

Projekt „KinderZukunftTÜ“ Abschlusspräsentation



22. Februar 2024

KICK-OFF

Perspektiven auf den Prozess

Bitte blicken Sie aus Ihrer jeweiligen Perspektive (Eltern, freie Träger-einrichtungen, städtische Trägereinrichtungen) auf den anstehenden Prozess:

1. Was sind Ihre **Hoffnungen**?
2. Was sind Ihre **Befürchtungen**?
3. Welche **Erwartungen** haben Sie an den Prozess?



3 Gruppen, Zeitrahmen 15 Minuten



Notieren Sie Ihre 3 wichtigsten Punkte zu jeder Frage auf Post-its

Hoffnungen

Befürchtungen

Erwartungen

Hoffnungen

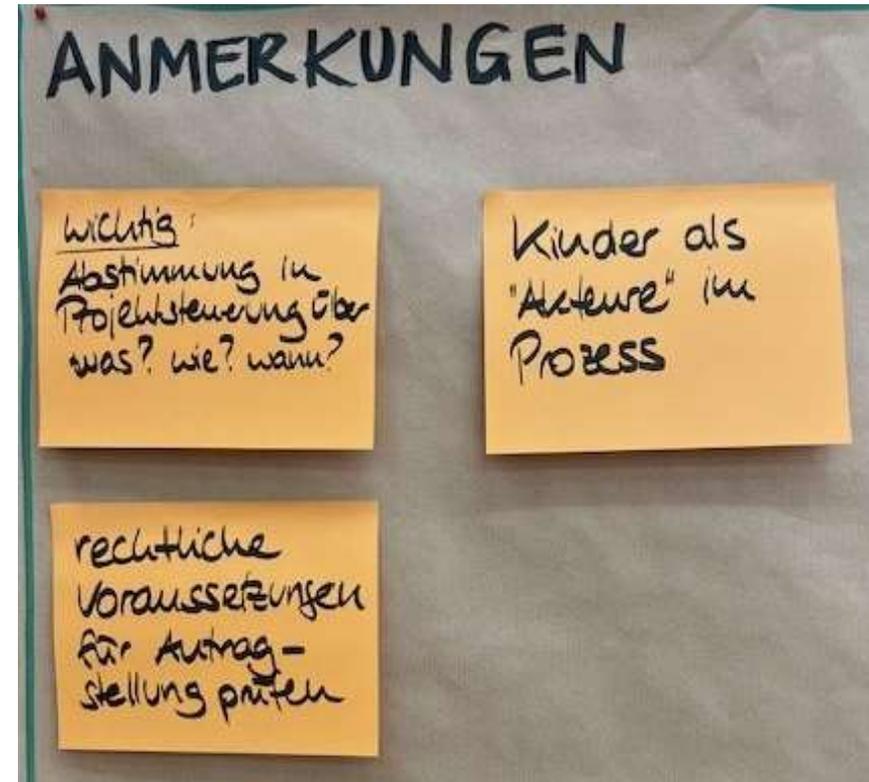
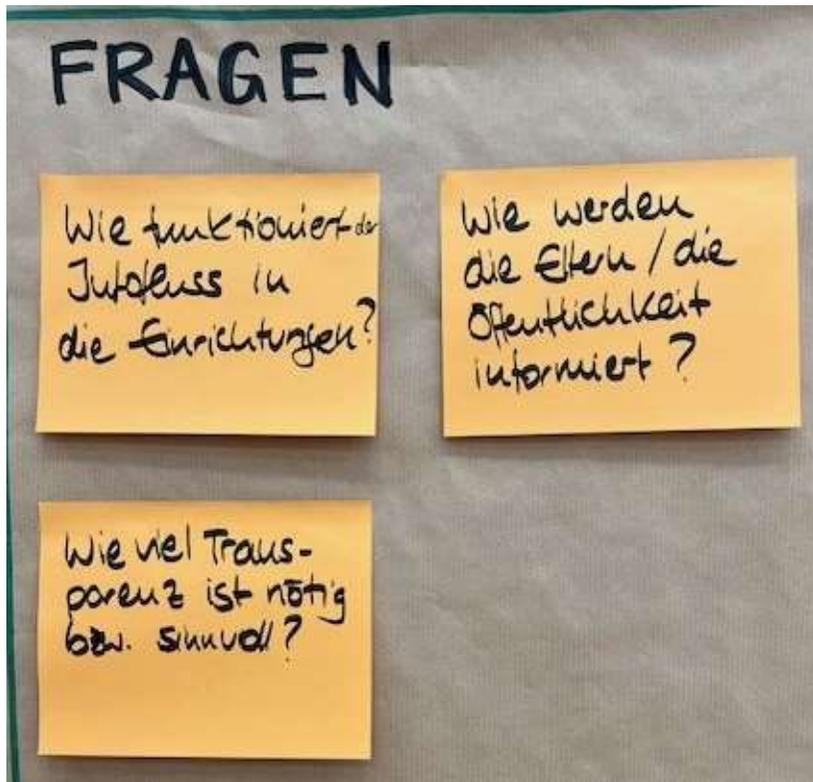
- FAIRER PROZESS
- Ergebnis wird von allen getragen
- RAHMEN-BEDINGUNGEN WERDEN NICHT SCHLECHTER!
- Problem gelöst → zurück zu pädagogischen Kernaufgaben
- ALLE FRAGEN SIND GEKLART (Versicherung, Aufsicht, ...)
- "Öffnung für Quereinsteiger"
- AUSREICHENDES BEDARFSDECKENDES ANGEBOT FÜR ALLE VOR ORT
- steigende Wahrnehmung in der Öffentlichkeit (der Problematik der Krippen)
- VERLÄSSLICHE ÖFFNUNGSGEHEITEN (IMMER)
- Reflexion gemeinsame Veränderung
- Mehr gutes Personal in den Kitas
→ Entlastung d. Fachkräfte
→ mehr Angebote
→ Qualitätsverbesserung
- Attraktivität der Arbeitsplätze bleibt erhalten

Befürchtungen

- weitere Abwanderung der Angestellten
- DAS WOHL VON KINDERN
- Abwanderung in andere Kommunen in Landkreis
- QUALITÄTSVERLUST
- Satt, sauber, sicher ... Wird das neue "normal"
- BELASTUNG DER FACHKRÄFTE
- weitere Verschlechterung der Rahmenbedingungen ↓↓↓
- KOMPETENZ-KONFLIKTE IN DER PRAXIS
- steigende Kindeswohlgefährdungsfälle
- WENIGER BILDUNGS-QUALITÄT
- Widerstände der Betroffenen
- EINSEITIGKEIT OFFENHEIT FÜR ERPROBUNGEN

Erwartungen

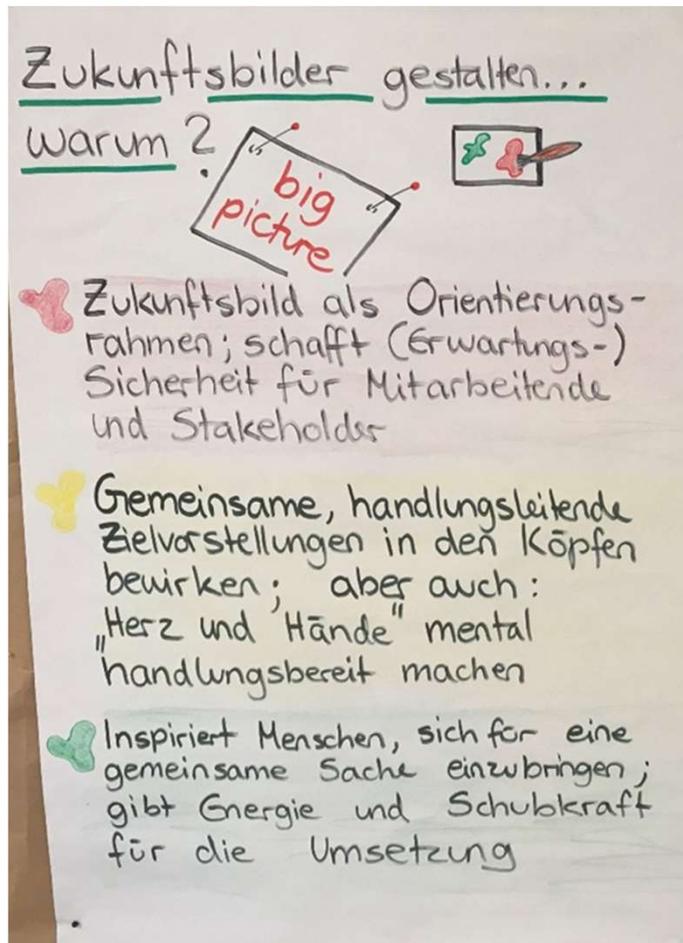
- MA der Kitas sind aktiv in den Prozess einbezogen
- Das Kind muß im Mittelpunkt stehen
- Kindperspektive ist berücksichtigt
- Aufsichtspflicht und Qualität sind gewährleistet
- Der Prozess macht uns krisenfest für neue Herausforderungen
- hohe Zufriedenheit der päd. Fk
- mehr Plätze
- Ziehen an einem Strang
- Kennzeichen Fk: MFF
- ZEITNAHE UMSETZUNG SPÜRBARER VERBESSERUNGS
- EINBINDUNG DER FACHKRÄFTE IN DIESEN PROZESS
- GUTE SCHULUNG & EINARBEITUNG DER ZUSATZKRÄFTE (OHNE BELASTUNG DER FACHKRÄFTE)



15. März 2024

ZUKUNFTSBILD

Zukunftsbild



Aktivierende Zukunftsbilder...

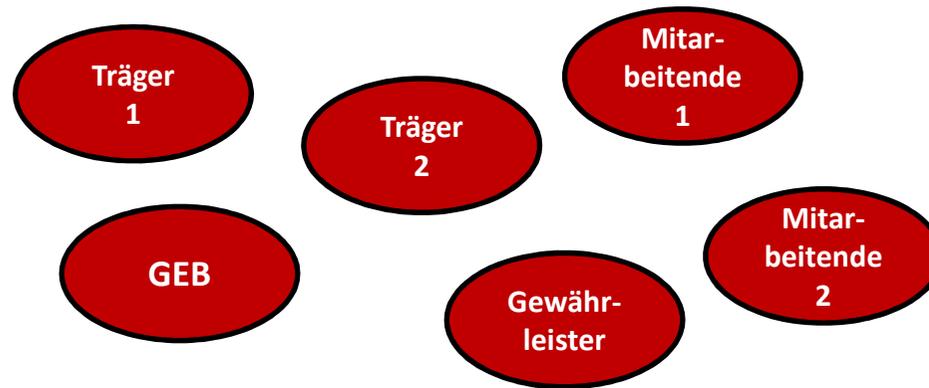
... beschreiben Bilder einer erwünschten Zukunft.

... sind wirkungsvolle Treiber organisationaler Energie.

... machen deutlich, was der eigene Beitrag zur Umsetzung sein kann.

Entscheidend: Relevanz des Zukunftsbildes für alle Beteiligten.

Arbeitssequenz: Wie sieht unser Zukunftsbild aus?



Arbeit in Stakeholder-Gruppen, Visualisierung der Diskussionsergebnisse auf der Landkarte

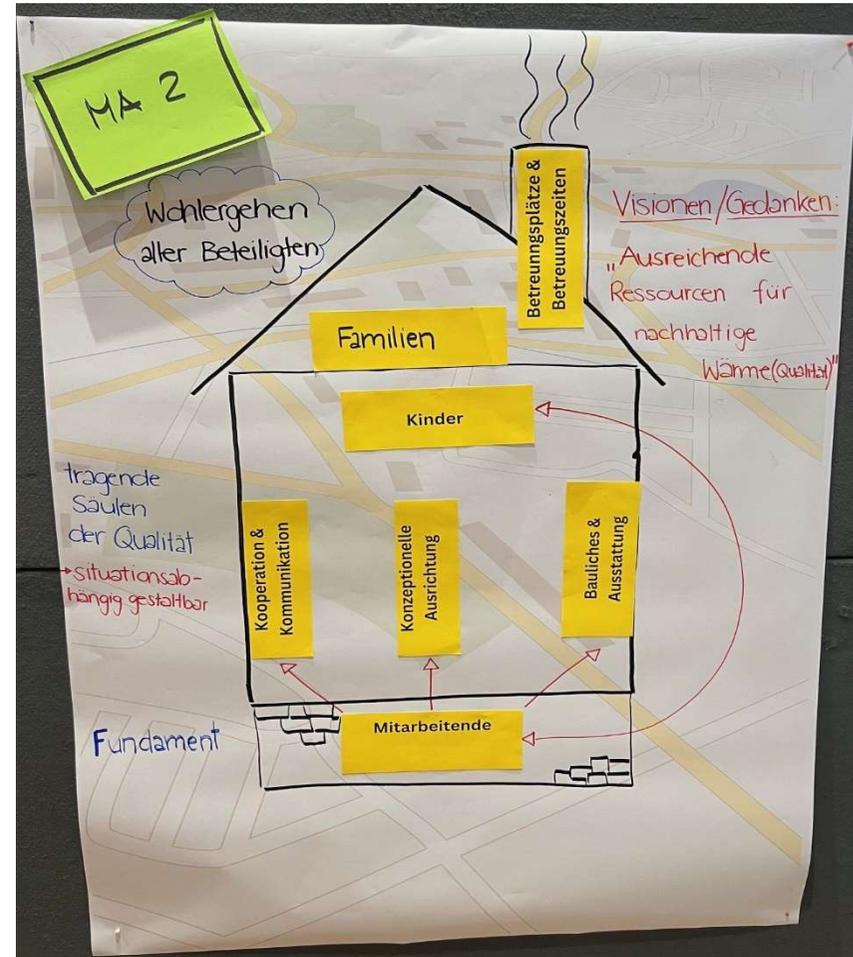
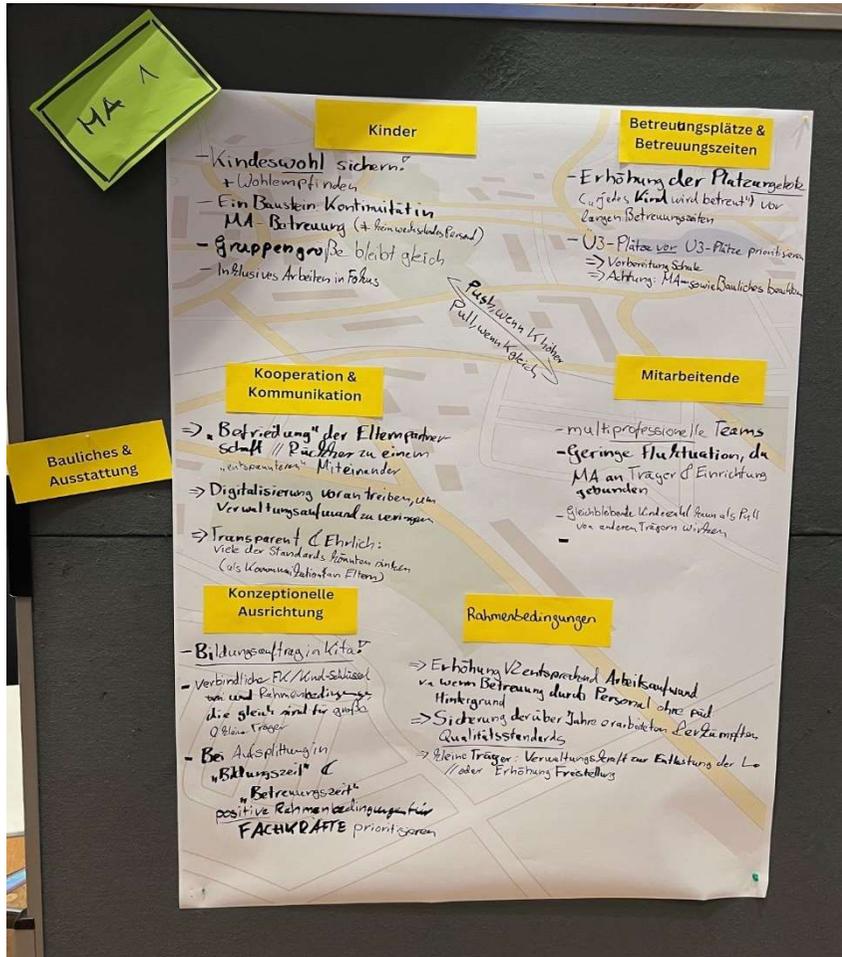


