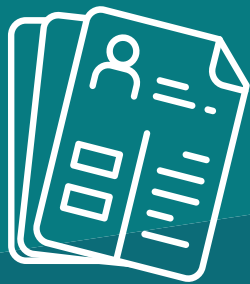


Gabriel Schoyerer · Maria Ihm · Clarissa Bach



Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung
des Bundesprogramms „ProKindertagespflege:
Wo Bildung für die Kleinsten beginnt“

Katholische
Stiftungshochschule
München



University of Applied Sciences

Impressum

Forschungsprojekt: Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Bundesprogramms „ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt“ (WB BP ProKTP)

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Projektleitung:
Prof. Dr. Gabriel Schoyerer

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:
Maria Ihm, M.A.
Clarissa Bach, M.A.

Projekthomepage:
www.wb-prokita.de

Gestaltung & Druck:
zellfusion GmbH
Fleischerstraße 3
80337 München

Katholische Stiftungshochschule
München
University of Applied Sciences
Preysingstraße 95
81667 München

Hochschule für angewandte
Wissenschaften der Kirchlichen
Stiftung des öffentlichen Rechts
„Katholische Bildungsstätten für So-
zialberufe in Bayern“

München, November 2020

ISBN 978-3-00-067328-3

Autor*innen:

Prof. Dr. Gabriel Schoyerer
ist Professor für Pädagogik mit
Schwerpunkt Pädagogik der Kindheit
an der Katholischen Stiftungshoch-
schule München. Seine Schwerpunkte
in Lehre und Forschung sind Kind-
heitspädagogik und Profession, Erzie-
hung und Bildung in Arbeitsfeldern der
Kindertagesbetreuung sowie ethno-
grafische Forschung und rekonstruk-
tive Methoden.

Maria Ihm, M.A.
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an
der Katholischen Stiftungshochschule
München. Ihre Schwerpunkte sind
frühkindliche Bildung, Bildung und
Gesundheitsförderung in der Kinder-
tagespflege, strukturelle Rahmen-
bedingungen der Kindertagespflege
sowie rekonstruktive Forschungsme-
thoden.

Clarissa Bach, M.A.
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an
der Katholischen Stiftungshochschule
München. Ihre Schwerpunkte sind eth-
nografische Forschung und qualitativ-
rekonstruktive Forschungsmethoden
in der Kindheitspädagogik, Erziehung
und Bildung, professionelles Handeln
und Inklusion in Arbeitsfeldern der
Kindertagesbetreuung.

Inhalt

1. Ausgangslage – oder: Bedingungen und Merkmale des Systems Kindertagespflege	6
2. Forschungsansatz und methodisches Vorgehen: Praxeologische, qualitative Exploration und Qualitätstheorie	11
3. Ergebnisse I: Schwerpunkte und Entwicklungen an den Modellstandorten	13
3.1 Quantitative Entwicklungen: Kindertagespflegepersonen und Kinder	14
3.2 Zielgruppen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson	16
3.3 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	19
3.4 Anreize zur Gewinnung und Bindung	22
3.5 Strukturelle Unterstützungsleistungen	28
3.6 Vergütungsstrukturen	30
3.7 Formen der Kindertagespflege	32
3.8 Zuständigkeitsverteilungen zwischen Jugendhilfeträgern	33
4. Ergebnisse II: Ethnographische Fallstudien	34
4.1 Fallstudie Weidenstadt	35
4.1.1 Übersicht und Strukturdaten	36
4.1.2 Anreize zur Gewinnung und Bindung	40
4.1.3 Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege	42
4.1.4 Steuerungslogiken im Netzwerk	44
4.1.5 Gewinnungs-Erwartungs-Modell	46
4.1.6 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	51
4.1.7 Bilanzierende Zusammenfassung: Wie arbeitet Weidenstadt an Qualität?	53
4.2 Fallstudie Birkenfeld	54
4.2.1 Übersicht und Strukturdaten	55
4.2.2 Anreize zur Gewinnung und Bindung	60
4.2.3 Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege	63
4.2.4 Steuerungslogiken im Netzwerk	66
4.2.5 Gewinnungs-Erwartungs-Modell	70
4.2.6 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	75
4.2.7 Bilanzierende Zusammenfassung: Wie arbeitet Birkenfeld an Qualität?	77
4.3 Fallstudie Erlenburg	79
4.3.1 Übersicht und Strukturdaten	80
4.3.2 Anreize zur Gewinnung und Bindung	84
4.3.3 Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege	87
4.3.4 Steuerungslogiken im Netzwerk	89
4.3.5 Gewinnungs-Erwartungs-Modell	92
4.3.6 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	96
4.3.7 Bilanzierende Zusammenfassung: Wie arbeitet Erlenburg an Qualität?	98
5. Ertrag der Studie und Ausblick	100
6. Literaturverzeichnis	102
Abbildungsverzeichnis	106
Abkürzungsverzeichnis	107

Vorwort der Autor*innen

Die vorliegende Studie ist Bestandteil der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Bundesprogramms „ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt“.

Mit diesem Programm fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Zeitraum von Januar 2019 bis Dezember 2021 deutschlandweit 47 Modellstandorte (Jugendhilfeträger) zur Stärkung der Betreuungsform Kindertagespflege. Zentrales Ziel ist eine stärkere Profilierung der Kindertagespflege im Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung durch die Steigerung der Qualität dieses Betreuungsangebots. Die Förderung schließt sowohl die Handlungspraxis der beteiligten Akteurinnen und Akteure als auch die Weiterentwicklung der strukturellen Handlungsbedingungen vor Ort ein. In diesem Zusammenhang geht es um die Entwicklung und Erprobung tragfähiger Modelle im Rahmen einer kommunalen Gesamtstrategie, von der Effekte einer umfassenden Qualitätsentwicklung ausgehen und die zur inhaltlichen Schärfung und verbesserten Wahrnehmung der Kindertagespflege beitragen sollen.

Die Katholische Stiftungshochschule München ist mit der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation des Bundesprogramms beauftragt. In diesem Rahmen soll geklärt werden, welche Maßnahmen zu Effekten führen, die der Entwicklung von Qualität in Kindertagespflege im Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung zuträglich sind. Im Konkreten geht es um die Frage, welche Fördermodule auf welche Weise und unter welchen Bedingungen einen Beitrag zu Qualitätsentwicklung von Kindertagespflege leisten. Als erste von acht thematischen Teilstudien¹ setzt sich die vorliegende Studie dezidiert mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen auseinander. Mit dem enormen Ausbau der Kindertagespflege in den letzten Jahren kommt der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen schließlich eine zentrale Funktion zu. Für die Praxis der Jugendhilfe stellt sich die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen dabei als eine hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabenstellung dar, deren erfolgreiche Umsetzung von einer Vielzahl lokalspezifischer Parameter abhängt. Deshalb fragt die hier vorgelegte Studie aus einer praxeologischen Forschungsperspektive danach, wie Qualität hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen in der konkreten Handlungspraxis ausgestaltet und hergestellt werden kann. Den Kern der Studie bilden drei ethnografische Fallstudien, die die Praxis auf Ebene von Jugendamtsbezirken dabei aus verschiedenen Perspektiven unter Gesichtspunkten deskriptiver Qualitätstheorie untersuchen.

1

Mit der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege werden acht Teilstudien zu den Förderschwerpunkten des Bundesprogramms durchgeführt. Dies sind die Themenfelder: Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege, Vergütung und Vertretung von Kindertagespflegepersonen, Merkmale der Kindertagespflege, Fachberatung Kindertagespflege, Inklusion und Zusammenarbeit mit Eltern in der Kindertagespflege sowie Qualifikation von Kindertagespflegepersonen nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen (vgl. <https://prokindertagespflege.fruehe-chancen.de/>, letzter Zugriff am: 28.07.2020).

Entsprechend den Grundsätzen praxeologischer Forschung zeigt die Studie dabei unterschiedliche, mögliche Umsetzungsvarianten und ihre Potenziale auf und gibt der Praxis so die Möglichkeit, diese danach zu befragen, inwieweit sie einen Beitrag zum Erreichen der eigenen Ziele und Schwerpunktsetzungen leisten können. Damit eröffnet sie den Akteur*innen einen Zugang zu praxisrelevanter Forschung, die im Kontext ihrer lokalen Praxis für die eigene Weiterentwicklung genutzt werden kann. Auf diese Weise wird die Expertise der Praxis ernstgenommen, da die Bedingungen ihrer Arbeitszusammenhänge in den Blick genommen werden, ohne die Zielrichtung ‚guter‘ Qualität normativ zu bestimmen. Angesichts grundlegender lokaler Unterschiede hinsichtlich der kulturellen und strukturellen Rahmenbedingungen hat die vorliegende Studie auch nicht zum Ziel universelle Lösungen und Erfolgsrezepte für die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen anzubieten. Vielmehr soll sie die Fachpraxis zur Weiterentwicklung der jeweiligen lokalen Systeme der Kindertagespflege anregen und für bisher nicht bekannte Handlungsoptionen, Strategien und Konzepte, die in den Kontext der eigenen Kindertagespflege-Praxis übersetzt werden können, sensibilisieren.

Vor diesem Hintergrund adressiert diese Publikation in erster Linie die Steuerungsverantwortlichen des Handlungsfeldes Kindertagespflege in den Jugendamtsbezirken sowie regionale und überregionale Akteur*innen, Netzwerkpartner*innen und politische Entscheidungsträger*innen, die in das System Kindertagespflege eingebunden sind.

Im Hinblick auf diese Zielgruppe verzichten wir an dieser Stelle weitgehend auf eine vertiefende methodische und methodologische Darstellung des Forschungsvorgehens. Dies wird gesondert an anderen Orten geschehen. Um die komplexen inhaltlichen Zusammenhänge verständlich aufzubereiten, haben wir uns zudem für eine graphisch anschauliche Darstellung entschieden.

Für die finanzielle Förderung der vorliegenden Studie bedanken wir uns herzlich beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Darüber hinaus bedanken wir uns bei allen Praxisakteur*innen der Modellstandorte des Bundesprogramms, die uns durch ihre freundliche Mitwirkung und Offenheit unterstützt haben und ohne die diese Studie nicht hätte entstehen können. Dabei gilt unser Dank insbesondere den Akteur*innen der aufgesuchten Modellstandorte. Des Weiteren gilt unser Dank der Koordinierungsstelle des Bundesprogramms ProKindertagespflege (Servicestelle Kindertagespflege der Stiftung SPI in Berlin), die uns im Zuge des Forschungsprozesses bei der Durchführung eines Zusatz-Monitorings unterstützt hat, sowie den Teilnehmer*innen eines Expert*innen-Workshops zur Diskussion von Studiendesign und Feldzugang.

Ausdrücklich danken möchten wir zudem unseren studentischen Mitarbeiter*innen Jasmin Pelunka, Daniela Sauer, Christin Kremp, Lynn Cottrell, Anika Pirner und David Jäger, die das Forschungsprojekt mit großem Engagement unterstützt haben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

München, im November 2020



Prof. Dr. Gabriel Schoyerer



Maria Ihm



Clarissa Bach

Ausgangslage – oder: Bedingungen und Merkmale des Systems Kindertagespflege

Die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen gilt als eines der zentralen Themen beim quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagespflege (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2019; Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V., 2020; BMFSFJ, 2015). Im Hinblick auf den Fördererauftrag unterliegt die Betreuungsform der Kindertagespflege dabei den gleichen bundesrechtlichen Grundsätzen zur Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren wie Kindertageseinrichtungen (SGB VIII § 22) und ist gemäß der Absicht des Tagesbetreuungsausbaugesetzes (TAG) von 2005 ein bedeutsamer Baustein eines integrierten Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung. Mit diesem ausdifferenzierten System der Kindertagesbetreuung soll einer Versäulung mit getrennt voneinander existierenden Formen der Kindertagesbetreuung entgegengewirkt und die Angebote der Kindertagesbetreuung sollen stärker an den individuellen Bedarfen von Kindern und Familien ausgerichtet werden. Weitere Konkretisierungen erfährt die Betreuungsform Kindertagespflege auf bundesrechtlicher Ebene im Besonderen in § 23 SGB VIII sowie auf Landesebene (vgl. Abbildung 1).

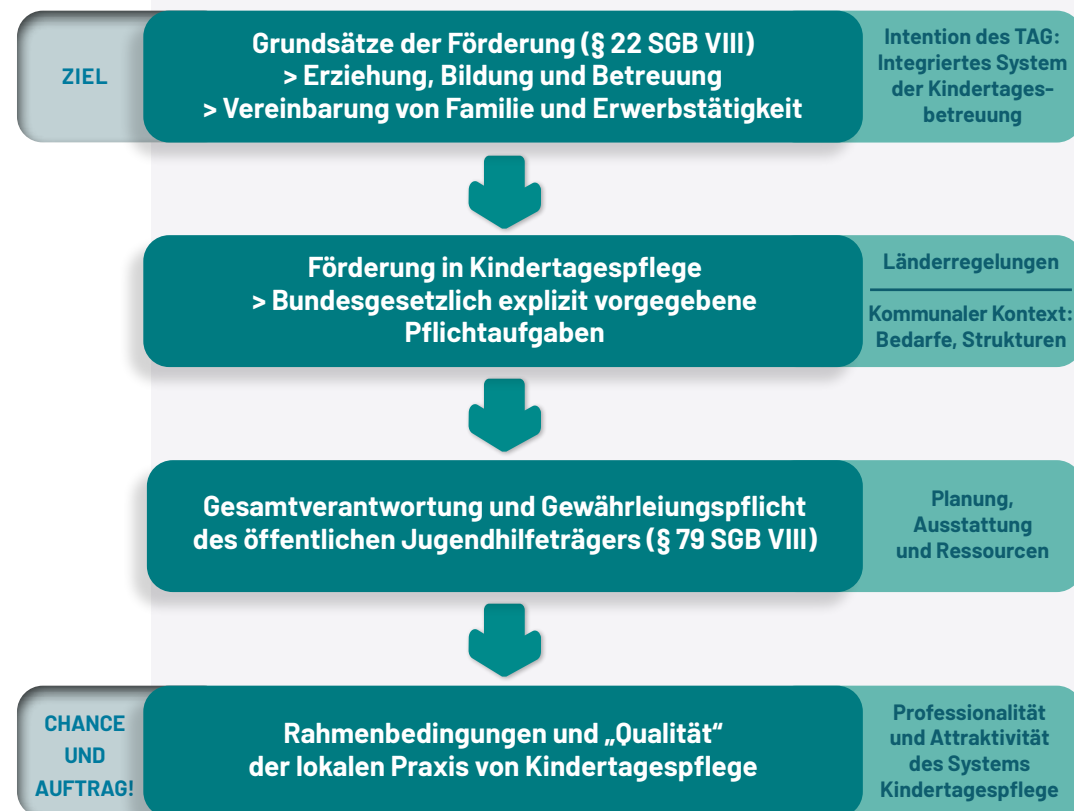


Abbildung 1: Bedingungen des Systems Kindertagespflege

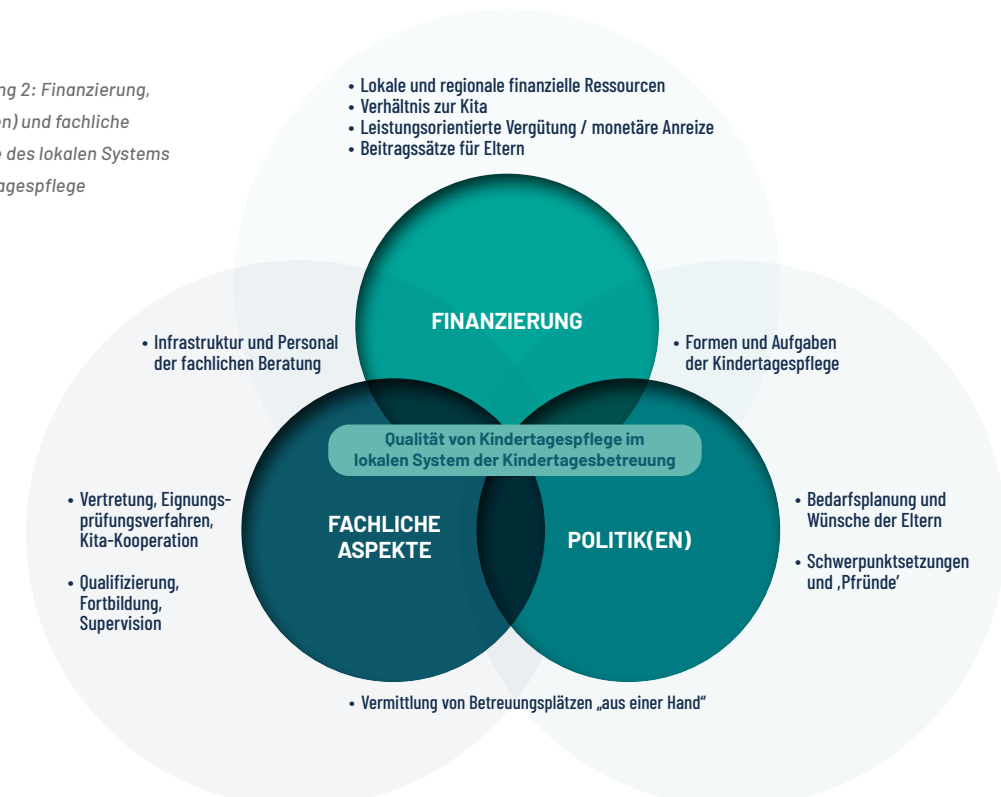
Als Bestandteil der kommunalen Selbstverwaltung liegen die Gesamtverantwortung und die Gewährleistungspflicht der zu erbringenden Leistungen für die Betreuungsform Kindertagespflege grundsätzlich beim öffentlichen Jugendhilfeträger (§ 79 SGB VIII), der durch die Ausgestaltung auf verschiedenen Ebenen die Rahmenbedingungen für die lokale Praxis von Kindertagespflege schafft: Die qualitative Verfasstheit von Kindertagespflege auf Ebene des Jugendamtsbezirks hängt insofern wesentlich von den eingesetzten politischen, finanziellen und fachlichen Schwerpunktsetzungen sowie Ressourcen des steuerungsverantwortlichen öffentlichen Jugendhilfeträgers ab (vgl. Abbildung 2). So spielt (1) auf Ebene der Politik(en) zum Beispiel eine wesentliche Rolle, für welche kinder- und jugendhilferelevanten Aufgaben Kindertagespflege eingesetzt wird und welche Formen der Kindertagespflege hierbei aktiv gefördert oder lediglich geduldet werden². Diese (Vor-)Entscheidungen beeinflussen die Bedarfsplanung und damit einhergehend die Wünsche und die Nachfrage der Eltern. Schließlich erweisen sich lokal-kulturelle Schwerpunktsetzungen und ‚Pfründe‘ hinsichtlich der Bewertung von Kindertagespflege als wirkmächtige Praxis: Etwa dann, wenn im Kinder- und Jugendhilfeausschuss das Thema Kindertagespflege als erwägenswertes

Betreuungsangebot nicht aufgerufen wird, da sie aufgrund fehlender verbandlicher Strukturen vor Ort institutionell gar nicht mit am Tisch sitzt.

Diese relative Bedeutung der Kindertagespflege im Spektrum der anderen lokalen Angebote der Kindertagesbetreuung spiegelt sich (2) auch im Bereich der Finanzierung wider. Neben den insgesamt zur Verfügung stehenden lokalen und regionalen finanziellen Ressourcen zeigt sich die wirtschaftliche Ausstattung der Kindertagespflege ganz unmittelbar in den Beitragsätzen für Eltern im Verhältnis zu anderen Angeboten der Kindertagesbetreuung sowie in den Vergütungsstrukturen für Kindertagespflegepersonen oder in der Schaffung von sozialer Dienstleistungsinfrastruktur (z. B. Angebote der Beratung, Unterstützung oder Vernetzung für Kindertagespflege).

Eng damit verknüpft ist (3) die Ebene der Fachlichkeit. Beispielhaft zu nennen sind die Organisationsformen und das Personal der fachlichen Beratung und Begleitung, das System der Vertretung, der Modus der Eignungsprüfungsverfahren, der Bereich der Qualifizierung und Fortbildung sowie Bedingungen und Praxis der Vermittlung von Betreuungsplätzen in Kindertagespflege bzw. Kindertageseinrichtungen.

Abbildung 2: Finanzierung, Politik(en) und fachliche Aspekte des lokalen Systems Kindertagespflege

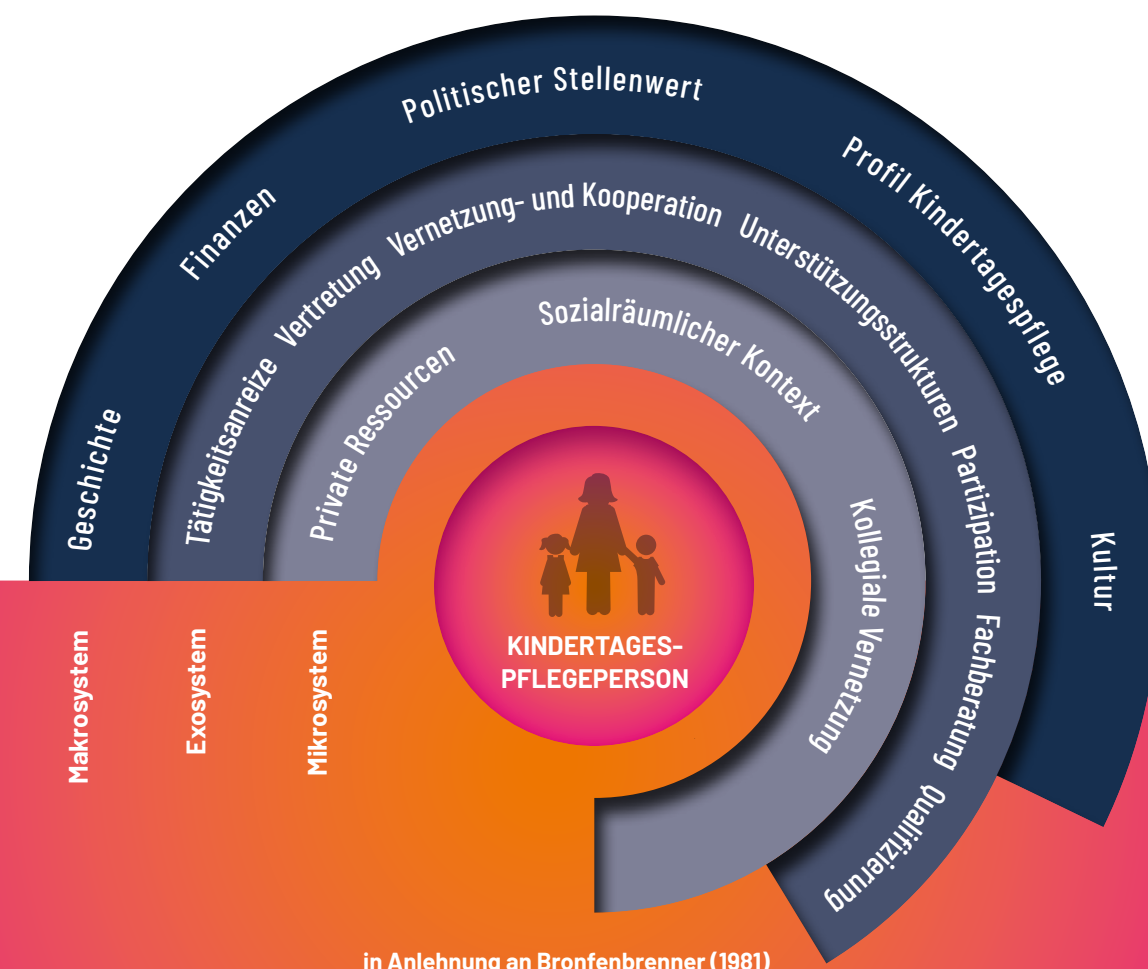


² Auch wenn Kindertagespflege überwiegend für die Betreuung von Kindern in den ersten drei Lebensjahren Anwendung findet, kann sie grundsätzlich zur Betreuung von Kindern bis 14 Jahren oder auch für Kinder mit (voraussichtlichem) besonderem Förderbedarf beziehungsweise für Familien mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (HzE §§ 27 ff SGB VIII) eingesetzt werden.

Zwischenfazit: Aus der Summe dieser lokal gesteuerten Bedingungen resultieren schließlich auf Ebene der Kindertagespflegepersonen mehr oder weniger attraktiv und professionell wahrgenommene Arbeits- und Tätigkeitsbedingungen. Das bedeutet, dass sich die kinder- und jugendhilfepolitischen Entscheidungen und ihre Ausgestaltung durch den öffentlichen Jugendhilfeträger als gewährleistungspflichtigen Gesamtverantwortlichen für die anspruchsberechtigten Kindertagespflegepersonen, in Abhängigkeit von den privaten Ressourcen der einzelnen Kindertagespflegeperson und dem individuellen sozialräumlichen Kontext, als spezifisch hervorgebrachte Praxis äußern. Nicht zuletzt bestimmen übergeordnete lokale Bedingungen auf der Makroebene sowie die Praxis der Ausgestaltung auf der Exoebene wesentlich die Erfahrungen und die Wahrnehmung von Kindertagespflege auf der Mikroebene als ein attraktives, professionelles und jugendhilfepolitisch relevantes Tätigkeitsfeld (vgl. Abbildung 3) (vgl. auch Bronfenbrenner, 1981).

Zusammenfassend wird deutlich, dass im Hinblick auf den qualitativen und quantitativen Ausbau der Kindertagespflege die lokale Ausgestaltung des Systems Kindertagespflege auf verschiedenen Ebenen von entscheidender Bedeutung ist. Im Gegensatz zu Kindertageseinrichtungen, die überwiegend auf überregional vernetzte Trägerstrukturen und verbandliche Institutionen zurückgreifen können, wirken sich die lokalen Bedingungen viel unmittelbarer auf das System Kindertagespflege aus, was auf der Seite der Dienstleistungserbringung überwiegend die einzelne Kindertagespflegeperson betrifft.

Abbildung 3: System Kindertagespflege – Ökosystemische Darstellung



Dies mag auch erklären, warum wirkungsvolle Strategien zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen zwar als fachpolitisch notwendig erachtet werden³, in empirischer Hinsicht darüber jedoch kaum etwas bekannt ist (vgl. Pabst & Schoyerer, 2015; Schoyerer & Weimann-Sandig, 2016; Schoyerer & Weimann-Sandig, 2015).

Setzt man sich mit dem Themenfeld der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen auseinander, sind insofern die lokalen Systembedingungen wesentlich zu berücksichtigen. Auf diesen Zusammenhang hat auch die international vergleichende CoRe-Studie (vgl. Urban et al., 2011; Urban et al., 2012; Friederich & Schoyerer, 2016) hingewiesen. Es konnte gezeigt werden, dass gute Qualität von Kindertagesbetreuung nicht allein auf pädagogischer Ebene zu erbringen ist, sondern ein ‚kompetentes System‘ erfordert.

Mit dieser systemischen Perspektive erweitert die Studie den Blick auf die Zusammenhänge von Individuum, Organisation und Institution sowie auf die sie bestimmenden (lokal-)politischen Dimensionen. Damit betont die CoRe-Studie die hohe steuerungspolitische Bedeutung von Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen im (lokalen) System der Kindertagesbetreuung (vgl. Urban et al., 2011; Urban et al., 2012). Schließlich sind die pädagogisch Tätigen auf solche Leistungen angewiesen, um verantwortlich und kompetent mit den an sie gerichteten fachlichen und gesellschaftlichen Erwartungen umgehen zu können.

Neben dem Bereich von Wissen und praktischer Kompetenz zur Umsetzung der relevanten Maßnahmen erfordert die Umsetzung von Qualität deshalb werte- und normbasierte Selbstvergewisserungsprozesse, um Schwerpunkte und Zielrichtungen von Qualität in Kindertagesbetreuung zu bestimmen. Wie sehr sich dabei die Kultur lo-

kaler Steuerung – relativ unabhängig von finanziellen Faktoren – als Ressource oder Hemmschuh erweist, ist inzwischen aus zahlreichen politikwissenschaftlichen Studien bekannt (vgl. Riedel, 2009). Eindrucksvoll dokumentiert sich dieser Zusammenhang im Hinblick auf den Ausbau der Kindertagespflege. Abbildung 4 zeigt den Anteil der zwischen 2007 und 2014 neu geschaffenen Plätze in Kindertagespflege an allen neu geschaffenen Kinderbetreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in den Jugendamtsbezirken Deutschlands (vgl. Strunz, 2015, S. 26). Deutlich wird, wie unterschiedlich die Betreuung in Kindertagespflege für Kinder in den ersten drei Lebensjahren als Bestandteil einer strategischen Zielsetzung im Kontext der lokalen Systeme der Kindertagesbetreuung konzipiert wurde. Hierbei sind die Unterschiede innerhalb der Bundesländer deutlich größer als zwischen ihnen: Sogar in unmittelbar aneinandergrenzenden Jugendamtsbezirken erhält Kindertagespflege steuerungspolitisch eine vollkommen unterschiedliche Bedeutung, was unter Berücksichtigung anderer Kontextfaktoren (z. B. Betreuungsbedarfe, sozialräumliche Situation oder finanzielle Ressourcen) nur mit unterschiedlichen betreuungspolitischen Entscheidungen (care regimes) bzw. kulturellen Gewohnheiten plausibel erklärt werden kann.

Damit wird deutlich, dass das Thema der Gewinnung und Bindung weit über bloße Öffentlichkeitsarbeit oder die Höhe der Vergütung von Kindertagespflegepersonen hinausreicht und tief in die politischen, kulturellen und organisationalen Schwerpunkte und Steuerungsmechanismen eines Jugendamtsbezirks hineinwirkt.

³ vgl. <https://prokindertagespflege.fruehe-chancen.de/>, letzter Zugriff am: 28.07.2020.

Forschungsansatz und methodisches Vorgehen: Praxeologische, qualitative Exploration und Qualitätstheorie

Die hier eingenommene praxeologische Forschungsperspektive interessiert sich dafür, empirisch herauszuarbeiten, welche Praktiken kommunale Akteur*innen an den Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege realisieren, um ihre lokalen Zielsetzungen im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen in ihren jeweiligen Handlungszusammenhängen zu erbringen. Konkret geht es also um die Frage, wie Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen praktisch umgesetzt wird, um auf diese Weise Qualität herzustellen. Interessiert man sich für diese Logiken der praktischen Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Qualität, muss man auf die Bedingungen von Praxis selbst blicken, unter denen das erbracht wird, was umgesetzt werden soll: So lässt sich nachvollziehen, wie Qualitätsentwicklung von Kindertagespflege praktisch funktioniert, d. h. welche Maßnahmen unter welchen Voraussetzungen zu welchen praktischen Effekten führen. Gegenstandstheoretisch schließt diese Forschungsperspektive an vorausgehende Arbeiten mit praxeologischem Forschungsdesign und deskriptivem Qualitätsbegriff an (vgl. Schoyerer & Wiesinger, 2017; 2018; Schoyerer et al., 2018; 2020).

Dabei wird keine evaluative Perspektive auf Qualität eingenommen, die sich für eine Verbesserung der Praxis anhand normierter Qualitätsvorstellungen interessiert. Schließlich vollzieht sich Handeln im sozialen Dienstleistungssektor innerhalb komplexer, interaktiver Ko-Produktionspraktiken im Kontext unterschiedlicher organisationskultureller Prägungen, die nicht standardisierbar, schwer vorhersehbar und nur begrenzt planbar sind (vgl. Spiegel, 2004, S. 42ff.). Angesichts dieser Unverfügbarkeit eindeutig rückführbarer Wirkungen interessiert mit dem Blick auf Qualität deshalb weniger die Frage, wie Qualität optimiert werden kann, als vielmehr die Frage, wie sie unter Bezugnahme auf Beurteilungsmaßstäbe und Auftragsinterpretation innerhalb eines spezifischen organisatorischen Rahmens und nicht zuletzt in der Aushandlung mit Adressatinnen und Adressaten praktisch entsteht (vgl. Honig, 2001; 2002). Analytisch werden die dabei beobachtbaren Praktiken als performative Akte der Herstellung und Ausweisung von Qualität begriffen und in dieser Form zum Gegenstand der Analyse gemacht (vgl. ausführlich dazu Schoyerer & Wiesinger, 2017). Damit bilden die Relevanzsetzungen und die Expertise der Praxis das Potential von Qualität: Sie sind der Rahmen, in welchem Qualitätserzeugung überhaupt erst möglich ist. Qualität ist insofern eine angewandte Interpretationsleistung des übergeordneten Programmziels und seiner Erwartungen an die „Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen“. Eine solche „Rekontextualisierung“ (Fend, 2008, S. 174) lässt Qualität begreifen als eine praktische Reaktion auf das, was geleistet werden soll im Kontext der lokalen Bedingungen vor Ort. Für das empirische Vorgehen der Studie sind damit die organisationalen Praktiken (vgl. Hillebrandt, 2014; Reckwitz, 2003) all jener Akteur*innengruppen von Bedeutung, die im Zuge der übergeordneten Zielsetzung (hier: Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen) von den Feldteilnehmer*innen als relevant markiert wurden. In diesem Sinne werden die sozialen Praktiken der Akteur*innen in ihrem organisationalen Kontext, ihren lokalen sowie ihren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen analytisch aufgegriffen (vgl. Ott et al., 2015).

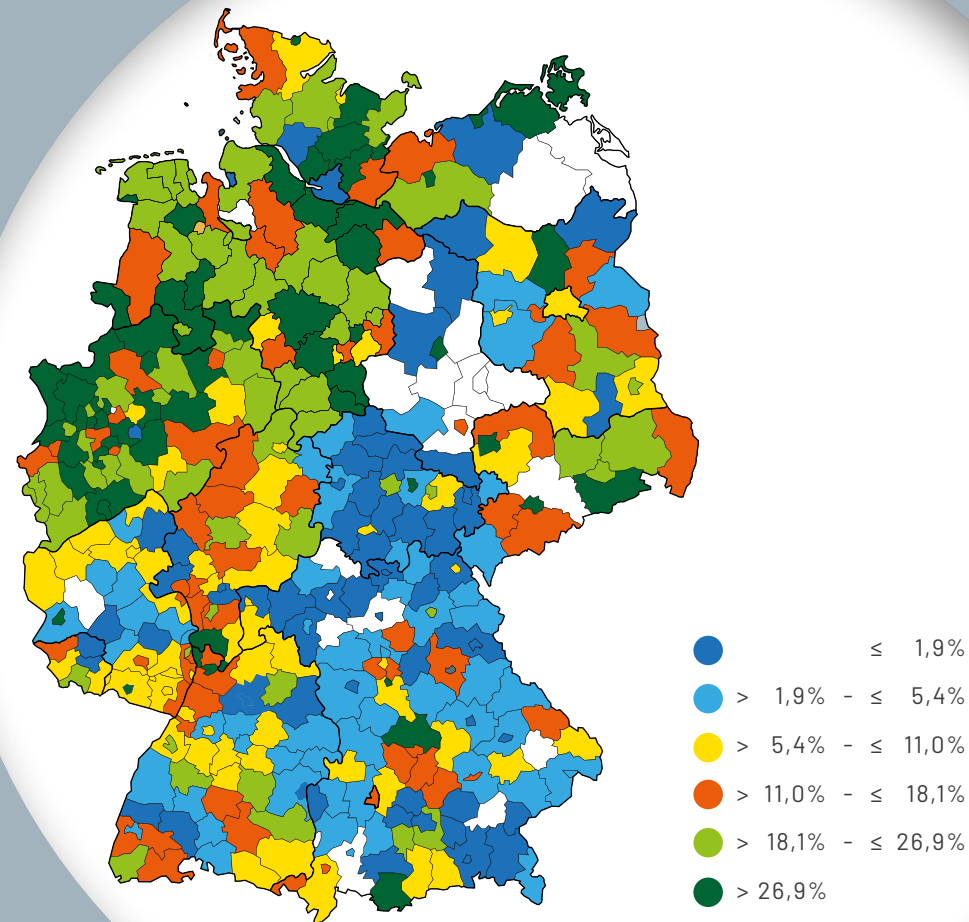


Abbildung 4: Lokale Unterschiede beim Ausbau der Kindertagespflege (Strunz, 2015, S. 26)

Fasst man die bis hierher entworfene Skizze grob zusammen, ergeben sich für die vorliegende Untersuchung folgende untersuchungsleitende Annahmen:

1. Die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen unterliegt auf Jugendamtsebene höchst unterschiedlichen, kulturell bedingten Betreuungspolitiken. Dementsprechend fallen die Praktiken zur Umsetzung des qualitativen und quantitativen Ausbaus von Kindertagespflege ebenfalls unterschiedlich aus.
2. Aus diesem Grund ist es zwar in hohem Maße interessant zu erfahren, was die Praxis im Zusammenhang mit dem Ausbau der Kindertagespflege tut. ‚Best practice‘ kann aber aufgrund der lokalen Differenzen nicht normativ bestimmt werden, da es keine objektiv ‚beste Praxis‘ geben kann, die für alle gleich ‚gut‘ ist.
3. Aus der Perspektive der je lokalen Praxis und Bedingungen kann andere Praxis aber eine erhebliche Bereicherung darstellen, indem sie danach befragt wird, welchen Beitrag sie für die Weiterentwicklung der eigenen Praxis leisten kann.

Ergebnisse I: Schwerpunkte und Entwicklungen an den Modellstandorten

Praktiken werden dabei als ein Komplex aus Handlungsweisen begriffen, an dem Akteur*innen, Gegenstände, Organisationen und (politische) Programmatiken beteiligt sind (vgl. Reckwitz, 2003). Konkret blickt man mit organisationalen Praktiken also auf alltägliche Routinen in ihrem Zusammenspiel aus Körpern, Gegenständen (Artefakten) und raumzeitlichen Arrangements. Dabei ist die leitende praxistheoretische Annahme, dass die sozialen Praktiken und Routinen durch implizite Logiken und Wissensschemata strukturiert sind (vgl. Bohnsack, 2017). Dementsprechend gibt der Fokus auf routinierte Praktiken Aufschluss über ein praktisches Verständnis der Akteur*innen in einer sozialen Situation bzw. organisationalen Strukturen. Aus den eingangs skizzierten Bedingungen des Untersuchungsfelds Kindertagespflege, als wesentlich lokal bestimmte und gesteuerte Praxis (vgl. Kapitel 1) sowie aus den bis hierher entfalteten gegenstandstheoretischen Perspektiven, wird der Studie eine qualitative Exploration als Untersuchungsdesign zugrunde gelegt (vgl. Flick et al., 2015, S. 17). Gerade, weil über den Bereich der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen als lokale Praxis bislang wenig bekannt ist, bieten sich differenzierte und dichte Beschreibungen anhand von konkreten Fällen an. So ermöglicht es die qualitative Exploration mittels flexibel einsetzbarer Forschungsmethoden ein breites und zugleich vertieftes Bild über die heterogene und facettenreiche Wirklichkeit des Untersuchungsgegenstands zu zeichnen. Die unterschiedlich perspektivierten Methoden werden dabei im Sinne einer Triangulation (vgl. Flick, 2011) entlang von drei Explorationsphasen miteinander kombiniert und aufeinander bezogen.

Explorationsphase 1

Auf der Basis eines Expert*innen-Workshops zur Erschließung möglicher Untersuchungsgegenstände im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege kristallisierten sich erste Perspektiven in Bezug auf die Thematik Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen heraus. Auf dieser Basis wurden schließlich programmrelevante Dokumente (v. a. Interessenbekundungsverfahren und Antragsunterlagen) aller Modellstandorte über die Methode der Dokumentenanalyse (vgl. Wolff, 2015) gesichtet und inhaltsanalytisch ausgewertet. So konnte das Spektrum der unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der Modellstandorte erkundet und grob systematisiert werden.

Explorationsphase 2

Um die Perspektiven der im Feld handelnden Akteur*innen zu erheben, wurden in einem zweiten Untersuchungsschritt leitfadengestützte problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel, 2000) mit allen 47 Modellstandorten telefonisch geführt, transkribiert und ausgewertet. Interviewt wurden Vertreterinnen und Vertreter der antragstellenden Institution(en) (meist eine, in Einzelfällen auch zwei oder drei Personen), die über internes, betriebliches Organisationswissen zu den lokalen Schwerpunktsetzungen von Kindertagespflege im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege verfügen (vgl. Meuser & Nagel, 2009). Die Auswertung der Interviews erfolgte inhaltsanalytisch und mündete in deduktiv entwickelte Hauptkategorien, die über induktiv am Material entwickelte Subkategorien weiter ausdifferenziert wurden. Darüber hinaus sind weitere sozialstatistische Daten der Modellstandorte aus den Monitoring-Daten zur Programmsteuerung ein-

geflossen. Die Ergebnisse der Explorationsphasen 1 und 2 finden sich in Kapitel 3. Sie stellen die Schwerpunkte und Entwicklungen bei der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen über alle Modellstandorte dar.

Explorationsphase 3

In einem dritten Untersuchungsschritt wurden multiperspektivisch angelegte ethnografische Fallstudien durchgeführt. Im Sinne einer fokussierten Ethnografie (vgl. Knoblauch, 2001) besuchte das Forscher*innenteam drei ausgewählte Modellstandorte, um vor Ort Praktiken der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen in verschiedenen Situationen und an relevanten Orten teilnehmend zu beobachten. Leitend für das qualitative, theoretisch geleitete Auswahlverfahren (vgl. Merkmens, 2015; Kruse, 2014, S. 241ff.) war es, sowohl strukturell als auch inhaltlich möglichst hohe Kontraste zwischen den aufgesuchten Modellstandorten zu erzielen, um ein möglichst breites Spektrum an Praxisbedingungen zu erfassen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014). Vor diesem Hintergrund war es Ziel der fokussierten teilnehmenden Beobachtungen herauszuarbeiten, unter welchen spezifischen Bedingungen Gewinnung und Bindung wie vollzogen wird, auf welche Weise in diesem Themenfeld unter diesen Voraussetzungen Qualität erzeugt und zwischen den daran beteiligten Akteur*innen ausgehandelt wird. So konnte eine Fülle an Datenmaterial gewonnen werden, wie zum Beispiel Feldnotizen, Beobachtungsprotokolle, Aufzeichnungen von Gesprächen und ethnografischen Interviews etc. Das Datenmaterial wurde in Anlehnung an sequenzanalytische, induktiv-rekonstruktive Verfahren (vgl. Bohnsack, 2000) ausgewertet. Die Ergebnisse der Explorationsphase 3 finden sich in Form von verdichteten ethnografischen Fallstudien in Kapitel 4.

Ziel dieses ersten Teils der Ergebnisdarstellung ist es, zunächst ein breites Bild zu zeichnen, welches die verschiedenen Facetten der lokalen Schwerpunktsetzungen und Praxisbedingungen zur Umsetzung der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen an den Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege aufzeigt. Aufgrund sehr unterschiedlicher lokaler Politiken, Kulturen und Praktiken beim Ausbau des Systems der Kindertagesbetreuung (vgl. Kapitel 1) wird Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen analytisch breit gefasst, d. h. unter besonderer Berücksichtigung der strukturellen Rahmenbedingungen und konzeptionellen Schwerpunkte an den Modellstandorten. Aus einer ökosystemischen Perspektive (vgl. Abbildung 3) verstehen wir die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen damit als ein weit in die lokalen Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe hineinreichendes Subsystem, um die facettenreiche Wirklichkeit dieses Untersuchungsfelds differenziert erfassen zu können. Konkret erfolgt dies entlang von sieben Blickrichtungen, die sich induktiv aus dem Datenmaterial ergeben haben.

Um identifizieren zu können, welchen quantitativen Stellenwert Kindertagespflege in den jeweiligen lokalen Gesamtsystemen der Kindertagesbetreuung hat, d. h. zu welchem Anteil die Betreuungsform Kindertagespflege genutzt wird, wird der Blick als erstes auf die quantitativen Entwicklungen von Kindertagespflegepersonen und Kindern in den letzten Jahren gerichtet (vgl. Kapitel 3.1). Darauf folgt eine Darstellung der verschiedenen, aus den qualitativen Daten herausgearbeiteten Typen, die beschreiben, welche Zielgruppen die Modellstandorte für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson fokussieren (vgl. Kapitel 3.2). Ein weiteres Unterkapitel zeigt auf, welche Formen der Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt werden und nimmt diesbezüglich ebenfalls eine Typisierung vor (vgl. Kapitel 3.3). Weiterhin wurde aus den Daten herausgearbeitet, in welchen Bereichen Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen gesetzt werden (vgl. Kapitel 3.4). Darüber hinaus wurde untersucht, inwiefern sich die lokalen strukturellen Rahmenbedingungen in den einzelnen Modellstandorten unterstützend auf die praktische Umsetzung von Kindertagespflege auswirken und diesbezüglich ein Index gebildet, auf dessen Grundlage eine Kategorisierung der Modellstandorte und ihrer jeweiligen strukturellen Unterstützungsleistungen vorgenommen wurde (vgl. Kapitel 3.5). Abschließend werden statistische Daten zu den Vergütungsstrukturen (vgl. Kapitel 3.6), den aktuell umgesetzten Formen der Kindertagespflege (vgl. Kapitel 3.7) und den jeweiligen Zuständigkeitsverteilungen zwischen öffentlichen und freiem/n Jugendhilfeträger/n (vgl. Kapitel 3.8) vorgestellt und interpretiert.

3.1 Quantitative Entwicklungen: Kindertagespflegepersonen und Kinder

Um die aktuellen Entwicklungen im Bereich Fachkräftegewinnung und -bindung sowie die Inanspruchnahme des Betreuungsangebots Kindertagespflege sichtbar zu machen, wurden die Modellstandorte zu den quantitativen Entwicklungen von Kindertagespflegepersonen und Kindern über den Zeitraum von 2015 bis 2019 befragt. Besonders auffallend ist dabei die hohe Varianz der Ergebnisse, welche die Diversität der individuellen lokalen Bedingungen, Entwicklungen und politischen Schwerpunktsetzungen, unter denen Kindertagespflege in den Modellstandorten im Einzelnen umgesetzt wird, widerspiegelt.

So gibt es Modellstandorte, die die Anzahl der Kindertagespflegepersonen über diesen Zeitraum um mehr als die Hälfte steigern konnten, aber auch Modellstandorte, die einen ebenso starken Verlust an Kindertagespflegepersonen verzeichnen (vgl. Abbildung 5). Dazwischen gibt es Modellstandorte, die die Anzahl der tätigen Kindertagespflegepersonen halten bzw. nur eine geringe Zunahme oder geringe Verluste registrieren konnten (vgl. Abbildung 5).

