

# Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen



Grundlagen, Wissenswertes  
und Anwendungsbeispiele  
für die Online-Stellenbörse  
[www.job-kita.de](http://www.job-kita.de)



Abteilung Tageseinrichtungen  
für Kinder

Diözesan-Caritasverband  
für das Erzbistum Köln e.V.



**Erzbistum Köln**

Hauptabteilung  
Seelsorgebereiche

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Wandel auf dem Arbeitsmarkt.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Der Weg zur erfolgreichen Stellenausschreibung.....</b>	<b>3</b>
2.1	Vorbereitende Arbeitsschritte .....	3
2.1.1	Arbeitsplatzbeschreibung.....	3
2.1.2	Anforderungsprofil .....	3
2.2	Dienstgeberattraktivität.....	4
2.3	Vermarktung und Bewerbungsmanagement .....	5
2.3.1	Gestaltung der Stellenausschreibung.....	5
2.3.2	Mitarbeitende werben Mitarbeitende .....	6
2.3.3	Bewerbungsmanagement .....	6
<b>3</b>	<b>Muster Arbeitshilfen.....</b>	<b>7</b>
3.1	Beschreibung der Textbausteine.....	7
3.1.1	Titel-Feld .....	7
3.1.2	Kurzbeschreibungs-Feld .....	8
3.1.3	Ihre Aufgaben-Feld.....	7
3.1.4	Wir erwarten-/ Uns ist wichtig-Feld .....	8
3.1.5	Wir bieten-/ Was Sie von uns erwarten dürfen-Feld.....	8
3.2	Geschlechterspezifische Besonderheiten .....	10
3.2.1	Formulierungsweise Gender (weiblich/ männlich) .....	10
3.2.2	Männliche Bewerber .....	10
<b>4</b>	<b>Anlagen .....</b>	<b>12</b>
4.1	Wandel auf dem Arbeitsmarkt .....	13
4.2	Vorlage Arbeitsplatzbeschreibung .....	14
4.3	Vorlage Anforderungsprofil.....	15
4.4	Fragen zu „Wir als attraktiver Dienstgeber“ .....	18
4.5	Weitere Informationen zu „Muster Arbeitshilfen“ je Stellenprofil .....	19
4.5.1	Anlage: Stellenausschreibung Leitung.....	19
4.5.2	Anlage: Stellenausschreibung Gruppenleitung .....	22
4.5.3	Anlage: Stellenausschreibung Gruppenübergreifende Fachkraft.....	24
4.5.4	Anlage: Stellenausschreibung Fachkraft im Gruppendienst.....	26
4.5.5	Anlage: Stellenausschreibung Ergänzungskraft im Gruppendienst.....	28
4.5.6	Anlage: Vorlage Stellenformular .....	30

---

## Redaktion

Fachbereich Personal der Hauptabteilung Seesorgebereiche  
Claudia Imhäuser, Markus Linden-Lützenkirchen (Diözesan-Caritasverband, Abt. Tageseinrichtungen für Kinder)

## Kontakt

Nancy Möhring, Mail: [nancy.moehring@caritasnet.de](mailto:nancy.moehring@caritasnet.de), Telefon: 0221 2010272

# Leitfaden zur Erstellung von Stellenanzeigen

## Grundlagen, Wissenswertes und Anwendungsbeispiele

Die vorliegende Handreichung soll als Unterstützung zur Erstellung erfolgreicher (Online-) Stellenanzeigen der katholischen Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Köln unter [www.job-kita.de](http://www.job-kita.de) dienen. Der Leitfaden gibt einen Einblick über prognostizierte Veränderungen am Arbeitsmarkt, warum es bedeutend und unausweichlich ist, sich als attraktiver Dienstgeber vor Ort zu präsentieren und welche Möglichkeiten es für konkrete Stellenanzeigen gibt.

### 1 Wandel auf dem Arbeitsmarkt

Die gegenwärtige Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zeigt auf, dass der Anteil an jungen Menschen kontinuierlich abnimmt, während derjenige der Älteren weiter ansteigt. Gründe hierfür lassen sich beispielsweise in verringerten Geburtenraten und der Erhöhung der allgemeinen Lebenserwartung finden. Die skizzierte demographische Entwicklung und insbesondere die daraus resultierende Änderung der Lage am Arbeitsmarkt stellen dabei grundlegende Herausforderungen dar, denen sich Dienstgeber bereits heute schon stellen müssen. Der beschlossene Ausbau der Kindertagesbetreuung sowie die für das Jahr 2013 gesetzlich verankerte Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr verstärken dabei die Relevanz einer wirkungsvollen Suche nach qualifizierten frühpädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Viele Diskussionen werden gegenwärtig geführt, wie dieser Anspruch gewährleistet werden kann, wobei der drohende Fachkräftemangel im Mittelpunkt der Betrachtung steht. Prognosen zeigen die unterschiedlichsten Entwicklungsszenarien auf, da sichere Daten bisher nur angenommen werden können. Dies liegt nicht zuletzt an der komplexen und letztlich unsicheren Bestimmung der hierfür relevanten Einflussfaktoren.

Zum Teil geht es um den qualitativen und quantitativen Ausbau von Kitas, teils um schwankende Angaben zukünftiger Geburtenraten und wie diese auf einzelne Kitas zu verteilen sind, sowie um die Ungewissheit des erforderlichen Gesamtpersonalbedarfs, welcher sich nur schätzungsweise berechnen lässt.

Unabhängig jeglicher Prognose ist ein gegenwärtiger Mangel an qualifiziertem Personal in Kitas jedoch unverkennbar. Für Verbände und Träger von Einrichtungen ist es daher entscheidend, sich aktiv und kritisch mit der aktuellen Personalsituation auseinanderzusetzen und auf dieser Basis nicht nur mögliche Lösungswege aufzuzeigen, sondern auch die letztlich relevanten Maßnahmen einzuleiten.

Dies kann allerdings nur dann gelingen, wenn sich insbesondere auch jede einzelne Kita vor Ort in diesen Prozess aktiv einbringt. Ein Schwerpunkt sollte dabei auf der zielgerichteten Ausarbeitung von (Online-)Stellenanzeigen liegen. Dabei stellen sich folgende Fragen:

- Welche Art von Mitarbeitenden ist für unsere Einrichtung und Arbeitsstelle geeignet?
- Wie gelingt es uns, am Arbeitsmarkt von Interessenten als attraktiver Dienstgeber wahrgenommen und gefunden zu werden?
- Was macht uns zu einem wirklich interessanten Dienstgeber und welchen Nutzen bieten wir?

Anhand des nachfolgenden Leitfadens sollen diese Fragen beantwortet und der Weg zur erfolgreichen Stellenanzeige erleichtert sowie durch ergänzende Beispiele verdeutlicht werden.

☞ *s. Anlage 4.1 Wandel auf dem Arbeitsmarkt*

## 2 Der Weg zur erfolgreichen Stellenanzeige

Ein Personalauswahlverfahren ist aufwändig. Es kostet viel Zeit und bindet personelle Ressourcen. Umso wichtiger ist es, das Verfahren effizient zu gestalten, um zeitnah motivierte Mitarbeitende zu gewinnen, die gut zu Ihrer Einrichtung passen. Je mehr Gedanken Sie sich im Vorfeld machen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, die Stelle möglichst schnell mit passenden Bewerbenden zu besetzen. Dabei sollten Sie stets im Hinterkopf behalten, dass eine Stellenanzeige nicht nur dazu dient, potenzielle neue Mitarbeitende auf sich aufmerksam zu machen, sondern Ihre Einrichtung auch in der Öffentlichkeit repräsentiert.

Bevor der eigentliche Ausschreibungstext erstellt werden kann, sind einige Vorarbeiten zu leisten. Insbesondere sollte dabei die Frage beantwortet werden, welche Art von Mitarbeitenden für Ihre Einrichtung und die zu besetzende Stelle geeignet ist.

### 2.1 Vorbereitende Arbeitsschritte

#### 2.1.1 Arbeitsplatzbeschreibung

Bevor eine Stellenanzeige verfasst werden kann, sollte sich die Einrichtungsleitung/ Träger einen Überblick verschaffen, welche Aufgaben mit der zu besetzenden Stelle einhergehen. Die Arbeitsplatzbeschreibung gibt Auskunft über die organisatorische Einordnung der jeweiligen Stelle, die Vertretungsregelung, die Ziele der Stelle und die daraus abgeleiteten Aufgaben, die im Rahmen der Stelle anfallende Gremienarbeit sowie die Erfolgskriterien, an denen sich die Zielerreichung bemisst.

↳ s. Anlage 4.2 Arbeitsplatzbeschreibung

#### 2.1.2 Anforderungsprofil

Mit einer Beschreibung von Arbeitsplätzen/ Funktionen ist allerdings noch nichts darüber ausgesagt, welche Anforderungen die jeweilige Funktion stellt, welche Qualifikationen und Kompetenzen zur Erfüllung der beschriebenen Funktionen erforderlich und wünschenswert sind. Sobald eine Stelle neu zu besetzen ist, werden aber genau diese Fragen relevant.

Das Anforderungsprofil sollte mit den in der jeweiligen Hierarchieebene verantwortlichen Entscheidungsträgern (und dem/ der bisherigen Stelleninhaber/in) gemeinsam entwickelt werden. Diese Einbindung gewährleistet, dass Erwartungen kommuniziert und ein tragfähiger Konsens hergestellt werden kann.

