



GESCHÄFTS- UND WIRKUNGSBERICHT

2022

ASB Lehrerkooperative gGmbH

Menschlich. Vielfältig. Multikulturell.

**11
WIRKUNGEN
IN DEN
BEREICHEN**

INHALT

- | 03 VORWORT**
- | 05 HERAUSFORDERUNGEN**
- | 07 VISION, MISSION UND WERTE**

- | 11 ABSCHLÜSSE. BERUFSVORBEREITUNG. AUSBILDUNG**
- 27 ERZIEHUNGSHILFEN UND LERNFÖRDERUNG**
- 47 KINDERTAGESSTÄTTEN**
- 67 GANZTAG AN SCHULEN**
- 87 FACHDIENST KINDERTAGESPFLEGE**
- 97 SPRACHE UND INTEGRATION**

- | 113 UNTERNEHMENSPROFIL**
- 119 MITARBEITENDE**
- 121 PERSONALARBEIT**
- 135 AUFTRAGGEBER, PARTNER UND FÖRDERER
GOVERNANCE, EIGENTÜMERSTRUKTUR, VERBUNDENE
ORGANISATIONEN UND MITGLIEDSCHAFTEN**

- | 137 FINANZEN**
- | 141 AUSBLICK**

UNSERE ANGEBOTE UND LÖSUNGSANSÄTZE →

GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

In der ASB Lehrerkooperative gGmbH organisieren wir Bildungsprozesse, entwickeln passende Projekte und bieten soziale Dienstleistungen an. Wir wollen mit unserer Arbeit möglichst vielen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Bildung nahebringen. Durch unsere Angebote sollen Menschen [jeglicher Herkunft, Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, Ethnie usw.] Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, die sie zu einem selbstbestimmten Leben benötigen. Dabei helfen wir mit unserer Arbeit einzelnen Menschen, Gruppen sowie unserer Gesellschaft bei der besseren Bewältigung ihrer Herausforderungen.

- 01** BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- 02** LERN- UND LEISTUNGSSTÖRUNGEN BEI KINDERN
- 03** VERHALTENSUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN
- 04** EINGESCHRÄNKTE ERZIEHUNGSFÄHIGKEIT VON ELTERN
- 05** INKLUSION IN SCHULEN
- 06** JUNGE MENSCHEN OHNE SCHULABSCHLUSS
- 07** UNZUREICHENDE AUSBILDUNGSQUALIFIKATION
- 08** JUGENDARBEITSLOSIGKEIT
- 09** FACHKRÄFTEMANGEL
- 10** INTEGRATION VON ZUWANDERERN
- 11** VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

BEREICH KINDER-TAGESSTÄTTEN
[Seite 47] **01 11**

Kindertagesstätten

BEREICH SPRACHE UND INTEGRATION
[Seite 97] **01 10**

Sprachenzentrum an der Zeil und Obertshausen

Sprachenzentrum Außenstelle Hausen und Heusenstamm

Lese-Schreibservice und Schreibcafé

Krippen

Horte

ASB Lehrerkooperative
Bildung und Kommunikation gGmbH
[Seite 113] **09**

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer in Frankfurt und Obertshausen

Frauenprojekte:
> Gallus
> Niederrad
> Nordwest

> **Projekt**
Ausbildung Quereinstieg

> **Projekt**
Besonderer Förderauftrag der Kitas [BeFö]

BEREICH ERZIEHUNGSHILFEN UND LERN-FÖRDERUNG
[Seite 27] **01 02 04 05**

Ambulante Erziehungshilfen

Begabungsdiagnostik & Lerntherapie

> **Projekt**
[Hoch]Begabtenförderung in Kooperation mit der Raule-Stiftung

> **Projekt**
Bundesprogramm Sprach-Kitas

Jugendsozialarbeit:
> Sozialpädagogische Integrationshilfe
> Schüler*innen-Treff

Kinderschutzfachstelle

Schulbegleitung

> **Projekt**
Familienbildungsprogramm HIPPY

BEREICH FACHDIENST KINDERTAGES-PFLEGE
[Seite 87] **01 11**

BEREICH ABSCHLÜSSE. BERUFSVORBEREITUNG. AUSBILDUNG.
[Seite 11] **06 07 08 10**

Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang

Vorkurs zum Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang

Freie Schule für Erwachsene

Praxislernprojekt

BEREICH GANZTAG AN SCHULEN
[Seite 67] **01 03 11**

> **Projekt**
Die Sternpiloten

Jugendberufshilfe
> Fechenheim
> Höchst

Jugendberufshilfe Fechenheim: Maßnahme "Digitalisierung und elektronische Bewerbungsverfahren"

ZAB Offenbach [Zukunft - Ausbildung - Beruf]

PAE Offenbach [Perspektive: Arbeit für Erwerbslose]

Ihr Weg in die sozialen Berufe



ÜBER DIESEN BERICHT

Hauptsitz und Geschäftsstelle: Kasseler Straße 1a, 60486 Frankfurt am Main. Fragen zum Bericht richten Sie bitte an: helga.rodriques@lehrervereinigung.de [Presse- und Öffentlichkeitsarbeit].

Dies ist der achte Jahresbericht in Anlehnung an den Social Reporting Standard [<https://www.social-reporting-standard.de>]. Berichtszeitraum: 1. Januar bis 31. Dezember 2022.

In diesem Bericht wird mit Sternchen „gegendert“. Das Sternchen steht dabei für Frauen, Männer und alle Identitäten, die sich nicht mit einem dieser beiden Geschlechter identifizieren.

Die kursivierten Texte sind Zitate unserer Mitarbeitenden in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

VORWORT

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

2022 war ein sehr herausforderndes Jahr für alle. Angriffskrieg, Migration, Inflation, Energiekrise, Erdbeben usw. haben uns weltweit in Atem gehalten. Trotz dieser Unwägbarkeiten haben wir in unserer Organisation das Jahr mit einem sehr guten Jahresergebnis abgeschlossen und uns weiteren, wichtigen Themen, auch zur Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit widmen können.

Eine der Folgen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine ist die weltweite Zunahme von Cyberangriffen auf die digitale Infrastruktur von Unternehmen. Im Sommer haben wir daher eine unabhängige Beratungsgesellschaft beauftragt, unseren IT-Dienstleister zu überprüfen sowie eine Strategie zur IT-Sicherheit zu entwickeln. Unsere Datensicherheit konnte durch den bisherigen Dienstleister nicht mehr zufriedenstellend gewährleistet werden, sodass wir die Migration zu einem anderen Anbieter vollzogen und somit Datenschutz und Datensicherheit erhöht haben.

Um dem Fachkräftemangel in unserer Organisation noch aktiver entgegenzuwirken, sehen wir eine große Chance für uns darin, durch verschiedene Ausbildungsformate mehr Menschen anzusprechen und als Fachkräfte zu gewinnen. Unsere Projekte benötigen qualifiziertes Personal und wir setzen vorrangig auf eigene Qualifizierungsmaßnahmen, um Fachkräfte von uns zu überzeugen und sie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Mit der Verstärkung von Ausbildung stellen wir uns auch im Hinblick auf eventuelle gesetzliche Veränderungen wie z. B. im Aus- und Weiterbildungsgesetz [Betriebliche Ausbildung, Ausbildungsstellen] zukunftsfähig auf.

Auch die Tarifeinigung bereitet unsere Organisation und Belegschaft auf einen eventuellen Wandel in der Zukunft vor, sollte die Politik öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben, die über Tarifverträge verfügen. Hier haben wir bereits die Tariftreueerklärung der Stadt Frankfurt am Main, unserem größten Auftraggeber, erhalten.

Wir als ASB Lehrervereinigung gGmbH beschäftigen uns mit diesen, aber auch mit neuen Themen und Entwicklungen wie z. B. mit der Bildung für nachhaltige Entwicklung [BNE] und werden fortlaufend unsere Prozesse überarbeiten und neue etablieren. Darüber hinaus werden wir weiterwachsen. Wir sind gut vorbereitet, wir beobachten Trends, und blicken daher zuversichtlich in die Zukunft.

Lesen Sie jetzt in diesem Bericht, welche Themen unsere sechs Fachbereiche aus Bildung, Erziehung und Soziales beschäftigen und welche Wirkungen sie erzielt haben.

Viel Spaß beim Blättern und Lesen.

Ihre

Ulrike Berger
[Geschäftsführerin]



GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

In der ASB Lehrerkooperative gGmbH organisieren wir Bildungsprozesse, entwickeln passende Projekte und bieten soziale Dienstleistungen an. Wir wollen durch unsere Arbeit möglichst vielen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Bildung nahebringen. Durch unsere Angebote sollen Menschen [jeglicher Herkunft, Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, Ethnie usw.] Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, die sie zu einem selbstbestimmten Leben benötigen. Wir unterstützen sowohl einzelne Personen, als auch bestimmte Gruppen bei der Bewältigung ihrer individuellen Herausforderungen. Somit leisten unsere Angebote auch einen Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene.

01	BILDUNGSUNGLEICHHEIT	Seite: 27 > 47 > 67 > 87 > 97
02	LERN- UND LEISTUNGSSTÖRUNGEN BEI KINDERN	Seite: 27
03	VERHALTENSUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN	Seite: 67
04	EINGESCHRÄNKTE ERZIEHUNGSFÄHIGKEIT VON ELTERN	Seite: 27
05	INKLUSION IN SCHULEN	Seite: 27
06	JUNGE MENSCHEN OHNE SCHULABSCHLUSS	Seite: 11
07	UNZUREICHENDE AUSBILDUNGSQUALIFIKATION	Seite: 11
08	JUGENDARBEITSLOSIGKEIT	Seite: 11
09	FACHKRÄFTEMANGEL	Seite: 113
10	INTEGRATION VON ZUWANDERERN	Seite: 11 > 97
11	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	Seite: 47 > 67 > 87



VISION

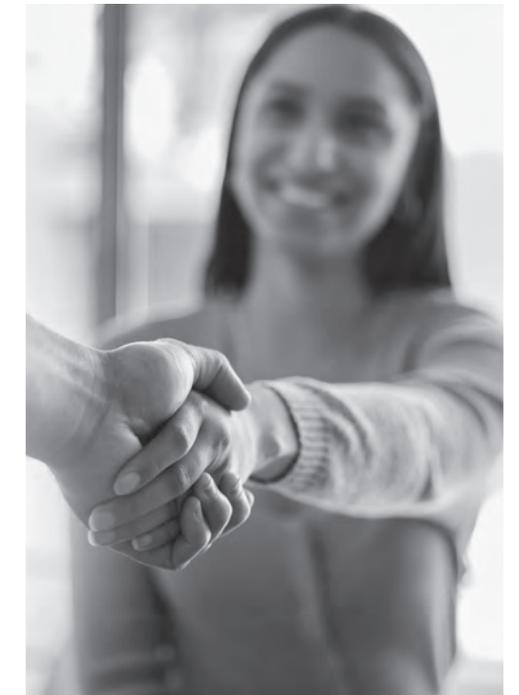
Wir verfolgen mit unseren Bildungsprojekten und sozialen Angeboten langfristig das Ziel, Menschen jeden Alters - unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer, ethnischer, konfessioneller, politischer, nationaler Herkunft und Zugehörigkeit - zu befähigen und zu ermutigen, ihre Chancen, Ressourcen und Gestaltungsspielräume zu erkennen und zu nutzen, um ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu führen.

Wir arbeiten täglich daran, so vielen Menschen wie möglich Zugang zu Bildung und Beteiligung [Teilhabe] zu eröffnen.

Mission

Unsere Konzepte und Angebote schneiden wir auf die Menschen, auf ihre Bedürfnisse und Interessen zu. Wir widmen uns den Themen, die ihre Kompetenzen erweitern und ihnen einen Mehrwert bieten. Dabei achten wir kontinuierlich auf Professionalität und eine gleichbleibend hohe Qualität.

Unsere gemeinnützige Bildungsorganisation ist dafür da, die Bildung der Bevölkerung, die berufliche Aus- und Fortbildung sowie die internationale Denkweise und die Toleranz auf allen Gebieten der Kultur, Völkerverständigung, Wissenschaft und Forschung zu fördern.



Unsere Werte

Wir sind
 → **menschlich**
 → **vielfältig**
 → **multikulturell**

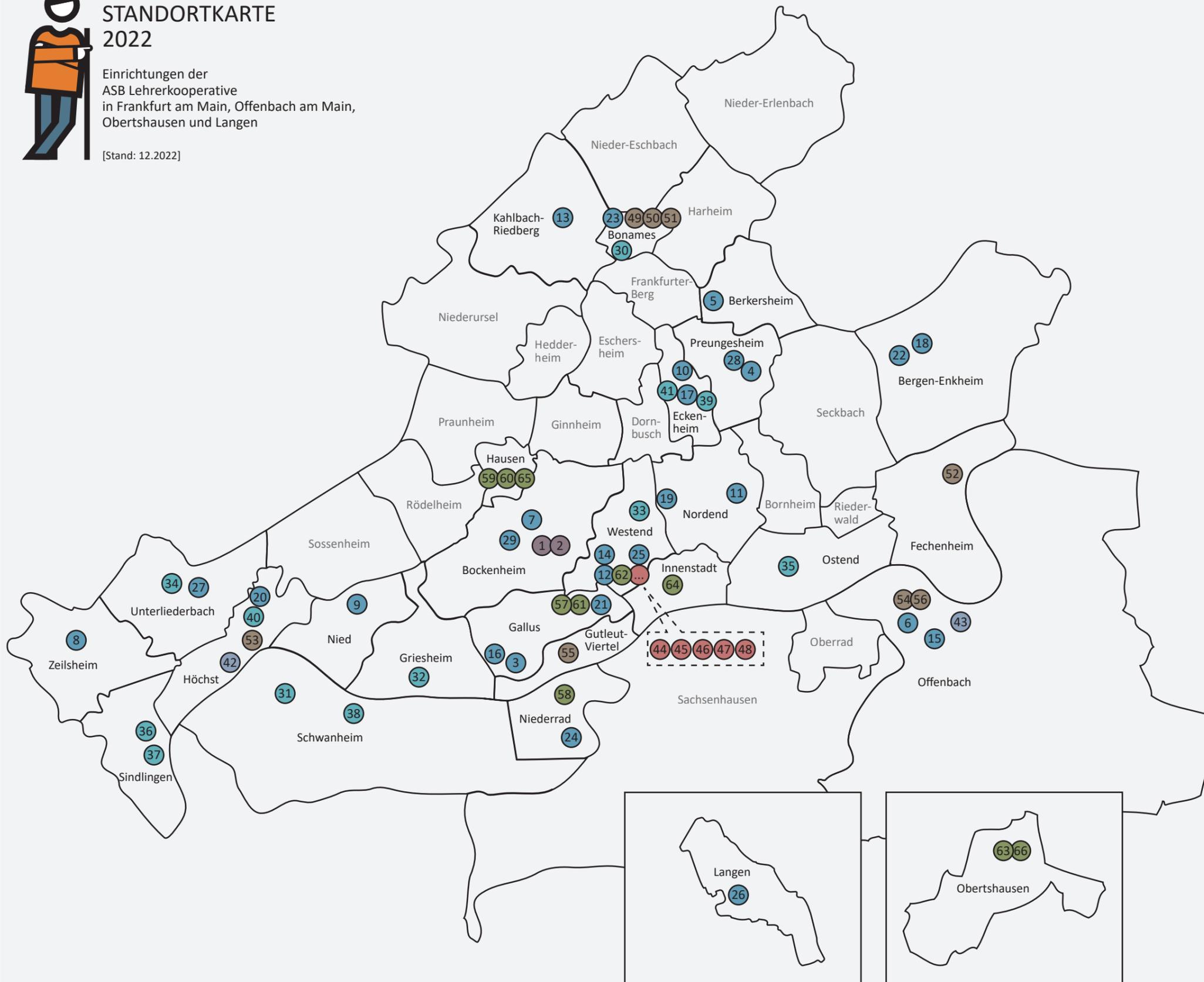
Wir arbeiten
 → **passgenau**
 → **potenzialorientiert**
 → **ortsbezogen**



STANDORTKARTE 2022

Einrichtungen der
ASB Lehrerkooperative
in Frankfurt am Main, Offenbach am Main,
Obertshausen und Langen

[Stand: 12.2022]



- [01] Geschäftsstelle
- [02] Kita-Verwaltung

Kinderbetreuung

- [03] Ackermannstraße
- [04] Alkmenestraße
- [05] Am Neuenberg
- [06] Andréstraße
- [07] Basaltstraße
- [08] Blauländchen
- [09] Brunnenpfad
- [10] Büdinger Straße
- [11] Die Günthersburger
- [12] Erasmus Kita Westend
- [13] Erasmus Kita Riedberg
- [14] Farbenland
- [15] Frankfurter Straße
- [16] Galluspark
- [17] Gederner Straße
- [18] Hohe Straße
- [19] Holzhausen Krippe
- [20] Karl-Blum-Allee
- [21] Kölner Straße
- [22] Mauerspatzen
- [23] Rasselbande
- [24] Rennmäuse
- [25] Sonnenschein
- [26] Sportkita Langen
- [27] Sternschnuppe
- [28] Weltreise
- [29] Wolkenstürmer

Ganztags an Schulen

- [30] August-Jaspert-Schule
- [31] August-Gräser-Schule
- [32] Boehleschule
- [33] Holzhausenschule
- [34] Karl-von-Ibell-Schule
- [35] Linnéschule
- [36] Ludwig-Weber-Schule
- [37] Meisterschule
- [38] Minna-Specht-Schule
- [39] Münzenbergerschule
- [40] Robert-Blum-Schule
- [41] Theobald-Ziegler-Schule

Fachdienst Kindertagespflege

- [42] Fachdienst Kindertagespflege
- [43] Betreutes Kinderzimmer der Hochschule für Gestaltung

Erziehungshilfen und Lernförderung

- [44] Ambulante Erziehungshilfen
- [45] Begabungsdiagnostik & Lerntherapie
- [46] Schulbegleitung
- [47] Schüler*innen-Treff
- [48] Sozialpädagogische Integrationshilfe

Abschlüsse. Berufsvorbereitung. Ausbildung

- [49] Freie Schule für Erwachsene
- [50] Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang
- [51] Ihr Weg in die sozialen Berufe
- [52] Jugendberufshilfe Fechenheim und [53] Höchst
- [54] PAE - Perspektive: Arbeit für Erwerbslose
- [55] Praxislernprojekt
- [56] ZAB: Zukunft - Ausbildung - Beruf

Sprache und Integration

- [57] Frauenprojekt Gallus
- [58] Frauenprojekt Niederrad
- [59] Frauenprojekt Nordwest
- [60] Lese- Schreibservice
- [61] [62] [63] Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- [64] Sprachenzentrum an der Zeil
- [65] Sprachenzentrum - Außenstelle Hausen
- [66] Sprachenzentrum - Obertshausen



WIRKUNGEN

06 + 07 + 08 + 10

- JUNGE MENSCHEN OHNE SCHULABSCHLUSS
- UNZUREICHENDE AUSBILDUNGSQUALIFIKATION
 - JUGENDARBEITSLOSIGKEIT
 - INTEGRATION VON ZUWANDERERN

AB
A

**ABSCHLÜSSE. BERUFSVORBEREITUNG.
AUSBILDUNG.**



- 24 hauptamtliche Mitarbeitende; 5 ehrenamtliche Hilfskräfte, 9 Honorarkräfte
- Interne Kooperationspartner: Fachbereich Sprache und Integration, Kindertagesstätten und Sprachenzentren als Praktikumsbetriebe, Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung, ASB Mittelhessen
- Externe Kooperationspartner: Jugendgerichts- und Bewährungshilfe, Betreutes Wohnen, Sozialräthäuser, Rhein-Main-Jugendjobcenter, Pro Asyl, Frauenhaus, andere Träger, [Drogen-, Familien-, etc.] Beratungsstellen, Crespo-Foundation, Gesellschaft für Jugend und Beruf e.V., Refugee Buddies e.V., IHK und Handwerkskammer, AOK, Malteser, Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe, Agentur für Arbeit, Gesellschaft für Jugendbeschäftigung, Träger der Jugendhilfe, Jugendhäuser sowie soziale, rechtliche und psychologische Beratungsstellen, Schulen, Arbeitgeber auf dem freien Markt, Fachgruppe Jugend und Arbeit, Magistrat der Stadt Offenbach am Main, MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach, Kooperationsbetriebe, Berufsschulen, Innungen, Kammern, Verbände
- Auftraggeber: Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am Main / Förderung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach

HAUPTSCHUL- UND BERUFVORBEREITUNGSLEHRGANG

Einjähriger, kostenfreier Lehrgang für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 27 Jahren

- Alle Klassen im Präsenzunterricht
- Lehrgang 2021/2022: Aufnahme von 50 jungen Erwachsenen in 2021, Zulassung zur Abschlussprüfung in 2022 lag bei 30 Personen.
- Altersdurchschnitt der Klassen: 20,4 Jahre
- 41% weiblich, 59 % männlich]
- 92 % der Schüler*innen mit Migrationshintergrund, 43 % Fluchthintergrund
- 29 Hauptschulabschlüsse, davon 12 qualifizierende Abschlüsse
- 34 Praktikumsplätze [89%] trotz Pandemie
- 39 Jugendliche haben eine Anschlussperspektive, davon 10 in Realschulzweig, 11 in Berufsausbildung, 5 in sozialversicherungspflichtige Arbeit, 6 in berufsorientierende Maßnahmen

VORKURS ZUM HAUPTSCHUL- UND BERUFVORBEREITUNGSLEHRGANG

Einjähriger, kostenfreier Vorkurs für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 26 Jahren mit Fluchterfahrungen

- Sprachsensibler Unterricht an vier Tagen die Woche
- Vorkurs 2021/2022: Aufnahme von 7 jungen Erwachsenen in 2020; Zulassung zum Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang in 2022: 4 Personen
- Altersdurchschnitt: 24 Jahre

FREIE SCHULE FÜR ERWACHSENE

Nacherwerb eines Schulabschlusses für junge Erwachsene ab 18 Jahren

- Schuljahr 2021/22: Präsenz- und Digitalunterricht von 57 Realschüler*innen ab 18 Jahren im Herbst 2021
- Frühjahr 2022: 2 Abschlussklassen mit Präsenz- und Digitalunterricht
- Sommer 2022: 21 Real-schulabschlüsse, davon 13 qualifizierende Abschlüsse, Altersdurchschnitt: 26 Jahre

IHR WEG IN DIE SOZIALEN BERUFE

Maßnahme zur Vermittlung von B2-Deutschkenntnissen bei gleichzeitigem Erwerb des Hauptschulabschlusses und von Praktika in sozialen Berufen an Erwachsene [überwiegend im Alter von 20 bis 35 Jahren] zum Einstieg in einen sozialen Beruf

- Projektstart: Mitte November 2022
- 15 Plätze
- Intensivdeutschkurs mit B2-Sprachzertifikat, Fachunterricht mit Hauptschulabschluss und Praktika für Berufserfahrung in sozialen Berufen.
- Zusätzliche Inhalte: EDV-Unterricht und Erste-Hilfe-Kurs, sozialpädagogische Begleitung während der gesamten Projektlaufzeit, Hybridunterricht [Möglichkeit in Präsenz und online teilzunehmen], Selbstlerneinheiten als Wissensvertiefung

EINGESETZTE MITTEL
IN DER JUGENDHILFE UND
ERWACHSENENBILDUNG

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER JUGENDHILFE UND
ERWACHSENENBILDUNG

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER JUGENDHILFE UND
ERWACHSENENBILDUNG



PRAXISLERNPROJEKT

Einjähriger Lehrgang zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 bis 27 Jahren

- Präsenzunterricht in Kleingruppen, Vermittlung in Praktika, Unterstützung im Bewerbungsverfahren.
- Lehrgang 2021/2022: 4 Klassen / 35 Teilnehmende [30 Teilnehmende mit Migrationshintergrund, davon 19 mit Fluchthintergrund]
- Praktika: 272 Praktikumswochen in 49 verschiedenen Betrieben
- Bewerbungen: 221 wurden für Praktika, 177 für Ausbildungsplätze geschrieben.
- Vermittlungsquote: 20 Jugendliche haben eine Anschlussperspektive gefunden. Das heißt 14 Jugendliche begannen eine Ausbildung, 4 nahmen eine Arbeit auf und 2 wechselten in eine BVB-Maßnahme im Reha-Bereich.

JUGENDBERUFSHILFE FECHENHEIM

Ausbildungs- und Berufsberatung sowie aktive Unterstützung im Bewerbungsprozess für Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahren

- Einzelberatung in Präsenz von insgesamt 250 Menschen [51% weiblich, 49% männlich], 100% mit Migrationshintergrund, davon 6% mit Fluchterfahrung.
- Menschen, die beraten wurden [unter 18]: 28%
- Menschen, die beraten wurden [18-25]: 32%
- Menschen, die beraten wurden [über 25]: 40%
- 685 Einzelberatungsgespräche

JUGENDBERUFSHILFE FECHENHEIM: MASSNAHME "DIGITALISIERUNG UND ELEKTRONISCHE BEWERBUNGSVERFAHREN"

Training von elektronischen Einstellungstests, Erstellung elektronischer Bewerbungsmappen, Berufsorientierung

- Durchführung im Unterrichtsfach „Arbeitslehre“ der „Schule am Mainbogen“ in Frankfurter Stadtteil Fechenheim Süd mit insgesamt 9 Abschlussklassen Hauptschul- und Realschulzweiges, 4 Wochenstunden, 2 Klassen pro Woche.
- Gemeinsam mit den Lehrkräften der Schule.
- Gesamtanzahl: 263 Schüler*innen [35% weiblich / 65% männlich] im Alter zwischen 14 und 18 Jahre.

JUGENDBERUFSHILFE HÖCHST

Ausbildungs- und Berufsberatung sowie aktive Unterstützung im Bewerbungsprozess für Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahren

- Eröffnung: September 2022
- Aufbau von Beziehungen und Kontakten zu Kooperationspartner*innen, Bekanntmachung der Einrichtung im Stadtteil.
- Einzelberatung [zwischen September und Dezember] in Präsenz von insgesamt 20 Menschen [30% weiblich, 70% männlich], 80% mit Migrationshintergrund, davon 10% mit Fluchthintergrund.
- Menschen, die beraten wurden [unter 18]: 35%
- Menschen, die beraten wurden [18-25]: 50%
- Menschen, die beraten wurden [über 25]: 15%
- 83 Einzelberatungsgespräche

ZUKUNFT - AUSBILDUNG - BERUF [ZAB]

Maßnahme zur beruflichen Orientierung und Beschäftigung für junge Erwachsene von 15 bis 25 Jahren mit oder ohne Schulabschluss

- 25 Teilnehmende, davon männlich 45% und weiblich 55%
- Gesamtvermittlungsquote: 78,1%; Vermittlungsergebnis im Einzelnen: 15,6% in Arbeit, 62,5% in Ausbildung, 6,25% in Schule/FSJ

PERSPEKTIVE: ARBEIT FÜR ERWERBSLOSE [PAE] BASISDEUTSCH 4

Maßnahme zur Vermittlung von Basiskenntnissen der deutschen Sprache und des Arbeitsmarktes an Erwachsene mit Migrationshintergrund im SGB-II-Bezug, die Kinder haben

- Gesamtzahl: 46 Teilnehmende im Jahr.
- Vermittlungsquote in einen Integrationskurs liegt bei 40% [Modul 1: 32%, Modul 2: 32%, Modul 3: 9%, Modul 4: 14%, Modul 6: 4%]. In Arbeit wurden 9% vermittelt.

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER JUGENDHILFE UND
ERWACHSENENBILDUNG

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER JUGENDHILFE UND
ERWACHSENENBILDUNG

WIRKUNGEN

2022 war für unseren Fachbereich Abschlüsse-Berufsvorbereitung-Ausbildung ein sehr erfolgreiches Jahr. Es ist uns gelungen, zwei große und ein kleineres Projekt zu akquirieren. Wir bauten eine weitere Jugendberufshilfe in Höchst erfolgreich auf. Dafür akquirierten wir zwei engagierte Mitarbeiterinnen und mieteten Räumlichkeiten in einer beliebten Höchster Straße in der Nähe des Bolongaropalastes, einer Institution im Stadtteil. Ziel unserer Arbeit im Stadtteil ist es, Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre über ihre Möglichkeiten der Ausbildung, der weiterführenden schulischen Bildung und der Berufswahl zu informieren. Wir beraten sie fallspezifisch und unterstützen sie, ihr Bildungsziel zu erreichen, z. B. konkret bei der Erstellung von digitalen Bewerbungsunterlagen. Seit Eröffnung im September bis Dezember 2022 führten wir mit 20 jungen Menschen 83 zielführende Beratungsgespräche und begleiteten sie bei ihrem Vorhaben, eine Ausbildung, ein Praktikum oder eine Arbeit aufzunehmen.

„Ihr Weg in die sozialen Berufe“ ist ebenfalls neu in unserem Dienstleistungsportfolio. Das Projekt ist zusammen mit dem Fachbereich Sprache und Integration entstanden. Erwachsene, die noch nicht gut Deutsch sprechen, absolvieren zuerst einen Intensivdeutschkurs mit Zertifikat und dann einen Vorbereitungskurs mit Hauptschulabschluss. Durch Praktika sammeln sie Praxiserfahrungen in sozialen Berufen. Zwei Mitarbeiterinnen mit Qualifikation Sozialpädagogik und Deutsch als Zweitsprache stellten wir für dieses Projekt ein. Mit Sprachzertifikat, Hauptschulabschluss und Praktikumsnachweisen wird es unseren Teilnehmenden im optimalen Fall durch unsere Vermittlung gelingen, den Einstieg in soziale Berufe wie z. B. als Notfallsanitäter*innen, Pflegehilfskräfte oder Kindertagespflegepersonen zu schaffen. Mit diesem Projekt leisten wir unseren gesellschaftlichen Beitrag dazu, den Fachkräftemangel insbesondere in den Bereichen Pflege und Kinderbetreuung, zu reduzieren. ■

Akquise neuer Projekte



„Das Ziel des Digitalisierungsprojekts ist, alle Schülerinnen und Schüler an der Schule zu erreichen und möglichst in alle Klassen zu gehen und die Inhalte dieses Projekts zu vermitteln. Und um nachhaltig zu sein, den Jugendlichen, die es brauchen, die Jugendberufshilfe Fechenheim vorzustellen. Das ist eine gute Möglichkeit, die Jugendlichen abzuholen. Zu sagen: ‚Wir sind für euch da. Ihr habt eine Ressource im Stadtteil.‘“

Modernisierung bestehender Projekte

WIRKUNGEN

In unserer Jugendberufshilfe Fechenheim wollten wir uns neu aufstellen und fanden passende Verstärkung für unser Team. Diese Beratungsstelle ist seit 2009 in Fechenheim aktiv und berät seitdem Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahren mit oder ohne Schulabschluss, Berufsausbildung oder Arbeitsstelle über ihre persönlichen Bildungs- und Berufschancen. Unser Team wird weitere Kooperationspartner und Akteure suchen und die Jugendberufshilfe Fechenheim aktiver für andere Stadtteile öffnen. Die in die Jahre gekommenen Räume modernisierten wir, um junge Menschen auch räumlich zeitgemäß anzusprechen. Das Digitalisierungsprojekt, das unser Fechenheimer Team in der Schule am Mainbogen unterrichtet, wurde weitergeführt. 263 Schüler*innen der Abgangsklassen im Alter zwischen 14 und 18 Jahren sprachen wir an.

„Das Ziel des Digitalisierungsprojekts ist, alle Schülerinnen und Schüler an der Schule zu erreichen und möglichst in alle Klassen zu gehen und die Inhalte dieses Projekts zu vermitteln. Und um nachhaltig zu sein, den Jugendlichen, die es brauchen, die Jugendberufshilfe Fechenheim vorzustellen. Das ist eine gute Möglichkeit, die Jugendlichen abzuholen. Zu sagen: ‚Wir sind für euch da. Ihr habt eine Ressource im Stadtteil.‘“

Darüber hinaus berieten wir 250 junge Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Jugendberufshilfe und führten dafür 685 Einzelberatungsgespräche. Dieses Beratungskonzept für junge Menschen im Übergang von Schule in den Beruf hat sich seit Jahren in Fechenheim erfolgreich bewährt. Unserem Ziel, es in weitere Stadtteile zu tragen, sind wir mit der Eröffnung der neuen Jugendberufshilfe in Höchst ein großes Stück nähergekommen. ■



IT-Anschaffung und Vision für modernen Unterricht

WIRKUNGEN

Wir beteiligten uns am Projekt digiLIFT der digiFort GmbH und verfügen seitdem in allen Projekten über eine hervorragende IT-Ausstattung. Die Soft- und Hardware wie z. B. digitale Tafeln, Tablets und Laptops konnten dank dieser Fördergelder angeschafft werden. Auch am Digitalpaket nahmen wir teil – die Verwendung steht noch aus.

Mittlerweile ist unser Fachbereich Abschlüsse-Berufsvorbereitung-Ausbildung einer der am besten ausgestatteten Fachbereiche in der ASB Lehrerkooperative. Diese Verbesserung kommt sowohl unseren Mitarbeitenden wie auch unserer Klientel zugute. Schulungen werden sich anschließen, damit die Geräte und Programme für eine moderne Unterrichtsgestaltung optimal genutzt werden. Perspektivisch wird es zudem möglich, neue Unterrichtsformate zu etablieren und komplett online durchzuführen. Dadurch werden wir mehr Menschen erreichen und ihnen ermöglichen, einen qualitativen Schulabschluss zu erreichen und sich auf ein digitales Arbeitsleben vorzubereiten.

