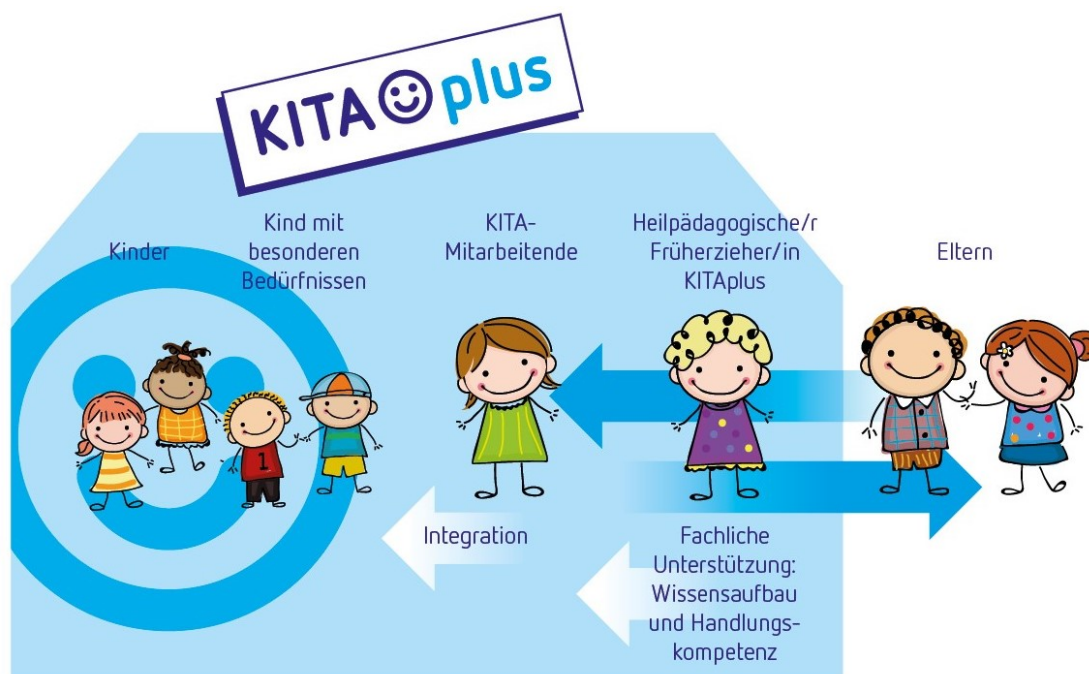


«Gelebte Diversity in Kitas»

Aufbau von Fach- und Handlungskompetenzen im Angebot KITApplus

Evaluationsbericht

Prof. Pia Gabriel-Schärer, M. A. Karin A. Stadelmann



Kontakt

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit
Pia Gabriel-Schärer und Karin A. Stadelmann
Werftstrasse 1
Postfach 2945
CH-6002 Luzern

041 367 48 48
pia.gabriel@hslu.ch / karinandrea.stadelmann@hslu.ch
www.hslu.ch/soziale-arbeit

Gestaltung: Simona Bienz
Grafik Titelbild: verfügbar unter <http://www.kindertagesstätte-plus.ch/informationen/kitaplus-kurz>
mit freundlicher Genehmigung von KITApus Luzern

Erscheinungsdatum: 06.03.2018

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	1
1 Ausgangslage	5
2 Ziele und Fragestellungen der Evaluation	6
3 Methodisches Vorgehen	7
4 Ergebnisse aus den Interviews	9
4.1 Alltagsplanung und Organisation	9
4.2 Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen	10
4.3 Wissenstransfer	11
4.4 Wissenssicherung	12
4.5 Zentrale Herausforderungen bezogen auf das Angebotssetting	14
4.6 Zusammenarbeit und Vernetzung	15
4.7 Rahmenbedingungen	16
4.8 Wunschliste	17
5 Diskussion der Ergebnisse	19
6 Optimierungsvorschläge der Hochschule für Soziale Arbeit – Luzern	21
7 Gelingensbedingungen für einen Angebotstransfer	23
8 Fazit	25
Quellenverzeichnis	26
Anhang	27
Projektteam	29

Management Summary

Der vorliegende Bericht gibt die Ergebnisse einer Evaluation im KITApus Angebot der KiFa Stiftung Schweiz¹ wieder. Dieses Angebot wird seit 2012 in Luzern erfolgreich umgesetzt.² Gegenstand der Evaluation ist der *Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen* der Mitarbeitenden in Kindertagesstätten die KITApus anbieten und somit Kinder mit speziellen Bedürfnissen betreuen. In neun Kitas, acht in der Stadt Luzern und eine in der regionalen Umgebung des Kanton Luzern, wurden 19 leitfadengestützte Interviews geführt und mittels inhaltsanalytischem Verfahren ausgewertet. Die ausgewählten Kitas haben mindestens drei oder mehr Kinder mit speziellen Bedürfnissen betreut und somit bereits vertiefte Erfahrungen mit KITApus gesammelt. Befragt wurden die Kitaleitungen, Kitamitarbeitenden und die beiden Heilpädagogischen Früherzieherinnen³ vom heilpädagogischen Frühdienst des Kantons Luzerns zu Aspekten des Kompetenzaufbaus, der Wissenssicherung, des Wissenstransfers und zu weiteren Prozessen und Strukturen des Angebots.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass der Aufbau von «diagnosespezifischen Fach- und Handlungskompetenzen» bei den Kitamitarbeitenden und Kitaleitungen dank KITApus gut gelingt. Durch die Unterstützung der beiden HfD-Mitarbeitenden vor Ort kann das Wissen im Umgang mit Kinder mit besonderen Bedürfnissen aufgebaut und in den Alltag transferiert werden. Dieser Aufbau an Wissen und an Handlungskompetenzen erfolgt zwar diagnosespezifisch, kommt aber nicht nur dem KITApus Kind mit der jeweiligen Diagnose, sondern allen sich in der Kita befindenden Kindern zu Gute und fördert auch deren Entwicklung. Die Möglichkeit für die Kitamitarbeitenden und Kitaleitungen, sich bei Fragen und Herausforderungen in der Organisation und Bewältigung des Kita-Alltags selbständig und direkt an die verantwortliche HfD-Mitarbeiterin zu wenden, gibt den Kitamitarbeitenden und den Kitaleitungen Sicherheit in der Alltagsbewältigung. Diese Sicherheit regt dazu an, aktiv und kreativ neue Unterstützungsmöglichkeiten auszuprobieren und Herausforderungen im Kita-Alltag lösungsorientiert zu begegnen. Der Kompetenzaufbau fokussiert aber nicht nur auf den Umgang mit besonderen Bedürfnissen, sondern auch auf den Umgang mit Eltern. Es zeigte sich, dass Kitamitarbeitende und insbesondere Kitaleitungen sich verstärkter Kompetenzen im Bereich Elternarbeit aneignen wollen und das Angebot hierzu noch weiterentwickelt werden sollte.

Der initiierte Wissenstransfer durch die HfD-Mitarbeiterinnen, die als Expertinnen auftreten und ihr Fachwissen an die Kitamitarbeitenden und Kitaleitungen weitergeben gelingt gut. Für den Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen ist es zentral, dass die Mitarbeitenden das vermittelte «Expertenwissen» direkt im Alltag anwenden und über eine gewisse Zeit erproben können. Insofern ist auch die Kontinuität der Betreuung eines KITApus Kindes durch eine Kitamitarbeitende ebenso wesentliche Voraussetzungen, wie die Kontinuität der Begleitung nach Bedarf durch die zuständige HfD-Mitarbeiterin. Hier erweist es sich zudem als zielführend, dass die Begleitung der Kitas auf mind. zwei HfD-Mitarbeitende aufgeteilt werden sollte. Ferner sind konkrete Massnahmen zum Wissenstransfer und zur Wissenssicherung innerhalb der Kitas angezeigt. Die Evaluation offenbarte für die Bereiche Wissenstransfer und Wissenssicherung innerhalb der untersuchten Kitas grosse Unterschiede. Das vermittelte Wissen respektive die Inputs werden nur teilweise in geeigneter Form innerhalb den Kitas weitergegeben und gesichert, was besonders bei einem Personalwechsel zur Herausforderung für die Kitas wird, da angestammtes Wissen verloren geht bzw. sich verflüchtigt und nicht innerhalb der Institution verbleibt.

Die Besuche durch die HfD-Mitarbeiterinnen bilden den wesentlichen qualitativen Kern des KITApus Angebots. Die während den Besuchen zur Anwendung kommenden didaktischen Methoden sind geeignet, den Aufbau von Fach- und Handlungskompetenzen zu initiieren und zu fördern. Der zu leistende Aufwand in der Begleitung durch die HfD-Mitarbeiterinnen reduziert sich dann, wenn weitere Kinder mit einer gleichen oder zumindest ähnlichen Diagnose wiederum in die gleiche Kita aufgenommen und durch das dortige Personal begleitet werden. Dieser Effekt liesse sich mit einer optimaleren Wissenssicherung sicherlich noch nachhaltig verstärken. Dennoch sollte nicht von einer generellen Reduktion eines Aufwandes der Begleitungen ausgegangen bzw. eine solche angestrebt werden. Jedes KITApus Kind reagiert individuell auf Inputs und Unterstützungen und gerade diese individuelle und persönliche Unterstützung bildet die Stärke und Qualität des Angebots.

¹ <https://www.stiftung-kifa.ch/>

² <http://www.kindertagesstätte-plus.ch/das-projekt/kitaplus-luzern>

³ im folgenden HfD-Mitarbeitende genannt

Die Evaluation legte im Bereich von Strukturen und Prozessen offen, dass kleinere Kitas stärker mit strukturellen Rahmenbedingungen zu kämpfen haben als grössere Kitas. Es zeigte sich, dass grössere Kitas personelle und finanzielle Ressourcen besser ausschöpfen können und daher Herausforderungen in diesen Bereichen auch besser meistern, wie z.B. die Planungsaufwände für die Rundtischgespräche, Stellvertretungen bei Besuchen durch die HfD-Mitarbeitenden oder die Organisation von Ausflügen. Gewisse organisatorische Abläufe und Prozesse, wie das Anmeldeprozedere oder das selbständige Initiieren von Rundtischgesprächen, scheinen bei einigen Kitas, unabhängig von ihrer Grösse, noch nicht vollständig nachvollziehbar zu sein. Ferner wird von Seiten der Kitas bemängelt, dass es aktuell noch an einem «Übergangsmanagement» bei Übertritten in den Kindergarten fehle. Erfreulich ist, dass ein hohes Mass an Zufriedenheit bezogen auf die Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den HfD-Mitarbeitenden und den Kitas festgestellt werden konnte, was sich ebenfalls positiv auf den Aufbau von Fach- und Handlungskompetenzen auswirkt bzw. diesen begünstigt. Im Bereich der Vernetzung und Kooperation zu anderen kantonalen und nationalen Fach- und Dienststellen bedarf es allerdings noch der Optimierung.

Die Evaluation bot den Befragten die Möglichkeit, selbst auf Optimierungen hinzuweisen bzw. Wünsche zu äussern, die im Rahmen des Angebots noch zu ergänzen oder zu entwickeln wären. Die Rückmeldungen zeigten, dass v.a. die Bereiche «Förderung von Weiterbildungsmassnahmen» sowie «Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit» anzugehen sind. Basierend auf diesen Rückmeldungen sowie unter Einbezug des gesamten Datenmaterials hat die Projektleitung Empfehlungen für die Optimierung von KITApplus ausgearbeitet und auf Wunsch der Auftraggebenden, einige Gelingensbedingungen formuliert, welche für einen allfälligen Projekttransfer des KITApplus Angebots in weitere Kantone und/oder Gemeinden zu beachten sind. Es folgt an dieser Stelle eine bilanzierende Zusammenfassung dieser Optimierungen und Weiterentwicklungen. Die ausführlicheren Vorschlägen und konkreten Umsetzungsideen befinden sich in Kapitel 6 und 7.

Empfehlungen für die Optimierung und Weiterentwicklung des KITApplus Angebots von Seiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit:

- Die HfD-Mitarbeitenden sind wichtige Wissensträgerinnen, welche mit ihrer Tätigkeit vor Ort den Kompetenzaufbau bei den KITApplus Mitarbeitenden ermöglichen und fördern. Sie tragen zur Qualität und zum Gelingen des Projekts bei und fördern die Vernetzung. Die fachlichen Austauschmöglichkeiten sind wichtig für die tägliche Arbeit und für die Reflexion des professionellen Handelns. Dieser Qualität ist Sorge zu tragen, weshalb die Möglichkeiten für **Supervision und Weiterbildung** auszubauen sind.
- Die Stärke des KITApplus Angebots ist der spezifische Aufbau von relevantem Fachwissen im Umgang mit Kindern mit spezifischen Bedürfnissen, dass durch die HfD-Mitarbeitenden weitergegeben wird. Der **Wissenstransfer** innerhalb der Kita sollte mit geeigneten Massnahmen optimiert werden. Folgende Massnahmen könnten sich als hilfreich erweisen:
 - interne Mailings mit einer kurzen Zusammenfassung der wichtigsten Inputs nach den stattgefundenen Besuchen durch die HfD-Mitarbeiterin
 - kurze Teamsitzungen mit festem Traktandum «KITApplus»
 - Anfertigen von «Info-Heften», die allen Kitamitarbeitenden zugänglich sind und zu Beginn eines Arbeitstages konsultiert werden
 - Verstärkte Nutzung der bereits vorhandenen Protokolle der Rundtischgespräche, indem die Zugänglichkeit des Protokolls für alle Kitamitarbeitenden geprüft wird
- Verbesserte **Wissenssicherung**: Es lohnt sich Massnahmen auszuprobieren, die das Wissen schriftlich festhalten (Checklisten, Sicherungsrichtlinien, Prüfverfahrenslisten) und z.B. mittels passwortgeschütztem Mitarbeiterportal /Intranet, E-Learning- Modulen, «digitalem Wiki» oder «Blog» für andere nutzbar macht. Solche digitalen Tools haben den Vorteil, dass sie orts- und zeitunabhängig genutzt werden können. Diese Massnahmen könnten einerseits die unterschiedlichen Erfahrungen sichtbar gemacht und der Austausch unter den teilnehmenden Kitas fördern, was dem sog. «Peer to Peer» Austausch entsprechen würde. Ausserdem könnte das Wissen bei einzelnen Mitarbeitenden vertieft werden.

