

Päda.tipp!



Editorial

Geschätzte Fachfrauen und Fachmänner

Nach einem sensationellen Sommer stehen wieder frischere Zeiten bevor. Obwohl ich die heissen Tage in vollen Zügen genoss, freue ich mich auf Abkühlung. Wie wir alle brauche ich in meiner Arbeit ab und zu einen kühlen Kopf. Unter anderem auch für das Verfassen der hoffentlich ebenfalls erfrischenden Inhalte dieser neuen Ausgabe des Päda.tipp!

Brennpunktthema dieser Nummer sind Sorgen und Leiden der Trägerschaften von Kinderkrippen und Kinderhorten.

In der Rubrik «Einblick» stelle ich Ihnen Beispiele von Personalrekrutierungsmandaten und Unterstützungsmöglichkeiten in diesem Bereich vor.

Auf Seite 3 erhalten Sie das neue Kursprogramm für das kommende Jahr.

Und auf der letzten Seite befinden sich wieder verschiedene Empfehlungen für Berufsbild-

ner/Innen und Fachleute der Kinderbetreuung.

Das Programm 2019 umfasst wie immer auch neue Kurse: 1. Interventionsgruppe. 2. Personalsuche. 3. Feedbackkultur. Wäre das etwas für Sie? Oder einer der anderen geplanten Kurse? Ich würde mich freuen, Sie an einem meiner Angebote begrüssen zu dürfen!

Mit den besten Wünschen für einen guten Herbst

D. Eggenberger
Ihr Daniel Eggenberger

- 1 Im Brennpunkt
- 2 Päda.blog!
- 3 Einblick
- 4 Kursprogramm
- 5 Aufgeschnappt
- 6 Tipps und Tricks
- 7 Materialien

Im Brennpunkt

Sorgen und Leiden der Trägerschaften von Kinderkrippen und Kinderhorten

Anspruchsvolles Spannungsfeld
Kinderkrippen und Kinderhorte befinden sich in einem Spannungsfeld. Durch gesetzliche Bestimmungen gilt es zahlreiche Richtlinien zu beachten. Die Branche boomt, was zu einer Zunahme von Konkurrenz führt. Dies wiederum zwingt dazu, sich zu positionieren und von anderen Anbietern zu unterscheiden. Die Nachfrage schwankt, so dass grosse finanzielle Risiken zu tragen sind. Aufgrund der oft sehr geringen Geldmittel gehören grundsätzliche Finanzierungsprobleme zum Alltag. Die steigenden Ansprüche der Kundschaft sind mitunter eine Gratwanderung. Der Personalmarkt ist ausgetrocknet und macht den Personalverantwortlichen das Leben schwer. Gutes Personal zu finden ist oft eine Glückssache. Meint man es gefunden zu haben, verlässt es den Betrieb bereits wieder nach kurzer Zeit.

Nachfolgeprobleme und Überforderungen

Als Berater werde ich regelmässig mit solchen Anforderungen von Trägerschaften konfrontiert. Nicht immer bleibt es bei Herausforderungen. Vielmehr sind es immer wieder auch Überforderungen, welche die involvier-

ten Personen belasten. Im vorliegenden Beitrag möchte ich deshalb näher auf deren Sorgen und Leiden eingehen. Denn in der Tat handelt es sich oftmals um Leidensgeschichten, die in der Beratung zur Sprache kommen und Lösungen erfordern.

Nicht überall sind Trägerschaften professionell, sondern ehrenamtlich organisiert. Das gilt z.B. für Schulbehörden, welche Kinderhorte führen, aber auch für Kinderkrippen und Kinderhorte, die von einem Verein getragen werden. Bereits klassisch ist der Fall, in dem sich ein Verein aus denjenigen Eltern zusammensetzt, deren Kinder in der Kinderkrippe betreut werden. Nicht unbedeutend ist auch die Stiftung, die Kinderbetreuung anbietet.

