

09.11.2023

Bildungsträgerkonferenz des Bundesverbandes für Kindertagespflege

Think Tank – Denkräume eröffnen

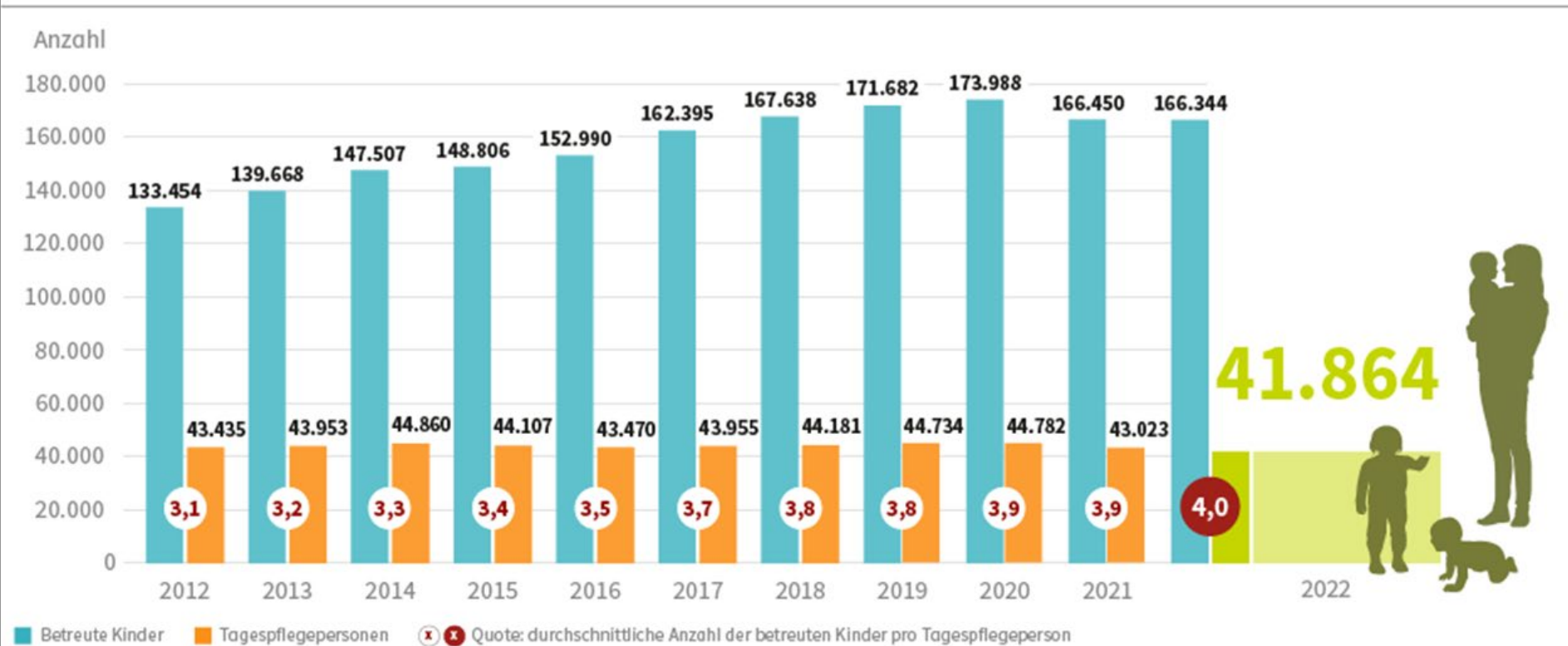


HERZLICH WILLKOMMEN!

