in Deutschland. Um die integrative Funktion ernst zu nehmen, braucht es Demokratieerziehung von Anfang an und Fachkräfte benötigen zeitliche Ressourcen für die Zusammenarbeit mit Familien und zur Selbstreflexion. Hier sind Träger und Politik gefragt, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen.“¹⁶

Kindertageseinrichtungen – ein attraktives, zukunftsfähiges Arbeitsfeld

Der demografische Wandel betrifft natürlich auch die Arbeitskräfte, die in Kindertageseinrichtungen tätig sind. Auch hier gehen die Babyboomer in Rente. Aber wie sieht die Altersstruktur der Beschäftigten in den Kitas im Vergleich zur allgemeinen Altersstruktur aus? In Bayern waren laut der Statistik der Agentur für Arbeit im Jahr 2021 insgesamt 21,0 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 55 Jahre oder älter.¹⁷ Für das gleiche Jahr weist der Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung für die pädagogischen Kräfte in bayerischen Kitas einen Anteil an Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter sind, in Höhe von 13,7 % aus. Für die Beschäftigten, die 25 Jahre oder jünger sind, ergibt sich ein umgekehrtes Bild: Insgesamt liegt der Anteil bei 11,0 %, im Kita-Bereich beträgt er 17,8 %.¹⁸ Hier zeigt sich deutlich, dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung zu einer Verjüngung der Altersstruktur der Beschäftigten geführt hat.

16 Annika Reinhard/Julian Löhe: Kita 2030: Wie sieht die Zukunft der Kitas aus?, www.nifbe.de/component/themensammlung?view=item&id=740:kita-2030-wie-sieht-die-zukunft-der-kitas-aus&catid=23 (Zugriff am 4.9.2022, 16.15 Uhr).

17 <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Demografischer-Wandel/Demografischer-Wandel-Nav.html;jsessionid=CC4721648223D6A3F7B-53B88B316097B> (Zugriff am 4.9.2022, 18.15 Uhr).

18 www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/personal-und-einrichtungen/paedagogisches-personal/altersstruktur-1?tx_itaohyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itaohyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=a3354fdd2346b7f44ea75a181465f6ed (Zugriff am 4.9.2022, 18.15 Uhr).

Das Arbeitsfeld wird also durchaus als attraktiv wahrgenommen. Dennoch reichen die Zuwächse nicht. Der quantitative Ausbau ist noch nicht abgeschlossen, der qualitative Ausbau hat noch gar nicht richtig begonnen.

Die personellen Herausforderungen sind also doppelt: Wir brauchen noch mehr Menschen, die in dem Arbeitsfeld tätig sein möchten, und wir brauchen noch besser qualifizierte Menschen, die den weiter steigenden Anforderungen gerecht werden.

Doch glücklicherweise lassen sich die beiden Herausforderungen verbinden: Alle Studien zeigen, dass eine grundsätzliche Aufwertung des Arbeitsfelds, verbesserte berufliche Perspektiven und vielfältigere Karrieremöglichkeiten das Arbeitsfeld attraktiver werden lassen.

Bei den Entwicklungsmöglichkeiten dürfen nicht mehr nur Karrieren „weg vom Kind“ möglich erscheinen, wie Prof. Dr. Armin Schneider auf dem WiFF-Bundeskongress 2019 darstellte. Damit würde die eigentliche Berufung der pädagogischen Fachkräfte konterkariert. „Im KiTa-Feld sei eine horizontale Binnendifferenzierung in Richtung Funktionsstellen mit spezialisierten Kompetenzprofilen oder eine vertikale Richtung zu Leitungsfunktionen in der KiTa oder beim Träger möglich. Zudem gebe es diagonale Karrierewege zum Beispiel in Richtung Fachberatung oder in Richtung Fachreferate bei Trägern oder auch anderen Einrichtungen wie Unfallkassen.“¹⁹ Dafür seien eine Durchlässigkeit des Systems, eine tarifliche Sichtbarkeit der Funktionsstellen, eine Sicherstellung von Personalentwicklung, ein Karriere- und Kompetenzmanagement sowie die Gestaltung von (Karriere-)Netzwerken notwendig.

Kindertageseinrichtungen, die eine entsprechende Personalpolitik betreiben, werden dann auch für Menschen attraktiv werden, die zunächst einen anderen beruflichen Weg eingeschlagen haben.



Dirk Rumpff

Vorstand Recht und Finanzen beim Evangelischen KITA-Verband Bayern

19 www.nifbe.de/infoservice/aktuelles/1603-raus-aus-der-sackgasse-aber-wie (Zugriff am 4.9.2022, 20.30 Uhr).

Christiane Münderlein

Kitas weiterdenken

Neue Narrative gelingender Personalpolitik

Wir schreiben das Jahr 2028, eine evangelische Kita in Bayern mit 48 Krippenplätzen, 100 Kindergarten- und 75 Hortplätzen. Seit Januar 2023 wurde hier dazu geforscht, wie sich neues Personal für das über die Landesgrenzen hinaus renommierte Bildungshaus finden lässt. Bei einer Analyse des Platz- und Personalbedarfs war dem Träger und dem Leitungsteam schnell klar, dass bei einem prognostizierten Mangel von 67 000 Fachkräften in Bayern neue Wege gefunden werden mussten. Wichtigste Prämisse war, die Arbeitsbedingungen so weiterzuentwickeln, dass das bestehende Personal weiter gern in der Kita arbeitet. Aufgrund des notwendigen Ausbaus in der Schulkindbetreuung sowie aufgrund einer größeren Zahl von Mitarbeiter:innen, die altersbedingt ausscheiden, wurde auf vielfältige Maßnahmen gesetzt.

Heute im November 2028 hat die Kita den Deutschen Kita-Preis für ausgezeichnete pädagogische Qualität gewonnen, 2027 erhielt sie den Arbeitgeberpreis für innovative Personalpolitik. „Die Arbeitszufriedenheit und das Ansehen der Arbeit hat sich deutlich erhöhet“, so die Krippenleitung Hannah Klein. „Das hätte ich 2022 niemals für möglich gehalten. Ich wollte kündigen, weil jetzt die ganzen Ungelernten in die Kita kommen. Doch heute muss ich sagen, diese Krise war eine große Chance, unser pädagogisches und berufspolitisches Verständnis weiterzuentwickeln, und die Kinder profitieren auch.“ Kindergartenleiter Karsten Schmidt ergänzt: „Es war wichtig, dass wir unsere Vorstellungen, wie eine gute Fachkraft ausgebildet ist, auf den Prüfstand gestellt haben. Durch unsere forschende Haltung haben wir gemerkt, dass ein angewandtes und wissenschaftlich fundiertes pädagogisches Studium als Erzieher:in, Kindheits- oder Sozialpädagog:in nach wie vor eine wesentliche Basis ist. Aber durch den großen Personalzuwachs gewinnen wir durch andere hoch qualifizierte Berufsgruppen den Blick auf andere Lebens- und Arbeitsbereiche.“



Das ist für uns, aber insbesondere auch für die Kinder erfüllend.“ Für Hortleiterin Sarah Wenk war entscheidend, dass die Forderungen der kommunalen Spitzenverbände vom August 2022, aufgrund des Fachkräftemangels vorrangig auf Assistenz- und Ergänzungskräfte zu setzen, verhindert wurde. „Wir haben durch Fachkräfte auf DQR-6-Niveau Menschen gefunden, die ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen einbringen. Die notwendige pädagogische Kompetenz haben sie in einer berufsbegleitenden Fortbildung erworben. Wichtig waren uns eine zugewandte Haltung und ein kokonstruktives Bildungsverständnis.“

Ein Blick in die Personalsituation 2028

Die 35 Kita-Fachkräfte setzen sich wie folgt zusammen:

Das Leitungsteam des Bildungshauses besteht aus Krippenleitung Hannah Klein, sie ist Sozialpädagogin B. A. und Erzieherin, Kindergartenleiter Karsten Schmidt ist Kindheitspädagoge M. A., Hortleiterin Sarah Wenk ist Erzieherin mit Zusatzqualifikationen im Bereich Kita-Leitung sowie Hortpädagogik.

Darüber hinaus gehören zum pädagogischen Team zwölf Erzieher:innen, zwei Sozial- und drei Kindheitspädagog:innen, acht Kinderpfleger:innen, zwei Fachkräfte in Kitas und fünf Quereinsteiger:innen.

Weitere Mitarbeiter:innen in Verwaltung, Küche und Hausmeisterdienst sind selbstverständlich. Zusätzlich unterstützt wird das Team durch Mitarbeiter:innen aus der Kirchengemeinde. Je zwei bis drei Stunden wöchentlich arbeiten der Religionspädagoge und die Kirchenmusikerin mit den Kindern. Die Hortkinder nehmen an Angeboten der örtlichen Kinder- und Jugendarbeit teil. Nachdem im Jahr 2024 die Finanzierungslücke durch das BayKiBiG geschlossen wurde, kann die Einrichtung die zusätzlichen Angebote auch finanzieren, obwohl die Kita nicht in München sitzt. (Anmerkung: Über die Münchner Förderformel war dies in München auch schon vor 2024 möglich.)

Der Träger legt viel Wert auf Ausbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen. Praktikantenstellen, Supervision und Fortbildung sind selbstverständlich. Opti-Prax-Stellen sind vorhanden, und dual Studierende bekommen neben einem Gehalt auch die Studiengebühren übernommen. Der Schwerpunkt liegt in dem Bericht bei den Quereinsteiger:innen, die mit einer anderen formalen Qualifikation eine Karriere in der Kita starten.



Wie geht das mit den Quereinsteiger:innen?

Da ist zum Beispiel Stefan. Er ist 58 Jahre alt, Diplom-Kaufmann und war bis vor drei Jahren in der Automobilindustrie im Bereich internationales Management beschäftigt. Er hat sich zunehmend die Sinnfrage in seiner bisherigen Tätigkeit gestellt. Seine Tätigkeit war stets von den Aktienkursen und den internationalen Märkten abhängig. Mit 55 hat er eine gute Ab-

findung ausgehandelt und eine Weiterbildung als Coach absolviert. Durch sein Enkelkind Max kam er auf die Idee, dass eine Tätigkeit in der Kita erfüllend sein könnte. Er wollte von seiner bisherigen Tätigkeit möglichst viel Abstand haben, also auch nicht die Themen mathematisch/technische Bildung bedienen. Deshalb hat er eine Tätigkeit in der Krippe bevorzugt. Sprachliche Bildung ist sein Steckenpferd, ob beim Wickeln,

Eckpunkte fürs Gelingen

■ Kompetenzorientierung versus Abschlusshörigkeit

Gerade in Bildungsorganisationen, wie in den klassischen akademischen Arbeitsfeldern, wird häufig die Höhe der Professionalität mit der Länge an (hoch-)schulischer Ausbildung gleichgesetzt. Während in großen Teilen der Wirtschaftsunternehmen duale Ausbildungen und Studiengänge sowie die Auswahl geeigneter Personen über Assessment-Center laufen, werden im Bildungsbereich weiterhin Studienzugänge und Karrieremöglichkeiten über Zeugnisse und Noten sowie durch die richtige „Fächerkombination“ bestimmt. Wenn es gelingt, diese „Ideologie“ zu hinterfragen und neue Personalentwicklungskonzepte zu erproben, werden auch neue Personengruppen für die frühkindliche Bildung gefunden.

■ Ausweitung des Fachkraftbegriffs versus Auffüllung von unten

Bei der derzeitigen Diskussion um Quereinsteiger:innen wird meist hierarchisch gedacht. Wer keine sozialpädagogische Ausbildung hat, muss im Assistenz- oder Ergänzungskraftmodell beginnen und sich dann hocharbeiten oder die Ausbildung absolvieren. Das wird aber nur für Menschen attraktiv sein, die wenige andere Möglichkeiten haben. Wenn wir die Besten für die Kitas wollen, dann ist zumindest eine sofortige Vergütung auf dem Niveau einer Fachkraft notwendig, sofern das DQR-6-Niveau mit einer anderen Ausbildung erreicht wurde.

■ Kompetenzmessung – neue Formen der Personalauswahl entwickeln

Um es gleich vorwegzunehmen, nicht jede:r ist geeignet, in einer Kita zu arbeiten. Es braucht ganz spezifische persönliche und fachliche Voraussetzungen. Bei der Auswahl von Kita-Personal sollten wir die gleiche Sorgfalt walten lassen wie in der Auswahl von Führungskräften in einem DAX-Unternehmen. Durch Forschung in der Frühpädagogik in den vergangenen zwanzig Jahren können wir heute sehr genau beschreiben, welche Kompetenzen notwendig sind. Gerade bei Quereinsteiger:innen wäre eine differenzierte Auswahl durch modifizierte Formen von Assessment-Centern zu

entwickeln. Durch gezielte Coachingangebote könnte dann auch an den individuellen Stärken und Schwächen gearbeitet werden, anstatt alle jenseits der vierzig durch die gleichen Schulungen zu ziehen – von Basisschulungen mal abgesehen. Mit dem PQB-Qualitätskompass liegt ein hervorragendes Instrument zur Beobachtung und Reflexion von Interaktionsqualität vor. Dies könnte zu einem Einschätzungsinstrument und mit bestehenden Diagnostikinstrumenten aus der Personalauswahl weiterentwickelt werden.

■ Fachkarriere für Pädagog:innen

Unbestritten nimmt bei multiprofessionellen Teams die Verantwortung für die primär pädagogischen Prozesse für die sozial- und kindheitspädagogischen Fachkräfte zu. Das Verständnis der Frühpädagogik darf nicht aufgeweicht werden. Zu zart sind an dieser Stelle noch die Erfolge frühpädagogischer Professionalisierung. Kinder sind verletzlich, wir brauchen die Hüter:innen für Beziehungs- und Bildungsqualität wie den Ingenieur für Kernkraft in einem Kernkraftwerk. Im Modell Sprach-Kitas wurde am Beispiel der Sprachfachkräfte erstmals entwickelt, wie Fachkarrieren in der Kita funktionieren können. In multiprofessionellen Teams sind diese „Praxismentor:innen“ unerlässlich.

■ Drei Säulen der beruflichen Qualifikation: Ausbildung, Hochschule, Weiterbildung

Einen wesentlichen Gelingensfaktor stellt die Anerkennung unterschiedlicher Wege in der Qualifikation dar. Die „klassische“ Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, praxisintegrierte Ausbildungsformen, ein (duales) Studium an Hochschule oder Universität wie auch der Weg über berufsbegleitende Weiterbildungen müssen gleichermaßen anerkannt sein. In allen drei Ausbildungsformen kann es gelingen, hervorragende Fachkräfte zu gewinnen. Je flexibler unsere Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Generation Z werden, desto individueller müssen auch Ausbildungswege sein. Alle Ausbildungswege müssen kostenfrei sein, Ausbildungsvergütungen und bei Quereinsteiger- und Traineeprogrammen attraktive Gehälter müssen für Träger finanzierbar sein.

Schwerpunkt

Essen oder Vorlesen, Stefan versprachlicht alles, gibt den Kindern viel Resonanz und sorgt für eine zuverlässige sichere Atmosphäre in der Krippe. „Irgendwie war Managersein doch auch gar nicht so unähnlich. Ich musste auch den ganzen Tag reden und zuhören, und bei den internationalen Partner:innen war es auch nicht immer ganz leicht, zu verstehen, was der andere will“, berichtet er schmunzelnd. Die dialogorientierte Bildungsunterstützung, wie im Qualitätskompass (IFP 2020) beschrieben, findet er fachlich sehr fundiert. Dass er jetzt nur einen Bruchteil seines vorherigen Gehalts verdient, stört ihn persönlich nicht. „Ich habe bereits alles, was ich brauche, aber gerechtfertigt sind diese Gehaltsunterschiede nicht. Ich freue mich aber, dass ich nun eine Tätigkeit mit Sinn habe und nicht mehr durch die Welt fliegen muss. So kann ich Max besser aufwachsen sehen, das habe ich bei meinen Kindern verpasst.“ Im Team spielt Stefan eine wichtige Rolle. Er unterstützt das Team dabei, die Leistungen nach außen besser zu „verkaufen“. Da steckt doch der Kaufmann in ihm. „In der Industrie achtet man auf eine positive Schauseite, die Darstellung nach außen ist in mir tief verankert. In der Kita wird so wertvolle und wichtige Arbeit gemacht. Das muss noch deutlicher dargestellt werden.“

Quereinsteigerkollegin Mia ist 35 Jahre alt. Sie ist Bauingenieurin und hat zehn Jahre bei einer großen Immobilienfirma gearbeitet. Nach Geburt ihrer drei Kinder wollte sie sich die Erziehungsarbeit mit ihrem Mann partnerschaftlich teilen, was aber in ihrem bisherigen Job nicht möglich war. So suchte sie nach einer beruflichen Neuorientierung. Die Kita vor Ort bot ihr durch das vom StMAS entwickelte Quereinsteigerprogramm die Möglichkeit, mit 30 Stunden/Woche in der Kita zu arbeiten und berufsbegleitend ein Qualifizierungsprogramm zu durchlaufen. Voraussetzung war für Mia, dass sie von Beginn an ein volles Gehalt als Fachkraft erhielt, um genügend zum Familieneinkommen beitragen zu können. Auch wenn es von manchen Kolleg:innen sehr kritisch gesehen wurde, dass sie genau so viel verdient wie jemand nach einer fünfjährigen Ausbildung oder einem fachspezifischen Studium, konnte sie beweisen, dass sich ihre Ausbildung zwar unterscheidet, aber für die Kita ebenso gewinnbringend ist. Anders als Stefan hat Mia durchaus Interesse daran, möglichst viele ihrer beruflichen Kompetenzen in die Kita einzubringen. Sie liebt es nach wie vor, „große“ Projekte zu entwickeln. Ihre Projektpartner:innen sind jetzt nicht mehr große öffentliche beziehungsweise private Auftraggeber:innen, Bauunternehmen, Handwerker:innen und Architekt:innen, sondern die Kinder. Es ist ihr dabei wichtig, möglichst viele Partner:innen aus dem Sozialraum miteinzubeziehen. „Kita-Arbeit ist eine richtige Großbaustelle“, so Mia, „die unterschiedlichen Bedürf-



nisse von Kindern, Eltern, Schule und Arbeitgebern in ein kindorientiertes Gesamtkonzept zu gießen ist ein kreativer und fachlich anspruchsvoller Prozess.“ Im Team ist Mia Spezialistin für kooperative Qualitätsentwicklung mit Schwerpunkt Kooperation und Vernetzung der Bildungsorte (Blickwinkel IV, Qualitätskompass).

Sophia ist 42 und gelernte Bäckermeisterin. Seit ihrer Kindheit war klar, dass sie im elterlichen Betrieb arbeiten und diesen auch übernehmen würde. Mit viel Freude hat sie dies auch 24 Jahre lang getan. Durch Corona und steigende Energiepreise konnte sich der Einzelbetrieb nicht mehr halten. Sophia verkaufte an eine Bäckereikette, bei der sie aber nicht selbst arbeiten wollte. Vielmehr sieht sie eine Berufung darin, Kinder in ihrer kreativen Schaffenskraft zu unterstützen, im gemeinsamen Tun die Selbstwirksamkeit der Kinder zu fördern und durch gesunde Ernährung zu einer nachhaltigen Lebensführung beizutragen. Sophia war sich zunächst nicht sicher, ob ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen in eine Kita passen. Sophia nahm deshalb gern das Angebot eines speziell für Kita-Fachkräfte entwickelten Assessment-Centers beim evKITA an. Zunächst hat sie in einem Onlinetool das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP, Hossiep & Paschen, 2019) bearbeitet. Das BIP ist ein psychologisches Testverfahren, das berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch erfasst und in der Onlineversion einen Ergebnisreport mit ausführlichen Persönlichkeitsbeschreibungen erstellt. Im zweiten Teil des AC wurden in Rollenspielen und mit videogestützten Fallbeispielen Feinfühligkeit, pädagogische Haltung und persönliche Präsenz, die für die Leitung von Kindergruppen unerlässlich

ist, getestet. Die Ergebnisse zeigten, dass die beruflichen Persönlichkeitseigenschaften von Sophia gut zu einer Tätigkeit in der Kita passen. Sophia entschied sich daraufhin, direkt eine Tätigkeit als Fachkraft in der Kita aufzunehmen und berufsbegleitend an der modularen Qualifizierung zur anerkannten Fachkraft in Kitas teilzunehmen. Für Sophia ist in ihrer täglichen Arbeit die wertschätzende Atmosphäre wichtig. Sie achtet auf die emotionale Beziehung sowie die Wärme und den Respekt unter Kindern und Erwachsenen. Sie achtet besonders darauf, welches unterstützende, sichere und vorhersagbares Umfeld Kinder brauchen. Die Kinder erleben sie meist als zugewandt und emotional erreichbar. Sie bäckt aber auch mit den Kindern regelmäßig Brot und Brötchen, hin und wieder auch einen Kuchen. Irgendwie liegt immer der Duft nach frisch Gebackenem in der Luft, was das positive Klima auch sensitiv unterstützt.

Valentin und Lira sind mit 28 Jahren die jüngsten Quereinsteiger. Lira hat zunächst zwei Semester Rechtswissenschaften, dann Germanistik und Philosophie studiert. Valentin hat sein Informatikstudium nach zehn Semestern abgebrochen. Beide wurden durch die Onlinelehre während Corona aus dem erwünschten Studienleben gerissen. Irgendwie haben sie dann keinen Zugang zum wissenschaftlichen Arbeiten mehr gefunden und wollten jetzt etwas Konkretes tun. Durch die Berufsberatung wurden sie darauf hingewiesen, dass es nicht nur in der Industrie attraktive Traineeprogramme für Studienabbrecher:innen gibt, sondern auch in der Sozialwirtschaft und speziell in der Kita. Beide arbeiteten für ein Jahr als Ergänzungskraft, machten die Externenprüfung zur Kinderpflege, wechselten dann sofort in die berufsbegleitende Fachkraftqualifizierung und konnten dank der Experimentierklausel im BayKiBiG auch als Fachkräfte anerkannt und bezahlt werden. Beide studieren mittlerweile berufsbegleitend Sozialpädagogik. „Für mich war nach meinen frustrierenden Studienerfahrungen wichtig, dass ich etwas bewirken kann“, so Lira. „Kinder geben einem sofort Resonanz. Die Kinder haben mich mit ihrer Lernfreude angesteckt, sodass ich nun doch weiter studiere. Ich will mindestens noch fünf Jahre in der Kita arbeiten, danach könnte ich mir die Tätigkeit in einer Erziehungsberatung vorstellen.“ Valentin hat die Inhalte seines Erststudiums der Informatik mit der pädagogischen Arbeit verknüpft. Digitale Bildung, aber auch digitale Kommunikationsformen mit den Eltern sind sein Spezialgebiet im Team. Er plant nun eine Weiterbildung zum Mediencoach, damit auch andere Kitas von seiner Kompetenz profitieren können. Langfristig könnte er sich vorstellen, mit Jugendlichen oder Erwachsenen zu arbeiten. Das Studium der Sozialpädagogik bietet jetzt beiden Quereinsteiger:innen berufsbiografisch angepasste Karrieremöglichkeiten.

Sprachfachkräfte wurden zu Praxismentor:innen

Auf die Frage an das Leitungsteam, wie sie es schaffen, so unterschiedliche Menschen zu funktionierenden Teams zu

entwickeln, sagen die Praxismentor:innen: „Im Dezember 2022 ist das erfolgreiche Programm der Sprach-Kitas aus-
gelaufen. Wir hatten in der Krippe und im Kindergarten eine zusätzliche Sprachfachkraft, die das Team in allen Fragen der sprachlichen Bildung unterstützt hat“, so Krippenleitung Hannah Klein. „Als das Projekt so unerwartet nicht mehr finanziert wurde, konnten wir mit dem Bürgermeister eine zweijährige Übergangsförderung aushandeln. Wir haben dann das Konzept weiterentwickelt. Aufgrund der Situation, dass wir uns für Quereinsteiger:innen öffnen und gleichzeitig an pädagogischer Qualität gewinnen wollten, war es uns wichtig, dass wir Personen im Team haben, die sich explizit um die pädagogische Qualität kümmern. Insbesondere bei den Quereinsteiger:innen, aber auch bei solch großen Teams gibt es sehr unterschiedliche pädagogische Vorstellungen, die miteinander diskutiert werden müssen.“

Wir haben jetzt für Krippe, Kindergarten und Hort je zwanzig Stunden pro Woche für unsere Praxismentor:innen. Seit 2024 wird dies vom Land Bayern finanziert, weil wir mit Quereinsteiger:innen arbeiten. Die Befürchtung, dass die pädagogische Arbeit nichts mehr wert ist, wenn Menschen aus anderen Berufen bei uns arbeiten, hat sich nicht bestätigt. Ganz im Gegenteil, wir konnten unser pädagogisches Profil schärfen. Wir werden durch die Diskussionen im Team auch ständig geschult, zu begründen, warum wir was tun. Das hat die Pädagog:innen anfangs ganz schön herausgefordert. Aber die Prozesse wurden regelmäßig durch die Pädagogische Qualitätsbegleitung (PQB) auch noch von außen unterstützt und wir bekamen regelmäßig Feedback, wie sich unsere pädagogische Qualität weiterentwickelt.“

„Das war extrem hilfreich“, so Kindergartenleiter Karsten Schmidt. „Solche großen Veränderungsprozesse schafft eine Organisation nicht aus sich selbst heraus.“ Hortleiterin Sarah Wenk fühlt sich durch die Praxismentor:innen gut unterstützt. „Leitungsteam und Mentor:innen arbeiten Hand in Hand, um so ein großes Bildungshaus zusammenzuhalten.“

Literatur

- Hossiep, R., & Paschen, M. (2003). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung: BIP. Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- Wertfein, M., Kofler, A., Kieferle, C., Paulsteiner, R., Nestmeier, S., Reichert-Garschhammer, E., Becker-Stoll, F. (2020). PQB – Qualitätskompass: Instrument zur Beobachtung und Reflexion der Interaktionsqualität in Kindertageseinrichtungen, Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP).



Christiane Münderlein

Vorständin Bildung und Soziales beim
Evangelischen KITA-Verband Bayern



Kurt Gerwig

„Komm, ich zeige euch mal meinen Kindergarten“ ...

... das sagte Malik (fünf Jahre), als wir 2015 in einen Ulmer Kindergarten morgens zum Drehen kamen. Er nahm unser Mikro in die Hand, lief und redete drauflos und führte uns voller Lebensfreude in seine „Spatzengruppe“. Engagiert, lebendig und mit strahlenden Augen erklärte er uns, wo er jeden Tag spielt, woher er kommt (aus Eritrea) und wo er jetzt lebt, nämlich in Ulm. Intuitiv hatte ich meinem Kameramann gesagt, er solle alles mitdrehen. Das war ein guter Gedanke, denn diese Szene war einer meiner größten Glücksmomente in den vielen Jahren meiner filmischen Arbeit in deutschen Kindergärten. Das kleine Video von und mit Malik (41 Sek.) finden Sie übrigens auf unserem YouTube-Kanal (www.youtube.com/watch?v=6G8PrZjBMs).

Mehr als 35 Jahre war ich als Filmemacher in ganz Deutschland in unzähligen Kitas unterwegs und habe mit meinem Team Schul-, Lehr- und Informationsfilme produziert, die die Erzieherinnen und Erzieher in ihrer Arbeit unterstützen (sollen). Ob Sprachförderung, Beobachtung und Dokumentation oder pädagogische Konzepte, wir haben in bewegten Bildern sichtbar gemacht, was gute Pädagogik ist. Pädagogik ist ja ein Prozess, dessen Erfolge man in der Regel nicht sofort sehen kann. Hieß es früher noch „Tue Gutes und rede nicht drüber“, so ist es heute umso wichtiger, zu zeigen, was die pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen täglich leisten, zum Wohl unserer Kinder und für eine bessere Zukunft unserer Gesellschaft. Haltungen, Werte und neue Erkenntnis-

se in Pädagogik und Psychologie zu „transportieren“ waren mir immer besonders wichtig.

In diesen mehr als drei Jahrzehnten habe ich vor Ort auch mitbekommen, wie sich die Elementarpädagogik zum Positiven verändert und welche Entwicklungen es in den Kindergärten gegeben hat: Das Bedeutendste war für mich der Paradigmenwechsel beim Bild vom Kind. Das Kind als selbstbestimmtes und selbstwirksames Wesen anzusehen, das sein Entdecken, Erlernen und Erobern der Welt selbst steuert, war aus meiner Sicht ein Quantensprung in der Elementarpädagogik. Viele Erzieherinnen und Erzieher haben diese neue Philosophie aufgegriffen und in ihr pädagogisches Handeln integriert. Auf der anderen Seite musste ich leider auch feststellen, dass eben diese Erzieherinnen und Erzieher sich in den vergangenen Jahren ständig neuen Herausforderungen gegenübergestellt sahen, die sie zu bewältigen hatten. Immer wieder gab es neue Programme und Aufgaben, die Wissen, Zeit und Engagement erforderten, um diese in der Praxis umzusetzen. Das Zeitbudget der Fachkräfte blieb weitgehend unverändert, ebenso wie die Personalschlüssel in den Einrichtungen, ganz zu schweigen von der Vergütung, die wenn, dann nur mäßig an die neuen bedeutungsvolleren Aufgaben angepasst, sprich erhöht wurde. Dies alles hat dazu geführt, dass es aktuell einen nie dagewesenen Fachkräftemangel gibt, der inzwischen auf eine echte Notsituation zusteuert.

Meines Erachtens hat diese Entwicklung ganz viel mit Wertschätzung zu tun, mit Wertschätzung der Arbeit der Erzieherinnen und Erzieher und mit Wertschätzung unserer Kleinsten. Natürlich ist es wichtig, diese Probleme anzusprechen und letztlich zu lösen. Aber ich finde, man sollte auch nicht vergessen und immer wieder deutlich machen, was der Beruf der pädagogischen Fachkräfte, ob als Erzieherin und Erzieher, als Leiterin oder auch als Fachberater beinhaltet und für schöne Momente zu bieten hat. Insofern möchte ich im Folgenden mal über einige Erfahrungen aus meiner filmischen Arbeit und meiner Zusammenarbeit mit den Fachkräften aus den Kitas berichten. Ich habe das ja schon einmal filmisch versucht. Unser Film „**ErzieherIn – Beruf oder Berufung**“ ist eine sehr differenzierte Beschreibung dieser wunderbaren Tätigkeit mit kleinen Kindern. Was macht diesen Beruf aus? Was braucht es dafür? Und wo beziehungsweise wie kann man das erlernen? Das sind die zentralen Fragen dieser Dokumentation, die heute noch aktuell und inzwischen ein echter Klassiker ist.

Leben

Der fünfjährige Malik aus dem oben beschriebenen kurzen Videoclip ist für mich ein Sinnbild für das, was in den Kindergärten passiert: Leben! Und das ist es auch, was mich immer wieder fasziniert hat, wenn wir mit der Kamera in einen Kindergarten gekommen sind: Leben! Das war es, was mir immer als Erstes in den Sinn kam; hier findet Leben statt. Große

Augen aus kleinen Kindergesichtern, die uns voller Neugier angeschaut und in uns oft etwas ganz Neues gesehen haben: Menschen mit einer Kamera: Was machen die hier? Was wollen die von mir? Das waren wohl ihre Gedanken. Am Anfang haben wir vor den Drehs meist ein „Warning-up“ gemacht. Die Kinder durch die Kamera schauen und sie oft auch selbst etwas aufnehmen lassen, das sie sich anschließend anschauen konnten. Hatten sie gestern vielleicht noch eine tote Maus im Garten gefunden und untersucht, war das heute wieder eine neue Erfahrung für sie, nämlich sich selbst zu sehen und auf diese Weise wieder etwas Neues zu erleben, dieses Mal sich selbst auf dem Monitor der Kamera. So geht das Tag für Tag bei den Kindern. Tag für Tag erschließen sie sich die Welt ein Stückchen mehr und erweitern ihre Kompetenzen für das Leben. Wer selbst schon mal ein Neugeborenes begleitet und aufmerksam wahrgenommen hat, wie rasant es dazulernt und täglich kompetenter wird, versteht sicher gut, was ich meine. Ohne Vokabeln zu lernen, ohne Grammatik und ohne benotete Tests erlernen fast alle Kinder, ganz gleich wo auf dieser Welt, eine Sprache, mit der sie sich mitteilen und am Leben aller immer besser teilhaben können. Es ist ein wahres Wunder, das man in dieser Form in keinem anderen Beruf miterleben kann, weder als Angestellter einer Bank noch als Friseurin oder Influencerin. Ich glaube, nur der Beruf einer Hebamme, die Menschen ins Leben verhilft, ist noch grandioser und bewegend.



Schatzsucher

Nach dem Blick auf die Kinder jetzt ein Blick auf die Fachkräfte. Ich habe ganz oft wahrnehmen können, dass die Erzieherinnen und Erzieher im wahrsten Sinn des Wortes als Schatzsucher unterwegs sind. Sie haben nicht, wie in einem anderen Bildungsbereich einen völlig überholten Lehrplan abarbeiten müssen, sondern auf jedes einzelne Kind geschaut und versucht, herauszufinden, was ist das Besondere an diesem Kind, welche Potenziale hat es und wie können sie ihm helfen, diese zu entfalten, eben den individuellen Schatz dieses Kindes zu heben. Das ist wahrlich eine pädagogische Kunst. Es braucht dazu eine Reihe von Kompetenzen, auf die ich hier kurz eingehen möchte. Allen voran ist da die EMPATHIE, die erforderlich ist, um feinfühlig auf die Kinder eingehen, deren Themen erkennen, um diese dann mit dem jeweiligen Kind aufgreifen und angehen zu können. NEUGIERDE ist ebenso eine Kompetenz, die dafür nötig ist: offen sein, Lust auf Neues haben, Staunen können, die Welt der Kinder erfahren zu wollen. BEZIEHUNGSFÄHIGKEIT ist dafür eine wesentliche Brücke. Wenn eine gute Bindung zum Kind besteht, wird dieses sich gern auf die erwachsene Begleitperson einlassen und sie mitnehmen auf die tägliche Entdeckungstour in die Welt. RESPEKT, also Achtung,

Rücksicht, Zugewandtheit und Wohlwollen sind dabei äußerst hilfreich und notwendig. Dann kommen wir noch zu einer absoluten Grundvoraussetzung, der HALTUNG. Wenn man sich mit Kindern auf einen gemeinsamen Weg begibt, braucht man eine Gesinnung beziehungsweise innere Überzeugung, die ganz stark von der Liebe zu Kindern geprägt ist und die Kinder wertschätzt. Das wiederum hängt eng mit den eigenen WERTEN zusammen, also was ist mir wichtig, von was lasse ich mich leiten? Das herauszufinden erfordert REFLEXION: Was in mir selbst (auch im Verborgenen) beeinflusst mein Handeln? Selbstreflexion schützt davor, dass man nicht immer wieder „in Fallen tappt“. Und letztendlich kommt man so zu einem Selbstkonzept beziehungsweise SELBSTVERSTÄNDNIS, das einen zu einem echten Schatzsucher oder einer Schatzsucherin werden lässt. Diese personalen Kompetenzen habe ich in dem Film „**ErzieherIn – Beruf oder Berufung**“ sehr ausführlich behandelt und bildlich aufbereitet. Es sind übrigens genau diese weichen Werte, heute würde man sagen „Soft Skills“, die in unserer Gesellschaft immer mehr gefragt sind und auch gebraucht werden. Immer mehr Unternehmen schauen bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter:innen eben nicht mehr ausschließlich auf die Zeugnisnoten, sondern auf diese sogenannten weichen Werte. Weil Mitarbeiter:innen mit diesen Kompetenzen, und nehmen wir hier noch Teamfähigkeit, Kreativität und Selbstorganisation mit dazu, einfach die besseren sind. Und by the way: Erzieherinnen und Erzieher lernen und praktizieren das in ihrem Beruf und sind damit bestens ausgestattet, auch für ihr eigenes persönliches Leben.



Vorbild

Wenn kleine Kinder sich in ihrem Entdeckerdrang an etwas orientieren, dann sind es zunächst andere Kinder, oft die, die etwas älter sind und schon mehr können. Von denen schauen sie sich ab, was und wie sie selbst etwas machen können. Doch gleich danach kommen die Erwachsenen, die Bezugspersonen, Mama und Papa und auch die Erzieherin oder der Erzieher in der Gruppe. Wenn diese Personen bedeutsam für das Kind sind, dann bekommen oder machen sich die Kinder ein Bild von ihnen. Das heißt, Erzieherin und Erzieher sind im wahren Sinn des Wortes ein VORBILD. Was ist das für ein unausgesprochenes, aber wunderbares Kompliment des Kindes? Sie wollen so sein oder so werden wie du! Ich genieße es bis heute, wenn ich merke (oder er es auch sagt), dass mein Enkel mich bei etwas zum Vorbild nimmt. Das sind immer wieder Gänsehautmomente. Ich spüre, ich bin bedeutsam für ihn, gleichzeitig spüre ich dann aber auch die Verantwortung, die sich daraus ergibt. Das ist zwar ein Spannungsfeld, in das ich mich aber gern begeben und in dem ich stets versuche, dieser Verantwortung ihm (und letztlich auch mir) gegenüber gerecht zu werden. Und ich merke, das kommt mir auch zugute, bringt mich auch immer ein Stück weiter in meinem Lebenskonzept. Erzieherinnen und Erzieher, die sich den ihnen anvertrauten Kindern als Vorbild zur Verfügung stellen, erfahren dadurch, dass sie mit den Kindern wachsen, und erleben oft ähnliche Gänsehautmomente wie ich.

Die Berufung

Viele junge Menschen, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen, fragen sich an diesem wichtigen Punkt ihres Lebens: Was soll ich machen? Welchen Beruf will ich eigentlich ausüben? Nicht selten wählt man dann den erstbesten Berufsweg, der sich einem gerade eröffnet, weil er so naheliegt, oder den die Eltern einem vorschlagen oder im schlimmsten Fall sogar vorschreiben, weil man ja etwas „Vernünftiges“ lernen soll. Oft merkt man erst später, das ist nichts für mich, bleibt aber im Hamsterrad des Lebens, ist unzufrieden und trauert seinem Herzenswunsch nach. Doch es ist nie zu spät, sich zu fragen, was war oder ist eigentlich mein innerer Ruf, und auch dann noch seiner Berufung zu folgen.

Das ist übrigens auch ein Thema, das wir in einem Film behandelt haben: **„Der innere Ruf“**. Es ist eine Dokumentation, die den Lebensweg von fünf sehr unterschiedlichen Protagonisten eindrucksvoll erzählt, die ihrem Leben irgendwann doch noch eine Wende gegeben haben und ihrem inneren



Kurt Gerwig im Gespräch mit Gerald Hüther

Ruf gefolgt sind. Der bekannte Hirnforscher Gerald Hüther begleitet und kommentiert die Erzählungen der Protagonisten auf der Metaebene und gibt zudem viel Persönliches von seinem Leben preis. Dieser Film macht Mut, seinem inneren Ruf zu folgen. Warum erzähle ich das hier? Ich höre oft von jungen Menschen, dass sie sich bei ihrer Berufssuche an Faktoren orientiert haben wie Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbeziehungsweise Freizeitmöglichkeiten und anderen in unserer Gesellschaft vermeintlich bedeutsamen Kriterien. Nach den ersten Berufsjahren haben sie leider nicht selten feststellen müssen: „Das macht mir keinen Spaß“ oder „ich gehe eigentlich nur noch dahin, um Geld zu verdienen“. Wenn ich dann nachfrage, was würde dir denn Spaß machen, bekomme ich von einigen zu hören: „Irgendetwas mit Menschen, am besten mit kleinen Kindern, die mag ich, das würde mir mehr gefallen.“ Aha! Genau solche jungen Menschen brauchen wir in den Kindergärten: Menschen, die Kinder mögen und die sich berufen fühlen, mit ihnen zu arbeiten! Deswegen möchte ich hier mit allem Nachdruck sagen: Folgen Sie Ihrem inneren Ruf, wenn Sie Kinder mögen!