- Es ist hilfreich, wenn Kitaleitungen und Kitamitarbeitenden umfassend über das Angebot KITApplus und über das Anmeldeverfahren informiert sind, so dass sie den Eltern direkt und einfach Fragen beantworten können. Ein «Fact-Sheet» mit den wichtigsten **Informationen und Entscheidungswegen** schafft hier Klarheit und klärt Verantwortlichkeiten.
- Bei der Aufnahme eines neuen KITApplus Kind ist darauf zu achten, dass die HfD-Mitarbeitenden eine klare **Kommunikation** über den v.a. zu Beginn nötig werdenden erhöhten Planungsaufwand im Alltag machen.
- Die **Elternarbeit** und die Zusammenarbeit mit allen beteiligten Fachpersonen rund um ein KITApplus Kind ist anspruchsvoll. Eine Investition in einen verstärkten Aufbau von Kompetenzen für die Elternarbeit erweist sich als angezeigt. Ausserdem bedarf es einer klareren Rollen- und Aufgabeklä rung bei den **Rundtischgesprächen**.
- Durch die Förderung von **internen und externen Weiterbildungen** könnte das aufgebaute Wissen vertieft, geteilt und weiter ausgebaut werden. Die bereits vorhandenen, aber wenig genutzten Vernetzungsgefässe für die Kitaleitungen und ihre Mitarbeitenden könnten im Sinne von selbstgesteuertem Good-Practice - Austausch weiterentwickelt werden, wie z.B. kurze Fachinputs von Seiten HfD-Mitarbeitenden und/oder externen Fachperson mit anschliessendem Erfahrungsaustausch innerhalb der Kita.
- **Übergangsmangement** zwischen Kita und Kindergarten ist zu etablieren. Der Übertritt von der Kita in den Kindergarten sollte mittels begleiteten Übergabegesprächen organisiert werden. Der so ermöglichte Erfahrungsaustausch wirkt sich positiv auf das Kind und seine Entwicklung aus, da die neue Begleitperson z.B. gewisse «Rituale» oder Begleithilfen ebenfalls in den Alltag integrieren kann.
- Das KITApplus Angebot sollte mittels **Öffentlichkeitsarbeit** der Bevölkerung noch stärker zugänglich gemacht werden (Website, Flyer, Medienberichte). Es bedarf zudem einer stärkeren **externen Vernetzung** zu anderen Fachstellen und Institutionen wie beispielsweise Insieme, Mütter- und Väterberatung, Sozialdienst etc., um das Angebot bekannter zu machen.

Aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Evaluation ist es möglich, **Gelingensbedingungen** zu benennen, welche für einen erfolgreichen Transfer des KITApplus Ansatzes in andere Kantone und/oder Gemeinden zu beachten sind. Diese lauten wie folgt:

- a) Flexibler Einsatz mit geregelten Zuständigkeiten von **gut qualifizierten HfD-Fachpersonen**, welche die Mitarbeitenden der Kitas vor Ort beim Wissens- und Kompetenzaufbau unterstützen und regelmässig begleiten und welche zudem auch per E-Mail und/oder Telefon für Mitarbeitende erreichbar sind. Es ist wichtig, dass mindestens zwei HfD-Mitarbeitende für das KITApplus Angebot verantwortlich sind, damit diese sich austauschen und bei Bedarf gegenseitig stellvertreten können.
- b) KITApplus bietet Mitarbeitenden eine Chance, sich spezifische Fach- und Handlungskompetenzen im Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen «on the job» anzueignen und damit den Alltag zu bereichern (**Job-Enrichment**). Die Integrierbarkeit und sofortige Umsetzung des vermittelten Wissens in den Alltag nach dem Prinzip «learning on the job» ist ein Erfolgsfaktor von KITApplus. Es braucht dafür Mitarbeitende, welche neugierig und offen im Umgang mit zu Beginn noch unklaren Diagnosen sind und welche das Bewusstsein mitbringen, dass die Begleitung von KITApplus Kindern spannend, aber auch herausfordern sein kann.
- c) Der Aufbau von Fach- und Handlungswissen «on the job» bedingt ein spezielles Augenmerk auf die **Wissenssicherung**. Es bedarf daher Massnahmen zur schriftlichen Wissenssicherung, um die interne Weitergabe von diagnosespezifischem Wissen in den Kitas zu ermöglichen z.B. kann die Dokumentation über Checklisten, Protokolle, Info-Hefte oder ähnliches erfolgen. Bei Personalwechsel können die

erstellten Dokumentationen übergeben werden, so dass ein möglichst guter Übergang für das KITApplus Kind erfolgt. Rundtischgespräche für die Vernetzung von internen und externen Beteiligten sind zu protokollieren und für den Wissensaufbau zu nutzen.

- d) Ideal ist eine **kontinuierliche Begleitung** der KITApplus Kinder durch eine oder maximal zwei Betreuungspersonen in der Kita. Bei Personalwechsel sollte nach Möglichkeit eine interne Lösung (andere Gruppe) oder die frühzeitige Aufgleisung von Übergaben an neue Mitarbeitende erfolgen. Besonders kleine Kitas⁴ sind **strukturell und personell** gefordert, wenn sie KITApplus einführen. Diesen Umstand ist mit geeigneten Massnahmen Rechnung zu tragen.
- e) Unterstützung von **Weiterbildungsmassnahmen** vor Ort und Förderung eines Austausches unter den Kitamitarbeitenden ist zu lancieren (Peer to Peer). Der Aufbau von **Kompetenzen für Elternarbeit** ist wichtig für die Koordination der Förderung der Entwicklung des Kindes in und ausserhalb der Kita.
- f) **Transparente Prozesse beim Ein- und Austritt sowie geregelte Finanzierungsmodelle** sind wesentliche Elemente bei der Einführung des KITApplus Angebots. Die Prozessabläufe und die entsprechenden Verantwortlichkeiten bei Anmeldung, Eintritt und Diagnosestellung sowie bei Übertritt von der Kita zum Kindergarten sind festzulegen. Optimale Aufteilung der Finanzierung zwischen öffentlicher Hand, Eltern/Familien und Dritten (Spenden) ist zu beachten und die Etablierung von Trägerschaftsmodellen/ Stiftungsträgerschaft für kleinere Kitas zu fördern. Es bedarf einer transparenten Regelung betreffend Tarif für den Zusatzaufwand KITApplus. In vielen, aber nicht in allen Gemeinden des Kantons Luzern beträgt der angewendete sogenannte «Säuglingstarif» CHF 30.00. Es ist unbestritten, dass Kitas für eine hohe Qualität eine finanzielle Vergütung brauchen, eine einheitliche Tarifregelung im Rahmen der kantonalen Bedingungen erleichtert die Planung und Umsetzung.

⁴ Als kleine Kita werden Organisationen benannt, welche nur 3-4 Mitarbeitenden beschäftigen und über keine Trägerschaft verfügen. Grössere Kitas sind Organisationen, welche 5-10 Mitarbeitende beschäftigen und dadurch auch personelle Engpässe besser bewältigen können. Ausserdem sind diese grösseren Kitas oft in eine klare Trägerstruktur eingebunden.

1 Ausgangslage

KITApplus⁵ ist ein Angebot, welches Rahmenbedingungen für Kinder mit besonderen Unterstützungsbedürfnissen schafft, so dass diese die regulären Kindertagesstätten (Kitas) besuchen können. Es ist das erklärte Ziel eben genau kein spezielles Förderprogramm anzubieten, sondern eine Integration in den ganz normalen Kita-Alltag zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu realisieren, wird das für die Kita zuständige Fachpersonal von zwei speziell ausgebildeten Heilpädagogischen Früherzieherinnen des kantonalen Heilpädagogischen Früherziehungsdienstes unterstützt, die regelmässig die Kitas besuchen (Website der KiFa-Stiftung Schweiz). KITApplus startete 2012 in der Stadt Luzern als Pilotprojekt und wurde parallel (2012 – 2014) vom Institut für Schule und Heterogenität (IHS) der Pädagogischen Hochschule Luzern evaluiert (Tanner, Buholzer, Näpflin, 2014). Im Fokus der damaligen Evaluation standen Fragen zur Integration der Kinder mit besonderen Bedürfnissen in die Kindertagesstätten, zu personellen, materiellen und baulichen Rahmenbedingungen sowie zur Einstellung der Eltern zum Pilotprojekt. Die im Evaluationsbericht dargelegten Ergebnisse sowie der ebenfalls vom IHS verfasste Monitoringbericht führten dazu, dass das Projekt seit 2014 in der Implementierungsphase als Angebot läuft und gar nebst der Stadt Luzern auf die Regionen Luzern Land, Sursee und Willisau ausgeweitet wurde.

Aktuell erfolgt eine Übertragung auf verschiedene Kantone, welche am KITApplus Angebot interessiert sind. Das bewog die KiFa Stiftung im Januar 2017 dazu, die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit mit einer weiteren Evaluation zu beauftragen. Der Auftrag dieser Evaluation fokussierte die Ebene der Organisation und der Mitarbeitenden im KITApplus Angebot. Es wurden die Prozesse und Ergebnisse der fachlichen Unterstützung durch die Heilpädagogischen Früherzieherinnen erhoben und damit der Fachkompetenzaufbau des Kitafachpersonals ins Zentrum der Evaluation gerückt.

Der vorliegende Evaluationsbericht zeigt nun die Ergebnisse der qualitativen Interviews und den sich daraus ableitenden Optimierungsvorschlägen auf. Zudem gibt er Aufschluss darüber, welche Elemente und Bedingungen für einen gelingenden Transfer des Angebots ausschlaggebend sind. Ausgewählte Ergebnisse wurden der Steuergruppen bereits im September 2017 anlässlich einer Sitzung vorgestellt, um die Stossrichtung der Evaluation zu validieren. Der vorliegende Bericht bildet nun den Abschluss der Evaluation.

⁵ Beschreibung des Projekts verfügbar unter <http://www.kindertagesstätte-plus.ch/informationen/kitapplus-kurz>

2 Ziele und Fragestellungen der Evaluation

Zentrales Element des Angebots KITAplus bildet die fachliche Unterstützung der Kitamitarbeitenden durch die beiden HfD-Mitarbeiterinnen. In regelmässigen Besuchen werden die Fachpersonen der Kitas in ihren Kitas mit Inputs unterstützt, beraten und in ihren alltäglichen Handlungen mit den KITAplus Kindern angeleitet. Die hier stattfindenden Prozesse und die sich daraus ergebenden Herausforderungen sollen genauer untersucht werden, weshalb die vorliegende Evaluation folgende Ziele verfolgte:

Das *Sichtbarmachen* ...

- von aufgebauten Fach- und Handlungskompetenzen bei den Kitamitarbeitenden bzw. der Kitaleitungen im Rahmen des KITAplus Angebots.
- von Prozess- und Handlungsabläufen im KITAplus Angebot.
- des Wissenstransfers und dessen Nachhaltigkeit in den Kitas.

Das *Aufzeigen* von ...

- Optimierungspotenzial bezüglich des Aufbaus von Fach- und Handlungskompetenzen und weiteren angebotsbezogenen Prozessen.
- Gelingenbedingungen, um das Projekt weiterzuentwickeln und um es auch in andere Kantone zu transferieren.

Die leitenden *Fragestellungen* lauteten:

- Wie geschieht der Wissensaufbau in den Kitas und wie gestaltet sich dieser Prozess?
- Wie lässt sich der Wissenstransfer zwischen den HfD-Mitarbeitenden und den Kitamitarbeitenden sowie innerhalb der Kitas beschreiben?
- Wie gestaltet sich der Prozess der Wissenssicherung?
- Wo bestehen in den Prozessen und Strukturen des KITAplus Projekts Optimierungsbedarf?

Das Projektteam, bestehend aus Pia Gabriel-Schärer und Karin A. Stadelmann, hat ein qualitatives Erhebungsdesign ausgearbeitet, in welchem die Sichtweisen und Erfahrungen der in der Praxis involvierten Akteurinnen und Akteuren (HfD-Mitarbeiterinnen, Kitaleitungen, Kitamitarbeitenden) mittels Leitfadeninterview erhoben wurden.

3 Methodisches Vorgehen

Um Erkenntnisse zu generieren hat das Projektteam im Zeitraum vom Mai 2017 bis anfangs Juli 2017 *leitfadengestützte Interviews* mit den Heilpädagogischen Früherzieherinnen des KITAplus Angebots, den Kitaleitungen und ausgewählten Kitamitarbeitenden durchgeführt. Die entwickelten Leitfäden für die Befragungen wurden in Zusammenarbeit mit der KiFa Stiftung erstellt und sind im Anhang einsehbar. Die darin enthaltenen Fragen fokussieren auf den Aufbau von Fach- und Handlungskompetenzen, fragen nach den Strukturen und Prozessen und damit zusammenhängenden Herausforderungen für die Kitas und die Mitarbeiterinnen vom Heilpädagogischen Früherziehungsdienst und geben den Befragten zudem die Möglichkeit, sich zu möglichen Schwierigkeiten und Wünschen im Zusammenhang mit dem gesamten KITAplus Angebot zu äussern. In einem ersten Schritt wurden die für das KITAplus Angebot vom heilpädagogischen Früherziehungsdienst des Kantons Luzern angestellten HfD-Mitarbeiterinnen befragt (N=2). Daran anschliessend wurden die Kitaleitungen und jeweils eine Kitamitarbeiterin bzw. ein Kitamitarbeiter, die bzw. der vertieften Erfahrungen mit dem KITAplus Angebot besitzen, interviewt (N=17).

Bei der Auswahl der Kitas wurde darauf geachtet, dass es sich um Kitas handelt, die bisher mindestens drei KITAplus Kinder in ihrer Kita aufgenommen bzw. begleitet hatten. So dass aufgrund der gemachten Erfahrungen genügend Datenmaterial zum Wissensaufbau und -transfer gesammelt werden konnte. In Zusammenarbeit mit den beiden HfD-Mitarbeiterinnen wurden daher aus den insgesamt 19 Kitas⁶ mittels diesem Auswahlkriterium neun Kitas, acht in der Stadt Luzern und eine Kita in der Region Luzern Land, ausgewählt. Es zeigte sich gar, dass in den ausgewählten Kitas teilweise bereits vier oder mehr KITAplus Kinder begleitet worden sind. Allerdings unterscheiden sich in diesen Kitas die vorhandenen Diagnosen der Kinder, was die Vermutung nahelegt, dass auch die Begleitbedürfnisse dieser Kinder unterschiedlich sind. Nur in einer Kita waren bisher 2 Kinder, die eine gleiche Diagnose (Down Syndrom) hatten. In den anderen Kitas zeigte sich, dass die begleiteten Kinder meistens Entwicklungsrückstände (unklar welcher Art) gefolgt von Wahrnehmungs- und/oder Verhaltensstörungen und Gehbehinderungen hatten. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die gesamte Datengrundlage im Überblick.