Fachkräftegewinnung:
„Ideen, auf die ich noch nicht
gekommen bin“

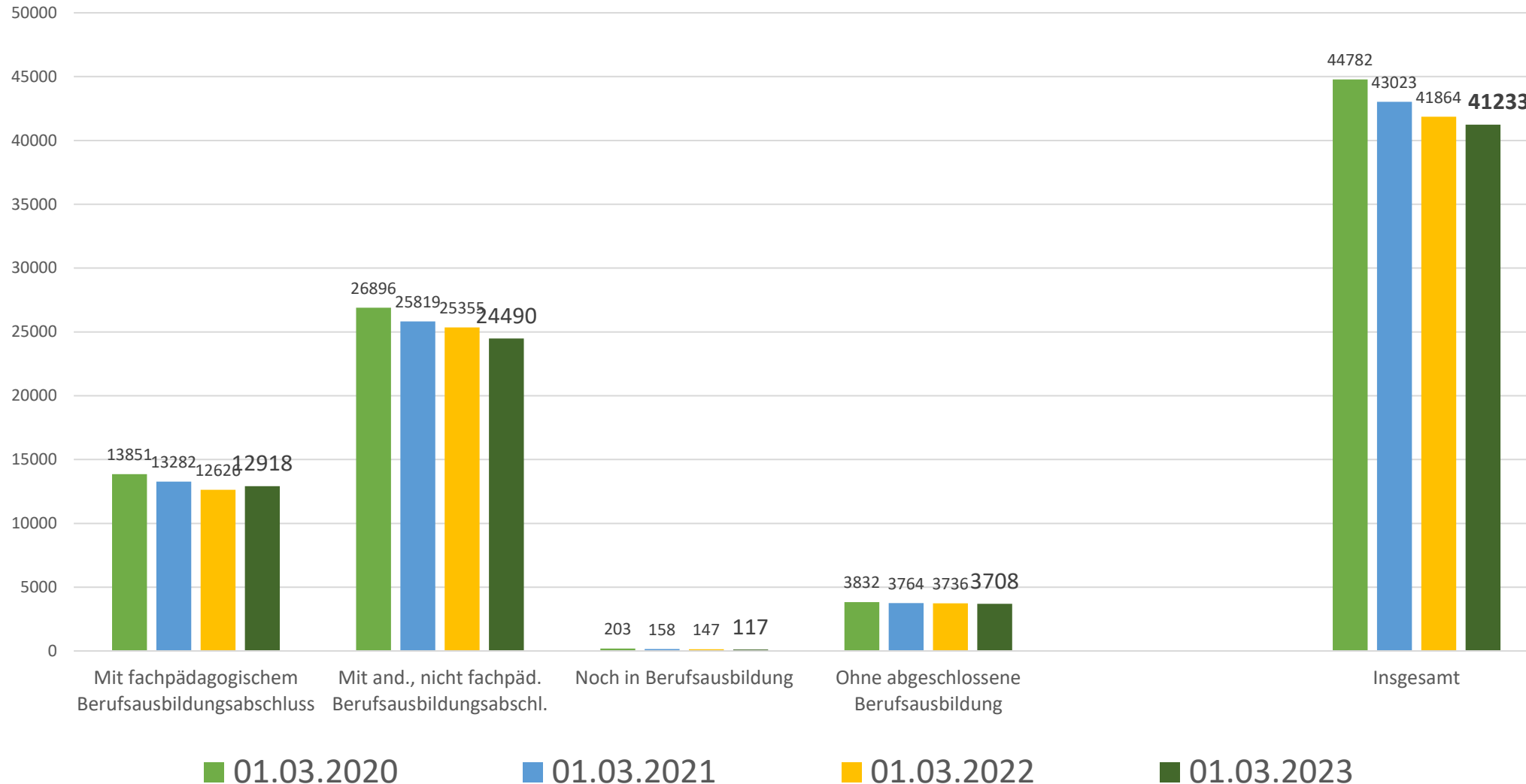


Kindertagespflegepersonen, betreute Kinder und durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Tagespflegeperson 2012 bis 2022 (Deutschland; Anzahl; Quote)¹

