



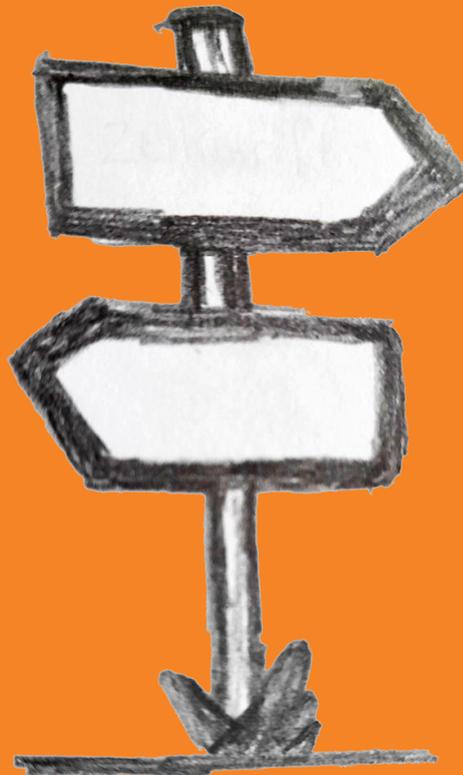
IBEB
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT
RHEINLAND-PFALZ



**HOCHSCHULE
KOBLENZ**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Zwischenbilanz: Konzeption Sozialraumbudget

Arbeitstagung II



Dokumentation

Impressum

Herausgeber

Hochschule Koblenz
Fachbereich Sozialwissenschaften
Institut für Bildung, Erziehung und Betreuung
in der Kindheit |
Rheinland-Pfalz (IBEB)
Konrad-Zuse-Str. 1
56075 Koblenz

Besuchsadresse:

Karl-Härle-Str. 1
56075 Koblenz

Bildnachweis

IBEB/ HS Koblenz

Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz

Institutsleitung

Prof. Dr. Armin Schneider
(Direktor IBEB)
Ulrike Pohlmann
(Geschäftsführerin IBEB)

Ansprechpartnerin

Dr. Marina Swat

Zusammenarbeit

Institut für Sozialpädagogische Forschung
Mainz gGmbH (ism)
Tel. 06131 – 240 41 – 10
Fax: 06131 – 240 41 – 50
www.ism-mainz.de

Mitwirkung

Melanie Schoening
(studentische Hilfskraft)

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Einleitung | 4 |
| Ablauf | 5 |
| Fachkräfte halten und gewinnen - Prof. Dr. Armin Schneider | 6 |
| Fachkräfte halten und gewinnen - Diskussion | 11 |
| Aufgabenbeschreibungen entwickeln und Profile schärfen - Dr. Svenja Peters & Madeleine Jung | 12 |
| Aufgabenbeschreibungen entwickeln und Profile schärfen - Diskussion | 16 |
| Trägerkooperation - Dr. Marina Swat | 18 |
| Sozialraumbudget Trägerkooperation - Dr. Franziska Larrà | 19 |
| Trägerkooperation - Diskussion | 25 |
| Sozialraumbudget steuern und koordinieren - Heinz Müller & Madeleine Jung | 28 |
| Sozialraumbudget steuern und koordinieren - Diskussion | 34 |
| Was heißt jetzt Zwischenbilanz? - Sissi Westrich | 35 |

Einleitung

Die ersten 100 Tage nach dem Stichtag der Fertigstellung der Konzeptionsentwicklung zur Mittelverteilung des Sozialraumbudgets (§ 25 Abs. 5 KiTaG) sind vorüber. Unterschiedliche Konzeptionen bringen unterschiedliche Herangehensweisen hervor, die im Rahmen dieser Arbeitstagung sichtbar wurden und Chancen und Grenzen des Sozialraumbudgets deutlich gemacht haben. Ein weiterer gemeinsamer Austausch und Blick auf sichtbare Ambivalenzen in Gegenwart und Zukunft erschien uns unausweichlich. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism) wurde die zweite Arbeitstagung mit Ihnen als Teilnehmer:innen angestoßen. Viele von Ihnen erschienen in Ihrer noch ungewohnten Funktion der Koordination und konnten aufgrund dessen die Themenräume (Fachkräfte halten und gewinnen, Aufgabenbereiche entwickeln und Profile schärfen, Trägerkooperation und Sozialraumbudget steuern und koordinieren) mit bereits gemachten Erfahrungen und daraus entstandenen Fragestellungen bereichern.

Unter dem Motto Zwischenbilanz II: Konzeption Sozialraumbudget konnten nach dem 6. Mai 2021 nun auch am 09.11.2021 offene Fragen und praktische Umsetzungen im Zusammenhang mit dem Sozialraumbudget diskutiert werden.

Die Grundstruktur der letzten Zwischenbilanz wurde beibehalten und somit konnten die Teilnehmenden vier Themenräume nutzen, um anhand kurzer Inputs Fragen, Anmerkungen und Problemstellungen in die Runde zu geben und an gemeinsamen Lösungsstrategien zu arbeiten. Der anregende Austausch wurde letztlich durch eine Rückschau der Eindrücke aus den einzelnen Räumen von Sissi Westrich (Ministerium für Bildung) abgerundet.

Auf den nachfolgenden Seiten werden die verschiedenen Themenkomplexe durch die verwendeten Präsentationsfolien veranschaulicht. Die gemeinsamen Diskussionsrunden wurden dokumentiert und finden sich immer am Ende der jeweiligen Präsentationen.

Wir möchten uns bei Ihnen für die Teilnahme und die Mitwirkung an der Arbeitstagung bedanken. Wir wünschen Ihnen alles Gute und freuen uns auch auf die zukünftige Zusammenarbeit mit Ihnen!

15.11.2021 IBEB Koblenz

Ablauf

Tagesablauf am 09. November 2021, 10:00 bis 13:45 Uhr, digital

| Wann? | Was? | |
|-------------------|---|--|
| 09:45 – 10:00 Uhr | Einwahl und technischer Checkup | |
| 10:00 – 10:15 Uhr | Begrüßung Was heißt hier Zwischenbilanz?! <i>Sissi Westrich (BM)</i> <i>Heinz Müller (ism)</i> <i>Prof. Dr. Armin Schneider (IBEB)</i> | |
| 10:15 – 11:45 Uhr | Fachkräfte halten und gewinnen <i>Dr. Armin Schneider</i> | Aufgabenbeschreibungen entwickeln und Profile schärfen <i>Dr. Svenja Peters & Madeleine Jung</i> |
| 11:45 – 12:00 Uhr | Pause | |
| 12:00 – 13:30 Uhr | Trägerkooperation <i>Dr. Marina Swat & Dr. Franziska Larrà</i> | Sozialraumbudget steuern und koordinieren <i>Heinz Müller & Madeleine Jung</i> |
| 13:30 – 13:45 Uhr | Abschluss Was heißt jetzt Zwischenbilanz? <i>Sissi Westrich (BM)</i> | |
| 13:45 Uhr | Ende der Veranstaltung | |

Fachkräfte halten und gewinnen

Prof. Dr. Armin Schneider



IBEB
INSTITUT FÜR BILDUNG, ERZIEHUNG
UND BETREUUNG IN DER KINDHEIT
RHEINLAND-PFALZ



**HOCHSCHULE
KOBLENZ**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Personal halten und gewinnen - dem Fachkräftemangel begegnen

Prof. Dr. Armin Schneider

Die Lage ist ernst...