Tabelle 1 Datengrundlage der vorliegende Evaluation

	Anzahl KITAplus-Kinder pro Kita	Häufigste Diagnosen	Interviewpartner/in	Geschlecht
9 Kitas	Durchschnitt: 4,3 Max. Anzahl: 8 Min. Anzahl: 3	Entwicklungsrückstände; Wahrnehmungs- und/oder Verhaltensstörungen; Gehbehinderung; Down- Syndrom	8 Kita Leitungen* 9 Kitamitarbeitende	Weiblich: 8 Weiblich: 7 Männlich: 1
HfD MA	Die beiden Fachpersonen teilen sich die Begleitung der Kitas hälftig auf.		2 Fachpersonen	Weiblich: 2
	Total befragte Personen			N = 19

*zwei Kitas in der Stadt Luzern unterstehen derselben Kitaleitung

Zur Auswertung der erhobenen Daten wurde das inhaltsanalytische Auswertungsverfahren nach Mühlefeld, Windolf, Lampert und Krüger (1981) verwendet. Das Schwergewicht liegt bei diesem Verfahren auf offenkundigen, unverdeckten Kommunikationsinhalten (Mayer, 2008: 48). Mittels diesem Vorgehen lassen sich Problembereiche bzw. Herausforderungen gezielt ermitteln. Das Bilden der Kategorien, um die Daten aus den Transkriptionen der Interviews auszuwerten, erfolgt im Voraus, basierend auf den Fragestellungen, Felderfahrungen sowie vorhandener Fachexpertise. Das bedeutet, die Kategorien werden an das Material herangetragen. Die verbalen Daten aus den Transkripten der Interviews werden sodann in das gebildete Kategorienschema eingeordnet, welches weiter differenziert und bei Bedarf erweitert wird.

⁶ Vgl. Übersichtsliste vom 30. März 2017 von Seiten des Auftraggebers an das Projektteam der HSLU SA.

Für die Auswertung der insgesamt 19 Interviews sind die nachfolgenden acht Kategorien aus dem Datenmaterial gebildet worden:

1. Alltagsplanung und Organisation
2. Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen
3. Wissenstransfer
4. Wissenssicherung
5. Zentrale Herausforderung bezogen auf das Angebotssetting
6. Zusammenarbeit und Vernetzung
7. Rahmenbedingungen
8. Wunschliste

Nach der so erfolgten Zerlegung der Interviews wird eine innere Logik zwischen den Einzelinformationen aus den Interviews hergestellt. Es werden sowohl bedeutungsgleiche als auch widersprechende Informationen berücksichtigt, die zu einer weiteren Detaillierung, Differenzierung und Präzisierung dieser inneren Logik führen. Schlussendlich wird die gebildete innere Logik zu den einzelnen acht Auswertungskategorien schriftlich niedergelegt und mit Interviewausschnitten bzw. Zitaten ergänzt.

4 Ergebnisse aus den Interviews

Pro gebildeter Auswertungskategorie (vgl. nachfolgend 4.1 bis 4.8) sind die Ergebnisse aller geführten Interviews, also jene der HfD-Mitarbeiterinnen und der Kitaleitungen bzw. Kitamitarbeitenden, zusammengefasst dargelegt. Die Ergebnisse zeigen, wie sich der Alltag in einer Kita, welche Kinder mit speziellen Bedürfnissen aufnimmt, gestaltet, wie sich die Mitarbeitenden das notwendige Fach- und Handlungswissen aufbauen, wie das Wissen aktuell gesichert und weitergegeben wird und welche Herausforderungen sich innerhalb der Kita, aber auch in der Zusammenarbeit mit Externen, zeigen.

4.1 Alltagsplanung und Organisation

Die Kitaleitungen und die Kitamitarbeitenden wurden zu Beginn des Interviews gebeten von ihrer täglichen Arbeit in der Kita zu berichten und dabei auf bisherige Erlebnisse und Erfahrungen mit dem KITApplus Angebot einzugehen. Es zeigt sich, dass der Alltag in den Kitas sorgfältiger geplant und organisiert werden muss. Die Kitaleitungen und deren Mitarbeitenden sowie die HfD-Mitarbeiterinnen betonen dies, machen aber zugleich darauf aufmerksam, dass die Alltagsplanung nur teilweise von der Diagnose eines KITApplus Kindes bestimmt wird. Der Unterstützungsbedarf kann sich je nach Kind unterscheiden und auch mal höher bzw. niedriger sein. Es sei eher so, dass man in gewissen Phase mit einer gewissen «Unberechenbarkeit» umgehen bzw. diese einplanen müsse. Hierbei betonen alle Kitamitarbeitenden, dass viele Herausforderungen in der Alltagsgestaltung nicht im Zusammenhang mit KITApplus Kindern stehen, sondern dass es allgemein herausfordernd sein kann, den Alltag so zu gestalten, dass man allen Kindern gerecht wird. So wird die Aussage gemacht:

«Jedes Kind hat in irgendeiner Form spezielle Bedürfnisse, es gibt einfach Kinder mit noch besonderen Bedürfnissen, die wir im Alltag berücksichtigen müssen. Im Prinzip ist es der gleiche Auftrag» (Kita-Mitarbeiterin).

Die aufwändigere Organisation im Alltag beziehe sich v.a. auf Ausflüge, spezielle Anlässe oder Events. Es sei zentral, dass z.B. Ausflüge frühzeitig geplant werden, wenn Kinder dabei sind die mehr Unterstützung benötigen. Dennoch versuchen die Kitaleitungen und ihre Mitarbeitenden darauf zu achten, dass weiterhin spontane Aktivitäten realisiert werden können. Hier kann es Spannungen geben zwischen frühzeitiger Organisation und Spontaneität. Die Kitamitarbeitenden wünschen sich daher von den HfD-Mitarbeitenden ein vermehrtes «aufmerksam machen» auf mögliche Herausforderungen, um diese frühzeitig zu erkennen. Das Bewusstsein, dass der Aufwand im Alltag am Anfang oder bei gewissen Alltagsaktivitäten grösser sein kann, ist nicht bei allen Kitamitarbeitenden vorhanden. Sie fühlen sich aber gerade hier durch die regelmässig stattfindenden Besuche durch die HfD-Mitarbeiterinnen sehr gut unterstützt. Einzelnen Kitaleitungen und einigen Kitamitarbeitenden fehlt es aber teilweise noch an transparenter Kommunikation von Seiten HfD-Mitarbeitenden, dass die Organisation des Alltags mehr Zeitressourcen benötigt. Gerade für kleinere Kitas sei das schwierig zu meistern, weil wenig Personal vorhanden ist. Von Seiten der HfD-Mitarbeitenden wird ausgeführt, dass die Unterstützungsbedürfnisse und Hilfestellungen für ein KITApplus Kind, je nach Grad der vorhandenen Beeinträchtigung, vor allem am Anfang höher ist. Dies werde gegenüber den Kitamitarbeitenden auch betont. Besonders die Beziehungsarbeit kann bei einem KITApplus Kind anspruchsvoller sein, z.B. wird im Alltag mehr Präsenz nötig oder die Kitamitarbeitenden müssen verstärkt zum Bindeglied zwischen dem KITApplus Kind und den anderen Kindern oder zwischen den Eltern und dem KITApplus Kind werden. Der Zeitaufwand, der hierfür nötig ist, kann zu Beginn höher sein. Hierbei spielt aber nicht die Diagnose des Kindes die zentrale Rolle, sondern die Persönlichkeit, was das nachfolgende Zitat zeigt:

«Jedes Kind hat seine eigene Persönlichkeit unabhängig von der Diagnose und das muss im Alltag berücksichtigt werden. Die Planung kann, sie muss aber nicht höher sein». (Kitaleitung)

Die verstärkt nötig werdende Kommunikation im Alltag, die in Form von erhöhtem «Erklärungsaufwand» gegenüber den anderen Kindern in den Kitas beschrieben wird, werten die Kitamitarbeitenden als hohen Gewinn für das KITApplus Kind und für alle anderen Kitakinder. Die Kitamitarbeitenden erleben, dass durch das vermehrte Erklären, das Verständnis der anderen Kinder gegenüber dem KITApplus Kind wächst und die Kinder selbständig anfangen das KITApplus Kind zu unterstützen.

Die Besuche durch die HfD-Mitarbeiterinnen werden von allen Kitas sehr geschätzt und die Zusammenarbeit wird als wertvoll beschrieben. Keine Kita nimmt die Besuche als Kontrolle wahr. Die Möglichkeit, selbst die Häufigkeit der Besuche bestimmen und am Anfang mehr und später nach Bedarf Besuche vereinbaren zu können, wird als sehr entlastend wahrgenommen. Die HfD-Mitarbeiterinnen erleben, dass die Besuche am Anfang viel regelmässiger stattfinden, alle zwei bis drei Wochen. Die Häufigkeit nehme dann ab, wenn die Kitamitarbeitenden erste Entwicklungsschritte bei ihren KITApus Kindern beobachten können und Sicherheit im Umgang gewonnen haben. Die Kitas schätzen es zudem sehr, dass nebst den Besuchen auch die Möglichkeit besteht, mit den HfD-Mitarbeiterinnen telefonisch oder per E-Mail Fragen bzw. Unsicherheiten zu besprechen. Die Kitamitarbeitenden sind hier der Meinung, dass so die Besuche auch an die vorhandenen, oder eben manchmal auch nichtvorhandenen bzw. unvorhergesehenen Unterstützungsbedürfnissen angepasst werden können. Schon nur das Wissen, dass Fachpersonen im Hintergrund vorhanden sind, gibt den Mitarbeitenden Sicherheit.

Die Implementierung der Besuche in den Alltag kann für kleinere Kitas zur Herausforderung werden. Die Besuche werden zwar angekündigt bzw. gemeinsam vereinbart, was den Kitas die Möglichkeit gibt interne Vorbereitungen zu treffen, aber nicht alle Kitas verfügen über genügend Personalressourcen. Noch schwieriger wird die Organisation, wenn eine Kita mehrere KITApus Kinder hat. Die Besuche können teilweise nicht an den gleichen Tagen organisiert werden. Hier wären die Kitaleitungen dankbar, sie könnten mit den HfD-Mitarbeitenden längere Besuche vereinbaren.

4.2 Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen

Im Rahmen der in den Kitas stattfindenden Besuche durch eine zugeteilte HfD-Mitarbeiterin werden den Kitamitarbeitenden Fachinputs und unterstützenden Massnahmen im Umgang mit den KITApus Kindern vermittelt. Der Fachkompetenzaufbau durch die Besuche der HfD-Mitarbeiterinnen und die während den Besuchen vermittelten Fachinputs bewerten die Kitaleitungen und die Kitamitarbeitenden als sehr hoch. Viele Kitamitarbeitenden verfügen nebst ihrer Grundausbildung nicht über spezifisches Wissen im Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen. Entsprechend hoch wird der Kompetenzaufbau bezüglich der vorhandenen Diagnosen der Kinder bewertet. Das bedeutet, die Kitamitarbeitenden bauen «diagnosespezifisches Fachwissen» auf. Fünf Kitas haben sich beispielsweise Kompetenzen im Gebärdenbereich erarbeitet.

Der Aufbau von Fachkompetenzen in Bezug auf die vorliegende Diagnose und den dadurch adäquaten Umgang mit den KITApus Kindern erfüllen zu können, nehmen die Kitamitarbeitenden als Entlastung wahr. Die Möglichkeit, direkt im Alltag die Unterstützungshinweise und Tipps der HfD-Mitarbeiterinnen anwenden zu können, geben Sicherheit. Die direkte Beobachtung durch die HfD-Mitarbeiterin und das anschliessende Feedback wird als unterstützend wahrgenommen und die Kitamitarbeitenden sind der Meinung, dass sie durch diese «unmittelbare Umsetzung im Alltag» Kompetenzen aufbauen und v.a. an Sicherheit in der Anwendung dieser Kompetenzen gewinnen. Zudem habe auch «Try and Error» im Alltag Platz, denn die Reaktion der Kinder auf mögliche Interventionen kann nicht vorhergesehen werden. Das Bewusstsein dafür, wird von Seiten der HfD-Mitarbeiterinnen gut vermittelt. Der erfolgte Kompetenzaufbau in Bezug auf die vorliegenden Diagnosen helfe zudem im Umgang mit anderen Kindern, die nicht dieselbe Diagnose oder eben noch keine Diagnose hätten. Diese Sicherheit im Umgang mit besonderen Bedürfnissen bewerten auch die Kitaleitungen als entlastend, sie betonen zudem, dass diese gewonnene Sicherheit ihren Mitarbeitenden dazu verhilft, selbst nach Ideen und Unterstützungsmöglichkeiten zu suchen und kreativ Neues auszuprobieren. Auch die HfD-Mitarbeiterinnen stellen solche Entwicklungen fest und konnten dies bei einigen Kitamitarbeitenden bereits selbst beobachten. Zudem beschreiben sie, dass das aufgebaute Wissen auch zum Verständnis der zusätzlichen Aufgaben, Strukturen und Prozesse in der Alltagsgestaltung beiträgt.

Die Mehrheit der Kitamitarbeitenden und einige Kitaleitungen äussern den Wunsch, nebst diagnosespezifischem Wissen auch Kompetenzen im Umgang mit Eltern, sog. «Elternarbeit» zu erhalten. Zum Alltag mit einem KITApus Kind gehöre auch die Kommunikation mit den Eltern des KITApus Kindes, aber auch mit den Eltern der anderen Kitakinder und das könne herausfordernd sein.

«Es gibt Eltern die haben Vorbehalte. Manchmal wollen sie nicht, dass die anderen Eltern wissen, dass sie ein KITApus Kind haben. Die Eltern finden das Angebot zwar gut, sehen aber nicht ein, warum ihr Kind ein KITApus Kind ist bzw. als ein solches angemeldet werden könnte. Mir fehlte dann eine Unterstützung wie ich das Gespräch suchen könnte oder die Eltern wenigstens dazu bewegen kann, dass sie sich mit KITApus auseinandersetzen». (Kitaleitung)

Das in den Besuchen vermittelte Fachwissen werde durch die HfD-Mitarbeiterinnen didaktisch sehr gut nachvollziehbar vermittelt. Dabei erweist sich das Beobachten und Filmen von Sequenzen und das anschliessende bilaterale Besprechen dieser Beobachtungen bzw. Videosequenz als besonders ertragreich. Die in den Besuchen besprochenen Zielvereinbarungen können so besser überprüft und nachvollzogen werden. Die Besuche seien zudem immer von grosser Wertschätzung geprägt und die Wünsche und Bedenken der Kitamitarbeitenden und der Kitaleitungen fänden ausreichend Platz.

