

„Kita-Teams vielfältiger denken“

Dokumentation der Fachwoche des KTK-Bundesverbands im März 2020 in Hannover

In seiner Eröffnung der diesjährigen Fachwoche zum Thema „Kita-Teams vielfältiger denken“ vom 10. – 12. März in Hannover wies Frank Jansen darauf hin, dass der KTK-Bundesverband immer schon bei seinen Fachwochen mit den vorgegebenen thematischen Fragestellungen Neuland betreten habe, einen avantgardistischen Anspruch verfolge und Schwerpunkte setze, die zwar reif für eine breite Diskussion seien, aber sich keiner so wirklich ran traue. Als Beispiel führte er die Fachwochen 1999 an, bei der ein Gütesiegel, also ein Qualitätsmanagement für Kitas debattiert wurde oder 2006, wo es um das Verhältnis Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege ging. Jedes Mal gab es kontroverse Auseinandersetzungen und viel Schläge für den KTK, der mit diesen Themen vorgeprescht war. Themen, die später ganz selbstverständlich erschienen. Diesen avantgardistischen Anspruch sieht er auch mit dieser Fachwoche zu multiprofessionellen Teams verwirklicht. Ein erster Versuch, sich an dieses Thema heranzutasten gab es bereits bei der Fachwoche „Wer kann Kita?“ 2018 in Mainz. Auch dort waren die Sondierungen der Perspektiven und Aspekte der Multiprofessionalität von Teams in den Kitas von hitzigen Kontroversen bestimmt. Zwei Jahre sind ins Land gegangen, die Diskussion wird offener geführt, auch wenn es weiterhin konträre Positionen gibt. Deswegen sah der KTK-Bundesverband eine gute Gelegenheit mit dieser Fachwoche in Hannover die Frage von multiprofessionellen Teams in Kitas weiterzuführen, einen argumentativen Rahmen zu finden, der das Thema fundiert weiterführt und politisch hoffähig macht.

Ein bunter Strauß von Fragestellungen bestimmte die Diskussion während der Fachwoche: Können in Kitas nur Fachkräfte mit (sozial-)pädagogischem oder sozialpflegerischen Abschluss arbeiten? Inwieweit sollten auch Personen mit anderen beruflichen Abschlüssen in Kindertageseinrichtungen als pädagogische Fachkräfte anerkannt werden - und welche Voraussetzungen sind dafür erforderlich? Was bedeutet Multiprofessionalität im erweiterten Sinn? Damit einher ging eine Auseinandersetzung mit weiteren Fragen:

Wie kann die Qualität der Bildung und Betreuung in der Kita gesichert werden, wenn dort nicht nur pädagogische Fachkräfte arbeiten? Wie können Anerkennung und Wertschätzung gegenüber der Profession „Erzieherin/Erzieher“ gestärkt werden, wenn andere Professionen als Fachkräfte in die Kita kommen? Welche Rolle haben Leitungen in erweiterten Kita-Teams und wie kann man die Idee multiprofessioneller Teams politisch legitimieren?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden waren Kolleginnen und Kollegen mit Leitungsverantwortung in Kitas, aus der Fachberatung, aus Kita-Verwaltungen, aus Verbänden sowie aus der Wissenschaft zusammengekommen und debattierten engagiert, wie es gelingen kann, erweiterte Teamstrukturen bei Wahrung einer hohen Professionalität zu etablieren.

Anders Denken

Die Veranstalterinnen und Veranstalter hatten allen Teilnehmenden als mitlaufenden roten Faden die Aufforderung nach einem anderen und neuem Denken mitgegeben, frei von gewohnten, etablierten Denkmustern. Daher war der erste Teil der Veranstaltung darauf ausgerichtet, durch drei ganz unterschiedliche Inputs den Kopf frei zu machen und sich auf anderes denken einzulassen.