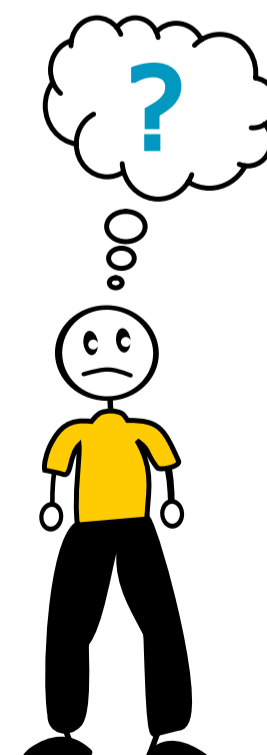
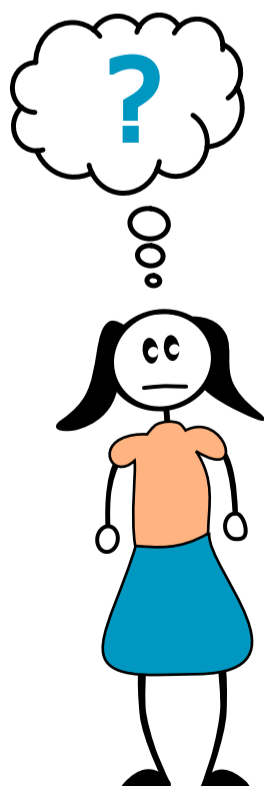
Man liest es immer wieder in den Medien: Nachwuchs für Ehrenämter zu finden wird zunehmend schwierig. Ein Vorstand oder Stiftungsrat benötigt neue Mitglieder, eine Schulbehörde bemüht sich um eine frühzeitige Nachfolge. In vielen Trägerschaften weiss man, dass die Gewinnung von geeigneten Personen, die über genügend Zeit und Fachlichkeit verfügen, immer mühsamer wird. Auch in der

Politik kann man ein Lied davon singen, dass heute niemand mehr Zeit für Ehrenämter oder politische Ämter hat.

Angesichts des Pflichtenhefts von Trägerschaften, welche eigene Krippen und Horte führen, kommen Ehrenamtliche regelmässig an ihre Grenzen. Kitas und Horte sind derart lebendige und dynamische Organisationen, dass der Alltag laufend Neuigkeiten und Veränderungen mit sich bringt. Zudem sind die Zuständigen allzu oft Laien, denen Fachwissen fehlt. Abgesehen davon hört man von ihnen immer wieder, dass sie Zeitaufwand und Komplexität ihrer Aufgabe vollkommen unterschätzt hätten. Der Zeitaufwand beträgt schnell einmal einen Tag pro Woche.

Dieser Mix aus Anforderungen, Dynamiken und Besonderheiten erweist sich für Trägerschaften immer wieder als Knackpunkt. Angesichts dessen kann ich nur staunen, mit welchem Engagement sich die Zuständigen für Kita und Hort einsetzen. Hut ab vor diesen Leistungen!

Zu den Schwierigkeiten, die ehrenamtlich organisierte Trägerschaften beschäftigen, gehören Personalwechsel, Fluktuationen,



Neuste Beiträge

Hier die neusten Beiträge im Päda.blog!

- Merkblatt für Kinderkrippen mit offenem Ansatz
- Finanzierung von Kinderkrippen
- Berufliche Identität von Lernenden fördern

www.paeda-logics.ch/blog

Nachwuchsprobleme und andere Überforderungen. Eine weitere Schwierigkeit stellt die Vermischung von strategischer und operativer Ebene dar. Statt sich auf die strategische Ebene zu konzentrieren, schalten sich ehrenamtlich Tätige manchmal in den operativen Betrieb ein. Dies führt unweigerlich zu Konflikten zwischen Trägerschaften und Personal. Und manchmal ist es so, dass Laienwissen unangenehm mit dem professionellen Verständnis der Führungs- und Betreuungspersonen kollidiert. Selbstverständlich können alle diese Schwierigkeiten auch in professionell organisierten Trägerschaften auftreten.

Umwandlung Rechtsform oder Suche einer neuen Trägerschaft

In letzter Zeit konnte ich Trägerschaften beraten, deren Leidensdruck besonders gross geworden war. Sie wünschten sich grundsätzliche Lösungen, um aus den Überforderungen heraus zu kommen. In der Regel stellen solche Träger Fragen nach einer anderen Form der Trägerschaft. Entweder sie streben eine Umwandlung der bisherigen Rechtsform oder aber die Übergabe an eine andere professionelle Trägerschaft an. Die Beratung dient dazu, Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, Vor- und Nachteile abzuwägen und

Weichen neu zu stellen. Solche Beratungen sind manchmal sehr komplex, da sie viele Aspekte umfassen. Idealerweise geht einer grundsätzlichen Weichenstellung eine Evaluation der betrieblichen Situation, Stärken und Schwächen voraus. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse fällt es leichter, Entscheidungen zu fällen und Verhandlungen zur Übernahme mit Interessenten zu führen.