«Wir dürfen auch mal Nein sagen, wenn wir das Gefühl haben, das können wir nicht umsetzen oder nein das passt uns nicht, oder das sprengt unseren Rahmen. Das schätzen wir sehr». (Kitamitarbeiterin)

Teilweise wünschen sich die Kitamitarbeitenden längere Besuchszeiten als nur eine Stunde, so dass nicht nur ein Ausschnitt aus ihren Tätigkeiten, sondern mehr vom Alltag mit dem KITApus Kind in den Besuchen sichtbar und thematisiert werden kann. Dieser Wunsch steht den Erfahrungen der HfD-Mitarbeiterinnen insofern etwas entgegen, weil diese den Kompetenzaufbau v. a. dann als erfolgreich einstufen, wenn dieser Schritt für Schritt in kleinen Sequenzen vor sich geht. Damit der Aufbau von Kompetenzen gelingt, spielen aus ihrer Sicht neben der Kitaleitung, auch die Eltern der KITApus Kinder eine zentrale Rolle. Die Kitamitarbeitenden erhalten wenig positives Feedback von den Eltern, was sich negativ auf deren Motivation auswirken kann, neue Kompetenzen zu lernen.

4.3 Wissenstransfer

Das in den Besuchen vermittelte Fach- und Handlungswissen wird von den Kitamitarbeitenden direkt im Alltag umgesetzt. Um diesen Transfer und die dahinterstehenden Prozesse sichtbar zu machen wurde nach deren Umsetzung und Handhabbarkeit in der Praxis gefragt.

Es lässt sich ein sog. «Doppelseitiger Wissenstransfer» bezogen auf die durch die HfD-Mitarbeiterinnen vermittelten Kompetenzen feststellen. Auf der einen Seite benutzen die Kitamitarbeitenden das aufgebaute «diagnosespezifische» Wissen direkt im Umgang mit den vorhandenen KITApus Kindern, um den Alltag optimal auszugestalten. Die HfD-Mitarbeiterinnen beobachten, dass diejenigen Kitamitarbeitenden, die bereits ein oder mehrere KITApus Kinder hatten bzw. haben, mit der Zeit präzisere Fragen zum Umgang mit den Kindern stellen und bereits selbst beginnen nach Lösungen zu suchen.

«Es sind vielmehr Überlegungen in den Fragen enthalten. Das vorhandene Wissen wird als eine Art «Basis» genutzt, um konkretere Fragen zu formulieren. Daran merke ich, dass die Kitamitarbeiterin bereits Erfahrungen hat und versucht ihr Wissen zu aktivieren». (HfD-Mitarbeiterin)

Auf der anderen Seite findet aber auch ein Transfer dieses aufgebauten Wissens und der Kompetenzen auf die anderen Kitakinder in der Kita statt. Dieser Transfer kann selbst initiiert sein, indem die Kitamitarbeitenden oder die Kitaleitungen bewusst den anderen Kindern vorzeigen, wie sie mit dem KITApus Kind in eine Interaktion treten können. z.B. wurden für diejenigen KITApus Kinder, die nicht oder noch nicht sprechen können sog. «Gefühls- und Wunschkarten» eingeführt. Die Kinder können auf das Bild zeigen und den anderen Kindern damit mitteilen, wie sie sich fühlen oder was sie sich wünschen. Diese Methode hat dazu geführt, dass einerseits die KITApus Kinder noch stärker in den Alltag integriert wurden und andererseits, dass die anderen Kinder von sich aus angefangen haben, diese Karten einzusetzen, wenn sie mit dem KITApus Kind in eine Interaktion treten wollten. Der Transfer kann aber auch unbewusst initiiert werden, wie beispielsweise die Einführung der einfachen Gebärdensprache zeigt. Hier haben die Kitamitarbeitenden mittels «Zeichen» mit dem KITApus Kind kommuniziert, während die anderen Kindern ebenfalls im Raum anwesend waren. Dies hat dazu geführt, dass die anderen Kinder die «Zeichen» ebenfalls in den Umgang mit dem KITApus Kind aber auch in ihren eigenen Alltag integrierten. Dass dies passieren könnte, war den

Kitamitarbeitenden nicht unmittelbar bewusst. Diese Entwicklung wird gemäss den HfD-Mitarbeitenden deshalb möglich, weil eben genau ein Kind mit anderen Bedürfnissen in derselben Kita ist. Dies bestätigen auch die Kitaleitungen und pointiert formuliert eine Kitaleitung dazu:

«Das Anderssein wird für die Kinder kein Thema mehr. Es gibt kein Anderssein für sie. Hier merke ich dann auch, dass meine Tätigkeit für die Kinder als «normal» angesehen wird und für sie ein «normaler» Alltag vorhanden ist». (Kitamitarbeiterin)

Dass ein Wissenstransfer in den Kitas und bei den Kitamitarbeitenden stattfindet, stellen die HfD-Mitarbeiterinnen daran fest, dass die Kitamitarbeiterin in den Besuchen von sich aus beginnen Erfolgserlebnisse zu kommunizieren und weniger Berührungängste haben.

«Ich sehe das am Kind und dann auch wie die Betreuerinnen mit dem Kind umgehen, auf das zugehen und arbeiten. Ich sehe dann, die haben mehr Spass und Freude und sie kommunizieren viel offener». (HfD-Mitarbeiterin)

Es gibt aber auch Kitas, wo dies nicht so beobachtet werden kann bzw. dieser Effekt sich länger nicht gezeigt hat. Den HfD-Mitarbeitenden ist hier nicht klar, voran dies liegen könnte. Ein möglicher Grund sehen sie im Wechsel von Betreuungspersonen. Nicht in jeder Kita kann das KITApus Kind von der gleichen Person umfassend bzw. kontinuierlich begleitet werden.

Wie beim Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen wird auch hier die Art der Vermittlung von Wissen und der damit verbundene Wissenstransfer von Seite der HfD-Mitarbeiterinnen zu den Kitamitarbeitenden als sehr positiv bewertet. Besonders die Möglichkeit, telefonisch oder per Email Rückfragen zu stellen wird von Seiten der Kitaleitung und den Kitamitarbeitenden geschätzt. Hierzu merken die HfD-Mitarbeiterinnen an, dass diese Möglichkeiten noch häufiger genutzt werden könnte.

Für einen gelingenden Wissenstransfer braucht es gemäss den HfD-Mitarbeiterinnen die Umsetzung «on the job» und das direkte «Coaching vor Ort». Das Ziel, das Bewusstsein der Kitamitarbeitenden und der Kitaleitungen für die alltäglichen Handlungen zu schärfen und ihnen aufzuzeigen, dass sie die Umsetzung in der Hand haben, kann so am besten erreicht werden. Auch die Kitamitarbeitenden bewerten dies als sehr unterstützend, da die Fachinputs und der damit verbundene Wissenstransfer so nicht losgelöst von ihrem Alltag, sondern direkt in die Alltagshandlungen mit den Kindern transferiert werden können. Zudem würden die Veränderungen durch die Inputs direkt wahrnehmbar und auch Misserfolge nachvollziehbarer.

Die Organisation des Wissenstransfers innerhalb der einzelnen Kitas ist sehr unterschiedlich und nur teilsystematisiert. In den Kitas wird das Fachwissen, welches bezogen auf die KITApus Kinder aufgebaut wurde, in internen Sitzungen (Teamsitzungen) weitergegeben. Der Austausch erfolgt aber meistens «ad hoc» und ohne feste Traktanden. Der mündliche Austausch findet in allen Kitas statt, allerdings werden nicht überall regelmässige Austauschsitzen durchgeföhrt. Dies hängt vor allem mit der Grösse der einzelnen Kitas zusammen. Dort wo regelmässige Sitzungen organisiert sind, werden die positiven wie auch die herausfordernden Erfahrungen bezogen auf die Kitagruppe und auf das KITApus Kind oft nur mündlich ausgetauscht. Teils wird versucht bei Problemen im Umgang mit KITApus Kindern zuerst intern das Wissen zu bündeln und auszutauschen. Die Kitamitarbeitenden holen sich Rat bei erfahreneren Kitakolleginnen bzw. Kitakollegen. Nicht in allen Kitas werden von den internen Sitzungen Protokolle erstellt. Einige Kitas berichten, dass sie v.a. in akuten Situationen versucht haben, schriftliche Dokumentationen von den Austauschsitzen zu erstellen, dies wurde dann aber vernachlässigt, nachdem sich die Situation entspannte. In denjenigen Kitas, in denen aus personellen oder anderen Gründen keine regelmässigen Austauschsitzen stattfinden, gibt es einen Austausch in Form eines «Tür- und Angelgesprächs», über den Mittag oder in den Pausen sowie bei Übergabe der «Gruppe». In kleineren Kitas kann es sein, dass sich die Kitamitarbeitenden gar nicht sehen, da die Arbeitstage aufgeteilt sind und somit auch kein mündlicher Austausch stattfinden kann.

4.4 Wissenssicherung

Der Transfer von Wissen bedeutet nicht gleichzeitig, dass das Wissen auch in der Institution gesichert wird. Es wurde daher gezielt danach gefragt, was denn die HfD-Mitarbeitenden und die Kitaleitung respektive

Kitamitarbeitenden alles unternehmen, um ihr angestammtes Wissen zu sichern. Teilweise werden nachfolgend gewisse Ergebnisse, die bereits beim Wissenstransfer angeschnitten worden sind, nochmals in Bezug auf die Wissenssicherung ausgeführt, da diese Ergebnisse in einem engen Zusammenhang stehen.

Es lassen sich sehr unterschiedliche Ergebnisse bezüglich der Wissenssicherung feststellen. Bei fünf Kitas werden von allen Kindern ausführliche, schriftliche Dokumentationen (Ordner, Dossiers, Info-Hefte) erstellt. Diese enthaltenen Angaben zu den Kindern, wenn vorhanden zu ihren Diagnosen sowie zu den Inputs und Hilfestellungen, die durch die HfD-Mitarbeiterinnen vermittelt wurden. Drei dieser fünf Kitas halten zusätzlich die Zielvereinbarungen nach den jeweiligen Besuchen schriftlich fest und machen diese gemeinsam mit den anderen Dokumenten ihren Kitakolleginnen und -kollegen und der Kitaleitung zugänglich. In einer Kita ist es gar so, dass das «Info-Heft» jeden Morgen gelesen werden muss, damit der interne Informationsfluss sichergestellt werden kann. In den anderen Kitas finden sich entweder nur Dokumentationen über die KITApus Kindern, die allen Mitarbeitenden verfügbar gemacht werden oder es werden Notizen verfasst, die in Privatbesitz verbleiben und nicht untereinander weitergegeben werden. Eine Kita führt jeden Tag eine kurze mündliche Feedbackrunde mit den anwesenden Mitarbeitenden durch. In dieser wird der aktuelle Stand des KITApus Kindes als fixes Traktandum behandelt. Über diese Sitzung wird allerdings kein Protokoll geführt, womit ebenfalls nichts Schriftliches vorliegt und sich das Wissen schnell verflüchtigt.

Dort wo nur unregelmässig oder gar keine Teamsitzungen stattfinden, bewerten die Kitamitarbeitenden die Wissenssicherung als eher kritisch. Die Gründe dafür sehen sie in den nicht oder zu wenig vorhandenen Ressourcen. Die HfD-Mitarbeiterinnen sind der Überzeugung, dass sie nur geringen Einfluss auf die Wissenssicherung in den Kitas nehmen können. Es sei in der Verantwortung der Kitaleitung diese zu organisieren und geeignete Massnahmen zu ergreifen.

«Wenn die Kitaleitung dabei ist, besonders bei Übergabegesprächen, dann passiert der Wissensaustausch besser und verbleibt in der Kita. Ich sehe das dann bei meinen Besuchen bzw. bei den Beobachtungen wie mit dem Kind umgegangen wird». (HfD-Mitarbeiterin)

Die beiden HfD-Mitarbeiterinnen beobachten, dass sich bei denjenigen Kitas, die Massnahmen zur Wissenssicherung ergreifen, die Kitamitarbeitenden über eine höhere Reflexionsfähigkeit verfügen. Bei bevorstehenden und voraussehbaren Übergängen z.B. infolge Mutterschaft oder Stellenwechsel wird ebenfalls deutlich, dass unterschiedliche Vorbereitungen bezüglich Wissensübergaben stattfinden. Diejenigen Kitas, die Ordner oder «Mäppli» führen, übergeben diese an neue Mitarbeitende. Wo möglich wird versucht, die Nachfolgerin bzw. der Nachfolger an ein Rundtischgespräch⁷ mitzunehmen. Ist das nicht möglich, werden frühzeitig sog. Übergabegespräche organisiert, in der die neue Mitarbeiterin bzw. der neue Mitarbeiter «gebriefft» wird. Diese Gespräche dauern je nach Unterstützungsbedarf eines Kindes auch etwas länger und viele Kitamitarbeitenden machen die Übergaben teils in der Freizeit. Verschiedentlich können dafür Ressourcen gesprochen werden und wenn nicht, dann ist die Kitaleitungen auf den «Goodwill» der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, welche die Kita verlässt, angewiesen. Eine Kita führt gar eine eigens entwickelte KITApus Check Liste und wendet diese bei den Übergaben an. Die interviewten Kitaleitungen berichten alle von bisher relativ guten Übergaben, selbst dann wenn ein unvorhergesehener Übergang infolge Krankheit und/oder Ausfall organisiert werden musste. Sie schreiben diesen positiven Umstand auch ihren Mitarbeitenden zu, denn diese seien aufgeschlossen gewesen, einen guten Übergang zu gewährleisten, so das insbesondere keine Nachteile für das KITApus Kind entstehen. Bezüglich der Organisation von Übergaben würden sich die Kitamitarbeitenden wünschen, dass die HfD-Mitarbeiterinnen bei diesen mehr anwesend wären und die Übergänge verstärkter begleiten könnten.

