



Umfrage zum Stimmungsbild in den Kitas des Rhein-Pfalz-Kreises

Auswertung der Ergebnisse 2024

Rev. 0.1

Inhaltsverzeichnis



➤ Einleitung	Seite 3
➤ Einführung & Methodik	Seite 4
➤ Allgemeine Daten / Platzangebot	Seite 5-6
➤ Teilnehmer der Umfrage	Seite 7-11
➤ Maßnahmenplan	Seite 12-32
➤ Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze	Seite 33-42
➤ Zufriedenheit	Seite 43-54
➤ Ranking der Planungsgebiete	Seite 55
➤ Kommentare aus Umfrage	Seite 56-57
➤ Fachkräftemangel Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort	Seite 58-77
➤ Fazit des KEA Rhein-Pfalz-Kreis	Seite 78-80

Einleitung



Vorab möchten wir, der Vorstand des Kreiselternausschusses, allen Teilnehmern an der Umfrage zum Stimmungsbild in den Kitas des Rhein-Pfalz-Kreises danken!

Die Umfrage fand im Juli und August 2024 statt und richtete sich an Eltern, Fachkräfte, Leitungen und Träger.

In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Umfrage im Detail präsentiert.

Ziel der Umfrage sollte es sein, herauszuarbeiten, wo die Stimmung in den Planungsgebieten des Kreisjugendamtes besser oder schlechter ist.

Die Ergebnisse sollen ein Anstoß sein, mit den verantwortlichen Kita-Akteuren gemeinsam Verbesserungspotentiale zu heben.

Einführung & Methodik



- Verteilung der Umfrage an alle (bekannten) Elternausschüsse und Leitungen sowie an diverse Pressestellen (Amtsblätter, Wochenblätter, Zeitung,...), zudem Veröffentlichung auf Facebook
 - Zufälliges Teilnehmerfeld → nicht repräsentative Umfrage
 - Allerdings sehr guter Querschnitt der Kita-Landschaft, s. Kap. „Teilnehmer der Umfrage“
- Auswertung relativer und bedingter Häufigkeitsverteilungen
- Leitungen und Trägern hatten Möglichkeit Fragen zu Ort und/oder Trägerzugehörigkeit zu überspringen
- Identische Fragen für alle Gruppen, allerdings insb. bei „Eltern ohne Platz“ nicht alle Fragen enthalten
- Einzelne Gemeinden wurden zu Verbandsgemeinden aggregiert
- Die Form der Veröffentlichung der Ergebnisse soll keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Einrichtungen ermöglichen.
- Datensätze ohne Angabe von Ort und/oder Trägerschaft je nach Auswertung nicht berücksichtigt.
 - Häufigkeit der Rückmeldungen in den Diagrammen variiert leicht

Allgemeine Daten / Platzangebot

Allgemeine Daten

- Teilnehmer der Umfrage 1497
- Anzahl Kitas: 103

Daten Kita-Platzangebot 23/24

- Platzangebot 7917 (100%)
 - Davon U2 146 (1,8%)
 - Davon Ü2 7286 (92,0%)
 - Mit Mittagessen 5127 (64,8%)
 - Ohne Mittagessen 2159 (27,3%)
 - Davon Schulkindplätze 455 (5,7%)
 - Davon integrative Plätze 30 (0,4%)

Insgesamt gab es 1497 Teilnehmer, allerdings keine Aussage möglich, ob alle Kitas in den Rückmeldungen vertreten sind.

Laut Kita-Bedarfsplan Stand 01.09.23 stehen 7917 Kita-Plätze zur Verfügung.

Seit dem 01.07.21 stellen 7h am Stück über Mittag den Rechtsanspruch gegenüber dem Kreisjugendamt dar.

Darüber hinaus kann der individuelle Bedarf höher sein, auf dessen Erfüllung das Kreisjugendamt hinwirken muss.

Das Mittagessen kann bis zum Ende der Übergangsfrist 2028 noch als kaltes Mittagessen z.B. in Form von Lunchboxen zur Verfügung gestellt werden.

Gleichzeitig kann ein Platz mit einer kürzeren Betreuungszeit und ohne Mittagessen ebenfalls bedarfsgerecht sein, wenn dies dem Bedarf der Familie entspricht.

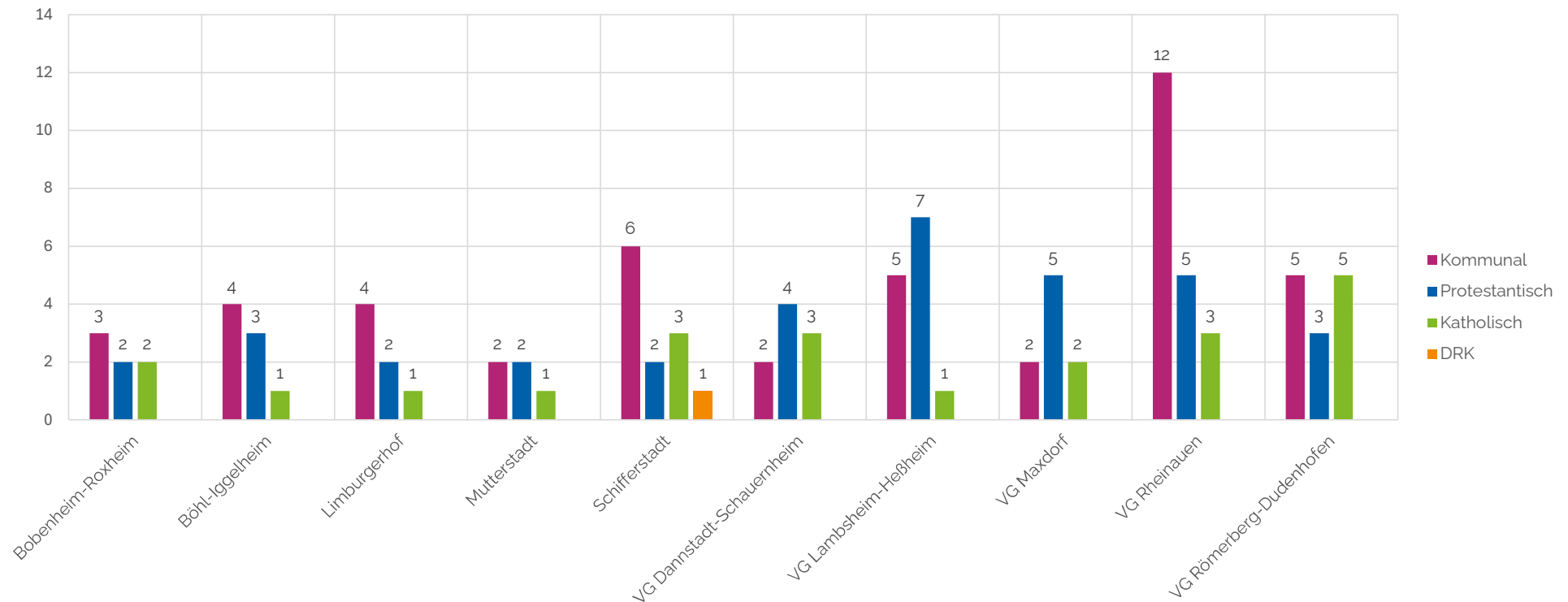
92% der Plätze entfallen auf Kita-Kinder ab dem vollendeten 2. Lebensjahr bis zum Schuleintritt.

2159 dieser Plätze enthalten aktuell gar kein Mittagessen und sind damit nicht rechtserfüllend und für einen Großteil vermutlich auch nicht bedarfsgerecht.

Wie viele Plätze mit Mittagessen bedarfsgerecht sind, lässt sich mit der vorhandenen Datenbasis nicht sagen.

Allgemeine Daten / Platzangebot

Kita-Einrichtungen je Planungsgebiet und Trägerschaft

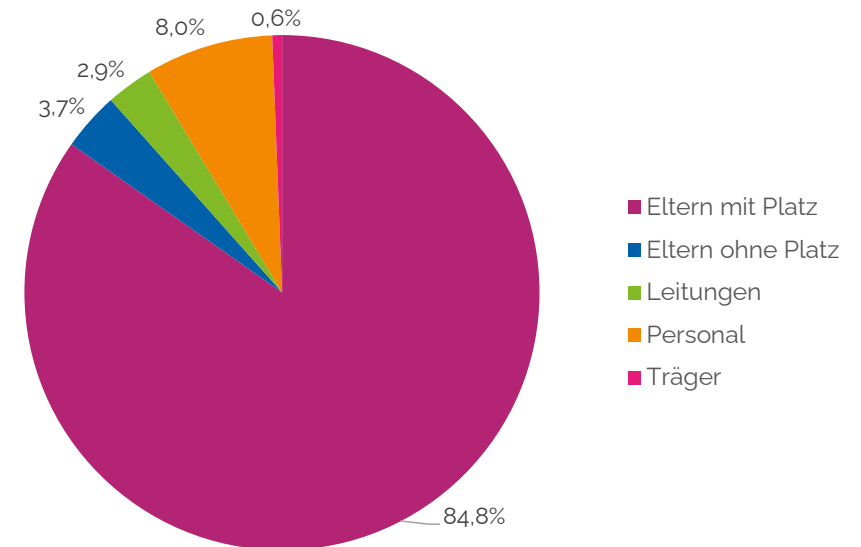
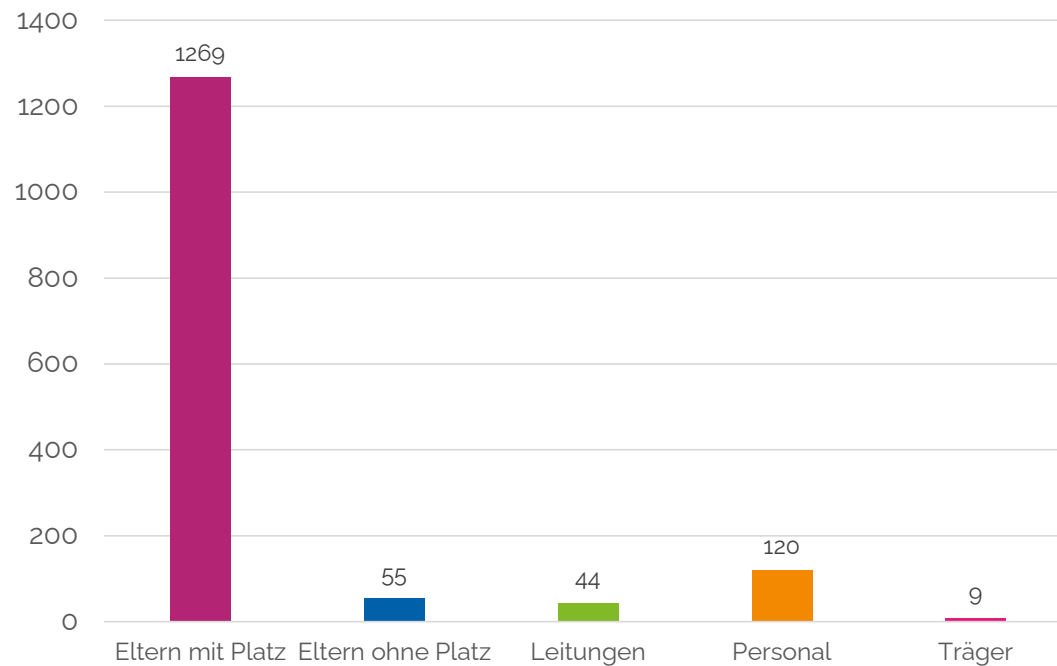


Teilnehmer der Umfrage



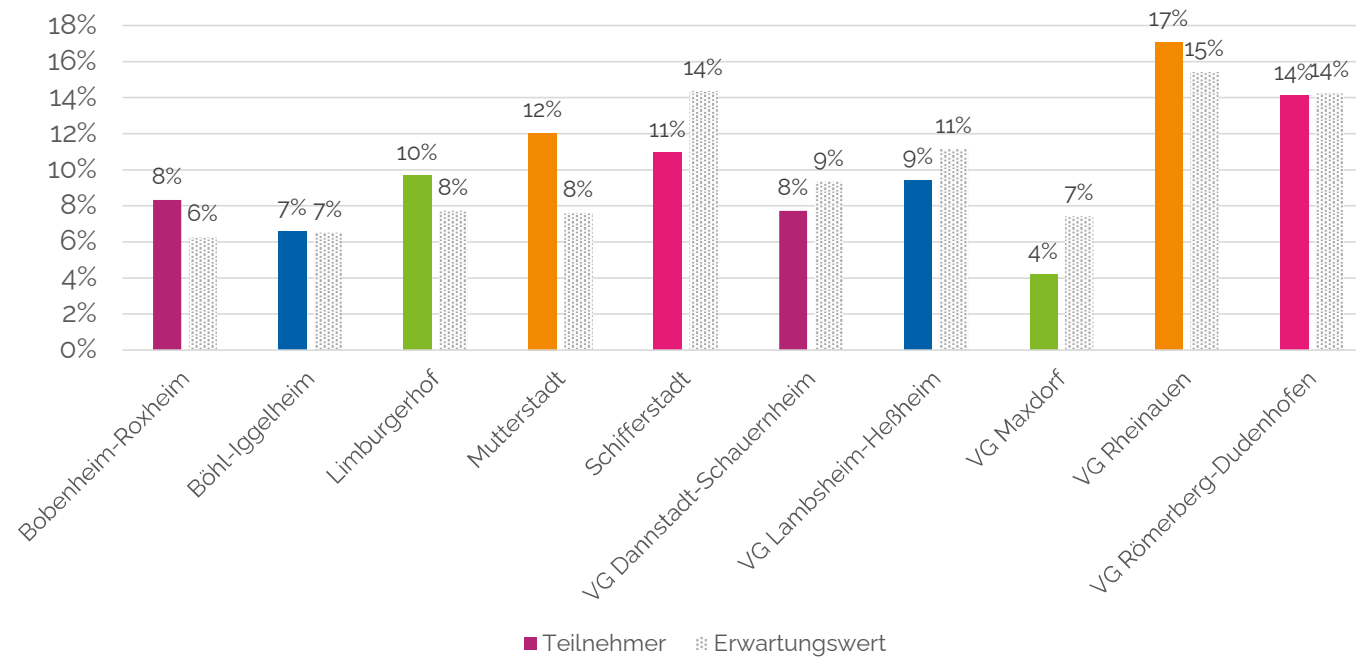
Teilnehmer der Umfrage

Wie verteilen sich die Teilnehmer je Funktion?