Im ersten Beitrag nahm Jenny Versteegen, Theologin und Innovationsmanagerin beim Caritasverband Duisburg unter dem Motto „Ideen und Methoden für kreative Partizipation & Zukunftsgestaltung – Experimentierräume der Caritas Duisburg“ mit in ihren Arbeitsalltag.

Beeindruckend ist zunächst einmal, dass sich der Caritasverband in Duisburg eine Innovationsmanagerin zugesteht. Sie scheinen die Wichtigkeit, aber auch die vielen Stolpersteine, die angedachte Innovationen mit sich bringen, zu sehen und tragen dem durch die Schaffung einer solchen Stelle Rechnung. Das Motto von Frau Versteegen lautet: Gutes bewahren, Neues ermöglichen“. Sie ermunterte die Anwesenden, ins Träumen zu kommen und kreativ zu sein. In der Realisierung dieses Leitgedankens ist sie nahe an der breit gefächerten Praxis ihres Arbeitgebers. Aus dem Jahr 2019 stellte sie von den etwa 30 Angeboten, die sie als innovative Entwicklungen angestoßen hat, einige vor:

Mitarbeiterumfragen und Führungskräfteinterviews („Wie geht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?“) – daraus entwickelte sich ein niedrigschwelliges Mitmachmittagessen und Innovationswerkstätten und Experimentierräume sowohl in der Pflege als auch im pädagogischen Bereich, um zu sehen, was gerade relevant ist und welche kreativen Ideen gibt es, etwa um Arbeitsbedingungen zu verändern.

- Refugium – Angebot für Führungskräfte (Reflexionszeit im Kloster)
- Hospitationen, um den Spirit in den Einrichtungen zu erfahren
- Montagsmomentum – ein kurzer Brief, in dem positive Entwicklungen dargestellt werden
- Innovationsfrühstück für alle MA – jeder soll dazu einen für ihn bedeutsamen Gegenstand mitbringen und vorstellen

Den Anwesenden gibt Frau Versteegen vier Ratschläge mit:

- Ungewöhnlichen Austausch wagen
- Kreative Mittel/Methoden einsetzen
- Freiräume für Innovation schaffen
- Inspiration durch neue Medien (Twitter) nutzen.

Sebastian Becker, Innovationscoach und Berater für digitale Projekte im Bildungswesen, setzte sich mit „Neuen Ideen für neue Strukturen – wie ein anderes Denken entsteht! Auseinander und stellt die Methode ‚Working out loud‘ vor, um persönliche oder berufliche Ziele interdisziplinär zu verfolgen:

Mitarbeiter*innen helfen Mitarbeiter*innen – und lernen von- und miteinander. In sogenannten Working oder auch Learning Circles finden Kleingruppen von vier bis fünf Mitarbeiter*innen zusammen, die sich über einen begrenzten Zeitraum hinweg gemeinsam weiterentwickeln und voneinander lernen möchten. Alle Circle Teilnehmer*innen bringen ein persönliches Ziel mit und schauen dann gemeinsam mit ihren Kolleg*innen, wie man sich auf dem Weg dorthin bestmöglich unterstützen kann.

Pater Thomas Grießbach, Politikberater, Rhetorikredner, Coach, befürchtet, dass unsere Gesellschaft bei all den neuen Techniken, der Modernisierung unseres Alltags in eine Schiefelage gerät. Menschen sind nur an dem eigenen Weiterkommen, an der Durchsetzung eigener Interessen interessiert. Es herrscht ein unkultiviertes Nebeneinander (Er verwendet den Begriff des egomanischen Autisten). Es sei falsch sich auf neue Techniken und Inhalte zu konzentrieren und grenzt sich damit von den beiden Akteuren vorher ab. Für ihn ist das wichtigste das Zuhören: „Nehmen wir einander wahr, hören wir zu und gehen aufeinander ein. Wenn wir das schaffen, werden wir Teamplayer!“ Er bezieht sich auf die Aristotelische Tugendlehre: von der emotio zur ratio, vom Herz in den Kopf. Also weniger neue Techniken, dafür eine Kultur des Miteinander Umgehens. Das bedeutet, Formen zu üben, wie man einander wahrnimmt, sich für den anderen interessiert und Feedback gibt. Er wünscht sich und allen Anwesenden kultivierte Teams mit basalen Kompetenzen: Zuhören, Wiedergeben, was man gehört hat und dann antworten.