«Für uns ist es dann schwierig, wenn wir die neue Mitarbeiterin nicht zu einem Rundtischgespräch mitnehmen können. Es entsteht viel Erklärungsaufwand und hier wären die Unterstützung von einer HfD-Mitarbeiterin viel wert». (Kitaleitung)

Die HfD-Mitarbeiterinnen berichten davon, dass es auch schon zu Situationen kam, wo die Kitaleitung versucht habe, dass angestammte Wissen bei sich zu sichern, da eine geordnete Übergabe nicht mehr organisiert werden konnte. Dieses Vorgehen hätte sich aber in der Praxis als nur bedingt praktikabel erwiesen.

⁷ Im Rahmen von KITApus werden sog. Rundtischgespräche organisiert, an denen die Eltern des KITApus Kindes, die Kitaleitung, die/der Kitamitarbeitende, die von KITApus zuständige HfD-Mitarbeiterin und wenn vorhanden die heilpädagogische Fachkraft, die privat das Kind begleitet, sich über die aktuelle Begleitungssituation und möglichen bevorstehenden Veränderungen austauschen.

4.5 Zentrale Herausforderungen bezogen auf das Angebotssetting

Im Rahmen der Interviews kamen neben konkreten Herausforderungen in Bezug auf den Wissenstransfer und die Wissenssicherung auch verschiedene Herausforderungen zur Sprache, die sich v.a. auf das Angebotssetting von KITApplus beziehen. Die genannten Aspekte lassen sich unter die fünf Herausforderungen subsumieren, die nachfolgend dargestellt werden.

Implementierung von KITApplus

Die HfD-Mitarbeiterinnen sehen sich damit konfrontiert, dass von Seiten der Kitaleitung und/oder Kitamitarbeitenden teilweise starre Vorstellungen bestehen, wie das KITApplus Angebot umzusetzen ist. Verschiedentlich hätte das auch mit der anfangs bestehenden Unsicherheit zu tun, wenn ein KITApplus Kind startet. Diese würde sich zwar im Verlaufe der Implementierung legen, aber dazu müsse ein höherer Einsatz von ihrer Seite geleistet werden, der teilweise auch einen erhöhten Ressourceneinsatz verlange.

Rundtischgespräche

Rundtischgespräche dienen dem Austausch und der Vernetzung von Beteiligten innerhalb und ausserhalb der Kita und sollen die fachliche Zusammenarbeit zum Nutzen des KITApplus Kindes koordinieren. Die Organisation der Rundtischgespräche kann besonders für kleinere Kitas zur Herausforderung werden. Teilweise können die Kitas in dieser Zeit keine weitere Mitarbeiterin mit der Aufsicht der Gruppe beauftragen. Dies kritisieren auch die Kitaleitungen und die Kitamitarbeitenden. Die Rundtischgespräche werden aber klar als gute Anlage bewertet, besonders in schwierigen oder heiklen Situationen. Die Kitamitarbeitenden sind der Meinung, dass die Eltern an diesen Gesprächen einen umfassenden Einblick aus verschiedenen Fachperspektiven erhalten. Dies wirke entlastend für alle Beteiligten, da in diesen Gesprächen auch unterschiedliche Erfahrungen aufgezeigt werden. Die Organisation dieser Rundtischgespräche müsse aber ausreichend vorbereitet werden, dafür fehle oft die Zeit. Die Änderung, dass die Rundtischgespräche nicht mehr alle 3 Monate, sondern mind. 1 bis max. 2 Mal im Jahr stattfinden müssten, hätte diesem Umstand Rechnung getragen. Allerdings bewerten die HfD-Mitarbeiterinnen diese Reduktion aus fachlicher Sicht kritisch. Einmal pro Jahr einen Austausch zu machen ist zu wenig.

Für einige Kitamitarbeitenden ist es zudem unklar, wer die Gesprächsleitung an den Rundtischgesprächen innehat. Die Kitamitarbeitenden wünschen sich deshalb, dass dies vorgängig noch verstärkter thematisiert wird. Alle Kitamitarbeitenden haben es schon mal erlebt, dass es zu einem nicht-harmonischen Gesprächsablauf kam infolge nicht geklärter Rollen oder gegenteiligen Positionen.

«Gerade, weil verschiedene Fachpersonen an einem Tisch sitzen, kann die Situation konfliktbeladen sein. Dann ist es wichtig, dass die Kitaleitung und die Kitamitarbeitenden gemeinsam mit den HfD-Mitarbeitenden an einem Strang ziehen». (Kitaleitung)

Sie betonen wie wichtig und sinnvoll gute Vorabsprachen seien, damit nicht unterschiedlichen Aussagen an den Rundtischgesprächen gemacht werden. Haben bereits mehrere Rundtischgespräche stattgefunden, so erachten es die Kitamitarbeitenden als sinnvoll, wenn entweder nur noch die Kitaleitung oder sie alleine an den Gesprächen anwesend seien. Beide würde es aus ihrer Sicht nicht benötigen.

«Der Arbeitsaufwand für die Rundtischgespräche ist gross. Es wäre wichtig, dass man diese Gespräche macht, wo es sie braucht und nicht einfach, weil man es mal definiert hat. Wir sollten dann anwesend sein, wenn es direkt um den Alltag mit dem Kind geht». (Kitamitarbeiterin)

Dass über das Rundtischgespräch ein Protokoll geführt wird, bewerten die Kitamitarbeitenden als gut, allerdings liege die Protokollführung oft bei ihnen oder der Kitaleitung. Sie würden eine alternierende Lösung bevorzugen um auch die Ressourcen zu schonen.

Elternarbeit

Besonders an den ersten Rundtischgesprächen taucht das Thema auf, dass einzelne Eltern nicht möchten, dass ihr Kind als KITApplus Kind angemeldet wird bzw. dass die anderen Eltern davon Kenntnis haben, dass ihr Kind zu KITApplus gehört. Die Kitaleitungen führen aus, dass dies teilweise gar schon dazu geführt habe, dass die Anmeldungen nicht vorgenommen wurden. In diesem Zusammenhang kritisieren sie auch Anmeldeverfahren. Dieses sei aus ihrer Sicht sehr anspruchsvoll und für Familien mit Migrationshintergrund schwer verständlich. Entsprechend sagen die Kitaleitungen, dass sie wenig bis keine Unterstützung in solchen Fällen bieten können und sie es als nachteilig empfinden, dass sie die Anmeldung nicht selbst initiiert können. Die

Kitaleitungen wünschen sich hier mehr Information und Unterstützung von Seiten der Kifa-Stiftung. Die Elternarbeit wird teilweise von den Kitamitarbeitenden als belastend empfunden, weil viel Kommunikationsaufwand nötig sei. So verstehen einige Eltern nicht, dass die Unterstützung vor Ort in der Kita durch KITApplus sie nicht davon entlaste, auch zuhause mit dem Kind zu «arbeiten». Ein weiterer kritischer Punkt sei, dass es zwischen den Inputs von Seiten der HfD-Mitarbeitenden und jenen von der privat zur Verfügung stehenden Heilpädagogischen Früherzieherin zu Unstimmigkeiten kommen kann. Die Eltern der KITApplus Kinder würden dann die Vorgehensweisen der Kitamitarbeitenden kritisieren und gegenüber den Äusserungen der privaten heilpädagogischen Fachkraft abwägen. Hier wünschen sich die Kitamitarbeitenden mehr Unterstützung von Seiten der für sie zuständigen HfD-Mitarbeiterin, z.B. in Form von Inputs, wie man in solchen Situationen angemessen reagieren könnte.

Übertrittsmanagement in den Kindergarten

Das Thema «Übertritt in den Kindergarten» ist bei allen Kitamitarbeitenden und Kitaleitungen im Verlaufe der Interviews aufgetaucht. Die Ausgestaltung der Gespräche für mögliche oder noch nicht mögliche Übertritte in den Kindergarten erleben alle als herausfordernd. Die Übertrittsgespräche müssten gemäss einige Kitamitarbeitenden früher aufgegleist werden. Teils sei hier auch die Haltung der HfD-Mitarbeitenden nicht immer nachvollziehbar gewesen bzw. offen gegenüber den Eltern kommuniziert worden.

«Teils kam es dann zu internen Spannungen. Hier haben wir dann gefunden, man dürfte noch mehr unterstützen und dieses Thema der Übertritte offener ansprechen». (Kitaleitung)

Die Kitamitarbeitenden machten die Erfahrung, dass vielen Eltern der Ablauf des Übertritts in den Kindergarten unklar war und der damit verbundene Wechsel der Betreuungsperson Unbehagen auslöste. Teilweise sei der Übertritt auch ohne die zuständige Kitamitarbeiterin respektive den zuständigen Kitamitarbeiter organisiert worden. Die Kitamitarbeitenden regen daher an, verstärkter bei bevorstehenden Übertritten von KITApplus Kinder involviert zu werden.

4.6 Zusammenarbeit und Vernetzung

Alle 19 interviewten Personen wurden auch zu ihren bisherigen Erfahrungen bezüglich der Zusammenarbeit befragt. Die Zusammenarbeit mit den HfD-Mitarbeitenden wird von allen Kitaleitungen und Kitamitarbeitenden als sehr gut funktionierend und von Wertschätzung geprägt beschrieben. Die Zusammenarbeit betreffend bisheriger Herausforderungen im Rahmen des KITApplus Angebot war stets von Offenheit und konstruktiven Lösungen geprägt und selbst wenn es anfangs Unstimmigkeiten gab, konnten diese zeitnah gelöst werden.

«Die Zusammenarbeit mit unserer HfD-Mitarbeiterin und den anderen Heilpädagoginnen, die zuhause mit dem Kind arbeiten funktioniert gut. Sie ist sehr wertvoll und wir konnten bisher fast alle Probleme lösen». (Kitaleitung)

Die Kitamitarbeitenden äussern sich allerdings kritisch zur Zusammenarbeit mit der privat zur Verfügung stehenden heilpädagogischen Fachkraft. Einige sind der Meinung, die zusätzliche heilpädagogische Fachkraft, die neben der HfD-Mitarbeiterinnen von KITApplus mit dem Kind zu Hause arbeite, sei keine gute Lösung. Teilweise komme es zu Verwirrungen, da zu viele Personen involviert seien und Doppelungen im Arbeitsaufwand entstünden. Dies könnten ihrer Meinung nach verhindert und der Arbeitsaufwand reduziert werden, wenn die Koordination unter den privaten heilpädagogischen Fachkräften und der HfD-Mitarbeiterinnen besser abgesprochen würde. Von Seiten der Kitaleitung besteht der Wunsch nach einer intensiveren Zusammenarbeit mit den HfD-Mitarbeitenden, bevor ein Kind im KITApplus Angebot startet. Viele Fragen und Unsicherheiten ergeben sich insbesondere vor dem Start. Es wird angeregt, hier stärker zusammenzuarbeiten und mehrere Gespräche mit den Eltern, der zuständigen HfD-Mitarbeiterin und wenn vorhanden mit der privaten heilpädagogischen Fachkraft im Voraus zu planen.

Von Seiten der HfD-Mitarbeiterinnen wird die Zusammenarbeit mit der Steuergruppe⁸ von KITApplus thematisiert. Diese sei von grosser Wertschätzung geprägt, allerdings gäbe es Situationen, in denen sichtbar

⁸ In der Steuergruppe KITApplus wird unter der Leitung des Koordinators KITApplus regelmässig über die Umsetzung und Weiterentwicklung von KITApplus ausgetauscht. In der Steuergruppe sind folgende Vertreter und Vertreterinnen anwesend:

werde, dass ihre fachliche Rolle noch nicht gefestigt sei und die Akzeptanz noch erhöht werden könnte. Ferner sind sie der Meinung, dass v.a. die Zusammenarbeit unter den Kitas noch gestärkt werden müsste. Die von der Stadt Luzern angebotenen Vernetzungstreffen (u.a. Qualitätsdialog der Stadt Luzern) werden zu wenig besucht. Die Projektleitung nahm dieses Thema mit in die Interviews mit den Kitaleitungen und Kitamitarbeitenden und versuchte die Gründe für die geringe Teilnahme herauszufinden. Auf die Frage nach den Gründen der fehlenden Teilnahme haben die Kitamitarbeitenden und die Kitaleitenden sehr unterschiedliche Angaben gemacht. Teilweise sei nicht klar gewesen, wann die Veranstaltungen genau stattfinden und ob an diesen nur die Kitaleitungen oder eben auch die Kitamitarbeitenden teilnehmen können. Einige kritisierten, dass die Kommunikation betreffend der Vernetzungsgefässe nicht genug früh erfolgte und/oder die Zeiten ungünstig waren. Wiederum andere sehen den Nutzen der Treffen eher als gering an und würden es bevorzugen, wenn innerhalb der Kitas mehr Austausch stattfinden könnte und z.B. Fachpersonen oder Expertinnen bzw. Experten vor Ort in den Kitas für einen Fach- und Erfahrungsaustausch anwesend sein könnten. Diejenigen Kitamitarbeitende bzw. Kitaleitungen, die an solchen Treffen dabei waren, schätzen die Möglichkeit, würden sich aber wünschen, dass das Angebot verstärkt in Form von «Workshops» oder «Fachreferaten» daherkommt. Die Treffen sollten in erster Linie Inhalte vermitteln und dann den Fokus auf Vernetzung legen.

Den Kitaleitungen fehlt zurzeit eine intensivere Zusammenarbeit und eine verstärkere Vernetzung mit weiteren kantonalen sowie interkantonalen und nationalen Fachstellen. Dies lässt sich deutlich am nachfolgenden Zitat erkennen:

«Ich verstehe nicht, warum wir nicht mehr mit z.B. Insieme oder Cerebral oder mit Pro Infirmis zusammenarbeiten und präsenster sind. Die Zusammenarbeit muss besser nach aussen sichtbar werden». (Kitaleitung)

Auch die HfD-Mitarbeiterinnen sind der Meinung, dass die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Fachstellen und auch unter den Kitas verstärkt werden muss. Eine Kita hätte einmal versucht die Zusammenarbeit mit weiteren Kitas zu intensivieren, allerdings stiess die Idee auf wenig Resonanz, weshalb dann kein weiterer Anlauf folgte.