30min

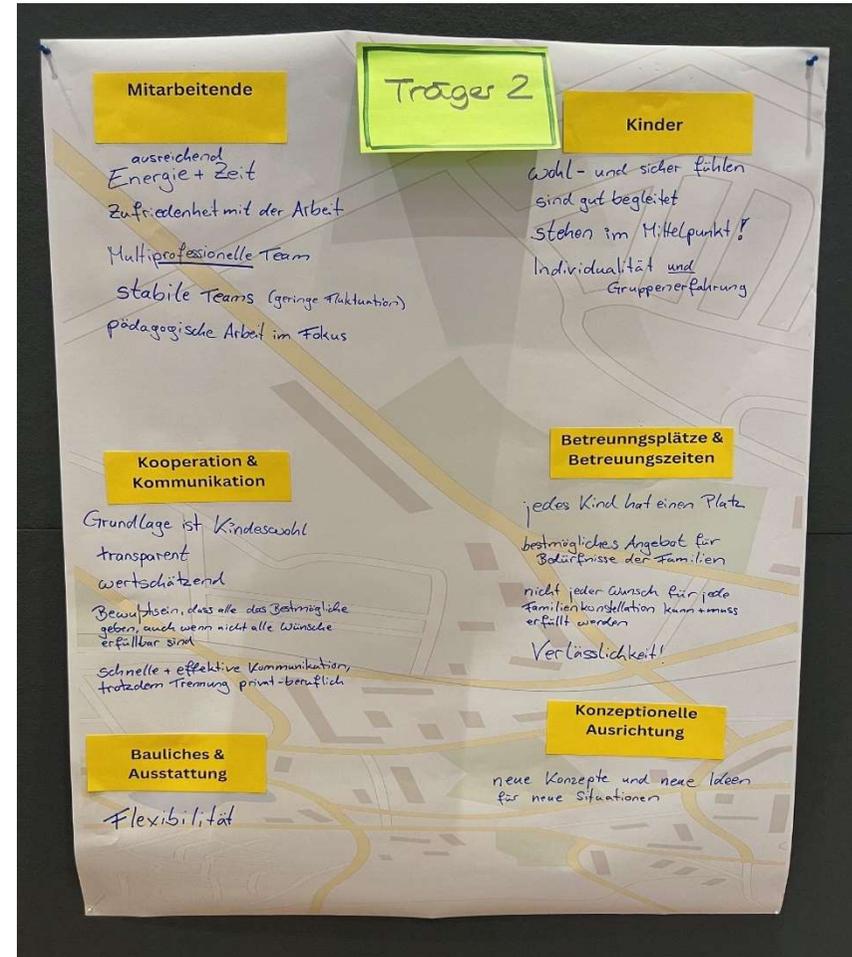
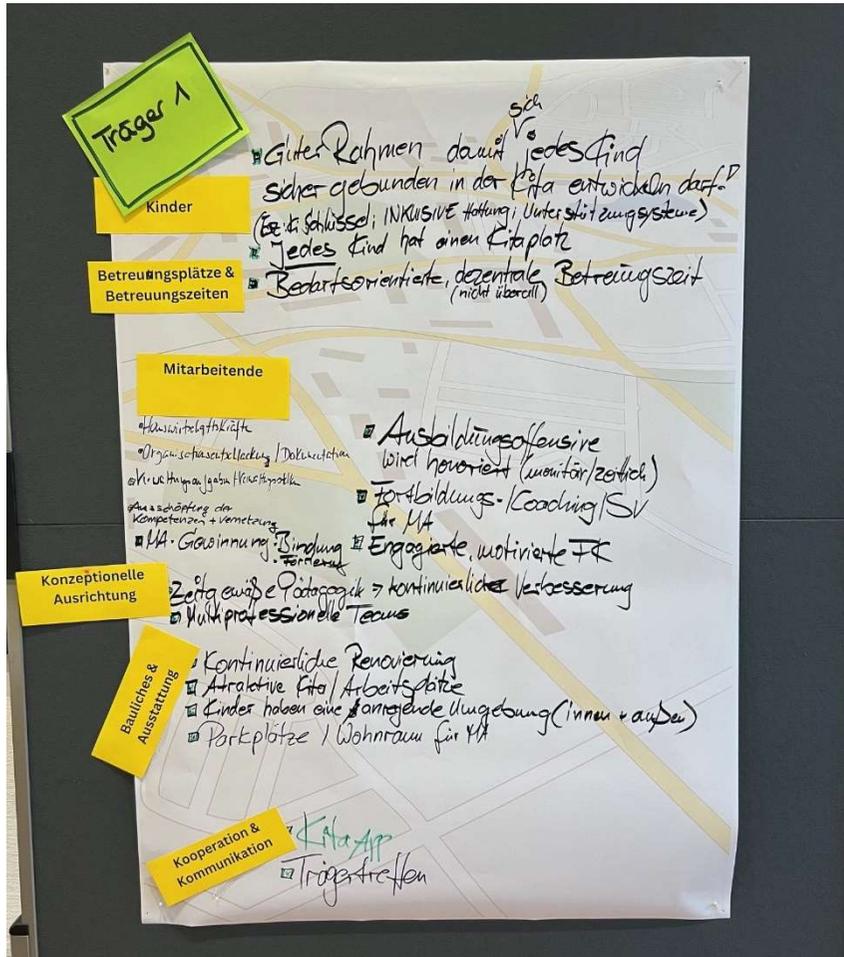


Anschließend werden die Zukunftsbilder im Rahmen einer Ausstellung während der Kaffeepause präsentiert.

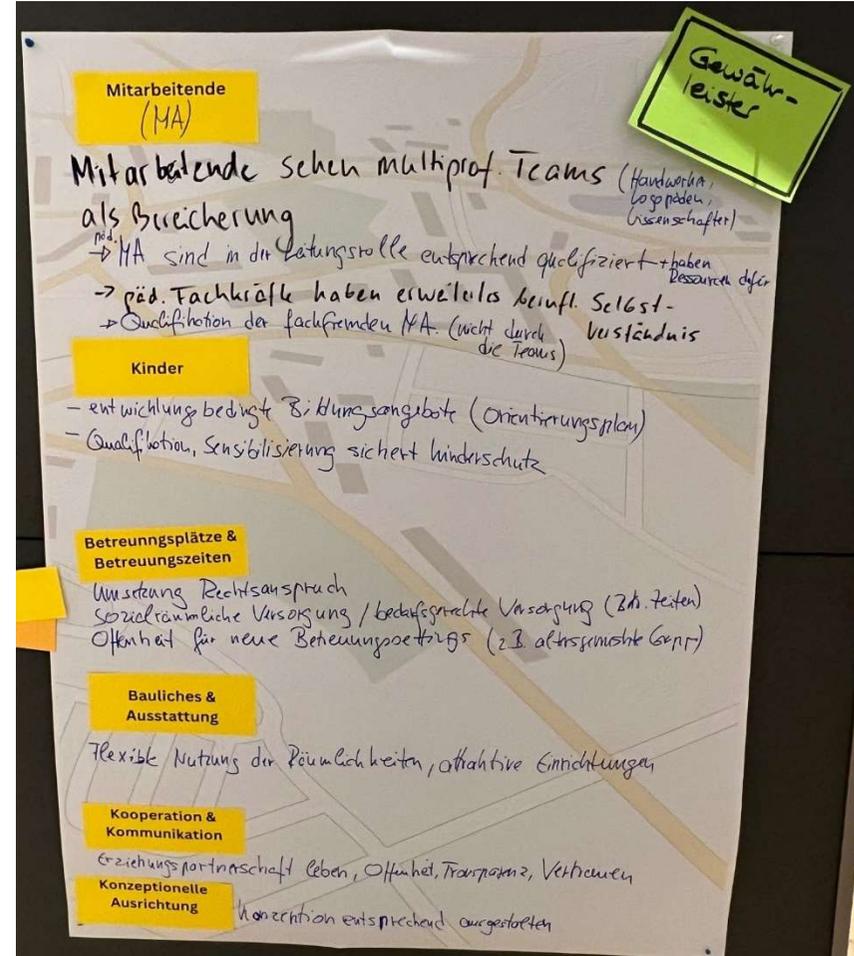
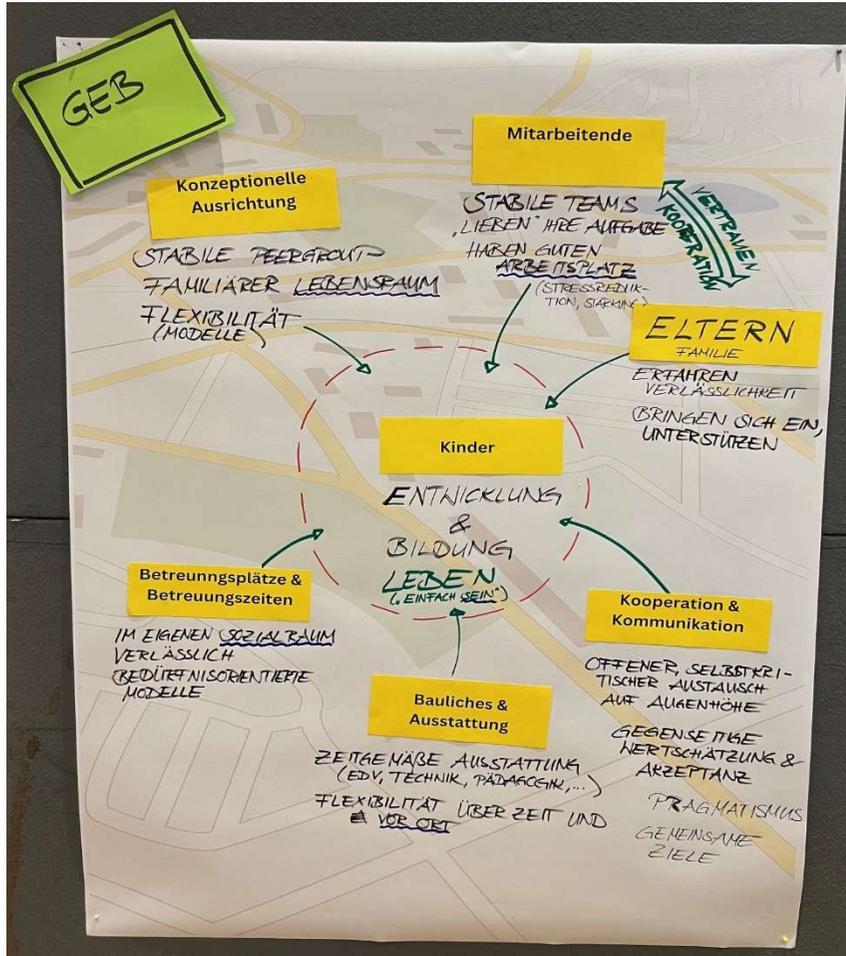
Arbeitsgruppen Mitarbeitende



Arbeitsgruppen Träger



Arbeitsgruppen GEB und Gewährleister



Arbeitssequenz: Welche Entwicklungsschritte wollen wir gehen?

Welchen Entwicklungsschritt wollen wir gehen?

Weg von... Hin zu...

think (10')



pair (20')

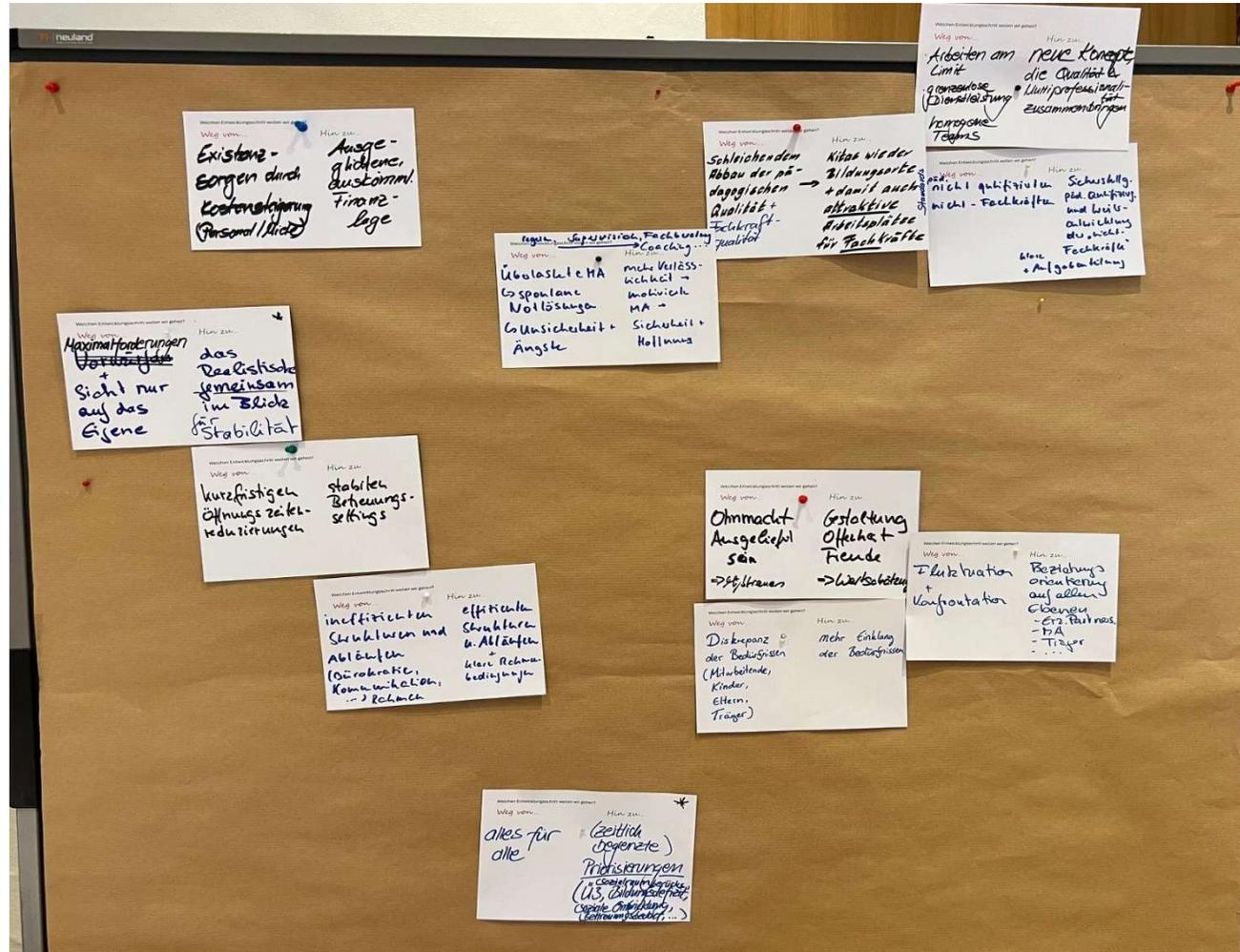


share (20')

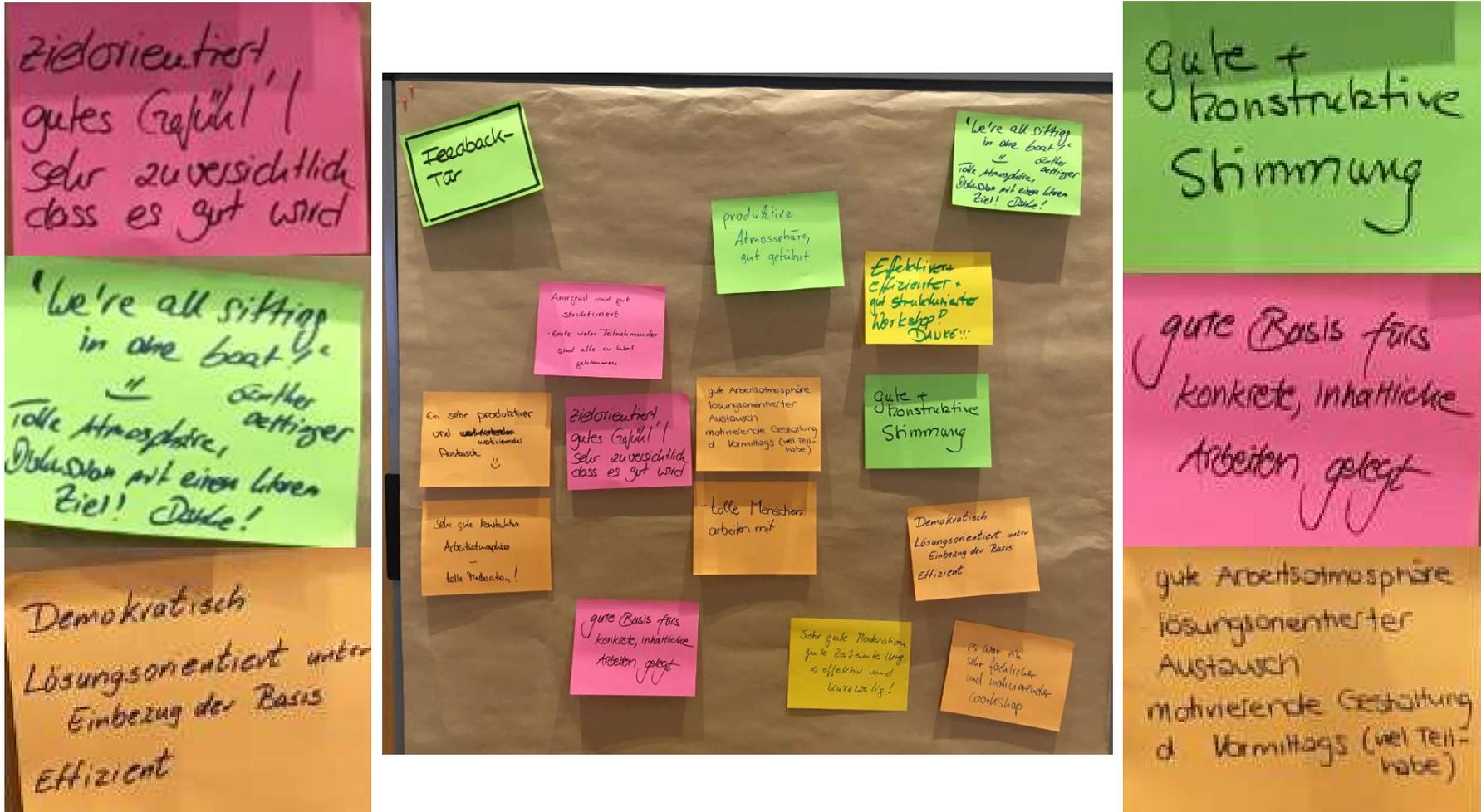


In jeder Runde werden die 3 wichtigsten Entwicklungsschritte herausgearbeitet.
Anschließend stellt jede Gruppe ihr Ergebnis im Plenum vor.