„Es ist noch immer unsere Vision, nächstes Jahr oder in zwei Jahren einen Realschulkurs anzubieten, der nicht in Präsenz stattfindet. Meiner Meinung nach ist das möglich. Und in diese Richtung müssen wir denken und arbeiten.“ ■



Intensivierung bestehender Kooperationen

Unsere Freie Schule für Erwachsene unterhält eine wichtige Kooperation mit der Crespo Foundation, die unsere Arbeit in vielerlei Hinsicht sehr gut unterstützt. Die Stiftung fördert mit Zuschüssen und versorgt Schüler*innen, die unsere Schule besuchen, mit Stipendien. Wir erhielten von der Stiftung den Auftrag, einen extra Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang durchzuführen, der sich an zehn, maximal 15, Frauen richtet und der den Hauptschulabschluss zum Ziel hat. Dieser Hauptschulabschluss wird nicht kommunal, sondern von der Crespo Foundation finanziert werden. Gemeinsam eröffnen wir damit Bildungschancen für Frauen, die sich aus unterschiedlichen Gründen keine Bildung leisten können. Durch Schulabschluss und Berufsvorbereitung erhöhen wir ihre Aussicht auf ein nicht prekäres Arbeitsverhältnis. ■



Mittelerhöhung bedeutet Defizitreduzierung

Wir konnten in unserem Fachbereich Abschlüsse-Berufsvorbereitung-Ausbildung Wachstum verzeichnen. Mit der steigenden Anzahl an Projekten stiegen sowohl die Zahl unserer Teilnehmenden als auch die Zahl unserer Mitarbeitenden. Im Stellenplan waren wir voll belegt. Des Weiteren gelang es uns nach Jahren der Zusammenarbeit, in den Leistungsverhandlungen mit der Stadt Frankfurt am Main eine Erhöhung der Finanzmittel für zwei bereits bestehende Projekte „Vorkurs Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang“ und „Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang“ zu erreichen. Folge war, dass sich das Defizit um fast 40% im Vergleich zur Berechnung in der Wirtschaftsplanung verringerte. Dadurch sind wir in der Lage, unsere zwei Angebote weiterzuführen und junge Menschen ohne Schulabschluss, darunter auch migrierte, in den Hauptschulabschluss zu führen und ihnen damit mehr Bildungsperspektiven zu eröffnen. ■



„Wie wollen wir unsere Gesellschaft aufstellen? Da braucht es einen Plan.“

Umgang mit Corona-Folgen in der Jugendhilfe

WIRKUNGEN

Gesetzliche Vorgaben, die in Reaktion auf die Corona-Pandemie geändert wurden, führten dazu, dass die Teilnahme an den Maßnahmen nun unter anderem auf Freiwilligkeit beruhen. In unserem Projekt Zukunft-Ausbildung-Beruf [ZAB] verzeichneten wir als Folge der Einführung dieser Regelung einen Rückgang in den Teilnehmezahlen. Für das Projekt werden uns Jugendliche von der MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach zugewiesen. Im Rahmen unserer Maßnahme machen wir sie ein Jahr lang fit, damit sie sich möglichst erfolgreich für Ausbildung und Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bewerben. Wir waren in den vergangenen Jahren in diesem Projekt extrem erfolgreich, mit guter Vermittlungsquote der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Mehrheit der Jugendlichen kommt allerdings auf Hinwirken der MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach mit der Aussicht auf Bezug von Arbeitslosengeld und anderer Unterstützung in unser Projekt. Wenn sie nicht teilnehmen, hat die MainArbeit Kommunales Jobcenter Offenbach sie bisher entsprechend sanktioniert, z. B. durch Kürzung von Leistungen. Derzeit aber können die Jugendlichen ohne oder mit minimalen Sanktionen unserem Projekt Zukunft-Ausbildung-Beruf fernbleiben.

In der Debatte um den besten Weg im Umgang mit Corona-Auswirkungen gab es unterschiedliche Tendenzen. Viel wurde getan, um Entlastung zu bringen und Rückstände aufzuholen, da niemand Bildungsbiographien beeinträchtigen oder gar zerstören wollte. Ein Resultat dieser Debatte war auch die Maßnahme, auf Freiwilligkeit bei der Teilnahme zu setzen. Die erlebte Konsequenz: Die Mehrheit der Jugendlichen bleibt fern und vergibt damit die ihnen angebotenen Chancen. Wir merken deutlich, dass wir auch in anderen Projekten der Jugendhilfe auf zunehmend mehr Schwierigkeiten treffen, Jugendliche zu erreichen. Unser Berufsvorbereitungslehrgang Praxislernprojekt und unser Hauptschul- und Berufsvorbereitungslehrgang, beide seit Jahren erfolgreiche Angebote mit engagierten Teams, verstärken seit Jahren mehr und mehr ihre Anwerbungsbemühungen, um Jugendliche für ihre kommunalen Maßnahmen zu gewinnen und alle Plätze zu belegen. Wir takteten Pressemitteilungen und Artikel auf der Homepage für die Öffentlichkeit öfter, stellen häufiger Kontakt- und Nachfragen bei Netzwerken, Behörden und Kooperationspartnern und verbreiten unsere Botschaft großflächig z. B. auf Fachmessen und per Printmaterialien.

Die Tatsache, dass Jugendliche schwerer zu erreichen sind, erklärt sich weder damit, dass genug Angebote für Jugendliche in Frankfurt und Offenbach existieren, noch, dass alle Jugendlichen bereits versorgt sind. Im Gegenteil – gerade nach Corona – sind mehr Jugendliche auf Unterstützung angewiesen. Trotzdem gehen



die Teilnehmezahlen in Angeboten der Jugendhilfe zurück. Der Weg, auf freiwillige Teilnahme zu setzen, führt zusätzlich zu sinkenden Teilnehmezahlen.

Wir erkennen: Die Problemlagen der Jugendlichen haben sich maßgeblich verändert. Es handelt sich nicht mehr alleine um jugendliche Schulverweigerer und Schulabgänger*innen ohne Schulabschluss. Es sind mittlerweile mehr Menschen, die mit dem neuen Zeitgeist, Medien, Druck, Inflation, Klimakrise etc. nicht zurechtkommen. In Folge ziehen sie sich auf sich selbst zurück.

Studien belegen, dass die Anzahl psychischer Erkrankungen gerade auch bei Kindern und Jugendlichen bedenklich gestiegen sind.

„Gerade solche Menschen kommen weniger zu uns. Sie liegen vielleicht im Bett und kommen nicht mehr hoch. Sie finden den Weg zu uns nicht. Da braucht es Stellen, die diese Menschen begleiten und diese sind noch zu wenig vorhanden.“

Die schwerere Ansprache von Jugendlichen wirkt sich auf die Art der Projekte und Maßnahmen aus. Wenn am Ende des Tages dann die Zahlen im Fördercontrolling nicht stimmen, liegen Schlussfolgerungen nahe, dass sich das Projekt nicht lohnt. Das Ergebnis aller eingeschlagenen Wege darf aber nicht sein, dass die Maßnahmen für die Jugendlichen eingestellt werden.

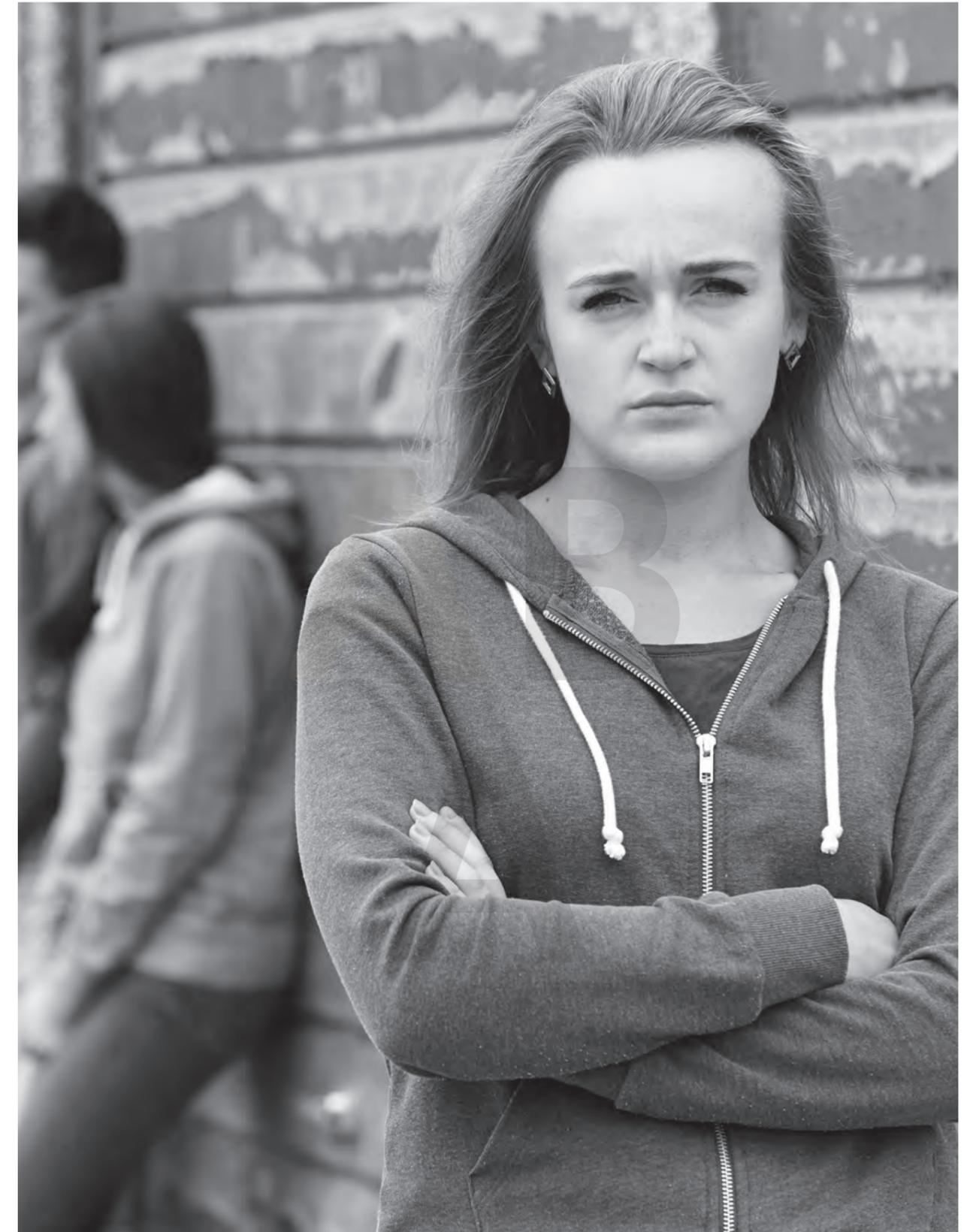
„Wie wollen wir unsere Gesellschaft aufstellen? Da braucht es einen Plan.“

Wir müssen gesamtgesellschaftlich die Jugendlichen abholen und begleiten. Wir als Träger der Jugendhilfe investieren, fragen hartnäckig nach, treten häufig in persönlichen Kontakt und statten Besuche ab. Es bedarf des gleichen Engagements und Einsatzes von höheren Instanzen, Entscheidern und Verantwortlichen, die über mehr Einfluss verfügen, um noch mehr für die Jugendlichen erreichen zu können.

Mittlerweile gibt es Überlegungen und Bestrebungen, die Sanktionen wieder anzuziehen, und zwar auf niedrigschwelligem Niveau. Wir befürworten dies und sind offen für Einladungen zu Kooperationen und Diskussionsrunden, damit alle Systeme, die sich um Jugendliche und junge Erwachsene kümmern, gemeinsam gute und passende Lösungen für sie und ihre Zukunft erarbeiten. ■



WIRKUNGEN: UMGANG MIT CORONA-FOLGEN IN DER JUGENDHILFE





WIRKUNGEN

01 + 02 + 04 + 05

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- LERN- UND LEISTUNGSSTÖRUNGEN BEI KINDERN
- EINGESCHRÄNKTE ERZIEHUNGSFÄHIGKEIT VON ELTERN
- INKLUSION IN SCHULEN

E
UL

**ERZIEHUNGSHILFEN UND
LERNFÖRDERUNG**

- 81 hauptamtliche Mitarbeitende; 160 ehrenamtliche Hilfskräfte, eine Anerkennungspraktikantin
- Kompetenzen: Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Sozialassistent*innen, Psycholog*innen / Sprachen: Deutsch, Türkisch, Kurdisch, Italienisch, Polnisch, Serbokroatisch, Spanisch, Russisch, Georgisch, Suaheli, Vietnamesisch, Dari, Farsi / Zusatzqualifikationen: Trauma-Beratung, Systemische Beratung, Familientherapie, Kinderschutzfachberatung, Lerntherapie, NLP
- Supervision / Interne Fallbesprechungen / Schulungen, Fortbildungen zu den Themen; Gewalt in der Erziehung; Grenzwahrendes Verhalten von Fachkräften, Traumapädagogik; Systematisches Fallverstehen; Emotionale Vernachlässigung und psychische Misshandlung; Sexualisierte Gewalt; Autismus, Kinder- und Jugendpsychiatrisches Curriculum Kinderschutz; Gesprächsführung; Vorurteilbewusste Sozialpädagogik; Stressmanagement; Sozialpädagogische Methoden und Grundlagen; Brandschutz; Erste Hilfe; Datenschutz; Lernförderung
- Beratungs- und Betreuungsräume für Klient*innen mit Arbeitsplatzausstattung, Spiel-, Lern- und Übungsmaterialien
- Interne Kooperationspartner: Bereich Sprache und Integration, Bereich Abschlüsse- Berufsvorbereitung-Ausbildung, zwei Kurkliniken des Arbeiter-Samariter-Bundes an der Ostsee
- Externe Kooperationspartner: Jugendhaus Heideplatz des Evangelischen Regionalverbands e.V., Eltern, Institutionen wie Schulen, Horte, Vereine, Therapeuten, Beratungsstellen, Evangelischer Verein für Wohnraumhilfe, Hostatoshule, Internationaler Bund für Sozialarbeit, AWO, etc.
- Auftraggeber: Jugend- und Sozialamt Frankfurt [Sozialräthäuser]

AMBULANTE ERZIEHUNGSHILFEN

Sozialpädagogische Familienhilfe für die gesamten Familien [§31 SGB VIII] und Erziehungsbeistand für Kinder und Jugendliche [§30 SGB VIII]

- Hilfe zur Selbsthilfe durch bedarfsgerechte und flexible Unterstützung, Beratung und Begleitung / Zielgruppen: Familien und junge Menschen
- Insgesamt 388 geleistete Stunden pro Woche, davon in der Sozialpädagogischen Familienhilfe: 290 Wochenstunden für 75 Familien, in der Erziehungsbeistandschaft: 98 für 28 junge Menschen.
- Videotelefonate, Besuche der Familien zuhause in größeren Abständen; Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz; / Digitale Abstimmung mit dem Jugendamt
- Digitale, telefonische und persönliche Kinderschutzfachberatung nach Termin

AMBULANTE ERZIEHUNGSHILFEN

Sozialpädagogische Lernhilfe für Schüler*innen [6-18 Jahren] mit Lern- oder sozialen Schwierigkeiten [§ 27 Abs. 2 SGB VIII]

- Eins-zu-Eins-Kontakt mit [in der Regel] vier Fachleistungsstunden pro Woche / Förderung der Persönlichkeit des einzelnen Kindes / Einsatz von Arbeits- und Kommunikationstechniken, Rollenspielen, Gesprächen / Lese- und Rechtschreibtraining / Hausaufgabenhilfe / Lern- und Rechenspiele / Austausch mit Eltern, Schule und Hort sowie Jugendamt
- Insgesamt 2.100 geleistete Stunden für 17 Klient*innen

JUGENDSOZIALARBEIT

Sozialpädagogische Integrationshilfe für Kinder und Jugendliche [6-18 Jahren] aus zugewanderten Familien im Leistungsbezug [ALG II- oder Asyl]

- 17 Lerngruppen mit je 10 bis 20 Plätzen / Wöchentliche Betreuungszeit: Acht Stunden / Drei bis vier Mal pro Woche zwei bis drei Stunden pädagogische Unterstützung, Hausaufgabenhilfe, Lernförderung und Sprachvermittlung / Kontaktpflege zu Lehrer*innen der Schulen; Einsatz für die Schüler*innen bei Problemen in Schule und Familien/ Unterbringung der Gruppen in Wohnheimen und Unterkünften, sowie Schulen.
- 270 teilnehmende Schüler*innen / Lerngruppen in 18 Stadtteilen: Bockenheim, Westend, Rödelheim, Rebstock, Innenstadt, Heddernheim, Gutleut, Griesheim, Hausen, Seckbach, Höchst, Praunheim, Rebstock, Sindlingen, Eckenheim, Nied, Berkersheim und Niederrad.

JUGENDSOZIALARBEIT

Schüler*innen-Treff „Eri-Treff“ für Kinder und Jugendliche mit „Migrationshintergrund“ aller Schulformen ab 8 Jahren

- Montags bis donnerstags vier Stunden kostenfreie Hausaufgabenhilfe, Prüfungsvorbereitung, Bewerbungsschreiben / Begleitung in schulischen Fragen / Bereitstellung lerngerechter Infrastrukturen / Projekte zu Themen wie Partizipation, Bildungs- und Chancengerechtigkeit, sozialräumliche Orientierung / Möglichkeit des Kennenlernens und des Austausches mit Gleichaltrigen
- Ca. 60 Jugendliche im Eri-Treff Nordend

JUGENDSOZIALARBEIT

Angebot für Kinder und Jugendliche im Erstversorgungszentrum Messe

- 14.03. bis 30.06.2022: Tägliches Spiel-, Bastel- und Sportangebot für Kinder und Jugendliche im Erstversorgungszentrum Messe für Geflüchtete aus der Ukraine

EINGESETZTE MITTEL
IN DER FAMILIEN-, KINDER-
UND JUGENDHILFE

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE



BEGABUNGSDIAGNOSTIK & LERNTHERAPIE

Praxis für Begabungsdiagnostik & Lerntherapie

- Beratung und Begleitung von Eltern zur Diagnostik und Förderung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem kognitivem Potenzial
- Durchführung von 90 Begabungsdiagnostiken bei Kindern und Jugendlichen, Einsatz von für diese Zielsetzung etablierter, wissenschaftlich fundierter Intelligenztests

SCHULBEGLEITUNG

1:1-Eingliederungshilfe für seelisch behinderte oder von seelischer Behinderung bedrohte Schüler*innen [§35a SGB VIII]

- Insgesamt 17.845 Stunden für 26 Schüler*innen / Einsatzort: Schule, Zuhause der Kinder
- Begleitung des einzelnen Kindes während des Unterrichts und der Homeschooling-Zeit / Strukturierung von Lernangeboten, Organisation von Arbeitsmaterialien, Unterstützung bei der Verarbeitung von auditiven und visuellen Eindrücken, Anpassung der Lerninhalte an die Fähigkeiten, Einsatz von Kommunikationshilfen usw.

KINDERSCHUTZFACHSTELLE

Kinderschutzfachberatung und Schulungen zum Kinderschutz

- Insgesamt 33 durchgeführte Kinderschutzfachberatungen und acht Schulungen zum Umgang mit Kindwohlgefährdung

|
ERBRACHTE LEISTUNGEN
 IN DER FAMILIEN-, KINDER- UND JUGENDHILFE

„Es ist uns seit langem wichtig, nicht ‚Mein Fall, mein Klient‘ zu leben, sondern uns stärker auszutauschen, noch mehr zusammenzuarbeiten.“

Führung und Organisation: Fokus auf Mitarbeitende

WIRKUNGEN

Unser Fachbereich arbeitet kontinuierlich und systematisch an Führungs- und Organisationsthemen. Wir schaffen durch verantwortliche Führung Strukturen, Qualitätskriterien und damit gute Voraussetzungen, dass unsere Mitarbeitenden in ihrem sozialen Beruf gut arbeiten. Das heißt, dass sie die Aufträge von Auftraggebern, Eltern, Kindern und Jugendlichen sowie ihre eigenen Ideen, was diesen Zielgruppen guttun könnte, umsetzen können. Begleitende Maßnahmen wie Supervision, Fortbildungen und kollegiale Beratungen unterstützen sie hierbei.

„Mein Ziel und meine Aufgabe ist, dass meine Mitarbeitenden hier gerne und gut arbeiten können. Zu ermöglichen, dass sie so arbeiten, wie sie es gerne möchten. Zu überlegen: Was würde sie interessieren einzubringen? Ich möchte, dass sie in der Lage sind, das was sie begeistert, in ihrem Job auch umzusetzen.“

Unsere konstante Arbeit z. B. an Rahmenvorgaben und Fehlerkultur durch die Einrichtung von Klausurtagen zeigen Wirkung. Zwischen Mitarbeitenden, die in der

Einzelfallarbeit wie z. B. in unserer Sozialpädagogischen Familienhilfe und Sozialpädagogischen Lernhilfe tätig sind, die mit Einzelpersonen oder mit einzelnen Familien vor Ort arbeiten, erkennen wir ein stärkeres Miteinander. Bei den Mitarbeitenden, die in der Arbeit mit Gruppen an unterschiedlichen Standorten beschäftigt sind, stellen wir ortsübergreifend intensiven Austausch, Zusammenarbeit und Netzwerken untereinander fest. Sie entwickeln ihre Arbeit inhaltlich miteinander weiter und bieten neue Angebote an. Dies wird wahrgenommen und geschätzt: Wohnheime, Schulen und Sozialrathäuser kamen dieses Jahr auf uns zu, da sie die Angebote z. B. unserer Jugendsozialarbeit überzeugten und sie diese für ihre Klientel in Auftrag geben wollten.

„Es ist uns seit langem wichtig, nicht ‚Mein Fall, mein Klient‘ zu leben, sondern uns stärker auszutauschen, noch mehr zusammenzuarbeiten.“

An unsere Führung werden unterschiedliche Anforderungen gestellt. Wir haben Mitarbeitende, die seit Jahren auf sich gestellt, gut und selbstständig mit ihrer Klientel arbeiten können und diesen Arbeitsstil auch schätzen. Hinzu kommen neue Mitarbeitende, die eigenverantwortlich arbeiten wollen und explizit Sicherheit und Klarheit von unseren Führungskräften einfordern. Um unser Fachwissen sowie unser Gemeinschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühl zu festigen, veranstalten wir einmal im Jahr zwei interne Schulungstage, an denen alle Teams aus allen Abteilungen zusammentreffen und sich austauschen können. ■



„Wenn einem Kind nie zugehört wird, oder wenn es eine Mutter hat, die absolut nicht feinfühlig ist, weiß das Kind manchmal nicht, was für Bedürfnisse es hat.“

Haltung: Fokus auf Kinder und Jugendliche

WIRKUNGEN

Wir möchten erreichen, dass die Kinder und Jugendlichen gesamtgesellschaftlich mehr im Fokus stehen. Sie wurden während der zwei Jahre Pandemie zu wenig beachtet. Kindertageseinrichtungen und Schulen waren geschlossen, Sport- und Freizeitaktivitäten fielen aus. Die negativen Folgen dieser Pandemiemaßnahmen sind bis heute spürbar. In der hessischen Verfassung sind Kinderrechte verankert. Wenn Kinderrechte zusätzlich in das Grundgesetz aufgenommen werden, dann müssen alle gesellschaftlichen Maßnahmen auch daraufhin geprüft werden, was sie für die Kinder und Jugendlichen bedeuten.

Alle Maßnahmen unseres Fachbereichs Erziehungshilfen und Lernförderung richten sich an Kinder und Jugendliche. In den ambulanten Hilfen zur Erziehung, am Beispiel Familienhilfe, müssen unsere Sozialarbeitenden ihre Arbeit und die Maßnahmen für die Familie bewusster an den Bedürfnissen der Kinder messen als in anderen Arbeitsfeldern. Sie setzen mit ihrer Hilfeform bei den Erwachsenen an und daher ist die Gefahr höher, dass deren Bedürftigkeit die Wirkungen auf das Kind verdecken.

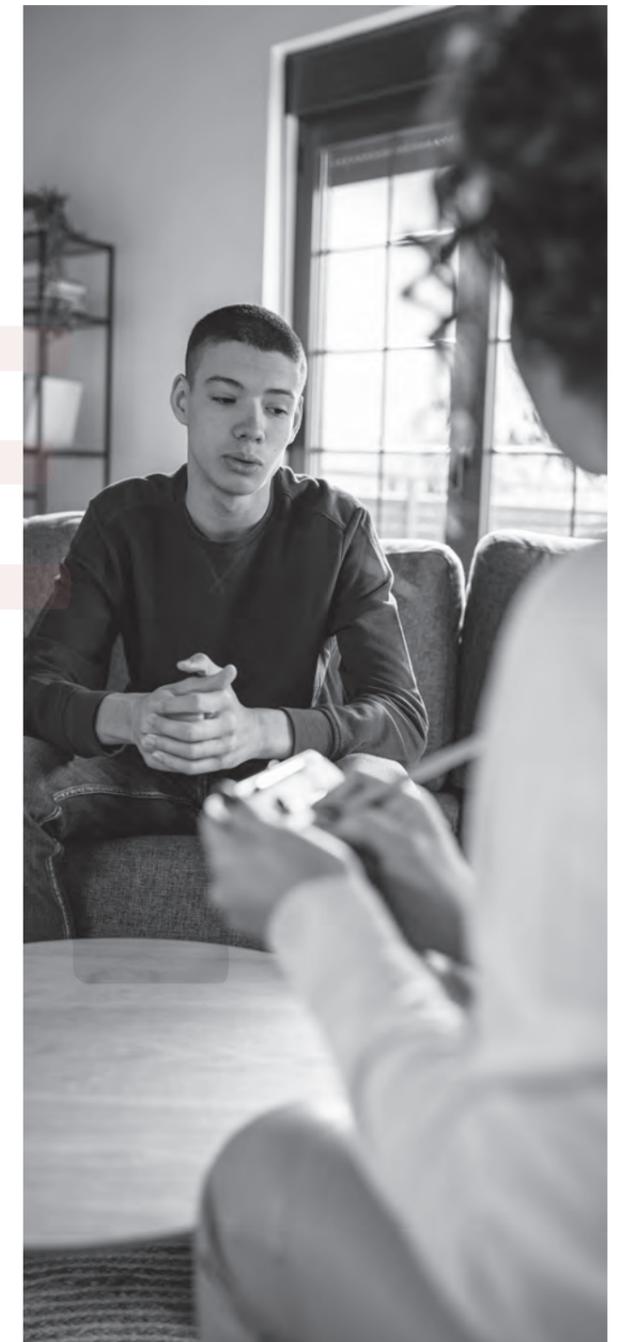
„Wenn einem Kind nie zugehört wird, oder wenn es eine Bezugsperson hat, die absolut nicht feinfühlig ist, weiß das Kind manchmal nicht, was für Bedürfnisse es hat.“

Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz [KJSG], das seit Juni 2021 in Kraft ist, zielt darauf, vor allem die Kinder und Jugendlichen zu stärken, die besonderen Unterstützungsbedarf haben. Es besagt unter anderem, dass alle Kinder und Jugendlichen, ob mit oder ohne Behinderung, mehr einbezogen werden und sagen sollen, was sie wollen. Ab 2024 soll die Hilfe für behinderte Kinder mit der Hilfe für nichtbehinderte Kinder zusammengelegt werden. Alle Kinder werden einbezogen. Die Hilfeplangespräche sind so zu gestalten, dass auch Kinder mit Behinderung formulieren können, was sie wollen. Ihre Partizipation wird in den Fokus gerückt.

In der Kinderbetreuung ist Partizipation bereits lange ein Thema im Alltag. Hier finden sich gemischte Gruppen von Kindern, die den gesellschaftlichen Durchschnitt widerspiegeln; die Alltagsgestaltung für diese Kinder ermöglicht eine selbstverständliche Beteiligung. In der Sozialpädagogik und -arbeit ist ein anderer Unterstützungsprozess im Gang. Wir unterstützen die Kinder, die einen höheren Bedarf als der Durchschnitt der Kinder haben. Wir bieten unserer Klientel Hilfe zur Erziehung, Hilfe zur Eingliederung oder Hilfe zur Integration an.

Sowohl in unserer Gruppenarbeit [z. B. Jugendsozialarbeit] als auch in unserer Einzelfallarbeit [z. B. in der Familienhilfe, im Erziehungsbeistand, in der Schulbegleitung] ist es immer eine erwachsene Person in der helfenden und unterstützenden Rolle. In unserer sozialen Arbeit geht es vorrangig um eine Eingliederung, um einen

Ausgleich von einer Benachteiligung, um Teilhabe. Wie geht es den Kindern, was brauchen sie und haben wir die Eltern daran erinnert? In unserem Hilfeprozess und im Hilfeplan, in dem die Ziele der Hilfe formuliert und festgehalten sind, erfordert es daher eine andere Ebene von Partizipation. Wie beteilige ich die Kinder oder die Kindergruppe am Hilfeprozess, an dem, was ich bzw. was wir hier gemeinsam machen? ■



„Wir haben eine wichtige Aufgabe. Eltern, die aus anderen Kulturkreisen kommen, zu erklären, wie die Abläufe bei uns sind und ihnen zu sagen: ‚Du darfst dich wehren und du kannst dich wehren.‘ Es kann sonst sein, dass sie denken: Der Lehrer hat es gesagt und mein Kind wird geschlagen, da wird mein Kind etwas falsch gemacht haben.“

**Beispiele aus
der Praxis**

WIRKUNGEN

1. Aktivitäten und Kinderschutz anbieten

Wir organisierten und betreuten dreieinhalb Monate lang, von April bis Juni 2022, den Kinderbereich im Erstversorgungszentrum in der Festhalle Messe Frankfurt sozialpädagogisch. Wir machten ukrainischen Kindern und Jugendlichen während der Woche und an Wochenenden Spiel- und Beschäftigungsangebote. Spielen, Malen, Toben, Musizieren, Sich Zurückziehen in den Ruheraum, Ausflüge in die Umgebung machen, Spielplätze, Wasserspielplätze und Grünanlagen wie den Louisa-Park und Günthersburgpark besuchen. Die Eltern konnten an den Ausflügen teilnehmen, wenn sie wollten. Mit dem Einkaufszentrum Skyline Plaza in Laufnähe zur Messe hatten wir außerdem vereinbart, seine Grünanlage auf dem Dach für die Kinder nutzen zu dürfen. Ein Sportverein kooperierte ebenfalls mit uns und bot sportliche Aktivitäten für die Kinder an. Wir sorgten mit unseren Angeboten dafür, dass die Kinder Spaß hatten, ohne sich schlecht zu fühlen, und dass auch ihre Eltern eine Auszeit bekamen. Wir kümmerten uns als Teil des Erstversorgungszentrums

zudem speziell um den Kinderschutz. Es gab Fälle von Kindeswohlgefährdung unter den geflüchteten Familien. Zum Beispiel zeigten die drei Kinder einer Mutter sehr auffällige Verhaltensweisen, ständige Bewegung mit hohem Betreuungsbedarf. Beim Versuch, ihre Kinder von einer Rolltreppe abzubringen, verunfallte die Mutter, während die Kinder sich lachend entfernten. Es war offensichtlich, dass die Mutter stark traumatisiert war, mittlerweile völlig überfordert und am Ende ihrer Kräfte und nicht mehr in der Lage, ihre Kinder angemessen zu erziehen und zu beaufsichtigen. Hier beinhalten unsere Hilfe, den Schutz aller Beteiligten zu veranlassen. Wir sorgten unter anderem dafür, dass die Mutter mitsamt ihren Kindern in einer Unterkunft des Deutschen Roten Kreuzes in Frankfurt unterkam. Damit ersparten wir ihr, durch Zuweisung noch viele weitere Wechsel von Notunterkünften und Personen durchzustehen.



2. Über Rechte aufklären

In einem Kinderschutzfall, den wir aufgrund unserer Jugendsozialarbeit in einer Unterkunft für Geflüchtete entdeckten und eröffneten, hatte eine Lehrkraft der Grundschule ein Mädchen mit Migrationshintergrund geschupst, drangsaliert und sogar geohrfeigt. Unsere Unterstützung bestand darin, die Eltern darüber zu informieren und sie aufzuklären, welche Rechte ihnen in diesem Land zur Verfügung stehen, um angemessen gegenüber der Grundschule agieren zu können. Es ist die Aufgabe der Eltern, die notwendigen Schritte einzuleiten und der Schule zu signalisieren, dass dieses Verhalten gegenüber ihrem Kind inakzeptabel ist, Beschwerde einzulegen und/oder eine Anzeige zu erstatten usw.

„Wir haben eine wichtige Aufgabe. Eltern, die aus anderen Kulturkreisen kommen, zu erklären, wie die Abläufe bei uns sind und ihnen zu sagen: ‚Du darfst dich wehren und du kannst dich wehren.‘ Es kann sonst sein, dass sie denken: Der Lehrer hat es gesagt und mein Kind wird geschlagen, da wird mein Kind etwas falsch gemacht haben.“

Zu unseren wichtigen Aufgaben im Kinderschutz gehört es auch, festzustellen, ob die Eltern in der Lage sind, sich zu kümmern. In diesem Fall konnten sich der Vater und seine älteste, erwachsene Tochter, die als Übersetzerin in die Heimatsprache fungierte, darum kümmern. Sie nahmen als Familie ihre Rechte wahr, um ihr Kind zu schützen. Erst wenn die Eltern sagen, es interessiert sie nicht oder wenn

sie selbst nicht in der Lage sind, treten wir an ihrer Stelle für das Kind ein.

„Zuerst müssen wir klären: Was ist die Gefahr? Es ist die schlagende Lehrkraft. Wer muss das Kind vor schlagenden Erwachsenen schützen? Die Eltern. Und dann stellen wir fest, ob die Eltern in der Lage sind, ihr Kind zu schützen. Es ist wichtig, ihnen zu sagen, dass man das hier nicht darf, dass keine Lehrkraft schlagen darf. Wir informierten die Eltern, wie die Wege hier sind, haben nochmal kontrolliert und nachgefragt, was sie machen, und uns dann zurückgezogen und sie es klären lassen.“



WIRKUNGEN: BEISPIELE AUS DER PRAXIS

3. Ergebnisse erreichen

Ein Beispiel aus der sozialpädagogischen Lernhilfe mit einem Kind:

„Die Lernhelferin erzählt mir, ihrer Leitung: ‚Die Stunden kommen nicht zustande. Man sagt mir ständig ab.‘ Die Lernhilfe läuft trotzdem weiter und wir beide stellen plötzlich fest: Das Kind hat sich total in der Schule gebessert. Ich bin mir sicher, es liegt an ihrer Arbeit und an ihrer Person. Sie hat Qualitätszeit mit dem Kind verbracht, ihm zugehört und sich gefreut, wenn es lernte und eine gute Note geschrieben hat, was seine Eltern wenig machten. Wir erleben in unserer sozialpädagogischen Arbeit immer aufs Neue: In der menschlichen Beziehung passiert sehr viel, auf diversen Ebenen, was sich manchmal einfach unserem rationalen Zugriff entzieht. Das heißt, an welcher unserer Methoden es jetzt genau lag, dass die Noten in die Höhe schnellten, wissen wir nicht. Fakt ist, sie sind hochgeschneit.“



4. Beziehungsgelegenheiten schaffen

Wir haben eine Künstlerin mit traumapädagogischer und -therapeutischer Ausbildung eingestellt, die sehr erfahren in der Arbeit mit Gruppen ist. Sie hatte zuvor ehrenamtlich bereits in unserem Kinderbereich im Erstversorgungszentrum in der Festhalle für die ukrainischen Kinder und Jugendlichen Gruppenangebote im Malen, in Karaoke, Standup-Theater durchgeführt. In den Sommerferien 2022 bot sie wieder ein Projekt an: Vier Tage freies Malen für Kinder. Ausschnitte der Kinderbilder wurden ausgestellt. Das fanden die Kinder ganz toll. Als Abschlussveranstaltung fand eine Vernissage statt, zu der die Eltern eingeladen waren und die Kinder über ihre Bilder erzählten. Am Tag der Vernissage stand auch ein Extra-Angebot bereit: Sprays.