↳ s. Anlage 4.3 Anforderungsprofil

## 2.2 Dienstgeberattraktivität

Angesichts des immer deutlicher spürbaren Mangels an Fachkräften im Bereich der Kitas müssen sich insbesondere die Einrichtungsleitungen intensiv mit der Frage auseinandersetzen, was Ihre Einrichtung auszeichnet, was sie von anderen Einrichtungen unterscheidet und was die Arbeit speziell hier attraktiv macht (Alleinstellungsmerkmale). Es bietet sich an, diese Frage einmal mit den Mitarbeitenden zu diskutieren und in einer Art Brainstorming Punkte zu sammeln, die Ihre „Dienstgebermarke“ ausmachen.

☞ *s. Anlage 4.4 Dienstgeberattraktivität*

Unabhängig der für Ihre Kita bedeutendsten Punkte, was Sie als attraktiver Dienstgeber ausmacht und mit welchen Sie nach außen auftreten, sind zwei Dinge unstrittig: Authentizität und Offenheit. Das Ziel muss sein, Ihre Zielgruppe mit Ehrlichkeit und Offenheit zu erreichen, für Ihre Einrichtung Interesse zu wecken, zu begeistern und sich als Kita so zu zeigen, wie Sie wirklich sind. Hören Sie auf perfekt sein zu wollen oder eine Kopie von anderen, sondern seien Sie perfekt Sie selbst und entwickeln sich stetig in die für Sie erstrebenswerte Richtung.

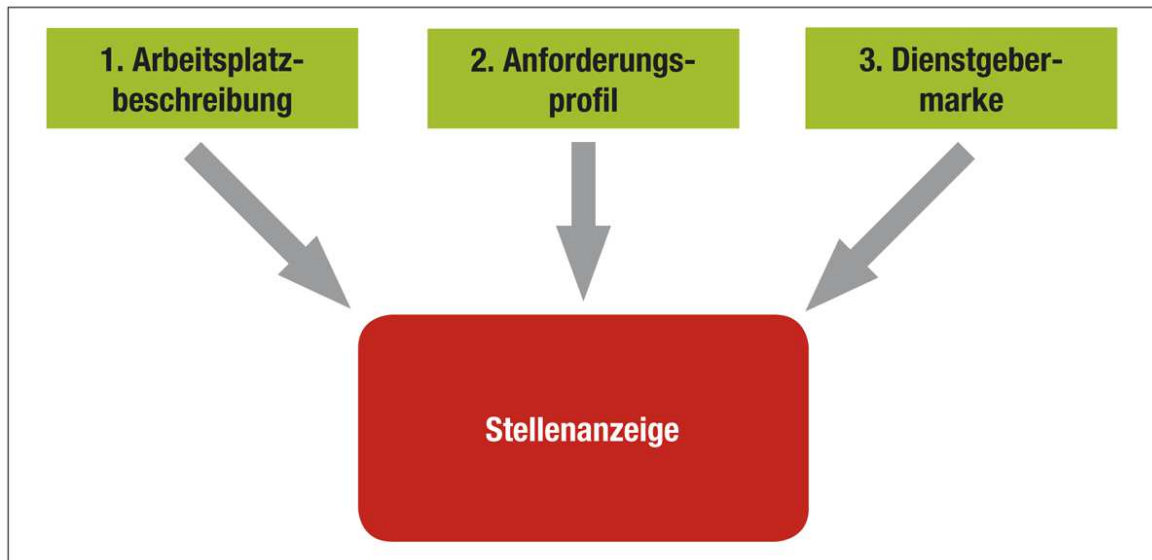
Deshalb gilt:

**Wer erfolgreich sein will, muss sich von anderen unterscheiden!**

## 2.3 Vermarktung und Bewerbungsmanagement

### 2.3.1 Gestaltung der Stellenanzeige

Die Stellenanzeige entsteht auf der Basis von Informationen aus der Arbeitsplatzbeschreibung, dem Anforderungsprofil und Ihren Überlegungen zum Dienstgeberprofil (Abb. 1).



**Abbildung 1:** Vorbereitende Arbeitsschritte zur erfolgreichen Stellenanzeige

Beim Verfassen von Stellenanzeigen sollten Sie die nachfolgend aufgeführten Aspekte beachten:

- Anforderungen konkret und verhaltensnah formulieren statt mit abstrakten Worthülsen, die unterschiedlich interpretiert werden können.
- Sprechen Sie bestimmte Personengruppen wie Berufsanfänger oder Wiedereinsteigerinnen gezielt an.
- Passen Sie die Ansprache der Zielgruppe an.
- Geschlechtsneutrale Ausschreibung bzw. in männlicher und weiblicher Form (↪ Kap. 3.2)
- Festlegen einer Bewerbungsfrist
- Angabe einer/eines kompetenten Ansprechpartnerin/ Ansprechpartners vor Ort: Je leichter Sie den Bewerbenden die Kontaktaufnahme machen, umso höher sind Ihre Chancen die Person zu gewinnen.
- Bezüglich der Vergütung ist die allgemeine Formulierung „Bezahlung erfolgt nach KAVO“ oder „Bezahlung erfolgt nach AVR“ zu verwenden (ggfs. konkrete Entgeltgruppe in den Ausschreibungstext aufnehmen).
- Keine diskriminierenden Äußerungen (wie körperliche Belastbarkeit, Alter, ...) aufnehmen.

Eine gelungene Stellenanzeige enthält neben einem hohen Informationsgehalt für potenzielle Bewerbende auch werbende und emotionale Elemente, die Kandidaten dazu motivieren sollen, sich speziell bei Ihrer Einrichtung zu bewerben. Der Einsatz werbender Formulierungen kann den Ausschlag dazu geben, dass eine qualifizierte Fachkraft Ihre Anzeige anstelle des Stellenangebots eines Konkurrenzbetriebes in die nähere Auswahl nimmt und verschafft Ihrer Einrichtung einen Wettbewerbsvorteil auf dem Bewerbermarkt.

### 2.3.2 Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Oft verfügen Mitarbeitende über gute Kontakte aus Ihrer Ausbildungszeit, zu ehemaligen Kolleginnen/ Kollegen von vorherigen Arbeitsstellen etc., die sie auf eine offene Stelle in Ihrer Einrichtung hinweisen können. Die Mitarbeitenden wissen am besten, wer zur Einrichtung und in Ihr Team passt. Es bietet sich an, Ihre Mitarbeitenden zu motivieren, nach möglichen Bewerbenden in ihrem privaten Umfeld Ausschau zu halten.

### 2.3.3 Bewerbungsmanagement

Die Attraktivität Ihrer Einrichtung wird für Bewerbende schon im Laufe des Bewerbungsprozesses ersichtlich. Ein strukturiertes Bewerbungsmanagement ist nicht zuletzt deshalb ein Aushängeschild für Ihre Einrichtung. Sie sollten sich immer vor Augen führen, dass Sie im Wettbewerb um gute Bewerbende mit vielen anderen Kindertagesstätten konkurrieren. Umso wichtiger ist es, dass Sie sich im Auswahlverfahren gegenüber den Bewerbenden durch ein professionelles Bewerbungsmanagement kompetent präsentieren. Der Eingang der Bewerbung sollte zügig bestätigt werden, vereinbaren Sie so schnell wie möglich einen Gesprächstermin, geben Sie den Bewerbenden bei zeitlichen Verzögerungen im Auswahlverfahren einen Zwischenbescheid. Schlechte oder langwierige Prozesse können nicht nur jederzeit dazu führen, dass sich Bewerbenden abwenden und in letzter Konsequenz für andere Stellen entscheiden, sondern sie schädigen auch nachhaltig das Dienstgeberimage und damit die Wahrnehmung Ihrer Einrichtung in der Öffentlichkeit (Abb. 2).