2

Abb. 8.8 Benötigter Personalbestand in Tageseinrichtungen für Kinder vor dem Schuleintritt und Deckung durch verbleibendes Personal sowie Neuzugänge aus Ausbildungen 2020 bis 2030, 2 Varianten für Westdeutschland (kumuliert; Anzahl an Personen)^{1,2}

| Jahr | Variante 1: Hohe Deckung Geringer Bedarf + höhere Zahl an Neuzugängen | | West (ohne BE) | | Variante 2: Geringe Deckung Höherer Bedarf + geringere Zahl an Neuzugängen | |
|------|--|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|
| | Verbleibendes Personal aus 2019 | Neuzugänge aus Ausbildungen | Verbleibendes Personal aus 2019 | Neuzugänge aus Ausbildungen | Verbleibendes Personal aus 2019 | Neuzugänge aus Ausbildungen |
| 2020 | 10.400 | 21.305 | 469.500 | 2020 | 463.500 | 19.000 |
| 2021 | 16.400 | 36.900 | 469.500 | 2021 | 463.500 | 35.800 |
| 2022 | 20.000 | 51.000 | 469.500 | 2022 | 469.500 | 47.200 |
| 2023 | 20.400 | 56.000 | 439.500 | 2023 | 439.500 | 62.200 |
| 2024 | 19.000 | 53.000 | 439.500 | 2024 | 439.500 | 65.000 |
| 2025 | 17.200 | 47.000 | 439.500 | 2025 | 439.500 | 72.000 |
| 2026 | 1.200 | 27.000 | 407.500 | 2026 | 407.500 | 68.200 |
| 2027 | | 15.000 | 396.500 | 2027 | 396.500 | 66.900 |
| 2028 | | 9.000 | 384.500 | 2028 | 384.500 | 53.300 |
| 2029 | | 3.000 | 373.500 | 2029 | 373.500 | 39.000 |
| 2030 | | 0 | 361.500 | 2030 | 361.500 | 4.300 |

**Szenario 1: 104.800
Fachkräfte fehlen bis 2030**

**Szenario 2: 459.100
Fachkräfte fehlen bis 2030**

¹ Bereich West ist die hohe personelle Deckung für Westdeutschland durch Kombination der Annahme eines geringeren Personalanwachstums (D1) Bedarf Szenario, (D2) Demografische Szenario, Ersatzbedarf Bedarf Szenario) mit der Annahme hoher Zugänge (höhere Einstellungsquote (Einstellungsquote)). Die geringe personelle Deckung ergibt sich demgegenüber aus der Kombination der höchsten Personalanwachstums (D3) Dynamisches Szenario, (D2) Bedarf Szenario, Ersatzbedarf Dynamisches Szenario) mit der Annahme geringerer Neuzugänge (niedrigere Einstellungsquote (Einstellungsquote)).

² Das jeweils pro Jahr verbleibende Personal entspricht dem Personalbestand für Kinder vor dem Schuleintritt in Tageseinrichtungen – abzüglich der abfindungsbedingten Abgänge – sowie dem Saldo aus sonstigen Zu- und Abgängen. Somit sind nicht ausschließlich neue Personen enthalten, die 2019 bereits in den Einrichtungen tätig waren, sondern auch die im Saldo verrechneten sonstigen Zugänge, z. B. durch Rückkehrerinnen oder wechseltätige Personen.

Quelle: Klauschnbach u.a. 2020, S. 35

Arbeitsgruppe
Fachkräftebarometer
2021, S. 168

... aber nicht hoffnungslos

3

Je nach Maßnahme bis 2025 130.000
zusätzlich, bis 2030 304.800

| Potentiale (Fachkräfte in Personen) | 2025 | 2030 |
|---|---------------------------|----------|
| Ausbildungsvergütung erhöhen | +31.500 | +50.500 |
| Zahl der Absolvent*innen und Über- gänge in die Praxis auf hohem Niveau stabilisieren | +59.000 | +104.000 |
| Zahl der erfolgreichen Abschlüsse in der Nachholqualifizierung steigern | + 4.900 | + 8.000 |
| Fachkräfte besser binden (bessere Ar- beitsbedingungen) | +21.000 | +35.000 |
| | VZA: +11.000 VZA: +10.800 | |
| Teilzeitstellen wie gewünscht aufstei- gen | 13.600 | 13.300 |
| Mehr männliche Fachkräfte gewinnen | | +29.000* |
| Mehr Fachkräfte mit Migrationshinter- grund gewinnen | | +49.000* |
| Mehr Quereinsteiger*innen gewinnen | | +16.000* |