Ergebnis der Arbeitsgruppen



Feedback-Tür



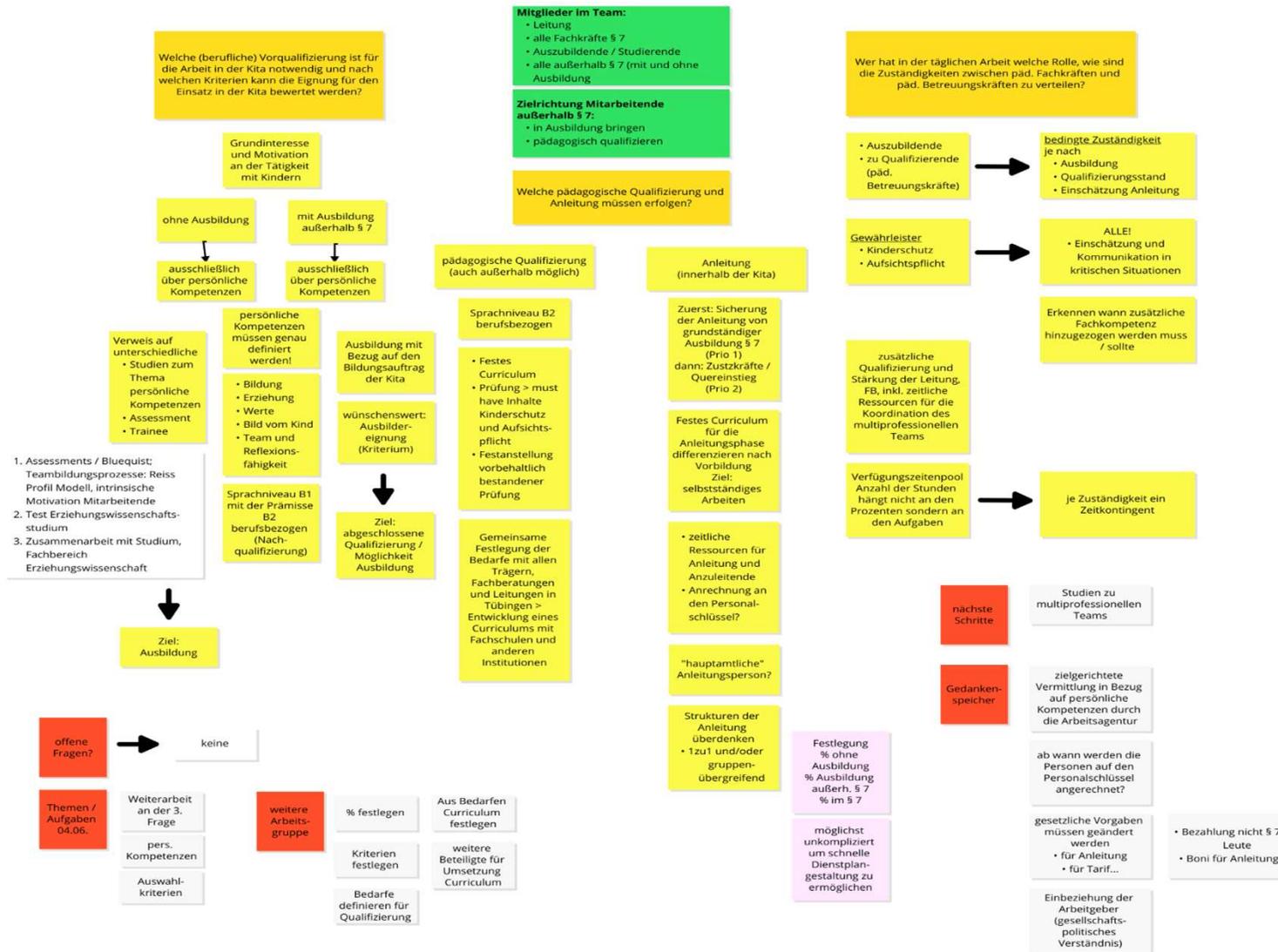
9. April 2024

1. WORKSHOPTAG

Multiprofessionelle Teams und Quereinstiege

- Welche (berufliche) Vorqualifizierung ist für die Arbeit in der Kita notwendig und nach welchen Kriterien kann die Eignung für den Einsatz in der Kita bewertet werden?
- Welche pädagogische Qualifizierung und Anleitung müssen erfolgen?
- Wer hat in der täglichen Arbeit welche Rolle, wie sind die Zuständigkeiten zwischen päd. Fachkräften und päd. Betreuungskräften zu verteilen?

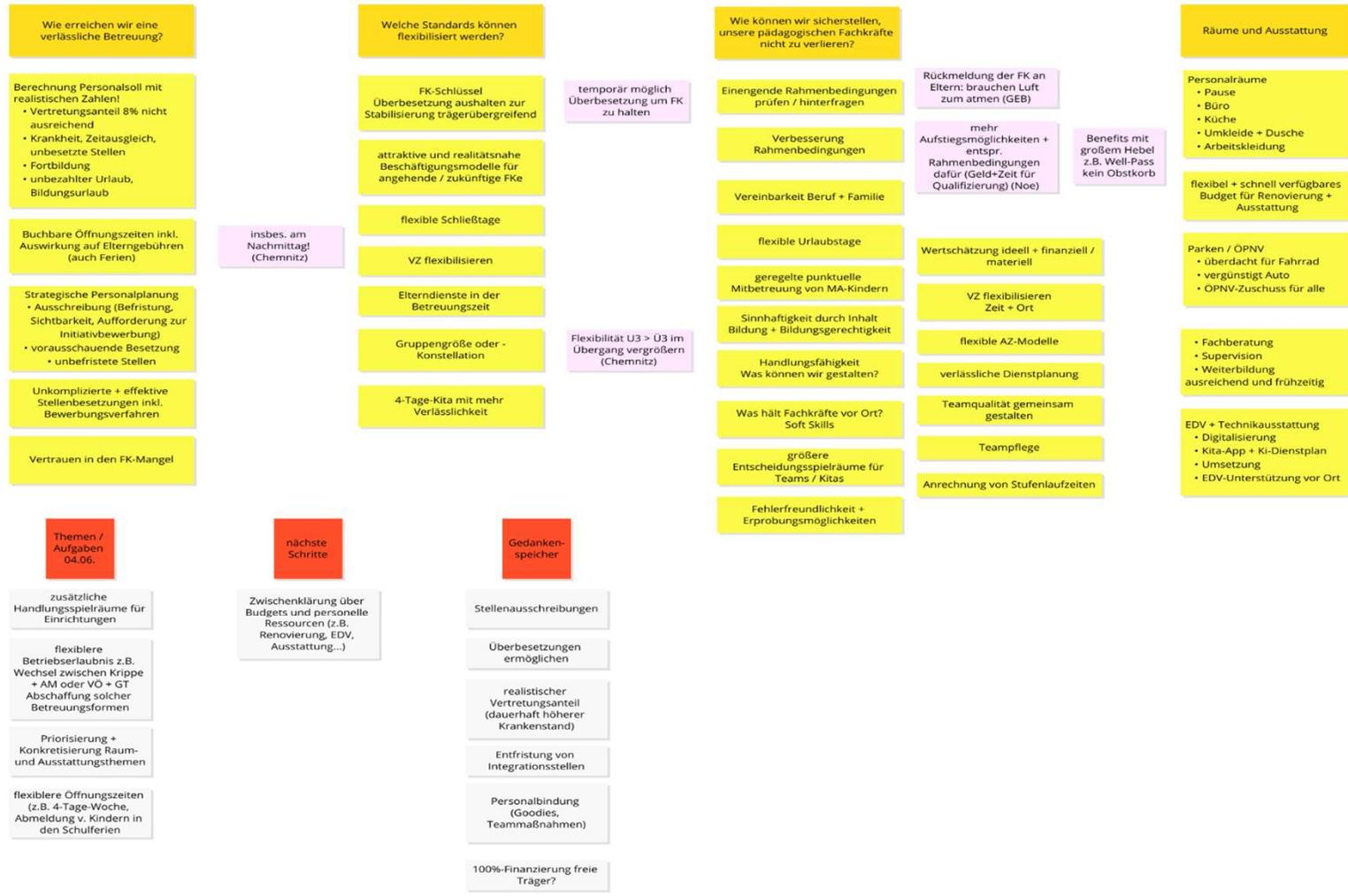
Multiprofessionelle Teams und Quereinsteiger



Arbeitsort Kita: Standards und Rahmenbedingungen

- Wie erreichen wir eine verlässliche Betreuung?
- Wie können wir sicherstellen, unsere päd. Fachkräfte nicht zu verlieren?
- Welche Standards können flexibilisiert werden?

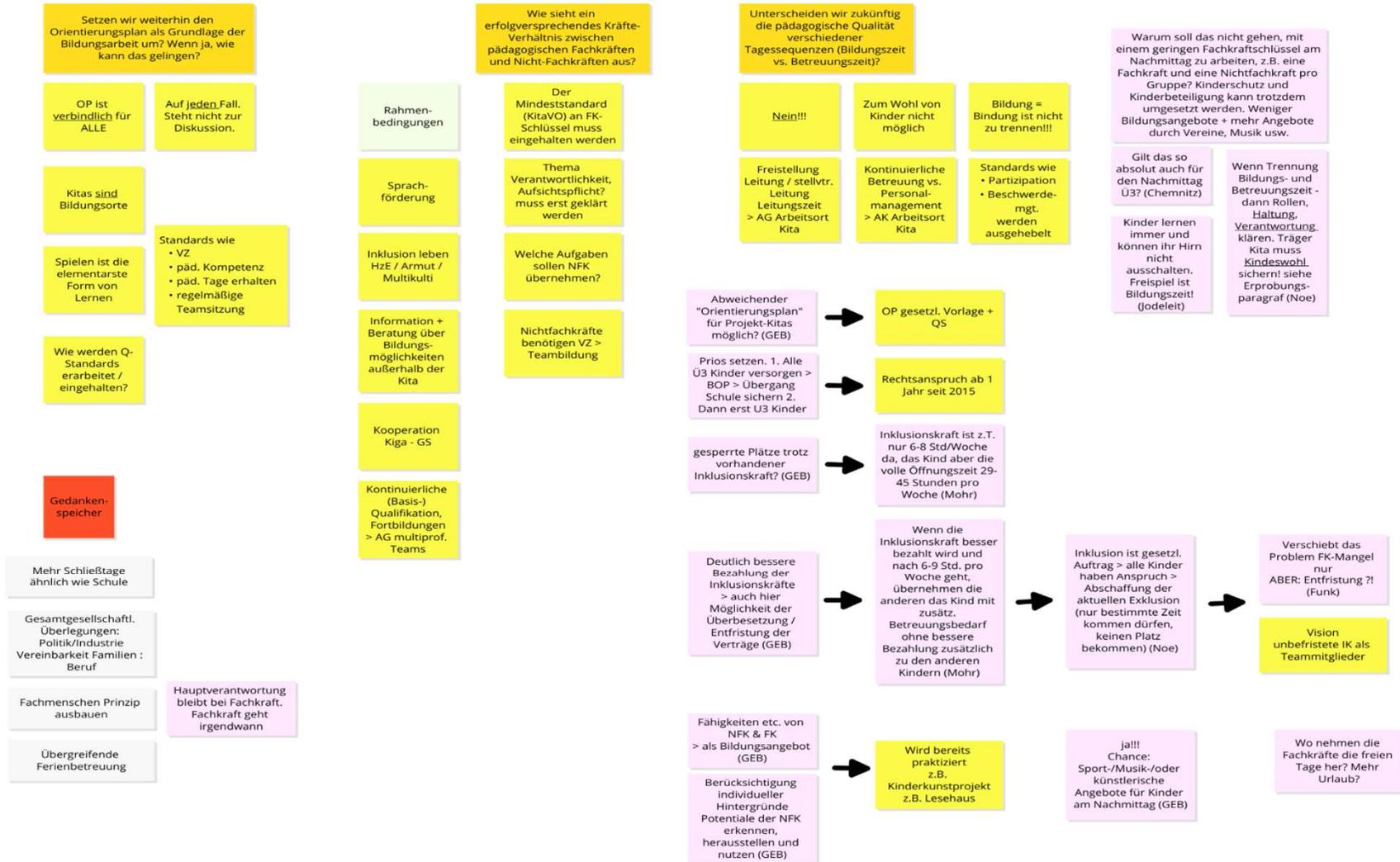
Arbeitsort Kita: Standards und Rahmenbedingungen



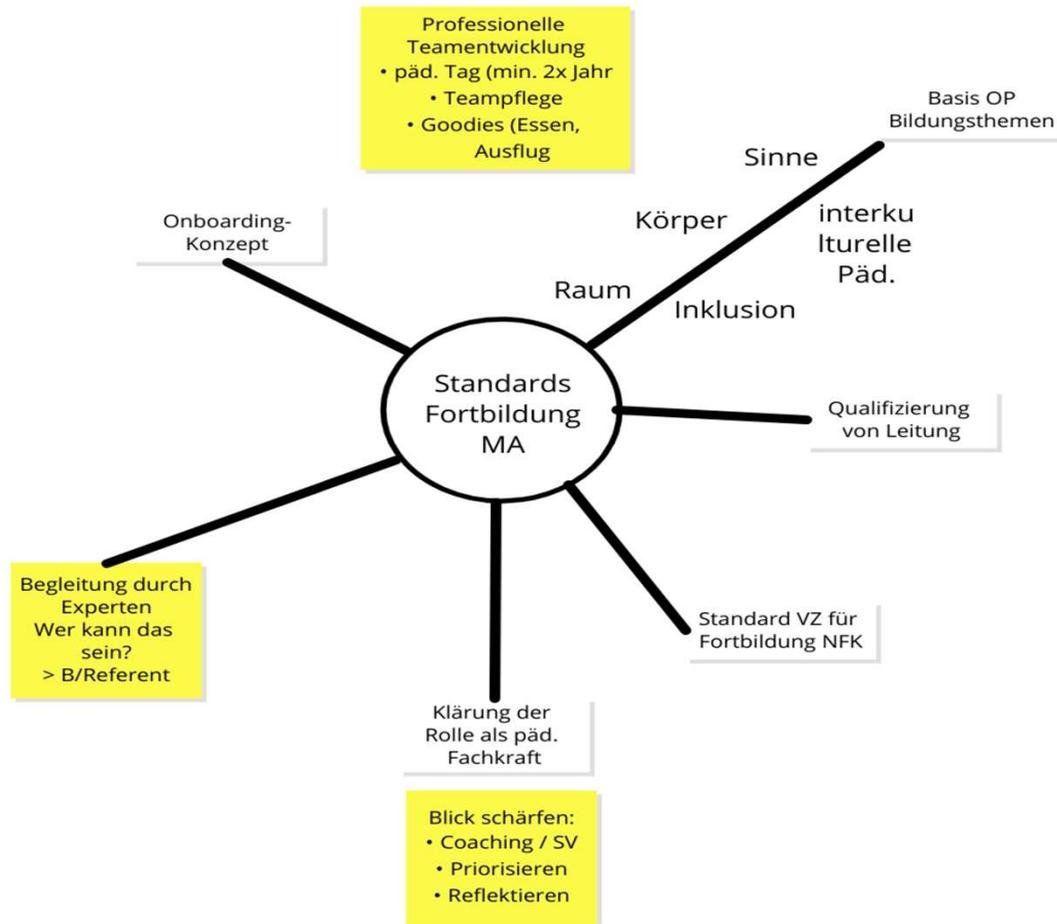
Bildungsort Kita: Standards und Rahmenbedingungen

- Wie sieht ein erfolgversprechendes Kräfte-Verhältnis zwischen päd. Fachkräften und Nicht-Fachkräften aus?
- Setzen wir weiterhin den Orientierungsplan als Grundlage der Bildungsarbeit um? Wenn ja, wie kann das gelingen?
- Unterscheiden wir zukünftig die pädagogische Qualität verschiedener Tagessequenzen (Bildungszeit vs. Betreuungszeit)?