Kurt Gerwig

Inhaber von AV1 Pädagogik-Filme. Er ist Autor und Produzent zahlreicher Pädagogik-Filme und einer der bekanntesten und erfolgreichsten deutschen Filmemacher im pädagogischen Bereich. Über 35 Jahre und mit großer Begeisterung hat der praxiserfahrene Diplom-Sozialpädagoge wichtige Themen für Kitas, Schulen und Eltern in Bild und Ton umgesetzt. Dabei sind viele Filme entstanden, deren Inhalte für die Arbeit mit Kindern sehr hilfreich sind. Mehr Infos unter: www.paedagogikfilme.de



Kommunikation steht an erster Stelle

Leitung, Träger und Mitarbeitendenvertretung (MAV) als zentrale Akteur*innen für mehr Arbeitszufriedenheit

Das Interview mit Nina Hauenstein, Leitung der Frühförderung in der Hilfe für das behinderte Kind Bayreuth gGmbH (HBK), führte Monika Brinkmüller vom Evangelischen KITA-Verband Bayern.

evKITA: Liebe Frau Hauenstein, bitte sagen Sie doch erst mal etwas zu Ihrer Person.

Mein Name ist Nina Hauenstein, und bin gelernte Erzieherin. 2021 habe ich ein Bachelor-Studium in der Sozialpädagogik und im Management abgeschlossen. Ehrenamtlich bin ich beim VKM Bayern in der Fachgruppe e+s (Erziehung und Sozialpädagogik) aktiv. Dort bin ich im Leitungsteam und nehme politische und kirchliche Termine wahr. Das ist meine Hauptaufgabe: Politik und Kirche zusammenzuführen und dort die Themen von Erzieher:innen und Sozialpädagog:innen einzuspeisen. Darüber hinaus bin ich Synodale in der Landessynode, und ich bin als Vertreterin in der ARK.

Bis vor Kurzem habe ich eine diakonische Einrichtung in Bayreuth mit drei Bereichen geleitet. Wir hatten dort circa 200 bis 240 Kinder, und mir waren 40 Mitarbeiter*innen unterstellt. Seit Anfang Juli habe ich aufgrund meines Studiums eine neue Aufgabe übernommen und leite die Frühförderung in Bayreuth in der HBK.

evKITA: Was ist aus Ihrer Sicht das Wichtigste, damit Mitarbeiter*innen in einer Kita bleiben mögen?

Für mich steht an oberster Stelle die Kommunikation. Was für eine Kommunikation und Haltung herrschen im Unternehmen und wie geht man miteinander um? Ist es eine wertschätzende Kommunikation, ist es eine Kommunikation, die auch ein Konfliktmanagement zulässt? Oder ist das nicht möglich? Um ein Beispiel zu nennen.

evKITA: Sie sprechen bei einer Kita von einem Unternehmen?

Ja. Wir sind mittlerweile ein betriebswirtschaftliches Unternehmen. Eine Kita-Leitung betreibt auch Management. Leider sind Leitungen dafür oft viel zu wenig ausgebildet. Der evKITA bietet ja sehr gute Leitungsfortbildungen an. Aber ich finde, dass diese von Leitungen zu wenig genutzt werden.

Wenn mir als Leitung bewusst ist, dass ich auch betriebswirtschaftliche Verantwortung trage und darüber wichtige Rahmenbedingungen ändern kann, dann mische ich mich auch in Fragen ein wie: Wie viel Geld wird vom Träger für Fortbildungen, Supervisionen oder Teamtage zur Verfügung gestellt? Das sind wichtige Instrumente der Mitarbeiter*in-

nenpflege. Gibt es klare Regelungen zur Verwendung? Weiß das auch jede und jeder Mitarbeiter*innen? Werden die Mittel ausgeschöpft oder werden sie gar nicht genutzt?

evKITA: Die Leitung nimmt dabei in vielerlei Hinsicht eine zentrale Rolle ein. Was für Aspekte sind aus Ihrer Erfahrung besonders wichtig?

Zunächst geht es um die Haltung der Leitung. Wenn eine Leitung eine positive Grundhaltung hat, eine christlich-ethische Einstellung, einen wertschätzenden und fachlichen Umgang mit den Mitarbeiter*innen und auch mit SICH im Reinen ist und erkennen kann, dass ihre Themen nicht auf Mitarbeiter*innen übertragen werden können – dann hat man schon sehr viel geschafft.

Dazu muss sich eine Leitung Fragen stellen wie: Bin ich professionell? Was ist für mich Professionalität? Habe ich eine Leitungsidentität oder habe ich nur eine Leitungsrolle inne? Identifiziere ich mich mit meiner Haltung und kann ich die auch leben? Welche Kompetenzen bringe ich als Leitung mit, um Mitarbeiter*innen zu halten und Mitarbeiter*innenführung zu betreiben? Welche Instrumente habe ich implementiert? Gibt es bei mir Mitarbeiter*innengespräche? Wie sind Mitarbeiter*innengespräche aufgebaut? Wie setze ich Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen fort? Gibt es Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung? Solche Sachen sind – finde ich – in Unternehmen ganz wichtig: Gibt es diese Prozesse und wie werden sie gesteuert?

Außerdem brauche ich eine gute Lernkultur: Ich habe in meiner Einrichtung mit meinen Kolleginnen teilweise 24 Jahre zusammengearbeitet. Gleichzeitig habe ich aber auch Wert darauf gelegt, dass wir ein Ausbildungsbetrieb sind. Es ist wichtig, offen zu bleiben, sich neue Impulse zu holen, mit Schulen in Kontakt zu bleiben. Was sind zum Beispiel neueste Methoden und Instrumente? Dann bleibt man auch wissenschaftlich aktuell und damit attraktiv. Es ist wichtig, voneinander und miteinander zu lernen. Ich finde, als Leitung muss ich die Offenheit haben, von einer jungen Kollegin etwas anzunehmen, die vielleicht gute Ideen aus der Fachakademie mitbringt, die ich in meinem Betrieb noch gar nicht gesehen habe. Man hat ja manchmal aufgrund der Vielfalt der Aufgaben und der hohen Komplexität in Kitas einen Tunnelblick.

Es ist wichtig, dass man offenbleibt und sich dafür auch Raum und Zeit nimmt – etwa in Mitarbeiter*innen- oder Teamgesprächen. Hier kann man zum Beispiel sagen: Jetzt widmen wir uns dem Thema XY, bringt eure Impulse mit ein. Und dann ist es wichtig, dass eine junge Mitarbeiterin genauso gehört wird wie Mitarbeiter*innen, die das schon immer so gemacht haben. Es ist wichtig, dass das Voneinander- und Miteinander-Lernen gelebt wird und nicht nur darüber gesprochen wird.

evKITA: Und was kann eine Mitarbeiter*innenvertretung dazu beitragen, dass Mitarbeiter*innen kommen und bleiben mögen?

Die Mitarbeiter*innenvertretung ist ja im engen Kontakt mit dem Träger, da können auch miteinander Instrumente entworfen werden. Das kann zum Beispiel ein Betriebsausflug sein. Wie findet der statt, wie handhabt ihn das Unternehmen? Oder: Welche Sonderleistungen gibt es im Unternehmen für Mitarbeiter*innen? Wie sind Urlaubs- und Feiertagsregelungen? Oder: Wie sieht es beim Thema Fortbildung aus? Gibt es dazu eine Dienstordnung oder Nebenabrede, die beispielsweise regelt, dass alle Mitarbeiter*innen ein bestimmtes Kontingent an Fortbildungstagen in einem festgelegten Zeitraum zu Verfügung haben?

Mitarbeiter*innen kommen auch mit Gesundheitsthemen zur MAV. Sie sagen: „Ich fühle mich nicht wohl, ich bin ausgebrannt, mir ist das zu viel.“ Und so was muss dann meiner Meinung nach anonym an den Träger zurückgemeldet werden: damit dieser weiß, welche Themen angegangen werden sollten.

Hier können auch Instrumente wie Mitarbeiter*innenbefragungen oder Arbeitssicherheitsbegehungen hilfreich sein. Über die Ergebnisse kann man mit den Mitarbeiter*innen ins Gespräch gehen. Und das trägt ja auch wieder zu mehr Arbeitszufriedenheit bei, wenn Mitarbeiter*innen merken: Da wird bei uns hingeschaut und da kümmert man sich.

Aber dann muss natürlich auch etwas verändert werden: Der Träger muss – über Jahre oder immer wieder jährlich – gezielt Geld einstellen, das man für den Bereich Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit abrufen und nutzen kann.

evKITA: Wie sehen Sie denn die Rolle der MAV?

Die Mitarbeiter*innenvertretung sollte man nicht mit Themen belasten, die eigentlich den Alltag der Einrichtung betreffen. Die sollte man zuerst mit der Leitung klären. Es ist auch Aufgabe der MAV, Mitarbeiter*innen gegebenenfalls darauf hinzuweisen und zu fragen: „War das Thema schon bei der Leitung?“ Oder zu sagen: „Stopp, entschuldigen Sie, wenn ich Sie unterbreche, aber ich merke, das ist eigentlich ein Leitungsthema – waren Sie da schon?“

Die MAV kommt eigentlich erst dann ins Spiel, wenn Mitarbeiter*innen etwas mit der Leitung gar nicht klären können. Auch wenn es etwas mit dem Träger auszuhandeln gibt, sollte erst mal die Leitung die Möglichkeit bekommen, die Mitarbeiter*innen zu vertreten und für sie einzustehen – bevor man eine MAV einschaltet. Das ist doch Teil der Personalführung. Wichtig ist die MAV meiner Ansicht nach auch bei Einstellungen oder wenn es Mitarbeiter*innen mit Besonderheiten oder Krankheiten gibt.

Schwerpunkt

Zudem kann die MAV helfen, Missverständnisse und Hintergründe zu klären. Manche Rahmenbedingungen sind ja politische Vorgaben. Da würde ein Träger vielleicht gern etwas für seine Mitarbeiter*innen anders gestalten, kann es aber nicht.

Andere Fragen sind über die AVR und die DIVO klar geregelt. Da steht vieles zu dem Bereich Mitarbeiter*innenpflege, Mitarbeiter*innenfürsorge. Zum Beispiel über die Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitregelungen, Plusstundenregelungen. Dass ich nicht länger als zehn Stunden am Tag arbeiten darf, dass ich eine Pause machen muss, um nach soundso vielen Stunden den Dienst wieder zu beginnen. Das ist schon Fürsorge, kommt aber bei den Mitarbeiter*innen oft nicht so an.

evKITA: Wer kontrolliert denn, ob die Regelungen eingehalten werden?

Das ist unter anderem auch Aufgabe einer MAV: Immer wieder hinschauen, ob diese Regelungen eingehalten werden – oder wenn sie mal nicht eingehalten werden können, ob den Mitarbeiter*innen genug Raum gegeben wird, sich zu erholen.

Aber hat man auch eine Personalstelle, die darauf schaut? Hat man eine Leitung, die schaut, dass nicht manche Mitarbeiter*innen ständig Plusstunden aufbauen und andere gar nicht?

Da kommen wir zum Thema Gleichbehandlung, das ja auch in AVR und DIVO adressiert wird. Was heißt das konkret? Zum Beispiel kann eine Mutter, die zurückkehrt, nicht erwarten, dass sie nur vormittags arbeitet. In meinem Unternehmen habe ich mit meinen Mitarbeiter*innen abgesprochen, dass jede Mutter mindestens einen Nachmittag arbeitet, das ist dann allen Mitarbeiter*innen gegenüber fair. Es kann ja auch nicht eine Mitarbeiterin alle Ferien frei haben. Darum ist gerechte Urlaubsplanung Leitungssache. Auch die Gleichbehandlung ist ein wichtiger Aspekt von Fürsorge.

evKITA: Manche Dinge sind ja keine Kosten-, sondern eine Haltungsfrage, oder?

Ja. Das ist es, was ich am Anfang mit Haltung gemeint habe, wenn der Träger signalisiert: „Bei uns gibt es einmal jährlich eine Umfrage, und die Ergebnisse kommen dann auch an die Mitarbeiter*innen zurück.“ So wie wir es auch

bei den Elternbefragungen machen. Da meldet man auch den Eltern zurück, was man im Unternehmen ändern kann und was zum Beispiel Rahmenbedingungen sind, auf die man keinen Einfluss hat. Das ist ja ein Prozess, und es ist gut, wenn die Mitarbeiter*innen das merken.

Aber es reicht nicht, wenn ein Träger Instrumente zur Verfügung stellt. Die Verantwortung liegt auch mit bei den Mitarbeiter*innen. Die müssen Angebote, wie etwa Bewegung in der Mittagspause, auch aktiv nutzen. Als Mitarbeiterin muss ich selber schauen, wie kann ich mir die Zeit nehmen, wo sind Zeiträumen für mich, und bin ich es mir wert, dass ich das Angebot nutze.

Hier kann auch die MAV rückmelden: Das und das Angebot können wir euch machen, aber so hart, wie es klingt: Nutzen müsst ihr es.

evKITA: Was wären denn Stellschrauben auf Trägerseite? Was können Träger tun, um passende Menschen zu finden und die im Unternehmen zu halten?

Also, man muss eigentlich in der Politik anfangen. Der Beruf Erzieher:in oder Kinderpfleger:in hat gesellschaftlich nicht den Stellenwert, den er haben müsste – und das ist schon ein ganz großes Problem. Und da geht es nicht nur um das Finanzielle, denn da hat man mittlerweile schon gut hingeschaut. Seien wir ehrlich – man könnte immer mehr verdienen, und das vor allem in einem sozialen Beruf. Aber darum geht es mir nicht. Der Beruf hat nicht den Stellenwert, den ein Manager hat oder jemand, der mit IT arbeitet. Man hat gedacht, durch Corona ändert sich was – aber das ist nicht passiert. Das ist die erste Stellschraube.





Die zweite Stellschraube ist für mich die Ausbildung. Wie wird in einer Ausbildung auf Menschen geachtet und wie wird in Ausbildungsbetrieben miteinander umgegangen? Es ist schwierig, wenn ich die Praktikantin immer nur als Praktikantin sehe und nicht als meine zukünftige Mitarbeiterin, die als Erzieherin arbeiten soll, eine Gruppe leiten soll. Hat die Person die Kompetenzen? Ist sie alltagsfähig? Kann sie Prozesse umsetzen?

Und dann erst kommen Träger und Leitungen ins Spiel. Wie stelle ich zum Beispiel als Träger Leitungen ein? Nehme ich eine Leitung nur, damit die Leitungsstelle wieder besetzt ist, oder hat diese Person Qualifikationen – wie einen Kurs von evKITA oder wird sie zu einem Kurs angemeldet? Gibt es ein Niveau, das ich für eine gewisse Stelle brauche – wird das auch dementsprechend finanziert? Eine Leitung verdient vielleicht manchmal nur 100 Euro mehr, hat aber eine wahnsinnige Verantwortung. Wie wird die Leitungsfunktion bei Trägern honoriert? Das ist auch noch mal ein Thema.

Und dann geht's weiter runter an die Mitarbeiter*innen. Wie betreiben wir Gesundheitsmanagement in unserer Einrichtung, wie betreiben wir Mitarbeiter*innenfürsorge, gibt's bei uns gewisse „Zuckerl“ in der Einrichtung, machen wir einen Betriebsausflug, wie wird Fortbildungsmanagement betrieben ...? Das sind wichtige Bausteine, denke ich.

Und am Schluss ist es auch immer die Begegnung. Wie begegnet der Träger seinen Mitarbeiter*innen, wie begegnet

die Leitung ihren Mitarbeiter*innen, wie ist der Umgang miteinander? Ist er partizipativ-wertschätzend und kommunikativ oder ist er hierarchisch, patriarchisch? Aber auch: Wie redet Leitung über ihren Träger? Wie redet Leitung über das Unternehmen? Ob die Leitung etwas positiv darstellt oder in der Hauptsache auf den Träger schimpft, wirkt sich auch darauf aus, wie die Mitarbeiter*innen über das Unternehmen reden.

evKITA: Schließt sich da der Kreis zum Thema Kommunikation und wie man miteinander spricht?

Ja, und es erweitert sich auf das Thema des Beschwerdemanagements. Das ist in einem Betrieb für Mitarbeiter*innenführung und Mitarbeiter*innenhaltung ein ganz entscheidendes Instrument. Dazu gehört bei jeder Beschwerde die Frage: Bin ich jetzt hier, um jemanden persönlich anzugreifen, oder geht es um sein oder ihr Arbeitsverhalten? Und das wird in sozialen Berufen leider sehr häufig vermischt. Ich muss nicht jeden mögen, nicht mit jeder im Team befreundet sein – aber wenn ich es schaffe, einen professionellen Umgang zu pflegen, auf der Arbeit zu der Kollegin wertschätzend zu sein und ordentlich mit ihr zu reden – dann wird schon viel Konfliktpotenzial rausgenommen.

So können wir auch vorleben: Wir haben einen partizipativen, demokratischen Ansatz, wir treffen Entscheidungen gemeinsam, jeder wird gehört, und dann wird eine Entscheidung getroffen. Aber – so ist es in der Demokratie –

die Mehrheit entscheidet, und dann müssen die anderen das Ergebnis mittragen. Und einmal geht's halt für einen selbst aus und das nächste Mal vielleicht leider nicht. Und das ist legitim.

Wenn die Mitarbeiter*innen untereinander in der Kommunikation Stress haben, spüren das die Kinder, und das ist nicht in Ordnung. Und wenn sogar Eltern spüren, dass es im Team nicht passt, läuft etwas schief – denn dann läuft es schon auf der persönlichen Ebene und nicht mehr auf der arbeits- und professionellen Ebene.

Ich sage immer zu meinen Mitarbeiter*innen: „Lasst uns miteinander reden und nicht übereinander, denn das hilft keinem was.“ Das ist ja dann ein professioneller Umgang. Auch eine Leitung muss sagen: „Hast du das mit der Mitarbeiterin XY schon besprochen? Du bist jetzt bei mir, aber habt ihr das schon besprochen?“ Und wenn eine Mitarbeiterin Nein sagt, ist es wichtig, als Leitung zu sagen: „Ich möchte jetzt erst mal, dass ihr beide drüber sprecht.“ Und wenn es dann keine Lösung gibt, muss ich mich draufschalten. Manche Themen verlaufen dann im Sande, weil sich herausstellt, dass es nur ein Kommunikationsthema war.

evKITA: Trägt also eine gute Kommunikation, ein gutes Arbeitsklima, dazu bei, dass Menschen gern wo arbeiten?

Ja, und es kommt dabei immer auf mich selber an. Ich kann nicht immer nur erwarten, dass die anderen etwas tun. Ich muss mich selber ins Spiel bringen und selber aktiv werden. Ich muss immer auch selber zur Änderung der Situation beitragen. Das kann auch bedeuten, dass man sich beruflich verändert.

Wichtig ist auch, dass die Leitungsebene transparent ist. Ich muss als Leitung meine Schritte erklären und begründen können, und sie müssen für jeden auch ein Stück weit nachvollziehbar sein. Denn dann kann ich als Mitarbeiter*innen auch verstehen, warum der eine etwas bekommt – da gibt es vielleicht gerade eine Sondersituation in der Familie. Und ich weiß dann, wenn ich das nächste Mal eine Sondersituation in der Familie habe, kriege ich das auch.

Transparente und begründete Entscheidungen sind wichtig. Wenn eine Entscheidung begründet ist und für alle Mitarbeiter*innen gleich gilt, gibt es kein Hin und Her, und dann gibt es auch weniger Diskussionsbedarf.

Und überhaupt werden die Entscheidungen ja nicht in Stein gemeißelt. Man kann doch jedes Jahr überprüfen, wie der Prozess ist – so wie ich auch meine Konzeption und meine Teamregeln immer wieder überprüfe: Sind wir da noch richtig? Können wir da noch alle mitgehen? Gibt es etwas, was wir neu verfassen müssen? Was wollen wir so belassen?

Es ist ja nicht so, dass mal vor zehn Jahren eine Teamregel beschlossen wurde, die jetzt ein Leben lang gilt. Mitarbeiter*innen ändern sich, Eltern ändern sich, Kinder ändern sich – da muss man immer wieder neu draufschauen, um sich auch weiterzuentwickeln.

Solchen Aushandlungsprozessen muss man als Träger Raum und Zeit geben, und die braucht man auch, um gute Qualität in ein Team zu bringen und eine gute Mitarbeiterführung zu ermöglichen.

Aber ich muss selber auch gucken: Wo kann ich etwas Positives beitragen? Nicht immer nur darauf schauen, was nicht läuft. Wie ist mein Blick? Sehe ich ein Glas halb voll oder halb leer? Oder das Beispiel mit den Steinen in der Vase, das zeigt, wie viel Sand da noch reinpasst, wie viele Nischen und Zwischenräume es gibt. Die zu erkennen – dafür bin ich selber mit verantwortlich. Und dass muss man als Leitung und Träger vorleben, denn man ist immer auch ein Vorbild und Spiegel für die Mitarbeiter*innen. Wenn ich jeden Tag genervt zur Arbeit komme und schlecht drauf bin, werden das meine Mitarbeiter*innen auch sein – denn diese Kultur lebe ich dann vor.

Wichtig sind auch die Ziele. Was für Ziele habe ich? Man braucht immer ein Ziel vor Augen. Und das haben viele Kitas nicht mehr, dass sie sich mit ihrem Team kleine Ziele setzen und die auch mal feiern. Dass man sagt: „Uh, das haben wir jetzt geschafft, und da bin ich als Leitung stolz auf euch, dass ihr das so toll gemacht habt.“ Positives Feedback ist für die Mitarbeiter*innen so wichtig – dass sie mal hören, was sie gut machen und was gut läuft im Unternehmen und nicht nur, was nicht läuft. Diese positive Feedbackkultur im Team ist sehr wichtig, und dann kommen Mitarbeiter*innen auch gern auf die Arbeit.



Nina Hauenstein

Leitung der Frühförderung Hilfe für das behinderte Kind Bayreuth gGmbH



Monika Brinkmüller

Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit beim Evangelischen KITA-Verband Bayern



Prof. Dr. Anja Voss

Mitarbeiter_innengesundheit im Setting Kita

Notwendiger Baustein im Prozess der Organisationsentwicklung

Pädagogische Kita-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter gehören nicht erst seit Corona zu einer gesundheitlich stark belasteten Berufsgruppe (Viernickel, Voss, Mauz, 2017; Barmer, 2021). Neben körperlichen Beschwerden, wie zum Beispiel Muskel-Skelett-Erkrankungen, leiden sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen auch häufiger an psychischen Erkrankungen (Barmer, 2021). Die Gründe für die relativ schlechte gesundheitliche Lage liegen zum Großteil in den strukturellen Rahmenbedingungen von Kitas: Je schlechter die strukturellen Rahmenbedingungen sind, desto höher ist das Risiko für verschiedene psychische und körperliche Erkrankungen. Daneben gibt es auch individuelle Gründe, wie arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster. Wie aber kann der Arbeitsplatz Kita gesundheitsförderlich(er) gestaltet werden?

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen als Prozess der Organisationsentwicklung

Die Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Gestaltung von Kitas für pädagogische Mitarbeiter_innen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen, etwa durch das Inkrafttreten des Präventionsgesetzes. Allerdings bleibt die Gesundheitsförderung in Kitas häufig im Sinn einer „Projektitis“ auf der Projektebene verhaftet, anstatt als Konzept der Organisationsentwicklung verstanden und nachhaltig verankert zu werden.

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in Kitas lassen sich nicht „mal eben“ installieren, sondern sind als dauerhafter Veränderungsprozess und im Sinn einer *lernenden Organisation* zu verstehen. Außerdem kann dieser Organisationsentwicklungsprozess nicht von Einzelnen getragen und umgesetzt werden, sondern das gesamte System der Kindertagesbetreuung ist beteiligt: von der Fachpolitik und Gesellschaft über die Kita-Träger bis hin zur Kitaleitung und zum pädagogischen Fachpersonal. Neben Maßnahmen auf der Verhaltensebene geht es auch um die Gestaltung gesundheitsförderlicher Verhältnisse, weil die Arbeitsbedingungen in einem Wechselverhältnis mit der Gesundheit der pädagogischen Fach- und Leitungskräfte stehen (vgl. Abb. 1).

Vier Ebenen zur Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Kita

1. **Politik und Gesellschaft** sind auf einer ersten, verhältnisbezogenen Ebene die wichtigsten Adressat_innen für die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen in Kitas. Eine dringend gebotene gesellschaftliche Aufwertung der Arbeit von pädagogischen Fachkräften schlägt sich auch in angemessener Entlohnung nieder. Die Neuberechnung des Personalschlüssels, der auch mittelbare Arbeiten einbezieht, sowie die Mehrarbeit, die durch Fehlzeiten des Perso-

nals entsteht, stellt hier ein wichtiges politisches Signal dar. Der Personalschlüssel beziehungsweise die Fachkraft-Kind-Relation beeinflussen nicht nur die Qualität der pädagogischen Prozesse, sondern stehen auch in Zusammenhang mit der Gesundheit der Fachkräfte. Weitere notwendige Schritte liegen zum Beispiel im Ausbau der Professionalisierung des Felds und in der verbindlichen Implementierung gesundheitswissenschaftlicher Inhalte in der Aus- und Weiterbildung (vgl. Voss, Viernickel, 2016; Ungerer-Röhrich, Voss, 2022).

Abbildung 1: Interventionsebenen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes Kita (Voss, Schumann, 2020, S. 28).



2. **Kita-Träger** sollten auf einer zweiten Ebene nicht nur Einzelmaßnahmen ergreifen, sondern auch die Profilbildung ihrer Einrichtungen unterstützen. Eine verbesserte Gesundheit des Personals geht erstens mit verringertem Personalausfall und einer Reduzierung der damit verbundenen Kosten einher. Zweitens lässt sich durch Prozesse der pädagogischen Profilierung und Professionalisierung die Zufriedenheit von Mitarbeiter_innen positiv beeinflussen. Dies führt mittel- und langfristig zu geringeren Fluktuationsraten und einer verbesserten Arbeitsmotivation und -fähigkeit (vgl. Strehmel und Overmann, 2018). Drittens stabilisiert sich die Fachkraft-Kind-Relation. Diese Faktoren wirken sich wiederum positiv auf die professionelle Gestaltung der pädagogischen Prozesse und auf die Zusammenarbeit mit Eltern sowie Kooperationspartnern aus.

3. **Kita-Leitungen** stehen auf einer dritten Ebene an der Schnittstelle von Trägervorgaben und konkretem Arbeitsalltag. Sie haben eine Vorbildfunktion für die Mitarbeiter*innen und sind sowohl für die Personalführung als auch die Teamentwicklung verantwortlich. Gesundheitsförderlich wirkt sich eine klare und transparente Arbeitsstruktur aus, die sich zum Beispiel über eine partizipative Dienstplanung, regelmäßige moderierte Teambesprechungen, klare Zuständigkeitsbereiche und transparente Informationswege aufbauen lässt. Daneben sollten vorhandene Räumlichkeiten und ihre Nutzung einer kritischen Analyse unterzogen werden, etwa mit Blick auf angenehme und störungsfreie Pausen- beziehungsweise Rückzugsbereiche. Gesundheitliche Ressourcen können unter anderem durch Anerkennung von Leistungen und Engagement und ein positives Teamklima gestärkt werden. Personalentwicklungsmaßnahmen können die beruflichen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen stärken und vorhandene Kompetenzen systematisch zur Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit nutzbar machen (Viernickel, Voss, Mauz, 2017).
4. **Pädagogische Mitarbeiter_innen** sollten auf einer vierten Ebene ihre gesundheitlichen Ressourcen und ihre Arbeitsfähigkeit erhalten beziehungsweise stärken. Dazu gehört die Ausbildung von Gesundheitskompetenz, etwa über Empowerment, das Menschen in die Lage versetzt, für sich selbst und andere zu sorgen. Pädagogische Fachkräfte können eine eigenverantwortliche und aktive Gestaltung ihrer Handlungsspielräume auf- und ausbauen und politisch wirksame Vernetzungsaktivitäten eingehen. Weitere Ansatzpunkte können personale und körperliche Ressourcen der pädagogischen Fachkräfte sein, wie zum Beispiel Bewegung am Arbeitsplatz und ein hohes Ausmaß an sportlicher Betätigung in der Freizeit, Nichtraucher und Normalgewicht (Viernickel u. a., 2017). Weitere Schutzfaktoren sind Teamklima und Handlungsspielraum am Arbeitsplatz (siehe Punkt 2).

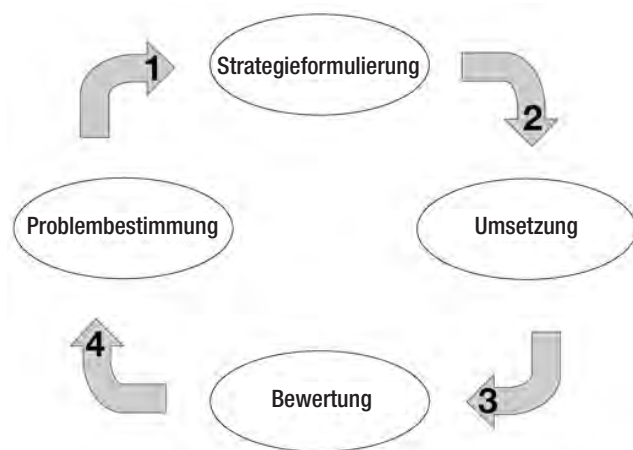
Systematisches Vorgehen bei der Umsetzung

Bei der Entwicklung von Kitas hin zu gesundheitsförderlichen Organisationen bedarf es eines systematischen Vorgehens. Dabei erfolgt zunächst eine Analyse der gegebenen Bedingungen und Zielgruppen. Belastungen und Ressourcen der Mitarbeiter*innen werden identifiziert und entsprechende Maßnahmen entwickelt, die in ein Gesamtkonzept integriert werden, dessen Umsetzung begleitend evaluiert wird.

Als Modell, das die Planung, Durchführung und Auswertung gesundheitsbezogenen Handelns erleichtert, bietet sich der Public-Health-Action-Cycle an (Rosenbrock, 2004). Dieser Regelkreis berücksichtigt vier Schritte: Erstens beginnt jede Aktivität mit einer Problemdefinition beziehungsweise -abschätzung und Prioritätensetzung. Dazu gehört auch die

Auswahl angemessener Evaluationsinstrumente. Zweitens werden eine Strategie und erreichbare Ziele ausgehandelt und formuliert. Danach erfolgen die Organisation der Umsetzung, die Umsetzung selbst und ihre Steuerung. Abschließend wird bestimmt, welche Wirkungen die Maßnahme hat oder haben soll und wie man sie messen kann. Mit den Ergebnissen der Evaluation wird die Qualität gesichert und geprüft, inwiefern die Maßnahme positive Veränderungen hervorgebracht hat, ob sie weiterlaufen soll, ob sie verändert oder abgebrochen werden muss (ebd.).

Abbildung 2: Public Health Action Cycle (Hartung, Rosenbrock, 2022, in Anlehnung an Rosenbrock, 1995, S. 140).



Die Ansatzpunkte für einen Organisationsentwicklungsprozess hin zur gesundheitsförderlichen Kita sind vielfältig: So können etwa technisch-physikalische Bedingungen wie Lärmreduktion oder eine verbesserte Arbeitsplatzergonomie in den Mittelpunkt gerückt werden. Oder es geht um organisatorische Faktoren wie die Verbesserung des Personalschlüssels. Bei den gesellschaftlichen Faktoren kann zum Beispiel altersgerechtes Arbeiten in Kitas fokussiert werden, und bei den Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe lassen sich Kommunikationsstrukturen oder das Teamklima verbessern.

Ein Instrument, um Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz Kita systematisch zu erfassen, ist REBE (Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz; Viernickel, Voss, Mauz, 2017). Ein wesentlicher Garant für eine systematische und erfolgreiche Umsetzung liegt in der Motivation und Bereitschaft der Beteiligten, das Instrument den gegebenen Bedingungen anzupassen, sowie in den Ressourcen, die in den Einrichtungen dafür zur Verfügung gestellt werden.

Fazit

Mitarbeiter_innen-Gesundheit wird bislang eher punktuell und ohne systematischen Bezug auf die gesamte Organisation umgesetzt. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes Kita als ein dauerhafter Veränderungsprozess im Sinn einer lernenden Organisation zu verstehen. Als besonders

bedeutsame Stellschrauben erweisen sich hier der Personalschlüssel beziehungsweise die Fachkraft-Kind-Relation. Die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes Kita hat langfristig auch Auswirkungen auf die Entstehung und Förderung von Gesundheit in der Lebenswelt der Kinder und ihrer Eltern.

Literatur

- Barmer** (2021). Barmer Gesundheitsreport 2021. Online verfügbar: www.barmer.de/resource/blob/1032110/aaafa3405427f0b05d34a7f20fd904d1/barmer-gesundheitsreport-2021-data.pdf.
- Hartung, S., Rosenbrock, R.** (2022). Public Health Action Cycle/Gesundheitspolitischer Aktionszyklus: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/public-health-action-cycle-gesundheitspolitischer-aktionszyklus/> (Zugriff am 06.08.2022).
- Rosenbrock, R.** (2004). Evidenzbasierung und Qualitätssicherung in der gesundheitsbezogenen Primärprävention. *Zeitschrift für Evaluation*, 1, S. 71–80.
- Strehmel, P., Overmann, J.** (2018). Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Ziele, Strategien und Rolle der Träger. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF-Studien, Band 28. München.
- Ungerer-Röhrich, U., Voss, A.** (2022). Gesundheit in der frühen Bildung im Fokus. Das neue Institut für Qualitätsentwicklung und Gesundheitsförderung in Institutionen der frühen Bildung (QuIB). In: *Kinderärztliche Praxis. Soziale Pädiatrie und Jugendmedizin* 93 (2022), S. 318–319.
- Viernickel, S., Voss, A., Mauz, E., Schumann, M.** (2014). Gesundheit am Arbeitsplatz Kita – Ressourcen stärken, Belastungen mindern. Düsseldorf.
- Viernickel, S., Voss, A., Mauz, E.** (2017). Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim.
- Voss, A., Viernickel, S.** (2016). Gute gesunde Kita. Bildung und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen. Kiliansroda.
- Voss, A., Schumann, M.** (2020). Gesundheit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. In: *Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2020): Gesundheitsförderung in Kitas. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 14. München, S. 24–33.*



Prof. Dr. Anja Voss

Sport- und Erziehungswissenschaftlerin und seit 2009 Professorin für Bewegungspädagogik/-therapie und Gesundheitsförderung an der Alice Salomon Hochschule Berlin.

Gesundheit von pädagogischen Fach- und Leitungskräften ist einer ihrer Lehr- und Forschungsschwerpunkte, ebenso die Verbindung von Gesundheit und Bildung in Kitas sowie Bewegung in Kitas. Sie ist Mitglied in diversen wissenschaftlichen und politischen Fachgremien an der Schnittstelle Frühe Bildung/ Gesundheit sowie Bewegung.



Prof. Dr. Gerhard Wirner

Die Kita als attraktiver Arbeits- und Bildungsort

Employer Branding als ein Instrument zur Entwicklung der Attraktivität nach innen und außen

Die Kindertageseinrichtungen in Deutschland erleben seit Jahren enorme Veränderungen. Insbesondere nach den PISA-Studien hat die Qualität der Arbeit in den Kindertagesstätten eine erhebliche Diskussion ausgelöst und zu weitreichenden Veränderungen geführt (wie Erziehungs- und Bildungsplänen, Flexibilisierung von Öffnungszeiten, Ausbau von Kindertagesstätten/Kinderkrippen, Inklusion behinderter Kinder, interkulturelle Öffnung ...).

Nach dem Nationalen Bildungsbericht (2022) gab es seit 2010 einen Personalzuwachs von 75 %. Aktuell sind damit 662 000 Menschen in den Kindertagesstätten beschäftigt. Der Nationale Bildungsbericht konstatiert eine große Ausweitung des Personalbestands, gleichzeitig wird verdeutlicht, dass bis 2025 allein in den Kitas 72 500 Fachkräfte fehlen. Dieser Zusatzbedarf ist noch größer, wenn eine veränderte Fachkraft-Kind-Relation einbezogen wird, die Expert*innen empfehlen. Auch die geplante Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern, die zur Hälfte von Lehrer*innen und Erzieher*innen umgesetzt werden soll, hatte weitgehende Auswirkungen auf den Bedarf an Erzieher*innen. Wurden 2008 313 000 Kinder unter drei Jahren in der Kita betreut, so waren es 2018 bereits 665 000. Bei den 3- bis 6-Jährigen werden

nach dieser Studie aktuell 2,1 Millionen betreut (IAB-Kurzbericht 2/2020).

Die Arbeitsmarktdaten der IAB-Studie zeigen, dass die Arbeitgeber in den Kindertagesstätten große Schwierigkeiten mit der Besetzung von Stellen haben. So gibt es im Vergleich mit anderen Berufen weniger Bewerbungen auf Stellenausschreibungen, und auch der Zeitraum vom Beginn der Suche bis zum Arbeitsbeginn ist deutlich länger (IAB, 2020, S. 6). Die gestiegenen Ansprüche an die Arbeit in den Kitas, verbunden mit einer personellen Unterdeckung, befördern zudem die Unzufriedenheit von Kitafachkräften (Verdi). An dieser Stelle ist selbstverständlich die Politik gefragt, die Rahmenbedingungen ändern muss, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und um den Erzieherberuf attraktiver zu machen. Ansatzpunkte dafür sind: eine Annäherung des Gehalteneaus zwischen verbeamteten Grundschullehrer*innen und Kitafachkräften, Erhöhung der Zahl von Kindheitspädagog*innen mit Bachelorabschluss und ein bundesweiter Standard zur Verbesserung der Fachkraft-Kind-Relation. Daneben sind auch die Arbeitgeber der Kindertagesstätten gefordert, initiativ zu werden und die Attraktivität der jeweiligen Kita zu steigern. Es genügt nicht, auf die Politik zu verweisen, auch

die eigenen Aufgaben sind zu erledigen. Zwei Fragen sind wesentlich:

- Was ist zu tun, damit die Kita attraktiv nach außen ist (für künftiges Personal und Eltern)?
- Was ist zu tun, damit die Kita attraktiv nach innen ist (für Mitarbeiter*innen)?

In der Beantwortung der beiden Fragen wird zuerst das Konzept des Employer Branding als Rahmen gesetzt, das sowohl die Außenperspektive als auch die Innenperspektive der Attraktivität eines Unternehmens/einer Einrichtung in den Fokus nimmt (Kriegler, 2018). Es geht dabei um die bewusste Gestaltung der Arbeitgebermarke – in der Wahrnehmung von außen sowie in der Wirkung nach innen. Das Employer Branding zielt auf eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Marke und dem eigenen öffentlichen Auftritt sowie einer professionellen Organisation und wertschätzenden Kultur. Daraus ergeben sich dann Zielgruppen/Themen, die für den langfristigen Erfolg der eigenen Kita von großer Bedeutung sind:

- **Mitarbeitergewinnung:** Zielgruppe sind neue Mitarbeiter*innen
Es geht in der Kommunikation nach außen darum, das Bild einer attraktiven Kita als Arbeitsort zu zeigen, das Beson-

dere der Kita zu vermitteln, den Unterschied zu anderen aufzuzeigen und sichtbar werden zu lassen, welche Vorteile sich für künftige Mitarbeiter*innen daraus ergeben.

