Bundesfachtagung
Vielfalt im Team
Potenziale und Hindernisse für die pädagogische Praxis

Multiprofessionelle Teams Antwort auf den sozialen Wandel?

Das Handlungsfeld der Kindertageseinrichtungen: Ein Blick zurück und nach vorn

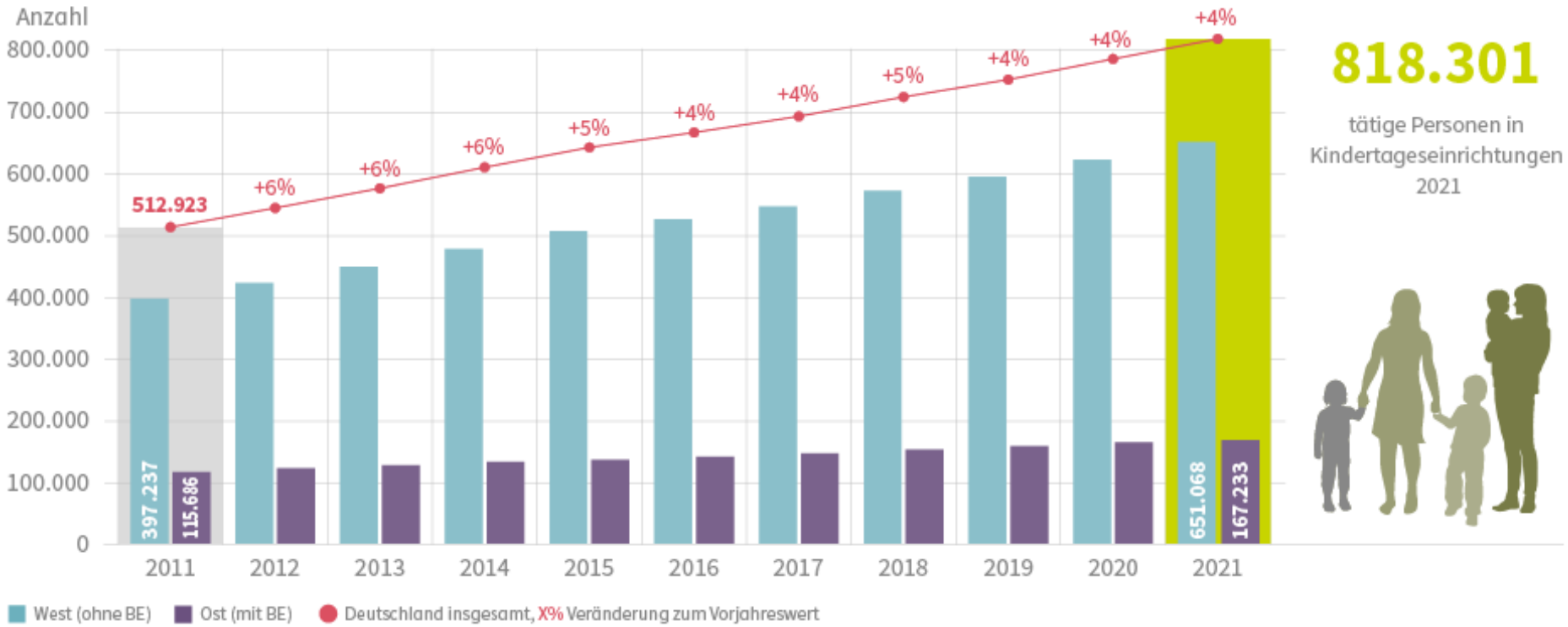
Univ.-Prof. Dr. Anke König
Potsdam 23.09.2022

»Die größte Schwierigkeit der Welt besteht nicht darin, Leute zu bewegen, neue Ideen anzunehmen, sondern alte zu vergessen.«

John Maynard Keynes, Englischer Ökonom

… nach wie vor:
Kein Arbeitsmarkt wächst so schnell, wie der der Frühen Bildung

Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 2011 bis 2021 (Deutschland, Anzahl, Veränderung in %)[1]

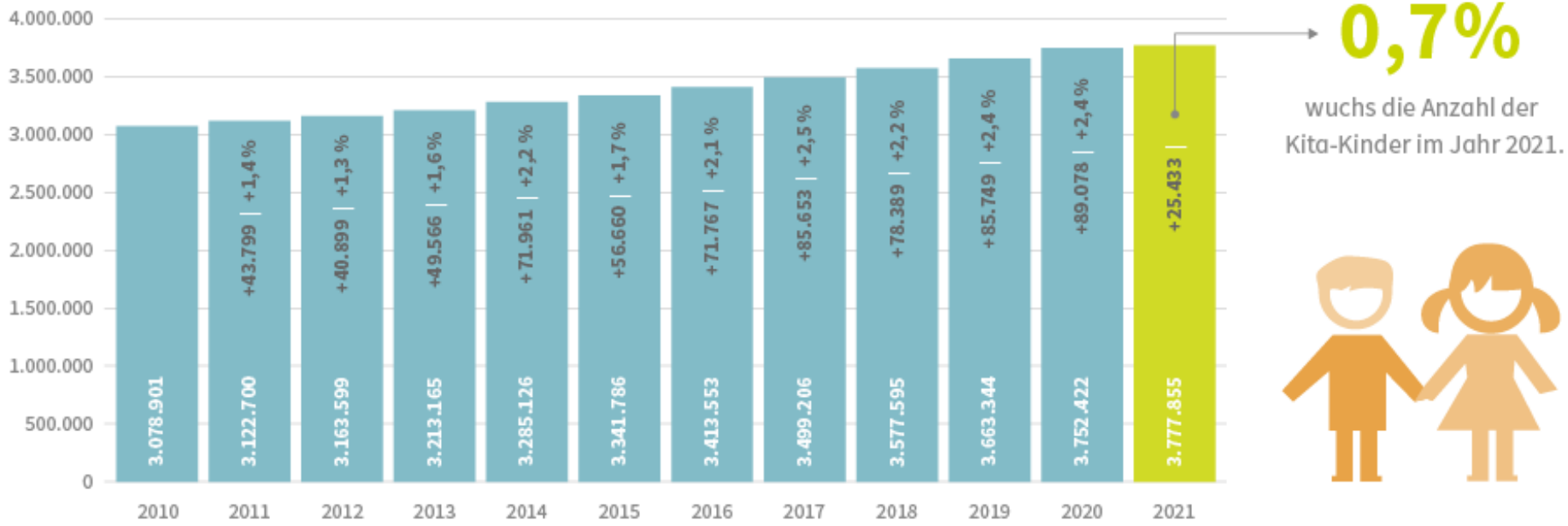


1 Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.

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

Trotz Pandemie – nimmt die Inanspruchnahme von Kita-Plätzen weiter zu

Kinder in Tageseinrichtungen 2010 bis 2021 (Deutschland; Anzahl; Zuwachs absolut und in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

www.fachkraeftebarometer.de | Zahl des Monats: September 2022

wiff

… wenn auch geringer Zuwachs 20/21

Quelle: Meinert-Teubner 2021, S. 3

Personalgewinnung in der Kita
ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen

Mehr als 150 Wissenschaftler*innen sehen Kita-System vor dem Kollaps

FAZ | 07.09.2022

Kita-Bericht 2022 : Jeder zweiten Kita fehlen Erzieher*innen

ZDF | 13.06.2022

Neue Kita-Elternsprecherin sieht Fachkräftemangel als «Zeitbombe»

news4teachers.de | 29. 05.2022

…

Weil hunderttausende Erzieher*innen fehlen: Ausreichend Kita-Plätze in diesem Jahrzehnt nicht mehr möglich