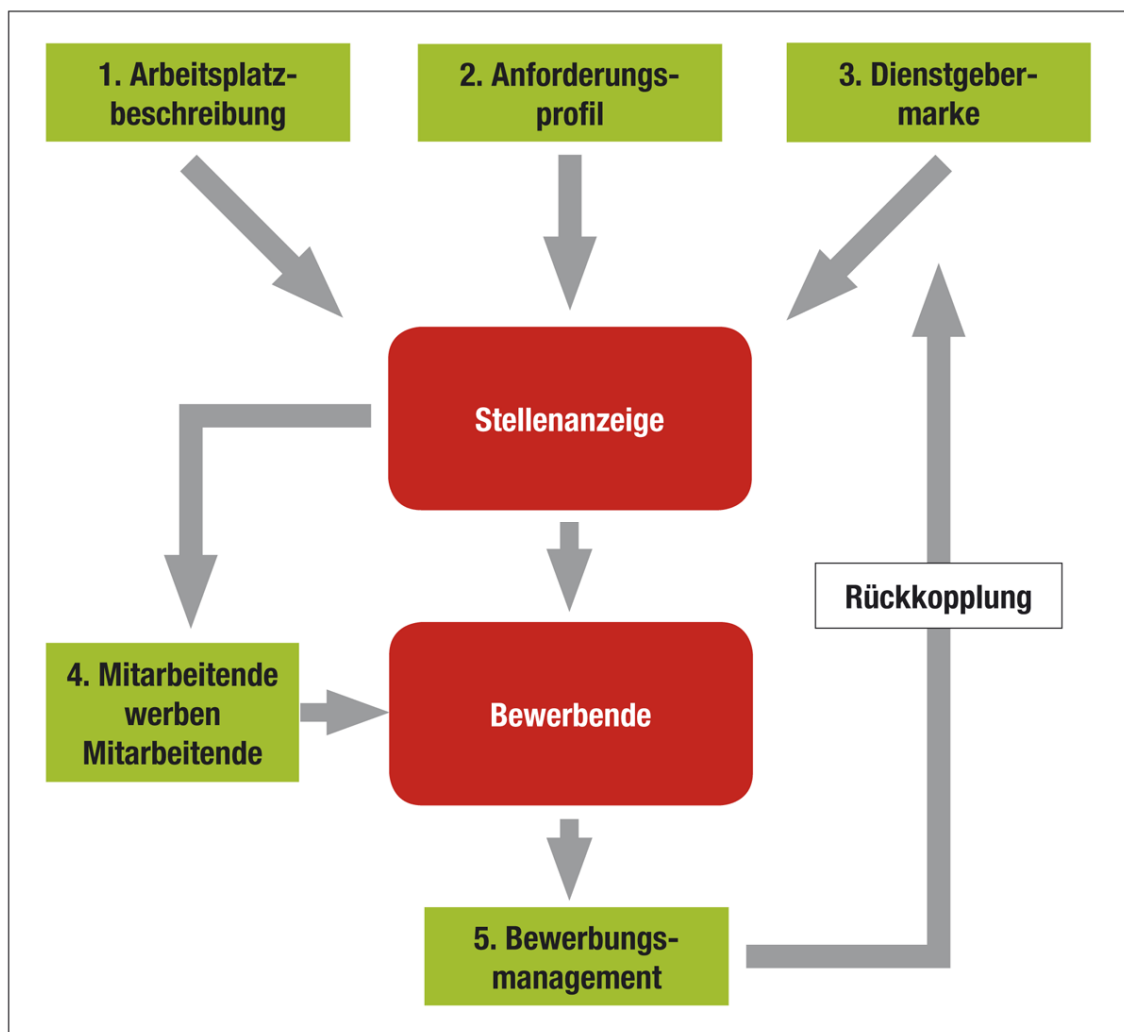


Abbildung 2: Gesamtprozess der Stellenanzeige



## 2 Muster Arbeitshilfen

Im folgenden Abschnitt werden Muster zur Erstellung von Stellenanzeigen in Form von Textbausteinen dargestellt. Diese können individuell angepasst, übernommen und durch Kopierfunktion in die Eingabemaske (der Online-Stellenbörse) eingefügt werden. Vorab gilt es jedoch abzuwägen, welche Form und Struktur für die Erstellung von Stellenanzeigen gewählt wird. Zu unterscheiden ist zwischen

- einer reinen, schlagwortartigen Auflistung erforderlicher und wissenswerter Inhalte oder
- einer kurzen, prägnanten und persönlichen Formulierung.

Beide Vorgehens- und Darstellungsweisen sind möglich, sowie eine Kombination aus beiden. Es zeigt sich, dass eine reine Auflistung von Schlagworten und Kompetenzen größtenteils neutral und nüchtern wirken, während eine bildhafte Schreibweise individuelle Emotionen hervorruft und nachhaltiger wirkt. Um ein gesteigertes Interesse bei Interessierten zu wecken wird eine emotionale, bildliche und persönliche Ansprache empfohlen. Für die in der Stellenanzeige erforderlichen Punkte werden einige Beispiele dargestellt.

📄 Detaillierte Auflistungen finden sich hierzu in Anlage 4.5

### 3.1 Beschreibung der Textbausteine

#### 3.1.1 Berufsbezeichnung:

Der Titel der Stellenanzeige fließt in die Auflistungen der Online-Stellenbörsen. Zuerst sehen also die Suchenden nur diese eine Zeile. Hier können Sie interessante und orientierende Basisinformationen eintragen. Gleichzeitig achten Sie bitte darauf, dass Sie an dieser Stelle keine Interessierten durch zu starke Einschränkungen ausschließen. Grundsätzlich sollte daher im Titel die gesuchte Funktion (z.B. Leitung, Gruppenleitung) und nicht bestimmte Ausbildungen (Erzieher/ in) angegeben werden.

#### 3.1.2 Kurzbeschreibung:

Die hier eingesetzten maximal 2 Sätze zu „Wer sucht was?“ fließen in die Kurznachricht für soziale Netzwerke (z.B. facebook) ein.

#### 3.1.3 Ihre Aufgaben:

Die Aufgabenbeschreibung soll dazu dienen, den Bewerbenden einen prägnanten Eindruck über die zukünftige Aufgabe und die damit einhergehenden Funktionen zu geben. Aufgrund der spezifischen Anforderungen einer jeden Kita ist es erforderlich, diese Beschreibung je ausgeschriebener Stelle individuell vorzunehmen und ggf. anzupassen. Entsprechende Formulierungsansätze können beispielsweise lauten:

*Ihre Aufgaben liegen im Bereich ...  
... der stetigen, zeitgerechten Weiterentwicklung unserer pädagogischen Konzeption ...  
... einer engagierten Gestaltung des gemeinsamen Alltags in der Kita auf Basis von ...  
... der aktiven Mitarbeit in kirchlichen und kommunalen Gremien, sowie ...*

📄 weitere Formulierungshilfen s. Anlage 4.5 Weitere Informationen zu „Muster Arbeitshilfen“



### 3.1.4 Wir erwarten:

Diesem Punkt sollten Sie besondere Aufmerksamkeit schenken, da sich Ihnen hier die Möglichkeit bietet, über die fachlich erfolgreiche Ebene hinaus, gezielt auf individuelle Bedürfnisse der Kita einzugehen und diese zu kommunizieren.

Je präziser Sie Ihre Vorstellungen und Erwartungen darstellen, desto leicht wird es für potenzielle Bewerbende, sich ein detailliertes Bild Ihrer konkreten Anforderungen zu machen und selbst eine Entscheidung zu treffen.

Die Darstellung der Anforderungen und Erwartungen lässt sich hierbei aus zweierlei Perspektiven darstellen: aus Sicht der Kita sowie aus Sicht von Kindern. Im Folgenden sollen hierzu einige Beispiele gegeben werden.

Darstellung aus Sicht der Kita:

- *Als pädagogische Fachkraft arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.*
- *Uns ist wichtig, dass Sie Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit mitbringen und dies nicht nur im Umgang mit Kindern zeigen, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern.*
- *Vor allem ist uns wichtig, dass Sie mit ganzem Herzen dabei sind, Sie Ihren Beruf lieben und wissen, dass Sie einen wichtigen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen.*
- *Wir wünschen uns Mitarbeitende, die selbständig und kreativ Impulse in der Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit und des Betreuungsangebots setzen.*

Darstellung aus Sicht von Kindern:

- *Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen... einen offenen/ lebenslustigen/ motivierten/ einfühlsamen/ etc. ...*
- *... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine kompetente, professionelle, einfühlsame, engagierte, lebenslustige, ... Fachkraft.*

☞ *weitere Formulierungshilfen s. Anlage 4.5 Weitere Informationen zu „Muster Arbeitshilfen“*

### 3.1.5 Wir bieten:

Im Bereich „Wir bieten“ besteht die Chance, sich gegenüber anderen Dienstgebern abzugrenzen und eindrucksvoll hervorzuheben. Für Interessenten ist es dabei grundsätzlich wichtig zu erfahren, was sie über die gängigen Leistungen erwarten können:

- *... Ihnen eine vielfältige Mitgestaltungsmöglichkeiten durch ...*
- *Ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung liegt uns am Herzen, denn ...*
- *Mitarbeit am Projekt „Männer arbeiten in Kitas“ ...*

☞ *weitere Formulierungshilfen s. Anlage 4.5 und Abschnitt 3.2.2*

### 3.1.6 Weitere Angaben:

Dieses Feld können Sie dazu nutzen, Interessenten abschließend ein möglichst klares und verständliches Bild vom zukünftigen Arbeitsort und Arbeitsplatz zu vermitteln. Dies sollte von Seiten des Dienstgebers/ der Kita genutzt werden, um sich proaktiv zu präsentieren und deutlich zu machen, was den Dienstgeber/ Träger attraktiv macht und insbesondere was die Kita vor Ort auszeichnet.

Je genauer dabei aufgezeigt wird, was von Interessenten erwartet und von ihnen gefordert wird, desto leichter wird ihnen der Entscheidungsprozess einer Bewerbung gemacht. Denn es ist für Dienstgeber und potenzielle Dienstnehmer ein enormer Zeitaufwand, wenn aufgrund Nichtwissen oder falscher Vorstellungen, Erwartungen im Vorstellungsgespräch oder nach Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt werden können.

Aufgrund des abnehmenden Angebots an frühpädagogischen Fachkräften am Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 1), steigt zwangsläufig auch das Angebot freiwerdender Stellen. Arbeitssuchenden bietet sich daher zunehmend die Möglichkeit, sich bei den für sie attraktivsten Dienstgebern zu bewerben und der Punkt „Wir als Dienstgeber bieten“ nimmt einen bedeutenden Stellenwert ein. Je besser und detaillierter sich hier ein schlüssiges Bild für Interessenten ergibt, desto größer ist die Chance, dass sich diese auch bewerben. Aus diesem Grund sollte in eine Kurzbeschreibung zum Träger auch immer eine Beschreibung der betreffenden Kita.

### **Beispiele:**

Als ein möglicher Abschluss bietet es sich beispielsweise an, der Interessentin oder dem Interessenten richtungsweisende Fragen aufzuzeigen, welche eine Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung erleichtern soll.