Webler-Poßberg et al. 2018, S. 16

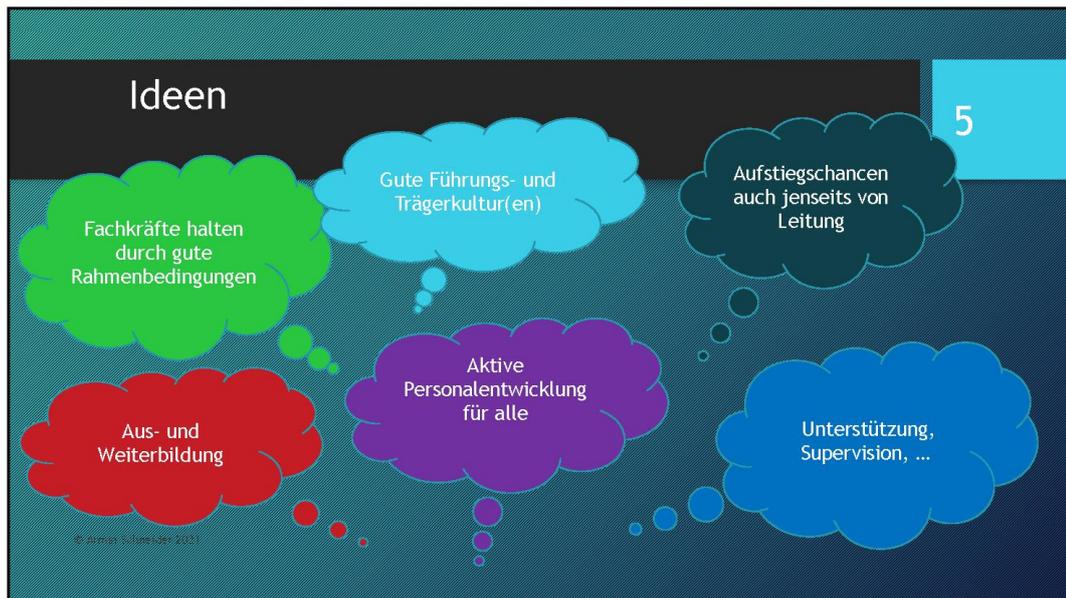
© Armin Schäfers 2021

... aber

4

- Das setzt voraus:
 - dass pädagogische Fachkräfte in ihrem Beruf bleiben
 - sich die Rahmenbedingungen mindestens nicht verschlechtern
 - dass keine (großen) Abwanderungen in andere Felder (z. B. Ganztagsbetreuung an Schulen oder Pflege) erfolgen
 - dass die Betreuungsbedarfe annähernd gleich bleiben
 - ...

© Armin Schäfers 2021



- ## ... und außerdem
- 6
- Personal halten ist „billiger“ als Personal zu gewinnen
 - Man „spart“ Auswahl- und Einarbeitungsprozesse
 - Hohe Fluktuationen in einer Einrichtung laden nicht zum Bleiben ein
 - Träger, die langfristige Strategien verfolgen zur Personalgewinnung, haben tendenziell weniger Personalsorgen
 - Sich an Ausbildungsstätten (Fachschulen, Hochschulen) einbringen
 - Über Bedarf einstellen
 - Grundsätzlich unbefristet einstellen
 - Es gibt viele Möglichkeiten
- © Armin Schneider 2021

Personalgewinnung

7

Vorteilhaft sind Gewinnungsstrategien dann, wenn sie:

- langfristig angelegt sind,
- über den aktuellen Bedarf auch zukünftige Bedarfe einbeziehen,
- einrichtungs- und trägerübergreifend (z. B. in einer Kommune) unternommen werden,
- mehrere Medien einbeziehen (auch so genannte soziale Medien),
- Netzwerke nutzen und aufbauen,
- andere Partner (z. B. Ausbildungsstätten) mit im Boot sind).

(Schneider, Armin 2020, S. 9)

© Armin Schneider 2021

... auch die kleinen Dinge „zählen“ ...

8

- Mitarbeitergespräche an einem Ort und in der Atmosphäre der Wahl der Mitarbeiterin.
- Gemeinsame Teamaktivitäten.
- Schallschutz und gute Belüftung am Arbeitsplatz.
- Altersgerechtes Mobiliar.
- Herausfordernde Zukunftsaufgaben in der Kita zusammen mit Mitarbeiterinnen angehen.
- Auch Personen, die den Arbeitsplatz verlassen, nach ihren Erfahrungen befragen.
- Aufmerksam sein gegenüber Entwicklungen und Stimmungen im Team.
- Perspektiven in der Einrichtung und darüber hinaus schaffen.
- Räume in der Kita, die ja auch Arbeitsräume sind, ansprechend gestalten.
- Rückzugsmöglichkeiten in der Kita für Kinder und für pädagogische Fachkräfte schaffen.
- Mitarbeiterinnen als Ressource auch für Fortbildungen nutzen und damit fördern.
- Auf das Bild nach außen achten: Wenn Kitas wichtig sind, muss dies sich auch in den Kontakten des Trägers, in der Öffentlichkeit und im Erscheinungsbild zeigen

Schneider, Armin 2020, S. 10

© Armin Schneider 2021

- Arbeitsgruppe Fachkräftebarometer (2021). Fachkräftebarometer Frühe Bildung. München: DJI
- Schneider, Armin (2020). Fachkräfte mit langfristigen Personalstrategien halten! In: Kita aktuell 1/2020, S. 8-10.
- Schneider, Armin (2018). Träger und Personalrekrutierung: Kindertageseinrichtungen in Brandenburg. Koblenz: IBEB.
- Weßler-Poßberg, Dagmar et al. (2018). Zukunftsszenarien - Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden. Berlin: Prognos AG.

© Armin Schneider 2021

Fachkräfte halten und gewinnen

Diskussion

- Einige Träger haben sich schon Gedanken gemacht, die Arbeit attraktiver zu gestalten.
 - Eine konzertierte Aktion wäre wichtig, zur Gewinnung von Fachkräften in allen sozialen Berufen.
 - Es darf keine Kannibalisierung zwischen den Berufen geben.
 - Die Vorschläge zur Gewinnung und zum Halten von Personal sind selbstverständlich – aber in der Praxis noch nicht umgesetzt.
 - Funktionsstellen in Kitas/Differenzierung: WiFF-Studie.
 - Das SR-Budget ist eine Chance für eine Binnendifferenzierung und für Karrieren in der Kita.
 - Es bestehen Informationsdefizite in den Kitas zum Thema SR-Budget.
 - Kitas stehen sehr stark unter Druck, Leitung braucht Zeit – und jetzt noch Kita-Sozialarbeit.
 - Verfügungszeiten werden auch im neuen Gesetz nicht berücksichtigt.
 - Junge Leute wollen eher 75 %-Stellen.
 - Vor Ort ist das SR-Budget in den Kitas noch nicht angekommen, der Kita-Beirat ist hier eher Thema.
 - Es besteht vor Ort die Angst, dass viele gute Leute in die Kita-Sozialarbeit abwandern.
 - Das SR-Budget macht den Arbeitsplatz Kita attraktiver.
 - Derzeit ist der Umstieg auf das neue Gesetz eher mit Schwierigkeiten verbunden, Potenziale werden nicht gesehen.
 - Was heißt überhaupt Fachkräfte? Müssen das Sozialpädagog:innen und Sozialarbeiter:innen sein?
 - Das Zugangsprofil ist nicht festgelegt, es muss auch Quereinstiege geben können, z. B. Erzieher:innen mit Zusatzausbildungen.
 - Es gibt Kooperationsvereinbarungen mit freien Trägern zur Kita-Sozialarbeit (Neustadt/Weinstraße).
-
- Die jeweilige Teamstruktur ist von Bedeutung.
 - Konflikte im Team führen zu Fluktuationen.
 - Elternmitwirkung: Forderungen der Eltern führen in der Praxis oft zu Druck auf die Fachkräfte.
 - In Teamstrukturen reinzusehen ist nicht einfach.
 - Einige haben noch nicht das Regelpersonal besetzt und scheuen sich jetzt, andere Personen einzustellen.
 - Sind unbefristete Arbeitsverträge überhaupt möglich, wenn alle 5 Jahre evaluiert wird?
 - Landesamt muss Betriebserlaubnisse ändern, wenn Kinderzahl sich ändert.
 - Einige Träger haben sich davon distanziert, Fachkräfte über das SR-Budget anzustellen.
 - Die Zahlen aus 2019 sind schon wieder überholt, wir müssen aktuell mit unseren Indikatoren bleiben.
 - Die Frage der Sachmittel ist ein Problem.
 - Bundesweites Interesse an RLP-Entwicklung.
 - Thema: Was sollen wir alles noch machen...
 - Kita-Sozialarbeit als neuer „Player“ im System: Auf der einen Seite fühlen sich Leitungen dadurch belehrt, auf der anderen Seite besteht die Tendenz, ungeliebte Aufgaben auf die Kita-Sozialarbeit abzuwälzen.