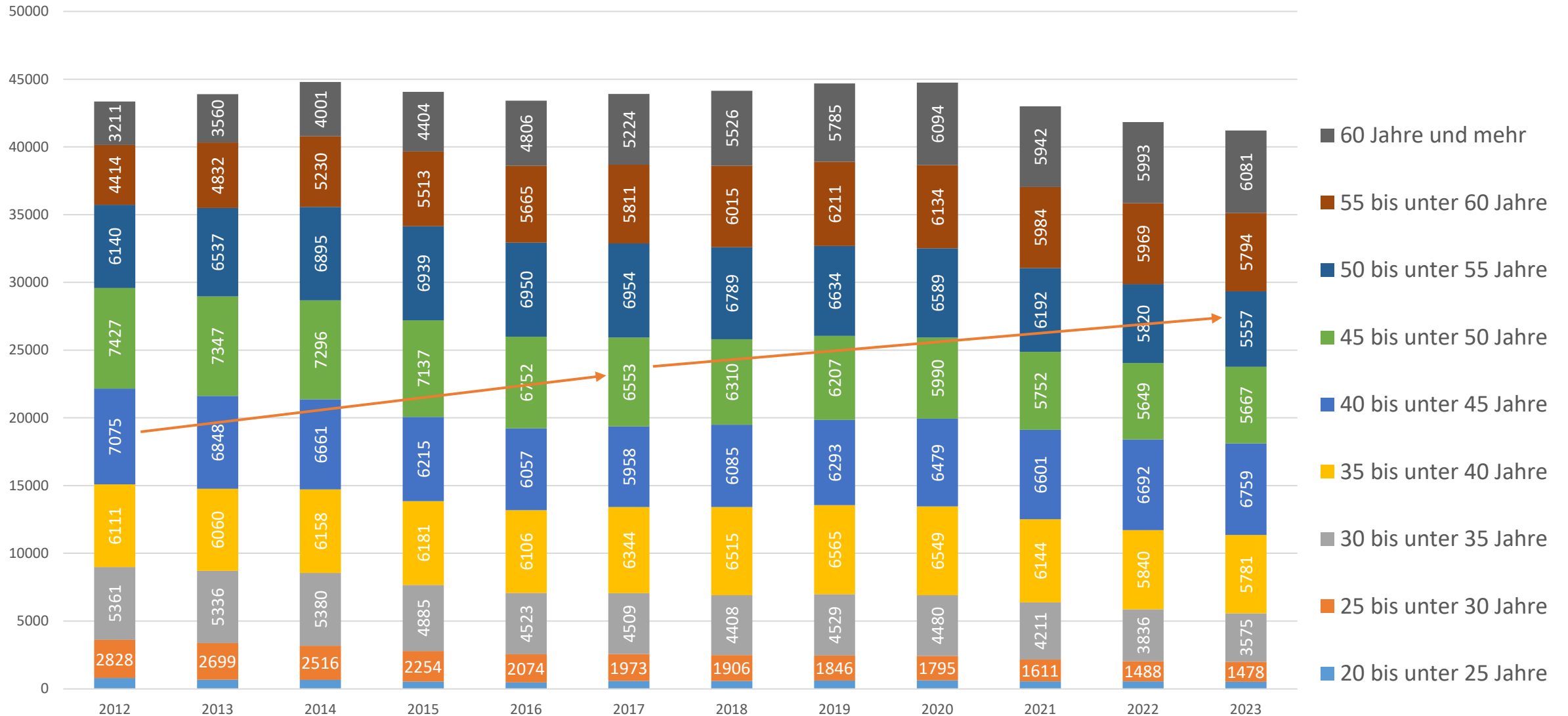


¹ Die Statistik zu Kindern und tätigen Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege erfasst die Anzahl der betreuten Kinder in drei Teilerhebungen. Die hier verwendeten Kinderzahlen wurden der Teilerhebung Kinder entnommen, die von der in der Erhebung zu den Tagespflegepersonen erfassten Kinderzahl abweichen.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen.

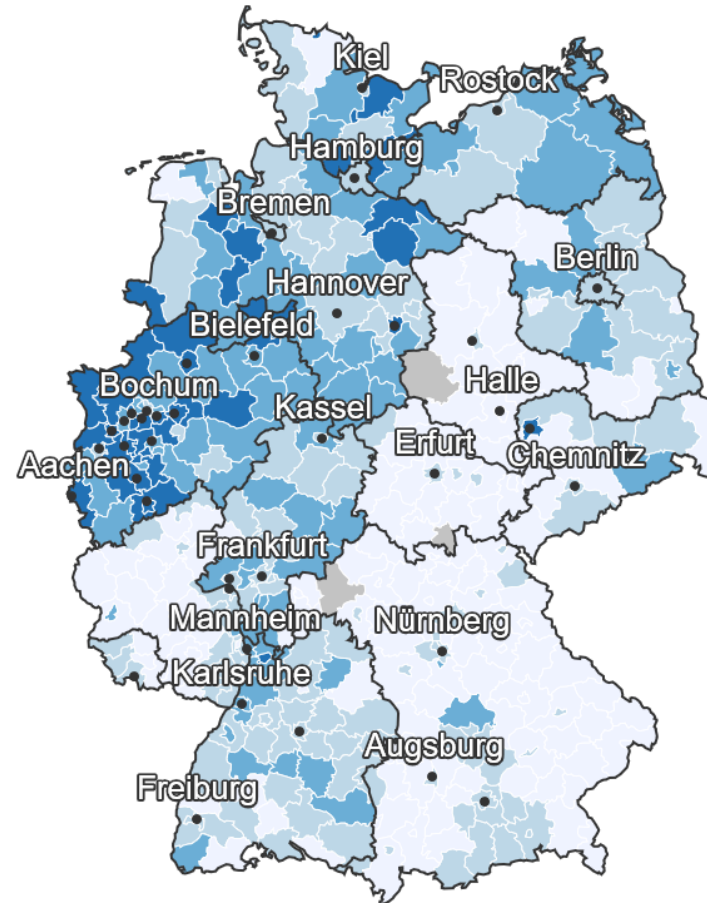
Kindertagespflegepersonen und ihre Berufsausbildung



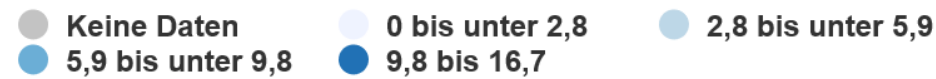
Kindertagespflegepersonen nach Alter 2012 - 2023



Kinder unter 3 Jahren in der Kindertagespflege (Besuchsquote in %)