*Sie suchen nicht nur eine Arbeit, sondern wollen Ihrem Wunsch/ Ihrer Berufung nachkommen und mit Kindern zusammenzuarbeiten? Sie sind liebevoll und einfühlsam? Sie wollen Ihre Stärken/ Fähigkeiten, Interessen und Talente in Ihre Arbeit einbringen und weiter entwickeln? Sie haben Lust und wie unsere Kinder große Freude daran ständig dazu zu lernen? Sie arbeiten gerne in einem Team und sind daran interessiert ihre Meinung regelmäßig mit Ihren Kollegen auszutauschen?  
Wenn Sie diese/ alle Fragen mit ja beantworten können, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung und darauf Sie persönlich kennen zu lernen.*

*Unsere/ Die Kita besteht seit ... und liegt im Stadtteil ..., in unmittelbarer Nähe von ...  
Als katholisches Familienzentrum ist unser professioneller Auftrag ebenso ...  
Wir sind ein innovativer/ moderner/ großer Träger von ... Kitas mit partizipatorischer/ kirchlicher/ geschlechtergerechter/ etc. Konzeption und wachsen stetig weiter. Deshalb suchen wir für unsere professionelle Bildung und Erziehung in unserer Kita ...*

Im Folgenden soll anhand eines konkreten Praxisbeispiels Formulierungsweisen für eine alternative und zugleich direkte Ansprache beispielhaft aufgezeigt werden:

*Sie ...  
... sind eine Persönlichkeit mit Herz und Verstand.  
... haben eine Ausbildung oder ein Studium in Pädagogik der frühen Kindheit.  
... stellen sich gerne neuen Herausforderungen.  
... haben eine wertschätzende und vorurteilsfreie Haltung gegenüber Kindern.  
... verstehen Kinder als Akteure ihrer eigenen Bildungsprozesse.  
... wollen eine angstfreie und respektvolle Lernumgebung gestalten.  
Wir ...  
... arbeiten auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes und Weltverständnisses.  
... beschreiten neue Wege in der Bildung und Betreuung von Kindern.  
... pflegen eine demokratische Unternehmensphilosophie.  
... ermöglichen vielfältige Mitgestaltung.  
... bieten gute Arbeitsbedingungen.  
... legen großen Wert auf Weiterbildung.*

🔗 *weitere Formulierungshilfen s. Anlagen 4.5.1 und 3.2.2*

## 3.2 Geschlechterspezifische Besonderheiten

### 3.2.1 Formulierungsweise Gender (weiblich/ männlich)

Bei Formulierung der Stellenanzeige ist zu berücksichtigen, dass immer die weibliche und männliche Schreibweise verwendet wird. Gerade bei Stellenanzeigen bzw. Hinweisen zur Mitarbeitengewinnung ist dies von erhöhter Relevanz und signalisiert Wertschätzung den Interessenten gegenüber. Darüber hinaus ist es auch rechtlich nicht zulässig, die rein weibliche oder männliche Schreibweise zu verwenden.

Bei der direkten Ansprache der Bewerbendenzielgruppe ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass es je nach Lebensalter und Stellenanzeige von erheblichem Vorteil sein kann, in der Schreibweise die Du-Form zu verwenden, um erhöhte Aufmerksamkeit zu wecken und sich als moderner Dienstgeber zu präsentieren. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass dies auch tatsächlich zum allgemeinen Erscheinungsbild und Auftreten der Kita passt, sowie mit den darin gelebten Umgangsformen und Werten übereinstimmt.

### 3.2.2 Männliche Bewerber

In jungen Familien ist festzustellen, dass sich Mütter und Väter in zunehmend gleichberechtigter Weise der Erziehung ihrer Kinder annehmen und durch weibliche und männliche Bezugspersonen, sowie im Sinne unterschiedlicher Vorbildfunktionen, zur frühkindlichen Entwicklung entscheidend beitragen.

Um diese förderliche Entwicklung von Kindern auch in Kitas aufzugreifen, welche bisher weitestgehend von weiblichem Fachpersonal geprägt ist, sind männliche Bewerber in Kitas ausdrücklich erwünscht und willkommen. Dieses Ziel verfolgt auch das Projekt „MAIK – Männer arbeiten in Kitas“, dessen Ansätze und Maßnahmen idealerweise in alle Kitas im Erzbistum einfließen sollen. Wenn Kitas, die Inhalte des Projektes begrüßen und dies (auch wenn nur teilweise) umsetzen, können sie auch mit dem Hinweis auf das Projekt für sich werben. Für Kitas kann dies nicht nur ein absolutes Alleinstellungsmerkmal bedeuten, sondern bei Suchenden für gesteigerte Aufmerksamkeit sorgen.<sup>1</sup> Bei der Ansprache von männlichen Bewerbern ist auf eine zielgruppengerechte Formulierungsweise zu achten.

- *Wir sind eine innovative Kita im Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas.*
- *Wir nehmen teil am Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas.*
- *Unsere Kita/ Wir als Träger beteiligen uns/ unterstützen das Projekt MAIK – Männer arbeiten in Kitas. Schon jetzt liegt unser Männeranteil bei ... Prozent. Diesen wollen wir weiter steigern ...*
- *Wir fördern eine geschlechterbewusste Personalentwicklung ...*
- *Wir bieten vielfältige Gender-Fortbildungsprogramme ...*

<sup>1</sup> Laut Auskunft des Referats Grundsatzangelegenheiten und Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ist bei der Abfassung von Stellenanzeigen für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen die begründete Aufforderung an Männer, sich zu bewerben, nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unproblematisch.

Welche Formulierungsweisen können auf männliche Erzieher verwendet werden, um diese gezielt anzusprechen?

- *Da aus pädagogischen Gründen die Kinderbetreuung in unserem Kindergarten sowohl von weiblichen als auch von männlichen Erziehern erfolgen soll, in unserem Kindergarten bisher aber keine männlichen Erzieher beschäftigt sind, fordern wir Männer besonders auf, sich zu bewerben.<sup>1</sup>*
- *Da aus pädagogischen Gründen in unserem Kindergarten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Erziehern bestehen soll, männliche Erzieher in unserem Kindergarten aber unterrepräsentiert sind, würden wir uns freuen, wenn wir auch Männer für diese Stelle begeistern können. Bewerbungen auch von Männern sind daher erwünscht / Männer sind daher zur Bewerbung besonders aufgefordert.<sup>2</sup>*
- *Zur Umsetzung unserer geschlechtergerechten/ geschlechterbewussten/ geschlechtersensiblen/ genderorientierten pädagogischen Ansätze, streben wir die Erhöhung/ Steigerung des Männeranteils in unserer Einrichtung an. Bewerbungen von männlichen Fachkräften sind ausdrücklich erwünscht.*
- *Wir setzen uns für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung in unserer Kita ein. Daher ist es uns ein Anliegen, unsere Teams mit Erzieherinnen und Erziehern zu besetzen. Aus diesem Grund sind auch Bewerbungen von Männern sehr erwünscht.*

Für eine entsprechende Berücksichtigung männlicher Bewerber sind unter der Rubrik „Wir bieten“ folgende Punkte zu ergänzen:

- *Möglichkeit zur Teilnahme an Männerarbeitskreisen (im Rahmen des Projekts MAIK-Männer arbeiten in Kitas)/ Austausch in Männerarbeitskreisen...*
- *Möglichkeit zur Mitarbeit/ Beteiligung u.a. an dem Projekt MAIK... (nur für Verbund-Kitas)*

<sup>1,2</sup> Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend;  
Referat Gleichstellungspolitik

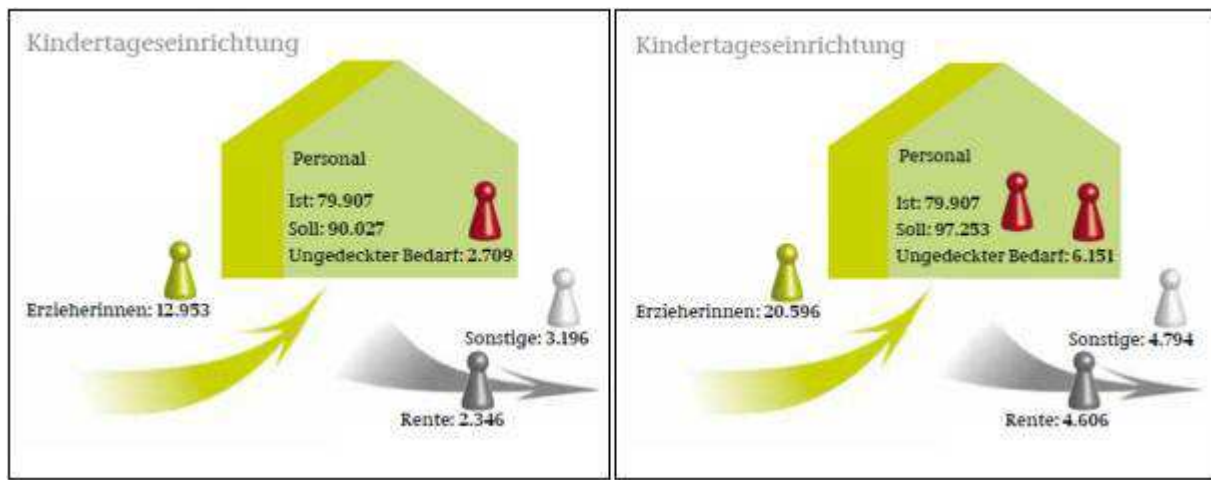
## 4 Anlagen

<b>Anlagenübersicht</b>		<b>Seite</b>
4.1	Wandel auf dem Arbeitsmarkt	13
4.2	Vorlage Arbeitsplatzbeschreibung	14
4.3	Vorlage Anforderungsprofil	16
4.4	Fragen zu „Wir als attraktiver Dienstgeber“	18
4.5	Weitere Informationen zu „Muster Arbeitshilfen“ je Stellenprofil	20
4.5.1	Stellenanzeige Leitung	20
4.5.2	Stellenanzeige Gruppenleitung	22
4.5.3	Stellenanzeige Gruppenübergreifende Fachkraft	24
4.5.4	Stellenanzeige Fachkraft im Gruppendienst	26
4.5.5	Stellenanzeige Ergänzungskraft im Gruppendienst	28
4.5.6	Vorlage Online-Stellenanzeige	30

#### 4.1 Wandel auf dem Arbeitsmarkt

Aktuelle Studien gehen mehrheitlich von einem kontinuierlichen Anstieg des Personalbedarfs in den Kitas in den kommenden Jahren für die gesamte Bundesrepublik aus. Problematisch dabei ist, dass nicht vorhersehbar ist, wie viel frühpädagogische Fachkräfte in den kommenden Jahren letztlich zur Verfügung stehen werden. Wenngleich aktuelle Angaben von Ausbildungsstätten vorliegen, bedingt dies nicht zwangsläufig, dass auch alle angehenden Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten arbeiten möchten und werden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass sich der Bedarf einzelner Bundesländer und Kommunen erheblich unterscheidet.