Teilnehmer der Umfrage

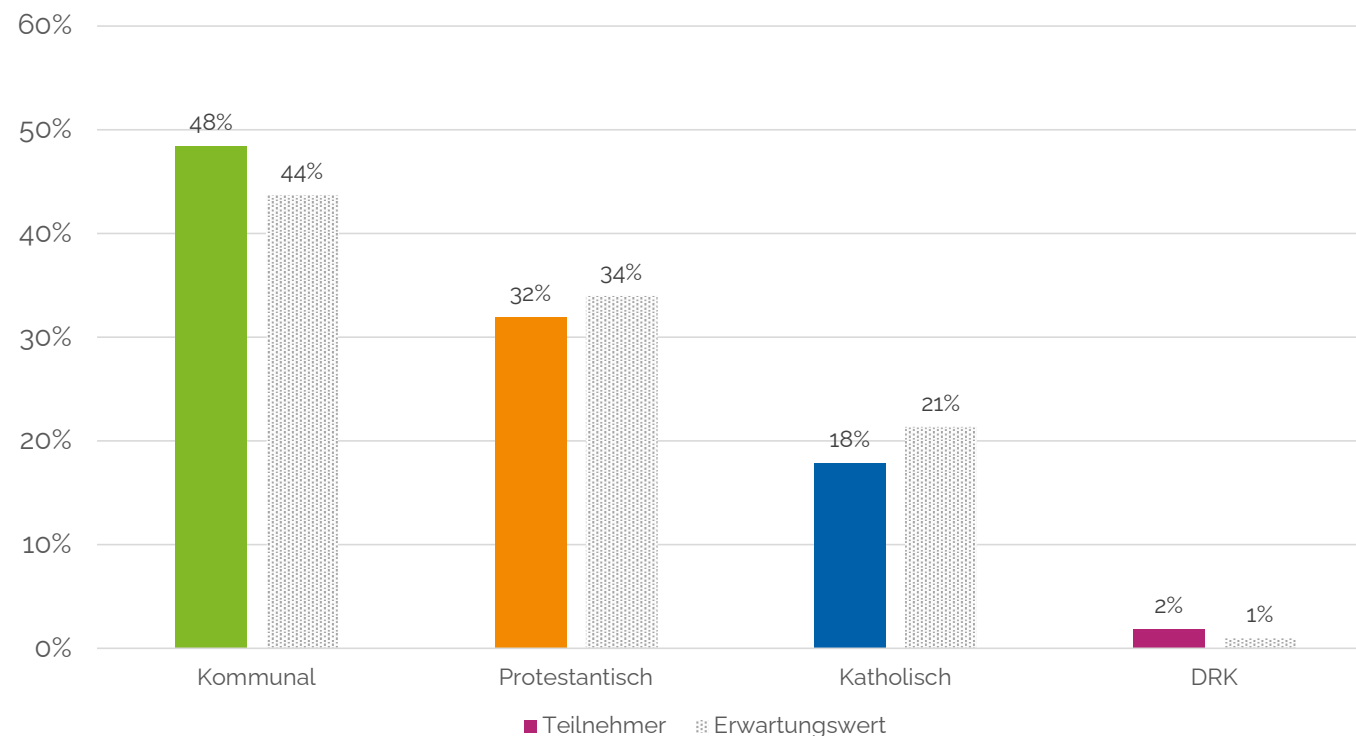
Teilnehmer nach Planungsgebiet im Vergleich zur realen Verteilung von Kita-Plätzen



- Teilnahme ohne systematischen Ansatz möglich
- Dennoch gute Grundgesamtheit bezogen auf die reale Verteilung der Kita-Plätze in den (Verbands-) Gemeinden
- Max. Abweichung 4% in **Mutterstadt**

Teilnehmer der Umfrage

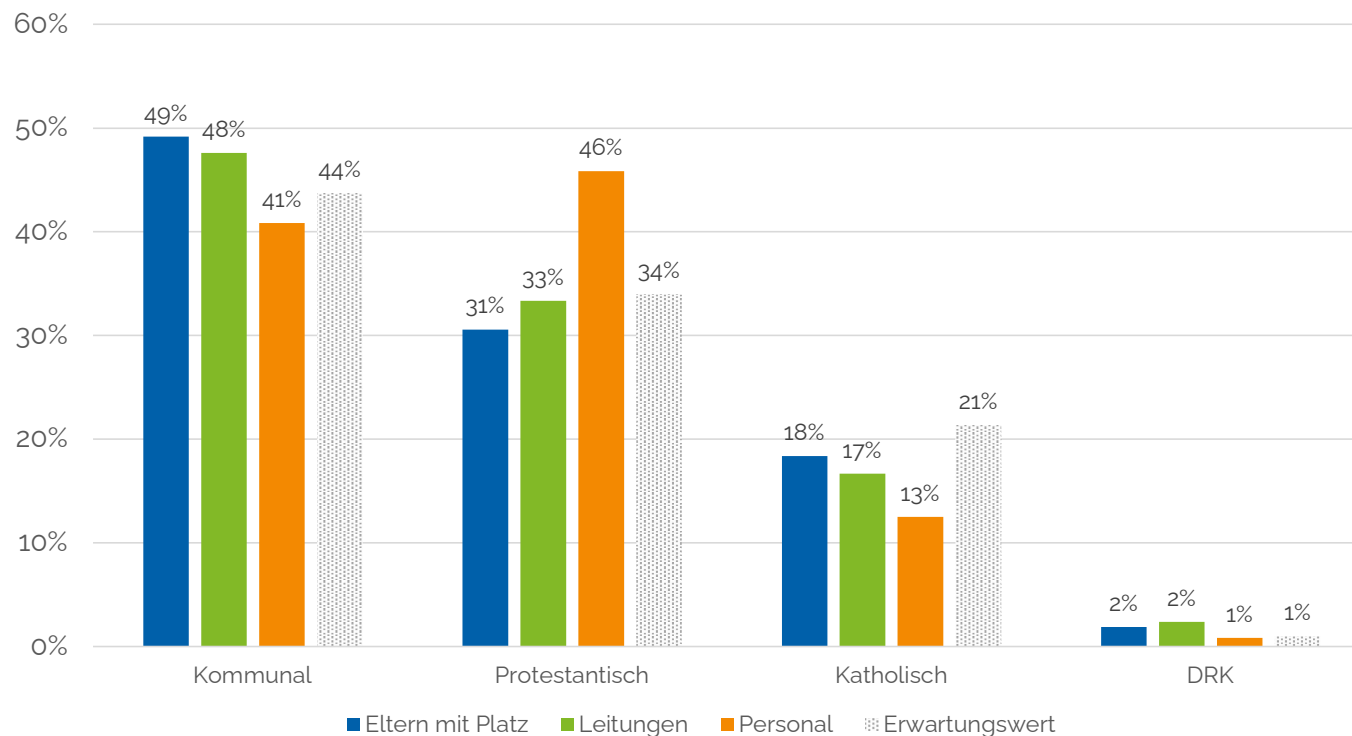
Teilnehmer nach Trägerschaft im Vergleich zur realen Verteilung



- Ebenso Teilnehmer nach Trägerschaft nahe an der realen Verteilung
- Max. 4% Abweichung bei kommunalen Einrichtungen

Teilnehmer der Umfrage

Teilnehmer nach Trägerschaft und Funktion im Vergleich zur realen Verteilung

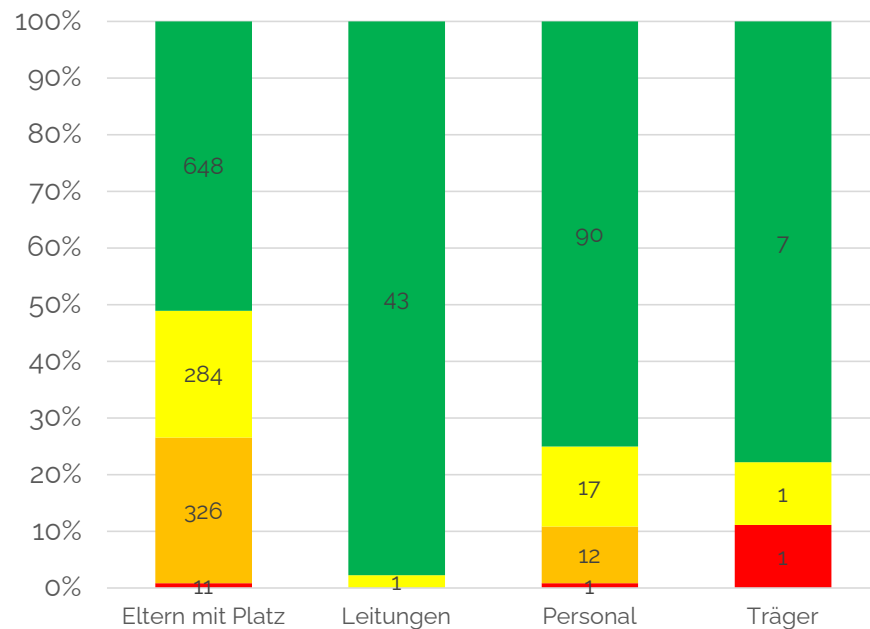


- Die Rückmeldungen der unterschiedlichen Rollen sind bezogen auf die Trägerschaft nahe an der realen Verteilung.
- Ausnahme: Das Kita-Personal prot. Kitas ist stärker vertreten als erwartet. Im Gegenzug ist das Personal kath. Kitas weniger vertreten als erwartet.

Maßnahmenplan

Maßnahmenplan

Kennen Sie die Inhalte des Maßnahmenplans bei Personalausfall Ihrer Kita?

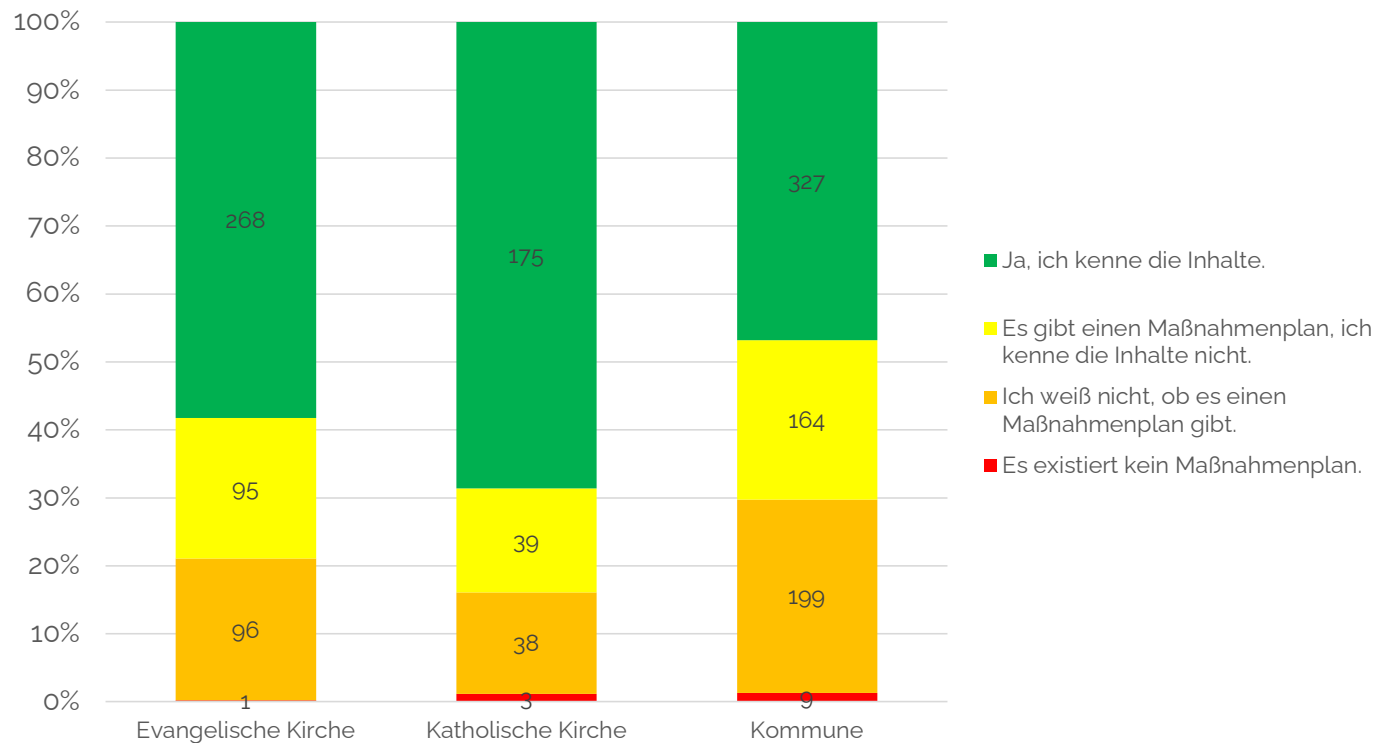


- Nur die **Hälfte** der **Eltern** kennt die Inhalte des Maßnahmenplans.
- **Ein Viertel** des **Personals** weiß nicht, ob es einen Maßnahmenplan gibt oder kennt die Inhalte nicht.
- Eine **Leitung** gibt an, die Inhalte nicht zu kennen.

- Ja, ich kenne die Inhalte.
- Es gibt einen Maßnahmenplan, ich kenne die Inhalte nicht.
- Ich weiß nicht, ob es einen Maßnahmenplan gibt.
- Es existiert kein Maßnahmenplan.

Maßnahmenplan

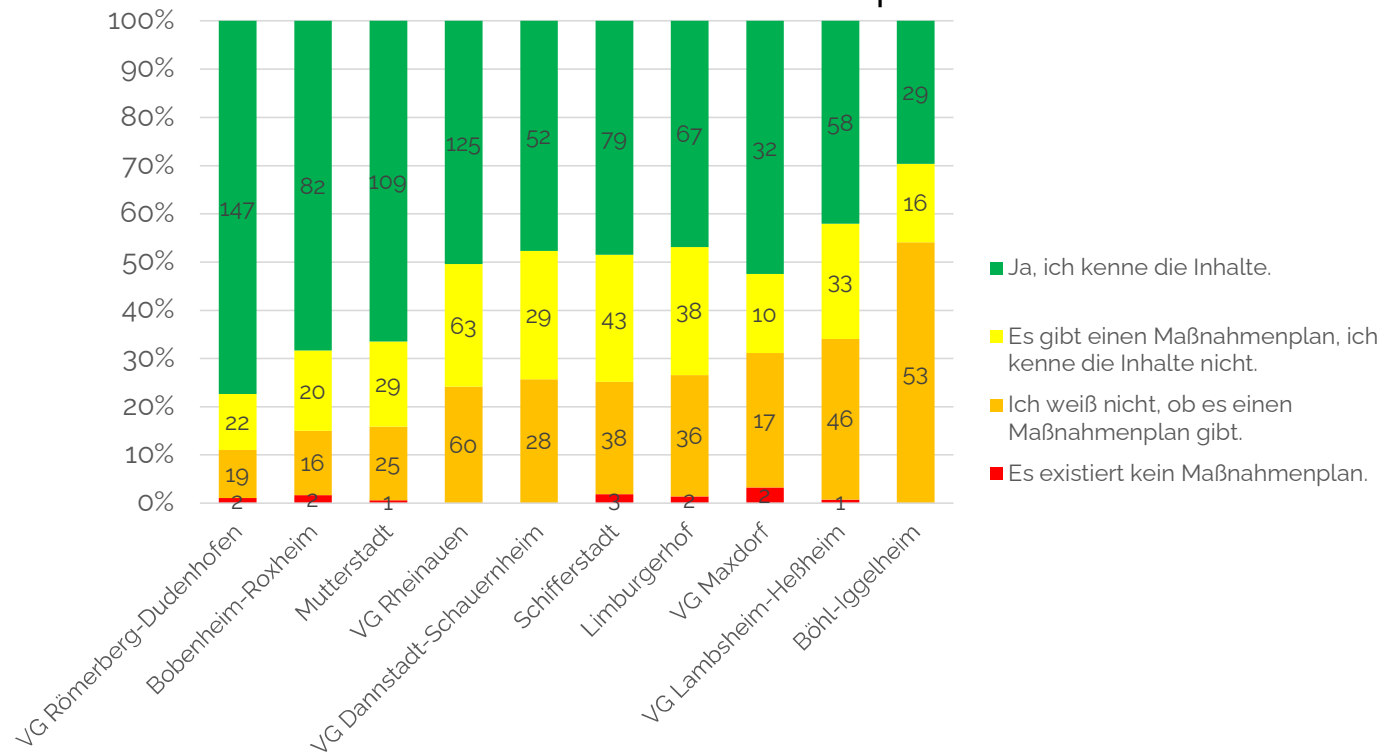
Kennen Sie die Inhalte des Maßnahmenplans bei Personalausfall Ihrer Kita?



- In **kommunalen Kitas** scheinen die Inhalte des Maßnahmenplans am wenigsten bekannt zu sein. **30%** wissen nicht, ob es ihn gibt oder glauben, er existiert nicht.
- In **katholischen Kitas** scheinen die Teilnehmer die Inhalte am besten zu kennen.