Handelsblatt |24.08.2021

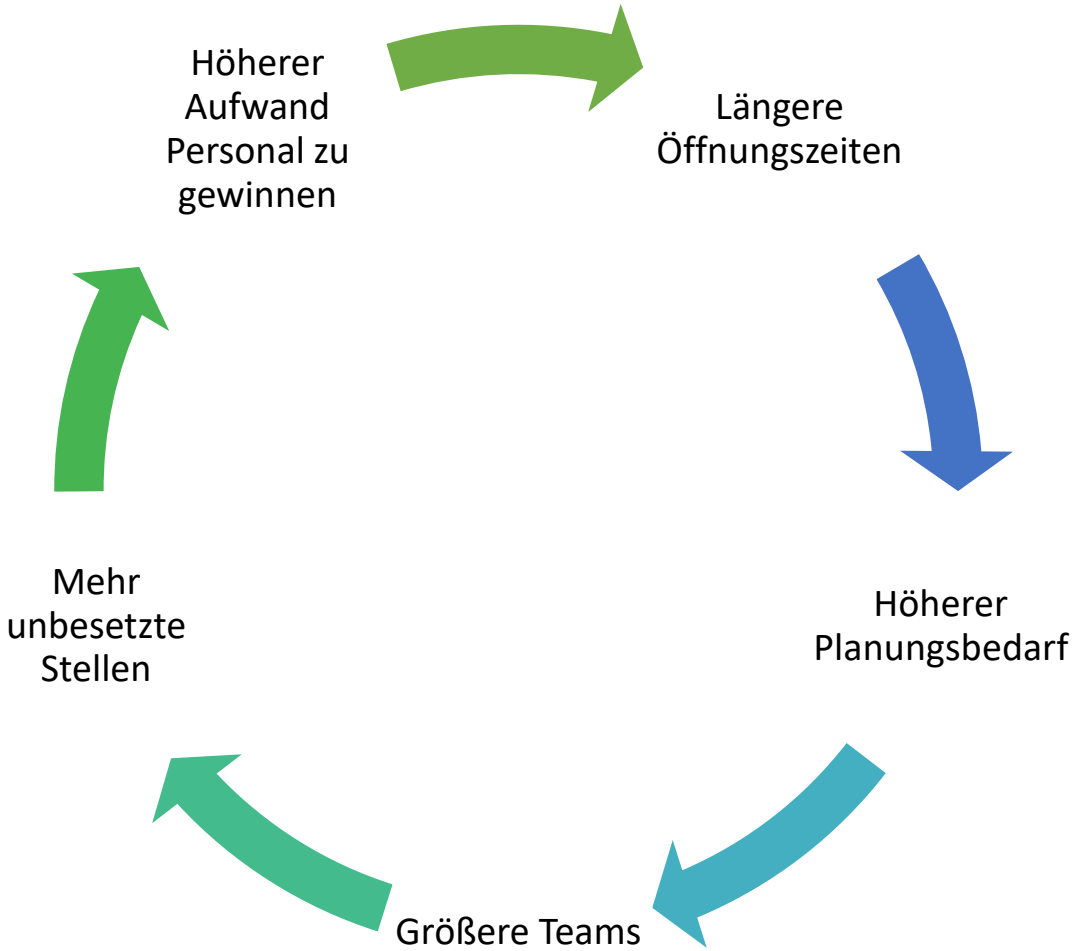
…

Neue OECD-Studie „Fachkräftemangel in den Kitas zu stark“

DLF | 02.07.2020

Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung
Kernthemen der Kita

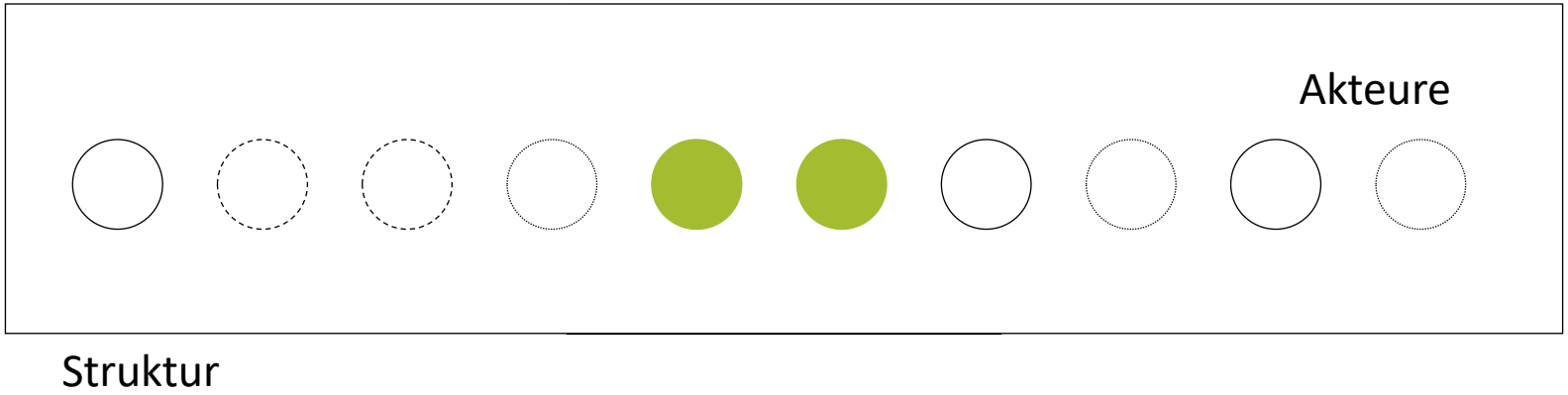
… Veränderung der Anforderungen:



Unbesetzte Stellen
Kleine Teams
ca. 14 %
Große Teams
ca. 33%
In Großstädten mehr unbesetzte Stellen als auf dem Land

Quelle: Geiger 2019, S. 9
Zum Fachkräftebedarf: FKB 2014, 2017, 2019, 2021; Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022, OECD (2020) u.v.a.

These: Expansion macht Vielfalt sichtbar



Diese Prozesse müssen <u>weitsichtig</u> gestaltet werden, damit die Transformation gelingen kann.

Multiprofessionelle Teams

Antwort auf den sozialen Wandel?

Überblick

- ✓Prolog
- Empirische Daten |Ebene Kita-Personal
- Entwicklungen | Ausbildungsebene
- Multiprofessionellen Teams
- Fazit und Thesen

Definition | Multiprofessionelle Teams

- Derzeit keine einheitliche Verwendung im Fachdiskurs.
- Unterschieden wird in der Zusammensetzung:
  - heterogene Zusammensetzung an fachverwandten Abschlüssen (Kinderpflege/-assistent*in, Erzieher*in, Sozialpädagog*in, Kindheitspädagog*in, Erziehungswissenschaftler*in, Heilpädagog*in)
  - Oder fachfremde Abschlüsse (Heilpädagog*innen, Ergotherapeut*innen, Logopäd*innen etc.)

Quelle: BeKi 2020; FKB 2017; Grgic 2018; Weltzien et al 2016 etc.

Was wissen wir?

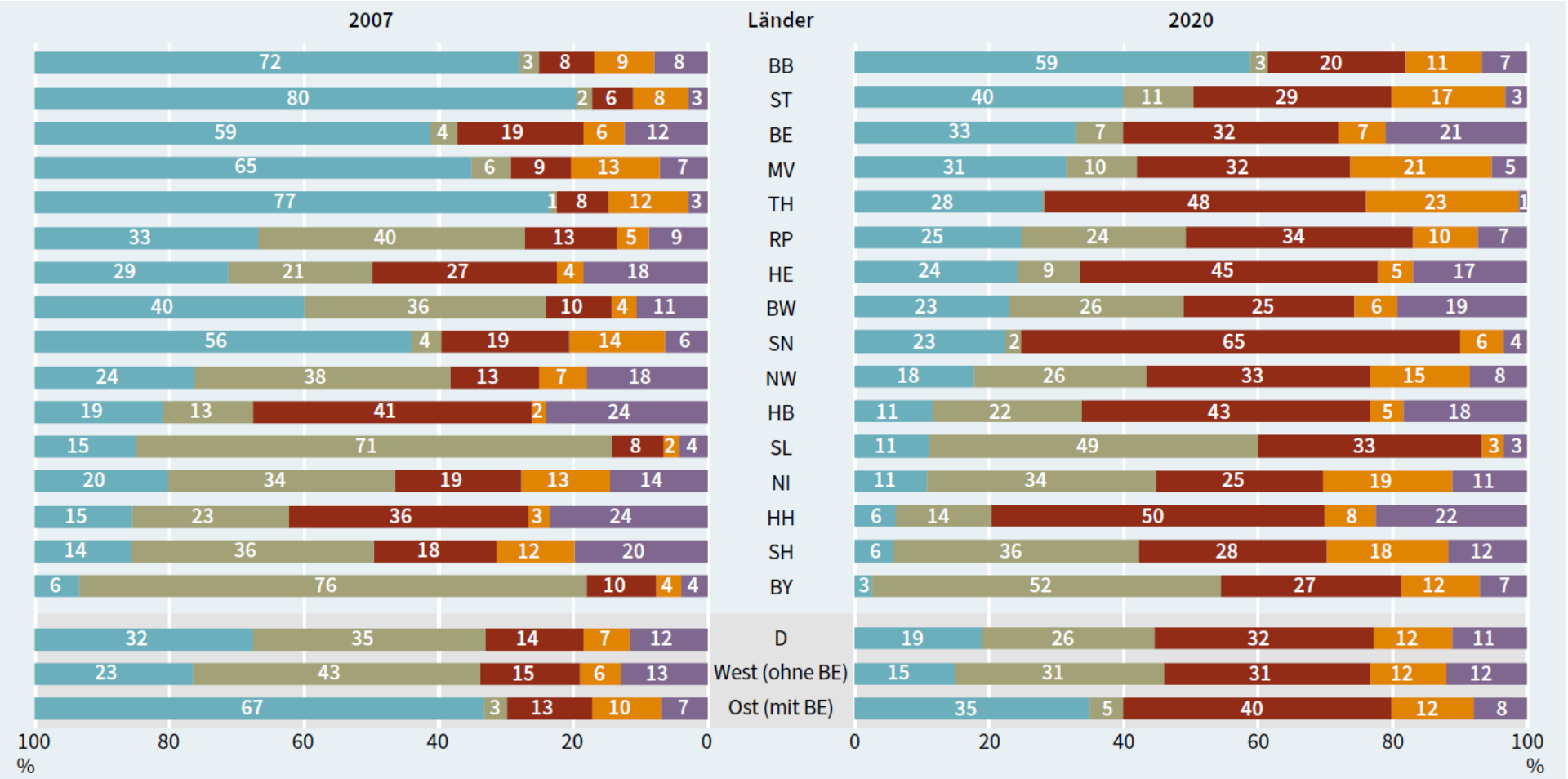
Trotz der Veränderungen bleibt der Arbeitsmarkt **konstant**:

- 93% Personen sind Frauen (2020 | 2006: 97%)
- 6 von 10 Fachkräften arbeiten mit einem Wochenumfang unterhalb einer Vollzeitstelle (2020 | aber auch 2007)
- 7 von 10 Fachkräften sind Erzieher*innen (2020 | 2006)

Quelle: Amtliche Statistik (FKB 2021)

Personalstruktur in den Ländern

Kein einheitlich geregelter Arbeitsmarkt (Grgic 2020)



Quelle: FKB 2021, S. 58

- Erzieher/innen-Teams (sonstige Berufe < 20 %)
- Sozialpädagogische Fach- und Berufsfachschulteams (sonstige Berufe < 20 %)
- Akademisch erw. sozialpädagogische Teams (sonstige Berufe < 20 %)
- Heilpädagogisch erw. sozialpädagogische Teams (sonstige Berufe < 20 %)
- Gemischte Teams (sonstige Berufe 20 % und mehr)