Koblenz, den 9. November 2021

Prof. Dr. Armin Schneider

Aufgabenbeschreibungen entwickeln und Profile schärfen

Dr. Svenja Peters & Madeleine Jung

AUFGABENBESCHREIBUNGEN ENTWICKELN UND PROFILE SCHÄRFEN

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz gGmbH (ism)
Flachsmarktstr. 9
55116 Mainz

Dr. Svenja Peters und Madeleine Jung



Neue gemeinsame Aufgabe in Kitas braucht ein gemeinsames Verständnis



2

1. Was ist eigentlich die Herausforderung, der wir begegnen möchten?
2. Warum besteht die Herausforderung?
3. Welches Ziel möchten wir erreichen?
4. Welche Schritte müssen wir dafür gehen?
5. Welche Aufgaben ergeben sich daraus?
6. Wer ist bisher mit welchem Auftrag involviert?
7. Welche Menschen, werden mit welchen Kompetenzen noch gebraucht? (Profile)
8. Wer hat bisher welche Aufgaben übernommen?
9. Wer soll zukünftig welche Aufgaben übernehmen?
10. Welche Schnittstellen gibt es?

Leitfragen zur Entwicklung einer Aufgabenbeschreibung



3

- Was muss die Person an der zu besetzenden Stelle in jedem Fall richtig und gut tun und deshalb können?
- Welche Anforderungen werden benötigt, welche sind erwünscht?
- Wie lassen sich die Anforderungen verständlich ausdrücken?

Interprofessionelle Aufgabenbearbeitung



4

Bereitschaft zur gleichberechtigten Zusammenarbeit
aus Voraussetzung

- Status durch Abschluss
- Status durch Erfahrung/Wissen
- Status durch Machtposition
- Status durch Netzwerke
- Beteiligung der Involvierten

Voraussetzung für gute Aufgabenaufteilung ist Erkennen des eigenen Auftrags

- ▣ Auftrag der pädagogischen Fachkraft
- ▣ Auftrag der Kita-Fachberatung
- ▣ Auftrag der Kita-Leitung
- ▣ Auftrag der ...

So kann das gelingen:

- Reflexion der eigenen Tätigkeit
- Sichten von Stellenbeschreibungen

Ebenfalls zu bedenken...

- ▣ Autonomiebereich und –grenzen
- ▣ Wie wird an Schnittstellen gehandelt?
- ▣ Wer setzt Aufgaben um und überprüft sie?
- ▣ Zuständigkeiten im Sinne der Verantwortung

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Bei weiteren Fragen können Sie uns gerne
kontaktieren:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism)
Flachsmarktstr. 9
55116 Mainz
Tel: 06131 - 240 41 - 10
Fax: 06131 – 240 41 50
www.ism-mainz.de



Aufgabenbeschreibungen entwickeln und Profile schärfen

ISM GGMBH 09. NOVEMBER 2021, 08:33 UHR

Was hat sich bewährt?

SRB als wichtiger, richtiger Schritt

Alltag und Wirklichkeit ist aktuell noch recht sperrig, es braucht viel Einsatz bei einer konsequente Kostenberechnung

Konzepterstellung als Grundlage

- Kompetenz- und Aufgabenprofil der Akteure (z.B. Kita-Sozialarbeit)
- Konzepte entwickeln sich im Prozess weiter
- Reflexionsraum für Weiterentwicklung der Konzepte
- Konzeptentwicklung benötigt Zeit

Grenzen ziehen, aber auch Brücken bilden

Arbeitsgemeinschaft/ Arbeitsgruppe Kita

- regelmäßige Austauschrunde (Welche Bedarfe gibt es, welche Ressourcen; Erfahrungen; Weiterentwicklung der Konzepte etc.)
- ein stetiges "Dranbleiben" ist wichtig

Klare Rollenklärung der einzelnen Akteuren

- Selbstreflexion: Was sind die Aufgaben der jeweiligen Akteure
- Wo sind aber auch die Grenzen der Aufgaben
- Hier bedarf es immer eines stetigen Austauschs

Transparenz und Information über die Rollen und Aufgaben der Akteure

Individuelle Lösungen für die unterschiedlichen Bedarfe

Herausforderungen/ Stolpersteine

Individuelle Lösungen vor Ort

Abgrenzung und Kooperation der einzelnen Akteure untereinander im Sozialraum --> keine Doppelstrukturen

- Fachberatung
- Kita-Sozialarbeit
- Erziehungsberatung
- Kita-Netzwerkerinnen
- Kita-Leitungen
- Kita-Team

Frage der Koordinationskraft und Steuerung

Trägerqualifizierung

Sachkosten sind nicht abrechenbar

Beteiligung der freien Träger

- Hier ist ein großer Aushandlungsbedarf notwendig.
- Wie können die freien Träger beteiligt werden?

Kita-Leitungen bekommen mit der Kita-Sozialarbeit noch zusätzliche "Mehr-Aufgaben"

- Kooperation und Zusammenarbeit braucht Ressourcen
- Leitungsfreistellung kann mit entsprechender Begründung im Konzept angerechnet werden

Personalfindung/ Fachkräftemangel

Es ist schwer genügend Kita-Sozialarbeiter*innen zu finden

Kita-Sozialarbeit

Klare Rollenklärung der Kita-Sozialarbeit

- Verständigung über die Arbeit/Aufgaben der Kita-Sozialarbeit als Grundlage
- Wo sind die Grenzen der Kita-Sozialarbeit v.a. auch zu anderen Beratungsformen
- Kita-Sozialarbeit als Lotsenfunktion, die ggf. zu weiteren Beratungsformen verweisen
- Qualifikationen der Fachkräfte/ der Einrichtungen im Sozialraum können unterschiedlich sein, dadurch können sich ggf. durchaus auch die Aufgaben unterscheiden, aber es bedarf ein klares grundlegendes Aufgaben-/Kompetenzprofil durch die Kommune/ den Träger