Maßnahmenplan

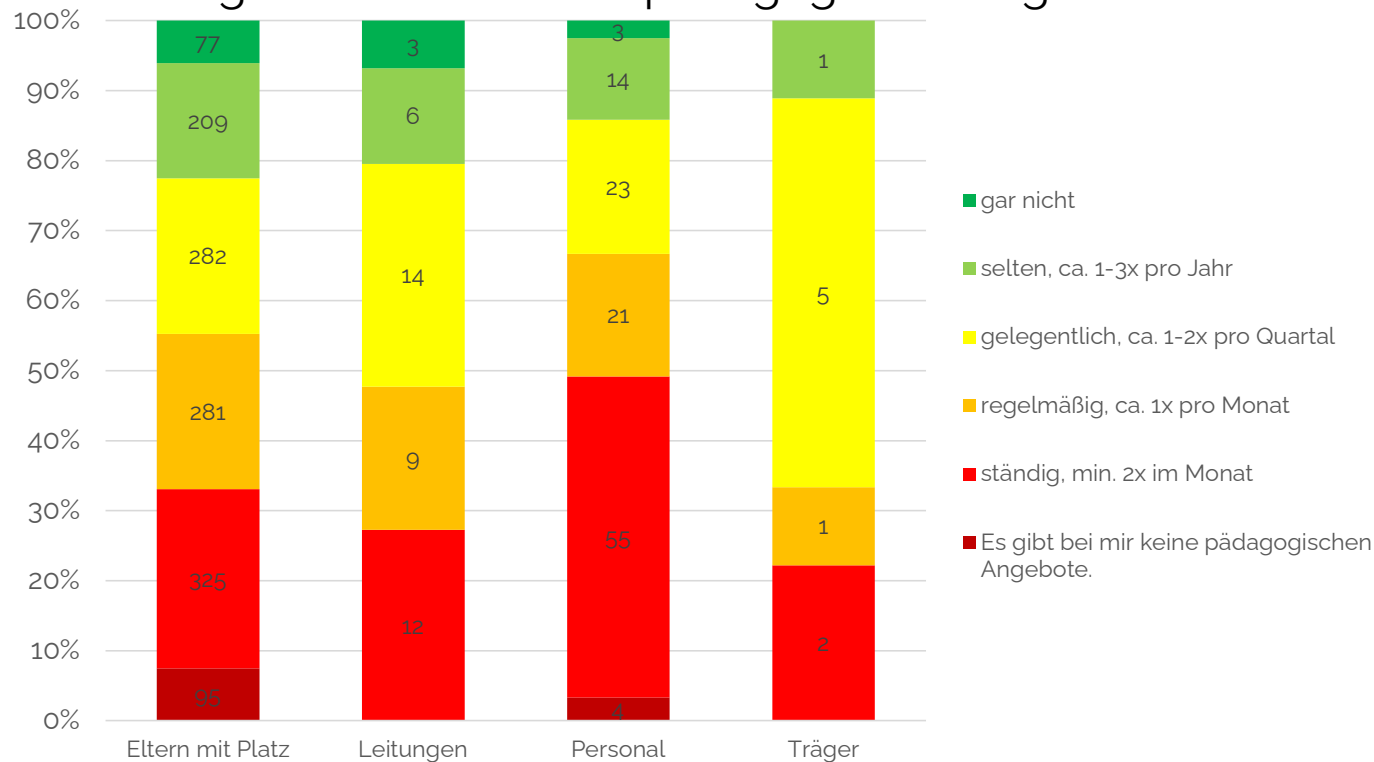
Kennen Sie die Inhalte des Maßnahmenplans bei Personalausfall Ihrer Kita?



- Die Teilnehmer aus der **Verbandsgemeinde Römerberg-Dudenhofen** kennen den Maßnahmenplan am besten.
- Im Mittelfeld kennen nur **50%** der Teilnehmer die Inhalte.
- In **Böhl-Iggelheim** ist die Unkenntnis am größten; über die Hälfte der Befragten gibt an nicht zu wissen, ob ein Maßnahmenplan existiert.

Maßnahmenplan

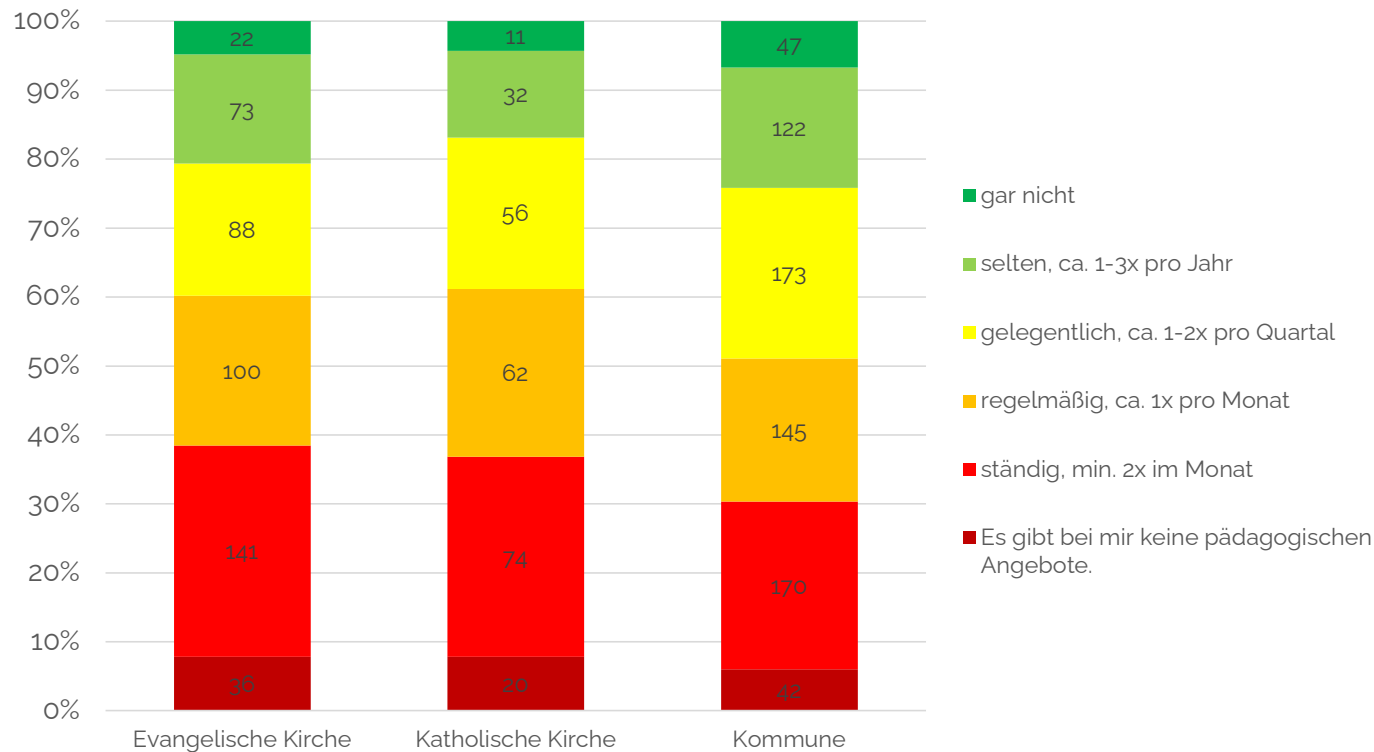
Wie häufig fallen in Ihrer Kita pädagogische Angebote aus?



- Über **55%** der **Eltern** sagen, dass pädagogische Angebote **mindestens einmal im Monat** ausfallen.
- Das **Personal** gibt dies sogar zu **66%** an, wohingegen die Leitungen diese Frage weniger kritisch bewerten als der Durchschnitt.
- Träger geben dies nur zu ca. einem Drittel an.

Maßnahmenplan

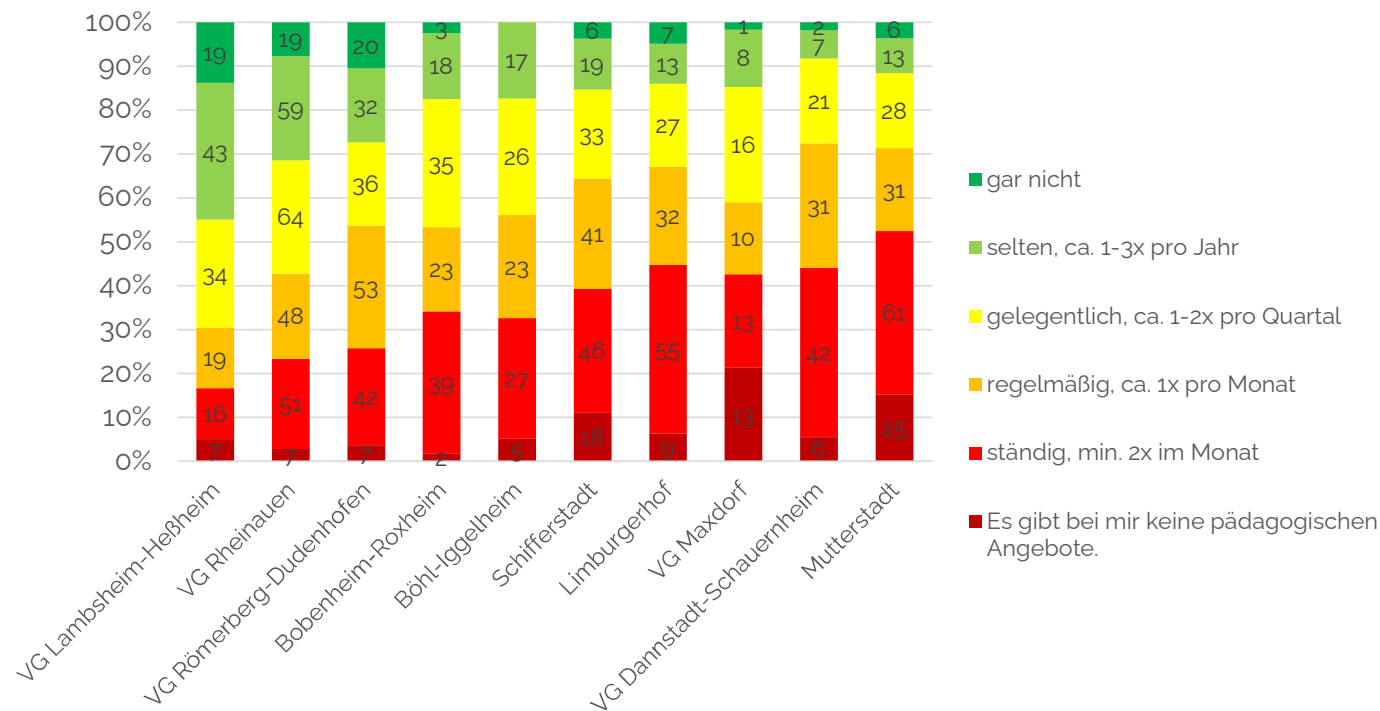
Wie häufig fallen in Ihrer Kita pädagogische Angebote aus?



- In Einrichtungen **kirchlicher Träger** fallen Angebote in ca. **60%** der Fälle Angebote mindestens regelmäßig aus.
- Die **kommunalen Einrichtungen** schneiden etwas besser ab.
- Insgesamt geben fast **1/3** der Befragten an, dass päd. Angebot ständig ausfallen oder keine Angebote existieren.

Maßnahmenplan

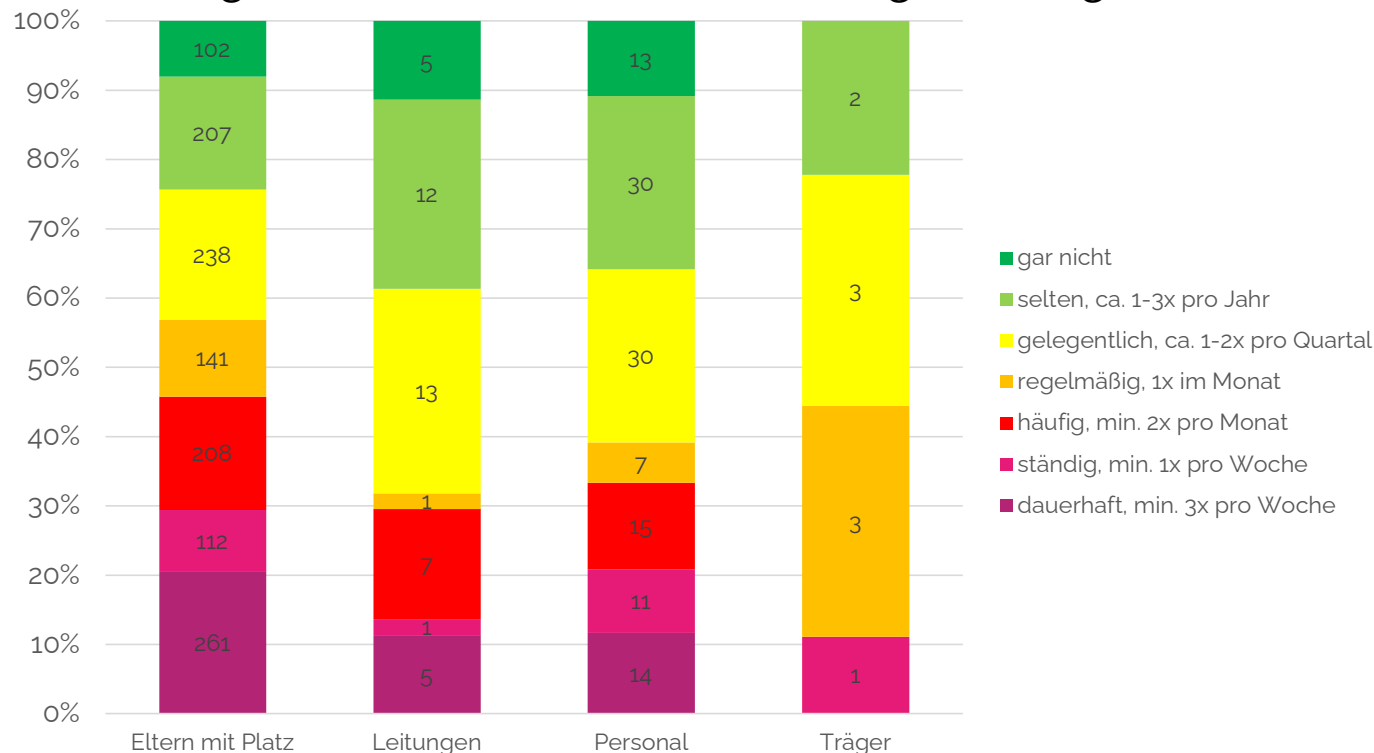
Wie häufig fallen in Ihrer Kita pädagogische Angebote aus?



- In der **VG Lamsheim-Heßheim** fallen nur etwa **30%** der Angebote zumindest regelmäßig aus.
- In der **VG Dannstadt-Schauernheim** und in Mutterstadt sind es sogar **70%**.
- In fast allen Planungsgebieten fallen pädagogische Angebote mindestens regelmäßig aus.

Maßnahmenplan

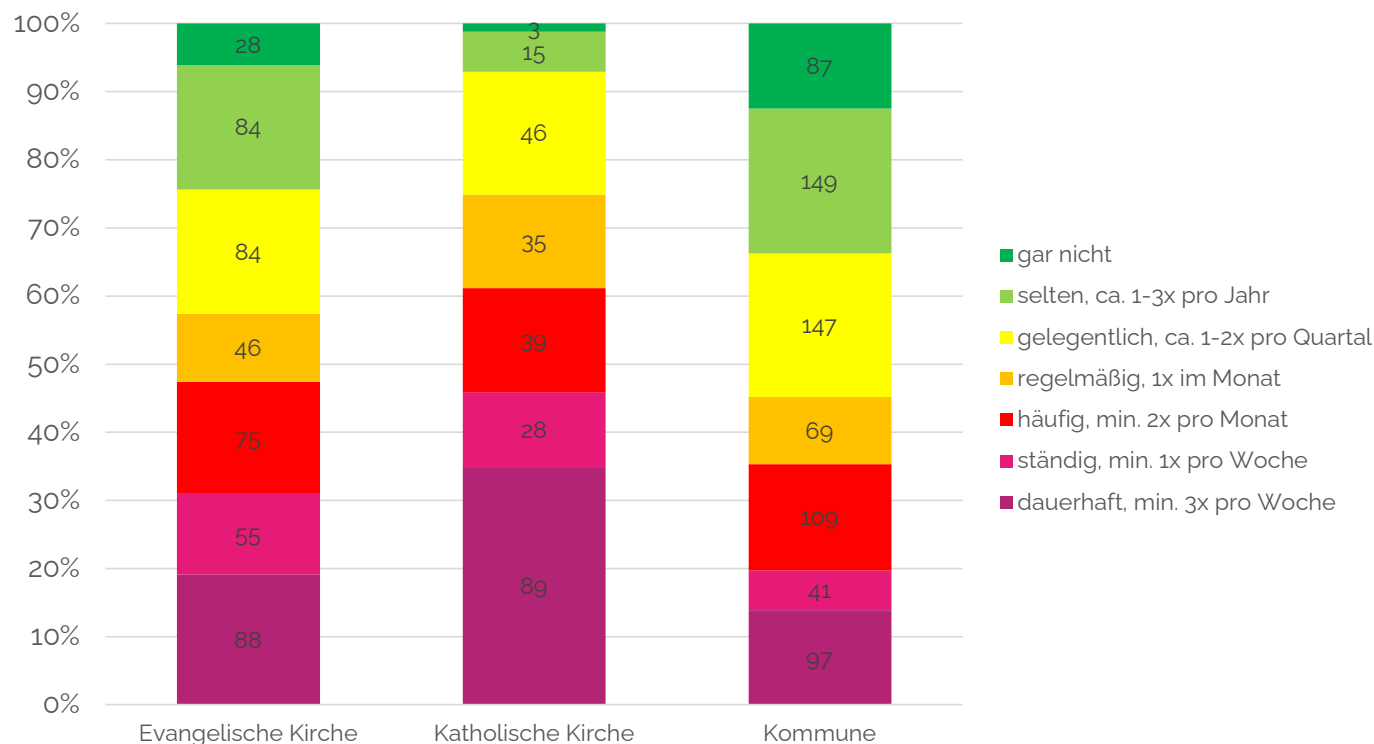
Wie häufig werden in Ihrer Kita Betreuungszeiten gekürzt?