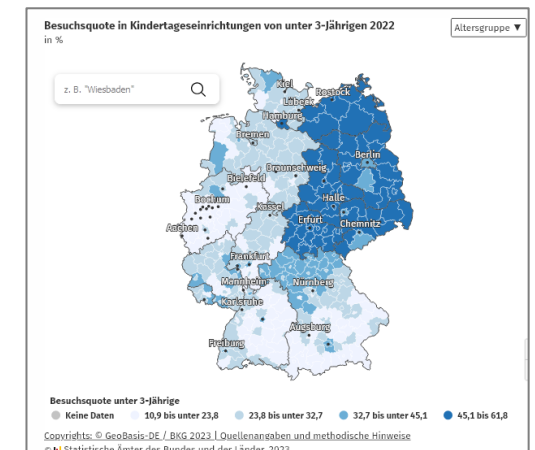


Besuchsquote unter 3-Jährige

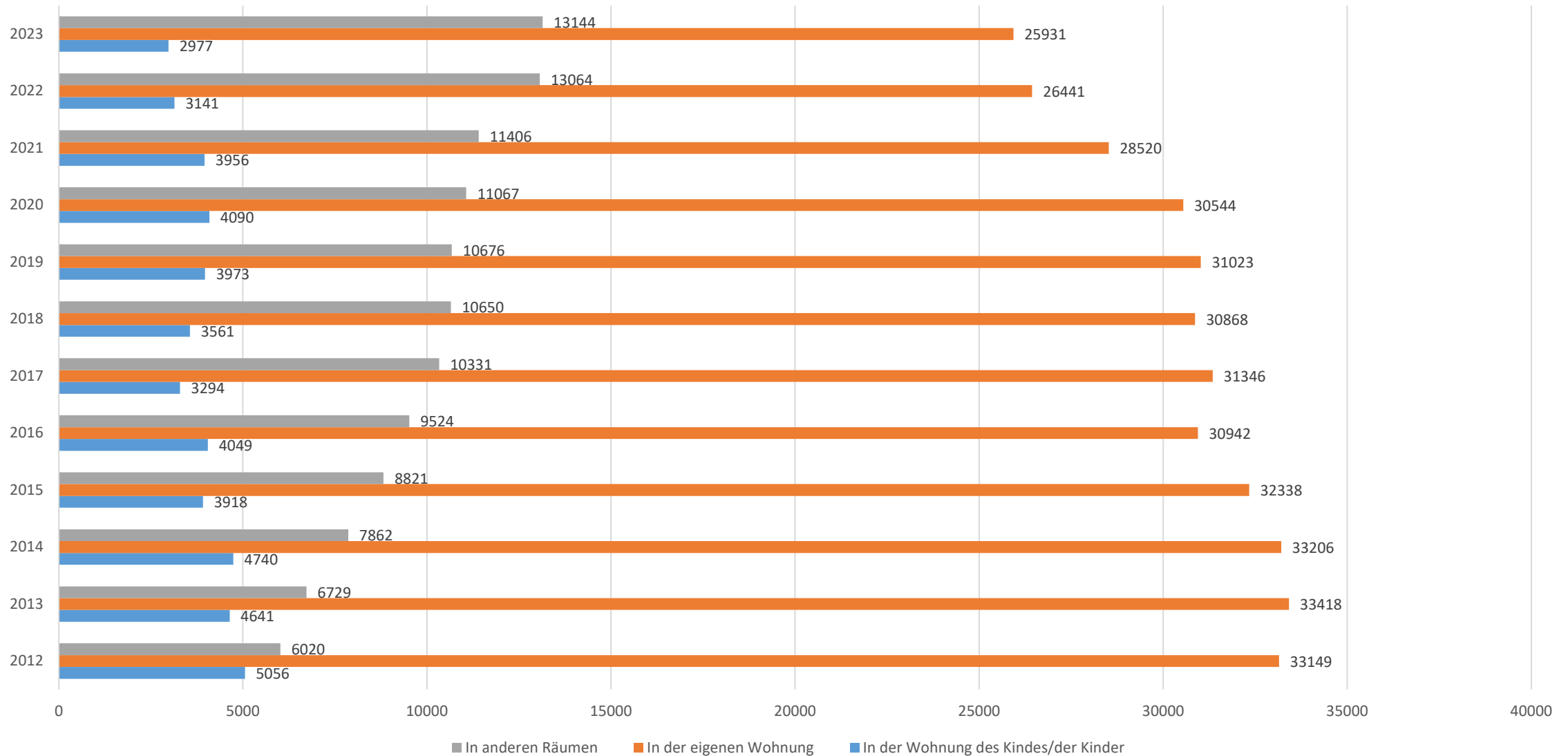


Copyrights: © GeoBasis-DE / BKG 2023 | [Quellenangaben und methodische Hinweise](#)

© Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2023



Kindertagespflege: Orte der Betreuung 2012 - 2023



Kindertagespflege ist eine berufliche Tätigkeit mit viel Potential und Gestaltungsmöglichkeiten

- ... wie vermitteln wir das potentiellen Interessent*innen und vor allem auch jenen, die noch nicht wissen, dass sie Interessent*innen sind?