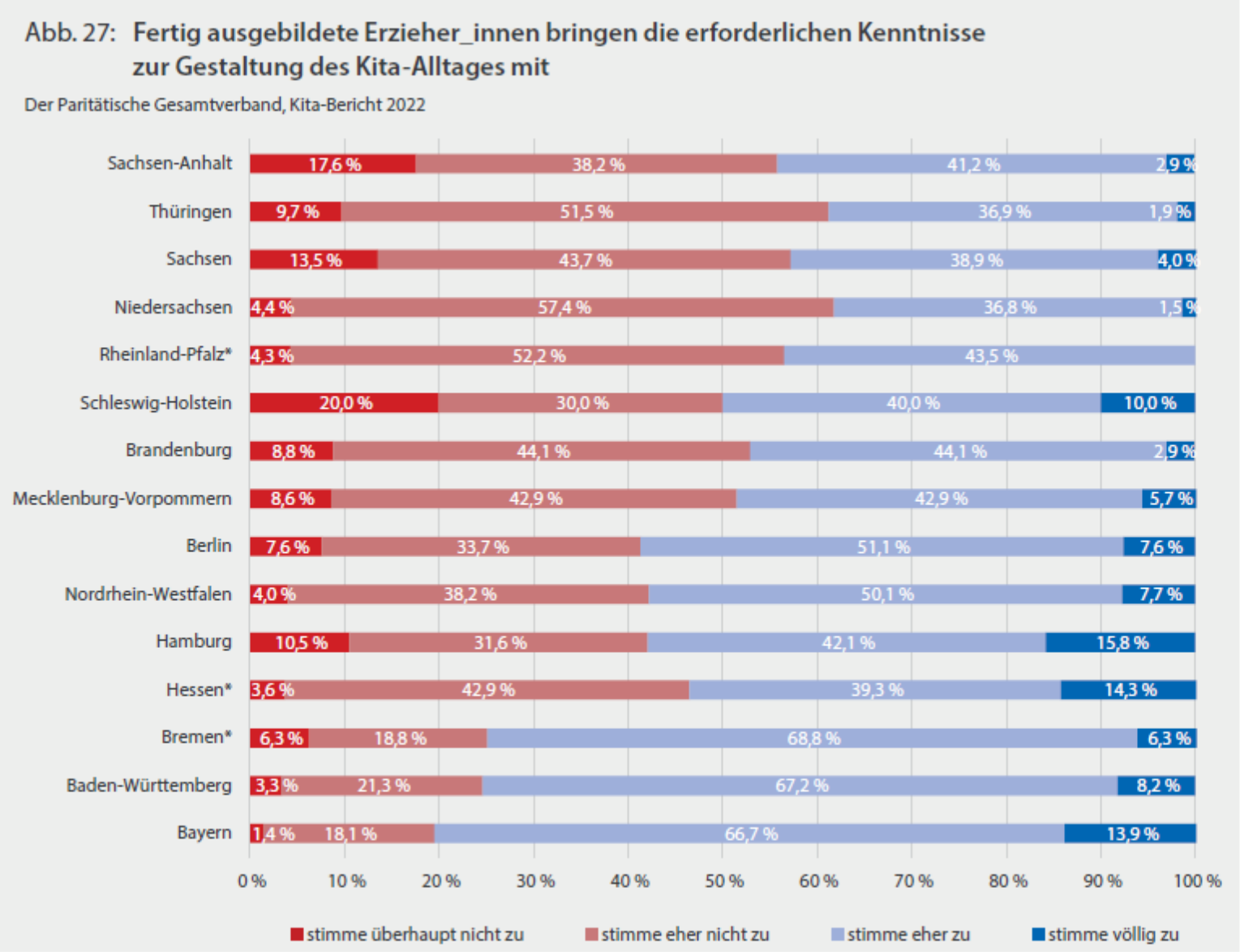
Erzieher*innenausbildung im Zentrum

Erzieher*in
syn
Päd. Fachkraft*

Quelle: u.a. AGJ 2014 ; DV 2022

* SGB VIII §72 (fachliche Ausbildung und persönliche Eignung)

Empirische Gewissheiten



n = 1.137, aufsteigende Reihenfolge nach arithmetischem Mittel

Deutschland insgesamt: n = 1.142, M = 2,5, SD = 0,73, *n < 30

Quelle: Der Paritätische Gesamtverband (2022), S. 38

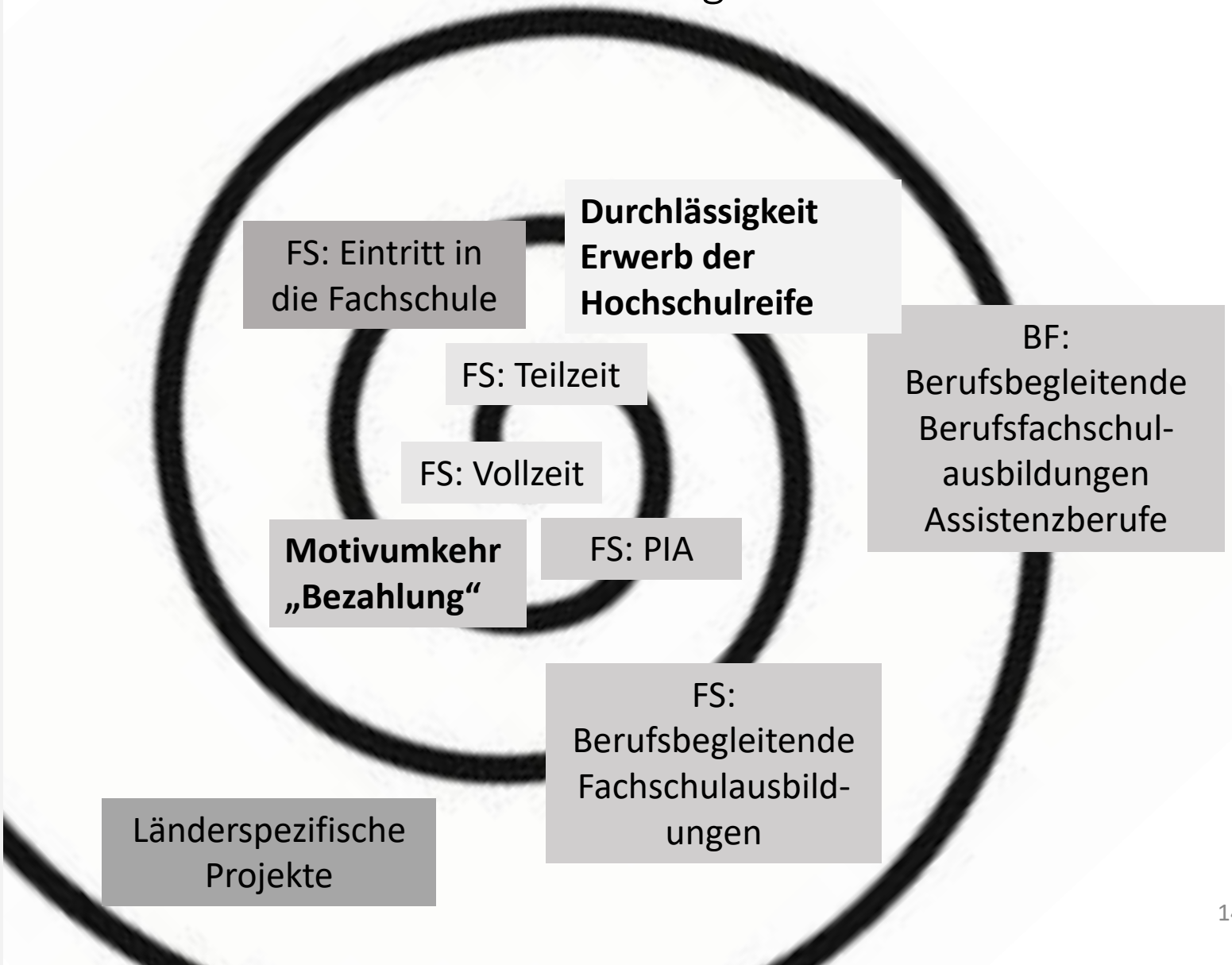
König, A. & Weishaupt, H. (2021). Kompetenzorientierte Ausbildung für die Frühe Bildung? Die Rolle der rhythmisch-musikalischen Früherziehung in der Erzieher*innenausbildung. *Jugendhilfe 6/2021*, S. 601-608.

König, A.; Kratz, J.; Stadler, K. & Uihlein, C. (2018). Aktuelle Entwicklungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen für Sozialpädagogik. Organisationsformen, Zulassungsvoraussetzungen und Curricula - eine Dokumentenanalyse. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 29. München.

König, A. (2016). Die Dominanz der Fachschulen für Sozialpädagogik im Zuge der (Teil-) Akademisierung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung - Analysen zur Eigenlogik des Feldes. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, Ausgabe 31, 1-17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe31/koenig_bwpat31.pdf (12-12-2016)

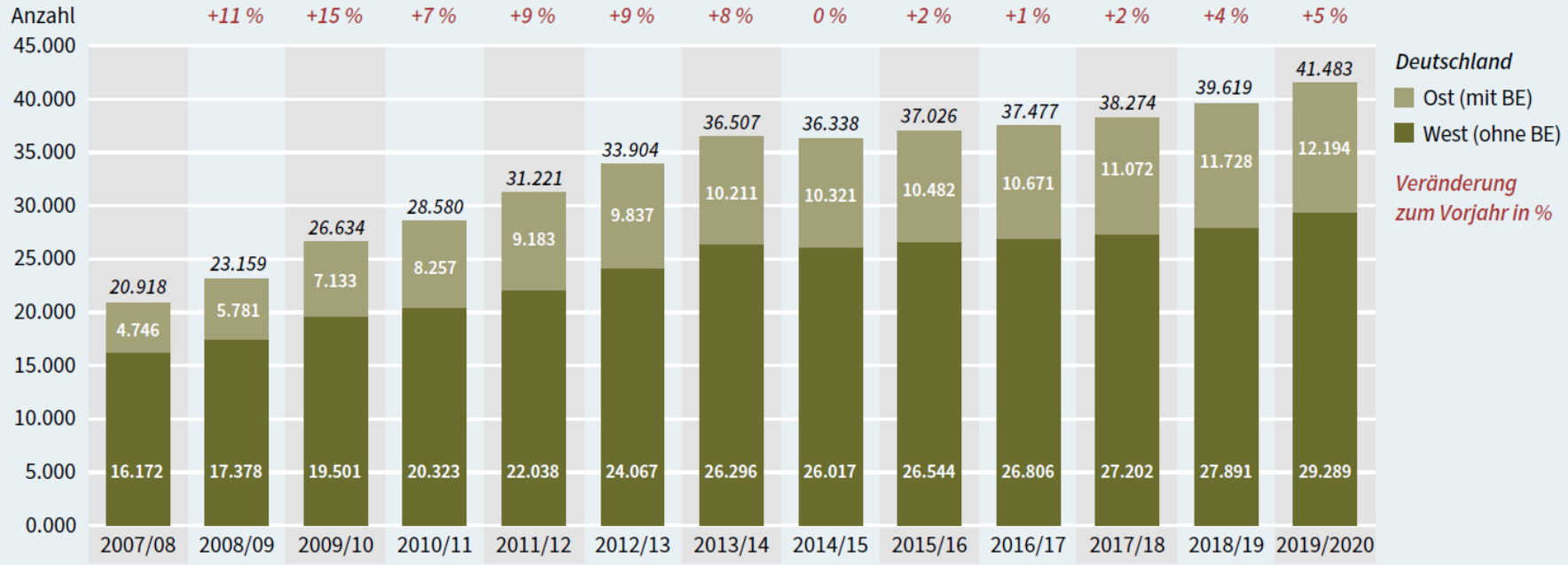
Ausbildungsebene

Erhöhung der Reichweite der Fachschulen führt zu strukturellen Veränderungen



Die Anzahl der Auszubildenden zur Erzieher*in hat sich seit 2007/08 nahezu verdoppelt

(Anzahl; Veränderung in %)[1, 2]

