

Stellungnahme der Multiplikatorin zur Schließzeitengestaltung

Es wurden alle 3 Bedarfsbereiche (Eltern/ pädagogische Fachkräfte/ Träger) befragt und entscheidende Schwerpunkte festgehalten.

Bei der Bedarfsanalyse aller Bereiche wurde sichtbar, dass es an einer grundlegenden **Transparenz** zwischen den jeweiligen Bedarfsgruppen in der Gemeinde fehlt. Hier sollte für die Zukunft einmal geschaut werden, welche Wege sich hier öffnen ließen. An dieser Stelle sei als Beispiel ein Treffen aller Elternsprecher mit dem Träger und Einrichtungsleitungen 1mal im Jahr, regelmäßige Umfragen von Eltern und Mitarbeitern und gemeinsamer Auswertung usw., genannt.

Dies ist mit Blick auf die Qualitätsentwicklung der pädagogischen Arbeit innerhalb der Gemeinde ein entscheidender Faktor.

(So ist z.B. die Möglichkeit und das Recht auf eine Ausweichbetreuung, Gründe für Schließzeiten, den Eltern bisher überhaupt nicht bekannt.

Eltern sollten Entscheidungen in einfacher nachvollziehbarer Form zur Verfügung gestellt und der Zugang dazu niederschwellig gestaltet werden.)

Einer der entscheidendsten Schwerpunkte zur Bewertung der Schließzeiten wäre, jetzt gleich zu Beginn genannt, der Folgende:

Für die Sicherstellung des Betreuungsanspruchs und darüber hinaus für die Erhaltung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in den Einrichtungen ist ein ressourcenorientierter Einsatz des Personals unabdingbar.

(Siehe PowerPoint „Zusammenstellung der Schließzeitbedarfe“)

Mit Sorge war für mich als Multiplikatorin im Jahr 2019 trotz Schließzeitenregelung von 2/3 der Einrichtungen, zu beobachten, dass wir mehrfach kurz vor einer spontanen Schließung von Einrichtungen standen. Nur durch den Einsatz von ehrenamtlich Tätigen, engagierten Mitarbeitern, welche bereit waren über den Arbeitsvertrag hinaus zu arbeiten und den Einsatz der Multiplikatorin vor Ort, war es möglich eine Betreuung aufrecht zu erhalten. Die Ursache war hier vor allem in Urlaub, Krankheit und Schwangerschaften mit Beschäftigungsverbot zu finden. Die Unterstützungsmöglichkeit der Kitas untereinander mit Personal war gänzlich erschöpft.

So möchte ich meine fachliche Sicht auf diese Dinge einmal klar formulieren:

Eine kurzfristige Schließung ist für Eltern ein unzumutbarer Zustand und schlechter zu bewältigen als eine planbare Schließung. An anderer Stelle führt es zu Unmut bei den Erziehern, wenn bei spontanem Einsatz in anderen Einrichtungen, die „eigene“ Einrichtung ohne diese Erzieher auskommen muss oder wenn Erzieher aufgrund der Situation des spontanen Personalmangels, ihren Urlaub nicht nehmen dürfen. Es folgen weitere Krankschreibungen oder unzufriedene Mitarbeiter, welche dann kündigen.

Hier wird bereits klar, dass ich mich als pädagogische Fachberatung für eine Schließzeitgestaltung ausspreche. Ganz darauf zu verzichten, wäre meiner Meinung nach, aufgrund der gesetzlichen minimalen Personalbemessung und den Öffnungszeiten über 10 Stunden in den Einrichtungen, für die Qualität der pädagogischen Arbeit nicht tragbar. Bezüglich der Gestaltungsform gibt es aus meiner Sicht aber Veränderungs- bzw. Verbesserungsbedarfe in der Gemeinde. Diese sollte in Abstimmung aller Bedarfsgruppen erfolgen.

Weitere Ausführungen dazu:

- Die Sichtung der Betreuungszeiten über die Essensmeldungen der Einrichtungen zeigt, dass auch in den Pilotkitas in den Ferienmonaten einen Rückgang an Kinderzahlen zu verzeichnen ist. Viele Eltern haben mehrere Kinder, so dass die Häufung von Urlaubstagen in den Ferien, sich auch in den Kindergärten bemerkbar macht. (siehe dazu die Excel-Tabelle Anlage 1)

Das würde in der Schlussfolgerung bedeuten, dass wenn **Schließzeiten** betrachtet werden, es günstiger wäre, diese **in den Ferien** zu gestalten und nicht außerhalb.

