

Mehr Qualität und mehr Personal für Bremens Kindertagesheime

"PROKITA" - für die Kindertagesheime - so heißt der neue Trägerverbund aus AWO, Caritas, DRK, dem Paritätischen, dem katholischen Gemeindeverband, dem Verbund Bremer Krabbelgruppen sowie KiTa Bremen (zukünftiger Eigenbetrieb der Stadt Bremen), die alle ein Ziel vereint: Sie wollen mehr Personal und mehr Qualität in Bremens Kindertagesheime bringen. Viele Untersuchungen in den vergangenen Jahren haben deutlich gemacht:

Die ersten Jahre im Leben eines Kindes sind entscheidend für seine späteren Lernerfolge und für seine Zukunft. In Kooperation mit dem Paritätischen Bildungswerk und mit dem Personaldienstleister bpsm soll nun in einem dreijährigen Projekt zusätzliches Personal für die Kitas ausgewählt, qualifiziert und natürlich auch beschäftigt werden. Das Modell basiert auf drei Säulen und wird aus Mitteln des europäischen Sozialfonds finanziert.

Heftigen Anfeindungen war Sozialsenatorin Karin Röpke ausgesetzt, als sie das Programm erstmals in die Diskussion brachte. Insbesondere der geplante Einsatz von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern löste z.T. Reaktionen aus, die nicht mehr nachzuvollziehen sind. Da wurde "arbeitslos" teilweise gleichgesetzt mit "asozial" und den Menschen pauschal unterstellt, nicht für die Arbeit mit Kinder geeignet zu sein. Sozialsenatorin Röpke selbst hat dem vehement in einem Interview widersprochen und wird in dieser Haltung auch von der AWO sowie den ande-

ren Beteiligten im Trägerverbund unterstützt. Doch nun zur Sache, was steckt eigentlich genau hinter dem gesamten Programm? Von Mai 2004 bis Juni 2008 wird die Qualifizierungsoffensive laufen und dabei in mehreren Abschnitten realisiert. Die erste Säule ist gedacht für arbeitslose Sozialhilfeempfänger ohne Berufsabschluss. Aus einer großen Anzahl von in Frage kommenden Bewerbern wurden in einem ersten Schritt 112 Frauen und Männer ausgewählt, die sich seit 3. Mai in einer vier wöchigen Auswahl- und Trainingsphase befinden. An fünf Standorten - bei bpsm in Habenhausen, im Jugendcafe Hafen Höft, im Nachbarschaftshaus, im Hanna-Harder-Haus und beim bre-



Es geht um ihre Zukunft: Die Kinder in den Tageseinrichtungen sollen besser gefördert werden

det diese Phase statt. Zwei Wochen lang gibt es Theorie und jede Menge Tests, begutachtet von eigens geschulten Mitarbeiterinnen auch aus den AWO-KTH's. Dann geht es für eine Schnupperphase in eines der beteiligten KTH. Erst danach wird ein endgültiges Gutachten erstellt, wer sich nun für die weitere Qualifizierung eignet. Denn: Das Ziel ist es nicht - wie unterstellt - billige Hilfskräfte für die Kitas zu gewinnen. Die bisher Arbeitslosen sollen am Ende einer zwei Jahre dauernden Maßnahme einen Abschluss als KinderpflegerIn



Es sieht so einfach aus, doch mit dem Ball die Dose "wegputzen" erfordert viel Konzentration und Zielgenauigkeit

und Fortbildung - fin-



o d e r SozialassistentIn haben. Um dieses Ziel zu erreichen wechseln immer wieder Theorie- und Praxis-teile ab. Die Federführung für diese Ausbildung liegt beim Paritätischen Bildungswerk. Zumindest 50 der so fortgebildeten Menschen sollen mit zusätzlichen Mitteln fest eingestellt werden. Und: Nach dem jetzt begonnenen Durchgang gibt es einen zweiten, der im nächsten Jahr startet und nochmals 112 Menschen eine Chance bietet.

Die zweite Säule des Modells ist die Qualifizierung von arbeitslosen Erzieherinnen und verwandten Berufen. Zirka 300 bis 400 davon gibt es in Bremen, von ihnen sollen 50 ausgewählt und dann ein halbes Jahr lang auf den neuesten pädagogischen Stand gebracht werden. Diese Maßnahme läuft während des gesamten Projekts drei Mal, startet aber erst im September. Auch von den so weiter qualifizierten sollen am Ende etliche als zusätzliche Kräfte in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Die dritte Projektsäule dient der Fortbildung bereits in den Kitas Beschäftigter. Sie sollen die Chance erhalten sich ein Jahr lang jeweils einen Tag pro Woche berufsbegleitend in bestimmten Schwerpunkten weiter zu bilden. Solche Schwerpunkte können z.B. die Sprachförderung sein, aber auch interkulturelle Kompetenz oder Bewegungserziehung. Diese dritte Säule beginnt erst im kommenden Jahr, wenn die ersten "Neuen" aus den Säulen eins und zwei zur Verfügung stehen um die bewährten Kräfte einen Tag in der Woche zu ersetzen.