Träumer*in

Kritiker*in

Realist*in

„Ideen auf die
ich noch nicht
gekommen bin“



Fachkräftegewinnung: Ideen, auf die ich noch nicht gekommen bin

Träumer*in



- Gruppe 4**
Träumer_innen
- Kommunen übernehmen sozialpflichtige Abgaben
 - Reinschnuppern bei KТП läuft einfach
 - KТП ist angesehen
 - Anstellungen sind selbstverständlich und auswählbar
 - Räume werden kostengünstig zur Verfügung gestellt
 - Betriebskostenpauschale bleibt beantragbar
 - KТП als Ergänzung zur Kita, nicht Konkurrenz
 - Werbekampagne für KТП bundesweit
 - Rahmenbedingungen werden besser, Randzeiten, Vorbereitung werden bezahlt
 - Bezahlung ist nicht abhängig von der Zahl der Kinder
 - KТП stellen mit Herzblut ihre Arbeit den Interessentinnen vor
 - Steuerberater ist für kleinen Preis für KТП nutzbar
 - Pauschalen müssten bei Abbrüchen gezahlt werden und Ausfälle auffangen
 - Mütter haben wieder die Freiheit, vor der Rückkehr in den Beruf in der KТП tätig zu werden und "hängen zu bleiben"
 - Anstellungsmöglichkeiten werden ausgebaut
 - Unterschiede zwischen Kita und KТП sind eindeutig erkennbar
 - Hürden verlieren ihre abschreckende Wirkung

- Träumer_innen**
- Social Media Kampagne in Berufskollegs
 - Gute Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern/ Fachdiensten
 - Präsent sein auf Messen (z.B. didacta)
 - Einheitliche Refinanzierung der Kurskosten seitens der Kommunen
 - Attraktive Rahmenbedingungen (z.B. Bezahlung/ Geldleistung)
 - Vorteile des Berufsfeldes publizieren/ transparent machen
 - Lobby-Arbeit fördern/ mehr Wertigkeit
 - KТП sollte Standard-Betreuungsform für U3 sein
 - Best Practise in Frankfurt: Begleitender Sprachkurs mit B2-Abschluss (schriftlich)

- Raum 3 - Träumer:**
- bessere finanzielle Rahmenbedingungen für Teilnehmer*innen
 - Artikel in regionalen Zeitungen
 - Werbung im Fernsehen
 - breiteres Feld für konzeptionelle Freiheit (z.B. Großtagespflegestellen)
 - attraktiven Sozialraum für KТП stellen
 - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten KТПS
 - Bereiche für KТПS in Kitas berücksichtigen
 - mehr Kooperationen und Vernetzung, z.B. mit Hebammenpraxen
 - Flexibilität für päd. Fachkräfte als KТПP tätig zu werden

- Raum 7**
Träumer:in
- Fachberatung bietet Info-Veranstaltungen an (online)
 - KТПP im Anstellungsverhältnis (gibt Sicherheit)
 - bessere Bezahlung (einheitlich)
 - Räume zur Verfügung stellen
 - mehr gesellschaftliche Wertschätzung
 - 80 UE Qualifizierung integrieren in Erzieher:innen-Ausbildung
 - Anerkennung von Ausbildungsinhalten bei sozialpädagogischen Fachkräften
 - Qualifizierung KТП kann angerechnet werden an Erzieher:innen-Ausbildung
 - Öffentlichkeitsarbeit stärken: Werbung (T-Shirts, Fähnchen für Fahrradanhänger ...), Image-Kampagne: Bild der KТП in der Öffentlichkeit stärken (social Media, U-Bahn, S-Bahn)

- Träumerinnen zur Fachkräftegewinnung**
- Zusammenarbeit zwischen Kommunen und Bildungsträger zur Fachkräftegewinnung
 - Mehr Öffentlichkeitsarbeit
 - Bessere Vernetzung zwischen einzelnen Beteiligten
 - Weniger Hürden für Kinderpflegerinnen bzgl. des Zertifikates (NRW spezifisch), darf aber an 140 UE teilnehmen
 - Kosten für den Kurs sollen vom Land übernommen werden
 - Länderübergreifende einheitliche Regelungen
 - für KТП