- Öffnungszeiten werden aus Sicht der Eltern in ca. **45%** der Fälle mindestens 2 Mal im Monat gekürzt.
- Etwa **20%** geben sogar an, dass Betreuungszeiten **mindestens 3 Mal pro Woche gekürzt** werden!
- **Leitungen** und **Träger** sehen die Situation weniger kritisch, geben aber immer noch in ca. **30%** der Fälle an, dass die Zeiten häufig gekürzt werden.
- Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist im Landkreis ein **großes Problem** für die Familien.

Maßnahmenplan

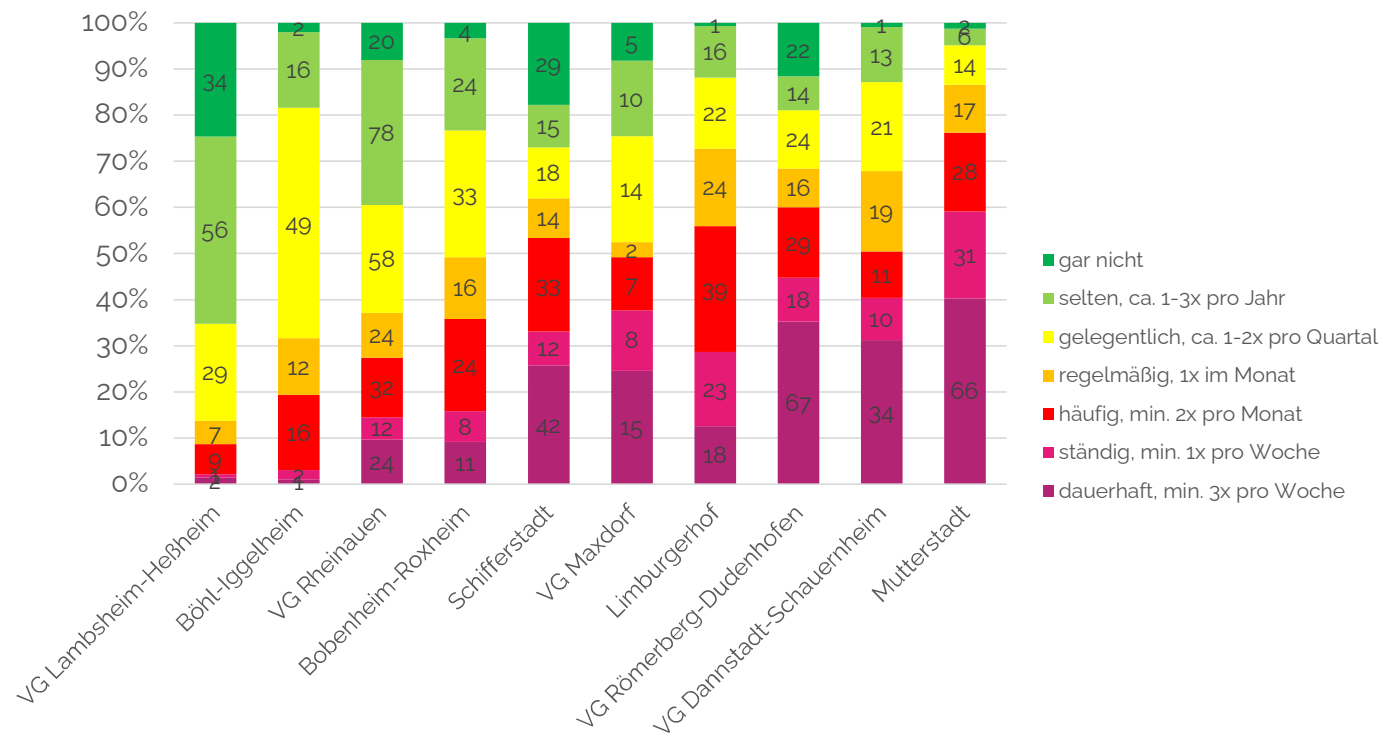
Wie häufig werden in Ihrer Kita Betreuungszeiten gekürzt?



- Einrichtungen in **katholischer Trägerschaft** sind besonders stark betroffen. Über **60%** der Teilnehmer an, dass die Betreuungszeiten zumindest **2 Mal im Monat** gekürzt werden. Knapp **1/3 gibt** sogar an, dass dies **dauerhaft** der Fall ist.
- Die **kommunalen Einrichtungen** schneiden am besten ab, allerdings werden auch dort in deutlich über **30%** der Fälle die Zeiten zumindest häufig gekürzt.
- Die **konfessionellen Einrichtungen** waren zwar bei den Ausfällen pädagogischer Angebote noch gleich auf, die **katholischen Einrichtungen** sind allerdings stärker von Kürzungen der Betreuungszeiten betroffen.

Maßnahmenplan

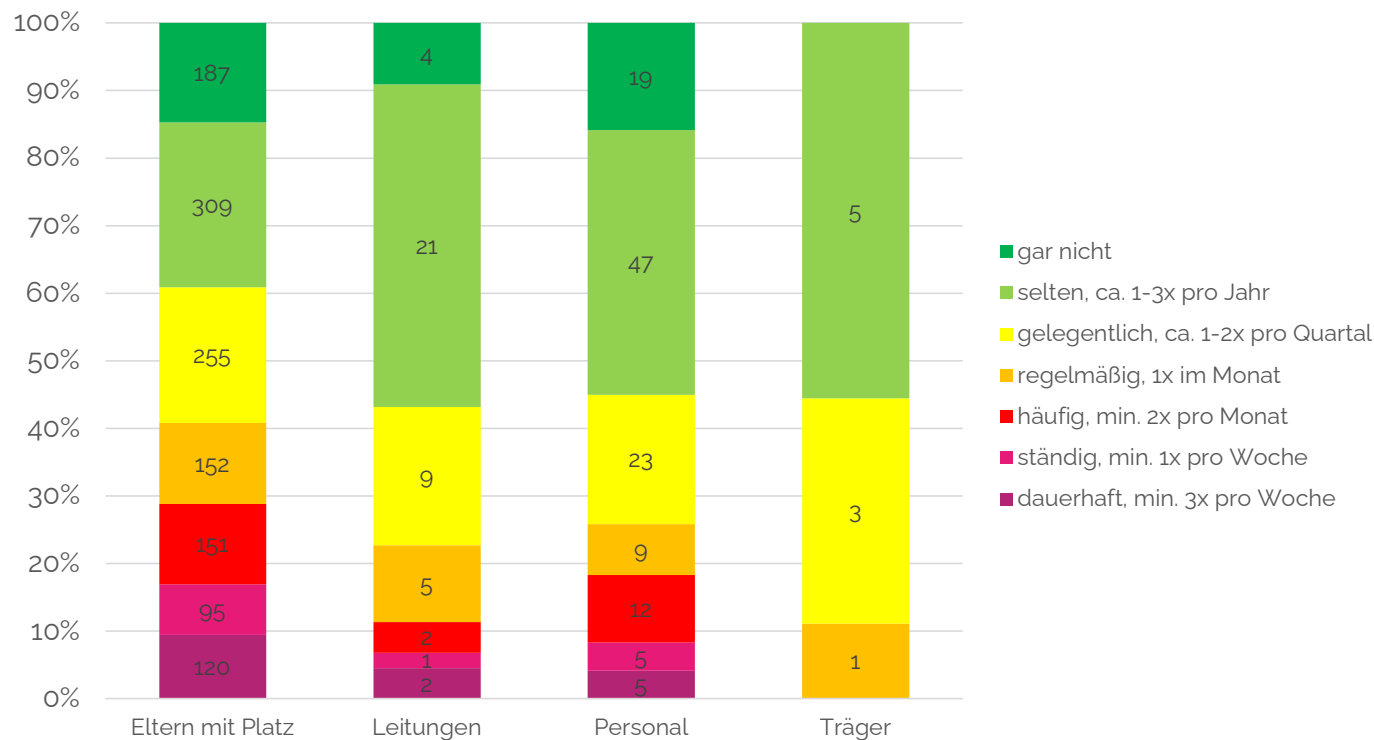
Wie häufig werden in Ihrer Kita Betreuungszeiten gekürzt?



- Auch in dieser Frage liegt die **VG Lamsheim-Heßheim** vorn. Hier werden Betreuungszeiten in weniger als **10%** der Fälle mindestens 2 Mal im Monat gekürzt.
- In **Schifferstadt** liegen die Antworten in den **Extremen**. Während **25 %** der Teilnehmer sagen, dass Betreuungszeiten dauerhaft gekürzt werden, sind **18%** der Meinung, dass dies gar nicht der Fall ist.
- In **Mutterstadt** geben **59%** an, dass die Betreuungszeiten mindestens **wöchentlich gekürzt** werden.

Maßnahmenplan

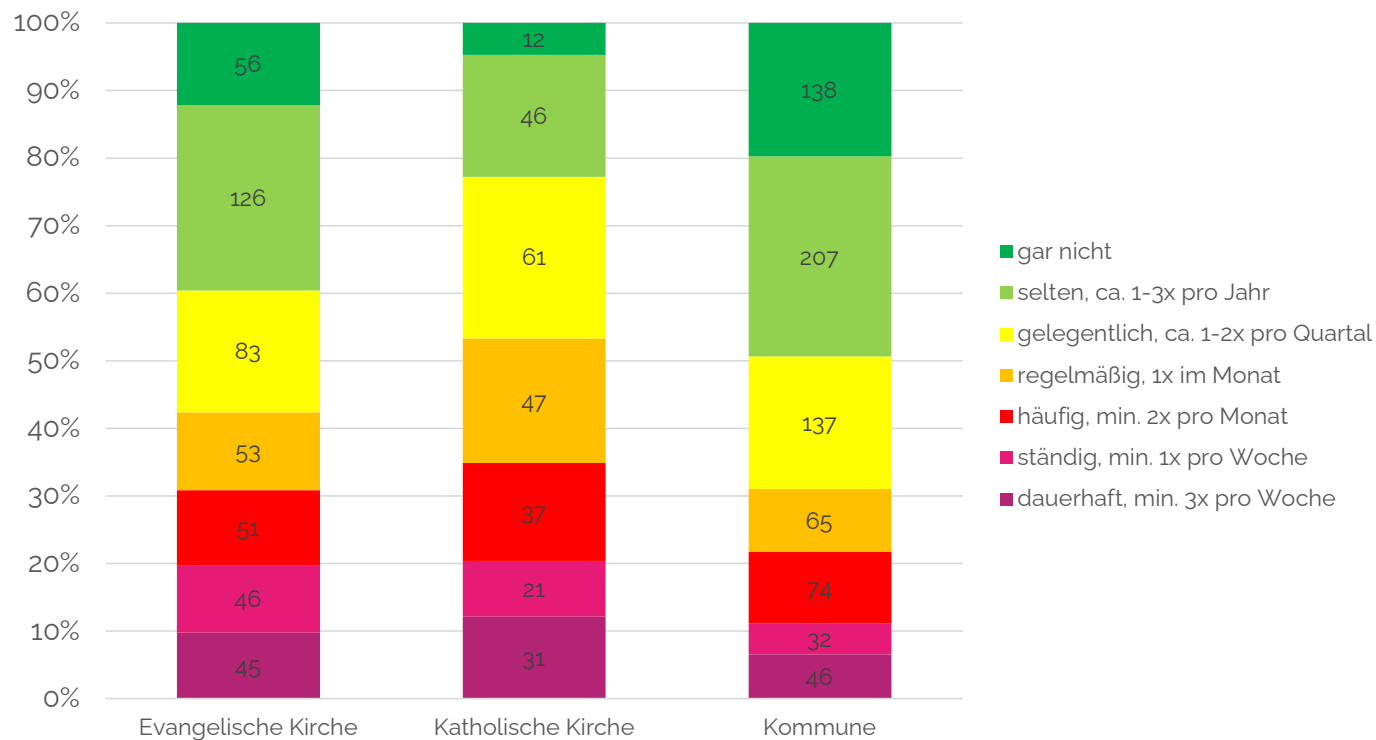
Wie häufig kommt es in Ihrer Kita zu Notbetreuung?



- **41% der Eltern** geben an **mindestens 1 Mal im Monat** von **Notbetreuung** betroffen zu sein.
- **23% der Leitungen** und **26% des Personals** geben die ebenfalls an. Die „Reihenfolge“ stimmt mit den vorangegangenen Fragen überein.
- Es geben aber auch **15% der Eltern** an **gar nicht** von Notbetreuung **betroffen** zu sein.

Maßnahmenplan

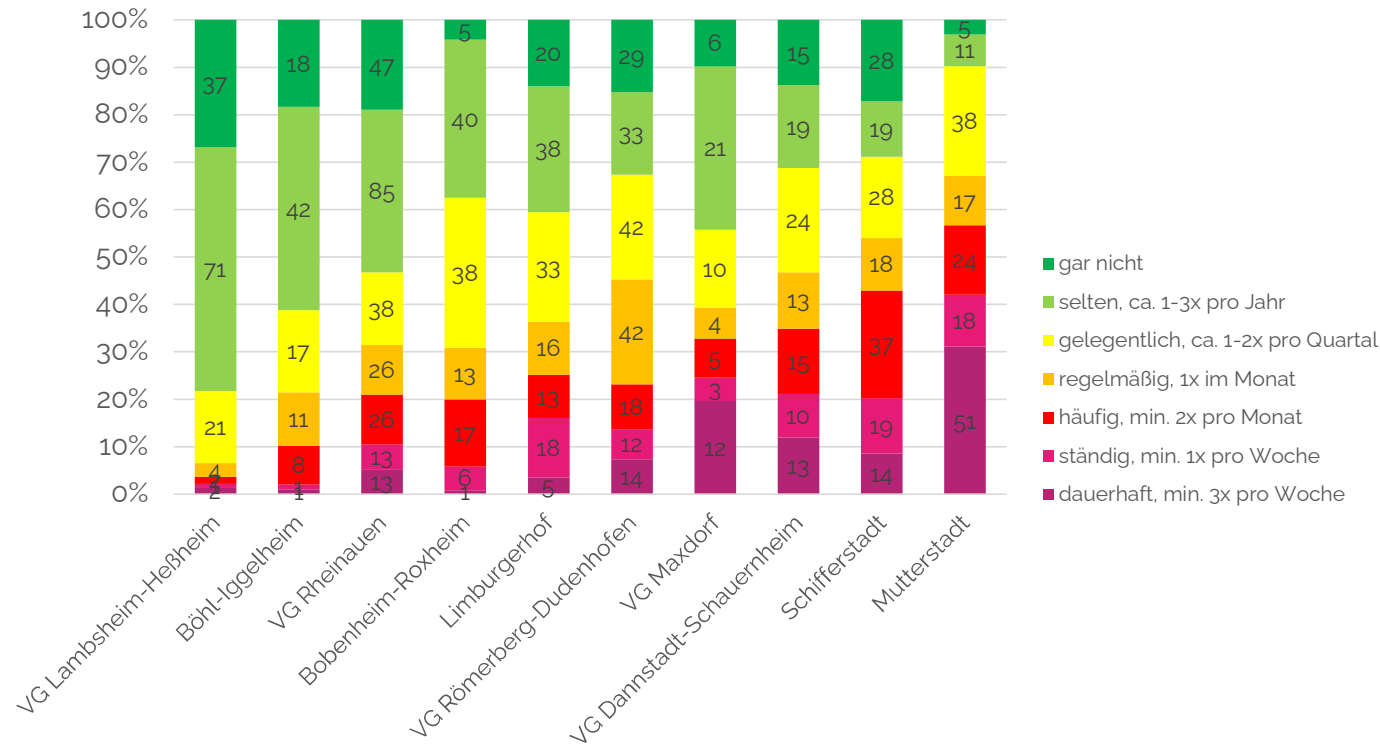
Wie häufig kommt es in Ihrer Kita zu Notbetreuung?