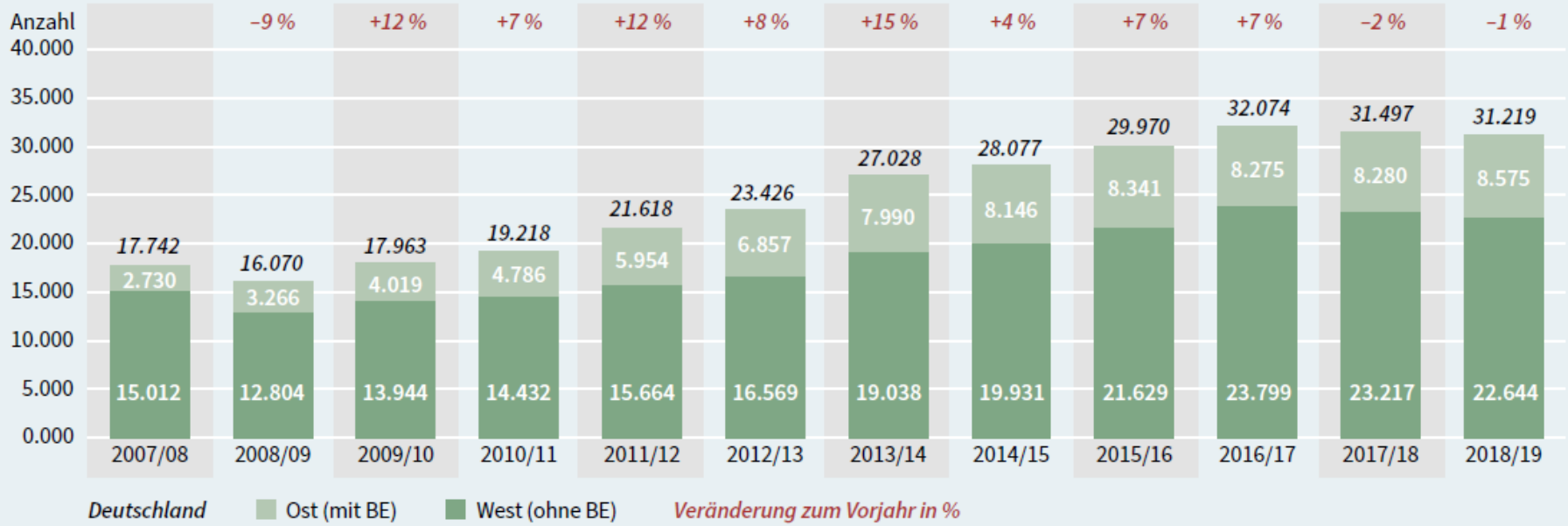


1 Für 2012/13 liegen für MV keine Daten vor. Es wurde der Vorjahreswert übernommen.

2 Für NW enthalten die Daten Schüler/innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Immer mehr Auszubildende, aber stagnierende Absolvent*innenquoten

Abb. 6.9 Absolventinnen und Absolventen der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung 2007/08 bis 2018/19 (Anzahl; Veränderung in %)[1, 2]



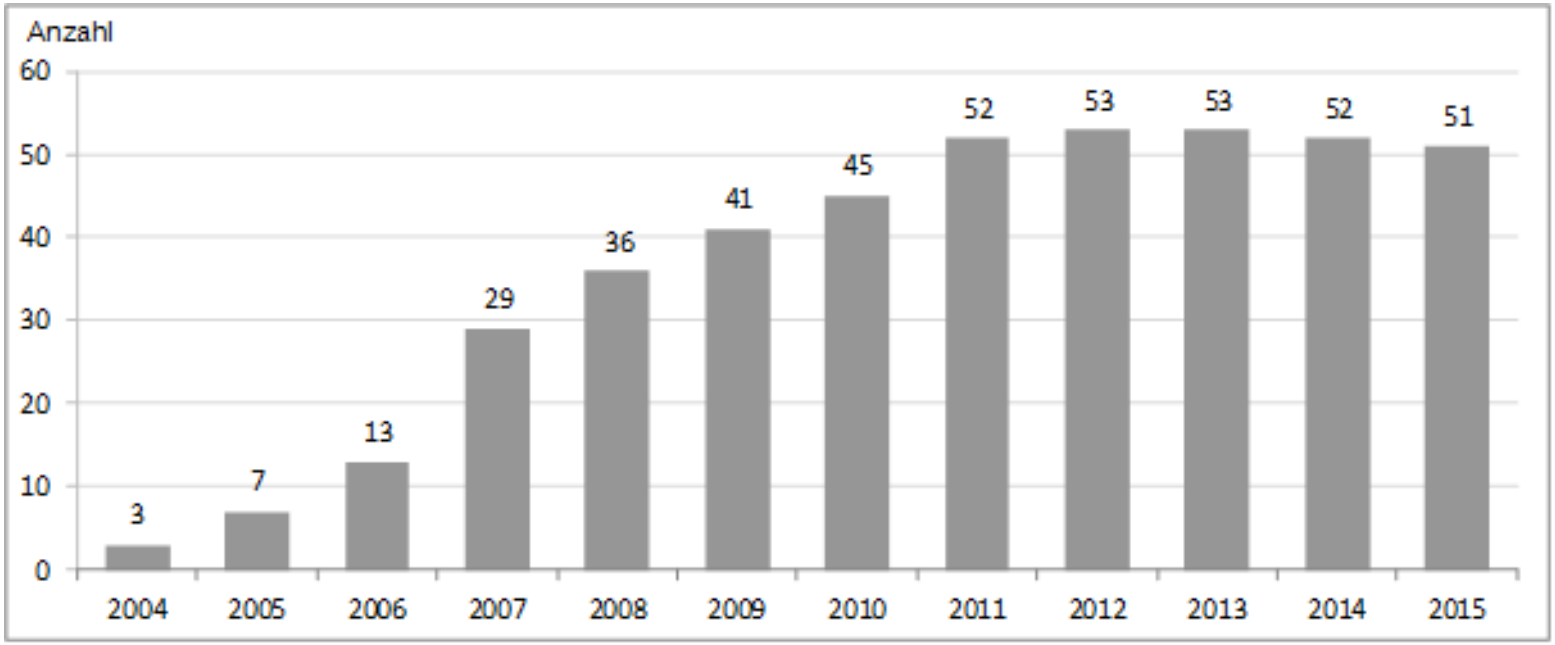
1 Von 2013/14 bis 2015/16 liegen für HB keine Daten zu den Absolventen/-innen vor. Es wurden jeweils die Schülerzahlen des 2. Ausbildungsjahres des Vorjahres eingesetzt.
2 Für NW enthalten die Daten Schüler/innen am Beruflichen Gymnasium, ab 2009/10 mit integrierter Form der Ausbildung.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen ▸ M1

Quelle: FKB 2021, S. 122

Akademisierung

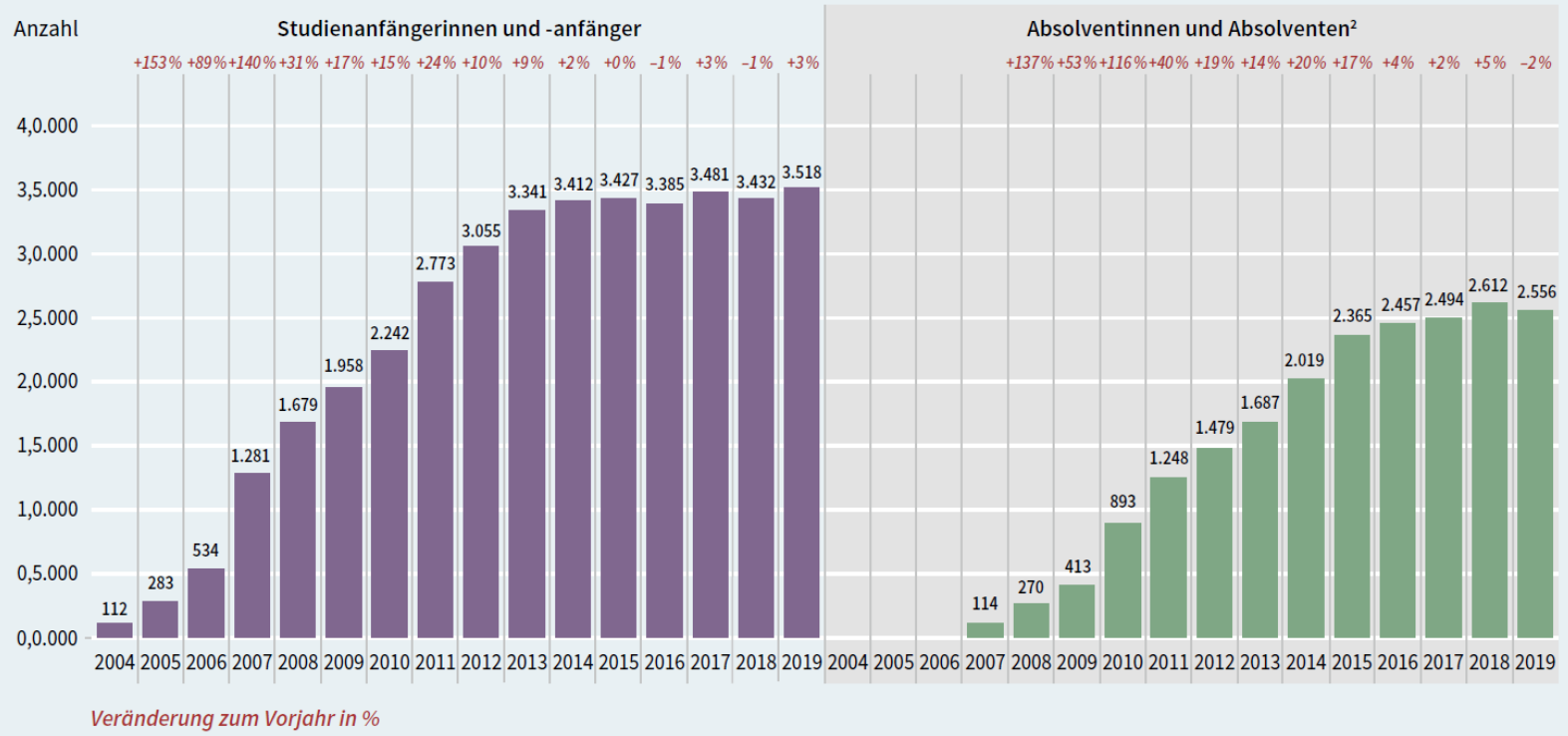
WiFF-Studiengangsmonitoring
Standorte Früh-/Kindheitspädagogik



König, A., Reitzner, B., Gessler, A. & Kovačević, J. (2019). Möglichkeit der Bildungsmobilität. Von der Erzieherin zur Kindheitspädagogin. In: Hemkes, B./ Wilbers, K./ Heister, M. (Hrsg.). Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bonn: BIBB, S. 250-266.
König, A. (2017). „Nur weil es so ist, wie es ist, heißt das nicht, dass es auch gut ist. Das Angebot belebt das Geschäft.“ Eine Replik auf den Beitrag von Helga Ostendorf. Frühe Bildung, 6/3, S. 160-164
König, A., Reitzner, B. & Kovačević, J. (2016). Dynamik durch Akademisierung im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung. Der Pädagogische Blick, 1, 5-16.