Der Weg bis zur endgültigen Übergabe der Trägerschaft ist manchmal lang. Ob Verein, Stiftung oder Schulpflege, immer gibt es bei Auflösungen formale Anforderungen zu erfüllen, etwa indem das Kollegium, die Mitglieder oder die Behörden mit einbezogen werden müssen. Gerade bei Vereinen ist es so, dass die Mehrheit der Mitglieder darüber entscheidet, wie es weitergehen soll. Nicht immer sind sich Mitglieder und Vorstand einig. Vor allem Elternvereine kämpfen an diesem Dilemma.

Von der Ausschreibung bis zur Übergabe

Die Umwandlung der Rechtsform oder die Suche nach einer neuen Trägerschaft werfen verschiedene Fragen auf. Bei der Umwandlung sind es vor allem rechtliche, bei der Suche nach einer neuen Trägerschaft vor allem Vorge-

hensfragen. Meistens ist eine Ausschreibung in den öffentlichen Medien und in Fachkreisen ein sinnvoller Weg. Auch die direkte Ansprache von Trägerschaften kann zielführend sein. Ideal ist die Kombination von beiden Varianten, denn sie generiert die meisten Bewerbungen.

Spätestens in der Phase der Ausschreibung ist ein Berater, der zur Seite steht, eine grosse Hilfe. Je nachdem, wie konkurrenzfähig und markttauglich das Übergabeobjekt ist, bedarf es kleinerer oder grösserer Anstrengungen. Die Risikoprüfung durch die potentiellen Interessenten und die Verhandlungen verlangen Erfahrung und Expertise. Abgesehen davon benötigt der Prozess Geduld, denn von der Ausschreibung bis zur Übergabe kann ein Jahr vergehen.

Die Ausgangslagen von Trägerschaften, die eine Übergabe anstreben, können sehr unterschiedlich sein. Abschliessend drei Beispiele, in denen eine Ausschreibung zu einer guten neuen Lösung führte:

- Ausgelöst durch Überforderungen und Nachfolgeprobleme entschieden sich Vorstand und Mitglieder eines Elternvereins, die Kinderkrippe in

professionelle Hände zu geben.

- Zu einer Stiftung, die im Altersbereich tätig ist, gehörte auch eine Kinderkrippe. Da sich die Stiftung in Zukunft auf ihr Kerngeschäft konzentrieren wollte, trennte sie sich von der Kinderkrippe.
- Eine Gemeinde, die eine Krippe und einen Hort führte, erkannte, dass ihr einschlägiges professionelles Wissen fehlte. Sie beschloss deshalb, eine erfahrene private Trägerschaft zu suchen.

Eine der vielen Erkenntnisse in der Begleitung solcher Prozesse lautet: Es findet sich immer ein Weg, um die Situation zu verändern und / oder die Form anzupassen.

Siehe im Päda.tipp! Nr. 5 auch den Beitrag über «Beratung für Trägerschaften»



Einblick ins Angebot

Stellenbesetzung im Mandat, Personalrekrutierung

Die Auswahl an geeigneten Bewerber/Innen erweist sich oft als stark eingeschränkt, da der Personalmarkt ausgetrocknet ist. Mitunter benötigt es auch eine gehörige Portion Glück, um passende Mitarbeiter/Innen zu finden. Und nicht allzu selten kommt es zwar zu Anstellungen, doch zeigt sich erst im Verlauf der Zeit, dass die Passung zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber fehlt. Die Folge ist, dass man sich wieder voneinander trennt. Angesichts des Verlusts von viel Zeit und Geld ist das bedauerlich und ärgerlich.

In der Regel wickeln Kinderkrippen und Kinderhorte die Personalrekrutierung selber ab. Aber manchmal gibt es Situationen, in denen sich der Beizug eines Profis lohnt. Hier einige Beispiele, in denen Päda.logics! etwas zur Personalgewinnung beitragen konnte:

Der Vorstand eines Vereins mit mehreren Kinderkrippen und Kinderhorten liess sich bei der Findung einer neuen Geschäftsführung unterstützen. Ihm war die Entlastung vom zeitlichen Aufwand, die professionelle Abwicklung und die qualifizierte Erfahrung einer externen Fachperson wichtig.