- Hinsichtlich der Trägerschaft zeichnet sich ein ähnliches Bild wie bei der Frage nach den gekürzten Öffnungszeiten.
- In **katholischen Kitas** geben **53%** der Teilnehmer an, dass es zumindest **monatlich** zu **Notbetreuung** kommt.
- Die **kommunalen Kitas** kommt es am seltensten zu Notbetreuung, allerdings geben **31%** an, dass dies **zumindest monatlich** der Fall ist.

Maßnahmenplan

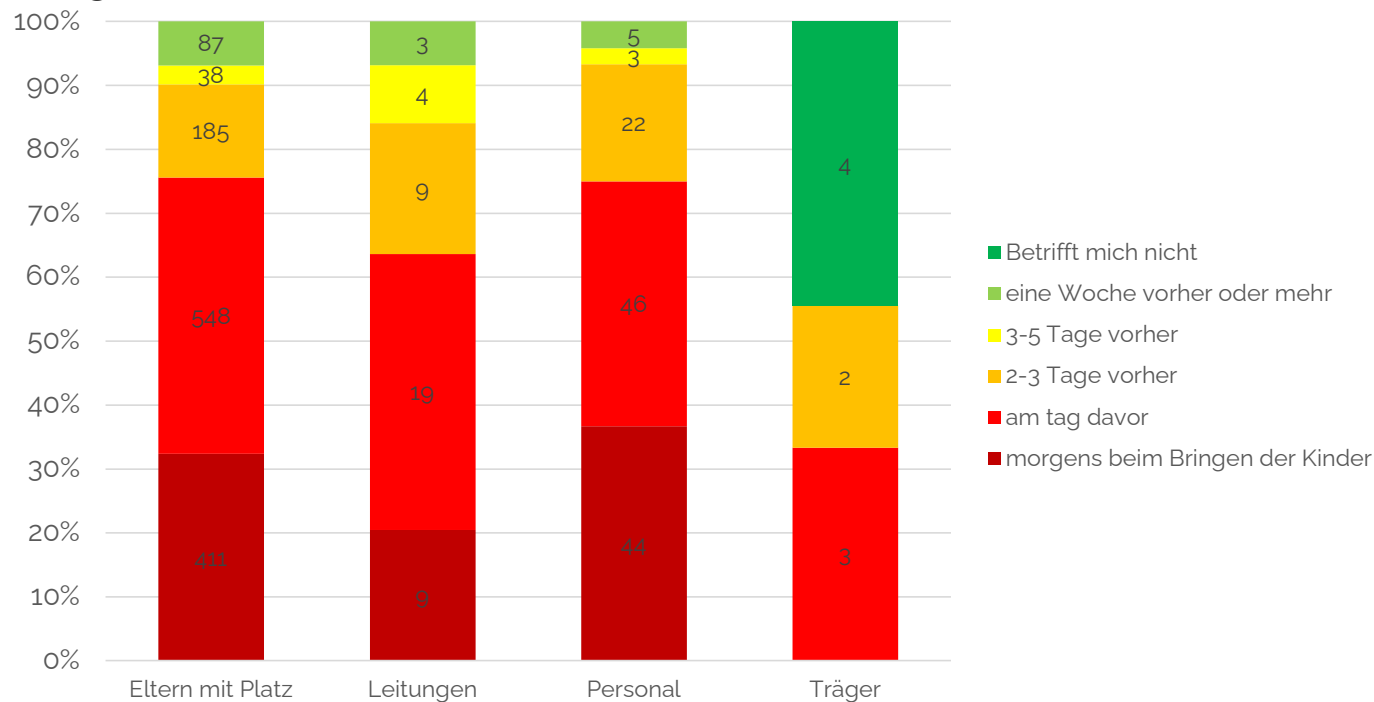
Wie häufig kommt es in Ihrer Kita zu Notbetreuung?



- In der **VG Lamsheim-Heßheim** kommt es in **78%** der Rückmeldungen **höchstens selten** zu Notbetreuung.
- Bei dieser Frage liegen in der **VG Maxdorf** die Antworten in den **Extremen**. Während **24%** der Teilnehmer sagen, dass Notbetreuung min. wöchentlich vorkommt, sind **44%** der Meinung, dass dies höchstens selten der Fall ist.
- In **Mutterstadt** geben **42%** an, dass es mindestens **wöchentlich** zu **Notbetreuung** kommt!

Maßnahmenplan

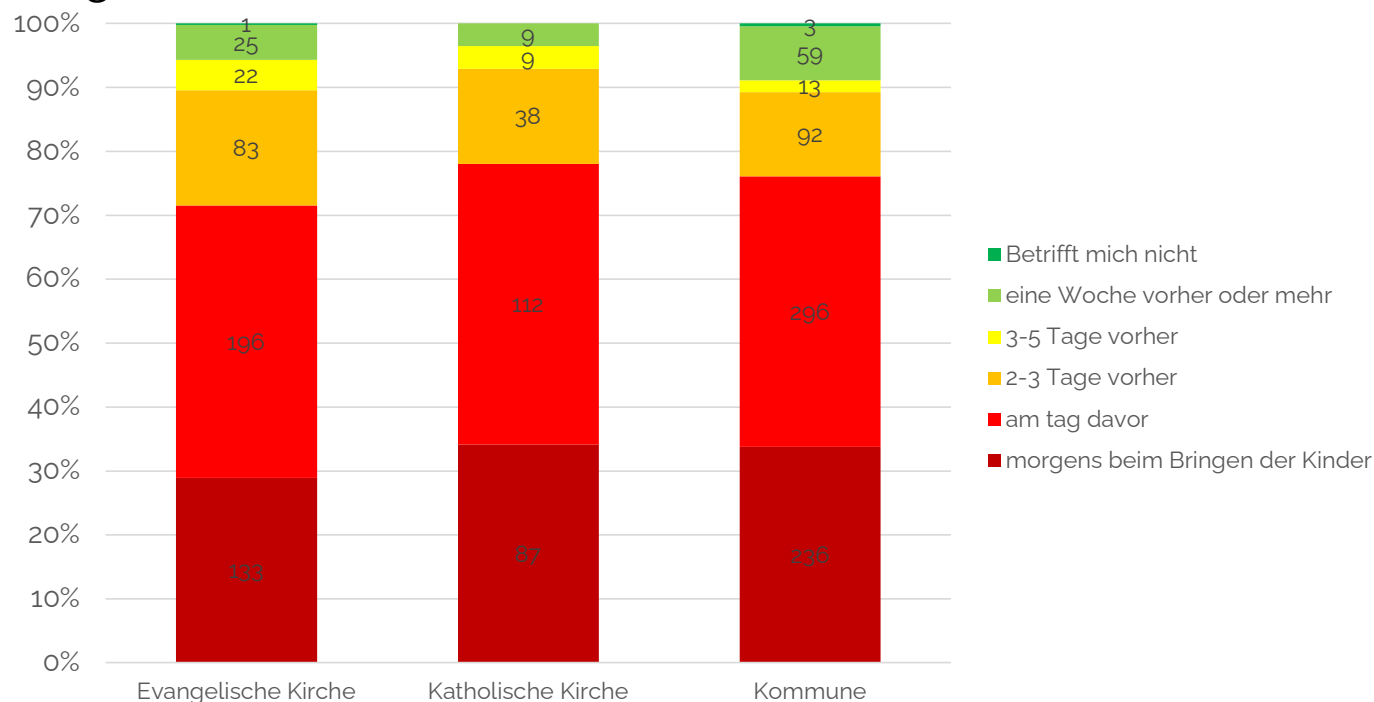
Wann werden verkürzte Betreuungszeiten oder (Teil-)Schließungen der Kita in der Regel mitgeteilt?



- Auch die **Kurzfristigkeit** der von Betreuungseinschränkungen stellt die Familien vor **Herausforderungen**.
- **75% der Eltern** geben an **maximal am Vortag informiert** zu werden. Nur **7%** sind min. eine Woche im Voraus informiert.
- Zwischen **Kita-Personal** und **Eltern** gibt es sehr gute Übereinstimmungen. Die **Leitungen** beantworten diese Frage etwas weniger kritisch.
- Der KEA empfiehlt in den Fällen mit wenig Vorlauf eine **Evaluation der Maßnahmenpläne** mit den EAs bzw. in den Kita-Beiräten, um mehr Planbarkeit zu erreichen.

Maßnahmenplan

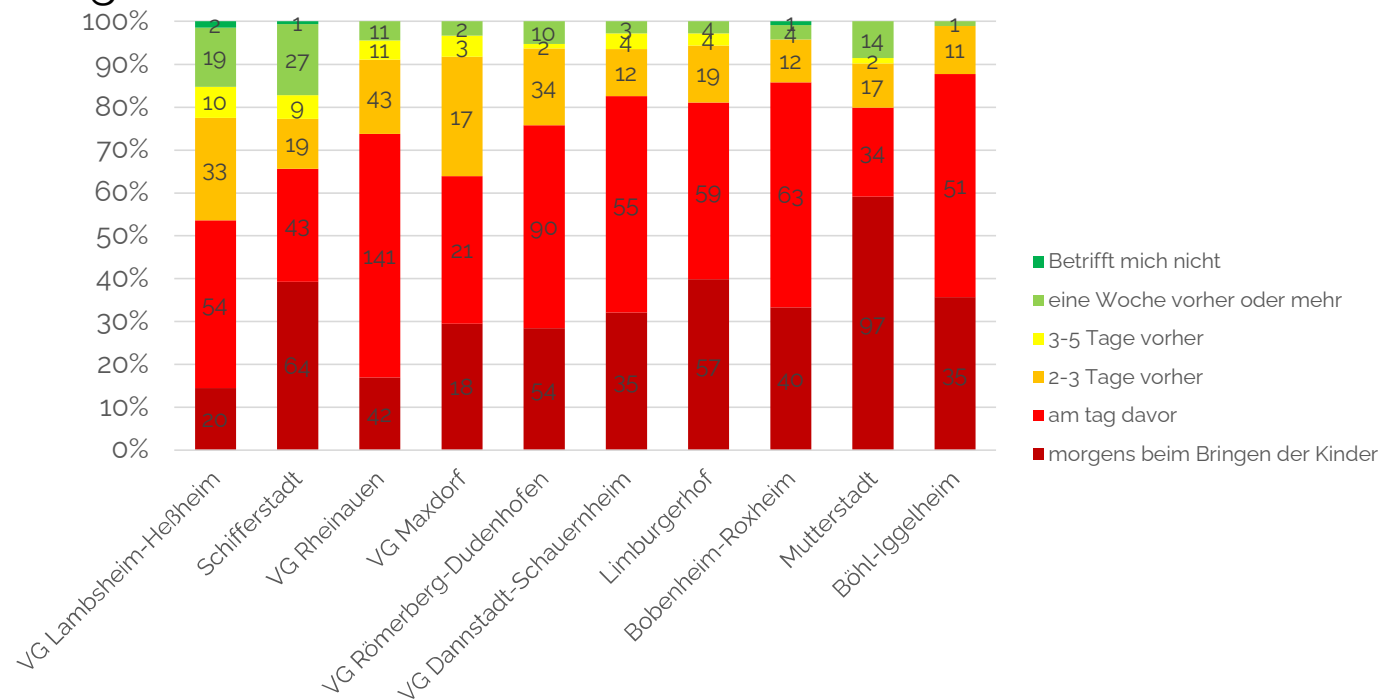
Wann werden verkürzte Betreuungszeiten oder (Teil-)Schließungen der Kita in der Regel mitgeteilt?



- Die Rückmeldung nach Träger unterscheiden sich nur gering. Insgesamt geben **70%** der Befragten an erst **am Tag davor** oder **morgens bei Bringen der Kinder** informiert zu werden.
- Bei Kitas, deren Träger die **evangelische Kirche** ist, scheint etwas früher über gekürzte Betreuungszeiten informiert zu werden.

Maßnahmenplan

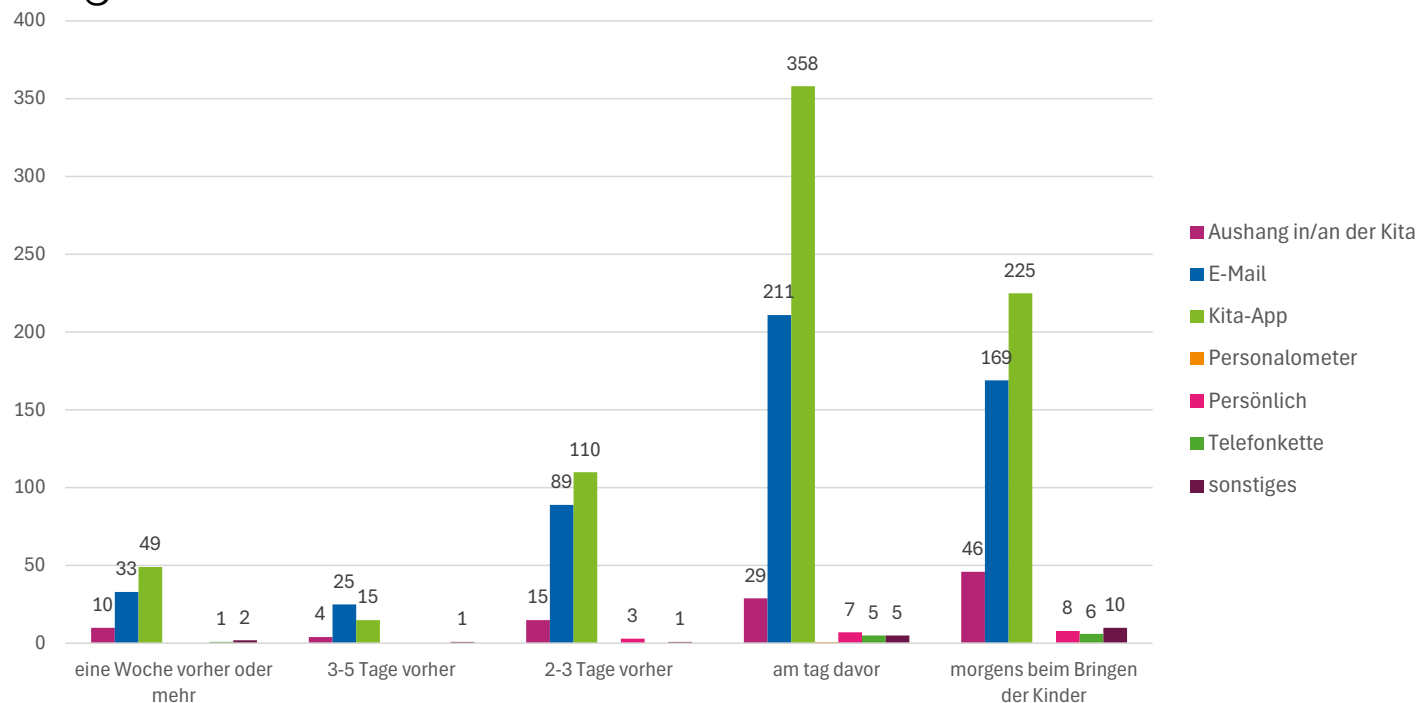
Wann werden verkürzte Betreuungszeiten oder (Teil-)Schließungen der Kita in der Regel mitgeteilt?