Qualitätskriterien benennen

z.B. 1x pro Woche vor Ort in der Kita; welche Strukturen der Zusammenarbeit braucht es, Verhältnis/Abgrenzung zum Kita-Team

Offene Fragen:

- Welche Qualifizierung benötigen Kita-Sozialarbeiter*innen?
- Wo ist die Kita-Sozialarbeit verortet?
- Rollenklärung: Kita-Sozialarbeit vs. Kita-Leitung/-Team
- Qualifizierung der Träger
- Koordination für die Kita-Sozialarbeit - Wer übernimmt das? Wie wird das finanziert? Wer kann wie steuern?
- Wo sind die Kita-Sozialarbeiter*innen angesiedelt/zugeordnet? (Teil des Teams, Extern beim Träger)
- Wie viele Ansprechpersonen/Beratungsstellen "erträgt" eine Familie? --> keine Verinselung von Unterstützungsmaßnahmen

Aufgabenbeschreibungen Interkulturelle Fachkräfte und Kita-Sozialarbeit

Beide Konzepte nebeneinander legen, vieles der Kita-Sozialarbeit wird auch von der IKF geleistet --> Wie kann man hier ggf. auch Strukturen zusammen denken

Zertifikat Kita-Sozialarbeit an der HS Koblenz

Jahrestagung für Kita-Sozialarbeiter*innen über das SPFZ

Trägerkooperation

Dr. Marina Swat

Trägerkooperation

Arbeitstagung | Zwischenbilanz II | 09. November 2021



Rudolf Bleker (Hrsg.) (2011): Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit



Sozialraumbudget Trägerkooperation

Dr. Franziska Larrà

Kooperation von Kita-Trägern strukturelle Perspektive

Dr. F. Larrà, 2021

1

Entlastung der Kitas als Ziel

- Voraussetzung für die Akzeptanz in Kitas
- KitaZG § 25 (5)
„Landeszuweisungen müssen den Kitas zugeordnet werden, in denen sie wirksam werden.“
- Wie kann das Wirksamwerden in den Kitas konkret werden?

Dr. F. Larrà, 2021

2

Zwei Grundlagen für das Funktionieren von Kooperation

- Kooperative Haltung
- Stützende, ermöglichende, notwendige Strukturen



Vergleichbar einem Fahrrad, das zwei Räder braucht, um zu funktionieren.

Larrá, 2021

3

Verhältnis: Jugendamt – Träger KitaSA – Kita-Träger

Aufgabe Jugendamt (örtl. Träger der öff. Juhi):

Gesamtkonzeption (möglichst mit allen betroffenen Stellen und Akteuren zusammen erarbeitet)

Evt. Trägerschaft

Steuerung und Koordination des Einsatzes, um Entlastungsziel zu erreichen

Abrechnung

Dr. F. Larrá, 2021

4

Verhältnis: Jugendamt – Träger KitaSA – Kita-Träger

Aufgabe Träger KitaSA

Einsatz der angestellten Fachkräfte im Rahmen der Gesamtkonzeption des Jas
Alle Aufgaben eines Anstellungsträgers s.o.
Kooperation und Abstimmung mit den Kita-Trägern

Dr. F. Larrá, 2021

5

Verhältnis: Jugendamt – Träger KitaSA – Kita-Träger

Aufgabe Kita-Träger

Bedarfe feststellen und melden
Zusammenarbeit mit dem Träger der Kita-SA
Ermöglichung der Kita-SA in den eigenen Kita-Räumen und durch das eigene Fachpersonal

Dr. F. Larrá, 2021

6

Struktureller Kristallisationspunkt: Trägerschaft der Kitasozialarbeit

Was beinhaltet (Anstellungs)Trägerschaft?

Gesamtverantwortung auch als Dienstherr

- Aufgabenbeschreibung (evtl. in Rahmen eines Gesamtkonzepts des Kreises)
 - Personalrekrutierung und –auswahl
 - Personaleinsatz (wo, wie lange, wofür)
 - Arbeitszeiten (täglich, wöchentlich, Urlaube)
- etc.

Dr. F. Larrá, 2021

7

Anstellungsträger und Kita- Träger

Wenn Anstellungsträger und Träger der Kita, in der die Kitasozialarbeit wirksam werden soll, nicht dieselben sind, ist Kooperation erforderlich.

Neben kooperativer Haltung strukturelle Absicherungen:

- Schriftliche Vereinbarungen zu den Einsatzorten, Einsatzanlässen und Einsatzzeiten.
- Jede Kita muss das durchschauen und verlässlich einplanen können.

Dr. F. Larrá, 2021

8

Sonderfall der großen Kita-Träger und evt. VGs

(Träger-)Verantwortung für mehrere Kitas im JA-Bezirk
Anstellungsträgerschaft für Kita-SA in den eigenen Kitas
möglich

Würde die Reibungspunkte zwischen Anstellungsträger
Kita-SA und Kitas vermeiden.

Wenn interkulturelle Fachkräfte über neues Budget
finanziert werden, wie kann man für die neuen Kita-
übergreifenden Aufgaben zu sensibilisieren?

Passt das zur Sozialraumidee?

Was ist die Abgrenzung der Kita-SA zu den Aufgaben des
ASD oder Gemeinwesenarbeit?

Dr. F. Larrá, 2021

9

Abgrenzungsideen

Kita als Ausgangspunkt und Ort des Wirksamwerdens
Vernetzung mit der Kita als Mittelpunkt eines Sozialraums

Kita wird zunehmend wahrgenommen als
**wichtigste Ressource im Lebensraum von
Familien**

Dr. F. Larrá, 2021

10

Fragen an die Runde

Wer ist bei Ihnen Träger der Kita-SA?

Haben Sie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren besprochen, schriftliche geregelt?

Wissen die Kitas Bescheid, wie sie die Kita-SA in ihrer Kita wirksam werden lassen können?

Trägerkooperation Diskussion

In den Sozialräumen gibt es Kitas, mit unterschiedlichen Trägern, wie nutzt das Jugendamt die erwünschte Trägervielfalt, im Rahmen des Sozialraumbudgets, insbesondere im Kontext: Anstellung von Kita-Sozialarbeit? Dabei tauchen natürlich Fragen auf, die es in Kooperationsverhandlungen zu klären gilt. Dazu gehört im Besonderen die ‚Hutfrage‘, damit einher geht ein Klärungsbedarf zum Thema Finanzierung und der grundlegende Umgang im Kontext Subsidiaritätsprinzip.