Exemplarisch hierfür sei anhand einer aktuellen empirischen Studie die prognostizierte Entwicklung des Betreuungsbedarfs für das Bundesland Nordrhein-Westfalen bis 2013 sowie 2015 grafisch dargestellt.



**Abbildung 3:** Personalbedarf für Nordrhein-Westfalen 2013 (links), und 2015 (rechts) (Quelle Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), 2010)

## 4.2 Vorlage Arbeitsplatzbeschreibung

Eine Arbeitsplatzbeschreibung sollte stets auf dem aktuellsten Stand sein und bedarf folglich regelmäßiger Aktualisierung. Es empfiehlt sich, das Dokument gemeinsam mit den Mitarbeitenden oder den bisherigen Stelleninhabern zu erarbeiten.

<b>1. Bezeichnung des Arbeitsplatzes</b>	↺ ↺ ↺
<b>2. Vorgesetzte/ r</b>	↺ ↺ ↺
<b>3. Nachgeordnete Mitarbeitende</b>	↺ ↺ ↺
<b>4. Vertretungsregelung</b>	↺ ↺ ↺
<b>5. Zielsetzung der Stelle</b>	↺ ↺ ↺ ↺
<b>6. Wesentliche Aufgaben</b>	↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺
<b>7. Besondere Befugnisse</b>	↺ ↺ ↺ ↺ ↺ ↺



### 4.3 Vorlage Anforderungsprofil

Spätestens bei der Stellenausschreibung müssen funktions-/ positionsbezogene Anforderungen definiert und benannt werden. Eine systematische Erstellung von Anforderungsprofilen verschafft Ihnen im gesamten Prozess der Personalauswahl erhebliche Vorteile:

- Anforderungsprofile sind ein Instrument, das zur Systematisierung und Standardisierung von Personalauswahlverfahren in der Einrichtung beiträgt. Alle für eine Stellenbesetzung Verantwortlichen erhalten eine gemeinsame Orientierungsgrundlage und eine Entscheidungshilfe für den Auswahlprozess.
- Die Erarbeitung eines Anforderungsprofils hat darüber hinaus den positiven Effekt, dass das Aufgabenspektrum einer Stelle (Stellenbeschreibung) reflektiert und ggf. aktualisiert wird. Sie werden sich über die zentralen Anforderungen an Bewerbende klar und können diese in der Stellenausschreibung eindeutig formulieren.
- Die maßgeblichen Anforderungen sollten sich im Ausschreibungstext wiederfinden. Interessenten erhalten so erste Informationen über die funktions- und positionsbezogenen Erwartungen an den Stelleninhaber und damit die Chance, Ihre Bewerbung entsprechend zu konkretisieren.
- Im Auswahlprozess erleichtert das Anforderungsprofil die Einschätzung der Eignung von Bewerbenden. Bewerbungsunterlagen lassen sich so leichter auswerten und die Vorauswahl von Bewerbungen anhand der Bewerbungsunterlagen wird präzisiert. Der Grad der Übereinstimmung beider Profile ist eine gute Grundlage für die Entscheidung, welche Bewerbenden zum Auswahlgespräch eingeladen werden sollten.
- Das Anforderungsprofil unterstützt die für die Personalauswahl Verantwortlichen bei der Vorbereitung auf das Auswahlgespräch, der inhaltlichen Strukturierung des Gespräches, und der Sammlung zusätzlicher Informationen während des Gespräches, die für eine abschließende Beurteilung der jeweiligen Bewerbenden erforderlich sind.
- Das Anforderungsprofil ist ein Orientierungsrahmen für die Beurteilung neuer Mitarbeitenden innerhalb der Probezeit.

## 6 Schritte zur Erarbeitung eines Anforderungsprofils:

### 1. Schritt: Aufgabenanalyse

Hierzu bietet sich die Auswertung der Arbeitsplatzbeschreibung an. Zu diesem Zweck sollten die Arbeitsaufgaben aufgelistet und auf Vollständigkeit sowie Relevanz geprüft werden. Anschließend sollten die einzelnen Arbeitsaufgaben zu leistungsrelevanten Arbeitsinhalten gebündelt werden (z.B. Planung, Organisation, Kontrolle).

### 2. Schritt: Feststellung kritischer Arbeitsinhalte

Die Erfassung bestimmter Situationen oder Ereignisse, die wirksame und unwirksame Arbeitsleistungen darstellen sowie die Beschreibung von Verhaltensweisen, die eine erfolgreiche bzw. weniger erfolgreiche Bewältigung in diesen Situationen kennzeichnen.

### **3. Schritt: Analyse normativer Vorgaben**

Hierunter versteht man die Auflistung und Bündelung funktionsrelevanter Aussagen wie z.B.: Grundordnung, Satzung, Leitbild, je nach Position auch Führungsgrundsätze (vgl. Anlage, Kap. 4.4).

### **4. Schritt: Formulierung von Anforderungsmerkmalen**

Die in den Schritten 1-3 erhobenen Informationen werden nun in Anforderungsmerkmale übersetzt. Wichtig ist, dass diese Merkmale eindeutig definiert, präzise beschrieben und tatsächlich festzustellen und zu beurteilen sind. Die einzelnen Anforderungskriterien werden durch Merkmale definiert und spezifiziert. Überlappungen zwischen einzelnen Anforderungskriterien sind nicht immer zu vermeiden. Der Umfang des Anforderungskatalogs sollte überschaubar sein, damit er im Auswahlverfahren handhabbar ist.

### **5. Schritt: Gewichtung der Anforderungsmerkmale**

Abschließend erfolgt eine Gewichtung der Anforderungsmerkmale. Dabei wird der Bedeutungs- bzw. der Ausprägungsgrad der einzelnen Merkmale festgelegt (z.B. sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig – oder Muss-Kann-Soll-Kriterium).

### **6. Schritt: Dokumentation**

Das Anforderungsprofil sollte schriftlich dokumentiert, der Arbeitsplatzbeschreibung beigelegt und bei Änderungen entsprechend aktualisiert werden. Die Erstellung eines solchen Anforderungsprofils lohnt sich also in jedem Fall. Im Folgenden eine Vorlage zur Erstellung des Anforderungsprofils.

## Vorlage zur Erstellung eines Anforderungsprofils

<b>Einrichtung:</b> _____	
<b>Stellenbezeichnung:</b> _____	
<b>erstellt/ aktualisiert am:</b> _____	
<b>Fachliche Qualifikation:</b> ▶	
<b>Stellenbezogene Fachkenntnisse/ Zusatzqualifikation:</b> ▶	
<b>Berufserfahrung:</b> als: wie viele Jahre:	
<b>Fach- kompetenz</b>	▶ ▶ ▶ ▶
<b>Persönliche Kompetenz</b>	▶ ▶ ▶ ▶
<b>Sozial- kompetenz</b>	▶ ▶ ▶ ▶
<b>Führungs- kompetenz</b>	▶ ▶ ▶ ▶
<b>Besondere Anforderungen:</b>	

## 4.4 Fragen zu „Wir als attraktiver Dienstgeber“

### Fragen zur Kita:

- Wofür stehen wir und über welche Eigenschaften verfügen wir als Dienstgeber?
- Wie sind wir als Dienstgeber? Was sind unsere Stärken?
- Wo liegen unsere Wachstumspotentiale? Was sind Schwächen unserer Kita? (Schwächen sind nicht als Dienstgebermarke zu verstehen. Diese Punkte helfen Ihnen jedoch noch besser zu verstehen, woran Sie arbeiten müssen.)
- Was macht uns als Dienstgeber attraktiv und einzigartig? Was zeichnet uns aus?
- Wie zeigen wir dies nach außen?
- Was ist der Nutzen für unser Personal und potenzielle Bewerbende bei uns zu arbeiten?
- Was macht uns für die unterschiedlichen Zielgruppen (Erziehende, Leitung, etc.) attraktiv? Was bieten wir als Dienstgeber den einzelnen Zielgruppen?
- Warum sollen Bewerbende sich gerade für unsere Einrichtung entscheiden? Was unterscheidet uns von anderen Einrichtungen?
- Welche Attribute, welche Angebote wollen wir herausstellen, um Interesse bei Bewerbenden zu wecken?

### Fragen hinsichtlich potenzieller Bewerbender/ Zielgruppe:

- Wer sind potenzielle Bewerbende für unsere Kita? Aus welchem Personenkreis kommen bisherige Mitarbeitende? Aus welchem Personenkreis sollen zukünftige Mitarbeitende kommen?
- Wie beschreiben wir einen idealen Mitarbeitende in 2-3 Sätzen?
- Welche konkreten Erwartungen haben diese „idealen“ Mitarbeitenden an unsere Kita?
- Welche konkreten Erwartungen haben wir an „ideale“ Mitarbeitende?
- Stimmen die Kita-Angebote mit den Erwartungen bestehender sowie neuer Mitarbeitender überein?