4.7 Rahmenbedingungen

In den Interviews kamen Hinweise zu unterschiedlichen Rahmenbedingungen betreffend des KITApplus Angebots zur Sprache. Die Aussagen zu den einzelnen Rahmenbedingungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Personal / Personalressourcen

Die personelle Situation in den Kitas ist sehr heterogen, von teils sehr guten bis zu nicht ausreichenden personellen Ressourcen. Engpässe in der Betreuung stehe dann in einem Zusammenhang mit KITApplus, wenn ein Kind eine sehr hohe Betreuung bzw. Unterstützung benötigt und/oder Ausflüge organisiert werden sollen. Trotz angepasstem Personalschlüssel kann dann nicht immer gewährleistet werden, dass man den Kindern im Allgemeinen und dem KITApplus Kind im Besonderen im Alltag gerecht werden kann. Die Kitaleitungen sehen sich zudem mit der Herausforderung konfrontiert, dass eine Zuteilung auf eine Bezugsperson nicht immer realisiert werden kann, weil das Personal an unterschiedlichen Tagen anwesend ist und/oder das KITApplus Kind auch an unterschiedlichen Tagen in der Kita angemeldet ist.

Zeitressourcen

Die Kitas benötigen insbesondere dann mehr Zeitressourcen, wenn mehrere KITApplus Kinder in der Kita starten, denn die Einführungen sind zeitintensiv. Die Leitungen sind der Meinung, dass sich der Aufwand mit der Zeit wieder reduziert. Grösser Kitas können diesen Aufwand besser abfedern, kleiner Kitas stossen teilweise an ihre Grenzen und die Kitaleitungen erwähnen hier, dass ihre Mitarbeitenden oft einen Mehraufwand leisten, der nicht ausreichend entschädigt wird.

Vorhandene bzw. nicht vorhandene Diagnose

Für die Kitaleitung ist es zentral, dass zu Beginn klar kommuniziert wird, was das Kind für eine Diagnose hat. So könne gezielt mit dem Kind gearbeitet werden und auch die Planung der Begleitung innerhalb der Kita gut ausgestaltet werden. Wenn die Diagnose nicht klar ist, dann kann es zu Fehlplatzierungen innerhalb der Kitas oder zu Schwierigkeiten in der Organisation der Betreuung kommen.

Personalwechsel

Personalwechsel finden unabhängig vom KITApplus Angebot statt. Alle interviewten Personen betonen, dass sie keinen Zusammenhang zwischen einer Kündigung bzw. eines Stellenwechsels und dem KITApplus Angebot sehen. Bei unvorhergesehenen Personalwechsel sind alle Kitas sehr bemüht, interne Lösungen zu finden, so dass für das KITApplus Kind möglichst kein Nachteil entsteht. Das stehe an erster Stelle, weshalb auch versucht wird, das KITApplus Kind intern auf einen andere Kitagruppe zu verlegen.

«Wir schauen, dass wir die Gruppenleitung bei einem Wechsel intern so organisieren, dass das KITApplus Kind auch bei einer Kitamitarbeiterin bzw. einem Kitamitarbeiter ist, die oder der das Kind auch schon etwas kennt». (Kitaleitung)

Finanzierung von KITApplus Plätzen

Die Klärung der Finanzierung von KITApplus Plätzen benötige teilweise viel Zeit und sei sehr aufwändig, so die Kitaleitungen. Es sei aber ein wichtiges Thema und diesbezüglich müsse mehr Transparenz hergestellt werden. Für KITApplus Kinder wird der Säuglingstarif zugesprochen, dieser reiche teilweise nicht aus, um die nötige Betreuung zu gewährleisten. Verschiedentlich wird dann versucht eine andere Lösung zu finden, wie z.B. eine finanzielle Unterstützung über die teils private Trägerschaft der Kita (Stiftung der Kita) oder über den Fond der KiFa Stiftung.

4.8 Wunschkiste

Die interviewten Personen hatten zum Ende der Befragung die Möglichkeit, Wünsche und Anregungen an das Angebot KITApplus zu formulieren. Die Ergebnisse dazu lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Weiterbildung / Supervisionen

Die Kitamitarbeitenden begrüßen es, wenn Veranstaltungen in Form von Fachinputs, Referate, Workshops direkt vor Ort in ihren Kitas stattfinden und sich an den Bedürfnissen der Kita orientieren. Auch die Kitaleitungen stützen dieses Anliegen und sind der Meinung, dass Weiterbildungen spezifisch für ihr Team angeboten werden sollten. Die HfD-Mitarbeitenden sehen einen Bedarf an regelmässigen Inter- und Supervisionen einerseits für sich selber, aber auch für die Kitaleitungen. Zudem wünschen sie sich Unterstützung beim Angehen von heilpädagogischen Weiterbildungen.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Kitaleitungen monieren, dass die Präsenz von KITAPlus in der Öffentlichkeit noch zu gering sei und wünschen sich eine stärkere Präsenz in den Medien und auf den Websites. Teilweise führe das dazu, dass die Eltern das Angebot gar nicht kennen. Auch die Kitamitarbeitenden bemerken, dass auch viele ihrer Fachkolleginnen und -kollegen nicht über das Angebot Bescheid wissen.

Kontinuität und frühzeitige Kommunikation

Einige Kitamitarbeitenden und Kitaleitungen haben am Ende des Interviews von sich aus betont, dass sie sich erneut KITAPlus Kinder in ihrer Kita wünschen. Das untermauert auch das folgende Zitat:

«Wir wünschen uns weitere KITAPlus Kinder und möchten uns verstärkt auch für die Öffentlichkeitsarbeit engagieren». (Kitaleitung)

Einige Kitamitarbeitenden sind so auch der Überzeugung, dass sie das aufgebaute Wissen nur weiterhin aktiv gebrauchen können, wenn sie weitere KITAPlus Kinder betreuen können. Teilweise wissen die Kitamitarbeitenden noch nicht, ob sie im kommenden Schuljahr wieder KITAPlus Kinder begleiten dürfen, hier würden sie sich noch mehr Transparenz in der Kommunikation von Seiten HfD-Mitarbeitenden oder der zuständigen Stelle für KITAPlus wünschen.

Unterstützung bei organisatorischen Abläufen

Verschiedentlich ist den Kitaleitungen unklar, wer wann und wie bei Anmeldung eines KITAPlus Kindes tätig werden muss. Das Anmeldeverfahren sei sehr aufwändig und daher unklar. Zudem haben die Eltern zu Beginn viele Fragen und Unklarheiten, gerade wenn noch offen ist, ob ihr Kind für KITAPlus in Frage kommt und daher Abklärungen getroffen werden müssen. Hier wünschen sich die Kitaleitungen mehr Unterstützung von Seiten der KiFa-Stiftung und v.a. mehr Infomaterial.

5 Diskussion der Ergebnisse

Die *Alltagsplanung und -organisation* kann für die Kitas herausfordernd sein, wobei der Mehraufwand sich vor allem dann erhöht, wenn besondere Aktivitäten, wie Ausflüge organisiert werden oder wenn ein KITApplus Kind gerade frisch in die Kita aufgenommen wird. Am Anfang wird deshalb ein verstärkter Erklärungsaufwand gegenüber den anderen Kita-Kindern sowie gegenüber den Eltern nötig, der sich einerseits negativ in höheren Arbeitszeiten niederschlagen, aber zugleich auch positiv zeigen kann, indem die anderen Kinder durch den höheren Erklärungsaufwand beginnen, ein Verständnis für das KITApplus Kind und seine Bedürfnisse zu entwickeln. Der «gelebte Alltag» wird von allen Kitas gut gemeistert und wenn es zu Herausforderungen kommt, hängen diese nicht unmittelbar mit der Betreuung eines KITApplus Kindes zusammen. Die im Rahmen des KITApplus Angebots durch die HfD-Mitarbeiterin stattfindenden Besuche werden weder als Belastung noch als Kontrolle wahrgenommen, einzig kleinere Kitas stehen vor der Herausforderung, die Besuche in den Kita-Alltag zu implementieren. Die in den Besuchen vermittelten Fachinputs stellen das zentrale Element für den Aufbau von Handlungskompetenzen dar. Die didaktisch eingesetzten Methoden der HfD-Mitarbeitenden während den Besuchen werden sehr gelobt und die direkte Umsetzung mit anschließender gemeinsamer Beurteilung dienen dem individuellen Kompetenzaufbau der Kitamitarbeiterin bzw. des Kitamitarbeiters. Die Kitamitarbeitenden bewerten den Aufbau von Handlungs- und Fachkompetenzen dann als besonders hoch, wenn für ein Kind auch eine entsprechende «Diagnose» vorliegt. Auch die erlebten Erfahrungen und die interne Weitergabe von Erfolgen sowie Misserfolgen sind entscheidenden Faktoren für den Kompetenzaufbau der Kitamitarbeitenden aber auch der HfD-Mitarbeitenden. Allerdings besteht nicht nur ein Bedarf an Fach- und Handlungskompetenzen bezogen auf die «Diagnose», sondern ebenso ein Bedarf an Inputs zu «Elternarbeit». Hierauf sollte Rücksicht genommen werden, denn die Kitamitarbeitenden sind mit den Eltern im täglichen und direkten Kontakt. Die Regelmässigkeit der Besuche kann sich nach einer gewissen Zeit reduzieren, da die Kitamitarbeitenden beginnen auf das diagnosespezifische Wissen zurückzugreifen und auf diesem aufzubauen. Der Kompetenzaufbau gibt Sicherheit, diese Sicherheit führt dazu, dass Kitamitarbeitenden selbst nach Lösungen suchen und ihr angesammeltes Fachwissen abrufen. Dieser Effekt lässt sich aber nur mit Vorsicht und bezogen auf die gleichen oder sehr ähnlichen Diagnosen bestätigen.

Bezüglich des *Wissenstransfer* zeigte sich, dass dieser sich auf zwei Seiten als Gewinn ausweist. Einerseits dient das aufgebaute «diagnosespezifische Fachwissen» für den alltäglichen Umgang mit dem KITApplus Kind und andererseits wird dieses Wissen auch auf die anderen Kinder in der Kita übertragen. Der doppelseitige Transfer führt so dann auch zu einem «Kompetenzaufbau» bei allen Kindern, denn diese beginnen, die bei den Kitamitarbeitenden beobachteten Handlungen ebenfalls in ihren Alltag mit dem KITApplus Kind zu integrieren. Dieses Verhalten lässt sich mit der sozialen Lerntheorie respektive dem Lernen am Modell (Bandura, 1977 zit. in Mönks & Knoers, 1996) vergleichen. Der Wissenstransfer wird zudem durch den höheren Erklärungsaufwand verstärkt. Einerseits erhalten die anderen Kinder so ein ausführliches Verständnis dafür, wie sie mit dem KITApplus Kind kommunizieren können und warum gewisse Dinge im Alltag mehr Zeit benötigen, andererseits wird das KITApplus Kind so verstärkter in den Alltag von Seite der anderen Kinder miteinbezogen.

Bezüglich der *Wissenssicherung* zeigte sich ein sehr heterogenes Bild. Das Bewusstsein, dass das vorhandene und angestammte Wissen in Bezug auf das KITApplus Kind gesichert und weitergegeben werden muss ist bei allen Befragten vorhanden, allerdings sind bei wenigen Kitas systematische Massnahmen dazu implementiert. Vieles wird mündlich, entweder an internen Teamsitzungen oder in den Mittagspausen ausgetauscht. Nur vereinzelt werden Dossiers geführt, die dann auch regelmässig gesichtet werden. Die Protokolle, welche bei den Rundtischgesprächen erstellt werden, werden ebenfalls selten nochmals gelesen oder in den Besuchen besprochen. Die HfD-Mitarbeitenden sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, dass von ihnen besonders am Anfang ein höherer zeitlicherer Einsatz gefordert wird, den sie nicht vollumfänglich mit ihrem Pensum vereinbaren können. Individuelle Rücksichtnahmen auf beispielsweise längere oder am gleichen Tag stattfindende Besuchszeiten infolge mehrer KITApplus Kinder in der gleichen Kita, können so nur teilweise oder gar nicht realisiert werden.

Obwohl die *Rundtischgespräche* als sehr wertvoll für das Angebot und für die Zusammenarbeit mit den Eltern beschrieben werden, erweist sich die Organisation dieser als herausfordernd, insbesondere für kleiner Kitas. Teilweise bestehen zudem Unklarheiten über die Verantwortlichkeiten betreffend Gesprächsleitung

und Protokollierung. Die Zusammenarbeit in diesen Rundtischgesprächen sowie mit den HfD-Mitarbeitenden ganz allgemein, bewerten die Kitamitarbeitenden und die Kitaleitungen als sehr gut und wertschätzend. Dies deckt sich auch mit den Aussagen der HfD-Mitarbeitenden. Diese wünschen sich zudem, dass *die Zusammenarbeit mit der Steuergruppe* noch intensiver ausgestaltet werden kann, um frühzeitig Herausforderungen in den Kitas zu thematisieren und Veränderungen anzustossen. Der von Seiten Kitaleitung und HfD-Mitarbeitenden bestehende Wunsch nach einer verstärkten *Vernetzung* mit weiteren kantonalen sowie interkantonalen Fachstellen und der Wunsch nach mehr Öffentlichkeitsarbeit zeigen, dass die Kitaleitungen und die HfD-Mitarbeitenden bereit sind, ihr Erfahrungen zu teilen, bei Herausforderungen gemeinsam mit weiteren Fachstellen nach Lösungen zu suchen und ihre Teilnahme am Angebot verstärkter nach aussen zu kommunizieren.

Personelle und finanzielle Rahmenbedingungen stellen v.a. die kleineren Kitas vor grössere Herausforderungen. Die Organisation von Rundtischgesprächen, das Bereitstellen von ausreichend Zeitressourcen für die Vor- und Nachbereitung der Besuche sowie der Rundtischgespräche kann nicht überall gewährleistet werden. Grössere Kitas können diese Aufwänden etwas besser abfedern, indem sie z.B. gegenseitige Stellvertretungen organisieren können. Bezüglich Personalfluktuaton sehen sich die Kitas nicht damit konfrontiert, dass diese infolge des KITApus Angebots verstärkt oder gar ausgelöst würden. Die Teilnahme am Angebot wird bewusst bei den Bewerbungsgesprächen thematisiert. Der Kompetenzaufbau, der durch das KITApus Angebot stattfindet, motiviert die Mitarbeitenden zusätzlich sich zu engagieren. Herausforderung ergeben allerdings dann, wenn ein Ausfall oder ein plötzlicher Abgang einer Mitarbeiterin respektive Mitarbeiters kompensiert werden muss. Hier wird aber besonders darauf geachtet interne Lösungen zu finden, die zum Wohle des KITApus Kindes so ausgestaltet sind, dass dieses wenn möglich nicht einer völlig fremden Betreuungsperson zugeteilt wird. Die Fachinputs der HfD-Mitarbeitenden bilden den Kern für die bedürfnisgerechte Begleitung der KITApus Kinder. Das dafür nötige Fachwissen muss aktualisiert und weiterentwickelt werden, weshalb der Wunsch nach Weiterbildung nicht erstaunt.

