

# MULTIPROFESSIONELLE TEAMS:



© WIFF/Felix Kramer

**BILLIGE ZWISCHENLÖSUNG ODER  
NOTWENDIGKEIT FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG VON QUALITÄT?**

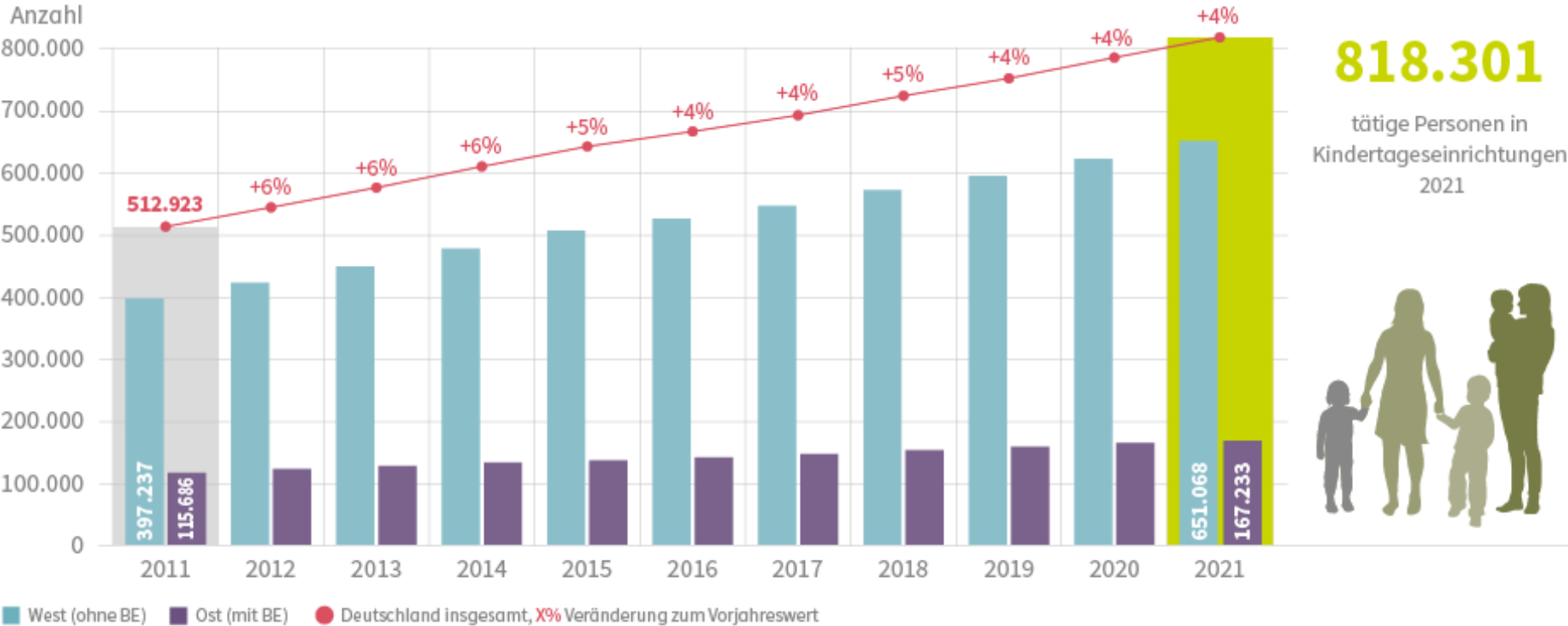
**Fachtag**

*Pilotprojekt „Arbeiten in und mit multiprofessionellen Teams“*

Univ.-Prof. Dr. Anke König  
Online 24.03.2022

# Kein Arbeitsmarkt wächst so schnell, wie der der Frühen Bildung

Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 2011 bis 2021 (Deutschland, Anzahl, Veränderung in %)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Tätige Personen inklusive Verwaltung und Hauswirtschaft, inklusive Horte.

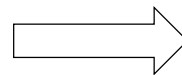
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

# Expansion



Mehrdimensionale Dynamik:

- Familien
- Kinder
- Personal
- Ausbildung
- ...