Ein ähnlich diverses Bild ergibt der Blick auf den Anteil an Kindertagespflegepersonen, die am 01.03.2019 bereits 10 Jahre und länger tätig waren. So gibt es einerseits Modellstandorte, die einen relativ hohen Anteil an langjährig tätigen Kindertagespflegepersonen beschäftigen. In diesen Jugendamtsbezirken ist jede zweite bis dritte Kindertagespflegeperson bereits 10 Jahre oder länger tätig (vgl. Abbildung 6). Dies kann für eine

gut funktionierende Fachkräftebindung und damit für gut aufgestellte Anreizsysteme, die die Attraktivität der Tätigkeit fördern, sprechen.

Demgegenüber kann dieser hohe Anteil an langjährig tätigen Kindertagespflegepersonen aber auch eine geringe Quote an neu gewonnenen Kindertagespflegepersonen repräsentieren. Andererseits sind in der Stichprobe Modellstandorte vertreten, die kaum langjährig tätige Kindertagespflegepersonen beschäftigen (vgl. Abbildung 6). In diesen Jugendamtsbezirken ist nur jede zehnte bis keine Kindertagespflegeperson 10 Jahre tätig (vgl. Abbildung 6). Dieses Ergebnis kann individuell entweder für eine hohe Fluktuation sprechen oder für relativ ‚junge‘ lokalpolitische Ausbauintiativen des Betreuungsangebots Kindertagespflege.

Die Anzahl der Kinder in Kindertagespflege hat sich in den einzelnen Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege analog dazu ebenso differenziert entwickelt. So gibt es Jugendamtsbezirke, in denen sich die Anzahl der Kinder in Kindertagespflege (nahezu) verdoppelt

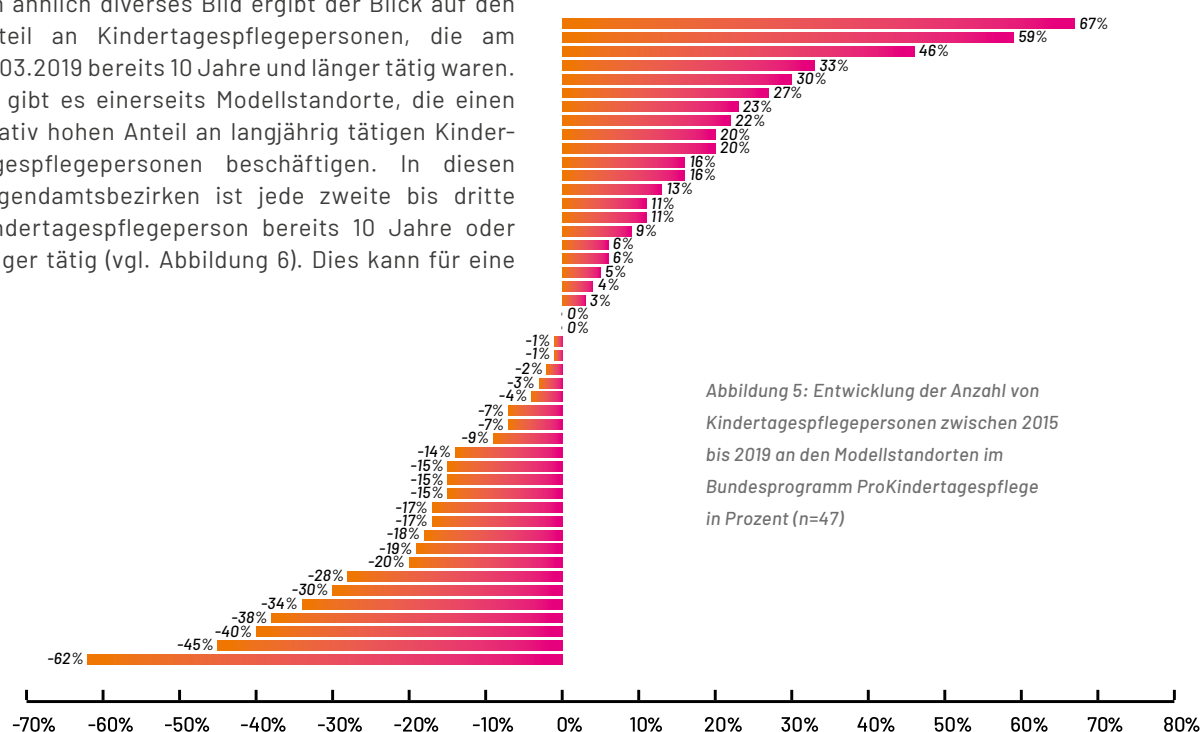


Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)

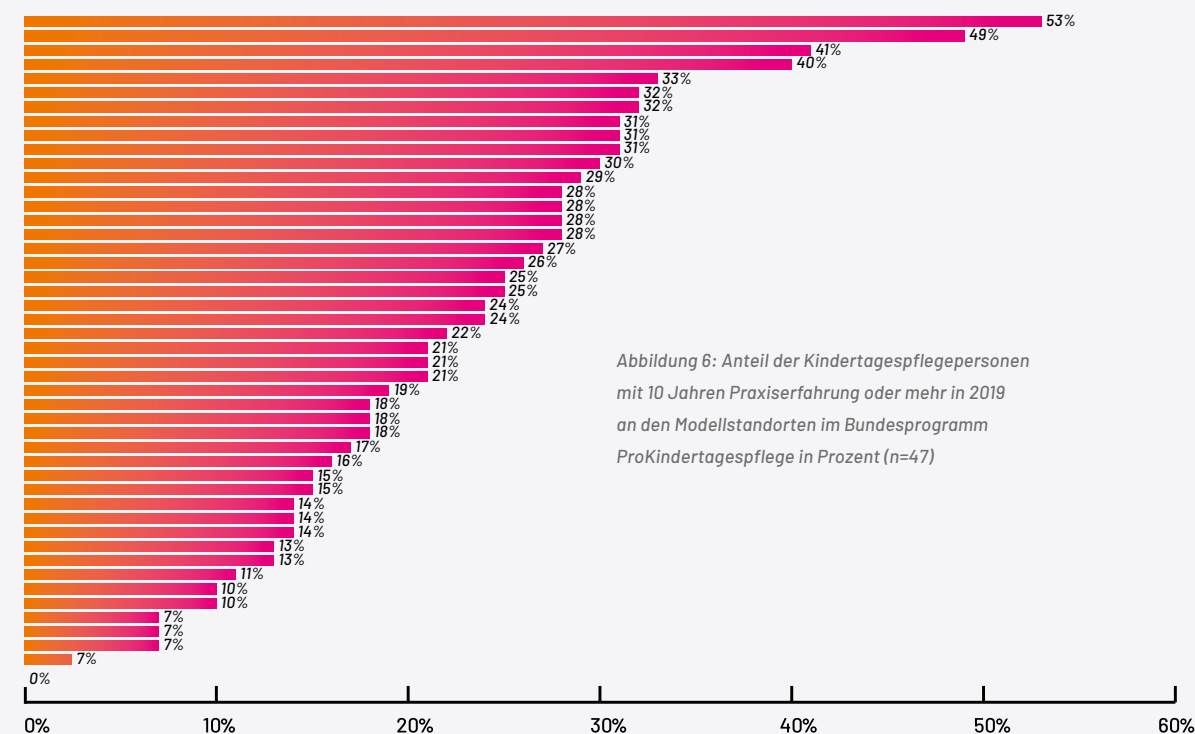


Abbildung 6: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung oder mehr in 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)

hat (bis zu 103 % Zugewinn) und demgegenüber Jugendamtsbezirke, die einen Rückgang der Anzahl der in Kindertagespflege betreuten Kinder von bis zu 33 % verzeichnen (vgl. Abbildung 7).

Insgesamt verdeutlichen die vorgelegten Zahlen die bundesweit hohe Heterogenität der praxisbedingenden Kontexte von Kindertagespflege. Sie zeigen auf, wie unterschiedlich stark die Kinder-

tagespflege auf Ebene der Jugendamtsbezirke aufgestellt ist und welche disparaten Entwicklungen damit einhergehen. Aus diesem Grund sind im Zuge der Weiterentwicklung der Kindertagespflege stets die individuellen lokalen Bedingungen zu berücksichtigen und beispielhafte ‚best-practice‘-Maßnahmen zur Förderung der Kindertagespflege vor Ort müssen in diese spezifischen Kontexte übersetzt werden.

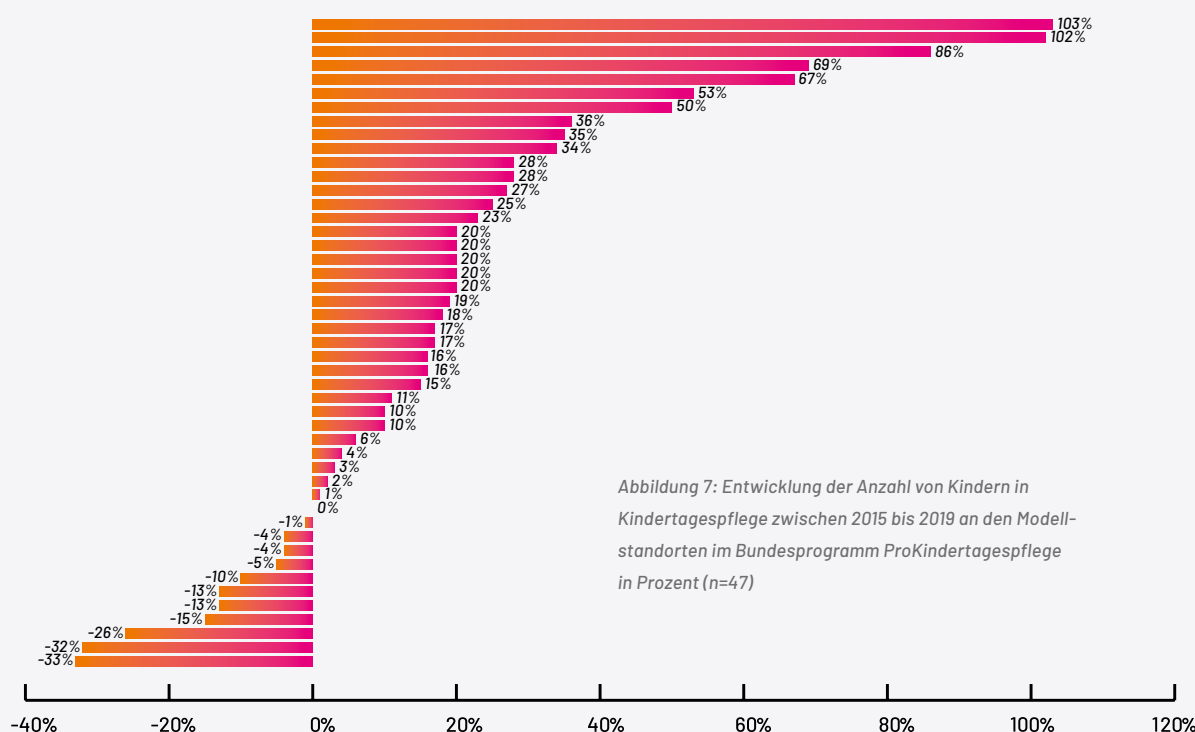


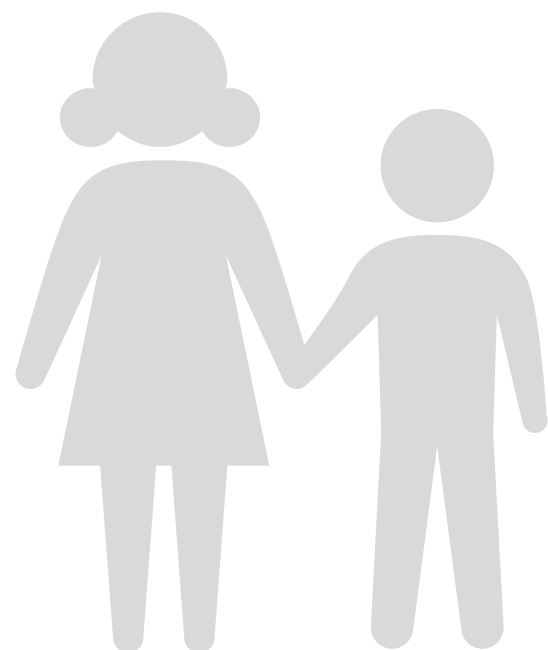
Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)

3.2

Zielgruppen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson

Interessierte und geeignete Personen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zu gewinnen sind für einen quantitativen sowie qualitativen Ausbau der Kindertagespflege maßgeblich. In diesem Zusammenhang haben sich verschiedene Studien mit der inhaltlichen Bestimmung potentieller Zielgruppen auseinandergesetzt (vgl. dazu u. a. Pabst & Schoyerer, 2015; Schoyerer, 2014; Kerl-Wienecke et al., 2013). Dabei wurden aus unterschiedlichen Perspektiven idealtypische Merkmale oder Typologien von Kindertagespflegepersonen entworfen. Eine bis zuletzt häufig herangezogene Bestimmung geht auf die Studie von Jurczyk et al. (2004) zurück, die vier „Tagesmütter-Grundtypen“ unterscheidet „die Traditionalen, die Pragmatischen, die Berufsorientierten und die Perspektivlosen“ (Jurczyk et al., 2004, S. 122f.). Die Typisierung erfolgte dabei in der Unterscheidung der Kindertagespflegepersonen primär hinsichtlich ihrer Motive, Erwerbsoptionen und Beschäftigungsperspektiven.

Zwischenzeitlich gab es verschiedene Versuche der Konkretisierung oder Anpassung einer Typisierung von Kindertagespflegepersonen (vgl. Schoyerer, 2014; Wiemert, 2010), jedoch ergab sich daraus bislang keine neue Typologie. Die hier vorgelegten Ergebnisse schließen insofern an die von Jurczyk et al. (2004) herausgearbeiteten Typen an. Dazu wurden die Orientierungen der interviewten Vertreter*innen der Modellstandorte zu den Zielgruppen, die der jeweilige Modellstandort für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson anwirbt bzw. anwerben möchte, herausgearbeitet und in folgender Zielgruppentypologie zusammengeführt⁵ (vgl. Abbildung 9).



Zusammenfassend wird deutlich, dass die Erwartungen an die Tätigkeit in Kindertagespflege größtenteils mit fachlich-professionellen Aspekten in Verbindung gebracht werden. Wurde ein mehrheitlicher Teil der Gruppen an Kindertagespflegepersonen noch Mitte der 2000er Jahre als „traditionell“, „pragmatisch“ oder „perspektivlos“ (Jurczyk et al., 2004, S. 122f.) bezeichnet, so verbinden in unseren Daten die meisten Modellstandorte die Tätigkeit in Kindertagespflege nicht nur mit fachlich-pädagogischen, sondern auch mit längerfristigen beruflichen Tätigkeitsmerkmalen. Diese Veränderung zeigt die strukturelle und fachliche Bedeutung der Kindertagespflege im Spektrum der Angebote der Kindertagesbetreuung und dokumentiert zugleich die gewachsenen Erwartungen an die Tätigkeit bei der praktischen Umsetzung in den Kindertagespflegestellen.

- Spezifische Zielgruppen: Frauen in Elternzeit, Berufseinstieg für Zugewanderte, Zusatztätigkeit zur Rente
- Kopplung von potentieller Eignung an (familien-)biographische Vorerfahrungen
- Aufzeigen von Kindertagespflege als Chance zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kindertagespflegeperson als vorübergehende (Neben-)Tätigkeit

26%

- Breite, aber fachlich ausgerichtete Zielgruppenbeschreibung: berufliche Neuorientierung/ Wiedereinstieg/ Quereinstieg
- fachlich-pädagogisch ausgerichtete Eignungskriterien und ihre professionelle Kontrolle: gleichwertiges frühpädagogisches Betreuungsangebot
- Ausrichtung der Tätigkeit in Kindertagespflege als berufliche Haupteinverwerbungsquelle: Tätigkeitsumfang primär Vollzeit, langfristige Betreuung von 4-5 Kinder

Kindertagespflegeperson als dauerhaft und fachlich ausgerichtete Tätigkeit in Selbstständigkeit

37%

5%

Kindertagespflegeperson als (dauerhaft und fachlich ausgerichtete) Tätigkeit in Festanstellung

- Sehr spezifische Zielgruppenbeschreibung: Kindertagespflege als dauerhaft und fachlich ausgerichtete Tätigkeit
- Eignung wird in der Regel an Vorerfahrungen im frühpädagogischen Feld/ in der Kindertagespflege geknüpft
- Festanstellung in Kindertagespflege als Entwicklungsstufe (in Verbindung mit Großtagespflege)

32%

Kindertagespflegeperson als Tätigkeit mit unspezifischer Zielgruppenausrichtung

- Breite, unspezifische Zielgruppenbeschreibung
- Inhaltlich wenig konturierte (personale) Eignungskriterien
- Hohes Maß an verschiedenen Lebenslagen, Motiven und Motivationen zur Tätigkeit zulässig

Abbildung 8: Zielgruppentypen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=29)

⁵ Die Datengrundlage bilden Expert*innen-Interviews an den 47 Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Forschungsgegenstand ist das betriebliche Wissen bzw. diesem zugrundeliegende Orientierungen der interviewten Vertreter*innen der Modellstandorte. In die Auswertung sind Aussagen von 29 Modellstandorten eingeflossen.

Zielgruppentypen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson

1 Kindertagespflegeperson als vorübergehende (Neben-)Tätigkeit

Für diesen Typ stellt sich Kindertagespflege in erster Linie als eine zeitlich begrenzte Erwerbstätigkeit dar. Zentrales Motiv ist dabei die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. So werden von diesen Kindertagespflegepersonen oftmals die eigenen, noch jungen Kinder voll oder teilweise mitbetreut. In diesen Typus fallen zudem aus dem Ausland zugewanderte Personen, die Kindertagespflege als kurzzeitige Erwerbstätigkeit oder als Möglichkeit eines Berufseinstiegs sehen. Ebenso fallen in diese Gruppe Personen im Rentenalter, welche die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson als Zusatzerwerb ausüben. In der Regel betreuen diese Kindertagespflegepersonen bis zu drei Kinder in der Woche.

2 Kindertagespflegeperson als dauerhaft und fachlich ausgerichtete Tätigkeit in Selbstständigkeit

Von diesem Typ wird die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit einer quasi-beruflichen Tätigkeit verbunden. Kindertagespflege wird als Haupterwerbsquelle in Selbstständigkeit ausgeübt und als langfristige Tätigkeit geplant. Oftmals sind dies Personen, die in der Tätigkeit eine berufliche Neuorientierung bzw. einen Wiedereinstieg ins Berufsleben sehen (z. B. nach längerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit). Daneben fallen in diese Gruppe pädagogische Fachkräfte, die in der selbstständigen Tätigkeit – oftmals in Form von Großtagespflege – eine attraktive Alternative zur institutionellen Kindertagesbetreuung im Angestelltenverhältnis sehen. Die Erwartung an eine pädagogisch-fachliche („professionelle“) Ausübung der Tätigkeit spielt für diese Kindertagespflegepersonen eine große Rolle, womit auch die Anschlussfähigkeit an pädagogische Qualifikationen verbunden wird. In der Regel betreuen diese Kindertagespflegepersonen vier bis fünf Kinder in Vollzeit.

3 Kindertagespflegeperson als dauerhaft und fachlich ausgerichtete Tätigkeit in Festanstellung

Bei diesem Typ zeigen sich inhaltlich große Schnittmengen mit dem zweiten Zielgruppentyp. So sind auch diese Personen meist an einer langfristig gesicherten Ausübung der Tätigkeit interessiert. Der wesentliche Unterschied ist das Interesse an einer Festanstellung als Kindertagespflegeperson. Diese Kindertagespflegepersonen lehnen die selbstständige Tätigkeit ab, da sie ein gesichertes Anstellungsverhältnis bevorzugen.

4 Kindertagespflegeperson als Tätigkeit mit unspezifischer Intention

Dieser Typ umfasst Personen, die mit der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson (zunächst) keine spezifischen Erwartungen oder Intentionen verbinden. Meist handelt es sich hierbei um Personen, die sich oftmals im Zuge geänderter Lebenssituationen auf eine neue Form der Erwerbstätigkeit einlassen, jedoch zunächst keine genauen Zielvorstellungen hinsichtlich der Dauer und Form der Tätigkeitsausübung als Kindertagespflegeperson haben. So sind ein breites Spektrum bisheriger beruflicher Hintergründe und Interessenslagen für diesen Typ kennzeichnend.

Abbildung 9: Beschreibung der Zielgruppentypen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit

3.3

Auch wenn die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen weit über Marketing- und Werbemaßnahmen hinausreicht (vgl. Kapitel 1) und die Wirksamkeit von Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege – im Sinne eines nachhaltigen Anwerbens von Kindertagespflegepersonen – stets im Verhältnis zu den jeweiligen soziodemographischen und infrastrukturellen Kontextbedingungen sowie den kommunalen Gewinnungsstrategien zu betrachten ist (vgl. Pabst & Schoyerer, 2015), spielen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf verschiedenen Ebenen eine wichtige Rolle. So bewerten viele Modellstandorte des Bundesprogramms ProKindertagespflege die Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege als wichtigen und unterstützenden Baustein im Rahmen der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen. Die Analysen der qualitativen Daten zeigen, dass in den Modellstandorten einerseits unterschiedliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit mit unterschiedlicher Intensität realisiert werden, andererseits bestimmen verschiedene Strategien der Öffentlichkeitsarbeit und Zielstellungen die Art und Weise, also das Wie, der konkreten Umsetzung. Dabei konnten im Kern vier Typen der Öffentlichkeitsarbeit herausgearbeitet werden. Sie unterscheiden sich darin, inwiefern Öffentlichkeitsarbeit entweder als integriertes Querschnittsthema in einer Vielzahl von Maßnahmen Berücksichtigung findet oder in Form von vereinzelt, partikularen und wenig miteinander vernetzten Maßnahmen konzipiert ist (vgl. Abbildung 10)⁶.

Insofern erstreckt sich das Spektrum von Quantität und Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege an den Modellstandorten

von weitgehend keinen oder geringen über breit gestreute regionalweite bis zu sozialraum- und zielgruppenspezifischen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Ebenso unterscheiden sich die herausgearbeiteten Typen hinsichtlich der eingesetzten Formen der Öffentlichkeitsarbeit, die auf die Profilierung und attraktive Außendarstellung der Betreuungsform Kindertagespflege und/oder der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson abzielen (z. B. Printmedien, Werbeartikel, Imagefilme) sowie der konkreten Platzierung an verschiedenen öffentlichen Orten bzw. zu verschiedenen öffentlichen Gelegenheiten (z. B. regionale Zeitungen, öffentliche Plätze, Internetpräsenz, Informationsstände bei öffentlichen Veranstaltungen). Darüber hinaus zeigen die qualitativen Daten seitens der steuerungsverantwortlichen Akteur*innen verschiedene Strategien und Intensitäten bezüglich der Einbindung weiterer Akteur*innen der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch von externen Vertrags- und Kooperationspartner*innen (z. B. Werbeagenturen, Anbieter der Erwachsenenbildung) in die Konzeptionierung und Verwirklichung der verschiedenen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Modellstandorte, die dem ersten Typ zuzuordnen sind, setzen keine oder nur vereinzelt Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege um, meist in Form von (regelmäßigen) Anzeigen in regionalen Anzeigenblättern oder Flyern, die (sporadisch) an strategisch günstigen öffentlichen Orten ausgelegt werden. An diesen Modellstandorten werden an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson Interessierte größtenteils über Mundpropaganda auf das Tätigkeitsfeld aufmerksam (vgl. Abbildung 10).

⁶ Die Datengrundlage bilden Expert*innen-Interviews an den 47 Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Forschungsgegenstand ist das betriebliche Wissen bzw. diesem zugrundeliegende Orientierungen der interviewten Vertreter*innen der Modellstandorte. In die Auswertung sind Aussagen von 33 Modellstandorten eingeflossen



Den zweiten Typ kennzeichnet die Fokussierung auf spezifische Gelegenheiten und Orte bei der Durchführung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege. Oftmals nutzen diese Modellstandorte bestimmte Anlässe (z. B. Ankündigung von Informationsveranstaltungen oder Qualifizierungskursen), um Kindertagespflege in der Breite zu bewerben. Dabei kommen ebenfalls vorwiegend Printmedien zum Einsatz, die gezielt platziert werden (vgl. Abbildung 10).

Modellstandorte des dritten Typs nutzen ein auffallend breites Spektrum an Formen der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege (z. B. verschiedenartige Printmedien, Internetpräsenz, Präsenz auf öffentlichen Veranstaltungen, Imagefilme für Kindertagespflege, Werbeartikel), die an zahlreichen Orten sowie zu zahlreichen Gelegenheiten in der Region des jeweiligen Jugendamtsbezirks eingesetzt werden. Der Fokus richtet sich dabei meist auf das Erzielen weitreichender allgemeiner Bekanntheit der Betreuungsform sowie des Tätigkeitsfeldes Kindertagespflege im Sozialraum, also auf eine kontinuierliche imagefördernde Bewerbung der Kindertagespflege in der Breite. Diese Modellstandorte arbeiten oftmals mit im Marketing ausgewiesenen externen Akteur*innen zusammen (z. B. Werbeagenturen) (vgl. Abbildung 10).

Für den vierten Typ ist die starke Fokussierung auf eine oder mehrere spezifische, vorab definierte Zielgruppe(n) charakteristisch sowie die Platzierung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in gezielt ausgewählten Sozialräumen und zu geeigneten Gelegenheiten, um diese Zielgruppe(n) zu erreichen. Die Formen der Öffentlichkeitsarbeit werden ebenfalls meist individuell an die zu adressierende(n) Zielgruppe(n) und sozialräumlichen Strukturen angepasst. Weiterhin kennzeichnend ist die unmittelbare Ansprache der Zielgruppe(n). So nutzen diese Modellstandorte oftmals Multiplikator*innen (z. B. Hebammen, Spielgruppenleitungen, Berufsfachschulen), um infrage kommende Personen auf das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege aufmerksam zu machen (vgl. Abbildung 10).

Modellstandort- und typübergreifend zeigen die Daten, dass Informationsveranstaltungen eine zentrale Funktion zur Kommunikation des jeweiligen spezifischen Profils Kindertagespflege und der damit verbundenen Aufgaben und Anforderungen an die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson haben. Bei der Durchführung der Informationsveranstaltungen setzen die Modellstandorte unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte und nutzen bedarfsgerechte Zeitintervalle. Ebenso wird im Kontext der Umsetzung von Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege oftmals auf die Bedeutung von gut funktionierenden Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen innerhalb des lokalen Systems Kindertagespflege, aber auch zu relevanten externen Akteur*innen verwiesen.



Abbildung 10: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit nach Typen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=33)

3.4 Anreize zur Gewinnung und Bindung

Einen weiteren, wichtigen Faktor bei der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen stellen eine Reihe von Anreizsystemen dar. Aus den Daten konnten übergreifend 13 verschiedene Anreizbündel herausgearbeitet werden⁷, wobei mittelbare und unmittelbare Anreize auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen zu unterscheiden sind (vgl. Abbildung 11). Unmittelbare Anreize verstehen wir als Maßnahmen, die direkt auf die Verbesserung der Tätigkeitsbedingungen von Kindertagespflegepersonen zielen sollen. Diese umfassen zum Beispiel die Bereiche Vergütung, Fachberatung, Vertretung, Förderung verschiedener Formen der Kindertagespflege, Angebote zur Praxisreflexion, Unterstützung bei Inklusion sowie Unterstützung bei Tätigkeitsbeginn. Mittelbare Anreize zielen hingegen stärker auf die Vernetzung und Etablierung der Kindertagespflege im lokalen System der Kindertagesbetreuung und positionieren das Thema Kindertagespflege strukturell und sozialräumlich an Scharnierstellen des administrativen und öffentlichen Lebens. Dies betrifft die Bereiche Qualifizierung und Fortbildung, Image und Merkmale der Kindertagespflege, Vernetzung und Kooperation, Partizipation und Interessenvertretung sowie Regelungen für pädagogische Fachkräfte.

Mit Blick auf Potentiale einer praktischen Umsetzung angesichts heterogener Kontextbedingungen stellen die 13 Themenbereiche insofern eine Sammlung möglicher Anreizbereiche dar, die bei der Steuerung der Kindertagespflege im lokalen System der Kindertagesbetreuung von den Modellstandorten als bedeutsam eingeschätzt werden. Die Anreize, so hat sich in den Daten gezeigt, werden in Abhängigkeit von der lokalen Gesamtstrategie Kindertagespflege (vgl. dazu Kapitel 4) dabei mal stärker bzw. mal weniger stark unmittelbar ausgerichtet, wenn etwa mit der Erhöhung der Vergütung ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Tätigkeit geleistet werden soll. In einem anderen lokalen Kontext spielen hingegen unmittelbare Anreize eine größere Rolle: Sie richten sich zwar nicht in der gleichen Weise direkt an die Kindertagespflegepersonen, leisten aber einen wichtigen Beitrag für die Multiplikation und Verankerung des Themas Kindertagespflege auf verschiedenen organisationalen Ebenen im Jugendamtsbezirk.



Mögliche
ANREIZE
zur Gewinnung und
Bindung von Kinder-
tagespflegepersonen

Abbildung 11: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)

⁷ Die Datengrundlage bilden Expert*innen-Interviews an den 47 Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Forschungsgegenstand ist das betriebliche Wissen bzw. diesem zugrundeliegende Orientierungen der interviewten Vertreter*innen der Modellstandorte.

Vergütung

Die Vergütung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson wird auf der Grundlage unserer Daten als einer der wirksamsten unmittelbaren Anreize bewertet, um die Attraktivität dieses Tätigkeitsfeldes zu erhöhen (vgl. hierzu auch Kapitel 3.6). So heben viele Interviewpartner*innen zurückliegende Erhöhungen der laufenden Geldleistung als wichtige Schritte auf dem Weg zu einer leistungsorientierten und existenzsichernden Vergütung hervor. Einige Modellstandorte koppeln die Höhe der Vergütung an das Qualifikationsniveau von Kindertagespflegepersonen und schaffen auf diese Weise gleichzeitig Anreize zur kontinuierlichen Weiterqualifikation. Weiterhin werden zum Teil besondere Zeiten, wie die Eingewöhnungszeit, Betreuungsrandzeiten oder der zeitliche Aufwand für mittelbare pädagogische Arbeit gesondert vergütet. Darüber hinaus leisten viele Modellstandorte Mietkostenzuschüsse bei Kindertagespflege in angemieteten Räumen. Eine fortlaufende, zeitlich begrenzte Vergütung bei Ausfall der Betreuung der Kinder oder Ausfall der Kindertagespflegeperson aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Fortbildung, wird ebenfalls oft als Anreiz im Bereich Vergütung benannt. Zudem werden von den Interviewpartner*innen zum Teil spezielle finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie Einkommenszuschüsse in den ersten Tätigkeitsmonaten, die Gewährung von Kautionsdarlehen, die Übernahme von Architektenkosten (z. B. Nutzungsänderung) sowie die Beteiligung an Raummieten für externe Angebote (z. B. Sporthallenmiete) aufgerufen.

Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen⁸

Im Bereich der Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen werden von den Interviewpartner*innen zum einen unmittelbare Anreize beschrieben, wie die (anteilige) Übernahme der Qualifizierungskosten, die Vergabe einer Abschlussprämie nach erfolgreichem Durchlaufen des kompletten Qualifizierungslehrgangs oder eine Erhöhung der Vergütungsleistung für Kindertagespflegepersonen mit einer Qualifizierung nach dem Qualifizie-

rungshandbuch für Kindertagespflegepersonen. Darüber hinaus werden in diesem Bereich zahlreiche mittelbare Anreize benannt. Darunter fällt beispielsweise das Anpassen der Kurszeiten und -angebote an die Bedarfe der Kursteilnehmer*innen, das Angebot einer Kinderbetreuung während der Qualifikationskurse oder die Vernetzung von angehenden und bereits tätigen Kindertagespflegepersonen in gemeinsamen tätigkeitsbegleitenden Qualifizierungskursen. Für die verpflichtenden Praktika werden Anreize wie (große) Pools an zur Verfügung stehenden Praktikumsplätzen, eine flexible Gestaltung der Praktikumszeiten oder die Schulung, Begleitung und Vernetzung von Praxismentor*innen genannt. Insgesamt stuften die meisten Interviewpartner*innen die Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen selbst als Anreiz ein. So beginnen Kindertagespflegepersonen, laut Aussagen der Befragten, die Ausübung ihrer Tätigkeit nach dieser Form der kompetenzorientierten Qualifizierung oftmals selbstsicherer und fachkompetenter. Insbesondere auf die berufliche Selbstständigkeit bereite diese kompetenzorientierte Qualifizierung sehr gut vor.

Fortbildung

Ein hochwertiges, breit aufgestelltes, interessen- und bedarfsorientiertes Fortbildungsangebot, aus dem Kindertagespflegepersonen ihre Fortbildungsthemen frei wählen können, wird häufig als Bindungsanreiz benannt. Dabei wird positiv hervorgehoben, wenn Kindertagespflegepersonen die Fortbildungsangebote online einsehen bzw. sich über Internetplattformen anmelden können. Weiterhin werden in diesem Bereich unmittelbare Anreize, wie kostenfreie Fortbildungsangebote oder kostenfreie Fahrten zu Fachveranstaltungen (z. B. Fachtagungen, Messen) sowie die (anteilige) Erstattung von Fortbildungskosten formuliert. Darüber hinaus entwerfen die Befragten spezifische Weiterqualifizierungsangebote als Anreize, die sich teilweise auch auf die Höhe der Vergütung auswirken können (z. B. Weiterbildung zur Fachkraft für Frühpädagogik, Schulkindbetreuung, Naturpädagogik, Inklusion, standardisierte Entwicklungsbeobachtungsverfahren).

Fachberatung

Mit dem Fokus auf Gewinnungs- und Bindungsanreize im Rahmen von Fachberatung werden in den Interviews mehrere Bereiche benannt. Zum einen werden Anreize auf struktureller Ebene beschrieben, wie beispielsweise ein adäquater Fachberatungsschlüssel, möglichst wenige Personalwechsel, ein niedrigschwelliger Zugang zur Fachberatung für Kindertagespflegepersonen, eine an den Arbeitsort der Kindertagespflegepersonen gebundene Zuordnung der Fachberatung (versus Zuordnung nach Wohnorten der betreuten Kinder), eine durchgehend gesicherte Erreichbarkeit der Fachberatung, kurze Verwaltungswege, Flexibilität und Mobilität der Fachberatung (z. B. Beratung telefonisch, per E-Mail, vor Ort) sowie Entbürokratisierung und Digitalisierung. Zum anderen heben die Interviewpartner*innen häufig die hohe Relevanz eines sicheren Vertrauensverhältnisses zwischen Fachberatung und Kindertagespflegeperson hervor. Dabei werden eine kompetenzorientierte, unterstützende und wertschätzende Haltung sowie ein kompetenter und sicherer Beratungsstil der Fachberatung als besonders förderlich eingeschätzt. Auf der praktischen Ebene gehören dazu, laut den Befragten, beispielsweise eine regelmäßige Kontaktpflege (z. B. Hausbesuche, Vernetzungstreffen), Unterstützung bei der Erstellung der Konzeption und eigener Werbung sowie bei der Neugründung der Kindertagespflegestelle und während der Eingewöhnungsphasen, aber auch standardisierte Handlungsabläufe sowie ein etabliertes Krisen- und Beschwerdemanagement der Fachberatung und deren kontinuierliche Fort- und Weiterbildung. Weiterhin werden gute regionale und überregionale Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen der Fachberatung als relevante Gewinnungs- und Bindungsanreize eingeordnet.

Vertretung von Kindertagespflegepersonen

Modellstandorte mit gut ausgebautem Vertretungssystem kennzeichnen dies als Anreiz für die Ausübung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson. Hierbei werden insbesondere die Verlässlichkeit der Vertretungsmodelle und die Orientierung an den individuellen Bedarfen von Kindertagespflegepersonen, Kindern und Fami-

lien hervorgehoben. Von daher setzen einige Modellstandorte im Bereich Vertretung auf eine möglichst hohe Diversität von Vertretungsmodellen⁹. Weiterhin positiv hervorgehoben werden gute Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen der Vertretungsfachkräfte untereinander sowie eine gute Zusammenarbeit zwischen Kindertagespflegepersonen, Vertretungsfachkräften und Eltern.

Förderung verschiedener Formen der Kindertagespflege

Die Förderung von vielfältigen Formen der Kindertagespflege wird von einigen Modellstandorten als Gewinnungs- und Bindungsanreiz aufgerufen. Nach Aussagen der Befragten bietet ein breites Spektrum unterschiedlicher Formen von Kindertagespflegestellen variantenreiche Perspektiven für eine Erwerbstätigkeit im Rahmen von Kindertagespflege, womit wiederum eine breitere Zielgruppe für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson angesprochen werden kann. In diesem Zusammenhang werden von den Befragten Kindertagespflege-Formen wie Großtagespflege, Großtagespflege im Anstellungsverhältnis, weitere Feststellungsmodelle oder betriebs-eigene bzw. nahe Kindertagespflege benannt.

Image und Merkmale der Kindertagespflege

Das gesellschaftliche Ansehen und das spezifische Profil der Kindertagespflege werden in den Interviews häufig thematisiert. Oftmals formulieren die Befragten das Ziel, das Betreuungsangebot Kindertagespflege mit Hilfe guter Werbestrategien (z. B. Entwicklung von Logo, Imagefilm, Plakaten, Homepage, Imagekampagnen) in der Öffentlichkeit stärker zu positionieren und so auf die oftmals unbekannten Vorteile einer Betreuung in Kindertagespflege aufmerksam zu machen. Dabei soll insbesondere die Gleichrangigkeit der Betreuungsangebote Kindertagespflege und Kindertageseinrichtung im Kontext ihrer inhaltlichen Spezifika herausgestellt werden. Ebenso werden auch in diesem Zusammenhang die aktive Förderung von Formenvielfalt (z. B. Großtagespflege, Großtagespflege in städtischer Trägerschaft, betriebseigene/-nahe Kindertagespflege) und die Öffnung für eine breitere Zielgruppe potentieller Kindertagespflegepersonen als Gewinnungsanreize benannt.

⁸ Mit dem Begriff „Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen“ beziehen wir uns im Folgenden auf die Publikationen von Schuhegger et al. (2015) und Schuhegger et al. (2020). Diese werden im Folgenden nicht mehr explizit ausgewiesen.

⁹ Diesem Thema wird im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramm ProKindertagespflege eine eigene empirisch basierte Publikation gewidmet werden.

Vernetzung und Kooperation

Die Organisation von regelmäßigen Vernetzungs- und Austauschtreffen für Kindertagespflegepersonen untereinander beschreiben viele Interviewpartner*innen als bedeutsamen Bindungsanreiz. Das Aufgreifen von Themen, die die Kindertagespflegepersonen aktuell beschäftigen, wird dabei als relevant hervorgehoben. Weiterhin richten einige Modellstandorte gemeinsame Feste (z. B. Laternenfest, Sommerfest) oder Veranstaltungen (z. B. Fachtage) für Kindertagespflegepersonen aus. Ebenso werden gut funktionierende Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen zwischen öffentlichem und freien/m Jugendhilfeträger(n) sowie der Aufbau von lokalen Kooperationsstrukturen für Kindertagespflegepersonen (z. B. mit Berufsfachschulen, Familienzentren oder Kindertagesstätten) als bindungsförderlich eingeschätzt.

Partizipation und Interessenvertretung von Kindertagespflegepersonen

Ein weiterer Anreiz, der von den Interviewpartner*innen formuliert wird, ist eine organisierte Form der Interessenvertretung für Kindertagespflegepersonen (z. B. Kindertagespflegepersonen-Gremien oder Vereine von Kindertagespflegepersonen). Dabei haben die Befragten die Beteiligung von Kindertagespflegepersonen in entscheidenden Gremien oder bei bedeutenden Veränderungsprozessen als wirksam hervorgehoben. Zudem wirke sich ein guter Informationsfluss zwischen Kindertagespflegepersonen und den entscheidungstragenden Akteur*innen im Handlungsfeld Kindertagespflege unterstützend aus.

Unterstützung bei inklusiver Betreuung

Für Kindertagespflegepersonen, die inklusive Betreuung anbieten, werden zum Teil eigene Anreize geschaffen. Das kann beispielsweise die Erhöhung der Vergütung bei der Betreuung von Kin-

dern mit Inklusionsbedarf oder das Bereitstellen von speziellen Materialien (z. B. Inklusionskiste zum Verleih) sein. Darüber hinaus fallen eine intensivere Unterstützung durch die Fachberatung oder die Organisation von Vernetzungstreffen für diese Kindertagespflegepersonen in diesen Anreizbereich.

Angebote zur Praxisreflexion

Viele Modellstandorte schaffen für Kindertagespflegepersonen Angebote zur Reflexion der eigenen pädagogischen Handlungspraxis und beschreiben dies als Bindungsanreiz. In diesen Bereich fallen Supervisionsangebote oder die Organisation von fachlichem kollegialem Austausch sowie Möglichkeiten zur internen Evaluation der eigenen Kindertagespflegestelle.

Regelungen für pädagogische Fachkräfte

Um das Tätigkeitsfeld für pädagogische Fachkräfte attraktiv zu gestalten, gibt es in Bezug auf die Qualifizierungsanforderungen, die Erteilung der Pflegeerlaubnis oder die Vergütung der Tätigkeit oftmals gesonderte (Zugangs-)Regelungen für diese Zielgruppe. Darüber hinaus wird teilweise die Vernetzung von pädagogischen Fachkräften in Qualifizierungskursen forciert, um die Gründung von Großtagespflegestellen zu befördern.

Gezielte Unterstützung bei Tätigkeitsbeginn

Zum Teil lassen die Modellstandorte Kindertagespflegepersonen bei Tätigkeitsbeginn besondere Unterstützung zukommen und formulieren dies als Gewinnungs- und Bindungsanreiz. Dies kann in Form von besonders intensiver Beratung und Begleitung sein, aber auch in Form von materieller Unterstützung (z. B. Starterpaket mit Werbematerialien, Unterstützung bei der Anschaffung von Mobiliar, Spielgegenständen oder Kinderwagen).

3.5

Strukturelle
Unterstützungsleistungen

LEGENDE

- **Großstadt** (Anzahl: 20)
- **Mittelstadt** (Anzahl: 9)
- **Landkreis** (Anzahl: 18)

Vor dem Hintergrund der Bedeutung eines ‚kompetenten Systems‘ (vgl. Kapitel 1) für die professionelle Weiterentwicklung lokaler Kindertagesbetreuung stellt die folgende Analyseperspektive verschiedene strukturelle Unterstützungsleistungen vor, die an den Modellstandorten umgesetzt werden.

Dabei liegt der Fokus auf Rahmenbedingungen, die von den Vertreter*innen der Modellstandorte als bedeutsam bewertet wurden¹⁰. Angaben, die auf dieser Basis in die Auswertung eingeflossen sind, betreffen beispielsweise Einschätzungen zum lokalpolitischen und gesellschaftlichen Stellenwert der Kindertagespflege, spezifische Bedingungen

unter denen Fachkräftegewinnung und -bindung stattfindet (z. B. generell hohe Anzahl an interessierten Personen oder starker Fachkräftemangel) sowie die Ausgestaltung und die Wirksamkeit regionaler und überregionaler Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen. Daneben waren Aussagen zur Praxis der Fachberatung relevant, wie beispielsweise zur Charakteristik der Zusammenarbeit mit Kindertagespflegepersonen, zur wahrgenommenen personellen Besetzung der Fachberatung in Relation zu deren Aufgabenspektrum oder zu Zuständigkeitsregelungen im Rahmen von Fachberatung. Darüber hinaus wurden ähnliche, strukturell verankerte Merkmale zu den Themenfeldern Vertretung, Qualifikation und Partizipation von Kindertagespflegepersonen oder Inklusion in der Kindertagespflege erfasst sowie zu weiteren standortspezifischen Merkmalen. Die Entwicklung der Kategorien erfolgte einerseits induktiv, also aus dem Datenmaterial heraus und andererseits deduktiv in Anlehnung an die Themenschwerpunkte des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Im Zuge der Auswertung erfolgte zunächst eine Bewertung der Beschreibungen und Einschätzungen der Akteur*innen im Hinblick auf diese Kategorien,

welche anschließend in ein Punkteschema übertragen wurden. In einem weiteren Schritt konnte auf dieser Datengrundlage festgelegt werden, auf welcher Position sich der jeweilige Modellstandort, laut Selbsteinschätzung, in einem Kontinuum zwischen „schwachen strukturellen Unterstützungsleistungen“ bis „umfangreichen strukturellen Unterstützungsleistungen“ befindet. Abbildung 12 zeigt die einzelnen Positionierungen der Modellstandorte.

Ein Großteil der Modellstandorte kann im mittleren („gute strukturelle Unterstützungsleistungen“, 53 %) und oberen Drittel des Kontinuums („umfangreiche strukturelle Unterstützungsleistungen“, 27 %) verortet werden. Damit wird deutlich, dass sich die meisten Modellstandorte so einschätzen, Kindertagespflege unter guten bis sehr guten Unterstützungsstrukturen umsetzen zu können. Einige Modellstandorte (20 %) sehen sich dabei selbst mit schwachen strukturellen Unterstützungsleistungen konfrontiert. Auffallend ist, dass davon eher Landkreise betroffen sind, während sich Städte und Mittelstädte häufig als besser aufgestellt einschätzen.