Bildungsort Kita: Standards und Rahmenbedingungen

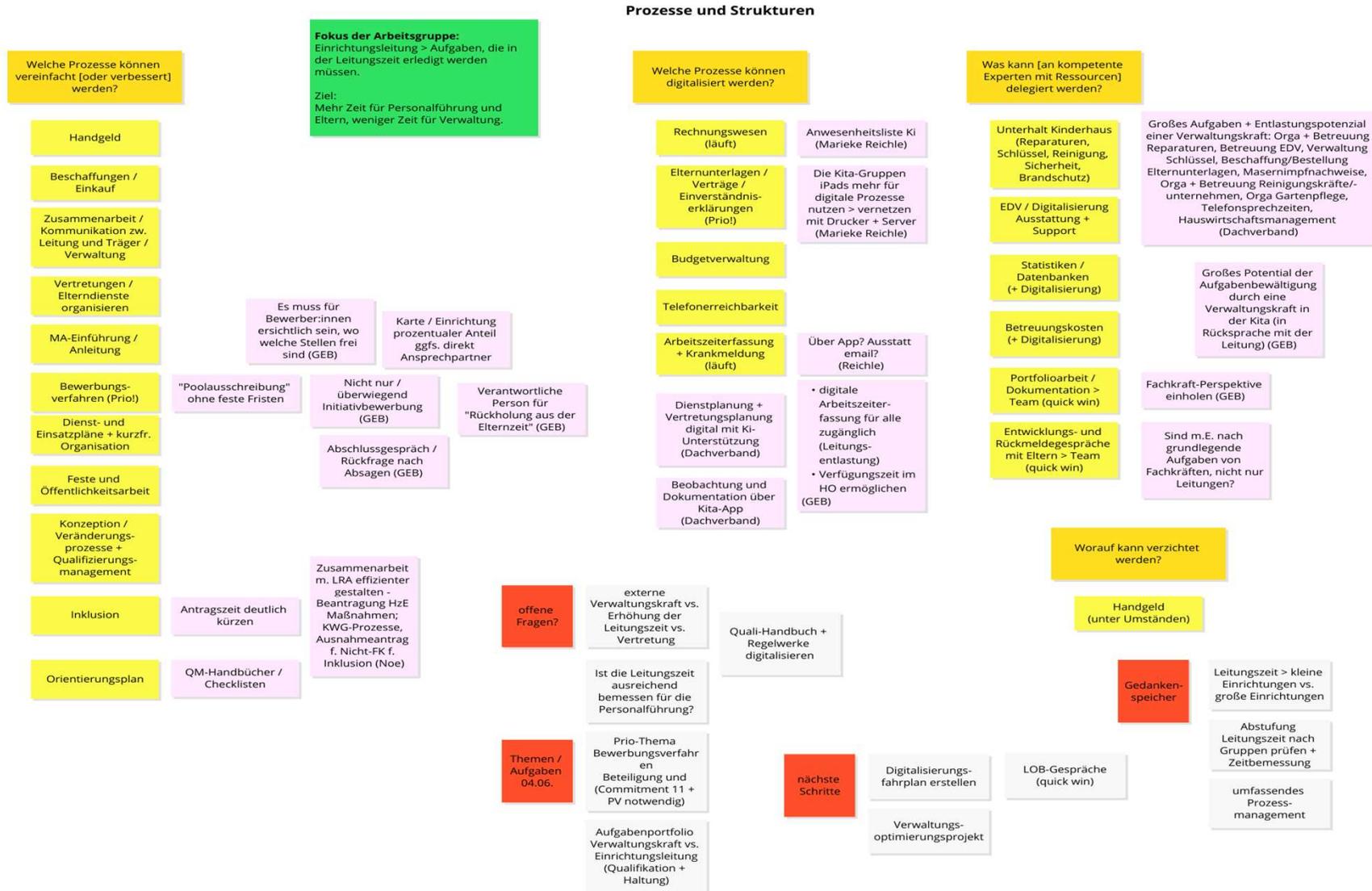


Bildungsort Kita: Standards und Rahmenbedingungen

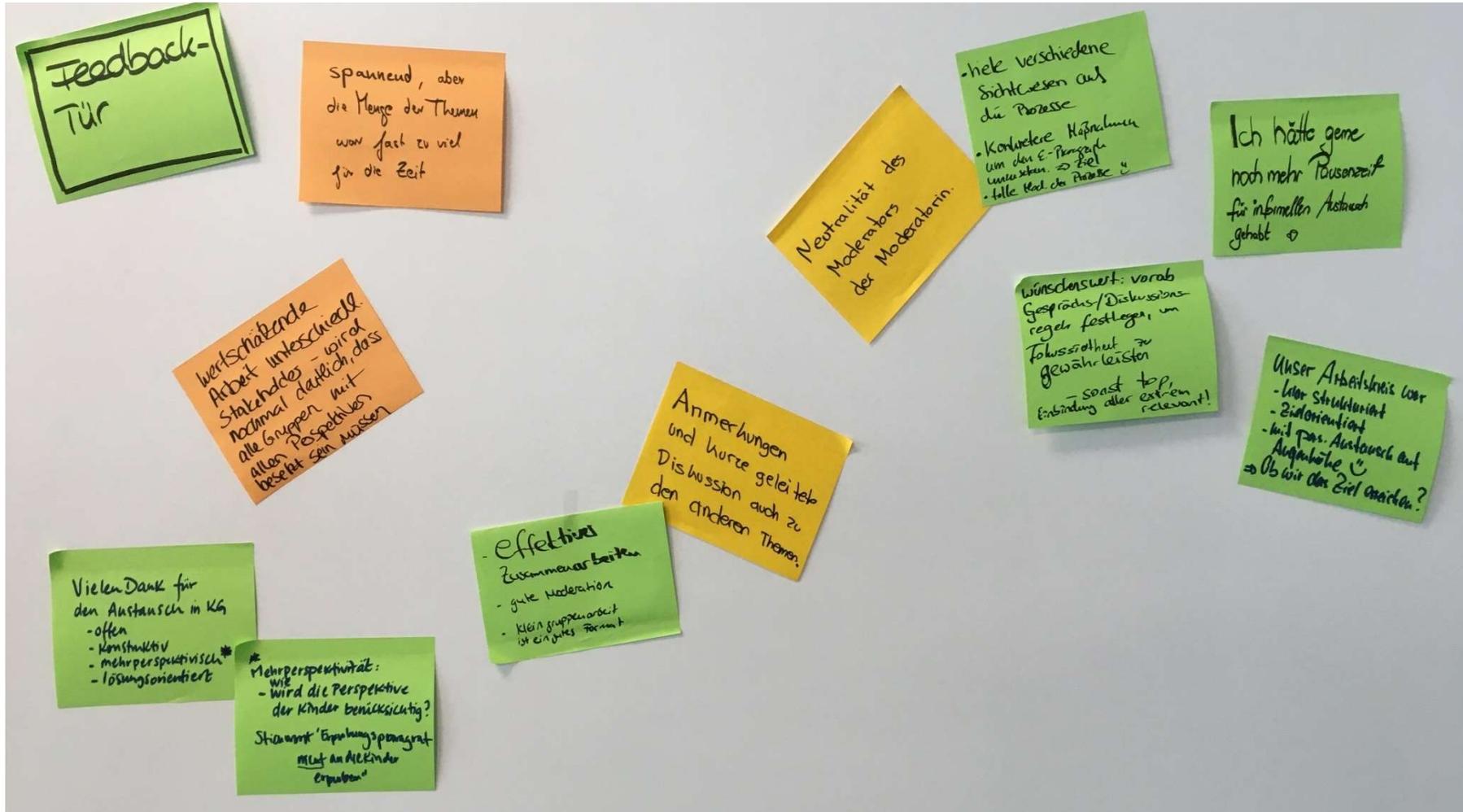


Prozesse und Strukturen

- Welche Prozesse können vereinfacht werden?
- Welche Prozesse können digitalisiert werden?
- Worauf kann verzichtet werden?



Feedback-Tür



4. Juni 2024

2. WORKSHOPTAG

Rückbesinnung auf den Projektauftrag: Antrag für eine Erprobung nach § 11 KiTaG

Wo wollen wir von den gesetzlichen Regelungen abweichen?

Für die Gewährleistung des Regelbetriebs und die Freischaltung der Plätze benötigen wir zusätzliche Kräfte.

Abweichen vom Fachkraftkatalog aus § 7 KiTaG

Um den Betrieb mit multiprofessionellen Teams organisieren zu können benötigen wir einen angepassten Personalschlüssel.

Abweichen vom Personalschlüssel aus § 1 KiTaVO

Welche (Rahmen-) Bedingungen müssen dafür geschaffen werden?

- Konkretes Curriculum für die **Qualifizierung** von Assistenzkräften
- Bemessung einer notwendigen **Leistungszeit** für die Führung multiprofessioneller Teams
- Bemessung einer angemessenen **Verfügungszeit** für päd. Fachkräfte
- Erarbeitung eines Tübinger Modells für einen **Erprobungs-Personalschlüssel**

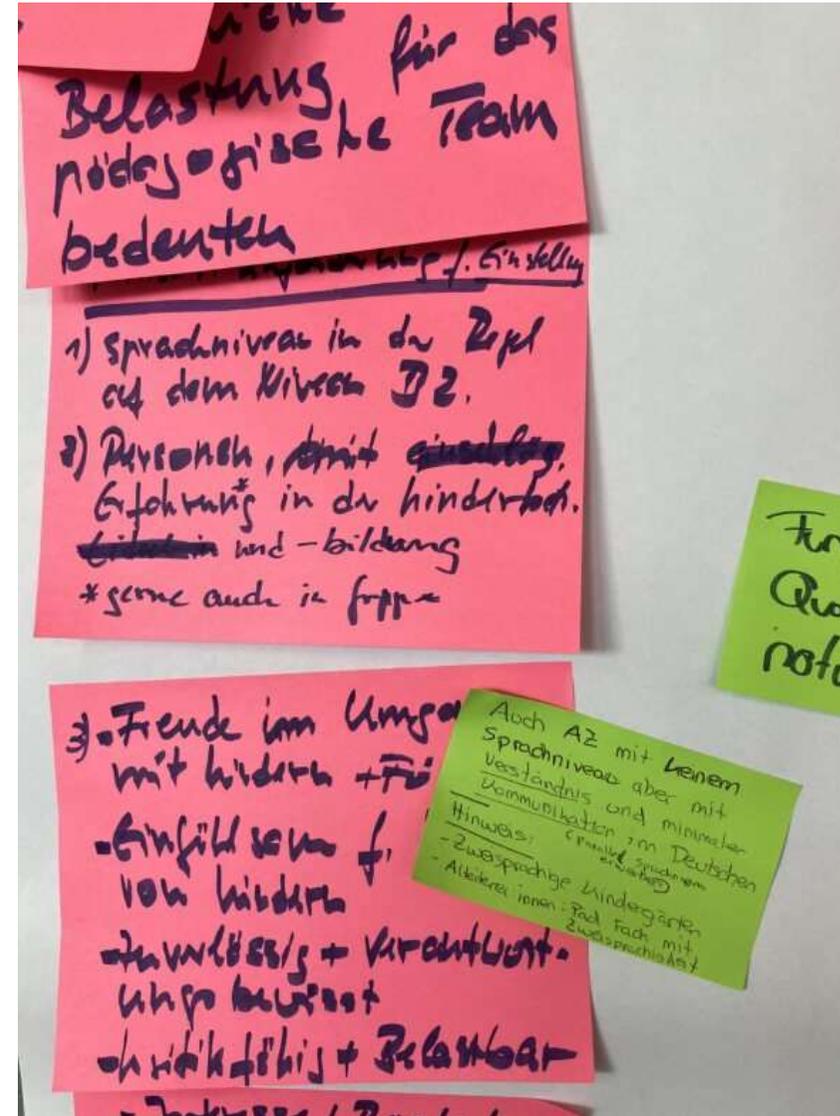
Der Orientierungsplan muss weiterhin umgesetzt werden und ist Grundlage der pädagogischen Arbeit.

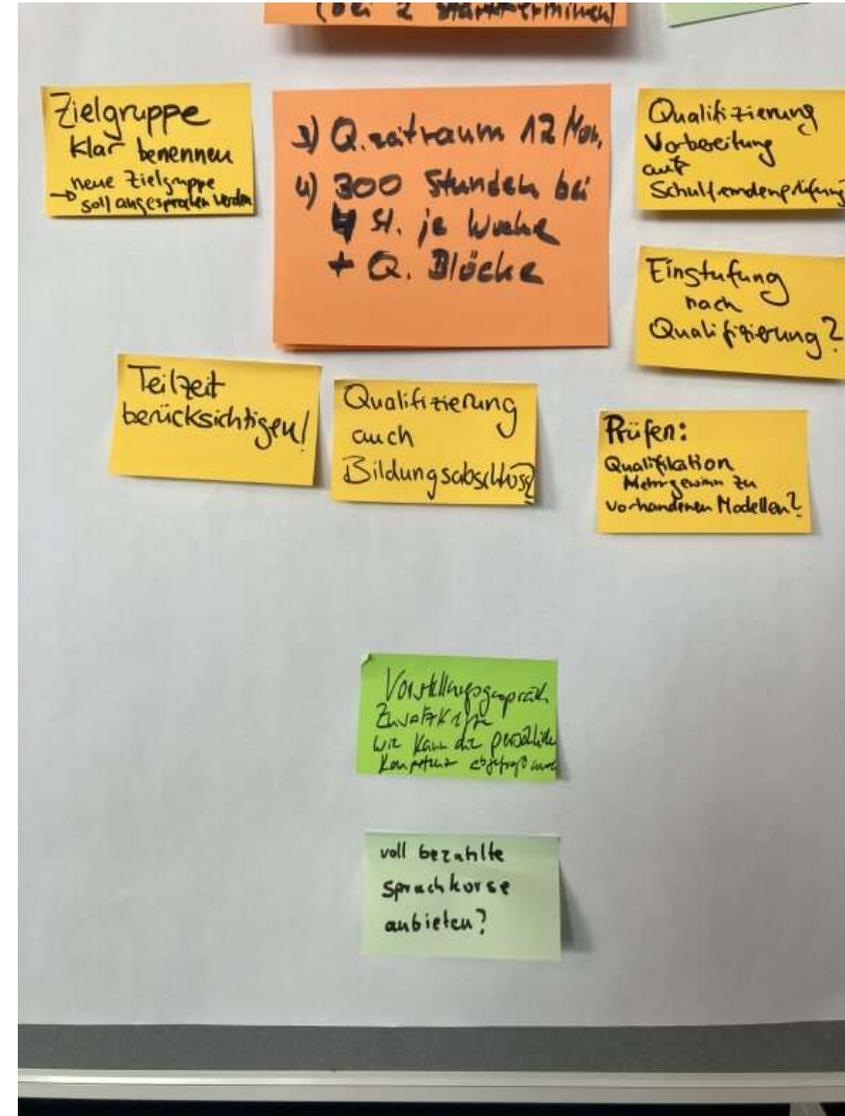
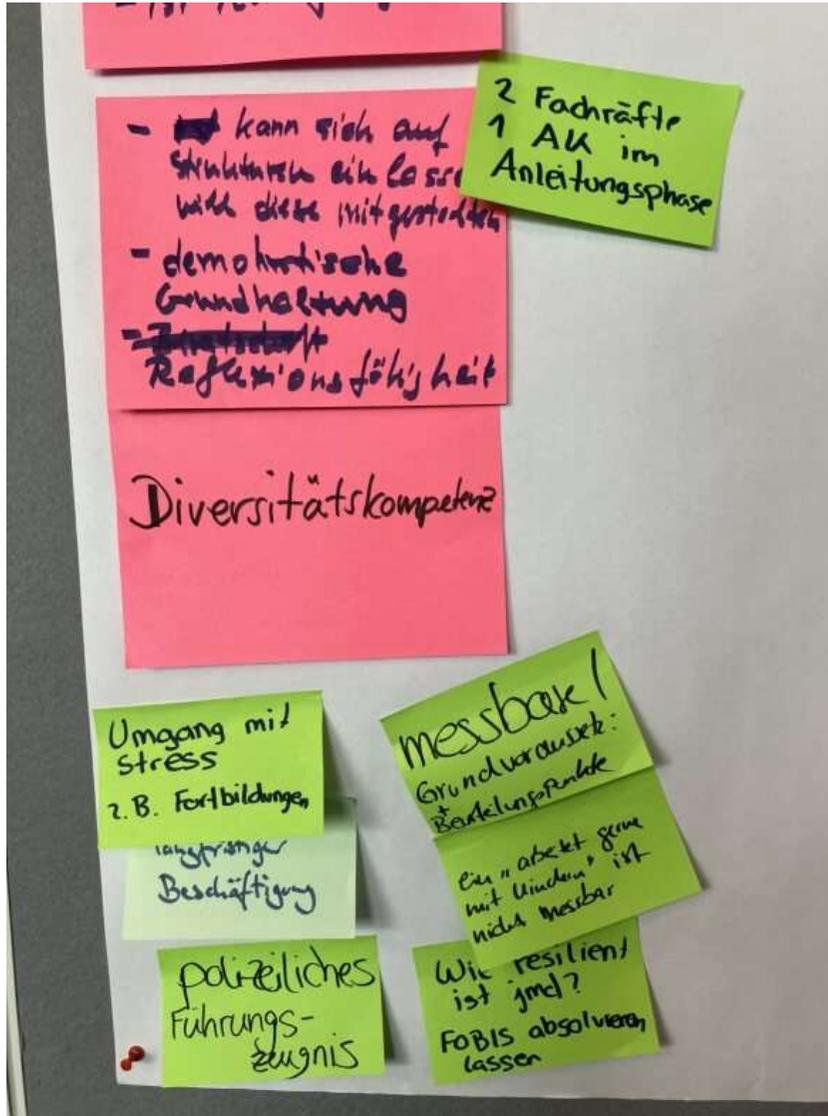
Zurückgestellte Themen, die später bearbeitet werden:

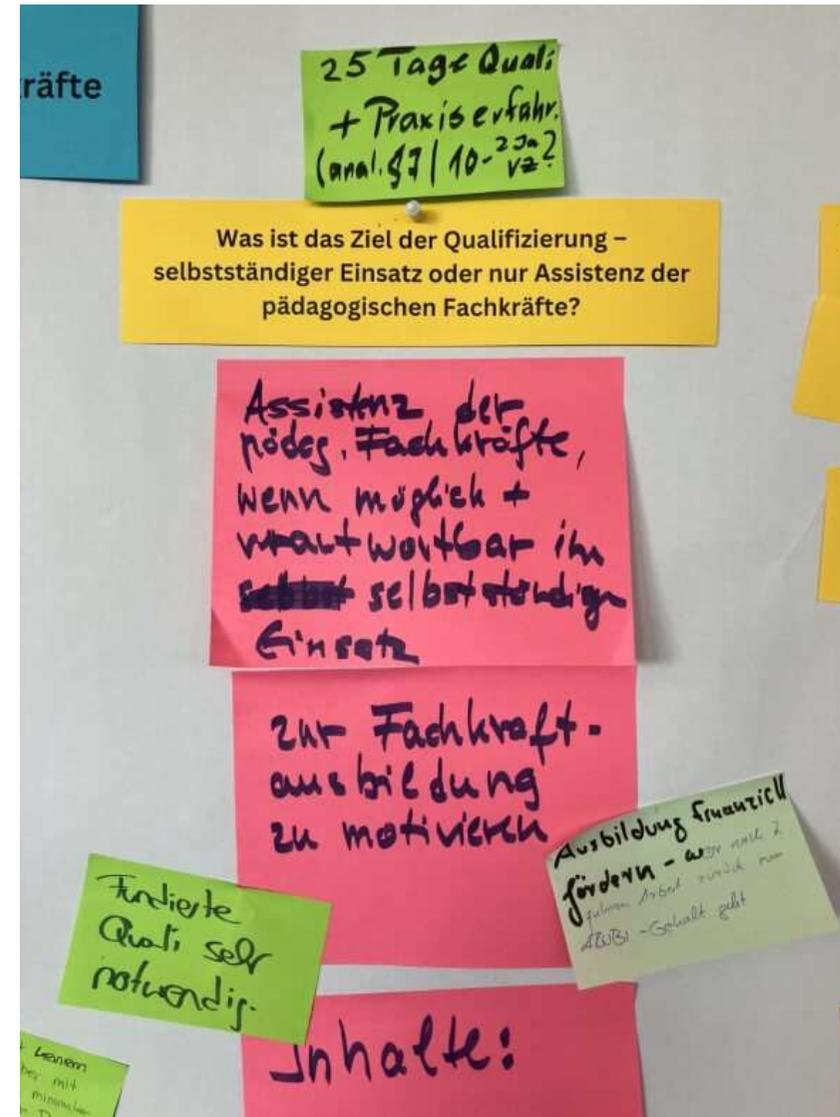
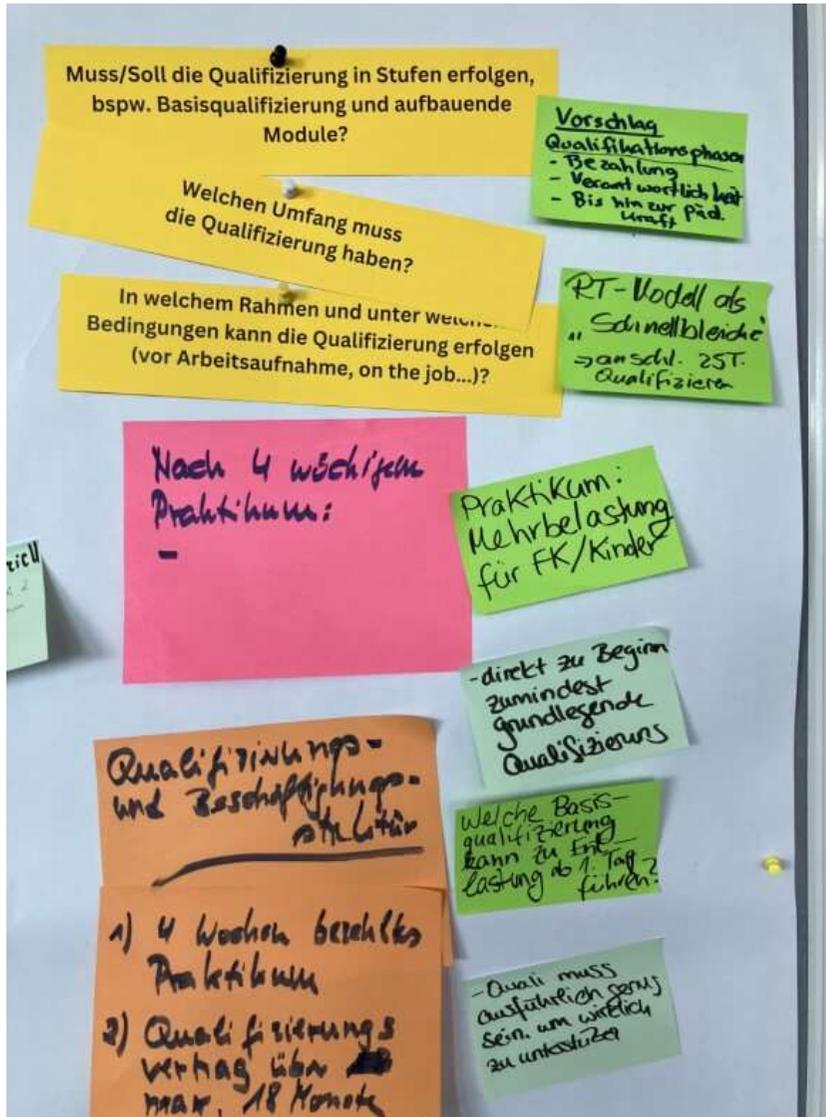
- Flexibilisierung, insb. Buchbare Öffnungszeiten, v.a. am Nachmittag
- Gruppengrößen und –Konstellationen, flexiblere Betriebserlaubnisse
- Bewerbungsverfahren beim städtischen Träger (wird parallel intern bearbeitet)
- Flexible Schließ- und Urlaubstage
- Qualifizierung, Fachberatung, Supervision
- EDV- und Technikausstattung
- Maßnahmen zur MA-Bindung

Qualifizierung der Assistenzkräfte

- Was ist das Ziel der Qualifizierung – selbstständiger Einsatz oder nur Assistenz der pädagogischen Fachkräfte?
- Welchen Umfang muss die Qualifizierung haben?
- Muss/Soll die Qualifizierung in Stufen erfolgen, bspw. Basisqualifizierung und aufbauende Module?
- In welchem Rahmen und unter welchen Bedingungen kann die Qualifizierung erfolgen (vor Arbeitsaufnahme, on the job...)?

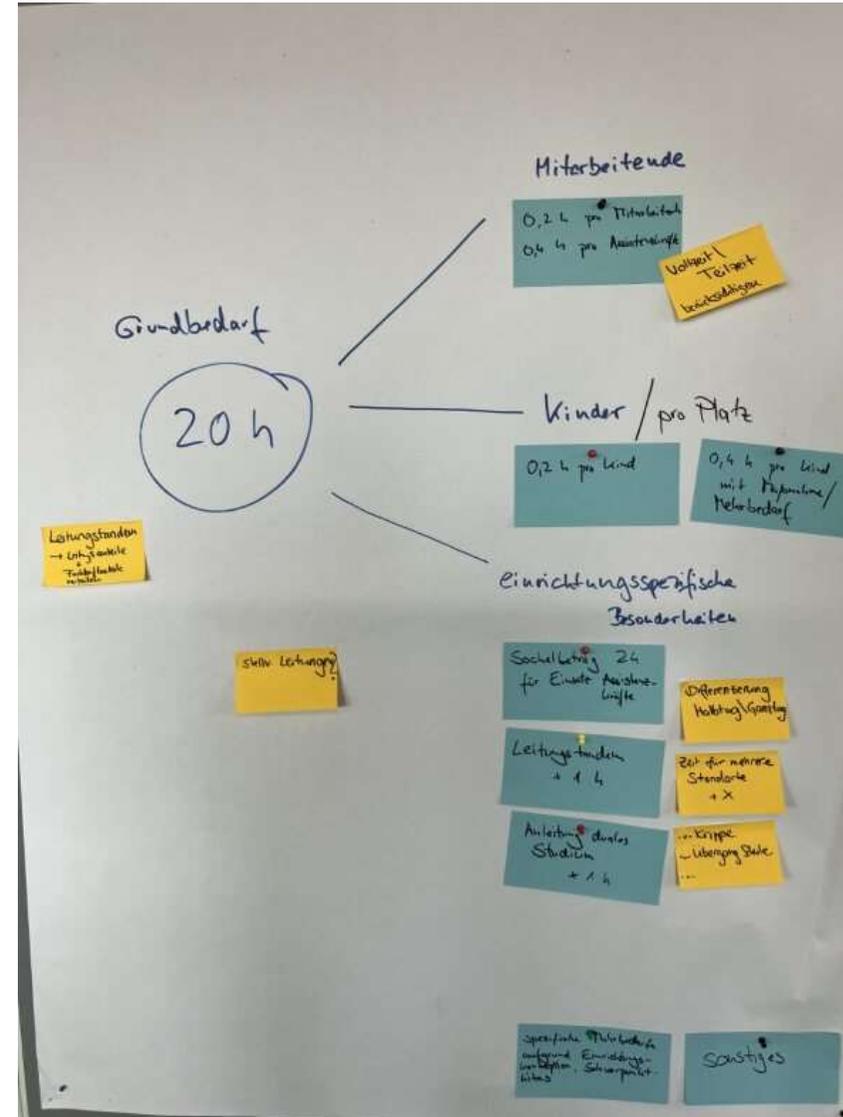
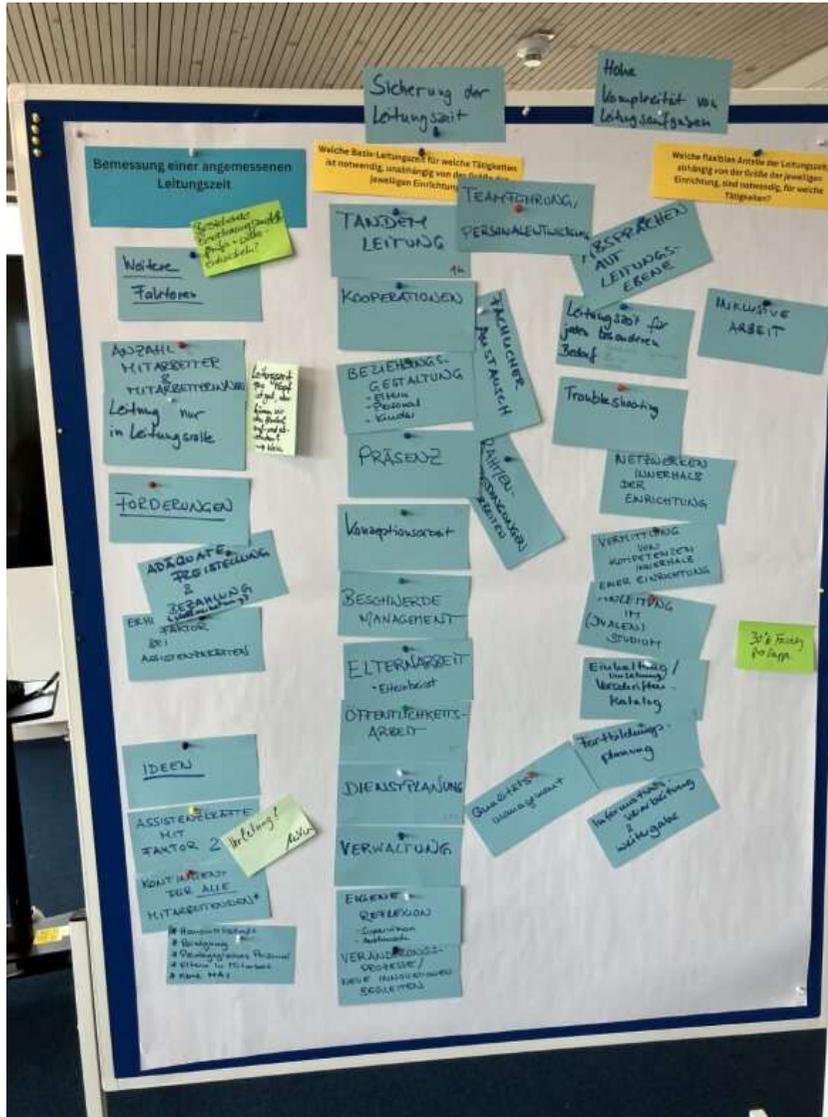






Bemessung einer angemessenen Leitungszeit

- Welche Basis-Leitungszeit für welche Tätigkeiten ist notwendig, unabhängig von der Größe der jeweiligen Einrichtung?
- Welche flexiblen Anteile der Leitungszeit, abhängig von der Größe der jeweiligen Einrichtung, sind notwendig, für welche Tätigkeiten?



Bemessung einer angemessenen Verfügungs- und Anleitungszeit

- Welche Aufgaben können ausschließlich von pädagogischen Fachkräften wahrgenommen werden – welche Aufgaben können von Assistenzkräften wahrgenommen werden?
- Welche hierarchische Stellung haben Assistenzkräfte im Team, sind die päd. Fachkräfte Dienstvorgesetzte oder Kollegen?
- Wie viel Zeit benötigen päd. Fachkräfte für die ihnen zugewiesenen Aufgaben, die nicht Arbeit am Kind sind?
- Ist ein Verfügungszeitenpool denkbar?

Welche Aufgaben können ausschließlich von pädagogischen Fachkräften wahrgenommen werden - welche Aufgaben können von Assistent:innen wahrgenommen werden?