„Eine Mutter und ihre zwei Kinder, wo wir uns auch in der Lernhilfe haben, sind in diesem gemeinsamen Spraysen völlig aufgegangen. Sie hatten total viel Spaß miteinander. Das Ergebnis war klasse. Es entwickelt sich etwas ganz anderes bei so einer Aktion als im Gespräch. Du musst als Fachkraft nicht immer mit den Leuten reden, du musst nicht immer durch Gespräche arbeiten. Du kannst sie auch einfach zusammenbringen und malen lassen. Sie haben hier zusammen eine Auszeit gehabt; lernten sich als Mutter und Kinder anders kennen.“



WIRKUNGEN: BEISPIELE AUS DER PRAXIS

5. Flexible Krisenhilfe

Als der Arbeiter-Samariter-Bund Hilfsgüter an die polnisch-ukrainische Grenze brachte, fuhren zwei polnisch-sprechende sozialpädagogische Mitarbeitende unseres Fachbereichs mit, um zu übersetzen und in der Not mit zu helfen.

6. Fachkräfte gewinnen

Wir beschäftigen 80 bis 100 ehrenamtlich Tätige in unserem Fachbereich, vorwiegend junge Erwachsene und Studierende. Für sie haben wir Praktikumsmöglichkeiten eingerichtet, die wir interessant gestalten und die einen Mehrwert für ihr Studium bieten. Von der Fachhochschule Frankfurt wurde ein Praktikumsplatz in der Jugendsozialarbeit anerkannt. Wir stellen zudem sicher, dass sie fachlich von unseren Mitarbeitenden begleitet werden. Es gibt regelmäßig Treffen mit allen Praktikant*innen. Ihr Praktikumschwerpunkt ist die Jugendsozialarbeit, da hier die Zusammenarbeit und das Voneinanderlernen im Vordergrund steht. Unsere Praktikant*innen bekommen in unserer Jugendsozialarbeit die Verantwortung übertragen, ein Projekt selbst zu entwickeln und durchzuführen. Sie nehmen an den Teamsitzungen teil und wir vermitteln ihnen den Kontakt und die Hospitation auch zu unseren anderen Abteilungen oder zu den Fachbereichen Abschlüsse-Berufsvorbereitung-Ausbildung sowie Sprache und Integration. Es kommt häufig vor, dass sich über ein Praktikum ein Arbeitsverhältnis in unserem Fachbereich entwickelt.

Wir haben zudem auch Angestellte in der sozialpädagogischen Lernhilfe und in der Schulbegleitung, die Studierende sind und die wir auch unterstützen. Die Abteilung Lernhilfe ist ein ideales Einsatzgebiet für Studierende der sozialen Arbeit, sie lernen hier die Einzelfallarbeit und unsere Teams kennen. Studierende der Psychologie finden in der Praxis für Begabungsdiagnostik einen Einsatzort.

Aufgrund der Studieninhalte, die junge Praktikant*innen und neue Mitarbeitende einbringen, erleben unsere berufserfahrenen Teams es als bereichernd und erfrischend, neue Sicht- und Herangehensweisen und neues Wording kennenzulernen.

Des Weiteren erreichen uns durch beworbene Stellenanzeigen, Mundpropaganda, unseren erarbeiteten guten Ruf als ASB Lehrerkooperative und unser Bewerbungsportal [karriere.lehrerkooperative.de] die meisten Bewerbungen auf unsere offenen Stellen. Dieses Jahr führten wir eine sehr große Zahl an Bewerbungsgesprächen, die zu Einstellungen von Fachkräften führten. ■



„Mich sprach meine Nachbarin an, die weiß, dass ich im Bereich Erziehungshilfen und Lernförderung der ASB Lehrerkooperative arbeite. Sie leitet eine Unterkunft für Geflüchtete. ‚Wie toll, dass Ihr bei uns seid! Ihr könnt euch nicht vorstellen, wie es sonst läuft, die Kinder hängen die ganze Zeit einfach nur rum. Ich bin so froh, dass Ihr auch jetzt bei uns etwas anbietet.‘ Es ist schön, zurückgemeldet zu bekommen, dass Leute sich darüber freuen und dass wir sie entlasten.“

Ausblick

WIRKUNGEN

1. Gesetz umsetzen

Das KJSG [Kinder- und Jugendstärkungsgesetz] ist seit Juni 2021 in Kraft und hat das Ziel, Kinder und Jugendliche zu stärken, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben. Da ab 2024 unsere Hilfen sowohl für Kinder mit als auch ohne Behinderung und in Partizipation mit ihnen geleistet werden sollen, werden wir engagiert daran arbeiten, die gesetzlichen Vorgaben erfolgreich in die Praxis umzusetzen.



2. Jugendsozialarbeit

In unserer Abteilung Jugendsozialarbeit sahen wir, dass unsere Arbeit stark nachgefragt wird, dass die Anzahl unserer Gruppen von Kindern und Jugendlichen wächst und damit auch die Zahl unserer Mitarbeitenden. Wir erwarten weiteres Wachstum nächstes Jahr, da bereits dieses Jahr eine hohe Nachfrage aus den Wohnheimen, Sozialrathäusern, Übergangsunterkünften und Schulen nach unseren Dienstleistungen für Kinder und Jugendliche bestand. Diese Nachfrage resultiert zum einen daraus, dass es mehr Geflüchtete in Frankfurt gibt, und ist zum anderen das Ergebnis unserer guten Arbeit, die wir inhaltlich passend weiterentwickeln.

Wir unterstützen die Kinder und Jugendlichen vor Ort beim Lernen für die Schule, beim Deutschlernen, Spielen und Erkunden der Umgebung. Zudem veranstalten wir regelmäßige Elternabende, in denen wir die Eltern informieren, was wir mit ihren Kindern planen. Wir bieten neben den Gruppenangeboten während der Woche mittlerweile auch Angebote während der Ferien, die es vorher nicht gab.

Das Feedback, dass wir von Kooperationspartnern erhalten, ist durchweg positiv. Die hohe Qualität unserer Angebote, die von Lern- bis Spielaktivitäten reichen, wird gelobt, als Bereicherung und Entlastung für die Kinder und Familien erlebt und weitergetragen. Dank persönlicher Empfehlungen verzeichnen wir viele Anfragen in diesem Arbeitsfeld.

„Mich sprach meine Nachbarin an, die weiß, dass ich im Bereich Erziehungshilfen und Lernförderung der ASB Lehrerkooperative arbeite. Sie leitet eine Unterkunft für Geflüchtete. ‚Wie toll, dass Ihr bei uns seid! Ihr könnt euch nicht vorstellen, wie es sonst läuft, die Kinder hängen die ganze Zeit einfach nur rum. Ich bin so froh, dass Ihr auch jetzt bei uns etwas anbietet.‘ Es ist schön, zurückgemeldet zu bekommen, dass Leute sich darüber freuen und dass wir sie entlasten.“

3. Malen für Kinder in den Ferien

Wir beabsichtigen, künftig Malprojekte für Kindergruppen in den Ferien anzubieten und sie für alle Kinder und Jugendlichen, die wir in unserem Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung begleiten – von der Familienhilfe bis zur Jugendsozialarbeit – zu öffnen. Da wir erfahrene Fachleute für Einzelfallarbeit und für Gruppenarbeit in unserem Fachbereich beschäftigen, kommen diese beiden Expertisen zum Tragen. Unsere Fachkräfte mit Erfahrung in der Gruppenarbeit werden im Malprojekt die Kindergruppen leiten.

4. Gebäudenutzung

In unserem Gebäude steht uns mittlerweile ein großer Keller zur Verfügung und wir werden auch diesen Raum für unsere Kinder und Jugendlichen nutzbar machen. Für seine Verwendung werden derzeit viele kreative Ideen diskutiert, von Malen, angebrachten Boxsäcken über eine Fahrradwerkstatt bis zu Töpfer-Angeboten.

5. Bildungscampus Heusenstamm

Für den neuen Standort in Heusenstamm wird unser Fachbereich auch passgenaue Angebote entwickeln.

6. Begabungsdiagnostik

Bei circa zehn Prozent der Kinder, die durch ihr Verhalten auffallen, macht es Sinn, ihren Intelligenzquotienten zu testen, um ihre intellektuelle Entwicklung abzuklären. Das Ergebnis eines IQ-Tests bietet die Chance, die passende Unterstützung für das Kind abzuleiten. Wir arbeiten intern mit den Fachbereichen „Ganztag an Schulen“ und „Kindertagesstätten“ zusammen und testen kostenlos die Kinder, die ihre Kindertageseinrichtungen besuchen. Sie werden von ihren pädagogischen Fachkräften mit Einverständnis der Eltern bei uns in der Praxis für Diagnostik und Lerntherapie angemeldet. Die Eltern erhalten ein zusätzliches, kostenloses Angebot und erfahren mit dem Ergebnis der Intelligenzdiagnostik, welche Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten es für ihr Kind gibt.



WIRKUNGEN: AUSBLICK

Wir können die Eltern davor und danach in unserem Fachbereich begleiten. Bei Schwächen in der Kindesentwicklung können wir durch Schulbegleitung, Lern- oder Familienhilfe unterstützen. Dadurch entlasten wir zudem auch unsere Kolleg*innen, die pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen, die anschließend mit dem Kind individuell fördernd in der Gruppe umgehen. Außerdem steht unsere Diagnostik allen Kindern unabhängig ihrer Herkunft, Familie und Kultur zur Verfügung, damit sie so früh wie möglich die richtige Förderung erhalten.

„Wir beabsichtigen, die 10 Prozent der Kinder in Kindertageseinrichtungen der ASB Lehrervereinigung, die auffallen, zu testen. Wir haben hier eine Gruppe von Kindern, die noch nicht getestet wurden und sehen noch einen Spielraum von 60 Testungen im Jahr.“

7. Kinderschutz-Schulungen

Wir erhalten vermehrt Anfragen nach unseren Schulungen zum Kinderschutz. Das Personal in Übergangsunterkünften benötigt Fachwissen über den Schutz vor Kindeswohlgefährdung für seine Arbeit. Hinzu kommen weitere Schulungsbedarfe von pädagogischen Fachkräften. Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz besagt zudem, dass auch Kindertagespflegepersonen im Kinderschutz geschult sein müssen. Einige Schulungen haben unsere im Kinderschutz insoweit erfahrenen Fachkräfte [IseF] bereits für verschiedene Gruppen gehalten. Wir schulten dieses Jahr zum Beispiel Fachkräfte der Übergangsunterkunft Rebstock des Arbeiter-Samariter-Bundes. Viele weitere Schulungen werden nächstes Jahr folgen, um möglichst viele Menschen zu befähigen, Gefährdungen des Kindeswohls zu erkennen und geeignete Hilfsmaßnahmen zu ergreifen, damit Kinder gesund und sicher aufwachsen können.

8. Fortbildungen in Suizidprävention

73% der Kinder und Jugendlichen fühlen sich stark belastet und formulieren dies auch; das zeigt uns, wie groß ihre Not ist. Die depressiven Erkrankungen von Kindern und Jugendlichen haben stark zugenommen. Daher ist es unser Anliegen, dass unsere Mitarbeitenden sich in Seminaren über seelische Gesundheit und Suizidprävention fortbilden, um den Kindern und Jugendlichen angemessen beistehen und helfen zu können. ■





WIRKUNGEN

01 + 11

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

KI TA

KINDERTAGESSTÄTTEN



- 440 hauptamtliche Mitarbeitende; drei Bereichsleitungen
- Vier Krippen, vier Horte, fünf Kindergärten und 13 Kindertagesstätten
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Schulen, Sozialräthäuser, Sportvereine, Träger von Frühen Hilfen, Erziehungsberatungsstellen im Stadtteil, ASB Bildungswerk, Arbeiter-Samariter-Bund, Paritätische, Raule-Stiftung usw.
- Teilnahme an wichtigen Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt
- Zuschüsse der Stadt Frankfurt am Main
- Qualitätsmanagement „Qualität für Kinder“ seit 2013

EINGESETZTE MITTEL IN DER KINDERBETREUUNG

- Betreuung [Notbetreuung], Bildung und Erziehung von 1.473 Kindern im Alter von 0,5 bis 12 Jahren
- Individuelle Förderung, Persönlichkeitsentwicklung, pädagogische Tagesgestaltung, verlässliche Betreuungszeiten
- Je nach Altersstruktur der Kinder unterschiedliche Schwerpunkte in den Kindertageseinrichtungen und Angeboten
- Digitale Teilnahme an Messen, Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt, in den Stadtteilen

Kinderförderprogramme:

- Sechs eigene Kitas und ein Krippenhaus des ASB Südhessen sind Sprach-Kitas gemäß Bundesprogramm „Sprache ist der Schlüssel zur Welt“
- Projekt „Besonderer Förderauftrag der Kitas“ [BeFö] in zehn eigenen Kitas
- Förderung von [hoch]begabten Kindern in unseren Kindertageseinrichtungen durch begabungspädagogisch qualifizierte Fachkräfte
- HIPPY Familienbildungsprogramm: Eltern von Vorschulkindern mit Migrationshintergrund erhalten Trainings, um ihre Kinder zuhause auf die Schule vorzubereiten

ERBRACHTE LEISTUNGEN IN DER KINDERBETREUUNG

WIRKUNGEN

„Die Flexibilität in der Gesellschaft ist gestiegen und die Bereitschaft und das Verständnis füreinander. Darauf hat sich Corona ausgewirkt.“

Öffnung unserer Kindertageseinrichtungen für den Normalbetrieb



Das ganze Jahr über beschäftigte uns die Rückkehr aus der Corona-Zeit. Die Bandbreite an Faktoren, die es für alle Beteiligten dabei zu berücksichtigen galt, war groß und die Voraussetzungen sehr unterschiedlich.

Unsere Kindertageseinrichtungen öffneten individuell Schritt für Schritt, unter anderem abhängig von der Krankheitswelle. Wir achteten bei der Öffnung des Elementar- und Kindergartenbereichs auf die Kinder und ihre Impulse. Die Mehrheit der Kinder im Krippen- und Kindergartenalter war freudig, schnell, neugierig und wollte die Welt entdecken. Bei der Arbeit in unseren Horten mit den Grundschüler*innen fiel uns auf, dass die Kinder nicht mehr daran gewöhnt waren, mit vielen Menschen täglich zu interagieren, zu kommunizieren und sofort eine Reaktion vom Gegenüber zu erhalten. Das erlernten sie wieder und wir arbeiteten zusätzlich an den wichtigen Themenfeldern, die sie einbrachten. Neben dem Sozialverhalten standen Bewegung und Medien im gemeinsamen Fokus.

Unsere Konzepte sind grundsätzlich darauf ausgelegt, mit den Eltern zusammenzuarbeiten. Nach der Corona-Zeit war es besonders wichtig, die Erziehungspartnerschaft zwischen unseren Eltern und Fachkräften neu zu beleben und die Öffnung der jeweiligen Kindertageseinrichtung auch für sie gut zu gestalten.

Viele Kindertageseinrichtungen wurden dieses Jahr von den Eltern der Kinder zum allerersten Mal betreten. Dies traf ganz besonders auf die Eltern mit Kindern unter drei Jahren zu. Vor zwei Jahren hatten sie ihre Kinder in die Betreuung gegeben und aufgrund von Corona-Einschränkungen keinen Zutritt ins Haus erhalten. Dieses Jahr

durften sie die Kita betreten und vollumfänglich kennenlernen. Unsere Fachkräfte bereiteten diese Situationen gründlich vor. Sie planten, welche Willkommensstrategie am sinnvollsten und wie die Einrichtung schrittweise wieder vollständig für alle Eltern zu öffnen wäre.

Der erste Schritt war, die Elterngespräche von online auf Präsenz umzustellen und den persönlichen Kontakt bei einem Treffen in den Kita-Räumlichkeiten wieder aufzunehmen. Ein anderer: Bei der Eingewöhnung im Krippenbereich die Eltern wieder in der Kindergruppe dabei zu haben, wenn auch nur für eine begrenzte Zeit. Ein Sommerfest zum Jubiläum gemeinsam zu feiern und in dem Rahmen den Eltern Führungen durch die gesamte Einrichtung anzubieten. Per digitalem Brief die Eltern auf den ersten Tag ohne Einschränkungen und auf die möglichen Reaktionen der Kinder vorzubereiten. Ihnen in der ersten Woche die Orientierung in den verschiedenen Gebäudebereichen zu erleichtern, in dem ihnen abwechselnd zwei Fachkräfte zur Seite standen und den Weg wiesen. Unsere Kindertageseinrichtungen hießen ihre Eltern auf verschiedene Weisen willkommen.

Für viele Eltern war es eine überwältigende Erfahrung, die Räume, Aushänge, Informationen über Aktivitäten sowie Bilder und Fotografien endlich persönlich sehen zu können. Sie sogen die vielen neuen Eindrücke auf und nahmen sich besonders viel Zeit für das Lesen und Betrachten. Sie waren erleichtert, nun bisher Abstraktes aus Erzählungen ihrer Kinder selbst sehen und begreifen zu können. Zum Beispiel die besagte Motorik-Wand für die Kinder auch real im Raum zu sehen und anzufassen und somit ihre Vorstellung mit der Realität verknüpfen zu können.

1. Reaktionen der Kinder

Die Mehrheit der Kinder war sehr stolz darauf, ihren Eltern alles zu zeigen. Manche Kinder reagierten auf die Öffnung der Räume für die Eltern ein bisschen irritiert, weil die Erwachsenen nun in ihren bisher sehr geschützten, intimen Bereich eintraten. Sie hatten in den zwei Jahren gelernt, dass er ihnen allein gehörte. Wiederum andere Kinder begannen zu Fremdeln und durchliefen noch einmal die Eingewöhnungsphase. Und wir hatten auch vereinzelt Kinder, die es eindeutig ablehnten, dass ihre Eltern hereinkamen. Die weniger positiven Reaktionen waren für die betreffenden Eltern ein frustrierendes Erlebnis, da sie sich darauf gefreut hatten, endlich zusammen mit ihrem Kind kommen zu können.

Angesichts der vielfältigen Reaktionen der Kinder standen unsere Fachkräfte vor einer außerordentlich umfangreichen Aufgabe. Während der letzten zwei Jahre hatten sie viele Kinder eingewöhnt und konnten dank dieser erarbeiteten Bindungs- und Beziehungsebene sehr einfühlsam auf die Kinder und ihre sehr unterschiedlichen Reaktionen auf die neue Situation individuell eingehen. Zugleich beschäftigten unsere Fachkräfte ihre eigenen Gefühle auf die gleiche Situation. Es gab Mitarbeitende, die die Öffnung herbeisehnten und Impulse dafür setzten, während andere mehr Zeit brauchten, um sich von ihrer Verunsicherung zu lösen.

„In zwei Jahren gewöhnst du viele Kinder ein. Wenn in deiner Gruppe von zwölf Kindern die Hälfte sehr individuell mit der Öffnung der Einrichtung umgeht und du auf jedes Kind eingehen willst, ist es ein großes Thema für dich. Hinzu kommen deine eigenen Gefühle: ‚Wie finde ich die Öffnung?‘“

Unsere Teams gestalteten daher den Öffnungsprozess in ihrer jeweiligen Kindertageseinrichtung individuell in dem Tempo und Umfang, der sowohl für die Kinder und Eltern als auch für ihre Fachkräfte am besten und sinnvollsten war.



2. Mehr Handlungsspielraum und Flexibilität

Der Übergang von der Corona-Zeit in die Öffnungsphase lief nicht ohne innere Ambivalenz ab. Während der Durchführung zeigte es sich, dass nicht alle Umstellungen, die während der Corona-Zeit entstanden, negativ waren. Viele hatten sich durchaus als positiv für die Kinder und für unsere Mitarbeitenden herausgestellt und wurden beibehalten.

Die Nutzung der Räume und die Abläufe darin waren vielerorts in der Corona-Zeit neu organisiert worden. Zum Beispiel wurden in einer Krippe der Garderobebereich, der Flurbereich und der Gruppenbereich neu aufgeteilt. Die Garderoben der Kinder wurden zusammengelegt, sodass ein einziger Garderobebereich entstand. In der Bring- und Abholzeit [nach Corona] helfen die Eltern hier ihren Krippenkindern beim Ablegen und Umziehen. Im nachfolgenden Flurbereich holen unsere Fachkräfte die Kinder ab. Diese neue räumliche Aufteilung führt dazu, dass die Spielbereiche für die Kinder deutlich erweitert werden konnten. Sie spielen nun zusätzlich zu ihren Gruppenbereichen auch im Flurbereich. Auch die Eltern erleben einen Mehrwert: Vom Garderobebereich aus haben sie die Gelegenheit, ihr Kind beim Spielen und Interagieren in der Gruppe auch mal unbemerkt zu beobachten.

WIRKUNGEN: ÖFFNUNG UNSERER KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ...

Vor Corona hatten wir fachbereichsweit mit den Kindern, insbesondere im Krippenbereich, sanfte Eingewöhnungen durchgeführt, bei denen die Eltern lange dabei blieben. Während Corona waren die Eltern weniger präsent, weil sie sich schneller von ihren Kindern verabschieden und lösen mussten. Uns fiel auf, dass es mehr Kinder gab, die sich schnell eingewöhnten.

Wir folgen in unserer pädagogischen Arbeit verpflichtend dem hessischen Bildungs- und Erziehungsplan und dem Berliner Modell, einem Konzept, das die elternbegleitete Eingewöhnung unterstützt und uns bei der Eingewöhnung von Kindern individuelle Möglichkeiten einräumt. Vor Corona hielten wir uns starr an die Vorgaben für die Eingewöhnung, d. h. viele pädagogische Fachkräfte arbeiteten klassisch Schritt für Schritt nach dem Berliner Modell. Während der Corona-Zeit erkannten wir Spielräume, die individuell gesehen mehr Sinn machten. Dementsprechend bildete sich mehr Individualität bei der Eingewöhnung heraus: Welches Kind braucht ein bisschen mehr und welches ein bisschen weniger Zeit, um sich in der Kita einzugewöhnen? Diese Verschiebung passte weiterhin gut zum Grundgedanken des Berliner Modells: Dass das Tempo und die Abläufe der Eingewöhnung vom Kind bestimmt werden. Unsere Mitarbeitenden gewannen mehr Handlungsspielraum und Flexibilität für die Eingewöhnungsphase des einzelnen Kindes.

3. Viel Beständigkeit

Unser Fachbereich Kindertagesstätten verzeichnete in der Corona-Zeit bei wenig Fluktuation viele Neueinstellungen von Mitarbeitenden. Diese neuen Mitarbeitenden, die die Abläufe zu Corona-Zeiten erlernt hatten, arbeiteten wir dieses Jahr gewissermaßen noch einmal ein, da es sich jetzt wieder um ein geregeltes Jahr mit fester Planung, Terminen, Veranstaltungen usw. handelte.

„Wir hatten Neueinstellungen und es ist uns mit der Öffnung bewusst geworden, dass wir unsere neuen Kolleginnen und Kollegen nochmal in unser System ASB Lehrerkooperative einarbeiten müssen, da sie wegen den Corona-Einschränkungen viele Bereiche nicht vollumfänglich hatten kennenlernen können.“

Trotz des sehr großen Fachkräftemangels waren wir im Personalbestand gut besetzt. In so gut wie allen Kindertageseinrichtungen lagen wir mit unseren Personalzahlen über dem Bedarf, der im Personalbemessungsbogen des Landes Hessen vorgesehen ist. Wir gewannen durch unser Ausbildungsprogramm Quereinstieg Nachwuchskräfte. Unsere Leitungen planten den Einsatz ihrer Mitarbeitenden bestmöglich über das gesamte Jahr. Streckenweise kam es in unseren Teams noch zu Engpässen im Personal durch Urlaube, Krankheiten, Fortbildungen und unbesetzte Stellen. Viele Fachkräfte blieben unserem Fachbereich und damit der ASB Lehrerkooperative treu, obwohl sie auf dem Arbeitsmarkt viele Stellenangebote gefunden hätten.

Wir konnten angesichts guter, personeller Bedingungen unseren Eltern, den Familien, viel Sicherheit und Beständigkeit durch verbindliches Personal, verlässliche Öffnungszeiten und klare Strukturen vermitteln. Unsere Mitarbeitenden sorgten dafür, dass die Öffnungszeiten sehr gut eingehalten wurden. Sie stellten jederzeit die Transparenz unserer Handlungen für die Eltern sicher, wenn ungeplante Änderungen eintraten und zum Beispiel kurzfristig reduzierte Öffnungszeiten oder die Zusammenlegung von Gruppen dringend notwendig wurden. Unsere Eltern waren an den Geschehnissen interessiert, und uns im Fachbereich Kita war es wichtig, dass sie uns fortlaufend als verlässlichen, sicheren Erziehungspartner und Arbeitgeber erlebten und wahrnahmen.



Fortsetzung: Viel Beständigkeit

„Eltern haben bei uns nachgefragt, wie die Öffnungszeiten sind, wann mehr Personal kommt oder wie die Situation insgesamt für unsere pädagogischen Fachkräfte ist. Es ist uns gut gelungen, immer zu antworten, im Gespräch mit den Eltern zu bleiben und weiter verlässlich und verbindlich für sie zu sein.“

Die Rahmenbedingungen, unter denen wir arbeiten, sind flexibler geworden. Seit Corona ist es deutlich leichter, unsere Abläufe an die Umstände anzupassen, beispielsweise Öffnungszeiten zu reduzieren oder Kindergruppen zusammenzulegen. Diese Maßnahmen schützen unsere Mitarbeitenden. Sie mussten dieses Jahr beispielsweise nicht mehr als Springer aushelfen, d. h. von einer Einrichtung zur anderen gehen und dafür in ihrem angestammten Team fehlen. Die Kinder wiederum erlebten keine wechselnden Fachkräfte mehr. Unsere Anfragen nach Reduzierung oder Zusammenlegung von Gruppen o. ä. genehmigte unser Auftraggeber, die Stadt Frankfurt unbürokratischer als vor Corona. Wir berichteten immer ausführlich, welche Schritte zur Problemlösung wir vor Anfrage erledigt hatten. Wir alle - Auftraggeber, Eltern und Fachkräfte - sind insgesamt toleranter geworden.

„Die Flexibilität in der Gesellschaft ist gestiegen und die Bereitschaft und das Verständnis füreinander. Darauf hat sich Corona ausgewirkt.“

4. Hohe Transparenz

In der Corona-Zeit hatten wir erkannt, dass wir noch andere Möglichkeiten zur Verfügung hatten, unsere Elternschaft zu informieren, z. B. Newsletter, die wir per E-Mail an die Eltern versandten. Nahezu in allen Teams versandten wir in diesem Jahr weiterhin regelmäßig Newsletter an die Eltern. Unsere Newsletter stellen fast selbst eine neue Form des Portfolios dar und vermitteln einen guten Einblick über die Ereignisse in der Kita. Wer sie als Elternteil aufhebt, kann nachverfolgen, was sein Kind in der Einrichtung im Laufe der Zeit erlebt hat und damit einen Teil von dessen Kindheit aufbewahren. In

einigen Einrichtungen erstellen unsere Fachkräfte die Newsletter, in anderen die Elternbeiräte und unsere Teams gemeinsam. Andere Teams wiederum vermitteln ihre Informationen täglich über Monitore.

Mit jedem Kommunikationsmedium wollen wir den Alltag der Kinder [Tagesablauf, Erlebnisse, Unternehmungen] für ihre Eltern nachvollziehbar vermitteln, sie partizipieren und ihnen zugleich relevante Nachrichten und Informationen zukommen lassen. Unsere Eltern sind sehr offen und wünschen sich auch diese Form der Kommunikation. Sie ergänzt für sie unsere kurzen Tür- und Angelgespräche sowie das jährliche Elterngespräch.

Alle Familien haben in den letzten zwei, stark von Corona geprägten Jahren auf eine ganz spezielle Art und Weise die Bedeutung unserer Kindertagesstätten besser kennengelernt. Die Wertschätzung für dieses Angebot und für die Leistungen unserer Fachkräfte ist entstanden und geblieben. Sie bleibt auch, weil wir die Transparenz bezüglich unserer pädagogischen Arbeit fortführen, sodass unsere Eltern Ausnahmesituationen, die z. B. zu einer früheren Abholung der Kinder führen, besser nachvollziehen, für sich vorbereiten und mittragen können. Dabei sind unsere Mitarbeitenden sich der Belastungen sehr bewusst, unter denen Familien stehen.

„Ich glaube, dass unsere Eltern mehr Verständnis für das Tun und die Sinnhaftigkeit erworben haben sowie die Bedeutung und Wichtigkeit von dem kennen, was die Fachkräfte in einer Krippe, Kita oder Hort für ihre Kinder und sie leisten. Aber auch umgekehrt ist es so. Unsere Fachkräfte entscheiden sich aus eigenem Impuls heraus dafür, einem Streikaufruf mal nicht zu folgen. Statt für bessere Bedingungen in ihrem Beruf zu streiken, arbeiten sie, weil sie um die angespannte Situation für die Kinder und Eltern wissen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestmöglich unterstützen wollen. Dies zeigt deutlich die nachhaltige Wirkung, die entstanden ist, nämlich die von gegenseitigem Respekt und Verständnis.“ ■

WIRKUNGEN: ÖFFNUNG UNSERER KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ...



„Für die Kinder mehr Bewegung einführen, soziale Kontakte, Face-to-Face Gespräche, Rollenspiele, etwas haptisch konstruieren und bauen... Alles, ohne dass es auf dem Tablet passiert.“

Mehr interne Vernetzung und Austausch

WIRKUNGEN



Wir öffneten unseren Fachbereich Kindertagesstätten für mehr Vernetzung und Austausch und intensivierten daher unsere Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen. Die detaillierte Ausarbeitung spezieller Themen gaben wir in die Hände interner Fachstellen wie z. B. im Bundesprogramm Sprach-Kitas der koordinierenden Fachberatung oder im Kinderschutz insoweit erfahrenen Fachkräften [IseF] oder in der Begabungsdiagnostik Fachkräften aus dem Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung. In diesen Stellen sind die Fachkenntnisse bereits angelegt. Es ergaben sich Synergieeffekte und den Rücklauf an zusätzlichem Fachwissen und Unterstützung, der aus der jeweiligen Zusammenarbeit entstand, banden wir gezielt in unsere Fachbereichsarbeit ein.

1. Beispiel: Begabungspädagogik

„Du arbeitest auf die gleiche Art und Weise mit jedem Kind. Es integrieren. Normalität leben. Transparenz zeigen, d. h. unmittelbar und ehrlich sein. Alles ist dabei bedürfnisorientiert, nur das Niveau ist je nach Begabung bzw. Fähigkeit des Kindes ein anderes. Jedes Kind, auch ein Kind mit Schwerstbehinderung, kann dir zeigen, was es will und braucht.“

Von jeher werden alle Kinder, auch Kinder mit Behinderungen und mit Begabungen von uns betreut und gefördert. Um die Sichtbarkeit von begabten Kindern zu erhöhen und ihren frühen Bedarf nach Förderung deutlicher zu machen, sind wir 2017 eine Kooperation mit der Raule-Stiftung „Kleine Füchse“ eingegangen. Unsere pädagogischen Fachkräfte erhalten dadurch die Möglichkeit, sich sukzessive zu „Begabungspädagogischen Fachkräften Stiftung Kleine Füchse“ weiterzubilden. Damit können sie alle Kinder zusätzlich auch [hoch]begabungsgerecht betreuen und fördern.

Die Mehrheit unserer Kindertageseinrichtungen verfügt über Fachkräfte, die die begabungspädagogische Zusatzqualifizierung bereits erfolgreich absolviert haben. Die Fortbildung ist inhaltlich darauf ausgelegt, dass jede Fachkraft die Kinder ihrer Gruppe anschließend differenzierter beobachten und Begabungen früher erkennen kann. Sie ist in diesem Schwerpunkt dann auch die Ansprechperson für die Eltern.

In der Praxis arbeiten unsere pädagogischen Fachkräfte in der Erkennung von Begabungen eng mit der Praxis für

Fortsetzung: 1. Beispiel: Begabungspädagogik

Begabungsdiagnostik und Lerntherapie aus unserem Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung zusammen. Die Praxis für Begabungsdiagnostik und Lerntherapie führt die Intelligenzdiagnostik mit dem Kind nach Einverständnis der Eltern durch. Das Testergebnis fließt anschließend in unsere pädagogische Arbeit mit dem Kind ein.

Das Ziel unseres Fachbereichs Kindertagesstätten ist, dass alle pädagogischen Teams auch für das Thema Begabungen und Hochbegabungen bei Kindern sensibilisiert sind. Im besten Fall kann jede begabungspädagogisch geschulte Fachkraft ein Angebot für das Kind entwickeln, das sie ihm innerhalb der Gruppe unterbreiten kann und in dem es mit seinen Interessen und Themen gefordert und gefördert wird. Alle Kinder, ob mehr oder weniger begabt, in der Gruppe zu sehen und sie so früh und so individuell wie möglich zu fördern, ist unser Bildungsauftrag.

Wir erkennen Kinder, beobachten ihr Verhalten und fragen sie nach ihren Bedürfnissen. Wir ermöglichen jedem Kind die bestmögliche Teilhabe an der Gemeinschaft. Hat ein hochbegabtes Kind von vier Jahren beispielsweise ein Interesse und ein Bedürfnis zu rechnen, suchen wir nach Möglichkeiten und Aktivitäten, in denen es seine Fähigkeiten anwenden kann. In diesem Fall nimmt das Kindergartenkind an der Hausaufgabenbetreuung der Hortkin-



der teil und löst eigenständig in dieser Gruppe Plus- und Minusaufgaben. Auch Gesellschaftsspiele kommen zum Einsatz, die eine höhere Altersempfehlung haben und die z. B. logisches, mathematisches Denken, die Erkennung von Zusammenhängen sowie das Training von Geduld und Ausdauer fördern. Das Kind fühlt sich dadurch wohl und wertgeschätzt.

Auch die anderen Kinder erhalten wichtige Impulse für ihre Entwicklung. Die Hortkinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren beschäftigen sich mit dem Thema Intelligenz, sind neugierig und stellen Fragen nach dem Warum und Wieso. Sie wollen mehr wissen und erkennen, dass ihr Alter nicht der Gradmesser für ihre Fähigkeiten ist

„Wir pflegen einen offenen Umgang. Alle Kinder wissen, welche Kinder auf Begabung getestet wurden und dass das Ergebnis ist, dass sie besonders schlau sind. Für die Älteren ist es eine Frage der Ehre, dass sie weiterhin mehr wissen als die jüngeren Kinder.“

Alle Kinder gleich welcher Begabungen möchten zur Gruppe und Gemeinschaft gehören, und es ist unsere Aufgabe, es ihnen zu ermöglichen. Unsere Inklusionskinder kommen auf alle Ausflüge mit. Wir stellen ihnen ein Kind als Paten bzw. Patin zur Seite. Bei einem geistig und körperlich schwerbehinderten Kind erlernen wir seine Gesten der Gebärdensprache, um uns mit ihm zu verständigen. Auch Bildkarten von Metacom setzen wir zur unterstützenden Kommunikation im Alltag ein.

Einem Kind, das körperlich in Größe und Gewicht seinem Alter entsprechend entwickelt, aber geistig entwicklungsverzögert ist, bieten wir die Möglichkeiten, Spielzeuge und Spiele an, die seinem geistigen Entwicklungsstand und seinen Fähigkeiten entsprechen. Ein neunjähriges Kind spielt z. B. begeistert mit Babyspielzeug oder großen Holzpuzzles für Kleinkinder.