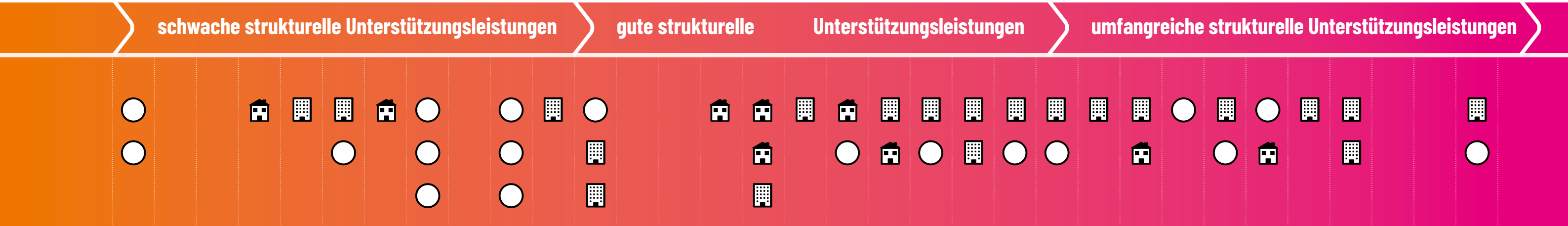


Abbildung 12: Index der strukturellen Unterstützungsleistungen
im System Kindertagespflege an den Modellstandorten im
Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)

Strukturelle Unterstützungsleistungen in den Bereichen:
politischer und gesellschaftlicher Stellenwert der Kindertagespflege ... Merkmale der Kindertagespflege ... Vernetzung und Kooperation ... Fachberatung Kindertagespflege ... Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach dem QHB ... Vertretung von Kindertagespflegepersonen ... Fachkräftegewinnung und -bindung von Kindertagespflegepersonen ... Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege ... Inklusion in Kindertagespflege ... Partizipation von Kindertagespflegepersonen und Eltern ... Zusammenarbeit mit Eltern

¹⁰ Die Datengrundlage bilden Expert*innen-Interviews an den 47 Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Forschungsgegenstand ist das betriebliche Wissen bzw. diesem zugrundeliegende Orientierungen der interviewten Vertreter*innen der Modellstandorte.

3.6 Vergütungsstrukturen

Im Kontext der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen kommt dem Faktor Vergütung, als einem zentralen Tätigkeitsanreiz, eine hohe Bedeutung zu. Aus diesem Grund werden im Folgenden ausgewählte Angaben der Modellstandorte zur Vergütung von Kindertagespflegepersonen vorgestellt¹¹. Ziel dieses Kapitels ist es, das breite Spektrum der individuell aufgestellten Vergütungsstrukturen über alle Modellstandorte hinweg darzustellen und gleichzeitig zu zeigen, innerhalb welches Rahmens sich die Modellstandorte diesbezüglich bewegen.

Da die Faktoren zur Bestimmung der Höhe der Vergütung (als Summe der laufenden Geldleistung sowie zusätzlicher finanzieller Zahlungen, wie z. B. Krankheits- oder Urlaubstage) für Kindertagespflegepersonen im bundesweiten Vergleich sehr unterschiedlich sind (vgl. Kukula & Sell, 2015), jedoch eine gewisse Vergleichbarkeit erzielt werden sollte, wurden die Höhe der laufenden Geldleistung und die Gewährung möglicher finanzieller Zusatzleistungen getrennt abgefragt. Weiterhin wurde den Modellstandorten zur Abfrage der laufenden Geldleistung eine hypothetische Fallvignette vorgelegt (vgl. Abbildung 13).

Den getrennt abgefragten finanziellen Zusatzleistungen wurde jeweils ein Gewichtungswert zugeschrieben, welcher bei positiver Antworteingabe gewertet und dem Gesamt-Indexwert angerechnet wurde. Auf diese Weise konnten die Modellstandorte einen Höchst-Indexwert von 14 Punkten erreichen (vgl. Abbildung 14).

Eine Kindertagespflegeperson betreut vier Kinder im Alter von ein und zwei Jahren (U3) mit einem durchschnittlichen Betreuungsumfang von jeweils 30 Stunden/ Woche. Die Kindertagespflegeperson arbeitet allein in ihren privaten Räumen, hat einen Qualifizierungskurs mit 160 Unterrichtseinheiten absolviert und ist seit mehr als fünf Jahren als Kindertagespflegeperson tätig. Welcher Geldbetrag (Förderleistung inkl. der Sachkosten/ des Sachaufwandes) wird der beschriebenen Kindertagespflegeperson im Durchschnitt monatlich überwiesen, ohne Berücksichtigung weiterer finanzieller Zuschläge?

Abbildung 13: Fallvignette zur Berechnung der laufenden Geldleistung von Kindertagespflegepersonen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)



¹¹ Zum Thema Vergütung von Kindertagespflegepersonen erfolgt im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege eine eigene Vertiefungsstudie, zu welcher ein gesondertes Themenheft erscheinen wird. Aus diesem Grund wird das Thema Vergütung an dieser Stelle nur auszugsweise und verkürzt, bezogen auf die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen ausgeführt.

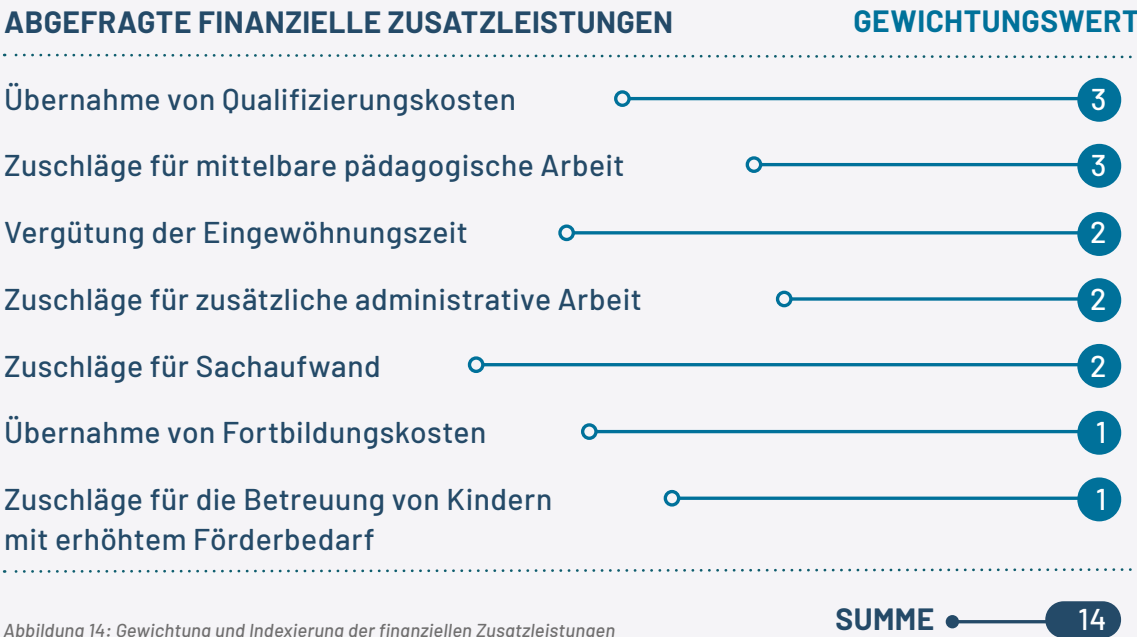


Abbildung 14: Gewichtung und Indexierung der finanziellen Zusatzleistungen

In einem weiteren Schritt wurden die erhobenen Daten zusammengeführt und in ein Punktediagramm übertragen (vgl. Abbildung 15). Das Punktediagramm zeigt für die monatliche laufende Geldleistung (der oben beschriebenen Kindertagespflegeperson) eine Spannweite von 2.660 €. Dabei liegt der Tiefstwert bei 1.119 € monatlich und der Höchstwert bei 3.779 €. Die errechneten Indexwerte für finanzielle Zusatzleistungen variieren zwischen Null und 12 Punkten. Dabei gibt es Modellstandorte, die eine geringe laufende Geld-

leistung sowie wenig finanzielle Zusatzleistungen gewähren, aber auch Modellstandorte, die in beiden Bereichen stark aufgestellt sind. Ein Teil der Modellstandorte gleicht die geringere Anzahl der finanziellen Zusatzleistungen über eine höhere laufende Geldleistung aus. Der Großteil der Modellstandorte bewegt sich im mittleren Feld, welches auf der Grundlage der Daten, mit einer laufenden Geldleistung zwischen etwa 2.200 € und 3.000 € sowie einen Indexwert zwischen vier und neun Punkten markiert werden kann.

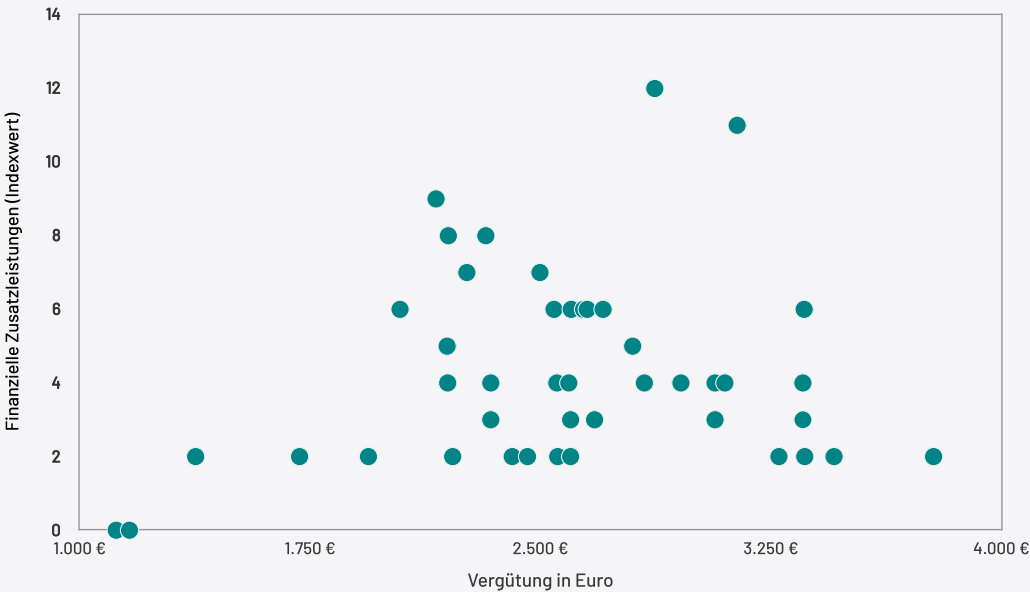


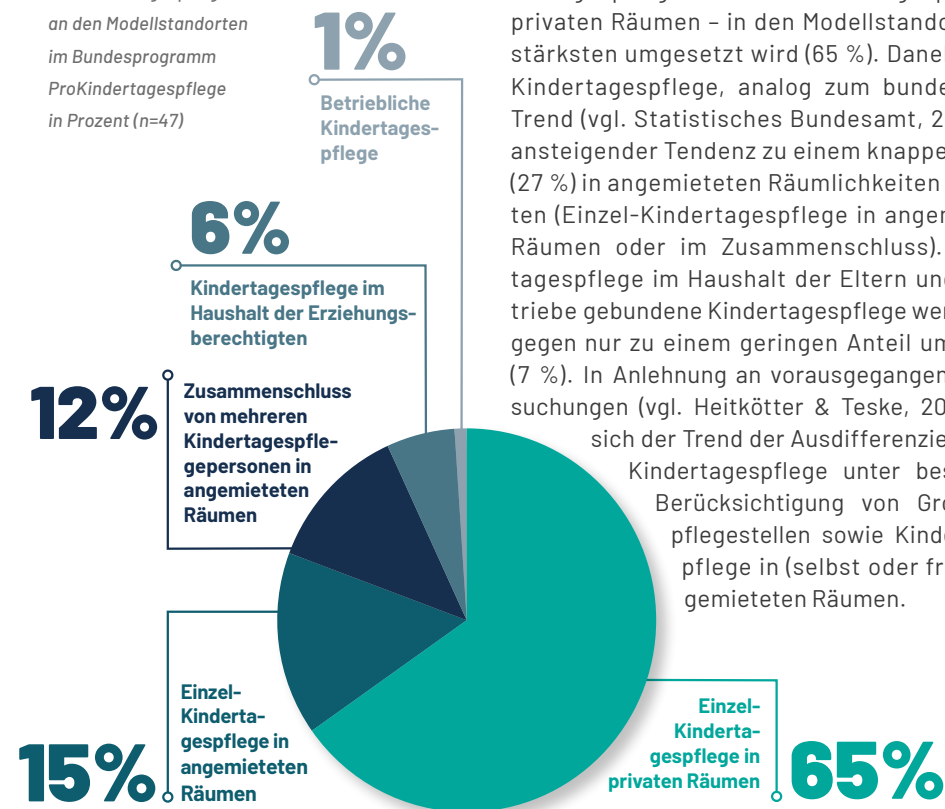
Abbildung 15: Vergütungsstrukturen nach laufender Geldleistung und Index der finanziellen Zusatzleistungen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)

3.7 Formen der Kindertagespflege

Wenn zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen die Betreuungsform Kindertagespflege als ein breit gefächertes Spektrum an Tätigkeitsmodellen offeriert wird, kann dies für unterschiedliche Zielgruppen ein attraktives Angebot sein. Auch wenn die jeweilige Ausgestaltung lokalen Schwerpunkten unterliegt, kann davon ausgegangen werden, dass mehrere, in gleicher Weise geförderte Tätigkeitsmodelle in Kindertagespflege für unterschiedliche Zielgruppen verschiedentlich wahrgenommene Tätigkeitsoptionen bereitstellt und damit konkrete Tätigkeitsanreize setzt. Die praktische Ausgestaltung der Kindertagespflege, d. h. in welchen Formen Kindertagespflege in der Praxis konkret umgesetzt werden kann, steht insofern in Verbindung mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen¹².

Vor diesem Hintergrund ist es deshalb von Interesse, in welchem Verhältnis die Modellstandorte die verschiedenen Formen der Kindertagespflege in ihren Wirkungskreisen umsetzen. Schließlich wird damit sichtbar, auf welche Formen der Kindertagespflege die Modellstandorte am stärksten fokussieren und welche Formen, in welchem Umfang möglich gemacht werden (können) (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Formen der Kindertagespflege an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)



Die Auswertung zeigt, dass die klassische Kindertagespflege – Einzel-Kindertagespflege in privaten Räumen – in den Modellstandorten am stärksten umgesetzt wird (65 %). Daneben wird Kindertagespflege, analog zum bundesweiten Trend (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019), mit ansteigender Tendenz zu einem knappen Drittel (27 %) in angemieteten Räumlichkeiten angeboten (Einzel-Kindertagespflege in angemieteten Räumen oder im Zusammenschluss). Kindertagespflege im Haushalt der Eltern und an Betriebe gebundene Kindertagespflege werden hingegen nur zu einem geringen Anteil umgesetzt (7 %). In Anlehnung an vorausgegangene Untersuchungen (vgl. Heitkötter & Teske, 2014) zeigt sich der Trend der Ausdifferenzierung der Kindertagespflege unter besonderer Berücksichtigung von Großtagespflegestellen sowie Kindertagespflege in (selbst oder fremd) angemieteten Räumen.

¹² Zu den Merkmalen der Kindertagespflege bzw. dem Profil der Kindertagespflege erfolgt im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms ProKindertagespflege eine eigene Vertiefungsstudie, zu welcher ein gesondertes Themenheft erscheinen wird. Aus diesem Grund beziehen sich die Ausführungen zu dieser Thematik an dieser Stelle nur auf die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen.

Zuständigkeitsverteilungen zwischen Jugendhilfeträgern

3.8

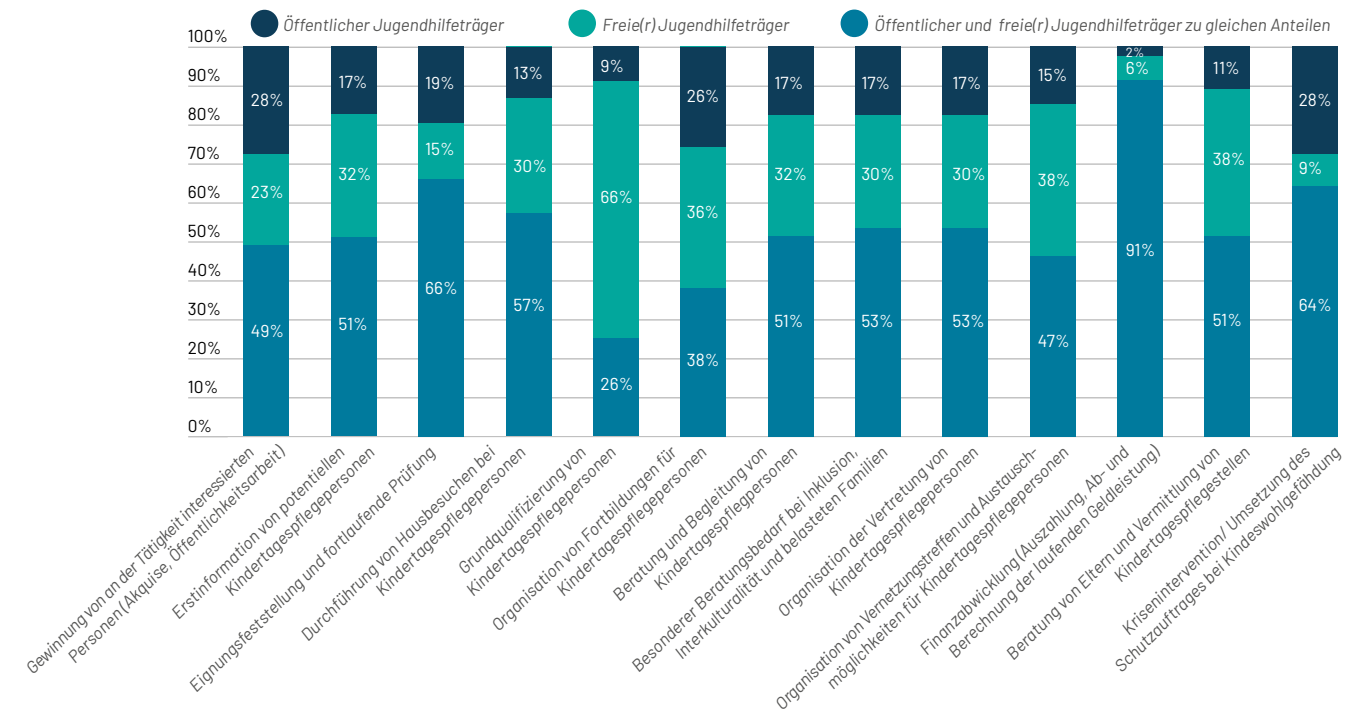


Abbildung 17: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)

Ausgehend von der Annahme, dass die Zuständigkeitsaufteilungen zwischen öffentlichem und freiem/n Jugendhilfeträger(n) im Handlungsfeld Kindertagespflege Einfluss auf die lokale Steuerung der Kindertagespflege haben, wurden die Modellstandorte dazu befragt, welche Aufgabenbereiche schwerpunktmäßig in welchem Verantwortungsbereich liegen (vgl. Abbildung 17).

Die Daten zeigen, dass die freien Jugendhilfeträger sowohl in Aufgabenbereiche, die die Gewinnung als auch die Bindung von Kindertagespflegepersonen betreffen zu einem großen Anteil eingebunden sind. In Bezug auf die Gewinnung von Kindertagespflegepersonen betrifft das die Aufgabenbereiche Gewinnung von an der Tätigkeit interessierten Personen und Erstinformation von potentiellen Kindertagespflegepersonen (vgl. Abbildung 17). Hier wird deutlich, dass in etwa der Hälfte der Modellstandorte ein oder mehrere freie Jugendhilfeträger ganz oder teilweise mit diesen Aufgabenbereichen beauftragt sind. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Aufgabenbereiche, die die Bindung von

Kindertagespflegepersonen betreffen, also Angebote und Leistungen, die tendenziell unmittelbar mit den Alltagswirklichkeiten und Erfahrungen von Kindertagespflegepersonen verknüpft sind. Das betrifft die Durchführung von Hausbesuchen bei Kindertagespflegepersonen, die Organisation von Fortbildungen für Kindertagespflegepersonen, die Beratung und Begleitung von Kindertagespflegepersonen, die besonderen Beratungsbedarfe zu den Themen Inklusion, Interkulturalität und belasteten Familien, die Organisation der Vertretung von Kindertagespflegepersonen sowie die Organisation von Vernetzungstreffen und Austauschmöglichkeiten für Kindertagespflegepersonen: Dort liegt jeweils nur in etwa 50 % der Modellstandorte die alleinige umsetzungsbezogene Verantwortung beim öffentlichen Jugendhilfeträger (vgl. Abbildung 17). Damit wird deutlich, dass freie Jugendhilfeträger durch ihren (teilweise starken) operativen Bezug zu (potentiellen) Kindertagespflegepersonen effektiv in die praktische Umsetzung der Gewinnung und Bindung von Fachkräften in der Kindertagespflege einbezogen sind.

Ergebnisse II: Ethnographische Fallstudien

Aufbauend auf die vorangegangenen standortübergreifenden Analysen zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen werden in den folgenden drei ethnographischen Fallstudien Modellstandorte und ihre unterschiedlichen Zugangswege, Strategien und Arbeitsweisen im Kontext ihrer jeweiligen lokalen Bedingungen vorgestellt (vgl. Kapitel 4.1, 4.2 und 4.3). Nach einer kurzen Portraittierung der strukturellen Ausgangsbedingungen werden entlang von verschiedenen Modellen und Analysen die handlungsleitenden Praktiken veranschaulicht, die für die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen jeweils zum Einsatz kommen. Unter Berücksichtigung einer sozialökologischen Perspektive (vgl. Kapitel 1) soll sichtbar und nachvollziehbar gemacht werden, unter welchen lokalen Bedingungen Kindertagespflege zu diesem Themenfeld jeweils realisiert wird, d. h., welche Akteur*innen, organisationalen Ebenen und Netzwerke bei der Umsetzung einbezogen sind und auf welche Weise dieses Arrangement gesteuert wird.

Die drei ausgewählten Modellstandorte in den Fallstudien dokumentieren unterschiedliche Entwicklungsstufen und Ansatzpunkte bei der Weiterentwicklung bzw. Konstituierung des lokalen Systems der Kindertagespflege. Das Thema der Gewinnung und Bindung von Fachkräften wurde dabei analytisch breit angelegt, um zum Zeitpunkt der Feldaufenthalte jene Praxislogiken in den Blick zu bekommen, an denen die jeweilige lokale Strategie spezifisch zu erkennen ist. Aus diesem Grund lässt sich in den folgenden Ausführungen auch keine normativ ‚beste Praxis‘ bestimmen. Vielmehr kann an der je spezifischen Praxis herausgelesen werden, wie die drei Modellstandorte im Kontext ihrer lokalen Bedingungen jeweils ihre Aufgaben schwerpunktmäßig umsetzen, vor die sie gestellt sind.

Die zum Abschluss einer jeden Fallstudie bilanzierende Einordnung aus einer qualitätstheoretischen Perspektive ist insofern kein selektives Ranking, sondern eine Würdigung der jeweils spezifischen Praxis und daraus resultierender praktischer Effekte. Qualität wird dabei begriffen als eine praktische Reaktion auf das, was geleistet werden soll im Kontext der lokalen Bedingungen vor Ort. Die zugrundeliegenden Aushandlungsprozesse dokumentieren spezifische Erwartungshaltungen an diese Praxis. Dabei interessiert besonders, wie die Modellstandorte sich mit ihren Leistungen gegenüber ihren Adressatinnen und Adressaten positionieren, wie sie ihre Arbeit als qualitativ ausweisen und worauf ihre Herstellung von Anerkennung ihrer Leistungen gründet.

Fallstudie Weidenstadt

4.1

„Wir tun alles, um die Kindertagespflege in den Fokus zu bekommen.“

„Wenn wir das Thema Kindertagespflege in die Welt bringen wollen, dann muss es sichtbar werden, ein Lächeln auslösen und unverwechselbar sein.“



Die Fallstudie Weidenstadt repräsentiert einen großstädtischen Modellstandort des Bundesprogramms ProKindertagespflege, dessen Hauptantragsteller ein freier Jugendhilfeträger ist. Da der lokalpolitische Schwerpunkt in diesem Jugendamtsbezirk in den zurückliegenden Jahren auf den Ausbau und die Förderung institutioneller Kindertagesbetreuung gerichtet war, fällt dem Betreuungsangebot Kindertagespflege eine relative Randstellung zu. Daraus ergeben sich zwei zentrale Ziele für die Weiterentwicklung der Kindertagespflege: Einerseits soll Kindertagespflege quantitativ weiterentwickelt werden, um Eltern weiterhin ein breites Spektrum an Möglichkeiten der Kindertagesbetreuung bieten zu können. Das geht einher mit der Gewinnung von Kindertagespflegepersonen. Andererseits soll das gesellschaftliche und politische Ansehen der Kindertagespflege gestärkt werden, indem sie in substanzieller Weise in die steuerungsrelevanten Netzwerke integriert werden soll.

So zeigte sich in der Datenanalyse, dass die Schaffung einer ideellen, gemeinsam geteilten Identifikationsmarke, die die Ausgestaltung des weiteren Profils Kindertagespflege bestimmen soll, von zentraler Bedeutung ist. Primär wird an diesem ideellen Handlungsrahmen gearbeitet, weniger an seiner strukturellen Ausformung. Dabei geht es darum, welche betreuungspolitische Rolle Kindertagespflege spielen soll, welche Bedarfe von Kindern und Eltern damit in besonderer Weise abgedeckt werden können oder welche beruflichen Perspektiven mit dieser Betreuungsform zu verbinden sind. Aus diesem Grund ist die Steuerung auch verstärkt auf die interadministrativen Prozesse zur Abstimmung über eine handlungsleitende Norm zwischen den verschiedenen daran beteiligten Akteur*innen gerichtet. Die diesem Ziel zugrundeliegenden Aushandlungsprozesse und Strategien bilden insofern den analytischen Kern dieser Fallstudie.

4.1.1 Übersicht und Strukturdaten

Die bereitgestellten Betreuungsplätze in Kindertagespflege werden an diesem Modellstandort in erster Linie für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren genutzt. Dabei verfügt der Modellstandort über einen relativ geringen Anteil von in Kindertagespflege betreuten Kindern (vgl. Abbildung 18). Darüber hinaus verzeichnet er eine tendenziell rückläufige quantitative Entwicklung der Betreuungsform Kindertagespflege. So hat sich die Anzahl tätiger Kindertagespflegepersonen im Zeitraum vom 01.03.2015 bis 01.03.2019 um 17 % verringert, womit der Modellstandort im Vergleich zur Entwicklung der Fachkräftezahlen aller Modellstandorte im unteren Terzil zu verorten ist (vgl. Abbildung 19). Der Modellstandort verfügt über einen relativ hohen Anteil an Kindertagespflegepersonen, die bereits seit 10 Jahren oder mehr tätig sind (40 %) (vgl. Abbildung 20), allerdings ist dieser Anteil nicht in der Lage, dem rückläufigen Trend an Kindertagespflegepersonen signifikant entgegenzuwirken. Ebenso ist die Anzahl der Kinder, die in Kindertagespflege betreut werden in den vergangenen Jahren zurückgegangen (15 % Verlust), auch hier befindet sich der Modellstandort in der Nebeneinanderstellung mit den anderen Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege am unteren Ende der Skala (vgl. Abbildung 21).

STRUKTURDATEN WEIDENSTADT

Gebietskörperschaft	Großstadt
Jugendhilfeträger (Hauptantragsteller)	Freier Jugendhilfeträger
Betreuungsquote Kinder U3 gesamt (in Kita und KTP)	45,6 %
Betreuungsquote Kinder U3 in KTP	7,9 %
Durchschnittliche Anzahl Kinder pro KTPP	3,7
Betreuungsquote Kinder Ü3 bis U6 in KTP	1,2 %
Betreuungsquote Kinder Ü6 bis 14 in KTP	0,2 %

Abbildung 18: Strukturdatenübersicht Fallstudie Weidenstadt, 2019

In der Selbsteinschätzung der vorhandenen strukturellen Unterstützungsleistungen, die der praktischen Umsetzung von Kindertagespflege zugutekommen (vgl. Kapitel 3.5), verortet sich der Modellstandort, im Vergleich zu den anderen Modellstandorten des Bundesprogramms, in der Gruppe derjenigen, die eine eher schwache strukturelle Unterstützung der Betreuungsform Kindertagespflege erfahren.

Die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen öffentlichem und freiem Jugendhilfeträger in diesem Jugendamtsbezirk zeigt, dass die praktische und administrative Umsetzung der Kindertagespflege grundlegend in der Verantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers liegt (vgl. Abbildung 22). Daneben ist der freie Jugendhilfeträger in Aufgabenbereiche, die die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen betreffen eingebunden (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Akquise und Erstinformation von potentiellen Kindertagespflegepersonen, Beratung und Begleitung sowie Vertretung und Vernetzung von Kindertagespflegepersonen) (vgl. Abbildung 22).

Gegenüber der Verteilung der Kindertagespflege-Formen aller Modellstandorte sowie der entsprechenden bundesweiten Relationen (vgl. Kapitel 3.7), weicht die Anordnung an diesem Modellstandort ab. Auffallend ist hierbei der verhältnismäßig große Anteil von Kindertagespflegepersonen, die in angemieteten Räumen, sowohl allein (40 %) als auch im Verbund (14 %), praktizieren (vgl. Abbildung 23). Insgesamt zeigt die prozentuale Verteilung der Kindertagespflege-Formen, dass Kindertagespflegepersonen auf vielfältige Weise tätig sein können. Das heißt Formenvielfalt des Betreuungsangebots Kindertagespflege ist für diesen Modellstandort positiv konnotiert und strukturell verankert.

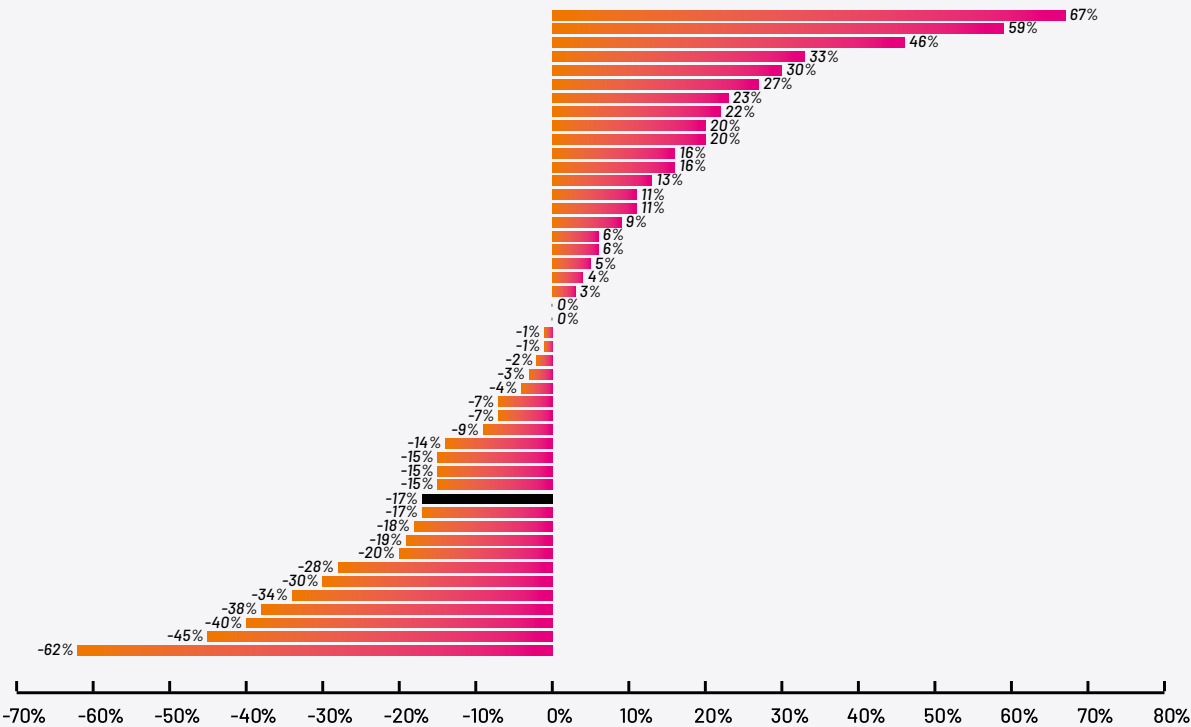


Abbildung 19: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent

Hinsichtlich der Zielgruppen für die Gewinnung von Kindertagespflegepersonen besteht seitens des Modellstandortes große Offenheit. So können prinzipiell drei der in Kapitel 3.2 dargestellten Zielgruppentypen als Kindertagespflegepersonen tätig werden: (1) Personen, die Kindertagespflege als vorübergehende (Neben-)Tätigkeit ausüben wollen. (2) Personen, die als Kindertagespflegeperson in Selbstständigkeit dauerhaft und fachlich ausgerichtet praktizieren wollen. Sowie (3)

Personen mit unspezifischer Intention für die Ausübung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson. Darüber hinaus dokumentiert sich die Offenheit für unterschiedliche Zielgruppen in dem breiten Spektrum möglicher Kindertagespflege-Formen (vgl. Abbildung 23), womit der Modellstandort im Hinblick auf die konkrete Form der Umsetzung von Kindertagespflege vielfältigen persönlichen Interessen von Kindertagespflegepersonen gerecht werden kann.

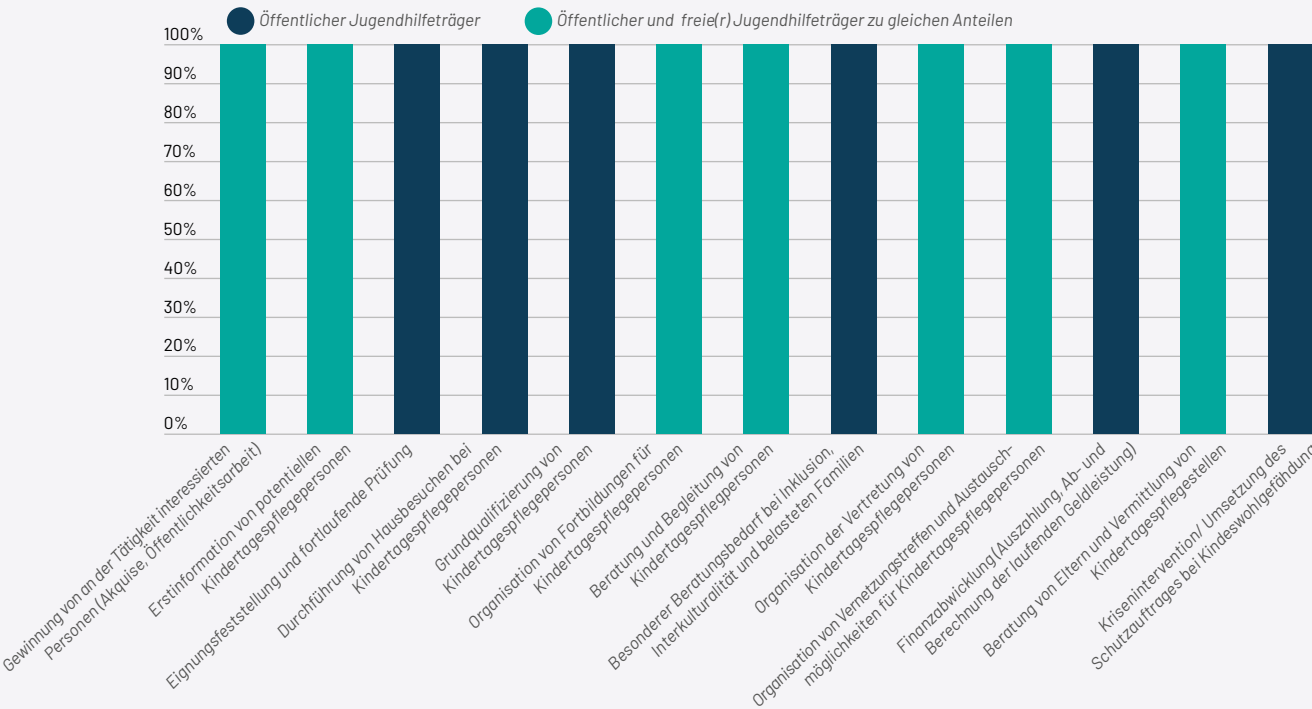
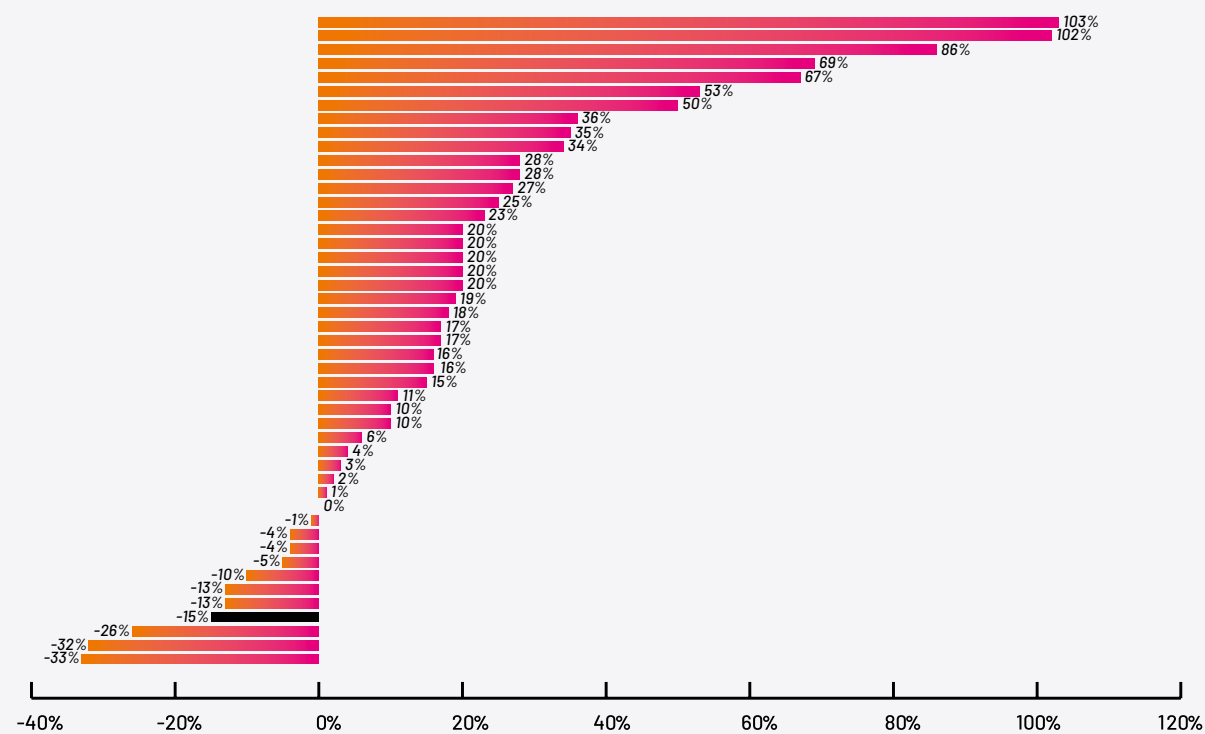
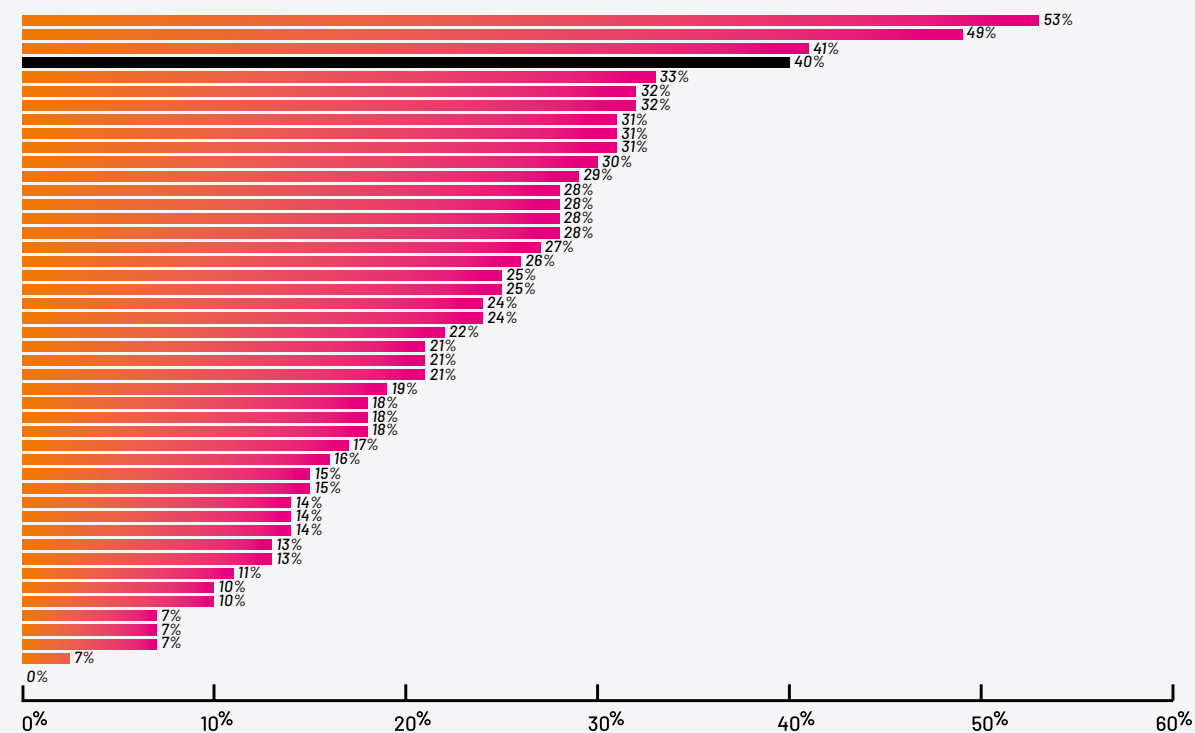
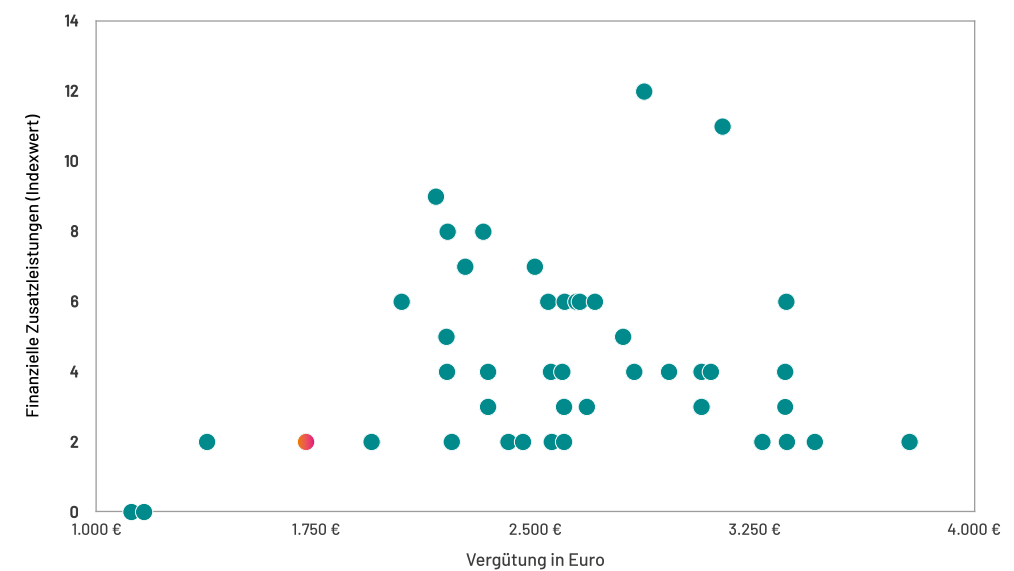


Abbildung 22: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent



Der vergleichende Blick auf die Vergütungsstrukturen an diesem Modellstandort zeigt, dass dem Tätigkeitsanreiz Vergütung weniger Gewichtung beigemessen wird, als an anderen Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege (vgl. Abbildung 24). So zählt der Modellstandort mit einer laufenden Geldleistung von etwa 1.700 € und einem, auf die finanziellen Zusatzleistungen bezogenen Indexwert von zwei Punkten¹³ zu der Gruppe der vergleichsweise weniger gut aufgestellten Modellstandorte hinsichtlich der Vergütung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson (vgl. Abbildung 24).



4.1.2

Anreize zur Gewinnung und Bindung

Um Kindertagespflegepersonen zu gewinnen und zu binden setzt der Modellstandort in verschiedenen Bereichen Tätigkeitsanreize (vgl. Abbildung 25). So sind ein breit aufgestelltes Fortbildungsprogramm für Kindertagespflegepersonen sowie Angebote zur Reflexion der eigenen Praxis vorhanden, wobei die Anzahl der jährlich verpflichtend abzuleistenden Fortbildungsstunden im Vergleich zu anderen Modellstandorten unterdurchschnittlich ist. Der Zugang zu diesen Kursen und Angeboten gestaltet sich für Kindertagespflegepersonen niedrigschwellig und unbürokratisch.

Mit der Förderung vielfältiger Formen der Kindertagespflege setzt der Modellstandort einen weiteren Tätigkeitsanreiz, denn die Option, Kindertagespflege in verschiedenen Settings umzusetzen, eröffnen Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit in der zur individuellen Lebenssituation passenden Kindertagespflege-Form zu praktizieren (vgl. auch Abbildung 23). Dies betrifft im Besonderen die aktive Beförderung von Großtagespflegestellen.

Darüber hinaus gestaltet sich für pädagogische Fachkräfte ein Einstieg in die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson verhältnismäßig leicht. Pädagogisch qualifizierte Personen erhalten bereits nach dem ersten Teil der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung sowie nach erfolgreicher Eignungsüberprüfung ihre Pflegeerlaubnis und werden analog der zweiten Vergütungsstufe entlohnt (für weitere Ausführungen vgl. Kapitel 4.1.5).

Zur Stärkung des gesellschaftlichen und politischen Ansehens der Kindertagespflege realisiert der Modellstandort aktuell eine umfangreiche Kampagne der Öffentlichkeitsarbeit. Zentrales Ziel ist dabei das Schaffen einer Plattform zur Identifikation mit der ‚Marke‘ Kindertagespflege, um die Akteur*innen dieses Handlungsfeldes näher zusammen zu bringen und damit Gemein-

schaft und Zugehörigkeit zu generieren sowie das Formulieren gemeinsamer Ziele zu ermöglichen. Gleichzeitig soll damit ein Gewinnungs- und Bindungsanreiz für Kindertagespflegepersonen geschaffen werden, indem dieser Akteur*innen-gruppe Anerkennung und Wertschätzung signalisiert und Kindertagespflege mit einem klaren Profil nach außen vorgestellt wird (für weitere Ausführungen vgl. Kapitel 4.1.6).