In einem Kinderhort kam es wiederholt zu Fehlbesetzungen. Dadurch war die betriebliche Situation stark angespannt. Im Auftrag der Schulbehörde wurden die Gründe der Fehlbesetzungen analysiert, Inserate überarbeitet und Stellen neu ausgeschrieben und besetzt.

Die Inhaberin einer Kita nahm Hilfe bei der Suche einer Krippenleiterin in Anspruch. In der Vergangenheit hatte sie bei der Personalauswahl

mehrmals Pech. Deshalb wollte sie mit Hilfe einer Fachperson ihre bisherige Praxis überprüfen und die Schlüsselstelle neu besetzen.

Päda.logics! bietet Unterstützung bei der Personalsuche an. Diese kann entweder den ganzen Prozess oder nur einzelne Teile umfassen: Anforderungs- und Stellenprofil ausarbeiten, Stelleninserat entwerfen und publizieren, Beurteilungshilfsmittel zusammenstellen, Erstselektion vornehmen, Erst- und Zweitgespräche führen, Referenzen und Meinungen im betroffenen Team einholen sowie Vertragsverhandlung abschliessen.

Eine weitere Möglichkeit ist, die bisherige Rekrutierungspraxis unter die Lupe zu nehmen und auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse anzupassen.

Brauchen Sie Unterstützung? Lassen Sie uns schauen, wo ich Ihnen meine Hilfe anbieten kann.

Siehe das Kurs-Angebot «Personalsuche» im nebenstehenden Kursprogramm.



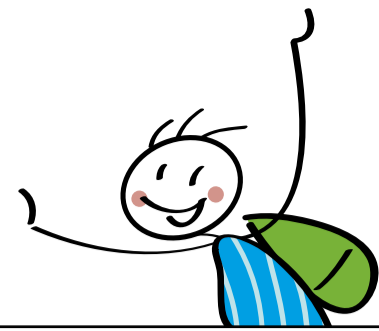
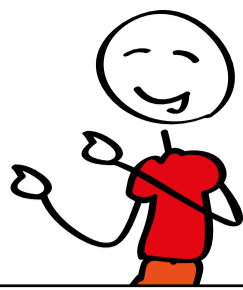
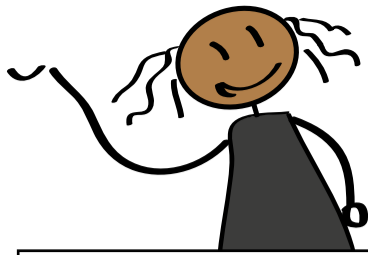
Das Angebot von Päda.logics!

Führung | Beratung | Entwicklung | Bildung im pädagogischen und sozialen Berufsfeld

Schwerpunkte

Coaching, Beratung und Expertise in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung | Berufsbildung

Konzept-, Organisations- und Teamentwicklung | Supervision | Führungcoaching
Projektleitung | Leitung auf Zeit | Laufbahnberatung | Evaluationen



Kursprogramm 2019

Führungskurse

Intervisionsgruppe

Moderiertes und strukturiertes Führungslernen

Kursdauer: 6 Treffen
Dienstag, 29.1., 26.3., 14.5., 2.7., 3.9., 19.11.2019
15 – 18 Uhr | Zürich | Fr. 700.–

Neu

Basics für die Team- und Gruppenleitung

Einführung ins Leiten eines Teams

Kursdauer: 6 Tage
Freitag, 22.3., 10.5., 5.7., 6.9., 15.11.2019 / 17.1.2020
9.30 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 1550.–

Führungskurs für Stellvertreter/Innen

Die Kunst, gleichzeitig nach oben und unten zu schauen und sich im Sandwich trotzdem wohl zu fühlen

Kursdauer: 3 Tage
Freitag, 29.3., 17.5., 28.6.2019, 9.30 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 775.–

Personaltreue und Personalbindung beeinflussen

Wie man vermeidet, gute Mitarbeitende zu verlieren

Freitag, 5.4.2019, 9.30 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 270.–

Konzeptwerkstatt

Leitbild- und Konzeptentwicklung in pädagogischen und sozialen Organisationen

Kursdauer: 3 Tage
Freitag, 12.4.2019, 9.30 – 16.30
Dienstag, 7.5.2019 und 18.6.2019, 9.30 – 13.30 Uhr | Zürich | Fr. 540.–

Personalsuche

Personal suchen und gewinnen, kulturelle Passung berücksichtigen

Freitag, 24.5.2019, 9.30 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 250.–

Neu

Kranke Mitarbeitende – nicht schon wieder!