**erhöht  
Vielfalt**

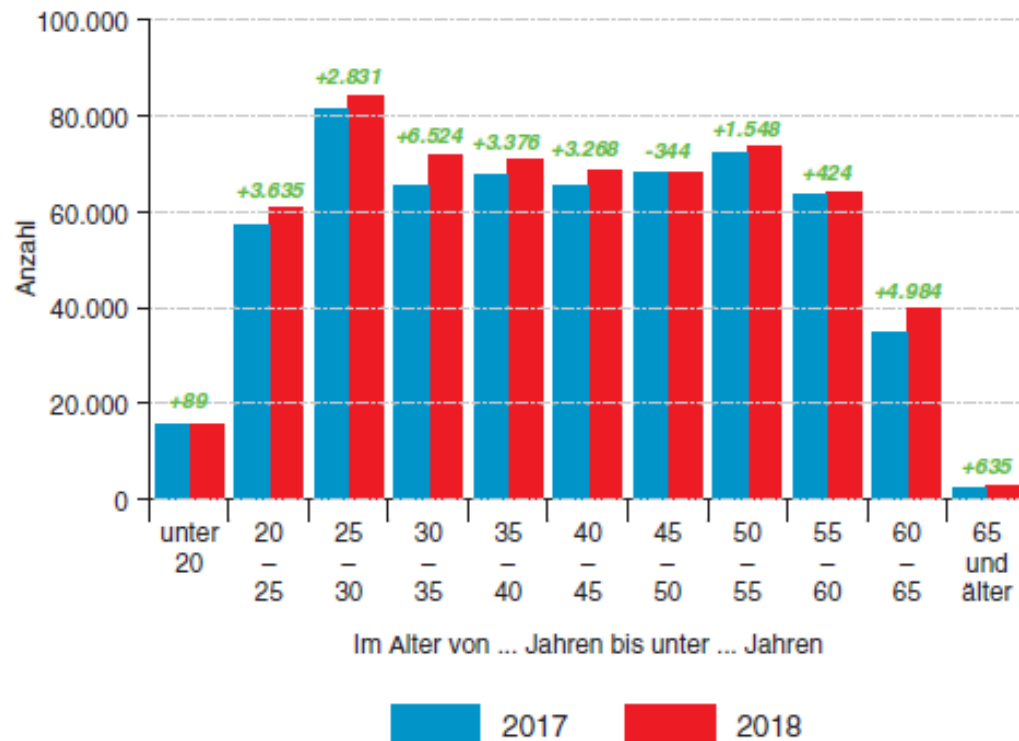
# Was wissen wir?

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)

# Personalgewinnung | Alle Altersgruppen verzeichnen ein Plus an Fachkräften

Abb. 2: Pädagogisches Personal in Kitas nach Altersgruppen (Deutschland; 2017 und 2018; Angaben absolut)