Die Beteiligung von Kindertagespflegepersonen an diesem Prozess wird an diesem Modellstandort über einen Kindertagespflegepersonen-Verein gesichert. Durch diesen Verein haben Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit sich mit Ihren Bedarfen und Anliegen aktiv in lokalpolitische Diskussionen zur Weiterentwicklung der Kindertagespflege einzubringen. Der Verein ist in das Akteur*innennetzwerk Kindertagespflege eingebunden und wird sowohl durch den öffentlichen, als auch den freien Jugendhilfeträger unterstützt (vgl. auch Abbildung 26).

Neben den bereits vorhandenen Vertretungsmöglichkeiten (mobile Vertretungskräfte) arbeitet der Modellstandort aktuell am Ausbau eines zuverlässigen Vertretungssystems in Form von Vertretungsstützpunkten. Mit dieser Gleichzeitigkeit von Betreuungs- und Fürsorgekontinuität für Eltern und Kinder soll auch ein Beitrag zum inhaltlichen Profil Kindertagespflege als zugleich verlässliche und beziehungsorientierte Betreuungsform geleistet werden.

Der unbürokratische Zugang zu Informationsveranstaltungen sowie die niedrigschwelligen Zu- und Übergänge im Rahmen des Qualifikationsprozesses können ebenfalls als Tätigkeitsanreize dargelegt werden (vgl. dazu auch Kapitel 4.1.5). So ist beispielsweise für die alle zwei bis drei Wochen stattfindenden Informationsveranstaltungen keine vorherige Anmeldung notwendig.



ANREIZE
zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen

Abbildung 25: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Weidenstadt

4.1.3

Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege

Das Akteur*innennetzwerk des Modellstandortes setzt sich im Wesentlichen aus drei Akteur*innenebenen zusammen: Den Mitarbeiter*innen in den verschiedenen Positionen der übergeordneten öffentlichen Verwaltungsebene (öffentlicher Jugendhilfeträger), dem freien Jugendhilfeträger sowie der Kindertagespflege-Praxis (Kindertagespflegepersonen)(vgl. Abbildung 26).

Zur öffentlichen Verwaltungsebene gehören der Fachdienst Kindertagesbetreuung, in dessen Verantwortung die Steuerung des Gesamtsystems Kindertagesbetreuung liegt, sowie der untergeordnete Fachbereich Kindertagespflege, der Richtlinien und Ausführungsvorschriften für die Kindertagespflege erlässt, die kommunalen Jugendämter koordiniert und mit dem freien Jugendhilfeträger kooperiert. Die hierarchisch nachfolgende Ebene bilden die kommunalen Jugendämter. Ihnen obliegen die Feststellung der Eignung von Kindertagespflegepersonen sowie die Fachberatung und Fachaufsicht Kindertagespflege, aber auch die Durchführung von Informationsveranstaltungen zur Kindertagespflege sowie des ersten Teils der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung (vgl. dazu auch Kapitel 4.1.5). Darüber hinaus ist der Bildungsträger der öffentlichen Verwaltungsebene angegliedert. Er setzt die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen um und stellt ein umfangreiches Fortbildungsprogramm für Kindertagespflegepersonen bereit.

Als Hauptantragsteller stellt der freie Jugendhilfeträger zwei Koordinierungsstellen im Rahmen des im Bundesprogramms ProKindertagespflege¹⁴. In der Hauptverantwortung des freien Jugendhilfeträgers liegen die Gründung von Vertretungspunktpunkten sowie die praktische Umsetzung einer breit angelegten Kampagne der Öffentlichkeitsarbeit zur Schärfung des Profils Kindertagespflege (vgl. Kapitel 4.1.6). Darüber hinaus arbeitet der freie Jugendhilfeträger eng mit dem lokalen Kindertagespflegepersonen-Verein zusammen und unterstützt diesen beim Anbringen seiner Anliegen.

Die Ebene der Dienstleistungserbringung umfasst den örtlichen Kindertagespflegepersonen-Verein, welcher die Interessen von Kindertagespflegepersonen gegenüber der öffentlichen Verwaltungsebene vertritt und kollegiale Fachberatung für Kindertagespflegepersonen anbietet. Darüber hinaus integriert diese Ebene alle Kindertagespflegepersonen, die Betreuungsangebote in verschiedenen Formen (vgl. Abbildung 23) sowie die Vertretung von Kindertagespflegepersonen und die Betreuung zu Randzeiten anbieten.

Erkennbar wird, dass die Gesamtsteuerung des Systems Kindertagespflege sowie die praktische Umsetzung dieses Betreuungsangebots grundlegend in der Verantwortung der öffentlichbehördlichen Verwaltung liegt. Der freie Jugendhilfeträger sowie der Kindertagespflegepersonen-Verein platzieren darüber hinaus Themen zur Weiterentwicklung der Kindertagespflege und sind jeweils als systemunterstützende Akteur*innen positioniert (vgl. dazu auch Abbildung 22).

Abbildung 26: Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt



¹⁴ Hauptantragsteller meint in diesem Zusammenhang, dass die Initiative zur Teilnahme am Bundesprogramm ProKindertagespflege zu einem größeren Anteil vom freien Jugendhilfeträger ausgegangen ist. Der öffentliche Jugendhilfeträger ist dennoch in die Antragstellung und Umsetzung des Bundesprogramms eingebunden.

4.1.4 Steuerungslogiken im Netzwerk

Angesichts der regressiven Entwicklungen des Systems Kindertagespflege an diesem Modellstandort (vgl. Kapitel 4.1.1) sind die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen sowie die quantitative und qualitative Weiterentwicklung des Betreuungsangebotes Kindertagespflege von hoher Bedeutung, um Kindertagespflege als alternative Betreuungsmöglichkeit zu erhalten. In diesem Kontext interessieren die Praxislogiken der Formulierung, Umsetzung und Implementierung von innovativen, systemweiterentwickelnden Programmatiken. Das heißt, wie steuert, wer, was, um die Ziele im Rahmen der lokalen Gesamtstrategie für Kindertagespflege zu erreichen? Wie muss wer bei wem um Akzeptanz, der eingebrachten Themen zur Weiterentwicklung der Kindertagespflege, werben? Was ist Gegenstand der Steuerung? Abbildung 27 illustriert das standortspezifische Akteur*innengefüge sowie die verschiedenen Steuerungslogiken im Netzwerk und liefert Antworten auf diese Fragen.

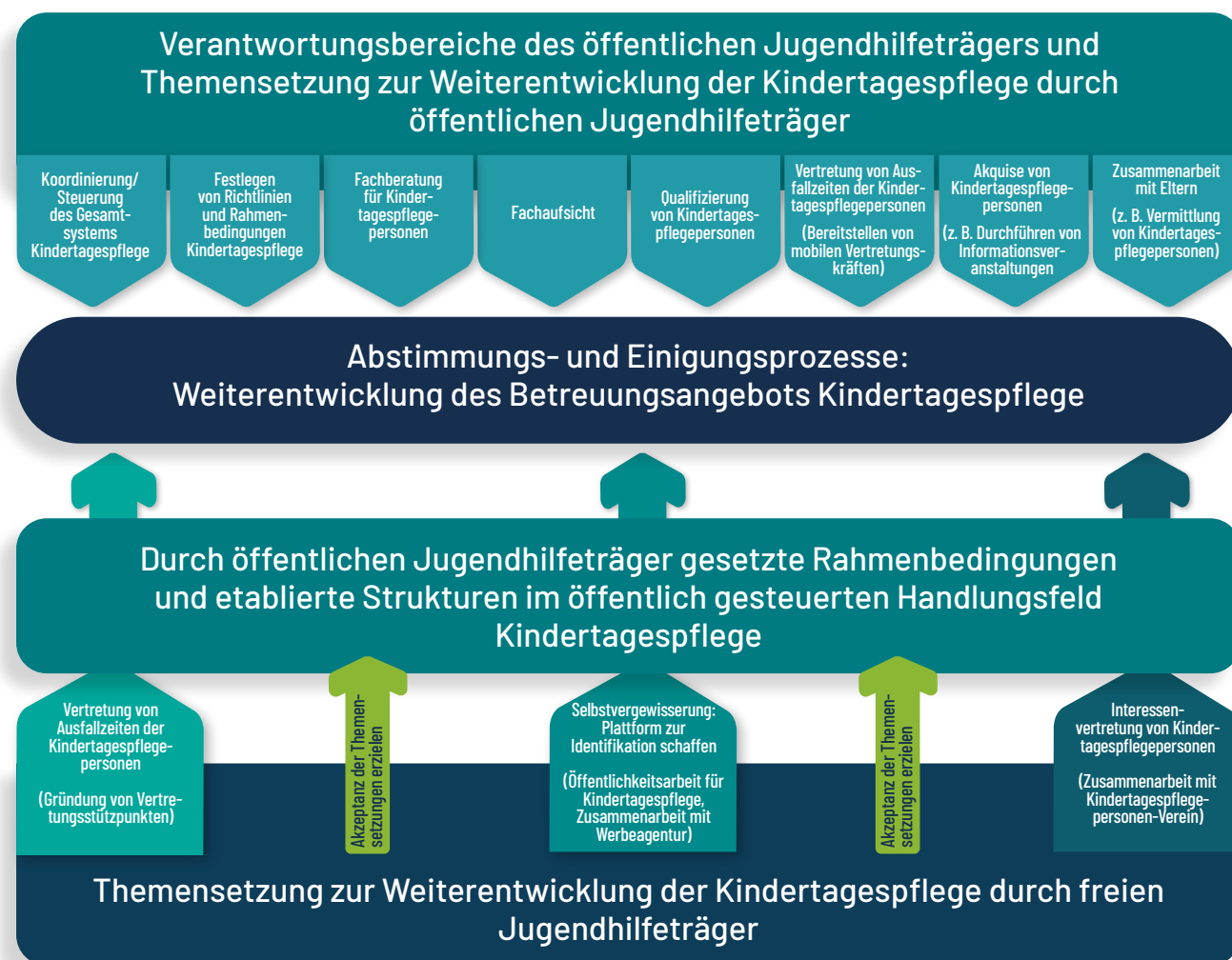


Abbildung 27: Modell der Steuerungslogiken im Netzwerk Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt

Dabei wird deutlich, dass die Verteilung der Zuständigkeiten sowie die Positionierung der verschiedenen Akteur*innengruppen im lokalen System Kindertagespflege eine besondere Logik der Praxis dokumentieren (vgl. dazu auch Abbildung 22). So ist für diesen Modellstandort kennzeichnend, dass Tätigkeitsbereiche, die die administrative sowie operative Umsetzung des Betreuungsangebotes Kindertagespflege betreffen, in der Verantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers liegen, wobei der freie Jugendhilfeträger sowie der Kindertagespflegepersonen-Verein als systemunterstützende bzw. systemflankierende Akteur*innen verortet werden können (vgl. Kapitel 4.1.3). Das heißt, die Steuerungshoheit des Handlungsfeldes Kindertagespflege sowie die damit verbundene Setzung von systemrelevanten Themen und Zielstellungen liegt grundlegend beim öffentlichen Jugendhilfeträger, was nach sich zieht, dass dieser den strukturellen Rahmen, innerhalb dessen Kindertagespflege an diesem Modellstandort umgesetzt wird, vorgibt (vgl. Abbildung 27).

Darüberhinausbringt der freie Jugendhilfeträger, Impulse zur Weiterentwicklung des lokalen Systems Kindertagespflege ein. Den Fokus legt der freie Jugendhilfeträger dabei auf drei Themenfelder: (1) die Außenwirkung der Betreuungsform Kindertagespflege, die mit einer breit angelegten Kampagne der Öffentlichkeitsarbeit gestärkt werden soll, (2) die zuverlässige Vertretung von Ausfallzeiten der Kindertagespflegepersonen die durch das Gründen von Vertretungspunkten gewährleistet werden soll und (3) die Interessenvertretung von Kindertagespflegepersonen im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Kindertagespflegepersonen-Verein. Dabei bietet der freie Jugendhilfeträger für alle drei Themenbereiche Konzepte an, schließt Kooperationsbeziehungen ab und bringt sich, als Inhaber der Koordinierungsstellen im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege, aktiv handelnd ein bzw. bietet dem öffentlichen Jugendhilfeträger umfassende Unterstützung und Zusammenarbeit an (vgl. Abbildung 27).

Da der freie Jugendhilfeträger Hauptantragsteller im Bundesprogramm ProKindertagespflege ist, soll im Folgenden vorwiegend dessen Perspektive eingenommen werden. Dabei wird deutlich, dass der freie Jugendhilfeträger auf langjährig etablierte, durch den öffentlichen Jugendhilfeträger konstituierte Strukturen trifft und sich im

Rahmen dieser Strukturen für die Akzeptanz der von ihm eingebrachten Themen einsetzen muss. So zeigen die erhobenen Daten eindrücklich, dass der „konsensuelle[] Netzwerkaufbau“ (Endres, 2008, S. 52) an diesem Modellstandort die Basis für die Bearbeitung von inhaltlich spezifischen Zielstellungen des freien Jugendhilfeträgers ist. Das heißt, der freie Jugendhilfeträger muss in erster Linie an der Befürwortung seiner Themen durch die öffentliche Verwaltungsbehörde arbeiten und in „Strukturveränderungen, die mit dem Aufbau neuer Netzwerke einhergehen“ (Endres, 2001, S. 106) investieren, bevor er seine Themen zur Weiterentwicklung der Kindertagespflege platzieren kann. Für den freien Jugendhilfeträger ist es deshalb unabdingbar diese Grenze zu überwinden, andernfalls entwickelt er Themen relativ autark, kann selbst wenig steuern und bleibt bei der Weiterentwicklung des Systems Kindertagespflege außen vor (vgl. Abbildung 27).

Aus diesem Grund befinden sich die Akteur*innen im Handlungsfeld Kindertagespflege an diesem Modellstandort aktuell in einer Orientierungsphase und fokussieren auf die Ausbildung eines gemeinsamen Netzwerkes, die Schaffung einer gemeinsamen Norm oder im Sinne von Endres (2001), der empirisch fundiert sieben „Erfolgsbausteine der Netzbildung“ (ebd., S. 104) definiert hat, auf die „Entwicklung gemeinsamer Zielvorstellungen und Visionen“ (ebd., S. 105), die Etablierung „wechselseitiger Vertrauensverhältnisse“ (ebd., S. 106) und die Entstehung einer „gemeinsame[n] Sprache und direkter Kommunikationswege“ (ebd., S. 107).



4.1.5 Gewinnungs- Erwartungs-Modell

Im Kontext von Fachkräftegewinnung und -bindung an diesem Modellstandort wird im Folgenden der Zusammenhang von Gewinnung, Eignungsprozess und Qualifizierung neuer Kindertagespflegepersonen anhand eines Verlaufsmodells illustriert. Ziel dieser Modelldarstellung ist es, zu verdeutlichen, wie angehende Kindertagespflegepersonen diesen mehrstufigen Prozess durchlaufen und welche expliziten und impliziten Leistungserwartungen in Bezug auf ihre perspektivische Tätigkeit als Kindertagespflegeperson dabei an sie gestellt sind.

Es zeigt sich, dass der Modellstandort in allen Phasen der Gewinnung, Eignungsüberprüfung und Qualifizierung von neuen Kindertagespflegepersonen tendenziell auf niedrigschwellige, leichtgängige und so weit wie möglich unbürokratische Zu- und Übergänge setzt. Diese Orientierung dokumentiert sich insofern, als dass Personen, die diesen Prozess durchlaufen, nach Möglichkeit nicht zu überfordern bzw. zu überlasten sind und ihnen zeitliche Aufwände in Form von angerechneten Unterrichtseinheiten anzuerkennen sind. Exemplarisch für diese Ausrichtung stehen die abendlichen Informationsveranstaltungen, die alle zwei bis drei Wochen durchgeführt werden: Für diese Veranstaltungen gibt es keine Zugangsbeschränkungen, eine Anmeldung ist nicht erforderlich und die Teilnahme wird bereits der ersten Phase der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung angerechnet. Hintergrund dieser Orientierung ist die Annahme, dass zu hohe Standards zu einem Verlust von an der Tätigkeit interessierten Personen führen kann.

Um die Orientierung an niedrigschwelligen Zu- und Übergängen als hier zugrundeliegende Logik des Gewinnungs-Erwartungsmodells zu veranschaulichen, wird die Darstellungsform eines

horizontalen ‚Tunnels‘ gewählt. Abbildung 28 illustriert diesen Prozess, den angehende Kindertagespflegepersonen ab dem Zeitpunkt ihres Erstinteresses bis zur Aufnahme ihrer Tätigkeit als Kindertagespflegeperson durchlaufen müssen. Dabei müssen sie verschiedene ‚Tore‘ bzw. Phasen durchschreiten, wobei die Übergänge fließend und leichtgängig gestaltet sind, sodass das Voranschreiten in diesem Modell einen hohen symbolischen und geringen evaluativ-selektiven Charakter aufweist. Damit dokumentiert sich eine Praxis, die interessierten Personen ein möglichst ‚weites‘ Voranschreiten in diesem Prozess ermöglicht, indem – unter Berücksichtigung offenkundiger Nicht-Eignung von Personen – mögliche Herausforderungen in der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zugunsten von Chancen als grundsätzlich zu bewältigende Aufgaben zunächst zurückgestellt werden. Im weiteren Verlauf entscheidet sich situativ, welche Bewerber*innen in welche Form der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson münden bzw. an welchen Stellen sie diesem Prozess verloren gehen.

Die waagerechten Pfeile in der Graphik symbolisieren das Eintreten sowie Durchlaufen des Prozesses und senkrechte Pfeile das (freiwillige oder fachlich initiierte) Austreten von verschiedenen Personengruppen an verschiedenen Stellen. Bezüglich des Qualifizierungsverfahrens befindet sich der Modellstandort aktuell in der Phase der Umstellung. So wird momentan noch überwiegend nach dem etablierten Vorgehen qualifiziert, welches insgesamt 180 Unterrichtseinheiten umfasst, während die Qualifizierung neuer Kindertagespflegepersonen nach den Vorgaben des Qualifizierungshandbuchs für Kindertagespflegepersonen mit 300 Unterrichtseinheiten parallel und schrittweise eingeführt wird.

Phase 1: Erstinteresse

In dieser ersten Phase kommen angehende Kindertagespflegepersonen zum ersten Mal mit der Möglichkeit als Kindertagespflegeperson tätig zu sein in Berührung. In den meisten Fällen lernen Interessierte die Betreuungsform über persönliche Kontakte zu Kindertagespflegepersonen oder über Mundpropaganda kennen. Der erste formelle Kontakt erfolgt entweder persönlich oder telefonisch über die zuständige Fachberatung oder über die Nutzung der Homepage des öffentlichen Jugendhilfeträgers, um den Termin der nächsten Informationsveranstaltung in Erfahrung zu bringen.

Phase 2: Informationsveranstaltung

Alle zwei bis drei Wochen finden an diesem Modellstandort niedrigschwellig zugängliche Informationsveranstaltungen statt, die für alle interessierten Personen offen sind und keine Anmeldung erfordern. Die Veranstaltungen – im klassischen Vortragsformat – werden an Abenden durchgeführt, um auch Berufstätigen die Teilnahme zu ermöglichen. Organisation und Durchführung obliegen jeweils zwei Fachberatungskräften. Im Rahmen der Veranstaltungen erhalten die Teilnehmenden umfassende Informationen zum Betreuungsangebot Kindertagespflege, zu zugrundeliegenden, formalen Voraussetzungen und zur praktischen Ausübung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson. Mit Abschluss der Veranstaltung wird den Teilnehmer*innen eine Teilnahmebescheinigung sowie zusammenfassendes Informationsmaterial ausgehändigt. Weiterhin interessierte Personen kontaktieren anschließend die für sie zuständige Fachberatung und vereinbaren einen Termin für das persönliche Eignungsgespräch. Diesen Personen wird die Teilnahme an der Informationsveranstaltung bereits der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung angerechnet.

Phase 3: Eignungsgespräch bei zuständiger Fachberatung

Der nächste Schritt, den Bewerber*innen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson durchlaufen müssen, ist das persönliche Eignungsgespräch bei ihrer zuständigen Fachberatung. Dieses an einem Leitfaden mit Mindeststandards orientierte Gespräch wird dokumentiert und bildet die Grundlage für die spätere Feststellung der Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Für die Durchführung des persönlichen Eignungsgesprächs müssen der Fachberatung ein Motivationsschreiben, der aktuelle Lebenslauf sowie die Teilnahmebescheinigung der Informationsveranstaltung vorgelegt werden. Inhaltlich werden in diesem Gespräch insbesondere formale Voraussetzungen thematisiert, aber auch die Motivation, die Haltung gegenüber Kindern und Eltern, Grundlagen der Gesprächsführung sowie die aktuelle Lebenssituation und die räumlichen Voraussetzungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Sind nach Einschätzung der zuständigen Fachberatung die relevanten Voraussetzungen ausreichend vorhanden, wird ein Hausbesuchstermin zur Begutachtung der räumlichen Voraussetzungen vereinbart und der/die Bewerber*in wird für die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung zugelassen.

Phase 4: Tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung I

Der erste Teil der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung wird von Fachberater*innen durchgeführt. Neben dem Beziehungs- und Vertrauensaufbau zwischen den angehenden Kindertagespflegepersonen und der Fachberatung, dient diese erste Etappe der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung maßgeblich dazu, die Bewerber*innen zu erleben und kennenzulernen, um die persönliche Eignung weiter einschätzen zu können. Inhaltlich wird in dieser Qualifizierungsphase Grundlagenwissen zur Kindertagespflege vermittelt sowie zu den Themen Eingewöhnung von Kindern in Kindertagespflege, Vertretung von Kindertagespflegepersonen und Zusammenarbeit mit Eltern. Wurde dieser erste Teil der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung erfolgreich absolviert, erhält der/die Bewerber*in die Zulassung die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung weiter zu durchlaufen.

Personen, die eine abgeschlossene pädagogische Berufsausbildung nachweisen können und deren persönliche, fachliche und räumliche Eignung durch die Fachberatung festgestellt wurde, können mit Abschluss des ersten Teils der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung, unter bestimmten Auflagen, beginnen als Kindertagespflegeperson zu praktizieren.

OFFENER ZUGANG FÜR BREITE ZIELGRUPPE

1 ERSTINTERESSE

- Erste Informationen über die Möglichkeiten als Kindertagespflegeperson zu arbeiten
- Eigenständiges Informieren und in Erfahrung bringen des nächsten Termins einer Informationsveranstaltung
- Ggf. Kontaktaufnahme mit zuständiger Fachberatung
- Mäßige Bewerbung der Tätigkeit
- Meist Mundpropaganda

2 INFORMATIONSVERANSTALTUNG

Methode/ Zugang

- Regelmäßige Abendveranstaltung (alle 2-3 Wochen)
- Zugänglich für alle Interessent*innen
- Keine Anmeldung notwendig

Inhalt

- Grundlegende Informationen zum Betreuungsangebot Kindertagespflege
- Thematisierung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags
- Basiswissen zur (selbstständigen) Tätigkeit als Kindertagespflegeperson

Meilenstein 1

- Anrechnung zur tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung
- Teilnahmebescheinigung und vertiefendes Informationsmaterial

3 EIGNUNGSGESPRÄCH

Methode/ Zugang

- Leitfadengestütztes persönliches Einzelgespräch mit zuständiger Fachberatung
- Vorheriger Besuch der Informationsveranstaltung verpflichtend
- Lebenslauf und Motivationsschreiben erforderlich

Inhalt

- Prüfen formaler Voraussetzungen
- Klärung der persönlichen Situation und Motivation
- Erste Einschätzung der persönlichen Eignung

Meilenstein 2

- Zulassung zur tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung Phase I

4 ABSCHLUSS TÄTIGKEITS-VORBEREITENDE GRUNDQUALIFIZIERUNG I

Methode/ Zugang

- Wird von Fachberater*innen durchgeführt
- 12 Unterrichtseinheiten

Inhalt

- Weitere Einschätzung der persönlichen Eignung
- Beziehungs- und Vertrauensaufbau zwischen Fachberatung und angehenden Kindertagespflegepersonen
- Vermittlung von pädagogischem und kindertagespflegespezifischem Grundlagenwissen

Meilenstein 3

- Abschluss von insgesamt 15 Unterrichtseinheiten (inkl. Informationsveranstaltung)
- Vereinbarung / Durchführung eines Hausbesuchs
- Zulassung zur tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung Phase II
- Pädagogische Fachkräfte erhalten mit Abschluss dieser Phase die Pflegeerlaubnis

5 ABSCHLUSS TÄTIGKEITS-VORBEREITENDE GRUNDQUALIFIZIERUNG II

Methode/ Zugang

- Wird durch externe Referent*innen durchgeführt
- 30 Unterrichtseinheiten

Inhalt

- Weitere Einschätzung der persönlichen Eignung
- Vermittlung von pädagogischem und kindertagespflegespezifischem Grundlagenwissen

Meilenstein 4

- Abschluss von insgesamt 45 Unterrichtseinheiten tätigkeitsvorbereitender Grundqualifizierung
- Mindestqualifikation Kindertagespflege erreicht
- Betreuungsbeginn (Erteilung der Pflegeerlaubnis)
- Zulassung zu tätigkeitsbegleitender Grundqualifizierung
- Vergütungsstufe I
- Dauerhaft ergänzende Betreuung und Vertretung von Kindertagespflegepersonen möglich

6 ABSCHLUSS TÄTIGKEITS-BEGLEITENDE GRUNDQUALIFIZIERUNG

Methode/ Zugang

- 135 Unterrichtseinheiten (tätigkeitsbegleitend)
- Parallele Betreuung von mindestens einem Kind
- Abschluss innerhalb eines Jahres

Inhalt

- Vermittlung von vertiefendem pädagogischen und kindertagespflegespezifischen Fachwissen
- Abschließendes Prüfungskolloquium

Meilenstein 4

- Zertifikat Grundqualifizierung Kindertagespflege
- Vergütungsstufe II

7 KONTINUIERLICHE EIGNUNGSPRÜFUNG

Klassische Kindertagespflege, Großtagespflege, Kindertagespflege im Haushalt der Eltern

- Kontinuierliche Eignungsüberprüfung
- Fachliche Beratung und Begleitung durch Fachberatung
- Regelmäßige Hausbesuche
- Kontinuierliche Weiterqualifizierung von Kindertagespflegepersonen (Fortbildungsverpflichtung)

Abbildung 28:
Gewinnungs-Erwartungs-
Modell als Mehrphasenprozess,
Fallstudie Weidenstadt

Phase 5: Tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung II

Die zweite Phase der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung wird von externen Referent*innen durchgeführt. In diesem Teil der Qualifizierung steht die Vermittlung von pädagogischem und kindertagespflegespezifischem Fachwissen bzw. die intensive Vorbereitung auf die Kindertagespflege-Praxis im Vordergrund. Zudem wird auch diese Phase der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung weiterhin für die Einschätzung der persönlichen Eignung der Bewerber*innen genutzt. So erfolgt zu jedem/jeder Bewerber*in ein abschließendes Abstimmungsgespräch zwischen Fachberatung und Referent*innen.

Mit dem erfolgreichen Durchlaufen dieses zweiten Teils der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung ist die Feststellung der persönlichen Eignung abgeschlossen. Die Bewerber*innen haben zu diesem Zeitpunkt die erforderliche Mindestqualifikation erreicht, erhalten die Pflegeerlaubnis und können mit der Betreuung von bis zu fünf Kindern beginnen. Um langfristig tätig sein zu können, müssen diese Kindertagespflegepersonen die darauf aufbauende tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung innerhalb eines Jahres nach Erteilung der Pflegeerlaubnis abschließen. Zudem können Personen, die ergänzende Betreuung (z. B. Randzeitenbetreuung) oder die mobile Vertretung von Kindertagespflegepersonen anbieten wollen, mit Abschluss der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung beginnen zu praktizieren und müssen keine weiteren Qualifizierungsphasen durchlaufen. Deutlich zeigt sich an dieser Praxis die eingangs skizzierte Orientierung an niederschweligen Zugängen in das System und damit möglichst viele Personen für die Tätigkeit in verschiedenen Feldern der Kindertagespflege zu gewinnen.

Phase 6: Tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung

Nachdem die Eignung festgestellt und (in den meisten Fällen) die Betreuung von mindestens einem Kind begonnen wurde, durchlaufen die Teilnehmer*innen die tätigkeitsbegleitende Grundqualifizierung, welche innerhalb eines Jahres nach Abschluss der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung absolviert werden muss. Neben Einheiten zur Reflexion der Kindertagespflege-Praxis, wird in dieser letzten Grundqualifizierungsphase vertiefendes pädagogisches und kindertagespflegespezifisches Fachwissen vermittelt. Im Rahmen der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung werden feste Lerngruppen gebildet, um den Austausch und die Vernetzung der Teilnehmer*innen zu fördern.

Mit Abschluss der Grundqualifizierung zur Kindertagespflegepersonen wird den Kursteilnehmer*innen das Zertifikat Grundqualifizierung verliehen. Weiterhin erfolgt eine Erhöhung der Entlohnung für die Tätigkeit analog der Vergütungsstufe II.

Phase 7: Kontinuierliche Eignungsüberprüfung

Nachdem Kindertagespflegepersonen die Pflegeerlaubnis erhalten und ihre Tätigkeit aufgenommen haben, erfolgt im Rahmen der Beratung und Begleitung durch die Fachberatung sowie mithilfe von jährlichen Hausbesuchen, bei denen die Kindertagespflegeskala (TAS) (vgl. Tietze et al., 2005) angewendet wird, eine regelmäßige standardisierte, kriterienbasierte Eignungsüberprüfung der Kindertagespflegepersonen.

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit

4.1.6

Der Einsatz von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ist an diesem Modellstandort eng mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen verbunden und wird von allen Akteur*innen des Handlungsfeldes Kindertagespflege als notwendig und unterstützend eingeschätzt. Aufgrund der besonderen Akteur*innenkonstellation (vgl. Kapitel 4.1.3) zeigen sich für diesen Modellstandort jedoch einige Spezifika.

So verdeutlichen die Daten, dass an diesem Modellstandort im Vergleich zu anderen Modellstandorten in den zurückliegenden Jahren wenig Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege umgesetzt wurde, weshalb die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson nur geringe Publicity genießt und die meisten Kindertagespflegepersonen bislang über Mundpropaganda gewonnen werden. Im Anschluss an die oben vorgestellte Typologie zur Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Kapitel 3.3) befindet sich der Modellstandort aktuell in einem Transformationsprozess vom Typus „Geringe bis keine gezielten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit“ hin zum Typus „Regionale, breite Werbemaßnahmen“, womit ein paradigmatischer Wechsel im Zusammenhang mit der Gewinnung von Kindertagespflegepersonen verbunden ist.

Dies zeigt sich darin, dass die Akteur*innengruppen im lokalen System Kindertagespflege von unterschiedlichen Vorannahmen ausgehen, unter welchen Bedingungen Kindertagespflegepersonen mithilfe von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gewonnen werden können: Eine Annahme (hier: des öffentlichen Jugendhilfeträgers) besteht darin, dass interessierte Personen eigeninitiativ in die aus diesem Grund wenig beworbenen Informationsveranstaltungen kommen und Gewinnung deshalb als reaktive Praxis anzulegen ist. Dementsprechend bilden die niedrigschwellig zugänglichen Informationsveranstaltungen zum Tätigkeitsfeld Kindertagespflege das zentrale Element der Öffentlichkeitsarbeit des öffentli-

chen Jugendhilfeträgers (vgl. dazu auch Kapitel 4.1.5). So setzt der Modellstandort für diese, im zwei- bis dreiwöchigem Turnus stattfindenden, abendlichen Veranstaltungen vergleichsweise hohe personelle und zeitliche Ressourcen ein. Darüber hinaus initiiert der öffentliche Jugendhilfeträger nur ein Minimum an Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit – in Form von Informationsflyern zur Kindertagespflege und einem Kindertagespflege-Bereich auf der Homepage der übergeordneten öffentlichen Verwaltungsebene (vgl. Abbildung 29).

Eine andere Annahme (hier: freier Jugendhilfeträger) besteht hingegen darin, dass neue Zielgruppen aktiv und spezifisch zu erschließen sind, wobei dafür die Bedingungen der Tätigkeit notwendig attraktiver zu gestalten sind. Zu diesem Zweck entwickelt der freie Jugendhilfeträger als ein zentrales Ziel im Zuge des Bundesprogramms ProKindertagespflege in Zusammenarbeit mit einer Marketingagentur eine breit aufgestellte Imagekampagne für das lokale System Kindertagespflege. Der Fokus des freien Jugendhilfeträgers liegt dabei auf drei Bereichen: (1) Die Entwicklung eines individuellen, standortverbundenen Logos für Kindertagespflege. (2) Die Herstellung von ansprechenden Plakaten, die zunächst sehr weiträumig und intensiv im öffentlichen Raum verbreitet und später gezielt, an strategisch günstigen Orten angebracht werden. Sowie (3) das Erstellen einer separaten Homepage für das lokale Tätigkeitsfeld und Betreuungsangebot Kindertagespflege (vgl. Abbildung 29). Oberstes Ziel dieser Imagekampagne ist es ein positiv konnotiertes Bild des Betreuungsangebots Kindertagespflege in der Breite zu erzeugen und damit sowohl potenzielle Interessent*innen an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson, als auch Eltern, die für die Inanspruchnahme dieses Betreuungsangebots infrage kommen, zu adressieren.

Zusammenfassend wird erkennbar, dass die Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit an diesem Modellstandort von unterschiedlichen Annahmen ausgehen und deshalb relativ unverbunden nebeneinander stehen. Zugleich zeigt sich, dass der neu initiierte Prozess alternative Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse erfordert, die für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit zunächst auf das Schaffen einer gemeinsamen Plattform zur Identifikation mit der ‚Marke‘ Kindertagespflege gerichtet ist (vgl. Abbildung 29). Damit wird auch deutlich, dass das Thema Öffentlichkeitsarbeit tief verwoben ist mit grundlegenden betreuungskulturellen Schwerpunktsetzungen: Schließlich stellt es den Modellstandort vor die Aufgabe ganz grundlegend eine gemeinsame Norm über die Zielstellungen im Rahmen der Gesamtstrategie für das lokale System Kindertagespflege zu entwickeln und ein auf gegenseitigem Vertrauen basierendes Netzwerk zu schaffen (vgl. dazu auch Kapitel 4.1.4).

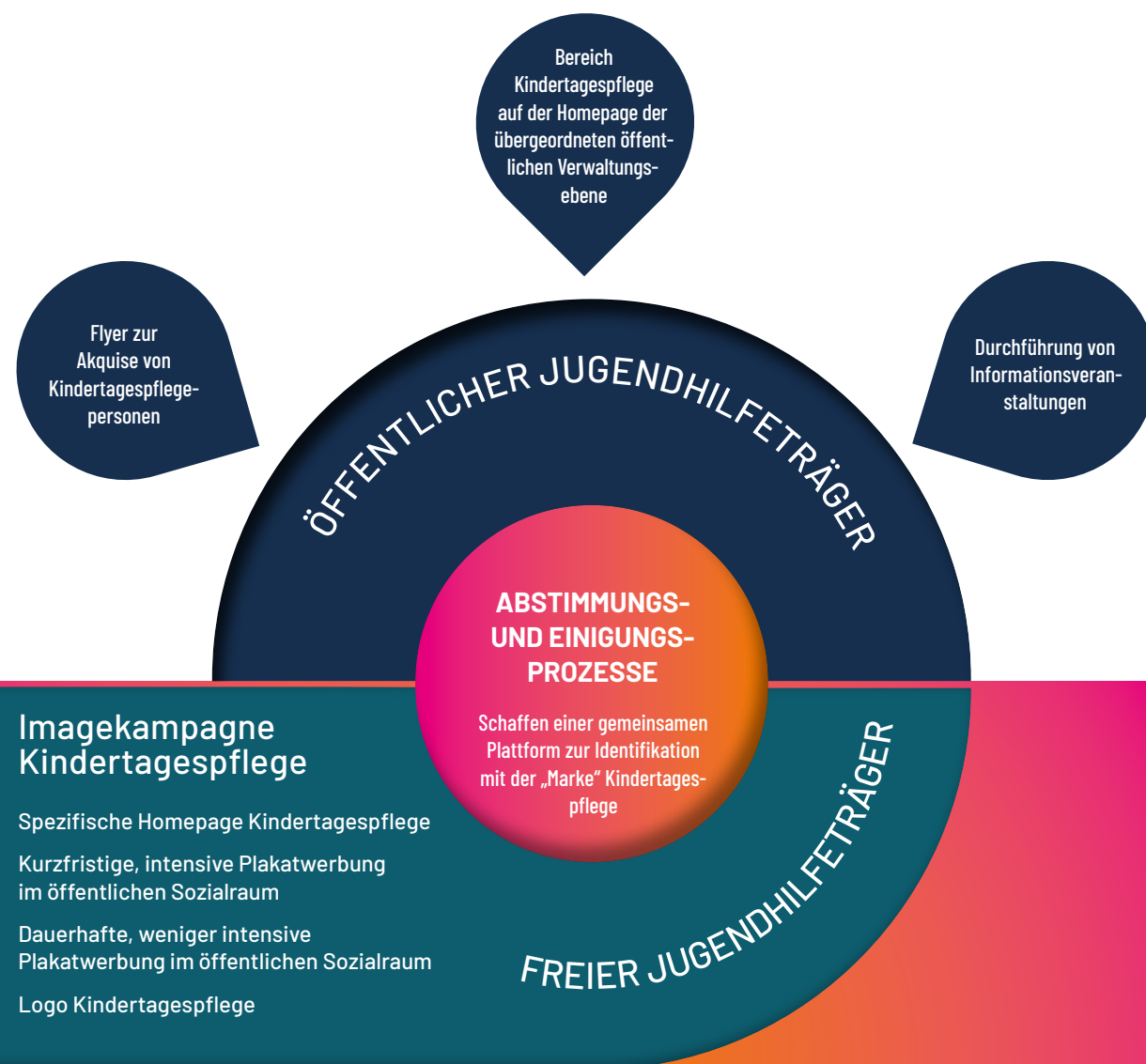


Abbildung 29: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Schaffung einer Plattform zur Identifikation mit der ‚Marke‘ Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt

Bilanzierende Zusammenfassung: Wie arbeitet Weidenstadt an Qualität?

4.1.7

Die zugrundeliegende Logik der Praxis bei der Herstellung von Qualität wird für diesen Modellstandort im Folgenden entlang seiner Beurteilungsmaßstäbe ‚guter‘ Gewinnungs- und Bindungsstrategien sowie den damit verbundenen Aushandlungsprozessen der daran beteiligten Akteurinnen und Akteure gefasst. Von zentraler Bedeutung ist dabei das Aushandlungsverhältnis von freiem und öffentlichem Jugendhilfeträger über die handlungsleitenden Normen. Sie bilden den analytischen Fokus der folgenden Ausführungen.

Im Hinblick auf die normativen Beurteilungsmaßstäbe von Qualität zeigt sich auf Seiten des freien Jugendhilfeträgers das Bestreben nach Verantwortungsübernahme und relativer Autonomie, das verschiedentlich an die Grenzen der institutionalisierten Zuständigkeit des öffentlichen Jugendhilfeträgers stößt. So kann der freie Jugendhilfeträger zwar ‚gute Vorschläge‘ einbringen, faktisch hat er jedoch keine Entscheidungsbefugnis, was ihn in einer ‚double bind‘-Situation positioniert, eine moralische Teilverantwortung für die Weiterentwicklung von Qualität zu tragen, aber nicht die Legitimation der verantworteten Umsetzung zu haben¹⁵. Damit entpuppt sich der öffentliche Jugendhilfeträger als ‚gate keeper‘ von ‚Qualität‘ ohne selbst dafür initiativ werden zu müssen: Schließlich kann er gegenüber einem ‚öffentlichen Publikum‘ auf die Aktivitäten des freien Jugendhilfeträgers verweisen, über deren Umsetzung er im ‚nicht öffentlichen Raum‘ entscheiden kann.

Für den freien Jugendhilfeträger bedeutet diese Praxis hingegen eine unüberwindbare Grenze seiner Wirkmächtigkeit, da er auf die Akzeptanz seiner Vorschläge durch den öffentlichen Jugendhilfeträger angewiesen ist. Auf der Basis relativ getrennter Arbeitsformen und Arbeitsbereiche hat der freie Jugendhilfeträger seine Ideen zunächst relativ isoliert zu entwickeln, die er im Anschluss als ‚Zuarbeit‘ für strategische Entscheidungen vorlegt. Die bilaterale Positionierung dieser zwei Akteure betont dabei das hierarchische Verhältnis von Erteilung und Erbringung einer Dienstleistung zu Lasten einer multilateralen und aushandlungsbasierten Netzwerk- und Kooperationsstruktur, das auf gemeinsam entwickelten und geteilten Zielorientierungen angewiesen ist.

Fragt man danach, wie Qualität in dieser Praxis entworfen wird, so ‚arbeiten‘ öffentlicher und freier Jugendhilfeträger jeweils an der Anerkennung ihrer Leistungen durch den anderen, wobei sie von unterschiedlichen Prämissen ausgehen: Aus Perspektive des öffentlichen Jugendhilfeträgers ist Qualität eng verwoben mit der lokalpolitischen betreuungskulturellen Schwerpunktsetzung, den (weiteren) Ausbau der institutionellen Angebote der Kindertagesbetreuung voranzubringen. Kindertagespflege hat sich in diesem Kontext zu erweisen, indem Maßnahmen zur Stabilisierung und Legitimierung der Kindertagespflege ‚erprobt‘ werden sollen und im Verhältnis des zugrundeliegenden Gesamtsystems der Kindertagesbetreuung bewertet werden. Der freie Jugendhilfeträger ‚blickt‘ gewissermaßen aus der entgegengesetzten Richtung auf dieses System. Für ihn ist Qualität eng verknüpft mit der Betreuungsform Kindertagespflege als ein konstitutiver Bestandteil eines ausdifferenzierten Systems der Kindertagesbetreuung.

Insgesamt zeigt sich im Hinblick auf die im Rahmen des Bundesprogramms initiierten Maßnahmen, dass alternative Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse zielführend erscheinen. Als zentral erweist sich dabei die Aushandlung und Festlegung einer gemeinsamen handlungsleitenden Norm über die Zielstellungen im Rahmen der Gesamtstrategie für das lokale System Kindertagespflege und ein auf gegenseitigen Vertrauens- und Kooperationsbeziehungen basierendes Netzwerk zu schaffen. Für den freien Jugendhilfeträger wird dabei die Qualität seiner (vorgeschlagenen) Maßnahmen zur Bedingung, um Akzeptanz für seine Leistungen von Seiten des öffentlichen Jugendhilfeträgers zu erhalten und darüber die Grenzen seiner Möglichkeiten der Teilhabe und Mitgestaltung zu überwinden. Ein Schlüssel wird dabei in der Weiterentwicklung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger einerseits und der Schaffung von strategisch bedeutsamen neuen Netzwerken andererseits liegen – noch bevor er weitere inhaltliche Themen der Kindertagespflege initiieren kann. Andernfalls entwickelt er seine Themen relativ autark, kann sie kaum wirksam in Steuerungsprozesse einbringen und bleibt in seiner Rolle als dienstleistungserbringender ‚Ideensammler‘ für Modellversuche in der Peripherie faktischer Mitbestimmung.



Mit der zweiten Fallstudie wird ein Modellstandort des Bundesprogramms ProKindertagespflege vorgestellt, dessen Hauptantragsteller der öffentliche Jugendhilfeträger ist. Dieser ist für die Umsetzung des Betreuungsangebots Kindertagespflege in einem Landkreis mit mehreren Kommunen verantwortlich. Kennzeichnend für diesen Modellstandort ist, dass das gesamte System Kindertagespflege in diesem Landkreis zentral durch das verantwortliche Kreisjugendamt (Hauptantragsteller) gesteuert wird. Die einzelnen Kommunen sind nicht in die strategische und inhaltliche Steuerung der Kindertagespflege eingebunden und für Kindertagespflegepersonen des gesamten Landkreises gelten die gleichen rechtlichen Bestimmungen: die Kommunen können beim Ausbau der Kindertagesbetreuung ihre eigenen Schwerpunkte setzen, den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz hat hingegen der Landkreis zu erfüllen. Da sich der Landkreis in einer Metropolregion befindet, ist der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren sehr hoch. So verzeichnet der Landkreis aktuell bereits einen Betreuungsplatzmangel und gerichtliche Klagen von Eltern, die ihr Recht auf einen Betreuungsplatz für ihr Kind einfordern, sind

für den Modellstandort längst Normalität. Zudem hat Kindertagespflege vor Ort bereits einen gefestigten Stand, weshalb der Modellstandort momentan unter anderem auf die gezielte Akquise und Qualifikation von Kindertagespflegepersonen fokussiert.

Aus analytischer Perspektive repräsentiert diese Fallstudie im Kern die ideelle Sicherung und praktische Durchsetzung einer bereits etablierten Handlungsnorm. Das heißt, der Modellstandort ist weniger mit der Aushandlung bzw. Schaffung einer gemeinsamen geteilten Norm befasst, sondern richtet den Fokus auf die Umsetzung bereits gesetzter Normvorstellungen und ihrer Verankerung in der konkreten Kindertagespflege-Praxis. Da der Gegenstand der Steuerung – die Durchsetzung einer bereits abgestimmten Norm – das gesamte lokale Handlungsfeld Kindertagespflege betrifft, adressiert der öffentliche Jugendhilfeträger im Rahmen seiner – in das lokale System Kindertagespflege gerichteten – Steuerungslogik alle involvierten Akteur*innengruppen. So sind beispielsweise auch Kindertagespflegepersonen unmittelbar Adressierte der Steuerungsaktivitäten des öffentlichen Jugendhilfeträgers.