Raum 9 Traum
zielgerichtete Werbekampagnen, die die Vorteile der KТП sehr gut betonen
weniger Abbrüche in der Überprüfungsphase
durchlässigeres System in der Qualifizierung nach beiden Seiten
verpflichtendes Vorabpraktikum in der KТП
KТПPs als Werbeträgerinnen
gemeinsame Termine mit der Fachberatung
TN sollen bei der Stange bleiben
Kurse sollen wie ausgeschrieben starten können
Kommunen unterstützen KТПPs bei der Raumsuche
Erfolgsgeschichten von KТПP vermitteln
KТПP gibt feedback

Raum 6: Träumerereien

Alle TN haben ein gutes Sprachniveau von mind. B2. Das Tätigkeitsfeld attraktiver machen, finanzielle Vergütung erhöhen; Wertschätzung der Politik. Extrakurse nur für päd. Fachkräfte, damit diese schneller fertig werden.
Vernetzung des Bildungsträger und Zusammenlegen von Kursen, um die Kurse zu belegen.
KТП in Richtung staatlich anerkannte Ausbildung weiterentwickeln.
Punkt der Selbstständigkeit überdenken und alternative Konzepte überlegen, da Selbstständigkeit abschreckend sein kann für langjährig angestellte Personen.

- Raum 1: Fachkräftegewinnung**
Träumer*in:
- große Banner und Plakate, viel Werbung für die Tätigkeit und auch die Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson → Kreis der Informationsvermittlung vergrößern, auch Personen ansprechen die aktuell wenig/keine Berührungspunkte haben
 - Anerkennung und Wertschätzung für dieses Berufsfeld (bspw. bei offiziellen Stellen oder auch insgesamt in der Gesellschaft) als professionelle Tätigkeit
 - Unterstützung von Gemeinden und Kommunen (bspw. Räumlichkeiten zur Verfügung stellen)
 - Arbeitsbedingungen attraktiver machen (Vergünstigung von Räumlichkeiten)
 - Vertretung muss flächendeckend sichergestellt sein (aktuell noch ein Faktor der im Vergleich zwischen Kita und KТП immer schlechter abscheidet)
 - Mehr Fokus auf das Herz der Kindertagespflege: Die Nähe zur Familie und zum Kind
 - Bessere Finanzierung und Bezahlung → Sicherheit muss gegeben sein
 - FAQs bspw. über Social Media für mehr Transparenz und Reichweite

Kleingruppe 1A
Träumer*innen zur Fachkräftegewinnung:
große und flächendeckende Kampagne zur KТП, damit alle wissen, dass es KТП gibt. Politiker Geld in die Hand nehmen und investieren, Frauen aus anderen Kulturen als Zielgruppe für KТПP stärker einbinden und die Ressource nutzen.

- Trä40e**
- ganz viele Bewerbungen
 - Jugendämter bewerben mit viel Material die KТП
 - Fachberatungen haben Zeit für die Erstberatung
 - finanzielle Sicherheit für die KТПP
 - KТПP haben weniger Aufwand in der Abrechnung
 - KТПP und päd. Personal in Kitas auf Augenhöhe
 - keine Konkurrenz
 - Image der KТП befindet sich auf hohem Niveau
 - KТП ist keine Ausweichvariante
 - Bekanntheitsgrad der KТП steigt
 - KТП ist ein anerkanntes Berufsbild
 - bundesweite ÖA für KТП
 - Rahmenbedingungen für KТП verbessern sich

- Träumer:innen**
- Zugangsvoraussetzungen müssen einfacher werden
 - Umfassende Kostenübernahme
 - den Zugang und die Art der Qualifizierung bekannter machen
 - an Fachkräftepersonal herankommen
 - verschiedene Berufsmöglichkeiten darstellen (Hürde zum Einstieg gering)
 - in Kitas bei z.B. werdenden Eltern werben (oft kommt der Wunsch nach Veränderung in der Elternzeit auf)
 - Vereinbarkeit Beruf und Familie
 - genug Zeit um eine gute Qualität zu entwickeln
 - Schnupperpraktikum
 - Markt der Möglichkeiten an Berufsschulen
 - Faktor Zeit (viele Ideen, jedoch fehlt oft die Möglichkeit alles umzusetzen)



Raum 6

Realist_innen:
Etablierung des QHBs braucht gewisse Zeit.
Finanzielle Vorgaben begrenzen die Möglichkeiten.
Fachkräfte, die aus der Kita kommen, im Tätigkeitsfeld halten durch das Angebot gezielter 80h Qualifizierung.
Vernetzung der Bildungsträger untereinander ist auf dem Weg und kann weiter ausgebaut werden.
Gefälle innerhalb der Landkarte: Ballungsgebiete kommen einfacher an Fachkräfte als Träger in ländlichen Gebieten trotz starker Öffentlichkeitsarbeit.