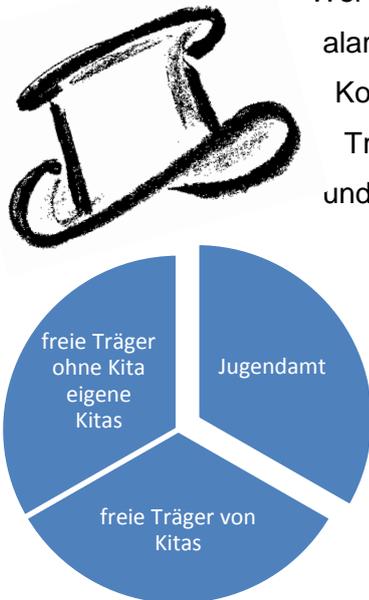
Das könnte ein kritischer Punkt werden?

Wer hat den Hut auf?

Wer hat die Dienst- und Fachaufsicht? Das Jugendamt soll die Kita-Sozialarbeit koordinieren und entwickelt das Konzept. Alle sollen sich an das Konzept halten. Ist die Dienst- und Fachaufsicht jedoch bei den freien Trägern, wie läuft dann die Planung beispielweise zu den Arbeitszeiten und Urlaubszeiten des Personals. Wie gelingt es die Evaluation wieder an die Koordination, welche im Jugendamt liegt, zurück zu koppeln?

Was für Möglichkeiten hat die Koordination, wenn die freien Träger den Hut auf haben? Wo melden sich die Kita-Sozialarbeitenden krank, wie werden Arbeitszeiten geregelt.

Idee I: Zum Thema Familienzentrum haben die freien Träger bereits Tandems gebildet. Darauf aufbauend wurden drei Vereinbarungen, gemeinsam mit dem Jugendamt, entwickelt: 1) Kreisverwaltung und Kita-Sozialarbeit (KiSa)-Träger, 2) Kreisverwaltung und Kita-Träger, 3) Vereinbarung KiSa-Träger mit den Kita-Trägern. „Wenn Kita-Träger auch Träger der KiSas sind, bestünde die Gefahr, dass die Fachkräfte doch wieder im Regelbetrieb der Kita eingesetzt werden“ Die notwendigen Sachkosten werden seitens des Jugendamtes übernommen. „Wir wollen die freien Träger unterstützen und in der Arbeit“. Der KiSa-Träger wendet sich an den Kita-Träger, um die Personalkosten reinzuholen. Das Jugendamt hätte gerne die Dienst- und Fachaufsicht, aber diese bleibt bei den freien Trägern. Das Jugendamt informiert, ist Mediator und koordiniert in dieser Konstellation.



Wer **bezahlt** die Kita-Sozialarbeit?

Besitzen alle freien Träger die Kompetenz, in alle Kitas hineinzuwirken? Idee II: Kita-Sozialarbeit soll sozialräumlich gesehen werden und nicht auf eine einzelne Kita ausgerichtet sein. Freie Träger sind interessiert Kita-Sozialarbeiterstellen zu übernehmen, im gleichen Maße wie das Jugendamt, zeigen sich jedoch verhalten gegenüber einer Eigenbeteiligung. Die Kommune soll die Kita-Sozialarbeiterstellen für die freien Träger übernehmen, den 40% Anteil sowie die Sachkosten, die über das SRB nicht getragen werden.



Darum: Das Jugendamt trägt die Gesamtverantwortung und hat die Steuerung inne, Was bedeutet unter diesen Voraussetzungen Steuerung? Das geht im Endeffekt weiter darüber hinaus, was man in einer Kita bearbeiten kann. Was kann eine Kita im Sinne einer sozialräumlichen Orientierung tatsächlich umsetzen und was gehört in die Ebene der

Koordinationsstellen der Kita-Sozialarbeit, auch mit anderen Bereichen aus der Jugendhilfe. Das Jugendamt steigt als Anstellungsträger ein bietet Kita-Sozialarbeit flächendeckend an, so dass alle Kitas ein grundsätzliches Angebot erhalten. Die freien

Wo ist die Kita-Sozialarbeit gut aufgehoben?

Träger haben bemerkt, dass über eine Kita-Sozialarbeiter:innen Stelle Einfluss zu nehmen ist und zeigen verstärkt Interesse. Innerhalb der Pilotphase bleibt das Jugendamt jedoch alleiniger Anstellungsträger, im Laufe des Prozesses können allerdings freie Träger eingebunden werden.

Idee III: Kita-Träger sind Träger der Kita-Sozialarbeit und verpflichten sich die Bedarfe aller Kitas sozialräumlich zu decken. Die extra eingerichtete Koordinationsstelle (**nicht** aus dem SRB zu finanzieren) übernimmt die strukturelle Einbettung im Jugendamt, auch hinsichtlich der Potentiale einer Kita-Sozialarbeit im Kontext: Jugendhilfeplanung.

Was heißt hier **Subsidiaritätsprinzip**?



Muss man das Angebot an die freien Träger weitergeben? Wenn ein freier Träger entsprechend gut aufgestellt ist und die Kompetenz aufweist, die Aufgaben entsprechend zu übernehmen, ist es wünschenswert, dass freie Träger hier Verantwortung übernehmen. Eine weiterführende Interpretation des Subsidiaritätsprinzips stellt die Kooperation von Jugendamt und freier Träger stärker in den Fokus, es geht um ein aufteilen der relevanten

Aufgaben. Die Kosten und die Folgen der kommunalen öffentlichen Daseinsvorsorge liegen bei den Kommunen. „Die Frage die sich stellt ist, wer ist an welcher Stelle gut geeignet“ Wenn die freien Träger ins Spiel kommen, braucht es eine Koordinationsstelle, die klar vom Jugendamt moderiert wird. Auf der Jugendamtsebene soll der Austausch stattfinden, damit sichergestellt wird, dass die Bedarfe den Eingang in die Bedarfsplanung finden. Der Zusammenhang muss klar gewährleistet sein, wenn die Kommunikationswege undeutlich sind, läuft die sozialräumliche Arbeit ins Leere.

Die Frage nach den Hüten scheint zentral in dieser Diskussion, insbesondere dann, wenn die freien Träger die Dienst- und Fachaufsicht erhalten und das Jugendamt in seiner Funktion die öffentliche Daseinsvorsorge zu verantworten steht. Es entsteht Koordinationsbedarf, dieser muss finanziert werden!



? ?



Sozialraumbudget steuern und koordinieren

Heinz Müller & Madeleine Jung

Zwischenbilanz: Konzeption Sozialraumbudget
09.11.2021

SOZIALRAUMBUDGET STEUERN UND KOORDINIEREN

Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz gGmbH (ism)
Flachsmarktstr. 9
55116 Mainz

Heinz Müller und Madeleine Jung



Neue Ziele brauchen Steuerung und Koordination



2



Was meint Steuerung im Zuge der Umsetzung des Sozialraumbudgets?