Diese drei Inputs in die Veranstaltung machten deutlich – auch wenn sie inhaltlich nicht auf das Thema eingingen -, dass bei der konträren Sicht auf multiprofessionelle Teams das Zuhören und aufeinander Eingehen und offen zu sein für neue Denk- und Handlungsmodelle wesentliche Garantien dafür sein können, die unterschiedlichen Positionen zusammenzuführen und eine gemeinsame Perspektive zu erarbeiten.

Der inhaltliche Teil der Fachwoche fokussierte die Pädagogik und das System Kindertagesbetreuung:

Neu Denken

Dass der Lebens- und Bildungsort Kita mehr braucht als Pädagogik, entfaltete Frank Jansen in seinem Vortrag. Er verwies darauf, dass das Thema der Multiprofessionellen Teams schon 2013 in einem Papier des Deutschen Vereins aufgegriffen wurde und auch schon davor diskutiert wurde, andere Menschen in den pädagogischen Alltag einzubinden. Bisher handelte es sich allerdings immer um pädagogische Kräfte, wenn es um die multiprofessionelle Erweiterung von Kita-Teams ging oder um zeitlich befristet additiv hinzukommende Personen (eine Künstlerin im Rahmen eines Kunstprojektes). Aber macht es nicht auch Sinn, Menschen mit einem anderen beruflichen Hintergrund, einer anderen als einer pädagogischen Profession fest als Fachkraft (nicht als pädagogische Fachkraft) auf den Personalschlüssel anzurechnen? Zwei Gründe sieht Frank Jansen dafür:

- Natürlich spielt bei solchen Überlegungen auch eine Rolle, dass wir auf längere Sicht nicht genügend Fachkräfte haben werden, um das System Kita aufrecht zu erhalten

- Gibt es aus Sicht der Persönlichkeitsentwicklung von Kindern nicht triftige Gründe und Überlegungen, die es nahelegen und erforderlich machen, andere Professionen einzubinden und nicht an einer Pädagogisierung von Kindheit festzuhalten?

Kinder haben – so Jansen – ein Recht darauf, dass ihre Erfahrungsräume und Perspektiven auf die Welt erweitert werden durch andere Menschen – sofern es pädagogisch legitimierbar ist. (Diese Legitimation hat schon der Situationsansatz, ein wesentliche Grundpfeiler der pädagogischen Ausrichtung des KTK, in den 70er Jahren geliefert, als er – zwar additiv – andere Menschen im Rahmen von Projekten in die pädagogische Arbeit eingebunden hat: Lasst das Leben rein! Anmerkung T.T.).

Natürlich stellen solche Überlegungen einen massiven Affront dar gegenüber den Menschen / Gruppierungen dar, die sich für die Professionalität und Eigenständigkeit des Erzieherinnenberufs einsetzen, die pädagogische Fachkräfte ausbilden etc. und in solchen Forderungen eine De-Qualifizierung des Berufsstandes sehen. Ist das so, oder brauchen wir nicht auch weiterhin sehr gut ausgebildete Fachkräfte als Grundpfeiler und Basis der pädagogischen Arbeit?

Aber die Kita ist ein Lebensraum für Kinder, an dem gesellschaftliche Diversität und Vielfalt abgebildet ist, etwa in der Zusammensetzung der Kindergruppen. Aber lässt sich das auch auf das Personal übertragen? Bei Kindern wird es als Gewinn angesehen, aber nicht so mit Blick auf unterschiedliche Professionen.