Vom Umgang mit erkranktem Personal und belasteten Teams

Kursdauer: 2 Tage
Freitag, 30.8. und 13.9.2019, 9.30 – 16.30 Uhr | Zürich | Fr. 460.–

Feedbackkultur

Teamarbeit mit Feedbacktechniken gestalten

Dienstag, 29.10.2019, 9.30 – 16.30 Uhr | Zürich | Fr. 240.–

Neu

Teamanalyse

Hilfsmittel für die Standortbestimmung und Entwicklung meines Teams

Freitag, 8.11.2019, 9.30 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 270.–

Berufsbildungskurse

Optimale Ausbildungsorganisation im Lehrbetrieb

Entwicklung und Gestaltung der Rolle der Berufsbildungsverantwortlichen

Kursdauer: 6 Treffen
Dienstag, 5.2., 2.4., 21.5., 9.7., 10.9., 12.11.2019
14 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 700.–

Professionelle Praktikumsanleitung

Werkzeuge und Grundlagen zur Gestaltung eines pädagogischen Praktikums

Kursdauer: 2 Tage
Freitag, 7.6. und 21.6.2019, 9.30 – 17 Uhr | Zürich | Fr. 500.–

FaBe ausbilden: Ausbildungswissen kompakt

Grundlagen, Hilfsmittel und Tipps und Tricks für die Ausbildung von Fachfrauen / Fachmännern Betreuung

Freitag, 23.8.2019, 9.30 – 17.30 Uhr | Zürich | Fr. 270.–

Lerndokumentationen – Bezüge zur IPA

Arbeits- und Projektdokumentationen als Mittel zur Reflexion und als ideale Vorbereitung der IPA

Freitag, 4.10.2019, 9.30 – 13.30 Uhr | Zürich | Fr. 160.–

Lernziele formulieren und Ausbildung planen

Kunst und Praxis der Lernzielformulierung

Freitag, 25.10.2019, 9.30 – 17.30 Uhr
Zürich | Fr. 270.–

Zielgruppe

Pädagogisch und sozial tätige Fachleute | Fachleute der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung | Führungskräfte | Trägerschaftsmitglieder | Praktikumsanleiter/Innen | Berufsbildner/Innen | Berufsbildungsverantwortliche aller Berufsgruppen | andere Interessierte

Details, Informationen, Anmeldung

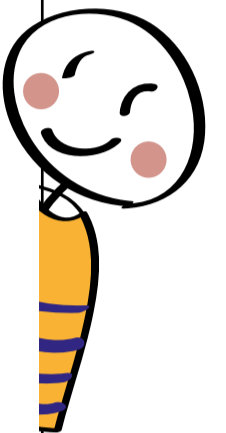
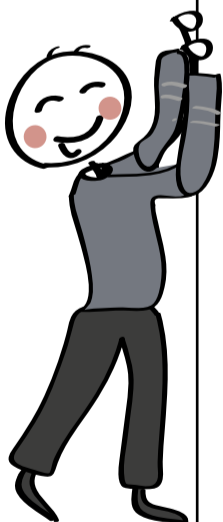
www.paeda-logics.ch | 044 380 04 70 oder 076 50 20 345

Ausführliche Beschreibung von jedem Kurs

www.paeda-logics.ch/kurse

Kursleitung

Daniel Eggenberger



Aufgeschnappt

Qualitätsentwicklung in Zürcher Kitas: Interessantes Pilotprojekt



Von Frühling 2016 bis Frühling 2019 wird in Zürich ein interessantes Pilotprojekt zur systematischen Qualitätsentwicklung umgesetzt. Im Projekt, das vom Sozialdepartement der Stadt Zürich initiiert wurde, nehmen 34 Kitas von 27 Trägerschaften teil.

Das Projekt ist als Organisationsentwicklungsprozess angelegt. Es zielt darauf hin, vorhandene Qualität praxisnah und partnerschaftlich weiterzuentwickeln. Mit verschiedenen Hilfsmitteln führen die teilnehmenden Kitas fünf Selbstevaluationen in einem selber ausgewählten Entwicklungsbereich der pädagogischen Arbeit durch. Dieser Prozess wird mit zwei Fremdevaluationen am Anfang und Ende der Projektlaufzeit ergänzt. Auf der Grundlage der daraus gewonnenen Evaluationsergebnisse definieren die Kitas Entwicklungsziele.