Studierendenzahlen

Abb. 6.12 **Anfängerinnen und Anfänger sowie Absolventinnen und Absolventen früh- bzw. kindheitspädagogischer Bachelor-Studiengänge 2004 bis 2019** (Deutschland; Anzahl; Veränderung in %)[1]



1 Fehlende Angaben wurden auf Basis von früheren Angaben bzw. Studienplatzzahlen geschätzt. 2019 wurden bspw. die Zahl der Anfänger/innen von 13 Studiengängen sowie die Zahl der Absolventen/-innen von 18 Studiengängen geschätzt.

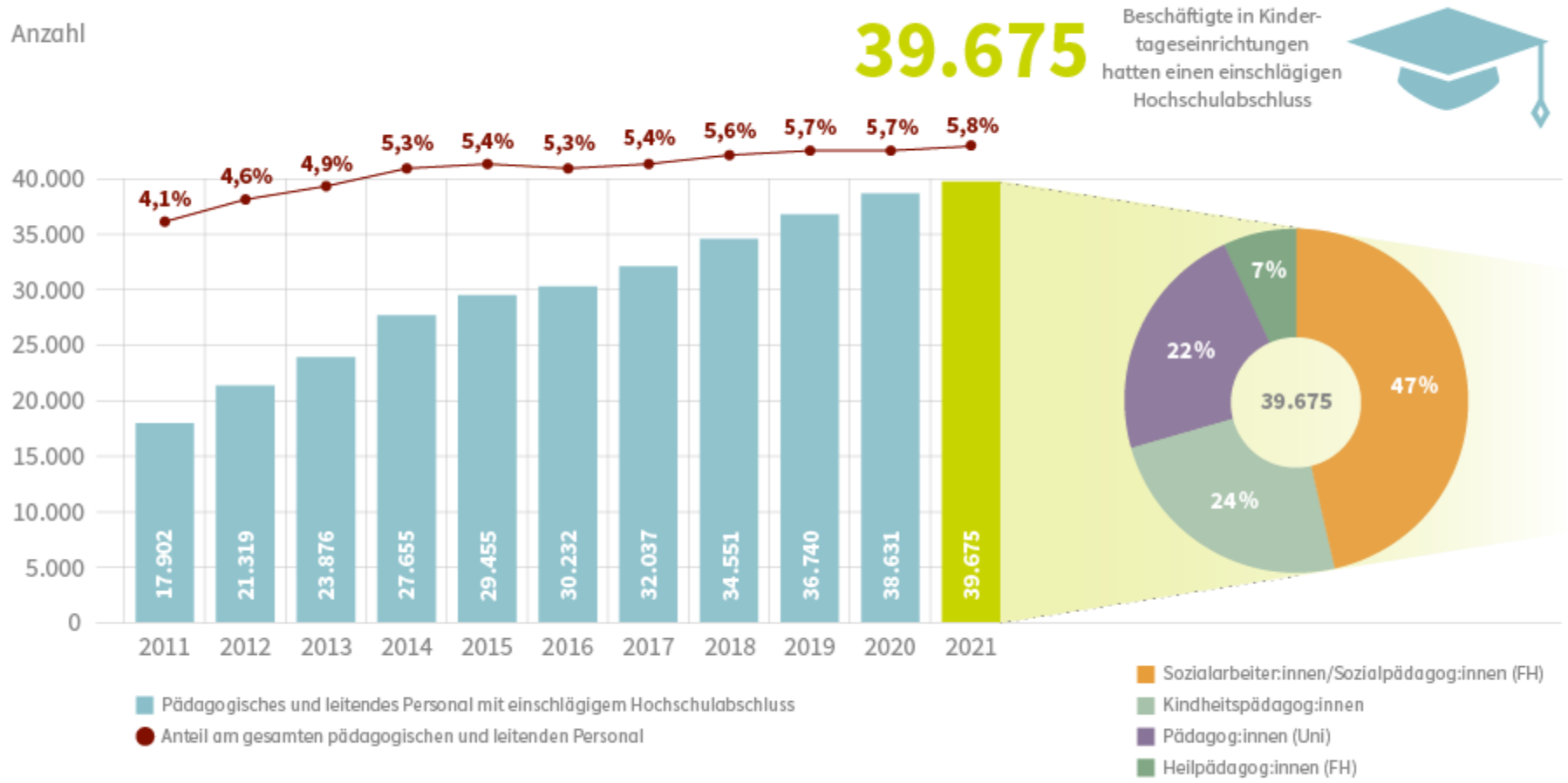
2 Die Daten zu den Absolventen/-innen für 2017 wurden nachträglich korrigiert.

Quelle: WiFF-Studiengangsmonitoring, 2014–2020

Quelle: FKB 2021, S. 126

Hochschulabsolvent*innen in der Kita

Pädagogisches und leitendes Personal mit einschlägigem Hochschulabschluss in Kindertageseinrichtungen 2011 bis 2022 und Anteil am Personal insgesamt (Deutschland, Anzahl, in %)



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

Was verändert sich im Personaltableau?

Multiprofessionelle *pädagogische* Teams sind nicht neu in der KJH, aber relativ in der Kita

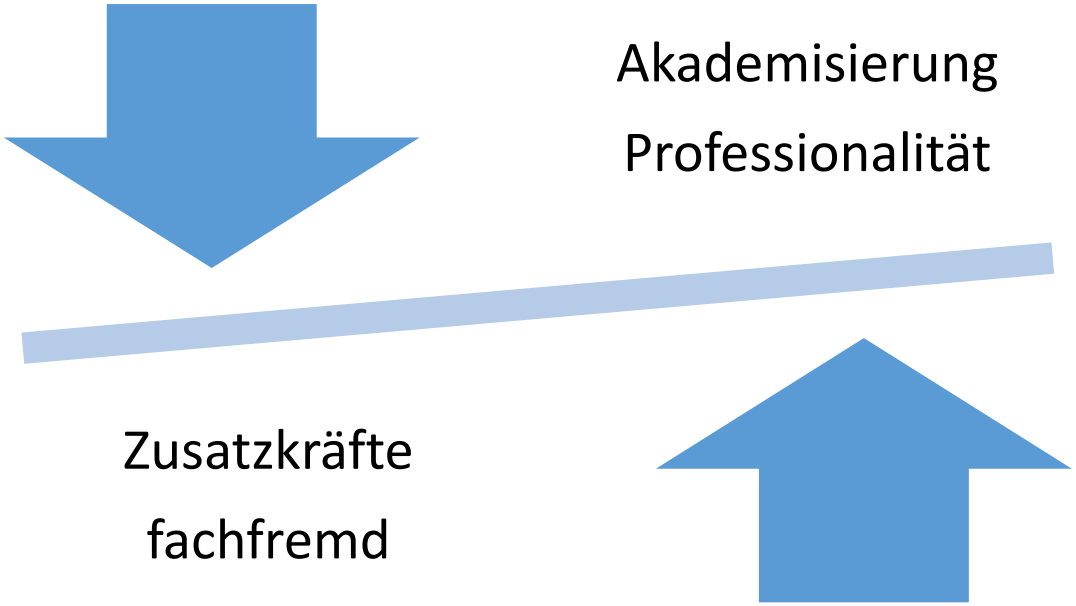
1970 Stellenprofile	**Kinderpfleger*in**	**Erzieher*in**	**Sozialpädagog*in**	**Diplom-Pädagog*in**
Herausforderung 21. Jahrhundert Anpassung an neue Ausbildungs- und Studienabschlüsse	**Assistenzstellen** VZ/TZ berufsbegleitend	**Erzieher*in** VZ/TZ berufsbegleitend praxisintegriert (PIA)	**Erster akademischer Abschluss: Bachelor** aller Erziehungs-/Sozialwissenschaftlichen Studiengängen	**Zweite Studienphase: Master Abschluss** aller Erziehungs-/Sozialwissenschaftlichen Studiengängen

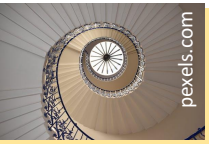
… was nicht hingenommen werden kann:

Zusatzkräfte fachfremd	**Assistenzstellen**	**Erzieher*in**

NOTWENDIGKEIT
Öffnung von zusätzlichen Stellenprofilen (akad.) für multiprofessionelle *pädagogische* Teams in Kitas.
Anpassung von Stellenausschreibungen an die Vielfalt der Ausbildungs- und Studienabschlüsse, um die Ressource ausschöpfen zu können - vergleichbar, der Vielfalt der Erzieher*innenausbildung

Herausforderung
Die Auslotung der Personalstruktur





Antworten auf den Sozialen Wandel

Stetiges Mehr

Akteure — Sozialer Wandel — **Struktur**

Bezieh-ungen in Familien | Auf-wachsen | Kita | Profil Fachkräfte | Arbeitsfeld Kita | Steuerung

Plurale Lebenswelten → Vielfalt im Team oder konstant im Wandel?