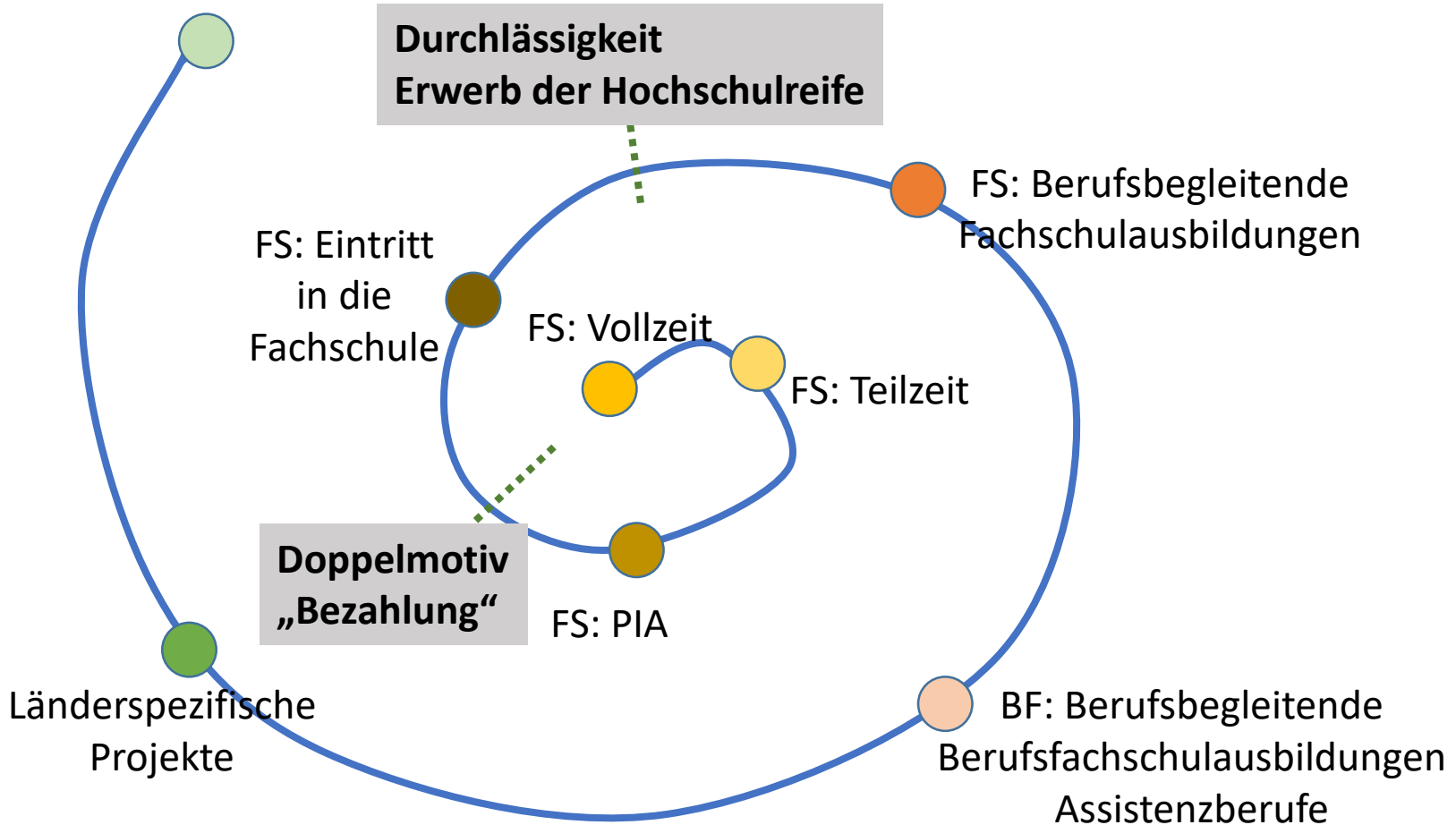


Quelle: StaBa: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Tagespflege; versch. Jahrgänge; eigene Berechnungen

Quelle: KomDat 2018/3

# Fachschulausbildung ist Hauptlieferant

Schrittweise, auch länderspezifische Erhöhung der Reichweite



# Billige Zwischenlösung oder Notwendigkeit für die Weiterentwicklung von Qualität?

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
<b>Herausforderung 21. Jahrhundert</b> Anpassung an neue Ausbildungs- und Studienabschlüsse	<b>Assistenzstellen</b> VZ/TZ berufsbegleitend	<b>Erzieher*in</b> VZ/TZ berufsbegleitend praxisintegriert (PIA)	<b>Erster Akademischer Abschluss:</b> <b>Bachelor</b> aller Erziehungs- /Sozialwissenschaftlichen Studiengängen	<b>Zweite Studienphase:</b> <b>Master Abschluss</b> aller Erziehungs- /Sozialwissenschaftlichen Studiengängen

... was nicht hingenommen werden kann:

Zusatzkräfte	Assistenzstellen	Erzieher*in
--------------	------------------	-------------