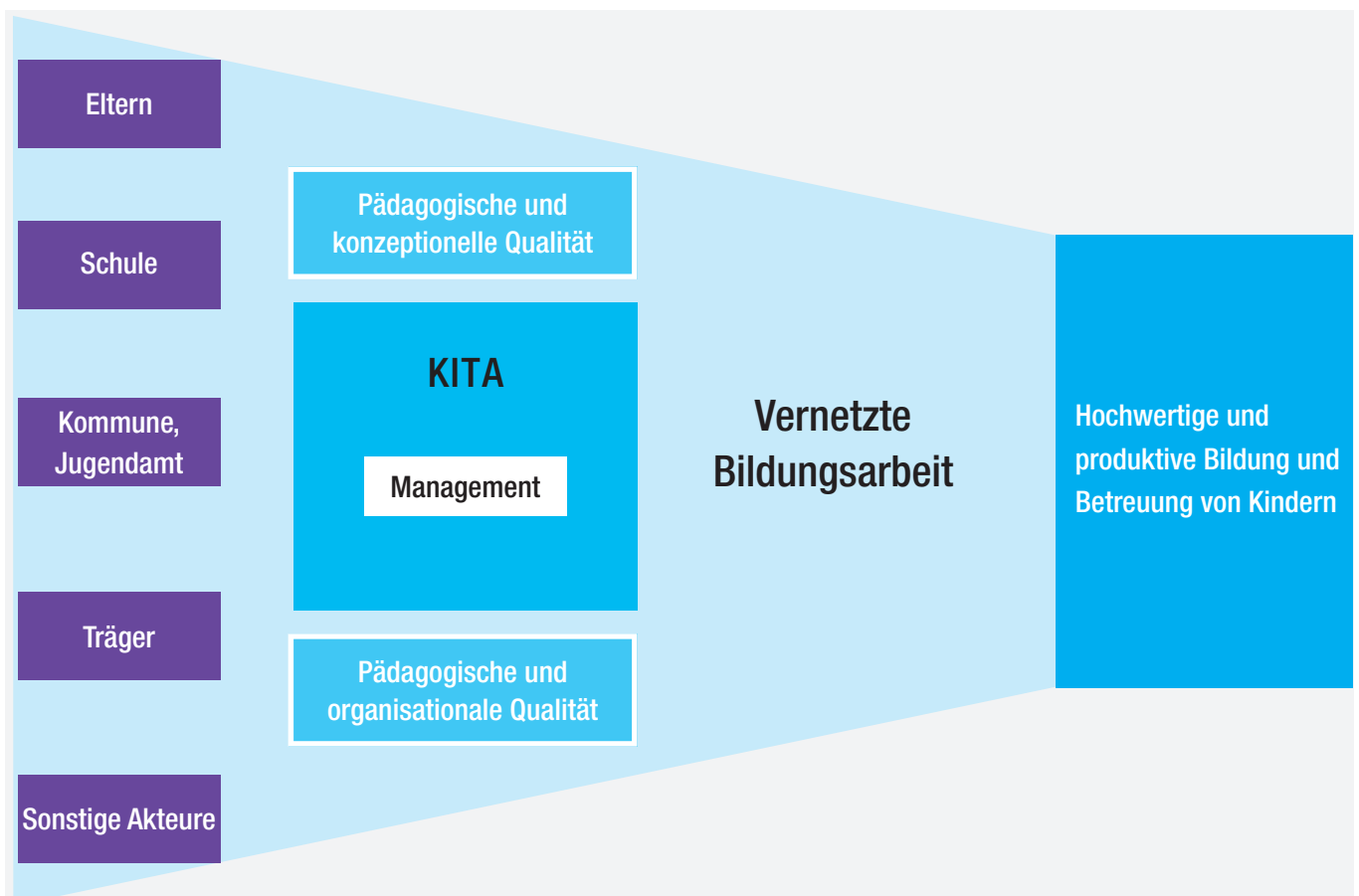
- **Mitarbeiterbindung:** Zielgruppe sind die Beschäftigten
Die Arbeitgebermarke muss auch in Form von Botschaften und Aktivitäten nach innen kommuniziert und gelebt werden. Es geht um die Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit positiven Folgen für Motivation, Leistung und Bindung.

Attraktive Kita nach außen

Wesentliches Kennzeichen einer attraktiven Kita ist eine hochwertige Bildungs- und Betreuungsarbeit. Es geht um eine systematische Weiterentwicklung der Einrichtungen im Bereich der frühkindlichen Bildung, um den Anforderungen einer modernen Wissensgesellschaft Rechnung zu tragen und den Bedürfnissen der Eltern nach einer qualitativ hochwertigen Betreuung und Bildung zu entsprechen.

Grundlegende These ist: Eine hochwertige und produktive Bildungs- und Betreuungsarbeit in Kindergärten, die in der Folge eine umfassende, die Einflüsse sozialer Herkunft reduzierende Wirkung effektiv entfalten kann, ist Resultat einer besser vernetzten Dienstleistung unterschiedlicher Akteur*innen und Bildungsorte. Im Mittelpunkt steht dabei die Kindertagesstät-

Abbildung 1: Modell vernetzter pädagogischer Bildungsarbeit im Elementarbereich



te, der die zentrale Aufgabe zukommt, in einem offenen Kontext die Aktivitäten der verschiedenen Akteur*innen sinnvoll zu verknüpfen und zu bündeln und im Zusammenspiel eine optimale individuelle Förderung von Kindern zu ermöglichen. Aus dieser Perspektive ist Bildung das Produkt eines komplexen Zusammenspiels verschiedener Sozialisationsvorgänge und Bildungsprozesse an unterschiedlichen Bildungsorten. Es geht dabei um ein Verständnis von Elementarbildung, das Bildung als einen sozialen Prozess definiert, der in einem Kontext stattfindet, in dem neben dem Kind auch pädagogische Fachkräfte sowie andere Einrichtungen wie Grundschule, Frühförder- und Erziehungsberatungsstellen, aber auch Eltern und Communities beteiligt sind.

Das oben dargestellte Vernetzungsmodell verweist auf zahlreiche Möglichkeiten, unterschiedliche Arbeits- und Kooperationsbeziehungen im Umfeld der Kindertagesstätten zu verbessern sowie Organisation und Management in den Kindertagesstätten weiterzuentwickeln, die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten gesundheitsorientiert umzugestalten und die Qualifikation der Mitarbeiter*innen bewusst zu fördern. Employer Branding bedeutet an dieser Stelle eine organisationale Weiterentwicklung der verschiedenen Kooperationsbeziehungen. Bei einem Träger mit sechs Kitas kann man sich das so vorstellen, dass eine Projektgruppe eingerichtet wird mit Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Kitas, die beispielhaft in einer Kita über bis zu zwei Jahre hinweg gezielt an der Weiterentwicklung der verschiedenen Beziehungen arbeiten – am Ausbau der Erziehungspartnerschaft, an einer Vertiefung zu den Grundschulen, einer Stärkung von Kontakten und Aktivitäten mit Gruppen/Institutionen im Sozialraum. Es wird pilothaft mit einer Einrichtung eine solche Entwicklung eingeleitet, entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen werden ermöglicht. Feedbackschleifen und Evaluationen schließen sich, und das mündet dann in ein Veränderungskonzept, das auch auf die anderen Kitas des Trägers übertragen werden kann. Ziel ist es, die Beziehung und Kommunikation mit den relevanten Akteur*innen im sozialen Feld auszubauen und zu vertiefen.

Das kann in einer kleineren Version den Anfang haben in einer Jahresklausur, die den Zweck verfolgt, zusammen mit den Teams (strategische) Ziele zu formulieren, Aktivitäten zu benennen und verbindliche Aufgaben zu verteilen. Verknüpft ist damit auch eine zeitgemäße Form der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings, welche dieses Konzept nach außen trägt. Es geht um eine Homepage, die gezielt über Stellen informiert, es geht um Präsenz auf Facebook, Instagram, aber auch LinkedIn und Xing. Aber auch Einblicke in die Arbeit

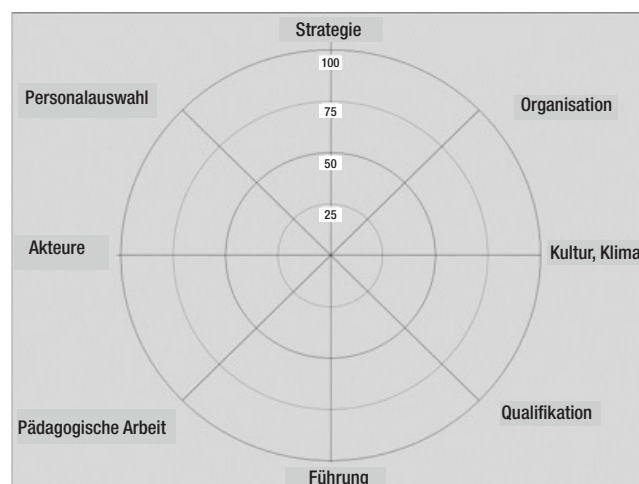
werden ermöglicht, in Videos und Interviews wird über die Kita, die pädagogische Arbeit, Highlights und Feste berichtet. Dazu gehören auch (virtuelle) Beiträge über die Zusammenarbeit mit den Eltern und Schulen und Sportvereinen und Communities im Stadtteil.

Attraktive Kita nach innen

Neben der Arbeit an der Vernetzung mit Akteur*innen außerhalb der Kita ist es notwendig, die interne Struktur, Organisation und pädagogische Konzeption zu betrachten. Im Vernetzungsmodell finden sich dafür die verschiedenen Qualitätsdimensionen (Pädagogik, Organisation, Strukturmanagement).

Um attraktiv für die eignen Mitarbeiter*innen zu sein, um eine hohe Mitarbeiterbindung sicherzustellen, ist es bedeutsam, sich mit der Arbeitsfähigkeit, Motivation, Kompetenz und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter*innen zu beschäftigen. Um die Mitarbeiterbindung zu stärken, ist eine Auseinandersetzung mit dem subjektiven Erleben der Beschäftigten maßgeblich. Im Rahmen von diagnostischen Workshops mit den Beschäftigten lassen sich der aktuelle strukturelle und kulturelle Zustand und die Stimmung erheben.

Abbildung 2: Gestaltungsfelder einer strategischen Organisationsentwicklung



Aus salutogenetischer Perspektive (Antonovsky, 1997) bietet es sich an, die oben angesprochenen Handlungsfelder dahingehend zu betrachten, welche motivations- und gesundheitsförderlichen Ressourcen sie enthalten und wie diese ausgebaut werden können. Folgende Fragen sind wichtig:

- Was läuft bisher gut in diesem Gestaltungsfeld?
- Was kann/sollte besser laufen?
- Welche Maßnahmen sind zu ergreifen?

Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Verbesserungen im jeweiligen Handlungsfeld auch die gesundheitsförderlichen Ressourcen stärken und in der Folge die Mitarbeiterbindung



fördern. Denn stets gilt: Gut qualifizierte Beschäftigte wissen Belastungssituationen besser zu bewältigen als weniger qualifizierte. Eine gut funktionierende Zusammenarbeit im Team, verbunden mit einer ausgeprägten sozialen Unterstützung, wird dem einzelnen Mitarbeiter*innen helfen, anstehende Aufgaben unter weniger Stress zu erledigen. Und auch eine mitarbeiterorientierte Führung auf Einrichtungs- und Trägerebene, die gut informiert, die Mitarbeiter*innen in Entscheidungen einbezieht und Wertschätzung sowie Anerkennung ausdrücken kann, stellt eine gesundheitsförderliche Ressource dar und stärkt auch die Mitarbeiterbindung. Zusammenfassend ist festzuhalten: Es genügt nicht, darauf zu warten, bis die Politik ihre Hausaufgaben erledigt hat. Auch die Träger und Leitungen können heute schon ihre Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Attraktivität ihrer Einrichtungen nutzen.

Literatur

- Antonovsky, Aron** (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.
- DIPF** (2022): Bildung in Deutschland 2022. Bamberg.
- Kriegler, Wolf Rainer** (2018): Praxishandbuch Employer Branding. Freiburg.
- Verdi** (2021): Kita-Fachkräfte unzufrieden. In: *Kita-Fachkräfte unzufrieden – ver.di (verdi.de)*.
- Warning, Anja**: Engpässe werden sichtbar. IAB-Kurzbericht 2/2020. Nürnberg.



Prof. Dr. Gerhard Wörner

Hochschullehrer an der Ev. Hochschule in Nürnberg, aktiv u. a. in den Studiengängen Sozialmanagement, Sozialwirtschaft und Kindheitspädagogik



Pascal Hartwich

Die Frühe Bildung als Job-Motor

Ein Teilarbeitsmarkt im Wechselspiel von Personalexpansion und Fachkräftemangel

Seit Mitte der 2000er-Jahre wächst der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung im Eiltempo. Ausgangspunkt hierfür war nicht zuletzt die politische Entscheidung, einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder der Tagespflege ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einzuführen. Dieser hat in Kombination mit zeitweise steigenden Geburtenzahlen und einer hohen Nachfrage nach Betreuungsangeboten eine Ausbaudynamik ausgelöst, die sich bis heute in rasanter Geschwindigkeit fortsetzt. Laut amtlicher Kinder- und Jugendhilfestatistik hat sich die Zahl der pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen allein zwischen 2007 mit Beginn des U3-Ausbaus und 2021 von rund 363 000 auf etwa 700 000 erhöht und sich damit nahezu verdoppelt (vgl. Abb. 1).

Ein Blick auf die allgemeinen Arbeitsmarkt- und Haushaltsstatistiken – mithilfe derer es möglich ist, die Entwicklungen im Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung im externen Vergleich zu betrachten – zeigt zudem, dass die Anzahl der Beschäftigten in der Frühen Bildung in den vergangenen Jahren sogar mehr als dreimal so stark wie auf dem Gesamtarbeitsmarkt zunahm (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021). Seit mehr als einem Jahrzehnt wurden damit im Schnitt pro Jahr etwa

24 000 zusätzliche Arbeitsplätze für pädagogisch und leitend Tätige in Kindertageseinrichtungen geschaffen. Hinzu kommt, dass der massive Ausbau der Kindertagesbetreuung für eine beachtliche Anzahl von Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Nichtsdestotrotz wird die Frühe Bildung immer noch kaum als „Job-Motor“ auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen, obwohl sie diesen Titel mittlerweile zweifelsohne verdient hätte (vgl. Rauschenbach/Meiner-Teubner, 2019).

Personallage bleibt angespannt

Trotz der massiven Beschäftigtenzugewinne bleibt die Personallage in der Frühen Bildung heikel. Schätzungsweise werden in den kommenden fünf Jahren allein in Westdeutschland mindestens 20 000 und im Höchstfall sogar bis zu 72 500 Kita-Fachkräfte benötigt, um den Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zu erfüllen und den Bedarf der Eltern abzudecken (Rauschenbach et al., 2020). Dementsprechend stehen die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe weiterhin vor der großen Aufgabe, möglichst schnell zusätzliche Fachkräfte für das Arbeitsfeld zu akquirieren. Obgleich die Ausbildungskapazitäten kontinuierlich wachsen, wird die zu erwartenden

Personallücke allein hierdurch nicht zu schließen sein. Auch Zugänge aus der Arbeitslosigkeit bieten aktuell kein größeres Potenzial für die Bewältigung des anhaltend hohen Fachkräftebedarfs. Dies zeigt sich unverkennbar am Verhältnis zwischen den arbeitslos gemeldeten Personen, die potenziell für die Frühen Bildung gewonnen werden könnten, und den ausgeschriebenen Stellenangeboten. So hatte die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2021 insgesamt rund 10 900 sozialversicherungspflichtige Stellen für Erzieher*innen im Bestand. Dem standen jedoch nur rund 8600 Jobsuchende gegenüber. Daraus folgt, dass es im Jahr 2021 bundesweit mehr gemeldete Stellen als unmittelbar rekrutierbare Fachkräfte gab. Bezieht man zusätzlich die nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden¹ mit in diese Rechnung ein, stehen 100 gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen zwar immerhin etwa 154 Arbeitssuchende gegenüber, da aber nur etwa die Hälfte der offenen Arbeitsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, deutet auch dieses Verhältnis nicht auf eine Entspannung der Personallage hin. Der Erzieherberuf wird unter anderem aus diesem Grund von der Bundesagentur für Arbeit als Engpassberuf klassifiziert (Bundesagentur für Arbeit, 2021).

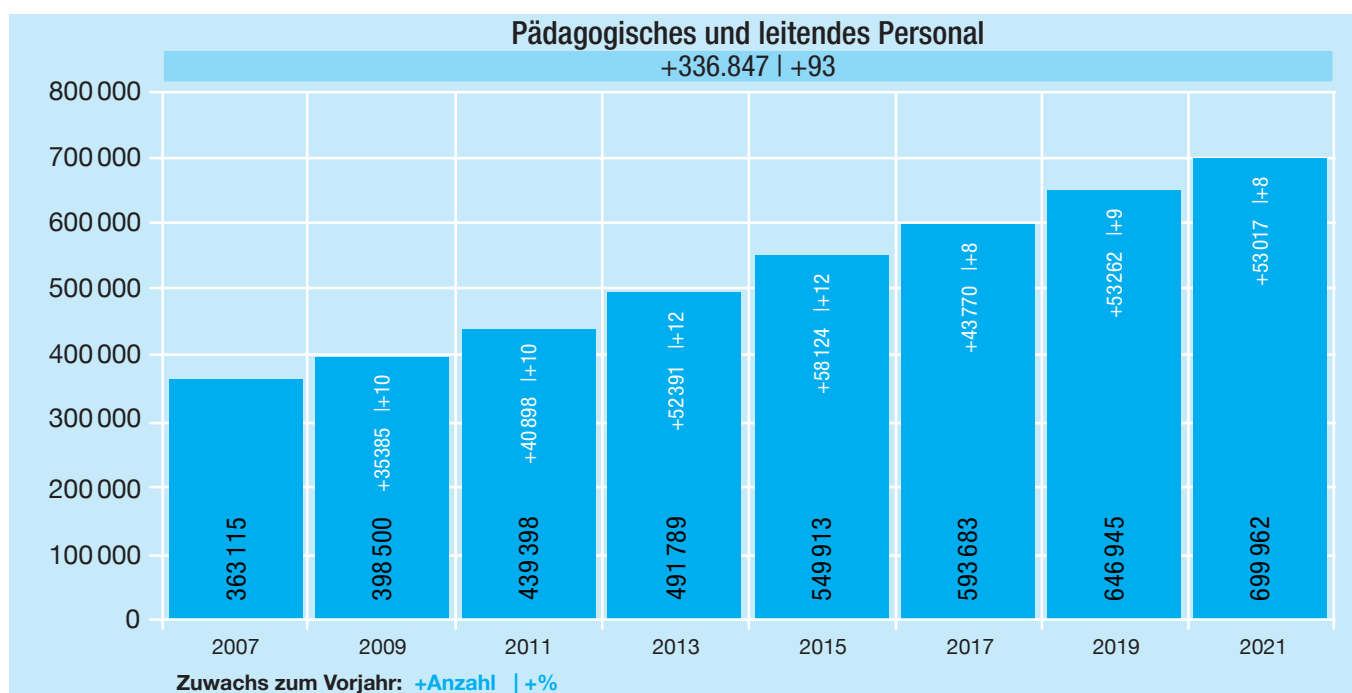
¹ Zu den nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden zählen u. a. Personen, die sie sich wegen auslaufender Arbeitsverträge frühzeitig bei der Bundesagentur für Arbeit melden oder in Kürze ihre Ausbildung abschließen (Bundesagentur für Arbeit, 2021, S. 15).

Positive Trendentwicklung für Arbeitnehmer*innen

Während sich der Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung in den letzten Jahren im stetigen Wechselspiel zwischen Expansion und Fachkräftemangel befand, hat sich die Arbeitsmarktlage für die Beschäftigten schrittweise verbessert. Ein Indikator hierfür ist die positive Entgeltentwicklung. Eine bessere Vergütung von Erzieher*innen wird seit vielen Jahren gefordert – unter anderem als Zeichen der gesellschaftlichen Anerkennung. Gemäß Tarifvertrag (TVöD SuE) können ausgebildete Erzieher*innen bei der Ausübung einer Vollzeitstätigkeit in der Entgeltgruppe S 8a ein Bruttoeinstiegsgehalt von rund 2900 Euro erwarten, das je nach Berufserfahrung bis auf etwa 4000 Euro ansteigen kann.

Informationen über die Bruttomonatsentgelte für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, auch außerhalb des öffentlichen Diensts und ohne Tarifbindung, finden sich in der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2021 a). Entsprechend dieser lag das mittlere Bruttomonatsentgelt für eine Vollzeitstelle in der Frühen Bildung im Jahr 2020 bei 3484 Euro und ist seit 2012 um rund 670 Euro bzw. 24 % angestiegen. Festzuhalten ist jedoch auch, dass sich trotz der Zugewinne immer noch viele Fachkräfte durch ein als nicht angemessen empfundenes Gehalt belastet fühlen (Gambaro et al., 2021). Neben der dennoch summa summarum positiven Entgeltentwicklung sprechen das beinahe nicht vorhandene Arbeitslosigkeitsrisiko, wenig ungewollte

Abbildung 1: Pädagogisches und leitendes Personal in Kindertageseinrichtungen 2007 bis 2021 (Deutschland; Anzahl; Veränderung absolut und in Prozent)*



* Inklusive Horte; pädagogisches und leitendes Personal ohne Verwaltung (im ersten Arbeitsbereich).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Teilzeitbeschäftigung und eine rückläufige Befristungsquote der Arbeitsverträge für eine tendenzielle Verbesserung der Arbeitnehmersituation.

Quo vadis?

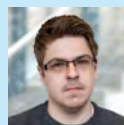
Obwohl kaum ein anderer Teilarbeitsmarkt in den vergangenen Jahrzehnten so stark gewachsen ist wie die Frühe Bildung, können die Betreuungsbedarfe der Eltern vielerorts immer noch nicht vollumfänglich erfüllt werden (Anton et. al., 2021). Folglich ist absehbar, dass sich das Ausbaugeschehen



zumindest kurz- bis mittelfristig weiter fortsetzen und der Personalbedarf – insbesondere in Westdeutschland – fortwährend hoch bleiben wird. Mit Blick auf das bereits gegenwärtig nahezu leer gefegte Arbeitskräftereservoir wird die weitere Personalgewinnung eine zunehmend schwierigere Aufgabe, zumal der ab 2026 geltende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen vermutlich zusätzliche Konkurrenz um die knappe Ressource „Fachkraft“ erzeugen wird. Aus Arbeitnehmersicht hat die Frühe Bildung in der jüngeren Vergangenheit schrittweise an Attraktivität hinzugewonnen. Die Arbeitsbelastung für die Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung ist jedoch nach wie vor hoch (vgl. Gambaro et al., 2021). Unter dem Damoklesschwert des Fachkräftemangels könnte die weitere Verbesserung der Beschäftigungssituationen dementsprechend eine wichtige Stellschraube für die weitere Personalgewinnung und -bindung darstellen.

Literatur

- Anton, J., Hubert, S., Kuger, S.** (2021): Der Betreuungsbedarf bei U3- und U6-Kindern. DJI-Kinderbetreuungsreport 2020. München.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer** (2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.
- Bundesagentur für Arbeit** (2021): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit** (2021 a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt nach ausgewählten Merkmalen. Stichtag: 31.12.2020. Sonderauswertung. Nürnberg.
- Gambaro, L., Spieß, K., Westermaier, F. G.** (2021): Erzieherinnen empfinden vielfache Belastungen und wenig Anerkennung. In: DIW Wochenbericht Nr. 19/2021. Berlin.
- Rauschenbach, T., Meiner-Teubner, C., Böwing-Schmalenbrock, M., Olszenka, N.** (2020): Plätze. Personal. Finanzen. Bedarfsorientierte Vorausberechnungen für die Kindertages- und Grundschulbetreuung bis 2030. Teil 1: Kinder vor dem Schuleintritt. Dortmund.
- Rauschenbach, T., Meiner-Teubner, C.** (2019): Kita-Ausbau in Deutschland: erstaunliche Erfolge, beträchtliche Herausforderungen. In: DJI Impulse, H. 1/19, S. 5–9. München.
- Statistisches Bundesamt** (2007–2021): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege. Wiesbaden.



Pascal Hartwich

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsverbund DJI/TU Dortmund in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF) mit den Arbeitsschwerpunkten Kindertagesbetreuung und Arbeitsmarktforschung



Maria-Theresia Münch

Karrierewege in Kindertageseinrichtungen – eine Möglichkeit zur Stärkung der Attraktivität des Arbeitsfelds

Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen

Die Empfehlungen richten sich an die für die Weiterqualifizierung Verantwortlichen in den Bundesländern, insbesondere an die Kultusministerkonferenz und die Jugend- und Familienministerkonferenz, die Verantwortlichen in den schulischen, hochschulischen und universitären Ausbildungsstätten, an die Leitungs- und Fachkräfte der Träger der freien und öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe sowie an die Tarifpartner.

Hintergrund und Einführung

Trotz vielfacher Verbesserungen der Situation in der Kindertagesbetreuung verlassen etwa ein Viertel der ausgebildeten Fachkräfte innerhalb der ersten drei bis fünf Berufsjahre die Kindertageseinrichtungen wieder. Das gilt insbesondere für (akademisch qualifizierte) Kindheitspädagog*innen und männliche Fachkräfte. Die Gründe für die vergleichsweise kurze Verbleibensdauer sind vielfältig – neben finanziellen Aspekten sind es auch eine als unzureichend wahrgenommene gesellschaftliche Anerkennung sowie intransparente, unsystematische oder fehlende Weiterentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in den Kindertageseinrichtungen. Die Empfehlungen des Deutschen Vereins fokussieren deshalb

darauf, die Attraktivität des Arbeitsfelds Kindertageseinrichtung durch die Eröffnung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierewegen zu steigern. Dabei werden auf der einen Seite die Weiterbildungsinstitutionen und -träger in den Blick genommen, auf der anderen Seite die Anstellungsträger beziehungsweise die Kindertageseinrichtungen selbst.

Ziel muss sein, Fach- und Leitungskräfte zu gewinnen, die in den Kindertageseinrichtungen verbleiben. Gleichzeitig muss sich nach Ansicht des Deutschen Vereins die enorm hohe Weiterbildungsbereitschaft der Fachkräfte in den Einrichtungen auch für sie selbst lohnen – monetär und mit Blick auf ihre beruflichen Handlungskompetenzen.

Karrierewege und Weiterentwicklungsmöglichkeiten – Begriffsklärung

Der Deutsche Verein unterscheidet zwischen horizontal-fachspezifischen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und vertikal-aufstiegsorientierten Karrierewegen.

Eine *horizontale Ausdifferenzierung* durch Weiterqualifizierungen bietet den Fachkräften die Möglichkeit, ihre fachspezifischen Kompetenzen zu erweitern und sich in einem bestimmten Fachbereich zu spezialisieren. Der Deutsche Verein schlägt hierfür die Bezeichnung **„spezialisierte*r Fachzieher*in“** vor (z. B. für Sprachbildung, Inklusion und Digitale Medienbildung/Medienpädagogik).

Demgegenüber zielt die *vertikale Ausdifferenzierung* (Aufstieg über die Hierarchieebenen innerhalb der einzelnen Einrichtung, aber auch über die einzelne Einrichtung hinaus) im derzeitigen tarifrechtlichen Sinn auf die Etablierung von Stellen mit einer herausgehobenen Verantwortung. Der Deutsche Verein schlägt hierfür die Bezeichnung **„Funktionsstelle“** vor. Sie sind angesichts des Führungskräfte mangels und der sich verändernden Anforderungen an Kindertageseinrichtungen¹ sowie der damit verbundenen Ausweitung fachdidaktischer Ansätze erforderlich. Der Deutsche Verein benennt beispielhaft stellvertretende Leitungen, pädagogische Qualitätsbeauftragte, Praxisanleiter*innen (Ausbilder*innen) und Kinderschutzbeauftragte.

Anforderungen an die Weiterqualifizierung und die Weiterbildungsträger

Nach Ansicht des Deutschen Vereins sollte sich die Ausdifferenzierung systematisch und einheitlich in der *Weiterqualifizierung* widerspiegeln und aufbauend auf der generalistischen Ausbildung erfolgen – also ab DQR-Qualifikationsniveau 6. Mit Blick auf die Gewährleistung einer systematischen und den Anforderungen des Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung entsprechenden Weiterqualifizierung fordert der Deutsche Verein, die Inhalte, Ausrichtung, Kompetenzfeststellung wie auch die Anrechenbarkeit mit den Hochschulen und Weiterbildungsträgern, den Anstellungsträgern, den Sozialpartnern sowie den oberen Landesjugendbehörden abzustimmen.

Im Hinblick auf die *Weiterqualifizierungsinstitutionen* spricht sich der Deutsche Verein dafür aus, dass Weiterqualifizierungen ausschließlich von anerkannten, zugelassenen Weiterqualifizierungsträgern angeboten werden. Eine solche Zulassung wird nur dann erteilt, wenn die personellen, baulichen und sachlichen Voraussetzungen für die Sicherstellung der theoretischen und praktischen Anteile der Weiterqualifizierung

gegeben sind. Der Deutsche Verein regt an, dass alle Länder einheitliche gesetzliche Grundlagen für eine aufstiegsorientierte Weiterbildung schaffen.²

Anforderungen an die Anstellungsträger

Auf der *Anstellungsträgerseite* nimmt der Deutsche Verein in den Empfehlungen verschiedene Ebenen und Akteur*innen in den Blick und unterbreitet differenzierte Umsetzungsvorschläge. In diesem Artikel sollen aber vor allem die Empfehlungen für die *Träger der Kindertageseinrichtung* wie auch die *öffentlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe* kurz dargestellt werden.

Sowohl der *Träger der Kindertageseinrichtung* als auch der *öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe* wacht gemäß seiner Gesamtverantwortung nach § 79 und § 79a SGB VIII sowie in der Regel der überörtliche Träger gemäß § 45 SGB VIII über die sach- und fachgemäße Ausgestaltung und damit auch eine horizontale und vertikale Ausdifferenzierung der Personalstruktur in den Einrichtungen. So sollten bei der Konzeptionserstellung, die Grundlage der Erteilung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII ist, nach Ansicht des Deutschen Vereins verstärkt die Möglichkeiten einer Binnendifferenzierung mitgedacht werden.

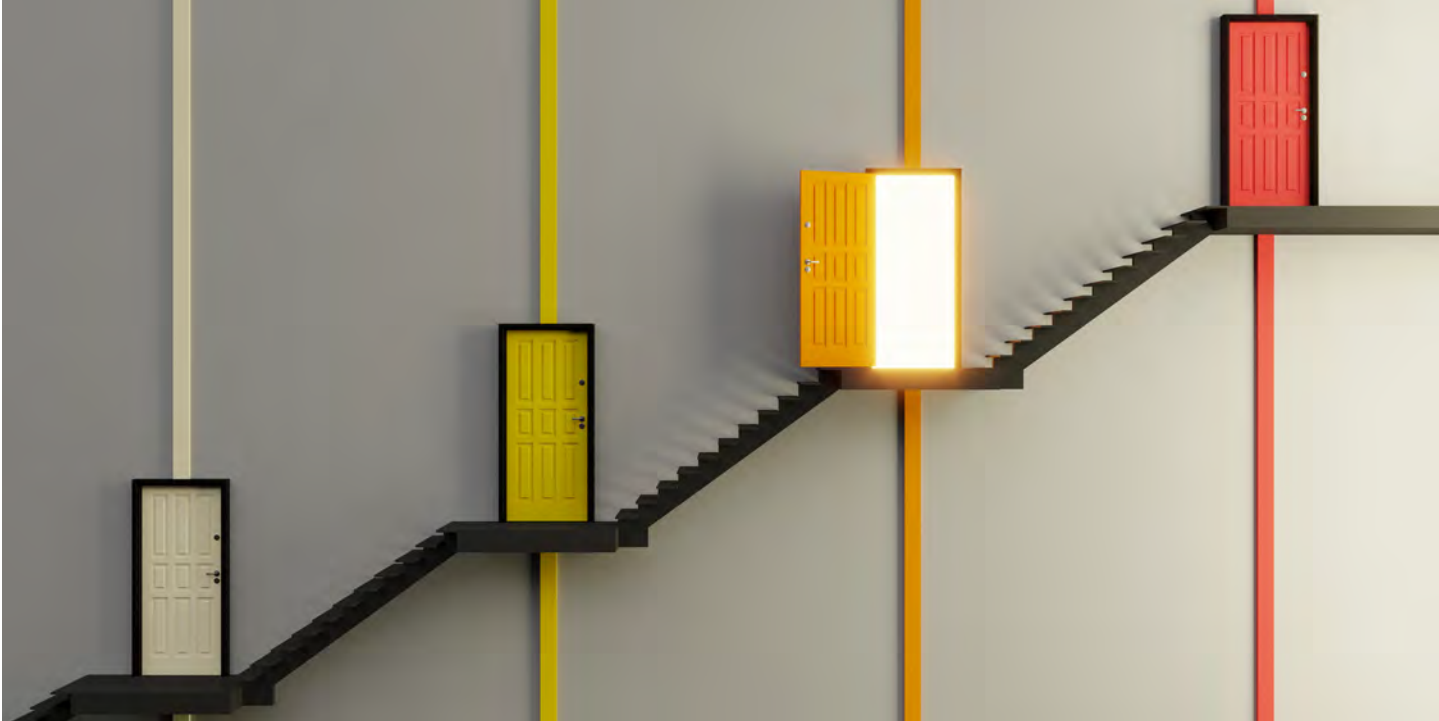
Allerdings gibt es verschiedene Faktoren, die eine Implementierung von Karrierewegen und die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten beeinflussen. Neben den Förder- und Bildungsschwerpunkten, der Einrichtungskonzeption, der Größe der Einrichtung beziehungsweise ihrer Platzzahl sind es auch die bestehenden Finanzierungsformen, finanzielle Spielräume und die tariflichen Vorgaben, die den Kitaträgern zur Verfügung stehen – oder eben nicht und die das Gelingen der horizontalen wie vertikalen Ausdifferenzierung fördern oder erschweren.

Sollte sich ein Kitaträger für eine gezielte Strategie zur Implementierung von Karrierewegen entscheiden, so stellen sich ihm nach Ansicht des Deutschen Vereins folgende Aufgaben und Herausforderungen:

Grundlagen sind die Personal- und Teamentwicklung beziehungsweise die transparente Gestaltung eines beruflichen Entwicklungsraums für die Fachkräfte sowie das Zusammenspiel zwischen Kitaträger und Kitaleitung. Hierfür müssen die Kitaträger die Zuständigkeit von Leitung, gegebenenfalls stellvertretender Leitung, pädagogischen und anderen Fachkräften sowie Funktionsstellen klar beschreiben, in Stellenbeschreibungen verankern und sicherstellen, dass die Personen für ihre Aufgaben qualifiziert sind.

1 Zum Beispiel hinsichtlich des Qualitätsmanagements, zunehmender Dokumentations- und Berichtspflichten, des Anwachsens tätigkeitsintegrierender Ausbildungen, der Zunahme an Projekten und deren Koordination und Implementierung in den Einrichtungen.

2 Vgl. Gesetz über die staatliche Anerkennung und die Weiterbildung in sozialen Berufen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Sozialberufsgesetz – BbgSozBerG) vom 8. Mai 2018, zu finden unter: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgsozberg> (16. Juni 2022).



Erforderlich auch aufseiten des Kitaträgers ist die Entwicklung eines Verständnisses von Führung, der Zusammenarbeit in Teams mit diversen beruflichen Hintergründen und Werten und einer entsprechenden Teamkultur.

Ein Kitaträger sollte Personalentwicklung und Personalbindung als systematische Aufgabe wahrnehmen, auch dann, wenn er sie der Leitung übertragen hat. Das bedeutet, Maßnahmen der Personalentwicklung wirklich als Chance zu begreifen, gute Fachkräfte an die Organisation zu binden und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren.

Gleichzeitig gilt es, die Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung oder der Freistellung für Fort- und Weiterbildungen oder insbesondere berufsbegleitende Studiengänge zu nutzen.

Kitaträger sind gefordert, ein besonderes Augenmerk auf die Einrichtungsleitung zu richten. Denn die mit der hier vorgeschlagenen Ausdifferenzierung verbundenen Aufgaben stellen hohe Anforderungen an die Kompetenzen und Qualifikationen von Leitungen. Daraus folgt, Leitungsqualifikationen zu implementieren, die auf die Arbeit mit differenzierten Teams vorbereiten beziehungsweise diese flankieren, und supervisorische Begleitung für (stellvertretende) Leitungen zu ermöglichen. Zugleich müssen Leitungen für ihre Leitungstätigkeit entsprechende Leitungsdeputate zur Verfügung gestellt werden.

In der Implementierung horizontaler und vertikaler Ausdifferenzierung in den Personalstrukturen bedarf es neben der internen auch einer externen Reflexionsbasis und Unterstützung. Hierbei spielt die Fachberatung eine zentrale Rolle. Fachberater*innen sind gefordert, sich mit dem Thema Chancen und Grenzen sowie Umsetzung und Begleitung von horizontalen und vertikalen Ausdifferenzierungsprozessen auseinanderzusetzen. Damit Fachberatung diese konzeptionellen und personellen Veränderungen in den Einrichtungen professio-

nell und zielgerichtet initiieren, begleiten und gegebenenfalls steuern kann, müssen ausreichend zeitliche und personelle Fachberatungsressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Wenngleich vereinzelt „große Kitaträger“ bereits Strukturen und Personen installiert haben, die die Personalentwicklung und Teambildung professionell handhaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten wie auch Karrierewege eröffnen, gilt das nicht für alle Kitaträger und insbesondere nicht für kleine und Kleinsträger. Letzteren fehlen nicht nur die Ressourcen, diese zu finanzieren, sondern sie haben aufgrund der Einrichtungsgröße unter Umständen auch weniger Möglichkeiten, ihrem Personal Entwicklungswege aufzuzeigen.

Deshalb sieht es der Deutsche Verein für erforderlich an, allen Kitaträgern entsprechende Unterstützungsstrukturen (und damit gleichzeitig Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege) zu eröffnen, zum Beispiel angesiedelt beim örtlichen oder überörtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe oder bei Verbänden, und zur Verfügung zu stellen.

Um adäquat auf die sich verändernden Anforderungen in der Kindertageseinrichtung beispielsweise durch eine stärkere Ausdifferenzierung des Kita-Teams reagieren zu können (individuelle Bedarfe von Familien und Kindern, Qualitätsentwicklung in der Kita usw.), benötigen Kitaträger und die örtlichen Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe einen größeren Handlungs- und Entscheidungsspielraum sowie finanzielle Sicherheit.



