

Thesen zum fachlichen Diskurs des Personaleinsatzes in den Kindertagesstätten in der EKHN

Leitgedanke dazu ist:

Das Evangelische Bildungsverständnis, wie es im Standard Bildung beschrieben ist:

„Die evangelische Kirche in Hessen und Nassau versteht unter Bildung einen ganzheitlichen Prozess, der sich an der Lebenswelt der Mädchen und Jungen orientiert und alle ihre Kräfte anregt. Auf der Grundlage des Evangeliums wird in den evangelischen Kindertagesstätten eine Atmosphäre des Vertrauens geschaffen, in der sich Mädchen und Jungen mit ihren Stärken und Erfahrungen weiterentwickeln können und zu gemeinsamen Handeln angeregt werden. Die Möglichkeit sichere Bindungen und Beziehungen einzugehen wird als Grundvoraussetzung für gelingende Bildungsprozesse verstanden.“

„Zu unserem Bildungsverständnis gehören nicht in erster Linie Programme, sondern empathische pädagogische Fachkräfte, die die Kinder individuell begleiten und fördern und um die Chancen der Gruppe als Entwicklungsmotor wissen und gemeinschaftliches Lernen methodisch nutzen.“

(aus: Positionspapier „Gut gelebter Alltag“)

Ein Blick in die Praxis

Kindertagesstätten haben als Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nach § 22 SGB VIII den Auftrag der Erziehung, Bildung und Betreuung der ihnen anvertrauten Kinder und den Auftrag, Eltern dabei zu unterstützen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können. Die Ausführung dieses Auftrags regeln weitere gesetzliche Bestimmungen in den einzelnen Bundesländern.

Die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in den Kindertagesstätten, die diesen Auftrag umsetzen, sind hoch und komplex. Die zur Verfügung stehenden personellen Rahmenbedingungen werden aber oftmals als nicht deckungsgleich erlebt, besonders dann, wenn wegen Personalausfall die Bildung, Betreuung und Erziehung nicht mehr im vollen Umfang geleistet werden kann. Derlei Situationen beeinflussen den Alltag in Kindertagesstätten mitunter in solchem Maße, dass die Verantwortlichen vor Ort immer wieder vor der Frage stehen, wie dem zu begegnen ist, erst recht, wenn z. B. wegen mehrerer Erkrankungen im Team, generell unbesetzter Stellen usw. die Situation mehrfach hintereinander entsteht.

Was bringt der Blick auf die Personalorganisation?

Personalorganisation birgt als Chance die Besinnung auf das Wesentliche, nämlich dass das Kind wirklich im Mittelpunkt steht, was in allen Kindertagesstätten erklärtes Ziel ist. Vorhandene Ressourcen werden dafür bedarfsgerecht eingesetzt und die Umsetzung der Bildungspläne kann gut gelingen. Zentral ist die Gestaltung der Alltagsprozesse gemeinsam mit den Kindern.

(Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Positionspapier „Gut gelebter Alltag“.)

Personalorganisation bedeutet die Fragen zu beantworten: Was ist zu tun? - Wer macht es? - Wann ist es zu tun?

Ich mache mir die Welt, wie sie mir gefällt ...

- „Kindorientierte Raumgestaltung ermöglicht, dass sich mehr von selbst regelt“

Die Raumgestaltung erfolgt nach dem Prinzip der Selbsttätigkeit. Im klassischen Sinn sollen Kita-Räume den Kindern eine vorbereitete Umgebung mit anregenden, gut zugänglichen und einzu- sehenden Materialien bieten. Im Falle einer besonderen Personalsituation ist es möglich, einen oder zwei Bereiche vorübergehend zu schließen, je nachdem, zu welchem Zeitpunkt im Tagesab- lauf auf einen Raum bzw. eine Funktion verzichtet werden kann. Dies ist in Einrichtungen mit of- fener Arbeit einfacher zu realisieren als in Einrichtungen, in denen mit geschlossenen Gruppen gearbeitet wird. Hier müsste über eine Gruppenschließung und eine Aufteilung der Kinder in die verbleibenden Gruppen oder über individuelle Möglichkeiten nachgedacht werden.

Mittendrin, statt nur dabei

- „Zu jeder Zeit ist die Alltagsgestaltung in der Kita an der Vielfalt der Kinder orientiert“

Der Gedanke der Inklusion hält mehr und mehr Einzug in die Konzeptionen der Kindertagesstät- ten und ist damit auch beim Umgang mit besonderen Personalsituationen mitzudenken. Damit ist für die konzeptionelle Planung des Alltags klar, dass die unterschiedlichen Bedarfe **aller** Mäd- chen und Jungen im Haus bekannt sind und in gleicher Weise berücksichtigt werden.