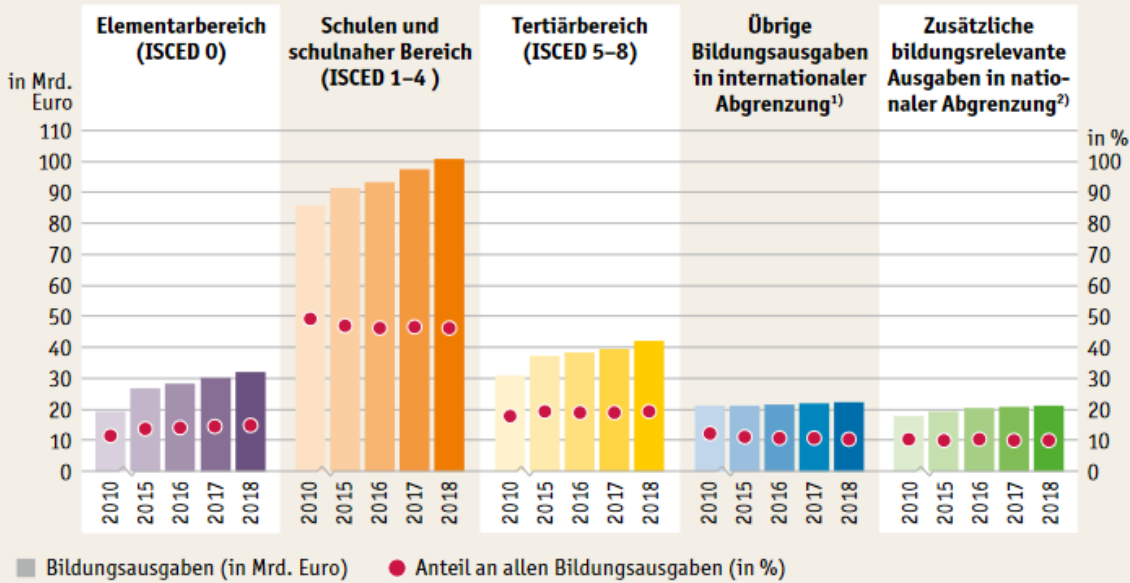
## NOTWENDIGKEIT

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

# Bildungsausgaben

Abb. B3-2: Bildungsausgaben und deren Anteil nach Bildungsbereichen 2010 und 2015 bis 2018\*



\* Vgl. Anmerkungen zu Tab. B3-1web.

1) Beamtenausbildung im mittleren Dienst, Serviceleistungen der öffentlichen Verwaltung, Studienseminare, Ausgaben privater Haushalte für Lernmittel, Nachhilfe und dergleichen, Förderung von Bildungsteilnehmenden in ISCED-Bildungsgängen.

2) Betriebliche Weiterbildung, Lehrerfortbildung, Volkshochschulen, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Horte und Jugendarbeit.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2017/2018

→ Tab. B3-1web, Tab. B3-3web

Bzgl. der Finanzen  
ist noch Luft nach oben!



## Zwischenfazit

Die Diskussion um **Multiprofessionelle Teams** ist, Dreh- und Angelpunkt für die Weiterentwicklung von **pädagogischer Qualität**.

Möglichkeit die Kita im **Personalprofil** gleichzustellen mit anderen pädagogischen Handlungsfeldern (Kinder- und Jugendhilfe und der Schule)