6 Optimierungsvorschläge der Hochschule für Soziale Arbeit – Luzern

Die Evaluation zeigt, dass der Kompetenzaufbau im KITApplus Angebot durch die Unterstützung der beiden HfD-Mitarbeitenden vor Ort gut gelingt und dass die vielfältigen Erfahrungen in den Kitas bereits zu einem breiten Wissen an Fachkompetenzen im Umgang mit Kinder mit besonderen Bedürfnissen geführt haben. In einigen Bereichen zeigt sich noch Entwicklungspotenzial. Aufgrund der vorliegenden Evaluationsergebnisse empfiehlt das Projektteam der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit folgende Optimierungen für die Weiterentwicklung des KITApplus Angebots:

Optimierungen innerhalb der KITApplus Organisationen:

1. *Aktivere Kommunikation* bei Beginn / Eintritt eines KITApplus Kindes gegenüber der Kitaleitung respektive Kitamitarbeitenden betreffend erhöhtem Planungsaufwand im Alltag (Koordination Besuche von Seiten HfD, Organisation von Ausflügen etc.). Dieser Wunsch nach mehr aktiver Kommunikation und Information könnten die HfD-Mitarbeitenden und die KiFA Stiftung gemeinsam wahrnehmen.
2. *Förderung von Kompetenzen für die Elternarbeit*: Die Begleitung von KITApplus Kindern stellt erhöhte Anforderungen an die Kommunikation mit Eltern. Die Thematisierung der Zusammenarbeit und die Vermittlung von professionellen Kompetenzen im Bereich der Elternarbeit sollte zusätzlich in die Besuche der HfD-Mitarbeitenden integriert werden.
3. *Rollen- und Aufgabenklärung bei Rundtischgesprächen und Klärung der Möglichkeit ein Rundtischgespräch einzuberufen*: Die einzelnen Rollen und Verantwortlichkeiten sollen im Vorfeld der Rundtischgespräche besser geklärt sein. Es ist zu prüfen, ob aus Ressourcengründen das Protokollieren alternierend zwischen der Kitaleitung/Kitamitarbeitenden sowie der HfD-Mitarbeitenden organisiert werden. Zudem braucht es eine bessere Transparenz betreffend der Möglichkeit, dass die Kitamitarbeitenden die Rundtischgespräche selbstständig initiieren respektive einberufen können.
4. *Hohe Wissenskonzentration auf HfD-Mitarbeitenden*: Die HfD-Mitarbeitenden tragen viel Wissen in die Organisationen hinein, müssen flexibel vor Ort agieren, situationsadäquat intervenieren und gleichzeitig sehr strukturiert vorgehen. Ihre Kompetenzen tragen massgeblich zur hohen Qualität des Angebots bei. Damit dies erhalten bleibt, ist auf eine gute Vernetzung unter den beteiligten HfD-Mitarbeitenden zu achten und regelmässige Supervisionen sind empfehlenswert.
5. *Verbesserungen beim Wissenstransfer in den Kitas*: Das vermittelte Fachwissen durch die HfD-Mitarbeitende soll vermehrt innerhalb der Kitas weitergegeben werden. Um diesen Transfer zu unterstützen wird empfohlen Massnahmen zu etablieren, die auch für kleinere Kitas umsetzbar sind. Die Etablierung von solchen Massnahmen für den Wissenstransfer schützt die Kitas davor, dass das Wissen auf einzelne Mitarbeitenden konzentriert ist. Geteiltes Wissen kann im Fall eines unvorhergesehenen Ausfalls, die Kita bei der internen Organisation unterstützen. Folgende Massnahmen bieten sich dazu an:
 - interne Mailings mit einer kurzen Zusammenfassung der wichtigsten Inputs nach den stattgefundenen Besuchen durch die HfD-Mitarbeiterin.
 - kurze Teamsitzungen mit festem Traktandum «KITApplus»
 - Anfertigen von «Info-Heften», die allen Kitamitarbeitenden zugänglich sind und zu Beginn eines Arbeitstages zu lesen sind
 - Stärkere Nutzung der Protokolle aus den Rundtischgesprächen für den Wissenstransfer, indem die Zugänglichkeit des Protokolls für alle Kitamitarbeitenden geprüft wird.
6. *Systematische und nachhaltige Wissenssicherung*: Das aufgebaute Wissen bei den Kitamitarbeitenden und den Kitaleitungen bezieht sich vor allem auf die Diagnose der KITApplus Kinder und die damit verbundenen spezifischen Unterstützungsmöglichkeiten. Um dieses Wissen besser und nachhaltig zu sichern könnten z.B. passwortgeschütztem Mitarbeiterportal /Intranet, E-Learning- Modulen, «digitalem Wiki» oder «Blogs» eingeführt werden. Solche digitalen Tools haben den Vorteil, dass sie orts- und

zeitunabhängig genutzt werden können. Mittels solcher Massnahmen könnten einerseits die unterschiedlichen Erfahrungen sichtbar gemacht und der Austausch unter den teilnehmenden Kitas gefördert werden, was ebenso dem sog. «Peer to Peer» Austausch entsprechen würde. Für die Vertiefung des Wissens reicht die «ad hoc» Wissensüberprüfung in den Besuchen mittels individuellen Zielüberprüfung und neuen Zielvereinbarungen noch nicht aus. Es wird empfohlen, Instrumente einzusetzen, wie z.B. Checklisten, Sicherungsrichtlinien, Prüfverfahrenslisten oder dergleichen, welche von allen Mitarbeitenden in den Kitas nach eigenem Bedarf angewendet werden können.

Optimierungen für das gesamte KITApplus Angebot

7. *Informationen betreffend Anmeldeverfahren und Angebotssetting:* Die Kitaleitungen und die Kitamitarbeitenden sollten betreffend Anmeldeverfahren umfassend und detailliert informiert und geschult werden, so dass auch sie den Eltern Fragen zur Anmeldungen oder zum Angebot einfach und schnell beantworten können. Hilfreich wäre z.B. ein Merkblatt oder ein «Fact-Sheet». Das Erstellen eines solchen «Fact Sheet» fördert das Verständnis für die Tätigkeiten der Kitamitarbeitenden vor Ort und die damit verbundene Verantwortung innerhalb des Angebots.
8. *Übertrittsmanagement zwischen Kita und Kindergarten (KiGA) etablieren:* Der Übertritt von der Kita in den KiGA sollten mittels begleiteten Übertrittsgesprächen respektive Übergaben zwischen den Kitamitarbeitenden und den neu zuständigen KiGA Mitarbeitenden organisiert werden. Der so ermöglichte Erfahrungsaustausch wirkt sich positiv auf das Kind und seine Entwicklung aus, da die neue Begleitperson z.B. gewisse «Rituale» oder Begleithilfen ebenfalls in den Alltag integrieren kann.
9. *Förderung von internen und externen Weiterbildungen:* Die bereits vorhandenen, aber wenig genutzten Vernetzungsgefässe, die von Seiten der Stadt für die Kitas angeboten werden, könnten im Sinne von selbstgesteuertem Austausch weiterentwickelt werden. Interessant wären kleinere Weiterbildungsangebote in den Kitas selbst, wie z.B. kurze Fachinputs von Seiten HfD-Mitarbeitenden und/oder externen Fachperson mit anschliessendem Erfahrungsaustausch innerhalb der Kita und/oder Good-Practice - Austausch“ bezogen auf den Umgang mit gewissen Diagnosen. Der Erfahrungsaustausch unter den Kitas regt dazu an, aufgebautes Wissen zu teilen und zu vertiefen. Bewährte Instrumente aus der einen Kita könnten so auch von anderen Kitas genutzt werden. Empfohlen wird auch die Unterstützung der HfD-Mitarbeitenden bei externen Weiterbildungsvorhaben, damit sie ihr Wissen ständig aktualisieren und weiterentwickeln können.
10. *Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und der externen Vernetzung:* Das Angebot KITApplus sollte der breiten Öffentlichkeit noch stärker zugänglich gemacht werden, z.B. Website Auftritte bei den einzelnen Kitas mittels Verlinkung auf Homepage der KiFa-Stiftung oder Sichtbare Flyer- respektive Logoplatzierung. Dies erhöht den Bekanntheitsgrad des Angebots. Es bedarf zudem einer stärkeren externen Vernetzung zu anderen Fachstellen und Institutionen wie beispielsweise Insieme, Mütter- und Väterberatung, Sozialdienst etc., um das Angebot stärker zu verankern und bei Eltern bekannter zu machen.

7 Gelingsbedingungen für einen Angebotstransfer

Das KITAplus Angebot läuft in Luzern seit 2012 erfolgreich. Aufgrund der knapp fünfjährigen Erfahrung, ist es möglich, *Gelingsbedingungen* zu benennen, welche für eine erfolgreiche Implementierung zu beachten sind. Die vorliegenden Evaluationsergebnisse haben diese Faktoren entweder als bereits erfolgreich umgesetzt beschreiben können oder als Optimierungspotenziale benannt. Diese Bedingungen können somit als wichtige Voraussetzungen betrachtet werden, um einen Transfer des KITAplus-Ansatz in andere Organisationen/Kitas, Gemeinden oder Kantone erfolgreich zu meistern.

- g) *Flexibler Einsatz mit geregelten Zuständigkeiten von gut qualifizierten HfD-Mitarbeitenden*
- Flexibler Einsatz von mindestens zwei gut qualifizierten HfD-Fachpersonen, welche die Mitarbeitenden der Kitas vor Ort beim Wissens- und Kompetenzaufbau unterstützen und regelmässig begleiten und welche zudem auch per E-Mail und/oder Telefon für Mitarbeitende erreichbar sind. Es ist wichtig, dass mindestens zwei HfD-Mitarbeitende für das KitaPlus Angebot verantwortlich sind, damit diese sich austauschen und sich bei Bedarf gegenseitig stellvertreten können.
 - Zuteilung der Kitas auf jeweils eine HfD-Mitarbeiterin, da so ein Vertrauensverhältnis zwischen den Kitamitarbeitenden/Kitaleitungen und der zuständigen HfD-Mitarbeiterin aufgebaut werden kann.
- h) *Bewusstes Kommunizieren des «Job-Enrichments» für die Kitamitarbeitenden durch Kompetenzaufbau*
- KITAplus bietet Mitarbeitenden eine Chance, sich spezifische Fach- und Handlungskompetenzen im Umgang mit Kindern mit besonderen Bedürfnissen «on the job» anzueignen.
 - Mitarbeitende in den Kitas benötigen Neugier für diesen spezifischen Kompetenzaufbau und Offenheit im Umgang mit Neuem oder gegenüber «fehlenden» respektive zu Beginn noch unklaren Diagnosen.
 - «try and error» in der Begleitung von KITAplus Kindern im Alltag kann herausfordernd sein, ermöglicht aber die Aneignung von vertieften Fachkompetenzen.
 - Integrierbarkeit und sofortige Umsetzung des vermittelten Wissens in den Alltag nach dem Prinzip «learning on the job» ist ein Erfolgsfaktor von KITAplus.
- i) *Bewusste Gestaltung und verbindliche Massnahmen der Wissenssicherung*
- Der Aufbau von Fach- und Handlungswissen «on the job» bedingt ein spezielles Augenmerk auf die Wissenssicherung. Es bedarf daher Massnahmen zur schriftlichen Wissenssicherung, um die interne Weitergabe von diagnosespezifischem Wissen in den Kitas zu ermöglichen z.B. kann die Dokumentation über Checklisten, Protokolle, Info-Hefte oder ähnliches erfolgen.
 - bei Personalwechsel können die erstellten Dokumentationen einen guten Übergang für das KITAplus Kind ermöglichen.
 - Das Setting «Rundtischgespräche» mit internen und externen Beteiligten ermöglicht einen fachübergreifenden Austausch und die dazu angefertigten Protokolle dienen dem Wissensaufbau und -transfer.

- j) *Kontinuität in der Begleitung und in der Zuteilung von KITApus Kinder*
- Es bedarf einer kontinuierlichen Begleitung der KITApus Kinder durch eine max. zwei Betreuungspersonen in der Kita.
 - Bei Personalwechsel sind nach Möglichkeit interne Lösung (andere Gruppe) oder frühzeitige Aufgleisung von Übergaben an neue Mitarbeitende zu ermöglichen.
 - Ausreichend Personalressourcen, so dass die Rundtischgespräche regelmässig stattfinden und auch von Seiten der Kitas initiiert werden können.
- k) *Kitaspezifische Organisation und Implementierung der Besuche der HfD-Mitarbeitenden*
- Besonders kleine Kitas⁹ sind strukturell und personell gefordert, wenn sie KITApus einführen. Bei der Organisation der Besuche der HfD-Mitarbeitenden sollte daher Rücksicht auf kleiner Kitas und deren strukturellen und personellen Rahmenbedingungen genommen werden.
 - Das «coaching on the job» mit dem Fokus auf die Vermittlung von diagnosespezifischem Wissen bildet das Kernstück von KITApus.
 - Der Aufbau von Kompetenzen für Elternarbeit ist wichtig für die Koordination der Förderung der Entwicklung des Kindes in und ausserhalb der Kita.
- l) *Förderung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen*
- Lancierung von individuellen und kleineren Weiterbildungsangeboten vor Ort in den Kitas (Fachreferate) und Förderung des Austauschs unter den Kitamitarbeitenden (Peer to Peer).
 - Unterstützung und Förderung von Weiterbildungen insbesondere für die HfD-Mitarbeitenden.
- m) *Transparentes Anmeldeverfahren und geregelte Finanzierungsmodelle*
- Die Prozessabläufe und die entsprechenden Verantwortlichkeiten bei Anmeldung, Eintritt und Diagnosestellung sowie bei Übertritt von der Kita zum Kindergarten sind festzulegen.
 - Optimale Aufteilung der Finanzierung zwischen öffentlicher Hand, Eltern/Familien und Dritten (Spenden) ist zu beachten und die Etablierung von Trägerschaftsmodellen/ Stiftungsträgerschaft für kleinere Kitas zu fördern.
 - Transparente Regelung betreffend Tarif für den Zusatzaufwand KITApus. In vielen, aber nicht in allen Gemeinden des Kantons Luzern beträgt der angewendete sogenannten «Säuglingstarif» CHF 30.00. Es ist unbestritten, dass Kitas für eine hohe Qualität eine finanzielle Vergütung brauchen, eine einheitliche Tarifregelung im Rahmen der kantonalen Bedingungen erleichtert die Planung und Umsetzung.