Daraus formulieren sie Massnahmen zur Verbesserung der Qualität und setzen diese um. Die Kombination von Selbst- und Fremdbeurteilung erlaubt eine sorgfältige und kritische Einschätzung der vorhandenen Qualität. Wichtig ist die Methodenfreiheit bei der Fremdevaluation. Die Kitas können aus drei verschiedenen Verfahren auswählen: QualiKITA, PädQuis und Confidentialia.

Das Projekt umfasst verschiedene Ansatzpunkte, um die Kitas im Entwicklungsprozess zu unterstützen. Im Zentrum steht die Durchführung der Evaluationen. Flankierend werden Weiterbildung, Coaching und Fachberatung bereitgestellt und Erfahrungsaustausch unter den Kitas ermöglicht. Das Pilotprojekt selber wird evaluiert. Ein erster Zwischenbericht liegt vor. <http://kurzelinks.de/q-kita>

Tipps und Tricks

Für Berufsbildner/Innen

Jugendliche ticken anders

Jugendliche funktionieren anders als Erwachsene. Emotionen, Reifungsprozesse, Defizite in der Aufmerksamkeitssteuerung und hyperaktives Verhalten machen die Zusammenarbeit für Lernende und Berufsbildner/Innen nicht immer einfach. Dank der Hirnforschung weiss man, dass sich das Gehirn in der Pubertät stark verändert. Professor Dr. Lutz Jäncke erzählt in sechs Kurzvideos, worauf es seiner Meinung nach in einem Lehrverhältnis ankommt.

Zu den Kurzvideos
kurzelinks.de/umgang-jugendliche

Für Fachleute Kinderbetreuung

Kind und Natur

ERBINAT, der Verband Erleben und Bildung in der Natur, setzt sich für eine professionelle Arbeit mit Menschen jeden Alters in der Natur ein. Für die pädagogische Arbeit mit Kindern wurde im Frühling dieses Jahres der «Wegweiser Kind und Natur bis 6» publiziert. Er zeigt sehr einladend und ansprechend auf, was bis 6-jährige Kinder alles benötigen, um sich in der Natur wohlfühlen und von ihr zu profitieren. Dabei bietet der Wegweiser Gelegenheit, die Rolle und Aufgabe als Naturpädagog/In zu reflektieren.

Zum Wegweiser
kurzelinks.de/kind-und-natur

Laufbahnstudie: Gründe für die Abwanderung von Fachleuten

SAVOIRSOCIAL beauftragte das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB mit einer dreiteiligen Laufbahnstudie. Nun liegt der dritte Teilbericht zu den Ausstiegsgründen von Berufsabgewanderten aus dem Sozialbereich vor. Die Ergebnisse basieren auf einer im Jahr 2017 durchgeführten Befragung von 162 Personen. Sie zeigen: Tiefer Lohn, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und geringe Anerkennung waren Gründe, das Berufsfeld zu verlassen. Mangelnde Personalressourcen sind für alle Befragten ein zentrales Thema, ebenso fehlender Handlungsspielraum und ein schwieriges Arbeitsklima.

Zur Zusammenfassung der Studie
kurzelinks.de/laufbahnstudie

Materialien

Wachstum in der Berufsrolle

Wir Menschen verändern uns. Unsere Bedürfnisse und Erwartungen wandeln sich im Verlauf der Jahre. Ein einfaches Hilfsmittel, um den Stand der Entwicklung der Berufsrolle zu lokalisieren, ist das

Diagramm «Wachstum in der Berufsrolle». Es kommt immer wieder in Kursen, Laufbahnberatungen und Coachings von Pæda.logics! zum Einsatz. Wo stehen Sie selber in Ihrer Entwicklung? Wo stehen wohl Ihre Mitarbeitenden? Nehmen Sie doch eine Diagnose vor.
paeda-logics.ch/download/materialien



Impressum

Herausgeber:
Pæda.logics!

Text:
Daniel Eggenberger
Pädagoge und
Erziehungswissenschaftler

Erscheint 2mal jährlich

Gestaltung und Layout:
Beatrice Graf
www.grafvonalonso.ch

Anmeldung Newsletter:
www.paeda-logics.ch/newsletter

www.facebook.com/paeda.logics

Kontakt

Pæda.logics!
Daniel Eggenberger

Röthlerstrasse 18
5616 Meisterschwanden

Juliastrasse 5
8032 Zürich

+41 44 380 04 70
+41 76 50 20 345
info@paeda-logics.ch
www.paeda-logics.ch