Raum 3 - Realisten:

- Deutschkurse in die Qualifizierung zur KTHP integrieren (wer wegen Sprachbarrieren weggeschickt wird, kommt selten nach dem Sprachkurs wieder)
- Konkurrenz in der Kleinkindbetreuung (Fachkräftemangel in Kitas - Abwerbung während Praktikas)
- es muss in anderen Konzepten gedacht werden (sich breiter aufstellen), viele scheuen die Selbstständigkeit
- bessere Bezahlung für KTHP's

Realisten

- Fachkräftemangel in allen Pädagogischen Bereichen, deshalb auch Akquise für KTHP schwer
- Vergütung stimmt nicht, manche können nicht davon leben
- Realistische Darstellung von KTHP, die den Beruf erläutern für Interessierte
- Informationsvideos und Imagefilme über KTHP
- Interessierte brauchen realistische Vorstellung von der Arbeit
- Finanzielle Anreize erhöhen die Chance auf mehr FK
- Erstattung von Kursgebühr hilft auch für die Gewinnung
- Evtl. auch Anreize schaffen für Material und Ausstattung

Realisten:innen

- Eignungsverfahren in den Fokus nehmen
- langfristige Berufsveränderung
- JA schafft positive Rahmenbedingungen (Mietkostenzuschuss; Entgelt usw.)
- mehr Sprachförderung im Vorfeld
- Stadtfeste als Informationsmöglichkeit nutzen

Kritiker_innen

- Rahmenbedingen müssen angepasst werden
- viele steigen bald aufgrund des Alters aus

Realität:

- zu wenig Geld in den Kommunen um KTHP zu fördern (Ausbildung und Unterstützung)
- unterschiedliche Finanzierung der KTHP in den einzelnen Bundesländern in punkto Ausstattung, Vertretung, Bezahlung
- Bedenken der KTHP vor der Selbstständigkeit (Steuer, Abrechnung, "Bürokratie"...))
- viele möchten den Beruf länger ausüben, werden jedoch durch äußere Zwänge zur Aufgabe gezwungen
- Familienfreundlichkeit (Vereinbarung von Familie und Beruf)
- zunehmend migrationsbezogenen Arbeiten (Sprache, und Herangehensweise an bestimmte Module)

Realisten_innen

- Hoher Kurspreis hält von Teilnahme ab
- Rahmenbedingungen bei Refinanzierung schwierig
- Beantragung der PE dauert zu lang
- Trotz teilweise kostenfreien Kursen geringes Interesse
- Abläufe mit Koop-Partnern sind oft kompliziert

Realist*in:

- Finanzielle Sicherheit erfordert auch häufig Überschreitung der eigenen Grenzen (bspw. Kinder- oder Stundenanzahl)
- Sorge um den Verlust der ursprünglichen Idee der familiennahen Betreuung
- Politik muss finanziell mehr eingreifen um überhaupt die Möglichkeit zu schaffen, die Attraktivität zu erhöhen

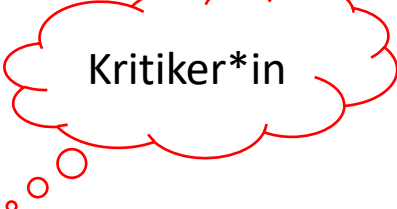
Realist:in

- Werbematerial erstellen und verbreiten (Märkte, ...)
- Zeit wieder nutzen, um Präsenz zu zeigen (nach Corona wieder möglich)
- persönliche Kontakte pflegen (Interessierte kommen häufig auf Empfehlung - Mund zu Mund Propaganda)
- Anforderungen der KTHP müssen an die realistischen Bedingungen angepasst werden
- Idee: mehr Präsenz auf Jobbörsen und Messen zeigen
- Suche von TN und Dozent:innen über "kleinanzeigen" (Bildungsträger könnten diese Möglichkeit nutzen)
- Öffentlichkeitsarbeit stärken: Werbung (T-Shirts, Fähnchen für Fahrradanhänger ...),

Realisten_innen

- päd. Fachkräfte gezielt ansprechen und für Vorteile in der KTHP werben
- ältere Arbeitnehmerinnen ansprechen, die sich neu orientieren möchten
- Vorteile der Tätigkeit stark herausstellen
- intensive Kooperation Bildungsträger - Fachdienste
- landesweite Zusammenarbeit für Kampagnen

Realist*innen zur Fachkraftgewinnung:
in bzw. aus Kitas KTHP anwerben?
Presse, Arbeitsagenturen, Menschen, die junge Menschen beraten in Bezug auf Berufsperspektiven, KTHP selbst machen viel Werbung für Ihre eigene Arbeit. Kontakt zu Integrationskursen aufnehmen. Kanal zu Migrationskursen, um Frauen aus anderen Kulturen zu erreichen.