Was wir brauchen, ist eine Kita mit ausgeprägter Teamarbeit, in der die Kompetenzen und Fähigkeiten verschiedener Professionen reflektiert und organisiert werden. Sie brauchen ein gemeinsames Ziel, eine gemeinsam entwickelte Konzeption und eine verbindliche, ausgeprägte Haltung dazu, wie die gemeinsame pädagogische Arbeit aussehen soll, einen pädagogischen Rahmen.

Dies ist notwendig, weil immer mehr Kinder immer früher eine Kita besuchen und auch immer länger dort verweilen. Sie sind einer permanenten Kontrolle und Bewertung ihres Verhaltens unterworfen, haben keine oder nur wenige unbeobachtete Freiräume. Deswegen ist ein Alltag in den Einrichtungen erforderlich, der authentische Lebensbezüge aufweist. Das heißt: Kinder brauchen

- Menschen, die emphatische und feinfühlig Beziehungen mit ihnen aufnehmen,
- Menschen, die in der Lage sind, kindliche Bestrebungen zum Erkunden der Welt in ihren sozialen, natürlichen, kulturellen Bezügen wahrzunehmen,
- Menschen, die sich im Dialog und an praktischen Dingen und Aufgaben des Lebens beteiligen,
- Menschen, die in der Lage sind, sich für ihre Neugier, ihren Wissensdurst und ihre Lebenslust leidenschaftlich zu begeistern,
- Menschen, die mit anderen Visionen entwickeln wollen für die vielfältigen Formen des Zusammenlebens, für den achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen, für die Entwicklung und Nutzung von Technologien, die diesen Zielen dienen.

Daraus folgt für und, wir brauchen Teams, in denen die gesellschaftliche Diversität abgebildet ist und in denen solche Menschen integriert sind, die dies abbilden, also nicht nur Pädagoginnen und Pädagogen.

Wer gehört dazu? Erzieherinnen, Kindheitspädagoginnen, Sozialassistenten, Landschaftsplaner, Kinderpflegerinnen, Künstlerinnen, Gesundheitsberaterinnen, Philosophinnen, Gärtner und vielleicht auch mal ein Metzger.

Jörg Freese vom Deutschen Landkreistag machte in seinem Vortrag deutlich, dass für die Erfüllung des Rechtsanspruchs neue Personalkonzepte notwendig sind, bei denen aber der Primat der Pädagogik unstrittig sei.

Nicht nur aus zahlenmäßigen Gründen, sondern auch aus inhaltlichen Erwägungen heraus sei es erforderlich, auch anderen Berufsgruppen den Zugang zu erlauben. Besondere Schwierigkeit sei es dabei, dies ohne eine De-Professionalisierung zu gewährleisten. Vorstellbar ist dies, wenn es anderweitig ausgebildeten Menschen ermöglicht wird, mit ihren spezifischen, anderen als pädagogischen, Fähigkeiten weitere Vielfalt, neue Facetten in die pädagogische Arbeit in der Einrichtung einzubringen. Natürlich sind solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich im Laufe ihrer Tätigkeit pädagogisch fortzubilden. Sie müssen aber nicht unbedingt auch noch zu vollwertigen Pädagogen gemacht werden. Wenn qualitativ wie quantitativ die Erzieherin bzw. der Erzieher weiterhin das Rückgrat und das deutliche zahlenmäßige Übergewicht in der Kindertagesbetreuung haben sollen und werden, dann ist dies aber auch nicht notwendig. Vielfalt muss aber möglich sein.