Fachkräftekataloge

- Öffnung der Fachkräftekataloge „Quereinstieg“
  - Weitere Berufsgruppen
  - Anpassungslehrgänge
- Keine neuen Stellenprofile

Quelle: Bundesverband für Kindertagespflege 2019

Exemplarisch: Umsetzung des Fachkäftebedarfs

Baden Würtemberg

Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz - KiTaG) Vom 19. März 2009, Paragraph 7)

§ 7-Pädagogisches Personal und Zusatzkräfte
(1) In den Einrichtungen sind die Kinder durch pädagogisch qualifizierte Fachkräfte zu betreuen, zu erziehen und zu bilden. Die Fachkräfte können durch weitere geeignete Personen (Zusatzkräfte) unterstützt werden.
(2) Fachkräfte in Einrichtungen sind:
1.staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen sowie staatlich anerkannte Erzieher und Erzieherinnen der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung;
2.staatlich anerkannte Kindheitspädagogen und Kindheitspädagoginnen von Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen oder sonstigen Hochschulen;
3.staatlich anerkannte Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, staatlich anerkannte Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Diplompädagogen und Diplompädagoginnen, Diplom-Erziehungswissenschaftler und Diplom-Erziehungswissenschaftlerinnen mit sozialpädagogischem Schwerpunkt sowie Bachelor-Absolventen und Bachelor-Absolventinnen dieser Fachrichtungen;
4.Personen mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen, Grund- und Hauptschulen sowie Sonderschulen;
5.Personen mit einem Studienabschluss im pädagogischen, erziehungswissenschaftlichen oder psychologischen Bereich mit mindestens vier Semestern Pädagogik mit Schwerpunkt Kinder und Jugendliche oder Schwerpunkt Entwicklungspsychologie;
6.staatlich anerkannte Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen;
7.staatlich anerkannte Heilpädagogen und Heilpädagoginnen;
8.Personen mit einem Studienabschluss der Heilpädagogik;
9.staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerinnen sowie
10.nach einer Qualifizierung in Pädagogik der Kindheit und Entwicklungspsychologie im Umfang von zusammen mindestens 25 Tagen, die auch berufsbegleitend durchgeführt werden kann, oder nach einem einjährigen betreuten Berufspraktikum
a) Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen, Krankengymnasten und Krankengymnastinnen, Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten und Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutinnen, Logopäden und Logopädinnen,
b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, Hebammen, Entbindungspfleger, Haus- und Familienpfleger und Haus- und Familienpflegerinnen sowie Dorfhelfer und Dorfhelferinnen,
c) Fachlehrer und Fachlehrerinnen für musisch-technische Fächer,
d) Personen, die die erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen oder Grund- und Hauptschulen oder für das Lehramt an Sonderschulen erfolgreich bestanden haben.
(3) Eine Person, deren im Ausland erworbene Qualifikation von der zuständigen Stelle als gleichwertig mit einer Qualifikation nach Absatz 2 anerkannt wurde, gilt als Fachkraft nach Absatz 2 mit entsprechender inländischer Qualifikation. Zuständige Stelle ist, soweit spezialgesetzlich nicht anders geregelt, das Regierungspräsidium Stuttgart.
(4) Als Fachkräfte im Sinne des § 1 Absatz 8 gelten auch Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieher und Erzieherinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen sowie Personen nach Absatz 2 Nummer 10 jeweils während der Qualifizierung oder des Berufspraktikums. Das Landesjugendamt kann darüber hinaus auf Antrag des jeweiligen Trägers ausnahmsweise weitere Personen als Fachkräfte zulassen, sofern sie nach Vorbildung und Erfahrung geeignet sind. Absatz 9 bleibt unberührt.
…

Quelle: Bundesverband für Kindertagespflege 2019, S. 15

Niedersachsen

NKiTaG (7. Juli 2021)

§ 9
Pädagogische Kräfte

(1) [1]Pädagogische Kräfte sind pädagogische Fachkräfte und pädagogische Assistenzkräfte. [2]Die Förderung der Kinder in Kindertagesstätten obliegt den pädagogischen Fachkräften. [3]Die pädagogischen Fachkräfte können dabei durch pädagogische Assistenzkräfte und weitere Kräfte nach Maßgabe der §§ 10 und 11 unterstützt werden.

(2) [1]Pädagogische Fachkräfte sind

1. staatlich anerkannte Erzieherinnen und staatlich anerkannte Erzieher,

2. staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen und staatlich anerkannte Kindheitspädagogen,

3. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ohne staatliche Anerkennung, die am 31. Juli 2021 als pädagogische Kraft beschäftigt waren, sowie staatlich anerkannte Sozialpädagoginnen und staatlich anerkannte Sozialpädagogen,

4. Personen, die ein pädagogisches Hochschulstudium mit Studienanteilen von 80 Credit Points, die auf die Arbeit mit Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder ausgerichtet sind, mit einem Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss abgeschlossen haben und die über eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung verfügen,

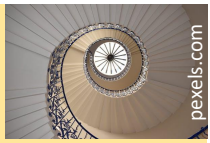
5. Personen mit der Befähigung zur Ausübung des Lehramtes an Grundschulen,

6. staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und staatlich anerkannte Heilpädagogen sowie

7. staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen und staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger.

[2]Bezieht sich die Ausbildung von pädagogischen Fachkräften nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 nur auf Kinder eines bestimmten Alters, so dürfen diese nur in Gruppen eingesetzt werden, die überwiegend aus Kindern dieses Alters bestehen. [3]Pädagogische Fachkräfte nach Satz 1 Nr. 5 dürfen nur in Hortgruppen eingesetzt werden.

Entwicklung von Seiten- und Quereinstiegen



KiTa-Fachkraft in Brandenburg

Anerkannte Abschlüsse & Berufe | Wege in den Beruf | Quereinstieg | Weiterbildung | Service | Stellenmarkt

TÄTIGKEITSBEGLEITENDE AUSBILDUNG GEM. § 10 (2) KITAPERSV

zur staatlich anerkannten Erzieher*in

INDIVIDUELLE BILDUNGSPLANUNG GEM. § 10 (3) KITAPERSV

für das Erlangen von gleichartigen Qualifikationen im Bereich der Kindertagesbetreuung

ERGÄNZUNGSKRAFT GEM. § 10 (4) KITAPERSV

zur Profilergänzung und -erweiterung einer Kindertageseinrichtung

ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN ABSCHLÜSSEN

im Rahmen der Gleichwertig- und Gleichartigkeit von pädagogischen Qualifikationen

Quelle: https://www.erzieher-brandenburg.de/quereinstieg/

Kann ja jeder jetzt Erzieherin sein

Durch den neuen Fachkräftekatalog kann ja jeder jetzt Erzieherin sein. Ja? Ja rein theoretisch. Logopäden, dädädädä. Die haben aber alle keine Gruppenerfahrung. Das heißt, wenn ich so ’ne Kollegin habe, hängt, steht und fällt es trotzdem mit mir, mit meiner Erfahrung: Führen, Lenken, ja Übersicht in der Gruppe. Und das ärgert mich

Quelle: Nürnberg 2018, S. 41

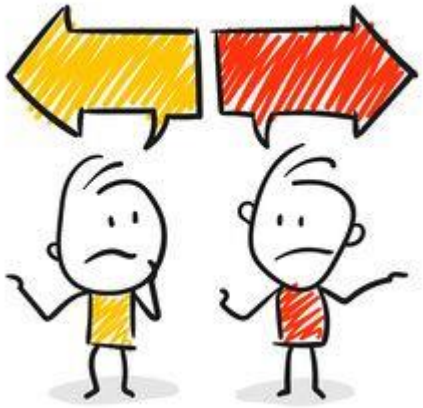
Das wird schon irgendwie

>>Mit Eröffnung des Fachkräftekataloges hat man tatsächlich die Logopäden, Kinderpfleger, Ergo etc. eingestellt und hat gesagt, Du arbeitest bei uns, machst den Anpassungskurs und nach der Bewährungszeit bist Du Erzieher. Werden sie nie sein, sie haben nämlich nur den Anpassungslehrgang gemacht. Also sie sind immer Logopäde mit Anpassungslehrgang, sie werden nie Erzieherin oder Erzieher sein. Das müssen wir auch berücksichtigen, da hatten wir ein falsches Wording die letzten Jahre UND natürlich hat man diesen NEUEN Fachkräftekatalog in ein bestehendes System hineingebracht und hat gedacht: "Das wird schon irgendwie".<<

Leitung Kita, 2022 (Ba-Wü)

These 1

Multiprofessionelle Teams sind keine Selbstläufer: Unterschiedliche Qualifikationen bilden noch kein multiprofessionelles Team.



www.strichfiguren.de

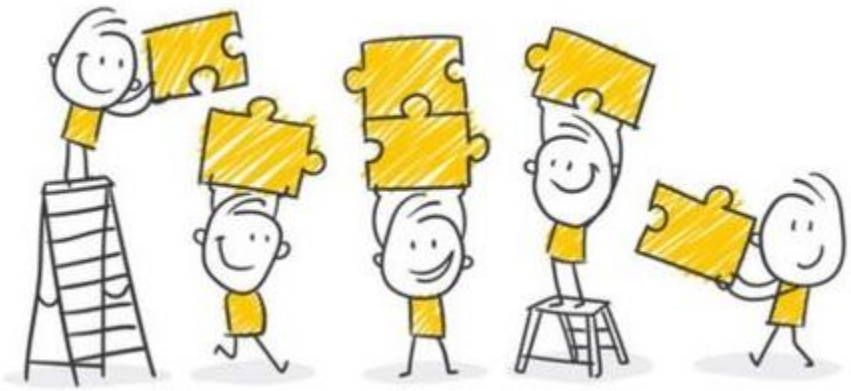
Multiprofessionelle Teams

>>Ich merke es gerade bei dem Heilpädagogen. Wir haben das Glück, eine Heilpädagogin mit zu kriegen und es ist einfach schön, dass das Team weiß, hey, wenn ich ein Problemkind habe, ich habe eine Ansprechpartnerin, ich kann zu ihr gehen. Und warum kann dieser Punkt nicht auch mit den anderen Berufsgruppen, die wir haben sein. Gerade, wie du sagst, der Ergo. Hey, ich habe hier ein Problem, ich kann Dich doch mitnehmen zu einem Elterngespräch und wir können der Mama das gemeinsam verkaufen. Ich sehe die Teams eher so, dass ich mir aus jedem das rausholen kann, was für das gesamte Team am besten ist.<<

Leitung Kita, 2022 (Ba-Wü)

These 2

Blickwechsel in der Teamgestaltung.
Von „alle machen alles“ zur Wertschätzung unterschiedlicher Kompetenzen.



www.strichfiguren.de

Eine inhaltliche Zukunftsperspektive haben

>>[…] aber gerade Menschen, die noch einen Heilpädagogen drauf machen, da wäre es mir wichtig, auch eine inhaltliche Zukunftsperspektive zu haben. Zu sagen: Ich hänge mich da rein und ich mache das neben meinem Job und habe dann auch die Möglichkeit das und jenes hinterher zu machen. Oder meine Stelle verändert sich entsprechend hinterher.<<

Leitung Kita, 2022 (Ba-Wü)

Personalentwicklung ist Antwort auf den Fachkräftemangel

Unterschiedliche Studien zeigen:

„dass für den Einstieg in diesen Beruf und für den Verbleib in der Kindertageseinrichtung qualitative Aspekte der Arbeit – wie etwa die Möglichkeit, sich selbst fachlich weiterzuentwickeln – eine sehr viel größere Rolle spielen als bislang in der stellenweise auf formale Beschäftigungsbedingungen verkürzten Debatte angenommen.