Kritiker_innen

- sprachliche Voraussetzung sehr unterschiedlich
- sehr viele pädagogische Fachkräfte, die in SH nur 37UE machen müssen
- Refinanzierungs-Anträge zu kompliziert
- Zusammenarbeit mit Jugendamt

Kritiker_innen

- Rahmenbedingen müssen angepasst werden
- viele steigen bald aufgrund des Alters aus

Kritiker*in:

- Viel zu wenig Betreuungsplätze, dadurch geht der Fokus auf Familiennähe verloren und richtet sich eher auf Angebot und Nachfrage
- Kosten für großflächige Werbung häufig gar nicht tragbar
- Zu wenig Personal in den Fachberatungen und bei den Bildungsträgern um sich für all die wichtigen Themen einzusetzen
- Politische Strukturen müssen erweitert bzw. teilweise erst einmal geschaffen werden

Fazit: Die Haltung gegenüber dem Arbeitsfeld muss sich in eine wertschätzende Richtung verändern, damit Platz für alle geschaffen werden kann!

Kritiker:in

- durch die vergangenen und gegenwärtigen Krisen viel Unsicherheit, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen
- Infoveranstaltungen sind super besucht, dann trotzdem schlecht gefüllte Kurse - potenzielle TN gehen auf dem Weg verloren
- es ist notwendig, dass Jugendamt, Fachberatung und Bildungsträger zusammenarbeiten (die Realität sieht oft anders aus)
- Kurskosten sind extrem hoch - die TN müssen diese Kurskosten vorab selbst zahlen

Kritik:

- sprachliche Voraussetzungen müssen stimmen bzw. zusätzliche Einheiten müssten angeboten werden
- Diskrepanz zwischen polt. Wille und realer Umsetzung z.B.: zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund in die KTP einzubinden
- Wichtige Punkte hierbei: sind Kindwohl; kulturelle Unterschiede, Sprache, Qualität im Bereich des Erstgespräches durch das Jugendamt)

Kritiker_innen zur Fachkraftgewinnung:
Achtung vor Konkurrenzdenken und Abwerben von Fachkräfte Kita vs. KTP. Zugangsvoraussetzungen für QHB sind hoch, geregelte Verfahren und Zuständigkeiten für Formen von Integration, wie z.B. Erreichung eines bestimmten Sprachkenntnis-niveaus

Kritiker_innen

- Rahmenbedingungen für Erz. schlecht, einheitliche Fortbildungen fehlen
- Teilnehmerzahl bei päd. Fachkräften schwer erreichbar
- immer mehr Personen haben die KTP als Hauptverdienst

Kritiker:innen

- Arbeitsbedingungen sind nicht sehr sicher (Vertretung; finanzielle Absicherung etc.)
- In anderen päd. Bereichen ist die Absicherung besser
- zu Hause in eigenen Räumen ist für viele auch nicht attraktiv
- Möglichkeiten von Räumen zu bekommen wird nicht gut unterstützt (Suche und finanziell)
- Interessierte werden teilweise auch alleine gelassen
- das Berufsbild ist noch nicht so positiv in der Bevölkerung angekommen
- Prozesse laufen zu langsam (z.B. die Rückerstattung von Material oder Kurskosten)

Raum 3 - Kritiker:

- alle sollten sich der verantwortungsvollen Tätigkeit bewusst sein
- Betreuungsschlüssel zu schlecht, Überlastung mit 5 Kindern, um betriebswirtschaftlich "überleben zu können"
- Vorabberatung ist notwendig, u.a. wegen betriebswirtschaftlicher Sicherheit
- starre Regelungen, die eine Qualifizierung neben dem Beruf erschweren

Raum 6

Kritiker_innen:
Es ist schwierig TN zu gewinnen, die zu gleichen Tageszeit am Kurs teilnehmen können, große Heterogenität der Interessierten.
Interessierte kritisieren lange Kursdauer inklusive Reflexionszeiten, mangelnde Bereitschaft sich auf den langen Prozess einzulassen.
Kooperationspartner_innen wie z.B. Jobcenter akzeptieren lange Kursdauer nicht und fordern kompakte Kurse, die täglich stattfinden.
Qualität in der Auswahl der Interessierten leidet unter dem Zugzwang der Träger, die Kurse zu füllen.
KTP würde gesellschaftlich höhere Anerkennung bekommen, wenn die Qualität in der Auswahl der Interessierten höher sein könnte. Möglichkeiten würden sich erhöhen mit finanzieller Sicherheit für die Träger, die Kurse ausrichten.
Gleichwertigkeit der Betreuungsmöglichkeiten Kita und KTP wird nicht in die Realität übertragen, z.B. Berücksichtigung in Betreuungsportalen.
Immer mehr Ü3 Kinder werden in die KTP geschickt aus Betreuungsplatzmangel in der Kita.