Maria-Theresia Münch

Erzieherin, Diplom-Pädagogin, wissenschaftliche Referentin beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. im Arbeitsfeld Kindheit, Jugend, Familie und Soziale Berufe, Berlin



Clarissa Nachtigall, Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin

Should I Stay or Should I Go

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten pädagogischer Fachkräfte in Kitas

Das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung sieht sich aktuell mit einem hohen Fachkräftebedarf und einer hohen Personalfuktuation konfrontiert und steht vor der Aufgabe, nicht nur neue Fachkräfte zu gewinnen, sondern Personal auch langfristig zu halten, insbesondere aus Arbeitgebersicht. Die Personalakquise und Einarbeitung von qualifiziertem Personal ist zeit- und kostenintensiv. Dabei zeigen sich zunehmend sowohl Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (Warning, 2020) als auch ein gestiegener Einarbeitungs- und Nachqualifizierungsaufwand für neues Personal. Die Mitarbeiterbindung ist auch vor dem Hintergrund der Stabilität und Kontinuität von Fachkräften und damit der Sicherung und Weiterentwicklung der Prozessqualität (Viernickel, Voss, 2013) zu sehen. Ein möglicher Ansatz, der Eingang in die Debatte gefunden hat, besteht darin, durch Karriereoptionen pädagogische Fachkräfte langfristig zu binden, damit zugleich Qualitätsimpulse zu setzen und so den Beruf insgesamt attraktiver zu gestalten.

Pädagogische Fachkräfte weisen ein hohes berufliches Commitment auf (Schreyer u. a., 2014). Es zeigt sich jedoch eine Diskrepanz hinsichtlich einer grundsätzlich hohen Zufriedenheit pädagogischer Fachkräfte mit ihrer Arbeit einerseits (OECD, 2020) und Ausstiegstendenzen aus dem Arbeitsfeld andererseits (Fuchs-Rechlin, Züchner, 2018). Mit den Bereichen Bezahlung, Ansehen des Berufs, Arbeitsbedin-

gungen und Entwicklungsmöglichkeiten sind pädagogische Fachkräfte eher unzufrieden (Schreyer u. a., 2014). Betrachtet man Gründe für Ausstiegstendenzen aus der Kita zeigt sich beispielsweise zu Beginn der Berufslaufbahn sowohl die Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit oder mit qualitativen Aspekten der pädagogischen Arbeit als auch die Suche nach fachlicher Weiterentwicklung und nach größeren Gestaltungsspielräumen (Fuchs-Rechlin, Züchner, 2018). Ein weiterer Befund bezieht sich auf Beschäftigte in sozialen beziehungsweise sozialpädagogischen Arbeitsfeldern und identifiziert als wichtigsten Abwanderungsgrund die fehlenden beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Aeschlimann u. a., 2018). Insbesondere bei jüngeren Personengruppen scheint der Wunsch nach Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf zunehmend eine Rolle zu spielen (Borgstedt u. a., 2020).

Berufliche Perspektiven in der Kita: Motor für Verbleib und Ausstieg

In der WiFF-Berufswegestudie, bei der 32 frühpädagogische Fachkräfte qualitativ befragt wurden, kristallisierte sich die Möglichkeit, eigene berufliche Aspirationen zu verwirklichen, als wichtiger Motor für die Verbleibs- oder Ausstiegsneigung heraus (Nachtigall u. a., 2021). Neben Motivlagen wie beispielsweise einer Kosten-Nutzen-Abwägung oder einer Reduktion von Belastungsfaktoren nehmen entwicklungsso-

rientierte Motive beziehungsweise nimmt die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung einen besonderen Stellenwert ein (vgl. Abb. 1). Dies wird auch daran deutlich, dass Fortbildung für Fachkräfte zu ihrem professionellen Selbstverständnis zählt, was sich auch in der überdurchschnittlich hohen Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt (Buschle, Gruber, 2018). Weiterbildung zeigt sich dabei jedoch noch wenig karrierewirksam. Förderlich für den Verbleib der Fachkräfte erscheinen vor diesem Hintergrund breit gefächerte Entwicklungsmöglichkeiten in den Einrichtungen. Die Interessen der Fachkräfte beziehen sich sowohl auf die fachliche Arbeit – und damit einhergehend mögliche Spezialisierungen im pädagogischen Bereich – als auch auf beispielsweise erweiterte Gestaltungsspielräume, Positionswechsel sowie Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Fragt man pädagogische Fachkräfte nach ihren beruflichen Perspektiven, so sind sie zwar in hohem Maß an fachlich-inhaltlicher Weiterentwicklung interessiert (vgl. Typ b, d und f, Abb. 1), diese kann jedoch nur teilweise in der Kita verwirklicht werden. Ein Teil der Fachkräfte kommt zu dem Schluss, dass sie ihre Wünsche nur außerhalb des Arbeitsfelds umsetzen können. In diesen Fällen kommt es zu (Teil-)Ausstiegen.

Fachkarrieren in Kindertageseinrichtungen – bislang noch wenig formalisiert

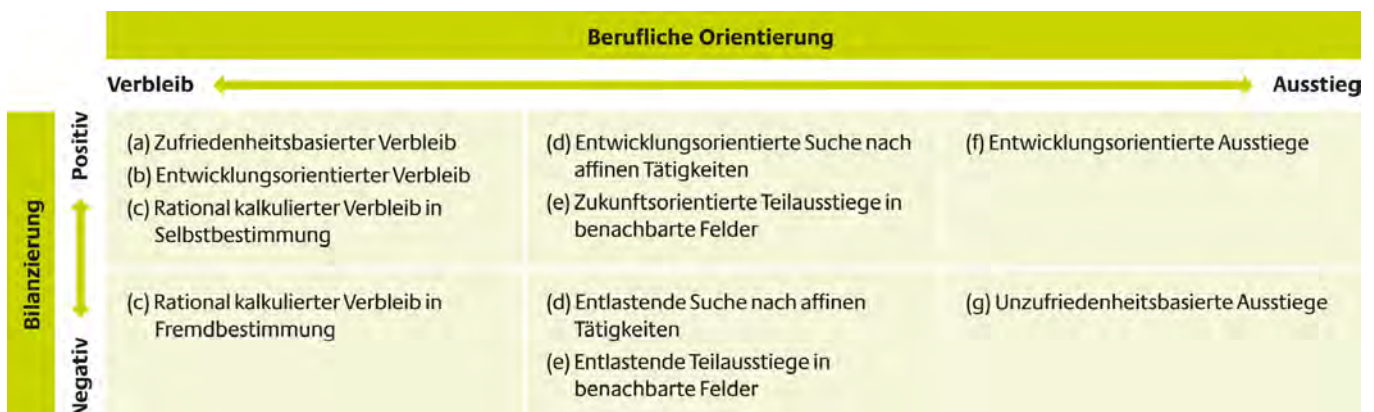
Welche Entsprechungen finden die beruflichen Aspirationen der Fachkräfte in der Praxis? Kindertageseinrichtungen sind vergleichsweise kleine Organisationseinheiten mit flachen Hierarchien, weshalb die vertikale Ausdifferenzierung entsprechend gering ist. Leitungspositionen stellen nach wie vor die einzige länder- und trägerübergreifende Aufstiegsmöglichkeit dar, wenngleich zum Beispiel der Professionalisierungsgrad und das Aufgabenprofil auch bei diesen Positionen erheblich variieren. In der WIFF-Berufswegestudie wird neben dem Wunsch nach einem vertikalen Aufstieg vor allem der Wunsch nach horizontalen Fachkarrieren deutlich, hierzu zählen etwa Tätigkeiten in der pädagogischen Qualitätsentwicklung, der Integration/Inklusion, der Zusammenarbeit mit Familien, die

Tätigkeit als Praxisanleitung, Spezialisierungen in der sprachlichen Bildung oder in anderen Bildungsdomänen. Bezogen auf horizontale Entwicklungsmöglichkeiten besteht in 77 % der Einrichtungen für Fachkräfte die Möglichkeit, sich zu spezialisieren, etwa als Sprachförderkraft (68 %), als Integrationshelfer*in (37 %) oder als Praxisanleitung (31 %); wobei nicht bekannt ist, ob die Aufgaben mit Stellenanteilen unterlegt sind (Geiger, 2019, S. 87 f.). Die Ergebnisse der WIFF-Berufswegestudie deuten darauf hin, dass es sich bei den bislang bestehenden Fachkarrieren weniger um formalisierte, sondern vielmehr um „bescheidene“ und informelle Fachkarrieren handelt (Nachtigall u. a. 2021, S. 36 f.). Diese verschiedenen Karrieretypen unterscheiden sich danach, ob eine spezielle Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung, gesonderte zeitliche oder finanzielle Ressourcen für die Tätigkeit sowie eine erweiterte fachliche Verantwortung vorliegen.

Gelingensbedingungen für Karriereentwicklung – Zusammenspiel von Fachkraft, Kita und Träger

Die Etablierung von Fachkarrieren, so ein weiteres Ergebnis der Berufswegestudie, ist jedoch nicht nur ein individuelles Professionalisierungsprojekt. Es setzt die Beteiligung des Teams voraus und bedarf der Unterstützung durch den Träger und die Leitungskräfte. Fachkarrieren sind das Ergebnis der Ausdifferenzierung von Aufgaben und Funktionen innerhalb des Teams, das heißt, sie setzen eine intrainstitutionelle Binnendifferenzierung der Aufgaben voraus. Klaus Fröhlich-Gildhoff u. a. (2014) sprechen in diesem Zusammenhang von Kernaufgaben, die von allen, und Spezialaufgaben, die von Fachkräften mit spezifischer Expertise ausgeführt werden. Voraussetzungen für eine gelingende Etablierung von Spezialfunktionen stellen unter anderem die Akzeptanz des Teams, die Transparenz über Aufgaben- und Arbeitsteilung sowie die Erteilung eines offiziellen Mandats durch Leitung und Träger dar (vgl. Abb. 2). Karriereentwicklung sollte daher in Teamentwicklungsprozesse eingebunden werden. Des Weiteren bedarf es der Ausstattung mit Ressourcen und einer entsprechenden

Abbildung 1: Berufliche Perspektiven in der Kita – Aspirationen für Verbleib und Ausstieg



Quelle: WIFF-Berufswegestudie 2021 (Nachtigall, Stadler, Fuchs-Rechlin, 2021, S. 22)

fachlichen Expertise für die Beratung und gegebenenfalls Anleitung der Kolleginnen und Kollegen, was im Zusammenspiel mit Fort- und Weiterbildung beziehungsweise einer entsprechenden längerfristigen Qualifizierung gesehen wird, damit davon Impulse für die Qualitätsentwicklung ausgehen können. In diesem Zusammenhang nimmt auch eine strategische Personalentwicklung einen besonderen Stellenwert ein.

Fazit

Zentral für die Gestaltung von längerfristigen Berufswegen in der Kita sind neben guten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Wunsch und das Streben nach beruflicher Weiterentwicklung der pädagogischen Fachkräfte. Neben der Reduktion von Belastungsfaktoren, die zum Beispiel durch die Corona-Pandemie und den Fachkräftemangel befeuert werden, ist demnach ein besonderes Augenmerk darauf zu legen, Möglichkeiten für „Selbstentfaltung“ zu bieten, wie das eine interviewte Person formuliert, in Form von vertikal-aufstiegsorientierten, horizontal-fachspezifischen und diagonalen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Ergebnis der WiFF-Berufswegestudie ist, dass sich die Wünsche der Fachkräfte nach beruflicher Weiterentwicklung häufig auf eine Weiterentwicklung in Form von fachlicher Vertiefung und Spezialisierung im pädagogischen Bereich richten und weniger auf berufliche Aufstiege etwa in eine Leitungsposition. Auch wenn sich mittlerweile gewisse übergeordnete Karrieremuster abzeichnen, wie etwa die der Praxisanleitung und der Sprachförderung, müssen Fachkarrieren einrichtungs- und trägerspezifisch ausgestaltet werden. Neben dem Träger und dem Mikrosystem Kindertageseinrichtung spielen jedoch für die Gestaltung von Ermöglichungsstrukturen auch die strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsfelds, wie die landes- und tarifrechtliche Rahmung, sowie die Stützsysteme der Fachberatung und der Aus- und Weiterbildung eine zentrale Rolle.

Literatur

- Aeschlimann, B., Dauner, I., Trede, I., Neumann, J., Kriesi, I.** (2018): Abgewandert aus dem Sozialbereich. Teil der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereiches. Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung. Zollikofen.
- Borgstedt, S., Borchard, I., Jurczok, F., Gensheimer, T., Ernst, S.** (2020): Sinus-Jugendbefragung. Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Forschungsbericht zu quantitativer und qualitativer Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren. Heidelberg/Berlin. www.bmfsfj.de/resource/blob/163902/f48b9978e967b6229266174e51fc4191/kindertagesbetreuung-und-pflege-attraktive-berufe-sinus-data.pdf (Zugriff: 21.6.2022).
- Buschle, C., Gruber, V.** (2018): Die Bedeutung von Weiterbildung für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 30. München.
- Fröhlich-Gildhoff, K., Weltzien, D., Kirstein, N., Pietsch, S., Rauh, K., Reutter, A., Tinius, C.** (2014): Aufgabendifferenzierung in multiprofessionellen Teams in Kindertageseinrichtungen. In: K. Fröhlich-Gildhoff, I. Nentwig-Gesemann, N. Neuß (Hrsg.): Forschung in der Frühpädagogik VII. Schwerpunkt: Profession und Professionalisierung. Materialien zur Frühpädagogik. Band 15. Freiburg, S. 101–133.
- Fuchs-Rechlin, K., Züchner, I.** (Hrsg.) (2018): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.
- Geiger, K.** (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München.

Abbildung 2: Einflussgrößen auf die Ausbildung von Karrierepfaden in Kindertageseinrichtungen

Person	Kita	Träger
<ul style="list-style-type: none"> • Hohes fachliches Interesse • Interesse an beruflicher Weiterentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Aufgabenteilung und Verantwortlichkeiten (offizielles Mandat) • Akzeptanz von Sonderstatus durch das Team • Teamkultur, die durch Offenheit und Interesse gekennzeichnet ist 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausstattung der Funktionsstelle mit Ressourcen • Zeitliche und finanzielle Unterstützung von Fort- und Weiterbildung • Strategische Personalentwicklung

Quelle: WiFF-Berufswegestudie 2021 (Nachtigall, Stadler, Fuchs-Rechlin, 2021, S. 37)

Nachtigall, C., Stadler, K., Fuchs-Rechlin, K. (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München.

OECD (2020): Building a High-Quality Early Childhood Education and Care Workforce: Further Results from the Starting Strong Survey 2018. TALIS. OECD Publishing, Paris. <http://doi.org/10.1787/b90bba3d-en> (Zugriff: 21.6.2022)

Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M., Nicko, O. (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. Staatsinstitut für Frühpädagogik. München.

Viernickel, S., Voss, A. (2013): STEGE. Strukturqualität und Erzieher_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Alice Salomon Hochschule Berlin.

Warning, A. (2020): Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers: Engpässe werden immer stärker sichtbar. IAB-Kurzbericht 2/2020. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.



Clarissa Nachtigall

Wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut in der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)



Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin

Projektleitung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte am Deutschen Jugendinstitut e.V. in München





Dr. Melanie Wolters

Generation Y und Z in der Kita

Generationenkonflikte gibt es wohl schon so lange, wie es Menschen gibt. Bislang hat noch jede Generation der nächsten die Lebensunfähigkeit bescheinigt und geglaubt, sie sei der soziokulturelle Untergang.¹ Deswegen fallen kritische Bemerkungen zur Generationen Y und Z auch kaum noch auf.

Aber gesetzt den Fall, die Mentalitätskritik wäre berechtigt, wäre sie dann auch hilfreich bei der Personalgewinnung und -bindung? Nein. Es nützt nichts, sich über Null-Bock-Haltung, fehlende Resilienz oder exzessive Smartphone-Nutzung der Gen Y und der Millennials, wie diese Alterskohorten ebenfalls genannt werden, zu echauffieren. Sie stellen heutzutage einfach das Gros der Menschen auf dem Arbeitsmarkt dar, und sie sind in vielerlei Hinsicht besser als ihr Ruf. Daher ist es ratsam, genauer hinzuschauen, was diese Generationen im Detail ausmacht, wer sie jenseits von Stereotypen sind, was sie bewegt und was sie bewegen wollen. Institutionen und Führungskräfte kommen also nicht umhin, sich die Frage zu stellen, wie sie jene Menschen gewinnen und an sich binden können. Das gilt ganz besonders für den Arbeitsmarktschnitt Kita, denn die dort benötigten Qualifikationsgruppen geben allein schon quantitativ Anlass zur Sorge.

„So kann ich nicht arbeiten!“, sagte Evelyn K. (34 Jahre) zu ihrer Kita-Leitung, packte ihre Tasche und ging. Die gelernte Erzieherin hat sich selbst fristlos in die Arbeitslosigkeit gekündigt. Zustande kam die Entscheidung, weil infolge von Personalausfällen zu viele Kinder auf zu wenige pädagogische Fachkräfte kamen. 80 : 2 war das Verhältnis. „Da ist kein pädagogisches Arbeiten mehr möglich“, sagte sie und: „Streng genommen ist es sogar gefährlich, denn wir können nicht einmal mehr für die Sicherheit der Kinder geradestehen.“ Aber ihre Führungskraft lehnte ihren Wunsch ab, einige der Kinder nach Hause zu schicken und verlangte stattdessen – wie schon so oft –, doch mal eine Ausnahme zu machen.

Man könnte meinen, dass eine präventive Diva die widrigen Rahmenbedingungen am Set beklagt, aber Evelyn K. steht geradezu beispielhaft für die hier behandelten Generationen. Eigentlich bietet eine solche Situation die ideale Gelegenheit, über abstrakte Werte und Ideale der Generationen Y und Z, deren Wünsche hinsichtlich Work-Life-Balance, die Grenzen der Belastbarkeit und personelle Rahmenbedingungen zu sprechen, die Mitarbeiter*innen für sich reklamieren.

Ja, sie sind anders als ihre Vorgänger. Oft sind sie wie festgetackert am Smartphone, aber sie hängen nicht unbedingt am Arbeitgeber. Sie unterwerfen sich freiwillig ihren Werten, aber nicht mehr unbedingt ihrer Führungskraft. Sie wollen mit

¹ Vgl. Maas, R.: *Generation lebensunfähig. Wie unsere Kinder um ihre Zukunft gebracht werden.* München, 2021.

ihrer Arbeit etwas bewirken, aber das bitte mit einem Arbeitszeitmodell, das eine gute Work-Life-Balance ermöglicht. Und weil ihre Karrierevorstellungen eher „alternativ“ sind, dürfen sich Leitungen gern als Coaches auf Augenhöhe bewegen, aber kein Über-/Unterordnungsverhältnis herstellen; das passt nicht zu ihren Vorstellungen von flachen Hierarchien.

Was sagen die Zahlen zum Erzieherberuf?

Bereits im Jahr 2019 stellte die OECD fest, dass dem hohen, weiterhin steigenden Bedarf an erzieherischen Fachkräften kein ausreichendes Angebot gegenübersteht.²

Konkret konstatierte die OECD:

1. Das Arbeitsmarktsegment Kita hat einen hohen altersbedingten Ersatzbedarf und eine hohe Fluktuation von Beschäftigten in andere Berufsfelder. Das verstärkt den ohnehin schon eklatanten Mangel an Erzieher*innen zukünftig noch mehr.
2. Kitas können der Personalknappheit nicht damit begegnen, die Anzahl der zu betreuenden Kinder zu reduzieren. Das führt zu einer Arbeitsverdichtung und hohen Belastung beim vorhandenen Personal, gefährdet die Qualität der Arbeit und schadet dem Ansehen des Berufs.³
3. Die schlechte Situation innerhalb der Kitas entsteht durch eine Verbindung aus unangemessener Bezahlung, fehlender persönlicher Wertschätzung und gesellschaftlicher Anerkennung, wenig Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten und der geringen Attraktivität einer langen und teils unvergüteten Ausbildung.

„Vor allem aber möchte ich etwas Sinnvolles machen ...“

Macht es angesichts der personellen Notlage Sinn, mit Imagekampagnen für den Erzieherberuf zu werben? Eher nicht. An Popularität mangelt es diesem Berufsbild nicht – eher an Attraktivität. Laut Shell Jugendstudie, die immerhin seit 1953 den Mentalitätswandel der Generationen nachzeichnet, benötigen junge Menschen im Allgemeinen und die Aspirant*innen für soziale Berufe im Besonderen keine werbliche Vorteilsübersetzung mehr. 91 % der 15- bis 25-Jährigen suchen in ihrem Beruf die Möglichkeit, etwas zu tun, das sie sinnvoll finden.⁴ Sie bringen also Motive, Visionen und Vorstellungen mit, wie sie die Welt zu einem besseren Ort machen

Zur **Generation Y** zählen die in den frühen 1980er- bis in die späten 1990er-Jahre Geborenen. Sie sind mit einer vollständig vernetzten Welt durch Internet, Computer und mobile Endgeräte aufgewachsen. Weil sie die Jahrtausendwende miterlebt haben, werden sie auch Millennials genannt. Prägend für sie war der Anschlag vom 11. September 2001 auf das World Trade Center und die damit verbundenen weltpolitischen Unsicherheiten. Auch miterlebt haben sie die Euroumstellung, die Weltwirtschafts- und Finanzkrise ab 2007 sowie die Corona-Pandemie 2020.

Die **Generation Z** umfasst in etwa die Geburtsjahrgänge 1996 bis 2009. Ihr Alltag ist bereits vollständig digitalisiert und von Internetplattformen und sozialen Medien geprägt. Als Kinder haben sie 2007 die beginnende Weltwirtschafts-/Finanzkrise und ihre Folgen miterlebt, ebenso die Corona-Pandemie

könnten. Obendrein sind sie auch bereit – so ein anderes Ergebnis aus der Sinus-Jugendstudie –, Verantwortung für ihr Tun zu übernehmen.⁵ So gesehen braucht der Erzieherberuf also keine Werbung. Er hat schon alles, wofür jüngere Arbeitnehmer*innen einstehen würden. Warum also nicht das betonen, was da ist: die persönliche Sinnhaftigkeit, den individuellen und gesellschaftlichen Wert und die unschätzbare große Wirkung elementarpädagogischer Arbeit? Vielleicht reduziert ein solches Narrativ auch die Lücke zwischen der erfüllenden Aufgabe und dem unerfüllten Bedürfnis nach Wertschätzung bei den Beschäftigten.

Seit der Nachkriegszeit haben Generationen von Arbeitskräften die Erfahrung gemacht, dass sie arbeiten, um Geld zu verdienen. Diese Erfahrung wurde so sehr weitervererbt, dass die Jüngeren ihrer heute schon allein vom Hörensagen überdrüssig geworden sind. Das bedeutet nicht etwa, dass die neue Arbeitnehmerschaft kein Geld mehr verdienen möchte, sondern dass sie ein Einkommen will, mit dem sie die Freiheit gewinnt, das zu tun, was ihr nachhaltig, wirksam, sinn- und wertvoll erscheint. Sie streben nicht mehr einfach nur gut bezahlte Karrieren an, sondern möchten die Einkommensfrage mit den subjektiv wichtigen Faktoren verknüpfen.⁶

2 Vgl. OECD: *Gute Strategien für gute Berufe in der frühen Bildung*. Paris, 2019. www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/bewahrte-praxis-fur-gute-arbeitsplatze-in-der-fruhkindlichen-bildung-betreuung-und-erziehung_cb63ff14-de (Abruf am 12.06.2022).

3 Vgl. Warning, A.: *Engpässe werden immer stärker sichtbar. Rekrutierungssituation im Beruf der Erzieherin/des Erziehers*. In: IAB-Kurzbericht 2/2020, Nürnberg, 2020.

4 Vgl. Albert, M., Quenzel, G., Hurrelmann, K., Kantar, P.: *Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort*. 18. Shell Jugendstudie. Weinheim, 2019.

5 Vgl. Sinus-Jugendbefragung: *Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe? Qualitative und quantitative Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren*, SINUS-Institut. Berlin, 2020. www.bmfsfj.de/sinus-jugendbefragung (Abruf am 19.06.2022).

6 Vgl. Hüther, G.: *Mitarbeiter brauchen einen tieferen Sinn, keinen Kickertisch*. In: *Business Insider*. Berlin, 2019. www.businessinsider.de/wissenschaft/hirnforscher-huether-mitarbeiter-brauchen-sinn-keinen-kickertisch-2019-2/?utm_campaign=linkedin&utm_medium=on-site-button&utm_source=social (Abruf am 20.06.2022).

Vor allem wünschen sich die jüngeren Generationen – so Gerald Hüther –, bei ihrer Arbeit nicht zum Objekt gemacht zu werden. Sie möchten weder Routinen abarbeiten noch Standards erfüllen, sie möchten nicht den Erwartungen einer Institution oder der Bewertung einer Führungskraft unterliegen, sondern etwas tun, was „einen Unterschied macht“, was nicht beliebig austauschbar, automatisierbar, beschleunigbar oder sonst wie optimierbar ist. Sie bringen ihren Eigen-Sinn mit, oft gepaart mit einem ernst zu nehmenden Gestaltungswillen.⁷ Und für all das gibt die Kita genügend Spielraum. Der Erzieherberuf ist geradezu wie gemacht dafür.

Mit dem Herzen denken

Wer Erziehungsarbeit leistet, stellt einen kleinen Menschen in den Mittelpunkt seines Handelns und damit zugleich seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche eine Zeit lang zurück.⁸ Eine solche Arbeit hat keinen seriös bezifferbaren Tauschwert oder Gebrauchswert am Markt. Das macht sie leider anfällig für marktwirtschaftliche Abwertungen, aber ebenso auch für subjektive Aufwertung. Letzteres könnten Kitas bei der Personal-

gewinnung und -bindung nutzen (aber bitte nicht be-nutzen!). Wenn die Volkswirtschaft heutzutage Output und Outcome der elementarpädagogischen Arbeit hervorhebt oder in der öffentlichen Debatte der hohe gesellschaftliche Wert gepriesen wird, fehlt beiden eine sehr wichtige Dimension, die für die Generationen Y und Z den Unterschied macht: der Impact. Gemeint ist die subjektiv erlebte Wirkung des Dienstleistungsempfängers und des Dienstleistungserbringers. Das kann das Lachen eines Kindes sein, seine Suche nach Trost in den Armen einer Erzieherin, es können die kleinen Entwicklungsschritte von Kleinkindern in Richtung Selbstständigkeit sein, aber auch eine Mutter, die endlich Zeit findet, um sich zu erholen, zu arbeiten oder sich weiterzubilden – und all das bekommen pädagogische Fachkräfte auch zu spüren. Wenn Kitas all das emotional erfahrbar machten – beispielsweise über emotionalisierende Videos und in den Social Media –, könnten die Generation Y und Z dort erreicht werden, wo sie sich am liebsten aufhalten und über kurzweilige mediale Angebote, die sie gern nutzen.

Die Gen Y und Z denken stärker mit dem Herzen. Um sie zu erreichen, könnten ermutigende und berührende Geschichten mehr beitragen als diejenige journalistische Berichterstattung, die über die Kitaarbeit nur noch in Form von Krisen, Mangel, Notstand und Katastrophen spricht.

⁷ Dito

⁸ Vgl. Schnerring, A., Verlan, S.: *Equal Care. Über Fürsorge und Gesellschaft*. Berlin, 2020.



Dr. Melanie Wolters

Erziehungswissenschaftlerin und
Familientherapeutin mit eigener Praxis in Nürnberg
und Seubersdorf (www.familienmanufaktur.de)





Das Küchenteam des Evangelischen Kinderhauses Kreuzkirche: Zwischen den Küchenhilfen Manuela Nüssel (l.) und Maria Haas (r.) Köchin Bianca Völkel

Dr. Matthias Westerhoff

Köchin in der Kita - mehr als nur am Herd stehen

Seit Mitte August arbeitet Bianca Völkel, gelernte Köchin, in der Küche des Evangelischen Kinderhauses Kreuzkirche in Hof „ganz oben in Bayern“, wie der Werbeslogan sagt. Sie fühlt sich von allen Mitarbeitenden in einem funktionierenden Team herzlich aufgenommen. Sie freut sich, in einem Betrieb wieder Menschlichkeit zu erfahren, und findet für jede Frage, die sich auftut, eine Ansprechperson.

Die Dankbarkeit der Kinder, die sie spürt, ist für sie eine gute Rückmeldung auf ihre Arbeit. Zu den guten Arbeitsbedingungen gehört auch die gute Vorarbeit unseres ersten Kochs Sven Horn und dass sie „so viel freie Hand hat“, wie sie sagt. So ist es ihre eigene Initiative, dass sie mit Lebensmitteln arbeitet, die nachhaltig produziert werden.

Den pädagogischen Aspekt ihrer Arbeit als Köchin in einem Kinderhaus nimmt sie wie selbstverständlich wahr. Dazu gehört, dass die Kinder einen Zugang zu den Lebensmitteln entwickeln. Sie geht mit dem Gemüse zwischen den Tischen herum, zeigt den Kindern den Rohzustand dessen, was sie da essen, erweitert somit ihre Kenntnisse und sensibilisiert sie emotional für Lebensmittel: Sie sind ein hohes Gut, das sorgfältig behandelt sein will.

Sie lernt auch selber dazu, zum Beispiel, dass Zucchini auf Koreanisch „hobag“ heißt. Als stille Beobachterin nimmt sie wahr, dass das Essen nicht aufwendig sein muss, es darf ganz schlicht sein. Hingegen ist für Kinder wichtig, dass sie

mit anderen Kindern gemeinsam am Tisch sitzen. Für manche Kinder, stellt Frau Völkel fest, ist das Essen auch schlicht eine Ruhepause, sie essen einfach und haben kein Bedürfnis zu interagieren.

Frau Völkel backt wunschgemäß Kuchen für Geburtstage. Am 19. September waren es vier. Sie buk Schokoladenkuchen, einen Gummibärchenkuchen und stellte eine Portion Popcorn her, wobei das Geburtstagskind Elias selber zuschauen konnte, wie das Popcorn aufsprang. Die Burgerbrötchen backt sie auch selber. Ihr Experiment mit reinem Vollkornteig wird sie nicht wiederholen, weil so die Brötchen für den Linsenbratling zu schwer werden. Beim Burger stellt sie die Zutaten auf den Tisch. Die Kinder können sich ihren Burger selber zusammensetzen. Mit dabei das selbst gemachte Paprika-Chutney.

Sie sucht das Gespräch mit Kindern. Aufgrund entsprechender Rückmeldungen wird sie den Kichererbseneintopf später noch einmal anders anbieten. Sie hat noch andere Ideen für dieses nahrhafte Gemüse, stellt daraus einen vegetarischen Brotaufstrich her, verarbeitet es zu Falafel oder kocht auf der Grundlage eine Cremesuppe, für die man dann kein Mehl mehr zur Bindung braucht. Sie hört auf das, was sich die Kinder wünschen. Oft stehen schlichte Gerichte auf der Wunschliste wie Nudelsuppe und Pizza Margherita.

Zum Hauptgericht gibt es Salat und Nachtisch im Wechsel. Wenn es eine Süßspeise wie Grießbrei gibt, achtet Frau Völkel

Schwerpunkt

darauf, noch eine herzhaftere Alternative anzubieten. Für den Gemüsekruskus, den sie hier auf den Tisch stellt, lassen sich gut Reste verwerten. Es gibt fast keine Reste, die am Ende weggeworfen werden müssen, wie Frau Völkel zufrieden feststellt. So lassen sich aus altem Brot Croutons für die Suppe schneiden.

In den Ferien gehört die Mitarbeit in der Küche zu den bei den Kindern fragten Workshops. Zwei Mädchen aus dem Hort, die dann Klöße rollten, haben selber gefragt, ob sie etwas helfen könnten.

Die Speisekarte in der Küche, in der sie zuletzt gearbeitet hat, mit ihrem Hauptgewicht auf Fleischspeisen ließ Frau Völkel nach der Haltung der Tiere fragen. Beim Gedanken an Massentierhaltung vergeht ihr der Appetit. „Das Grundprodukt muss stimmen“, sagt Frau Völkel. Etwa einmal in der Woche gibt es auch Fleischgerichte, etwa Rinderbraten mit Klößen oder Hähnchengeschneitztes mit Paprika und Reis. Bislang wird beim Fleischeinkauf lediglich darauf geachtet, dass die Schlachtung „halal“ (arabisch: erlaubt, zulässig) erfolgt ist, um den Eltern der muslimischen Kinder entgegenzukommen. Ihre Frage nach der artgerechten Tierhaltung konnte Frau Völkel noch nicht weiterverfolgen. Um hier weiterzudenken, bilden höhere Einkaufspreise eher eine Hürde. Pfarrer Dr. Westerhoff ermutigt Frau Völkel, mehr als üblich und gewohnt für Fleisch auszugeben, zumal sonst ja eher schlicht gekocht wird. Es darf ja auch noch Zukunftsmusik geben. Vielleicht ergeben sich eines Tages Beziehungen zu einem Fleischproduzenten, der offen ist für Begegnungen mit Kindern.



Bianca Völkel

Mutter von zwei Kindern im Schulalter, hat zunächst Fleischereifachverkäuferin gelernt, bildete sich im Maritim Hotel in Köln zur Köchin fort, hat im elterlichen Betrieb, einem Gasthof, und in einer Metzgerei gearbeitet und zuletzt für den Mittagstisch in einem Supermarkt gekocht. Als Köchin im Evangelischen Kinderhaus Kreuzkirche ist sie endlich in ihrem Traumberuf angekommen.

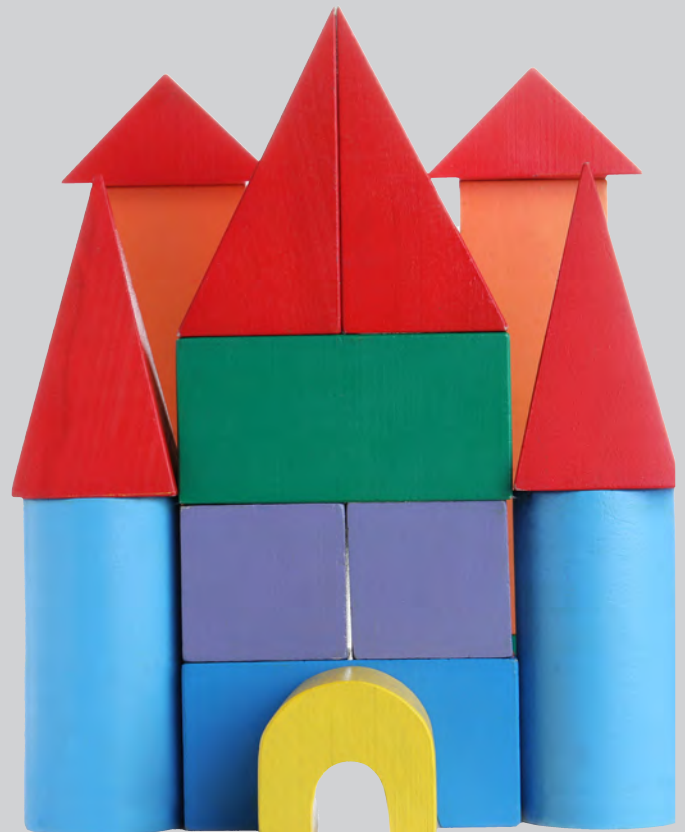


Dr. Matthias Westerhoff

bäckt gern Zwetschgendatschi, weiß leckeres Essen zu schätzen und ist seit Herbst 2011 Pfarrer an der Kreuzkirche Hof, die Trägerin des Evangelischen Kinderhauses Kreuzkirche ist. Zusammen mit der pädagogischen Leitung Diana Hein und dem Team hat er den Wunsch unterstützt, anlässlich der anstehenden Generalsanierung eine eigene Küche einzubauen.

Andere Berufe in der Kita

Wie arbeitet es sich eigentlich in einer Kita, wenn man sich nicht für den Beruf der Fachkraft oder der Ergänzungskraft entschieden hat, sondern aus einem anderen Berufsfeld kommt? Welche Menschen gibt es da? Hat das Arbeiten in einer Kita vielleicht sogar einen Mehrwert im Vergleich zu den sonst üblichen Rahmenbedingungen in einer Branche? Das alles wollten wir wissen und sind fündig geworden!



Teamassistentin

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita?

Ich bin als Teamassistentin der Leitung / Verwaltungskraft in vier Kitas tätig.

Zu meinen Aufgaben zählen: Planung, Dokumentation und Vorbereitung allgemeiner Verwaltungsaufgaben, Erfassen der Personalfehlzeiten und Integrationsabrechnung in WinKita, Erfassen und Abrechnung der Barkasse, Vorbereitung und Bearbeitung der Aufnahmedokumente, Führung und Verwaltung der Kinder- und Personalakten etc. Meine Hauptaufgabe besteht darin, die Kindergartenleitung zu unterstützen beziehungsweise zu entlasten.

Wie unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von bisherigen Arbeitsplätzen? Was bedeutet das in Bezug auf die beruflichen und persönlichen Anforderungen?

Da ich vorher in der Verwaltungsstelle gearbeitet habe, war mir die Zusammenarbeit mit den Kitas bereits bekannt. Jedoch war es für mich sehr interessant, die andere Seite der Kitas zu sehen und zu entdecken, was alles „dahintersteckt“. Zusätzlich bin ich als Assistenz der Kita-Geschäftsführung tätig und stehe somit mit fast allen Kitas des Dekanats in Kontakt.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Tatsächlich hat mich am meisten überrascht, dass auch in den Kitas wahnsinnig viel Büroarbeit anfällt. Als Außenstehende denkt man immer nur an die Arbeit mit den Kindern, die natürlich auch im Vordergrund steht.

Was spricht aus Ihrer Sicht für das Arbeiten in der Kita, mit welchem Motto oder Slogan würden Sie den Arbeitsplatz in einer Kita bewerben?

Haben Sie Lust auf eine abwechslungsreiche und nie langweilig werdende Aufgabe? Dann sind Sie bei uns im Kita-Team genau richtig.



Stefanie Bender

Teamassistentin der Leitung, Verwaltungskraft und Assistenz der Kita-Geschäftsführung in den Kitas im Dekanatsbezirk Bad Windsheim

Quereinsteiger/Zweitkraft

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita?

Zurzeit bin ich Zweitkraft in einer Kindergartengruppe, in der ich alle anfallenden Aufgaben erledige.

Wie unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von bisherigen Arbeitsplätzen? Was bedeutet das in Bezug auf die beruflichen und persönlichen Anforderungen?

Als ich noch Bäcker war, musste ich viel früher aufstehen, die Arbeitszeit war auch nicht so geregelt, und wirklich abwechslungsreich war es auch nicht. In der Kita ist das ganz anders, jeder Tag bietet neue Situationen und Herausforderungen, auf die man reagieren muss. Auch das Arbeiten als Soldat war natürlich ganz anders, aber ich bin doch froh, dass ich nach meiner Zeit bei der Bundeswehr und meiner Zeit als Bäcker im Alter von fast 30 Jahren nun meinen Lieblingsberuf gefunden habe.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Die Kinder mit ihrer Vielfalt.

Was spricht aus Ihrer Sicht für das Arbeiten in der Kita, mit welchem Motto oder Slogan würden Sie den Arbeitsplatz in einer Kita bewerben?

Es ist einfach eine sehr wichtige Arbeit, auch im Hinblick auf unsere Zukunft. Ja, und der Slogan, ich würde sagen: Sichere die Zukunft, werde Kinderpfleger/in oder Erzieher/in.



Tobias Deml

Quereinsteiger/Zweitkraft im Evangelischen Kindergarten in Schnabelwaid

Hauswirtschaftsmeisterin

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita?