Quelle: Nachtigall et al 2021, S. 8

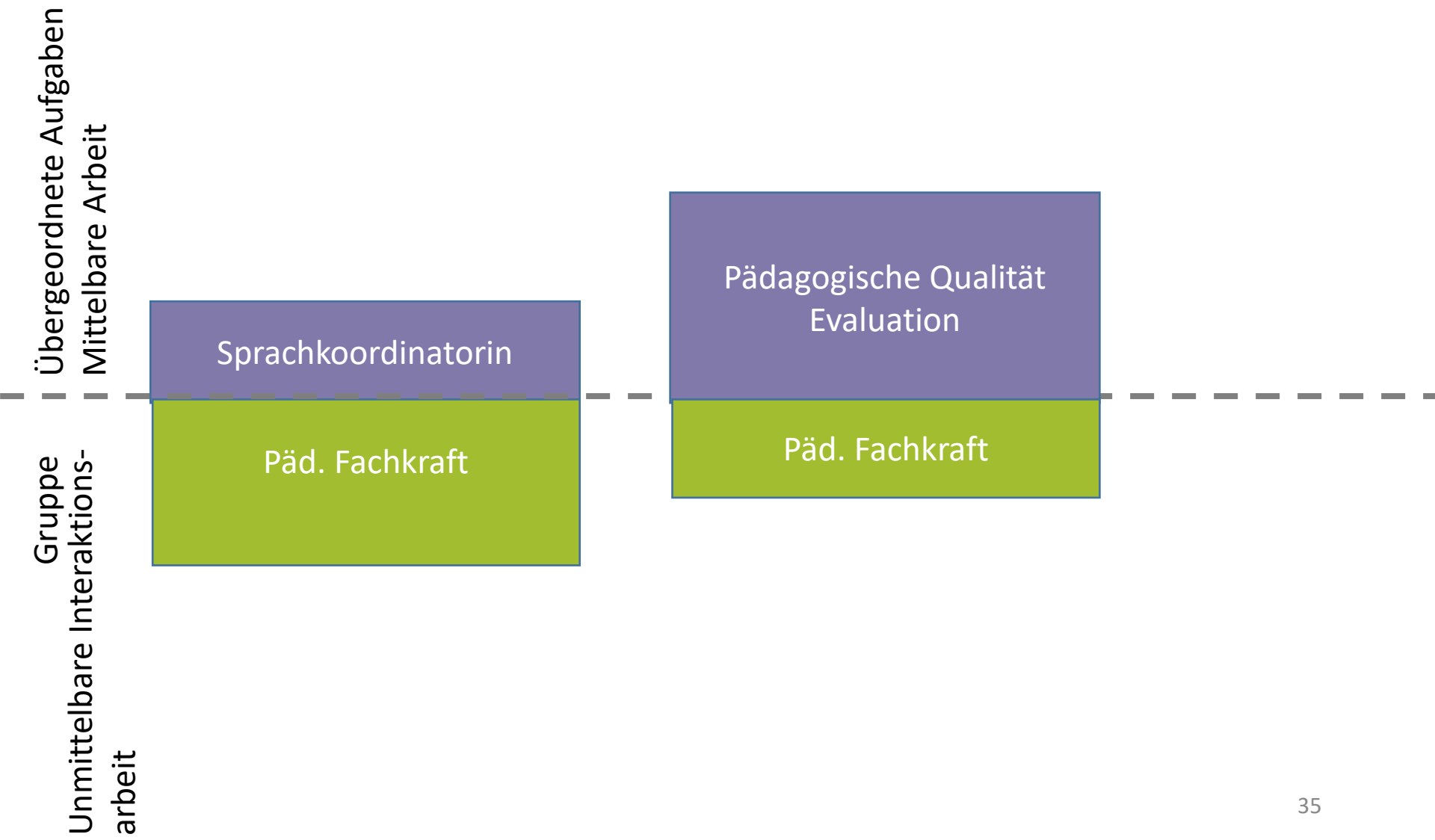
These 3

Multiprofessionelle Teams fordern ein <u>erweitertes Verständnis von pädagogischer Qualität</u>: Was brauchen multiprofessionelle Teams, um pädagogische Qualität umzusetzen?

Von multiprofessionellen zu multifunktionalen Teams

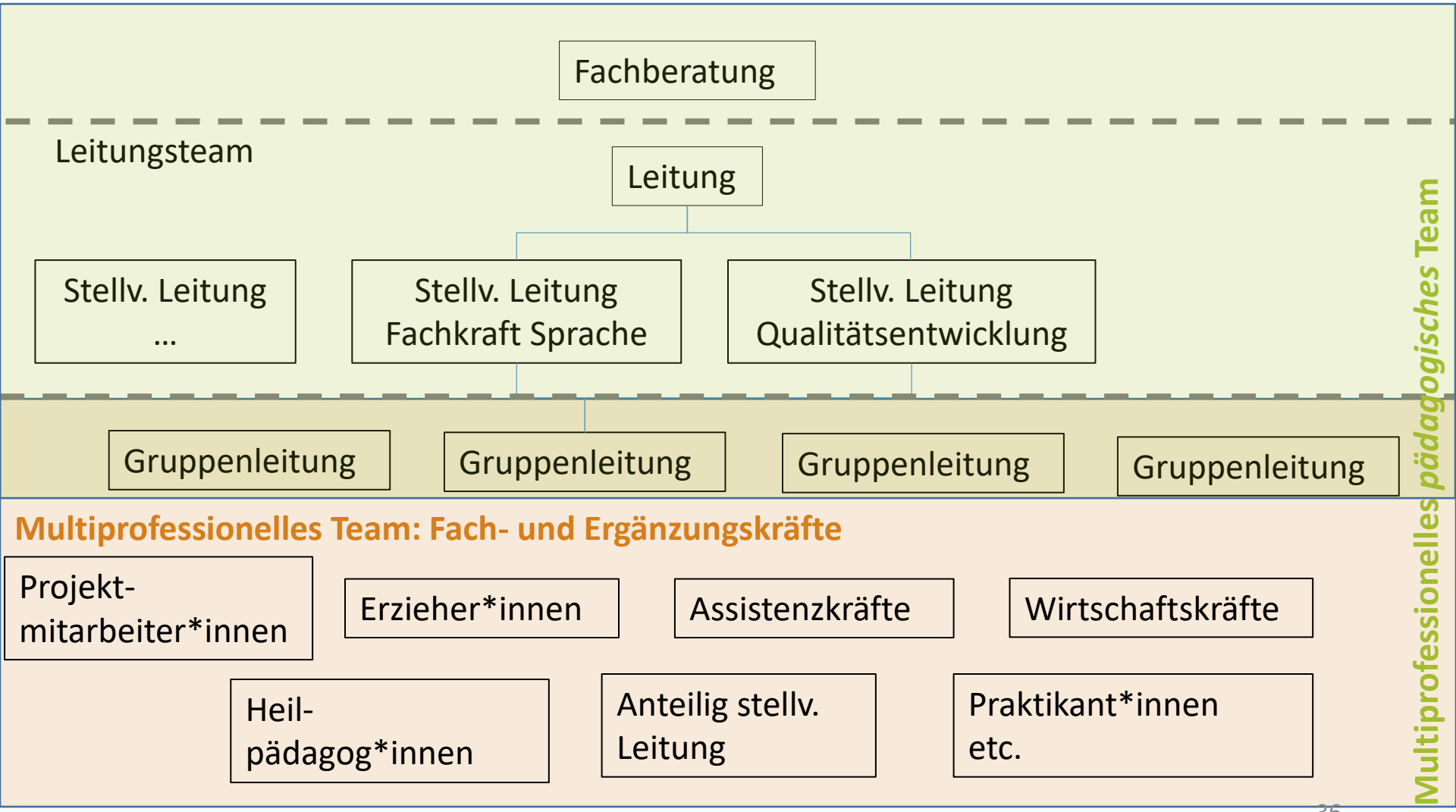
Strukturebene

Neue Stellenprofile (z.B. Bundesprogramm Sprachkoordinatorin)



Organigramm

exemplarisch



Fluktuation | Einmündung ist kein Selbstläufer

- Berufsverbleib von Erzieher*innen und Kindheitspädagog*innen (Fuchs-Rechlin/Züchner 2018)
- Arbeitsmarktanalysen (Grgic 2018)
- Studien von Multiprofessionellen Teams (Weltzien et al. 2020)

Wie wird multiprofessionelle Teamarbeit möglich?

Wertschätzung und Anerkennung unterschiedlicher Kompetenzen
Beispiel Altersdiversität