Die zurückliegenden quantitativen Entwicklungen im System Kindertagespflege dieses Modellstandortes, zeigen einen progressiven Verlauf. So verzeichnet der Modellstandort innerhalb des Zeitraums vom 01.03.2015 bis 01.03.2019 einen Zugewinn an Kindertagespflegepersonen von 11 %, womit er im Vergleich zu den anderen Modellstandorten des Bundesprogramms im oberen Terzil verortet werden kann (vgl. Abbildung 31). Der Blick auf die Entwicklung der Anzahl von Kindern, die in Kindertagespflege betreut werden, verweist ebenfalls auf den zurückliegenden erfolgreichen Ausbau von Betreuungsplätzen in Kindertagespflege. Diesbezüglich zählt der Modellstandort mit einer Zunahme von 35 % zu den ausbaustarken Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege (vgl. Abbildung 33). Vor dem Hintergrund des prognostizierten weiterhin stark ansteigenden Bedarfs an Betreuungsplätzen für Kinder in den ersten Lebensjahren hat Kindertagespflege für diesen Modellstandort insofern eine strategisch wichtige Funktion.

Zudem zeigt der verhältnismäßig hohe Anteil von Kindern unter drei Jahren, die an diesem Modellstandort in Kindertagespflege betreut werden (19,2 %) sowie die hohe Anzahl der durchschnittlich betreuten Kinder pro Kindertagespflegeperson (im Durchschnitt 4,1 Kinder), dass Kindertagespflege fest im lokalen Gesamtsystem der Kindertagesbetreuung verankert ist (vgl. Abbildung 30). Dabei werden die bereitgestellten Betreuungsplätze in Kindertagespflege an diesem

Modellstandort in erster Linie für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren genutzt (vgl. Abbildung 30). Daneben ist der Anteil an Kindertagespflegepersonen, die am 01.03.2019 bereits 10 Jahre oder länger tätig waren, mit 31 % verhältnismäßig hoch und indiziert gut ausgebaute Strukturen der Fachkräftebindung in Kindertagespflege (vgl. Abbildung 32).

Betrachtet man die allgemeinen strukturellen Rahmenbedingungen unter denen Kindertagespflege an diesem Modellstandort umgesetzt wird, zählt er zu den Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege, in denen umfangreiche strukturelle Unterstützungsleistungen vorliegen. So kann der Modellstandort beispielsweise in den Bereichen Fachberatung, Vertretung, Vernetzung und Kooperation an bereits gut ausgebaute Strukturen anschließen. Darüber hinaus ist die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen nach den Vorgaben des Qualifizierungshandbuchs für Kindertagespflegepersonen mit 300 Unterrichtseinheiten bereits fest implementiert, womit der Modellstandort auch in diesem Bereich über eine solide strukturelle Basis verfügt. Zudem ist der politische Stellenwert (care policy) der Kindertagespflege als eine wichtige Säule beim quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung insgesamt verhältnismäßig hoch. Sichtbar wird dies unter anderem durch ein gut ausgebautes, finanziell abgesichertes Vertretungssystem und die gerade überarbeitete Satzung zur Regelung der Vergütung von Kindertagespflegepersonen.

STRUKTURDATEN BIRKENFELD

Gebietskörperschaft	Landkreis
Jugendhilfeträger (Hauptantragsteller)	Öffentlicher Jugendhilfeträger
Betreuungsquote Kinder U3 gesamt (in Kita und KTP)	22,9 %
Betreuungsquote Kinder U3 in KTP	19,2 %
Durchschnittliche Anzahl Kinder pro KTHP	4,1
Betreuungsquote Kinder Ü3 bis U6 in KTP	0,3 %
Betreuungsquote Kinder Ü6 bis 14 in KTP	0,2 %

Abbildung 30: Strukturdatenübersicht Fallstudie Birkenfeld, 2019

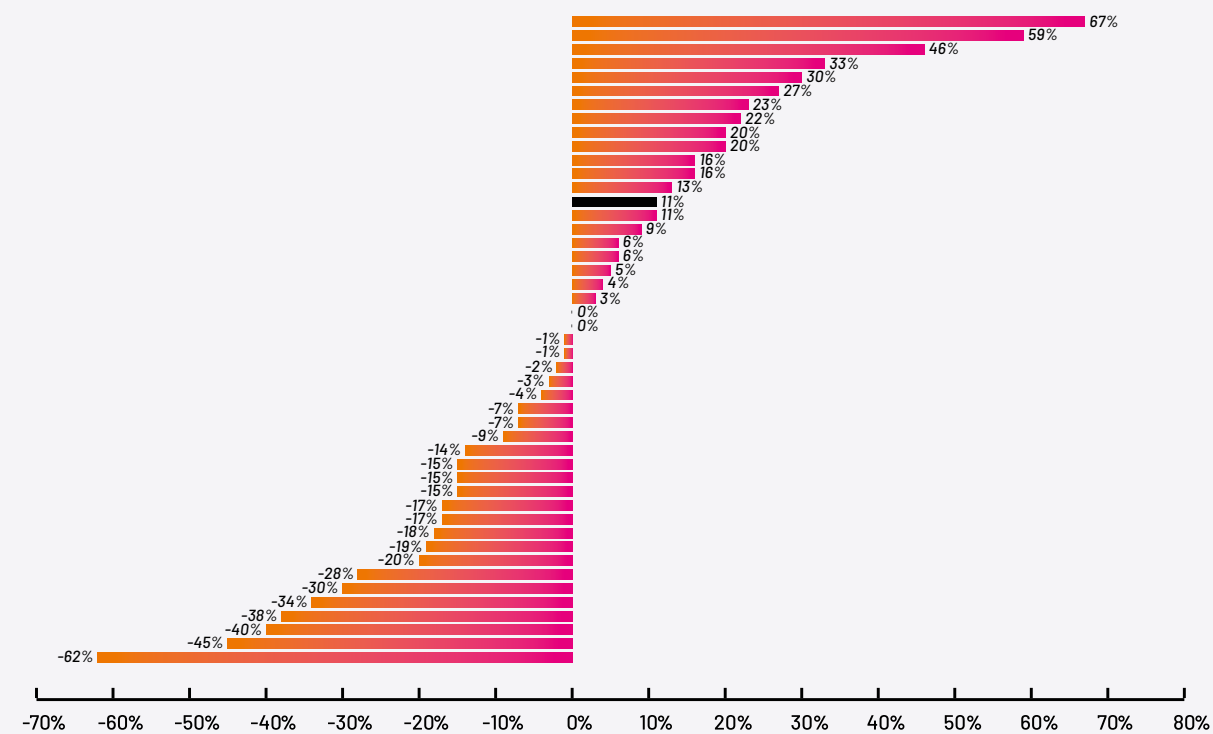


Abbildung 31: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent

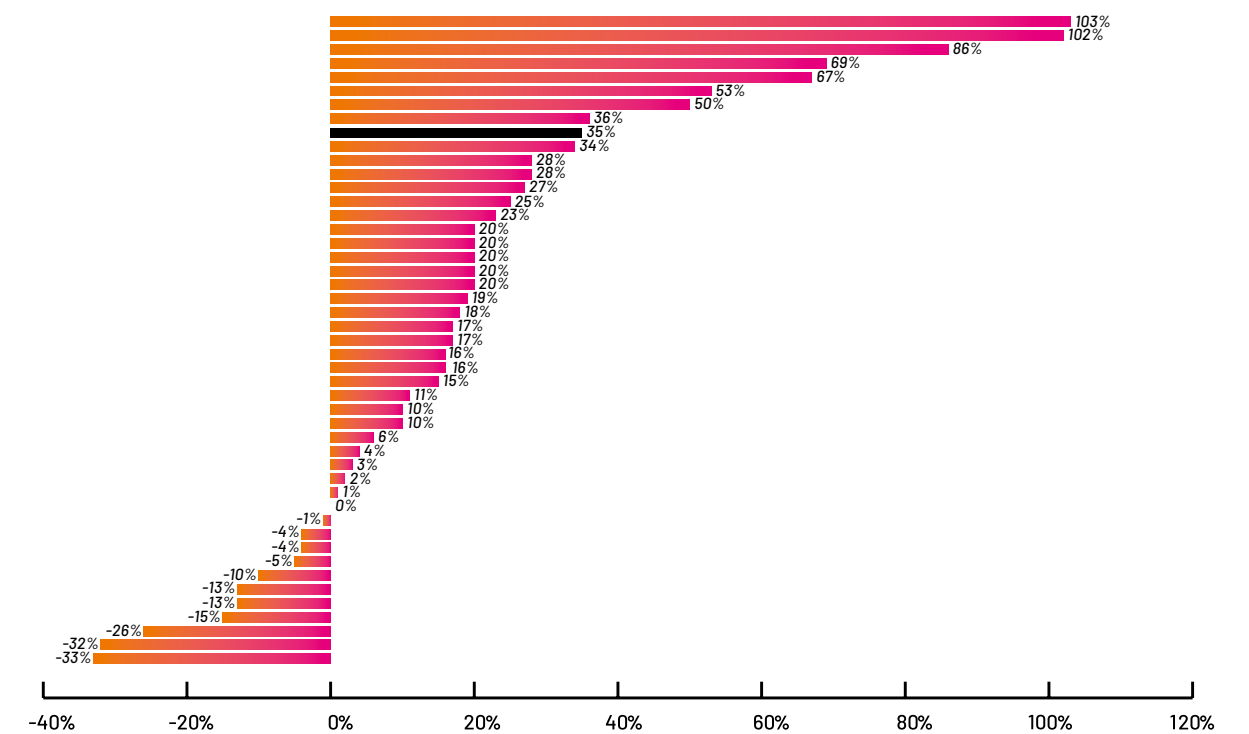


Abbildung 33: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent

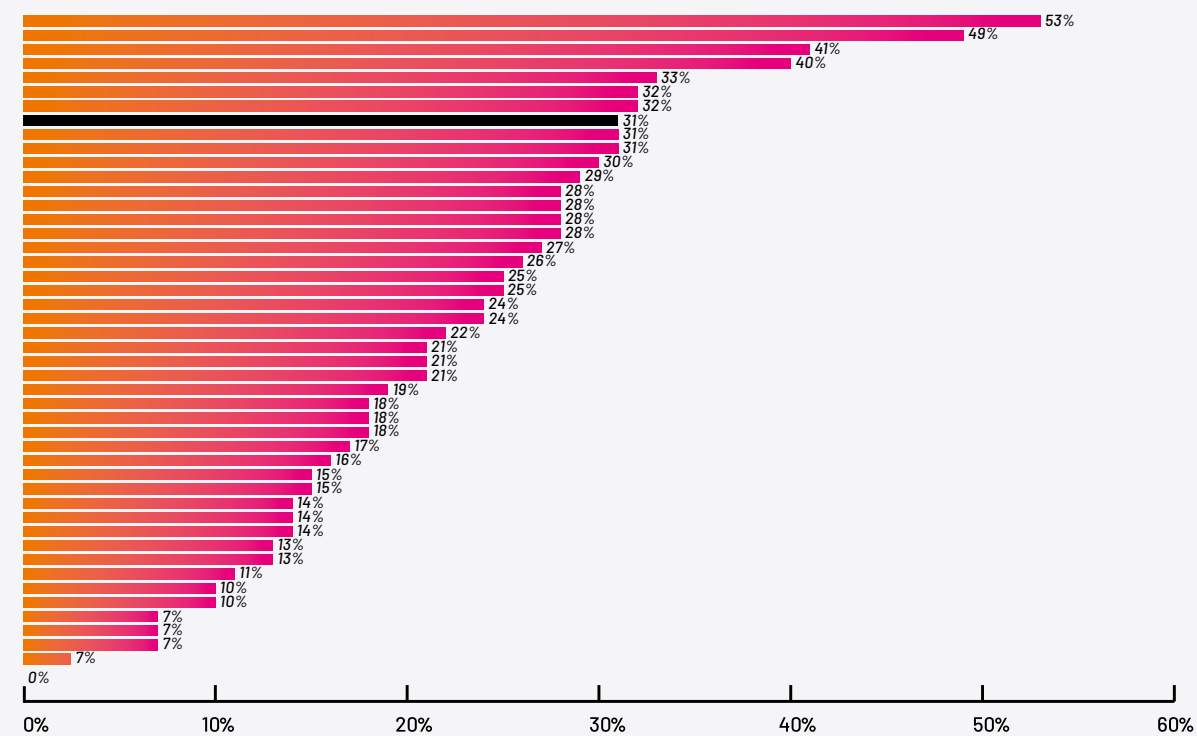
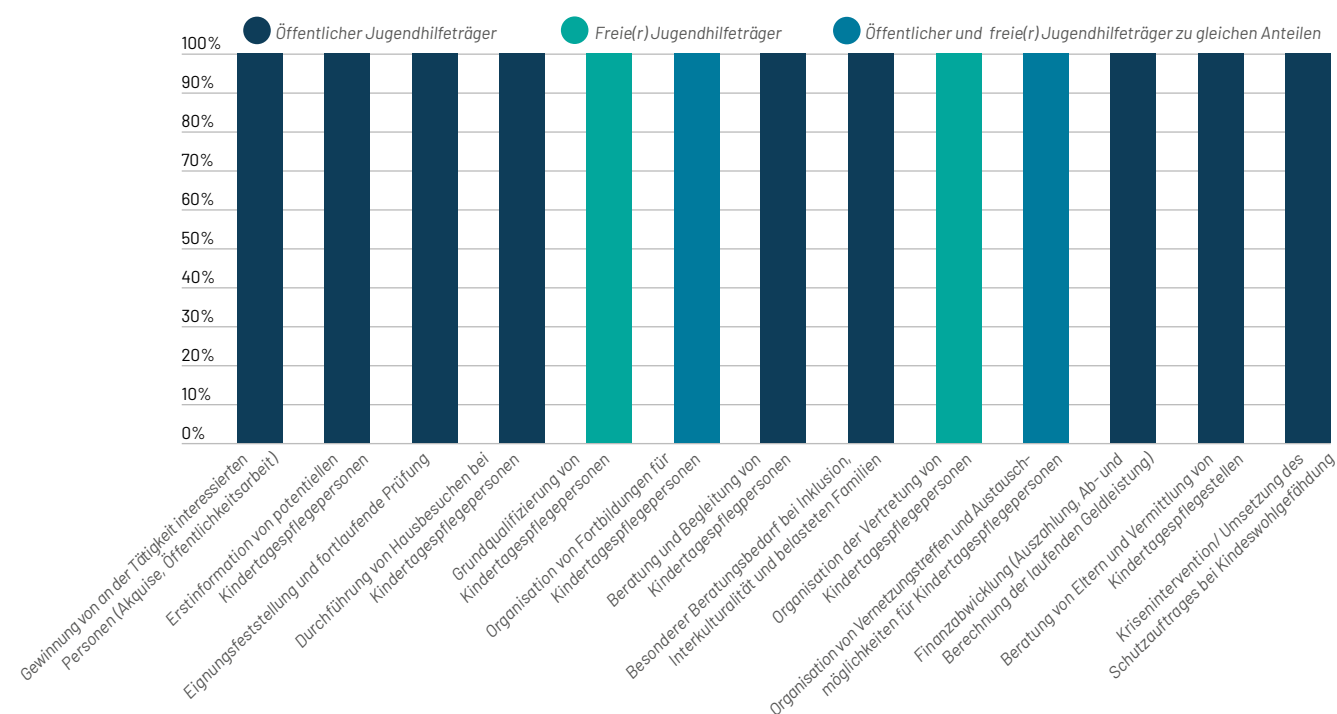


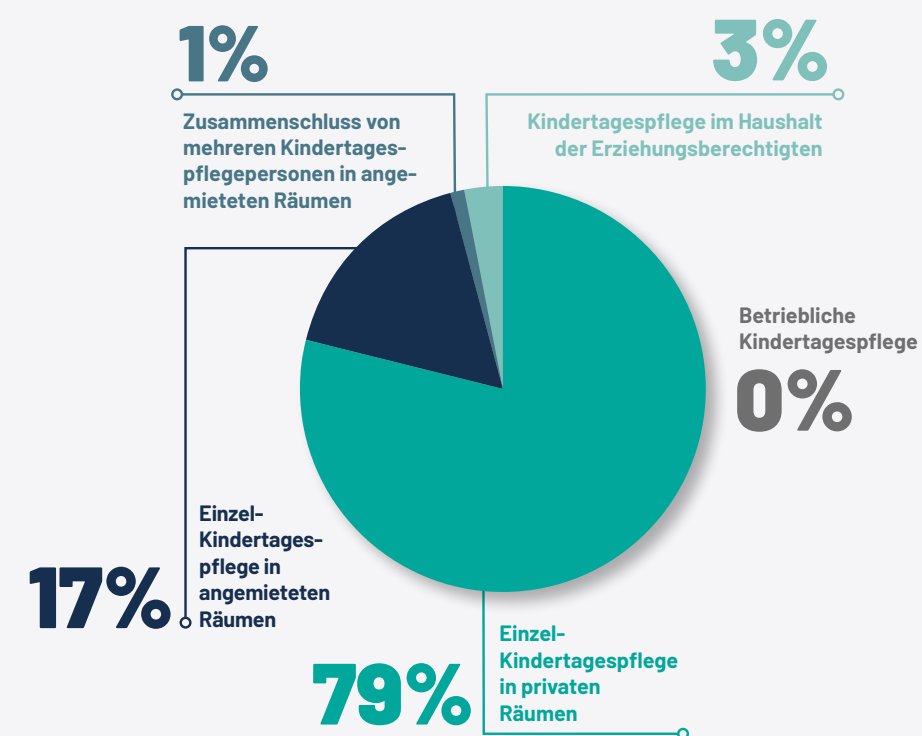
Abbildung 32: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung und mehr in 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent

Für die Gewinnung von Kindertagespflegepersonen hat der Modellstandort grundsätzlich eine weit gefasste Definition möglicher Zielgruppen. In erster Linie richtet sich der Gewinnungs-Fokus dabei auf den zweiten Typus (vgl. Kapitel 3.2), also auf Personen, die Kindertagespflege als dauerhafte und fachlich ausgerichtete Tätigkeit in Selbstständigkeit ausüben wollen. Dies dokumentiert sich unter anderem in den Erwartungen und Anforderungen, die an angehende, aber auch tätige Kindertagespflegepersonen gestellt werden sowie in dem Anspruch eines

hohen Qualifikationsniveaus von Kindertagespflegepersonen, der mit der Implementierung der Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen gesichert werden soll (vgl. dazu Kapitel 4.2.5). Darüber hinaus werden in die Strategien der Gewinnung von Kindertagespflegepersonen auch Personen des ersten und vierten Typs (vgl. Kapitel 3.2) einbezogen, d. h. Personen, die die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson als vorübergehende (Neben-)Tätigkeit (Typ 1) oder mit unspezifischer Intention (Typ 4) ausüben wollen (vgl. Kapitel 3.2).



Die praktische Umsetzung von Kindertagespflege liegt an diesem Modellstandort größtenteils in der Verantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers. Dieser ist sowohl für die Gesamtsteuerung des Systems Kindertagespflege, als auch für konkrete operative Aufgabenbereiche, wie die Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege, die Beratung und Begleitung von Kindertagespflegepersonen oder die Durchführung von Hausbesuchen zuständig (vgl. Abbildung 34). Darüber hinaus sind mehrere freie bzw. kommunale Jugendhilfeträger in das lokale System Kindertagespflege eingebunden. In Form von Vertretungspunkten und mobiler Vertretung setzen sie die Vertretung von Kindertagespflegepersonen um. Weiterhin organisieren sie die kollegiale Vernetzung von Kindertagespflegepersonen. Einer dieser freien Jugendhilfeträger verantwortet darüber hinaus die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen und in Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger die Organisation von Fortbildungen für Kindertagespflegepersonen (vgl. Abbildung 34).



Kindertagespflegepersonen praktizieren an diesem Modellstandort fast ausschließlich im Rahmen der klassischen Kindertagespflege – Einzel-Kindertagespflege in privaten Räumen (79 %). Daneben gibt es jeweils einen geringen Anteil Kindertagespflegepersonen, die allein in angemieteten Räumen (17 %) oder im Haushalt der Erziehungsberechtigten (3 %) tätig sind. Kindertagespflege-Formen wie Großtagespflege (1 %) und betriebliche Kindertagespflege (0 %) hat der Modellstandort nicht im Fokus, sie werden (nahezu) nicht praktiziert (vgl. Abbildung 35).

Mit der Vergütung von Kindertagespflegepersonen setzt der Modellstandort einen starken Tätigkeitsanreiz. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zu den anderen Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege: Hier positioniert sich der Modellstandort mit einer laufenden monatlichen Geldleistung von etwa 3.100 € und einem Indexwert für finanzielle Zusatzleistungen von 11 Punkten¹⁶ deutlich im oberen Bereich und gehört damit zur Gruppe der Modellstandorte mit sehr gut ausgebauten Vergütungsstrukturen (vgl. Abbildung 36).

4.2.2

Anreize zur Gewinnung
und Bindung

Der Modellstandort ist von der konzeptionellen und strukturellen Anlage der Betreuungsform Kindertagespflege überzeugt, was sich in dem hohen politischen Stellenwert dokumentiert (care policy), den Kindertagespflege hier hat. Deshalb bietet er im Kontext der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen ein breites Spektrum von mittelbaren und unmittelbaren Tätigkeitsanreizen an (vgl. Abbildung 37).

Mit den vergleichsweise sehr gut aufgestellten Vergütungsstrukturen setzt der Modellstandort einen elementaren Tätigkeitsanreiz (vgl. Abbildung 36). Für den Anreizbereich Vergütung ist zudem kennzeichnend, dass die vergütungsregelnde Satzung fortlaufend überarbeitet und den aktuellen Tätigkeitsbedingungen angepasst wird, um die Attraktivität der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zu gewährleisten.

Die Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen ist bereits fest implementiert. In diesem Bereich kann der Modellstandort routinierte Verfahrensabläufe gewährleisten (vgl. Kapitel 4.2.5). Das hohe Qualifikationsniveau wird insofern als Tätigkeitsanreiz angesehen, als dass Kindertagespflegepersonen bei Tätigkeitsbeginn gut auf die Kindertagespflege-Praxis sowie die quasi-berufliche Selbstständigkeit vorbereitet werden und durch die Praktika sowie die festen Lerngruppen bereits auf ein anfängliches kollegiales Netzwerk zugreifen können.

Für pädagogische Fachkräfte, die sich für die Tätigkeit als Kindertagespflegepersonen qualifizieren, ist ausschließlich die Teilnahme am Grundmodul der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung verpflichtend. Diese Personen erhalten bereits mit Abschluss des Grundmoduls die Pflegeerlaubnis und können beginnen zu praktizieren, womit der Modellstandort für diese Zielgruppe einen Anreiz zur Aufnahme der Tätigkeit als Kindertagespflege setzt.

Darüber hinaus ist dem Modellstandort die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung von Kindertagespflegepersonen wichtig, weshalb der öffentliche Jugendhilfeträger – im Sinne eines Bindungsanreizes – die Kosten für die verpflichtenden Fortbildungsstunden für Kindertagespflegepersonen übernimmt.

Bezüglich der Fachberatung für Kindertagespflegepersonen verfügt der öffentliche Jugendhilfeträger ebenfalls über ein gewachsenes und über den Sozialraum breit verteiltes Fachberatungssystem. Dies sichert im Wesentlichen rasche Abläufe sowie eine zuverlässige Erreichbarkeit der Fachberatung für Kindertagespflegepersonen und Eltern.



ANREIZE
zur Gewinnung und
Bindung von Kinder-
tagespflegepersonen

Abbildung 37: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Birkenfeld

Alle Kindertagespflegepersonen des Landkreises haben grundsätzlich die Möglichkeit mit einem der Vertretungsstützpunkte zu kooperieren und so ihre Vertretung im Krankheitsfall abzusichern. Die Vertretung von Kindertagespflegepersonen erfolgt wahlweise entweder durch eine mobile Vertretungskraft oder in den Räumlichkeiten des jeweiligen Vertretungsstützpunktes. Das Vertretungssystem des Modellstandortes kann als Tätigkeitsanreiz bewertet werden, da es grundsätzlich alle Kindertagespflegepersonen im Landkreis adressiert und der Modellstandort dafür in hohe Personal- und Sachkosten investiert.

Die kollegiale Vernetzung von Kindertagespflegepersonen sowie eine enge interne Vernetzung des gesamten Handlungsfelds Kindertagespflege ist dem Modellstandort besonders wichtig. Von daher sind die Vertretungsstützpunkte, als Anlaufstellen und Vernetzungsplattformen für Kindertagespflegepersonen, zusätzlich für die Organisation von regelmäßigen Vernetzungsangeboten für Kindertagespflegepersonen verantwortlich. Darüber hinaus finden auch für alle anderen Akteur*innenebenen im lokalen System Kindertagespflege regelmäßige Netzwerktreffen statt. Für den Modellstandort kann demnach ein strukturell gut ausgebautes Akteur*innennetzwerk für den Bereich der Kindertagespflege konstatiert werden.

Darüber hinaus stellt der Modellstandort für Kindertagespflegepersonen Angebote zur Reflexion ihrer pädagogischen Praxis, in Form von Supervisionsgruppen und jährlichen Selbstreflexionsgesprächen gemeinsam mit der zuständigen Fachberatung, zur Verfügung (vgl. Kapitel 4.2.5).

Weiterhin legt der Modellstandort großen Wert auf ein positives Image sowie ein klares Merkmalsprofil der Betreuungsform Kindertagespflege, um für (angehende) Kindertagespflegepersonen Identifikation mit ihrem (zukünftigen) Tätigkeitsfeld herzustellen. Aus diesem Grund wurde bereits mit einer Werbeagentur zusammengearbeitet und eine breit angelegte Imagekampagne durchgeführt (z. B. Plakat- und Bannerwerbung, Entwicklung eines Logos für Kindertagespflege, bedruckte Werbeartikel, Präsentation der Kindertagespflege auf öffentlichen Veranstaltungen etc.). Über diese Imagekampagne hinaus ist Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege an diesem Modellstandort fest in die Handlungspraxis des öffentlichen Jugendhilfeträgers integriert (vgl. Kapitel 4.2.6).

Um Kindertagespflegepersonen in die Weiterentwicklung des lokalen Systems Kindertagespflege einzubinden, wurde ein Kindertagespflegepersonen-Gremium konstituiert. Dieses Gremium setzt sich aus gewählten Kindertagespflegepersonen zusammen, die die Anliegen und Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen in übergeordneten Arbeitskreisen vertreten können.



Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege

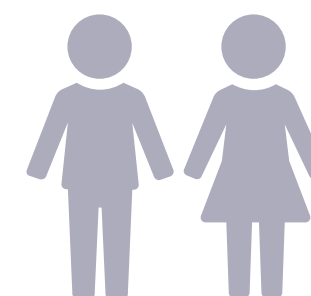
4.2.3

In das lokale Netzwerk Kindertagespflege des Modellstandortes sind sechs Akteur*innengruppen eingebunden: Die Mitarbeiter*innen der übergeordneten öffentlichen Verwaltungsebene (öffentlicher Jugendhilfeträger), die Vertreter*innen der Kommunen im Landkreis, die im Kontext der Vertretung von Kindertagespflegepersonen tätigen Akteur*innen (Vertretungsstützpunkte; in freier und kommunaler Trägerschaft), der Bildungsträger mit seinen Mitarbeiter*innen (freier Jugendhilfeträger), die Ebene der Dienstleistungserbringung (Kindertagespflegepersonen) sowie der Dienstleistungsnehmer*innen (Eltern und Kinder) (vgl. Abbildung 38).

Die öffentliche Verwaltungsebene setzt sich aus verschiedenen hierarchisch strukturierten Akteur*innenebenen zusammen: (1) Der Fachdienst Kindertagesbetreuung, in dessen Verantwortung die Steuerung des lokalen Gesamtsystems Kindertagesbetreuung im Landkreis liegt. Hier laufen die Koordination von Betreuungsbedarfen und -angeboten in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege des gesamten Landkreises zusammen und werden zentral aufeinander abgestimmt. (2) Der Fachbereich Kindertagespflege, welcher die operative Umsetzung des Betreuungsangebots Kindertagespflege sowie die Durchführung der Maßnahmen zum Bundesprogramm ProKindertagespflege plant und koordiniert. (3) Die Ebene der Fachberatung für Kindertagespflegepersonen, die unter anderem die Beratung und Begleitung sowie die Eignungsfeststellung von Kindertagespflegepersonen durchführt. Die Ebene der Fachberatung für Kindertagespflegepersonen umfasst insgesamt drei Mitarbeiter*innen, deren Büros im Landkreis an verschiedenen Orten, strategisch günstig verortet sind. (4) Weiterhin gehört die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Verwaltungsebene an. Sie unterstützt den Fachbereich Kindertagesbetreuung im Bereich Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege.

Die Kommunen im Landkreis bilden eine weitere Akteur*innengruppe im lokalen Netzwerk Kindertagespflege. Wie beschrieben sind die Kommunen nicht unmittelbar mit der Bereitstellung von Angeboten der Kindertagesbetreuung beauftragt. Dennoch gelten sie als wichtige und notwendig erachtete Vernetzungspartner*innen der zentralen öffentlichen Verwaltungsebene und unterstützen diese punktuell (z. B. bei der Platzierung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege).

Die Realisierung der Vertretung von Kindertagespflegepersonen obliegt vier Vertretungsstützpunkten, die sowohl in freier als auch in kommunaler Trägerschaft tätig sind. Diese Vertretungsstützpunkte sind räumlich im Landkreis so verteilt, dass Kindertagespflegepersonen des gesamten Landkreises Zugang zu einem (möglichst) nahegelegenen Vertretungsstützpunkt haben. Neben den jeweiligen Geschäftsführungen sind in den Vertretungsstützpunkten Koordinator*innen (Sozialpädagog*innen) und Vertretungskräfte (Kindertagespflegepersonen) festangestellt. Zentrale Aufgaben der Vertretungsstützpunkte sind die Gewährleistung der Vertretung – vor Ort im Vertretungsstützpunkt oder mobil – und die Initiierung kollegialer Vernetzung von Kindertagespflegepersonen, aber auch die Repräsentation und die Positionierung des Betreuungsangebots Kindertagespflege im Sozialraum.



Die Qualifikation von Kindertagespflegepersonen verantwortet ein im Landkreis ansässiger freier Jugendhilfeträger. Dieser ist, neben der Qualifikation von Kindertagespflegepersonen und der Bereitstellung von Fortbildungsangeboten, in die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung von Kindertagespflegepersonen eingebunden und arbeitet diesbezüglich eng mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger zusammen.

Die Ebene der Dienstleistungserbringung, d. h. der konkreten Kindertagespflege-Praxis umfasst Kindertagespflegepersonen, die Kindertagespflege an diesem Modellstandort hauptsächlich in der klassischen Form – Einzel-Kindertagespflege in privaten Räumen – anbieten (zu den Kindertagespflege-Formen an diesem Modellstandort vgl. Abbildung 35). Um Kindertagespflegepersonen an der Weiterentwicklung des Systems Kindertagespflege partizipieren zu lassen und die Interessen von Kindertagespflegepersonen angemessen zu berücksichtigen, verfügt der Modellstandort über eine Interessenvertretung, welche sich aus gewählten Vertreter*innen (Kindertagespflegepersonen) zusammensetzt. Dieses Gremium kommt regelmäßig mit den Mitarbeiter*innen des öffentlichen Jugendhilfeträgers zusammen, um zu aktuellen Themen und Anliegen zu konferieren.

Darüber hinaus unterstützen die Interessenvertretung und einige engagierte Kindertagespflegepersonen den öffentlichen Jugendhilfeträger bei der Organisation und Durchführung verschiedener Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Unterstützung bei öffentlichen Veranstaltungen, Mitwirkung bei der Erstellung eines Imagefilms für Kindertagespflege).

Abschließend werden die Dienstleistungsnehmer*innen (Erziehungsberechtigte und Kinder) an diesem Modellstandort als explizite Akteur*innengruppe aufgeführt, da sie neben der Inanspruchnahme des Betreuungsangebotes in die Durchführung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit des öffentlichen Jugendhilfeträgers eingebunden sind (z. B. Präsenz auf öffentlichen Veranstaltungen, Mitwirkung bei der Erstellung eines Imagefilms für Kindertagespflege).



Abbildung 38: Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld

4.2.4 Steuerungslogiken im Netzwerk

Vor dem Hintergrund der übergeordneten politischen Zielsetzung im Landkreis, insgesamt mehr Personen für eine Tätigkeit im Feld der Kindertagesbetreuung zu gewinnen und auf diese Weise neue Betreuungsplätze zu schaffen, ist auch die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen ein bedeutsames Ziel. Welche Logik der Praxis der Steuerung dieser Aufgabe zugrunde liegt und welche Akteur*innen des Handlungsfeldes Kindertagespflege dabei auf welche Art und Weise eingebunden sind ist Gegenstand der folgenden Analyse.

Aus dem empirischen Datenmaterial lässt sich rekonstruieren, dass der öffentliche Jugendhilfeträger¹⁷ zur Umsetzung seiner Gesamtziele maßgeblich den Prinzipien einer bürokratisch angelegten Systemsteuerung folgt (vgl. Pastoors, 2019). Danach leitet sich die Logik der Steuerung aus der Position einer Führungskraft und den bürokratischen Regeln einer Organisation ab, die durch Richtlinien, Stellenbeschreibungen oder Dienstanweisungen reguliert sind. In diesem Sinne erfolgt die Vermittlung von Zielen und damit verbundenen Aufgaben, vom öffentlichen Jugendhilfeträger ausgehend, vorwiegend in vertikaler Richtung. Das heißt, der öffentliche Jugendhilfeträger legt als Steuerungsverantwortlicher spezifische Ziele fest (z. B. Gewinnung von Kindertagespflegepersonen) und versucht diese im Modus eines Top down gesteuerten Personalmanagements (vgl. Kauffeld et al., 2019) einzulösen. Hierarchisch untergestellte Akteur*innengruppen sind, je nach Positionierung, entweder für die Operationalisierung von Teilzielen bei gleichzeitiger Weitergabe von anknüpfenden Zielsetzungen an andere Akteur*innen oder ausschließlich für die praktische Umsetzung der festgelegten, an sie herangetragenen Vorgaben verantwortlich. Abbildung 39 veranschaulicht diese drei Ebenen mit ihren jeweils unterschiedlich stark ausgeprägten Steuerungs- und Umsetzungsaufträgen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass sich der Fokus von Analyse und Darstellung in diesem Modell ausschließlich auf die Art der Steuerung zum Erreichen der gesetzten Ziele richtet, die daneben vorhandenen Formate des Austauschs (z. B. dialogisch, kollegial etc.) sind hier zunächst außen vor gelassen.

Weiterhin kennzeichnend für das Vorgehen des öffentlichen Jugendhilfeträgers ist die doppelt abgesicherte Steuerung und Verwirklichung der Zielsetzungen. So wird die Umsetzung der Ziele zum einen über die hierarchisch aufgebauten Strukturen reguliert, d. h. die Akteur*innen leiten die entsprechenden Handlungsaufträge unter Berücksichtigung ihres Aufgabenzuschnitts weiter und begleiten sowie kontrollieren deren weitere praktische Umsetzung. Zum anderen sichert sich der öffentliche Jugendhilfeträger selbst kontinuierlich den direkten Zugang zu allen Akteur*innengruppen im lokalen System Kindertagespflege (vgl. Abbildung 39).

Damit dokumentiert sich im Vergleich zu anderen, stärker nach außen gerichteten Steuerungsmodellen (vgl. Kapitel 4.3.4) an diesem Fall eine deutliche Steuerung nach innen, die sich an die organisationalen Strukturen und Ebenen innerhalb des lokalen Systems Kindertagespflege richtet. Der Kontrast zu stärker nach außen gerichteten Steuerungsmodellen zeigt sich auch daran, dass diese ihr System maßgeblich darüber aufrechterhalten und entwickeln, dass möglichst viele externe Akteur*innen in das vom öffentlichen Jugendhilfeträger geführte System Kindertagespflege involviert werden. An diesem Modellstandort wird das System Kindertagespflege jedoch grundlegend durch den öffentlichen Jugendhilfeträger selbst, also bezogen auf die damit verbundenen organisationalen Strukturen ‚von innen heraus‘ gesichert und weiterentwickelt.

Handlungspraktisch setzt der öffentliche Jugendhilfeträger die beschriebene doppelt strukturierte Systemsteuerung auf unterschiedliche Weise um: Mit den Akteur*innenebenen Fachbereich Kindertagespflege und Fachberatung finden regelmäßige Teamsitzungen statt, in deren Rahmen kontinuierlich an Zielsetzungen erinnert wird bzw. Zielsetzungen abgesichert oder neu formuliert werden. Dazu ist von Bedeutung, dass sowohl der Fachbereich Kindertagespflege sowie auch die Fachberatung als dem öffentlichen Jugendhilfeträger unmittelbar zugeordnete Akteur*innengruppen, also als dessen unmittelbare Repräsentant*innen zu betrachten sind. Sie sind maßgeblich mit der praktischen Umsetzung und Koordination der beschlossenen Vorhaben beauftragt und sind direkte Ansprechpartner*innen für alle weiteren Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege (vgl. Abbildung 39).

Den handlungspraktisch steuernden Zugang zu den anderen Akteur*innenebenen (Vertretungsstützpunkte, Kindertagespflegepersonen) sichert sich der öffentliche Jugendhilfeträger über schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen, Arbeitspläne und Handlungsablaufmodelle sowie geladene Netzwerktreffen in unterschiedlichen Akteur*innen-Konstellationen oder formelle Vor-Ort-Besuche. Darüber hinaus schließt er schriftliche Kooperationsvereinbarungen mit einzelnen relevanten Praxisakteur*innen ab, um die Zielerreichung entsprechend seiner Vorstellungen zu gewährleisten. Für die steuernden Handlungsformate, mit denen sich der öffentliche Jugendhilfeträger den Zugang zu Vertretungsstützpunkten und Kindertagespflegepersonen ermöglicht (z. B. Netzwerktreffen oder Vor-Ort-Besuche bei Vertretungsstützpunkten), ist darüber hinaus charakteristisch, dass dies zumeist im Beisein des Fachbereichs Kindertagespflege und/oder der Fachberatung geschieht: Ein Nebeneffekt dieser strukturell etablierten Praktik besteht darin, dass Fachbereich Kindertagespflege und Fachberatung das angestrebte Steuerungsvorgehen bzw. -verhalten des öffentlichen Jugendhilfeträgers gleichzeitig performativ erfahren bzw. erleben und daraus eigene methodische Vorgehensweisen ableiten und/oder reflektieren können.

Mit dem beispielhaften Blick auf die übergeordnete Zielsetzung, mehr Fachkräfte für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zu akquirieren, werden vom öffentlichen Jugendhilfeträger konsequent alle Akteur*innenebenen in die Planungs- und Umsetzungsprozesse von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit eingebunden. Damit werden Akquise und Öffentlichkeitsarbeit universell zur Aufgabe des gesamten lokalen Systems Kindertagespflege gemacht und verbleiben nicht in der alleinigen Verantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers (vgl. Kapitel 4.2.6). Wie oben bereits angedeutet, gestaltet sich das Mitarbeiter*innen-Management des öffentlichen Jugendhilfeträgers, über die hierarchisch-bürokratisch aufgebauten Steuerungsstrukturen hinaus, auch dialogisch-kooperativ. Das heißt, Zielstellungen und mögliche Formen der Umsetzung werden zunächst gesammelt, abgestimmt und für realistische Zeitspannen geplant, bevor die konkreten Aufgabenzuschnitte zugewiesen werden.

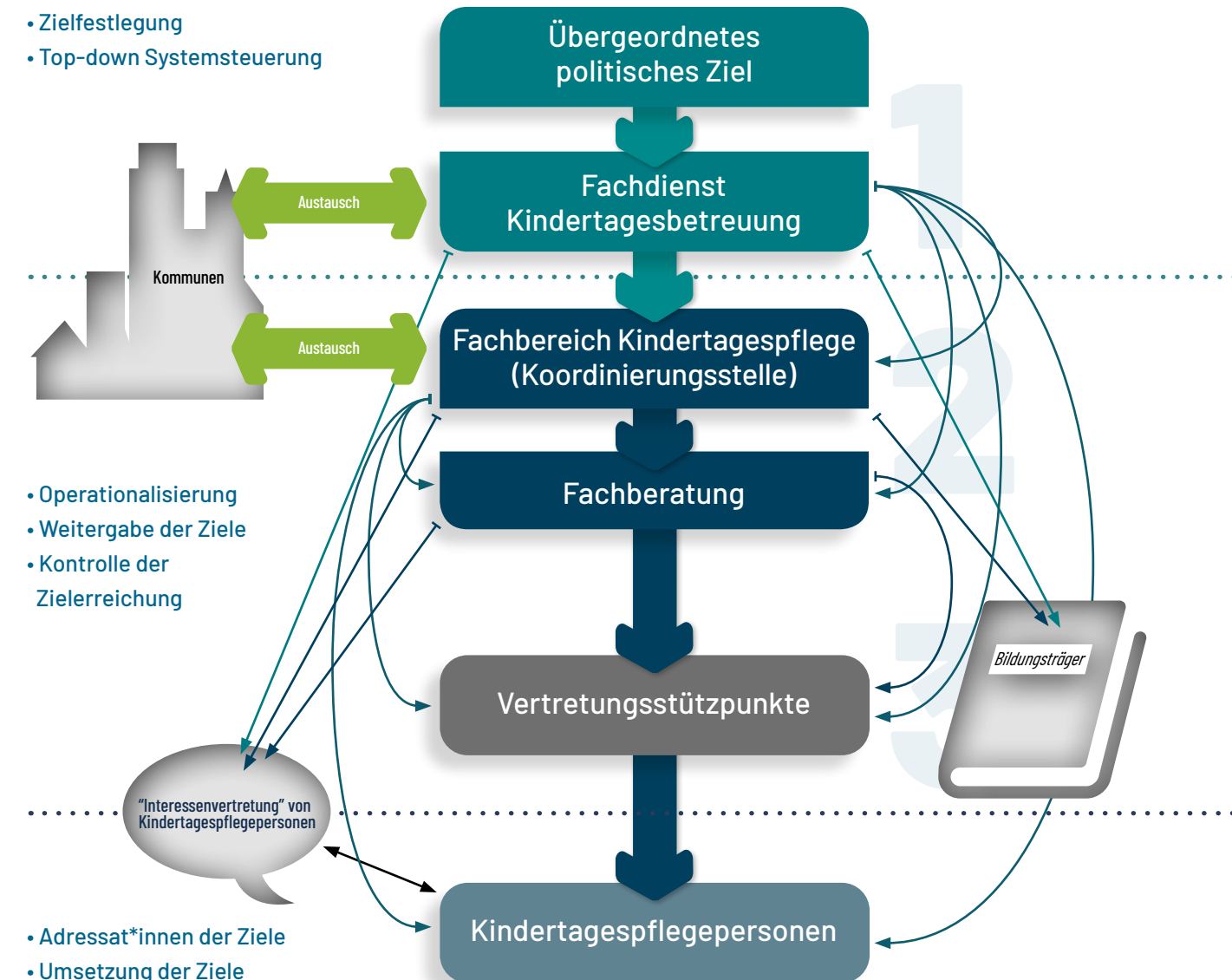
Die hierarchisch-bürokratische Steuerungslogik des öffentlichen Jugendhilfeträgers erweist sich insofern als vorteilhaft, als dass auf diese Weise alle Akteur*innen im lokalen Handlungsfeld Kindertagespflege gemeinsame, klar definierte Zielsetzungen verfolgen, Entscheidungswege oftmals schnell und kurz sind, da Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche sowie Rollen- und Aufgabenzuschnitte, aber auch Verfahrensabläufe klar umrissen sind. Im Zusammenspiel mit den dialogisch-kooperativen Austausch- und Zielfestlegungsformaten des öffentlichen Jugendhilfeträgers kann somit von einer transparenten und systematisch organisierten Form der Systemsteuerung seitens des öffentlichen Jugendhilfeträgers gesprochen werden. Darüber hinaus zeigt das empirische Datenmaterial, dass diese Form der Steuerung (1) ein hohes Maß an konzeptionellem und strategischem Input seitens des öffentlichen Jugendhilfeträgers benötigt und dieser dabei (2) vor der Herausforderung steht, die Perspektiven und die Interessen der Adressat*innen hinreichend zu berücksichtigen. Schließlich werden die Maßnahmen und Angebote dann auf Akzeptanz stoßen, wenn sie einen erkennbaren Mehrwert für sie haben werden (vgl. Kapitel 4.2.7).

¹⁷ Im Folgenden sind mit der Bezeichnung öffentlicher Jugendhilfeträger die drei Akteur*innengruppen Fachdienst Kindertagesbetreuung, Fachbereich Kindertagespflege und Fachberatung Kindertagespflege gemeint. Die beiden Gruppen Fachbereich Kindertagespflege und Fachberatung Kindertagespflege werden ausschließlich einzeln benannt, wenn die Binnenperspektive innerhalb des öffentlichen Jugendhilfeträgers analytisch in den Blick genommen wird. In diesen Fällen steht ‚öffentlicher Jugendhilfeträger‘ synonym für den Fachdienst Kindertagesbetreuung.

Während öffentlicher Jugendhilfeträger, Fachbereich Kindertagespflege und Fachberatung im Rahmen der selben Steuerungslogik agieren, dokumentiert sich im Vorgehen gegenüber den Vertretungsstützpunkten eine differenzierte Praxislogik: Zwar konfrontiert der öffentliche Jugendhilfeträger die Vertretungsstützpunkte auch hier mit einer klaren Vorstellung ihres Aufgabenzuschnitts (Vertretung und Vernetzung von Kindertagespflegepersonen). Empirisch wurde jedoch auch deutlich, dass sich die Vertretungsstützpunkte selbst als Schnittstelle zwischen Kindertagespflegepersonen und den übergeordneten Steuerungsinstanzen sowie als Anlaufstelle für informelle Austauschbedarfe von Kindertagespflegepersonen definieren und Kindertagespflegepersonen in niederschwelliger Weise unterstützend zur Seite stehen wollen.

Über die bereits aufgeführten Akteur*innen hinaus ist in Abbildung 39 die Interessenvertretung der Kindertagespflegepersonen dargestellt. Dieses Gremium hat den Auftrag die Perspektiven und Anliegen von Kindertagespflegepersonen transparent zu machen und als vermittelnde Instanz zwischen öffentlichem Jugendhilfeträger und Kindertagespflegepersonen zu fungieren. Damit stellt der öffentliche Jugendhilfeträger sicher, Kindertagespflegepersonen eine politische Stimme zu geben, indem er das Gremium regelmäßig anhört und es an wichtigen Entscheidungen beteiligt. Gleichzeitig nutzt er dieses Gremium als Multiplikator, um seinerseits steuerungsrelevante Botschaften ‚an die Basis‘ zu transportieren.