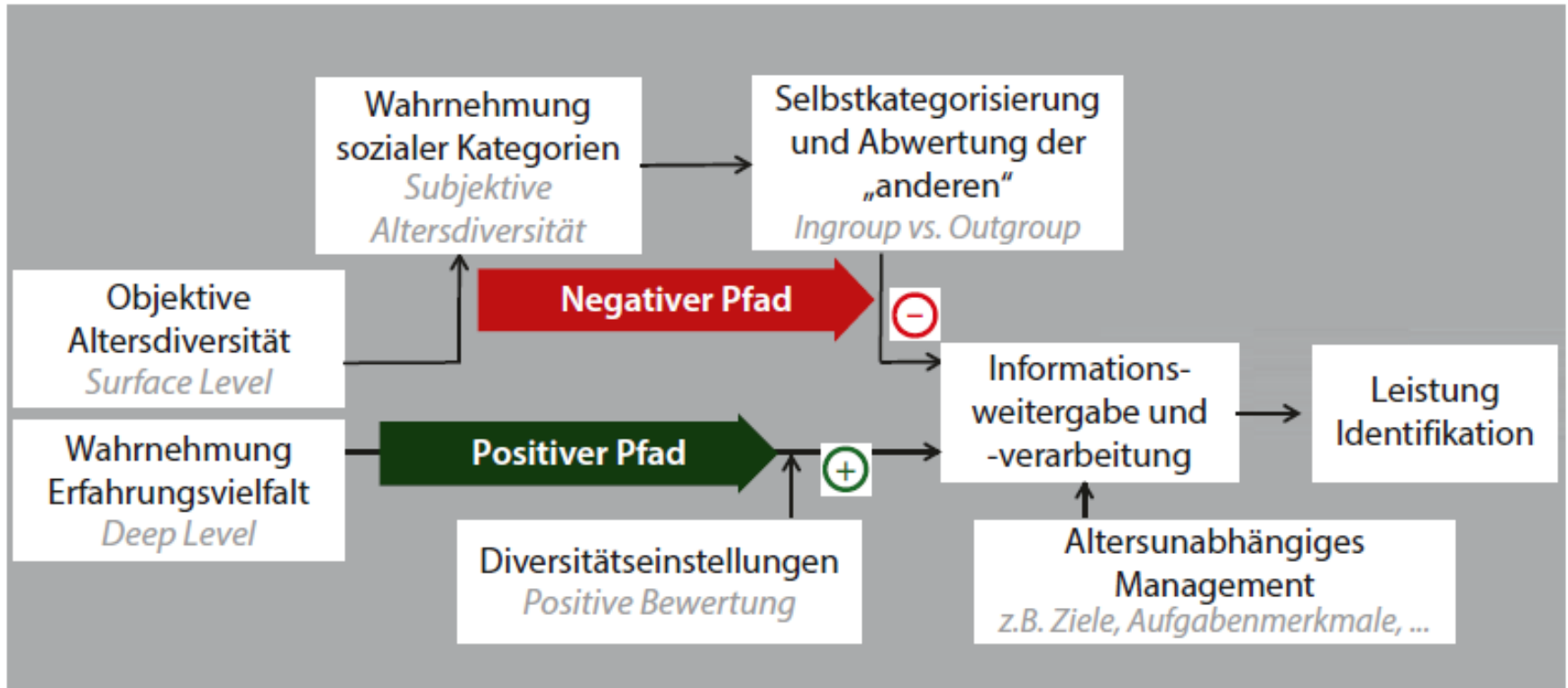
→ **Chance für Professionalisierung**

Vielfalt im Team ist dann sinnvoll:

- 1) wenn ein **Blickwechsel im Team** erfolgt von „alle machen alles“ zur Wertschätzung unterschiedlicher Kompetenzen im Team
- 2) wenn **Mentor\*innen vor Ort** das *Onboarding* begleiten, d.h., dass nicht auf Einsozialisation und blinde Übernahme von Handlungsabläufen vertraut wird, sondern professionelles Handeln ermöglicht wird, durch eine bewusste Begleitung der Herausforderungen im pädagogischen Alltag
- 3) wenn ein **Verständnis von pädagogischer Qualität** entwickelt wurde, das Teamarbeit als Zusammenwirken der Teammitglieder versteht und eine gemeinsame Grundlage für die Zusammenarbeit vorliegt