Aufgaben Fachkraft	ohne Quali mit Anleitung	mit Quali + Anleitung	Fachkraft (ausschließlich)
- Elternarbeit	X	(X)	
- Dokumentation	X z.A.	(X)	
- Anleitung (Arbeits)	X	X FSJ, HU	X Azubi
- päd. Vorbereitung	X z.A.	X	
- Info einholen	X	X	
- Inklusion z2runde Tische			X
- Austauschtreffen/Ak	X	X eigener Ak/ Austausch	
- Raumgestaltung	X	X	
- Projekte Koop.		X	X
- Koop. Kita - Schule			X
- Dienstbesprechung	X	X	
- Zuständigkeiten	X	X	
- Fest/ Vorbereitung	X	X	
- (Verwaltungsaufts.) freie Träger	X	X	
- Hauswirtschaft/ Restaibet/ Vertretung	X	X	

Bemessung einer angemessenen Verfügungs- und Anleitungzeit

NE: Qualif. auf Personen übertragen, nach Prof. 1-2

X braucht mehr VZ

Bemessung einer angemessenen Verfügungs- und Anleitungzeit

Welche hierarchische Stellung haben Assistent:innen? Team, sind die päd. Fachkräfte Dienstvorgesetzte oder Kollegen?

päd. Fachkraft trägt letztendlich die Verantw. für die päd. Arbeit
Analogie zu 1. + 2. Kraft / Anleitung 77%

Merke - posten

In der Kita vor Ort ist die Kompetenz. Nur dort können Situat. + Pädagogik besten bewacht werden

Ziel für Tüte

- verantwortlich
- eigenständige Arbeit

Pädagogischer Bereich (DmK) FK vs. Assistenz

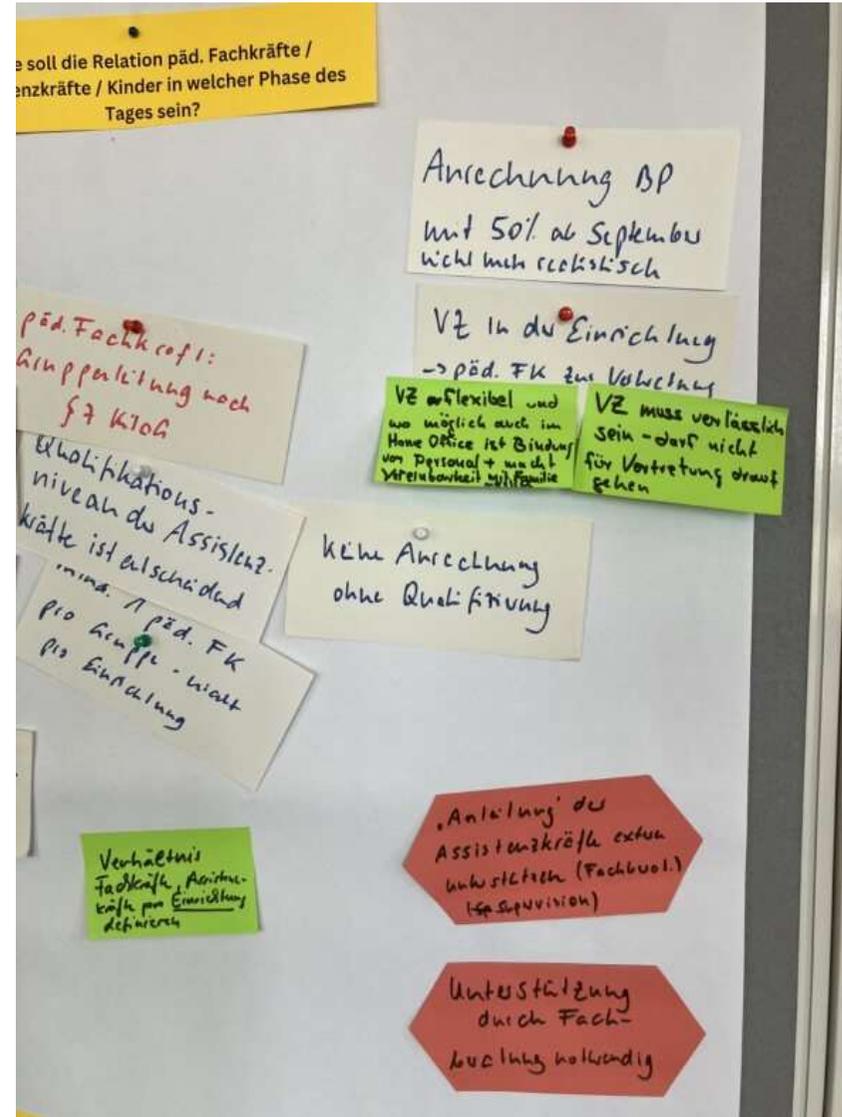
Wie viel Zeit benötigen pädagogische für die ihnen zugewiesenen Aufgaben, die nicht Arbeit am Kind sind?

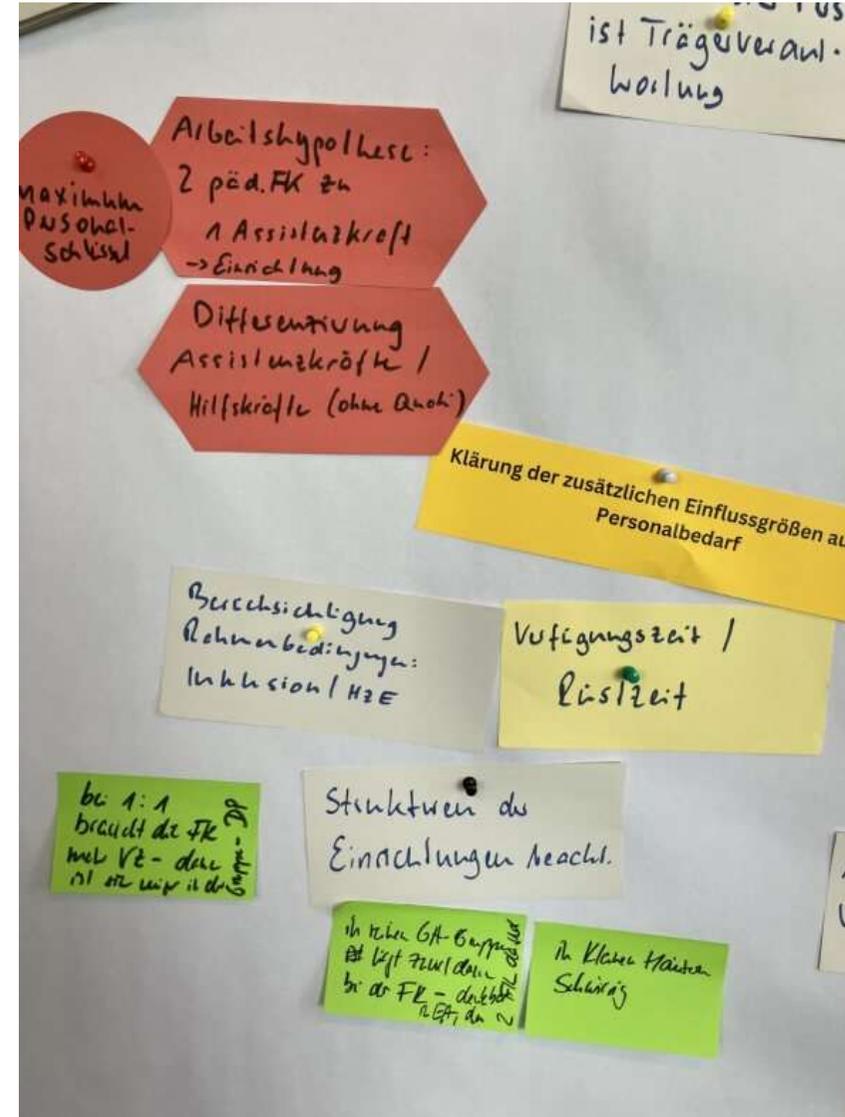
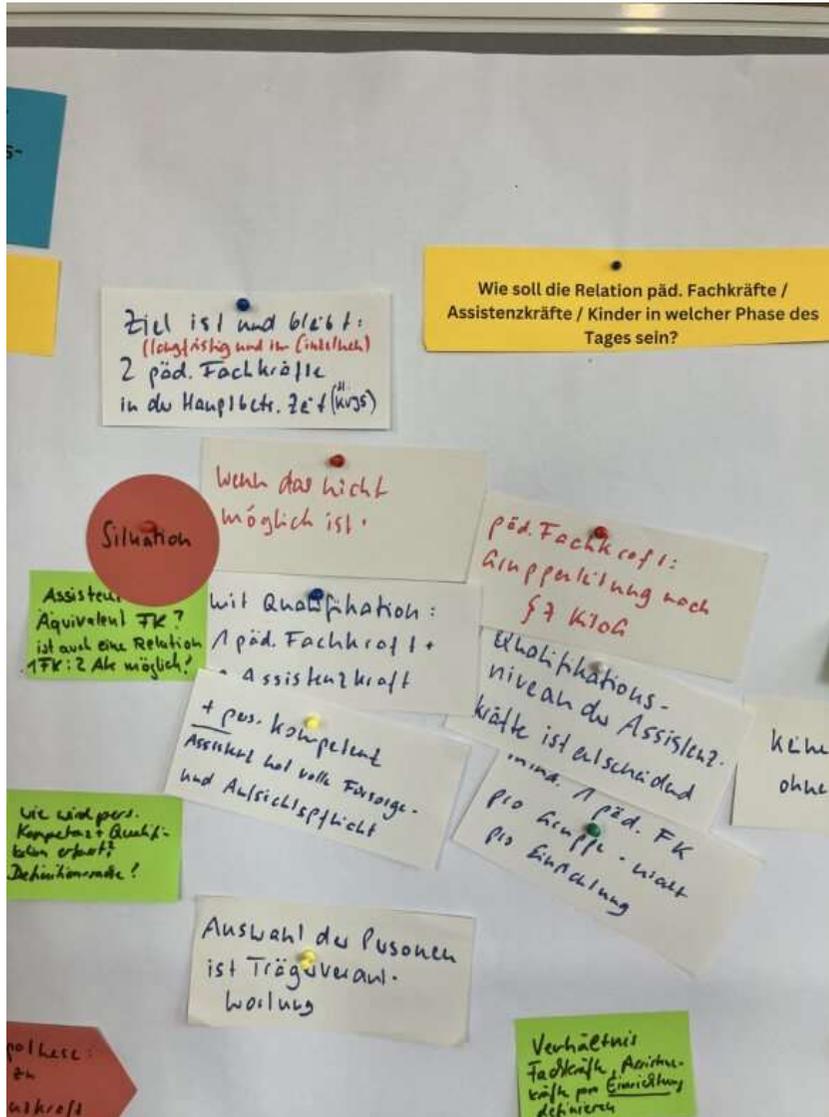
grüne Kreuz?

Ist ein Verfügungsmodell denkbar?

Erarbeitung eines Tübinger Modells für einen Erprobungs-Personalschlüssel

- Wie soll die Relation päd. Fachkräfte / Assistenzkräfte / Kinder in welcher Phase des Tages sein?
- Umrechnung dieser Relation in ein Berechnungsmodell
- Klärung der zusätzlichen Einflussgrößen auf den Personalbedarf





1. Juli 2024

3. WORKSHOPTAG

Qualifizierung der Assistenzkräfte

- Was ist das Ziel der Qualifizierung – selbstständiger Einsatz oder nur Assistenz der pädagogischen Fachkräfte?
- Welchen Umfang muss die Qualifizierung haben?
- Muss/Soll die Qualifizierung in Stufen erfolgen, bspw. Basisqualifizierung und aufbauende Module?
- In welchem Rahmen und unter welchen Bedingungen kann die Qualifizierung erfolgen (vor Arbeitsaufnahme, on the job...)?

Ergebnisse aus dem 2. WS u. AG-Treffen am 12. Juni

Thema / Fragestellung	Ergebnisse der AG	Zu klären
Persönliche Qualifikation der Assistenskraft (AK)	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachniveau = B2, • Erfahrung in vorschulischer Bildung und Betreuung (mögl. in Gruppen) • Freude im Umgang mit Kindern und Eltern • Demokr. Grundhaltung • Teamfähig • Belastbar, konfliktfähig, reflexionsfähig • Zuverlässig, verantwortungsbewusst • Interesse an Fortbildungen/Qualifikationen • Diversitätskompetenz bzw. -offenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulabschl. • Berufliche Ausbildung
Ziel der Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Assistenz der pädagogischen Fachkräfte • Wenn möglich und verantwortbar in selbstständigem Einsatz • Soll zur weiteren Ausbildung zur Fachkraft motivieren 	

Ergebnisse aus dem 2. WS u. AG-Treffen am 12. Juni

Thema / Fragestellung	Ergebnisse der AG
Rahmen, Umfang und Struktur der Qualifikation	<ul style="list-style-type: none">• Vorgeschaltet ist ein 4-wöchiges bezahltes Praktikum, um beiderseitig grundsätzliche Eignung, Interesse zu erkunden• <u>Basisqualifizierung</u> (ist bereits konzipiert) für Assistenzkräfte und Nachqualifizierung für geeignete Zusatzkräfte<ul style="list-style-type: none">- Q-Bausteine über Fobi-Verbund des LK Tü.- Beginn: Januar 2025- Umfang: 64 UE- 8 Tage von 9:00 bis 17:00- anschl. unbefristete Beschäftigung in S2

Ergebnisse aus dem 2. WS u. AG-Treffen am 12. Juni

Thema / Fragestellung	Ergebnisse der AG
Rahmen, Umfang und Struktur der Qualifikation	<ul style="list-style-type: none">• <u>Basisqualifizierung plus</u> (noch zu konzipieren, ggf. mit M-W-Schule) für Assistenzkräfte und geeignete Zusatzkräfte<ul style="list-style-type: none">- Qualifizierung über M-W-Schule- Beginn: wenn möglich bereits zum SJ 24/25- Umfang: 200 bis 250 Stunden,- Beginn mit 2-Tagesblock je 8 UE- im Anschluss wöchentl. Vormittag mit 5 UE- Laufzeit: 1 Jahr- Nach Abschluss (kein statl. Abschluss)- unbefristete Beschäftigung in S3

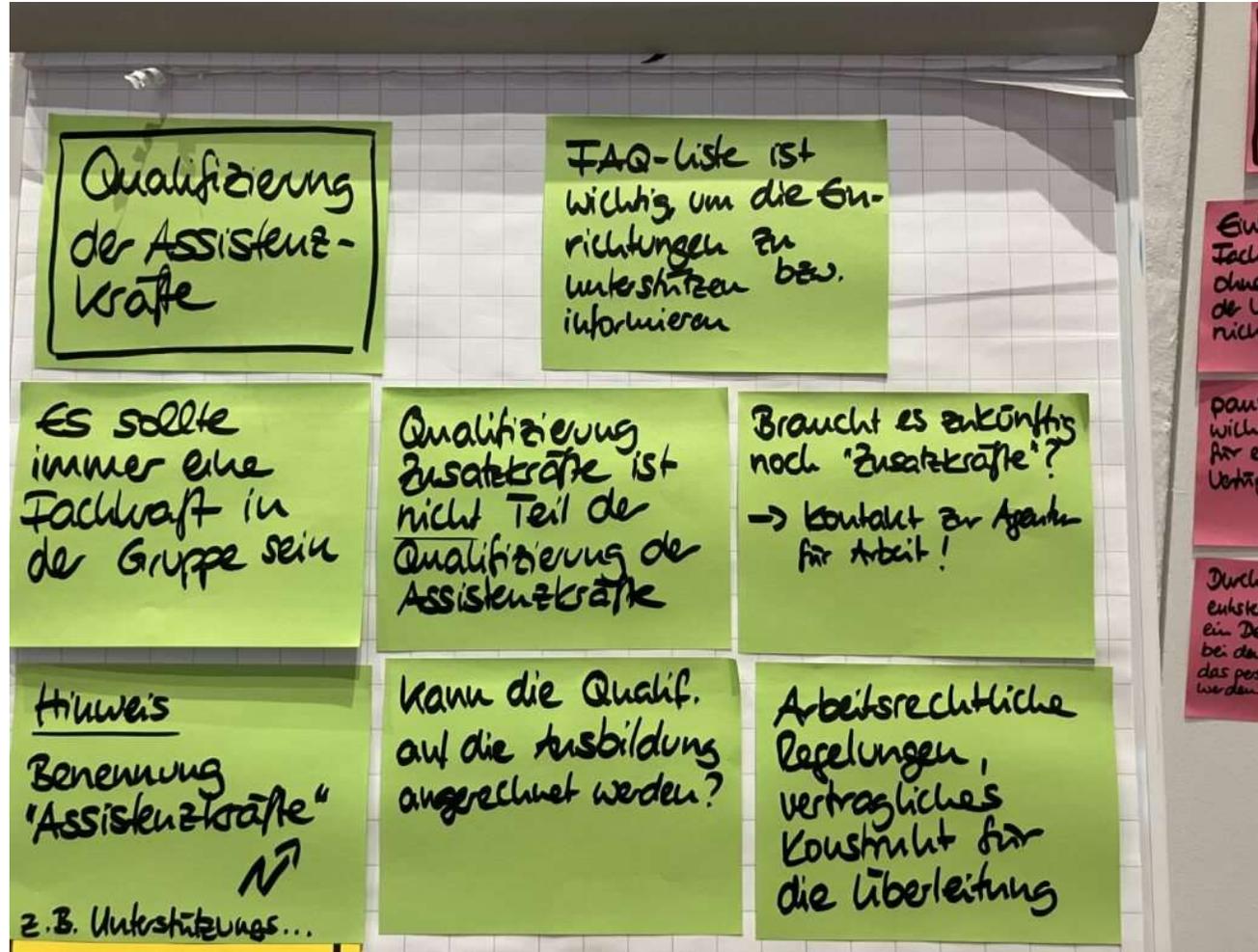
Ergebnisse aus dem 2. WS u. AG-Treffen am 12. Juni

Offene Fragestellung	Ergebnisse der AG
Kompensation	<ul style="list-style-type: none">• Bezieht sich die Höhe der Kompensation auf die Gruppe oder Einrichtung• Ist auch eine Kompensation der heutigen Zusatzkräfte (nach der Basisqualifikation durch den Fobi-Verband des LK) vorgesehen (vgl. während COVID-Pandemie)
Stellenanteile der AK	<ul style="list-style-type: none">• Ab welchem Stellenanteil macht die Anstellung, Qualifikation und der Einsatz einer AK im Hinblick auf eine Entlastung der Fachkraft Sinn?
Fachkraft in der Gruppe	<ul style="list-style-type: none">• Muss immer und in jedem Fall mindestens eine Fachkraft in der Gruppe anwesend sein?