- In der **VG Lamsheim-Heßheim** wird in **47%** der Fälle mindestens 2-3 Tage im Voraus über verkürzte Betreuungszeiten informiert.
- In **Mutterstadt** geben **59%** der Befragten an, die Information über kürzere Betreuungszeiten erst **morgens beim Bringen der Kinder** zu erhalten.
- In **Böhl-Iggelheim** werden (Teil-)Schließungen in fast **90%** der Fälle höchstens am Tag davor mitgeteilt.

Maßnahmenplan

Wie werden verkürzte Betreuungszeiten oder (Teil-)Schließungen der Kita in der Regel mitgeteilt?

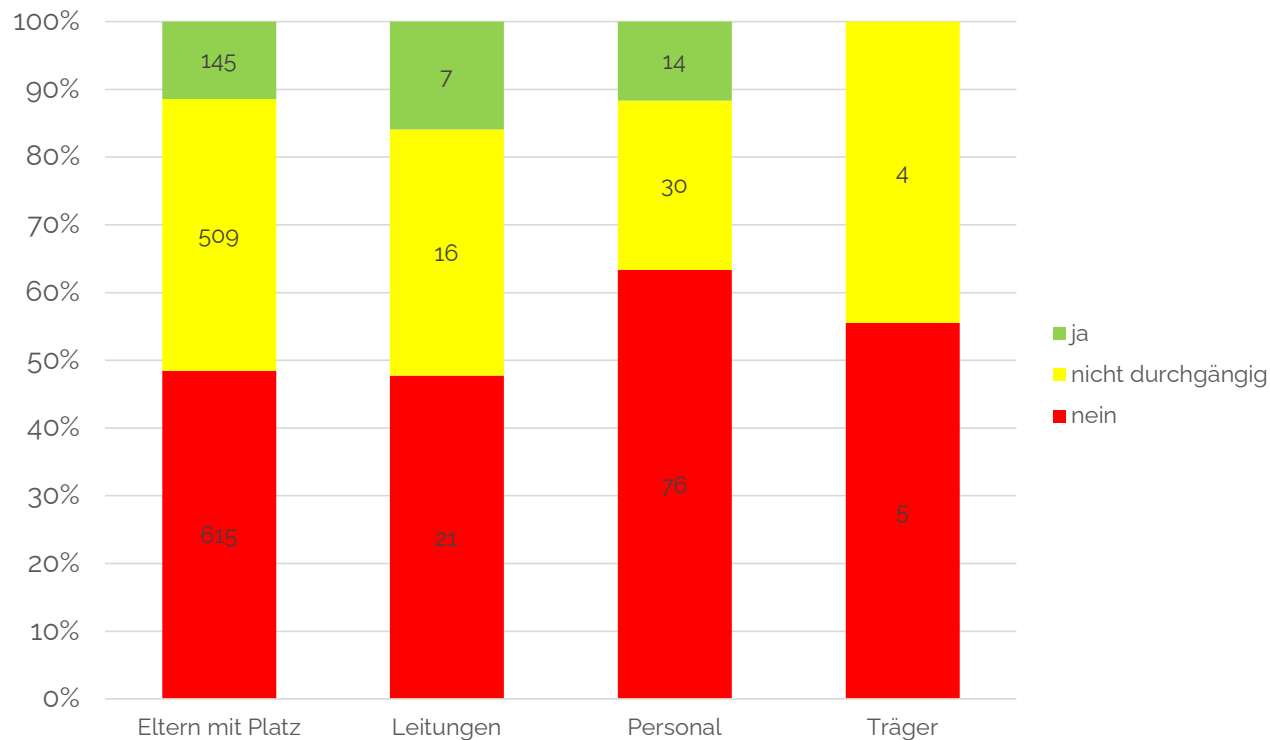


- Die Kita-App scheint das gängigste Kommunikationsmittel.
- Je kürzer die Vorankündigung, desto eher werden auf analoge Kommunikationswege gesetzt.

Die digitalen Lösungen wie Kita-App oder auch E-Mail sollten auch bei kurzfristigen Verkürzungen oder Schließungen genutzt werden.

Maßnahmenplan

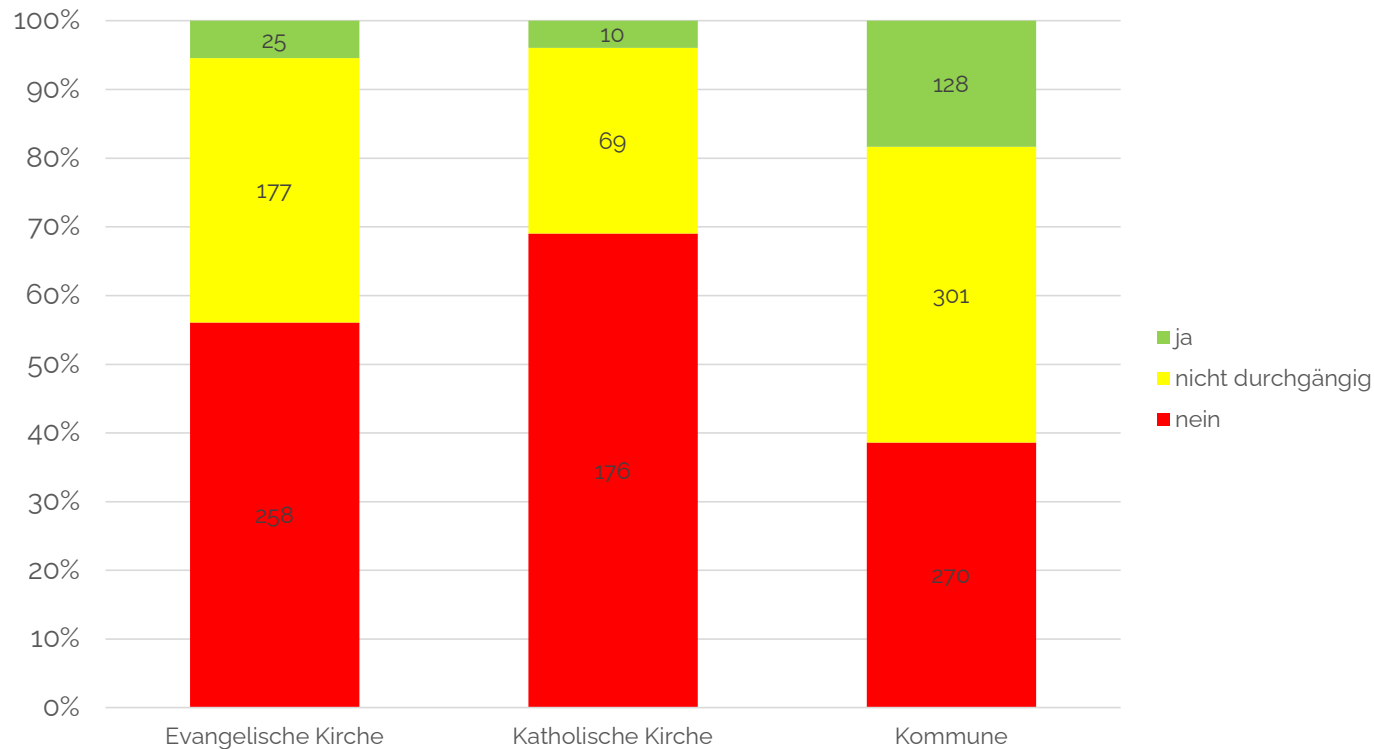
Stehen der Kita ausreichend Vertretungskräfte zur Verfügung?



- **Eltern** und **Leitungen** schätzen die Verfügbarkeit von Vertretungskräften ähnlich ein.
- Das **Kita-Personal** sieht die Lage kritischer, **62%** geben an, dass keine ausreichende Anzahl von Vertretungskräften zur Verfügung steht.

Maßnahmenplan

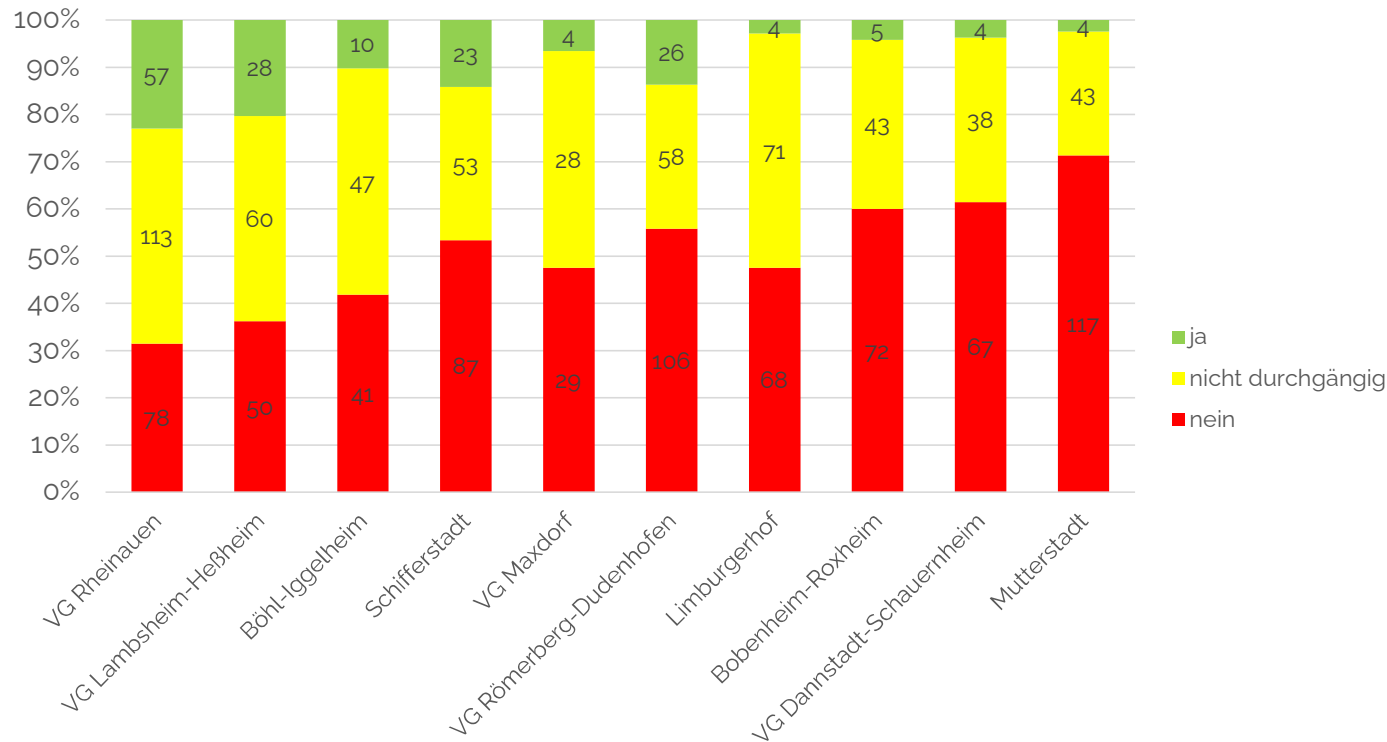
Stehen der Kita ausreichend Vertretungskräfte zur Verfügung?



- In **kommunalen** Einrichtungen scheint die Lage besser als bei **kirchlichen Trägern**, **61%** geben an, dass Vertretungskräfte zur Verfügung stehen, wenn auch überwiegend nicht durchgängig.
- Bei **katholischen** Kitas sieht die Lage schlechter aus, **69%** der Teilnehmer haben angegeben, dass **keine ausreichenden Vertretungskräfte** zur Verfügung stehen.

Maßnahmenplan

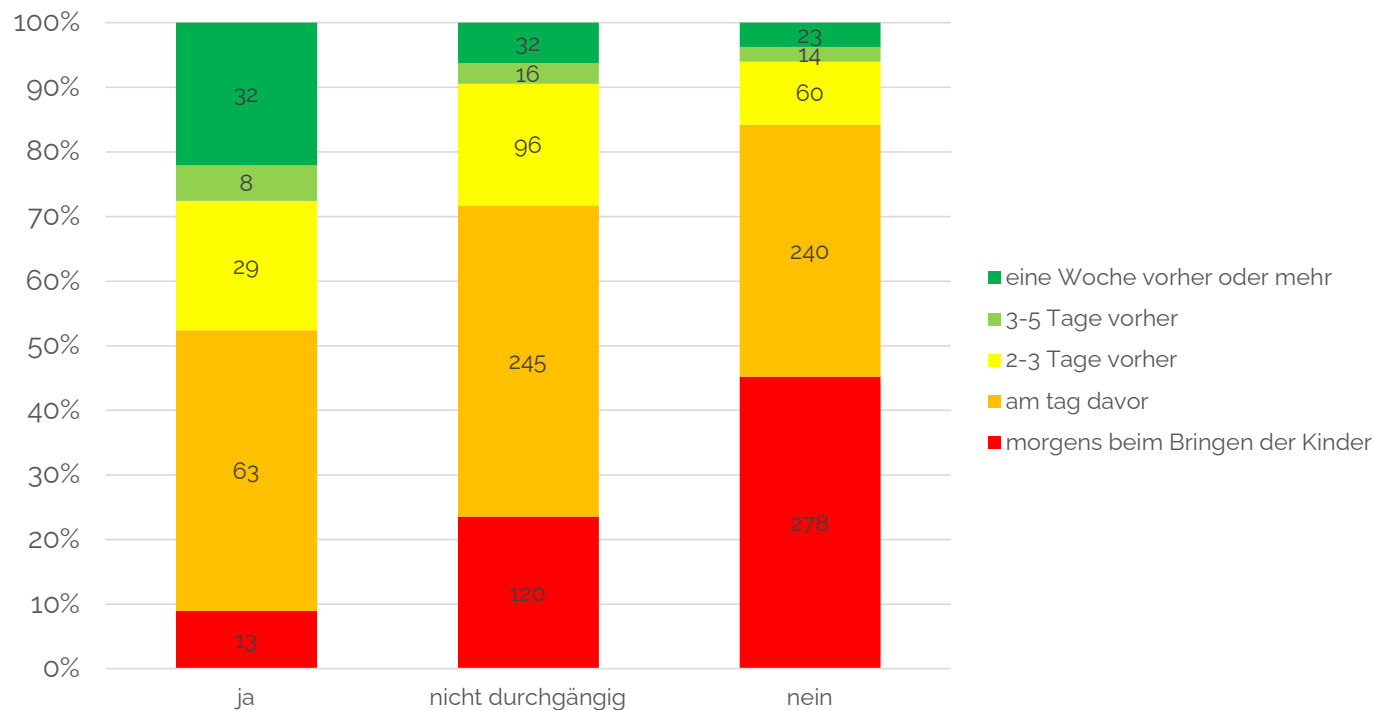
Stehen der Kita ausreichend Vertretungskräfte zur Verfügung?



- In der **VG Rheinauen** sind es nur **31%** der Teilnehmer die angegeben, nicht genug Vertretungskräfte zu haben.
- In **Mutterstadt** hingegen sieht es mit **71%** am schlechtesten aus.
- In **mehr als der Hälfte der Gemeinden** im Rhein-Pfalz-Kreis geben über **50%** an, dass keine Vertretungskräfte verfügbar sind.