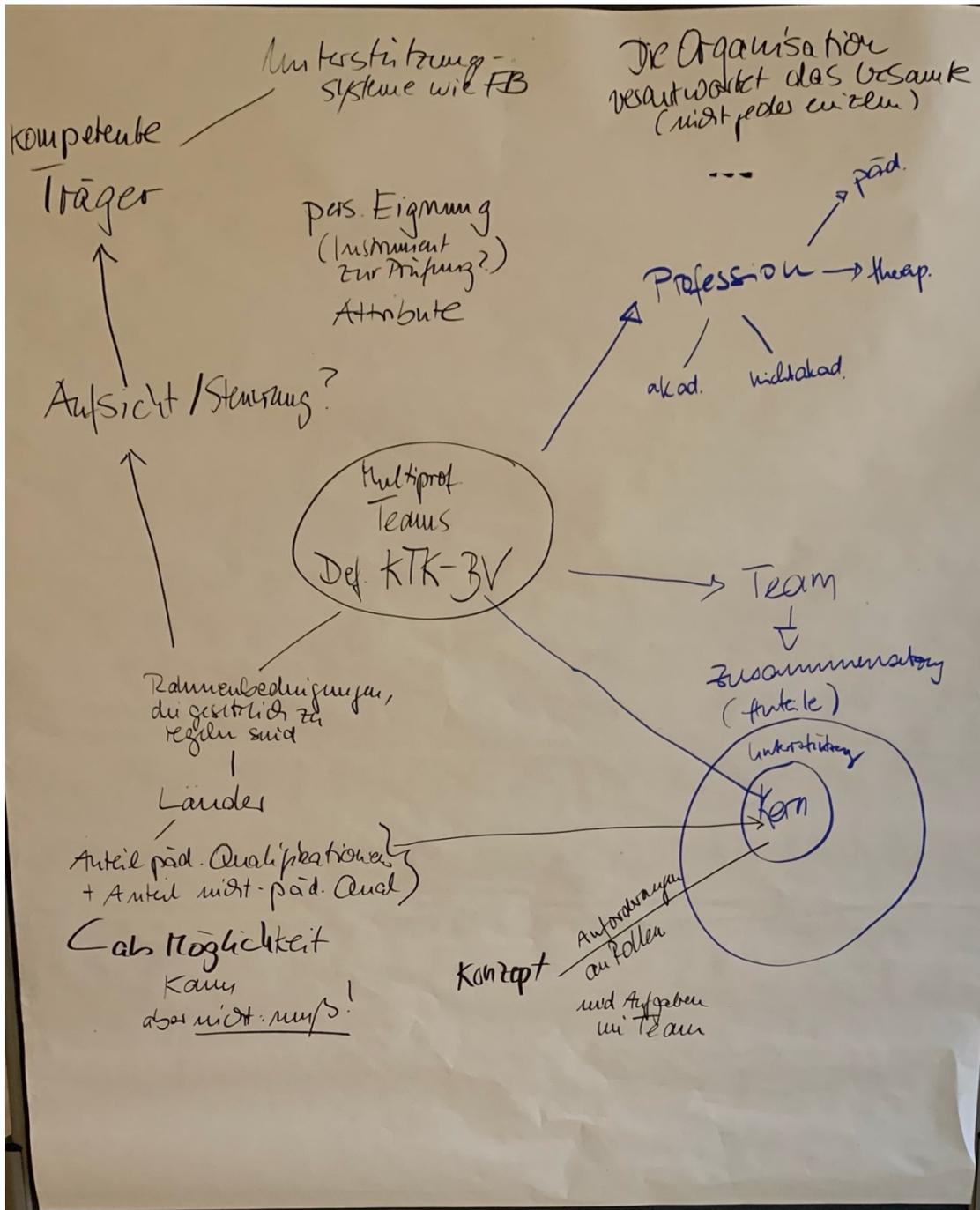
Zusammengefasst, so Freese, braucht es also zukünftig in Kinderbetreuungseinrichtungen vielmehr multiprofessionelle Teams, ohne dass damit eine De-Professionalisierung der Arbeit in den Kinderbetreuungseinrichtungen einhergeht. Dies geht nur in der Weise, dass jeder, der von außen kommt, etwas Spezifisches zusätzlich mitbringt und bereit ist, sich dem Primat der Pädagogik, qualitativ wie vor allem auch quantitativ, zu stellen. Und dies gilt nicht nur für die Leitung einer jeden Kinderbetreuungseinrichtung, sondern auch für die Grundsätze der Zusammenarbeit. Es muss immer der pädagogische Umgang mit den Kindern im Mittelpunkt stehen. Eine „feindliche Übernahme“ durch Handwerksgelesen in der Kindertagesbetreuung darf und wird es nicht geben.