### Fragen Sie sich, welche Kernbotschaft aus Ihrer Sicht die Einrichtung treffend charakterisiert lässt:

- Wir sind eine Kita/ Einrichtung, die ...
- ... ist als Dienstgeber ...
- Wir sind geprägt durch ...
- Wie bieten unseren Mitarbeitenden ...
- Unser Ziel/ Unsere Vision ist ...

## 4.5 Weitere Informationen zu „Muster Arbeitshilfen“ je Stellenprofil

### 4.5.1 Anlage: Stellenanzeige Leitung

<b>Berufsbezeichnung</b>	Leitung einer Kindertageseinrichtung in Ortsangabe (XX Wstd.)
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Leitung
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	Die Kita St. Josefshaus in Köln sucht unbefristet zum XXXX eine engagierte Leitung.
<b>Ihre Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Kita-Leitung sind Sie für den geregelten Tagesablauf und für die Qualität der Kinderbetreuung verantwortlich. Sie leiten das gesamte Kita-Team und steuern die konstruktive Zusammenarbeit mit Eltern, Träger und kooperierenden Einrichtungen. Mit Engagement und Kreativität setzen Sie pädagogische Ansätze um und verantworten die Zukunftsgestaltung der Kita. Zudem repräsentieren Sie die Kita professionell nach innen und außen.</li> <li>• Als Leiterin/ Leiter unserer Kita wünschen wir uns von Ihnen, dass Sie maßgeblich zur Entwicklung unserer Kita in XXX beitragen und mitgestalten. Wenn Sie darüber hinaus vom Gedanken, etwas aktiv mitgestalten zu können und Verantwortung zu übernehmen, motiviert werden, begeisterungsfähig und offen für neue Wege sind, komme Sie auf uns zu. Wir freuen uns Sie persönlich kennen zu lernen. Ein offenes, kollegiales und freundliches Arbeitsklima, in dem die Freude am gelebten Umsetzen im Vordergrund steht, ist uns und unseren Kindern wichtig. Unser stetig weiterzuentwickeln durch Fort-/ Weiterbildungen, neue Ideen in den Kita-Alltag einzubringen und eine attraktive Bezahlung sind uns wichtig. Ebenso sind berufliche Perspektiven in einem großen Team und mehreren Standorten für uns selbstverständlich. Mehr Infos über uns finden Sie unter ...</li> <li>• Haben Sie Freude Ihre eigenen Ideen in ein bestehendes Konzept einzubringen und diese gemeinsam mit uns weiter zu entwickeln? Lieben Sie eigenverantwortliches, kreatives und selbstständiges Arbeiten? Haben Sie ein Gespür für die Bedürfnisse von Eltern und Kindern?</li> <li>• Als Kita-Leiter/in unserer Kita sind Sie verantwortlich für die Entwicklung der Erziehung/ Bildung/ Betreuung unserer Kinder und fördern eine gute/ kooperative/ offene Zusammenarbeit im Team.</li> <li>• Einführung/ Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements</li> <li>• Leitung der Einrichtung nach aktuellen Managementkonzepten</li> <li>• Fachlich/ pädagogische Weiterentwicklung der Bildungsarbeit</li> <li>• Gestaltung der Rahmenbedingungen für die päd. Arbeit</li> <li>• Weiterentwicklung der pädagogischen und religionspädagogischen Konzeption</li> <li>• Anpassung und Weiterentwicklung des Angebotsprofils</li> <li>• Unterstützung von Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>• Personalführung und Personalentwicklung</li> <li>• Verwaltungs- und Büroorganisation</li> <li>• Zusammenarbeit mit Umfeld der Einrichtung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation</li> <li>• Mitarbeit in kirchlichen und kommunalen Gremien / Netzwerken</li> <li>• Profilierung der Einrichtung als...</li> <li>• Ausgestaltung der Übermittagsbetreuung</li> <li>• Weiterentwicklung des katholischen Familienzentrums</li> <li>• Weiterentwicklung des kindergartenpastoralen Profils</li> <li>• Etablierung transparenter Informationswege</li> <li>• Planung und Durchführung von Aktionen und Werbemaßnahmen</li> <li>• Pflege des Internetauftritts</li> <li>• Kooperation mit Fach- und Beratungsdiensten</li> <li>• Etablierung/ Durchführung zielorientierter Mitarbeitergespräche</li> </ul>
<b>Wir erwarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbende, die durch ihre Lebensführung die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche bezeugen</li> <li>• abgeschlossene sozialpädagogische Ausbildung/ pädagogisches Studium</li> <li>• Erzieher/in, Dipl. Sozialpädagoge/in, Diplom/ Bachelor/ Master in Kindheitspädagogik</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens drei Jahre Berufserfahrung</li> <li>• Bereitschaft zur Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption</li> <li>• persönliche und fachliche Leitungskompetenzen, Leitungserfahrung, Führungserfahrung</li> <li>• persönliche Identifikation mit den Zielen und Grundsätzen der Katholischen Kirche</li> <li>• grundlegende PC-Kenntnisse in der Textverarbeitung</li> <li>• Kenntnisse über die internetbasierte Verwaltungssoftware Kita-Plus und KiBiz-Web</li> <li>• Qualitätsentwicklung</li> <li>• Konzeptentwicklung</li> <li>• Gestaltung von Konsensbildungsprozessen im Team Mitarbeiterführung</li> <li>• Weiterentwicklung der Kooperation, Zusammenhalt und positiver Arbeitsatmosphäre Gestaltungskompetenz von Teamprozessen</li> <li>• Konstruktive Zusammenarbeit mit Behörden, Trägervertretern und Eltern, Fähigkeit zur Netzworkebildung, Kundenorientierung, Serviceorientierung</li> <li>• Wissensbestände im Hinblick auf frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse</li> <li>• Beherrschung von Moderations- und Präsentationstechniken</li> <li>• geübtes Zeitmanagement</li> <li>• ein hohes Maß an sozialer Kompetenz</li> <li>• Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, nicht nur im Umgang mit Kindern, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern</li> <li>• fundiertes pädagogisches Fachwissen</li> <li>• die Bereitschaft zu Veränderung und zu lebenslangem Lernen</li> <li>• interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Kreativität und vielseitige Interessen</li> <li>• Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit</li> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten die nachwachsenden Generationen auf die Zukunft vor.</li> <li>• Als Leitung arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.</li> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf, denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten unsere Kinder auf die Zukunft vor.</li> </ul> <p><b>Darstellung aus Sicht von Kinder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen...</li> <li>• ... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine/ einen kompetente/n, professionelle/n, einfühlsame/n, engagierte/n, lebenslustige/n, ... Leitung.</li> </ul>
<p><b>Wir bieten</b></p>	<p>einen attraktiven Arbeitsplatz in einer Einrichtung mit derzeit 65 Kindern im Alter von 2 bis 6 Jahren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Vergütung nach KAVO/ AVR (Entgeltgruppe XX) in Anlehnung an den TVÖD</li> <li>☞ Kirchliche Zusatzversorgung zur Rentenversicherung</li> <li>☞ Freistellung von XX %</li> <li>☞ Weitere Freistellungsstunden für Aufgaben im Rahmen des katholischen Familienzentrums</li> <li>☞ eine Kindertagesstätte mit modernem Raumprogramm (was ist das, näher ausführen) und guter Ausstattung (Wie viele Gruppen, Alter der Kinder, Lage der Einrichtung innerstädtisch, nahe am Wald/ Park) Außengelände,...</li> <li>☞ spezielle Orientierung (Montessori, Waldpädagogik, Genderorientierung,...</li> <li>☞ moderne Kommunikations- und Bürotechnik</li> <li>☞ Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen und Supervision</li> <li>☞ vielfältiges Angebot an thematischen Fortbildungen, es stehen 5 Tage für Fortbildung zur Verfügung</li> <li>☞ Möglichkeit zur Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen</li> <li>☞ engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen, falls vorhanden (3 Gruppenleitungen, 3 Mitarbeitende im Gruppendienst, eine Hauswirtschaftskraft)</li> <li>☞ systematische Einarbeitung, Angebot zur Weiterqualifizierung bei Leitungsaufgaben</li> <li>☞ viel Raum. um eigenen Ideen und Konzepte einzubringen</li> <li>☞ Gestaltungsspielraum für neue Ideen und Impulse</li> <li>☞ Chance, unsere Kita professionell weiter zu entwickeln.../ Raum für Kreativität, für innovative Konzepte,...</li> <li>☞ freundliche und respektvolle Atmosphäre, in der Arbeit Spaß macht</li> <li>☞ innovative Pädagogik</li> <li>☞ vielfältige Mitgestaltungsmöglichkeiten</li> <li>☞ Berücksichtigung und Entwicklung persönlicher fachlicher Schwerpunkte</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ partizipative Strukturen</li> <li>↪ Weltoffenheit (Bilingualität, Beteiligung an EU-Projekten)</li> <li>↪ Mitarbeit am Projekt „Männer arbeiten in Kitas“ (schon jetzt ... % Männeranteil beim Träger)</li> <li>↪ Verzahnung von Wissenschaft und Praxis</li> <li>↪ Fach- und Leitungsberatung</li> <li>↪ interne Vernetzung und Qualitätssicherung</li> <li>↪ vorbildliche Gesundheitsförderung (ausgezeichnet vom Amt für Arbeitsschutz)</li> <li>↪ eigene Küche – 100 Prozent kontrolliert-biologischer Anbau</li> <li>↪ Unterstützung bei der Suche einer Wohnung/ eines Betreuungsplatz/ einer Schule usw.</li> <li>↪ Fachberatung durch unseren Spitzenverband</li> </ul>
<p><b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b></p>	<p>Der Katholische Kirchengemeindeverband XXX in Musterstadt ist Träger von XXX Kindertageseinrichtungen, die im Netzwerk Katholischer Familienzentren kooperieren. Mit unseren zahlreichen familienunterstützenden Angeboten leisten wir einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung der Kinder und ihrer Familien im Seelsorgebereich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kita .... besteht seit ... und liegt im Stadtteil ..., in unmittelbarer Nähe von ..., inmitten von ...</li> <li>• Die Kita .... verfügt über folgende Gruppenstruktur ... mit ... Plätzen für Kinder im Alter von ... Jahren und Öffnungszeiten von ... bis .... Uhr</li> <li>• Zurzeit arbeiten ... Frauen und ... Männer in unserem Team./ Wir sind ein Team von ...</li> <li>• Unsere Schwerpunkte in der pädagogischen Arbeit liegen .../ Wir arbeiten hier nach dem Ansatz von ....</li> <li>• Unser professionelles Verständnis ist ...</li> <li>• Wir verstehen uns als ...</li> <li>• Als Familienzentrum ist unser professioneller Auftrag ebenso ...</li> <li>• Wir liegen in einem sozialen Brennpunkt, daher ist unser ...</li> <li>• Wir sind eine ... (bilinguale Einrichtung, Wald-Kita, Bewegungs-Kita, etc.)</li> </ul> <p>Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage <a href="http://www.katholische-kindergaerten.de/XXX">www.katholische-kindergaerten.de/XXX</a> (Link einfügen). Für Auskünfte steht Ihnen die Leitung/ Trägervertreter XXX (Tel.: XXX) gerne zur Verfügung.</p> <p>Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung. Bitte schicken Sie Ihre Unterlagen per Post oder E-Mail bis zum XXX an (Post und E-Mail-Adresse einfügen)</p>