- Erstellung der Speisepläne, mit Allergenkennzeichnung unter Berücksichtigung von Allergien und Sonderkostformen. Ebenso wird auf Abwechslung, Regionalität und Jahreszeit geachtet.
- Beachtung der Hygieneregeln, Temperaturkontrolle etc.
- Ab und zu gibt's Kinderwunschesen.
- Kinderspeiseplan in Bildern
- der Lebensmitteleinkauf
- Vorratshaltung, das schließt das nachhaltige Verwenden der Lebensmittel mit ein, wir werfen nichts weg und gehen achtsam mit unserem Essen um.
- die Verpflegung der Kinder, beginnend mit Frühstück, Getränken, Mittagessen und Nachmittagsnack
- Tische decken und dekorieren für eine schöne Essenssituation
- der Abwasch des gesamten, anfallenden Geschirrs
- Reinigung von Küchenoberflächen, Schränken, Dunstabzug, Geräten etc.
- die gesamte Wäsche: Handtücher, Küchenwäsche, Lätzchen etc.
- Putzmitteleinkauf und Bestellungen
- und noch unzählige Handgriffe, die in den Tagesablauf übergehen und zum „Haushalt“ gehören
- ein Auge auf die Sauberkeit des Hauses haben, Kommunikation mit den Putzmädels und deren Stundenzettel erstellen einschließlich Leitung und Weisungsberechtigung
- Kontakt zum Team halten und besondere Essenssituationen besprechen, zum Beispiel Nahrungsmittelunverträglichkeiten, Diabetes, chronische Entzündungen

Wie unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von bisherigen Arbeitsplätzen? Was bedeutet das in Bezug auf die beruflichen und persönlichen Anforderungen?

Mein erster Ausbildungsberuf war Chemiefacharbeiterin, da gab's viel Laborarbeit, aber auch die Dokumentation von Versuchen und Analysen, die Reinigung von Laborgeräten waren Bestandteil der Arbeit, und Regeln mussten genauso beachtet werden. So groß war der Unterschied eigentlich nicht, jetzt riecht es angenehmer. In der Kita ist mehr los, es ist lauter, abwechslungsreicher, ständig wird was gebraucht oder es muss ganz dringend eine Frage beantwortet werden. Oft drängelt die Zeit, und man müsste eine Krake sein, um überall gleichzeitig hinlangen zu können.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Ich bin schon so lange da, seit 1998, erst waren es weniger Kinder, und nur das Mittagessen wurde in der Kita gekocht, nach und nach wurde es mehr, dadurch konnte ich langsam reinwachsen, mich mitentwickeln. Dadurch hat mich nicht wirklich was überrascht.

Was spricht aus Ihrer Sicht für das Arbeiten in der Kita, mit welchem Motto oder Slogan würden Sie den Arbeitsplatz in einer Kita bewerben?

Kinder sind toll, sie sind immer eine Freude, auch wenn es manchmal sehr anstrengend ist. Großes Kompliment an meine Erzieherkolleg*innen, die Unmengen Geduld sowie Nerven wie Drahtseile haben und jede Situation meistern, auf die Kinder achten und sie durch den Tag begleiten mit allem, was dazugehört. Das ist in der aktuellen Situation nicht so einfach. Direkt in der Kita kochen hat ganz viele Vorteile. Der Kontakt zu den Kindern ist unbezahlbar. Man kann schnell reagieren, man sieht, was schmeckt oder was gar nicht geht. Natürlich gibt's nicht nur Dinge, die jedes Kind isst. Viele Kinder müssen sachte an Gemüse und bestimmte Speisen herangeführt werden. Die Kinder riechen, wenn gekocht wird, und kommen dann vorbei, um nachzufragen, was es heute gibt und was ich gerade mache. Es ist immer wieder eine Freude, wenn wir Kinder, die anfangs fast nichts essen, dazu bringen, gern im Kindergarten zu essen, zu sehen, wie mehr und mehr probiert wird, bis sie ganze Portionen oder sogar einen Nachschlag verlangen. Wir verschwenden keine Lebensmittel, das ist enorm wichtig. Die Kinder lernen, sich nur so viel zu nehmen, wie sie essen können, nachfassen kann man immer. Abwechslungsreich, kommunikativ, kreativ, manchmal anstrengend, aber auch total schön und zufrieden machend.



Bettina Kohl

Hauswirtschaftsmeisterin im Eckert'schen Kindergarten in Lauf



Ulrike Pohlmann, Dr. Andy Schieler, Lara Schindler

Kita als Gestaltungsraum

Ein Ort, um Gesellschaft im Interesse der Kinder und Familien mitzugestalten

Kita: ein System und zugleich Teil von Systemen

Die Kindertagesbetreuung in Deutschland weist insbesondere seit den 2000er-Jahren rasante Entwicklungen auf (z. B. Betz, Cloos, 2014; Köller et al., 2019; Sturzbecher et al., 2018). Diese und der damit verbundene Wandel beziehen sich nicht nur auf die wachsende Anzahl von Kindertageseinrichtungen (Kitas) und die steigenden Betreuungsquoten (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021), sondern auch auf die Veränderung beziehungsweise Erweiterung der Akteur:innengruppen und die damit steigende Komplexität des Felds.

Betrachten wir die Kitas aus systemischer Perspektive, so vereinen sie bereits innerhalb ihrer Einrichtungen eine Vielzahl von Akteur:innen: Kinder, Familien, Fach- und Leitungskräfte und viele mehr. Diese bringen verschiedene Hintergründe, Erfahrungen und Themen mit in die Kitas ein, sodass wir nicht von geschlossenen, sondern vielmehr von offenen Systemen ausgehen, die im Austausch mit ihrer Umwelt stehen (Luhmann, 2021). Was so einfach klingt, ist komplex, denn es findet nicht nur ein wechselseitiger und fortdauernder Austausch der Kita-Akteur:innen mit zum Beispiel dem Träger, der Fachberatung und dem Sozialraum statt, die als grundsätzlich Beteiligte des Kitasystems verstanden werden können. Der Austausch ist auch von Veränderungen

innerhalb und außerhalb der einzelnen Systeme betroffen, sodass sich die Relationen der Akteur:innen zueinander wiederum verändern (Kneer, Nassehi, 2000). Beispiele hierfür sind unvorhergesehene Ereignisse wie die Corona-Pandemie oder die absehbarere Entstehung eines neuen Kitagesetzes. Gleichwohl sind bei Letzterem die Folgen der strukturellen Änderungen nach Inkrafttreten eines Gesetzes selbstverständlich nicht vollständig planbar, denn Veränderungsprozesse werden zunächst vielfach von Unsicherheit und Skepsis und damit verbundenen Handlungen begleitet (Helpap et al., 2018).

Veränderungen im System nutzen

Dennoch liegen in den immer wieder neu aufkommenden Veränderungen – innerhalb des Systems Kita und/oder durch andere Systeme angestoßen – auch Chancen: Bestehendes muss hinterfragt und weiterentwickelt werden (bspw. flächendeckende Verbreitung von Qualitätsmanagement- und Qualitätsentwicklungskonzeptionen), und neue Impulse gelangen in das System Kita (z. B. die sozialraumorientierte Arbeit) und stärken es durch eine Verknüpfung mit anderen Systemen.

Gleichzeitig können die wachsenden Erwartungen, die mit den Veränderungen und der Weiterentwicklung der Kinder-

tagesbetreuung einhergehen, zu Druck und Überlastung der Fach- und Leitungskräfte in einem mittlerweile vom Fachkräftemangel deutlich betroffenen Arbeitsfeld führen. Klären und damit helfen kann „eine systemische Sichtweise auf das System Kita“ (Urban, Macha, 2022) um auch zu erkennen, welche verschiedenen Systembereiche (z. B. politische Entscheidungen, gesellschaftliche Entwicklungen) in die Kita hineinwirken. Die Bereitschaft, die Verbindungen und Beziehungen im und mit dem Kitasystem sichtbar zu machen und sie zu verstehen, ist eine erste wichtige Grundlage, um Einfluss zu nehmen und im Interesse der Kinder und ihrer Familien zu handeln.

Die Kita als gesellschaftlicher Ausschnitt

„Die“ Kita kann insofern „die“ Gesellschaft nicht in Gänze abbilden, als dass sich ihr im SGB VIII formulierter Auftrag auf die Kinder und Familien fokussiert und sie damit vordergründig mit diesem Teil der Gesellschaft in Beziehungen geht. Jede Kindertageseinrichtung für sich kommt darüber hinaus vor allem mit jenem regionalen Ausschnitt der Gesellschaft in Kontakt, in dem sich die Sozialräume der Kinder und Familien mit dem Sozialraum der Kita überschneiden (Schneider et al., 2021). Kitas sind insbesondere für die Kinder und Familien in den Sozialräumen der Region ein Spiegelbild dieses gesellschaftlichen Ausschnitts. Es ist demnach nicht Auftrag „der“ Kita, sich mit den Themen „der“ Gesellschaft auseinanderzusetzen, aber es gehört zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags von Kitas, sich mit den Themen „ihrer“

Kinder und Familien auseinanderzusetzen sowie Haltungen und Antworten zu finden, die diese Kinder in ihrer Entwicklung hin zu selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten fördern und die Familien in ihrer Erziehungs- und Bildungsaufgabe unterstützen und ergänzen (§ 22 SGB VIII).

Daher können in „der“ Kita auch lediglich die gesellschaftlichen Themen widergespiegelt werden, die in jenem Teil der Gesellschaft, der sich aus dem Sozialraum, den Familien und den Kindern zusammensetzt, von Belang sind. Allerdings sind eben auch die Einrichtungen samt ihres Sozialraums und die darin lebenden Akteur:innen in die Gesamtgesellschaft eingebettet. Überregionale, internationale oder gar globale Themen schlagen sich sehr wohl auch auf „die“ Kita nieder. Themen wie die Corona-Pandemie oder der Krieg in der Ukraine sind kaum auszublenden und sollten dies auch nicht werden. Entsprechend dem oben aufgeführten Ziel des Auftrags der Tageseinrichtungen für Kinder müssen solche Themen und damit das Treiben der Gesellschaft in entwicklungsgerechtem Maße in der Kita aufgegriffen werden. Nur so können die Kinder in unserer Gesellschaft Fuß fassen und selbstbestimmt handeln. Die Intensität des aus der Gesellschaft Widergespiegelten unterscheidet sich deshalb in Einrichtungen mehr oder minder stark. Aus diesem Grund dürfen an den Bildungsort

Kita keine utopischen Erwartungen des professionellen Aufgreifens und fundierten Behandeln aller gesellschaftlich und politisch relevanten Themen gestellt werden. Der Fokus muss immer auf dem Auftrag der Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern liegen, der an die Entwicklung des einzelnen



Kindes anzupassen ist. Somit werden nicht nur die Kinder davor geschützt, mit Inhalten konfrontiert zu werden, denen sie nicht gewachsen sind, sondern auch pädagogische Fachkräfte darin, Anforderungen gerecht werden zu müssen, für die sie nicht ausgebildet sind.

Professionalität von Kita-Teams

Insgesamt betrachtet, muss sich nicht jede/jeder im Team mit jedem Thema befassen. In der alltäglichen Kitapraxis stehen mit dem Träger, der Leitung, dem gesamten Kita-Team sowie der Fachberatung Ressourcen bereit, die in gemeinsamer Arbeit auf der Basis ihrer je eigenen Verantwortung und Zuständigkeit Herausforderungen der Kinder und Familien erkennen, verstehen und zur Lösung beitragen können. Allein auf der Ebene der Kita-Teams zeigt sich eine hohe Vielfalt an Kompetenzen, Erfahrungen, Haltungen und Meinungen. Dabei tragen die unterschiedlichen Wege der Qualifizierung von Fachkräften oder auch die sogenannten Funktionsstellen zur

Ausdifferenzierung in der Personalstruktur in den Kita-Teams bei (Deutscher Verein, 2016, S. 5; Klinkhammer et al., 2021; König et al., 2017). Professionalität bedeutet dabei auch, die Grenzen der eigenen Person sowie der eigenen Kompetenzen zu kennen beziehungsweise anzuerkennen. Darüber hinaus ist für pädagogische Fachkräfte eines Kita-Teams der Einbezug des Trägers von Relevanz. Dieser trägt nicht nur gesetzlich festgeschrieben die Verantwortung (§ 22 a SGB VIII), sondern sollte auch als wertvolle Perspektive im System Kita angesehen werden. Die zumeist eher administrativ geprägte Sichtweise seitens des Trägers kann wertvolle Möglichkeiten aufdecken und mitbringen, sodass die Qualität der pädagogischen Arbeit zugunsten aller beteiligten Akteur:innen weiterentwickelt werden kann.

Anforderungen in der Kita begegnen

Um hier eine klare Struktur in der Gestaltung dieser Zusammenarbeit zu finden, lohnt sich die Orientierung an etablierten Ansätzen zur Qualitätsentwicklung samt ihren Auswirkungen auf die Organisations- und Teamentwicklung. Ein bewährter Ansatz ist hierbei *Qualitätsentwicklung im Diskurs* (AutorInnengruppe IBEB, 2020). Neben der systematischen und partizipativen Erarbeitung von Themen durch das Kita-Team stehen die Haltungsentwicklung und mithin die Meinungsbildung zu wesentlichen Themen der Kindertageseinrichtung im Vordergrund. Die Notwendigkeit und zugleich Chance hierfür ergibt sich auch aus der Tatsache, dass die Kitas in der Regel nahezu alle Kinder im Einzugsgebiet der Einrichtungen erreichen und damit in Beziehungen mit dem Großteil der Familien gehen. Eine professionelle und gemeinsame Haltung im Kita-Team ist für die Einrichtung als ein Ausschnitt der Gesellschaft essenziell, um den auf die Kita, Kinder, Familien, Fachkräfte und den gesamten Sozialraum einwirkenden Themen adäquat begegnen zu können (Frink, 2015; Schneider, 2015). Die alltäglichen Gelegenheiten der Demokratiebildung von Anfang an liegen auf der Hand



(Schneider, Jacobi-Kirst, 2019). Kinder in ihrer Entwicklung und Persönlichkeit zu fördern und Familien in der Erziehung und Bildung ihrer Kinder zu unterstützen bedeutet auch, sich mit den Bedarfen und Anliegen dieser Kinder und Familien auseinanderzusetzen und Haltungen hierzu zu entwickeln. Und weil diese Kinder und Familien auch Teil der Gesellschaft sind, stehen Kita-Teams vor der Herausforderung, sich mit gesellschaftlichen Themen wie zum Beispiel Essgewohnheiten, Diversität, Demokratie, Krieg und den Voraussetzungen für sozialen Frieden auseinanderzusetzen – im Sinn der Kinder und Familien und als originärer Bestandteil sowie Bereicherung der pädagogischen Arbeit.

Literatur

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2021). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/WiFF_FKB_2021_web.pdf.

AutorInnengruppe IBEB (2020). Vielfalt leben · Haltung entwickeln · Qualität zeigen: Manual zur Qualitätsentwicklung im Diskurs (1. Aufl.). verlag das netz.

Betz, T., Cloos, P. (Hrsg.). (2014). Kindheitspädagogische Beiträge. Kindheit und Profession: Konturen und Befunde eines Forschungsfeldes. Beltz. <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1127781>.

Deutscher Verein. (2016). Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Implementierung und Ausgestaltung multiprofessioneller Teams und multiprofessionellen Arbeitens in Kindertageseinrichtungen. www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2016/dv-34-14-multiprofessionelle-teams.pdf.

Frink, M. (2015). Haltung als pädagogischer Begriff. In: A. Schneider, S. Herzog, C. Kaiser-Hylla, U. Pohlmann (Hrsg.), Kindertageseinrichtungen: Qualitätsentwicklung im Diskurs. Theorie, Praxis und Perspektiven eines partizipativen Instrumentes. S. 73–86. Verlag Barbara Budrich.

Helpap, S., Bekmeier-Feuerhahn, S., Pinkernelle, L. (2018). Ambivalenzen in organisationalen Veränderungen: Die Wirkung der Kommunikation auf die Einstellungsbildung. Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 70(3).

Klinkhammer, N., Kuger, S., Kalicki, B., Riedel, B., Schacht, D. D., Rauschenbach, T., Meiner-Teubner, C. (2021). ERiK-Forschungsbericht I: Konzeption und Befunde des indikatoren gestützten Monitorings zum KiQuTG (1. Aufl.). wbv Publikation.

Kneer, G., Nassehi, A. (2000). Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme: Eine Einführung (4. Aufl.). UTB Soziologie,

Philosophie, Kulturwissenschaft: Bd. 1751. Fink.

Köller, O., Hasselhorn, M., Hesse, F. W., Maaz, K., Schrader, J., Solga, H., Spieß, C. K., Zimmer, K. (Hrsg.). (2019). utb-studi-e-book: Bd. 4785. Das Bildungswesen in Deutschland: Bestand und Potenziale. Verlag Julius Klinkhardt. <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.36198/9783838547855> <https://doi.org/10.36198/9783838547855>.

König, A., Kratz, J., Stadler, K. (2017). Steuerung in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung. Zwischen Modernisierung und Tradition. Recht der Jugend und des Bildungswesens, 65(4), 425–437.

Luhmann, N. (2021). Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie (18. Aufl.). Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 666. Suhrkamp.

Schneider, A. (Hrsg.). (2015). Die Kita als Türöffner – Wege zur Sozialraumorientierung (1. Aufl.). Cornelsen.

Schneider, A., Jacobi-Kirst, C. (Hrsg.). (2019). Demokratiepädagogik in Kindertageseinrichtungen: Partizipation von Anfang an. Verlag Barbara Budrich. www.jstor.org/stable/10.2307/j.ctvr7fd83.

Schneider, A., Swat, M., Gottschalk, A. (Hrsg.). (2021). Nachhaltige Kita-Sozialräume – gemeinschaftlich entwickeln: Ein Wegweiser für kompetente Beteiligung. Walhalla Fachverlag. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783802956010.

Sturzbecher, D., Schmidt, J., Bredow, B., Zimmermann, C., Friebel, O. (2018). Frühkindliche Bildung im Wandel. In: B. Meier, G. Banse, M. Bieniok, B. Bredow (Hrsg.), Abhandlungen der Leibniz-Sozietät der Wissenschaften: Band 53. Unser Bildungsverständnis im Wandel (1. Aufl.). S. 105–146. trafo Wissenschaftsverlag.

Urban, M., Macha, K. (2022). Frühpädagogik neu denken: Ansätze zur systemischen Wende. In: L. Schindler, U. Pohlmann (Hrsg.), Reihe Jugend und Familie: Bd. 17. Halt(ungen) im Wandel – Qualität im Diskurs. S. 12–35. Lambertus Verlag.



Ulrike Pohlmann M. A.

Geschäftsführerin, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit; Rheinland-Pfalz (IBEB) der Hochschule Koblenz



Dr. Andy Schieler

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit; Rheinland-Pfalz (IBEB) der Hochschule Koblenz



Lara Schindler B. A.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung in der Kindheit; Rheinland-Pfalz (IBEB) der Hochschule Koblenz



Daniela Kobelt Neuhaus

Tschüss Scham, hallo Chance!

Sozialarbeit in der Kita? Aber klar doch! Wer früh Unterstützung braucht – sei es finanziell, sprachlich oder sozial -, soll diese hier bekommen. Unsere Autorin plädiert für eine enge Zusammenarbeit zwischen Kitas und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Das hilft nicht nur den Kindern, sondern der ganzen Familie.

Den Menschen in Deutschland geht es gut. Könnte man meinen. Allerdings ist jedes fünfte Kind von Armut betroffen, und es gibt kaum eine Kita, in der alle die gleichen Chancen haben. Sozioökonomische, kulturelle oder gesundheitliche Unterschiede zwischen den Familien sind allgegenwärtig. Viele Eltern wünschen sich für ihre Kinder eine gute Bildung. Gleichzeitig sind sie besorgt, weil sie ihnen diese Bildung weder mental noch finanziell bieten können. Die Angebote der Jugend- und Erziehungshilfe und aus dem Gesundheitswesen sowie die zahlreichen Förderprogramme zur Sprach- oder Bewegungsentwicklung reichen nicht immer aus, um alle Kinder ausreichend in ihrer Entwicklung und auf dem Bildungsweg unterstützen zu können. Das Ungleichgewicht der Chancen und Bildungsmöglichkeiten konzentriert sich oft auf bestimmte Quartiere und Stadtteile. Wodurch schon der Wohnort ausschlaggebend für die Zukunft der Kinder sein kann.

Kein Deutsch – keine Chance?

Jedes Kind und jede Familie braucht individuelle Unterstützung. Mancherorts häufen sich Familien, die in sozioökonomisch pre-

kärer Lage leben. Die tägliche Sorge um Essen und Kleidung, Behördengänge, Arztbesuche und auszufüllende Formulare überfordert nicht nur Familien mit Migrationsgeschichte. Je länger Familien für ein besseres Leben kämpfen, desto häufiger fühlen sie sich aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder ethnischen Gruppe diskriminiert. Ist außerdem ein Familienmitglied lange arbeitslos, werden viele Eltern depressiv, antriebslos und entwickeln soziale Ängste, Suchtverhalten oder andere psychische Krankheiten. Häufig wissen die Eltern nicht, wie sie sich besser um ihre Kinder kümmern oder sich selbst gesellschaftlich einbringen können. Das wird ihnen zusätzlich durch Unsicherheit, Ängste und mitunter Sprachbarrieren erschwert.

Ein typisches Beispiel ist die Familie von Halit. Die Eltern kommen aus der Türkei. Sein Vater arbeitet als Taxifahrer, seine Mutter putzt stundenweise abends Büros. Zu Hause sprechen sie ausschließlich Türkisch. In dem großen Wohnblock, in dem die Familie eine Zweizimmerwohnung gemietet hat, wohnen ausschließlich Menschen mit Migrationshintergrund, überwiegend türkischstämmige Familien. Halits Eltern sparen jeden Cent für ein Haus in der Türkei. Viel kommt dabei nicht zusammen. Aber die Hoffnung stirbt zuletzt und verhindert gleichzeitig, dass Halits Eltern sich in Deutschland heimisch fühlen. Halit kam erst mit vier Jahren und ohne Deutschkenntnisse in die Kita. Er ist nicht motiviert, die deutsche Sprache zu lernen. Seine Eltern sprechen auch kein Deutsch und leben – in Halits Augen – glücklich und zufrieden.

Die Kita, die Halit besucht, bemüht sich sehr, die Bildungsbenachteiligung der Kinder auszugleichen. Die Anforderungen an Kindertageseinrichtungen haben sich in den letzten Jahren sehr verändert und erweitert. Unter dem Eindruck gesellschaftlicher Probleme wie Chancengleichheit, Armut oder mangelndes Demokratieverständnis, denen so früh wie möglich etwas entgegengesetzt werden sollte, trat der Aspekt Bildung aus der klassischen Trias Bildung, Erziehung und Betreuung mehr in den Vordergrund. Aber auch die Betreuungszeiten wurden verlängert. Zudem bieten die unterschiedlichen Erziehungsvorstellungen der Kita-Mitarbeiter*innen und der Familien häufig Anlass zu Konfliktgesprächen, welche aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten dann häufig doch nicht stattfinden.

Es braucht mehr Zusammenarbeit

Längst haben Leitungen und Fachkräfte in Kitas gemerkt, dass sie es allein nicht schaffen, allen Kindern einen guten Anschluss an das öffentliche Bildungssystem zu ermöglichen. Dennoch beobachten sie das Lebensumfeld der Kinder, ihre familiäre und sozioökonomische Situation intensiver als früher. In vielen Fallbesprechungen werden für einzelne Kinder oder Kleingruppen kompensatorische Angebote entwickelt, um ihre Fähigkeiten zu fördern und sie zum Lernen zu motivieren. Die Zusammenarbeit mit den Familien ist noch mehr in den Fokus gerückt. In so mancher Einrichtung begleiten die Erzieherinnen die Eltern weit über das normale Maß hinaus auch bei persönlichen Anliegen. Im Beispiel von Halit wird seine Mutter persönlich von einer türkischen Fachkraft besucht, die sie in das Elterncafé

Was Kita alles leistet

Kita, Kind, Familie: Gemeinsam sind wir stark

Kindertageseinrichtungen haben gemäß Sozialgesetzbuch Kapitel VIII, Paragraf 22 bis 22a den Auftrag, die Erziehung und Bildung in den Familien zu unterstützen und zu ergänzen und orientierende Werte und Regeln zu vermitteln. Sie sollen ihre Angebote pädagogisch und organisatorisch an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren und Eltern zum Wohle der Kinder in allen wesentlichen Angelegenheiten beteiligen. Darüber hinaus sollten Fachkräfte mit anderen kinder- und familienbezogenen Institutionen und Initiativen im Gemeinwesen, insbesondere solchen der Familienbildung und -beratung, und mit den Schulen zusammenarbeiten.

mit Deutschkurs einlädt. Dort wird mit Unterstützung einer Erziehungsberatungsstelle – ebenfalls auf Türkisch – auch über notwendige Anregungen und erwachsene Vorbilder für Kinder diskutiert. Das ist nur möglich, weil die Sprachförderkraft sich intensiv und weit über ihre Arbeitszeit hinaus für passgenaue Einladungen an die Zielgruppen stark gemacht hat.

Family work makes families work

Viele Familien benötigen jemanden, der langfristig dabei hilft, zu strukturieren, und der Initiative zeigt. Viele Eltern, vor allem Alleinerziehende, wünschen sich erwachsene Ansprechpartner mit offenen Ohren für ihre Sorgen und Nöte, die der Alltag mit Kindern mit sich bringt. Kitas können nur Trostpflaster spenden, denn es fehlt an Zeit und Qualifikation, um Eltern in schwierigen Situationen ganzheitlich so zu unterstützen, dass diese ihren Alltag meistern können. In Pandemiezeiten wird dieser Missstand noch deutlicher.

Nicht nur in Halits Kita konnten durch Bundes- oder Länderprogramme Lücken in der Begleitung von Kindern und Eltern geschlossen werden. Sprach- oder Integrationsfachkräfte haben bereits vor Corona die Erzieherinnen und Erzieher entlastet, obwohl sie eigentlich helfen sollen, Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund zu integrieren. Fast überall haben sich Fachkräfte aus Sonderprogrammen zusätzlich um Angehörige dieser Kinder gekümmert und sie beraten, weil niemand sonst es gemacht hat. Das ist wichtig, aber nicht im Sinn des Erfinders. Denn obwohl viele dieser Fachkräfte gute Arbeit geleistet haben, sollten sie sich ihren eigentlichen und ebenfalls wichtigen Aufgaben widmen können. Gerade die sprachliche Kompetenzförderung ist eine grundlegende Voraussetzung für bessere Bildungschancen und eine erfolgreichere Lebensperspektive.

Anstelle befristeter Zusatzkräfte aus den Förderprogrammen bräuchte es langfristig angestellte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die geschult sind, Menschen in schwierigen Lebenslagen Hilfestellung zu geben. In Anlehnung an die Schulsozialarbeit wird heute oft nach Kita-Sozialarbeit gerufen. Kita-Sozialarbeit als Begriff ist bislang kaum bekannt und als Studienschwerpunkt nicht belegbar. Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter helfen in den Schulen den Kindern beim Lernen oder unterstützen sie, herausfordernde Lebensumstände zu bewältigen. Die Schulsozialarbeit versteht sich als Schnittstelle zwischen Schule und Jugendhilfe und unterstützt die Lehrkräfte in ihrem Bildungsauftrag. Die Fachkräfte vermitteln zwischen den Interessen von Kind und Schule. Ihr Ziel ist es, möglichst vielen Kindern den Weg in unserem Bildungssystem zu erleichtern. Hierbei helfen Gespräche und weitere pädagogische Maßnahmen.

Alles im Blick

In der Elementar- und der Frühpädagogik geht es im Gegensatz zur Schulsozialarbeit weniger um die direkte Arbeit mit dem Kind. Vielmehr sprechen die Sozialarbeitenden mit den Eltern und den pädagogischen Fachkräften der Bildungsein-

richtungen. Eltern sollen zum Wohle der Kinder ermutigt und in ihren Kompetenzen gestärkt werden. Angesichts dieser Aufgabe scheint es sinnvoll, nicht von Kita-Sozialarbeit, sondern von Familiensozialarbeit zu sprechen. Dieser Begriff entspricht dem Begriff Family Worker. Family Worker sind im englischsprachigen Raum in der Frühpädagogik nicht mehr wegzudenken. Sie sind in Familienzentren angestellt und stehen quartiersbezogen und langfristig bei vielfältigen sozialen und pädagogischen Fragen zur Verfügung.

Sicher braucht nicht jede Einrichtung eine sozialarbeiterische Fachkraft. Doch eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen eines Trägers und mindestens einer Fachkraft aus der sozialen Arbeit wäre gut. Frühpädagogische Einrichtungen wie Krippen und Kitas erkennen oft als Erste, dass Familien Hilfe benötigen, um ihre Chancen auf Bildung und Erfolg in Deutschland wahrnehmen zu können.

In Deutschland werden Sozialpädagogik und Sozialarbeit oft als äquivalent gesehen. Dabei arbeiten Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Vergleich zu Sozialarbeitenden präventiver. Sie entwickeln Programme und Pläne für Bildung und Erziehung, die Kinder darin unterstützen, den institutionellen und gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden. Sozialarbeitende hingegen helfen, Lösungen zu finden, wo die Probleme bereits existieren. Im Vordergrund der Sozialarbeit stehen Kinder mit Auffälligkeiten in der Entwicklung oder beim Lernen, die möglicherweise auf Ursachen im sozialen Umfeld zurückzuführen sind. Typische Ursachen für Verzögerungen im Lernen sind etwa beengte Wohnungen, Krankheiten wie Adipositas, fehlende Kommunikationsmöglichkeiten und anregungsarmes Familienleben sowie einseitige Bildung, etwa durch unangemessen häufiges und inadäquates Fernsehen.

Familiensozialarbeit heißt im ersten Schritt, Eltern ansprechen und ihre Sichtweise auf in der Kita wahrgenommene Problemlagen erkunden. Ein wichtiges Ziel von Sozialarbeit ist es, die vererbte Armut zu vermeiden, weil Eltern ihren Kindern nur das vermitteln, was sie selbst auch kennengelernt haben. Das ist aber garantiert zu wenig, um sich später erfolgreich in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft einzubringen.

Familiensozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter beobachten zunächst die Kinder und stellen dann Fragen an Eltern und Fachkräfte. Wenn deutlich wird, woran es den Familien mangelt, gilt es, sie über kosten- und diskriminierungsfreie Unterstützungsangebote in der Umgebung zu informieren. Sozialarbeitende kennen in der Regel eine große Anzahl an familienergänzenden Angeboten für Kinder oder ihre Familien.

Mittendrin statt nur dabei

Als Barrieren entpuppen sich häufig Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel. Manchmal gelingt es, aus dem Bildungs- und Teilhabepaket finanzielle Zuschüsse zu erhalten. Das Jugendamt kann Dolmetscherinnen und Dolmetscher oder

eine ambulante Erziehungs-Begleitung vermitteln, die mit Kindern und Eltern arbeiten. Kinder mit Entwicklungsstörungen können therapeutisch gefördert werden.

Sozialarbeiterische Methoden sind vielfältig. Vor allem die Einzelfallarbeit und die darüber hinausreichende Arbeit an Orten, wo Familien sich oft aufhalten, erreichen niedrigschwellig auch Familien, die sich sonst verstecken. In dieser Gesellschaft Probleme zu haben ist oft mit Scham behaftet. Einige Eltern fühlen sich als Versager, wenn sie ihren Kindern nicht das bieten können, was andere ihren Kindern problemlos zu ermöglichen scheinen. Sozialarbeit kann auch sein, Eltern zum Besuch von Erziehungskursen anzuregen oder mit ihnen die Wohnung umzuräumen, um Privatsphäre für Kinder und Eltern zu schaffen. Auch Einkaufsberatung gehört dazu, denn gerade Eltern mit Armutsrisiko versuchen oft, ihre Kinder mit dem Kauf von Spielzeug oder Süßigkeiten von der angespannten finanziellen Situation abzulenken.

Häufig geht es um Strukturen: Wie kommt das Kind regelmäßig und pünktlich in die Spielgruppe oder zum Kinderturnen? Es geht um Entlastung durch Familienhilfe, um Anlaufstellen für Kleider und Möbel.

Gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften können kostenfreie Unternehmungen vorgeschlagen werden. Kita-Feste und andere öffentliche Feiern, vorzugsweise am Wochenende, bieten sich hier an. Finden diese draußen statt, ist das ein weiterer Pluspunkt, da die Familien dann eine Zeit lang den mitunter beengten Wohnverhältnissen entkommen können.

Sozialarbeit hat nicht immer auf Anhieb einen guten Ruf. Doch wenn diese respektvoll umgesetzt wird und den Familien vorurteilsfrei und ohne Verurteilung unter die Arme greift, ist sie ein großer Gewinn für jene, die sie in Anspruch nehmen. Letztlich profitieren alle Eltern und Familien von den familienefreundlichen Netzwerken und Strukturen in der Nachbarschaft, die durch intensive Sozialarbeit entstehen.



Daniela Kobelt Neuhaus

ist Diplom-Heilpädagogin, Geschäftsführung des Bundesverbands der Familienzentren e.V.

Der Artikel ist bereits erschienen in TPS 5/2022.

*Die Zeitschrift TPS – THEORIE UND PRAXIS DER SOZIALPÄDAGOGIK ist eine Fachzeitschrift zur Pädagogik der Frühen Kindheit, die von der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. und den Klett Kita Fachverlagen herausgegeben wird. Die Zeitschrift richtet sich an Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten, Lehrende in Aus- und Weiterbildung der Frühen Kindheit, Studierende der Frühen Kindheit, Fachberater*innen und Träger von Kindertageseinrichtungen. Charakteristisch sind die Verknüpfung und der Transfer zwischen Praxis und Theorie.*

Weitere Infos unter www.klett-kita.de/kitaleitung/tps



Auf der **ConSozial 2021**: Der evKITA-Messestand in neuem Design – die evKITA-Lounge

Impressionen aus der Verbandsarbeit



Der evKITA-Vorstand auf der **ConSozial 2021** im Gespräch mit Michael Bammessel (ehemaliger Diakoniepräsident)

Der evKITA-Vorstand auf der **ConSozial 2021** im Gespräch mit dem Amtschef des Sozialministeriums, Dr. Markus Gruber (ganz links im Bild)



Neu auf der evKITA-Homepage finden Sie eine **Stellenbörse** (www.evkita-bayern.de/stellenboerse). Dort werden die bayerischen Stellenangebote aus dem Bereich Bildung/ Erziehung von der zentralen Stellenbörse für Jobs in den evangelischen Kirchen und der Diakonie abgerufen.

Suche

Was suchen Sie? Wo suchen Sie?

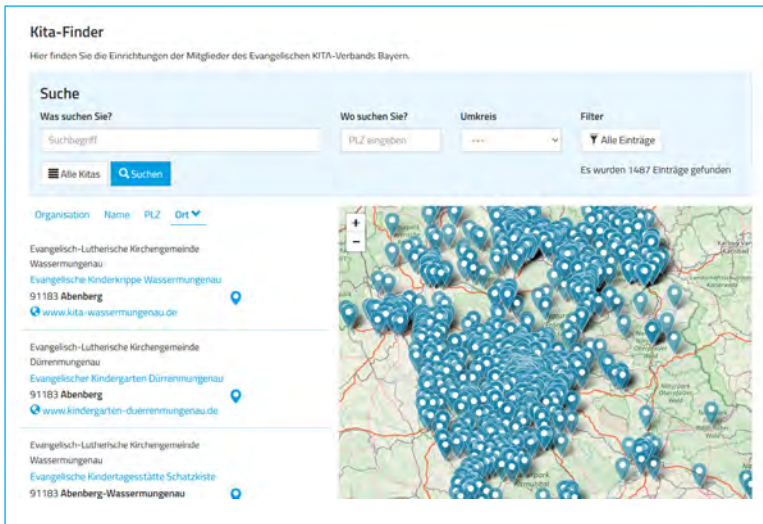
Es wurden 428 Einträge gefunden, zeige Seite 1 von 43

1 2 3 4 ... 40 41 42 43 >

Veröffentlicht am 12.09.2022 | Verhandelbar
Psychologe (m/w/d) Fachdienst, Untermain
63897 Miltenberg | Erleben, Arbeiten und Lernen - Evangelische Jugendhilfe e.V.

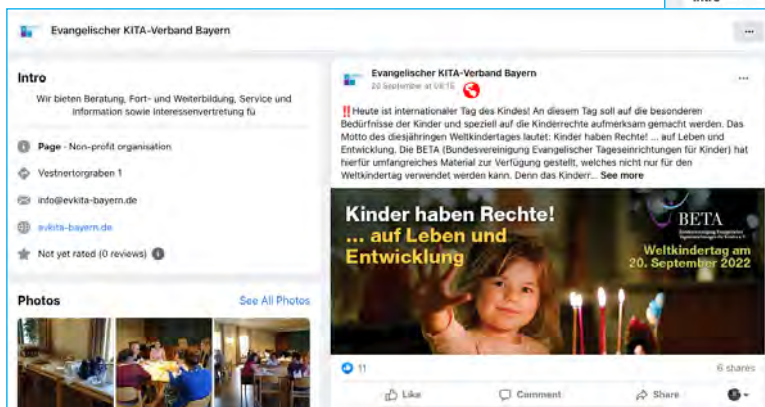
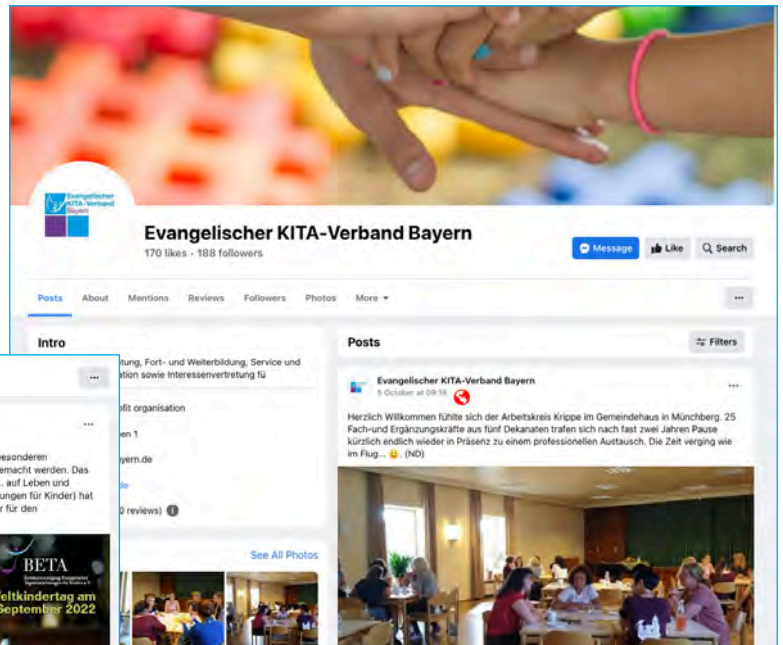
Veröffentlicht am 10.09.2022 | Teilzeit
Erzieher (m/w/d) für unsere Kinderkrippe Johannisbären in Donauwörth *Willkommensprämie*
Pestalozzistraße 2, 86609 Donauwörth | Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Veröffentlicht am 09.09.2022 | Verhandelbar
Hilfskraft (m/w/d) Förder- und Seniorentagesstätte
Erbacher Straße 109, 91541 Rothenburg ob der Tauber | Diakonie KdöR



Ebenfalls neu auf der evKITA-Homepage: der **Kita-Finder**. Der Kita-Finder ist eine Übersichtskarte mit allen Mitgliedseinrichtungen des evKITA. Hierdurch wird die Präsenz der evangelischen Einrichtungen sichtbar.

Der evKITA hat jetzt auch ein **Facebook-Profil**. Auf der evKITA-Facebook-Seite werden vor allem politisch aktuelle sowie pädagogische Themen aufgegriffen, eigene Homepage-Magazin-Beiträge und Pressemitteilungen verlinkt und es wird über freie Plätze bei Fortbildungen informiert.