Wir arbeiten bedürfnisorientiert, damit die Kinder im Rahmen ihrer Möglichkeiten möglichst selbstständig agieren können. Im Rahmen unserer Möglichkeiten tun wir alles, um jedem Kind genügend Anreize zu bieten, damit seine vorhandenen Fähigkeiten gefördert und gestärkt werden.

WIRKUNGEN: MEHR INTERNE VERNETZUNG UND AUSTAUSCH



2. Beispiel: Einsatz digitaler Medien

Die Reflexion über die Corona-Zeit setzte in unserem Fachbereich Kindertagesstätten viele weitere Erkenntnisse und Entwicklungen in Gang wie z. B. im Umgang mit digitalen Medien. Alle Mitarbeitende, besonders die noch ohne digitale Medien aufgewachsen waren, waren durch die schnelle Digitalisierung anders gefordert worden und hatten ihre Arbeitsweise erfolgreich umgestellt. Online-Meetings werden heutzutage post-Corona in unserem Fachbereich viel genutzt und abhängig vom Thema auch als sinnvoll und praktisch empfunden.

Grundsätzlich sind wir in unseren Kindertageseinrichtungen offen für den Einsatz von Medien. Wir gehen aber zum Wohl der Kinder sehr differenziert mit diesem Thema um. In den zwei Jahren Corona waren so gut wie alle Kinder medial geprägt worden. Viele Kinder hatten sogar zu viel Zeit und ungenügend begleitet mit den Medien verbracht. Diese unterschiedlichen Erfahrungen mit medialen Inhalten brachten die Kinder nun mit.

Unsere Mitarbeitenden machten sich daher Gedanken darüber, wie der Einsatz von Medien in ihrer Kita auf eine kindgerechte Art und Weise gestaltet und etabliert werden

und wie die Kinder in einen aktiven Alltag [Bewegung, Sozialkontakte, Gespräche, Rollenspiele, Konstruieren und Bauen] zurückfinden könnten.

„Für die Kinder mehr Bewegung einführen, soziale Kontakte, Face-to-Face Gespräche, Rollenspiele, etwas haptisch konstruieren und bauen... Alles, ohne dass es auf dem Tablet passiert.“

Die Kinder brauchen verstärkt andere Anregungen und Angebote als Alternative zu den digitalen. Gleichzeitig brauchen sie von uns festgelegte Strukturen und klare Vereinbarungen, um mit digitalen Angeboten umgehen zu lernen. Wir informieren uns und prüfen, welche der auf dem Markt als pädagogisch wertvoll eingestuft Programme für unseren Fachbereich sinnvoll sind und wie wir sie mit den Kindern einsetzen wollen. Hierbei und bei der Entwicklung von Medienprojekten unterstützen uns zusätzlich unsere Fachberatung Sprach-Kitas und Sprachfachkräfte.

Fortsetzung: 2. Beispiel: Einsatz digitaler Medien

■ Entwicklung von Medienprojekten in Sprach-Kitas

Unsere Fachberatung Sprach-Kitas und acht Sprachfachkräfte arbeiten im Rahmen des Bundesprogramms „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit Programmbeginn in drei Handlungsfeldern: alltagsintegrierte sprachliche Bildung, inklusive Pädagogik sowie die Zusammenarbeit mit Familien. 2021 wurde das Bundesprogramm um ein weiteres Handlungsfeld „Digitale Medien“ ergänzt. Seitdem entwickeln unsere Fachberatung, Sprachfachkräfte und Leitungen der Sprach-Kitas Konzepte für einen kindgerechten Umgang mit digitalen Medien in Kitas. Das Bundesprogramm wird in acht unserer Kitas umgesetzt, die daher den Zusatz „Sprach-Kita“ führen.

In unserem Fachbereich Kindertagesstätten gab es zunächst eine Auftragsklärung über „Digitale Medien“ zwischen Geschäftsführung, Bereichsleitung und Fachberatung Sprach-Kitas. Mit dem Auftrag „Wie können unsere Kindertagesstätten das Thema Digitale Medien bedienen; es gut und praxisorientiert etablieren?“ ging es in die Test- und Umsetzungsphase. Zunächst informierten sich unsere Fachberatung Sprach-Kitas und Sprachfachkräfte vor Ort, welche digitalen Medien bereits genutzt, welche Erfahrungen gemacht wurden und welche Methoden und Abläufe gut funktionierten. Wichtig war auch, das Alter, den Entwicklungsstand, die Medienmündigkeit und den Schutzaspekt der Kinder sowie den Sozialraum der Kita in die Überlegungen einzubeziehen. Unsere Sprach-Kitas fungierten als Pilotenrichtungen.

„Wir wollen die Kinder nicht überfordern, sondern sie gut begleiten und medienkompetent machen, einen sicheren Umgang mit Medien schaffen.“

Sehr wichtig für die Medienarbeit ist eine zeitgemäße Ausstattung. Unsere Ausstattung an digitalen Medien konnten wir dank des Aufhol- und Digitalisierungszuschusses im Bundesprogramm Sprach-Kitas weiter modernisieren. Die zwei beantragten Zuschüsse für die Jahre 2021 und 2022 finanzierten uns Tablets, Kameras und Computer sowie Fortbildungsangebote. Die Online- und Inhouse- Fortbildungen schulten in medienpädagogischen Projekten mit theoretischem Inhalt und

praktischen Anregungen. Zuerst setzten wir bei der Medienkompetenz unserer Fachkräfte, dann bei der unserer Kinder und Familien an. Anschließend an ihre Schulung begleitete eine Sprachfachkraft die Kinder beim Drehen eines Stop-Motion-Films, der den Eltern an einem Familiennachmittag von den Kindern stolz als Ergebnis der gemeinsamen kreativen Medienarbeit vorgestellt wurde.

„Es sind unterschiedliche Kompetenzen sowohl bei den Fachkräften als auch bei den Kindern und Familien vorhanden. Es war für unsere Fachkräfte wichtig, zuerst selbst zu reflektieren: ‚Wie ist meine eigene Medienbiographie? Was habe ich selbst für einen Umgang mit Medien; lege ich das Handy bewusst weg, um mit meinem Gegenüber zu sprechen; wann stört es meinen Kommunikationsfluss?‘“



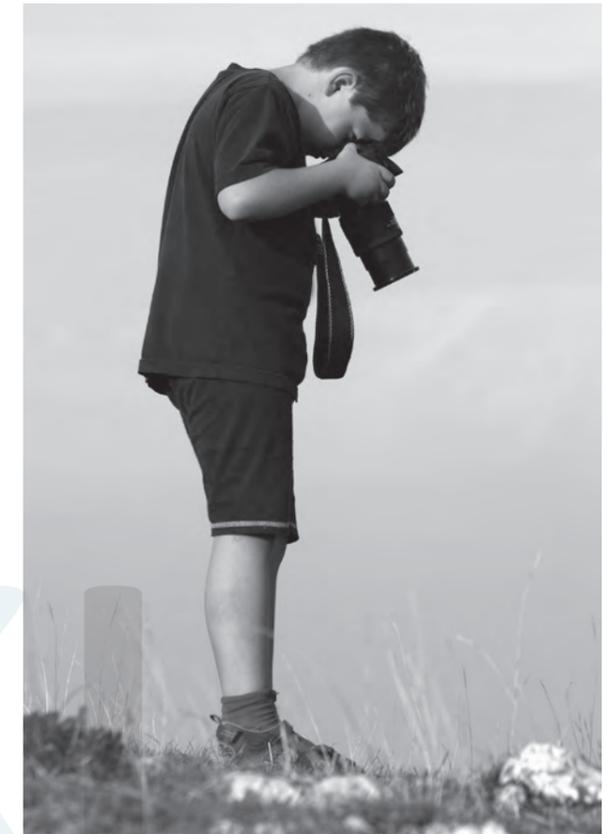
WIRKUNGEN: MEHR INTERNE VERNETZUNG UND AUSTAUSCH

Den Entwicklungsprozess von Medienprojekten startete unsere Fachberatung Sprach-Kitas mit einer digitalen Pinnwand, die Reflexionsfragen sowie die Möglichkeit, Ideen einzustellen, bot. Unsere Sprachfachkräfte überlegten im Team, was sie in der Interaktion mit den Kindern und situationsorientiert umsetzen könnten. Das Urheberrecht und das Recht am eigenen Bild, der Kinderschutz und die Kinderrechte waren dabei mit zu berücksichtigen. Unsicherheiten zu thematisieren, gute Netzwerke zu bilden und sich in Austauschtreffen gegenseitig zu unterstützen, trugen zu gelingenden Prozessen bei. Zudem gab es regelmäßige Rückkopplungsgespräche mit Kita-Leitungen, Bereichsleitungen und Geschäftsführung.

*„Einige Pädagog*innen und Medienpädagog*innen sprechen davon, dass die digitale Kompetenz als vierte Kulturtechnik gesehen werden kann. Und deswegen ist es wichtig, dass sich pädagogische Fachkräfte mit dem Thema auseinandersetzen, auch weil es einfach ein Kinderrecht ist. Kinder haben das Recht auf Zugang zu Medien und das Recht, einen kritischen Umgang damit auch zu erlernen.“*

■ Beispiel: Kameraführerschein

Eine Sprachfachkraft entwickelte mit ihrer Leitung und ihrem Team die Idee eines Kameraführerscheins für Kinder. Diese Idee gewann an Form durch die Kooperation mit einer anderen Sprach-Kita, deren Sprachfachkraft den Kameraführerschein faktisch zeichnete und illustrierte. Das Endergebnis war ein Medienprojekt, bei dem Kinder die Nutzung, den Sinn und den Umgang mit dem Medium „Kamera“ erlernten und mit einem ansprechend gestalteten Kameraführerschein zertifiziert bekamen.



Im Medienprojekt „Kameraführerschein“ machten sich die Kinder, angeleitet von der Sprachfachkraft, an verschiedenen Stationen zuerst mit der Technik und Bedienung der hochwertigen Kamera vertraut. Fünf Kinder bildeten eine Kleingruppe und teilten sich abwechselnd den digitalen Fotoapparat. Sie suchten gemeinsam ihre Lieblingsorte auf und fotografierten sie. Im Morgen- oder Gesprächskreis wurden die Fotos anschließend partizipativ ausgesucht, ausgedruckt und aufgehängt.

„Zuerst das technische Verständnis, das Funktionale: Wie kann diese Kamera bedient werden? Was gibt es für Knöpfe? Wenn ich auf diesen Knopf drücke, dann ist sie an oder aus. Was kann ich damit machen und umsetzen?“

Fortsetzung: Beispiel: Kameraführerschein

Wichtige Punkte beim Kameraführerschein waren das Recht am eigenen Bild [Bildnisrecht] und der Schutz von Daten. Die Kinder lernten, die Personen zuerst um Erlaubnis zu fragen, weil sie nicht alles und jede Person fotografieren durften. Sie wurden dafür sensibilisiert, was Fotografieren bedeutet und was mit den Fotografien gemacht werden kann. Sie erlebten Mitbestimmung und eine kritische Auseinandersetzung mit Medien, in dem sie z. B. entschieden, welche Bilder nicht aufgehängt werden sollten. Sie wurden darin bestätigt, dass sie selbst das Recht am eigenen Bild haben und das Fotografiert werden ablehnen dürfen. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt war auch, dass die Kinder in Bewegung kamen, was immer die Ausschüttung von Dopamin anregt und die Lernfreude erhöht.

Das gesamte Projekt bot zudem viele sprachliche Anlässe, sich mit den Kindern über Medien zu unterhalten, und es unterstützte so mithilfe der Medien auch die sprachliche Bildung. Als Sprach-Kita vermittelten wir den Kindern verschiedene Begrifflichkeiten [„fotografieren“, „[sich] ein Bild von dir machen“] und förderten ihr Begriffsverständnis.

Der Kameraführerschein wird in zwei bis drei Wochen erworben. Die damit erworbenen Fähigkeiten setzen die Kinder weiter z. B. auf Exkursionen in Museen ein. Als Medienforscher*innen halten sie ihre Eindrücke fotografisch fest. Auf der Fotowand in der Kita werden ihre Bilder weiterhin aufgehängt und bieten somit fortlaufend viele Gesprächsanlässe untereinander [Peer-Interaktion].

„Die Kinder stehen vor dieser Bildwand und es entstehen Dialoge. Wir können mit Medien aktive Sprachanlässe gestalten. Mit Medien und über Medien ins Gespräch kommen, weg vom passiven Konsumieren hin zu einer aktiven Auseinandersetzung.“

Das Medienprojekt Kameraführerschein wird nach dieser erfolgreichen Erprobung zunächst in allen acht Sprach-Kitas als Pilotangebot eingeführt und soll anschließend dem gesamten Fachbereich Kindertagesstätten als Angebot zur Verfügung stehen.



■ Beispiel: Wissenschaftliche Beobachtung von Pflanzen

Andere Sprach-Kitas setzten mit Hilfe ihrer Medien andere Ideen um. So wurde in einem Teil des Gartens z. B. Kresse-samen ausgesät. Die Kinder beobachteten das Wachstum und hielten die Entwicklung und zeitlichen Abläufe mit den Tablets fest. Auch die dazugehörigen Begrifflichkeiten [„heute“, „morgen“, „gestern“] waren Teil ihres Lernprozesses. Außer der sprachlichen stärkte dieses Projekt die mathematische und naturwissenschaftliche Bildung der Kinder. Wir fördern mithilfe von digitalen Medien die Interaktion der Kinder und begleiten sie unterstützend.

WIRKUNGEN: MEHR INTERNE VERNETZUNG UND AUSTAUSCH

„Unser Ziel mit digitalen Medien ist auch, dass Kinder und Fachkräfte mit Freude lernen, weil die gemachte Erfahrung ‚mein Bild von mir selbst‘ ändert, mir meine Selbstwirksamkeit aufzeigt und dadurch mein Selbstbewusstsein stärkt. ‚Ich kann etwas.‘ ‚Ich erlebe mich als kompetent.‘ Und das ist ganz wichtig.“

Wir haben gegenüber unseren Kindern einen wichtigen Bildungs- und Schutzauftrag. Nach Artikel 17 der Kinderrechtskonvention haben sie ein Recht auf Zugang zu Medien und dieses Recht wollen wir im Fachbereich Kindertagesstätten adäquat umsetzen. Andererseits gilt es auch, sie zu schützen, denn digitale Medien können schnell überfordern. Gerade jüngere Kinder sind nicht in der Lage, die Reizüberflutung durch Inhalte aus Bildschirmmedien kognitiv zu verarbeiten. Kinder haben zudem das Recht auf das eigene Bild und unser Auftrag ist es auch, ihre Familien darauf aufmerksam zu machen und zu informieren. Wir sensibilisieren die Familien für den Umgang mit Medien z. B. durch Materialien wie den Leitfaden von der Universität Graz. Wir geben ihnen kurze Tipps und zusätzliche Impulse.



„Ein Tipp... Wenn ich z. B. als Familie mit meinen Kindern unterwegs bin, nicht beim Sprechen die ganze Zeit aufs Handy zu schauen, denn die Kinder können sonst die Lippenbewegungen nicht sehen. Das Lippenablesen, somit die Worte zu sehen, und die Artikulation zu hören, sind wichtig für den kindlichen Erwerb von Sprache.“

Unsere Sprachfachkräfte waren Lern- und Entwicklungsbegleiter*innen der Kinder in der Praxis. Die medialen Entwicklungsprozesse der Kinder zu verfolgen, wie sie sich als selbstwirksam erlebten und ihre Erlebnisse sprachlich kommunizieren konnten, wie sie medienkompetent und medienkritisch wurden, waren bereichernde Erfahrungen.

Fortsetzung: Beispiel: Wissenschaftliche Beobachtung von Pflanzen

„Digitale Medien haben so viel kreatives Potential, dass insbesondere die Kinder selbst tätig werden und sich als Forschende erleben können.“

Unsere Sprachfachkräfte sind zudem Multiplikator*innen und Ansprechpersonen für die pädagogischen Fachkräfte unserer Nicht-Sprach-Kitas. Sie entwickelten, testeten und dokumentierten ihre Medienprojekte und Konzepte auch mit dem Ziel, diese unseren anderen Kindertageseinrichtungen [außerhalb des Bundesprogramms] transparent zu machen und zur Verfügung zu stellen. Die Nicht-Sprach-Kitas können die Medienprojekte prüfen, ob sie sie für ihre Kinder und in ihren Kita-Alltag übernehmen und abwandeln können. Somit fließen mediale Erfahrungen in Form von erprobten Medienprojekten mitsamt Best-Practice-Methoden und Konzepten in die Arbeit des gesamten Fachbereichs Kindertagesstätten ein.

„In 2023 planen wir ein Medienprojekt ‚Coding und Robotik‘ mit Bee-Bots. Bee-Bots sind Bienenroboter. Ein Bee-Bot ist auch wieder ein aktives Medium, was viel Interaktion zwischen den Beteiligten fördert. Es wird am Anfang des Projekts einen ersten Workshop mit den Fachkräften geben, die sie ausprobieren werden. Das Ziel ist, dass die Bee-Bots in die Sprach-Kitas eingeführt werden. Es folgt ein Evaluierungsprozess, in dem wir auch darauf schauen, wie sich das Medienprojekt in die anderen Kitas übertragen lässt, z. B. als Robotik-Box zum Ausleihen.“

Wir setzen digitale Medien zur Entwicklungsförderung der Kinder auch in einer anderen Art und Weise in unserer pädagogischen Arbeit um. So verwenden wir die Marte Meo-Methode, die uns Kenntnisse über Alltagsinteraktionen zwischen den Kindern untereinander oder zwischen den Kindern und Fachkräften vermittelt und uns dadurch zwischenmenschliche Verhaltensweisen sichtbar macht.



■ Marte Meo im Projekt „Besonderer Förderauftrag in Kitas“

Im Projekt „Besonderer Förderauftrag in Kitas“ setzten wir verstärkt die videogestützte Methode „Marte Meo“ ein. Bei dieser Methode zeichnen wir bestimmte Interaktionen zwischen Kindern und Erzieher*innen per Videokamera auf. Anschließend analysieren wir die jeweilige Videosequenz im Team. In der Analyse erkennen wir deutlich die feinen Nuancen, die sich in der Interaktion zwischen dem Kind und der Fachkraft abspielen, können sie gemeinsam besprechen und anschließend unsere Verhaltensweise besser auf das jeweilige Kind abstimmen.

Marte Meo erwies sich auch für die Vorbereitung von Gesprächen mit Eltern von Kindern, die in verschiedenen Bereichen Verhaltensauffälligkeiten zeigten oder deren Entwicklung zu stagnieren schien, als hilfreich. Auch für Gespräche mit entsprechenden Therapeut*innen, zur kollegialen Beratung oder zu Ausbildungszwecken unserer Nachwuchskräfte nahmen wir per Video Interaktionen auf. Mit Marte Meo konnten wir unser Verhalten und Handeln und das der Kinder nochmal sehen und reflektieren. Im Ergebnis gingen wir individueller auf die Kinder ein, die mit schwierigen Themen und Problemen beschäftigt waren, und konnten sie besser unterstützen. ■

WIRKUNGEN: MEHR INTERNE VERNETZUNG UND AUSTAUSCH





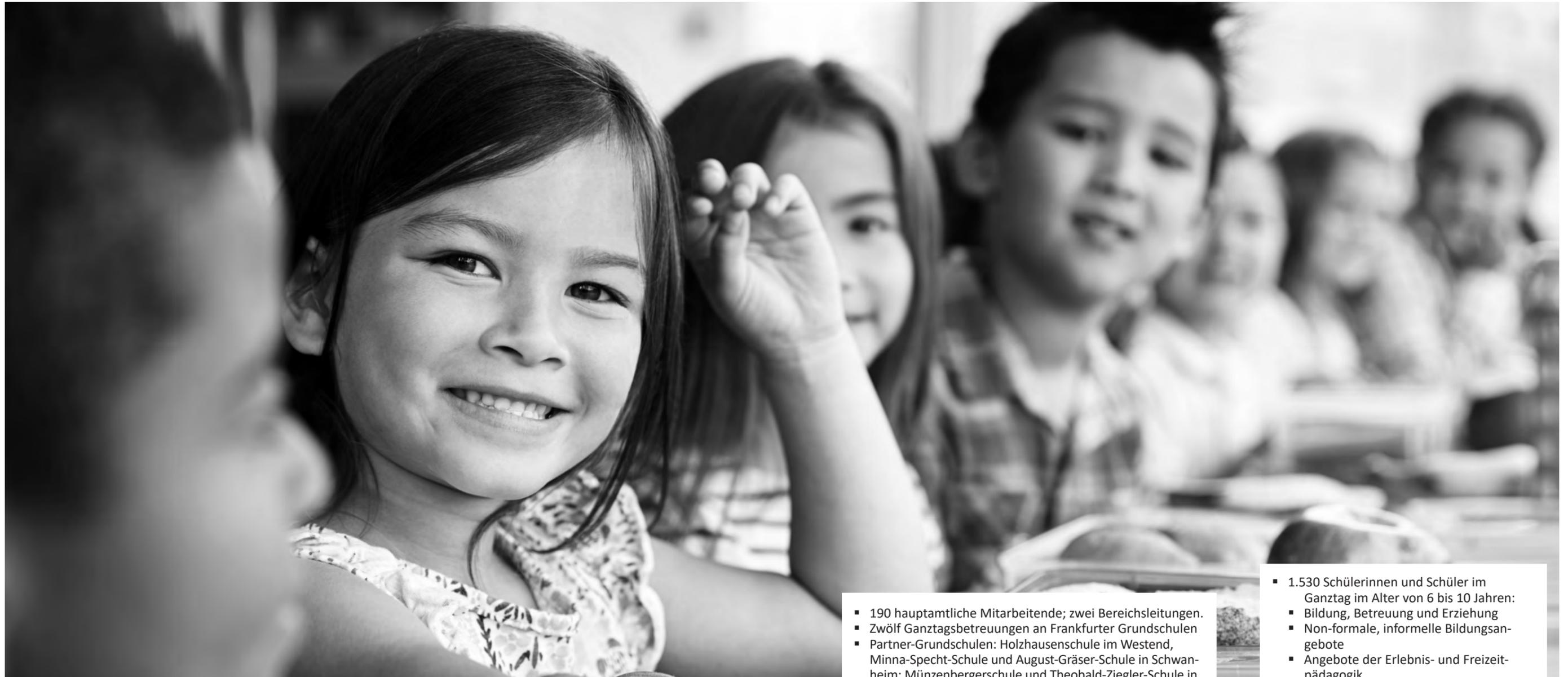
WIRKUNGEN

01 + 03 + 11

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VERHALTENSUFFÄLLIGKEITEN BEI KINDERN
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

**G
TA**

GANZTAG AN SCHULEN



- 190 hauptamtliche Mitarbeitende; zwei Bereichsleitungen.
- Zwölf Ganztagsbetreuungen an Frankfurter Grundschulen
- Partner-Grundschulen: Holzhausenschule im Westend, Minna-Specht-Schule und August-Gräser-Schule in Schwanheim; Münzenbergerschule und Theobald-Ziegler-Schule in Eckenheim; August-Jasper-Schule in Bonames, Boehleschule in Griesheim, Karl-von-Ibell-Schule in Unterliederbach, Linnéschule im Ostend, Ludwig-Weber-Schule und Meisterschule in Sindlingen, Robert-Blum-Schule in Höchst.
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Sportvereine, Musikschulen u.v.m.
- Kommunale und Landesmittel
- Qualitätsmanagement „Qualität für Kinder“ seit 2013

- 1.530 Schülerinnen und Schüler im Ganztag im Alter von 6 bis 10 Jahren:
 - Bildung, Betreuung und Erziehung
 - Non-formale, informelle Bildungsangebote
 - Angebote der Erlebnis- und Freizeitpädagogik
 - Mitgestaltung der Ganztagsschulentwicklung
- Kinderförderprogramme:
 - „Die Sternpiloten“: Sozialpädagogische Kleingruppen für Schüler*innen in ihren Grundschulen
 - Förderung von [hoch]begabten Kindern in unseren Ganztagsbetreuungen

EINGESETZTE MITTEL
IN DER KINDERBETREUUNG

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER KINDERBETREUUNG

„Wenn 300 Kinder in einem Gebäude sind, die alle noch nicht die Freiheiten und Regeln des selbstbestimmten Lebens im Ganztage kennen, kann man ihnen nicht einfach die Türen aufmachen und sagen: ‚So jetzt ist es vorbei.‘“

Rückkehr in den offenen Ganztage

WIRKUNGEN



Für uns war es eins der schönsten Erlebnisse in unserem Fachbereich, alle Kinder wieder in den freien Ganztage zu überführen. Wir begleiteten die Grundschüler*innen aus der sehr ungewöhnlichen Betreuungs- bzw. ganztage-schulischen Situation, die durch die Corona-Pandemie verursacht war, in den nun wieder offenen Ganztage.

Innerhalb des vom Stadtschulamt vorgegebenen Rahmens gestaltet jedes Team seinen Ganztage an der Schule jeweils in Abstimmung mit dem Fachbereich Ganztage an Schulen, dem eigenen Träger ASB Lehrerkooperative und mit der Schulleitung der Grundschule. Die Ausgestaltung des Ganztages ist daher von Grundschule zu Grundschule verschieden. Jede unserer Ganztage-einrichtungen setzte die Rückkehr in den regulären offenen Ganztagebetrieb weitestgehend selbst, sehr individuell und standortspezifisch um. Die Planung und Umsetzung hing auch wesentlich von dem Umfang unserer jeweiligen Ganztagebetreuung, d. h. wie viele Grundschüler*innen wir betreuen, ab.

„Wenn 300 Kinder in einem Gebäude sind, die alle noch nicht die Freiheiten und Regeln des selbstbestimmten Lebens im Ganztage kennen, kann man ihnen nicht einfach die Türen aufmachen und sagen: ‚So jetzt ist es vorbei.‘“

Diese für die pädagogische Arbeit wichtigen Fragen stellten sich uns: Was macht es mit uns allen, wieder viel mehr Freiheit zuzulassen und auszuhalten? Was gewinnen und verlieren die Kinder und Erwachsenen, wenn wir wieder im offenen Ganztage arbeiten? Was verbinden die Kinder damit? Es gab in unserem Fachbereich viele Gespräche,

wie und ob man wieder in den tendenziell sehr offenen Ganztage gehen will, denn es gab durchaus auch positive Erfahrungen aus der Arbeit in festen Gruppen.

Ein Beispiel: Eine als positiv erlebte Erkenntnis aus der Corona-Zeit ist, dass z. B. die Beobachtung von Kindern in festen Gruppen bei kontinuierlicher Anwesenheit der Bezugsperson leichter durchzuführen ist. In der offenen Arbeit, bei der die Kinder den größten Teil des Tages entscheiden können, wo und mit wem sie die Zeit in Funktionsräumen verbringen, benennen wir Bezugspersonen, die für Elterngespräche sowie für die Beobachtung und Dokumentation einer bestimmten Anzahl an Kindern verantwortlich sind, deren gemeinsame Zeit mit dem Kind aber stark schwanken kann.

„Wieviel Offenheit wollen wir zurück? Das ganz wichtige Ziel bleibt trotz allem, dass die Kinder sich wohlfühlen mit der eigenen Verantwortung und mit den Freiheiten. Dass sie sie wahrnehmen können und sie als angenehm und positiv für sich empfinden.“

Die Mehrheit unserer Ganztageseinrichtungen öffnete ihre Kindergruppen schrittweise füreinander. Alle wichtigen Regeln wurden zuvor besprochen, darunter auch der Umgang mit Materialien und den Fachräumen. Auch wenn die Kinder während der Pandemie mit ihren Kleingruppen ihre Räume gewechselt und getauscht hatten, war es jetzt für sie etwas anderes, die Projekte und Funktionsräume frei auszuwählen und neue Spielgruppen zu finden. So entstanden wie von selbst wieder altersgemischte Spielgruppen. Die Dritt- und Viertklässler spielten mit den Erst- und Zweitklässlern und umgekehrt. Des Weiteren steuerten wir die Zusammensetzung der Spielgruppen konkret durch altersgemischte AG-Angebote, die weiterhin beaufsichtigt wurden und auch die Anleitung und Verwendung von Geräten beinhalteten wie es z. B. bei der AG „Töpfern“ der Fall war.

Vor der Rückkehr in den offenen Ganztags wurde mit den Kindern auch geklärt, ob sie sich im gesamten Haus auskannten und wussten, wie und wo sie sich an- und abmelden müssen. Viele Kinder hatten das verlernt bzw. nicht gelernt, da eine Mitteilung über ihren Aufenthaltsort während der pandemiebedingten festen Gruppen nicht nötig gewesen war. Sie waren in der Pandemiezeit sehr beaufsichtigt gewesen - im Gegensatz zum eigentlichen Ziel von Schule und Ganztags: Dass sie selbst Verantwortung übernehmen und Initiative zeigen, weil sie alt genug dafür sind.



Wir bereiteten die Kinder daher wieder auf den Alltag in einem offenen Ganztags mit vielen Freiheiten, Kontakten und Spielen vor. Schritt für Schritt erhielten sie innerhalb des Tagesablaufs wieder die Freiheit, selbst zu entscheiden, wo sie sich gemeinsam mit wem womit beschäftigen wollten und sich selbstständiger im Lebensraum Schule und Ganztags zu bewegen. Sie lernten wieder, mit vielen Menschen zu interagieren und ihre Meinung auszudrücken. Wir zeigten ihnen auch, dass es für Freiheit und Miteinander Regeln braucht. Wir begleiteten alle Kinder auf ihrem individuellen Weg und legten zugleich den demokratischen Grundstein, dass Freiheit nicht ohne Regeln geht.

„Es geht um individuelle Rechte, die man hat und auch, dass sie ihre Grenzen haben.“

1. Partizipation der Kinder

Unsere Ganztagsbelegungen boten den Kindern unterschiedlichste Wege der Partizipation an. So fragten wir sie u. a. in den Kinderkonferenzen, was zum Beispiel der erste wichtige Raum wäre, den sie nach der Öffnung unbedingt wiederhaben wollen würden. Wir wollten herausfinden, was aus Kindersicht der erste Schritt in die Freiheit war, und anschließend daran arbeiten, ihre Wünsche umzusetzen.

Für einige unserer Teams kam noch eine extra Herausforderung hinzu. Es gab in mehreren Ganztagsbelegungen Aufstockungen, d. h. die Anzahl an Belegungsplätzen wurde angehoben und in dem Zuge erhöhte sich die Anzahl der Kinder und Mitarbeitenden. Dies bedeutete, dass unsere Ganztagsbelegungen je nach Standort den offenen Ganztags als Ganzes personell, konzeptionell und räumlich von Grund auf neu planen, um die Rückkehr vorbereiten und mehr Kinder betreuen zu können.

Bei konzeptionellen Überlegungen spielen die räumlichen Bedingungen vor Ort immer eine große Rolle. Wenn die Kinderzahl sich fast verdoppelt, beispielsweise von 80 auf 140 Kinder, suchen unsere Fachkräfte nach vielen guten Lösungen, um den Kindern in den zugeteilten Ganztagsräumen ihre Wünsche bestmöglich erfüllen zu können. Wenn es das Stadtschulamt genehmigte, gestalteten unsere Teams in Absprache mit der Schulleitung die Räume in der Art neu, dass sich ihre Nutzungsmöglichkeiten auch nachmittags an die Wünsche der

WIRKUNGEN: RÜCKKEHR IN DEN OFFENEN GANZTAG



Kinder anpassen ließen und von den Kindern als „ihre Räume“ akzeptiert und empfunden wurden.

Unsere Ganztagsbelegungen sind im Schulhaus, in eigenen Gebäuden oder in Containern auf dem Schulhof untergebracht und ein Teil ihres Alltags findet auch in Klassenräumen statt. In einer unserer Ganztagsbelegungen haben wir zum Beispiel für 140 Kinder zwei Funktionsräume und einen Essensraum. Unser Team vor Ort organisierte unter diesen räumlichen Bedingungen die durch Aufstockung angewachsene Kinderzahl. Im Übergangsprozess in den offenen Ganztags probierten sie bewährte Konzeptionsideen aus. Sie teilten die Kinder zunächst in Jahrgänge ein und wiesen der Kinderkonferenz einen festen Tag zu, z. B. immer freitags. In dieser halben Stunde bis Stunde wurden die Kinder nach ihren Wünschen in Bezug auf Raumgestaltung, Ferienprogramme, Ausflüge, etc. gefragt. Unsere Mitarbeitenden blieben dabei offen für die Vorschläge und Reaktionen der Kinder.

2. Reaktionen der Kinder

Unter den Kindern befanden sich viele Jahrgänge, die, obwohl sie seit zwei Jahren in die Grundschule gegangen waren, einen Schulalltag im Ganztags nicht kannten. Fast alle Kinder brachten mindestens vier Jahre Kita- und viele auch Krippenerfahrungen mit. Üblicherweise bedeutet der Übergang von der Kita in die Grundschule und in den

Ganztags für die Kinder immer einen Schritt in die Freiheit und Selbstbestimmung. Die schulischen Aufsichtsregelungen sind für sie aufgrund ihres altersbedingt besseren Verständnisses für Regeln weniger fest und starr. Diesen Übergang hatten die Kinder wegen der Pandemie anders erlebt. Sie hatten zwar in der Krippe und Kita das Leben in Gruppen kennengelernt, aber, als sie in die Grundschule kamen, erlebten sie die Gruppe im Lebensraum Schule und Ganztags pandemiebedingt als nur teilweise frei und selbstbestimmt.

„Man darf nicht vergessen, dass es Kinder gab, die zwei Jahre in der Schule waren und nicht wussten, wie offener Ganztags aussieht. Und das war eine echte Herausforderung für sie, aber eine auf die sich alle Kinder riesig freuten. Es bedeutete Freiheit.“

Vielen Kindern fiel es nach Corona bzw. dem Übergang schwer, sich an die Aktivitäten und Programme im Ganztags, die im Voraus gemeinsam geplant wurden, zu halten. Ihr Bedürfnis blieb stark, spontan zu sein und ohne Termine zu spielen. Wir bemerkten, dass sie sich

Fortsetzung: Reaktionen der Kinder

in dieser Beziehung von den Jahrgängen vor der Pandemie unterschieden, für die es selbstverständlich war, im Voraus gemachte Pläne umzusetzen. Sie als Teil einer großen Gemeinschaft wahrzunehmen, sich auf eine Großgruppe einzustellen und sich gemeinsam verbindlich festzulegen, war für sie ein alltäglicher Teil ihres Schullebens gewesen. Nach Corona wurden die Kinder wieder in der Schule und Freizeit voll beansprucht. Die vorherigen Jahrgänge waren zwar genauso beschäftigt gewesen, hatten allerdings Zeit gehabt, sich langsam anzupassen. Ihr Stundenplan stieg von Schuljahr zu Schuljahr an. Parallel dazu entwickelten sich die Freizeitangebote altersgemäß mit. Unsere jetzigen Jahrgänge erlebten im Gegensatz zu den vorherigen eine beschleunigte Entwicklung von einem kurzen in einen langen Schultag. Die Kinder hatten jetzt ein größeres Bedürfnis nach Individualität und Flexibilität.