Die herausgearbeitete Steuerungslogik des öffentlichen Jugendhilfeträgers lässt sich auch auf andere Bereiche bzw. Zielsetzungen übertragen. So legt der öffentliche Jugendhilfeträger beispielsweise großen Wert auf Vernetzung, woraus sich der Auftrag umfassender horizontaler und vertikaler Vernetzung an alle, in das lokale Handlungsfeld Kindertagespflege eingebundenen, Akteur*innen ergibt. Oberstes Ziel, welches der öffentliche Jugendhilfeträger dabei verfolgt, ist der fachliche (Erfahrungs-)Austausch der Vertreter*innen des Handlungsfeldes Kindertagespflege und eine daraus resultierende Qualitätssteigerung des Betreuungsangebotes Kindertagespflege. Insbesondere im Rahmen dieser Zielsetzung konnten jedoch auch klare Grenzziehungen seitens der Vertretungsstützpunkte und der Kindertagespflegepersonen beobachtet werden. So wurde beispielsweise deutlich, dass die vom öffentlichen Jugendhilfeträger angedachten regelmäßigen Vernetzungstreffen für Kindertagespflegepersonen nicht immer für alle Adressat*innen passgenau sind und deshalb nicht von allen Akteure*innen Akzeptanz erfahren bzw. als solche wahrgenommen werden. In Verhandlungen zwischen diesen Akteur*innen und dem öffentlichen Jugendhilfeträger, über die Notwendigkeit dieser Vernetzungstreffen, wurde jedoch die hierarchisch-bürokratisch strukturierte Steuerungslogik des öffentlichen Jugendhilfeträgers besonders deutlich: So hat der öffentliche Jugendhilfeträger zwar Zugeständnisse über die inhaltliche Ausgestaltung der Vernetzungstreffen gemacht, jedoch generell an ihrer Notwendigkeit festgehalten und auf bestehende Verpflichtungen in den Kooperationsvereinbarungen hingewiesen, die zwingend einzuhalten sind.



Steuerungsinstrumente des Fachdienstes Kindertagesbetreuung

- Schriftliche Kooperationsvereinbarungen
- Geladene Arbeitskreise/ Gremien/ Netzwerktreffen in unterschiedlichen Konstellationen
- Teamsitzungen
- Formelle Vor-Ort-Besuche (Vertretungsstützpunkte, Kommunen)
- Schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen, Arbeitspläne und Handlungsablaufmodelle

Handlungsmodus: richtungsweisend, anleitend, direktiv

Steuerungsinstrumente des Fachbereichs Kindertagespflege

- Geladene Arbeitskreise/ Gremien/ Netzwerktreffen in unterschiedlichen Konstellationen
- Teamsitzungen
- Formelle Vor-Ort-Besuche (Bildungsträger, Vertretungsstützpunkte, Kindertagespflegepersonen, Kommunen)
- Schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen, Arbeitspläne und Handlungsablaufmodelle
- Teilweise Teilnahme an Qualifizierungskursen (Kindertagespflegepersonen, Bildungsträger)

Handlungsmodus: koordinierend, lenkend, anleitend, kontrollierend

Steuerungsinstrumente der Fachberatung

- Geladene Arbeitskreise/ Gremien/ Netzwerktreffen in unterschiedlichen Konstellationen
- Eignungs- und Beratungsgespräche (Kindertagespflegepersonen)
- Hausbesuche (Kindertagespflegepersonen)
- Schriftlich festgehaltene Zielvereinbarungen, Arbeitspläne und Handlungsablaufmodelle

Handlungsmodus: anleitend, lenkend, kontrollierend, motivierend

Steuerungsinstrumente der Vertretungsstützpunkte

- Schriftliche Kooperationsvereinbarungen mit Kindertagespflegepersonen
- Geladene, verbindliche Vernetzungstreffen für Kindertagespflegepersonen
- Unverbindliche Angebote für Kindertagespflegepersonen und Kinder in Kindertagespflege
- Informelle Einzelgespräche mit Kindertagespflegepersonen

Handlungsmodus: partizipierend, motivierend, situativ, unterstützend, dialogisch, beratend, niederschwellig, lebenswelt-/alltagsorientiert

Abbildung 39: Modell der Steuerungslogiken im Netzwerk Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld

4.2.5 Gewinnungs- Erwartungs-Modell

Die Gewinnung von Kindertagespflegepersonen folgt an diesem Modellstandort einem spezifischen mehrstufigen Prozess, in dessen Rahmen die Bewerber*innen verschiedene aufeinander aufbauende Phasen durchlaufen. So schließt an eine anfänglich breite Zielgruppenansprache, mittels kontinuierlicher und vielfältiger Werbe- und Informationsmaßnahmen zum Tätigkeitsfeld Kindertagespflege, ein zunehmend fokussierter Eignungsüberprüfungsprozess mit dezidierten Erwartungen an bestimmte Kompetenzen und Voraussetzungen von Kindertagespflegepersonen an. Diese Praxis dokumentiert insofern eine mehrstufige Filterlogik mit einem klar konturierten und von Beginn an kommunizierten Spektrum an Leistungserwartungen, weshalb das hier gewählte Verlaufsmodell in Form eines nach oben zulaufenden Trichters illustriert wird (vgl. Abbildung 40).

Handlungsleitend zeigt sich in dem Modell insbesondere die Funktion der einzelnen Filterabschnitte, an deren Ende jeweils ein Übergang zu bewältigen ist, der auch zu einem ‚Dropout‘, also einem Ausscheiden potentieller Kindertagespflegepersonen aus diesem Prozess führen kann: Neben selbst initiiertem Ausstieg durch die Bewerber*innen, zeigt sich die stringente Anwendung der selbstgesetzten fachlichen Standards in Bezug auf das geforderte Eignungs- und Anforderungsprofil für die Tätigkeit als Kindertagespflegepersonen als wirksamer Filter. In Anbetracht der lokalen Ausbauziele der Kindertagespflege könnte diese Praxis des Filterns hypothetisch betrachtet unter Druck geraten, was sich mit Blick auf den relativ hohen Anteil von Betreuungsplätzen in Kindertagespflege sowie den zurückliegenden Entwicklungen der Fachkräftezahlen an diesem Modellstandort jedoch nicht belegen lässt (vgl. Kapitel 4.2.1). Damit wird deutlich, dass hohe fachliche Anforderungen in Kindertagespflege keinesfalls zu Lasten quantitativer Ausbauziele gehen müssen, insofern die Tätigkeitsbedingungen attraktiv gestaltet sind.

Zugleich kann der Modellstandort mit seiner handlungsleitenden Praxislogik des Filterns seine Leistungserwartungen an die Tätigkeit in Kindertagespflege transparent machen, indem er seine Norm ‚guter‘ Kindertagespflege ‚ungeschützt‘ öffentlich macht: Gerade, weil Kindertagespflege ein anspruchsvolles Tätigkeitsfeld ist, ist eine gewissenhafte Prüfung der Zugangsvoraussetzungen und ihre kontinuierliche Prüfung notwendig. Dies führt dazu, dass nicht alle Interessierten ‚mitgenommen‘ werden können (vgl. das spitze Zulaufen des Modells). Vielmehr ist es schon von Vornherein klar, dass nur ein gewisser Teil bis zum Ende ‚durchkommt‘. Mit dieser Handlungsdisposition kann der Modellstandort die Betreuungsform Kindertagespflege als fachlich anspruchsvolles Tätigkeitsfeld ausweisen und darüber plausibilisieren, dass die Zugangshürden legitim und die Prüfschritte notwendig sind.

Vor dem Hintergrund seiner an der Durchsetzung normativer Zieldimensionen orientierten Steuerungslogik (vgl. Kapitel 4.2.4) erhalten die standardisierten Verfahren im Rahmen des Eignungsüberprüfungs- und Qualifizierungsprozesses daher eine zentrale Rolle: Kompetenz und Eignung kann greifbar, vertretbar und umsetzbar gemacht werden. Die folgende Darstellung veranschaulicht diesen Prozess des erwartungsbasierten Filterns im Zuge der Gewinnung von Kindertagespflegepersonen (vgl. Abbildung 40).



Filterabschnitt 1: Eintritt

Der erste Filterabschnitt des Gewinnungs- und Erwartungsmodells dieses Modellstandortes gliedert sich in drei Säulen (der Akquise), die den Eintritt von an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson Interessierten in den Eignungsüberprüfungs- und Qualifizierungsprozess zur Kindertagespflegeperson markieren: Die Öffentlichkeitsarbeit des Modellstandortes für das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege, der persönliche Erstkontakt mit der Fachberatung und die Informationsveranstaltung zu der Betreuungsform sowie dem Tätigkeitsfeld Kindertagespflege.

Lokalweite, breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit spielt für den Modellstandort eine wichtige Rolle, um Personen, die sich potentiell für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson eignen, anzusprechen. Mittels unterschiedlicher, oft investitionsreicher Werbemaßnahmen wird die Kindertagespflege in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht und als ein attraktives Tätigkeitsfeld präsentiert (vgl. Kapitel 4.2.6). Auf diese Weise wird ein Teil der Interessent*innen auf die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson aufmerksam und tritt in den Prozess der Eignungsüberprüfung und Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson ein. Interessierte, die über den Weg eines Erstkontaktes in diesen Prozess eintreten, nehmen zunächst Kontakt mit der Fachberatung für Kindertagespflege auf (telefonisch, per E-Mail oder persönlich) und bekommen erste (Kurz-)Informationen rund um das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege sowie zum Ablauf der Eignungsüberprüfung und Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson.

Die mehrmals im Jahr durchgeführten Informationsveranstaltungen werden breit beworben und sind terminlich an den Startzeiten der Qualifizierungskurse orientiert. Sie finden jeweils abends für etwa eineinhalb Stunden in den, im Landkreis zentral gelegenen, Räumlichkeiten des Modellstandorts statt, um einem möglichst breiten Personenkreis eine Teilnahme zu ermöglichen. In einem folienbasierten Vortrag werden ausgewählte relevante Informationen rund um die Betreuungsform Kindertagespflege sowie die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson vermittelt. So werden beispielsweise allgemeine Merkmale der Kindertagespflege, formale und standortspezifische Eignungskriterien, die Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson sowie Tätigkeitsbedingungen in der Kindertagespflege thematisiert. Die dialogisch angelegte Präsentation gibt den Teilnehmer*innen einerseits einen vertiefenden Einblick in die praktische Ausgestaltung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson. Andererseits erhalten die Teilnehmer*innen viel Raum für ihre Nachfragen, um das Tätigkeitsprofil der Kindertagespflegeperson hinreichend auf Passung mit ihren Vorstellungen sowie persönlichen Lebenssituationen abzugleichen. Sollte eine interessierte Person die Informationsveranstaltung nicht wahrnehmen können, wird alternativ ein umfangreiches Informationsgespräch mit der zuständigen Fachberatung angeboten, welches gleichzeitig einem ersten gegenseitigen Kennenlernen dient.

Filterabschnitt 2: Eignungsüberprüfung

Im Rahmen des zweiten Filterabschnitts erfolgt die Feststellung der Eignung der Bewerber*in bzw. des Bewerbers durch die zuständige Fachberatung. Dazu müssen drei aufeinander aufbauende Verfahrensschritte durchlaufen werden: Das Einreichen einer schriftlichen Bewerbung, das persönliche Eignungsgespräch mit dem/der zuständigen Fachberater*in sowie der Hausbesuch zur Feststellung der Eignung der Räume, in denen praktiziert werden soll.

Das Einreichen einer schriftlichen Bewerbungsmappe (Motivationsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild, Zeugnisse, ggf. Referenzen) durch die interessierte Person öffnet das Verfahren zur Eignungsfeststellung. Diese Unterlagen dienen der zuständigen Fachberatung in erster Linie für eine erste Einschätzung der formalrechtlichen sowie der persönlichen Eignung. Auf dieser Grundlage kommt es zu einer ersten Selektion, das heißt zur Einladung potentiell geeigneter Personen zum Eignungsgespräch bzw. Nichtberücksichtigung von als ungeeignet erachteten Personen.

Das persönliche Eignungsgespräch findet in den Räumlichkeiten der zuständigen Fachberatung statt. Dabei bildet ein standardisierter, vom Modellstandort konzipierter Leitfaden den methodischen Kern zur Feststellung der persönlichen Eignung der Bewerber*in bzw. des Bewerbers. In diesem eineinhalb bis zwei Stunden andauernden Gespräch, das von der Fachberatung protokolliert wird, geht es primär darum, die persönliche Eignung der interessierten Person hinsichtlich personenbezogener Kriterien (z.

B. Motivation, persönliche Kompetenzen) festzustellen. Ebenso werden Fragen der Vereinbarkeit von aktueller Lebenssituation (z. B. Familie, Partnerschaft, soziales Umfeld) und der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson thematisiert. Dieses zeitintensive und sehr persönliche Einzelgespräch gibt der Fachberatung die Möglichkeit, den Grad der Reflexion der Bewerber*innen in Bezug auf die Anforderungen an die Tätigkeit zu prüfen und im weiteren Prozess der Eignungsprüfung notwendig zu entwickelnde Themen zu identifizieren. In Form eines abschließenden Feedbacks der Fachberatung und einer Selbsteinschätzung der Bewerberin bzw. des Bewerbers kommt es zu einer zweiten Selektion.

Im Rahmen des anschließenden Hausbesuchs werden die Räumlichkeiten durch die Fachberatung hinsichtlich ihrer Eignung geprüft. Bei Bedarf erfolgt durch die Fachberatung gleichzeitig eine weitere vertiefende fachliche Beratung der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Weiterhin dient der Hausbesuch dem Kennenlernen des familiären und sozialen Umfelds. Der Durchführung des Hausbesuchs liegt ebenfalls ein standardisierter, vom Modellstandort konzipierter Leitfaden zugrunde.

Im Anschluss an den Hausbesuch erfolgt seitens der Fachberatung eine abschließende umfassende Eignungsüberprüfung entlang bestimmter vom Modellstandort festgelegter Kriterien. Mit dieser finalen Prüfung werden alle gesammelten Informationen zusammengetragen sowie offengebliebene Aspekte (z. B. nachgereichte Dokumente) bearbeitet. Am Ende dieses Verfahrens entscheidet die Fachberatung schließlich über die Zulassung zur tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung oder das Ausscheiden der Bewerberin bzw. des Bewerbers.

Filterabschnitt 3: Qualifizierung

Der dritte Filterabschnitt umfasst die Qualifizierung der Bewerberin bzw. des Bewerbers zur Kindertagespflegeperson, welche durch zwei aufeinander abgestimmte Phasen strukturiert ist: Die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung und die tätigkeitsbegleitende Anschlussqualifizierung. Mit der konkreten Durchführung der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen hat der Modellstandort einen externen Bildungsträger beauftragt.

Die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung umfasst 160 Unterrichtseinheiten, die innerhalb von sechs bis acht Monaten absolviert werden. Sie setzt sich aus zwei Modulen (Grund- und Aufbau modul) zusammen, die jeweils mit einem Praktikum abgeschlossen werden – zunächst in einer Kindertagespflegestelle, dann in einer Krippe oder Kindertageseinrichtung. Inhaltlich liegt der Fokus in dieser Qualifizierungsphase auf der Vermittlung von grundlegendem und fachspezifischem Wissen zum Betreuungsangebot Kindertagespflege sowie der Tätigkeit Kindertagespflegeperson, aber auch auf dem weiteren Kennenlernen der Teilnehmer*innen. Die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung endet mit einer Lernergebnisfeststellung in Form eines mündlichen Kolloquiums. Abschließend erhalten die Teilnehmer*innen das Zertifikat I des Bundesverbandes für Kindertagespflege e.V. (vgl. BVKTP, 2017) sowie die Pflegeerlaubnis und nehmen die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson auf. Für Bewerber*innen mit einer anerkannten pädagogischen Ausbildung ist nur die Teilnahme am Grundmodul der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung verpflichtend. Diese Personen erhalten bereits mit Abschluss des Grundmoduls die Pflegeerlaubnis und können beginnen zu praktizieren.

Während der tätigkeitsvorbereitenden Qualifizierungsphase sind die Fachberater*innen regelmäßig in Kontakt mit der kontinuierlichen Kursbegleitung und reflektieren gemeinsam die ‚Entwicklungsverläufe‘ der einzelnen Kursteilnehmer*innen. Diese Gespräche bilden die Grundlage für die späteren Feedbacks an die Kursteilnehmer*innen, aber auch für die weitere Eignungseinschätzung seitens der Fachberatung. In Einzelfällen stellen die Fachberatung und die kontinuierliche Kursbegleitung im Rahmen dieser Gespräche eine mögliche Nicht-Eignung einer Kursteilnehmerin bzw. eines Kursteilnehmers fest und suchen daraufhin den Dialog mit dieser Person, welcher seitens der Fachberatung grundlegend lösungs- und kompetenzorientiert angelegt ist. Dennoch kommt es im Verlauf der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung zum Ausscheiden einzelner Personen.

Die tätigkeitsbegleitende Anschlussqualifizierung umfasst 140 Unterrichtseinheiten, die die bereits tätigen Kindertagespflegepersonen in der Regel innerhalb von ein bis eineinhalb Jahren absolvieren, höchstens

jedoch innerhalb von zwei Jahren nach Tätigkeitsaufnahme. Im Rahmen der tätigkeitsbegleitenden Anschlussqualifizierung ist die Begleitung des Einstiegs in die Kindertagespflege-Praxis zentral. Dazu wird der pädagogische Kindertagespflege-Alltag sowie die individuellen Erfahrungen der Kursteilnehmer*innen im Kontext der quasi-beruflichen Selbstständigkeit gemeinsam und in festen Lerngruppen reflektiert sowie vertiefendes fachlich-pädagogisches Wissen vermittelt. Darüber hinaus führt die zuständige Fachberatung zu Beginn dieser Qualifizierungsphase mit den einzelnen Kindertagespflegepersonen jeweils ein Kompetenzgespräch durch, welchem ein standardisierter Leitfaden zugrunde liegt, der orientiert an den vier Säulen des Qualifizierungshandbuchs für Kindertagespflegepersonen¹⁸ entwickelt wurde. Im Rahmen dieses Gesprächs werden die fachliche und persönliche Ausgangssituation sowie Zielvorstellungen der Kindertagespflegeperson herausgearbeitet und schriftlich festgehalten. Dies bildet die Grundlage für die individuelle Begleitung der Kindertagespflegeperson sowie die Weiterentwicklung ihres individuellen Kompetenzprofils im Rahmen der tätigkeitsbegleitenden Anschlussqualifizierung. Den Abschluss der tätigkeitsbegleitenden Anschlussqualifizierung bildet erneut ein Kolloquium, nach dessen erfolgreichem Bestehen den Kindertagespflegepersonen das Zertifikat II des Bundesverbandes für Kindertagespflege e.V. (vgl. BVKTP, 2017) verliehen wird.

Filterabschnitt 4: Kontinuierliche Eignungsüberprüfung

In Form von fachlicher Beratung und Begleitung durch die Fachberatung werden tätige Kindertagespflegepersonen kontinuierlich hinsichtlich ihrer Eignung überprüft. Den Kern bilden dabei regelmäßige Reflexionsgespräche im Rahmen der jährlichen Hausbesuche. Diese Gespräche sollen insbesondere die Weiterentwicklung der Kindertagespflegeperson hinsichtlich ihrer kindertagespflegespezifischen Kompetenzen reflektieren und werden mittels eines standardisierten Fragenkatalogs sowohl von der Fachberatung als auch der jeweiligen Kindertagespflegeperson schriftlich vorbereitet. Die Auswertung dieser Aufzeichnungen erfolgt gemeinsam und dialogisch im Rahmen des Gesprächs. Weiterhin werden die Gesprächsinhalte sowie Zielvereinbarungen im Hinblick auf die zukünftige fachliche Weiterentwicklung der Kindertagespflegeperson von der Fachberatung protokolliert. Auf diese Weise erfolgt kontrolliert und nachweisbar eine konstante Entwicklungsbegleitung von Kindertagespflegepersonen. Weiterhin kennzeichnend ist, dass die zuständige Fachberatung dabei ihre eigene Rolle reflektiert und dies ebenfalls schriftlich dokumentiert. Darüber hinaus sind Kindertagespflegepersonen an diesem Modellstandort dazu verpflichtet sich regelmäßig fort- und weiterzubilden, wobei der Modellstandort die Kosten für den verpflichtenden Fortbildungsumfang trägt.

Insgesamt legt der Modellstandort einen starken Fokus auf öffentlichkeitswirksame Werbemaßnahmen für das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege im Landkreis.

In Zusammenarbeit mit einer erfahrenen Werbeagentur wurde zu diesem Zweck bereits vor zwei Jahren eine breit angelegte Imagekampagne für die Betreuungsform Kindertagespflege durchgeführt. Im Rahmen dieser Kampagne standen die Entwicklung eines neuen Logos für Kindertagespflege unter Beteiligung von Kindertagespflegepersonen, das Erstellen von Printwerbeträgern sowie Werbeartikeln und die Erneuerung der Homepage Kindertagespflege im Mittelpunkt. Aktuell ist der Modellstandort im Bereich Öffentlichkeitsarbeit besonders mit der Organisation der Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen sowie dem Anfertigen eines Imagefilms für das Tätigkeitsfeld Kindertagespflege befasst.

Kennzeichnend ist, dass die Akquise von Kindertagespflegepersonen mit breit aufgestellter Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen versucht wird. So wird unter Einsatz vielfältiger, insbesondere personeller Ressourcen an vielen Projekten der Öffentlichkeitsarbeit parallel gearbeitet, wobei einige der Maßnahmen ressourcenintensiver sind als andere. Die gleiche Orientierung zeigt sich, wenn es um die Platzierung der Maßnahmen in der Öffentlichkeit geht: Nicht nur die Aktionen selbst zeichnen sich durch große Vielfalt aus, sondern auch die öffentlichen Räume, an und in denen die Maßnahmen wirksam werden sollen.

Abbildung 41 illustriert die Praxislogik des öffentlichen Jugendhilfeträgers in Bezug auf die Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege: Die graphische Grundform des Kreises steht symbolisch für die Orientierung maximal in die (öffentliche) Breite zu wirken. So ist es dem Modellstandort wichtig, dass die Kindertagespflege in verschiedenen Formaten an möglichst vielen öffentlichen Orten sowie zu vielfältigen öffentlichen Gelegenheiten präsent ist.

Die in der Graphik außen platzierten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zeigen einerseits die

hohe Quantität, mit der diese Maßnahmen realisiert werden. Andererseits wird die inhaltliche Vielfalt deutlich, d. h. die vielen inhaltlichen Gelegenheiten, die der Modellstandort explizit als Gelegenheit für Öffentlichkeitsarbeit setzt (z. B. Vertretungsstützpunkte und Kindertagespflegepersonen in ihrem Tätigkeitsalltag als Werbeträger*innen für das System Kindertagespflege).

Im inneren der Graphik sind die verschiedenen Akteur*innengruppen, die in die Umsetzung der Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit des öffentlichen Jugendhilfeträgers eingebunden sind, abgebildet. Diesbezüglich zeigt sich, dass der öffentliche Jugendhilfeträger die Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege als Aufgabe des gesamten lokalen Handlungsfelds Kindertagespflege betrachtet. So bezieht der öffentliche Jugendhilfeträger im Modus seiner Steuerungslogik (vgl. Kapitel 4.2.4) alle Akteur*innengruppen – bis hin zur Ebene der Dienstleistungsnehmer*innen (Eltern und Kinder) – des lokalen Systems Kindertagespflege in die Realisierung seiner Ideen der Öffentlichkeitsarbeit ein (vgl. Abbildung 41).

Vordergründiges Ziel, welches der Modellstandort mit der intensiven Bewerbung und Präsenz der Kindertagespflege in der Öffentlichkeit verfolgt, ist es, das Betreuungsangebot Kindertagespflege zunächst weitläufig bekannt und potentielle Interessent*innen auf die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson aufmerksam zu machen. Dahinter steht die implizite Annahme, dass es im Wirkungskreis des Modellstandortes Personen gibt, die sich für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson eignen, denen das Tätigkeitsfeld bisher jedoch nicht bekannt ist oder es ihnen irrtümlicherweise als unzureichend attraktiv erscheint. Diese Zielgruppe soll mit den ergriffenen Werbemaßnahmen erreicht werden. Ein weiteres Ziel, welches der Modellstandort mit seinen vielfältigen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt, ist die Aufwertung des Images der Kindertagespflege im Landkreis. So sollen beispielsweise das neue Logo, Plakate, Banner, Flyer und die mit Bildmaterial gestaltete Homepage der Kindertagespflege zu einem modernen und innovativen Ansehen verhelfen, womit der Modell-

¹⁸ (1) Professionalisierung, Konzeptionsentwicklung, Qualitätsentwicklung; (2) pädagogische Alltagsgestaltung, Entwicklungs- und Bildungsprozesse; (3) Beziehung, Interaktion; (4) Reflexion, Entwicklung (vgl. Schuhegger et al., 2015; Schuhegger et al., 2020).

standort gleichzeitig einen Bindungsanreiz für tätige Kindertagespflegepersonen schafft (vgl. Kapitel 4.2.1).

Insgesamt zeigen sich hohe personelle und zeitliche Investitionen in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Dabei sind die Maßnahmen ausgerichtet an der Annahme, es gebe ein noch unzureichend ausgeschöpftes, ‚stilles‘ Potential von interessierten und geeigneten Personen für die Tätigkeit in Kindertagespflege, die regional und soziodemographisch breit verteilt sind und dementsprechende Maßnahmen auf den gesamten Flächenlandkreis ohne weitere sozialräumliche Differenzierung anzuwenden sind.

Hieran wird deutlich, wie eng der Zusammenhang von betreuungskulturellen Schwerpunktsetzungen mit konkreten Maßnahmen der Öffentlichkeit besteht und inwieweit zugrundeliegende Vorannahmen über ‚das‘ Feld handlungsleitend wirken. Konkret öffnet sich für den Modellstandort damit das Spannungsfeld stärker sozialräumlich differenzierte Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und dabei Kindertagespflege in seiner ‚Formenvielfalt‘ aktiv zu bewerben. Zugleich stellt ihn dies vor die grundlegende, strategische Frage, inwieweit das bestehende Betreuungsprofil der ‚klassischen‘ Kindertagespflege zugunsten weiterer, aktiv beförderter Settings und Formen von Kindertagespflege zu erweitern ist.

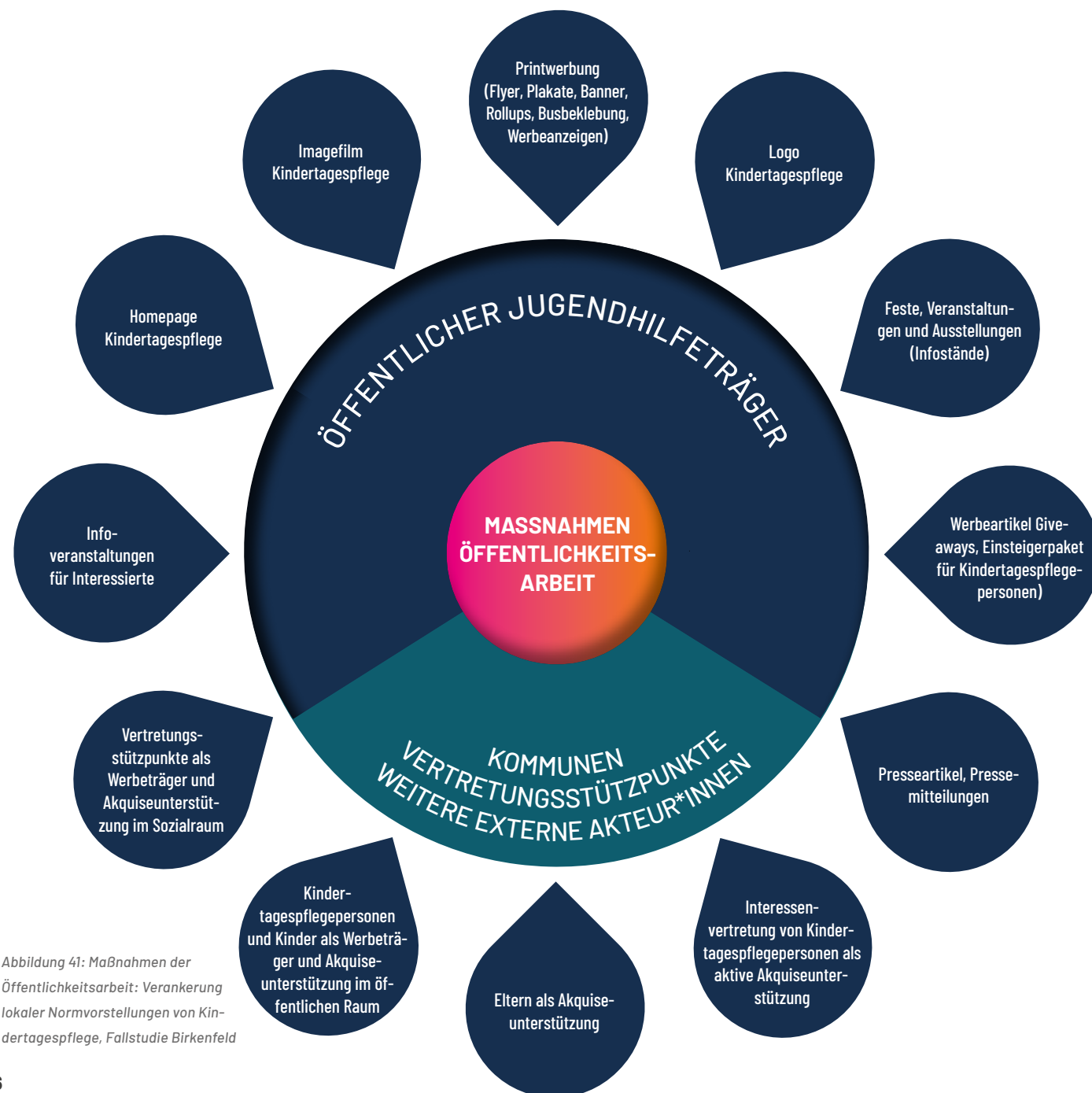


Abbildung 41: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Verankerung lokaler Normvorstellungen von Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld

Bilanzierende Zusammenfassung: Wie arbeitet Birkenfeld an Qualität?

4.2.7

Der Modellstandort bezieht Qualität auf die Durchsetzung und Sicherung einer bereits etablierten Handlungsnorm, die inhaltlich mit einem elaborierten Eignungsprüfungsverfahren und gesichertem Begleitungs- und Beratungssystem für Kindertagespflegepersonen verbunden wird. Der Fokus der Praktiken richtet sich auf die Steuerung und die Kontrolle der Umsetzung dieser Norm, wobei ein breiter Kreis an koproduktiven Akteur*innengruppen adressiert und involviert wird.

Qualität orientiert sich dabei an Erwartungen an eine ‚gestaltende‘ und ‚zupackende‘ Steuerungs- und Umsetzungsebene, die das, was ihr wichtig ist, durch verschiedene Verfahren der Sicherung und Kontrolle ihrer handlungsleitenden Normen zur Umsetzung bringt. Die Beteiligung der anderen Akteur*innen an diesem Prozess zeigt sich dabei auf organisationaler Ebene: Verschiedene Gremien, Arbeitskreise und Abstimmungsrunden dokumentieren Prozesse der Aushandlung in einem multilateralen Netzwerk. Obgleich die Teilnahme an dieser Praxis verpflichtend ist, öffnet der öffentliche Jugendhilfeträger mit diesen sichtbaren Zeichen der Beteiligung einen Raum zur Verhandlung praxisrelevanter Positionen und sichert damit die ritualisierte Herstellung einer diskursfähigen Gemeinschaft: Alle Akteur*innen kommen regelmäßig zusammen an einen Tisch und tauschen sich über aktuelle Zielstellungen und damit verbundene Aufgabenzuschritte aus.

Charakteristisch ist, dass die Deutungshoheit des öffentlichen Jugendhilfeträgers dabei Ziel und Ergebnis zugleich ist: Er nutzt die ‚Aushandlungsräume‘ zur Legitimation und zum Aufrechterhalten der bestehenden Norm, um sie dort gegenüber seinen ‚Kooperationspartner*innen‘ formal, organisatorisch, kulturell, politisch und fachlich

zu begründen. Dabei formuliert er dezidiert seine Erwartungen im Netzwerk und macht so seine Standards zur diskursiven ‚benchmark‘ von Qualität. Mit dieser Kontrolle von Qualität soll Kindertagespflege als betreuungspolitisch bedeutsame Säule im Spektrum des lokalen Systems der Kindertagesbetreuung gegenüber dem Publikum (der Kooperationspartner*innen, übergeordneten Steuerungsverantwortlichen und Eltern) als gute Praxis vorgestellt werden, mit dem Ziel, dass diese Gruppen diese Norm anerkennen und weitertragen. Dabei wird quasi vorausgesetzt, dass die adressierten Akteur*innen innerhalb des Systems Kindertagespflege diese Beurteilungsmaßstäbe mittragen: Es ist zwar legitim, eine Anpassung von Normen und Praxis zu wünschen; im Kern ist die Norm aber unverrückbar.

Angesichts dieser Praxislogik wird die Akzeptanz der handlungsleitenden Norm daher zur bedeutsamen Bedingung für den öffentlichen Jugendhilfeträger, um Qualität zu erzeugen und verweist auf die Notwendigkeit, seine Ziele in begründeter Weise zu erklären. Die zentrale Herausforderung besteht für ihn darin, die Umsetzung dieser Standards zu kontrollieren, wobei die dauerhafte Ausgestaltung dieser Kontrollleistung (doing control) (im Kontext der beständigen Weiterentwicklung der Normen) die Qualität seiner Arbeit begründet.

Zusätzlich erhält diese Praxis durch das performative Aufzeigen der Sicherungs- und Kontrollpraktiken in den verschiedenen Gremien gegenüber den eigenen Mitarbeiter*innen (Steuerung nach innen) einen reproduktiven Charakter der Binnenstrukturen des öffentlichen Jugendhilfeträgers. Damit versetzt sich der öffentliche Jugendhilfeträger in die Position, einer permanenten Legitimation und Begründung seines Tuns – sowohl gegenüber den Adressat*innen seiner Leistungen als auch gegenüber sich selbst.

Im Hinblick auf die Maßnahmen im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege könnte sich die Etablierung von bestimmten Handlungsrouinen entlastend auf die Praxis des Modellstandortes auswirken. Schließlich entlässt ihn dies themenbezogen und zeitlich begrenzt aus seiner sonst situativ und dauerhaft gegebenen Begründungspflicht seines Tuns; er ist gleichsam gezwungen ‚von vorne‘ zu führen, was ihn in die Position eines permanenten Entscheidungszwangs sowie ständiger Erwartungen an ‚richtige‘ Praxis(anleitung) stellt. Dafür müsste der öffentliche Jugendhilfeträger jedoch bestimmte Bereiche seiner Normen zur Disposition stellen und sie in der gemeinsamen Aushandlung mit seinen Netzwerkakteur*innen auf eine normativ geteilte Grundlage stellen. Als handlungsleitend würde dann nicht (mehr nur) eine argumentativ und durch Kontrolle durchgesetzte Norm gelten, sondern eine auf der Basis geteilter Erfahrungen und Austauschprozesse ‚auf Augenhöhe‘ ausgehandelte Ordnung; ein nicht zu unterschätzendes Potential, da so alle Akteur*innen die neue Ordnung als Mehrwert für ihre jeweiligen Arbeitszusammenhänge anerkennen können. Mehr Beteiligung und Mitsprache mag zunächst zu einem organisatorischen Mehraufwand führen, mittelfristig vermag eine routinierte, ‚stille‘ Praxis jedoch kommunikative Abstimmungsprozesse zu reduzieren. Inwieweit mehr Autonomie und Handlungsspielräume für die im Netzwerk tätigen Akteur*innen (v. a. freie Jugendhilfeträger und Kindertagespflegepersonen) die institutionalisierte Betreuungskultur an diesem Modellstandort verkraftet, irritiert oder als Innovation erlebt, muss sich in zukünftigen Aushandlungsprozessen erweisen.



„Was ist unser Benefit? Unser Benefit ist Fachkräftegewinnung.“

„Wie gewinnen wir die Fachkräfte, die wir wirklich wollen.“



Die dritte Fallstudie repräsentiert einen großstädtischen Modellstandort, dessen Hauptantragsteller der öffentliche Jugendhilfeträger ist. Die Betreuungsform Kindertagespflege hat an diesem Modellstandort lokalpolitisch einen hohen Stellenwert, weshalb im Kontext des aktuellen quantitativen Ausbaus von Betreuungsplätzen, stark auf die Schaffung von Betreuungsplätzen in Kindertagespflege gesetzt wird. So hat der Modellstandort im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege zum Ziel die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in Kindertagespflege von derzeit 24,3 % auf 30 % zu erhöhen. Dazu bietet der Modellstandort Kindertagespflegepersonen ein breites Spektrum an möglichen Tätigkeitsformen an und lotet beständig neue Möglichkeiten der Verortung von Kindertagespflege im Sozialraum aus. Damit soll das System Kindertagespflege an diesem Modellstandort verstärkt öffentlich in Erscheinung treten und in die sozialräumlichen Strukturen integriert sein.

Aus analytischer Perspektive steht diese Fallstudie – im Kontext der Thematik Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen – für eine politische, strukturelle sowie ideelle Beförderung der Betreuungsform Kindertagespflege, die Interessierten mittels der Ermöglichung und Bereitstellung ausdifferenzierter Tätigkeitsformen vielfältige Wege eröffnet in das Tätigkeitsfeld der Kindertagespflege einzumünden. Dementsprechend vielfältig und breit sind die einbezogenen Akteur*innen, Netzwerke und organisationalen Ebenen, womit für diesen Modellstandort ein umfassendes Akteur*innennetzwerk – sowohl intra- als auch interorganisational – besteht. In diesem Sinne ist für den Modellstandort der Auf- und Ausbau verschiedener ‚Möglichkeitsräume‘ handlungsleitend, wobei er stark an einen reziproken Nutzen aller in das Netzwerk Kindertagespflege eingebundenen bzw. einzubindenden Akteur*innen orientiert ist. Dies macht die Aushandlungs- und Steuerungsprozesse auf und zwischen verschiedenen Akteur*innenebenen zum zentralen Gegenstand dieser Fallstudie.

4.3.1

Übersicht und
Strukturdaten

Kindertagespflege stellt an diesem Modellstandort eine bedeutsame Säule im Gesamtsystem Kindertagesbetreuung dar und ist seit vielen Jahren ein fest etabliertes Teilsystem. Dies wird insbesondere durch einen vergleichsweise hohen Anteil (24,3 %) an Kindern unter drei Jahren deutlich, die in Kindertagespflege betreut werden (vgl. Abbildung 42). Grundsätzlich werden die bereitgestellten Betreuungsplätze in Kindertagespflege in erster Linie für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren genutzt (vgl. Abbildung 42).

STRUKTURDATEN ERLENBURG

Gebietskörperschaft	Großstadt
Jugendhilfeträger (Hauptantragsteller)	Öffentlicher Jugendhilfeträger
Betreuungsquote Kinder U3 gesamt (in Kita und KTP)	29,5 %
Betreuungsquote Kinder U3 in KTP	24,3 %
Durchschnittliche Anzahl Kinder pro KTPP	3,6
Betreuungsquote Kinder Ü3 bis U6 in KTP	0,5 %
Betreuungsquote Kinder Ü6 bis 14 in KTP	0,2 %

Abbildung 42: Strukturdatenübersicht Fallstudie Erlenburg, 2019

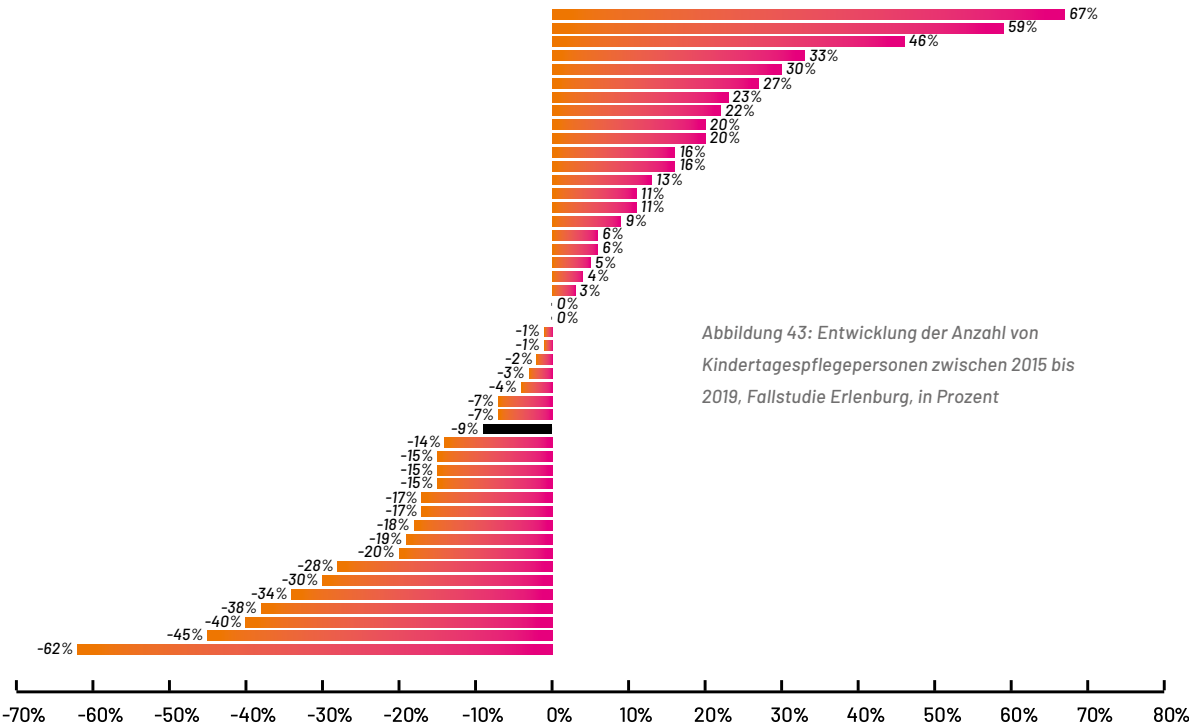


Abbildung 43: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent

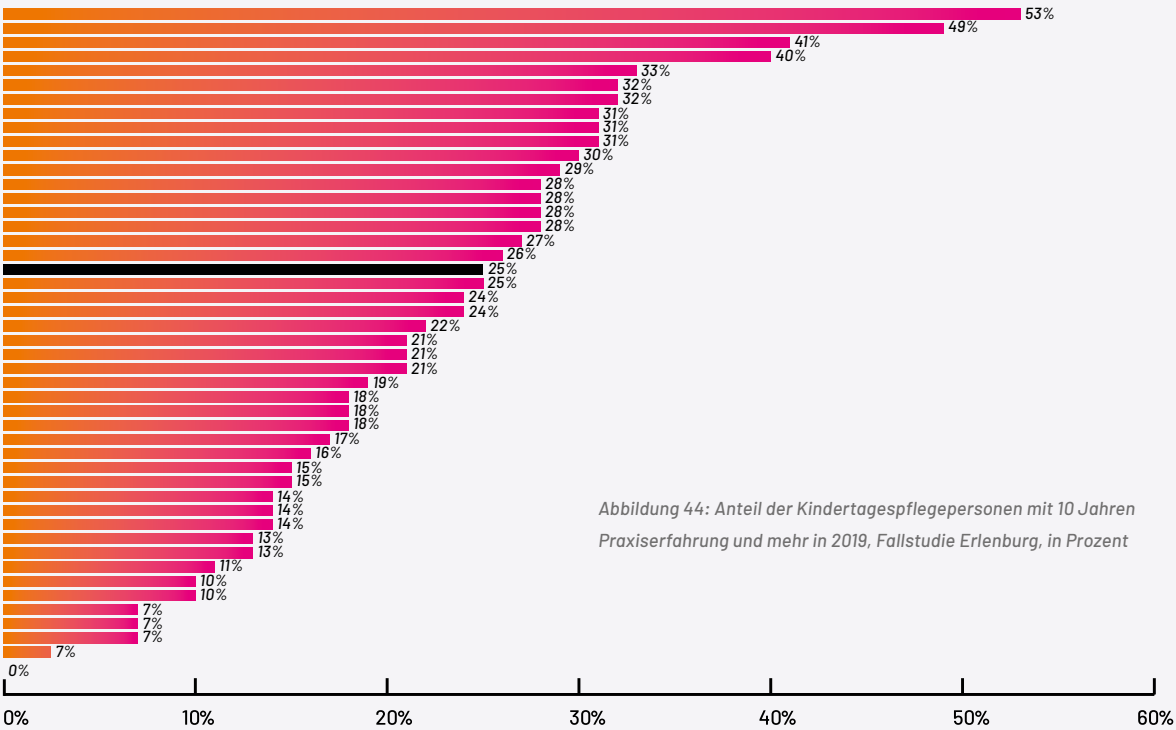


Abbildung 44: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung und mehr in 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent

Gleichzeitig verzeichnet der Modellstandort in den vergangenen Jahren einen leichten Rückgang der in Kindertagespflege betreuten Kinder (-4 %) (vgl. Abbildung 45). Ebenso hat sich die Anzahl der tätigen Kindertagespflegepersonen in der Zeit vom 01.03.2015 bis 01.03.2019 leicht verringert (-9 %), womit sich der Modellstandort im Vergleich zu den anderen Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege am unteren Ende des mittleren Terzils befindet (vgl. Abbildung 43). Daneben verfügt der Modellstandort über eine vergleichsweise hohe Anzahl an Kindertagespflegepersonen, die bereits 10 Jahre oder länger tätig sind (vgl. Abbildung 44).