Die **Mitgliederversammlung** des evKITA fand nach zwei Jahren erstmalig wieder in Präsenz statt. Der Politik- und Kommunikationsberater Erik Flügge war dazu für den inhaltlichen Input eingeladen. Die Stimmung war sehr entspannt und alle waren sehr froh, sich live sehen zu können.





Zwei Abschlusskolloquien der Weiterbildung

Leitung + Management: Der evKITA gratuliert den Absolvent:innen. Die berufsbegleitende „Weiterbildung für Führungskräfte in der Kita“ ist eine Weiterqualifizierungsmaßnahme, die auch im nächsten Jahr wieder angeboten wird.



Aufgrund der aktuellen Situation hat der evKITA zum Thema Krieg, Flucht und Trauma beraten, **Impulspapiere** zur Verfügung gestellt und auch Homepage-Beiträge dazu veröffentlicht.

Der evKITA dankt an dieser Stelle der Landeskirche für die Bereitstellung des Ukrainehilfsfonds.



Zwei **Weiterbildungskurse zur pädagogischen Fachkraft in Kitas** wurden erfolgreich abgeschlossen. Im Rahmen einer feierlichen Übergabe in Nürnberg und München haben alle Teilnehmenden ihr Zertifikat erhalten.



In den beiden Arbeitsgruppen zum **Bündnis für frühkindliche Bildung** ist der evKITA-Vorstand vertreten.



Evangelische Kita als guter Arbeitsort

Perspektiven aus dem Bereich der religiösen Bildung

„Ich bin froh, dass ich in einer evangelischen Kita arbeiten kann.“ Diesen Satz höre ich in Fortbildungen oder Konferenzen immer wieder, und ich freue mich, dass hier die evangelische Kita als ein guter Ort, ein guter Arbeitsort wahrgenommen wird.

Oft liegt es an einer guten Trägerschaft und einer guten Kita-Leitung, wenn die Mitarbeiter*innen das evangelische Profil nicht als eine weitere Anforderung, sondern als Chance für die Kinder und ihre Familien und auch für sich selbst erleben. Die Begegnung mit Sinnfragen und Fragen des christlichen Glaubens wird dann als Bereicherung erlebt, man fühlt sich in seiner Arbeit wahrgenommen und wertgeschätzt, ist auch in schwierigen Situationen getragen und hat wichtige Ansprechpartner:innen vor Ort.

In der Beratungs- und Fortbildungsarbeit des evKITA, in Konferenzen und bei konzeptionellen Überlegungen geht es daher immer wieder um die Frage, was dazu beitragen kann, dass Mitarbeiter*innen es als etwas Wertvolles erleben, in einer evangelischen Kita zu arbeiten.

Ein wichtiges Stichwort heißt hier: Organisationsentwicklung. Allein die Stärkung guter pädagogischer Arbeit, die Entwicklung sinnvoller Strukturen und die Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre tragen viel zu einem evangelischen Profil

bei. Auch Personalentwicklung und die Profilentwicklung – und damit auch die Frage, was eine Kita als evangelische Kita ausmacht – spielen eine Rolle dabei, wie Mitarbeiter*innen ihren Arbeitsort wahrnehmen.

Was bedeutet es für eine Leitung, mit dem Team und dem Träger das evangelische Profil der Kita weiterzuentwickeln? Wo sind Chancen und Herausforderungen? Gerade da, wo Leitungen neu im evangelischen Arbeitsfeld sind oder wo nur noch wenige Mitarbeiter*innen wertvolle eigene Erfahrungen mit christlichem Glauben und evangelischer Kirche mitbringen, gewinnt die Leitungsqualifizierung an Bedeutung. evKITA bietet im Bereich der religiösen Bildung gezielt Fortbildungen für Leitungen an.

Ein weiterer Baustein ist die Fortbildungsarbeit für alle pädagogisch Mitarbeiter*innen – nicht nur für die, die sowieso schon gern religiöse Bildungsprozesse anregen. Ganz bewusst beinhaltet das Fortbildungsprogramm Fortbildungen für „Einsteiger:innen“, die sich erst einmal an biblische Geschichten oder Fragestellungen der religiösen Bildung annähern.

Daneben stärkt evKITA durch die religionspädagogische Weiterbildung „Wo Glaube lebt und Kinder sich entfalten“ engagierte Mitarbeiter*innen, die Querschnittsaufgaben für die religiöse Bildung übernehmen möchten.

Für die Organisationsentwicklung noch effektiver sind Inhousefortbildungen (z. B. „Was heißt hier evangelisch“), die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Kita zugeschnitten werden. Oftmals sind die Teams überrascht, wie viel an impliziter und expliziter religiöser Bildung in ihrer Kita stattfindet und wie dabei alle Mitarbeiter*innen ihren Platz finden – selbst wenn sie im Umgang mit Religion und christlichem Glauben zunächst unsicher oder distanziert sind. Viele eigene Fragestellungen hinsichtlich Glaube und Religion fließen bei den Überlegungen zur Begleitung der Kinder mit ein und werden bearbeitet.

Neben den Prozessen innerhalb der Kita spielen auch eine gute Trägerschaft und die kirchliche Begleitung vor Ort eine häufig unterschätzte, aber wichtige Rolle für die Organisationsentwicklung einer evangelischen Kita. Sich unterstützt zu wissen und bei unterschiedlichen Fragestellungen ein offenes Ohr zu finden ist für viele Kita-Mitarbeiter*innen ein wichtiger Aspekt des evangelischen Profils, der dann gerade auch in Krisensituationen trägt. Mit der Aufgabe der kirchlichen Begleitung einer Kita beschäftigen sich evKITA-Themenkonferenzen. Zudem setzen hier sowohl berufsgruppenübergreifende Fortbildungen an, die den fachlichen Austausch mit den unterschiedlichen Kompetenzen stärken, als auch gezielte

Fortbildungen für Pfarrer:innen und weitere Repräsentant:innen der Kirche vor Ort (z. B. „Wo Glaube und Kirche ins Spiel kommen. Handwerkszeug für die kirchliche Begleitung einer Kita“).

Kirche kann mit ihrem Engagement im und für den Arbeitsort Kita sichtbar machen, dass ihr Familien wichtig sind und dass sie Familien in unterschiedlichen Formen als verlässliche Gemeinschaften stärken will. Ergänzend zur religiösen Bildung in der Kita ermöglicht das gelingende Zusammenspiel von Kita und Gemeinde den Familien gute Erfahrungen mit gelebtem Glauben und Kirche. Dadurch, dass Kirche mit ihren Repräsentant:innen in der Kita präsent ist, können Beziehungen wachsen, die über die Kitazeit hinaus tragfähig sind, und gleichzeitig gewinnt evangelische Kita als (eigenständiger) Teil der Kirche Gestalt. Auch diese Beziehungen können dazu beitragen, dass eine evangelische Kita als guter Arbeitsort wahrgenommen wird.



Susanne Menzke

Referentin für Religionspädagogik beim Evangelischen KITA-Verband Bayern, Referentin für Frühe Bildung beim Religionspädagogischen Zentrum Heilsbronn



Pädagogische
Qualitätsbegleitung ist ...



PQB-Klausur: kollegiale Vernetzung und gegenseitige fachliche Unterstützung für gelingende Beratung

Pädagogische Qualitätsbegleitung (PQB)

Die Pädagogische Qualitätsbegleitung ist mittlerweile eine feste Säule unseres Angebots, um Kita-Teams in ihrer fachlichen Weiterentwicklung unter dem Blickwinkel der Interaktionsqualität zu unterstützen. Gute Interaktionsqualität ist entscheidend für gelingende Bildungsprozesse. Positive, wertschätzende und kindorientierte Interaktionen stärken jedes einzelne Kind und leisten zudem einen wichtigen Beitrag zu Chancen- und Bildungsgerechtigkeit.

Darüber hinaus bietet der während des Beratungsprozesses entstehende Reflexionsraum den Kita-Teams die Möglichkeit, Herausforderungen und Belastungen zum Thema zu machen und diese konstruktiv und systematisch zu bearbeiten. Damit kann PQB auch zu Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiter*innenbindung beitragen.

Wenn Sie Interesse an einer PQB-Begleitung für Ihre Kita haben, wenden Sie sich bitte für eine (unverbindliche) Erstberatung an die Pädagogische Qualitätsbegleitung in Ihrer Nähe. Hier

bekommen Sie allgemeine Informationen zu PQB, können sich bezüglich des PQB-Antrags und möglicher Themen beraten lassen und einen individuellen PQB-Startzeitpunkt abstimmen.

Aufgrund der hohen Nachfrage ist in den meisten Fällen mit einer Wartezeit von circa einem Jahr zu rechnen. Sie finden auf unserer Homepage Magazinbeiträge mit Impulsen zur Eigenreflexion und können sich vertieft über das PQB-Angebot informieren.

Weitere Informationen gibt es im Internet unter www.evkitabayern.de/beratung/paedagogische-qualitaetsbegleitung-pqb



Veronika Dornheim

Koordination Pädagogische Qualitätsbegleitung
beim Evangelischen KITA-Verband Bayern



Einblick in die Fachberatungstätigkeiten

Das letzte Fachberatungsjahr wurde dominiert von Krisen- und Pandemiebegleitung und -beratung und deren Auswirkungen auf das Kita-System. Rückenstärkung der Trägervertreter:innen, Leiter:innen und Teams, Unterstützung bei Prioritätensetzungen sowie Sicherung der regionalen Netzwerke hatten daher Priorität.

Die Fokussierung der pädagogischen und organisatorischen Arbeitsunterstützung bündelt sich in dem Ziel, Kitas als sichere Orte für Kinder, Eltern und Mitarbeiter*innen mitzugestalten. Das beziehungsorientierte Fachberatungssystem, verknüpft mit hoher fachlicher Expertise, erwies sich hier erneut als hilfreich. Digitale und analoge Beratungssettings wurden situationsbezogen angeboten und umgesetzt.

Weiterhin bündelten die Fachberatungen rund um Corona-, Ukraine- und Fachkräfte-Thematik aktuelle Informationen für Trägervertreter:innen und Leiter:innen, erstellten unterstützendes Material rund um die Gestaltung der Betreuungs- und Bildungssituationen und begleiteten individuell die Bedarfe vor Ort. Die bayernweit 18 Fachberater:innen konnten somit die ganze Bandbreite an Beratung abdecken – von institutionellen und organisatorischen Fragestellungen bis in die Bereiche Personal, Pädagogik und Theologie hinein.

Intern hatten wir hier auch die Begleitung von fünf Wiederbeziehungsweise Neueinsteigerinnen in die Fachberatungstätigkeiten zu meistern, was dank unserer Einarbeitungskonzepte gut gelungen ist.

Ein hohes Anliegen vonseiten der Fachberatung ist es, die Verbindung von Leitungen und Trägervertretungen zu stärken sowie die Fachkräfte zu unterstützen, damit die Kinder bestmöglich wachsen und sich entwickeln können. Die Zusammenarbeit mit allen evangelischen und kommunalen Netzwerkpartner:innen ist hier von zentraler Bedeutung für eine gelingende Betreuung und Begleitung der Kinder. Das

Stärken der Verbindung der Kommune mit unseren evangelischen Einrichtungen wird uns auch ins neue Jahr begleiten, auch um eine tragfähige mittel- bis langfristige Finanzierung sicherstellen zu können.

Die Themen rund um „Kita als sicherer Ort“ und „Fachkräftebedarf“ sind laufende Prozesse, die uns auch ins neue Jahr und darüber hinaus begleiten werden. Der Fokus der Fachberatung liegt hier gemeinsam mit den Verantwortsträger:innen immer wieder darauf, tragbare Lösungen vor Ort auszuhandeln und diese in der Umsetzung zu begleiten.

Themen im Prozess

Kita als sichere Orte gestalten

Eine hohe Einigkeit besteht unter den Fachberater:innen im Sinn des Im-Blick-Behaltens des Kinderschutzes und entsprechender Schutzkonzepte für die Kitas. Hier geht es von der Sensibilisierung der Trägerseite über die Fachkräfte bis hin zum schriftlichen Festhalten in der Kita-Konzeption beziehungsweise in individuellen Kinderschutzkonzepten. Und daran angeknüpft die Fragestellung: Wie gelingt es uns, von einem Konzept in eine gelebte Kultur zu kommen?

Fachkräftebedarf

Die Unterstützung der Trägervertreter:innen, Leiter:innen und Mitarbeiter:innen, im Sinn von Teamstärkung, Mitarbeiter*innenbindung und Neugewinnung beschäftigt uns schon seit geraumer Zeit und ist nun flächendeckend Thema. Hier gilt es, Möglichkeitsräume, aber auch Grenzen auszukundschaften und klar zu benennen.



Cornelia Blendinger

Leitung Stabstelle Innovation und Organisationsentwicklung beim Evangelischen KITA-Verband Bayern

Pädagogik trifft Theologie

evKITA-interne Impulsveranstaltungen

Aus dem Interesse heraus, Theologie und Pädagogik im Kontext unserer Arbeit im Evangelischen KITA-Verband Bayern noch mehr miteinander ins Gespräch zu bringen, entstanden interne Impulsveranstaltungen für alle evKITA-Mitarbeiter*innen. In der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsfeldern der religiösen Bildung, der Stelle zur Koordination von Pädagogischer Qualitätsbegleitung und Sprachfachberatung sowie der Stabsstelle für Innovation und Organisationsentwicklung wurde ein internes Fortbildungsformat entwickelt.

Unter dem Titel „Pädagogik trifft Theologie“ finden etwa dreimal im Jahr Online-Workshops zu unterschiedlichen Themen statt, die gleichermaßen Theologie und Pädagogik betreffen. Das Themenspektrum ist weit gefasst und orientiert sich an den Fragestellungen der Teilnehmer*innen. Es reicht vom christlichen Menschenbild über Spiritualität, theologische Schlüsselbegriffe und verständliche Sprache bis hin zu Macht und Ohnmacht oder Geschlechtsidentität.

Dabei bleiben wir als evKITA-Mitarbeiter*innen nicht unter uns, sondern laden zu jedem Thema einen theologischen Fachmann oder eine theologische Fachfrau aus einer anderen Organisation aus dem Bereich Kirche und Diakonie zum Interview ein.

So verknüpfen die Workshops eigenes pädagogisches Fach- und Erfahrungswissen mit theologischen Gedanken. Unterschiedliche Perspektiven fließen zusammen und bereichern sich gegenseitig. Eigene Praxis wird reflektiert, pädagogische Fragestellungen werden anhand der Theologie durchdacht, und Theologie wird durch die Pädagogik geerdet. Fragen sind

zum Beispiel: „Wo berühren sich mein pädagogisches Bild vom Kind/Bild von Kindern und das christliche Menschenbild?“ oder „Wo erleben Kinder in ihrem Kitaalltag Macht und Ohnmacht? Wie kommen wir zu einer Pädagogik, die Kinder ermächtigt und Kinderrechte ernst nimmt und lebt?“. Gemeinsam fragen wir nach Orientierung, vergewissern uns dessen, was unser Handeln und unsere Haltung ausmacht.

Aufgrund der guten Erfahrungen, der interessanten Kontakte und Gespräche mit Vertreter:innen des Spirituellen Zentrums, der Gemeindeakademie Rummelsberg, des RPZ Heilsbronn, der Evangelischen Akademie Tutzing und der Augustana-Hochschule freuen wir uns bereits auf weitere Dialogpartner:innen in unseren Workshops.

Wer neugierig geworden ist, findet auf unserer Homepage einen Magazinbeitrag zum Workshop „Macht und Ohnmacht“. www.evkitabayern.de/magazin/magazin-detail/interne-organisationsentwicklung-im-evkita-sehnsucht-nach-theologie



Veronika Dornheim

*Koordination Pädagogische Qualitätsbegleitung
beim Evangelischen KITA-Verband Bayern*



Susanne Menzke

*Referentin für Religionspädagogik beim Evangelischen
KITA-Verband Bayern, Referentin für Frühe Bildung
beim Religionspädagogischen Zentrum Heilsbronn*

Vom Konzept zur Kultur

evKITA-BlickPunkte zum Thema Schutzkonzept

„Ein Konzept ist eine Zusammenschau dessen, wofür unser Herz schlägt. Konzepte sind wichtig als Orientierung und um etwas Festgelegtes zu haben, dass man überprüfen kann“, so Cornelia Blendinger, Leitung der Stabsstelle Innovation und Organisationsentwicklung beim evKITA. „Aber damit Kitas sichere Orte sind, brauchen wir mehr als Konzepte. Wir brauchen eine lebendige Kultur – eine Kultur, die auf Respekt und Achtsamkeit, aber auch auf Gemeinschaft, Vernetzung und Beweglichkeit fußt.“

Ein Schutzkonzept sei nicht nur Pflicht – es sei auch klug, ein Konzept zu erarbeiten, meint Blendinger. Denn das „eröffnet neue Themenräume und kann generell die Qualität der Arbeit in der Kita fördern. Im Hintergrund kann der Auftrag stehen: Wir wollen einen guten und sicheren Ort für Kinder, Eltern und Mitarbeiter*innen schaffen. Was brauchen wir dafür? Wenn man die Frage so angeht, kann bei allem Ernst des Themas eine Lebendigkeit und Leichtigkeit entstehen. Das Miteinanderdenken und -tun kann freudvoll sein und dazu motivieren, sich für den Arbeits- und Lebensort Kita stark zu machen.“

Die meisten Träger und Einrichtungen haben sich beim Thema Prävention und Kinderschutz bereits auf den Weg gemacht und sich auf vielen Ebenen vernetzt. Die Vernetzung erlaubt Blicke von außen auf das eigene System, Exploration und gemeinsame Reflexion, die man wieder ins eigene Team zurückspielen kann. „Wenn ich allein bin, wird es keine

Kultur – wenn ich ein Netzwerk habe, kann man sich anstupfen, sich Impulse holen, gemeinsam reflektieren: Leben wir das auch, was wir auf dem Papier stehen haben? Gelingt das oder nicht? Und warum? Wollen wir etwas ändern oder nicht? Und warum?“, so Blendinger.

Die guten Seiten des Netzwerkens zeigten sich auch auf den evKITA-BlickPunkten im April und Mai 2022, bei denen Trägervertretungen online zusammenkamen, um sich über das Thema Prävention und Schutzkonzepte zu informieren und auszutauschen.

Bewusstsein und Sprachfähigkeit

Judith Grosser von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (Fachbereich Prävention) und die evKITA-Fachberaterin Christiane Leclair waren zu den BlickPunkten als Expertinnen eingeladen. Judith Grosser ist derzeit bayernweit in den Dekanaten und Gemeinden unterwegs, um mit kirchlichen ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter*innen vor Ort sogenannte Basisschulungen durchzuführen. „Erst mal geht es ja darum, überhaupt ein Bewusstsein für grenzverletzendes Verhalten zu entwickeln und sprachfähig zu werden“, sagt Cornelia Blendinger, BlickPunkte-Organisatorin und Leitung der Stabsstelle Innovation und Organisationsentwicklung beim evKITA.

Die Kitas haben bereits Erfahrungen mit dem Thema Kinderschutz und der Erstellung von Schutzkonzepten. „Die Kitas



fangen nicht bei null an: Entweder haben sie zum Beispiel schon Schutzkonzepte, die sie jetzt überarbeiten müssen, oder in der Kita-Konzeption gibt es schon Elemente, die für ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept verwendet werden können“, so Blendinger.

Ressourcen zur Verfügung stellen

Hauptaufgabe der Träger ist es, zeitliche und personelle Ressourcen für die Konzeptentwicklung zur Verfügung zu stellen und einen Rahmen für ein gelebtes Konzept zu schaffen. „Wie eine Teilnehmerin sagte: Kinderschutzarbeit ist ein Prozess! Es geht nicht nur darum, zur Erfüllung des Präventionsgesetzes ein Konzept zu erarbeiten, das man abheftet – sondern es geht zum Beispiel auch um ein gemeinsames Verständnis von Grenzen, um einen Verhaltenskodex, um Machtverhältnisse, um Sprachfähigkeit, auch darum, Räume zu schaffen, wo gesprochen werden kann. Und auch um die Verantwortung als Arbeitgeber, dass man die Hürden für straffatbereite Menschen hochsetzt, sodass der Arbeitsort Kita für sie möglichst unattraktiv wird“, so Blendinger. Das ist eine komplexe Aufgabe, bei der sich immer wieder zeigt, wie viele Facetten das Thema Kinderschutz hat. Cornelia Blendinger beschreibt dies bildhaft so: „Man macht ein kleines Fensterchen auf, und dahinter ist ein riesiger Karton mit Themen.“ Aber „Judith Grosser und Christiane Leclaire haben mit viel Feingefühl in das Thema eingeführt und schafften es, den scheinbar riesigen Berg in kleinere Etappen zu unterteilen.“

Organisations- und Vernetzungsformen

„Die Träger und Einrichtungen haben sich auf unterschiedlichste Art und Weise auf den Weg gemacht“, beschreibt Blendinger die Vernetzung der Akteur:innen. Bewährt haben sich kleine Arbeitsgruppen von fünf bis sechs Leuten, die strukturieren und vordenken und sich dann Expert:innen hinzuholen beziehungsweise den Prozess in die relevanten Gremien tragen, wie etwa den Kirchenvorstand.

Dabei wird es von den Trägern sehr verschieden gehandhabt, wie die Kitas eingebunden sind. Mancherorts gibt es Dekanatsbeauftragte und übergeordnete Konzepte des Dekanats, die auf die einzelnen Einrichtungen zugeschnitten werden können, mancherorts bestehen Arbeitsgruppen auf Trägerebene – wieder an anderen Orten gibt es in den Kitas Präventionsbeauftragte, die sich dann zum Beispiel zu bestimmten Themen treffen und dies wieder in die Kita zurücktragen.

Viele dieser Arbeitsweisen sind durch Begleitung und in Kooperation mit der zuständigen Fachberatung entstanden. „Die evKITA-Fachberatungen können dabei unterstützen, zu

sortieren und einen Prozess auf den Weg zu bringen“, erläutert Blendinger. „Unser Fazit: Anstatt ein festgelegtes Konzept abzuarbeiten, leben Sie Kultur – möglichst lebendig, leicht, bunt und spielerisch!“

Unterstützung bei der Konzepterstellung

- Hilfreiche Hinweise zur Erstellung des einrichtungsbezogenen Schutzkonzepts finden Sie in unserem bereichsbezogenen Schutzkonzept für evangelische Kitas „Kita als sicherer Ort“.
- www.evkitabayern.de/magazin/magazin-detail/kita-als-sicherer-ort-bereichsbezogenes-schutzkonzept-fuer-evangelische-kitas
- Träger und Leitungen können sich bei Fragen zur Konzepterstellung an ihre zuständige Fachberatung wenden.
- www.evkitabayern.de/ihr-evkita/mitarbeitende/beratung
- Bei der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (Fachbereich Prävention) gibt es regionale Referent*innen für die Präventionsarbeit. Diese haben schwerpunktmäßig den Auftrag, die Mitarbeiter*innen der ELKB zum Thema Prävention zu schulen und die Kirchengemeinden bei der Erstellung von Schutzkonzepten zu unterstützen.
- Ansprechperson für den gesamten Bereich „Kitas in kirchlicher und diakonischer Trägerschaft“ ist Judith Grosser.
- <https://aktiv-gegen-missbrauch.bayern-evangelisch.de/pravention.php>

Hintergrund

Nach dem Inkrafttreten des Präventionsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) müssen alle Einrichtungen in kirchlicher und diakonischer Trägerschaft bis Ende 2025 ein individualisiertes Schutzkonzept erstellen oder ihr bestehendes Konzept überprüfen.

Bei den evKITA-Blickpunkten (einem Online-Talk-Format für Träger) im April und Mai zum Thema Prävention/Schutzkonzept ging es um die Frage: Wie kommen wir vom Konzept zur Kultur und was ist dabei die Rolle der Träger?

Als Expertinnen waren **Diakonin Judith Grosser und Fachberaterin Christiane Leclaire** eingeladen. Judith Grosser, Sozialpädagogin und Erzieherin, ist unter anderem Ansprechpartnerin für die evangelischen Kindertageseinrichtungen in Bayern bei der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (Fachbereich Prävention). Christiane Leclaire hat umfangreiche Beratungserfahrung im Kinderschutz und ist Hauptautorin unseres bereichsbezogenen Schutzkonzepts „Kitas als sicherer Ort“.



Monika Brinkmüller

Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit beim Evangelischen KITA-Verband Bayern



Kinderkonzeption in einfacher Sprache

Partizipation weitergedacht

Der erste Schritt

Seit vielen Jahren entwickeln Kitas Ideen, um die Partizipation von Kindern in ihren Einrichtungen sichtbar zu machen. Wir im Evangelischen Kinderhort Auferstehung in Fürth haben am Anfang angesetzt. Noch vor allen Formen der Mitbestimmung und Beteiligung steht die Information. Nur

informierte Kinder können ihre Möglichkeiten voll ausschöpfen. Unsere Idee war, alle Informationen, die Eltern bekommen, auch den Kindern zugänglich zu machen. Nicht nur die Eltern brauchen diese Informationen. Ist es nicht viel wichtiger, den Kindern, die jeden Tag so viele Stunden bei uns verbringen, alle Informationen zur Verfügung zu stellen?

Dabei können wir die Lesekompetenz unserer Hortkinder nutzen und fördern. Uns wurde klar: Wir wollen eine Kinderkonzeption!

Inspiration für Sprache

Von der ersten Idee bis zu den ersten konkreten Schritten verging viel Zeit. Den Anstoß gab uns der *Gruß aus Rummelsberg*, die Zeitschrift der Rummelsberger Diakonie, die einen Großteil ihrer Artikel in leichter Sprache veröffentlicht. Sie inspirierte uns: In diesem Stil könnte auch eine Kinderkonzeption geschrieben sein.

Als wir uns genauer damit auseinandersetzten, merkten wir: So einfach ist das mit der leichten Sprache nicht. Und leichte Sprache ist etwas anderes als einfache Sprache.

Einfache und leichte Sprache

Leichte Sprache unterliegt festen Regeln. Sie verzichtet auf Konjunktiv, Genitiv, passive Formen, Fremdwörter und Verneinungen. Sie ist vor allem für Menschen mit Behinderung gedacht und ermöglicht ihnen die Teilhabe am Alltag. Vor allem Gesetzestexte (z. B. Erbrecht) oder Patienteninformationen zu verschiedenen Krankheiten werden von professionellen Übersetzer:innen in leichte Sprache übersetzt.

Einfache Sprache unterliegt weniger strikten Regeln, sie ist wie eine Art Bindeglied zwischen der leichten und der normalen Sprache zu verstehen.

Einfache Sprache hat auch eine andere Zielgruppe: Hier werden Menschen angesprochen, deren Lesefähigkeit aus unterschiedlichen Gründen eingeschränkt ist: zum Beispiel Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, oder eben auch Kinder.

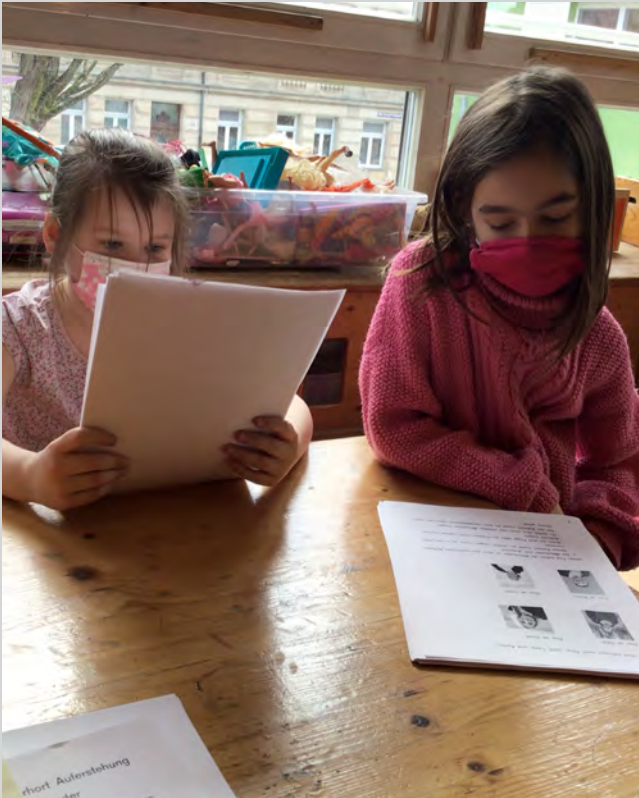
Die strengen Regeln der leichten Sprache waren für die Kinderkonzeption nicht notwendig. Die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit der leichten Sprache (Literaturempfehlung: *Ratgeber Leichte Sprache: Die wichtigsten Regeln und Empfehlungen für die Praxis* von Ursula Bredel und Christiane Maaß) hat uns aber einen sehr guten Einstieg in das Projekt verschafft. Nur so lernten wir, welche Hürden die normale Sprache darstellen kann.

Eine Kinderkonzeption entsteht

Dann wurde die normale Konzeption von uns übersetzt. Und dabei stellten wir fest: Einfache Sprache ist gar nicht so schwer! Wer mit Kindern zusammenarbeitet, verwendet alltäglich die einfache Sprache. Der Text floss uns leicht



aus der Feder und musste im Anschluss nur noch mal mit dem geschulten Übersetzerblick kontrolliert werden: An welchen Stellen kann man weiter vereinfachen, welche Satzstellung ist verständlicher, was kann direkter ausgedrückt werden?



Die Hortkinder lesen die Kinderkonzeption Korrektur

Viele Erwachsene haben Korrektur gelesen: das ganze Team, unser Träger, unser pädagogischer Qualitätsbegleiter. Aber wirklich wichtig war: Was denken die Kinder? Elf unserer 52 Hortkinder haben sich bereit erklärt, fleißig gelesen und kluge Fragen gestellt: „Was heißt das „Ev.“

bei „Ev. Kinderhort?“, „In unserem Logo ist doch auch die Kirche drin. Warum ist das Logo nicht auch in der Kinderkonzeption?“.

Nun ist unser erster Entwurf fertig. Veröffentlicht auf unserer Homepage (www.kinderhort-auferstehung.de) und als gebundenes Exemplar für die Kinder im Hort.

Kinderbriefe

Manches hat sich schon während dieses Prozesses verändert. Denn uns wurde schnell klar: Die Konzeption ist ja nicht das einzige Schriftstück im Hort. Viele Elternbriefe werden im Lauf eines Schuljahres geschrieben, und die Kinder fungierten bisher nur als „Briefträger“. Dabei betrifft der Inhalt der Briefe ja vor allem die Kinder! Deswegen gibt es jetzt nur noch Familienbriefe: Der Kinderbrief befindet sich auf der Vorderseite (!) und der Elternbrief auf der Rückseite. Die Kinder werden direkt angesprochen, und es wird ihnen vermittelt: „Du bist wichtig“.

Aushänge werden ausschließlich in einfacher Sprache geschrieben. Als Schriftart verwenden wir „Bayerndruck“, eine Grundschrift, die das kleine a so abbildet, wie die Kinder es in der Schule lernen.

Die Kinderbriefe kommen sehr gut an. In der Kinderbefragung, die jedes Jahr stattfindet, schlug sich das nieder: 93 % der Kinder finden die Kinderbriefe super, 83 % lesen die Kinderbriefe immer oder zumindest manchmal. Sie finden sie interessant, spannend und wollen wissen, was darin steht.

Ausblick

Nun sammeln wir die ersten Erfahrungen und Rückmeldungen. Die Kinderbefragung und auch die Elternbefragung hat uns positives Feedback gegeben.

- Neue Kinder können nun, bevor sie Hortkinder werden, in der Kinderkonzeption lesen (oder sich vorlesen lassen), was sie erwartet.
- Eltern mit geringen Deutschkenntnissen können die Inhalte der Briefe erfassen.
- Unsere Hortkinder sind besser in den Informationsfluss eingebunden.

Wir sind gespannt, wo uns diese Reise noch hinführen wird. Aber die Richtung gefällt uns sehr gut.



Barbara Müller

Leitung beim Evangelischen Kinderhort der Auferstehungskirche in Fürth

Neue Ideen für neue Mitarbeitende

Weiden in der Oberpfalz hat für Fachkräfte viel zu bieten: Interessante Stellen und eine hohe Lebensqualität. Damit sich das auch außerhalb der Region herumspricht, hat das Evangelisch-Lutherische Dekanat eine Kampagne gestartet.

Als Johanna K., erfahrene Leiterin eines dreigruppigen Kindergartens in der Oberpfalz, am Montag um kurz vor sieben Uhr die Tür zur Kita aufsperrt, hat sie schon fast eine Stunde Arbeit hinter sich. Und die begann mit einer Hiobsbotschaft: Ihre Kollegin Inge hatte am Vorabend einen schweren Unfall und wird mindestens ein halbes Jahr im Krankenstand sein. Da Inge die Bärengruppe leitet und das Ackerkita-Projekt or-

ganisiert, ist das ein herber Schlag, der den ohnehin grassierenden Personalnotstand auf die Spitze treibt. Denn eine Stelle in diesem Kindergarten ist bereits seit Monaten unbesetzt. Zwei weitere Mitarbeiterinnen fallen ebenfalls gerade aus: Die eine hat am Wochenende ihren Urlaub angetreten, die andere Mitarbeiterin muss wegen eines Beschäftigungsverbots aufgrund ihrer Schwangerschaft zu Hause bleiben. So stellt Johanna K. frühmorgens in Windeseile den Personalplan um und organisiert eine angemessene Betreuung für die Kinder in ihrer Einrichtung. Eine echte Herausforderung!

Dieses fiktive, aber durchaus realistische Szenario offenbart, wie dünn die Personaldecke in vielen Kitas ist. Und nicht nur dort. In Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen sieht es nicht anders aus. Pfarrerrinnen und Pfarrer oder theologisch-pädagogische Mitarbeitende wie Religionspädagoginnen und Diakone werden händeringend gesucht. Dabei sind Stellen in den Ballungsräumen oft relativ schnell wieder besetzt. Ländliche Regionen haben häufig das Nachsehen. Eigentlich schade! Denn sie bieten eine Lebensqualität, die vielfach unterschätzt wird.

Dieser Ansicht ist man zumindest im Evangelisch-Lutherischen Dekanat Weiden in der Oberpfalz. Die jahrzehntelange Randlage am Eisernen Vorhang und das Image einer unterentwickelten Region hängen der Gegend bis heute nach. Weil die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung hier katholisch ist, haben viele die evangelische Kirche als mögliche Arbeitgeberin gar nicht auf dem Schirm – das soll sich nun ändern!





Förderantrag bei der Landeskirche auf Projektmittel im Rahmen der Digitalstrategie gestellt unter dem Motto: „Dekanat Weiden – Hidden Champion für Fachkräfte im kirchlichen Kontext“.

Diese Ziele sind dabei im Blick:

- Zielgruppe Fachkräfte Kita: Die evangelischen Kitas im Dekanat Weiden sollen sichtbarer werden. Dabei gilt es, die evangelische Kirche als interessante Arbeitgeberin mit attraktiven Beschäftigungsmöglichkeiten bekannter zu machen.
- Zielgruppe Pfarrerinnen und Pfarrer/theologisch-pädagogische Fachkräfte: Das Dekanat Weiden in der Oberpfalz soll bayernweit als eine attraktive Region wahrgenommen werden, in der man gut leben und arbeiten kann.
- Das Bewerbungsmanagement soll vereinfacht und möglichst barrierefrei werden.

Von fünf kontaktierten Marketingagenturen machte eine aus der Region das Rennen. Sie berät nun die Arbeitsgruppe und entwickelt gemeinsam mit ihr ein Konzept. Eine Kick-off-Veranstaltung ist für Anfang November 2022 geplant.

Erste Ergebnisse sind ein markantes Logo und ein Motto, welches das Anliegen auf den Punkt bringt und in Zukunft auf verschiedenen Kanälen ausgespielt wird: auf einer Landingpage, auf der in Zukunft alle Stellenanzeigen aus dem Dekanat Weiden gebündelt zu finden sind und über die auf einfache Weise Bewerbungen auf den Weg gebracht werden können. Mit einer Werbekampagne im Internet sowie auf analoge Weise. Erste Überlegungen gingen in Richtung vielseitig verwendbarer Aufkleber. Über einen QR-Code lassen sie sich leicht mit den digitalen Kanälen verknüpfen.

Ein zentraler Baustein der Kampagne sind qualitativ hochwertige Fotos aus der Region – denn um die geht es ja bei diesem Projekt. Sie sollen einen Wiedererkennungseffekt haben und Identifikation ermöglichen, also etwas von dem Lebensgefühl und den Arbeitsbedingungen im Dekanat Weiden in der Oberpfalz widerspiegeln. Zudem sind sie für einen authentischen und emotional ansprechenden Internetauftritt unerlässlich. Die kirchlichen Einrichtungen im Dekanat können die Bilder auch für ihre eigenen Websites nutzen, diese damit aufwerten und zur Profilierung der Region beitragen.

Ende Juli 2022, kurz vor Redaktionsschluss, befindet sich das Projekt noch in der Anfangsphase. Wer erfahren will, wie es sich weiterentwickelt, kann sich gern mit der Verfasserin in Verbindung setzen.



Susanne Götte

Dipl.-Religionspädagogin (FH), Öffentlichkeitsreferentin im Ev.-Luth. Dekanat Weiden i. d. Opf.
www.dekanat-weiden-evangelisch.de
www.facebook.com/dekanat.weiden.evangelisch

Kindertageseinrichtungen im Evang.-Luth. Dekanat Weiden in der Oberpfalz:

Acht Einrichtungen, bestehend aus Krippen, Kindergärten, Horten, Hausaufgabengruppen und Kinderhäusern in der Stadt Weiden, in Floß, Vohenstrauß und Grafenwöhr (Lkr. Neustadt/Waldnaab) sowie Erbdorf und Tirschenreuth (Lkr. Tirschenreuth), in denen rund 620 Kinder und Jugendliche von rund 100 pädagogischen Fachkräften wochentäglich betreut und gefördert werden.



Kinderschutzkonzept – wir sind auf dem Weg ...

„Glückliche, gesunde Kinderseelen sind unsere Herzensaufgabe“

Angefangen hat alles Anfang 2020 mit dem ersten Impuls, der ersten Handreichung vom Evangelischen KITA-Verband Bayern. Im Team fand sich schnell eine verantwortliche Fachkraft, dazu in einer Elternversammlung zwei Elternteile, die sich zusammen in das Thema einarbeiteten.

Es folgten viele intensive Gespräche und ein guter Austausch innerhalb des „Kinderschutz-Teams“. Diese Treffen waren arbeitsintensiv und bereichernd. Der Blickwinkel der Eltern war und ist dabei sehr wertvoll. Es ist für alle Teams wichtig, sich diese Zeit zu nehmen, denn sie sorgt für eine gute Basis.

Immer wieder wurde die Leitung ins Boot geholt, und Infos wurden ans Team weitergegeben. Als der äußere Rahmen stand, nahmen wir uns die Zeit, tiefer ins Thema einzusteigen. Kinderschutz ist so vielseitig, und wir wollen gewappnet sein: Bei konkreten Fällen bis hin zur Integration in das tägliche Miteinander. Dazu erstellen wir eine Handreichung, die kurz die wesentlichen Punkte zusammenfasst, Freude beim Lesen macht und ganz wichtig: gelebt wird.

Erfahrungen unterwegs auf dem Weg ...

Mit dem Thema „WERTE für unseren Kindergarten“ stiegen wir ein. Die Werte sind unser Kompass, sie prägen unser Handeln, dienen als Entscheidungshilfen und unterstützen uns, die Kinderseelen im Alltag zu schützen.