#### 4.5.2 Anlage: Stellenanzeige Gruppenleitung

<b>Berufsbezeichnung</b>	Gruppenleitung in Ortsangabe (XX Wstd)
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Fachkraft
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	Die Kita St. Josefshaus in Köln sucht unbefristet zum XXXX eine engagierte Gruppenleitung.
<b>Ihre Aufgaben</b>	<p>Die Leitung einer Kindertagesstättengruppe mit Kinder im Alter von 2 Jahren bis zur Einschulung in der Einrichtung XXX im Ortsteil XXX</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• engagierte Gestaltung des Alltags in der Kita</li> <li>• Planung und Durchführung von Projekten</li> <li>• gelebte Erziehungspartnerschaft mit den Eltern</li> <li>• behutsames Begleiten von Kindern auf deren Entwicklungsweg</li> <li>• systematisches Beobachten, Dokumentieren und Planen im Team</li> <li>• aktive Mitarbeit an der Kindergartenpastoral</li> <li>• professionelle Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen</li> </ul>
<b>Wir erwarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbende, die durch ihre Lebensführung die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche bezeugen</li> <li>• abgeschlossene sozialpädagogische Ausbildung/ pädagogisches Studium</li> <li>• Erzieher/in, Dipl. Sozialpädagogin/e, Diplom/ Bachelor/ Master in Kindheitspädagogik</li> <li>• Bereitschaft zur Mitarbeit an der pädagogischen Konzeption</li> <li>• grundlegende PC Kenntnisse für Arbeiten an der Bildungsdokumentation</li> <li>• aktive Gestaltung der Elternarbeit</li> <li>• regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Fähigkeiten in der Teamarbeit und der Selbstreflexion</li> <li>• persönliche Identifikation mit den Zielen und Grundsätzen der Katholischen Kirche</li> <li>• Freude an der Arbeit mit Kindern ab dem 2. Lebensjahr</li> <li>• soziale Kompetenzen</li> <li>• kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung</li> <li>• Kooperation mit den Nachbareinrichtungen</li> <li>• Kenntnisse über frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse</li> <li>• kindzentrierte Angebote</li> <li>• Informations-, Beratungs- und Problemgespräche</li> <li>• Ausgestaltung der Übermittagsbetreuung</li> <li>• Kenntnisse und Erfahrungen in musikalischen Angeboten</li> <li>• Vorbereitung und Durchführung von religionspädagogischen Angeboten</li> <li>• Umsetzung unseres pädagogischen Konzeptes</li> <li>• Erfahrung in Sprach- und Bewegungsförderung</li> <li>• Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit</li> <li>• ein hohes Maß an sozialer Kompetenz</li> <li>• Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, nicht nur im Umgang mit Kindern, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern</li> <li>• fundiertes pädagogisches Fachwissen</li> <li>• Bereitschaft zu Veränderung und zu lebenslangem Lernen</li> <li>• interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Kreativität</li> <li>• Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit</li> <li>• Wir suchen für die Stelle als pädagogische Fachkraft eine Mitarbeiterinnen/ einen Mitarbeiter, welche/ welcher über die Qualifikation als staatlich anerkannte/r Erzieher/in (und/ oder Sozialpädagoge/in) sowie über die notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen verfügen.</li> <li>• Sie haben Interesse in der Arbeit mit Kindern eigene Akzente zu setzen und eine professionelle und tragfähige Beziehung zu den Kindern aufzubauen, um sie auf ihrem Entwicklungs-</li> </ul>

	<p>weg zu unterstützen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf, denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten unsere Kinder auf die Zukunft vor.</li> <li>• Als Fachkraft arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.</li> </ul> <p><b>Darstellung aus Sicht von Kinder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen...</li> <li>• ... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine/ einen kompetente/n, professionelle/n, einfühlsame/n, engagierte/n, lebenslustige/n, ... Erzieherin/ Erzieher.</li> </ul>
<b>Wir bieten</b>	↳ <i>s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung</i>
<b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b>	↳ <i>s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung</i>

#### 4.5.3 Anlage: Stellenausschreibung Gruppenübergreifende Fachkraft

<b>Berufsbezeichnung</b>	Gruppenübergreifende Fachkraft in Ortsangabe (xy Wstd.)
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Fachkraft
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	Die Kita St. Josefshaus in Köln sucht unbefristet zum XXXX eine engagierte gruppenübergreifende Fachkraft.
<b>Ihre Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagierte Gestaltung des Alltags in der Kita</li> <li>• Planung und Durchführung von Projekten</li> <li>• Gelebte Erziehungspartnerschaft mit den Eltern</li> <li>• Behutsames Begleiten von Kindern auf deren Entwicklungsweg</li> <li>• Systematisches Beobachten, Dokumentieren und Planen im Team</li> <li>• aktive Mitarbeit an der Kindergartenpastoral</li> <li>• Professionelle Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen</li> </ul>
<b>Wir erwarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbende, die durch ihre Lebensführung die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche bezeugen</li> <li>• abgeschlossene sozialpädagogische Ausbildung/ pädagogisches Studium</li> <li>• Erzieher/in, Dipl. Sozialpädagoge/in, Diplom/ Bachelor/ Master in Kindheitspädagogik</li> <li>• Bereitschaft zur Mitarbeit an der pädagogischen Konzeption</li> <li>• grundlegende PC Kenntnisse für Arbeiten an der Bildungsdokumentation</li> <li>• aktive Gestaltung der Elternarbeit</li> <li>• regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Fähigkeiten in der Teamarbeit und der Selbstreflexion</li> <li>• persönliche Identifikation mit den Zielen und Grundsätzen der Katholischen Kirche</li> <li>• Freude an der Arbeit mit Kindern ab dem 2. Lebensjahr</li> <li>• soziale Kompetenzen</li> <li>• kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung</li> <li>• Kooperation mit den Nachbäreinrichtungen</li> <li>• Kenntnisse über frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse</li> <li>• kindzentrierte Angebote</li> <li>• Informations-, Beratungs- und Problemgespräche</li> <li>• Ausgestaltung der Übermittagsbetreuung</li> <li>• Kenntnisse und Erfahrungen in musikalischen Angeboten</li> <li>• Vorbereitung und Durchführung von religionspädagogischen Angeboten</li> <li>• Umsetzung unseres pädagogischen Konzeptes</li> <li>• Erfahrung in Sprach- und Bewegungsförderung</li> <li>• Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit</li> <li>• ein hohes Maß an sozialer Kompetenz</li> <li>• Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, nicht nur im Umgang mit Kindern, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern</li> <li>• fundiertes pädagogisches Fachwissen</li> <li>• Bereitschaft zu Veränderung und zu lebenslangem Lernen</li> <li>• interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Kreativität und vielseitige Interessen</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Wir suchen für die Stelle als pädagogische Fachkraft eine Mitarbeiterinnen/ einen Mitarbeiter, welche/ welcher über die Qualifikation als staatlich anerkannte/r Erzieher/in (und/ oder Sozialpädagoge/in) sowie über die notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen verfügen.</li> <li>• Sie haben Interesse in der Arbeit mit Kindern eigene Akzente zu setzen und eine professionelle und tragfähige Beziehung zu den Kindern aufzubauen, um sie auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen?</li> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf, denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten unsere</li> </ul>

	<p>Kinder auf die Zukunft vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Fachkraft arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.</li> </ul> <p><b>Darstellung aus Sicht von Kinder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen...</li> <li>• ... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine/ einen kompetente/n, professionelle/n, einfühlsame/n, engagierte/n, lebenslustige/n, ... Erzieherin/ Erzieher.</li> </ul>
<b>Wir bieten</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung
<b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung