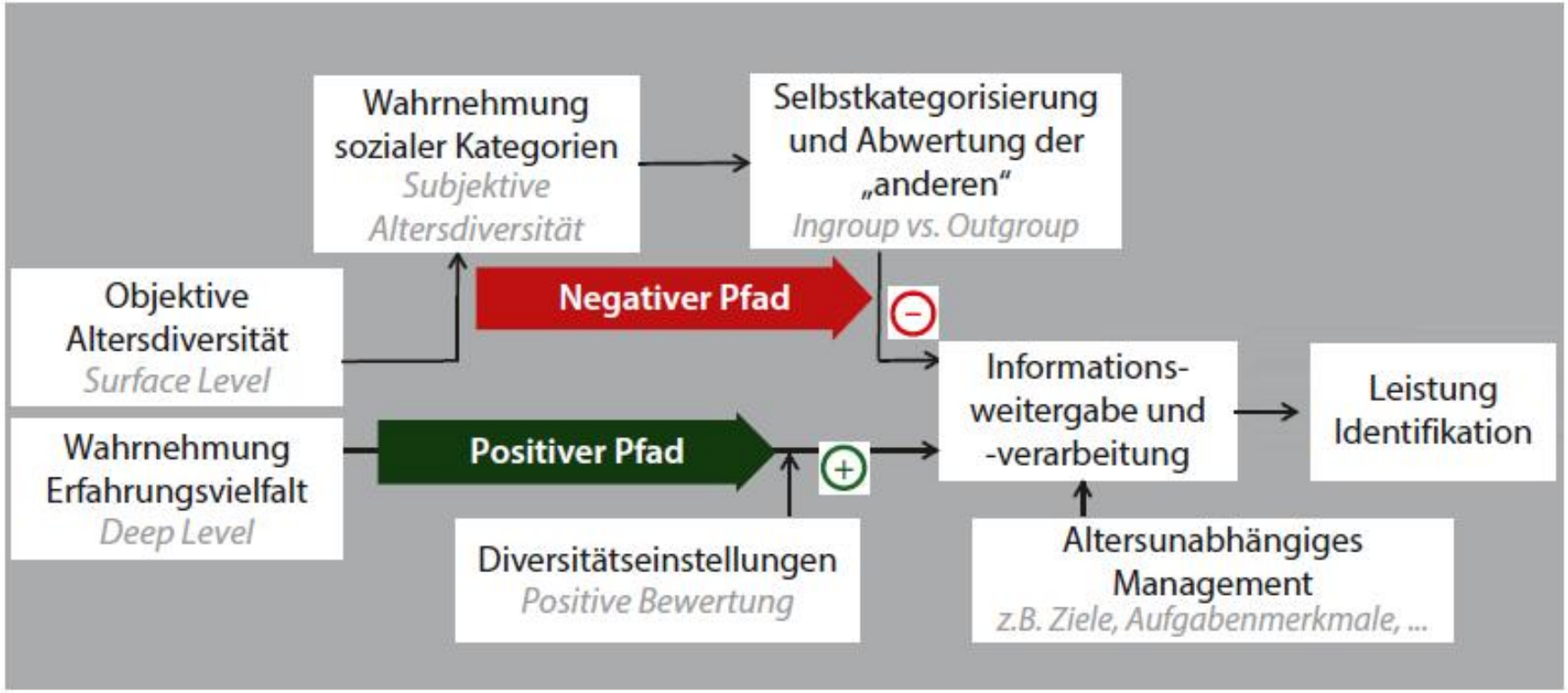


Abb. 2.2 Einfluss und Wirkung altersbezogener und altersunabhängiger Faktoren auf die Leistung und Identifikation in Teams. (Adaptiertes und erweitertes Kategorisierungs-Elaborations-Modell nach Van Knippenberg et al. 2004)

Quelle: Ellwart/Beinicke/Bipp 2019

Managementkriterien für den Erfolg von Vielfalt im Team

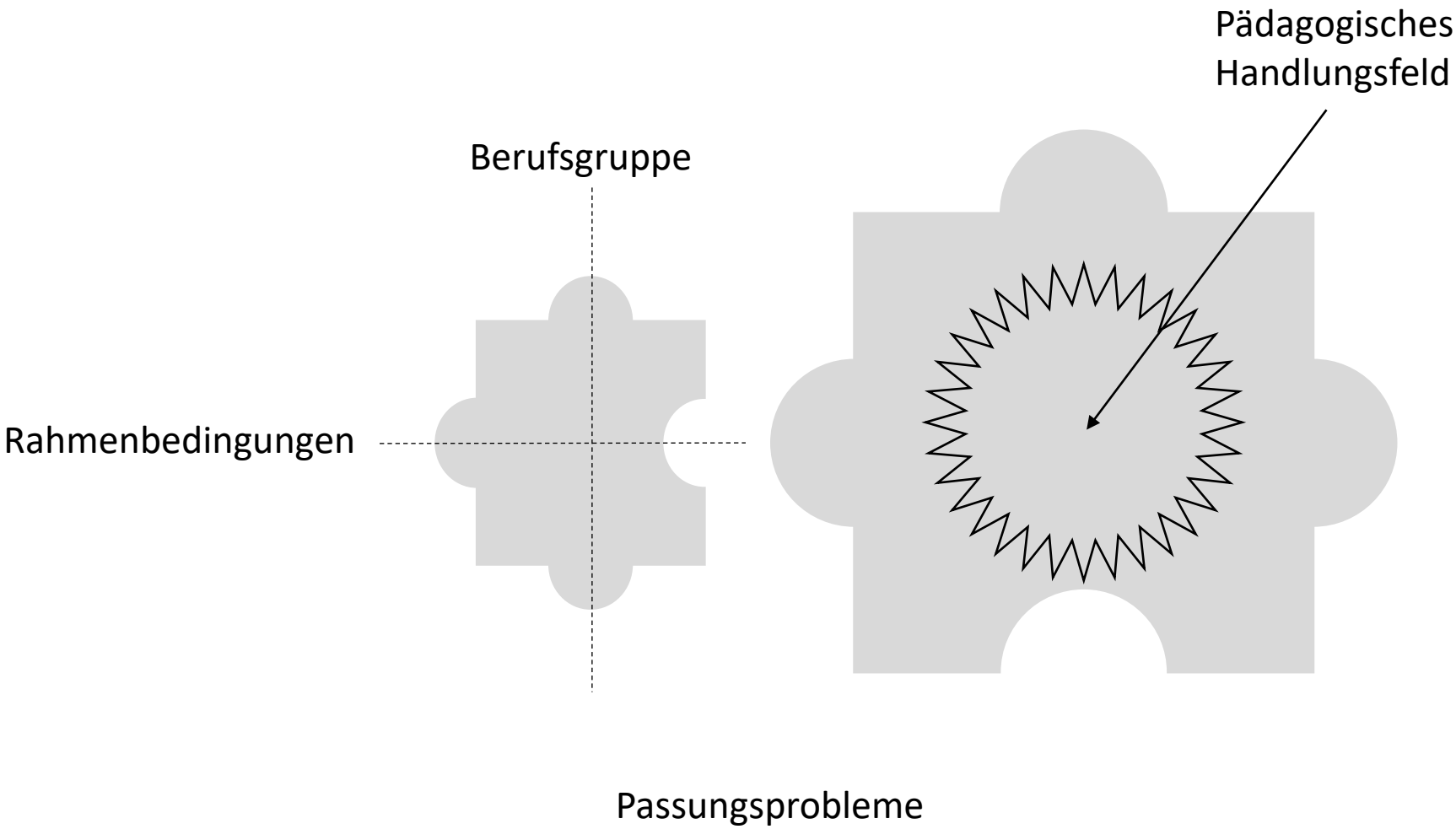
Betonung des Potenzials von Wissensvielfalt und Wertschätzung des Wissens

Darüber hinaus:

- Klare Ziele
- Zeit für den Austausch
- Positives Teamklima

Quelle: Ellwart/Beinicke/Bipp 2019

Konstant im Wandel



Fazit und Thesen

Expansion macht Vielfalt sichtbar. Teams in der Kita setzen sich heute schon aus unterschiedlichen fachverwandten und fachfremden Professionen/Berufen zusammen - Anpassungsmaßnahmen suggerieren Gleichheit und verhindern Professionalisierung (Teamebene/individuell):

- Multiprofessionelle Teams sind keine Selbstläufer: Unterschiedliche Qualifikationen bilden noch kein multiprofessionelles Team.
- Multiprofessionelle Teams brauchen einen Blickwechsel: Von „alle machen alles“ zur Wertschätzung unterschiedlicher Kompetenzen.
- Multiprofessionelle Teams fordern ein erweitertes Verständnis von pädagogischer Qualität: Was brauchen multiprofessionelle Teams, um pädagogische Qualität umzusetzen?

Diese Prozesse müssen <u>weitsichtig</u> gestaltet werden, damit die Transformation gelingen kann.

»Die größte Schwierigkeit der Welt besteht nicht darin, Leute zu bewegen, neue Ideen anzunehmen, sondern alte zu vergessen.«

John Maynard Keynes, Englischer Ökonom

AGJ (2014). Fachkräftegebot und Fachkräftegewinnung vor dem Hintergrund der Aufgaben- und Angebotsvielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe: https://www.agj.de/fileadmin/files/publikationen/Fachkraeftegebot.pdf (22.09.2022)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). Bildung in Deutschland 2020. Bielefeld.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (FKB) (2014; 2021): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München

BEKI (2020). Konzept für die Arbeit in multiprofessionellen Teams in Kitas: http://beki-qualitaet.de/media/pages/projekte-und-programme/multiprofessionelle-teams/12730cdb18-1626449685/konzept_fr_die_arbeit_in_multiprofessionellen_teams_des_beki_2020_webseite.pdf (22.09.2022)

Der Paritätische Gesamtverband (2022). Kita-Bericht 2022: https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/kitabericht-2022/ (22.09.2022)

DJI/WiFF (2014): Mentorinnen und Mentoren am Lernort Praxis. WiFF-Wegweiser Weiterbildung, Bd. 8. München: DJI.

Deutscher Verein (2022). Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine qualifizierte Berufseinmündung in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung und die Eröffnung von Karrierewegen. Berlin: DV

Ellwart/Beinicke/Bipp (2019): Altersdiversität in Teams – (K)ein Erfolgsfaktor? In: Beinicke/Bipp (Hrsg.). Strategische Personalentwicklung. Springer.

Grgic (2020). Kollektive Professionalisierungsprozesse in der Frühen Bildung – Entwicklung des Mandats, der Lizenzierung und der beruflichen Mobilität im Zeitraum 1975 bis 2018 in Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.

Grgic (2018). Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. WiFF-Forum DJI/WiFF, München: https://www.weiterbildungsinitiative.de/fileadmin/Redaktion/Themen/PDF/Grgic_Fachforum_DJI_WiFF.pdf (22.09.2022)

Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2022. Stein et al (Hrsg.). Gütersloh: Bertelsmannstiftung.

Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (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

Fuchs-Rechlin/ Müller (2019): Erfolgreiche Berufseinmündung: Teamsache?! In: KiTa aktuell spezial. H. 4, S. 150 – 152.

Geiger (2019): Personalgewinnung. Personalentwicklung. Personalbindung. Eine bundesweite Befragung von Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München

Gerstenberg/Cloos (2021). Multiprofessionelle Zusammenarbeit und Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Hildesheim.

Meinert-Teubner (2021): Kindertagesbetreuung in Zeiten der Pandemie, *KomDat, 2*, S. 1-3.

Merkens (2006). Pädagogische Institutionen. Wiesbaden: VS.

Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin (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, https://doi.org/10.1787/b90bba3d-en.

Prengel (2022). Schulen inklusiv gestalten – Eine Einführung in Gründe und Handlungsmöglichkeiten. Barbara Budrich.

Strehmel/Overmann (2018): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Ziele, Strategien und Rolle der Träger. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 28. München

Thommen et al. (2020): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Springer.

Weltzien et al. (2016). Multiprofessionalität in der Praxis: Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu „Multiprofessionellen Teams in Kindertageseinrichtungen“: https://deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2016/dokumentationen/f-2254-16/f2254-16_forum-fb_vortrag_weltzien.pdf (22.09.2022)