⁹ Als «kleinere» Kitas werden vorliegend Organisationen benannt, welche nur 3-4 Mitarbeitende beschäftigen. Grössere Kitas sind Organisationen, welche 5-10 Mitarbeitende beschäftigen und dadurch auch personelle Engpässe besser bewältigen können.

8 Fazit

Das KITAplus Angebot leistet einen wichtigen Beitrag im Bereich der inklusiven familienergänzenden Angebote im frühkindlichen Bereich. Das Angebot weist eine hohe Qualität im Bereich des Aufbaus von Fach- und Handlungskompetenzen aus, die in der Begleitung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen benötigt werden. Die Kitaleitungen sowie die Kitamitarbeitenden erhalten durch die Besuche der HfD-Mitarbeitenden vor Ort, professionelle Inputs die sogleich «on the job» umgesetzt werden können. Bei diesen Coachings vor Ort bedarf es nur wenig Anpassungen. Der Fokus der Anpassungen sollte v.a. auf die Erweiterung von professionellen Kompetenzen in der Elternarbeit gelegt werden. Eine höhere Professionalität des pädagogischen Personal im frühkindlichen Bereich würde sich positiv auf die Entwicklung aller Kinder in den Kitas auswirken (vgl. Meier Magistretti & Walter-Laager, 2016, S. 35). Bei der Diskussion der Ergebnisse (vgl. Kapitel 5) wurde festgestellt, dass sich der anfänglich höhere personelle Einsatz von Seiten HfD-Mitarbeitenden und Kitamitarbeitenden lohnt und mit der Zeit leicht minimiert werden kann. Die Kitamitarbeitenden gewinnen durch das Begleiten von KITAplus Kindern Sicherheit im Umgang mit herausforderndem Verhalten sowie gegenüber weiteren Kindern, bei denen noch keine Diagnose vorhanden ist. Diese Sicherheit verbunden mit der Kontinuität beim Begleiten führen dazu, dass die von den Kitamitarbeitenden aufgebauten Fach- und Handlungskompetenzen selbständig auf andere Kinder übertragen werden. Der Aufwand reduziert sich allerdings bei Neueintritt eines KITAplus Kindes mit einer anderen Diagnose nur bedingt. Um hierzu weitere Aussagen machen zu können, wäre eine längsschnittliche Studie geeignet, in welcher der Begleitaufwand der Kitaleitungen sowie Kitamitarbeitenden über eine längere Zeitdauer erhoben würde. Um die durch die Besuche der HfD-Mitarbeitenden gewonnen und aufgebauten Fach- und Handlungskompetenzen der Kitamitarbeitenden bzw. Kitas nachhaltig zu sichern, sollte in Massnahmen für den Wissenstransfer und die Wissenssicherung investiert werden. Diese Massnahmen könnten sich auch positiv auf die weiteren Begleitungen von KITAplus Kinder ohne Diagnose auswirken.

Die heilpädagogische Begleitung durch die HfD-Mitarbeitenden bildet den wesentlichen Grundpfeiler des Angebots, weshalb zudem die Investition in Weiterbildungen dieser Mitarbeitenden angezeigt ist. So kann auch garantiert werden, dass den Kitamitarbeitenden aktuelles Fachwissen weitergegeben wird und diese sich an den neusten Standards von Forschung im Frühkindlichen Bereich ausrichtet (Heimlich, 2013). Die Investition wirkt sich zudem auf die Qualität der Begleitungen aller Kitakinder aus, da die Kitamitarbeitenden ihr Fachwissen auch direkt im Umgang mit den anderen Kindern anwenden und erproben. Gleichzeitig wird das erworbene Fachwissen infolge des «doppelten Transfers» allen Kindern in den Kitas zu teil.

Ferner sollte der Mehrwert des Angebots für die breite Öffentlichkeit noch deutlicher sichtbar werden, indem einerseits in Öffentlichkeitsarbeit investiert (z.B. Homepageauftritte bei den Kitas, Flyer oder gar Social Media) und andererseits vermehrt kommuniziert werden sollte, dass das KITAplus Angebot einen wesentlichen Beitrag zu Inklusion und Umgang mit Diversität im frühkindlichen Bereich leistet. Die Kitaleitungen und die Kitamitarbeitenden haben stets darauf verwiesen, dass sie höchst selten mit negativen Reaktionen von anderen Eltern bezogen auf das KITAplus Angebot konfrontiert waren. Dies zeugt von einer breiten Akzeptanz des Angebots und der von allen Befragten geäusserte Wunsch, weitere KITAplus Kinder zugeteilt zu erhalten, stärkt diese Akzeptanz.

Quellenverzeichnis

Heimlich, U. (2013). *Kinder mit Behinderung- Anforderungen an eine inklusive Förderpädagogik*. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogischer Fachkräfte (WiFF). München: Deutsches Jugendinstitut.

Kifa Stiftung Schweiz. Offizielle Website der Stiftung, verfügbar unter: <https://www.stiftung-kifa.ch/index.php/projekte/kindertagesstaette-kitaplus>

KITApus Luzern für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, verfügbar unter: <http://www.kindertagesstaette-plus.ch/das-projekt/kitaplus-luzern>

Näpflin, C. (2016). *Monitoring KITApus*. Forschungsbericht Nr. 55. Pädagogische Hochschule Luzern. Forschung und Entwicklung (IHS). Bericht zuhanden der Stiftung Kind und Familie KiFa Schweiz. Luzern

Mayer, H. O. (2008). *Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (4. Aufl.). München: Oldenbourg.

Meier Magistretti, C., & Walter-Laager, C. (2016). *Leitfaden: Kriterien wirksamer Praxis in der frühen Förderung. Evidenzbasierte Gestaltung von Angeboten der frühen Förderung mit einem speziellen Fokus auf sozial benachteiligten Familien*. URL: http://www.gegenarmut.ch/fileadmin/kundendaten/Studien_NAP/Leitfaden_Wirksamkeit_von_Angeboten_der_fruenen_Foerderung_D.pdf

Mönks, F.J., Knoers, A.M. (1996). *Lehrbuch der Entwicklungspsychologie*. München, Basel: Reinhardt.

Mühlefeld, C., Windolf, R., Lampert, N. & Krüger, K. (1981). Auswertungsprobleme offener Interviews. *Soziale Welt*, 32, 325-352

Tanner Merlo, S.; Buholzer, A. & Näpflin, C. (2014): *Evaluation der Pilotphase von Kita plus* – Bericht zuhanden der Stiftung Kind und Familie KiFa Schweiz. Luzern

Anhang

Anhang I: Interviewleitfaden für die Heilpädagogischen Früherzieherinnen

	Fragepool
1	<p>Wenn Sie die einzelnen Kitas besuchen, wie finden diese Besuche statt? Können sie uns einen solchen Besuch beschreiben?</p> <p>Spezifische Nachfragen: Wie oft besuchen sie die einzelnen Kitas? Gibt es wichtige Elemente / Abläufe die aus Ihrer Sicht beachtet werden müssen?</p>
2	<p>a) Welche Aktivitäten / Handlungen (Kompetenzen) erweisen sich aus ihrer Sicht als besonders wirkungsvoll mit Kindern die besonderen Bedürfnisse haben?</p> <p>b) Würden Sie sagen, dass sich diese Aktivitäten / Handlungen stark an den jeweiligen „Diagnosen“ oder „Beeinträchtigungen“ der Kinder orientieren oder gibt es auch Aktivitäten / Handlungen die sie ohne Unterschied zu den anderen Kindern vermitteln?</p> <p>c) Gibt es etwas was bezogen auf die Aktivitäten / Handlungen das aus Ihrer Sicht noch nicht funktioniert? Warum noch nicht?</p>
3	<p>a) Wie gehen sie vor um ihr Fachwissen an die KITA MA weiterzugeben?</p> <p>b) Wie gelingt aus Ihrer Sicht dieser Fachaustausch mit den KITA-MA? Was läuft gut? Was weniger?</p>
4	<p>a) Gibt es z.B. „Austauschgefässe“ (regelmässige Sitzungen, o.ä.) die Ihnen zur Verfügung stehen um sich mit den Kitamitarbeitenden fachbezogen auszutauschen? Hinweis: ggf. könnte sich diese Frage erübrigen, wenn in Frage 3a auf die Austausch Möglichkeit eingegangen wird.</p> <p>b) Gibt es hier Optimierungen, die sie sich wünschen würden oder die nötig wären und ggf. noch fehlen?</p>
5	<p>a) Wenn sie die Kitas erneut besuchen, anhand von was oder wie wird für sie sichtbar, dass ein Kompetenzaufbau bei den KITA MA stattgefunden hat?</p> <p>b) Gibt es Instrumente oder ähnliches die sie anwenden, um zu sehen, ob die KITA-MA ihre fachlichen Inputs umsetzen oder umgesetzt haben bzw. ob sich etwas verändert hat?</p> <p>c) Gibt es Massnahmen, die sie ergreifen oder sich vorstellen könnten zu ergreifen, um den Transfer ihrer fachlichen Inputs noch mehr zu gewährleisten?</p>
6	<p>Wenn Sie einen Verband / eine Institution in einem anderen Kanton darin unterstützen müssten auch ein KITApplus Angebot zu lancieren, was würden Sie den Fachpersonen vor Ort raten? Gibt es Erfolgsfaktoren oder wesentliche Bedingungen die besonders wichtig oder gar unerlässlich sind beim Aufbau eines solchen Angebots?</p>
7	<p>Gibt es etwas, was aus ihrer Sicht in diesem Gespräch bisher noch nicht angesprochen wurde, ihnen aber in Bezug auf das Angebot KITA Plus und ihre Tätigkeiten als zentral erscheinen und angesprochen werden müsste?</p>

Anhang II: Interviewleitfaden für die Kitaleitungen und Kitamitarbeitenden

Fragen	
1	<p>a) Wenn Sie an ihre tägliche Arbeit denken: was sind ihrer Meinung nach die grössten Herausforderungen im Alltag mit KITApus Kindern?</p> <p>b) Was gilt es denn zu beachten? Oder: Was würden Sie sagen, ist aus ihrer Erfahrung heraus denn das „Spezielle“ wenn sie ein KITApus Kind betreuen?</p>
2	<p>a) Wie gehen sie vor, wenn sie fachliche Unterstützung im Umgang mit einem KITApus Kind benötigen? Wen kontaktieren Sie und warum?</p> <p>b) Falls bei a nicht erwähnt: Erhalten sie die Unterstützung bzw. „weiteres Wissen“ durch die zuständige HfD-Mitarbeiterin?</p>
3	<p>a) Die HfD-Mitarbeiterin kommt ihre Kita besuchen. Bitte beschreiben Sie uns, wie der Austausch zwischen ihnen und der bei ihrer Kita zuständigen HfD-Mitarbeiterin stattfindet?</p> <p>b) Was unternehmen Sie um die Rückmeldungen der HfD-Mitarbeitenden in ihrer Kita umzusetzen?</p> <p>c) Kann das Wissen und die Kompetenzen, welche bei einem Kind aufgebaut wurde, auch für ein anderes Kind mit anderen Einschränkungen genutzt werden? Haben Sie das Gefühl, dass die Kinder ohne Einschränkungen dann auch von dem „neuen“ Fachwissen oder den Ideen zur Unterstützung profitieren?</p> <p>d) Unternehmen sie auch etwas in Richtung „Wissenssicherung“/ um das Wissen an andere Kollegen/Kolleginnen weitergeben zu können?</p>
4	<p>a) Wie bewerten Sie die Besuche? Was schätzen Sie an den Besuchen? Was erweist sich durch die Besuche für sie als besonders wirkungsvoll?</p> <p>Weitere Fragen je nach Erzählung:</p> <p>b) Sind die Zielsetzungen oder Rückmeldungen für sie umsetzbar?</p> <p>c) Wie finden denn z.B. Zielüberprüfungen statt? Was schätzen sie hier / was weniger?</p> <p>d) Gibt es etwas was Ihnen noch fehlt? Würden Sie sich z.B. mehr Unterstützung oder Unterstützung in einer anderen Form wünschen?</p>
5	<p>a) Wie ist der fachliche Austausch innerhalb ihrer Kita organisiert. Gibt es regelmässige Sitzungen oder sonstige Austauschgefässe?</p> <p>b) Würden Sie sich mehr Austausch wünschen? Wenn ja, wie müsste dies für sie organisiert sein?</p> <p>c) Wie wird Fachwissen an neue Mitarbeitende weitergegeben?</p>
6	Wie gehen Sie mit Widersprüchen um, wenn es zu solchen kommt? (z.B. Wenn die Eltern eine andere Vorstellung von Unterstützung haben als die HfD-Mitarbeiterin oder die Heilpädagogin die ausserhalb der Kita zuständig ist?)
7	<p>Rahmenbedingungen</p> <p>a) Was sind ihrer Meinung nach die wichtigen Faktoren / Rahmenbedingungen, die zu Beginn geregelt sein müssen? (wie z.B. Finanzen)</p> <p>b) Wie hoch ist ihre Personalfuktuation, insbesondere bei den Zuständigen für KITApus?</p> <p>Evtl. Zusatzfragen je nach Erzählung:</p> <p>c) Gibt es einen Bezug der hohen / tiefen Personalfuktuation zu dem Angebot KITApus?</p>

Projektteam



Prof. Pia Gabriel-Schärer
Institutsleiterin / Projektleiterin
pia.gabriel@hslu.ch / T +41 41 367 48 25

- Leitung des Instituts Sozialpädagogik und Bildung und als Vizedirektorin Mitglied der Departementsleitung
- Kompetenzen zur Steuerung von Bildungs- und Entwicklungsprozessen auf institutioneller, personeller und inhaltlicher Ebene
- Evaluatorin mit Projekterfahrungen in den Bereichen Bildung und Soziale Arbeit in der Schule



MSc. Karin Andrea Stadelmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
karinandrea.stadelmann@hslu.ch / T +41 41 367 48 84

- wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialpädagogik und Bildung am Departement Soziale Arbeit der Hochschule Luzern
- Lehrbeauftragte an der Universität Zürich zum Themenschwerpunkt „Sozialpädagogik, Kindheit und Jugend“
- Kompetenzschwerpunkte im Bereich Sozialpädagogischer Forschung in theoretischer und empirischer Perspektive mit Berücksichtigung interdisziplinärer Zugänge