

Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen für die Qualitätsentwicklung im Bereich der Kindertagesbetreuung (im Falle einer Öffnung des Fachkräftekatalogs)

Absenken des Qualifikationsniveaus (DQR 6 – DQR 4)/ Erhöhung der Anrechenbarkeit auf den Mindestpersonalbedarf

Das Absenken des Qualifikationsniveaus scheint die schnellste und einfachste Lösung zur Entlastung des Systems Kitabetreuung zu sein. Wir möchten aber dennoch zu bedenken geben, dass eine Öffnung des Fachkräftekatalogs, resp. Absenkung der Anforderungen bei gleichzeitiger Wahrung der Qualität uns kaum erreichbar erscheint. Je mehr Personen in den Kitas arbeiten, die keine Qualifikation als pädagogische Fachkraft haben, umso mehr Aufgaben konzentrieren sich auf die Fachkräfte, die die Zusatzkräfte nicht (oder noch nicht) machen können. Auch diese Zusatzkräfte benötigen wiederum eine intensive Einarbeitung und Anleitung. Wozu es dann in der Folge auch wieder mehr zeitliche Ressourcen benötigt. **Die Voraussetzung für eine Absenkung des Niveaus muss die Erhaltung und Schaffung von zeitlichen Ressourcen zum einen für den fachlichen Austausch und für den Erwerb von Qualifikationen bzw. Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte und zum anderen für die Anleitung von fachfremden Personen sein.** Es braucht kontinuierlich ausreichend Zeit für Reflexion im Team. Das bedeutet, dass die **mittelbare pädagogische Arbeit** (dies sind u.a. Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit; für Teamsitzungen; die konzeptionelle Arbeit; die Qualitätsentwicklung; die Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern; die Kooperation mit Grundschulen und anderen) **explizit geregelt und erweitert werden sollte.** Gerade auch in Bezug auf die Umsetzung von **Gewaltschutzkonzepten** erhält die Reflexion eine besondere Bedeutung.

Zudem wird insbesondere in der Betreuung von Kindern mit Behinderung die Absenkung des Qualifikationsniveaus eine große Herausforderung im Kitaalltag darstellen. Gerade in diesen pädagogischen Settings bedarf es einer hohen fachlichen Qualifikation, um auf die Bedürfnisse und Besonderheiten der Kinder und Familien eingehen zu können. All diese Tätigkeiten werden dann von den noch verbliebenen pädagogischen Fachkräften absolviert werden müssen. Dabei ist zu beachten, dass dazu nun auch noch die Erhöhung ihrer Anrechenbarkeit auf den Mindestpersonalbedarf kommt. Damit würden auf der einen Seite freie Stellen wiederbesetzt werden können, aber die pädagogischen Fachkräfte müssten ihre verbliebene Zeit dann auf wesentlich mehr Arbeitsaufgaben verteilen. Diese angestrebten Veränderungen werden zu **Verdichtungen der Anforderungen** für diese Kollegen/innen führen und zahlreiche originäre Aufgaben werden bei den pädagogischen Fachkräften verbleiben. Die Erhöhung der Anrechenbarkeit von Nichtfachkräften auf den Mindestpersonalbedarf bitten wir nochmals kritisch zu überdenken.

Eine weitere Hürde ist für viele unserer Träger, dass die **Anerkennung von zugezogenen Fachkräften aus dem Ausland** (innerhalb und außerhalb der EU) nur schleppend bis gar nicht stattfindet. Immer wieder wird uns von sehr gut geeigneten Fachkräften berichtet, die aber leider keine Anerkennung bei uns erhalten. Dadurch gehen uns tatsächlich zahlreiche Personen im System Kita verloren.

Stärkung der Leitung/Qualifizierungen von Leitungen

In diesem Zusammenhang möchten wir deutlich darauf hinweisen, dass Kitaleitungen mehr zeitliche Ressourcen benötigen. Aktuell bemisst sich der Leitungsanteil nach der Anzahl der Kinder und ist auf 1,5 Stellen gedeckelt. Die Arbeitsaufgaben der Leitungen haben sich in den letzten Jahren jedoch massiv verändert. In diesem Tätigkeitfeld ist Personalmanagement mehr denn je gefragt und erforderlich.