Die umfangreichen Begutachtungen vor allem in der ersten Phase des Modellprojekts liegen in den Händen von eigens ausgebildeten "Assessoren". Dazu gehören zum Beispiel Petra Krümpfer, Grit Schröpfer, Karin Wetzel und Andrea Torke, alle vier Leiterinnen eines AWO-KTH, sowie Bettina Schiller, die mit unserem Personaldienstleister bpsm die Assessments durchführt. Von einem eigens aus Berlin angereisten Trainer wurden sie geschult darin, wie man z.B. wertneutral beobachtet. Die Koordination der gesamten "Assessment" genannten Auswahlverfahren liegt in den Händen der AWO-Koordinatorin für die KTH's Ulrike Müller-Dechent.

“Das Projekt ist eine große Chance für mich und viele andere”

Manuela Nesch (35) und C. Marianne Stamer (36) machen einen ganz gelassenen Eindruck und das, obwohl sie zur Zeit unter permanenter Beobachtung stehen. Sie sind zwei von bisher 104 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ersten "Säule" im Qualifizierungsprogramm der PROKITA. *"Ich war die letzten zwei Jahre Tagesmutter und habe da gemerkt, dass ich besser mit Kindern kann als ich anfangs dachte"*, erzählt Manuela Nesch auf die Frage, warum sie sich sofort für die Qualifizierungsmaßnahme begeisterte. *"Ich bin Alleinerziehend, habe zwei Kinder von elf und vier Jahren. Der*



Manuela Nesch

Kleine geht seit einem Jahr in die Kita, fühlt sich da sehr wohl und so kann ich jetzt beruhigt etwas Neues starten." Die 35-jährige hat schon vieles ausprobiert. *"Ich habe damals bei der AWO eine*

Lehre als Hauswirtschafterin begonnen aber leider kurz vor Ende abgebrochen", bedauert sie heute noch. Danach hat sie zwar immer gearbeitet - als FahrerIn, als Servicekraft - aber das Richtige war das nicht. Nach einer Kinderpause startete sie neu als Tagesmutter. "Ich habe bis zu vier Kinder betreut und fand das toll. Es machte mir gerade mit den Kleinen sehr viel Spaß und so ist es jetzt mein Ziel mich ausbilden zu lassen, um in Zukunft vielleicht in einer Krabbelgruppe zu arbeiten."



C. Marianne Stamer

C. Marianne Stamer ist zwar fast genauso alt - 36 Jahre - doch ihr Lebensweg verlief ganz anders. Schon als Elfjährige musste sie sich um den kleinen Bruder kümmern. Die Schule kam dabei zu kurz und sie blieb ohne Abschluss. Den holte sie allerdings bald nach und arbeitete dann als ABM-Kraft als Erziehungshelferin in einer Kita. Die Richtung war damit vorbestimmt. Es folgten fünf Jahre als Kinderfrau bei einer Familie mit drei Kindern. "Außerdem habe ich immer mal wieder das behinderte Kind einer Freundin

betreut und habe auch selbst einen behinderten Bruder", erzählt sie. "Deshalb möchte ich mich hier zur Sozialassistentin mit dem Schwerpunkt behinderte Kinder ausbilden lassen. Ich habe eine Weiterbildung als Tagesmutter abgeschlossen, wo mir klar wurde, das möchte ich machen", stellt sie überzeugt fest.

Beide strahlen sehr viel Ruhe aus und gehen die vierwöchige "Probephase" ganz locker und positiv an. "Ich denke, ich weiß, was ich will", betonte Marianne Stamer, "und ich glaube, das merkt man auch." Nachgefragt nach den bisherigen Eindrücken von der Qualifizierungsmaßnahme haben wir auch bei Bettina Schiller. Die bpsm GmbH wurde vom Konsortium PRO-KITA beauftragt, die fünf Assessments durchzuführen. Um zu wissen, was auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zukommt, hat Bettina Schiller selbst an der einwöchigen Schulung der Assessoren teilgenommen. "Während dieser Schulung haben wir auch die Aufgaben erarbeitet, die jetzt im Assessment bearbeitet werden müssen. An jedem der fünf Standorte beobachten zwei bis drei geschulte Assessoren und zwei weitere Beobachter, alles Mitarbeiterinnen aus Kitas, die 20 Teilnehmer pro Gruppe. Es geht uns dabei nicht um Arbeitsproben, sondern da-



Bettina Schiller

rum, bestimmte Stärken fest zu stellen, hauptsächlich im persönlichen und sozialen Bereich. Dinge wie Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, nonverbale Kommunikation, Belastbarkeit und Stressresistenz spielen eine große Rolle", erklärt sie. "Im Assessment vergessen Sie nach fünf Minuten, dass Sie beobachtet werden. Ich habe das selbst so erlebt. So kommen Eigenschaften zu Tage, die man sonst erst Wochen später im Arbeitsprozess feststellen würde."

An allen fünf Standorten laufe es bisher sehr gut, betont Bettina Schiller. Es gebe viele hoch motivierte Teilnehmerinnen und leider nur wenige Männer. "Das absolut Positive am Projekt ist aber auch, dass so viele unterschiedliche Träger es schafften sich an einen Tisch zu setzen, sich zu einigen, viel freiwilliges Engagement einbrachten um das auf die Beine zu stellen."