Heute schon an morgen denken

- „Kontinuität in den Bildungs- und Erziehungsprozessen wird durch eine Jahresplanung, in der Regel, ermöglicht“

In jeder Kita stehen sich die Aufgaben, die zu erledigen sind, und die Ressourcen, die dafür zur Verfügung stehen, gegenüber. Beides lässt sich in Arbeitsstunden ausdrücken. Auf diese Weise kann die pädagogische Konzeption und die Umsetzbarkeit überprüft werden.

Gesucht wird: jung, dynamisch, belastbar...

- „Vorausschauende und rechtzeitige Personalgewinnung sichert das Einhalten der gesetzli- chen Vorgaben“

Es gibt eine verbindliche Prozessbeschreibung für das Stellenbesetzungsverfahren. Bitte denken Sie vorausschauend über das Anforderungsprofil Ihrer Stelle nach.

Gute Pflege verlängert die „Haltbarkeit“

- „Personalpflege ist eine Chance für Personalbindung“

Es gibt eine Kultur für das Feiern von Geburtstagen, Jubiläen und das Durchführen von Be- triebsausflügen. Eine wertschätzende Haltung und Anerkennung von Seiten des Trägers und der Leitung gegenüber den Mitarbeiter*innen, lässt manche „über sich hinauswachsen“.

Wenn Sie mal Hilfe brauchen

- „Vorhandene Vertretungskräfte sichern die Betreuung in Krisenzeiten“ (Ehrenamt/ Zeitar- beitsfirma, Auszubildende, Studierende, Fachkräfte in Elternzeit usw.)

Grundsätzlich ist es sinnvoll, einen Pool an geeigneten Vertretungskräften zu pflegen.

Keine Krise ohne Plan

- Ein gemeinsam erarbeiteter Notfallplan erleichtert das Krisenmanagement

Der Plan ist in Absprache mit dem Träger, der Leitung der Kindertagesstätte und dem Kita - Ausschuss / Elternbeirat zu erstellen (und mit der zuständigen Fachaufsicht und der Kommune zu kommunizieren). Dieser Plan greift in besonderen Personalsituationen, z. B. bei nicht planbarem Personalmangel. Er ist je nach Gegebenheiten vor Ort spezifisch für die jeweilige Kindertagesstätte zu erstellen. Unterstützen kann dabei die zuständige Fachberatung.

Der Standard Personalmanagement bietet Ihnen hierbei eine gute Vorgabe zur gemeinsamen qualitätvollen Zusammenarbeit.

Diese Thesen können Grundlage für den Diskurs im Team sein und regen an, sich fragend und suchend auf den Weg zur Klärung folgender Fragen zu begeben:

- Was ist aus unserer Sicht grundlegend für die Personalorganisation?
- Welche Aspekte sind bei uns gut geregelt?
- Wo sehen wir Entwicklungsmöglichkeiten?
- Wie gelingt es uns den Rahmen so zu gestalten, dass Kinder, Fachkräfte und Eltern den Alltag in der Kita als gelingend erleben?

Was bedeutet das für die Themen:

1. Dienstplan
2. Jahresplanung
3. Urlaubsplanung und -regelung
4. Vertretungsregelung
5. Zusammenarbeit im Team
6. Regelmäßige Trägerkontakte
7. Mitarbeiter*innenpflege

Links und Literatur:

Homepage des FB Kindertagesstätten	http://kita.zentrumbildung-ekhn.de/startseite/
Juristisches Merkblatt zur Aufsichtspflicht in Kitas	http://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Infos_Kita-Praxis/Juristische_Merkblaetter/Merkblatt_Aufsichtspflicht_2017.pdf
Positionspapiere des Fachbereichs:	http://kita.zentrumbildung-ekhn.de/service/infos-fuer-die-kita-praxis/positionspapiere/
Position Gut gelebter Alltag:	http://kita.zentrumbildung-ekhn.de/fileadmin/content/kita/6Service/Positionspapiere/Positionspapier_gut_gelebter_Alltag_bearbeitet_2015_01_final.pdf
Standard Personalmanagement:	http://kita.zentrumbildung-ekhn.de/arbeitsfelder/qualitaetsentwicklung/qualitaetsstandards/