Multiprofessionalität ist eine echte Chance für die Kinderbetreuung. Eine Diskussion, die sich im Wesentlichen an der befürchteten De-Professionalisierung abarbeitet, geht vollständig fehl.

Die in den Workshops vorgestellten Beispiele guter Praxis zeigten, wie Heterogenität in Teams umgesetzt werden kann, wenn rechtliche Hürden umschifft, Ausnahme-Genehmigungsverfahren erfolgreich genutzt, oder wenn zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

MITDENKEN

Im Rahmen eines OPEN SPACE diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv die Frage von Rahmenbedingungen, Widerständen und Chancen für die Umsetzung von multiprofessionellen Teams. Als Eckpunkte für die Einbindung anderer Professionen wurden beispielsweise genannt: eine vorhandene Konzeption als Grundlage für alle, zusätzliche Ressourcen für Führungskräfte und eine pädagogische Basisqualifikation, die nicht zwingend für alle eine pädagogische Ausbildung zum Ziel hat.



Gleichwertigkeit ?

Vorurteilsbewusste Haltung

Ängste vor Abwertung

Selbstverständnis schärfen

Ist Analyse d. Einrichtung

Mindeststandards

Akzeptanz

Ausdrucksvolle Austausch^{potenz}

Konzeptionelle Einbindung

Viel Begleitungsarbeit / Anleitung

Alternativ? → Lebensumfeld^{nötig}

Begrifflichkeit „Fahfreund“ ändern

→ entwickelnde Fähigkeiten + Stärken
durch Lebensführung

→ Pädagogik als Beieglied

Umgang mit NICHT-Pädagogen

Berichterung für alle

Motivierte MA

Betreuung als reine Zeit in der dem Kind
nichts passiert / Betreuungsverhältnisse → Politik

Nm ein Kind zu ziehen wandert man
das ganze Dorf

Heterogenität im Team

- Alter
- Geschlecht
- Profession
- Religion
- Inklusion
- Tz / Vz
- Einbeziehung des sozialen Umfelds
- Kulturelle Identität
- Talente

↓ Größe der Kita

Es geht voran. Podiumsdiskussion

Die aufgeworfenen Fragen wurden in der Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Ausbildung weiter diskutiert. Die Gefahr von De-Professionalisierung und weiterer Überlastung wurde wiederholt genannt, es bestand aber Einigkeit darin, dass andere als pädagogische Kompetenzen in Kita-Teams eingebunden werden sollten. Dafür müssen allerdings sehr konkret Bedingungen formuliert und Ressourcen bereitgestellt werden. Auch

darauf konnte man sich verständigen, dass pädagogische Fachkräfte in multiprofessionellen Teams mehr Anleitungs-, Beratungs- und Begleitungsaufgaben übernehmen müssen.

Wie es in Finnland geht

Ein Ausblick auf die Rahmenbedingungen der Frühpädagogischen Arbeit in Finnland, wo Aufgaben des „EDU-CARE“ als Serviceleistungen des Staates für Familien gelten, erweiterte die Perspektiven zum Thema.

In seinem Schlusswort dankte der Geschäftsführer des KTK-Bundesverbandes, Frank Jansen, für die intensiven Diskussionen und Anregungen, die innerhalb der Vorstandskommission „Teamprofile“ weiter bearbeitet werden.

Thomas Thiel, Berlin