- Der **Zeitraum des Kita- und Schuljahresbeginn ist mit ausschlaggebend** zu betrachten, wenn man über Qualität in der pädagogischen Arbeit spricht, da hier entscheidende Transitionsprozesse (Übergangsprozesse) von Kindern und Eltern bewältigt und von Erziehern begleitet werden müssen. (Übergang Kita zur Schule und durch die freiwerdenden Kapazitäten in den Kitas dann verstärkt Neueingewöhnungen in der Krippe und Kindergarten / Übergang Elternhaus - Kita). Diese Transitionsprozesse bedürfen eines sehr guten Personalschlüssels, um diese bestmöglich und qualitativ hochwertig begleiten zu können.
Auch die pädagogischen Fachkräfte wünschen sich hier regelmäßig mehr Zeit und Qualität in der Eingewöhnung in Form von 1:1 Situationen, welche nur mit hoher Personalauslastung gewährleistet werden können. Gegebenenfalls müsste der Träger bei fehlender Schließzeit hier mit Urlaubssperre arbeiten, was für die Mitarbeiterzufriedenheit wiederum als nicht günstig zu bewerten ist!
- Eine Mehrheit der Eltern und Mitarbeiter spricht sich für die **Schließung an Brückentagen und auch zwischen Weihnachten und Neujahr aus.**
- Es sollte eine **Gleichbehandlung aller Einrichtungen** erfolgen. Im Hinblick auf den qualitativ zu gestaltenden Transitionsprozess von der Kita in die Schule, sollte dem Vorschlag der Horte unbedingt Rechnung getragen werden und die Horte in der letzten Woche vor Schulbeginn, zur Vorbereitung dieses entscheidenden Übergangs zu öffnen.
- Eine **Vereinheitlichung auf 2 Wochen** scheint damit sinnvoll.
Mit Blick auf die Gesamtanzahl der Schließtage im Jahr wären ca. 15 Tagen zumutbar und wünschenswert. (variiert ggf. je nach Brückentage im Jahr)

Eltern und auch Mitarbeiter haben in der Regel 30 Tage Urlaub im Jahr, so dass ca. 15 Tage für die Eltern zur freien Verfügung und damit auch für einen gemeinsamen Familienurlaub außerhalb der Ferien zur freien Verfügung stünden.

Unabhängig von diesen Schließtagen müssten die Bildungstage noch einmal betrachtet und mit den Eltern besprochen werden. Diese waren im Einzelnen aufgrund der bisher nur tageweisen Schließung für Eltern scheinbar eher händelbar, was teilweise mit Überstundenausgleich, Betreuung durch Großeltern oder auch Betreuung der Eltern untereinander erfolgen kann und Eltern hier in der Vergangenheit kreative Lösungen entwickelt haben.

Die Fortbildungstage dienen ebenfalls der Qualitätsentwicklung und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte und wären auch im Sinne der Eltern. Sie sind unabhängig von der fehlenden Betreuung inhaltlich gewünscht. Eine gemeinsame Teamfortbildung ist in ihrer Qualität zur Weiterentwicklung der Einrichtungen günstiger zu bewerten, als Einzelfortbildungen.

Eine Transparenz für die Eltern, sollte auch an dieser Stelle vertiefend gestaltet werden! Ebenso sollte auf eine bessere Planbarkeit für Eltern geachtet werden und diese früher als bisher bekannt gegeben werden (z.B. wie in diesem Jahr bereits zu Jahresbeginn), denn das ist ein Hauptkritikpunkt, welcher in den Kitaausschüssen immer wieder thematisiert wird. Es wäre zu überlegen, ob es hier noch andere Möglichkeiten der Gewährung von Bildungstagen gibt, wie z.B. auch schon in diesem Jahr praktiziert – samstags.

➤ Der Blick auf die **Ausweichbetreuung sollte kindzentrierter erfolgen.**

Die Eltern, aber auch die pädagogischen Fachkräfte gaben in der absoluten Mehrheit an, dass eine fremde Umgebung und fehlende Bezugspersonen für Kinder vor allem im Krippenbereich schwierig ist.

Aus den Hortbereichen gab es hier eher die Rückmeldung, dass die Kinder das als eher spannend und schön empfanden. Es gilt die Altersstruktur und die daraus unterschiedlichen Bedarfe zu beachten.

Hier gibt es verschiedene Ansatzpunkte, welche zur Verbesserung beitragen könnten:

- Eine grundsätzliche Kooperation der Kitas untereinander, eine feste Ausweich- „Partnerkita“. Durch gegenseitige Besuche und gemeinsame Projekte könnten die Kinder die Einrichtung kennenlernen.
(Die Horte praktizieren dies teilweise in Anfängen bereits)
- Eltern erhalten die Möglichkeit vor der Ausweichbetreuung die Kita kennenzulernen und werden z.B. zu Spielnachmittagen eingeladen
- es gehen immer 1-2 Bezugserzieher der Ursprungskita mit in die Ausweichbetreuung

Unabhängig von dieser Betrachtungsweise und dem

1. Modell der festen „Partnerkita“

könnten weitere Schließzeitmodelle in Betracht gezogen werden:

2. Alle Einrichtungen der Gemeinde schließen zur gleichen Zeit – es gibt eine Einrichtung, welche die Ausweichbetreuung übernimmt.