Ergebnisse aus dem 2. WS u. AG-Treffen am 12. Juni

Offene Fragestellung	Ergebnisse der AG
Akquise	<ul style="list-style-type: none">• Hierzu ist schnellstmöglich ein attraktives Konzept zur Akquise zu erarbeiten
Anrechnung während der Qualifikation	<ul style="list-style-type: none">• Kann die AK bereits während ihrer Qualifikation eine Fachkraft kompensieren, in welcher Höhe?
Dienst- und Fachaufsicht	<ul style="list-style-type: none">• Dienstaufsicht über die AK hat die Einricht.leitung Fachaufsicht ist noch zu klären
Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none">• Aufsichtspflicht, Kinderschutz sind immer unter Berücksichtigung der individuellen Situation zu berücksichtigen• Es ist eine FAQ-Liste zu erstellen, um bereits im Vorfeld der Konzeptumsetzung viele Fragen zu beantworten

Fragen / Anmerkungen



Bemessung einer angemessenen Leitungszeit

- Welche Basis-Leitungszeit für welche Tätigkeiten ist notwendig, unabhängig von der Größe der jeweiligen Einrichtung?
- Welche flexiblen Anteile der Leitungszeit, abhängig von der Größe der jeweiligen Einrichtung, sind notwendig, für welche Tätigkeiten?

Grundlagen und Ziele unserer Überlegungen

- Wissenschaftlich erarbeitete und anerkannte Konzepte zur Berechnung von Leitungszeit
- Tübinger Situation und im Workshop insgesamt benannte Bedarfe
- einfaches und transparentes Modell
- Ziel unserer Berechnungen ist eine Erhöhung der Leitungszeit für alle
Einrichtungskonstellationen und zusätzlich die Berücksichtigung der konkreten Bedarfe
zusätzlicher Leitungszeit für Ausbildung und Hilfskräfte.

Modell 1 mit differenzierten Bausteinen

- 8h Basiszeit für alle Einrichtungen
- Zeiteinheit pro Betreuungsplatz mit Doppelrechnung Krippenplatz
- Zeiteinheit pro päd. MitarbeiterIn
- Doppelte Zeiteinheit pro Hilfskraft
- Zeiteinheit pro Ausbildungsplatz
(zusätzliche VZ für die Leitungsfachkraft setzen wir dabei voraus)
- Zeiteinheit pro Hauswirtschaftskraft (Sonderfall Schwerbehinderung)
- Keine laufende Neuberechnung, sondern Festlegung einer mindestens zweijährig funktionierenden Berechnungsgrundlage

Modell 2 auf Basis des bisherigen Systems

- 12h Basiszeit für alle Einrichtungen (bisher 4h)
- 8h pro Gruppe ab der zweiten Gruppe (wie bisher)
- 0,5h pro Hilfskraft und pro Ausbildungsplatz
(zusätzliche VZ für die Leitungsfachkraft setzen wir dabei voraus)

Zusätzliche Zeitbedarfe

können sich ergeben für

- wesentliche konzeptionelle Veränderungen
- große Baustelle oder Umzug
- Familienzentrum
- Leitungstandem
-

Verbindliche Grundsätze

- Die berechnete Leitungszeit ist garantiert und wird nicht umgewandelt in Vertretungszeit.
- Bei Einsatz einer Verwaltungskraft in der Kita kann ein Höchstanteil von 20% der Leitungszeit umverteilt werden.
- Anteile der Leitungszeit können entsprechend Einrichtungsentscheidung auf die stellvertretende Leitung oder im Tandem umverteilt werden.

Modell 1 mit Doppelzählung Krippenplätze	Beispiele	Modell 2 auf Basis altes System	Beispiele
Basiszeit/Einrichtung	8h	Basiszeit/Einrichtung	12h
Zeit/Platz	0,3h	Zeit/ab 2ter Gruppe	8h
Zeit/päd.MA	0,3h	Zeit/HiKr+Azubi	0,5h
1 Krippe		1 Krippe	
Leistungszeit bisher	6h	Leistungszeit bisher	6h
Leistungszeit neu	15,65h	Leistungszeit neu	12,5h
2 Krippe, 1 GT-KiGa, 1 TZ-KiGa		2 Krippe, 1 GT-KiGa, 1 TZ-KiGa	
Leistungszeit bisher	28h	Leistungszeit bisher	28h
Leistungszeit neu	40,4h	Leistungszeit neu	38,5h
3 Krippe, 3 TZ-KiGa		3 Krippe, 3 TZ-KiGa	
Leistungszeit bisher	44h	Leistungszeit bisher	44h
Leistungszeit neu	53,9h	Leistungszeit neu	55,5h

Gemeinsames und von allen Beteiligten deutlich formuliertes Ziel ist die vollständige Stellenbesetzung mit Fachkräften.

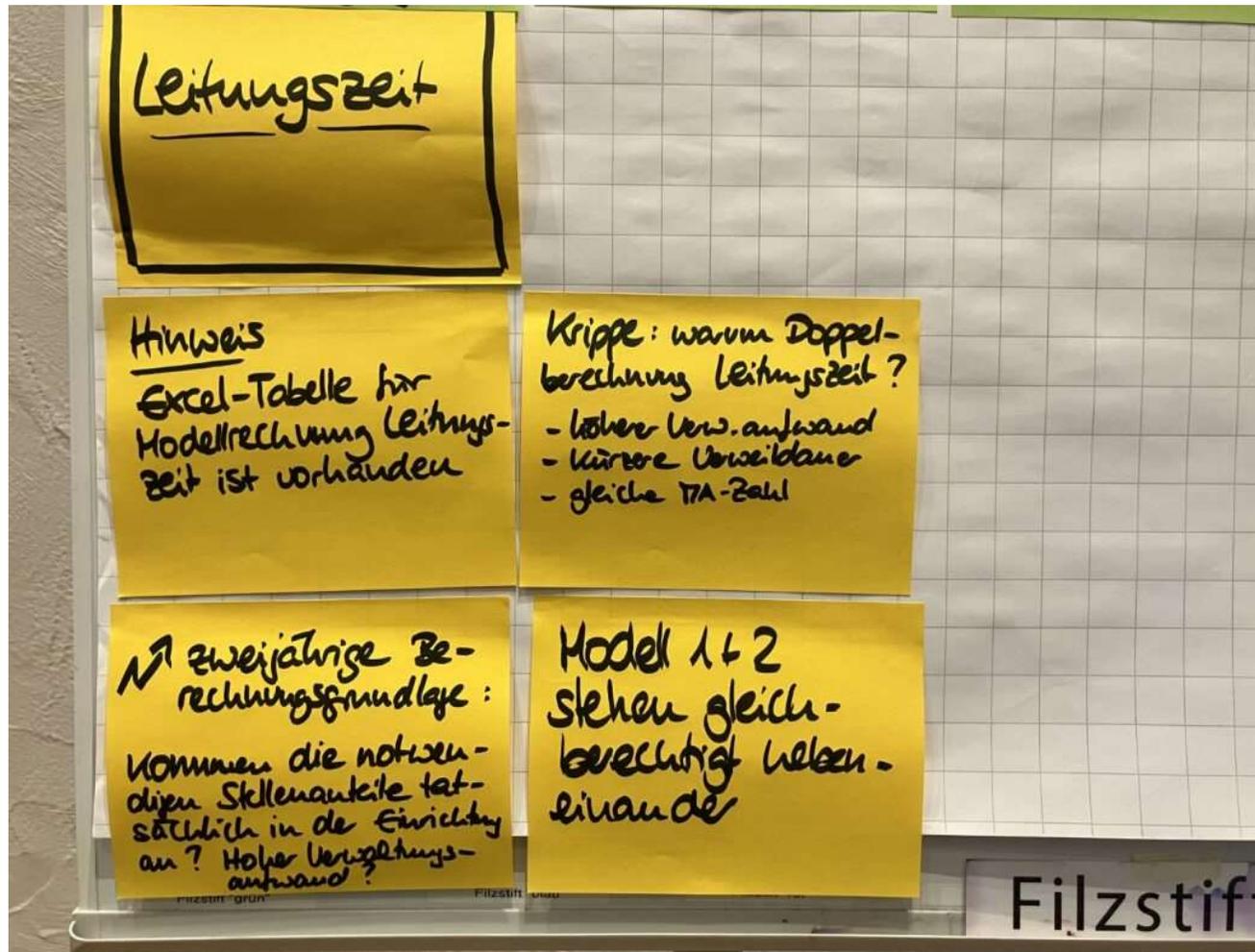
Zur Erreichung dieses Ziels ist Ausbildung ein sehr wichtiger Baustein.

Ausbildung braucht viele Ressourcen, auch Zeit und Geld.

Ausbildung muss mehr gefördert werden als die Beschäftigung von unqualifizierten Hilfskräften!

Alles, was in die Förderung der Beschäftigung von Hilfskräften investiert wird, um kurzfristig Öffnungszeiten zu stabilisieren und Plätze zu entsperren muss mindestens gleichermaßen auch in Ausbildung investiert werden.

Fragen / Anmerkungen



Bemessung einer angemessenen Verfügungs- und Anleitungszeit

- Welche Aufgaben können ausschließlich von pädagogischen Fachkräften wahrgenommen werden – welche Aufgaben können von Assistenzkräften wahrgenommen werden?
- Welche hierarchische Stellung haben Assistenzkräfte im Team, sind die päd. Fachkräfte Dienstvorgesetzte oder Kollegen?
- Wie viel Zeit benötigen päd. Fachkräfte für die ihnen zugewiesenen Aufgaben, die nicht Arbeit am Kind sind?
- Ist ein Verfügungszeitenpool denkbar?

Ergebnis AG Verfügungszeit

**multiprofessionelle Teams sind
ohne Erhöhung der VZ nicht vorstellbar**

Verfügungszeiten für Mitarbeitende 100%

Was	Unterpunkte	Minuten pro Woche
Zusammenarbeit mit Eltern	Entwicklungsgespräche	70
	Erstgespräch/Hausführung	
	unvorhergesehene EG	
	Elternabend	
	EB Sitzung	
Anleitung	pro Anleitung AZUBI und Nichtfachkraft	120
	FJS + UK + OK	10
Dokumentation		60
päd. Vorbereitung		60
Info einholen (Übergabe, E-Mail, etc.)		35
Inklusion (Absprachen, Runde Tische etc.)		4
Austauschtreffen + Arbeitskreise		7,5
Raumgestaltung / Aufräumen etc.		30
Projekte + Koop. Kita -GS		4
Dientbesprechung		150
Zuständigkeit für Aufgaben		35
Feste - Vorbereitung + Durchführung		7
Hauswirtschaft Restarbeiten + Vertretung		5
gesamt in Stunden:		10,0

Zusätzlich

Zur Teampflege 2 Teamtage pro Jahr

an den realen Krankenstand angepasste Ausfallpauschale (2023: 9,68 %)

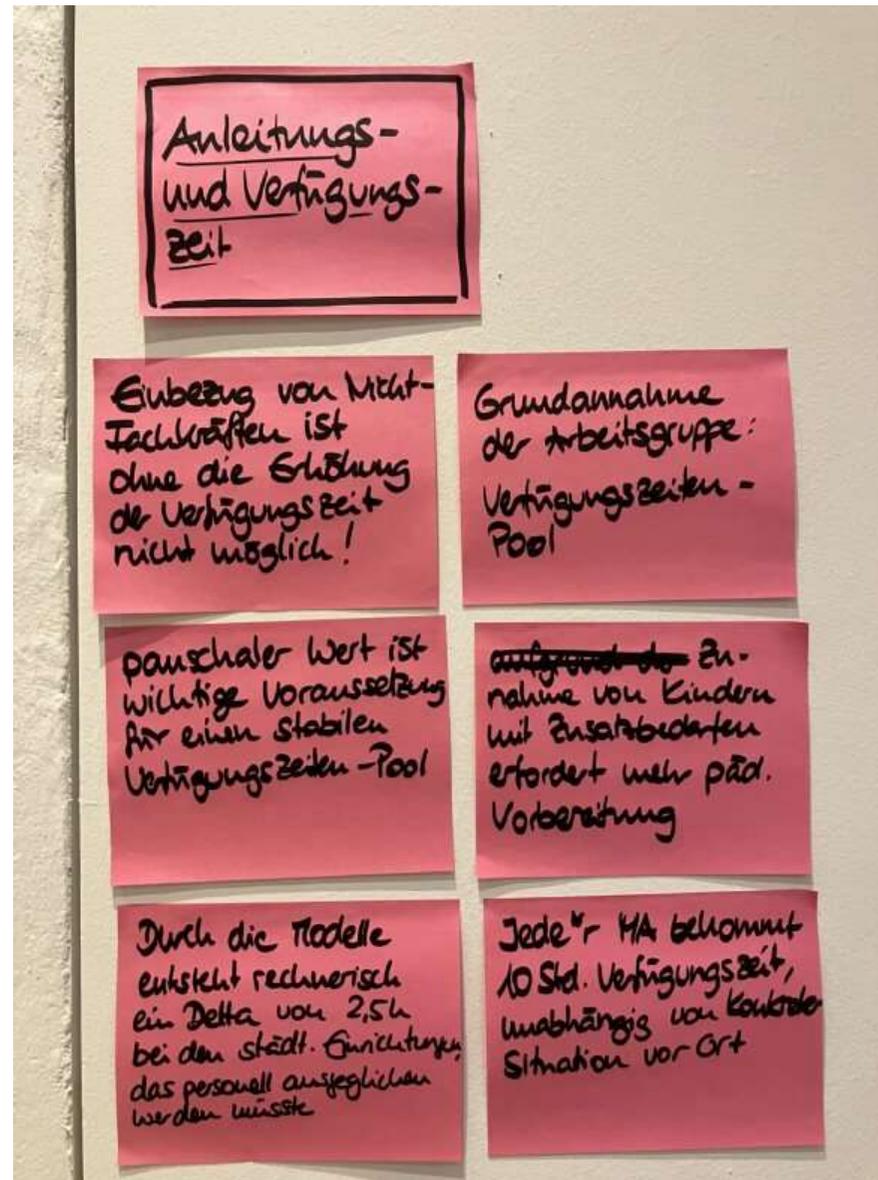
Begründung

- Neue Aufgabe: Anleitung Assistenzkräfte
- Signal an FK, dass Arbeitsplatz trotz Assistenzkräften attraktiv bleibt
- Wichtig für Fachkraftbindung und Gewinnung
- Berufsanfänger brauchen selbst noch Anleitungs- und Einarbeitungszeit
- Gute Teamarbeit braucht Zeit für Absprachen
- Mehr verhaltenskreative Kinder erfordern mehr Zeit für
 - Beobachtungen und gemeinsame Reflexion
 - Vorbereitung Angeboten für Kinder mit besonderen Bedarfen
 - runde Tische, Index Inklusion, Absprachen Therapeuten

Fazit

- Alle MA sollen das zusätzliche Stundenkontingent bekommen
VZ nur für Einzelne bedeutet:
 - hoher Verwaltungsaufwand, kein stabiler Dienstplan
 - Wenn Personalwechsel AZUBI, dann anderer Personalschlüssel
- Um Bildung zu garantieren ist zusätzliche päd. Vorbereitung nötig
- mehr VZ ist wichtig für Bindung und Gewinnung von Fachkräften
Misslingt dies:
 - Immer weniger Fachkräfte
 - Keine verlässlichen Kitaplätze für alle
 - Keine verlässlichen Arbeitnehmer für Arbeitgeber der Stadt
 - Negative finanzielle Auswirkungen für Stadt und Arbeitgeber

Fragen / Anmerkungen



Erarbeitung eines Tübinger Modells für einen Erprobungs-Personalschlüssel

- Wie soll die Relation päd. Fachkräfte / Assistenzkräfte / Kinder in welcher Phase des Tages sein?
- Umrechnung dieser Relation in ein Berechnungsmodell
- Klärung der zusätzlichen Einflussgrößen auf den Personalbedarf

Personalschlüssel

Ziel ist und bleibt (langfristig und in jeder Situation):

2 pädagogische Fachkräfte in der Hauptbetreuungszeit einsetzen

Wenn das nicht möglich ist:

1 (uneingeschränkt zur Gruppenleitung zugelassene) pädagogische Fachkraft und 1 Assistenzkraft (AsK) können zusammen arbeiten, wenn

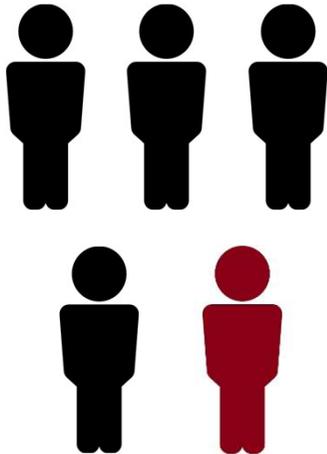
- die persönliche Eignung der AsK gewährleistet ist
- die AsK ausreichend qualifiziert ist
- die Rahmenbedingungen Anleitungszeit und Leitungszeit gegeben sind