Maßnahmenplan

Zusammenhang: Verfügbarkeit von Vertretungskräften zu Zeitspanne der Bekanntgabe von einschränkenden Maßnahmen

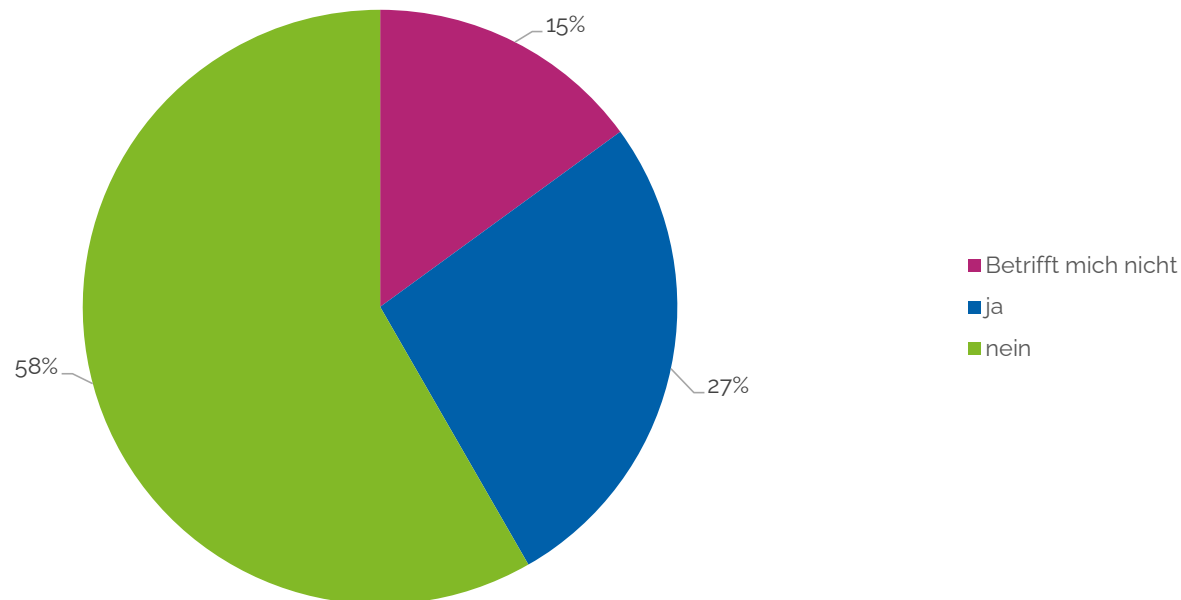


- Wenn Vertretungskräfte zur Verfügung stehen, werden einschränkende Maßnahmen in weniger als **10%** der Fälle am selben Tag kommuniziert.
- Wenn keine Vertretungskräfte zur Verfügung stehen, werden einschränkende Maßnahme in fast der Hälfte der Fälle erst beim Bringen der Kinder kommuniziert.
- Planbare Betreuungszeiten sind für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** essenziell. Vertretungskräfte können einen **erheblichen Beitrag leisten**, die Betreuung verlässlicher zu machen.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

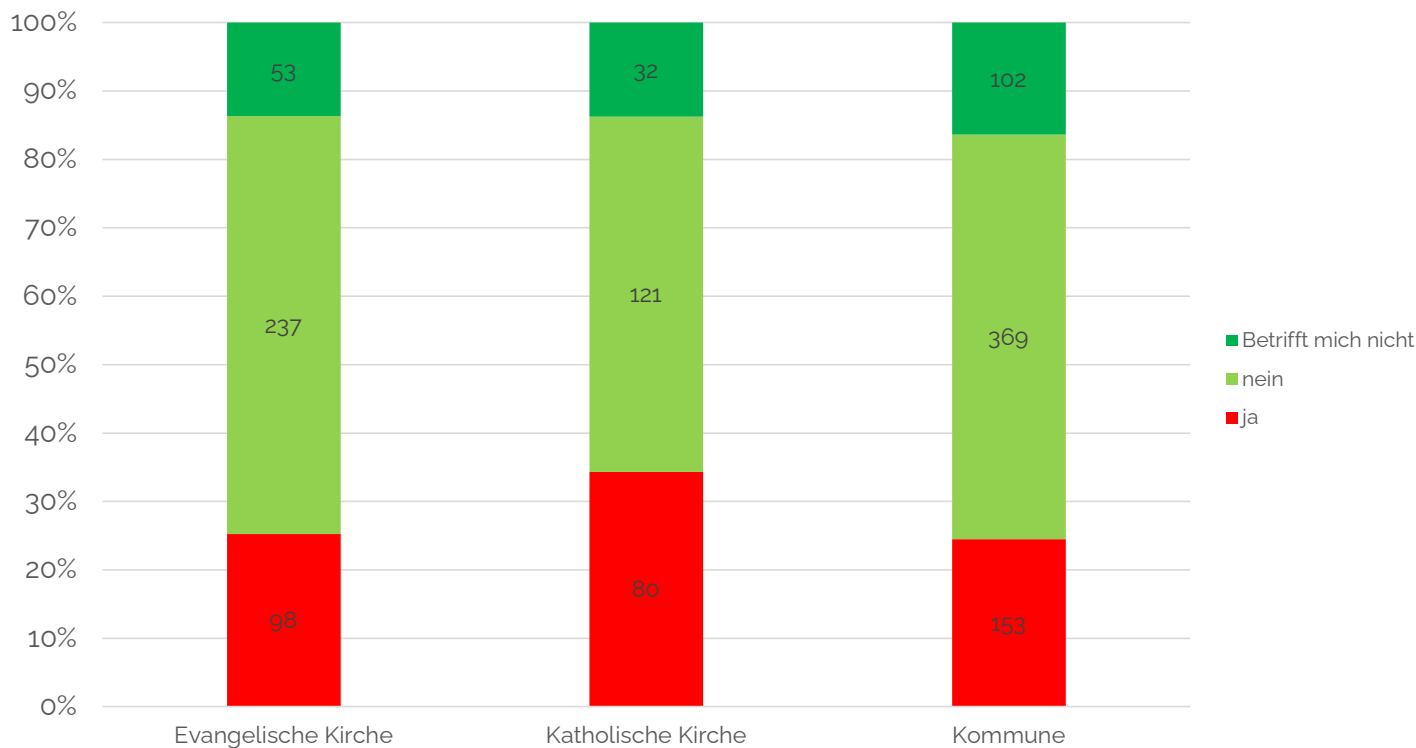
Hast du zusätzlichen Betreuungsbedarf über deinen Kitaplatz hinaus?



- Mehr als **jede/r vierte** Teilnehmer der Umfrage hat Betreuungsbedarf über den des Kitaplatzes hinaus.
- Immerhin mehr als die **Hälfte** der Befragten hat keinen Bedarf über den aktuellen Platz hinaus.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

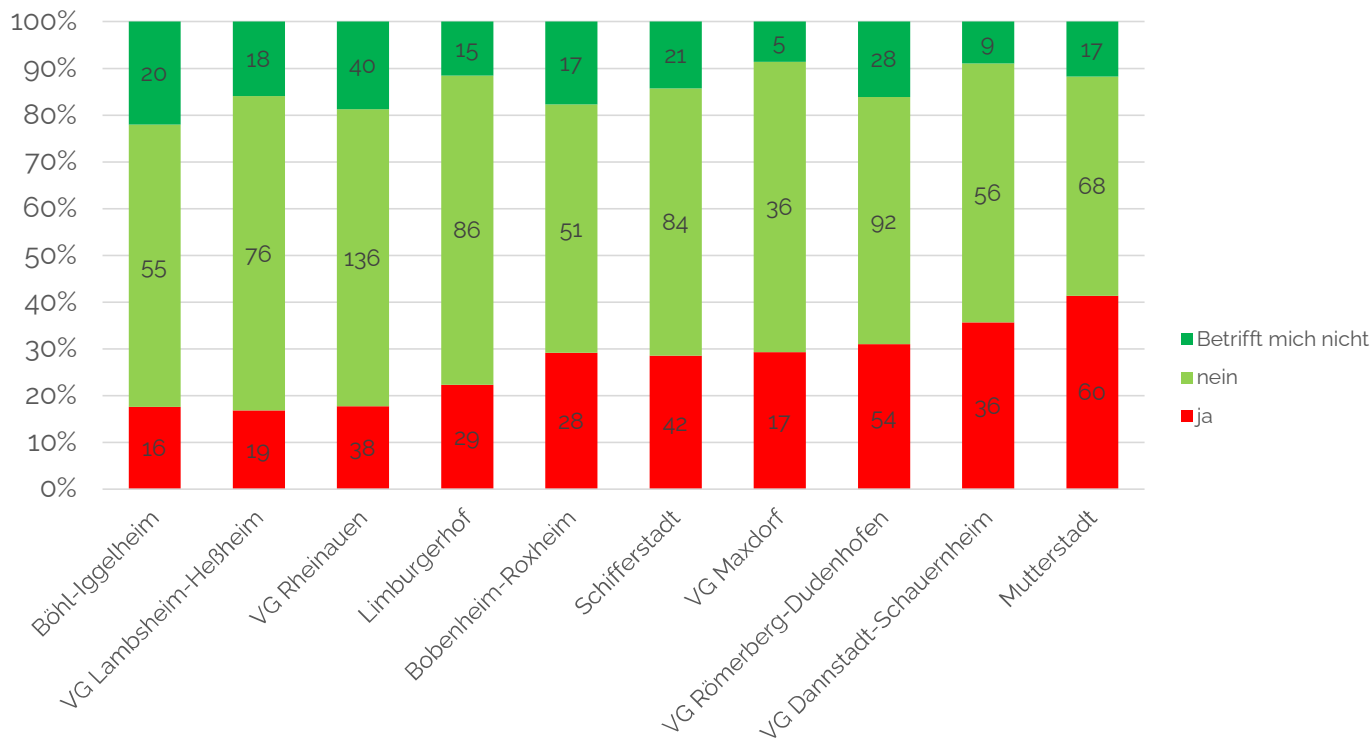
Hast du zusätzlichen Betreuungsbedarf über deinen Kitaplatz hinaus?



- Bei Einrichtungen der **katholischen Kirche** besteht mit **32%** der größte Bedarf über die angebotene Betreuungszeit.
- Bei **kommunalen** und Trägern der **evangelischen Kirche** geben $\frac{1}{4}$ der Teilnehmer an, einen höheren Betreuungsbedarf zu haben.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

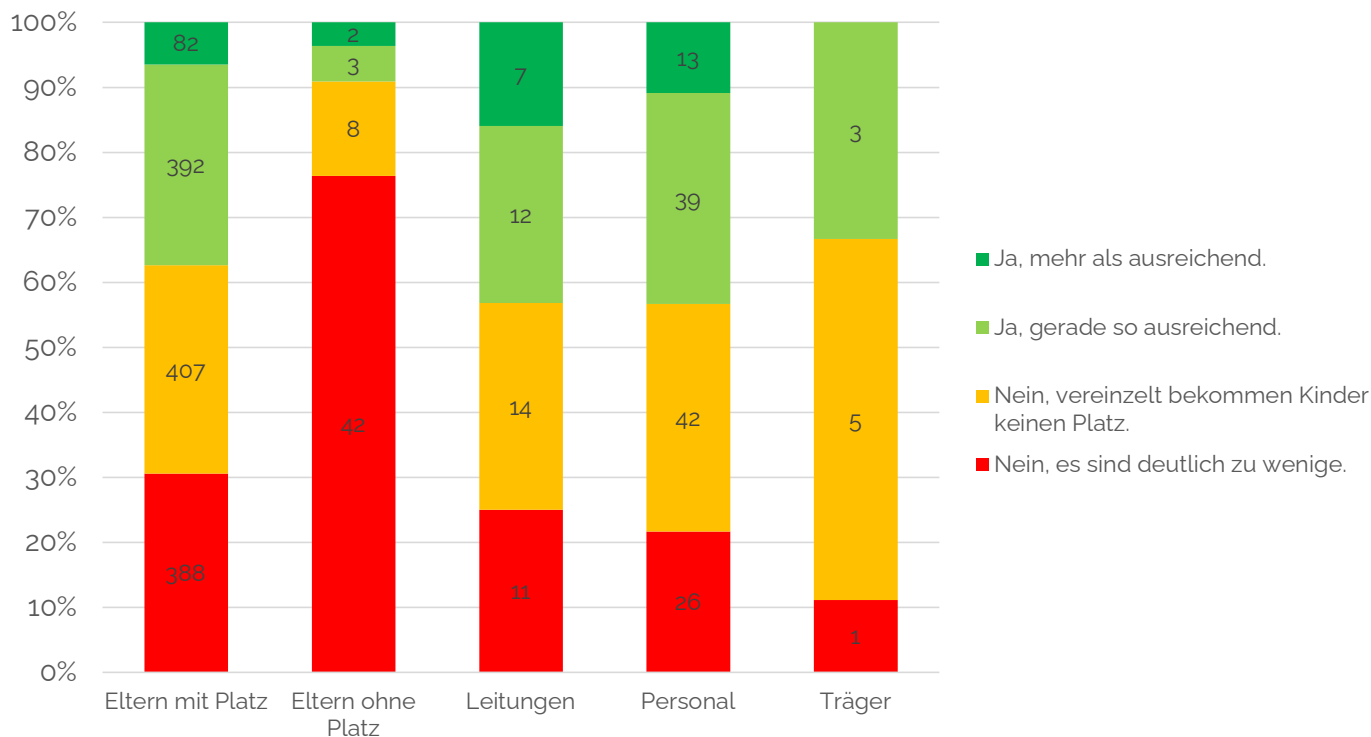
Hast du zusätzlichen Betreuungsbedarf über deinen Kitaplatz hinaus?



- Im Landkreis scheint die Situation in **Böhl-Iggelheim** sowie der **VG Lamsheim-Heßheim** und **VG Rheinauen** mit **unter 20%** am besten zu sein.
- Die Schlusslichter bilden die VG **Dannstadt-Schauernheim** mit **35%**, sowie **Mutterstadt** mit über **40%**. Hier ist der Betreuungsbedarf über den Kitaplatz hinaus am größten.
- Hier sollte bei den Schlusslichtern hinterfragt werden, ob das Platzangebot ausreichend am Bedarf orientiert ist.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

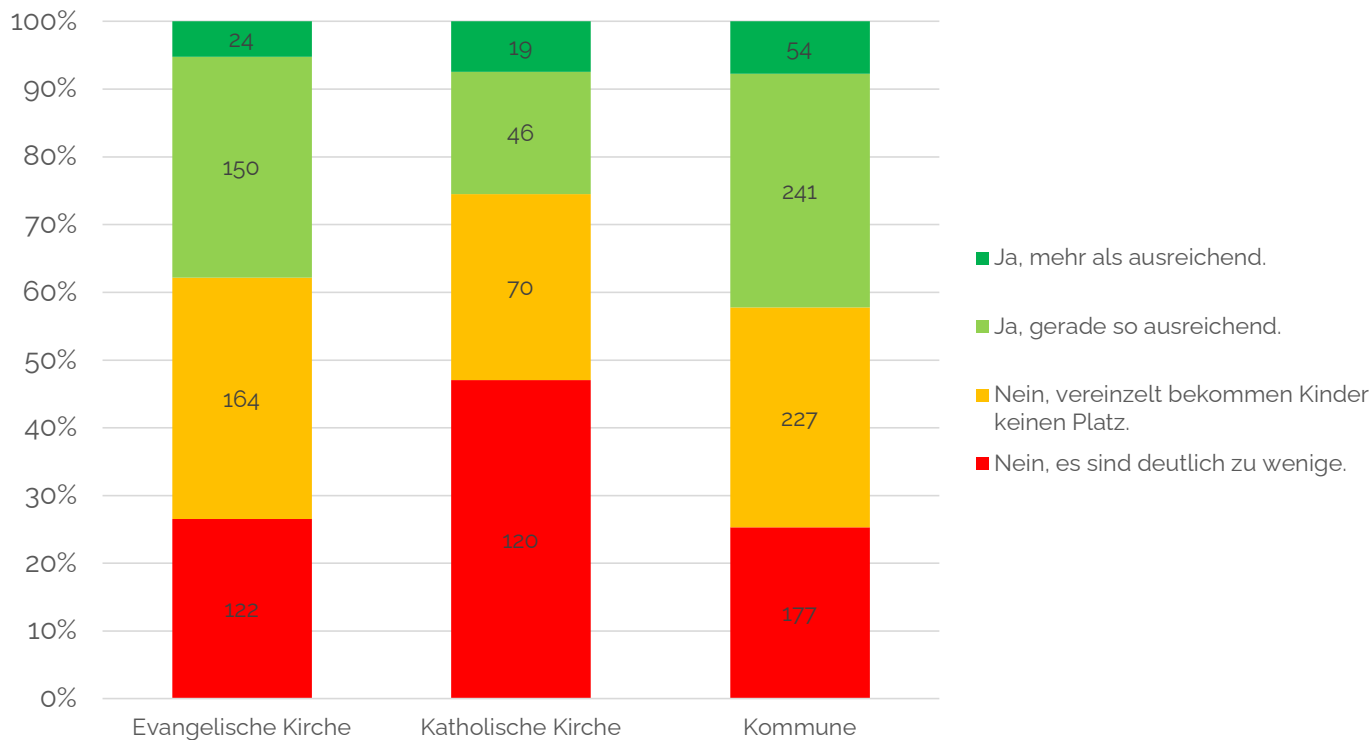
Sind in deiner Kita ausreichend Plätze vorhanden?