„Die Kinder tun sich gerade wirklich schwer mit langem Vorausplanen. Wir erarbeiten die Projekte mit ihnen im Voraus und es kann uns dann passieren, dass die Kinder sagen: ‚Nein, ich will Fußball spielen, ich möchte jetzt auf das Klettergerüst oder ich möchte jetzt einfach nur malen‘. Wir passen uns dann flexibel an, werfen unser Programm um und sagen Okay dazu, weil sie schon außerhalb der Schule mit Beschäftigung wie Klavierspielen, Turnverein getaktet sind, sodass sie bei uns sagen können: ‚Ich will einfach Ich sein‘.“

Reagierten die Kinder unzufrieden und nur ungern auf die für sie neuen Abläufe im Ganzttag, so nahmen unsere Teams Anpassungen im Tagesplan oder der täglichen pädagogischen Arbeit vor. Einige Ganzttagsteams in unserem Fachbereich wechselten daher von der sonst üblichen Einteilung der Kinder in Jahrgänge in die Bildung von Kleingruppen – mit einer Bezugsperson und maximal 15 Kindern. Jede Bezugsperson

besprach sich täglich mit ihrer Kleingruppe für eine begrenzte Zeit, um den Bedürfnissen der Kinder flexibler nachkommen zu können. In der wöchentlichen Kinderkonferenz wurden nicht mehr die Themen der nächsten Wochen, sondern nur die der kommenden Woche geplant, da bei den Kindern Spontaneität und das Lustprinzip überwog.

Die Kinder sprachen unsere Fachkräfte spontan an, wenn sie Lust z. B. auf die Turnhalle, die Schulbüche-



WIRKUNGEN: RÜCKKEHR IN DEN OFFENEN GANZTAG

rei, den Self-Care-Day o. ä. hatten. Wir gaben ihnen die Rahmenbedingungen vor. Da wir z. B. den Belegungsplan der Schule für die Turnhalle oder Schulbücherei kannten, wurden ihre Vorschläge entsprechend angepasst. Statt langer Planung erfüllten wir die Wünsche kurzfristig und spontan durch Bildung von Arbeitsgruppen mit Kindern, die sich freiwillig mit der Umsetzung beschäftigen wollten. Außer den Rahmenbedingungen erklärten wir den Kindern auch die Gründe unserer Entscheidung und beobachteten mit ihnen das von uns dafür vorgesehene Budget. Den Wunsch nach neuem Spielzeug, einer Musikbox oder Fahrgeräten setzte eine spontan an einer Schule gegründete Einkaufs-AG um. Auch das gruppenbasierte Mittagessen während einer festgelegten Zeit wurde auf Vorschlag der Kinder in ein komplett für alle Kinder offenes Essen umgestellt. Das heißt, das Essen in Gruppen oder Jahrgängen wurde abgelöst und alle Kinder konnten innerhalb der Essenszeit wieder ihrem Hungergefühl entsprechend zusammen mit ihren Freunden aus allen Altersstufen zu Mittag essen.

Uns war es wichtig, den Kindern viele Möglichkeiten zu schaffen, dass sie sich wieder untereinander mischten und Kontakt suchten. Sie hatten sich während der Pandemie vermisst. Auch wenn sie altersgemäß in ihren Peer-Groups waren, so hatten ältere Kinder auch Sehnsucht nach den jüngeren und die jüngeren nach den älteren Kindern gehabt. Schließlich waren sie zwei Jahre lang voneinander abgeschirmt und gruppenweise aneinander vorbeigeschleust worden, um Ansteckungen zu minimieren. Die Rückkehr in den Ganzttag bedeutete für die Kinder und unsere Ganzttagsteams, von einem sehr engen, geschlossenen Konzept der Betreuung während der Pandemie wieder in einen sehr offen gelebten Freiraum überzugehen.

„Im Endeffekt hat uns die Erfahrung jetzt gelehrt, wir bereiten nicht alles bis ins kleinste Detail vor, sondern wir reagieren besser situativ mit unseren Vorschlägen, denn die Kinder fordern das, was sie brauchen und wollen, von uns ein. Wir sind weiterhin im gemeinsamen Prozess, das Gleichgewicht zu finden.“

Den gesellschaftlichen Vorgaben während der Pandemie, uns voneinander zu distanzieren und Kontakt zu meiden, haben wir alle entsprochen. Kinder, die üblicherweise lange Zeit in Gruppen leben, erlebten während Corona viel Individualisierung aufgrund von Homeschooling, geschlossenen Sportvereinen und dem Wegfall anderer Freizeitangebote. Viele Eltern konnten ihre Kinder zuhause betreuen, sodass unsere Kindergruppen vor Ort viel kleiner ausfielen. Unsere gesellschaftlichen Schutzmaßnahmen hatten jedoch zur Folge, dass die Kinder aus dem für sie bis dahin selbstverständlichen Gruppenleben herausgeholt wurden. Stattdessen waren sie individuell oder im Kleinverband unterwegs. Die Rückkehr in den offenen Ganzttag mit vielen Menschen erforderte von den Kindern, sich emotional umzustellen und den neuen Umständen anzupassen.

„Dieses selbstverständliche ‚Wir wissen, wie man im Schwarm schwimmt und trotzdem gehen wir uns nicht verloren‘ wurde ein bisschen verlernt. Gerade im Ganzttag und in den immer größer werdenden Gemeinschaften im Lebensraum Schule ist es sehr wichtig, dass die Kinder im Schwarm schwimmen können und sich trotzdem nicht als Individuum verlieren. Das ist unsere Aufgabe.“

Einige Kinder waren mit der neuen Situation emotional überfordert und sich ihrer eigenen Rolle im Lebensraum Schule nicht mehr sicher. Die Lehrkräfte berichteten uns davon aus dem Unterricht und/ oder wir bemerkten es im Ganzttag. Schwierig war es für sehr stille, ruhige Kinder, die wir nicht sofort bemerkten, und immer schwierig für die, die erstmals keine andere Sprache mehr kennen als Schreien, Toben und Treten, um sich in dem Moment gegen ihre Überforderung in dem großen System zu wehren. Andere Kinder wiederum hatten verlernt darüber zu reden, wenn

Fortsetzung: Reaktionen der Kinder

sie etwas störte oder belastete und reagierten auf die neue Situation mit Schweigen, manchmal auch gepaart mit Schlägen und Tritten.

„Die Kinder fragen sich auch: ‚Was ist meine Rolle? Wie gestalte ich den Tag? Wie gehe ich mit der Situation um? Wie gehe ich damit um, dass so viele andere Kinder durcheinanderwirbeln?‘ Und sie erleben: ‚Ich stehe da und weiß nicht, wo ich hinwill, weil ich nicht mehr weiß, was und wer ich in dem System bin.‘“

Wir unterstützten sie in der zwischenmenschlichen Kommunikation und im Miteinanderleben in einer großen Gemeinschaft. Sie mussten sicher werden, was ihr Platz war, wie sie ihren Tag gestalten und wie sie mit vielen Kindern und verschiedenen Situationen umgehen wollten. Sobald uns ein Kind auffiel, kümmerten wir uns und holten es in seinen Gefühlen ab, nahmen es mit und fanden ihm eine überschaubare Kindergruppe z. B. eine AG von zwei Wochen, die zwar mit einer festen, begrenzten Zahl an Kindern und Tagen geschlossen, aber in der Altersstruktur offen und zahlenmäßig größer war als die bis dahin bekannten Gruppen.

3. Integration

In vielen Grundschulen existieren seit langem Inklusiv-Klassen [I-Klassen] für Kinder aus aller Welt, die der deutschen Sprache noch nicht mächtig sind. Aufgrund des russischen Angriffskriegs wurden sehr schnell viele I-Klassen ausschließlich für ukrainische Kinder eingerichtet. Uns gelang es durchweg gut, allen Kindern eine Betreuungsform gleich welcher Art in den ersten Wochen anzubieten. Der glückliche Umstand, dass wir multinationale Teams haben und viele unserer Mitarbeitenden Russisch sprechen, hatte eine gute Kommunikation mit den ukrainischen Sorgeberechtigten zur Folge, die Russisch als Sprache der gegenseitigen Verständigung akzeptierten. Unsere Teams zeigten ein hohes Maß an Solidarität, gutem Willen und Engagement für die Kinder und ermöglichten so, dass auch diese Kinder gut im offenen Ganztage ankommen.

„Wichtig ist, auch die ukrainischen Kinder konnten in unseren Regelbetrieb aufgenommen werden. Das Schöne war, dass alle Teams es wollten, obwohl es zusätzliche Kinder, Kommunikation, Vertragsgespräche etc. bedeutete. Alle haben einen Weg zum Wohl der Kinder gefunden und die Verständigung mit den Kindern und Eltern ist immer besser gelungen. Sprache ist Miteinander und Leben.“ ■

WIRKUNGEN: RÜCKKEHR IN DEN OFFENEN GANZTAG



*„Wir haben am Standort eine klassenbezogene Zuweisung. Zwei bis drei Mitarbeitende sind z. B. für die erste Klasse zuständig. Sie setzen dementsprechend ihren Fokus auf die Erstklässler und füllen die Beobachtungsbögen aus. Das heißt nicht, dass nicht auch die anderen Fachkräfte Beobachtungen machen, jedoch haben sie nicht den direkten Auftrag. Der direkte Auftrag ist für die zuständigen Erzieher*innen dieser Gruppe.“*

Qualitätsentwicklung

Während der Corona-Zeit 2021 hatten wir in unserem Fachbereich begonnen, unser Qualitätsmanagement zu überarbeiten. Dies war eine theoretische und praxisnahe Aufarbeitung unserer pädagogischen Standards, unseres Bildes vom Kind und seiner altersgemäßen Bedürfnisse und Entwicklung. Unsere Leitungs- und Fachkräfte entwickelten in Qualitätszirkeln neue, auf den Ganztags an Schulen zugeschnittene Qualitätsbausteine. Auf alle Qualitätsbausteine [Standards] verständigten wir uns gemeinschaftlich und wiesen jedem Standard einen Zielerreichungsgrad zu. Dieser Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsbausteinen ist seit Jahren Routine. Jetzt zeigte es sich, dass diese Standards uns auch bei der herausfordernden Rückkehr in den offenen Ganztags Orientierung gaben und damit in der Praxis halfen.

In unserem Fachbereich verfügen wir über sieben Qualitätsbausteine. Die Inhalte, die in unseren Bausteinen festgeschrieben sind, werden von jeher in allen Einrichtungen, in denen Kinderbetreuung stattfindet, umgesetzt. Mit jährlichen Qualitätsdialogen stellen wir sicher, dass intensiv daran gearbeitet wird. In Vorbereitung auf diese Qualitätsdialoge überprüfen unsere Teams, welchen Erfüllungsgrad sie bereits erreicht haben und welche weiteren Maßnahmen sie planen. Unser Ziel im Qualitätsmanagement ist es, dass alle Mitarbeitenden die sieben Qualitätsbausteine kennen und in ihrem Team regelmäßig prüfen, welchen Qualitätsstand ihre Einrichtung derzeit erfüllt. Aus der Prüfung folgern Erkenntnisse über Abläufe, die nicht wunschgemäß verlaufen und daher überarbeitet gehören, sowie über Abläufe, die gut gelingen und weiter optimiert werden sollten. Die Bausteine selbst werden regelmäßig evaluiert und überarbeitet.

Aufgrund der Fülle an Qualitätsstandards ist eine Selektion und Schwerpunktsetzung im Jahr notwendig. In 2022 legten wir für unsere Ganztags-Teams den Schwerpunkt auf die zwei Bausteine „Erziehungspartnerschaft“ und „Beobachtung und Dokumentation“. Mit der Vereinbarung von Qualitätsdialogen stießen wir fachbereichsweit die Prozesse und Prüfungen an.

In der Auseinandersetzung mit dem Qualitätsbaustein „Beobachtung und Dokumentation“ fanden unsere Teams zum Beispiel heraus, wie es auch mit wenigen Mitarbeitenden bei hoher Kinderzahl gelingen kann, die Kinder gut zu beobachten und diese Beobachtungen angemessen zu dokumentieren. Es gehört zu unserem Standard, Beobachtungs- und Dokumentationsbögen auszufüllen und darauf basierend jährlich ein fundiertes Entwicklungsgespräch mit den Eltern zu führen.

Wir als Träger ASB Lehrerkooperative legen im Ganztagsbereich viel Wert auf den Standard „Beobachtung



und Dokumentation“, obwohl uns dies in den Rahmenvorgaben für den Ganztags nicht als Schwerpunkt vorgegeben wird. Für uns ist „Beobachtung und Dokumentation“ ein wichtiges Kriterium für die Qualität am Kind. In den meisten Schulen gehört das Entwicklungsgespräch nicht per se zur Praxis. Ausnahmen gibt es dort, wo unsere Ganztagsbetreuung und die Grundschule, unsere pädagogischen Fachkräfte und ihre Lehrkräfte, kooperativ zusammenarbeiten. In einer unserer Ganztagsbetreuungen ist eine neue Herangehensweise, das Entwicklungsgespräch statt mit den Eltern mit dem Kind selbst [und im Beisein der Eltern] zu führen. Solch ein erfolgreiches Gesprächsformat basiert auf der längeren, gelungenen Zusammenarbeit mit der Schule an diesem Standort. Über die Jahre konnte unser Ganztags-Team innovativ neue Formate entwickeln, sie in der Praxis ausprobieren und die erfolgreichen in sein Konzept integrieren.

In ihren Qualitätsdialogen überprüften und reflektierten unsere Teams ihre Arbeit; sie bezogen Position und trafen Aussagen zu den einzelnen Standards ihrer Einrichtung. Die schriftliche Zusammenfassung des Qualitätsdialogs informiert über den Erfüllungsgrad der Bausteine sowie über den Maßnahmenplan. Im Vergleich mit der Zusammenfassung des Qualitätsdialogs aus dem Vorjahr lässt sich die Weiterentwicklung jeder Einrichtung ablesen. Lag im Vorjahr z. B. kein Beobachtungs- und Dokumentationsbogen vor, auf dem der Entwicklungsstand der Kinder eingetragen wird, so wurde dieses Jahr im Qualitätsdialog abgeglichen, ob er im Sinne der Qualitätsentwicklung eingeführt und in allen Räumen verfügbar war und ob Teammitglieder ihn jederzeit zur Verfügung hatten, um ihre Beobachtungen zu notieren. Darüber hinaus gab es mit den Teams weitere einzelne Absprachen.

Eine beispielhafte Frage war, ob ein Rettungsschwimmerkurs absolviert werden könnte, um den Kindern im Bereich Bewegung und Sport zusätzlich einen Schwimmkurs anbieten zu können. Die interne Vorgabe für das Team war, dass beim Kinderschwimmen ein Rettungsschwimmer vor Ort sein müsste. Aus dieser Maßnahme und anderen, die sich aus den Qualitätsdialogen entwickelten, ergab sich der Auftrag an die Fachbereichsleitung, alle Maßnahmen zu bündeln, den Fortbildungsbedarf daraus abzuleiten und zu steuern. Unser Fachbereich Ganztags an Schulen bot in Folge allen Ganztags-Teams die Kurse Rettungsschwimmen, Kommunikation und Gesprächsführung mit Eltern, Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern u.v.m. als interne Fortbildungen an.

1. Umstrukturierung von Zuständigkeiten

Aufgrund der wachsenden Kinderzahl war dieses Jahr eine Umstrukturierung in den Zuständigkeiten unserer Fachkräfte vor Ort notwendig. Zuvor waren alle Mitarbeitende in einem Ganztags-Team für alle Kinder zuständig gewesen. Jetzt bestimmten wir zwei bis drei Mitarbeitende, die z. B. explizit für die Beobachtung und Dokumentation eines Jahrgangs [klassenbezogene Zuweisung] verantwortlich waren. Jede ernannte Fachkraft hatte demnach die Aufgabe, einen Jahrgang zu beobachten und zu dokumentieren. Das war nicht nur punktuell, sondern fachbereichsweit notwendig geworden, weil die Kinderzahlen an allen Standorten stetig wuchsen.

*„Wir haben am Standort eine klassenbezogene Zuweisung. Zwei bis drei Mitarbeitende sind z. B. für die erste Klasse zuständig. Sie setzen dementsprechend ihren Fokus auf die Erstklässler und füllen die Beobachtungsbögen aus. Das heißt nicht, dass nicht auch die anderen Fachkräfte Beobachtungen machen, jedoch haben sie nicht den direkten Auftrag. Der direkte Auftrag ist für die zuständigen Erzieher*innen dieser Gruppe.“*

Den Qualitätsbaustein, den wir neu veröffentlichten, heißt „Erhalt und Förderung von Gesundheit“.



WIRKUNGEN: QUALITÄTSENTWICKLUNG

Laut der Weltgesundheitsorganisation WHO besteht Gesundheit aus mehreren Faktoren und ist weit mehr als das Fehlen von Krankheit. Angelehnt an diese Definition umfasst unser Baustein „Erhalt und Förderung von Gesundheit“ mehrere Teilbereiche. Ihm zugeordnet sind die Bausteine Bewegung und Sport, Ernährung, Entspannung und sozial-emotionales Lernen. Am Teilbereich sozial-emotionales Lernen feilen wir noch.

Für viele unserer Teams war es wichtig, intern und extern deutlich zu machen, dass sich die Pädagogik im Ganztags von der in Kindertagesstätten unterscheidet. Im Ganztags kommen andere Altersstufen und Umstände im Lebensraum Schule vor, mit der die Ganztagspädagogik umgehen muss. Auch unsere pädagogischen Teams unterscheiden sich in ihrer Zusammensetzung und Arbeitsweise von Teams aus dem Fachbereich Kindertagesstätten. Unser Fachbereich erfüllt beispielsweise noch andere gesetzliche Vorgaben, beschäftigt mehr Hilfskräfte und die Zusammenarbeit mit Schulleitungen und Lehrkräften ist täglich eng. Die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern unterscheidet sich ebenfalls, da die Kinder älter sind und Themen aus der Schule mitbringen.

Die erarbeiteten Qualitätsstandards erwiesen sich als sehr nützlich. Viele Ganztags-Teams meldeten aus der Praxis zurück, dass sie ihrem Alltag entsprechen und sie sich mit ihrem Fachbereich, ihren Aufgaben und ihrer Ganztagspädagogik widergespiegelt sehen. Die Inhalte der Bausteine „Erhalt und Förderung von Gesundheit“ und „Peergroups“ zum Beispiel halfen zusammen mit weiteren Überlegungen bei der Reflexion und der Planung des Wiedereinstiegs in den offenen Ganztags.

Die Förderung von Selbstständigkeit und Partizipation der Kinder ist uns in der Ganztagspädagogik sehr wichtig und daher in unseren Qualitätsbausteinen verankert. Die Ergebnisse unserer Qualitätsarbeit in Form von Qualitätsstandards unterstützten unsere Planung für den Übergang von der Corona-Zeit in die offene Ganztagsarbeit und halfen insbesondere unseren neuen Mitarbeitenden, sich in die offene Arbeit, die den echten Ganztags mit Kindern ausmacht, einzuarbeiten.

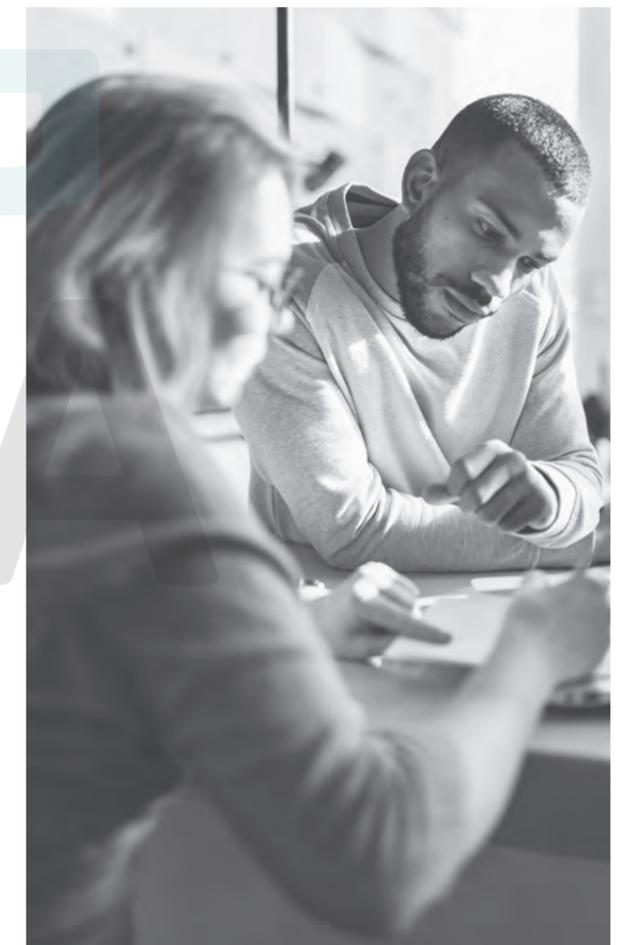
Wir stellten insgesamt einen hohen Erfüllungsgrad der Bausteine „Erziehungspartnerschaft“ und „Beobachtung und Dokumentation“ im Ganztags fest.

2. Sicherstellung von Fachwissen

Unser Fachbereich Ganztags an Schulen verzeichnete erfreulicherweise ganzjährig wenig Fluktuation. Wir

beobachteten, dass wir hier nicht viele zu besetzende Stellen hatten. In den Ganztagsbetreuungen, in denen wir die Anzahl der Betreuungsplätze erhöhten, hatten wir vorübergehend viele freie Stellen zu besetzen. Wir erhielten ausreichend Bewerbungen, so zum Beispiel von Studierenden, die ein Job oder Praktikum bei uns absolviert hatten und nach dem Pädagogik-Studium wieder bei uns arbeiten wollten. Dies spricht eindeutig für unsere guten Teams. Unsere interne Evaluation zeigt zudem, dass viele unserer Fachkräfte die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit für ihre eigene Lebenssituation schätzen.

Unseren Fachtag zum Thema „Pädagogik im Ganztags“ führten wir im September 2022 durch. Unsere Hilfskräfte nahmen an einer Kombination von Vortrag und Workshops teil, während unsere Fachkräfte ganztägige Workshops besuchten. Dieser alljährliche Fortbildungstag ist immer eine gute Gelegenheit für unsere Mitarbeitenden aus allen Ganztagsbetreuungen, sich zu treffen und auszutauschen. Unseren Fach- und Hilfskräften ist es sehr wichtig, dass dieser Fortbildungstag in Präsenz stattfindet. Dies stärkt neben dem Fachwissen auch das Zusammengehörigkeits- und Gemeinschaftsgefühl.



Fortsetzung: Sicherstellung von Fachwissen

Des Weiteren organisierten wir eine zweitägige Leitungsklausur, in der sich alle Führungskräfte unseres Fachbereichs über den neuesten Stand der Ganztagschulentwicklung und die Konsequenzen für die eigene Schule informierten. Auch diese beiden Tage dienten der Bereicherung der Fachlichkeit, dem Austausch sowie der Vorbereitung auf die Zukunft „Ganztagschule“. Wir bearbeiteten Fragen wie: Wo sind die Chancen und Herausforderungen der Ganztagschulentwicklung bzw. Ganztagschule? Was müssen wir beachten? Wie arbeiten wir gleichberechtigt mit der Schulleitung zusammen? Wie informieren wir die Eltern fortlaufend über die Ganztagschule?

„Es ist ganz wichtig, dass wir die Eltern gut mitnehmen - auch zur Entwicklung Ganztagschule. Die Kinder sind länger, deutlich länger, im Gebäude Schule und im Ganztags als zuhause. Eine starke Verschiebung.“

Die Sicherheit in der Fachlichkeit stärkt das Selbstvertrauen unserer Führungskräfte, um gemeinsam mit ihren Teams und auf Augenhöhe mit den Schulleitungen in die gemeinsame Ganztagschulentwicklung zu gehen. Auch die kollegiale Beratung, gegenseitige Unterstützung und Vernetzung wurden von den Teilnehmenden als sehr positiv zurückgemeldet. Jede Woche tauschen sich unsere Führungskräfte digital über organisatorische Themen aus und einmal im Monat treffen sie sich persönlich zur Leitungsrunde über pädagogischen Themen. Die digitalen Treffen, die in der Corona-Zeit begannen, sind ein ideales Format für den Austausch von Informationen und kurzen Absprachen.

Die Sicherheit unserer Fach-, Hilfs- sowie Führungskräfte, ihre Fachlichkeit und Professionalität, sind wichtig für ihr Auftreten sowie ihre Entscheidungs- und Kompromissfähigkeit in der Zusammenarbeit mit Schulleitungen und Eltern. Auf der Trägerebene bedeuten die Teilnahmen an den Fortbildungen und Treffen: Es finden Personalentwicklung und Qualitätssicherung der pädagogischen Arbeit statt. Auf gesellschaftlicher Ebene ist unsere pädagogische Arbeit für Kinder und ihre Familien unerlässlich. Die gute Zusammenarbeit mit der Schule und die enge Begleitung der Eltern im Zusammenhang mit der Ganztagschulentwicklung bis 2026 und darüber hinaus wirken Fehlinformationen und Ängsten entgegen und fördern eine höhere Akzeptanz des neuen Schulmodells Ganztagschule in der Gesellschaft. ■

WIRKUNGEN: QUALITÄTSENTWICKLUNG



Zusammenarbeit und Zukunft in der Ganztagschulentwicklung

WIRKUNGEN

Wir erfahren, seit wir in Corona noch enger mit den Grundschulen zusammenarbeiteten, mehr Achtung und Kontaktanfragen seitens der Schulleitungen. Wir hatten in der Pandemiezeit zeigen können, dass wir den Kontakt zu den Kindern, Familien und zur Schule immer sehr eng halten. Wir bewiesen täglich, dass unsere Teams sehr flexibel reagieren, kooperieren und gemeinsam mit der Grundschule die Corona-Zeit bewältigen, die Zukunft gemeinsam gestalten wollten. Die Schulleitungen und Lehrkräfte erlebten, dass wir im pädagogischen Ganztags eine tragende Säule mit wertvollen Ressourcen sind. Gerade über Kinder, die nicht gut in den Ganztags zurückfanden, tauschten wir uns viel intensiver mit Lehrkräften aus. Wir führten vor allem Gespräche mit dem Kind und der Familie und insgesamt mehr Gespräche zum Kind mit den Lehrkräften. Dies ist eine wichtige und positive Veränderung, denn genau das streben wir für die Zukunft im Ganztags an: Jedes Kind ganzheitlich zu sehen.

Die Mehrheit der Kinder findet sich im Alltag einer großen Ganztagsstätte [mit teilweise über 300 Plätzen] zurecht, solange es Rückzugsräume gibt und sie die Räume, Nischen, Ecken selbst [mit] gestalten können. Für diese Räume muss es aber die Erlaubnis geben, dass z. B. ein Klassenraum für zwei Stunden am Nachmittag anders aussehen darf. Schwierig wird es für die Kinder, wenn die Räume standardisiert und fantasielos sind. Dies kann an den baulichen Bedingungen liegen, denn manche innerstädtischen Schulen sind baulich eingeschränkt. Der Schulhof bietet keinen Platz für Container und die Schulgebäude sind nicht erweiterbar. Daher ist die Gestaltung von Räumen als Rückzugsräume ein großes Thema in der Ganztagschulentwicklung bis zum Rechtsanspruch 2026.

Es gibt selbstverständlich auch Kinder, die sich trotz aller pädagogischen Bemühungen nicht in einer großen Ganztagsstätte zurechtfinden und wohlfühlen. Eine gute Alternative für sie sind Horte, wie es sie in Frankfurt weiterhin gibt. Hier werden Kinder in kleineren Gruppengrößen betreut. Die Zusammenarbeit mit Horten der unterschiedlichsten Träger im Einzugsgebiet der jeweiligen Schule ist jedoch noch ausbaufähig. Es wird auch eine Aufgabe der Zukunft sein, Hortplätze an Kinder zu vermitteln, die sich in einer Kleingruppe wohler fühlen.

Weitere Zukunftstrends, die bereits deutlich wurden: Die Schulleiterkonferenz als fest installiertes Gremium der Schulleitungen fördert zunehmend das Zusammenwachsen und die Fortbildungen von Trägern und Schulen. Die Schulleitungen in Zusammenarbeit mit den Trägern von Ganztagsbetreuungen - wie der ASB Lehrervereinigung gGmbH - werden künftig das Zentrum im Einzugsgebiet der Grundschule und die Anlaufstelle für die Familien bilden. Wir ergänzen ihre schulischen Informationen an die Kinder und Familien z. B. mit unserem Fachwissen um soziale Unterstützungsmöglichkeiten.

Des Weiteren wird sich auf die Ganztagschulentwicklung in Frankfurt positiv auswirken, dass mit der kommenden Änderung in Paragraph 3 des Hessischen Schulgesetzes [HSchG in letzter Fassung] alle Schulen verpflichtet sind, ein Schutzkonzept gegen



Gewalt und sexuellen Missbrauch zu erarbeiten. Wir als Träger am Standort Schule zielen auf die Einheit Ganztags und werden gerne unseren Beitrag zum jeweiligen Gewaltschutzkonzept leisten.

In der Schulkonferenz, dem höchsten Gremium in der Schule, arbeiten die Delegierten der Lehrkräfte und Eltern gemeinsam mit der Schulleitung, die die letzte Stimme bei einer Entscheidung hat. Bisher konnten die Schulen in ihrer Schulkonferenz selbst beschließen, ob sie in den Ganztags gehen oder nicht. Durch die kommende Schulgesetzänderung wird diese Praxis abgelöst. Künftig können Staatliches Schulamt und Stadtschulamt gemeinsam die Schulleitungen ersuchen, mit ihrer Schule in den Ganztags zu gehen. Bisher sind Träger von Ganztagsbetreuungen keine regulären Teilnehmer an einer Schulkonferenz, sie können nur von der jeweiligen Schulleitung eingeladen werden, sind jedoch nicht stimmberechtigt.

In Frankfurt am Main sind die Träger der Ganztagsbetreuungen gut miteinander vernetzt. Wir nehmen regelmäßig an dem offiziellen Gremium „ESB Steuerungsgruppe“ teil, das die Ganztagschulentwicklung fördert und vom Stadtschulamt organisiert wird. In dieses Gremium werden Delegierte aus den Reihen der freien und kirchlichen Träger sowie der Wohlfahrtsverbände und Fördervereine jeweils für zwei Jahre gewählt. Wir beteiligten uns auch dieses Jahr in diesem Gremium wieder aktiv daran, die Ganztagschulentwicklung in Frankfurt voranzubringen und die bestmögliche Ganztagschule für die Kinder zu schaffen. ■



WIRKUNGEN

01 + 11

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

FD
KTP

FACHDIENST KINDERTAGESPFLEGE



- 4 hauptamtliche Mitarbeitende [inklusive Bereichsleitung, Fachkräfte, Hilfskräfte];
- 63 Tagespflegepersonen
- Externe Kooperationspartner: Stadtschulamt, Sozialrathäuser, Erziehungsberatungsstellen im jeweiligen Stadtteil
- Teilnahme an wichtigen Arbeitskreisen und Gremien im Stadtschulamt Frankfurt, in der Unterarbeitsgruppe Kindertagespflege zur AG §78
- Zuschüsse der Stadt Frankfurt am Main

EINGESETZTE MITTEL
IN DER KINDERBETREUUNG

- Betreuung, Bildung und Erziehung von 164 Kindern im Alter von 0,5 bis 12 Jahren durch Tagespflegepersonen
- Tagespflegepersonen vor Ort in 8 Stadtteilen im Frankfurter Westen
- Beratung und Begleitung von Eltern und Tagespflegepersonen
- Akquise, Vorbereitung auf Erlaubniserteilung, digitale Regionaltreffen und Seminare, Sprachförderung für Tagespflegepersonen

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER KINDERBETREUUNG

WIRKUNGEN

Unser Fachbereich Kindertagespflege zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität in der professionellen Beziehung, d. h. in der Bindung zu unserer Klientel aus. Dieses Merkmal unseres Fachdienstes, dauerhafte, langjährige Arbeitsbeziehungen führen zu können, ist die Grundlage unseres Erfolges.

Viele Tagespflegepersonen hören aufgrund der für sie unzureichenden Rahmenbedingungen in der Kindertagespflege auf. Es geht ihnen vor allem um die Finanzierung ihrer Arbeit, den Wunsch nach einer Erhöhung z. B. der Betriebskostenpauschale, um weniger versteuern zu müssen. Dieses Bestreben ist legitim, da sich das Gehalt der Tagespflegepersonen seit Jahren nicht verändert hat. Angesichts der steigenden Kosten in Lebenshaltung, Energie, Miete usw. können sie es sich nicht mehr leisten, weiter in der Kindertagespflege zu arbeiten. Ein Wegfall an Tagespflegepersonen gefährdet aber die Anzahl an Betreuungsplätzen. Wenn sie sich stark reduzieren, ist die Versorgungsgarantie der Kinder nicht mehr gewährleistet. Im ganzen Bundesgebiet als auch hier in Frankfurt gaben in den letzten Jahren immer mehr Tagespflegepersonen ihren Beruf auf.

Wir sind stolz darauf, dass die Anzahl unserer Tagespflegepersonen und Tagesfamilien konstant blieb und nicht dem Abwärtstrend folgte, obwohl wir auch in unserem Fachbereich einen geringen Rückgang zu verzeichnen hatten. Jedoch halten wir trotz dieser Umstände konstant die gleiche Anzahl an Betreuungsplätzen vor und können daher die Versorgung im Frankfurter Westen sichern. Dies rührt daher, dass viele unserer Tagespflegepersonen ihr Angebot an Betreuungsplätzen aufstockten, d. h. mehr Kinder aufnahmen. Anderen ermöglichten wir die jeweils passende Lösung, wie mehr Kinder von ihnen betreut werden könnten, zu finden. Wir bieten stabil um 180 belegte Plätze an und zusätzlich Sharingplätze. Diese Belegungszahl halten wir seit Jahren.

„Wir machen im Fachdienst Kindertagespflege eine gute Arbeit. Wir sind engagiert und wir bringen dieses Fachfeld voran. Wir sind in allen relevanten Gremien und Arbeitsgruppen der Stadt Frankfurt vertreten. Wir haben einen guten Ruf. Wir setzen uns für die wahrgenommene Gleichrangigkeit der Kindertagespflege und mittels Vernetzung für die Chance auf Veränderung in der Kinderbetreuung ein.“

Die Gründe, dass die Anzahl unserer Tagespflegepersonen konstant blieb, sind nicht nur auf die Arbeit unseres Fachdienstes zurückzuführen, sondern in gleichem Maße auf die Haltung und Einstellung unserer Tagespflegepersonen. Im Frankfurter Westen arbeiten wir mit einer Klientel, die die Kindertagespflege wirtschaftlich anders betrachtet als die Klientel im Innenstadtbereich. Viele unserer Tagespflegepersonen sind sich bewusst,

dass die Kindertagespflege eine gute Möglichkeit für sie ist, berufstätig zu sein. Denn auch Tagespflegepersonen mit Hauptschulabschluss und ohne Ausbildung können, wenn sie gut sind und viel arbeiten, 5.000 Euro Bruttogehalt verdienen. Unsere Klientel mietet zudem keine extra Räume an, sondern betreut die Kinder in ihrem eigenen Zuhause. Darüber hinaus schafft ein solch selbstbestimmter, verantwortungsvoller, etwas bewirkender Beruf eine andere Zufriedenheit als manch anderer Beruf. Und unsere Tagespflegepersonen schätzen die Zusammenarbeit mit uns. Unserem Fachbereich gelang es wieder, stabile Beziehungen zu ihnen und ihren Tagesfamilien aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Und mit ihnen kontinuierlich an ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten.