Personalschlüssel



maximal

20 % des Personalschlüssels



Während der Corona-Regelungen: „Zusatzkräfte“

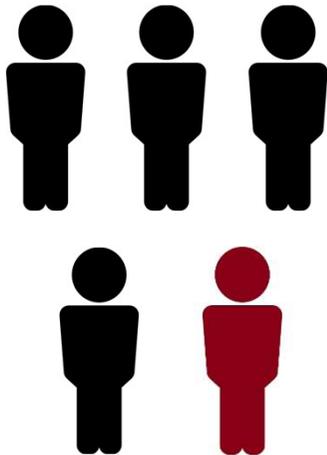
Künftig besser: „Hilfskräfte“

Personalschlüssel



maximal

20 % des Personalschlüssels



Hilfskraft

maximal

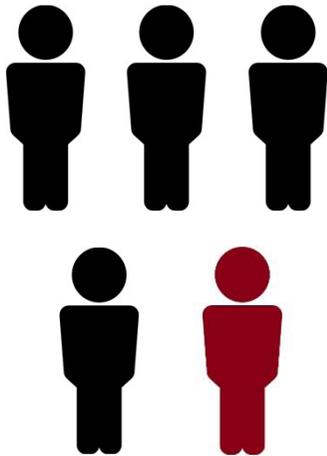
50 % des Personalschlüssels



Personalschlüssel



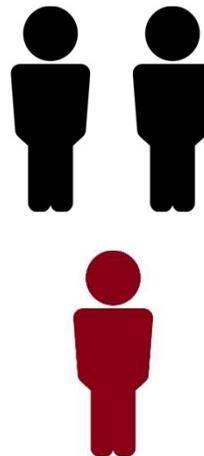
maximal
20 % des Personalschlüssels



Hilfskraft



maximal
1/3 des Personalschlüssels



Assistenzkraft

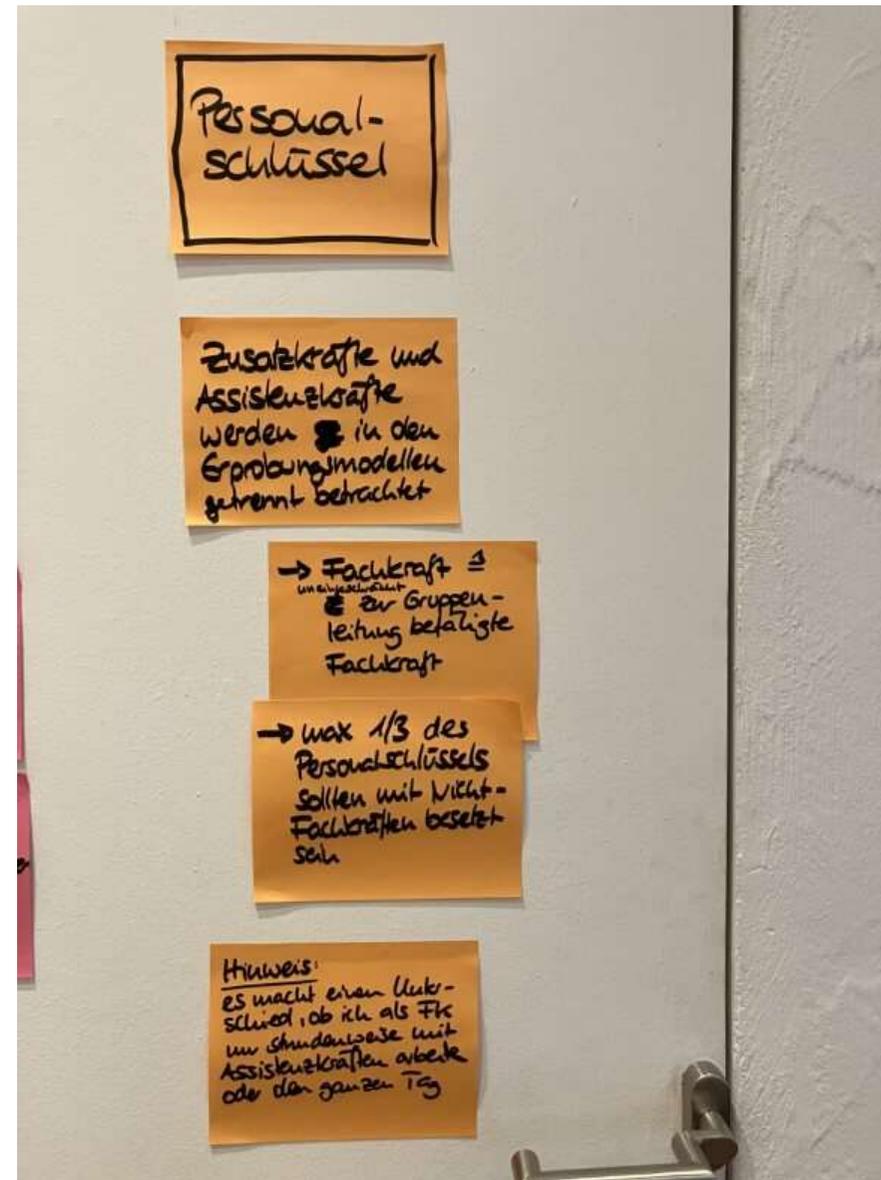
maximal
50 % des Personalschlüssels



Weiter zu beachten:

- Hilfskräfte müssen bevorzugt und aktiv zur Abdeckung „unattraktiver“ Zeiten eingestellt werden
- Hilfskräfte benötigen ebenfalls Anleitungszeit
- Assistenzkräfte müssen vor Einstellung in der Einrichtung hospitieren
- Kommunikation mit den päd. Fachkräften ist im Change-Prozess enorm wichtig
- Es geht um **Ausbildung – Entlastung – Erprobung**
- Berechnungsmodell für einen besseren Personalschlüssel zurückgestellt

Fragen / Anmerkungen



Erprobungsmodell 1

Einsatz von Hilfskräften

- maximal 20 % des Personalschlüssels, wie 2020/2021
 - Einsatz mit Basis-Zusatzqualifikation scheint akzeptabel > Hilfskraft (Qualifizierung zur Assistenzkraft ist möglich)
 - Zunächst keine weiteren Rahmenbedingungen zu verändern
-
- möglich in allen Einrichtungen
 - Sicherstellung und Stabilisierung der Öffnungszeiten

Erprobungsmodell 2

Einsatz von Assistenzkräften

- maximal 33 % des Personalschlüssels (d.h. bspw. in einer EA-Gruppe mit 3 VZÄ 2 päd. Fachkräfte und eine Assistenzkraft)
 - Einsatz mit entsprechender Zusatzqualifikation
 - päd. Fachkräfte erhalten 2h / Woche Anleitungszeit
 - Leitung erhält eine erweiterte Leitungszeit, ggf. umgesetzt durch Verwaltungskraft
-
- zunächst modellhaft in den Einrichtungen mit (teil-) geschlossenen Gruppen
 - Nach Qualifizierung der Assistenzkräfte Ziel Entsperrung der Plätze

Vorschlag darüber hinaus

Um die Arbeit in Ü3-Gruppen attraktiver zu machen erhalten päd. Fachkräfte in Ü3-Gruppen, die Auszubildende anleiten, eine wöchentliche Anleitungszeit von 2 Stunden.

Leitfragen

- Das Modell ist genau das Richtige für Tübingen, weil...
- Der Nutzen dieses Modells ist...
- Wenn das Modell so umgesetzt wird, befürchten wir, dass...
- Um es umsetzbar zu machen, fehlt noch...

ERPROBUNGSMODELL 1

<p><u>Das Modell ist genau das Richtige für Tü, weil...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... hier Studierende sind, die als Hilfskräfte arbeiten können ... es sofort Wirkung entfalten kann (auf gesp. Fläche) 	<p><u>Der Nutzen dieses Modells ist</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... dass es in jeder Einrichtung umsetzbar ist ... dass es vergleichsweise günstiger ist (im Jgl. zu EP-Modell 2)
<p><u>Wenn das Modell so umgesetzt wird, befürchten wir, dass...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... Fachkräfte abwandern (Oie/Träger) (vgl. 46 / Anwerbeurteile der Stadt) ... Ausbildung erschwert wird ... die Arbeit von Fachkräften abgewartet wird 	<p><u>Um es umsetzbar zu machen fehlt noch...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... ein Bonus für Fachkräfte (bei Modell 1!) („Ausgleichsmaßnahme“) ... eine Erleichterung der Ausbildungsvergütung auf dem Weg zur Fachkraft (z.B. 2 während Ausbildung, vgl. Direktinstieg)

ERPROBUNGSMODELL 2

<p><u>Das Modell ist genau das Richtige für Tü, weil...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... wir groß genug sind, um die Zusatzqualifikation auf die Beine zu stellen (mit Fahrstunde vor OK) 	<p><u>Der Nutzen dieses Modells ist...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... die Erschließung einer neuen Zielgruppe an Personal + an möglichen Fachkräften zukünftig ... langfristig stabil für die Teams
<p><u>Wenn das Modell umgesetzt wird, befürchten wir, dass...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... letztlich Stellen langfristig durch Absenkerkräfte ersetzt sind ... keine kurzfristige Entlastung ^{pauschal für alle} eintritt ... die Verfügungszeiterhöhung einen negativen Effekt hat ... wird die Verfügungszeiterhöhung nicht umgesetzt Fachkräfte wandern ab ... nicht alle Träger mitgehen 	<p><u>Um es umsetzbar zu machen fehlt hoch...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ... ein höherer Anreiz für den Weg in die Ausbildung zur Fachkraft (vgl. EP-M.1. Erhöhung Ausbildungsvergütung)

ERPROBUNGSMODELL 1

<p>Das Modell ist genau das Richtige für Tü, weil...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hemmschwelle ist geringer (keine Ausbildung) + Qualifizierungszeit - Für alle dieselbe Verfügungszeit - Für alle dieselbe Verfügungszeit 	<p>Der Nutzen dieses Modells ist ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfahrungswerte - Weiterqualifizierungsmöglichkeit - Weitere Zielgruppen in Ausbildung bringen - Mehr Teamzeit (durch mehr VZ) Basisarbeit wird gegeben
<p>Wenn das Modell so umgesetzt wird befürchten wir, dass...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Öffnungszeit ist nicht sichergestellt - Teamzusammensetzung nicht ausschlüssig im Blick 	<p>Um es umsetzbar zu machen fehlt noch...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Festlegung ab wann Anrechnung stattfinden Vorschlag: Anrechnung erst nach erfolgreicher Qualifizierungsschluss - Begleitung der Teams, z.B. Supervision - geeignete Personen - Anbindung an die Kinderschule oder Kammerkündigung Lösung (→ Träger hat die alleinige Verantwortung der KVZ zu übernehmen)

ERPROBUNGSMODELL 2

<p>Das Modell ist genau das Richtige für Tü weil...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit M-V Schule positiv ↳ gute Menschen in Ausbildung bringen 	<p>Der Nutzen dieses Modells ist...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von neuen Kräften ↳ nachhaltiger, stabilisierender • Qualifizierung ist positiv
<p>Wenn das Modell umgesetzt wird befürchten wir, dass...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung geplant in Häusern, die nicht so flexibel sind ⇒ Gefahr der zusätzlichen Belastung durch „Experimente“ 	<p>Um es umsetzbar zu machen fehlt noch...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschen, die es machen wollen = • Verfügungs- + Anleitungszeiten erhöhen • Leitungszeit • „langor Atem“ ⇒ Das ist keine kurzfristige Lösung • ausreichend Personen in diesem Modell, um eine Klasse zu füllen

ERPROBUNGSMODELL 1

<p>Das Modell ist genau das Richtige für Tü, weil...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusatz/Hilfskräfte schon „vorhanden“ sind ⇒ kurzfristig(er) umsetzbar 	<p>Der Nutzen dieses Modells ist...</p> <ul style="list-style-type: none"> • vor allem auf dem Papier vorhanden („Milde Mädchenrolle“), da keine reale Verbesserung • Alltags-, niedrigschwellige Einbuße (64 DE) attraktiv ⇒ Anwerbung ausländischer Kräfte • Sicherstellung Öffnungszeit • Verwaltungstätigkeit einfach
<p>Wenn das Modell so umgesetzt wird, befürchten wir, dass...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefühl des „Wegrechnens“ ⇒ Zusatzkräfte sind dann nicht mehr als „Puffer“ vorhanden, wenn nie mal eben auf dem Personalwechsel eingerechnet werden • Widerstände der Fachkräfte <ul style="list-style-type: none"> o Belastung kann/wird steigen o Qualität? 	<p>Um es umsetzbar zu machen fehlt noch...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsqualifikation • großräumige Teambuilding Maßnahmen • genaue Prüfung vor der Umsetzung • Verfügungs- + Anleitungszeiten erhöhen

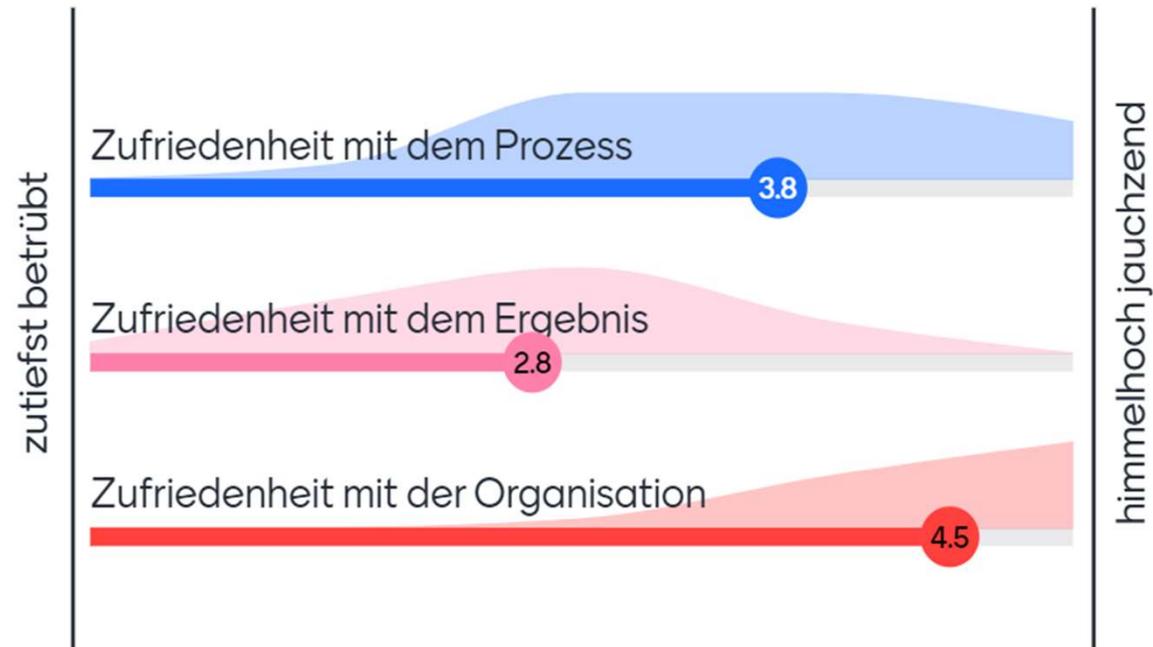
ERPROBUNGSMODELL 2

<p>Das Modell ist genau das Richtige für Tü weil...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoffnung auf Sicherstellung der Öffnungszeiten (z.B. Studenten) - Erweiterung der Kompetenzen (Coaching, Sportler, ...) → Sportpädagogik - Für alle dieselbe Verfügungszeit 	<p>Der Nutzen dieses Modells ist...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinn durch <u>Multiprofessionalität</u> (Gesetzte Stellenausschreibung) <small>→ (Stellenausschreibung)</small> - Weitere Zielgruppen in Ausbildung bringen - Mehr Teamzeit (durch UZ und Lehrzeit) - beschränkt auf 5 statt. Einmündig
<p>Wenn das Modell umgesetzt wird befürchten wir, dass...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keine Leute bewerben sich zu der gezielten Stellenausschreibung - Bezahlung zu gering - Zu wenig uneingeschränkt zu Gruppenleitung qualifizierte Fachkräfte - Achtung Kita Direktantrag ist attraktiver (2200 Brutto) - Teamszusammensetzung im Blick haben - Mehr Teamzeit ist weniger Kontaktzeit - sich weitere IK verabschieden 	<p>Um es umsetzbar zu machen fehlt noch...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begleitung der Team (Supervisor, Fachberatung) - geeignete Personen - Definition der Zielgruppe

Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code 1782 5048

Mentimeter

Scales



Besuchen Sie [menti.com](https://www.menti.com) | und benutzen Sie den Code **1782 5048**



Mein Feedback in drei Worten...

58 antworten



Vielen Dank,
Für die zeitintensive,
konstruktive und
wertvolle Unterstützung!