# Blickwechsel im Team

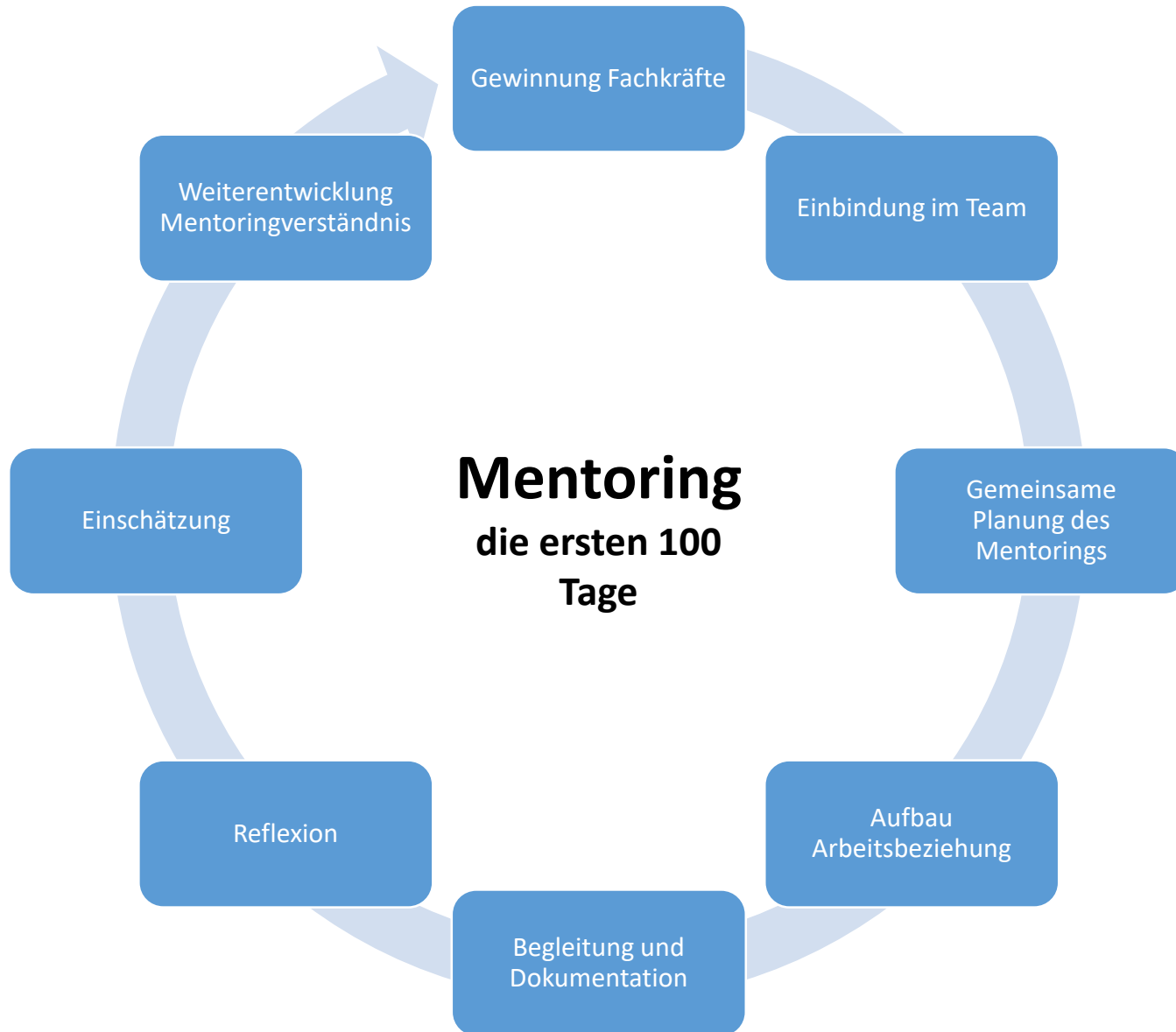
Wertschätzung und Anerkennung unterschiedlicher Kompetenzen  
Beispiel Altersdiversität



■ 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)

# Mentor\*innen vor Ort

Für ALLE: Unterschiedliche Ausbildungsformate, unterschiedliche päd. Ausbildungen/Studium, Werkstudierende, Quer-/Wiedereinstieg, Praktikant\*innen etc.



# Grundverständnis pädagogischer Qualität

- Qualität liegt nicht allein am Zertifikat (staatl. Anerkennung)
- Sondern: Wie wirken wir als Team am besten zusammen, um allen Kindern einen vielfältigen Bildungsort zu ermöglichen?

**BESTEN DANK  
FÜR IHR INTERESSE!!**



© WiFF/Felix Krammer

# Literatur

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

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

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

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

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

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

Nachtigall/Stadler/Fuchs-Rechlin (2021): Berufliche Wege in Kitas: Einstiege – Ausstiege – Aufstiege. Eine qualitative Interviewstudie. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 33. München

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.