„Ich glaube, dass das viel mit uns als Menschen zu tun hat. Wir im Fachdienst sind fachlich, aber auch als Menschen präsent. Wir haben eine sehr gute Fehlerkultur. Man darf Fehler machen. Wir sind immer gut erreichbar. Wir sind für alle Anliegen erstmal da und filtern dann, ob das wirklich ein Thema ist, was wir mit der Tagespflegeperson beruflich besprechen können.“

Auch die extrem offene Unternehmenskultur unseres Trägers, der ASB Lehrerverbände trug dazu bei. Wir sind der einzige, nicht-kirchliche, freie Träger in der Kindertagespflege. Unsere Organisationsstruktur ist nicht strikt hierarchisch aufgebaut. Jede Person darf sein, wie sie ist, unabhängig von jeder Weltanschauung oder Religion.

Unsere Haltung war und ist es, Inklusion als Vision des voneinander Lernens anzustreben und positive Lerneffekte jedes einzelnen Mitarbeitenden und unserer Klientel sichtbar zu machen. Wir gewinnen in unserer Arbeit viele Einblicke in kulturelle Kontexte und setzen uns dafür ein, die Vielfalt und Individualität jedes Menschen wahrzunehmen und zu respektieren. Wir holen ihn dort ab, wo er gerade steht – und begleiten ihn Schritt für Schritt. Das Alles strahlte nach außen aus. ■

„Wir machen im Fachdienst Kindertagespflege eine gute Arbeit. Wir sind engagiert und wir bringen dieses Fachfeld voran. Wir sind in allen relevanten Gremien und Arbeitsgruppen der Stadt Frankfurt vertreten. Wir haben einen guten Ruf. Wir setzen uns für die wahrgenommene Gleichrangigkeit der Kindertagespflege und mittels Vernetzung für die Chance auf Veränderung in der Kinderbetreuung ein.“

Beständige Arbeitsbeziehungen und stabile Betreuungszahlen

Qualifizierung zu Tagespflege- personen

WIRKUNGEN

Unser Fachbereich Kindertagespflege erhielt 2022 die Zulassung als Bildungsträger sowohl für die Qualifizierung nach dem DJI Curriculum des Bundesverbands für Kindertagespflege als auch für die neuen Qualifizierungsformen nach dem Qualifizierungshandbuch des Bundesverbands für Kindertagespflege. Wir qualifizierten daraufhin zwölf Kinderbetreuerinnen, die in der Kinderbetreuung der Integrationskurse des Fachbereichs Sprache und Integration beschäftigt sind, in 160 Unterrichtseinheiten zu Kindertagespflegepersonen. Die Frauen arbeiten in einer guten Qualität in einem niederschweligen Kinderbetreuungsangebot, das Kinder von Integrationsteilnehmerinnen für die Kursdauer aufnimmt. Von den zwölf Teilnehmerinnen bestanden 92 Prozent die Prüfung. Sie zeigten während der Qualifizierung eine hohe Lern- und Selbstreflexionsbereitschaft und den Wunsch, dass es den Kindern während ihrer Betreuungszeit jederzeit gut geht.

In der Qualifizierungszeit erlebten die Frauen durch die grundsätzliche Stärkung ihrer Fähigkeiten, dass sie in ihrer praktischen Fachlichkeit wahrgenommen wurden. Sie gewannen noch mehr an Selbstvertrauen und theoretischer Fachlichkeit, die sie dann auch in ihrer Arbeit im Fachbereich Sprache und Integration selbstbewusst bewiesen. Mit der Qualifizierung erwarben sie ein bundesweit anerkanntes Zertifikat, das die Grundstandards beschreibt und ihre Beschäftigungsfähigkeit, d. h. ihre persönliche und fachliche Eignung für die Kindertagespflege nachweist. Alle Frauen zogen es vor, nach der Qualifizierung bei der ASB Lehrerkooperative weiterhin als angestellte Kinderbetreuerinnen beschäftigt zu bleiben und nicht in die Selbstständigkeit zu wechseln. Dies spricht für die ASB Lehrerkooperative als Arbeitgeber.

Sollten die Frauen sich für die Selbstständigkeit entscheiden, bräuchten sie für die Erlaubnis zur Kindertagespflege nur noch eine räumliche Eignung, d. h., dass sie die Kinder in einem Raum oder im Haushalt der Eltern betreuen können. Wenn sie diese erteilt bekämen, würden sie als selbstständige Kindertagespflegepersonen arbeiten können. Wir bieten zudem eine Anschlussqualifizierung mit weiteren 140 Unterrichtsstunden an, die die Frauen in ein bis zwei Jahren absolvieren könnten und die sie als Tagespflegepersonen nach den neuesten Standards weiterqualifizieren würde.

Wir sind der einzige Bildungsträger in Frankfurt, der dank des Kooperationsvertrags mit dem Stadtschulamt diese Qualifizierung für die Kindertagespflege anbietet. Mit der schnellen und flexiblen Umsetzung dieses Projekts sicherten wir die Arbeitsplätze von zwölf Kinderbetreuerinnen im Fachbereich Sprache und Integration. Zudem erhöhten wir die Betreuungsqualität für die Kinder von Integrationskursteilnehmerinnen. Die Teilnahme an einem Integrationskurs mit Kinderbetreuungsangebot ermöglicht den Müttern und ebenso ihren Kindern einen Bildungseinstieg.

Ein weiteres Kooperationsprojekt ist künftig mit der ProArbeit vorgesehen. Aus diesem Grund beantragten wir dafür eine weitere Anerkennung mit Unterlagen und Nachweisen beim Bundesverband der Kindertagespflege und schlossen einen Kooperationsvertrag mit dem Landkreis Offenbach ab. Dieses Modellprojekt soll ab Mai 2023 am BildungsCampus Heusenstamm starten und ein reguläres Qualifizierungsangebot der Kindertagespflege für den kompletten Landkreis Offenbach werden. Die Qualifizierung bietet Frauen 14 Plätze und umfasst 300 Unterrichtseinheiten. Zudem beinhaltet sie einen unterstützenden Sprachkurs und sozialpädagogische Begleitung, um erwerbslosen Menschen im Langzeitbezug den Wieder- und Einstieg in die Erwerbsarbeit zu ebnet. Wir möchten durch die Schaffung weiterer Betreuungsplätze die Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und unseren Beitrag zur Betreuungsgarantie im Landkreis Offenbach leisten.



WIRKUNGEN

Die Kindertagespflege ist eine im Gesetz verankerte, gleichrangige Betreuungsform für Kinder. Unsere Tagespflegepersonen betreuen überwiegend homogene Kindergruppen, d. h. Kinder gleichen Alters. Einige von ihnen betreuen nur Schulkinder. Die Betreuung von Kindern unterschiedlichen Alters ähnlich einer Geschwisterkonstellation ist eher selten. Grundsätzlich ist die Kindertagespflege ein Angebot für Kinder unter drei Jahren [U3]. Die Aufnahme von Kindern über drei Jahren [Ü3] in die Kindertagespflege ist weder in der Praxis noch im Gesetz vorgesehen. Die Kindertagespflege ist der Kindertageseinrichtung im U3-Bereich gleichrangig, im Ü3-Bereich nicht. Dies bedeutet, unter Dreijährige können entweder von einer Tagespflegeperson [familial] oder in einer Tageseinrichtung [institutionell] betreut werden. Über Dreijährige sollen primär eine Tageseinrichtung [Kindergarten bzw. Kita] besuchen.

Es können jedoch auch Ausnahmen gemacht werden. Dieses Jahr gab es in Unterliederbach keine Plätze für über Dreijährige in Tageseinrichtungen, sodass wir flexibel agierten, unsere Kindertagespflege anpassten und einige unserer Tagespflegepersonen sich auf diese Altersgruppe spezialisierten. Für uns war neu, dass unter den vier- bis fünfjährigen Kindern, die wir in Unterliederbach in die Betreuung aufnahmen, viele erstmalig fremd betreut wurden und/ oder noch kein Wort Deutsch sprachen. Die Bereitschaft unserer Tagespflegepersonen, diese Kinder für die Schule fit zu machen, war sehr hoch und die Kinder profitierten sehr vom Konzept der Kindertagespflege.

Die Zahl der Kinder und damit der Bedarf an Kinderbetreuung ist seit Jahren sehr hoch, sodass es zu einer Konkurrenzsituation zwischen den familialen und institu-

tionellen Betreuungsmodellen nur kommen kann, wenn die Qualität nicht stimmt. Die angespannte Personalsituation in institutionellen Kindertageseinrichtungen führte dazu, dass unter Dreijährige in die Kindertagespflege zurückwechselten. Eine Tagespflegeperson ist sehr darauf bedacht, gerade weil sie selbstständig arbeitet, ihre Arbeit unter allen Umständen aufrechtzuerhalten und ist deswegen auch ein sehr verlässlicher Erziehungspartner. Dies wussten die Eltern zu schätzen, sodass sie sich für unsere Betreuungsform entschieden. Wir haben in der Kindertagespflege auch Kinder, bei denen die Eingewöhnung in die Kindertageseinrichtung trotz bester Bemühungen nicht geklappt hat und die ihren Platz bei uns gefunden haben. Unsere Tagespflegepersonen und wir im Fachbereich setzen den gesetzlichen Anspruch von Eltern auf einen Betreuungsplatz für ihr Kind mit um und tragen zur Betreuungsgarantie bei.

„Wir kämpfen und leisten Lobbyarbeit für ein tolles Betreuungsmodell. Bei den ganzen gesellschaftlichen Veränderungen ist die Kindertagespflege ein Modell der Kinderbetreuung, das besonders inklusiv arbeitet, das Kindern besondere Möglichkeiten, einen ganzen engen Bindungsbezug bietet. Es ist ein Modell, auf das man gesellschaftlich im Moment nicht verzichten kann. Es ist auch für Kinder, die schwierige Bindungserfahrungen erlebt haben, ein besonders gut geeignetes Betreuungsmodell. Es gibt viele Kinder, die in der Kita noch nicht bestehen können, weil sie die Sprache noch nicht sprechen, weil sie Traumata erlebt haben. Sie finden in diesem kleinen, engen Bindungsbezug zur Tagespflegeperson wieder Ressourcen, um sich später einer größeren Kindergruppe stellen und sich auseinandersetzen zu können. Es ist ein gutes enges Bindungskonstrukt, das Bindungssicherheit vermittelt. Wir erzielen gute Wirkungen bei den Kindern.“ ■



„Wir kämpfen und leisten Lobbyarbeit für ein tolles Betreuungsmodell. Bei den ganzen gesellschaftlichen Veränderungen ist die Kindertagespflege ein Modell der Kinderbetreuung, das besonders inklusiv arbeitet, das Kindern besondere Möglichkeiten, einen ganzen engen Bindungsbezug bietet. Es ist ein Modell, auf das man gesellschaftlich im Moment nicht verzichten kann. Es ist auch für Kinder, die schwierige Bindungserfahrungen erlebt haben, ein besonders gut geeignetes Betreuungsmodell. Es gibt viele Kinder, die in der Kita noch nicht bestehen können, weil sie die Sprache noch nicht sprechen, weil sie Traumata erlebt haben. Sie finden in diesem kleinen, engen Bindungsbezug zur Tagespflegeperson wieder Ressourcen, um sich einer größeren Kindergruppe stellen und sich auseinandersetzen zu können. Wir erzielen gute Wirkungen bei diesen Kindern. Es ist ein gutes enges Bindungskonstrukt, das Bindungssicherheit vermittelt. Wir erzielen gute Wirkungen bei den Kindern.“

Gleichrangigkeit und Flexibilität der Kindertagespflege



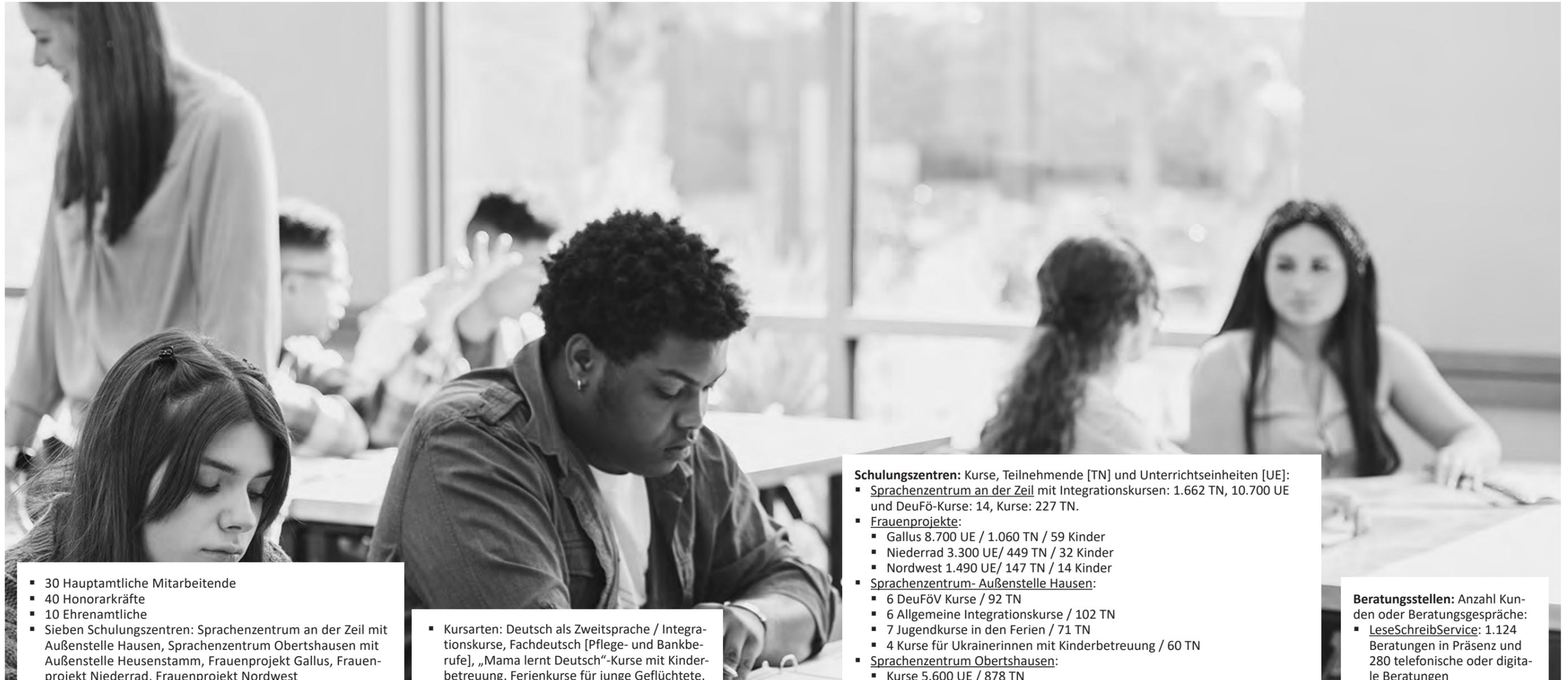
WIRKUNGEN

01 + 10

- BILDUNGSUNGLEICHHEIT
- INTEGRATION VON ZUWANDERERN

S
UI

SPRACHE UND INTEGRATION



- 30 Hauptamtliche Mitarbeitende
- 40 Honorarkräfte
- 10 Ehrenamtliche
- Sieben Schulungszentren: Sprachenzentrum an der Zeil mit Außenstelle Hausen, Sprachenzentrum Obertshausen mit Außenstelle Heusenstamm, Frauenprojekt Gallus, Frauenprojekt Niederrad, Frauenprojekt Nordwest
 - davon ein zertifiziertes TELC Prüfungszentrum [„The European Language Certificates“]
 - Kompetenz in 15 Sprachen und in der Vermittlung von Sprache und Kultur sowie digitales Basiswissen
- Vier Beratungsstellen: Lese-Schreibservice [LSS] inklusive Schreibcafé, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer [MBE] in Frankfurt und Obertshausen
- Qualität: AZAV Zertifikat

- Kursarten: Deutsch als Zweitsprache / Integrationskurse, Fachdeutsch [Pflege- und Bankberufe], „Mama lernt Deutsch“-Kurse mit Kinderbetreuung, Ferienkurse für junge Geflüchtete, Alphabetisierungskurse, Berufsbezogene Deutschsprachförderung [DeuFö Kurse §45]
- ca. 32 TELC Prüfungen B2 bis C1 plus DTZ [B1] und LID
- Einzelfallhilfen [Case Management]
- Digitale Mitwirkung: Externe Trägertreffen, Arbeitskreise, Gremien, Fachgruppe Migration; Paritätisches Bildungswerk Hessen

Schulungszentren: Kurse, Teilnehmende [TN] und Unterrichtseinheiten [UE]:

- Sprachenzentrum an der Zeil mit Integrationskursen: 1.662 TN, 10.700 UE und DeuFö-Kurse: 14, Kurse: 227 TN.
- Frauenprojekte:
 - Gallus 8.700 UE / 1.060 TN / 59 Kinder
 - Niederrad 3.300 UE/ 449 TN / 32 Kinder
 - Nordwest 1.490 UE/ 147 TN / 14 Kinder
- Sprachenzentrum- Außenstelle Hausen:
 - 6 DeuFöV Kurse / 92 TN
 - 6 Allgemeine Integrationskurse / 102 TN
 - 7 Jugendkurse in den Ferien / 71 TN
 - 4 Kurse für Ukrainerinnen mit Kinderbetreuung / 60 TN
- Sprachenzentrum Obertshausen:
 - Kurse 5.600 UE / 878 TN
- Sprachenzentrum Obertshausen- Außenstelle Heusenstamm:
 - Zwei Erstorientierungskurse [EOK]: 35 TN;
 - Ein Sommerkurs für Kinder aus der Ukraine mit deren Eltern im Elterncafé: 17 Erwachsene und 17 Kinder
- Kurse:
 - „Mama lernt Deutsch“-Kurse insgesamt: 18 Kurse / 279 Frauen
- Extern, d. h. in Kooperation:
 - 3 Erstorientierungskurse für Gehörlose 25 TN

Beratungsstellen: Anzahl Kunden oder Beratungsgespräche:

- LeseSchreibService: 1.124 Beratungen in Präsenz und 280 telefonische oder digitale Beratungen
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer:
 - MBE Frankfurt: 625 Personen, davon 62% Frauen und 38% Männer
 - MBE Obertshausen: 199 Personen, insgesamt 479 Sitzungstermine

EINGESETZTE MITTEL
IN DER KINDER-, JUGEND-
UND ERWACHSENENBILDUNG

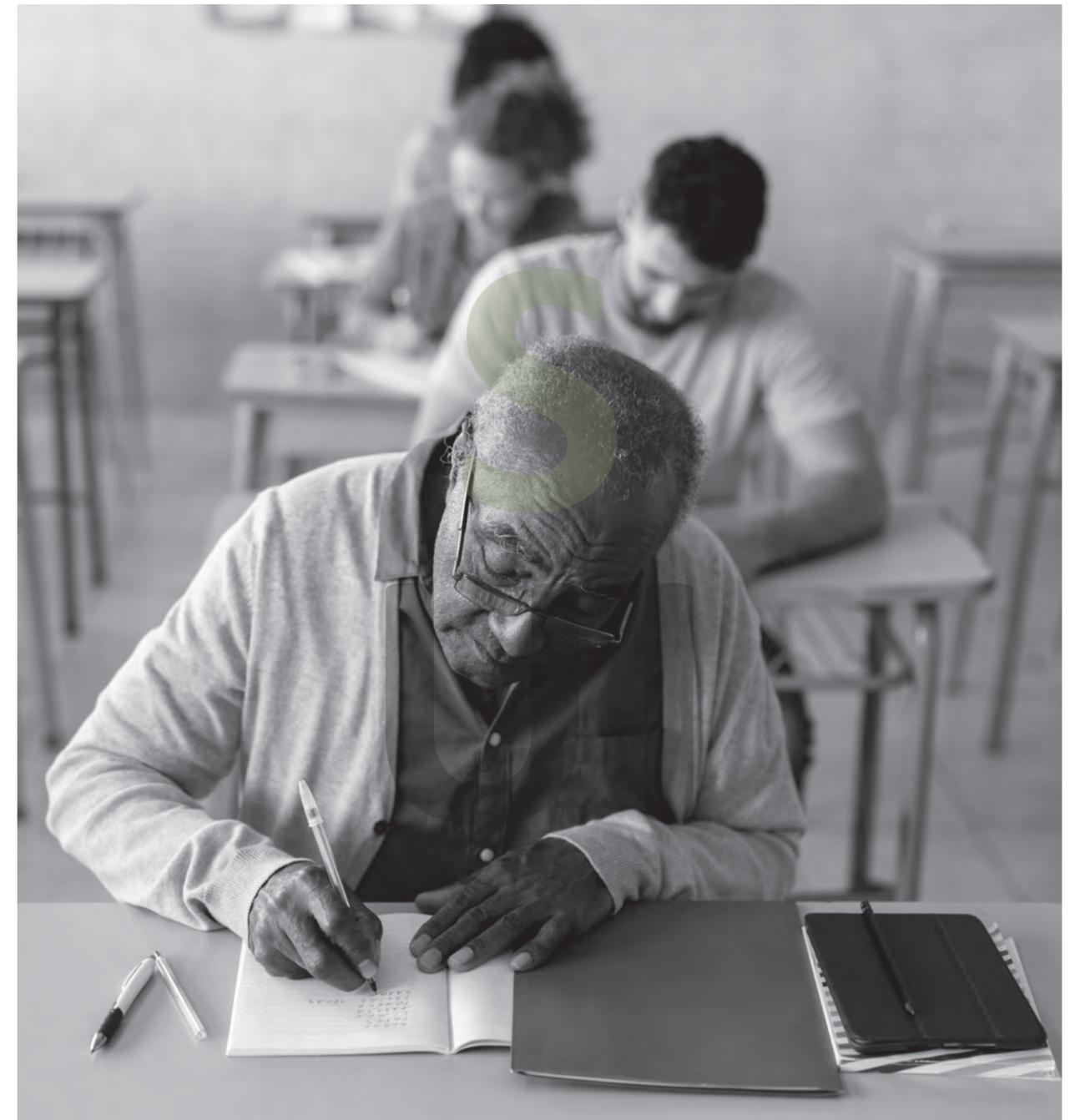
ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER KINDER-, JUGEND-
UND ERWACHSENENBILDUNG

ERBRACHTE LEISTUNGEN
IN DER KINDER-, JUGEND-
UND ERWACHSENENBILDUNG

Schnelle Reaktionsfähig- keit und Wieder- aufnahme des regulären Kursangebots

WIRKUNGEN

Wir sind stolz darauf, dass es uns nach der Schließzeit relativ gut und schnell wieder gelungen ist, viele Teilnehmende für unsere Sprach- und Integrationskurse zu gewinnen. Während der Pandemie, in den zwei Jahren zuvor, hatten wir unsere Klassen auf zwölf bis 14 Teilnehmende begrenzen müssen und Zulagen erhalten. Für unseren Fachbereich Sprache und Integration war es dieses Jahr sehr wichtig, das ursprüngliche Kursangebot in Unterricht, Umfang, Teilnehmezahl und Klassengröße wiederherzustellen. Dies gelang uns. Unsere neu startenden Kurse waren mit durchschnittlich 20 Teilnehmenden wieder voll belegt und wir arbeiteten erneut wirtschaftlich. Unsere Mitarbeitenden unterrichteten wieder in vollem Umfang wie vor der Pandemie. Dadurch waren wir wieder in der Lage, mehr Menschen zu schulen, ihnen den Weg zu einer erfolgreichen Integration zu ebnet und ihre Chance auf Beschäftigung wesentlich zu verbessern. ■



„Wir machen ganz gezielt keinen Unterschied bei den Nationalitäten. Ich habe immer gesagt, es kann passieren, dass jemand aus der Ukraine und aus Russland im Kurs sitzt. Wir unterscheiden nicht. Hier ist ein Land in Frieden. Und wer hier friedlich Deutsch lernen will, ist herzlich willkommen, unabhängig der Nationalität.“

Entwicklung und Durchführung neuer Kurse in neuer Außenstelle Heusenstamm

WIRKUNGEN

Der Angriffskrieg von Russland auf die Ukraine und die daraus folgende Migration führten zu hoher Nachfrage nach Deutschkursen in unserem Fachbereich Sprache und Integration. Für Kinder und Erwachsene aus der Ukraine richteten wir sehr schnell Kurse ein, die wir in Räumen unserer neuen Außenstelle in Heusenstamm durchführten. Aus dem Ferienkurs für die ukrainischen Kinder entwickelte sich der Erstorientierungskurs für ihre Eltern und daraus der erste Integrationskurs in Heusenstamm. Im Ferienkurs, der im Sommer stattfand, lernten um die 20 Kinder, die in ihrem Heimatland die kyrillische Schrift in der Grundschule gelernt hatten, vor Schulbeginn das lateinische Alphabet. Wir bereiteten die Kinder auf einen schnelleren und einfacheren Einstieg in die hiesigen Schulen vor und halfen ihnen, sich von ihren Ängsten abzulenken und sie zunehmend zu verringern. Zu unserem Ferienprogramm gehörten Spiel- und Kunstprojekte sowie Ausflüge: Schifffahrt auf dem Main, Besuche im Zoo, Ledermuseum, Henniger Turm usw. Parallel zum Kinderkurs boten wir ein Elterncafé an, das Anklang fand und regelmäßig von ca. 15 Elternteilen besucht wurde. Dieser feste Ort für regelmäßige Begegnungen ermöglichte ihnen, andere Menschen mit ähnlichen Erfahrungen und in gleicher Situation zu treffen: gemeinsam im neuen Land anzukommen, Freundschaften zu knüpfen sowie Tipps, Erfahrungen und Gefühle in einer vertrauten Gruppe und Umgebung auszutauschen. Zudem banden wir in unseren Projekten und Ausflügen mit den Kindern auch ihre Eltern und Geschwister ein. Sie waren überall mit dabei. Aus dieser ukrainischen Elterngruppe nahm die Mehrheit später an einem Erstorientierungskurs teil. Des Weiteren bewarb sich aus ihren Reihen eine Person mit Lehrerfahrung in Germanistik erfolgreich als Integrationskursleitung. Wir konnten ihr eine Beschäftigung anbieten und eine Zukunftsperspektive eröffnen. Sie unterrichtet mittlerweile festangestellt in unserem Fachbereich.

„Die Kinder sind im Anschluss in die Schule gegangen und ihre Eltern in die Erstorientierungskurse.“

Erstorientierungskurse richten sich an Geflüchtete, die noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben. Die Kurse behandeln in 50 Stunden vorgeschriebene Themen [z. B. Arbeiten, Leben, Einkaufen in Deutschland] ohne Anspruch an Grammatik und Schriftsprache. Dieses Jahr wurden diese Kurse auch für ukrainische Geflüchtete geöffnet, sodass wir weitere Erstorientierungskurse beantragen und durchführen konnten. In Heusenstamm boten wir zwei und in Frankfurt drei Erstorientierungskurse an. Unsere Teilnehmenden erhielten hier die Möglichkeit, sich gemeinsam mit den deutschen Verhältnissen und

Gepflogenheiten vertraut zu machen und gleichzeitig mehr über ihre Teilhabe zu lernen, um sich insgesamt besser in Deutschland zurechtfinden und integrieren zu können.

Unsere neue Außenstelle Heusenstamm wurde dieses Jahr eröffnet. Sie gehört seitdem zum Sprachenzentrum Obertshausen, das 2021 eröffnet wurde und mittlerweile zehn parallel laufende Kurse in seinem Programm hat. In Heusenstamm fanden nach dem Ferienkurs für die Kinder zwei Erstorientierungskurse für Erwachsene an vier Tagen die Woche statt. Ein Erstorientierungskurs füllte sich, wie bereits erwähnt, mit ukrainischen Teilnehmenden und der zweite mit Teilnehmenden aus aller Welt [z. B. Eritrea, Syrien usw.]. Letztere wurden von unserem Kooperationspartner AWO, der zu dem Zeitpunkt Flüchtlingsheime in Heusenstamm betreute, über unsere Kurse informiert. Insgesamt um die 30 Teilnehmenden besuchten die zwei Kurse.

Integrationskurse werden auf die Erstorientierungskurse folgen. In diesen Nachfolgekursen lehren wir die deutsche Sprache in Wort und Schrift, die Kurse sind strukturiert aufgebaut. Zum Jahresende wurde die große Flüchtlingsunterkunft in Heusenstamm geschlossen. Das führte zu einem Umzug unserer Teilnehmenden u. a. nach Obertshausen und Neu-Isenburg. Da viele sich die dadurch notwendig werdenden Fahrten zu ihrem Erstorientierungskurs nach Heusenstamm nicht leisten konnten, verloren sie ihre bisherige Gruppe und Lernmöglichkeit. Die Integrationskurse bieten für die Teilnehmenden den zusätzlichen Vorteil der Fahrtkostenerstattung von ihrem Wohn- zum Kursort.

Unsere zwei Integrationskurse in Heusenstamm sind für Menschen aller Nationalitäten und jeden Alters geöffnet. Die älteste Teilnehmerin wird über 80 Jahre alt sein.

„Wir machen ganz gezielt keinen Unterschied bei den Nationalitäten. Ich habe immer gesagt, es kann passieren, dass jemand aus der Ukraine und aus Russland im Kurs sitzt. Wir unterscheiden nicht. Hier ist ein Land in Frieden. Und wer hier friedlich Deutsch lernen will, ist herzlich willkommen, unabhängig der Nationalität.“ ■



„Wir haben jetzt eine lange Warteliste. Wir könnten morgen fünf Kurse starten, wenn wir so viele Lehrende hätten. Wir würden das sehr gerne machen. Es gibt leider keine Lehrkräfte auf dem Markt. Wir warten daher, dass unsere Lehrkräfte die Zulassung bekommen.“

Deutschlandweit einzigartig: Erstorientierungskurse für gehörlose, geflüchtete Menschen

WIRKUNGEN

Besonders stolz sind wir auf unsere drei Erstorientierungskurse für gehörlose Menschen. Es ist deutschlandweit das einzige Angebot an Erstorientierungskursen für gehörlose Flüchtlinge. Kurse für Gehörlose waren eine Neuheit für unseren Fachbereich Sprache und Integration. Wir verfügten über viel Erfahrung in der Abnahme von Sprachprüfungen für gehörlose Menschen, im Unterrichten jedoch noch nicht. Unsere Erstorientierungskurse für Gehörlose fanden in den zentral gelegenen Räumlichkeiten der Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige in Frankfurt statt. Genauso wie unsere Hörenden erwarben unsere gehörlosen Teilnehmenden in ihren Erstorientierungskursen einen ersten wichtigen, allgemeinen Überblick über die deutsche Sprache, den Umgang und Alltag, die Berufs- und Lebenswelt in Deutschland. Sie können sich mithilfe dieses Wissens, das sich auch aus dem Austausch mit den in der Gehörlosenwelt erfahrenen Kursleitungen ergibt, leichter in ihrem eigenen Alltag orientieren, bewegen und zurechtfinden.

Die Teilnehmenden an unseren Erstorientierungskursen kamen aus ganz Hessen. Sie erhielten zwei Mal die Woche für je fünf Stunden Unterricht. Aufgrund einer Sondergenehmigung nahmen an jedem Kurs maximal neun gehörlose Personen teil. Wir hatten insgesamt 25 Teilnehmende aus der Ukraine, die so gut wie immer anwesend waren. Da die Gebärdensprache nicht international ist, sondern jedes Land seine eigene Gebärdensprache hat, war es für die Gruppe gehörloser Menschen aus der Ukraine sinnvoll, gemeinsam die deutsche Gebärdensprache zu lernen.

Unsere deutschen Kursleitungen, die sie unterrichteten, sind ausgebildete Gebärdenlehrkräfte und ebenfalls gehörlos.

In der Ukraine leben viele gehörlose Menschen, die als Kinder ungeimpft an Masern erkrankten und als Spätfolge ihr Gehör verloren. Die Gruppe eingewanderter gehörloser Menschen aus der Ukraine, die diese auf sie zugeschnittenen Lernangebote benötigen, war daher relativ groß.

Auf diese Erstorientierungskurse möchten wir Integrationskurse für Gehörlose folgen lassen. Wir haben für unsere gehörlosen Kursleitungen eine Sondergenehmigung zum Unterrichten in Integrationskursen für Gehörlose gestellt. Dafür war ein Antrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] auf Zulassung als Integrationslehrkräfte [Lehrkraft für Deutsch als Zweitsprache] notwendig. Für unsere gehörlosen Kursleitungen steht zudem eine Zusatzqualifizierung von 140 Stunden an. Die Besonderheit hier ist, dass diese Zusatzqualifizierung nur für Hörende Menschen konzipiert ist, sodass unsere Kursleitungen auf Gebärdendolmetscher*innen angewiesen sind und für diese eigens eine Finanzierung gefunden werden muss.

Dass Gehörlose auf Besonderheiten treffen, ist nicht ungewöhnlich. Seit Jahren haben wir eine Kooperation mit der Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige und führen für sie Prüfungen durch. Die gehörlosen



Prüfungsteilnehmenden müssen die Sprachprüfung mit Gebärdendolmetscher*innen bewältigen, da die Tests auf Lautsprache und Hörende zugeschnitten sind. Dies ist eine Herausforderung, denn Gebärdensprache - auch die deutsche - hat keine Artikel. Eine weitere Besonderheit beim Deutschlernen kommt für ukrainisch sprechende Menschen dazu: Ukrainisch als Lautsprache besitzt wie die Gebärdensprache ebenfalls keine Artikel. In Vorbereitung auf die mündliche Deutsch-Prüfung für Hörende lernten sie deutsche Artikel, die weder in ihrer Gebärdensprache noch in der Lautsprache ihres Heimatlandes existieren.

Die Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige bietet bereits einen Integrationskurs für Gehörlose an, al-



lerdings sind ihre Kapazitäten für weitere Kurse aufgrund eines Mangels an Kursleitungen und Räumlichkeiten ausgeschöpft. In Kooperation mit ihr könnten wir weitere Integrationskurse für Gehörlose in unserem Fachbereich anbieten. Es ist wichtig, dass Gehörlose von Gehörlosen unterrichtet werden. Versuche in der Vergangenheit, Kurse für Gehörlose von hörenden Integrationskursleitungen durchführen zu lassen, führten dazu, dass gebärdendolmetschende Personen den Unterricht übernahmen.