3

Steuerung

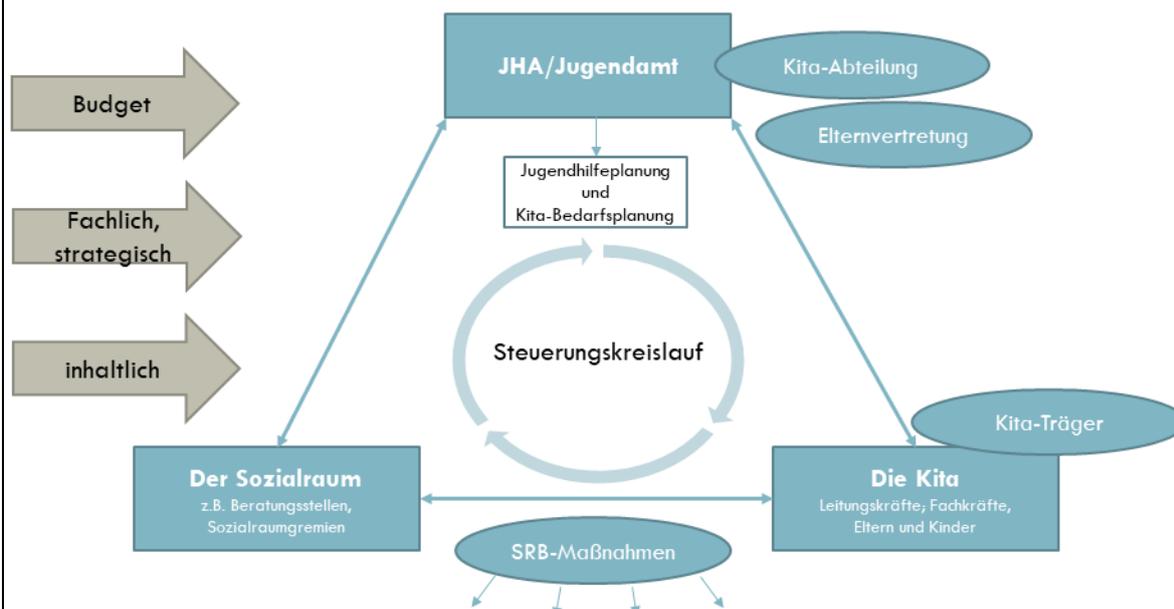
= gezielter und flexibler Einsatz von Mitteln aus dem Sozialraumbudget, Ressourcen und Angeboten aus dem Sozialraum und von Kompetenzen in den Kitas

-> mit dem Zweck der Zielerfüllung

Die Steuerung im System vor Ort



4



Steuerung im Kreislauf



5



**Die Sozialräume der Kitas befinden sich im stetigen Wandel.
Wandel braucht kontinuierliche Steuerung.**

Monitoring und Evaluation als Aspekte von Steuerung



6

Monitoring

= begleitende
Dauerbeobachtung zur
Mittelverteilung, zum
Miteinsatz und zu
regionalen Veränderungen

Evaluation

= Überprüfung der Ziele,
anvisierten Wirkungen und
nicht gewollten Effekten

Welche Steuerungsmechanismen gibt es?



7

- Prozessbegleitende Steuerungsgruppe
 - bestehend z. B. aus Elternvertretungen, Einrichtungsververtretungen, Politik, Verwaltung ...
- Prozessbegleitende Beteiligung der Kita-Leitungen
 - z. B. durch Arbeitsgruppen
- Prozessbegleitende Elternbeteiligung
 - z. B. durch Befragungen
- Prozessbegleitende Kita-Berichterstattung als Erweiterung der Kita-Bedarfsplanung
- Berichterstattung in Gremien

Bedeutung von Koordination für die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Sozialraumbudget



8

- Koordination vermeidet oder löst Verteilungskonflikte
- Koordination schafft effiziente und wirksame Arbeitsabläufe
- Koordination hat die Ziele im Blick
- Koordination regelt Veränderungsprozesse und ermöglicht Transformation
- Koordination schafft Transparenz und gibt Sicherheit
- Koordination bietet Reflexionsmöglichkeit und Anregung für Wissenserweiterung
- Koordination verursacht Kosten
- Koordinationsverzicht verursacht unabgestimmte Entscheidungen, unklare Zuständigkeiten und birgt somit hohes Risikopotenzial

Was leistet Koordination?



9

- Stellt Ansprechperson für zentrale Fragen
- Leitet und moderiert Diskussionsrunden zwischen den Akteur*innen des Sozialraumbudgets
- Organisiert Veranstaltungen zum Austausch
- Bündelt Informationen
- Vermittelt Erkenntnisse und Bedarfe an die Steuerungsverantwortlichen

Diskussionsfragen



10

- Wie gestalten Sie die Steuerung und Koordinierung des Sozialraumbudgets vor Ort?
Oder wo stehen Sie aktuell in der Entwicklung von Steuerung und Koordination?
- Welche Erfahrungen konnten Sie bisher machen?
-> Welche Tipps und Hinweise können Sie anderen für die (Weiter-)Entwicklung der Steuerung und Koordination geben?
- Welche Fragen zur Steuerung und Koordination beschäftigen Sie?

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Bei weiteren Fragen können Sie uns gerne
kontaktieren:

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH (ism)
Flachsmarktstr. 9
55116 Mainz
Tel: 06131 / 240 41 – 10
Fax: 06131 / 240 41 – 50
www.ism-mz.de



Sozialraumbudget steuern und koordinieren

Diskussion

padlet

ism gGmbH • s

Sozialraumbudget steuern und koordinieren

Neue Ziele brauchen Steuerung und Koordination

- **Aktive Gestaltung** der neuen und vielfältigen Ziele erforderlich
- Steuerung auf verschiedenen Ebenen: **Budget, fachlich, inhaltlich**
- Steuerung als **Kreislauf**: u.a. kontinuierliche Anpassung an Veränderungen/neue Erkenntnisse/Voraussetzungen/Gegebenheiten vor Ort
- Wichtige Instrumente: **Monitoring und Evaluation**

Bedeutung für die Umsetzung des SRB

- Verteilungskonflikte, Unklarheiten, unterschiedliche Verständnisse von Thematiken vor Ort
--> Schaffung von Transparenz/Klarheit/Anregungen, Begleitung von Reflektion
--> Ausloten und Abgleich der Ziele unterschiedlicher Akteursgruppen

Steuerungsmechanismen

- Steuerungsgruppe
- Beteiligung der Kita-Leitungen
- Elternbeteiligung
- Kita-Berichterstattung
- Berichterstattung in Gremien
- Netzwerkarbeit