Wir haben festgestellt, dass unser persönliches Wertebewusstsein unsere Handlungen prägt. So hat jedes Teammitglied für sich seine drei individuellen Werte festgeschrieben und ebenso die drei wichtigsten Werte die eigene pädagogische Arbeit betreffend. Aus diesen Werten haben wir anschließend die Werte unserer gemeinsamen pädagogischen Arbeit ermittelt. Dies war ein spannender Prozess, bei dem jede Mitarbeiterin einiges über sich selbst gelernt und erfahren hat. Es ist wichtig, dass für alle Beteiligten die Werte klar definiert sind, dass sie zu uns passen, alle dahinterstehen und diese auch leben.

Im vergangenen Jahr konnten wir die Chance nutzen, im Rahmen der Pädagogischen Qualitätsbegleitung das Thema aufzugreifen und zu vertiefen. Weiterhin regen Fallbeispiele aus Fachbüchern zum Diskutieren an. Eigene Beispiele aus dem Alltag werden Gesprächsthema. Hier konnte Verständnis aufgebaut, Missverständnisse konnten geklärt und Gemeinsamkeiten gefunden werden.

Ein sicherer/geschützter Ort für Kinder bedeutet für uns, einen Raum für Entwicklung, für Wachstum zu schaffen, der den Kindern Möglichkeiten bietet, Erfahrungen zu sammeln, Erfolge und Misserfolge zu erleben ...

Wir setzen immer wieder FRAGE-ZEICHEN und suchen nach Antworten.

Wir werden sensibel und prüfen, was sinnvoll ist. Immer wieder dienen uns die Werte als Kompass, den wir alle bei Bedarf parat haben. Diesen anzuwenden erfordert Übung – wir unterstützen uns dabei gegenseitig.

Wichtige Erkenntnis für uns aus dem evKITA-Online-Talk Blickpunkte:

Täter informieren sich gründlich, meist im Netz. Aussagen zum Kinderschutz in der Konzeption, Informationen zur pädagogischen Arbeit hinsichtlich Resilienz, Partizipation, Umgang



Weitere Erkenntnisse aus dem Prozess:

Werte, die nicht in den Kindergartenalltag passen

Gerechtigkeit – ist im gewohnten Sinn in einem Kindergarten nicht umsetzbar.

Jeder Mensch hat andere Bedürfnisse, und diese gilt es zu beachten.

Wenn Fachkräfte die Kinder gleich behandeln würden, wäre das ungerecht und grausam.

Passend ist aber der Gedanke: Wir werden jedem Kind gerecht!

Macht – alle Menschen sind gleich und haben ihre berechtigten Meinungen, Ansichten, Wünsche und Bedürfnisse. Es steht den Fachkräften nicht zu, Macht auf die Kinder auszuüben (Ausnahmen: Schutz der Kinder/nötige Regeln im Zusammenleben).

Unabhängigkeit – jedes Verhalten eines oder einer Einzelnen hat Auswirkungen auf die Gruppe, auf Kinder und Fachkräfte. Niemand kann ganz „unabhängig“ handeln.

Wohlstand – Ansehen – Effizienz – sind Ziele, die im Kindergarten nicht umgesetzt werden sollten. Das Wohl der Kinder und der Fachkräfte ist das oberste Ziel, nicht das finanzielle Wachstum, das Ansehen des oder der Einzelnen oder die Effizienz aller Abläufe.

mit Gefühlen, also ein gelebter Kinderschutz sichtbar auf der Homepage, schreckt mögliche Täter ab ...

Unser aktueller Stand

Unser Ziel ist es, EINE Konzeption für die ganze Einrichtung zu erstellen, die den Kinderschutz abdeckt und an den vielen Schnittstellen integriert. Sie soll uns helfen, unsere Werte im Alltag besser umzusetzen und unser Handeln danach zum Wohle aller Kinder mit Herz und Leben zu erfüllen.

Im Moment überarbeiten wir die Konzeption hinsichtlich Kinderschutz und nutzen die Gelegenheit, weitere Aktualisierungen einzuarbeiten. Dafür haben wir die einzelnen Bereiche aufgeteilt und erarbeiten sie in Kleingruppen beziehungsweise auch in Einzelarbeit. Anschließend werden wir im Plenum die Eckpunkte besprechen und diskutieren.

Während der nächsten Elternbeiratswahl werden wir die Eltern auf den neusten Stand bringen und ihre Meinung dazu einholen.

Wir wollen auch gerüstet sein für den **Notfall**, um sicher und gut handeln zu können. Dazu erstellen wir in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt einen Notfallplan. Dieser erleichtert im Ernstfall das Bilden eines Krisenteams, regelt das Meldesystem, beinhaltet alle wichtigen Telefonnummern. Dieser Plan wird im Anhang der Konzeption zu finden sein, aber auch extern für den schnellen Zugriff zur Verfügung stehen.

So könnte es jetzt weitergehen

Jede Mitarbeiterin übernimmt die Verantwortung für einen Bereich der Gesamtkonzeption (Leitbild, Ziele, Räume, Eingewöhnung, Übergänge, Wichtige Infos ...). Die Kinderschutzbeauftragte prüft, ob unsere Werte und der Kinderschutz in jedem Bereich Beachtung gefunden haben. Die Leitung koordiniert die Erstellung der Konzeption und stellt sie ins Netz ein.

Regelmäßig ist die Konzeption Thema in den Dienstbesprechungen und wird, wenn nötig, angepasst, ergänzt, verändert und aktualisiert. Fallbeispiele aus Fachmaterialien und aus dem Kindergartenalltag werden immer wieder bearbeitet, um die pädagogische Arbeit weiter zu verbessern, denn ein Paradigmenwechsel braucht Zeit. Wir sind dazu bereit.

Wir entwickeln Beteiligungsformen, um Kindesgefährdung zu vermeiden, und machen sensibel für das Thema. Kinder, die mutig und selbstbewusst sind, die sich gut sprachlich mitteilen können und ihre Bedürfnisse kennen, werden selten zum Opfer.

Im Alltag prüfen wir immer wieder, wo wir die Kinder einbinden können, welche Entscheidungen sie treffen können, und wir fragen sie nach ihrer Meinung (Kinderrat).

Die Konzeption wird von allen getragen und gelebt. Offenheit, Vertrauen, Zeit, Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Fingerspitzengefühl im Gespräch tragen maßgeblich zum Erfolg bei. Es entwickelt sich die Einrichtungskultur.

Geplanter Abschluss

Wir feiern unser Konzept, machen es transparent nach außen, sichtbarer im Kindergartenalltag und entwickeln es immer weiter.

Allen Einrichtungen, die sich auf den Weg machen, wünschen wir wertvolle Gespräche und eine konstruktive Zusammenarbeit.



Regina Bausch

Elternbeirätin im Kindergarten Abenteuerland in Geroda



Sabine Braun

Erzieherin im Kindergarten Abenteuerland in Geroda



Unsere Werte – aus der Sicht des Kindes notiert:

Geborgenheit

Ich darf sein, wie ich bin.

Ich bekomme Zuwendung, erlebe Vertrauen, Zutrauen, Nächstenliebe, Harmonie, werde mit all meinen Bedürfnissen und Interessen gehört und gesehen ...

Die Fachkräfte passen auf mich auf ... – das ist auch für die Eltern wichtig (DOCH ich darf meine eigenen Erfahrungen machen, ich darf mich auch mal verletzen und lernen, mich selbst besser zu schützen ...).

Ich weiß, dass ich alles sagen kann, ohne ausgelacht zu werden ...

Verwandte Werte: Frieden, Verlässlichkeit, Akzeptanz, Respekt, Sicherheit.

Wachstum/Weiterentwicklung

Die Räume und die Fachkräfte bieten mir eine Umgebung, in der ich wachsen und mich weiterentwickeln kann.

Ich erlebe Anerkennung und Erfolge und bekomme – wenn nötig – die notwendige Unterstützung.

Ich darf selbstständig werden, mich in Selbstbestimmung üben und meinen eigenen Charakter weiter ausbauen ...

Verwandte Werte: Entwicklungsraum, Selbstwirksamkeit.

Zugehörigkeit

Ich gehöre zu einer Gruppe, bin ein Teil davon. Ich bin nicht allein, kann Freundschaften schließen und Verbundenheit spüren.

Außerdem lerne ich, wie ich mich in einer Gemeinschaft einbringen kann, sammle Erfahrungen mit Toleranz, Rücksicht, Wertschätzung ... (= weitere Werte).

Fachkräfte zeigen ihren Respekt den Kindern gegenüber, so können die Kinder aus Erfahrung lernen und selbst respektvoll mit anderen umgehen.

Zitat A. Lindgren: „... ganz gewiss sollen Kinder Achtung vor ihren Eltern haben, aber ganz gewiss sollen auch Eltern Achtung vor ihren Kindern haben, und niemals dürfen sie ihre natürliche Überlegenheit missbrauchen. Niemals Gewalt.“

Verwandte Werte: Verbundenheit, Gemeinschaft.



Ehrenamt in der Kita – Vielfältig, bereichernd und sinnvoll

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen können eine große Unterstützung und Bereicherung für die Kinder und ihre Familien und für die Teams in den Einrichtungen sein. Sie bringen unterschiedliche Kompetenzen und Interessen mit und können zusätzliche Angebote machen, die sonst nicht möglich wären. Wie aber findet man passende ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und bindet sie ein als Teil des Teams, als Kolleg:innen? Wie das funktionieren kann, hat Monika Brinkmüller vom evKl-TA den Pfarrer Axel Bertholdt und Dina Voges, Geschäftsführerin der Diakonie für Kinder und Jugend e.V. in Neunkirchen am Brand, gefragt.

Interessierte finden und einbinden – Beispiel Neunkirchen am Brand

In Neunkirchen am Brand engagieren sich ehrenamtliche Helfende zum Beispiel in der Kinderkrippe, in den Kindergärten, im Hort und der offenen Ganztagschule. Und sie sind jedes Mal, wenn gebaut oder renoviert wird, aktiv dabei. Die Kirchengemeinde und die Diakonie für Kinder und Jugend e.V. in Neunkirchen am Brand machen gute Erfahrungen mit dem Ehrenamt und wollen den – durch die Corona-Pandemie geschrumpften – Pool von Helfenden ausbauen.

Daher luden sie gemeinsam für Ende September zu einem Ehrenamtsabend ein. Hier konnten sich die Gruppen und Akteur:innen der Gemeinde präsentieren, sich gegenseitig kennenlernen und neue Ehrenamtliche gewinnen. Mit Stän-

den, Bistrotischen oder Stellwänden stellten sich Gitarrenensemble und Kirchbauverein ebenso vor wie Krippe, Kitas oder die Ganztagschule.

Mit der Veranstaltung sollte zugleich Wertschätzung ausgedrückt und es sollten neue Interessierte gefunden werden. „Wir hatten den Raum im Gemeindehaus schön dekoriert, Stehtische gemietet und Blumen arrangiert – schließlich sollten die Leute sich wohlfühlen“, so Dina Voges, Geschäftsführerin des Diakonievereins. Pfarrer Axel Bertholdt ergänzt: „Es war eine tolle Stimmung. Nach einem Gitarrenkonzert und Kabarett ging es von der Kirche direkt über ins Gemeindehaus zu Häppchen, Getränken und Gesprächen. Durch die Veranstaltung konnten wir zum Beispiel Vorlesepat:innen oder Austräger:innen für den Gemeindeboten gewinnen.“

„Wir haben mit den Ehrenamtlichen in Krippe und Kita gute Erfahrungen gemacht“, so Dina Voges. Was die Ehrenamtlichen in der Kita oder Ganztagschule tun, ist sehr unterschiedlich und hängt davon ab, was sie mitbringen und machen wollen. „Neben Vorlesepaten gibt es zum Beispiel auch eine Physiotherapeutin, die den Mitarbeiter*innen in der Krippe einmal in der Woche eine Rückenschule anbietet. Die Kinder dürfen dabei mitmachen. Aber auch wenn renoviert oder gebaut wird, sind unsere Ehrenamtlichen dabei. Ohne die Unterstützung des Kirchbauvereins hätten wir zum Bei-

spiel die Terrasse oder den Zaun gar nicht bauen können“, erklärt die Geschäftsführerin.

Die Ehrenamtlichen sind Teil des Teams, sie werden zu Ausflügen und Feiern ebenso eingeladen wie die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen. „Das was wir den Hauptamtlichen Gutes tun, bieten wir auch den Ehrenamtlichen an. In einer Einrichtung kommt zum Beispiel einmal in der Woche ein Physiotherapeut. Natürlich können da auch die Ehrenamtlichen kommen und das Angebot nutzen“, erläutert die Geschäftsführerin.

Diejenigen, die ehrenamtlich mitarbeiten, sind in der Hauptsache Menschen in Umbruchsituationen, wie Pfarrer Bertholdt beschreibt: „Wenn die Kinder aus dem Haus sind oder jemand in Rente geht, ist das oft eine Zeit, wo neue Spielräume entstehen, wo man etwas Sinnvolles machen möchte oder wo man auch eingebunden sein möchte. Eine kleine Anekdote am Rande – eine Frau beschrieb es so: ‚Mein Mann geht in Rente, er braucht jetzt ein bis zwei Ehrenämter, er weiß es nur noch nicht.‘ Oder ein anderes Beispiel: Ein junges Ehepaar, das bald herziehen will und sich jetzt schon mal umschaute, wo es Anschluss finden kann. Und das kann eben auch über Ehrenamt funktionieren.“

Bevor Ehrenamtliche in einer Kita mitarbeiten, gibt es eine Vorstellung und eine Hospitation, erläutert Dina Voges. „Wir kommen mit den Menschen ins Gespräch und schauen, ob wir zueinander passen – wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis auch. Sie unterschreiben eine Verschwiegenheitserklärung, und auch unser Verhaltenskodex gilt natürlich ebenso für die Ehrenamtlichen. Wenn Freiwillige mit den Kindern arbeiten, brauchen sie ein erweitertes Führungszeugnis. Es gelten insofern also die gleichen Regeln wie für alle anderen Mitarbeiter*innen auch. Bei der Hospitation in der Einrichtung ist es mir am wichtigsten, wie und ob die Kinder auf einen Menschen zugehen“, so die Geschäftsführerin.

Die enge Zusammenarbeit von Diakonieverein und Kirchengemeinde beim Thema Ehrenamt hat einen positiven Nebeneffekt: dass über die Mitarbeit der Ehrenamtlichen eine persönliche und intensive Verankerung der Einrichtungen in der Kirchengemeinde und im Sozialraum stattfindet.

Für Interessierte hat der Diakonieverein eine eigene Internetseite mit Kontaktinformationen angelegt. Hier finden sie eine Ideensammlung zu möglichen Projekten und Tätigkeiten. Dazu gehören neben Vorlesepatenschaften auch Technik und Bauen im Hort, Gartenprojekte, musikalische Angebote oder Begleitung bei Ausflügen.



Monika Brinkmüller

Referentin für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit beim Evangelischen KITA-Verband Bayern

Vielfältiges Ehrenamt

Das Ehrenamt hat aber nicht nur für die Einrichtungen einen positiven Effekt, sondern auch für diejenigen, die sich engagieren. Wir möchten hier exemplarisch drei Menschen vorstellen, die ehrenamtlich in einer Kita mitarbeiten.

Eine Bistrotfee

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita?

Für die Kinder wird ein gesundes Frühstück im Kindergartenbistro angeboten, das täglich wechselnd von Ehrenamtlichen betreut wird, die liebevoll die Bistrotfeen genannt werden. Das Essen wird in Form eines Buffets angeboten, an dem die Kinder sich selbst bedienen dürfen und auch sollen. Wir Ehrenamtlichen unterstützen sie dabei je nach Alter, Entwicklungsstand und auch sprachlicher Fähigkeit. So wird ihre Eigenständigkeit gefördert, gleichzeitig lernen sie, einzuschätzen, was und wie viel sie essen können, und natürlich auch ein wenig, Regeln einzuhalten. Nebenbei macht es ihnen auch ein wenig Spaß. In der Eingewöhnungszeit ist zeitweise ein Elternteil da, und das ist dann im Bistro natürlich auch willkommen.

Wie unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von bisherigen Arbeitsplätzen? Was bedeutet das in Bezug auf die beruflichen und persönlichen Anforderungen?

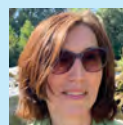
Ich habe in einigen verschiedenen kaufmännischen Bereichen gearbeitet, insofern ist die Kita für mich ein komplett neues Arbeitsfeld. Ich kann dabei andere Seiten von mir ausprobieren und mich persönlich weiterentwickeln. Nebenbei erlebe ich auch hautnah, wie sehr sich unser Leben und die Menschen seit meiner eigenen Kindergartenzeit verändert haben.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Am überraschendsten sind die Kinder selbst, weil sie so individuell sind und jedes für sich einzigartig ist. Die Familien und damit auch die Kinder haben oft sehr unterschiedliche kulturelle und nationale Hintergründe, was ich als sehr spannend empfinde. Ich freue mich auch darüber, wenn Kinder, die anfangs kein Deutsch sprechen, zusehends besser werden.

Was spricht aus Ihrer Sicht für das Arbeiten in der Kita, mit welchem Motto oder Slogan würden Sie den Arbeitsplatz in einer Kita bewerben?

Im Heute für einen guten Start sorgen, um morgen freundlichen Menschen zu begegnen.



Gertrud Schwengler

Ehrenamtliche Bistrotfee im Kindergarten Friedrich Oberlin in Bamberg



Mein Ehrenamt – vor fünf Jahren kam das Ehrenamt zu mir

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita? Wie kam es dazu?

In unserer Kinderkrippe in Neunkirchen sah ich die Kleinen im Garten spielen, und eine Erzieherin hat mich spontan heringebeten, um mich durch die Räumlichkeiten zu führen. Ich war sofort begeistert!

Kurze Zeit später habe ich, mit Büchern aus unserer örtlichen Bücherei „bewaffnet“, als Vorleseoma begonnen. Ich komme in der Regel ein Mal wöchentlich in die Kita, und wenn kein Personal da ist, dann auch kurzfristig zwei bis drei Mal in der Woche – je nach Bedarf.

Am ersten Tag waren meine Bedenken groß. Würden die Kinder mich akzeptieren? Aber wie sich schnell herausstellte, sind die Kleinen ohne Vorbehalte auf mich zugegangen. Wir lesen, spielen, basteln, malen, essen miteinander.

Im Lauf der Zeit ist da auch eine gegenseitige Zuneigung und Vertrauen entstanden. Mit ihnen zu lachen und, wenn nötig, sie auch zu trösten ist wunderschön.

Ich habe mit Erstaunen festgestellt, wie viel Kreativität und Fantasie im Umgang mit den Kindern in mir geweckt wurde.

So ein Ehrenamt im Ruhestand ist eine sinnvolle, erfüllende und inspirierende Aufgabe. In meinem Fall wohl auch, weil es sich so grundlegend von meiner ursprünglichen beruflichen Tätigkeit im kaufmännischen Bereich unterscheidet.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Mich hat überrascht, wie flexibel die Erziehenden heutzutage sein müssen. Jeder Tag ist eine neue Herausforderung.



Monika Voelk

Ehrenamtliche Vorlesepatin in der Evangelischen Kinderkrippe in Neunkirchen a. Brand

Theater in der Kita

Was ist Ihre aktuelle Aufgabe in der Kita?

Meine Aufgabe ist es, den Kindern ein zusätzliches Angebot an Kinderbüchern und kreativen Theaterspielen zu bieten. Beim Vorlesen entscheiden die Kinder aus beiden Gruppen spontan, ob sie teilnehmen wollen. Ich bekomme vom Kita-Team immer große Unterstützung beim Verwirklichen kreativer Ideen.

Wie unterscheidet sich Ihre Tätigkeit von bisherigen Arbeitsplätzen? Was bedeutet das in Bezug auf die beruflichen und persönlichen Anforderungen?

Ich bin völlig frei in der Auswahl der Kinderbücher, bin aber immer offen für kreative Ideen, kann mir die Dauer und Häufigkeit meiner Besuche frei einteilen. Dieses Ehrenamt braucht nicht viel Vorbereitung. Zum Lesen komme ich einmal wöchentlich, und wenn Theaterproben anstehen, gibt es Zusatztermine. In der Zeit des Probenbeginns bis zur Aufführung ist eine unglaubliche Entwicklung und Spielfreude bei den Kindern zu beobachten.

Was hat Sie am Arbeitsplatz Kita am meisten überrascht?

Wie begeistert Kinder zuhören können und aktiv am Geschehen teilnehmen und wie sehr sie sich freuen, wenn ich komme. Das ist sehr besonders. Oft habe ich eine Handpuppe dabei, die sofort die ganze Aufmerksamkeit auf sich zieht. Oder die Kinder bringen ihr Lieblingsbuch von zu Hause mit, das dann vorgelesen wird.

Was spricht aus Ihrer Sicht für das Arbeiten in der Kita, mit welchem Motto oder Slogan würden Sie den Arbeitsplatz in einer Kita bewerben?

Wenn man sich drauf einlässt, kann man sehr viel mitnehmen, positive Energie, viel Fröhlichkeit und Spaß, kindliche Sichtweisen, Direktheit und Herzen, die einem zufliegen.

EIN EHRENAMT, DAS SICH LOHNT.

Ich verlasse die Kita immer mit einem Lächeln.



Anja Ganzleben

Ehrenamtliche Mitarbeiterin im Jakobuskindergarten Igensdorf



Lernen in und von Europa

Unterwegs mit Erasmus+

Wow, was für eine spannende Stadt: Athen im November 2021! Wir sind angekommen und überwältigt! Alte Tempelreste und viele historische Gebäude einerseits und buntes Treiben auf den Straßen und in den Cafés und Restaurants andererseits. Athen ist laut und vielleicht für uns ein wenig chaotisch oder zumindest ein wenig anders.

Wer wir sind? Leitungen, eine Geschäftsführerin und Pädagog*innen des evangelischen Kindergartens Johannis und des evangelischen Kinderhauses Regenbogen in Sonthofen. Warum wir in Athen sind? Weil wir durch das europäische Projekt Erasmus+ unseren Lernaufenthalt hier finanziert bekommen und gemeinsam viele Eindrücke sammeln und lernen wollen. Wie das geht? Mit Erasmus+. Bei Erasmus+ denken viele in erster Linie an Schüler*innen und Student*innen, denen durch dieses Programm Lernaufenthalte in europäischen Ländern ermöglicht werden. Doch Erasmus+ ist auch für Erzieher*innen und Lehrkräfte eine Möglichkeit, ins europäische Ausland zu reisen, um dort Erfahrungen zu sammeln und Neues zu lernen.

Blick nach Griechenland

Wir nutzen also die Chance und beschäftigen uns in Athen eine Woche mit dem Thema Deutsch als Bildungssprache beziehungsweise Sprachsensibilität: Welche Stolpersteine gibt es? Wie wird grundsätzlich eine fremde Sprache erlernt? Welche Erkenntnisse hat die Sprachwissenschaft? Ergänzt werden diese Fragestellungen durch den Austausch mit Eltern, um die Perspektiven „Leben in einem fremden Land“ und „Unterschied Bildungssprache und Alltagssprache im Familienleben“ abzubilden.

Ja, Athen ist anders, aber die Gastfreundschaft, die uns immer wieder und überall entgegengebracht wird, ist überwältigend: Egal ob der Taxifahrer trotz Festpreis noch den einen oder anderen Fotostopp während der Fahrt vom Flughafen zum Hotel einlegt und dabei sein Wissen über seine geliebte Stadt preisgibt oder ob die Kinder und Erzieher*innen der besuchten Einrichtungen uns mit so viel Interesse und Offenheit empfangen. Wir fühlen uns hier sehr willkommen.

Perspektivwechsel

Athen ermöglicht uns einen Perspektivwechsel. Einerseits können wir gesprochene Worte der griechischen Sprache nicht verstehen, und zusätzlich ist die Schrift für uns schwer lesbar. Andererseits können unsere Partner*innen in Athen uns viel über ihre Erkenntnisse zum Erlernen der deutschen Sprache vermitteln. In Athen besuchen wir Expert*innen für Deutsch als Fremdsprache, die über reichhaltige Expertise verfügen und uns an ihren Erfahrungen teilhaben lassen.

Deutsch als Fremdsprache

Erstaunt hat uns, dass täglich 100 Griech*innen nach Deutschland auswandern. Eine beachtliche Anzahl. Deutschland ist weiterhin das beliebteste Auswanderungsland für die griechische Bevölkerung. Hier wird deutlich, warum das Erlernen von Sprache so bedeutsam ist. Uns ist aufgefallen, dass sich in Athen viele Menschen in der englischen Sprache verständigen können. Egal ob Kioskmitarbeitende oder

Mitfahrende in der Metro: Alle konnten uns bei Orientierungslosigkeit etwa aufgrund von nicht vorhandenen Kenntnissen der griechischen Schrift helfen.

Abwanderung und zirkuläre Migration

Dabei ist eine zirkuläre Migration nicht unüblich: Man wandert aus, kommt zurück und migriert zu einem späteren Zeitpunkt wieder und so weiter. In der Regel kommen die Griech*innen spätestens im Rentenalter zurück in die Heimat. Für die Wirtschaft hat diese Abwanderungsbewegung erhebliche Folgen: Facharbeiter*innen und Akademiker*innen sind Mangelware, denn besonders die gut ausgebildeten Griech*innen wandern ab. Bei dieser Abwanderungsbewegung, die in nicht unerheblicher Anzahl stattfindet, spricht man von „Brain drain“.

In der Schule führt die zirkuläre Migration dazu, dass die Frage nach der Muttersprache oftmals nicht klar zu beantworten ist. Einige Kinder wachsen beispielsweise in Deutschland auf und kommen zurück nach Griechenland.

In Griechenland gibt es eine neunjährige Schulpflicht. Es gibt kein paralleles Schulsystem wie in Deutschland, sondern ein Einheitssystem. Sehr erstaunt hat uns der Umstand, dass der überwiegende Teil der Schüler*innen die Schule bis zum Ende



der 12. Klasse besuchen. Der Abschluss der 12. Klasse ist mit unserem Abitur vergleichbar, berechtigt zum Besuch der Universität und ist Voraussetzung für die berufliche Laufbahn im Staatsdienst. Auch die Müllabfuhr oder die Straßenreinigung sind Tätigkeiten im Staatsdienst. Der oder die Straßenkehrer*in mit Abitur: Uns wurde mal wieder deutlich, wie wichtig die Sensibilität für kulturelle Besonderheiten ist und wie schnell wir doch zu (vorschnellen) Einordnungen in Schubladen neigen.

Was Erasmus+ sonst noch möglich macht

Aber Erasmus+ bietet uns noch mehr als einen Lernaufenthalt in Athen. Über unsere Akkreditierung haben wir die Möglichkeit, fünf Jahre lang an unserem Ziel „Inklusive Settings im Ganztage etablieren“ zu arbeiten und dafür in verschiedene europäische Länder zu reisen. Die Lernaufenthalte unserer Pädagog*innen werden durch das Projekt Erasmus+ finanziert. Das ermöglicht uns Flexibilität und die Schonung unserer eigenen Ressourcen.

Auch unsere Auszubildenden im Optiprax-Modell konnten von Erasmus+ profitieren. Zwei der Auszubildenden machten ihr verpflichtendes Grundschulpraktikum in einer bilingualen (deutsch-griechischen) Grundschule in Athen, und eine Auszubildende absolvierte das Praktikum in einer Campus-Grundschule in Wien. Auch diese Aufenthalte wurden vollumfänglich von der Europäischen Union über Erasmus+ finanziert, sodass unserem Träger und auch den Auszubildenden keine Kosten entstanden.

Die nationale Agentur Deutschlands (www.kmk-pad.org) ist sehr interessiert daran, Erasmus+-Projekte für Kitas zu finanzieren. Denn bisher machen nur wenige Kitas in Deutschland von dem Angebot Gebrauch, und die Chancen stehen deshalb sehr gut, dass die eingereichten Projekte der Kitas genehmigt werden.

Wie geht es weiter?

Aktuell haben wir Kontakte zur Region Hamina in Finnland und zu Kindergärten/Horten in Estland geknüpft. Die Esten haben uns nach einem Erstkontakt durch die Geschäftsführung in 2021 in Sonthofen besucht und sich eine Woche lang unsere Arbeit als Sprach-Kita angeschaut. Wir hatten in dieser Woche einen sehr lustigen Abend beim uralten Kässpätzleessen und konnten die Esten für das Oberallgäu und seine Traditionen begeistern. Natürlich berichteten auch die estnischen Kolleginnen von ihren Traditionen, zum Beispiel ist dort das Singen im Chor sehr beliebt, und so wurden aus Fremden Freunde!

Wir werden im April 2023 nach Finnland zu Hospitationen mit dem Schwerpunkt inklusive Bewegungs- und Wahrnehmungsförderung reisen und im Juni 2023 nach Estland fahren, um unsere Freundinnen und Freunde in Tallinn und Tartu wiederzutreffen. Die Digitalisierung dort ist schon weit



Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

fortgeschritten, und wir sind sehr gespannt auf die Methoden der Medienbildung und den Umgang mit den Medien im Kindergarten und Hort in Estland.

Von den Reisen profitiert die gesamte Einrichtung

Dass wir als evangelische Einrichtungen unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bieten, ins europäische Ausland zu reisen, macht uns als Arbeitgeber sehr attraktiv. Von den neuen Eindrücken und tollen Impulsen, die die Mitarbeiter*innen aus den Lernaufhalten mitbringen, profitiert die gesamte Einrichtung. Mit Spannung werden jeweils die Reiseberichte erwartet, die natürlich immer mit vielen Fotos illustriert sind. Die Lernaufenthalte zeigen uns den Alltag unserer Kolleg*innen in anderen europäischen Ländern, wir lernen immer wieder Neues über das Bildungsverständnis anderer Kulturen und über ihre Methoden. Wir sind herausgefordert, gute Ideen mitzunehmen, manchmal auch ein wenig demütig und dankbar, auf das zu blicken, was wir in Deutschland besitzen, und nach dem zu streben, was uns noch fehlt. Da wir Lernaufenthalte auch in deutschsprachigen Ländern beziehungsweise in bilingualen Einrichtungen anbieten, können auch Mitarbeiter*innen partizipieren, die nicht (mehr) so gut Englisch sprechen.

Kindergarten in Sonthofen erhält „Europa-Urkunde“

Unser europäisches Engagement wird heuer vom Staatsministerium für Europaangelegenheiten und Internationales mit der Verleihung der Europa-Urkunde honoriert. Frau Ministerin Melanie Huml kommt dafür nach Sonthofen, um in einem Festakt die Urkunde zu überreichen. Damit sind wir die erste und einzige Kita, der diese Urkunde verliehen wird. Dafür sind wir sehr dankbar. Wir sind stolz und weiter hoch motiviert, uns in unser europäisches Abenteuer zu stürzen und noch viele bereichernde Erfahrungen zu machen. Es gibt noch so viel zu lernen und zu entdecken ... es gibt schon eine Einladung nach Nizza!

Wie sagte bereits Goethe: Die beste Bildung findet ein gescheiter Mensch auf Reisen. Ganz in diesem Sinne geht es für uns auf nach Europa!



Susanne Beckers

Geschäftsführerin evangelischer Kitas Sonthofen
(Kindergarten Johannis und Kinderhaus Regenbogen)



Gelingende Elternkommunikation

evKITA-Workshop beim Nürnberger Krippenkongress mit Reflexion, Austausch und praktischen Anregungen

Die pädagogische Arbeit in der Krippe mit dem Fokus auf das individuelle Kind ist stark an die gelingende professionelle Beziehungspflege mit den Eltern gekoppelt.

Wenn der Austausch zwischen Eltern und Mitarbeitenden gut fließt, wirkt das unmittelbar stärkend auf das Kind zurück, weil es sich in einem stabilen, stützenden „Beziehungsdreieck“ erfährt.

Beim 14. Nürnberger Krippenkongress im Juni 2022 stand der Online-Workshop von des evKITA deshalb unter dem Motto: „Wertschätzende Elternkontakte gestalten und pflegen – gemeinsam das Kind stärken!“ Der Workshop wurde gestaltet von Carina Frank und Cornelia Maria Götz, Fachberaterinnen beim Evangelischen KITA-Verband Bayern.

Austausch und Reflexion

Wie lassen sich die Begegnungen mit den Vätern und Müttern in ihren unterschiedlichen Bedürfnislagen und Lebenssituationen bewusst und professionell gestalten?

Wie und wann kann man die Zeit dafür gut nutzen, bei aller zeitlichen Begrenzung im Krippenalltag?

Zur Spurensuche tauschten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops über ihre Praxiserfahrungen dazu aus, wo sie Elternkontakte eher als angenehm und wo eher als anstrengend empfunden hatten. Die Frage „Was genau empfinde ich persönlich in manchen Gesprächssituationen als herausfordernd?“ vertiefte die Reflexion erlebter Begegnungen.

Grundhaltungen gelingender Kommunikation

Um die positive Gestaltung von Gesprächssituationen bewusst in die Hand nehmen zu können, widmete sich der Workshop auch den Grundhaltungen gelingender Kommunikation in Anlehnung an Diplom-Psychologe Rainer Schwing-

Vier Symbole können dabei hilfreiche Unterstützer sein und sind bei der Vorbereitung von Gesprächssituationen leicht zu erinnern:



Der Pfeil steht für „Ziel-Orientierung statt Problem-Orientierung“.

Die dauernde Beschäftigung mit Schwierigkeiten und ihren Ursachen kann viel Zeit binden. Wer sich zu sehr auf das

Problem fokussiert, bindet seine Kraft in der Vergangenheit beziehungsweise Gegenwart und im Ärger über die unerfreuliche Situation.

Alternativ kann die Frage lauten: Was ist mein Ziel? Was kann ich beitragen, um eine Veränderung in Gang zu setzen?

Ein kleines, d. h. realistisches Ziel zu finden und für sich klar zu formulieren ist nach vorn gerichtet, und diese Zukunftsausrichtung setzt Tatkraft und Hoffnung frei.

Im Workshop ging es beispielhaft um eine Mitarbeiterin, die sich entschied, jede kleine Begegnung mit einer Mutter zur achtsamen und wertschätzenden Kontaktpflege in Gebärden und Worten zu nutzen, anstatt in der Unzufriedenheit über die am Morgen oft hektisch wirkende Frau hängen zu bleiben.

♥ Um wirksam zu sein in Gesprächen, braucht es einen Draht zueinander, sodass eine gemeinsame Schwingung entstehen kann. Das bedarf einer **Herzenshaltung**, die die andere Person zuerst einmal verstehen will, ohne in „richtig“ oder „falsch“ einzuteilen: Was bewegt dich, was ist deine Sorge, deine Hoffnung, dein Anliegen?

Das „aktive Zuhören“ ist hierbei eine große methodische Hilfe. In dieser Gesprächsphase geht es nicht um die eigene Ansicht, sondern darum, dem Gegenüber zu vermitteln, was ich – vom Herzen her – von ihm wie verstanden habe.

Gerade bei „heiklen“ Gesprächsthemen und bei noch wenig vertrauten Kontakten kann dies positiv zum Gesprächsfluss beitragen.

☀ Das Symbol der Sonne mit ihren Strahlen steht für das Wahrnehmen und Einbeziehen der **Stärken** des Gegenübers. Vereinbarungen haben nur dann Erfolg, wenn alle Beteiligten mit dem Ergebnis zufrieden sind und sich niemand als der/die Schwache oder Unterlegene fühlt.

Es gehört also zur Kunst der Gesprächsführung, auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten zurückzugreifen und die des Gegenübers zu aktivieren, sodass beide in einen guten Zustand kommen.

Neben einem Gesprächseinstieg, der eine entspannte und sachliche Atmosphäre schafft, können verschiedene Fragestellungen bei Problemlösungsgesprächen helfen, zu Ergebnissen zu kommen, auf die beide Seiten stolz sind, weil sie für beide passen:

Vorwissen nutzen: – Was ist Ihnen denn schon an Ideen eingefallen, wie man zum Beispiel die tägliche Abschiedssituation in der Krippe für Sie und Ihr Kind entspannter und zufriedenstellender gestalten könnte?

Positive Erfahrungen nutzen: – Haben Sie schon mal ein ähnliches Problem gelöst?

Gedanken in eine konstruktive Richtung lenken: – Was wäre das Resultat, das Sie sich wünschen? Was sind die Voraussetzungen, um das zu erzielen?

🔗 Vermutlich können Sie dieses Zeichen nicht zuordnen, und genau darum geht es. Es steht hier als Symbol für die **Bereitschaft**, dazuzulernen, Neues zu lernen und gerade auch aus Fehlern zu lernen.

Wenn etwas im Arbeitsalltag nicht so läuft wie gewünscht oder Fehler geschehen, bekommen manchmal Selbstvorwürfe die Übermacht („ich bin nicht gut genug als Fachkraft“), oder man ist damit beschäftigt, zu verdrängen oder zu verstecken, was nicht gelungen ist.

Dabei ist es sprichwörtlich belegt, dass man aus Fehlern klug wird beziehungsweise klug werden kann!

Entscheidend ist, welche Bedeutung den Fehlern zugeschrieben wird: „Die Situation, die anderen waren schuld; ich war Opfer der Situation!“, „Es ist halt – zufällig – so gelaufen“ oder vielmehr „Was werde, was kann und will ich daraus lernen?“, „Was kann ich beim nächsten Mal neu, anders angehen?“.

Jeder Fehler kann also als Lernerfahrung dienen, um sich selbst und die eigenen Verhaltensoptionen weiterzuentwickeln.

Mit dieser Haltung müssen Fehler nicht verdrängt werden. Sie können vielmehr betrachtet und anerkannt werden als Ereignisse, die zum professionellen Wachsen dazugehören.

Ideenbörse

Auf diesem Hintergrund widmete sich der zweite Teil des Workshops der Fülle verschiedener Möglichkeiten der Kontaktpflege mit Krippeneltern. Im Austausch der Praktiker:innen eröffnete sich ein ganzes Potpourri von erprobten Ideen, das bekanntere und neuere Formen umfasste. Es reichte von A wie „Aufnahmegespräch“ über D wie „Dialogspaziergang“ und S wie „Stärkungen im Tür-und-Angel-Gespräch“ bis Z wie „Zu Hause als Familie besucht werden“.



Cornelia Maria Götz

*Fachberaterin beim Evangelischen
KITA-Verband Bayern*



Was heißt hier normal?

Herausfordernde Situationen und Verhaltensirritationen in der Kita und im Hort

Am 29. Juni 2022 veranstaltete die Kinderpsychiatrie des Universitätsklinikums Erlangen unter Federführung von Prof. Dr. med. Oliver Kratz ein Online-Symposium zur psychischen Gesundheit von Kindern im Kleinkind- und Kindergartenalter. Unter dem Eindruck der Corona-Pandemie war das Ziel, sich interdisziplinär der Frage zu stellen, wie wir in den Institutionen mit den offenbar zunehmenden psychischen Störungen von Kindern umgehen können.

In sechs Impulsreferaten wurde der Themenkomplex aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und anschließend von Expert:innen aus Praxis und Forschung diskutiert. Auch Kita-Leiter:innen und Trägervertreter:innen aus dem Dekanat Erlangen waren zugeschaltet. Aufgrund der schon vorher stattgefundenen Kooperation mit Prof. Kratz im Rahmen einer Träger-Leiter:innen-Konferenz im Dekanat Erlangen wurde der Wunsch an mich herangetragen, in einem Impulsreferat die Situation in den Kitas zu beleuchten. Wie geht es „schwierigen“ Kindern in den Kitas?