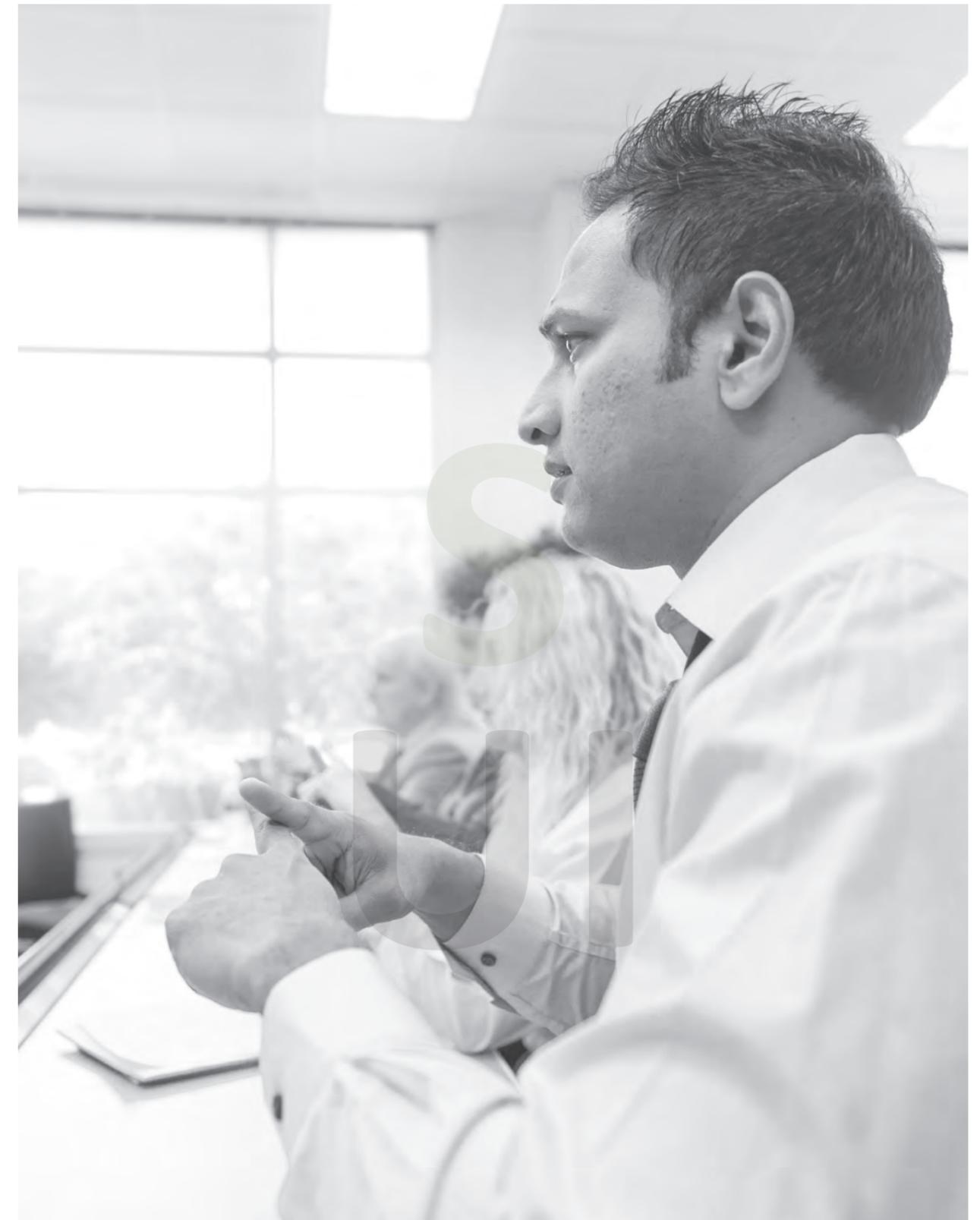
Die Gebärdensprache entwickelt sich kontinuierlich weiter, weil neue Gebärden für neue Wörter entstehen. Gehörlose kommunizieren zusätzlich mit dem Fingeralphabet für Wörter, die noch keine Gebärde haben und daher buchstabiert werden. Ein Vorteil, den die Gebärdensprache der Lautsprache gegenüber hat, ist, dass sie über mehr Internationalismen verfügt. Trotz aller Unterschiede zwischen der deutschen und der ukrainischen Gebärdensprache gab und gibt es viele Verständigungsgesten. So konnten unsere gehörlosen Kursleitungen von Anfang an mit ihren ukrainischen Teilnehmenden kommunizieren.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] fördert unsere Erstorientierungskurse und prüft sie auch. Dieses Jahr kamen ihre Beauftragten zur Kontrolle in unsere drei Erstorientierungskurse für Gehörlose nach Frankfurt. Alle 25 Teilnehmenden und Kursleitungen waren zum Termin angereist und führten einen Anschauungsunterricht durch, damit die Prüferin vom BAMF sich ein Bild machen konnte. Für die hörenden BAMF-Mitarbeitenden war diese Art der Sprachvermittlung eine neue Erfahrung, die zum besseren Verständnis für die Lehr- und Lernsituation von gehörlosen Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung wesentlich beitrug. Alle Erstorientierungskurse werden voraussichtlich im Mai 2023 enden.

Sobald unsere ausgebildeten Gebärdenlehrkräfte als Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache durch das BAMF zugelassen sind, werden wir einen Antrag als Träger für Integrationskurse für Gehörlose stellen und in Kooperation mit der Frankfurter Stiftung für Gehörlose und Schwerhörige Integrationskurse anbieten. Die Frankfurter Stiftung würde als Beratungsstelle fungieren und auch die Einstufungstests vornehmen, während unser Fachbereich Sprache und Integration die zusätzlichen Kursleitungen und Räume stellen und unterrichten würde. Der Bedarf von Gehörlosen und daher ihre Nachfrage nach Deutschkursen war und ist sehr hoch.

„Wir haben jetzt eine lange Warteliste. Wir könnten morgen fünf Kurse starten, wenn wir so viele Lehrende hätten. Wir würden das sehr gerne machen. Es gibt leider keine Lehrkräfte auf dem Markt. Wir warten daher, dass unsere Lehrkräfte die Zulassung bekommen.“ ■

WIRKUNGEN: DEUTSCHLANDWEIT EINZIGARTIG: ERSTORIENTIERUNGSKURSE FÜR GEHÖRLOSE ...



„Aus Restmitteln konnte das Projekt ‚Mama lernt Deutsch‘ ein Jahr weiter überleben, obwohl es nicht mehr hätte weiterlaufen dürfen. Wir kämpfen darum. Es soll einfach nicht sterben.“

Fortführung „Mama lernt Deutsch“-Kurse um ein weiteres Jahr

WIRKUNGEN

Uns war es gelungen, unseren Auftraggeber, das Amt für multikulturelle Angelegenheit der Stadt Frankfurt [AmkA] zu überzeugen, dass wir die von uns in der pandemiebedingten Zwangspause 2020 und 2021 nicht verbrauchten Finanzmittel noch zur Fortführung der laufenden „Mama lernt Deutsch“-Kurse verwenden dürfen.

An die 500 Migrantinnen jährlich mit durchschnittlich zwei bis drei Kindern machen den ersten Integrationsschritt mit Hilfe von „Mama lernt Deutsch“-Kursen. Unsere „Mama lernt Deutsch“-Kurse fungieren seit 1997 als ein wichtiges Brückenelement zu dauerhafter Integration von zugewanderten und geflüchteten Frauen mit Kindern. Dieses niedrigschwellige Angebot umfasst neben der Vermittlung der Sprache auch die Beratung der Teilnehmerinnen zu Bildungs- und Berufsangeboten, Ausflüge zur Mobilität sowie Gesundheitsthemen. Auch ihre Kinder profitieren von diesem Programm. Es findet in vielen Stadtteilen Frankfurts an partizipativen Orten wie Kindertagesstätten, Schulen und Familienzentren statt und bietet kursbegleitende, kostenlose Kinderbetreuung mit an.

Teilnehmerinnen unserer „Mama lernt Deutsch“-Kurse müssen daher nicht nach einer externen Kinderbetreuung suchen, sondern können mit ihren Kleinkindern zum Kursort kommen und ihr Kind von unseren Kinderbetreuerinnen, die eine Zusatzqualifizierung zur Kindertagespflegeperson haben, betreuen lassen. Sie müssen diese Kinderbetreuung nicht bezahlen und profitieren zudem davon, dass sie kursbegleitend und am Kursort stattfindet. Während sie ihren „Mama lernt Deutsch“-Kurs besuchen, sind ihre Kinder nebenan, in ihrer Nähe und für sie jederzeit erreichbar. Dieses Wissen entlastet die Frauen und ermöglicht ihnen die volle Konzentration auf den Kurs und dessen Lerninhalte. Ihre Kinder wiederum lernen und verstehen im Spiel mit den anderen Kindern und unseren Kinderbetreuerinnen erste Worte auf Deutsch. Sowohl Kinder als auch Mütter sammeln Erfahrungen mit dieser Fremdbetreuung und können sich später leichter in eine institutionelle Kinderbetreuung [Krippe, Kindergarten] integrieren.

Dadurch, dass unsere Kurse wohnortnah z. B. in Schulen und Kindertagesstätten stattfinden, die in ihrem oder im benachbarten Stadtteil liegen, finden die Frauen leichter Zugang und können sofort in laufende Kurse einsteigen. Während des Kurses werden sie vertraut gemacht mit dem Ort, z. B. lernen sie eine Kita oder Schule von innen kennen. Dies vermittelt ihnen eine weitere Orientierung für die spätere Kita-Anmeldung und Einschulung ihrer Kinder. Mit steigender Mobilität und besseren Kenntnissen in deutscher Sprache und Kultur bauen die Mütter weitere Unsicherheiten und andere kulturelle Hemmnisse ab und agieren aktiver und offener in ihrem sozialen Umfeld. Frauen mit Kleinkindern beginnen mit ihrem

Spracherwerb und ihrem Integrationsprozess zwei bis drei Jahre früher, da sie nicht das Krippen- oder Kindergartenalter ihrer Kinder abwarten müssen, um einen Kurs zu besuchen. Dieses Jahr stieg die Nachfrage durch ukrainische Mütter, so dass sie unter unseren Kursteilnehmenden die zweitstärkste Gruppe darstellten.

Eine vergleichbare Alternative zum Integrationsprojekt „Mama lernt Deutsch“ ist in Frankfurt schwer zu finden. Das WIR-Programm beispielsweise ist für Migrantinnen mit Kindern nicht so niederschwellig und unbürokratisch zugänglich wie die „Mama lernt Deutsch“-Kurse. Auch stellt es, im Gegensatz zu diesen, geringere qualitative Ansprüche an die Lehrkräfte. Ein sofortiger Einstieg in laufende Kurse ist für die Mütter zudem ausgeschlossen.

Unsere „Mama lernt Deutsch“-Kurse konnten wir bis Jahresende fortführen, ein Jahr länger als es die Finanzierung vorsah. Sollte keine weitere Ausschreibung des Amts für multikulturelle Angelegenheit erfolgen, stünde das Projekt nach 25 Jahren vor dem Aus. Wir werden uns für den Erhalt dieses wichtigen Integrationsprogramms für Frauen einsetzen: An die Stadt appellieren, Förderer suchen, zu Spenden aufrufen, mit viel Engagement unserer Mitarbeitenden, mit weniger Honorar und mit Eigenmitteln alles versuchen, damit es – notfalls in reduzierterem Umfang als bisher und mit Abstrichen - fortbestehen kann.

„Aus Restmitteln konnte das Projekt ‚Mama lernt Deutsch‘ ein Jahr weiter überleben, obwohl es nicht mehr hätte weiterlaufen dürfen. Wir kämpfen darum. Es soll einfach nicht sterben.“ ■



„Unsere Kinderbetreuerinnen beobachten und spielen anders mit den Kindern. Sie sind fachlicher geworden. Es ist nicht nur eine Kinderbeaufsichtigung. Sie haben gelernt, dass sie einen Erziehungsauftrag haben und wie man ihn umsetzen kann – auch in einem niederschweligen Angebot.“

Kooperationsprojekt: Qualifizierung von Tagespflegepersonen

WIRKUNGEN

Die Qualifizierung zur Tagespflegeperson wurde in Kooperation mit dem Fachbereich Kindertagespflege entwickelt und von diesem durchgeführt. Zehn Kinderbetreuerinnen unseres Fachbereichs Sprache und Integration nahmen an der Qualifizierung zur Tagespflegeperson teil und 90 Prozent bestanden die Abschlussprüfung. Sie arbeiten in unserem Fachbereich in der Kinderbetreuung, die zeitgleich mit unseren Integrationskursen angeboten wird [Montag bis Freitag ab 8:45 bis 17:00 Uhr]. Mütter mit Kindern von sechs Monaten bis zu drei Jahren können für die Dauer ihres Integrationskurses ihr Kind in unsere Betreuung geben.

Alle Kinderbetreuerinnen sind jetzt nachweislich fachlich qualifiziert und erfuhren dank der Fortbildung eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins. In der Qualifizierung zur Tagespflegeperson erlebten sie neben dem Wissenserwerb auch Austausch, Fallbeispiele und kollegiale Beratung. Sie gehen seitdem noch sicherer mit den Kindern um und arbeiten selbständiger und fachlich fundierter als zuvor. Sie wissen mehr über ihren Erziehungsauftrag und setzen ihn konsequent in ihrem Einsatzgebiet, dem niederschweligen Angebot der stundenweise Kinderbetreuung, um. Die Integrationskursteilnehmerinnen, die ihnen ihre Kinder zur Betreuung bringen, erhalten von ihnen fachkundige Beratung und zusätzliche Hilfe bei der Eingewöhnung der Kinder.

In jedem Kinderzimmer beaufsichtigen zwei Kinderbetreuerinnen maximal zehn Kinder. Eine Kinderbetreuerin betreut demnach maximal fünf Kinder. Für die Kinder in der Kinderbetreuung ist es wie für ihre Mütter ein Gewinn an Qualität. Die Kinder sammeln Erfahrungen in der stundenweisen Fremdbetreuung, sodass ihnen später der Übergang in die institutionelle Kindertageseinrichtung oder familiäre Kindertagespflege besser gelingt. Sie sprechen erste Worte und verstehen mehr Deutsch.

„Unsere Kinderbetreuerinnen beobachten und spielen anders mit den Kindern. Sie sind fachlicher geworden. Es ist nicht nur eine Kinderbeaufsichtigung. Sie haben gelernt, dass sie einen Erziehungsauftrag haben und wie man ihn umsetzen kann – auch in einem niederschweligen Angebot.“

Die Qualifizierung von Kinderbetreuerinnen zu Tagespflegepersonen ist ein Modellprojekt in der Erprobungsphase. Bis Dezember 2023 wird es vom Familienministerium finanziert. In dieser Zeit können Kinderbetreuerinnen ihre Prüfung noch einmal wiederholen. Unsere Kinderbetreuerinnen, die befristet angestellt waren und die Prüfung zur Tagespflegeperson bestanden haben, arbeiten jetzt unbefristet in unserem Fachbereich. Wir freuen uns, dass wir ihnen diese Qualifizierung und Berufsperspektive als selbstständige Tagespflegeperson bieten konnten und

dass diese Qualifizierungschance auch für Kinderbetreuerinnen aus anderen Organisationen durch unseren Fachbereich Kindertagespflege ermöglicht werden kann. ■





UNTERNEHMENSPROFIL

ASB LK

ASB LEHRERKOOPERATIVE
Bildung und Kommunikation gGmbH

„Den Auftrag am Kunden erfülle ich, in dem ich ein Team mit der richtigen Fachexpertise aussuche, einstelle und wachsen lassen.“

Führung und Organisation

An Führung und Organisation arbeiteten wir kontinuierlich in unserer Organisation. Durch seit Jahren konstante, verantwortliche Führung konnten sich stabile Strukturen, Qualität und Voraussetzungen entwickeln, die unsere Mitarbeitenden darin unterstützen, ihre Aufträge und Ideen zum Wohl ihrer Klientinnen und Klienten zu verwirklichen.

Als Führungskraft bedeutet dies, bewusst Verantwortung an Mitarbeitende abzugeben, nur an bestimmten Besprechungen teilzunehmen, ein offenes Ohr beizubehalten und nicht kontrollierend unterwegs zu sein. Es ist wichtig, sich bewusst zurückzuziehen, um den Raum zu schaffen, damit Mitarbeitende handeln können. Dazu gehört auch auf persönlicher Ebene loslassen zu lernen, die lange Erfahrung, den Stolz auf und das Vertrauen in die langjährigen Mitarbeitenden zu setzen und durch kontinuierliches Reflektieren und Beobachten viel Arbeit am eigenen Führungsstil und -willen zu leisten.

„Den Auftrag am Kunden erfülle ich, in dem ich ein Team mit der richtigen Fachexpertise aussuche, einstelle und wachsen lassen.“

Darüber hinaus ist es als Führungskraft wichtig, gute Mitarbeitende zu finden und zu beschäftigen, die gute sozial- und pädagogische Arbeit leisten. Bei einer guten Fachkraft, ob aus Erziehung, Sozialer Arbeit oder Sozialpädagogik, stimmen Fachlichkeit mit persönlicher Eignung überein. Selbstreflexion gehört zum Beruf und zur Persönlichkeit dazu. Wie wir Personal entwickeln, ist in unserer Rolle ausschlaggebend.

„Fachlichkeit hat bei uns immer mit persönlicher Eignung zu tun. Das ist eng miteinander verknüpft. Du kannst kein guter Pädagoge sein, wenn du nicht in der Lage bist, zu reflektieren, über dich und deine Biographie. Das ist das Tolle an dem Job, dass du auch immer wieder persönlich weiterkommst.“

„Du musst zuerst praxiserfahren sein, um dann als Leitung von theoretischen Untermauerungen profitieren zu können. Du musst als Leitung auch deinen persönlichen Stil finden und dir überlegen, wie fülle ich es als Person aus.“

Als ASB Lehrerkooperative arbeiten wir konstant an dem Thema Führung. Es begann 2013 mit dem Change-Management-Projekt „GluG – Gemeinsam lernen und gewinnen“ und mit den Führungsgrundsätzen. Letztere bilden bis heute den Maßstab und die Richtlinie für unsere Arbeit, an ihnen orientieren wir uns. Wir hielten in der Vergangenheit viele Klausurtag ab und schafften nach und nach einen Rahmen und ein Arbeitsklima, das eine Fehlerkultur und Wachstum erlaubt. Unsere kontinuierliche Arbeit an Führungsthemen zeigt Ergebnisse. Einer unserer Führungsleitsätze ist, Mitarbeitende wertschätzend und respektvoll zu behandeln. Im Gegenzug erwarten wir von ihnen, dass sie ihre Klientel genauso behandeln.

*„Ich möchte meine Mitarbeitenden so behandeln wie ich möchte, dass sie die Klient*innen behandeln.“*



Fortsetzung: Führung und Organisation

Im Bereich der Personalentwicklung z. B. bei dem Weggang von einer Fachkraft zur stellvertretenden Leitung oder von einer Nachwuchskraft zur Projektleitung begleiten wir engmaschig den persönlichen Entwicklungsprozess durch Mentoring der Leitung. Wir unterstützen die Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildungen sowie eine Vielzahl an Einzelgesprächen und lassen auch die nötige Freiheit zu, selbstständig Erfahrungen in der entsprechenden Position zu sammeln. Dieser Prozess erfordert von allen beteiligten Personen ein gegenseitig hohes Maß an Offenheit und Vertrauen.

Coaching ist in der Führungsebene, d. h. in diesem gesamten Entwicklungsprozess von Führung und Organisation sehr hilfreich. Das Personalentwicklungsprogramm zum Projektmanagement, in unserem Fall ProjACT, unterstützte uns dieses Jahr zusätzlich. Ein weiteres, gutes Instrument stammt aus dem Qualitätsmanagement: die Bestätigung, dass ein sicherer Rahmen abgesteckt sein muss, in dem sich Mitarbeitende bewegen und einbringen können. Ein weiteres Unterstützungssystem war und ist für unsere Führung die Personalabteilung, die stets zu Personalthemen gefragt werden kann.

Durch Vernetzung und Mitarbeit an verschiedenen Themen denken wir im Unternehmen mehrdimensional. Dieser gemeinsame Einsatz hat für die Beteiligten die Wirkung, Teil von etwas Großem zu sein, und diese strahlt als Sicherheit in der Führung auf die Belegschaft aus.

„Die Vernetzung und gemeinsame Arbeit hat die Wirkung, dass man sich nicht mehr als alleiniger Planet wahrnimmt, dass man sich als Fachbereich und als Teil eines großen Netzwerks sieht.“

In unserer Führung von Mitarbeitenden ist es wichtig, auf die einzelnen Personen [Individuen] ebenso wie auf die Gesamtheit bzw. das System zu blicken und Zusammenhänge zu erkennen. Wie belastend ist es zum Beispiel für eine Gruppe von Mitarbeitenden, wenn sie das Verhalten, die Haltung oder den Fehler eines Mitglieds mittragen muss?

Ein weiterer Punkt: Da viele Mitarbeitende der Generation Baby-Boomer bald in Rente gehen werden, stellen wir bei Neubesetzungen jüngere Mitarbeitende ein. Genauso wie unsere Bestandsmitarbeitenden sollen sie Verantwortung übernehmen, vor Ideen sprudeln und unsere gute Arbeit fortsetzen. Die Entwicklung im Personal zeigt,

dass neue Mitarbeitende explizit Sicherheit und Klarheit von der Führungsebene einfordern. Das ganze Team und die gesamte Organisation profitieren davon, wenn wir durch gute Führung das Beste bewahren und durch Neueinstellungen das Beste beisteuern.

„Wir wollen das Beste aus der Lehrerverkooperative erhalten und zu dem was noch fehlt, das Beste dazugeben.“ ■



Mitarbeitende

Für unsere Organisation arbeiteten insgesamt 1.261 Mitarbeitende, darunter rund 80 Auszubildende.

Anzahl per 31.12.2022	Insgesamt
Hauptamtliche Mitarbeitende, davon Beschäftigte:	856
... im Quereinstieg	50
... im Praktikum	29
... im FSJ [Freiwilliges Soziales Jahr]	19
... im BFD [Bundesfreiwilligendienst]	0
im dualen Studium	1
als Erzieher in Ausbildung	3
Zzgl. Ehrenamtlich Mitarbeitende	283
Zzgl. Honorarkräfte	122
Insgesamt	1261

Personalarbeit

WIRKUNGEN

09

→ FACHKRÄFTEMANGEL



Die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften blieben aktuelle Themen in unserer Personalarbeit. Unsere Geschäftsführung hatte mit den Gewerkschaften GEW und ver.di erneut Tarifverhandlungen geführt. Diese wurden im Oktober 2022 erfolgreich beendet und deren Ergebnisse rückwirkend zum Juli 2022 umgesetzt.

Schwerpunkte aus der Tarifeinigung waren u. a.: Angepasst an die tariflichen Bedingungen der ASB Lehrerkooperative wurde die Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst in Höhe von 128,33 € bzw. 177,69 € für Sozialarbeiter*innen übernommen. Die Gehälter von Führungskräften wurden auf das Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst [TVöD] angehoben. Zwei zusätzliche Regenerationstage wurden für alle Mitarbeitenden vereinbart und noch 2022 umgesetzt. Gerade diese zwei Tage sind Signale der Wertschätzung an unsere Belegschaft. Wir wollten der zunehmenden Ermüdung nach zwei Jahren Pandemie sowie den Unsicherheiten, die sich z. B. aus der Inflation und Energiekrise wegen des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine ergaben, motivierend begegnen. Die Betriebsvereinbarung

zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde mit dem Betriebsrat dieses Jahr evaluiert und angepasst.

Auch die Unterstützung unserer Mitarbeitenden bei ihrer Work-Life-Balance, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Gesundheitsfürsorge sind uns in der Personalarbeit wichtig. So widmete unser größter Fachbereich Kindertagesstätten seinen diesjährigen pädagogischen Fachtag für seine 440 Mitarbeitenden dem Thema Gesundheit. Im Mittelpunkt standen die Prävention und Förderung von Gesundheit sowohl am Arbeitsplatz und zum Wohl der Kinder als auch zum eigenen persönlichen Wohl. Das Thema wurde bestmöglich ganzheitlich mit allen Sinnen und aus verschiedenen Blickwinkeln vorgestellt: Vortrag, Filmvorführung und Kurzworkshops sowie Gesundheitsmesse mit externen Anbietern, Fett- und Zuckerausstellung und aktive Gesundheitsangebote wie Yoga und bewegte Pausen. Auch unser zweitgrößter Fachbereich Ganztage an Schulen hatte Themen in seinem Fachtagsprogramm, die auf die Stärkung der psychischen Gesundheit zielten: Bedürfnisorientierte Kommunikation, Konfliktstrategien und Resilienz.

Fortsetzung: Personalarbeit

Praxisintegrierte vergütete Ausbildung [PivA]

Um unsere Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebenssituationen, so weit wie es nur möglich ist, zu unterstützen, setzten wir 153 Vertragsänderungen in Form von Stundenerhöhungen oder Stundenreduzierungen bei der Arbeitszeit um.

Um dem Fachkräftemangel noch aktiver zu begegnen, investiert unsere Organisation seit 2016 zunehmend in verschiedene Ausbildungsformen und verbessert die Arbeitsbedingungen für Auszubildende. Wir verhandelten diesjährig einen Ausbildungstarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen von Auszubildenden in den Fokus nimmt. Die Anleitung sowie die Freistellung für Prüfungen und deren Vorbereitung waren wichtige Punkte darin. Auch haben wir den Ausbildungstarifvertrag weiter an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst [TVöD] angenähert. Die Übergangsfrist für die Erhöhung des Mindestbedarfs an Fachkraftstunden für Ausfallzeiten von 15% auf 22% wurde bis August 2024 verlängert. Die Übergangsregelung nutzen wir, um bewährte Ausbildungsmöglichkeiten weiter auszubauen und Hilfs- und Zusatzkräfte gezielt für eine Ausbildung zu motivieren.

Für unsere neuen Auszubildenden halten wir zu Beginn eine Einführungswoche ab, in der sie wichtige Informationen sowie einen Einblick in die verschiedenen Fachbereiche und Abläufe der ASB Lehrervereinigung gGmbH erhalten. Sie lernen ihre Klassenkamerad*innen kennen und können noch offen gebliebene Fragen rund um ihre Ausbildung klären. Des Weiteren besuchen sie zwei unserer Kindertageseinrichtungen, um einen exemplarischen Eindruck ihrer künftigen Einsatzorte zu bekommen. Einen Erste-Hilfe-Kurs absolvieren unsere Auszubildenden ebenfalls in dieser Woche.

Stand	Quereinsteiger	Praktikanten	FSJ	Erzieher*in Ausbildung	Duale Studenten
31.03.2022	50	30	19	4	1
30.06.2022	50	27	18	4	1
30.09.2022	50	28	8	2	1
31.12.2022	49	28	9	2	1
<i>Einfacher Durchschnitt</i>	49,75	28,25	13,5	3	1
Anteil Mitarbeitende gesamt	6,49%	3,68%	1,76%	0,39%	0,13%



Dieses Jahr hatten wir rund 80 Mitarbeitende in Ausbildung [9,5%]. Davon waren 54 Auszubildende in verschiedenen praxisintegrierten Ausbildungsgängen [Quereinstieg [QE]; praxisintegrierte, vergütete Ausbildung [PivA]] sozialversicherungs-pflichtig eingestellt. Zwölf Auszubildende aus dem dritten Ausbildungsjahr sind seit ihrer erfolgreich bestanden Prüfung im Sommer 2022 als pädagogische Fachkräfte bei der ASB Lehrervereinigung beschäftigt.

Anzahl der Auszubildenden pro Ausbildungsjahr:	2022	QE*	PivA**
Anfang des Jahres [Schuljahr 2021/2022]	1. Ausbildungsjahr	9	1
	2. Ausbildungsjahr	20	1
	3. Ausbildungsjahr	18	0
	4. Ausbildungsjahr [Verlängert]	3	0
	Summe	50	2
Ende des Jahres [neues Schuljahr 2022/2023]	1. Ausbildungsjahr	10	0
	2. Ausbildungsjahr	13	1
	3. Ausbildungsjahr	19	1
	4. Ausbildungsjahr [Verlängert]	7	0
	Summe	49	2

* Im Quereinstieg; **In praxisintegrierter, vergüteter Ausbildung

Um sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Bewerber*innen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein bzw. zu bleiben, verhandelten wir analog dem TVöD auch die Eingruppierungsmerkmale in unseren diesjährigen Tarifverhandlungen. Die Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat verlief bei diesem Thema wie auch bei den Themen IT-Migration und Arbeitszeit gut und effektiv. Wir verzeichneten über alle Qualifikationen hinweg insgesamt 159 Neueinstellungen dieses Jahr.

Des Weiteren intensivierten wir unsere Rekrutierungsmaßnahmen, um mehr Bekanntheit als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit und weitere Bewerbungen zu erzielen. Unsere Personalabteilung war zusammen mit Fachkräften unserer Bereiche als Expert*innen auf allen Rekrutierungsmessen und exklusiven Trägertagen, bei denen sich die ASB Lehrervereinigung als Aussteller präsentierte. Wir schalteten Anzeigenkampagnen und wiederholten unsere Werbung auf öffentlichen Verkehrsmitteln. Unsere Bereichsleitungen nahmen an verschiedenen Fachkräftekampagnen teil und präsentierten ihren Fachbereich Kindertagesstätten ausländischen Fachkräften.

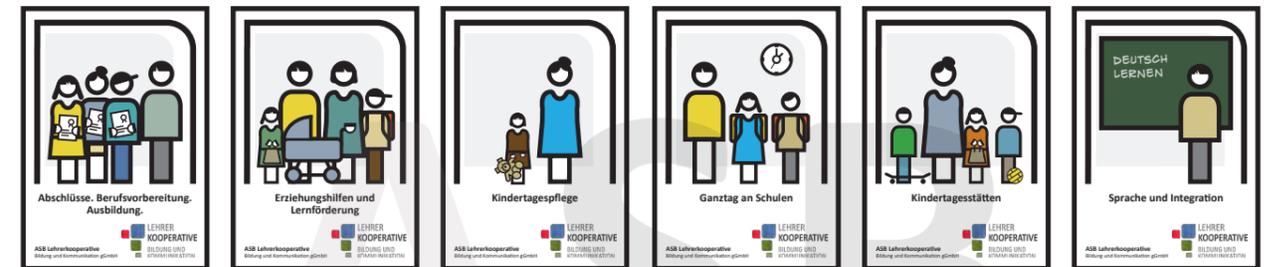
Im nächsten Jahr stehen zwei zusätzliche Projekte in Personalbereich an. Wir werden uns zum einen intensiver mit dem Personalcontrolling-Prozess und zum anderen mit dem Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitenden beschäftigen. Wir möchten hiermit an unserer Produktivität und Mitarbeiterbindung feilen. ■

Öffentlichkeits- arbeit

Ergänzend zu den Rekrutierungsmaßnahmen und der gezielten Werbekampagne zur Personalgewinnung auf öffentlichen Verkehrsmitteln entwickelten und starteten wir eine neue Visualisierungskampagne, um dem Arbeitgeberauftritt auf allen Kommunikationskanälen von Print bis Online zusätzlich mehr Attraktivität zu verleihen. Unsere Aktivitäten beinhalteten u. a. die Überarbeitung der Layouts unserer Werbemittel und unserer Homepage. Von September auf Oktober vollzogen wir den Kampagnenwechsel in unserem Außenauftritt.

Graphiken bzw. Figuren-Icons sowie einen Logo-Claim entwickelten wir selbst, um unsere Botschaften im Zusammenhang mit den verschiedenen Dienstleistungen einfach und griffig an unsere Zielgruppen herantragen und auf verschiedenen Kommunikationsmitteln flexibel darstellen zu können. Die Figuren-Icons

zum Beispiel fanden Verwendung auf Präsentationsfolien, auf Bannern und Messestand, auf der Homepage www.lehrerkooperative.de sowie in Werbekampagnen auf Großflächen [Flyer, Postkarten] usw. Wie mit unserer vorherigen Personalmarketing-Kampagne möchten wir uns auch mit der aktuellen von den Kampagnen anderer Träger auf Personalsuche abheben und Aufmerksamkeit erzielen. Diese öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Imagepflege und Personalgewinnung werden fortlaufend kontrolliert, verfeinert und angepasst. Unsere Präsenz auf Trägertagen und Fachmessen wollen wir verstärken. ■



**LUST AUF
ABWECHSLUNG?**

Bewirb
DICH jetzt!

karriere.lehrerkooperative.de

LEHRER
KOOPERATIVE
BILDUNG UND
KOMMUNIKATION

ASB Lehrerkooperative gGmbH

Qualifizierung von Mitarbeitenden

■ Interne Fortbildung

Für unsere Mitarbeitenden der drei größten Fachbereiche Kindertagesstätten, Ganztage an Schulen sowie Erziehungshilfen und Lernförderung organisierten und boten wir wieder viele Qualifizierungen an:

- Autismus Spektrum Grundlagen
- Elternberatung
- Emotionale Vernachlässigung
- Gesprächsführung mit Eltern bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
- Struktur und Sicherheit bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung
- Qualifizierte Prozessbegleitung für den Lernort Praxis
- Souveränität im Office; Excel, Word und PowerPoint für Einsteiger*innen

Je ein ganztägiger, interner Fortbildungstag wurde zusätzlich für die Mitarbeitenden aus den Fachbereichen Kindertagesstätten und Ganztage an Schulen durchgeführt. Beide pädagogischen Fachtage, die jährlich seit mehr als fünf Jahren stattfinden, beinhalten praxisorientierte Workshops. Unsere Mitarbeitenden aus dem Ganztage an Schulen konnten an ihrem Fachtag aus den folgenden Themen auswählen: Bedürfnisorientierte Kommunikation, Konfliktstrategien, Resilienz, Erziehungsmittel und Mobbing. Im Fachbereich Kindertagesstätten stand der pädagogische Fachtag unter dem Thema Gesundheit. Die Stände von verschiedenen Ausstellern bildeten eine Gesundheitsmesse mit vielen Informationen. Neben diesen Gesprächen gab es Vorträge und Mitmachaktionen [z. B. Yoga, Bodenklavier] sowie eine Fett- und Zuckerausstellung, Moving Kurzworkshops und Filmvorführungen.

Unsere angebotenen Qualifizierungen sind für unsere Mitarbeitenden leicht zugänglich. Sie müssen nicht selbst geeignete Bildungsangebote recherchieren, sondern erhalten einen Überblick per E-Mail. Die Anmeldung ist für sie unkompliziert und unbürokratisch zu erledigen. Die einzelnen Schulungen entsprechen zudem ihrem Bedarf an Weiterqualifizierung, denn ihr Fachbereich hat den Bedarf vorab ermittelt und angemeldet.