Besonders inklusive Einrichtungen beschäftigen mehr Personal, der Leitungsanteil bleibt dabei jedoch unverändert. Zudem wollen auch weniger Mitarbeiter/innen in Vollzeit arbeiten. So ergibt sich zunehmend eine höhere Kopfzahl in den Einrichtungen. Dafür braucht es insgesamt mehr Zeit für Gespräche, Onboarding, Einarbeitung usw. Um dies zu bewältigen müssen Leitungskräfte regelmäßiges Coaching, Supervision und kollegiale Führungsberatung erhalten. **Auch die Stärkung der Rolle der stellv. Leitungen ist in den Blick zu nehmen.**

Besondere Unterstützung brauchen auch kleinste Einrichtungen und deren Leitungen. Sie haben z.B. keinen Hausmeister, wenig Ressourcen, um sich auszuhelfen und mögliche Synergieeffekte wie bei großen Einrichtungen sind nicht vorhanden. Die erwähnten möglichen Entlastungen durch den zusätzlichen Einsatz von Hauswirtschaftskräften und Verwaltungskräften, sowie die Unterstützung bei der Digitalisierung begrüßen wir als LAG Frühe Hilfen sehr.

Eine **Evaluation der Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen** sehen wir als unabdingbar. Insbesondere stellt sich hier für uns die Frage, ob neben der Wirksamkeit der Maßnahme auf die quantitative Betreuungssituation in den Kindertageseinrichtungen auch die **Auswirkungen auf den Bildungsstand der Kinder im Übergang in die Grundschule in den Blick genommen wird**. Zudem stellt sich uns die Frage wie die Evaluation von z.B. der **Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten** Rechnung getragen wird. Denn aus unserer Sicht werden pädagogische Konzepte wie ein präventiv ausgerichtetes Gewaltschutzkonzept mit der Öffnung des Fachkräftecataloges an Bedeutung gewinnen.

Umsetzung von begleitenden Maßnahmen im Zuge der Öffnung des Fachkraftkatalogs

Aus unserer Sichtweise zeigt eine Installierung von begleitenden Maßnahmen nur Wirksamkeit, wenn diese Maßnahmen als eine dauerhafte Lösung/Maßnahmen zur Entlastung des Systems der Kindertagesbetreuung angelegt werden. Zudem darf mit der Umsetzung keine zusätzliche Bürokratisierung (z.B. Sachberichte etc.) erfolgen.

- **Stärkung der Leitung:** Aufgrund des wachsenden Aufgabenportfolios durch die Öffnung des Fachkraftkataloges, der Veränderungen im familiären Setting durch krisenbehafteten Zeiten sowie des Anstieges der Personenanzahl in den Teams (aufgrund von vielen Teilzeitbeschäftigten – Anzahl Mitarbeiter/innen nimmt immer mehr ab) sehen wir Maßnahmen zur Stärkung der Leitung als dringend erforderlich. Eine verbindliche Umsetzung und eine Erweiterung der Leitungsfreistellung erscheinen als entscheidend. Zudem erachten wir ein prozessorientiertes Coaching der Leitungspersonen mit einem Fokus auf folgende Schwerpunkte wie z.B. Integration von neuen Teammitgliedern, Veränderungsprozesse leiten und begleiten, Entwicklung des eigenen Führungsstils, Stärkung der eigenen Rolle und Professionalität als Führungskraft, Umgang mit Konflikten, Strukturanalysen, Komplexe Aufgabenstellungen, als zusätzliches Angebot neben der zusätzlichen Qualifizierung als enorm wichtig.
- **Mittelbar pädagogische Zeiten:** Wie weiter oben schon beschrieben sehen wir die explizite Regelung und Erweiterung der mittelbar pädagogischen Zeiten als einen unverzichtbaren Baustein, um die Qualität in den Einrichtungen in Bezug auf die Arbeit mit multiprofessionellen Teams sowie die veränderten und erweiterten Aufgaben in der inklusiven frühkindlichen Bildung sowie der

Begleitung von Familien und insbesondere die Begleitung, Beratung und Unterstützung von Familien von Kindern mit Behinderung.