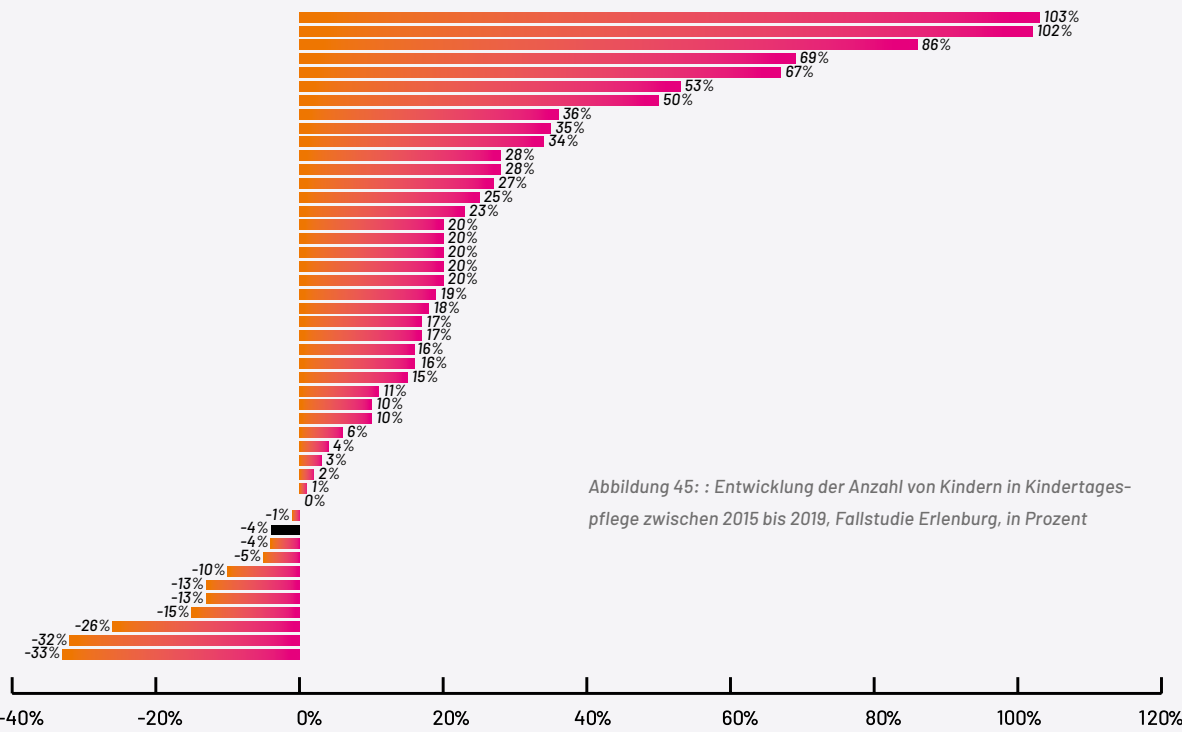
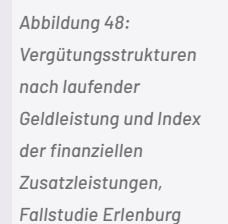
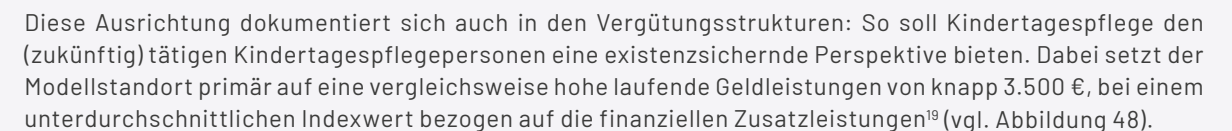


Abbildung 45: : Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent

Die praktische Ausgestaltung und Umsetzung von Kindertagespflege liegt an diesem Modellstandort grundlegend in der Verantwortung des öffentlichen Jugendhilfeträgers. Die einzigen Aufgabenbereiche, die der öffentliche Jugendhilfeträger nicht ausschließlich allein umsetzt, sind die Qualifizierung sowie die Fortbildung von Kindertagespflegepersonen. Dazu arbeitet der öffentliche Jugendhilfeträger eng mit einem freien Bildungsträger sowie verschiedenen externen Fortbildungsanbieter*innen zusammen (vgl. Abbildung 46).

Aufgabe	Öffentlicher Jugendhilfeträger (%)	Öffentlicher und freie(r) Jugendhilfeträger zu gleichen Anteilen (%)
Identifizieren und Interviewen von potenziellen Kindertagespflegepersonen	100	0
Eignungsfeststellung und fortlaufende Prüfung Kindertagespflegepersonen	100	0
Durchführung von Hausbesuchen bei Kindertagespflegepersonen	100	0
Grundqualifizierung von Kindertagespflegepersonen	50	50
Organisation von Fortbildungen für Kindertagespflegepersonen	50	50
Beratung und Begleitung von Kindertagespflegepersonen	100	0
Besonderer Beratungsbedarf bei Inklusion, Interkulturalität und belasteten Familien	100	0
Organisation der Vertretung von Kindertagespflegepersonen	100	0
Organisation von Vernetzungstreffen und Austauschmöglichkeiten für Kindertagespflegepersonen	100	0
Finanzabwicklung (Auszahlung Ab- und Berechnung der laufenden Geldleistung)	100	0
Beratung von Eltern und Vermittlung von Kindertagespflegestellen	100	0
Krisenintervention/ Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung	100	0

angemieteten Räumen' mit 3 % einen vergleichsweise geringen Umfang ein, während die Form der ‚betrieblichen Kindertagespflege‘ mit 4 % deutlich höher ausgeprägt ist. Prozentual höher ist auch der Anteil des Betreuungssettings ‚Großtagespfege‘ (14 %) und ‚Kindertagespflege im Haushalt der Erziehungsberechtigten‘ (9 %). Mit einem Anteil von 70 % ist ‚Einzel-Kindertagespflege in privaten Räumen‘ zwar das am häufigsten umgesetzte Betreuungssetting, jedoch zeigt sich



4.3.2

Anreize zur Gewinnung und Bindung

Um die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen zu unterstützen, setzt der Modellstandort eine Vielzahl von Tätigkeitsanreizen, die in unterschiedlichen Bereichen greifen (vgl. Abbildung 49).

So formuliert der Modellstandort mit der vergleichsweise hohen Vergütung der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson einen starken Anreiz (vgl. Abbildung 48) und sichert die Tätigkeit damit als eine attraktive Erwerbsquelle – auch für pädagogische Fachkräfte. Darüber hinaus werden die der Vergütung von Kindertagespflegepersonen zugrundeliegenden rechtlichen Grundlagen an diesem Modellstandort regelmäßig überarbeitet und an aktuelle Entwicklungen angepasst.

Einen weiteren Tätigkeitsanreiz setzt der Modellstandort mit der aktiven Förderung von Formenvielfalt in der Kindertagespflege, womit Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit haben in der Form bzw. dem Setting ihrer Wahl zu praktizieren (vgl. Abbildung 47). Im Kontext der Gewinnung von Kindertagespflegepersonen spricht der Modellstandort damit eine breite Zielgruppe an (vgl. Kapitel 4.3.1). Dies gilt insbesondere für die aktive Förderung der Festanstellung von Kindertagespflegepersonen in verschiedenen Formen (z. B. betriebliche Kindertagespflege, Kindertagespflege in städtischer Trägerschaft).

Die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen erfolgt schon seit mehreren Jahren nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen, wodurch der Modellstandort in diesem Bereich bereits über bewährte Strukturen verfügt und standardisierte Abläufe gewährleisten kann; dabei ist jedoch lediglich die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung verpflichtend (vgl. Kapitel 4.3.5). Auf diese Weise werden Kindertagespflegepersonen auf der Basis des aktuellen Standards auf ihre Tätigkeit sowie auf die quasi-berufliche Selbstständigkeit vorbereitet.

Dabei werden die Qualifizierungskosten vom öffentlichen Jugendhilfeträger getragen, sobald sich die angehende Kindertagespflegeperson bereiterklärt verpflichtend für mindestens drei Jahre nach Abschluss der Qualifizierung in diesem Jugendamtsbezirk tätig zu sein. Darüber hinaus erhalten angehende Kindertagespflegepersonen nach dem ersten erfolgreich absolvierten 30 Unterrichtseinheiten eine vorläufige Pflegeerlaubnis, so dass sie schon während der Grundqualifizierung in die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit einem zu betreuenden Kind einsteigen können. Einen weiteren wesentlichen Bindungsanreiz setzt der Modellstandort indem die Qualifizierungskurse in den Räumen des öffentlichen Jugendhilfeträgers stattfinden. Durch diese räumliche Nähe wird (angehenden) Kindertagespflegepersonen eine niedrigschwellige Kontaktaufnahme zu ihrer zuständigen Fachberatung ermöglicht.

Die gut ausgebauten Fachberatungsstrukturen bilden an diesem Modellstandort einen weiteren Tätigkeitsanreiz. So sind die Zuständigkeiten der Fachberatungskräfte sowohl nach Kindertagespflege-Form als auch nach Ort der jeweiligen Kindertagespflege-Stelle (versus Wohnorte der betreuten Kinder) zugeordnet, womit eine fachgerechte enge Beratung und Begleitung – insbesondere im Sinne eines gesicherten gegenseitigen Vertrauensverhältnisses – möglich ist. Darüber hinaus ist die Fachberatung eng in alle Prozesse der Gewinnung, Qualifizierung und Bindung von Kindertagespflegepersonen eingebunden und somit von Anfang an als wichtige/r Ansprechpartner*in für (angehende) Kindertagespflegepersonen präsent (z. B. Durchführung von Informationsveranstaltungen, Präsenz in Qualifizierungskursen, zuverlässige und kontinuierliche Beratung und Begleitung).



Abbildung 49: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Erlenburg

Zur Schärfung des Profils sowie zur Stärkung des Images der Kindertagespflege hat der Modellstandort im vergangenen Jahr eine stadtweite Werbekampagne durchgeführt. Weiterhin bewirbt der öffentliche Jugendhilfeträger das Tätigkeitsfeld sowie die Betreuungsform Kindertagespflege kontinuierlich in der Breite, also stadtweit sowie gleichzeitig intensiver und spezifischer an gezielten Orten im Sozialraum (vgl. Kapitel 4.3.6). Im Sinne eines Tätigkeitsanreizes signalisiert der öffentliche Jugendhilfeträger damit einerseits Wertschätzung gegenüber praktizierenden Kindertagespflegepersonen, andererseits schafft er damit eine Grundlage zur Identifikation mit dem Tätigkeitsfeld Kindertagespflege für (angehende) Kindertagespflegepersonen.

Vernetzung- und Kooperation sind dem Modellstandort besonders wichtig (vgl. Kapitel 4.3.4). Von daher bewertet der öffentliche Jugendhilfeträger die kollegiale Vernetzung von Kindertagespflegepersonen als starke informelle Unterstützungsstruktur und fördert diese bereits während der Qualifizierungskurse. Darüber hinaus organisiert die Fachberatung regelmäßig fachlich begleitete Vernetzungstreffen für tätige Kindertagespflegepersonen.

Mit dem vielfältigen jährlich neu erarbeiteten Fortbildungsprogramm, welches an den Bedarfen der Kindertagespflegepersonen orientiert entwickelt wird, setzt der Modellstandort einen weiteren Tätigkeitsanreiz für Kindertagespflegepersonen. Im Rahmen dieses Programms haben Kindertagespflegepersonen zudem die Möglichkeit das Modul Supervision zu belegen, womit der Modellstandort ein besonderes Angebot zur Reflexion der eigenen pädagogischen Praxis zur



Verfügung stellt. Weiterhin trägt der öffentliche Jugendhilfeträger die Kosten für die jährlich verpflichtenden Fortbildungsstunden und erkennt externe Fortbildungskurse – nach Prüfung – an.

Kindertagespflegepersonen, die neu in die Tätigkeit eintreten, können bei einem externen Anbieter eine vom öffentlichen Jugendhilfeträger finanzierte Unternehmensberatung in Anspruch nehmen. Zudem unterstützt der öffentliche Jugendhilfeträger insbesondere Kindertagespflegepersonen, die in angemieteten Räumen praktizieren wollen, bei der Gründung von Kindertagespflegestellen durch vertiefende fachliche Beratung, aber auch in Form von gemeinsamen Begehungen zur Einschätzung der Eignung von anzumietenden Räumen.

Akteurinnen und Akteure im System Kindertagespflege

4.3.3

In die Ausgestaltung des Systems Kindertagespflege sind an diesem Modellstandort vier Akteur*innenebenen eingebunden: Die Ebene der übergeordneten öffentlichen Verwaltung, weitere kooperierende behördliche Fachbereiche, externe Kooperationspartner*innen und die Ebene der Dienstleistungserbringung (Kindertagespflegepersonen) (vgl. Abbildung 50).

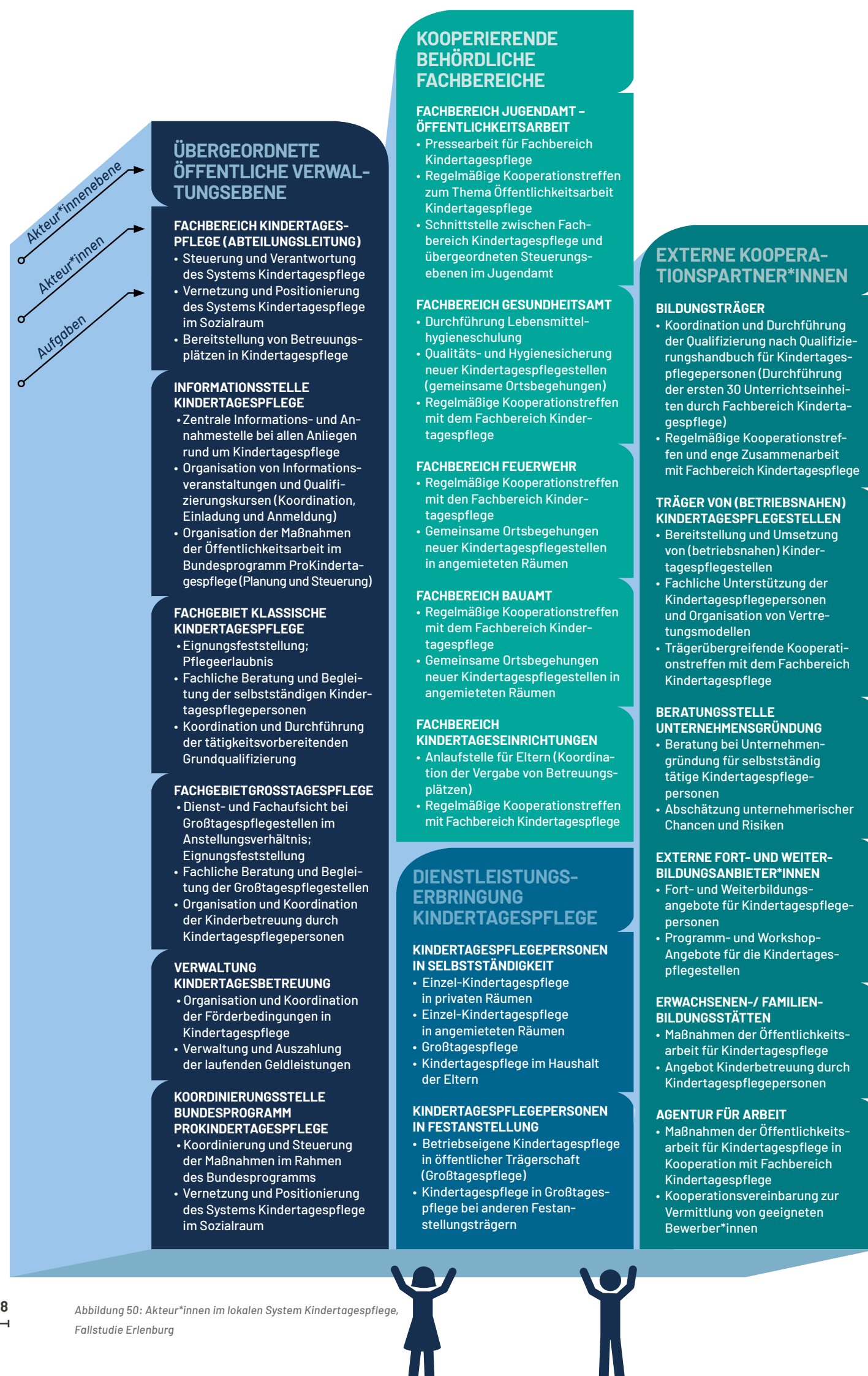
Der übergeordneten öffentlichen Verwaltungsebene gehört die Abteilungsleitung des Fachbereichs Kindertagespflege an, die das Gesamtsystem Kindertagespflege steuert und verantwortet. Darüber hinaus umfasst diese Ebene verschiedene weitere Akteur*innen(-gruppen), die mit der operativen Umsetzung des Betreuungsangebots Kindertagespflege beauftragt sind: die Informationsstelle Kindertagespflege, die einzelnen Fachgebiete Kindertagespflege (z. B. klassische Kindertagespflege, Großtagespflege), die Verwaltung der Kindertagesbetreuung und die Koordinierungsstelle im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege. Diese Akteur*innen stehen in unmittelbarem Kontakt mit der Praxisebene der Kindertagespflege (Kindertagespflegepersonen) (z. B. Fachberatung, Verwaltung, teilweise Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen) und organisieren die Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege.

Vielfältige Vernetzungs- und Kooperationsbeziehungen – sowohl innerhalb der Behörde als auch nach außen gerichtet – sind für diesen Modellstandort kennzeichnend (vgl. Kapitel 4.3.4). Von daher wird an dieser Stelle eine weitere behördliche Akteur*innenebene benannt: die Ebene der kooperierenden behördlichen Fachbereiche. Diese Ebene umfasst beispielsweise die Fachbehörden Feuerwehr, Bauamt und Gesundheitsamt, die für formale Prüf- und Abnahmeverfahren zuständig sind. Die Zusammenarbeit mit diesen Akteur*innen sichert routinierte und standardisierte Verfahrensabläufe bei der Neugründung von Kindertagespflegestellen. Darüber hinaus arbeitet der öffentliche Jugendhilfeträger eng mit dem Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit zusammen, der als Schnittstelle zwischen den Interessen der übergeordneten behördlichen Steuerungsebene und denen des Fachbereichs Kindertagespflege,

die konkrete Öffentlichkeitsarbeit für den Fachbereich Kindertagespflege umsetzt (z. B. Pressearbeit, Werbematerialien). Des Weiteren stehen der Fachbereich Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege in engem Austausch miteinander, um eine bedarfsgerechte Planung der Betreuungsangebote im Jugendamtsbezirk sicherzustellen.

Eine weitere Akteur*innenebene bilden die externen Kooperationspartner*innen des Fachbereichs Kindertagespflege. Zentral ist hier der eng mit der öffentlichen Verwaltungsebene kooperierende Bildungsträger, der die Qualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen umsetzt (vgl. Kapitel 4.3.5). Darüber hinaus sind verschiedene Fort- und Weiterbildungsanbieter*innen in das System Kindertagespflege eingebunden sowie Beratungsstellen für Unternehmensgründung und die Agentur für Arbeit, mit der der Fachbereich Kindertagespflege eine spezifische Zielgruppenvereinbarung für die Vermittlung potentieller Bewerber*innen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson abgeschlossen hat. Außerdem kooperiert der Fachbereich Kindertagespflege mit Trägern von Kindertagespflegestellen (z. B. Großtagespflege oder betriebsnahe Kindertagespflege), die für den Modellstandort Betreuungsplätze sowie Optionen der Festanstellung von Kindertagespflegepersonen bereitstellen. Die Gruppe der Erwachsenen- und Familienbildungsstätten ist eine weitere Akteur*innengruppe, mit der der Fachbereich Kindertagespflege zusammenarbeitet. Diese Gruppe ist insbesondere im Kontext der Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege relevant (vgl. Kapitel 4.3.6).

Mit der Akteur*innenebene der Dienstleistungserbringung (Kindertagespflegepersonen in Selbstständigkeit und Festanstellung) stellt der Modellstandort für Eltern ein breites Spektrum an Betreuungsmöglichkeiten sicher. So können Eltern an diesem Modellstandort zwischen verschiedenen Settings der Kindertagespflege wählen (z. B. Einzel-Kindertagespflege in privaten oder angemieteten Räumen, Großtagespflege, betriebseigene oder betriebsnahe Kindertagespflege, Kindertagespflege in städtischer Trägerschaft) (vgl. Abbildung 47).



Steuerungslogiken im Netzwerk

4.3.4

Vor dem Hintergrund lokaler Entwicklungen von Betreuungsbedarfen und der damit verbundenen übergeordneten politischen Zielsetzung, das Angebot der frühkindlichen Betreuung im Bereich der Kindertagespflege weiter auszubauen, ist ein zentrales Ziel des Modellstandortes, neue Kindertagespflegepersonen zu gewinnen und ihre Anbindung mittel- und langfristig zu sichern. Danach liegt in diesem Kapitel der Analysefokus auf den Praxislogiken der Steuerung dieses Prozesses, d. h. wie geht der Modellstandort praktisch dazu vor, mittels welcher Handlungsstrategien sollen Kindertagespflegepersonen gewonnen und angebunden werden und welche lokalen sowie themenbezogenen Akteur*innen werden dazu wie eingebunden. Die graphische Darstellung (vgl. Abbildung 51) zeigt die dazu rekonstruierte standortspezifische Steuerungslogik im Kontext lokaler Rahmenbedingungen.

Aus dem empirischen Datenmaterial konnte herausgearbeitet werden, dass sich die standortspezifische Steuerung an ‚agilen Organisationen‘ orientiert, in denen Leistungserbringung stets in einem Relationsverhältnis zur Umwelt steht (vgl. u. a. Christa, 2019; Seidel, 2020; Weber et al., 2018). Demnach steuert der Fachbereich über die Dezentralisierung von Verantwortung auf verschiedene Fachgebiete (vgl. Abbildung 50), indem ‚projektbezogene Akteur*innen-Gruppierungen‘ funktionsübergreifend im Modus der Kollaboration und Kommunikation anstatt des Wettbewerbs und dem Errichten von Informationsmonopolen zusammenarbeiten. Dabei setzt die Fachbereichsleitung Kindertagespflege die inhaltlichen Zieldimensionen, deren Umsetzung den Mitarbeiter*innen relativ selbstorganisiert und in Eigenverantwortung übertragen werden. Bezogen auf die interorganisationale Zusammenarbeit, sind transparente Kooperationsarbeit und Vernetzung sowie ein hoher Grad des Informationsaustauschs mit unterschiedlichen themenbezogenen Akteur*innen von zentraler Bedeutung.

Dabei liegt der Vorgehensweise eine nach außen gerichtete Denkweise zugrunde, die ein ausbalanciertes Prinzip des Nutzens für alle relevanten Stakeholder*innen in diesem vernetzten Steuerungssystem anstrebt (vgl. Aderhold, 2005). Dementsprechend werden intra- und inter-organisationale Vernetzungsprozesse und Kooperationsbeziehungen kompromiss- und verständigungsorientiert gestaltet, wobei die unterschiedlichen Interessen der daran beteiligten Akteur*innen dezidiert Gegenstand der Aushandlung sind: Die handlungsleitende Logik der Steuerung dokumentiert sich insofern in einem multiperspektivisch zu beurteilenden und auszuhandelnden Verständnis von ‚Nutzen‘, wobei die Fachbereichsleitung in der Rolle der Kooperations- bzw. Netzwerkkoordination ist und sich dabei als „Grenzgänger“ (Endres, 2015, S. 36f.) erweist, der taugliche „Experimentierräume“ (ebd., S. 31) für diese Praxis auslotet.

Damit schafft und gestaltet primär der öffentliche Jugendhilfeträger die Bedingungen unter welchen Netzwerkakteur*innen miteinander interagieren und Kooperationsbeziehungen ausgestaltet werden können (z. B. Formate des Austauschs, Bedeutsamkeit der Akteur*innen, Anlässe, Ziele und Grenzen der Netzwerke etc.). Die verschiedenen beteiligten Akteur*innen stehen dabei in unterschiedlichen differenzierten Nähe- und Distanzverhältnissen zum Fachbereich Kindertagespflege (vgl. Abbildung 51). In der Darstellungsform in Abbildung 51 dokumentiert sich damit zusammenfassend das für die Arbeitsweise typische Vorgehen, welches als Herausarbeitung eines reziproken Nutzens im Sinne einer Win-Win-Situation für alle jeweils beteiligten Akteur*innen gekennzeichnet werden kann (vgl. u. a. Endres, 2001; Payer, 2008). Verschriftlichte Zielvereinbarungen sowie Planungs- und Umsetzungsprozesse dokumentieren die gemeinsam festgelegten Verbindlichkeiten.

Konkret zeigt sich die beschriebene Form der Steuerung auf verschiedenen Ebenen (vgl. Abbildung 52). Auf Ebene der öffentlichen (innerorganisationalen) Verwaltung zeigt sich zum Beispiel die enge Kooperation mit dem Fachgebiet Öffentlichkeitsarbeit, das in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen den Zielen der übergeordneten Dezernatsleitung und denen des Fachbereichs Kindertagespflege ‚auf kurzem Wege‘ die Interessen des Fachbereichs sichert und damit strategisch von Bedeutung ist. Ebenso zeigt sich in dem, durch einen regelmäßigen persönlichen Austausch gekennzeichneten, Verhältnis zum Fachbereich Kindertageseinrichtungen, dass mit diesem zusammen Betreuungsbedarfe ermittelt und koordiniert werden, um gemeinsam den verschiedenen Betreuungsbedarfen effizient zu begegnen und entsprechend Betreuungsplätze zu planen und bereitzustellen. Analog bestehen Austauschbeziehungen mit den Fachbereichen Feuerwehr, Bauamt und Gesundheitsamt, um eine möglichst leichtgängige und reibungslose ‚Inbetriebnahme‘ von Kindertagespflegestellen mithilfe von standardisierten Verfahrenswegen bezüglich Abnahme- und Prüfung sicherzustellen.

Neben intraorganisationalen Kooperationsbeziehungen ist dem Modellstandort die Zusammenarbeit mit der Ebene der Praxis der Kindertagespflegepersonen wichtig (v. a. mit selbstständig tätigen und beim öffentlichen Jugendhilfeträger festangestellten Kindertagespflegepersonen). Durch Angebotsvielfalt, unter anderem an Vernetzungstreffen zwischen Fachberatung und Kindertagespflegepersonen sowie zwischen Kindertagespflegepersonen untereinander, aber auch in Form von Hausbesuchen bzw. (formellen) Vor-Ort-Besuchen, schafft der öffentliche Jugendhilfeträger Foren, in denen er die Perspektive der Kindertagespflegepersonen unmittelbar einfängt.

Schließlich stellt sich auch die dritte Vernetzungsebene der externen Kooperationspartner*innen als bedeutsam dar: Im Hinblick auf die übergeordnete Zielsetzung einer Weiterentwicklung der Kindertagespflege im lokalen System der Kindertagesbetreuung ist für den Fachbereich Kindertagespflege der Bildungsträger zur Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen von hoher strategischer Bedeutung. Auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung finden kontinuierlich dialogisch-kooperativ angelegte Austauschtreffen statt, um Verfahrensabläufe zu reflektieren und abzustimmen sowie die Fachberatung in die unterschiedlichen Phasen der Qualifizierung einzubinden. Durch die gemeinsame Koordination der Qualifizierungslehrgänge kann der Bildungsträger seine Standards hinsichtlich der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen sicherstellen.

Im Zusammenhang mit der formenvielfältigen Weiterentwicklung des lokalen Kindertagespflegesystems werden zudem gezielte Vernetzungs- und Kooperationsbeziehungen mit (potentiellen) Trägern von (betriebseigenen) Kindertagespflegestellen aufgebaut. Hierzu lädt die Fachgebietsleitung die zuständigen Fachberatungen regelmäßig zu trägerübergreifenden Netzwerktreffen ein oder steuert insbesondere zu Beginn einer Kooperationsbeziehung trägerbezogen und bilateral. Mit der Schaffung von betriebseigenen Kindertagespflegestellen bieten Betriebe ihren Mitarbeiter*innen ein bedarfsorientiertes Betreuungsangebot und tragen damit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Für den Modellstandort sind diese Kindertagespflegestellen wiederum ein wichtiger Beitrag zum Ausbau bedarfsorientierter Formenvielfalt in Kindertagespflege sowie der Schaffung von Festanstellungsmöglichkeiten für Kindertagespflegepersonen. Die Kooperationsstrukturen zwischen dem Fachbereich Kindertagespflege und den unterschiedlichen betrieblichen Trägern ermöglichen dem Fachbereich Umsetzungsstandards für Kindertagespflege zu diskutieren und nachhaltig zu etablieren.

Dieser Modus dokumentiert sich ebenfalls deutlich in der Zusammenarbeit mit Familien- und Erwachsenenbildungsstätten. Gezielt wird dort das Thema Kindertagespflege im Hinblick auf reziproken Nutzen platziert: Zum einen wird mit der Installation einer Kindertagespflegestelle in den Räumen der Familienbildungsstätte ein niedrigschwelliges Betreuungsangebot für Kursteilnehmer*innen bereitgestellt. Das steigert die Attraktivität der Kursangebote besonders für (junge) Familien mit Kindern, die darüber Fortbildung und Kinderbetreuung vereinbaren können. Zum anderen erleben die Kursteilnehmer*innen durch die Nutzung der Kindertagespflegestelle dieses Betreuungsangebot auch als potentielles Tätigkeitsfeld. Für den Fachbereich Kindertagespflege erweist sich diese Praxis, in der Kindertagespflege aus verschiedenen Perspektiven praktisch erfahren werden kann, als ein wichtiger Faktor im Hinblick auf die Gewinnung von Kindertagespflegepersonen.

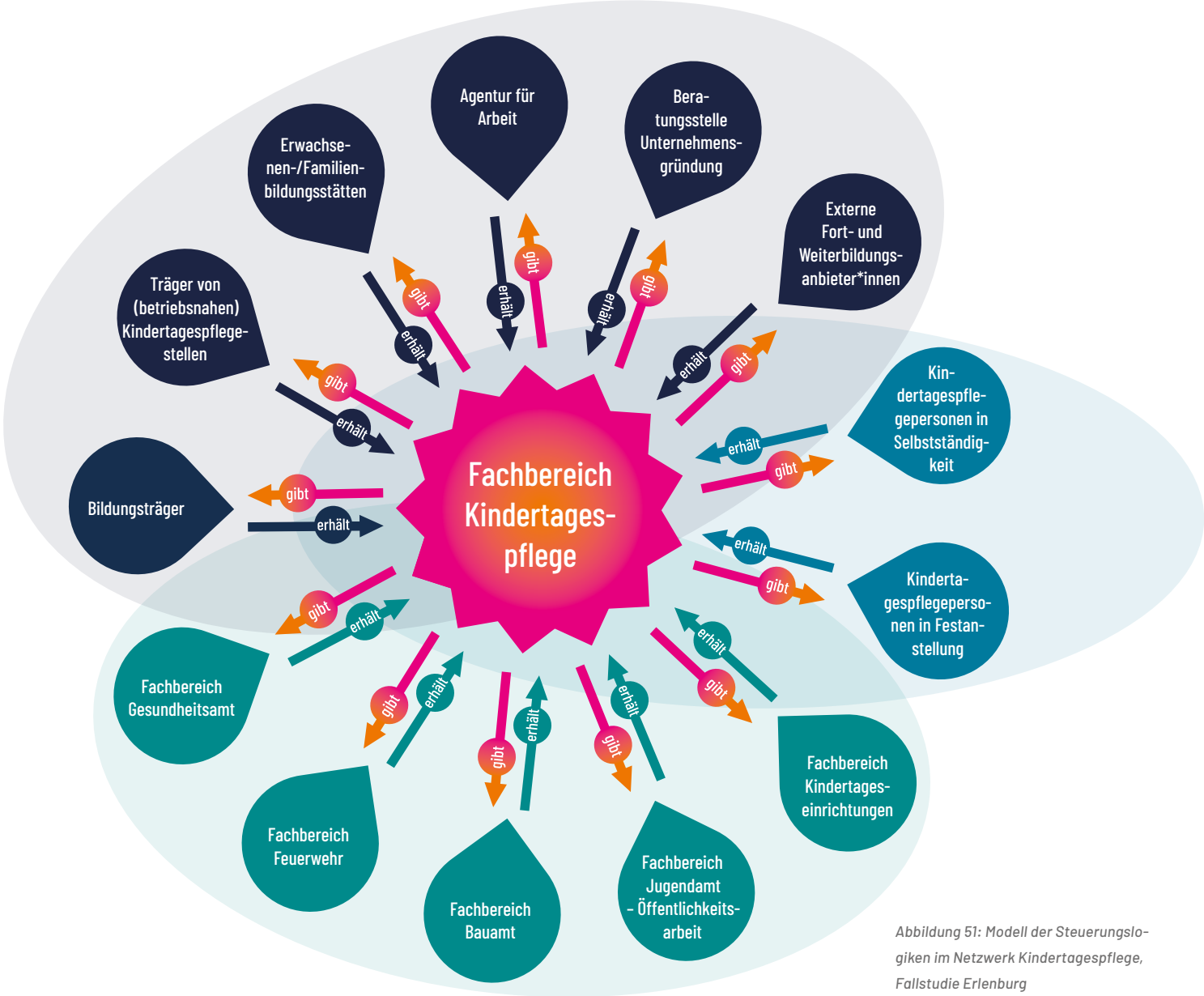


Abbildung 51: Modell der Steuerungslo-
giken im Netzwerk Kindertagespflege,
Fallstudie Erlenburg

Kooperationspartner im Netzwerk	Übergeordnete öffentliche Verwaltungsebene - Gibt	Übergeordnete öffentliche Verwaltungsebene - Erhält
Fachbereich Gesundheitsamt	Standardisierte und routinierte Verfahrensabläufe	Schnelle Prüfung und Abnahme von Hygienebestimmungen in Kindertagespflegestellen
Fachbereich Feuerwehr	Standardisierte und routinierte Verfahrensabläufe	Schnelle Prüfung und Abnahme von Brandschutzbestimmungen in Kindertagespflegestellen
Fachbereich Bauamt	Standardisierte und routinierte Verfahrensabläufe	Schnelle Prüfung und Abnahme von baurechtlichen Bestimmungen in Kindertagespflegestellen
Fachbereich Jugendamt - Öffentlichkeitsarbeit	Vorbereitung und gezielte Zuarbeit zur Umsetzung von Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen Kindertagespflege	Bedarfsorientierte Umsetzung von Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen Kindertagespflege
Fachbereich Kindertageseinrichtungen	Bereitstellung von Betreuungsplätzen	Koordination von Betreuungsplätzen und Übermittlung von Betreuungsbedarfen (Kindertagespflege)
Kindertagespflegepersonen in Selbstständigkeit	Vielfältige Möglichkeiten zur Ausübung der Tätigkeit Kindertagespflegeperson in Selbstständigkeit (Formenvielfalt Kindertagespflege)	Betreuungsplätze in Kindertagespflege
Kindertagespflegepersonen in Festanstellung	Vielfältige Möglichkeiten zur Ausübung der Tätigkeit Kindertagespflegeperson in Festanstellung (Formenvielfalt Kindertagespflege)	Betreuungsplätze in Kindertagespflege
Bildungsträger	Längerfristig-gesichertes Kooperations- bzw. Auftragsverhältnis (Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen für Kindertagespflegepersonen)	Gesicherte Umsetzung der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen
Träger von (betriebsnahen) Kinderpflegestellen	Beratung und Unterstützung bei der Eröffnung und Durchführung von (betriebsnahen) Kindertagespflegestellen	Kundenzentrierten Auf- und Ausbau von Kindertagespflegestellen und eine Sicherstellung von Betreuungsplätzen
Erwachsenen-/Familienbildungsstätten	Unterstützung bei der Gewährleistung der Kinderbetreuung durch Kindertagespflegepersonen während der Sprachkurse für Migrant*innen	Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit Kindertagespflege, Vermittlung von an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson Interessierten
Agentur für Arbeit	Eröffnung von Tätigkeitsperspektiven sowie niedrigschwelliger Zugang zum Arbeitsmarkt für Arbeitsuchende	Vermittlung von geeigneten Bewerber*innen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson, Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit Kindertagespflege
Beratungsstelle Unternehmensgründung	Vermittlung von Kund*innen	Fachliche Beratung von Kindertagespflegepersonen bei Unternehmensgründung
Externe Fort- und Weiterbildungsanbieter*innen	Vermittlung von Kursteilnehmer*innen	Fortbildungs- und Programmangebote für Kindertagespflegepersonen und Kindertagespflegestellen

4.3.5 Gewinnungs- Erwartungs-Modell

Zur Gewinnung (und Bindung) von Kindertagespflegepersonen befördert der Modellstandort aktiv ein breites und differenziertes Spektrum an möglichen Tätigkeitsformen in Kindertagespflege (vgl. Abbildung 47). Mit dieser Praxis wird Kindertagespflege als ein Bündel an möglichen Tätigkeitsformen entworfen, welches durch die settingspezifischen Unterschiede ein differenziertes Tätigkeitsportfolio bereithält, das die unterschiedlichen Präferenzen von an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson Interessierten berücksichtigen kann. Damit werden insbesondere spezifische Erwartungen an die Tätigkeit im Hinblick auf ein Profil Kindertagespflege zugunsten unterschiedlicher Tätigkeitsbedingungen im Profilspektrum Kindertagespflege erweitert. Dies ermöglicht dem Standort zum einen die Installation von bedarfsgerechten und sozialraumorientierten Angeboten der Kindertagesbetreuung, zum anderen beinhaltet ein solches settingdifferenziertes System der Kindertagespflege zugleich das Potential, durch die verschiedenen Tätigkeitsoptionen einen breiten Personenkreis mit der Bewerbung des Tätigkeitsfeldes Kindertagespflege zu erreichen. Zudem ist Kindertagespflege auf diese Weise zugleich auf verschiedenen organisationalen Ebenen Gegenstand der konkreten Arbeitsbeziehungen und wird in seiner Ausdifferenziertheit für relevante Zielgruppen konkret sichtbar und erlebbar.

Vor diesem Hintergrund legt der Modellstandort die Zugangsmöglichkeiten zur Tätigkeit als Kindertagespflegeperson entsprechend breit und

niedrigschwellig an, um das Tätigkeitsfeld damit für verschiedene Personengruppen zu öffnen. Nachdem der Einstieg in den Prozess der Eignungsüberprüfung und Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson zunächst verhältnismäßig ‚flach‘ und einfach gestaltet ist, steigen die Erwartungen an angehende Kindertagespflegepersonen im weiteren Verlauf dieses Prozesses zunehmend entlang charakteristischer ‚Stufen‘ an.

Auf diese Weise soll ein nachhaltiges System Kindertagespflege mit verschiedenen Tätigkeitsoptionen geschaffen werden, dass im Hinblick auf die Bindung von Kindertagespflegepersonen auch Wechsel zwischen den verschiedenen Tätigkeitsformen zulässt und Kindertagespflegepersonen damit im System halten kann. Der Modellstandort hat dabei das Spannungsfeld zu bearbeiten, dass auf der Basis von Grundstandards der ‚Eignung‘ zwar differenzierte Erwartungen an die jeweiligen Tätigkeitsformen gestellt werden, mit zunehmenden Anforderungen und Erwartungen jedoch auch das Potential ansteigt, ‚geeignete‘ Personen zu verlieren.

Abbildung 52: Gewinnungs-Erwartungs-Modell als Stufenprozess, Fallstudie Erlenburg

1 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT – WERBUNG UND AKQUISE

2 ERSTKONTAKT INFORMATIONSTELLE KINDERTAGESPFLEGE

3 INFORMATIONSVERANSTALTUNG

4 VERFAHREN DER EIGNUNGSPRÜFUNG

1. Schriftliche Bewerbung

2. Eignungs- und Informations-Erstgespräch

3. Hausbesuch + Abschließende Prüfung der eingereichten Dokumente

5 QUALIFIZIERUNGSKURSE

1. Tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung (30 Unterrichtseinheiten)

2. Tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung (130 Unterrichtseinheiten + Praktikum 80 Stunden)

6 FORTLAUFENDER EIGNUNGSPRÜFUNGSPROZESS

- Fachliche Begleitung und Beratung
- Jährliche Hausbesuche
- Regelmäßige sozialraumbezogene Vernetzungsangebote
- Fortbildungsprogramm: verpflichtend jährlich 15 Unterrichtseinheiten
- Angebot tätigkeitsbegleitender Qualifizierungskurs (140 Unterrichtseinheiten nach dem Qualifizierungshandbuch): Teilnahme freiwillig

- Aufnahme der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson
- Zertifikat I des Bundesverbandes für Kindertagespflege e. V.
- Erteilung der Pflegeerlaubnis

- Fachliche Qualifizierung der angehenden Kindertagespflegepersonen
- Erteilung einer vorläufigen Erlaubnis zur Kindertagespflege

- Stufenorientierte Durchführung der Qualifizierungskurse: Fachdienst Kindertagespflege Grundkurs (30 Unterrichtseinheiten)/ Bildungsträger Grundkurs (130 Unterrichtseinheiten)
- Kostenfreie Qualifizierungskurse

- Zulassung zum tätigkeitsvorbereitenden Qualifizierungskurs

- Dreistufiges Auswahlverfahren
- Eruierung der zukünftigen Tätigkeitsform mit den Bewerber*innen
- Selbstkonzipierte Leitfäden/Checklisten als handlungsleitende Auswahlinstrumente

- Regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Vertiefende Informationen zur Kindertagespflege/ Tätigkeit als Kindertagespflegeperson
- Vortrag mit PowerPoint-Präsentation, Zeit für individuelle Fragen

- Persönlicher Kontakt mit Informationsstelle Kindertagespflege
- Erstinformationen zur Kindertagespflege/ Tätigkeit als Kindertagespflegeperson
- Einladung und Anmeldung zur Informationsveranstaltung

- Breitflächige Werbemaßnahmen: Sichtbarkeit von Kindertagespflege/ Attraktivität der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson
- Lokalweite und sozialraumspezifische, bedarfsorientierte Werbe- und Akquise-Maßnahmen

Stufen 1-3: Zugang

Die ersten drei Stufen des Gewinnungs- und Erwartungs-Modells unterteilen sich in verschiedene, aufeinander aufbauende Akquise-Strategien, mit denen der Modellstandort auf einen ersten niedrigschwelligen Zugang in den Eignungsüberprüfungs- und Qualifizierungsprozess zur Kindertagespflegeperson setzt: Die Öffentlichkeitsarbeit für Kindertagespflege, der Erstkontakt mit der Informationsstelle Kindertagespflege und die regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen.

Um das Interesse potenzieller Zielgruppen an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zu wecken, setzt der Modellstandort auf eine breite öffentliche Bewerbung der Kindertagespflege. Dabei folgt der Modellstandort verschiedenen Strategien: (1) Lokale und regionale Öffentlichkeitsarbeit in der Breite, um die Präsenz der Betreuungsförderung bzw. des Tätigkeitsfeldes Kindertagespflege in der Öffentlichkeit zu sichern. (2) Sozialraumorientierte Werbemaßnahmen an zielgruppenspezifischen Orten, die mithilfe von Kooperationspartner*innen umgesetzt werden (vgl. Kapitel 4.3.6).

Der Modellstandort verfügt über eine täglich erreichbare Informationsstelle für Kindertagespflege, die eine erste Anlaufstelle für an der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson Interessierte ist und telefonische sowie persönliche Beratung anbietet. Dort haben Interessierte zudem die Möglichkeit, sich für die nächste Informationsveranstaltung anzumelden.

Der Fachbereich führt alle ein bis zwei Monate Informationsveranstaltungen zum Tätigkeitsfeld Kindertagespflege durch. Diese unmittelbar vor dem jeweils nächsten Qualifizierungskurs terminierten und breit beworbenen Veranstaltungen finden in unterschiedlichen Sozialräumen des Modellstandorts statt, um möglichst viele interessierte Personen zu erreichen. Der etwa einstündige Vortrag, welcher jeweils von zwei Fachberater*innen gehalten wird, gibt den Teilnehmer*innen einen allgemeinen Überblick zu dem Betreuungsangebot sowie Tätigkeitsfeld Kindertagespflege und informiert über standortspezifische strukturelle Tätigkeitsbedingungen (z. B. mögliche Tätigkeitsformen, formale Eignungskriterien, Tätigkeitsprofil von Kindertagespflegepersonen, Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson). Der Vortrag ist dialogisch-interaktiv gestaltet, sodass den Teilnehmenden explizit Raum für Fragen gegeben wird. Im Anschluss an die Präsentation haben die Teilnehmer*innen die Gelegenheit bilateral weitere, vor-

allem individuelle Fragen zu besprechen. Dabei liegt dieser Praxis seitens des Modellstandortes eine ‚Ermöglichungshaltung‘ zugrunde, indem gemeinsam mit den interessierten Personen nach individuellen Optionen für einen Zugang zur Tätigkeit als Kindertagespflegeperson gesucht wird.

Stufe 4: Eignungsüberprüfung

Die vierte Stufe umfasst die intensive Überprüfung der Eignung der Bewerber*innen. Sie gliedert sich in drei aufeinanderfolgende Verfahrensschritte, die von den Bewerber*innen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson durchlaufen werden müssen: die schriftliche Bewerbung, das Eignungs- und Informationsgespräch mit der zuständigen Fachberatung und der Hausbesuch zur Überprüfung der Räume, in denen die Kindertagespflegestelle eröffnet werden soll. Dabei arbeiten alle Fachberatungen nach den gleichen formalen Standards.

In einem ersten Schritt reichen die interessierten Personen Bewerbungsunterlagen (Motivations schreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, ggf. Referenzen) bei der zuständigen Fachberatung ein. Dabei sollten sie bereits zu diesem Zeitpunkt wissen, in welcher Form der Kindertagespflege sie praktizieren möchten. Nach der ersten formalen Prüfung der Unterlagen entscheidet die zuständige Fachberatung über die Einladung zum Eignungsgespräch bzw. eine Ablehnung der Bewerberin bzw. des Bewerbers.

Den zweiten Schritt bildet das standardisierte, persönliche Eignungs- und Informationsgespräch. Im Rahmen dieses Gesprächs bespricht die Fachberatung die formalen Voraussetzungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers entlang der eingereichten Dokumente. Weiterhin werden die persönliche Ausgangslage (z. B. Motivation, Lebenssituation, spezifische Kompetenzen) und eventuelle Anforderungshürden (z. B. Anerkennung von Dokumenten) thematisiert. Handlungsleitend ist dabei eine lösungsorientierte Perspektive, die versucht bürokratische Hürden im Rahmen der Möglichkeiten zu überwinden.