#### 4.5.4 Anlage: Stellenanzeige Fachkraft im Gruppendienst

<b>Berufsbezeichnung</b>	Fachkraft im Gruppendienst in Ortsangabe (xy Wstd.)
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Fachkraft
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	Die Kita St. Josefshaus in Köln sucht unbefristet zum XXXX eine engagierte Fachkraft im Gruppendienst.
<b>Ihre Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Gruppenleitung</li> <li>• engagierte Mitgestaltung des Alltags in der Kita und der Gruppe</li> <li>• behutsames Begleiten von Kindern auf deren Entwicklungsweg</li> <li>• professionelle Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• Durchführung von Projekten in Kooperation mit der Gruppenleitung/Leitung</li> <li>• Abwesenheitsvertretung der Gruppenleitung</li> <li>• gelebte Erziehungspartnerschaft mit den Eltern in Kooperation mit der Gruppenleitung</li> <li>• aktive Mitarbeit an der Kindergartenpastoral</li> <li>• Übernahme pflegerischer und hauswirtschaftlicher Tätigkeiten</li> <li>• Planung, Durchführung und Reflexion kindzentrierter Angebote in Kooperation mit der Gruppenleitung/Kita-Leitung</li> </ul>
<b>Wir erwarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbende, die durch ihre Lebensführung die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche bezeugen</li> <li>• abgeschlossene sozialpädagogische Ausbildung/ pädagogisches Studium</li> <li>• Erzieher/in, Dipl. Sozialpädagoge/in, Diplom/ Bachelor/ Master in Kindheitspädagogik</li> <li>• Bereitschaft zur Mitarbeit an der pädagogischen Konzeption</li> <li>• grundlegende PC Kenntnisse für Arbeiten an der Bildungsdokumentation</li> <li>• aktive Gestaltung der Elternarbeit</li> <li>• regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Fähigkeiten in der Teamarbeit und der Selbstreflexion</li> <li>• persönliche Identifikation mit den Zielen und Grundsätzen der Katholischen Kirche</li> <li>• Freude an der Arbeit mit Kindern ab dem 2. Lebensjahr</li> <li>• soziale Kompetenzen</li> <li>• kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung</li> <li>• Kooperation mit den Nachbारेinrichtungen</li> <li>• Kenntnisse über frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse</li> <li>• kindzentrierte Angebote</li> <li>• Informations-, Beratungs- und Problemgespräche</li> <li>• Ausgestaltung der Übermittagsbetreuung</li> <li>• Kenntnisse und Erfahrungen in musikalischen Angeboten</li> <li>• Vorbereitung und Durchführung von religionspädagogischen Angeboten</li> <li>• Umsetzung unseres pädagogischen Konzeptes</li> <li>• Erfahrung in Sprach- und Bewegungsförderung</li> <li>• Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit</li> <li>• ein hohes Maß an sozialer Kompetenz</li> <li>• Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, nicht nur im Umgang mit Kindern, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern</li> <li>• fundiertes pädagogisches Fachwissen</li> <li>• Bereitschaft zu Veränderung und zu lebenslangem Lernen</li> <li>• interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Kreativität und vielseitige Interessen</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Wir suchen für die Stelle als pädagogische Fachkraft eine Mitarbeiterinnen/ einen Mitarbeiter, welche/ welcher über die Qualifikation als staatlich anerkannte/r Erzieher/in (und/ oder Sozialpädagoge/in) sowie über die notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen verfügen.</li> <li>• Sie haben Interesse in der Arbeit mit Kindern eigene Akzente zu setzen und eine professio-</li> </ul>

	<p>nelle und tragfähige Beziehung zu den Kindern aufzubauen, um sie auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf, denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten unsere Kinder auf die Zukunft vor.</li> <li>• Als Fachkraft arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.</li> </ul> <p><b>Darstellung aus Sicht von Kinder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen...</li> <li>• ... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine/ einen kompetente/n, professionelle/n, einfühlsame/n, engagierte/n, lebenslustige/n, ... Erzieherin/ Erzieher.</li> </ul>
<b>Wir bieten</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung
<b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung

#### 4.5.5 Anlage: Stellenanzeige Ergänzungskraft im Gruppendienst

<b>Berufsbezeichnung</b>	Ergänzungskraft im Gruppendienst in Ortsangabe (xy Wstd.)
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Fachkraft
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	Die Kita St. Josefshaus in Köln sucht unbefristet zum XXXX eine Ergänzungskraft im Gruppendienst.
<b>Ihre Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Gruppenleitung</li> <li>• engagierte Mitgestaltung des Alltags in der Kita und der Gruppe</li> <li>• behutsames Begleiten von Kindern auf deren Entwicklungsweg</li> <li>• professionelle Weiterentwicklung des pädagogischen Angebotes gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• Durchführung von Projekten in Kooperation mit der Gruppenleitung/Leitung</li> <li>• Abwesenheitsvertretung der Gruppenleitung</li> <li>• gelebte Erziehungspartnerschaft mit den Eltern in Kooperation mit der Gruppenleitung</li> <li>• aktive Mitarbeit an der Kindergartenpastoral</li> <li>• Übernahme pflegerischer und hauswirtschaftlicher Tätigkeiten</li> <li>• Planung, Durchführung und Reflexion kindzentrierter Angebote in Kooperation mit der Gruppenleitung/Kita-Leitung</li> </ul>
<b>Wir erwarten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbende, die durch ihre Lebensführung die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche bezeugen</li> <li>• abgeschlossene sozialpädagogische Ausbildung/</li> <li>• Kinderpflegerin</li> <li>• Bereitschaft zur Mitarbeit an der pädagogischen Konzeption</li> <li>• grundlegende PC Kenntnisse für Arbeiten an der Bildungsdokumentation</li> <li>• aktive Gestaltung der Elternarbeit</li> <li>• regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Fähigkeiten in der Teamarbeit und der Selbstreflexion</li> <li>• persönliche Identifikation mit den Zielen und Grundsätzen der Katholischen Kirche</li> <li>• Freude an der Arbeit mit Kindern ab dem 2. Lebensjahr</li> <li>• soziale Kompetenzen</li> <li>• kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung</li> <li>• Kooperation mit den Nachbareinrichtungen</li> <li>• Kenntnisse über frühkindliche Bildungs- und Entwicklungsprozesse</li> <li>• kindzentrierte Angebote</li> <li>• Informations-, Beratungs- und Problemgespräche</li> <li>• Ausgestaltung der Übermittagsbetreuung</li> <li>• Kenntnisse und Erfahrungen in musikalischen Angeboten</li> <li>• Vorbereitung und Durchführung von religionspädagogischen Angeboten</li> <li>• Umsetzung unseres pädagogischen Konzeptes</li> <li>• Erfahrung in Sprach- und Bewegungsförderung</li> <li>• Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit</li> <li>• ein hohes Maß an sozialer Kompetenz</li> <li>• Team-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, nicht nur im Umgang mit Kindern, sondern auch mit Kolleginnen und Kollegen und im Dialog mit den Eltern</li> <li>• fundiertes pädagogisches Fachwissen</li> <li>• Bereitschaft zu Veränderung und zu lebenslangem Lernen</li> <li>• interkulturelle Kompetenz</li> <li>• Kreativität und vielseitige Interessen</li> <li>• Flexibilität</li> <li>• Wir suchen für die Stelle als pädagogische Mitarbeitende eine Mitarbeiterinnen/ einen Mitarbeiter, welche/ welcher über die Qualifikation als staatlich anerkannte/r Erzieher/in (und/ oder Sozialpädagoge/in) sowie über die notwendigen Fach- und Methodenkompetenzen verfügen.</li> <li>• Sie haben Interesse in der Arbeit mit Kindern eigene Akzente zu setzen und eine professio-</li> </ul>



	<p>nelle und tragfähige Beziehung zu den Kindern aufzubauen, um sie auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vor allem: Sie lieben Ihren Beruf, denn Sie wissen, dass Sie einen Grundstein für die Entwicklung unserer Kinder legen./ Denn Sie gestalten die Zukunft mit./ Denn Sie bereiten unsere Kinder auf die Zukunft vor.</li> <li>• Als Fachkraft arbeiten Sie in einem anspruchsvollen Umfeld, das viele Perspektiven eröffnet. Die Arbeit mit Kindern ist eine bereichernde Erfahrung, aber sie stellt auch besondere Ansprüche an soziale und pädagogische Kompetenzen.</li> </ul> <p><b>Darstellung aus Sicht von Kinder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Kinder erwarten von Ihnen/ wünschen sich von Ihnen...</li> <li>• ... Kinder/ ... Jungen und ... Mädchen freuen sich über eine/ einen kompetente/n, professionelle/n, einfühlsame/n, engagierte/n, lebenslustige/n, ... Erzieherin/ Erzieher.</li> </ul>
<b>Wir bieten</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung
<b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b>	↳ s. Anlage 4.5.1 Stellenausschreibung Leitung

#### 4.5.6 Anlage: Vorlage Stellenformular

<b>Berufsbezeichnung</b>	
<b>Arbeitsfeld 1</b>	Kinder und Jugendliche
<b>Arbeitsfeld 2</b>	bleibt leer
<b>Funktion</b>	Leitung oder Fachkraft
<b>Beschäftigungsart</b>	bitte auswählen – bei normaler Tätigkeit nichts auswählen
<b>Beschäftigungsdauer</b>	befristet/ unbefristet
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Vollzeit/ Teilzeit
<b>Sonstiges</b>	bitte auswählen
<b>Kurzbeschreibung „Wer sucht was“ (Wird z.B. über Facebook angezeigt)</b>	
<b>Ihre Aufgaben</b>	
<b>Wir erwarten</b>	
<b>Wir bieten</b>	
<b>Weitere Angaben zum Träger, zur Kita, Schlussbemerkung etc.</b>	