Das Bild vom Kind oder welche Begriffe verwenden wir?

Verhaltensauffälligkeiten, verhaltensoriginelle Kinder, Verhaltensirritationen, externalisierendes Verhalten, herausforderndes Verhalten – viele Begriffe, die alle das Gleiche meinen.

Nämlich Kinder, denen es schwerfällt, sich an Regeln zu halten. Die vielleicht öfter mal ausrasten, nicht stillsitzen können oder auch mal zuschlagen. Kinder, die uns an unsere Grenzen bringen.

Alle Begriffe sind insofern schwierig, als sie das Verhalten von Kindern beschreiben und so tun, als sei dieses irgendwie anders und unangemessen. Dabei sollten wir unbedingt beachten, dass kindliches Verhalten in der Regel und sofern keine Erkrankung vorliegt, eigentlich eine „normale“ beziehungsweise folgerichtige Reaktion auf die besonderen Bedingungen ist, unter denen Kinder aufwachsen.

Statt von Kindern mit Verhaltensbesonderheiten zu reden, wäre es eigentlich besser, von Kindern in besonderen Lebensumständen zu sprechen. Eine solche Sprache könnte helfen, die Kinder innerlich nicht als „Schuldige“ zu verorten, sondern ihr Verhalten im systemischen Sinn als „Symptom“ zu sehen.

Eine trennscharfe Definition von „auffälligem“ und „nicht auffälligem“ Verhalten gibt es ohnehin nicht. Ebenso wenig lassen sich so gut wie nie eindeutige oder monokausale Ursachen bestimmen. Verhalten ist immer die Folge komplexer biologischer, sozialer und psychischer Faktoren.

Die Situation

Klar, Kinder in besonderen Lebensumständen, die ein von der „Norm“ (die es ja eigentlich gar nicht gibt) abweichendes Verhalten zeigen, gab es schon immer. Aber wird das nicht irgendwie immer schlimmer? Schwer zu sagen. Für meine Beratungstätigkeit aber stelle ich eindeutig fest: die Hilferufe aus den Einrichtungen mehren sich.

Immer mehr Familien, aber auch Mitarbeiter*innen und Teams kommen an ihre Grenzen. Pandemie, Krieg, sinkende Reallöhne, übervolle Gruppen, Fachkräftemangel und Personalfuktuation machen etwas mit den Menschen. Den Kleinen, aber auch den Großen. Es häufen sich auffallend Beratungssettings in Verbindung mit sogenanntem externalisierendem Verhalten. Kinder sollen die Kita verlassen, weil sie zu schwierig sind. Oder Mitarbeiter*innen selbst verhalten sich grenzverletzend, weil sie am Anschlag sind. Dann oft mit bitteren Konsequenzen für sie selbst. Es hilft aber nichts, die Kinder sind da, und die Rahmenbedingungen sind vorerst, wie sie sind. Umso mehr müssen wir Fachkräfte darauf schauen, was wir tun können, damit es allen, Kleinen und Großen, in der Kita möglichst gut geht.

Häufig werden die Ursachen für irritierendes Verhalten von Kindern leider immer noch ausschließlich den Kindern selbst und den Eltern zugeschrieben und Therapien oder Einrichtungswechsel vorgeschlagen. Tatsächlich reagieren Kinder aber nur folgerichtig auf die Bedingungen ihres gesamten Umfelds. Und gar nicht so selten sind auch die Kitas selbst, sicher ungewollt, Verstärker des beklagten Verhaltens. Etwa durch sehr hohen Anpassungsdruck wie zu viel Sitzen, zu viele Regeln, zu enge Räume oder zu wenig persönliche Zuwendung. Den Teams fehlt es vielfach schlicht an Zeit und Ressourcen oder der nötigen Prioritätensetzung, um sich intensiv mit dem eigenen pädagogischen Setting zu beschäftigen – bis es dann zu einer krisenhaften Situation kommt.

Reflexionsfragen und Anregungen für Teams

Aus meiner konkreten Beratungspraxis heraus sind in den letzten Monaten zusammen mit verschiedenen Teams Fragen entstanden, die die Kita selbst in den Blick nehmen und Haltungen, Konzept, Strukturen sowie die Teamarbeit hinterfragen. Die gemeinsame Reflexion im Team soll sensibilisieren, Veränderungsprozesse anstoßen und Handlungsspielräume erweitern, damit die Fachkräfte mit Verhaltensirritationen besser umgehen können und so manche herausfordernde Situation vielleicht sogar von vornherein vermieden werden kann.

Dabei geht es natürlich nicht darum, die bisherige Arbeit in den Kitas ins schlechte Licht zu rücken – im

Gegenteil. Tausende von Kitas und noch mehr Mitarbeiter*innen leisten hervorragende und engagierte Arbeit unter oft suboptimalen Bedingungen. Der selbstkritischen Reflexion der eigenen Arbeit sind wir als Profis jedoch gleichwohl immer verpflichtet.

Im Rahmen des Symposiums wurden die Reflexionsfragen für Teams vorgestellt und diskutiert. Sie finden Sie auf unserer Homepage (www.evkitabayern.de/magazin/magazindetail/verhaltensirritationen-von-kindern-in-kita-und-hort-reflexionsfragen-und-anregungen-fuer-teams). Nutzen Sie sie gern, um gemeinsam im Team zu überprüfen, was Sie noch tun können. Das Ziel ist klar: entspannteres Arbeiten und weniger Druck für Kinder und Erwachsene.



Was tun?

Was brauchen ALLE Kinder in der Kita? Gute Bildungsqualität und verlässliche Beziehungen! Wenn ein Kind in besonderen Lebensumständen die Kita, in die es gern geht, unfreiwillig verlassen muss, ist das eine Katastrophe. Wir sollten die Bedingungen für Kinder UND Fachkräfte nach Möglichkeit so gestalten, dass Konfliktpotenziale und Anpassungsdruck abgebaut werden und die individuellen Bedürfnisse der Kinder im Mittelpunkt stehen. Wir müssen Spielräume für Verhaltensänderungen (von Kindern und Erwachsenen) schaffen, indem wir Neues wagen. Wir müssen unsere Tagesabläufe überprüfen und uns fragen, ob es Partizipation bei uns



wirklich gibt. Darf ein Kind, das plötzlich Bewegung braucht, in den Garten gehen und sich austoben? Muss ein Kind, das Spinat mit Salzkartoffeln hasst, wirklich unter allen Umständen mit am Tisch sitzen, wenn es doch sowieso nichts isst? Müssen sich wirklich alle Kinder hinlegen? Und was ist mit uns Erwachsenen? Kommen wir noch gern zur Arbeit? Erleben wir uns als Gestalter oder nur noch als „Ordnungshüter“? Haben wir überhaupt noch etwas zu lachen?

Es gibt sehr gute Erfahrungen mit dem sogenannten offenen Konzept der Achtsamkeit, dass ich selbst viele Jahre in einem Team erlebt habe. Dort konnten wir sehr oft einen scheinbar paradoxen Effekt beobachten, wenn wir Kinder aufgenommen haben, die aus anderen Kitas buchstäblich rausgeworfen worden waren. Je mehr Freiraum für persönliche Entscheidungen die Kinder bei uns bekamen und je mehr Erfahrungen von Selbstwirksamkeit sie machten, desto weniger waren sie gezwungen, sich Aufmerksamkeit über störendes Verhalten zu holen. Natürlich haben wir sie gleichzeitig durch die Bezugserziehenden eng begleitet und ihnen Zeit gegeben.

Das heißt auf der anderen Seite nicht, dass es nicht auch Situationen gibt, die eigentlich für alle Beteiligten eine Katastrophe sind. Und wo Kinder nicht am richtigen Ort sind. Aber wir sollten alles dafür tun, damit das möglichst selten vorkommt. Denn die Kitas sind für alle da.

Wir können die Kinder nicht ändern. Sie tun das aber selbst sehr wohl – wenn wir sie lassen. Denn nicht nur die Kinder sind für uns Erwachsene manchmal eine Herausforderung – wir sind es für sie auch.

Darüber hinaus brauchen wir eine interdisziplinäre Diskussion über die Frage, wie Bildungseinrichtungen (Krippe, Kita, Schule, Hort) für Kinder in der heutigen Zeit im Sinn einer hohen Qualität gestaltet und ausgestattet sein müssen.

Bei jedem einzelnen Kind in besonderen Lebensumständen brauchen wir mehr Kooperation (Familie, Kita, Therapeuten, Psychologen, Behörden etc.), damit nicht alle getrennt an dem Kind „herumdoktern“.

Und natürlich: Wir müssen auch weiter für deutlich bessere Rahmenbedingungen kämpfen. Bessere Ausbildung. Mehr Personal. Mehr Platz in der Kita. Wirklich gute Konzepte.

Was wir niemals dürfen: resignieren. Es gibt genug Spielraum für gute Ideen und jede Menge Spaß in der Kita. Wir sind es uns und den Kindern schuldig, diese auszuschöpfen!



Holger Warning

Fachberater beim Evangelischen KITA-Verband
Bayern

Die Biene Sause Braus

Nachhaltigkeit als Führungsaufgabe in der Kita – eine etwas andere Präsentation

Unsere auf zwei Jahre angelegte Weiterbildung für Führungskräfte in der Kita schließt mit dem Kolloquium ab – der Abschlusspräsentation und anschließender Zertifikatsübergabe. In kurzen Präsentationen stellen jährlich insgesamt 40 Teilnehmer*innen der zwei Weiterbildungsgruppen ihr Veränderungsvorhaben vor, das sie in ihrer eigenen Einrichtung angestoßen haben. Hierbei handelt es sich um einen Prozess, der sich über die Zeit der Weiterbildung entwickelt und durch die einzelnen Weiterbildungsstufen und Reflexions- und Planungstage unterstützt wird. Der Veränderungsprozess zeigt, wie (stellvertretende) Leitungen die unterschiedlichen Akteur:innen mit einbeziehen, Führungsaufgaben aktiv angehen und planvoll eine Veränderung initiieren und voranbringen. In diesen Abschlusspräsentationen erleben wir immer wieder, wie viel Herzblut in der Umsetzung der Themen steckt – so auch in der Präsentation von Stefanie Mannser, Absolventin im November 2021. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, den „Gedanken der Nachhaltigkeit in der Kita durch die Zusammenarbeit im Team, mit den Kindern und den Eltern zu verankern“.

Die Überraschung war in allen Gesichtern zu sehen, als Frau Mannser in einem für den Anlass angemessenen feierlichen Outfit eine Handpuppe überstülpte und uns die Geschichte von der Biene Sause Braus erzählte, untermalt von einem selbst gestalteten Büchlein. Im weiteren Verlauf führte sie uns in den professionell geplanten Veränderungsvorgang ein, den sie auf Grundlage hoher Fachlichkeit umgesetzt hat.

Ihr Auftritt repräsentiert beispielhaft die Funktion einer Kitaleitung sowie die Institution Kita: hohe Fachlichkeit gepaart mit dem, was Bildung und Erziehung für Kitakinder ausmachen – die Freude am Spielen, Singen, Kreativ- und Spontansein.

Ich bin die Biene Sause Braus und such mir gleich die Kita „Unterm Regenbogen“ aus. Denn in der Kita – das ist klar,

da geht es nicht nur den Kindern, sondern uns Tieren einfach wunderbar.

Eine Bieneoase wurde gepflanzt, da halten Schmetterlinge, Insekten, Käfer und ich einen Freudentanz.

Wir haben sogar einen Wellnesspool – darin zu baden ist einfach supercool.

Und wenn ich durch die Fenster schau, da sehe ich regionales Bioobst und Gemüse zum Frühstück – einfach Wow. Ich konnte schon manchmal davon probieren, dass es super schmeckt, das kann ich euch garantieren. Die Kleinen und Großen im Kindergarten – die geben auf uns acht, dass sogar die Sonne ganz oft lacht.

Wenn Sie mehr über unsere Weiterbildung für Führungskräfte in der Kita wissen wollen, schauen Sie doch mal auf die folgende Website: www.evkitabayern.de/fort-und-weiterbildungen/kursangebot/detail/1375



Kerstin Engelmann

Referentin für Fort- und Weiterbildung beim Evangelischen KITA-Verband Bayern



„Die Biene Sause Braus besucht die Einrichtung regelmäßig, um mit den Kindern das Thema Nachhaltigkeit zu besprechen. Ihr Ankommen wird mit Handpuppe und dem gemeinsamen Singen begleitet.“



Weiterbildung Gewaltprävention

Achtsamkeit üben, Widerstandsfähigkeit entwickeln

Angesichts der drastischen Veränderungen in unserer Lebenswelt, durch den Krieg in der Ukraine oder durch Corona, braucht es in der Verständigung der Menschen friedvolle Wege. Die Gewaltfreie Kommunikation lässt Kinder sowie Erwachsene in sich und in ihren Beziehungen wachsen, und sie orientiert sich am christlichen Menschenbild. Gerade die konstruktive Auseinandersetzung im Konflikt stellt für evangelische Kitas ein bedeutsames Qualitätsmerkmal dar. Sie ist eine Schlüsselqualifikation auf allen Ebenen im Zusammenleben und -arbeiten, auch im kulturellen Dialog. Daran arbeitet evKITA im Rahmen der Weiterbildung Gewaltprävention tatkräftig mit.

Die einzelnen Module tragen dazu bei, dass die Basiskompetenzen der Kinder gefördert werden und dass pädagogische Mitarbeiter*innen und Eltern zu starken Partner:innen für konfliktfähige Kinder werden. Ein Lerntagebuch begleitet

die Teilnehmer*innen von Anfang an und bietet Platz für den eigenen reflektierten Kompetenzzuwachs. Wurden alle Module der Zertifikats-Weiterbildung „Fachpädagog:in für Gewaltprävention“ besucht, verfassen die Teilnehmer*innen eine abschließende Reflexion ihres fachlichen und persönlichen Werdegangs. Wir haben von unserer Teilnehmerin Melanie Harfold-Wagner eine inspirierende Abschlussreflexion bekommen, die an dieser Stelle mit all unseren Leser:innen geteilt werden darf.

Sie wollen mehr zur Weiterbildung und zu den Modulen wissen? Dann können Sie gern hier weiterlesen:

www.evkitabayern.de/fort-und-weiterbildungen/zertifikats-weiterbildungen/weiterbildung-gewaltpraevention



Betreff: Qualifizierung zur Fachkraft für Gewaltprävention

Sehr geehrte Frau Häberlein,

als ich im September 2019 durch das Kursprogramm des Evangelischen KITA-Verbands Bayern blätterte, war ich auf der Suche nach einer Fortbildung, die mir in meiner Arbeit mit den Schulkindern weiterhelfen würde. So schenkte ich mein besonderes Augenmerk den speziell dafür gekennzeichneten Ausschreibungen.

„Gib das sofort wieder her!“ – Na, diesen Satz hörte ich doch täglich mehrfach. Mein Interesse war geweckt. Konflikte gibt es ja immer wieder, und ich gestand mir ein, dass Streitschlichtung NICHT zu meinen Kernkompetenzen gehörte. Die Fortbildung wurde gebucht, und meine Reise begann im November 2019. Was diese Fortbildung bei Frau Aures mit mir machen würde, ahnte ich freilich noch nicht.

Es ist Mai 2022, dreieinhalb Jahre sind vergangen.

Wow – gefühlt bin ich in dieser Zeit um eine Armspanne gewachsen. Ich dachte, ich wüsste schon so einiges, doch rückblickend kannte ich nur die Oberfläche. Werte, Gefühle, Bedürfnisse, das waren mir natürlich verständliche Begriffe, doch hatte ich mich äußerst selten mit meinem Denken, Handeln und dem großen WARUM dahinter auseinandergesetzt.

Ein Zitat von Marshall B. Rosenberg, das mich seit den ersten beiden Fortbildungstagen und bis heute prägt, lautet: „Ein Nein ist ein Ja zu einem anderen Bedürfnis.“

Es hallte in mir wider. Zunächst skeptisch und in alten Mustern gefangen, rief es in mir: „Du kannst doch fortan nicht alles durchgehen lassen, so löst du keinen einzigen Konflikt, sondern kreierst dir nur noch neue.“

Doch ein kleiner hartnäckiger Teil war überzeugt. Es ist gar nicht nötig, jederzeit sofort eine Lösung parat zu haben. Entscheidender ist es doch, jedes einzelne Kind mit seinen Gefühlen wahrzunehmen und unter den Kindern diese Einfühlung zu schulen. Es braucht also Einfühlung, ein offenes Ohr, Feingefühl und Verständnis für alle Beteiligten.

Deshalb zog ich los, hinein in mein Arbeitsumfeld und Familienleben. Ich schaute hin, hörte zu und fühlte mich ein. Ich formulierte staksig klingende Bitten nach dem Modell von Rosenberg und merkte: „Puh, so einfach ist das nicht. Theoretisch mache ich alles so, wie in der Fortbildung gelernt, doch praktisch erziele ich nicht die gewünschten Ergebnisse.“ Gut, dass ich bereits zu den folgenden Fortbildungen 2020 angemeldet war.

Heute weiß ich, der Wandel in mir hatte erst begonnen. Friedensarbeit ist ein Prozess, der in mir reifen musste. Ich hatte von den sieben Säulen der Resilienz gelernt. Theoretisch hatte ich mich als durchaus widerstandsfähig eingestuft. Als ich im Alltag mein Augenmerk auf die einzelnen Säulen richtete, entdeckte ich dann doch so manch wackliges Konstrukt.

Wie ist es um meine eigenen Bedürfnisse und Gefühle bestellt? Bin ich achtsam mit mir? Die Höhen und Tiefen in meinem eigenen Leben wollten gesehen und angenommen werden. Ich darf auch meine Gefühle benennen und für meine Bedürfnisse eintreten.

Jede Situation ist, wie sie ist. Das gilt es erst einmal anzunehmen, ehe im nächsten Schritt mit dem nötigen Optimismus der Nutzen in der Krise gefunden wird. Es braucht die Orientierung hin zur Lösungsfindung, anstatt einen Schuldigen zu finden. In einem starken Netzwerk, in dem jeder an der Lösungsfindung mitwirken darf, gehört und gesehen wird, kann letztlich ein gemeinsames Ziel erreicht werden.

Meine Haltung hat sich verändert. Im Kita-Team frage ich nach, wenn ich Konflikte beobachte. Auch traue ich mich nun, Veränderungen anzuregen. Ich teile mein erlangtes Wissen, gebe Empfehlungen zu Fachliteratur und leiste kollegiale Fallberatung.

In der Gruppenarbeit sind die Kinder nun mit der Friedenstreppe vertraut. Ich begleite sie bei Konflikten, über ihre Wahrnehmungen zu sprechen und auszudrücken, was sie konkret vom Gegenüber brauchen. Auch mit meinen direkten Kolleginnen habe ich mein Wissen geteilt. In der Hortgruppe arbeiten wir nun Hand in Hand an einem friedvollen Umgang miteinander.

Jetzt, da die Weiterbildung beendet ist, strebe ich es an, das gesamte Kita-Team zu instruieren. Ich erarbeite ein Konzept, um meine Kenntnisse strukturiert und effektiv zu teilen.

Meine Vision:

„Die Kita Schatzinsel ist ein friedvoller Ort, an dem sich Menschen verschiedenen Alters begegnen, sich annehmen mit all ihrer Verschiedenheit, sich einfühlen, um sich selbst und gegenseitig zu verstehen und um miteinander zu wachsen.“

Ich danke Ihnen für Ihre Zeit!

Mit freundlichem Gruß

Melanie Harfold-Wagner,
Erzieherin in der Kita Schatzinsel in Mistelgau





„Niemand weiß, was er kann, bevor er es versucht.“ (Publilius Syrus)

Berufseinsteiger:innen professionell in das Arbeitsfeld Kita begleiten

Eine starke und kompetente nachkommende Generation an pädagogischen Mitarbeiter*innen bildet eine wichtige Ressource, um dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen und die Qualität in den Kitas zu sichern (vgl. Müller, Theisen, Fuchs-Rechlin, 2018; Nachtigall, Stadler, Fuchs-Rechlin, 2021). Gleichzeitig umrahmen stetig steigende Anforderungen hinsichtlich Qualität und Professionalität sowie gesellschaftliche Erwartungen an die pädagogische Arbeit den Berufseinstieg in das Arbeitsfeld, der ohnehin ein herausforderndes Ereignis in der beruflichen und persönlichen Entwicklung darstellt (vgl. Anders, 2018).

Da fast jede vierte pädagogische Fachkraft innerhalb der ersten fünf Berufsjahre das Arbeitsfeld Kita wieder verlässt, stellt sich die Frage, wie der Berufseinstieg nachhaltig gelingen kann. Wie sollte der Start der beruflichen Laufbahn gestaltet sein, damit sich Berufsanfänger:innen selbstwirksam erleben, sich mit Freude an ihrer Tätigkeit entwickeln und letztlich dem

Arbeitsfeld Kita, den Trägern, den Teams vor Ort, den Kindern und ihren Familien erhalten bleiben?

„Wer neu in einer Kita startet, braucht Unterstützung“ und fachliche Begleitung (Weltzien, 2020, S. 20 f.)! Einstiege können dann gelingen, wenn die neuen Fachkräfte in ihrer Einrichtung auf ein offenes,entwicklungsfähiges und lernfreudiges Team stoßen. Darüber hinaus ist die Einarbeitung der neuen Pädagog:innen in ihre Tätigkeiten sehr bedeutsam. Diese sollte sukzessive und individuell an den Bedarfen der neuen Mitarbeiter*innen orientiert erfolgen. Zusätzlich spielen Startbegleiter:innen, Mentor:innen oder Pat:innen eine wichtige Rolle in der Begleitung der Berufseinsteiger:innen in der Anfangsphase (vgl. Nachtigall, Stadler, Fuchs-Rechlin, 2021; Weltzien, 2020).

Auf diesen Erkenntnissen und Empfehlungen baut die siebentägige Fortbildung „Durchstarten!“ auf, mit der

evKITA einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung und Entwicklung von Qualität und Professionalität im Arbeitsfeld Kita leistet.

In der Fortbildung vertiefen die Teilnehmer*innen ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und werden gezielt bei der Einarbeitung in das neue Berufsfeld unterstützt. Fragen zur konkreten Umsetzung in der Praxis haben hier ebenso Platz wie die individuelle Rollenklärung oder das Kennenlernen der Strukturen und Besonderheiten des Arbeitsfelds. Erfahrene Referent:innen begleiten die Teilnehmer*innen dabei professionell und leiten die berufliche Selbstreflexion kompetent an.

Einen kleinen Einblick in die Erfahrungen aus der „Durchstarten!“-Fortbildung hat uns Vanessa Deis als ehemalige Teilnehmerin gegeben. Das Interview mit Frau Deis führten die Referentinnen für Fort- und Weiterbildung des Evangelischen KITA-Verbands Bayern.

Dem Start ins Arbeitsleben kommt eine zentrale Bedeutung zu. Was waren für Sie persönlich die Herausforderungen zu Beginn Ihrer Tätigkeit?

In der Schule habe ich viel über Pädagogik, Psychologie und theoretische Grundlagen gelernt. Tatsächlich sind die Aufgaben als Gruppenleitung in der Kita noch weit umfangreicher – einen großen Teil machen die Büroarbeit und das Strukturieren aus sowie die Arbeitseinteilung im Team und in der Gruppe. Das ist zu Beginn für mich erst einmal eine Herausforderung gewesen.

Was hat Ihnen an der „Durchstarten!“-Fortbildung besonders gefallen?

Mir hat besonders die Vernetzung mit den anderen Teilnehmerinnen gefallen. Ich habe gemerkt, dass manche Schwierigkeiten, zum Beispiel Personalmangel oder herausfordernde Situationen in der Arbeit mit den Kindern, oft die gleichen sind. Ich habe mich dadurch einfach nicht allein gefühlt und konnte mir auch von der Referentin viel Unterstützung holen. Das hat mir Sicherheit gegeben.

Wir möchten mit der Fortbildung praxisnahe Begleitung und Unterstützung bieten. Welches Beispiel haben Sie dafür, wie Ihnen die Fortbildung in Ihrem beruflichen Alltag hilft?

Mir persönlich hat besonders die kollegiale Beratung geholfen. Man konnte ein Fallbeispiel aus der eigenen Praxis mitbringen. Die anderen Teilnehmerinnen haben mir beim Finden einer Lösung geholfen und Ideen gegeben, wie sie an das Problem herangehen würden. Dadurch habe ich wirklich hilfreiche Tipps bekommen, die ich dann auch tatsächlich im Elterngespräch umgesetzt habe.

Was möchten Sie anderen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern noch mit auf den Weg geben?

Man lernt in der Schule die Handlungseinheiten, diese müssen Hinführung, Hauptteil, Schluss haben. Das habe ich manchmal als sehr starr erlebt.

Was mir deshalb ganz wichtig ist: Zieht nicht immer neue Angebote aus der Tasche, lasst auch einmal die Büroarbeit liegen. Fragt euch lieber: Was brauchen die Kinder in der Situation wirklich, spielt mit ihnen und genießt ganz bewusst diese Zeit!

Sie wollen mehr über unser Angebot für Berufseinsteiger:innen erfahren? Weiterführende Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter: www.evkitabayern.de/fort-und-weiterbildungen/berufseinsteigerinnen



Die Fortbildung wird überwiegend aus Mitteln der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern finanziert.

Literatur

Anders, Y. (2018). Professionalität und Professionalisierung in der frühkindlichen Bildung. Zeitschrift für Grundschulforschung 11, S. 183–197.

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? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF Studien, Band 27. München, S. 34–41.

Nachtigall, C., Stadler, K., Fuchs-Rechlin, K. (2021). Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie, Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI) (Hg.), Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WIFF Studien, Band 33. München.

Weitzien, D. (2020). Überforderung total? Was brauchen Berufseinsteiger:innen in der KiTa? Theorie und Praxis der Sozialpädagogik 9, S. 20–23.



Vanessa Deis

Gruppenleiterin und Erzieherin in einer integrativen Kindergartengruppe im Kinderhaus Arche Noah in Bad Abbach



Die Jünger Jesu, Gemeinschaft in Verschiedenheit – für Kinder erzählt

*Die Geschichte wird als sogenannte „Handsafari“ erzählt, das heißt, alle machen die Bewegung der*des Erzählenden mit, die*der so agiert, dass alle die Bewegungen sehen und nachmachen können:*

Jesus – Gottes Sohn – war hier bei uns auf der Erde und wollte möglichst vielen Menschen von Gott erzählen. Dazu suchte er sich Menschen, die mit ihm gehen und diese Sache unterstützen wollten. Jesus machte sich also auf den Weg und zog durch das Land (*Aufstehen und am Platz einige Schritte symbolisch gehen*).

Eines Tages kam Jesus an den See Genezareth (*mit den Händen Wellenbewegungen machen*).

Dort traf er auf die Brüder Simon, Petrus und Andreas. Diese waren Fischer und hatten die ganze Nacht noch keinen Fisch gefangen. Da stieg Jesus zu den beiden ins Boot (*Oberkörper hin und her schwanken lassen wie in einem Boot*) und forderte sie auf, noch einmal hinauszufahren auf den See. Dort warfen die beiden ihre Netze aus (*aufstehen und Auswerfbewegung machen, hinsetzen*). Und als sie diese einholten, waren die Netze schwer von den vielen Fischen darin (*aufstehen und Netze einholen, langsame Bewegung wegen der Schwere der*

Netze, hinsetzen). Es waren so viele Fische, dass sie sogar noch ein zweites Boot damit füllen konnten.

Da fuhren sie erstaunt und glücklich zum Ufer zurück, denn jetzt musste keiner mehr hungern, und alle hatten Fisch zu essen (*Handbewegung zum Mund, als würde man ein Stück Fisch essen*). Jesus aber sagte zu Petrus und Andreas: Geht mit mir, werdet Menschenfischer und erzählt von Gott (*mit der Hand heranwinken*)! Da gingen Simon, Petrus und Andreas mit ihm (*aufstehen, Nachbarn an den Händen fassen und auf der Stelle ein paar Schritte gehen, hinsetzen*).

Noch am Ufer kamen sie an anderen Männern vorbei, die ihre Netze flickten (*mit der Hand mehrmals eine Nähbewegung machen, als würde man eine Nadel durch Stoff ziehen*). Das waren die Brüder Jakobus und Johannes, die Netzmacher. Und auch diese standen auf und gingen mit Jesus und Simon, Petrus und Andreas mit und wollten Menschenfischer werden (*aufstehen, Nachbarn an den Händen fassen und auf der Stelle ein paar Schritte gehen, hinsetzen*).

Schließlich kamen sie in eine große Stadt, dort gab es ein Zollhaus. Dort mussten alle Geld dafür zahlen, dass sie in die Stadt gehen durften. In dem Haus saß Levi, der Zöllner, der

das Geld einkassierte (Zeigefinger-, Mittelfinger- und Dau-
menspitze aneinander reiben mit der rechten Hand und diese
über die offene Handfläche der linken Hand halten; dann die
Geldstücke aus der Handfläche der linken Hand nehmen und
dabei laut zählen: ein Euro, zwei Euro, drei Euro ...). Und Levi
stand auf, ließ alles Geld liegen und folgte Jesus und seinen
Jüngern (aufstehen, Nachbarn an den Händen fassen und auf
der Stelle ein paar Schritte gehen, hinsetzen).

Und so kamen immer mehr Jünger dazu: Jakobus der Jün-
gere, Philippus, Bartholomäus, Thaddäus, Thomas, Simon,
Judas und Judas Iskariot (rechte Hand vorstrecken und bei
jedem Namen einen Finger ausstrecken, dann Finger der lin-
ken Hand dazu nehmen). Und alle waren mit Jesus unterwegs
(aufstehen, Nachbarn an den Händen fassen und auf der
Stelle ein paar Schritte gehen, hinsetzen).

Manchmal wurden sie auch in ein Haus eingeladen, um dort
von Gott zu erzählen. In einem Haus wohnten die Schwestern
Marta und Maria. Marta kochte für Jesus (imaginär in einem
Topf rühren, den Kochlöffel zum Mund führen, blasen und
probieren, mit dem Kopf nicken und etwas Salz in den Topf
streuen). Maria aber hörte Jesus zu und salbte Jesus mit
einer feinen Creme (Hand hinter das Ohr legen und lauschen,
dann linke Hand mit der rechten Hand reiben, als würde man
Creme auftragen und einmassieren). Es gehörten also auch
Frauen zu den Jüngern von Jesus: zum Beispiel Maria aus
Magdala, Johanna und Susanna (rechte Hand vorstrecken
und bei jedem Namen einen Finger ausstrecken).

Marta fand es nicht gut, dass Maria ihr nicht bei der Hausar-
beit half, als Jesus ihr Gast war. Dazu hatten die beiden völlig
verschiedene Ansichten. Ja, auch das kam bei den Jüngern
vor: dass sie sich nicht einig waren und aneinandergerieten
(mit dem Kopf schütteln). Aber trotzdem sind sie miteinander
unterwegs (aufstehen, Nachbarn an den Händen fassen und
auf der Stelle ein paar Schritte gehen, hinsetzen).

Gemeinsam sind sie unterwegs und ziehen durch das Land,
erleben mit Jesus viel und erzählen davon, dass Gott für die
Menschen da ist. Inzwischen sind sie Freunde geworden.
Doch alle sind sie immer noch unterschiedlich, sehen unter-
schiedlich aus, mögen unterschiedliches Essen, mögen sich
unterschiedlich gern – genau wie wir das auch tun: Wir sind
auch unterschiedlich, sehen unterschiedlich aus, mögen
unterschiedliches Essen und mögen den einen/die andere
mehr oder weniger. Ihr seid als Gruppe zusammengewach-
sen und kennt euch mit euren Unterschiedlichkeiten. Auch
wenn es einmal Streit gibt, so vertragt ihr euch auch wieder
miteinander und habt viele schöne Erlebnisse zusammen.
Hier könnte als Beispiel ein schönes Erlebnis aus der jünge-
ren Vergangenheit genannt werden, zum Beispiel ein Ausflug
oder ein Fest oder ein Gruppenritual (vielleicht gibt es dazu
auch eine passende Bewegung). Lasst uns weiter zusam-
mengehen wie die Jünger damals (aufstehen, Nachbarn

an den Händen fassen und auf der Stelle ein paar Schritte
gehen, hinsetzen).

Liedideen

Aufstehen, aufeinander zugehen
Alle Kinder dieser Erde
Viele kleine Leute an vielen kleinen Orten

Gebet

Gott, du hast uns unterschiedlich gemacht. Hab Dank dafür!
Hab Dank für die Zeit, die wir miteinander verbringen dürfen!
Auch wenn wir verschieden sind, sind wir miteinander ver-
bunden. Sei du bei uns und lass uns die richtigen Worte und
Gesten finden, wenn wir uns einmal nicht einig sind. Du bist
bei uns! Amen.

Alternatividee

Die Geschichte kann auch mit bunten Fußspuren erzählt
werden, dabei bekommen Jesus und die Jünger jeweils eine
Fußspur mit einer eigenen Farbe. Passend zur Erzählung wer-
den diese ausgelegt. Nach der Geschichte erhält jedes Kind
auch eine Fußspur und kann diese individuell gestalten, zum
Beispiel mit Namen und einem Symbol für sich selbst. In der
Abschlussrunde kann dann jedes Kind seine Fußspur zu den
Jünger-Fußspuren in die Mitte legen und kurz etwas zu seinen
Fußspuren sagen.

Bibelstellen

Die Erzählung verbindet mehrere biblische Geschichten (Be-
rufung am See – Lukas 5, 1–11, in Auszügen in Verbindung
mit Markus 1, 16–20; Berufung des Levi – Lukas 5, 27+28;
Frauen gehören auch dazu Lukas 8, 1–3; Maria und Marta
Lukas 10, 38–42).

Infos für Erwachsene

In den Kindertagesstätten treffen viele verschiedene Kinder
mit Unterschiedlichkeiten aufeinander. Verschiedene kulturelle
oder religiöse Hintergründe, verschiedene Familienverhält-
nisse, unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse kommen
in einer Gruppe zusammen. Das kann auch mal zu Zoff oder
Ungerechtigkeit führen. Umso wichtiger ist es zu wissen: Wir
haben auch Gemeinsamkeiten, und jedes Kind gehört zur
Gruppe. Trotz aller Unterschiedlichkeit sind wir zusammen
auf dem Weg! Dies gilt übrigens auch für die Vielfalt in den
Teams. Gerade durch Unterschiedlichkeit kann ein großer
Schatz an verschiedenen Gaben und Fähigkeiten entstehen!



Annette Deyerl

Diakonin, Religionssensible und interreligiöse
Begleitung der Kindertagesstätten bei Diakoneo
KdöR, Neuendettelsau

KITA LEITER

GESUCHT...



02
K
27.19



Evangelischer KITA-Verband Bayern e.V.
Postfach 120 330, 90 110 Nürnberg
Vestnertorgraben 1, 90 408 Nürnberg
Tel. 0911 36 779-0
Fax 0911 36 779-39
E-Mail: info@evkita-bayern.de
www.evkita-bayern.de

Vorstand

Christiane Münderlein, Vorständin Bildung und Soziales
Dirk Rumpff, Vorstand Recht und Finanzen

Der Verband

Der Evangelische KITA-Verband Bayern e.V. schließt Träger von Tageseinrichtungen und Tagespflege für Kinder zusammen und wahrt ihre gemeinsamen Belange in religiöser, pädagogischer, rechtlicher, wirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Hinsicht.

Der Verband vertritt die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, das Diakonische Werk und seine Mitglieder in allen Fragen, die Tageseinrichtungen und Tagespflege für Kinder betreffen.

Der Verband bietet vernetzte Leistungen für KITAs, insbesondere:

- Beratung
- Fort- und Weiterbildung
- Interessenvertretung
- Service und Information

Redaktion

Monika Brinkmüller, Nicole Dubberstein, Ulrike Hentschel, Yvonne Hoffmann

Die Interviewten und Autor:innen geben ihre Meinung wieder. Diese muss nicht zwangsläufig mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Lektorat

Marion Voigt, Zirndorf, www.folio-lektorat.de

Gestaltung

Ralf Tempel | FOLIANT-Editionen, www.foliant-editionen.de

Herstellung

Axel Voigt, Zirndorf, www.folio-print.de

Bildnachweis

S. 1: AleksandarGeorgiev / istockphoto.com, S. 6: Ulza / istockphoto.com, S. 9: FatCamera / istockphoto.com, S. 11: ViDi Studio / istockphoto.com, S. 12: Moyo Studio / istockphoto.com, S. 14: SDI Productions / istockphoto.com, S. 16: baona / istockphoto.com, S. 17-19: Die Fotos wurden uns vom Autor zur Verfügung gestellt, S. 20: DMEPhotography / istockphoto.com, S. 22: Halfpoint / istockphoto.com, S. 23: alvarez / istockphoto.com, S. 25: Ridofranz / istockphoto.com, S. 28: designer491 / istockphoto.com, S. 32: FatCamera / istockphoto.com, S. 34: MicroStockHub / istockphoto.com, S. 35: FamVeld / istockphoto.com, S. 37: Eoneren / istockphoto.com, S. 38: FluxFactory / istockphoto.com, S. 41: EvgeniiAnd / istockphoto.com, S. 41 Autorenfotos: Stefan Obermeier, S. 42: jacoblund / istockphoto.com, S. 44: shironosov / istockphoto.com, S. 45: Das Foto wurde uns vom Autor zur Verfügung gestellt, S. 46: Liudmila Chernetska / istockphoto.com, S. 49: NataliaDeriabina / istockphoto.com, S. 50-51: Rawpixel / istockphoto.com, S. 53: kali9 / istockphoto.com, S. 60: kali9 / istockphoto.com, S. 61: Aisedora / istockphoto.com, S. 62 Bild oben: AntonioGuillem / istockphoto.com, S. 63: Heru Agung / istockphoto.com, S. 64: Geber86 / istockphoto.com, S. 67-69: Die Fotos wurden uns von der Autorin zur Verfügung gestellt, S. 70-72: Sandra Hischke / Die Fotos wurden uns von der Autorin zur Verfügung gestellt, S. 73-75: Die Fotos wurden uns von der Autorin zur Verfügung gestellt, S. 76+78: Andrea Roder / Die Fotos wurden uns von der Evangelischen Kinderkrippe Neunkirchen am Brand zur Verfügung gestellt, S. 79-80: Die Fotos wurden uns von der Autorin zur Verfügung gestellt, S. 82: monkeybusinessimages / istockphoto.com, S. 85: TatyanaGI / istockphoto.com, S. 86: skynesher / istockphoto.com, S. 87: Das Foto wurde uns von der Einrichtung Unterm Regenbogen in Unterrodach zur Verfügung gestellt, S. 88: MNStudio / istockphoto.com, S. 90: RichVintage / istockphoto.com, S. 92: PeopleImages / istockphoto.com

Abdruckgenehmigung

S. 53-55: Der Abdruck erfolgt mit Genehmigung der TPS

Ausgabe

November 2022

Sie halten den neuen Durchblick des Evangelischen KITA-Verbands Bayern in Händen. Wir übernehmen Verantwortung für die Umwelt und setzen auf Nachhaltigkeit. Unseren wertvollen Rohstoff Papier beziehen wir aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft, dokumentiert mit dem nebenstehenden FSC®-Logo.



Evangelischer
KITA-Verband Bayern e.V.
Vestnertorgraben 1
90408 Nürnberg
Tel. 0911 36779-0
Fax 0911 36779-39
E-Mail: info@evkita-bayern.de
www.evkita-bayern.de