- **Teamentwicklung:** Teamentwicklung sollte prozessorientiert begleitet, gesteuert und unterstützt werden. Teamcoaching, Teamsupervision und Krisenintervention sollte ein fester Bestandteil zur Unterstützung und Entlastung von Teams in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung sein.
- **Fachberatung:** Aufgrund der herrschenden Bedingungen und die noch kommenden Herausforderungen/Aufgaben in der Kindertagesbetreuung wächst der Beratungsbedarf der Einrichtungen in sämtlichen Bereichen. Hier könnte die Erweiterung und Qualifizierung von Fachberatung eine entscheidende Rolle zur Entlastung der Einrichtungen beitragen. Dies kann allerdings nur mit ausreichenden Ressourcen und einem an die Lebenswirklichkeit der Einrichtung und Familien angepasstes Beratungsportfolio realisiert werden. Zudem erscheint es als sinnvoll qualitative Standards bzw. ein Aufgabenprofil der Fachberatung festzulegen.
- **Entlastungspotenziale:** Die personelle Unterstützung in den Bereichen Verwaltung, Hauswirtschaft und Alltagsbegleitung erachten wir als eine sehr geeignete Maßnahme mit einem hohen Entlastungspotenzial für die Einrichtungen. Auch in diesem Fall verweisen wir auf die Bedeutsamkeit diese Maßnahmen langfristig zu implementieren. Zudem sollte die personelle Unterstützung in diesen Bereichen explizit geregelt und Festgeschrieben werden. Aufgrund der gravierenden Veränderungen in unserer Gesellschaft (anhaltende Auswirkungen der Corona-Krise, Energiekrise, Ukrainekrieg und damit verbindende Themen wie Armut, Integration von Menschen mit Fluchthintergrund) und damit resultierende Herausforderungen würden wir eine Implementierung einer Kita-Sozialarbeit sowie weitere Maßnahmen betreffend des individuellen Sozialraumes befürworten.
- **Gesundheitsfördernde Maßnahmen:** Maßnahmen aus dem Themenbereiche der Gesundheitsförderung würden wir sehr befürworten. Diese Maßnahmen können aus unserer Sichtweise dazu beitragen, Belastungen und Überlastungen auf Teamebene abzubauen, die Teamgesundheit zu stärken, Rahmenbedingungen zu optimieren und ein gesundheitsförderliches Lebensumfeld aufzubauen. Maßnahmen zu folgenden Bereichen wären wünschenswert: Teamgesundheit, Angebote zum Umgang mit psychischen Belastung am Arbeitsplatz, Umgang mit Stress, Bewältigungsstrategien zum Umgang mit Krisen, Resilienz/Selbstfürsorge, Emotionsregulation, Gesprächsführung, Angebote zum rückschonenden Arbeiten in Krippe und Kita, Angebote zur Entspannung etc.
- **Sprachliche Bildung und Sprachförderung:** Kommunikative Kompetenzen werden als Schlüsselqualifikation definiert. Zudem sind diese Kompetenzen erforderliche Voraussetzungen für die emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern und wichtiger Bestandteil aller anderen Kompetenz- und Bildungsbereiche. Sprache und andere kommunikative Kompetenzen bilden somit den Schlüssel zur Welt und damit einhergehend auch zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Aufgrund des anhaltenden Wandels unserer Gesellschaft hin zu einer multikulturellen Gesellschaft ist die alltagsintegrierte sprachliche Bildung und Sprachförderung wichtiger denn je. Daher würden wir es sehr befürworten, das aktuelle Förderprogramm des Landes Hessens zur sprachlichen Bildung und Sprachförderung zur erweitern, auszubauen und als Standard in die Einrichtungen der Kindertagesbetreuung zu implementieren.