Nach einer ersten positiven Einschätzung der Eignung erfolgt in einem weiteren Schritt ein Hausbesuch oder die Begutachtung der anzumietenden Räume. Dabei überprüft die Fachberatung mittels situativ angewendeter Standardbögen die Räumlichkeiten hinsichtlich der Eignung als Kindertagespflegestelle sowie gegebenenfalls die weiteren im Haushalt wohnenden Personen und das häusliche Umfeld.

Kennzeichnend für den Modellstandort ist, dass zu Begehungen in anzumietenden Räumen gleichzeitig die Vertreter*innen relevanter Prüfstellen (z. B. Feuerwehr zur Brandschutzabnahme) anwesend sind und diese abschließend abnehmen.

Nach einer positiven Überprüfung der Räume sowie der vollständig vorliegenden formalrechtlich notwendigen Dokumente wird die Bewerberin bzw. der Bewerber für die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung zugelassen. Auch an dieser ‚Stufe‘ kommt es auf der Basis der angewendeten Anforderungskriterien zum Ausscheiden von Bewerber*innen.

Stufe 5: Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson

Die Phase der Qualifizierung umfasst zwei aufeinander aufbauende tätigkeitsvorbereitende Qualifizierungskurse. Dabei wird der erste Teil durch den Fachdienst Kindertagespflege und der zweite durch den externen Bildungsträger durchgeführt. Zudem finden alle Qualifizierungskurse in den Räumen des Fachdienstes Kindertagespflege statt, um den Teilnehmer*innen einen institutionellen Ort der Identifikation mit dem System Kindertagespflege zu eröffnen und ihnen zugleich niedrigschwelligen Zugang zur Fachberatung zu ermöglichen.

Der erste Teil der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung ist kostenfrei und wird vom Fachdienst Kindertagespflege etwa alle zwei Monate durchgeführt. Er beansprucht etwa ein Fünftel der Unterrichtseinheiten der tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierung und ist strategisch eng verknüpft mit der (späteren) Erteilung der Pflegeerlaubnis. In Form von Lehr- und Lernformaten, die eignungsrelevanten Orientierungen der angehenden Kindertagespflegepersonen sichtbar machen sollen (z. B. fachliche Rolle der Kindertagespflege, Konzeptionsentwicklung, Aufgaben einer selbstständigen Tätigkeit) werden die Kursteilnehmer*innen an perspektivische Anforderungen der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson herangeführt. Abschließend werden die Teilnehmer*innen im Rahmen eines informellen Prüfverfahrens hinsichtlich ihrer fachrelevanten Kompetenzen bewertet. Nach positiver Einschätzung der kursleitenden Fachberatungskräfte sowie weiterhin bestehender Motivation der Kursteilnehmerin bzw. des Kursteilnehmers wird diese Person für die zweite Phase der tätigkeits-

vorbereitenden Grundqualifizierung zugelassen. Mit einer solchen, in die tätigkeitsvorbereitende Grundqualifizierung integrierten ‚Vorab-Selektion‘ sichert der Modellstandort seine Standards hinsichtlich der Eignung von Kindertagespflegepersonen und markiert frühzeitig notwendige Entwicklungsanforderungen für die spätere Erteilung der Pflegeerlaubnis²⁰.

Die anschließenden vertiefenden tätigkeitsvorbereitenden Grundqualifizierungskurse sind ebenfalls kostenfrei, insofern sich die angehende Kindertagespflegeperson verpflichtet, für mindestens drei Jahre im Wirkungskreis des Modellstandortes als Kindertagespflegeperson tätig zu sein. Die Kurse werden von einem externen Bildungsträger durchgeführt und starten je nach Bedarf ein bis zweimal im Jahr in Form von Abend- und Wochenendkursen, um eine tätigkeitsbegleitende Teilnahme zu ermöglichen. Nach erfolgreichem Abschluss aller Kurse erhalten die Kursteilnehmer*innen das Zertifikat I des „Bundesverbandes für Kindertagespflege“ (vgl. BVKTP, 2017) und die Pflegeerlaubnis. Ebenso bekommen sie vom Fachdienst Kindertagespflege einen Gutschein für die Inanspruchnahme einer externen Beratung zur Unternehmensgründung.

Stufe 6: Kontinuierliche Eignungsüberprüfung

Tätige Kindertagespflegepersonen werden vom Fachdienst Kindertagespflege eng begleitet, wodurch gleichzeitig eine kontinuierliche Überprüfung der Eignung gesichert wird. Die Begleitung von Kindertagespflegepersonen umfasst jährliche Hausbesuche (einen pro Jahr in der klassischen Kindertagespflege sowie zwei pro Jahr bei Kindertagespflege in angemieteten Räumen) und regelmäßige sozialraumbezogene Vernetzungstreffen für Kindertagespflegepersonen, die von der zuständigen Fachberatung organisiert werden. Darüber hinaus bietet der Fachdienst Kindertagespflege ein vielfältiges Fortbildungsprogramm an, welches Kindertagespflegepersonen nutzen können, um ihre Fortbildungsverpflichtung zu erfüllen.

Weiterhin haben Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit die tätigkeitsbegleitende Anschlussqualifizierung nach dem Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen auf freiwilliger Basis zu absolvieren. Diese Kurse werden ebenfalls von einem externen Bildungsträger durchgeführt.

²⁰ Die Kursteilnehmer*innen sind nach erfolgreichem Durchlauf von 30 Unterrichtseinheiten nach geltendem Landesgesetz ausreichend qualifiziert, so dass ihnen eine vorläufige Pflegeerlaubnis (Gültigkeit maximal 18 Monate) erteilt wird. Dies gilt für eine Tätigkeitsaufnahme in Selbstständigkeit in eigenen Räumen. Für eine Tätigkeitsaufnahme in anderen geeigneten Räumen bedarf es zuvor einer Absolvierung von 102 Unterrichtseinheiten.

4.3.6 Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und (Werbe-)Maßnahmen sind im Rahmen der betreuungskulturellen Schwerpunktsetzung bedeutsame Arbeitsschwerpunkte des Modellstandortes. Vor dem Hintergrund eines klar profilierten und weitgehend etablierten Tätigkeitsspektrums Kindertagespflege (vgl. Kapitel 4.3.4), setzt der öffentliche Jugendhilfeträger im Kern auf zwei Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Charakteristisch für die Maßnahmen sind einerseits kontinuierliche breit angelegte Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, andererseits situativ sozialraumbezogene und bedarfsorientierte Maßnahmen unter Einbezug spezifischer Akteur*innen und Netzwerkstrukturen. Damit kann der Modellstandort hinsichtlich der strategischen Umsetzung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowohl dem Typus „Regionale, breite Werbemaßnahmen“ als auch dem Typus „Sozialraumorientierte, zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit“ (Kapitel 3.3) zugeordnet werden.

Markant ist dabei, dass die breit angelegten Maßnahmen gleichsam die Bedingung für die sozialraumorientierten Maßnahmen bilden: Es bedarf der regelmäßigen, stadtweiten Thematisierung von Kindertagespflege und der Erläuterung ihrer Betreuungspotentiale als ‚Grundrauschen‘, wenn sozialräumlich spezifische Maßnahmen darauf relativ selbstverständlich aufsetzen sollen. Schließlich schafft erst die Kenntnis und ein weit hin gemeinsam geteiltes Selbstverständnis von Kindertagespflege als Betreuungsform die Möglichkeit, insbesondere bei kurzfristigen Bedarfen passgenaue und flexible Strategien anlegen zu können. Ohne die kontinuierliche, institutionell breit vernetzte Thematisierung von Kindertagespflege in den relevanten Netzwerken des Wirkungskreises des Modellstandorts, wären die sozialraumorientierten, zielgruppenspezifischen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit nicht realisierbar.

Abbildung 53 illustriert diese Praxis der Bedingtheit von regionalen, breit angelegten Werbemaßnahmen und sozialraumorientierten, zielgruppenspezifischen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Deutlich wird in der Darstellung, dass die in Bezug auf breite Öffentlichkeitsarbeit ergriffenen (Werbe-)Maßnahmen dazu dienen, eine kontinuierliche Sichtbarkeit der Kindertagespflege im System der Kindertagesbetreuung zu gewährleisten und Kindertagespflege als attraktive Betreuungs- und Tätigkeitsform an strategisch günstigen Orten zu präsentieren. Eine Positionierung der Werbemedien erfolgt dabei im öffentlichen Raum (z. B. Gebäude, Institutionen, Straßen, Plätze, Zeitungen, Internetportal der Stadt) und im Rahmen des standortspezifischen Kooperationsgeflechts im fachöffentlichen Raum (z. B. Rathaus, Erwachsenen- und Familienbildungsstätten, Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe, Agentur für Arbeit). Zentrale Werbeträger sind zum Beispiel Plakate, Flyer, Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften, Internetauftritte aber auch Flächenwerbung an öffentlichen Objekten wie Litfaßsäulen. Ebenso erfolgen im Zusammenhang mit der breiten Öffentlichkeitsarbeit Zielgruppenansprachen etwa durch die Teilnahme an öffentlichen themenbezogenen Veranstaltungen. In diesem Kontext sind Kooperations- und Netzwerkpartner*innen, wie beispielsweise die Agentur für Arbeit, Erwachsenen- bzw. Familienbildungsstätten, aber auch Träger von Elterncafés oder Veranstalter*innen von öffentlichen Aktionstagen von Bedeutung. Die Mitarbeiter*innen des Fachbereichs Kindertagespflege treten dabei als impulsgebende ‚Botschafter*innen der Kindertagespflege‘ auf, die Informationen verteilen, Bedarfe aufgreifen und das Potential von Kindertagespflege mit den Interessen und Vorstellungen der Netzwerkakteur*innen moderieren.

Die hierauf aufsetzenden sozialraumbezogenen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollen gezielt interessierte Personen für die Tätigkeit in Kindertagespflege ansprechen und (langfristig) gewinnen. Hier liegt ein strategisches Vorgehen zu Grunde, das an den situativen Bedingungen in den verschiedenen Sozialräumen orientiert ist (z. B. Rückgang von Kindertagespflegestellen, Betreuungsplatzmangel, Entstehung neuer Betreuungsbedarfe durch den Ausbau von Wohngebieten). In enger Absprache mit allen Fachgebietsleitungen und Fachberatungskräften für Kindertagespflege sowie in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Kindertageseinrichtungen ermittelt der Fachbereich Kindertagespflege zugrundeliegende Bedarfe. Die Planung der Maßnahmen und deren Umsetzung werden vom ‚Projektteam Öffentlichkeitsarbeit‘ unter Einbezug weiterer sozialraumbezogener Akteur*innen organisiert und durchgeführt. Gemeinsam werden Kooperations- und Netzwerkakteur*innen sowie öffentliche Räume (z. B. Bürgerzentren, Elternkurse, (Kinder-)Ärzt*innen, Internetportale, Cafés) ermittelt, um Kooperationen zu initiieren und Werbemaßnahmen entsprechend auszuwählen und zu platzieren. Neben den bereits beschriebenen Werbemaßnahmen haben vom Fachbereich Kindertagespflege durchgeführte ‚Vor-Ort-Informationsveranstaltungen‘ sowie multiplikator*innenbasierte Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Hebammen als ‚Sprachrohr‘) eine besondere Bedeutung.

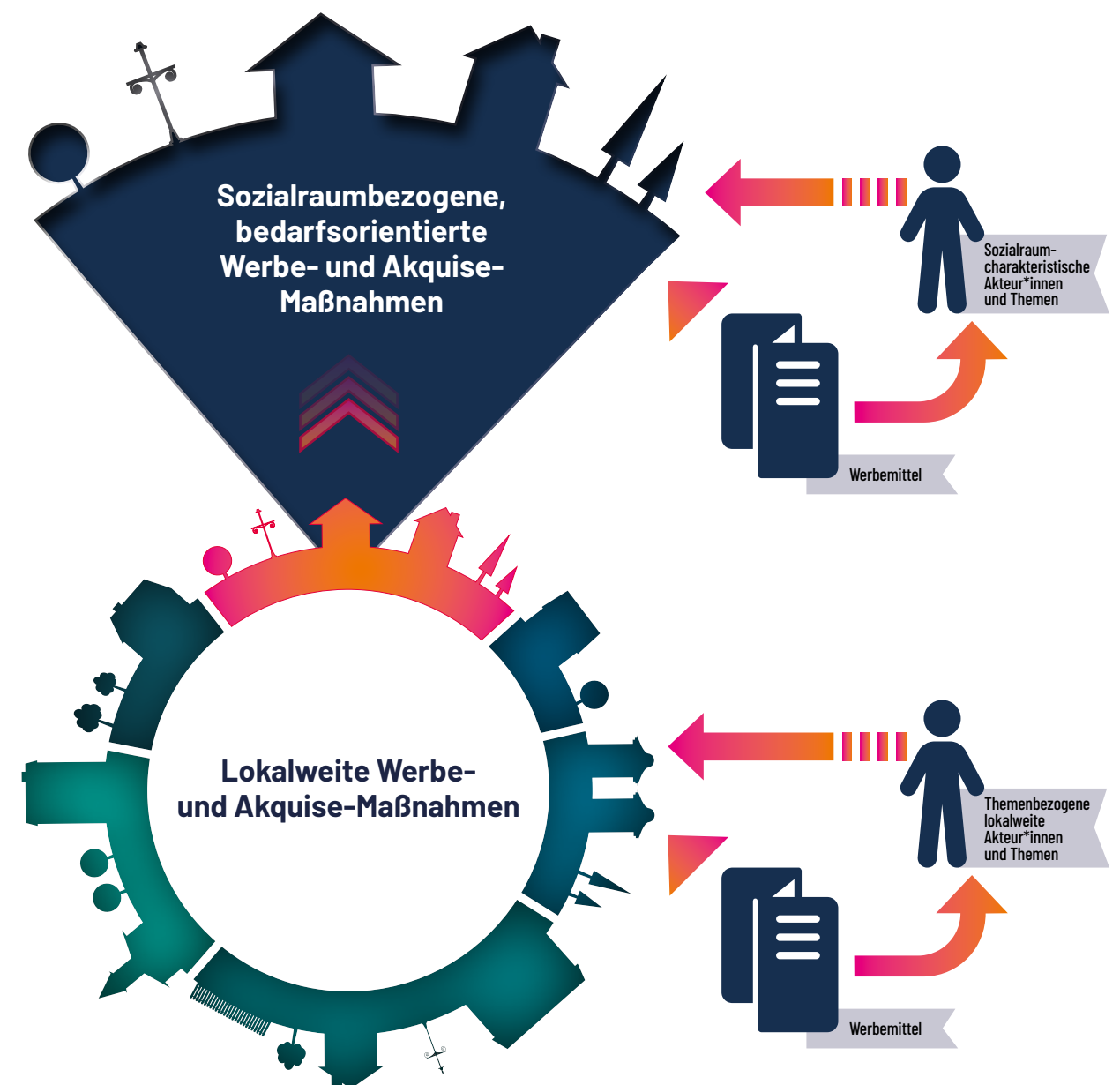


Abbildung 53: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Bedingtheit von allgemeinen und spezifischen Strategien, Fallstudie Erlenburg

Zusammenfassend weist der Modellstandort Qualität im Kontext der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen aus, indem er als Dienstleister auftritt, dessen zentrales Ziel in der Herstellung eines wechselseitigen Mehrwerts für sich und seine Adressat*innen liegt, hier: die Kooperationspartner*innen in seinem Netzwerk sowie (potentielle) Kindertagespflegepersonen. Damit wird der Maßstab von Qualität an die Erzeugung einer Win-Win-Nutzenorientierung geknüpft und daran, ob die beteiligten Akteur*innen die Leistungen als hilfreich für ihre Praxis erleben und sie daher als gute Praxis anerkennen können. Ein wichtiger Ankerpunkt für die Anerkennung von Qualität ist also der konkret erlebte bzw. kommunikativ in Aussicht gestellte Mehrwert für die adressierten Akteur*innen. Qualität ist in diesem Zusammenhang dann gegeben, wenn die Leistungen des öffentlichen Jugendhilfeträgers die Erwartungen seiner ko-produktiv positionierten Akteure*innen im Netzwerk erfüllen bzw. vice versa, wenn der öffentliche Jugendhilfeträger gleichzeitig einen Nutzen aus den Leistungen oder aus den durch die Netzwerkpartner*innen eröffneten Handlungsspielräumen bzw. Möglichkeitsräumen zieht.

Vor diesem Hintergrund liegt eine zentrale Leistung des öffentlichen Jugendhilfeträgers darin, die unterschiedlichen Perspektiven auf Mehrwert von allen daran beteiligten Akteur*innen zu (er-)kennen, sie gegenüber den eigenen Interessen ins Verhältnis zu setzen und im Gesamtgefüge der operativen Umsetzung von Kindertagespflege auszubalancieren. Qualität ist insofern nicht an eine inhaltliche Bestimmung und Durchsetzung einer spezifischen Norm gebunden, sondern erweist sich performativ als gemeinsam im Netzwerk zu gestaltende Aufgabe, kurz: im reziproken Nutzen. Handlungsleitend ist dabei ein pragmatischer Ansatz, der nach dem Möglichen fragt, zu-

lasten einer eng gefassten Norm, die das Erlaubte reproduziert und rahmt. Dabei wird Kindertagespflege auf der Basis zugrundeliegender Zielsetzungen als ein Potential mit erheblichen Chancen betrachtet; indem sie als ein breites Bündel von möglichen Tätigkeitsformen und Einsatzbereichen entworfen wird, das angesichts der aktiv geförderten Formenvielfalt in der Kindertagespflege unterschiedliche Tätigkeitspräferenzen von (angehenden) Kindertagespflegepersonen berücksichtigen sowie unterschiedliche Betreuungsbedarfe decken kann.

Qualitätstheoretisch bedeutsam ist dabei die Frage, welche Qualität sich im Spektrum einzelner Interessen schließlich durchsetzt. Handlungsleitend erweist sich an diesem Modellstandort die Wirkmacht eines stark ausdifferenzierten Netzwerks mit einer dezentralisierten Verantwortungspraxis sowie eines (agilen) Managementstils. An dieser Stelle wird der Entwurf von Qualität offensichtlich: Weil mit dem System Kindertagespflege sehr viele, insbesondere spezifische ‚Probleme‘ von Kindertagesbetreuung praktisch gelöst werden können, muss an der fachlich, organisatorischen und konzeptionellen Akzeptanz ihres Mehrwerts kaum mehr gearbeitet werden. Die Leistung des öffentlichen Jugendhilfeträgers besteht hingegen darin, einen vergleichsweise ‚ergebnisoffenen‘ und wenig standardisierbaren Prozess, der aus einer am reziproken Nutzen orientierten Praxis resultiert, zu managen. Die Herstellung von Qualität wird zum ‚Grenzgang‘ auf der Suche nach ‚Experimentierräumen‘: Da der Referenzpunkt der situative Mehrwert bzw. das spezifisch ‚Machbare‘ ist, sind einerseits Standards ständig in der Gefahr an den Rändern auszufransen und interpretativ ‚individuell‘ ausgelegt zu werden. Andererseits ergibt sich für den öffentlichen Jugendhilfeträger eine besondere Herausforderung dann, wenn er auf

die Akzeptanz seiner Leistungen angewiesen ist, um eine Nutzenbeziehung herzustellen, die als pragmatische Erwartungen an das ‚Machbare‘, aber jenseits des fachlichen und formal akzeptierten Grenzbereichs liegen; etwa dann, wenn auf der Basis von Grundstandards der ‚Eignung‘ zwar differenzierte Erwartungen an die jeweiligen Tätigkeitsformen gestellt werden, die zunehmenden Kompetenzanforderungen von Seiten der Kindertagespflegepersonen jedoch nicht geteilt werden und diese damit dem System Kindertagespflege verloren gehen.

Für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Bundesprogramms ProKindertagespflege liegt die zentrale Aufgabe des Modellstandorts darin, das Portfolio seiner ‚Angebotspalette‘ für (zukünftig) kooperierende Netzwerkpartner*innen sowie (potentielle) Kindertagespflegepersonen weiterhin attraktiv zu gestalten und differenziert weiter zu entwickeln. Dies stellt schließlich die Grundlage für ihn, mit Kindertagespflege nutzenorientierte ‚Deals‘ machen zu können und darüber die Position der Kindertagespflege im Rahmen der lokalen

Betreuungskultur und Betreuungspolitik zu sichern. Dabei wird es zielführend sein, die Leistungen zur Ausweisung von Qualität in der Kindertagespflege als eine Inszenierungsleistung zu verstehen, die an das breite Publikum der Steuerungsverantwortlichen und Entscheidungsträger*innen auf der Ebene des öffentlichen Jugendhilfeträgers und der freien Jugendhilfeträger zu richten ist, da sie von diesen anerkannt werden müssen. Der weitere Ausbau von Netzwerken als ‚Bühne‘ zur Präsentation des Potentials von Kindertagespflege erweist sich dafür als grundlegend, um Kindertagespflege als Thema dauerhaft und breit sichtbar zu machen und weiterhin nachhaltig im Sozialraum zu verankern; hoher Ressourceneinsatz für diese notwendige kommunikative Praxis kann dabei ein Spannungsfeld zulasten anderer ‚Arbeiten‘ erzeugen. Der konkret erlebte Mehrwert ist darüber eng verknüpft mit den konkreten Möglichkeiten eines attraktiv ausgestalteten und fachlich elaborierten Systems Kindertagespflege. Hierzu hat der Modellstandort mit Blick auf seine Strukturbedingungen bereits Grundlagen geschaffen, die er kontinuierlich weiterzuentwickeln hat.

Ertrag der Studie und Ausblick

Die vorliegende Studie ist davon ausgegangen, dass die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen tief in die politischen, kulturellen und organisationalen Schwerpunkte und Steuerungsmechanismen eines Jugendamtsbezirks hineinwirken und daher verschiedene Ebenen eines ‚kompetenten Systems‘ Kindertagespflege umfassen. Dabei war bislang zwar in groben Zügen bekannt, dass die betreuungskulturellen Schwerpunkte der Jugendamtsbezirke hinsichtlich der Ausgestaltung der Kindertagespflege sehr unterschiedlich ausfallen. Was die kommunalen Akteur*innen jedoch konkret tun, um ihre lokalen Zielsetzungen im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen zu erreichen, stellte weitgehend eine Forschungslücke dar.

Diese praktische Arbeit hat die vorliegende Studie an ausgewählten Modellstandorten des Bundesprogramms ProKindertagespflege durch die theoretische Linse eines deskriptiv-praxeologischen Qualitätskonzepts untersucht und ist dabei der Frage nachgegangen, wie Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen praktisch umgesetzt werden kann, um auf diese Weise Qualität herzustellen. Die Leistung der Studie besteht darin, die Logik dieser Praktiken nachzuzeichnen und sichtbar zu machen, d. h. aufzuzeigen, wie die kommunale Praxis auf das praktisch Bezug nimmt, was sie leisten soll. Damit können die Ergebnisse der Studie einen Beitrag zur Beschreibung und Analyse der Praxis von Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen liefern, der für Prozesse ihrer reflexiven Weiterentwicklung hilfreich sein kann. Der Ertrag der Studie wird im Folgenden anhand von drei Punkten entfaltet.

Erstens machen die Ergebnisse der Studie darauf aufmerksam, dass die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen als eine spezifische Praxis angesichts lokaler Kontextbedingungen zu verstehen ist. Deutlich zeigt sich im Querschnitt der Modellstandorte die erhebliche Varianz in verschiedenen, für die Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen relevanten Anreiz- und Steuerungsaspekten. Dies dokumentiert die enge Verwobenheit in betreuungskulturelle und jugendhilfepolitische Schwerpunktsetzungen, deren Unterschiedlichkeit sich auf der Ebene der praktischen Umsetzung nachweisen ließen. Es wäre deshalb zu kurz gegriffen, betreuungskulturelle Spezifika lediglich entlang bestimmter (struktureller) Kernparameter erklären zu wollen: Vielmehr weisen die Analysen der vorliegenden Studie darauf hin, dass unterschiedlich hervorgebrachte Praxis das Ergebnis einer interpretativen Reproduktion der Praxis auf das ist, was den handelnden Akteure*innen im Kontext ihrer lokalen Bedingungen möglich scheint. Diese praktische Reaktion kann auch erklären, warum für ähnlich kulturell und strukturell aufgestellte Modellstandorte jeweils ganz spezifische Praxislogiken hervorgebracht werden und Praxis danach vollzogen wird. Deutlich wurde allerdings auch, dass es bestimmte Kernelemente bei der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen gibt (z. B. Netzwerkstrukturen, Positionierung der Betreuungsform Kindertagespflege, unmittelbare Tätigkeitsbedingungen),

die erst die Voraussetzungen schaffen, um überhaupt eine spezifische Praxis wirkungsvoll – im Sinne der Zielerreichung – entfalten zu können.

Zweitens kann die Studie mit ihrer multireferenziellen Perspektive auf das System Kindertagespflege die Leistungen der Modellstandorte bei der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen anschlussfähig machen an wissenschaftliche Qualitätsdiskurse. Die Ergebnisse der Studie weisen dabei darauf hin, dass Qualität mehrfach kontext- und perspektivenabhängig ist, mit unterschiedlichen Zielperspektiven verknüpft wird und thematisch sowie methodisch breit konzeptionalisiert wird. Vor dem Hintergrund dieser Unterschiedlichkeit wurden entlang der Fallportraits drei Qualitätsdimensionen herausgearbeitet, anhand derer das ‚Arbeiten‘ an Qualität sichtbar wird: Dabei ist (1) Qualität wesentlich durch ein Aushandlungsverhältnis über die handlungsleitenden Normen geprägt, sodass die Leistungen der beteiligten Akteur*innen jeweils auch Anerkennung finden müssen, um Akzeptanz erlangen zu können. Solche Selbstvergewisserungsprozesse sind in jeder Praxis fortwährend konstitutiv, aber besonders sichtbar in einer gering etablierten und wenig routinierten Praxis. Dies führt zu der Frage (2), welche Qualität sich schließlich durchsetzt und mit welchen Maßnahmen diese Norm kontrolliert und gesichert wird. Die zentrale Herausforderung für den Akteur mit der Deutungshoheit liegt indes darin, wie es gelingen kann, dass seine Beurteilungsmaßstäbe von den anderen Akteur*innen, an die sich seine Erwartungen richten, auch anerkannt werden können: Die Akzeptanz der handlungsleitenden Norm wird daher zur bedeutsamen Bedingung, um Qualität zu erzeugen und verweist auf die Notwendigkeit, seine Ziele in begründeter Weise zu erklären. Anders gestaltet sich Qualität hingegen, wenn sie (3) nicht inhaltlich begründeten Normen folgt, sondern sich ihr Wert im konkreten Nutzen für alle beteiligten Akteur*innen zeigen soll: Dann

werden die sozialen Austauschbeziehungen zur zentralen Stellschraube zur Ermittlung eines reziproken Mehrwerts. Das permanente und situative Ausbalancieren der verschiedenen Interessen und Normvorstellungen wird zur zentralen Herausforderung.

Drittens sind die Ergebnisse dieser Studie bedeutsam mit Blick auf die professionelle Weiterentwicklung der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen Logiken der Praxis, erbrachte Leistungen und Kontextbedingungen ihrer Umsetzung. Diese können als Impuls dienen, um über die eigene lokale Praxis und ihre Umsetzungsbedingungen mit verschiedenen Akteur*innen in Dialog zu treten und gegebenenfalls alternative Zieldimensionen oder Handlungsoptionen zu erproben. Schließlich ist es zwar in hohem Maße interessant zu erfahren, was die Praxis im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen tut. ‚Best practice‘ kann aber aufgrund der lokalen Differenzen nicht normativ bestimmt werden, da es keine objektiv ‚beste Praxis‘ geben kann, die für alle gleich ‚gut‘ ist. Aus der Perspektive der je lokalen Praxis und ihrer Bedingungen kann andere Praxis aber eine erhebliche Bereicherung darstellen, indem sie danach befragt wird, welchen Beitrag sie für die Weiterentwicklung der eigenen Praxis leisten kann. Eine praxeologische Forschungsperspektive nimmt diese zentrale Charakteristik von sozialer Dienstleistungsarbeit ernst, indem sie die Bedingungen ihrer Arbeitszusammenhänge in den Blick nimmt. Statt über sie zu verhandeln und vor abstrakte Ergebnisse zu stellen, eröffnet sie den Akteur*innen aus der Praxis damit die Möglichkeit, die herausgearbeiteten Ergebnisse im Kontext ihrer lokalen Praxis selbst zu interpretieren und zu nutzen.

Literaturverzeichnis

Aderhold, Jens (2005): *Unternehmen zwischen Netzwerk und Kooperation*. In: Aderhold, Jens; Meyer, Matthias; Wetzel, Ralf (Hrsg.): *Modernes Netzwerkmanagement. Anforderungen – Methoden – Anwendungsfelder*. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 113–143.

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019*. Frankfurt am Main.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2015): *Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Bericht der Bundesregierung 2015 über den Stand des Ausbaus der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2014 und Bilanzierung des Ausbaus durch das Kinderförderungsgesetz*. Berlin.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): *Bundesprogramm ProKindertagespflege. Wo Bildung für die Kleinsten beginnt*. Verfügbar unter: <https://prokindertagespflege.fruehe-chancen.de/>, letzter Zugriff am: 28.07.2020.

Bohnsack, Ralf (2000): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*. 4. Auflage, Opladen: Leske, Budrich.

Bohnsack, Ralf (2017): *Praxeologische Wissenssoziologie*. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Bronfenbrenner, Urie (1981): *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente*. Stuttgart: Klett-Cotta.

BVKTP – Bundesverband für Kindertagespflege e. V. (Hrsg.) (2017): *Richtlinie zur Vergabe des Zertifikates „QUALIFIZIERTE KINDERTAGESPFLEGEPERSON“*. Als Nachweis der erfolgreichen Teilnahme an einer Qualifizierung nach dem Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB). Verfügbar unter: https://www.bvktp.de/media/bvktp-richtlinievergabe-zertifikat_download.pdf, letzter Zugriff am: 28.07.2020.

Christa, Harald (2019): *Personalmarketing. Eine Einführung für sozialwirtschaftliche Organisationen*. Wiesbaden: Springer VS.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V. (Hrsg.) (2020): *Der Gute-Kita-Bericht 2020. Bedarfe der Träger und Maßnahmen der Länder*. Berlin.

Endres, Egon (2001): *Erfolgsfaktoren des Managements von Netzwerken*. In: Howaldt, Jürgen; Kopp, Ralf; Flocken, Peter (Hrsg.): *Kooperationsverbünde und regionale Modernisierung. Theorie und Praxis der Netzwerkarbeit*. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 103–117.

Endres, Egon (2008): *Grenzgänger – ein neuer Managementtypus*. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Grenzgänger, Pfadfinder, Arrangeure. Mittlerorganisationen zwischen Unternehmen und Gemeinwohlorganisationen*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 46–56.

Endres, Egon (2015): *„Experimentierräume schaffen“*. Erfolgsfaktoren von Netzwerken. In: Boeser-Schnebel, Christian; Kral, Gerhard; Sell, Michael (Hrsg.): *Mehr Demokratie(er)leben! Beispiele gelungener politischer Bildung*. Ulm: Klemm, Oelschläger, S. 31–40.

Fend, Helmut (2008): *Neue Theorie der Schule. Einführung in das Verstehen von Bildungssystemen*. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

Flick, Uwe (2011): *Triangulation. Eine Einführung*. 3. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke (2015): *Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick*. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 11. Auflage, S. 13–29.

Friederich, Tina; Schoyerer, Gabriel (2016): *Professionalisierung des Systems Kindertagesbetreuung. Zum Verhältnis von Fachkräften, Strukturen und Kontexten*. In: Friederich, Tina; Lechner, Helmut; Schneider, Helga; Schoyerer, Gabriel; Ueffing, Claudia (Hrsg.): *Kindheitspädagogik im Aufbruch. Professionalisierung, Professionalität und Profession im Diskurs*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 38–63.

Heitkötter, Martina; Teske, Jana (Hrsg.) (2014): *Formenvielfalt in der Kindertagespflege. Standortbestimmung, Qualitätsanforderungen und Gestaltungsbedarfe*. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut.

Hillebrandt, Frank (2014): *Soziologische Praxistheorien. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.

Honig, Michael-Sebastian (2001): *Praktikengenerationaler Ordnung. Überlegungen zur Konzeptualisierung pädagogischer Qualität von Kindertageseinrichtungen*. In: Konrad, Franz-Michael (Hrsg.): *Kindheit und Familie. Beiträge aus interdisziplinärer und kulturvergleichender Sicht*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann, S. 111–130.

Honig, Michael-Sebastian (2002): *Zur Konzeptualisierung pädagogischer Qualität. Arbeitspapier II – 07*. Verfügbar unter: https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb1/prof/PAD/SP2/Arbeitspapiere/Arbeitspapier7_Die_Konzeptualisierung_paedagogischer_Qualitaet.pdf, letzter Zugriff am: 28.07.2020.

Jurczyk, Karin; Rauschenbach, Thomas; Tietze, Wolfgang (2004): *Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung im Privathaushalt*. Weinheim: Beltz.

Kauffeld, Simone; Endrejat, Paul Constantin; Richter, Henrike (2019): *Organisationsentwicklung. Web-Exkurs Grundlegende Organisationsentwicklungsstrategien*. In: Kauffeld, Simone (Hrsg.): *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Berlin: Springer Verlag, 3. Auflage, S. 73–104.

Kerl-Wienecke, Astrid; Schoyerer, Gabriel; Schuhegger, Lucia (2013): *Kompetenzprofil Kindertagespflege. In den ersten drei Lebensjahren*. Berlin: Cornelsen.

Knoblauch, Hubert (2001): *Fokussierte Ethnographie: Soziologie, Ethnologie und die neue Welle der Ethnographie*. In: Sozialer Sinn, Jg. 2, Heft 1, S. 123–141.

Kruse, Jan (2014): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kukula, Nicole; Sell, Stefan (2015): *Laufende Geldleistungen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege. Ergebnisse einer Follow up-Studie 2015*. Remagen: Hochschule Koblenz (IBUS).

Merkens, Hans (2015): *Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion*. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 11. Auflage, S. 286–299.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009): *Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage*. In: Pickel, Susanne; Pickel, Gert; Lauth, Hans-Joachim (Hrsg.): *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, S. 465–479.

Ott, Marion; Schweda, Anna; Langer, Antje (2015): *Ethnographische Erforschung von Erziehung, Bildung und Sozialisation*. In: Dippelhofer-Stiem, Barbara; Dippelhofer, Sebastian (Hrsg.): *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 1–27.

Pabst, Christopher; Schoyerer, Gabriel (2015): *Wie entwickelt sich die Kindertagespflege in Deutschland? Empirische Befunde und Analysen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege*. Weinheim: Beltz Juventa.

Pastoors, Sven (2019): *Einleitung*. In: Pastoors, Sven; Becker, Joachim H.; Ebert, Helmut; Auge, Michelle (Hrsg.): *Praxishandbuch wertorientierte Führung*. Kompetenzen erfolgreicher Führungskräfte im 21. Jahrhundert. Berlin: Springer, S. 1–11.

Payer, Harald (2008): *Netzwerk, Kooperation, Organisation – Gemeinsamkeiten und Unterschiede*. In: Bauer-Wolf, Stefan; Payer, Harald; Scheer, Günter (Hrsg.): *Erfolgreich durch Netzwerkkompetenz*. Handbuch für Regionalentwicklung. Wien: Springer-Verlag, S. 5–18.

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2014): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 4. Auflage, München: Oldenbourg.

Rabe-Kleber, Ursula (1996): *Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist »semi« an traditionellen Frauenberufen?* In: Combe, Arno; Helsper, Werner (Hrsg.): *Pädagogische Professionalität*. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, S. 276–302.

Reckwitz, Andreas (2003): *Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken: Eine sozialtheoretische Perspektive*. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, Heft 4, S. 282–301.

Riedel, Birgit (2009): *Local governance. Ressource für den Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Kurzfassung*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.

Schoyerer, Gabriel (2014): *Kindertagespflege zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Pädagogische Orientierungen in der Fachberatung*. Marburg: Tectum Verlag.

Schoyerer, Gabriel; Frank, Carola; Jooß-Weinbach, Margarete; Loick Molina, Steffen (2018): *Was passiert in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege? Phänomene professionellen Handelns in der Kindertagesbetreuung – Ergebnisse aus dem ethnografischen Forschungsprojekt „Profile der Kindertagesbetreuung (ProKi)“*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.

Schoyerer, Gabriel; Frank, Carola; Jooß-Weinbach, Margarete; Loick Molina, Steffen (2020): *Professionelle Praktiken. Ethnografische Studien zum pädagogischen Alltag in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Schoyerer, Gabriel; Weimann-Sandig, Nina (2015): *Tagespflegepersonen in tätigkeitsbegleitender ErzieherInnen Ausbildung. Berufsmotivation, Alltagsmanagement und öffentliche Förderung. Abschlussbericht aus dem Projekt Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege – Stufe 2*. München: Deutsches Jugendinstitut.

Schoyerer, Gabriel; Weimann-Sandig, Nina (2016): *Auf dem Weg zur Etablierung? Aktuelle Entwicklungen und Fragen der Kindertagespflege in Deutschland*. In: Schoyerer, Gabriel; Weimann-Sandig, Nina; Klinkhammer, Nicole (Hrsg.): *Ein internationaler Blick auf die Kindertagespflege*. Deutschland, Dänemark, England und Frankreich im Vergleich. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, S. 25–43.

Schoyerer, Gabriel; Wiesinger, Julia (2017): *Die Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“ (QualFa)*. München: Katholische Stiftungshochschule München.

Schoyerer, Gabriel; Wiesinger, Julia (2018): *Praktiken der Erzeugung von Qualität. Ein analytischdeskriptiver Blick auf Qualität in der Fachberatung für Kindertagespflege*. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung / Discourse. Journal of Childhood and Adolescence Research, Jg. 2018, Heft 4, S. 417–432.

Schuhegger, Lucia; Baur, Veronika; Lipowski, Hilke; Lischke-Eisinger, Lisa; Ullrich-Runge, Claudia (2015): *Kompetenzorientiertes Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege. Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei*. Seelze: Kallmeyer.

Schuhegger, Lucia; Hundegger, Veronika; Lipowski, Hilke; Lischke-Eisinger, Lisa; Ullrich-Runge, Claudia (2020): *Qualität in der Kindertagespflege. Qualifizierungshandbuch (QHB) für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern unter drei*. Hannover: Kallmeyer.

Seidel, Tillmann (2020): *Ein agiles Reifegradmodell für Organisationen*. In: Häusling, André; Fischer, Stephan (Hrsg.): *Der Weg zur agilen HR-Organisation*. Modelle und Praxisbeispiele für erfolgreiche Transformationen. Freiburg: Haufe-Lexware, S. 53–79.

Spiegel, Hiltrud von (2004): *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis*. München, Basel: Reinhardt.

Statistisches Bundesamt (2019): *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019*. Wiesbaden.

Strunz, Eva (2015): *Kindertagesbetreuung vor Ort – Der Betreuungsatlas 2014. Eine Analyse lokaler Unterschiede*. Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund; Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.

Tietze, Wolfgang; Knobloch, Janina; Gerszonowicz, Eveline (2005): *Tagespflege-Skala (TAS). Feststellung und Unterstützung pädagogischer Qualität in der Kindertagespflege; deutsche Fassung der Family Day Care Rating Scale von Thelma Harms and Richard M. Clifford*. Weinheim: Beltz.

Urban, Mathias; Vandenbroeck, Michel; Lazzari, Arianna; van Laere, Katrin; Peeters, Jan (2011): *CoRe. Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture. Final Report*. Verfügbar unter: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED534599.pdf>, letzter Zugriff am: 28.07.2020.

Urban, Mathias; Vandenbroeck, Michel; van Laere, Katrin; Lazzari, Arianna; Peeters, Jan (2012): *Towards Competent Systems in Early Childhood Education and Care. Implications for Policy and Practice*. In: European Journal of Education, Jg. 47, Heft 4, S. 508–526.

Weber, Isabel; Fischer, Stephan; Eireiner, Cathrin (2018): *Wissenschaftliche Grundlage für ein agiles Reifegradmodell*. In: Häusling, André (Hrsg.): *Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere*. Freiburg, München, Stuttgart: Haufe-Lexware, S. 53–79.

Wiemert, Heike (2010): *Tagesmutter (k)ein Beruf? Prekäre Anerkennung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld im Spiegel des Arbeits- und Selbstverständnis von Tagespflegepersonen*. Saarbrücken: Südwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften.

Witzel, Andreas (2000): *Das problemzentrierte Interview*. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Jg. 1, Heft 1, 25 Absätze.

Wolff, Stefan (2015): *Dokumenten- und Aktenanalyse*. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 11. Auflage, S. 502–513.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bedingungen des Systems Kindertagespflege	6
Abbildung 2: Finanzierung, Politik(en) und fachliche Aspekte des lokalen Systems Kindertagespflege	7
Abbildung 3: System Kindertagespflege – Ökosystemische Darstellung	8
Abbildung 4: Lokale Unterschiede beim Ausbau der Kindertagespflege (Strunz, 2015, S. 26)	10
Abbildung 5: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)	14
Abbildung 6: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung oder mehr in 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)	15
Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019 an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)	15
Abbildung 8: Zielgruppentypen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=29)	17
Abbildung 9: Beschreibung der Zielgruppentypen für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson	18
Abbildung 10: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit nach Typen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=33)	21
Abbildung 11: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)	23
Abbildung 12: Index der strukturellen Unterstützungsleistungen im System Kindertagespflege an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)	28
Abbildung 13: Fallvignette zur Berechnung der laufenden Geldleistung von Kindertagespflegepersonen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)	30
Abbildung 14: Gewichtung und Indexierung der finanziellen Zusatzleistungen	31
Abbildung 15: Vergütungsstrukturen nach laufender Geldleistung und Index der finanziellen Zusatzleistungen an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege (n=47)	31
Abbildung 16: Formen der Kindertagespflege an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)	32
Abbildung 17: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern an den Modellstandorten im Bundesprogramm ProKindertagespflege in Prozent (n=47)	33
Abbildung 18: Strukturdatenübersicht Fallstudie Weidenstadt, 2019	36
Abbildung 19: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent	37
Abbildung 20: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung und mehr in 2019, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent	38
Abbildung 21: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent	38
Abbildung 22: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent	37
Abbildung 23: Formen der Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt, in Prozent	39
Abbildung 24: Vergütungsstrukturen nach laufender Geldleistung und Index der finanziellen Zusatzleistungen, Fallstudie Weidenstadt	39
Abbildung 25: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Weidenstadt	41
Abbildung 26: Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt	43
Abbildung 27: Modell der Steuerungslogiken im Netzwerk Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt	44
Abbildung 28: Gewinnungs-Erwartungs-Modell als Mehrphasenprozess, Fallstudie Weidenstadt	48
Abbildung 29: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Schaffung einer Plattform zur Identifikation mit der ‚Marke‘ Kindertagespflege, Fallstudie Weidenstadt	52
Abbildung 30: Strukturdatenübersicht Fallstudie Birkenfeld, 2019	55

Abbildung 31: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent	56
Abbildung 32: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung und mehr in 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent	56
Abbildung 33: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent	57
Abbildung 34: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent	58
Abbildung 35: Formen der Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld, in Prozent	59
Abbildung 36: Vergütungsstrukturen nach laufender Geldleistung und Index der finanziellen Zusatzleistungen, Fallstudie Birkenfeld	59
Abbildung 37: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Birkenfeld	61
Abbildung 38: Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld	65
Abbildung 39: Modell der Steuerungslogiken im Netzwerk Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld	69
Abbildung 40: Gewinnungs-Erwartungs-Modell als Filterprozess, Fallstudie Birkenfeld	71
Abbildung 41: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Verankerung lokaler Normvorstellungen von Kindertagespflege, Fallstudie Birkenfeld	76
Abbildung 42: Strukturdatenübersicht Fallstudie Erlenburg, 2019	80
Abbildung 43: Entwicklung der Anzahl von Kindertagespflegepersonen zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent	80
Abbildung 44: Anteil der Kindertagespflegepersonen mit 10 Jahren Praxiserfahrung und mehr in 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent	81
Abbildung 45: Entwicklung der Anzahl von Kindern in Kindertagespflege zwischen 2015 bis 2019, Fallstudie Erlenburg, in Prozent	81
Abbildung 46: Verteilung von schwerpunktmäßigen Zuständigkeiten zwischen Jugendhilfeträgern, Fallstudie Erlenburg, in Prozent	82
Abbildung 47: Formen der Kindertagespflege in Prozent, Fallstudie Erlenburg	83
Abbildung 48: Vergütungsstrukturen nach laufender Geldleistung und Index der finanziellen Zusatzleistungen, Fallstudie Erlenburg	83
Abbildung 49: Spektrum der Anreize zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen, Fallstudie Erlenburg	85
Abbildung 50: Akteur*innen im lokalen System Kindertagespflege, Fallstudie Erlenburg	88
Abbildung 51: Modell der Steuerungslogiken im Netzwerk Kindertagespflege, Fallstudie Erlenburg	91
Abbildung 52: Gewinnungs-Erwartungs-Modell als Stufenprozess, Fallstudie Erlenburg	92
Abbildung 53: Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit: Bedingtheit von allgemeinen und spezifischen Strategien, Fallstudie Erlenburg	97

Abkürzungsverzeichnis

KTP – Kindertagespflege
KTPP – Kindertagespflegeperson(en)
QHB – Qualifizierungshandbuch für Kindertagespflegepersonen
U3 Betreuung – Betreuung unter dreijähriger Kinder
Ü3 Betreuung – Betreuung über dreijähriger Kinder
U6 Betreuung – Betreuung unter sechsjähriger Kinder
Ü6 Betreuung – Betreuung über sechsjähriger Kinder

**Katholische
Stiftungshochschule
München**

Campus München
Preysingstraße 95
81667 München
Telefon 089 48092-1271
Telefax 089 48092-1900

Campus Benediktbeuern

Don-Bosco-Straße 1
83671 Benediktbeuern
Telefon 08857 88-501
Telefax 08857 88-599

Hochschule für angewandte
Wissenschaften der Kirchlichen
Stiftung des öffentlichen Rechts
„Katholische Bildungsstätten für
Sozialberufe in Bayern“

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



9 783000 673283