Hier würden Erzieher gemeinsam aus allen Einrichtungen die Betreuung übernehmen

Vorteile:

- es sind aus jeder Einrichtung mind. 1-3 dem Kind bekannte Personen vorhanden
 - Mitarbeiter, welche keine eigenen schulpflichtigen Kinder haben, könnten außerhalb der Schließzeit in den Urlaub gehen (die Einigung dazu findet in den jeweiligen Teams statt)
 - Eltern oder auch Mitarbeiter mit Kindern in unterschiedlichen Einrichtungen, bräuchten nur eine Schließzeit abdecken, was besser planbar ist
 - Hier könnte es jedes Jahr dieselbe Einrichtung sein, so dass Kindern diese auch durch Kooperationsmodelle (wie oben benannt) bekannt wäre. Die Mitarbeiter setzen sich gleichberechtigt in der Anzahl in dieser Kita ein
- ➔ Die Horte würde ich, wie oben schon aufgezeigt aufgrund der altersstrukturellen Begebenheiten und notwendigen Voraussetzungen (wie der Betriebserlaubnis der Einrichtungen) hier nicht mit planen und für diese eher dem Partnermodell den Vorzug geben.
- ➔ Für die Ausweicheinrichtung müsste eine andere Verfahrensweise für die Grundreinigung / Instandhaltung gefunden werden.
- ➔ Denkbar wäre auch die Möglichkeit, dass man die Einrichtungen jährlich rotieren lässt.

3. Die Ausweichbetreuung und Schließung in der jeweiligen eigenen Einrichtung.

- Die Eltern und Mitarbeiter müssen innerhalb der Sommerferien mindestens 2 Wochen Urlaub nehmen. So würde die Anzahl der Kinder und auch der Mitarbeiter gleichsam reduziert. Individuelle Bedarfe von Eltern oder auch pädagogischen Fachkräften hätten Raum, da die Urlaubsplanung über den gesamten 6wöchigen Ferienzeitraum gegeben wäre, Bedarfe darüber hinaus würden direkt in den Einrichtungen geklärt werden können.
 - Kinder würden in ihrer gewohnten Umgebung betreut.
- ➔ Zu Bedenken wäre hier, der hohe logistische Aufwand und unabdingbare Zusammenarbeit mit den Eltern, da diese verpflichtend Ihren Urlaub bereits im November der Kita zur Verfügung stellen müssten, damit eine verlässliche Urlaubsplanung auch für die Mitarbeiter gewährleistet werden könnte. (bisherige Erfahrungswerte zeigen diese Verlässlichkeit leider nicht auf, hier müsste vorerst die Transparenz und Sinn hinter der Schließzeit verstärkt vermittelt werden)

- ➔ Ebenfalls wäre zu klären, wie Grundreinigung und Instandhaltungsmaßnahmen erfolgen könnten – z.B. Grundreinigung und Baumaßnahmen z.B. raumweise / etagenweise möglich oder zwischen Weihnachten und Neujahr???

Diese Modelle stammen aus Recherchen von anderen Trägern oder Gemeinden und können bitte gern noch erweitert werden!

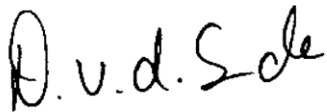
Träger ohne Schließzeiten, wie z.B. die AWO verfügen teilweise über einen höheren Personalschlüssel (über das Kitagesetz hinaus), so dass der damit entstehende realistische Betreuungsschlüssel sich besser darstellt und eine fehlende Schließzeit kompensiert werden kann. Diese sind als Vergleich leider nur bedingt hilfreich.

Diese Stellungnahme dient ausschließlich als Diskussionsgrundlage und ist nicht abschließend. Aufgrund der Corona-Krisensituation versuche ich auf diesem Wege verständlich die verschiedenen Schwerpunkte / Bedarfe darzulegen. Dies wäre mündlich in einer Konferenz konkreter darzulegen, da man auf Rückfragen unmittelbar reagieren kann.

Sollte mir etwas entfallen sein, bitte ich dies mir gern ergänzend zur Verfügung zu stellen!

Ich hoffe, dass diese umfangreichen Informationen bei unserer nächsten Zusammenkunft zu einem konstruktiven Austausch und einem wegweisenden Ergebnis führen können.

Mit freundlichen Grüßen



Diana van der Sande