Unsere Fort- und Weiterbildungen fördern und unterstützen fortlaufend unsere Mitarbeitenden beim zielgerichteten Erwerb neuer Bildungsinhalte. Mit der Teilnahme an Schulungen halten sie sich auf dem Laufenden und auf dem aktuellen Wissensstand ihres Berufsfelds. Sie erhalten die Fortbildung, die sie für ihre tägliche Arbeit brauchen. Bei den Fortbildungen treffen unsere Mitarbeitenden auf Kolleg*innen aus anderen Einrichtungen der ASB Lehrervereinigung. Dadurch entsteht ein individualisiertes Bildungsangebot eines

Trägers. Die intern geknüpften Kontakte bereichern das eigene Wissen und bewirken zudem eine gute Vernetzung innerhalb der Organisation.

Dozent*innen und Referent*innen, mit denen wir gute Erfahrungen bei der Organisation und Vermittlung der Lerninhalte [positives Feedback der Teilnehmenden] erleben, heben sich von anderen ab. Sie werden häufiger gebucht, kennen sich mit den speziellen Anforderungen unserer Organisation besser aus und lassen dieses Wissen in ihre Arbeit einfließen. Dadurch verbessert sich entsprechend die Relevanz und die Qualität unserer Angebote.

Wir als Arbeitgeber sind auf gut ausgebildete Mitarbeitende angewiesen und fördern gezielt ihre Qualifizierung durch gute Angebote und unkomplizierte Zugänge. Die konstant hohe Zahl an Qualifizierungsangeboten zeigt unser Interesse an der Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Gut qualifizierte Mitarbeitende leisten einen gesellschaftlichen Beitrag, in dem sie die von ihnen begleiteten Kinder, Jugendliche und Erwachsene wirksam fördern. Gut qualifizierte Mitarbeitende tauschen sich mit anderen Menschen in und außerhalb der eigenen Organisation aus. So erzählen auch unsere von ihren Erfahrungen als Arbeitnehmer*innen und tragen bei hoher Zufriedenheit zum positiven Bild der ASB Lehrervereinigung als Arbeitgeberin in der Öffentlichkeit bei.

Unser professionelles Auftreten fällt auf und vermittelt ein positives Image der ASB Lehrervereinigung als Organisation der Bildungs-, Erziehungs- und Sozialbranche. Die ASB Lehrervereinigung ist in der Öffentlichkeit bekannt und bleibt für Mitarbeitende und Bewerber*innen gleichermaßen attraktiv.

■ E-Learning

Wir bieten unseren Mitarbeitenden seit Jahren als Alternative zu Präsenzschulungen an, Schulungen online durchzuführen. Damit gehört die ASB Lehrervereinigung zu den fortschrittlichen Trägern in der Bildungs- und Sozialbranche.

In 2022 haben wir das Design unserer E-Learning-Webseite ansprechender gestaltet. Über E-Learning bieten wir unseren Mitarbeitenden Pflichtbelehrungen wie z. B. über Hygiene und Brandschutz an. Unsere Mitarbeitenden können sie zeit- und ortsungebunden durcharbeiten und bleiben dadurch flexibel. ■

IT

Empfang

Wir haben in 2020 und 2021 massiv in die Anschaffung neuer digitaler Ausstattung investiert, so dass es allen Fachbereichen möglich war, Dienstleistungen hybrid, vor Ort oder komplett digital zu erbringen. Die hybride Arbeitsweise haben wir 2022 strukturell weiter gefestigt. Analoge und digitale Besprechungen und Veranstaltungen sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur geworden. Hierdurch sparen wir effektiv an Ressourcen bei Arbeits- und Fahrtzeit.

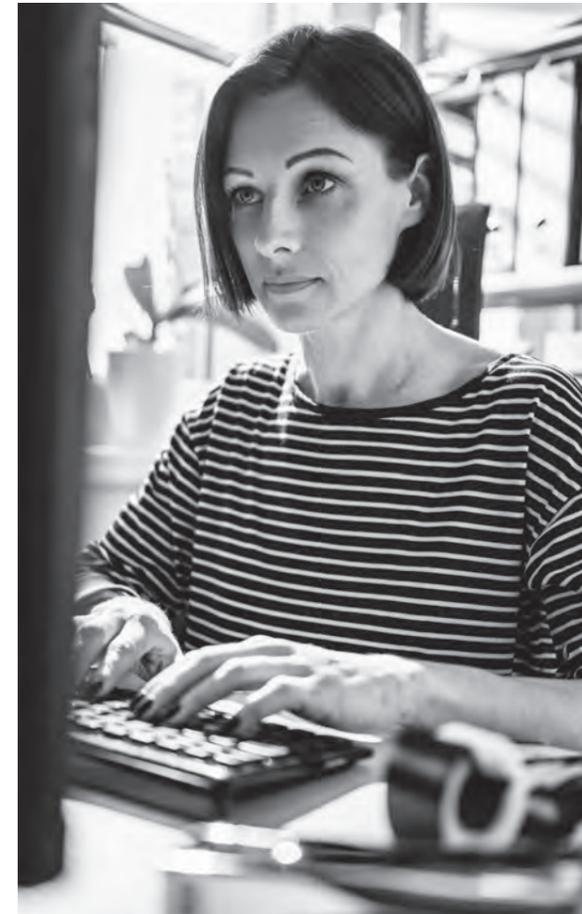
Cyberangriffe auf die digitale Infrastruktur von Unternehmen haben infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine weltweit besonders stark zugenommen. Wir haben daher eine unabhängige Beratergesellschaft mit der Überprüfung unseres aktuellen IT Dienstleisters sowie mit der Entwicklung einer IT-Sicherheitsstrategie beauftragt. Wir migrierten im 4. Quartal 2022 unser IT-System in ein neues Rechenzentrum. Durch den Wechsel wollen wir mehr Datensicherheit, die Sicherstellung der Integrität und Vertraulichkeit von Daten und des Datenschutzes sowie der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erreichen. Sowohl die sensiblen Daten unserer Klientel als auch die unserer Mitarbeitenden wollen wir bestmöglich u. a. auch vor Cyberangriffen zu schützen. Ein neues Rechte- und Rollenkonzept wurde hierzu ausgearbeitet und mit den Arbeitnehmervertretungen vereinbart.

Des Weiteren verfolgen wir das Ziel, unsere IT-Prozesse zu stabilisieren und bisher gebundene Ressourcen unserer Mitarbeitenden im Alltag freizusetzen. Organisationsweit tätigten wir weitere Investitionen in neue Hardware und stellten, wo möglich, auf schnellere Datengeschwindigkeiten um. Immer mit dem Ziel, die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erhöhen und ihre Arbeitsfähigkeit weiter zu fördern. ■

Am Empfang konnten wir mit der Einstellung neuer Kolleg*innen die Erreichbarkeit unserer Geschäftsstelle verbessern und die Bearbeitung einiger Kundenprozesse beschleunigen. Die Zufriedenheit unserer Kunden können wir dadurch durchgängig sicherstellen. ■



Qualitätsmanagement



Unter der Federführung unserer Qualitätsmanagementbeauftragten wurde RoXtra eingeführt. RoXtra ist ein Dokumentenlenkungssystem, das organisationsweit alle Dokumente zentral und aktuell an einem Ort bündelt. Die Verwaltung dieser Dokumente und die Qualitätssicherung dieses Systems obliegt unserem Qualitätsmanagement-Team.

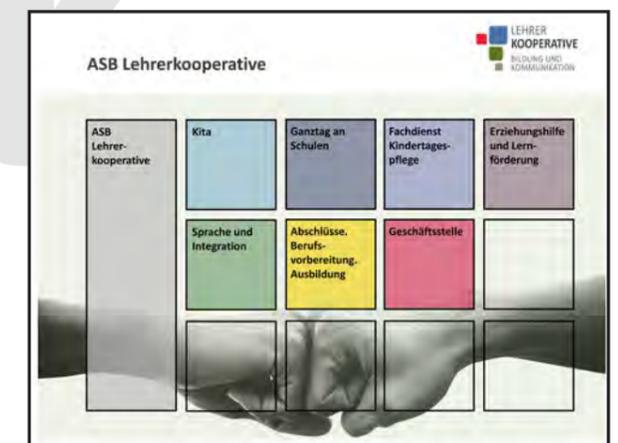
■ Einführung des Dokumentenlenkungssystems „RoXtra“

Der Vorteil von RoXtra ist, dass Informationen, die sich an alle Mitarbeitenden richten, zentral, schnell und unkompliziert zur Verfügung gestellt werden können. Unabhängig der in der Organisation genutzten IT-Struktur können Mitarbeitende mit Zugang jederzeit und auch von außerhalb des Unternehmens auf alle trägerrelevanten Informationen zugreifen. Auch unser Betriebsrat kann seine Informationen einstellen. Es ist uns gelungen, eine organisationsweite Transparenz herzustellen, da alle relevanten Dokumente in diesem System hinterlegt und auch für alle Mitarbeitenden zugänglich sind.

Unsere Mitarbeitenden können mit Papier- und digitalen Dokumenten im Word, Excel- und PDF-Format arbeiten und sich über die hinterlegten Videobeiträge und Verlinkungen zu anderen Webseiten informieren. Auch andere themenspezifische Videos können gebündelt an einem Ort hinterlegt werden. Die schnelle Informationsbeschaffung erleichtert die Arbeit und macht sie dank verschiedener Medien abwechslungsreich. Zugleich bietet RoXtra unseren Mitarbeitenden die Gelegenheit, nach dem eigenen Informationsbedarf zu handeln und sich zu überlegen, wie die eigene Arbeit und der eigene Fachbereich im Inhalt und Medium spannend und interessant für andere Mitarbeitende gestaltet werden kann.

Das System bietet auch die Möglichkeit, die anderen Fachbereiche der ASB Lehrervereinigung kennen zu lernen. Mitarbeitende können Dokumente lesen und Anmerkungen, d. h. ihr unmittelbares Feedback, wenn zum Beispiel etwas nicht verstanden oder ein Fehler entdeckt wurde, an die Person schicken, die das Dokument zu verantworten hat. Somit können alle Mitarbeitenden an der kontinuierlichen Verbesserung der Qualität innerhalb der ASB Lehrervereinigung mitwirken und für ihre eigene Arbeit davon profitieren. Sie finden qualitativ hochwertige Dokumente in RoXtra vor.

RoXtra bietet technische Möglichkeiten, die vorher in dieser zentralen Art und Weise nicht zur Verfügung standen. Durch Videoerklärungen lernen unsere Mitarbeitenden, wie das Dokumentenlenkungssystem funktioniert. Es ist wichtig für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der in diesem System möglich ist, dass das System von der Mehrheit der Mitarbeitenden als nützlich akzeptiert und seine Verwendung selbstverständlich wird. ■



Leistungen

■ Qualität beibehalten

Digital und offline durchgeführte Fortbildungen halten unser Methodenwissen zur Erfüllung unserer Aufgaben aktuell. Durch ein kontinuierliches Qualitätsmanagement stellen wir zusätzlich eine zeitgemäße und gute Qualität unserer pädagogischen Arbeit und Angebote sicher. So wenden wir unser Qualitätsmanagementprojekt „Qualität für Kinder“ in unseren Fachbereichen Kindertagesstätten und Ganztage an Schulen seit 2013 und in unserem Fachbereich Erziehungshilfen und Lernförderung seit 2017 an. Zertifizierungen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung [AZAV] weisen uns in unseren zwei Fachbereichen Sprache und Integration sowie Abschlüsse-Berufsvorbereitung-Ausbildung als zugelassenen Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung aus.

■ Vielfalt und Entlohnungsgleichheit abbilden

Unsere Unternehmenskultur begrüßt von jeher Vielfalt. Wir sind, wie die Region, in der wir leben, von Internationalität und Interkulturalität geprägt. Insgesamt 33 Nationalitäten sind in unserer Organisation vertreten. Die ASB Lehrerkooperative ist zudem ein konfessionsungebundener Arbeitgeber, sodass Menschen vieler Religionen hier zusammenarbeiten. Die Entlohnung wird für alle Geschlechter [m/w/d] gleich in unserem Entgelttarifvertrag geregelt und richtet sich ausschließlich nach der Tätigkeit und Berufserfahrung unserer Mitarbeitenden.

■ Balance zwischen Beruf und Freizeit ermöglichen

Dank flexibler Arbeitszeiten und verschiedenen Teilzeitarbeitsmodellen konnten unsere Mitarbeitenden ihre Arbeit anpassen. Unsere Kernarbeitszeit wird mit den Vorgesetzten flexibel geregelt. Ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit oder zwischen Familien- und Fürsorge-Arbeit sind dadurch möglich. Mitarbeitenden mit Kindern wird nach Verfügbarkeit ein Betreuungsplatz für ihren Nachwuchs in den organisationseigenen Kindertageseinrichtungen zur Verfügung gestellt.

■ Ansätze gegen den Fachkräftemangel ergreifen

In „Ausbildung Quereinsteiger“ bilden wir seit dem Sommer 2016 mit unseren Kooperationspartnern berufserfahrene Menschen als Fachkräfte im Quereinsteiger für den Erzieherberuf selbst aus. Wir haben dies als erste Organisation in Frankfurt in 2016 gewagt. Seit

2018 setzen wir die Ausbildung auch finanziell eigenständig durch. Dieses erfolgreiche Ausbildungskonzept wird mittlerweile auch von anderen Institutionen [Berufsschulen und Trägern] angeboten.

Die praxisorientierte vergütete Ausbildung [PivA] wird zusätzlich mit Mitteln des Landes Hessen über die „Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher“ gefördert. Diese Förderung ermöglicht uns, in 2021 und den folgenden Jahren unsere hohe Zahl an Auszubildenden beizubehalten. Eine weitere Kooperation mit einer Erzieherfachschule, die in Teilzeit Quereinsteiger*innen zu pädagogischen Fachkräften ausbildet, gingen wir letztes Jahr ein. Dieses Jahr waren 54 Quereinsteiger*innen in verschiedenen praxisintegrierten Ausbildungsgängen sozialversicherungspflichtig angestellt.

Wir wirken mit unseren Ausbildungsjahrgängen unserem personellen Engpass in der Kinderbetreuung, insbesondere in den zwei größten Fachbereichen Kindertagesstätten und Ganztage an Schulen, proaktiv entgegen. Wir stellen eine gute Ausbildung in den Erzieherberuf über die drei Jahre sicher, in dem wir u. a. Praxisanleiter*innen haben, ihre Fortbildungen finanzieren sowie in engem Austausch mit unseren Kooperationspartnern stehen, damit Theorie- und Praxiswissen sich ergänzen. ■



Sinn und Ziel unserer gemeinnützigen Arbeit als ASB Lehrerkooperative gGmbH ist es, mit unseren Angeboten Wirkungen zu erzielen und einzelne Menschen, Gruppen und die Gesellschaft insgesamt dadurch zu unterstützen und voranzubringen [siehe Kapitel: Herausforderungen]. Wir kamen auch in diesem Jahr unserem Bildungsauftrag nach und boten Unterstützung auf allen Ebenen. Wir sprachen insbesondere die Menschen an, die Unterstützung brauchten.

**GESELLSCHAFTLICHE
HERAUSFORDERUNGEN
MEISTERN HELFEN**

AUFTRAGGEBER, PARTNER UND FÖRDERER

- Stadt Frankfurt am Main:
 - Stadtschulamt
 - Amt für multikulturelle Angelegenheiten
 - Frauenreferat Frankfurt
 - Jugend- und Sozialamt
 - Jobcenter Frankfurt am Main
- Stadt Offenbach am Main
- MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach
- Stadt Obertshausen
- Land Hessen:
 - Hessische Landesregierung
 - Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
 - „DigitalPakt Schule“ Hessen
- Stadt Langen
- Turnverein 1862 Langen e. V. [TVL]
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF]
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer [MBE]
- L.O.S. Lehrer organisieren Selbsthilfe e. V.
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland
- Stadt Heusenstamm



GOVERNANCE

Geschäftsführung

Die ASB Lehrerkooperative gGmbH wird seit 2016 von Ulrike Berger als Geschäftsführerin geführt. Gesamtprokura hat Beate Zitterbart.

Aufsichtsorgan

Der Gesellschafter ASB Landesverband Hessen e. V. wird in der Gesellschafterversammlung, dem Aufsichtsorgan, durch die stimmberechtigten Mitglieder seines Landesvorstandes - und zwar Kraft seines Amtes - vertreten. Die sieben Gesellschaftervertreter*innen mit je einer Stimme fassen ihre Beschlüsse in den Gesellschafterversammlungen.

Eine Gesellschafterversammlung muss in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen einberufen werden. Unabhängig davon muss - jeweils bis spätestens zum 30.08. eines jeden Jahres - eine ordentliche Gesellschafterversammlung stattfinden. Die Gesellschafterversammlung ist berechtigt, den Geschäftsführern Weisungen zu erteilen; geleitet wird sie vom ersten Landesvorsitzenden Ludwig Frölich, vertreten durch Marcus Schönbach, dem zweiten Vorsitzenden des ASB Landesverband Hessen e. V.

Die ASB Lehrerkooperative verfügt zudem über einen [freiwilligen] Aufsichtsrat, der mindestens aus fünf Mitgliedern besteht. Er setzt sich zusammen aus dem ersten und zweiten Landesvorsitzenden des ASB Landesverband Hessen e. V. sowie drei weiteren Mitgliedern, die in leitender Funktion, ggf. ehrenamtlich, für den ASB Landesverband Hessen e. V. tätig sein müssen und von der Gesellschafterversammlung auf unbestimmte Zeit bis zur Abberufung zu wählen sind.



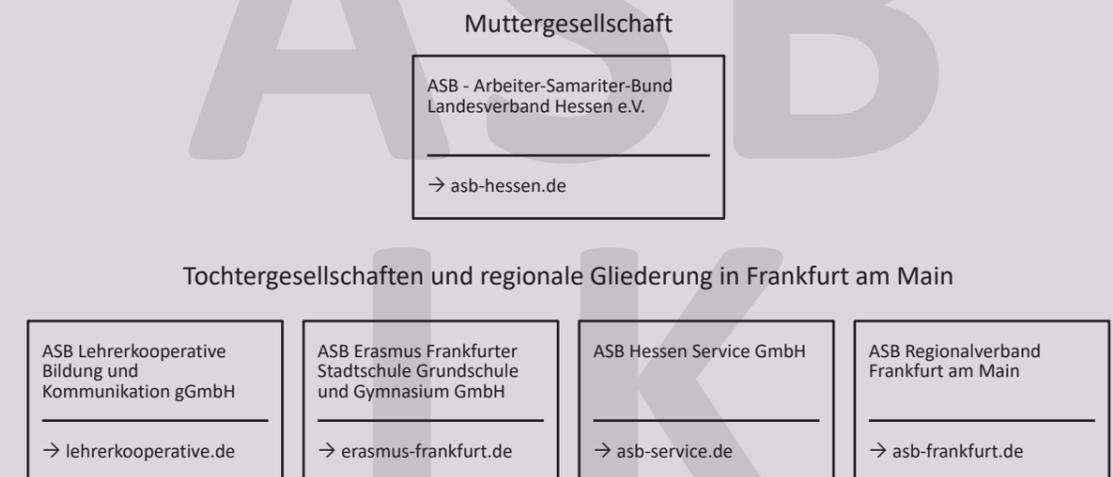
Zu den Aufgaben unseres Aufsichtsrats gehört es, unter anderem, die Geschäftsführung zu überwachen. Der Aufsichtsrat fasst seine Beschlüsse in Aufsichtsrats-sitzungen und tagt mindestens zwei Mal pro Jahr.

Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Ludwig Frölich, Erster Vorsitzender
2. Marcus Schönbach, Zweiter Vorsitzender
3. Stefan Falke
4. Dr. Manuela Kerger
5. Dr. Stephanie Prochnow
6. Günter Lurz
7. Daniela Nippraschk

EIGENTÜMERSTRUKTUR und VERBUNDENE ORGANISATIONEN

Die ASB Lehrerkooperative ist zu hundert Prozent Tochter des Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hessen e. V. und verfügt über ein Stammkapital von 200.000 Euro.



MITGLIEDSCHAFTEN IN ANDEREN UNTERNEHMEN

Die ASB Lehrerkooperative ist Mitglied beim Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Hessen e. V. [ein Dach- und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen] und beim Paritätischen Bildungswerk Hessen e. V. [Dachverband hessischer Bildungseinrichtungen] sowie beim L.O.S. Lehrer organisieren Selbsthilfe e. V. [ein Solidarverein zur Förderung hessischer Selbsthilfeprojekte im Bildungs- und Kulturbereich].



FIN AN ZEN

ASB LEHRERKOOPERATIVE
Bildung und Kommunikation gGmbH

Finanzen und Rechnungslegung

Der folgende Abschnitt gibt eine Übersicht über die finanzielle Struktur der ASB Lehrerkooperative gGmbH.

■ BUCHFÜHRUNG UND JAHRESABSCHLUSS

Für die gemeinnützige Gesellschaft ASB Lehrerkooperative besteht nach § 238 HGB Buchführungspflicht.

Die ASB Lehrerkooperative gGmbH hat die ASB Hessen Service GmbH wieder mit der Erstellung ihrer Finanz-, Anlagen- und Lohnbuchführung beauftragt. Mit diesem Unternehmen ist ein Dienstleistungsvertrag geschlossen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf einem eigenen EDV-System mit einem Anschluss an ein Rechenzentrum. Als Software für die Finanzbuchhaltung steht das Programm „DATEV Pro“ der Firma DATEV eG zur Verfügung.

Die Geschäftsführung der ASB Lehrerkooperative hat die MLG Steuerberatung GmbH, Rüdesheim am Rhein beauftragt, den Jahresabschluss zum 31. Dezember 2021 zu erstellen. Dabei werden die deutschen handelsrechtlichen gesetzlichen Vorschriften, der Gesellschaftsvertrag und vorgelegte Bestandsnachweise der Finanzbuchhaltung berücksichtigt.

Als mittelgroße, gemeinnützige Kapitalgesellschaft mit beschränkter Haftung ist die ASB Lehrerkooperative prüfungspflichtig. Sie wird von der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Rödl & Partner GmbH, Köln abschließend geprüft.

■ Ertragslage

Im Februar 2022 wurde durch den Angriffskrieg Russlands in der Ukraine weltweit eine neue Krise ausgelöst.

Gestiegene Energiekosten und Inflation führten auch in unserer Organisation zu einer Erhöhung der Sachkosten in allen Leistungsbereichen.

Die Gesamtleistung der ASB Lehrerkooperative gGmbH belief sich in 2022 auf T€ 43.563. Dies bedeutet einen Anstieg um T€ 2.481 oder 5,7% gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg resultierte vor allem aus der Steigerung der Elternbeiträge für Betreuung [T€ 302] und Verpflegung [T€ 199] sowie der Landesförderung für Kindertagesstätten [T€ 594]. Bezogen auf das vorhergehende Geschäftsjahr 2021 mussten Erlöse im Bereich Ganztage an Schulen in 2022 angepasst werden. Die Erlösminderung in Höhe von T€ 386 wurden als periodenfremder Aufwand gezeigt.

Zur periodengerechten Darstellung der Erlöse wurden die Prozesse zwischen ASB Lehrerkooperative und externen Dienstleistern bei der Abrechnung der monatlichen Belegung der Kindertagesstätten unter Einbeziehung externer Fachexpertise überprüft und in einer Prozessbeschreibung neu definiert.

Der Personalaufwand hat sich im Geschäftsjahr um T€ 1.789 bzw. um 7% gegenüber dem Vorjahr erhöht. Der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden im Umgang mit Krisen und Folgen gilt weiterhin unsere Aufmerksamkeit und sie stellt auch einen nicht unwesentlichen Teil unserer Personalaufwendungen dar [T€ 101 für Supervisionen]. Für Fortbildungen wurden T€ 241 aufgewendet. Die gezielte Kampagne im öffentlichen Personennahverkehr für die Akquise von Fachkräften führte zu einem Anstieg der Werbekosten von 103%, von 50 T€ auf 101 T€. Die Sachaufwendungen konnten leicht rückläufig gestaltet werden [- T€ 241]. Dies ist unserem konsequenten Kostenmanagement auf allen Ebenen zu verdanken.



Mit dem Ziel einen Bildungscampus in Heusenstamm aufzubauen, haben wir einen Mietvertrag verhandelt und eine Fläche von 4.000 qm angemietet. Der Mietvertrag sichert uns langfristig die Fläche zu einem stabilen Mietzins. Der Anstieg beläuft sich bei den gesamten Mietkosten auf T€ 205 [oder 8%] und den Miet- und Pachtnebenkosten auf T€ 80 [15%].

Gegenüber dem vorjährigen Verlustausweis konnten wir im Kalenderjahr 2022 ein Jahresüberschuss in Höhe von T€ 32,1 erzielen. Mit dem Gewinnvortrag von T€ 75 und einer Zuführung zu den anderen Gewinnrücklagen in Höhe von T€ 30 verbleibt ein auszuweisender Bilanzgewinn in Höhe von T€ 76,8 [im Vorjahr T€ 74,7].

■ Finanzlage

Zur Finanzierung des Geschäftsbetriebes steht unserer Organisation eine Eigenkapitalausstattung in Höhe von T€ 3.322 zur Verfügung. Bei einer Bilanzsumme von T€ 14.352 entspricht dies einer Eigenkapitalquote von 23,15%.

Wesentlich zur Finanzierung tragen auch die noch nicht ausgegebenen und nach 2022 übertragenen Mittel der Stadt Frankfurt bei. Wir als ASB Lehrerkooperative sind

berechtig, bis zu zwei Monatsumsätze aus der Betriebskostenfinanzierung der Kindertagesstätten ohne Rückzahlungsverpflichtung auf das neue Jahr vorzutragen. Diese Mittel sind im Folgejahr zweckbestimmt einzusetzen.

Kreditaufnahmen bei Banken bestehen nicht. Fremdverpflichtungen zum 31.12.2022 bestehen gegenüber Lieferanten in Höhe von T€ 508 und gegenüber verbundenen Unternehmen in Höhe von T€ 530. Die sonstigen Verbindlichkeiten in Höhe von T€ 7.336 resultieren im Wesentlichen aus Überzahlungen [T€ 6.698] von Projektrechnungen gegenüber der Stadt Frankfurt am Main und der Stadt Offenbach am Main. Die Überzahlungen werden durch Leistungserbringungen unsererseits in der Zukunft ausgeglichen.

Die Finanzierung des Anlage- und Umlaufvermögens erfolgt fristenkongruent. Die Zahlungsbereitschaft unserer Organisation war jederzeit gegeben.

Die geschäftliche Betätigung der ASB Lehrerkooperative gGmbH ist auch in der Zukunft auf ein moderates Wachstum und die Übernahme neuer Aufgabenfelder ausgerichtet. Mit Blick auf Risiken der Branche oder auf die Finanz- und Ertragslage sind keine Einflüsse erkennbar, die den Bestand unserer Organisation gefährden. ■



Ausblick

Unsere unternehmerische Ausweitung mit unseren zwei Fachbereichen „Sprache und Integration“ sowie „Kindertagesstätten“ in den Landkreis Offenbach wird perspektivisch zu einer Vernetzung neuer Kommunen und damit zu neuen Kontakten z. B. zu zukünftigen Auftraggebern führen.

Unser im Aufbau befindlicher Bildungscampus in Heusenstamm wird in den pädagogischen Konzepten seiner künftig dort angesiedelten Projekte einen inklusiven Schwerpunkt setzen. Bereits bestätigt wurden wir durch die notwendigen Magistratsbeschlüsse der Stadt Heusenstamm als Betreiberin einer Kindertagesstätte. Unsere neue Kindertagesstätte wird bis Ende 2024 auf dem Bildungscampus-Gelände c/o Campus Heusenstamm, Jahnstraße 64 eröffnet.

In Langen eröffneten wir Ende 2021 eine Sport-Kindertagesstätte mit 75 Plätzen. Es ist absehbar, dass die Erweiterung auf 125 Plätze nicht wie ursprünglich geplant Ende 2023 stattfinden kann, sondern auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden muss. Gründe sind aus heutiger Sicht der Fachkräftemangel und die wirtschaftliche Situation der Kommune.

Wir werden neben der Entwicklung unseres Bildungscampus auch die Eröffnung weiterer Kindertagesstätten sowie den Ausbau unserer Ganztagsbetreuungen aufgrund des Rechtsanspruchs nach Ganztagsplätzen für Grundschülerinnen und Grundschülern weiter vorantreiben. Im übernächsten Jahr erwarten wir als Ergebnis unserer Arbeit aus 2023 einen Personalanstieg auf über 1.000 hauptamtlich Mitarbeitende.

„Wir können zwar quantitativ wachsen und das werden wir auch, wenn die neuen Kitas und Ganztagsplätze kommen, aber wichtiger ist es für uns, qualitativ weiter zu wachsen. Das Risiko für eine Organisation wie wir, die so wächst und sich Mühe gibt zu wachsen, ist, dass sie an Qualität verliert. Ich halte daher die Bildung für nachhaltige Entwicklung für einen essenziellen Bestandteil und für einen Mehrwert, um gerade die qualitative Weiterentwicklung der ASB Lehrerkooperative gGmbH zu realisieren.“

Diese genannten Entwicklungen stellen uns vor neue administrative und strukturelle Herausforderungen. Mit der abgeschlossenen Einführung eines Controlling-Tools sowie Verfahren zu Compliance und der Implementierung eines Ombudsmannes wollen wir ihnen begegnen. Wir beabsichtigen, ein neues Personalmanagementsystem einzuführen, das die gestiegene Mitarbeiteranzahl und die Anforderungen nach Dienstplanung und Arbeitszeiterfassung abbilden kann und die Prozessabläufe straff und nachvollziehbar darstellt. Ein Personalcontrolling ist in Planung, das auf die zukünftigen Bedarfe der Fachbereiche und der Gesamtorganisation ausgerichtet sein wird. Der überwiegende Teil der Aufgaben des Personalcontrollings soll von unserer Personalabteilung in Zusammenarbeit mit unserer Controlling-Abteilung abgedeckt werden.

Da unsere Organisation nun zum zweiten Mal Erlöse über T€40.000 erzielt hat, werden wir ab 2023 als große Kapitalgesellschaft eingestuft. Wir werden uns daher u. a. mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie dem zukünftigen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz [LkSG], kurz Lieferkettengesetz, befassen und in diesem Zusammenhang unsere Prozesse und Strukturen evaluieren, anpassen und bei Bedarf neue einführen.

Im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung, die ab 2025 für uns als Kapitalgesellschaft verpflichtend wird, werden wir aktiv die Schwerpunkte Beschwerdemanagement und Risikomanagement in allen Fachbereichen voranbringen. Auch mit den Themen Digitalisierung, Schutz vor Gewalt, Bildungsketten und Personalcontrolling wollen wir uns 2023 intensiver auseinandersetzen. Des Weiteren werden wir uns in den nächsten zwei bis drei Jahren des Themas Bildung für nachhaltige Entwicklung [BNE] annehmen.

Innerhalb des ASB Landesverbandes Hessen e. V. ist die ASB Lehrerkooperative gGmbH weiterhin die zentrale Ansprechpartnerin für alle Bildungsfragen. ■

IMPRESSUM

ASB Lehrerkooperative
Bildung und Kommunikation gGmbH

Geschäftsstelle
Kasseler Straße 1a
60486 Frankfurt am Main

Telefon: 069 970636 -0
Telefax: 069 970636 -36

info@lehrerkooperative.de
www.lehrerkooperative.de
https://karriere.lehrerkooperative.de

Geschäftsführung
Ulrike Berger

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Ludwig Frölich

Handelsregister
Frankfurt am Main HRB 91699

Redaktion und Konzeption
Helga Rodrigues

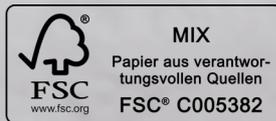
Umsetzung und Gestaltung /
Fotorecherche und Fotoauswahl
Aksel Bora

Copyright
ASB Lehrerkooperative
Bildung und Kommunikation gGmbH

Fotonachweise.

Umschlag Innenteil: iStock/ PinkBadger; Seite 2: iStock/ Paperkites; Seite 4: iStock/ Worawut Prasuwan; Seite 6: iStock/ SolStock; Seite 7: iStock/ PeopleImages; Seite 10: iStock/ Yuri_Arcurs; Seite 13, 69: iStock/ monkeybusinessimages; Seite 15: iStock/ skynesher; Seite 17: ASB Lehrerkooperative; Seite 19: iStock/ RidoFranz; Seite 23: iStock/ mtreasure; Seite 25: iStock/ Highwaystarz-Photography; Seite 26, 106: iStock/ KatarzynaBialasiewicz; Seite 29, 49: iStock/ FatCamera; Seite 31: iStock/ AndreaObzerova; Seite 33: iStock/ Good-boy Picture Company; Seite 35: iStock/ fotostorm; Seite 37: iStock/ DarioGaona; Seite 38, 83: iStock/ ruizluquepaz; Seite 39: iStock/ PeopleImages; Seite 40: iStock/ selimaksan; Seite 41: iStock/ NoelUroz; Seite 43, 44, 79: iStock/ vgajic; Seite 45: iStock/ vm; Seite 46: iStock/ ozgurdonmaz; Seite 51: iStock/ zeljkosantrac; Seite 52, 63, 93, 97: iStock/ jacoblund; Seite 53: iStock/ DGLimages; Seite 55: iStock/ nicomenijes; Seite 57: iStock/ Nikada; Seite 58: iStock/ Zinkevych; Seite 59: iStock/ DGLimages; Seite 60, 65, 139: iStock/ alvarez; Seite 61: iStock/ namibelephant; Seite 62: iStock/ ArtMarie; Seite 63: iStock/ Imgorthand; Seite 64: iStock/ Luminelimages; Seite 66: iStock/ martin-dm; Seite 71: iStock/ shironosov; Seite 72: iStock/ Hero Images; Seite 73: iStock/ evgenyatamanenko; Seite 74: iStock/ Elena Medoks; Seite 77: iStock/ STEEX; Seite 80: iStock/ adamkaz; Seite 81: iStock/ piranka; Seite 85: iStock/ FG Trade; Seite 87: iStock/ shironosov; Seite 89: iStock/ damircudic; Seite 95: iStock/ Drazen Zigic; Seite 99, 103: iStock/ SDI Productions; Seite 101: iStock/ andres; Seite 105: iStock/ DekiArt; Seite 107: iStock/ Lokibaho; Seite 109: iStock/ fotografixx; Seite 111: iStock/ ljubaphoto; Seite 113: iStock/ Michael Blann; Seite 115: iStock/ millann; Seite 117: iStock/ Boris Jovanovic; Seite 121: iStock/ fizkes; Seite 122: iStock/ Eduard Figueres; Seite 129: iStock/ bernardbodo; Seite 131: iStock/ Kerkez; Seite 134: iStock/ pixelfit; Seite 136: iStock/ Mickyartstudio
Alle Grafiken, Abbildungen und Tabellen: ASB Lehrerkooperative

Druck: Braun & Sohn Druckerei, Maintal



Stand: 31. Dezember 2022

ASB Lehrerkooperative gGmbH | Kasseler Straße 1a | 60486 Frankfurt | www.lehrerkooperative.de

Passgenau. Potenzialorientiert. Ortsbezogen.