Verschiedene Umsetzungen vor Ort

- neue Koordinationsstelle im Jugendamt
- teilw. Trennung von Verwaltungstätigkeiten und sozialpädagogischen Tätigkeiten; teilweise jedoch auch in Personalunion
- teilw. übernimmt die Fachberatung die Koordinierungstätigkeiten
- Jugendhilfeplanung gemeinsam mit Fachberatung
- Zusammenarbeit mit Statistikstelle und Schaffung einer Monitoringstelle (u.a. für Fortschreibung)
- Austauschrunden mit Kita-Sozialarbeiter*innen

Offene Fragen/Stolpersteine

- Frage der **Finanzierung** der Koordinationsstelle(n) (nicht über das SRB abgedeckt)
- Koordination bedarf ausreichender **zeitlicher Ressourcen**
- unklare **Zuständigkeiten**/unklares Profil/Rahmen
- Abgrenzung des eigenen Stellenprofils (**Profilschärfung** erforderlich)
- Schwierigkeit mit der **neuen Thematik/Fragestellungen**:
 - Verwaltungstätigkeiten/Mittelzuweisung/Planung
 - Schweigepflicht/Datenschutz bei Kita-Sozialarbeit
 - Sachmittel für Angebote
- es bräuchte eine **"neutrale" Position** als Koordination (Schwierig bei Fachberatung?) und eine **zentrale Koordination** im Jugendamtsbezirk
--> Wo wird die Koordination angesiedelt?
- **Fortbildungsbedarf** für Koordinator*innen
- Wichtig: **Kommunikation** des SRB und der Mittelverteilung
- Monitoring:
 - Welche **Daten** bilden Benachteiligungen ab?
 - Wie kann die **Wirkung** des SRB gemessen/abgebildet werden?
 - aber auch: spezifisches Wissen über die Kitas vor Ort notwendig

Was heißt jetzt Zwischenbilanz?

Sissi Westrich

Ministerium für Bildung

„Grenzen ziehen aber auch Brücken bilden“ (Zitat einer Teilnehmenden)

Ebenso, wie in der letzten Runde der Zwischenbilanz, hat Frau Westrich (BM) sich die Zeit genommen, um in den Themen-Räumen den jeweiligen Entsandten der Jugendamtsbezirke in deren Diskussion zu folgen, sich an Inhalten zu beteiligen, aber auch direkt auf Fragen einzugehen. Frau Westrich hat die Zwischenbilanz-Arbeitstagung als gelungenen Erfahrungsaustausch wahrgenommen. Dabei sei u.a. auch deutlich geworden, dass die Vertretungen der Jugendämter in sehr unterschiedlicher Art und auf unterschiedlicher Ebene mit dem Sozialraumbudget und dessen Umsetzung beschäftigt sind – auch mit einer unterschiedlichen Nähe zur Praxis in den Kitas. Den Erfolg der Zwischenbilanz II macht Sie unter anderem daran fest, dass die Teilnehmenden gegenseitig von ihrer jeweiligen Professionalität profitieren konnten. Aus ihrer Sicht wurden im Verlauf der Online-Tagung Ambivalenzen deutlich sichtbar.

Die erste Ambivalenz wird darin deutlich, dass auf der einen Seite Regelungen des Landes viel Freiheit bieten, auf die erhobene Bedarfssituation einzugehen. Zum Beispiel, wie Kita-Sozialarbeit zu gestalten ist (als Lotsenfunktion, Einzelfallarbeit, Weiterentwicklung zu Kommunikations- und Familienzentren). Auf der anderen Seite findet sich dann natürlich die Herausforderung, sehr viel Sorgfalt und Zeit für das Thema Profilschärfung aufzubringen.

Eine weitere Ambivalenz liegt in der Vielfalt der Beratungs- und Begleitungsleistungen, die über das Sozialraumbudget ermöglicht werden. Dies wird als Bereicherung erlebt, birgt aber auf der anderen Seite die Gefahr von Doppelstrukturen. Die Herausforderung bedeutet auch hier Schnittstellen zu klären - z.B. zur Fachberatung, Leitung und zu den Beratungsstellen - Profile zu klären und deutlich zu kommunizieren. Frau Westrich greift hierzu den Ausspruch einer Teilnehmerin auf: „Grenzen ziehen und Brücken bauen“.

Als einen notwendigen nächsten Schritt sei in der Arbeitstagung deutlich geworden, dass organisierte Reflexionsorte notwendig werden, die dazu dienen, Jugendhilfeplanung weiterzuentwickeln. Gemeint ist damit das jährliche Gespräch im Sozialraum, um die Profilschärfung voranzubringen und gemeinsam den Prozess zu eruieren. Wo sind die Stolpersteine, wo muss vielleicht noch umgesteuert werden, was kann so bleiben

und ausgebaut werden?

Koordination, Monitoring, Evaluation als ein Kreislauf des Geschehens zu betrachten, ist zentral. Hierzu zählt neben der Frage nach der Möglichkeit veränderter Sozialräume auch das Erfordernis, die Datenlage regelmäßig mit der Frage zu überdenken: Welche Daten bilden in unserem Jugendamtsbezirk Benachteiligung ab? Dies ist essenziell. Aber auch, dass die Informationen in der Kita, bei den pädagogischen Fachkräften ankommen, dass verständlich wird, was die Grundlage für die Verteilung der Mittel des Sozialraumbudgets bildet und wie sich die einzelne Kita in die Konzeption für das Ganze einordnet. Hierzu ist eine entsprechende Koordination notwendig.

Thematisiert wurde bei dem Treffen auch immer wieder der Fachkräftemangel, welcher sich in Zukunft nicht entspannen wird. Auch wenn im Grunde eine gute Entwicklung in Gang gesetzt wird, steht die Befürchtung im Raum, dass der Ausbau der Ganztagsbetreuung an Grundschulen pädagogische Fachkräfte aus dem Kita-System abzieht. Auf der anderen Seite steht als „Pfund“, dass das Sozialraumbudget auch das Potenzial hat, durch eine andere fachliche Perspektive, pädagogisches Personal in der Kita zu binden. Als Appell war beim Treffen zu hören: Was mit dem Sozialraumbudget bewirkt werden kann, muss deutlicher hervorgehoben werden, z. B. durch Antworten auf Frage wie: Welche Chancen bietet ein Familienzentrum? Welche Chancen bietet Kita-Sozialarbeit? Welchen Gewinn haben die Kitas und die Familien in Rheinland-Pfalz davon?

Fazit: Es ist mit den Konzeptionen und vielerorts mit den Koordinationsstellen vieles „gespurt“. Jetzt ist es vor allem wichtig, allen Zeit für die Entwicklung zu geben. Entwicklungszeit lassen und Gelassenheit - das haben sich viele heute verordnet.