- **Eltern ohne Platz** bewerten die Situation der vorhandenen Kita-Plätze am schlechtesten. Über **75%** geben an, dass deutlich zu wenig Plätze zur Verfügung stehen.
- Bei **Eltern mit Platz** geben **62%** an, dass es mindestens vereinzelt Kinder keinen Kita-Platz bekommen.
- **Leitungen** und **Personal** schätzen die Lage in etwa gleich ein, über **55%** meinen, dass zu wenige Plätze existieren.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

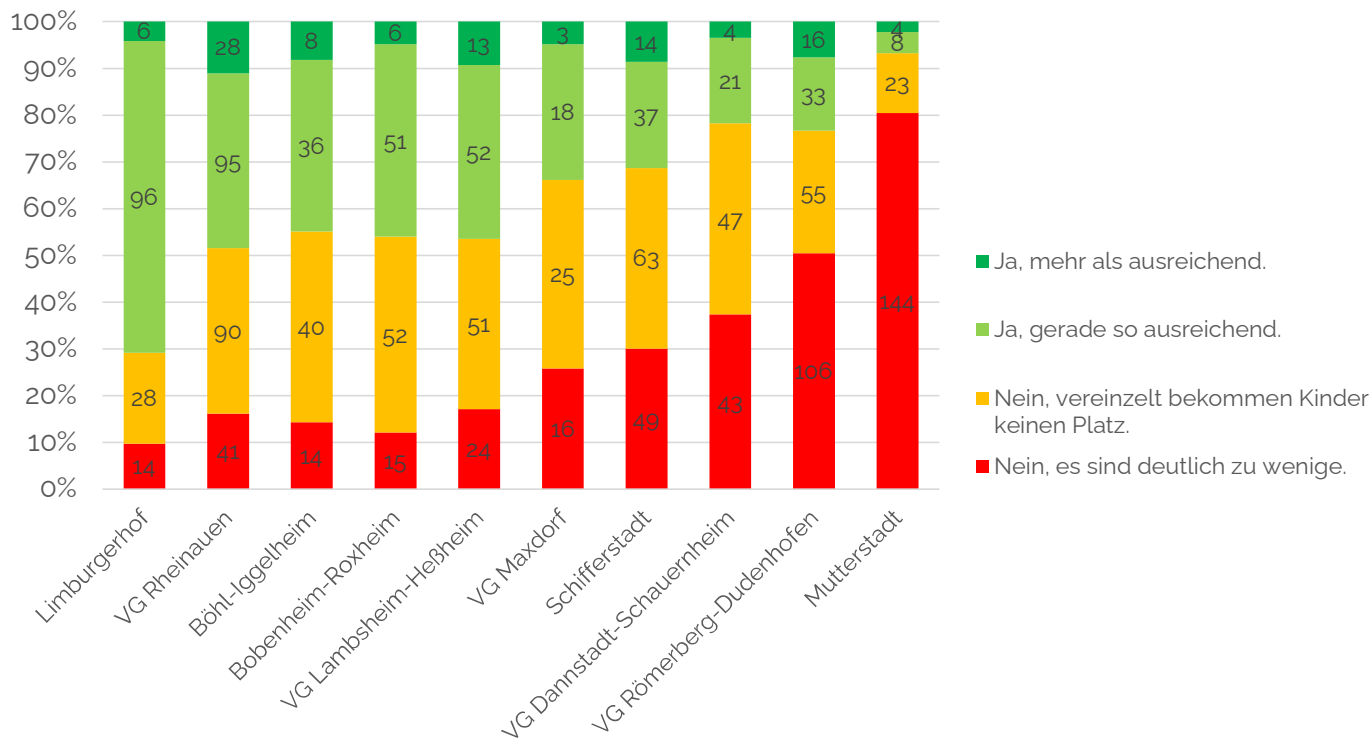
Sind in deiner Kita ausreichend Plätze vorhanden?



- Auch hier sind die Einschätzungen von **kommunalen** und **evangelischen** Einrichtungen ähnlich, etwa **25%** geben an, dass es deutlich zu wenig Plätze gibt.
- Deutlich schlechter bewerten die Situation Teilnehmer mit **kath. Träger**, hier sind es fast **75%** die angeben, dass es vereinzelt oder deutlich zu wenige Plätze gibt.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

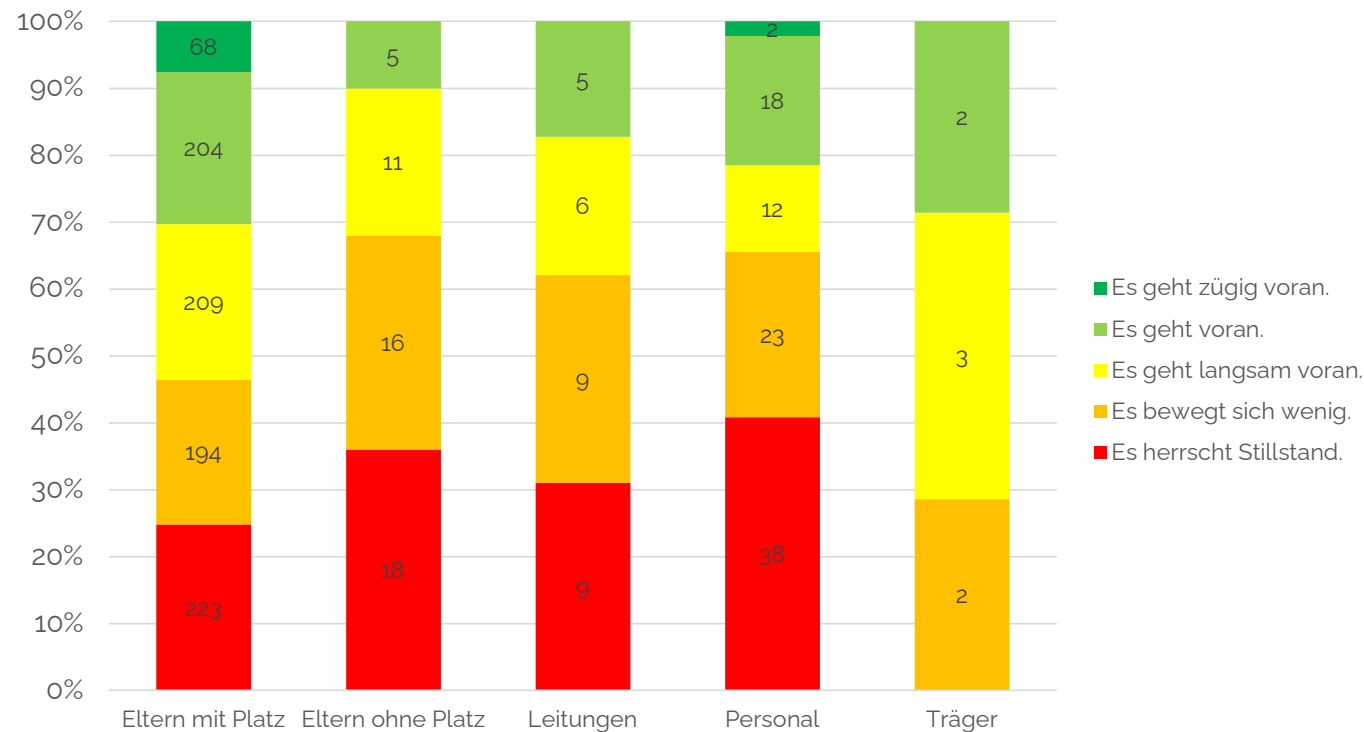
Sind in deiner Kita ausreichend Plätze vorhanden?



- In **Limburgerhof** ist die Zufriedenheit über das Platzangebot am größten; über **70%** der Befragten finden, dass ausreichend Plätze zur Verfügung stehen.
- Im Nachbarort **Mutterstadt** zeigt sich ein gegenteiliges Bild. **80%** der Teilnehmer geben an, dass es deutlich zu wenige Plätze gibt. Nur **7%** sind der Meinung, dass genügend Plätze vorhanden sind.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

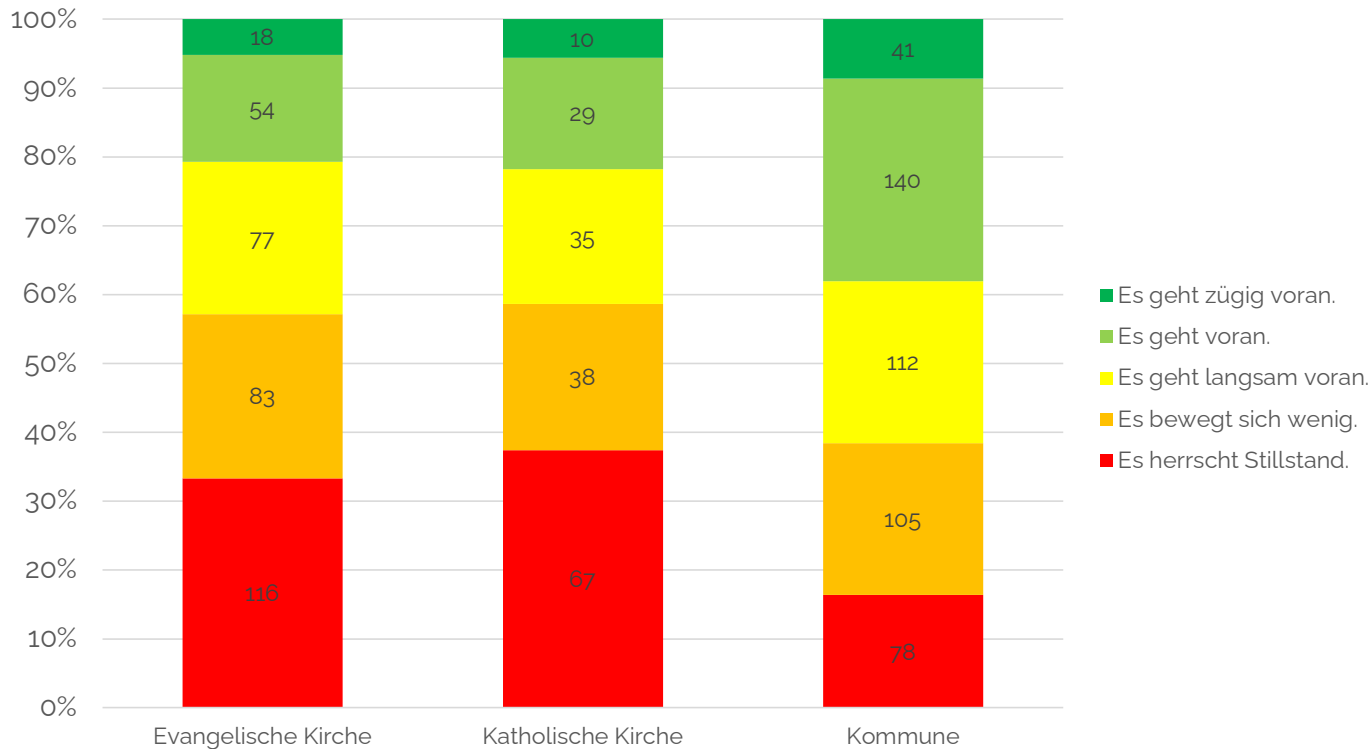
Sofern bei Ihnen Baumaßnahmen erforderlich sind: Wie empfinden Sie deren Fortschritt?



- **Eltern mit Platz** bewerten den Fortschritt bei Baumaßnahmen vergleichsweise gut; **30%** geben an, dass es voran geht.
- Über **60%** der **Leitungen** und **Personal** meinen, dass sich langsam bis wenig bewegt. Mehr als **40%** des Personals gibt sogar an, dass bei Baumaßnahmen Stillstand herrscht.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

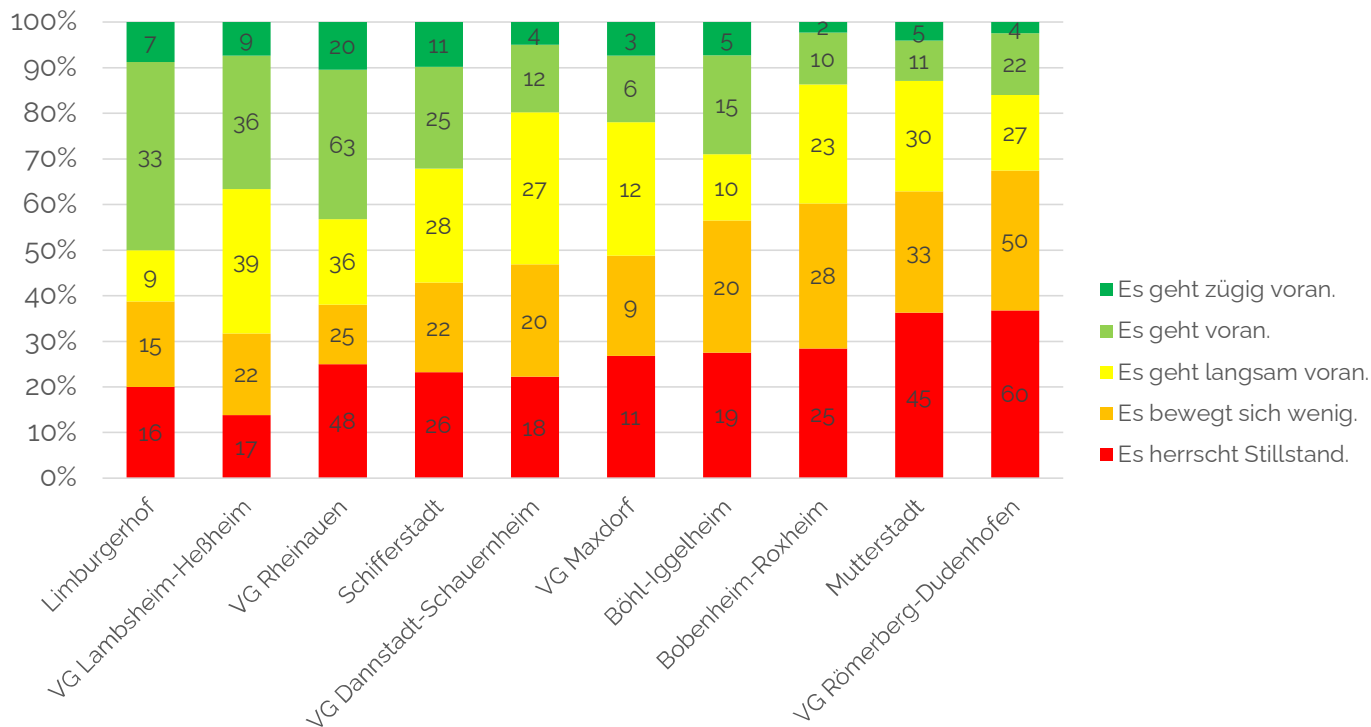
Sofern bei Ihnen Baumaßnahmen erforderlich sind: Wie empfinden Sie deren Fortschritt?



- **39%** der Umfrageteilnehmer **kommunaler Kitas** geben an, es gebe Fortschritte bei Baumaßnahmen.
- Bei **kirchlichen Trägern** wird die Situation ähnlich bewertet. Mehr als **55%** der Befragten sind der Meinung, dass sich zu **wenig bewegt** oder **stillstand** herrscht.

Bedarfsgerechtes Angebot & Kita-Plätze

Sofern bei Ihnen Baumaßnahmen erforderlich sind: Wie empfinden Sie deren Fortschritt?

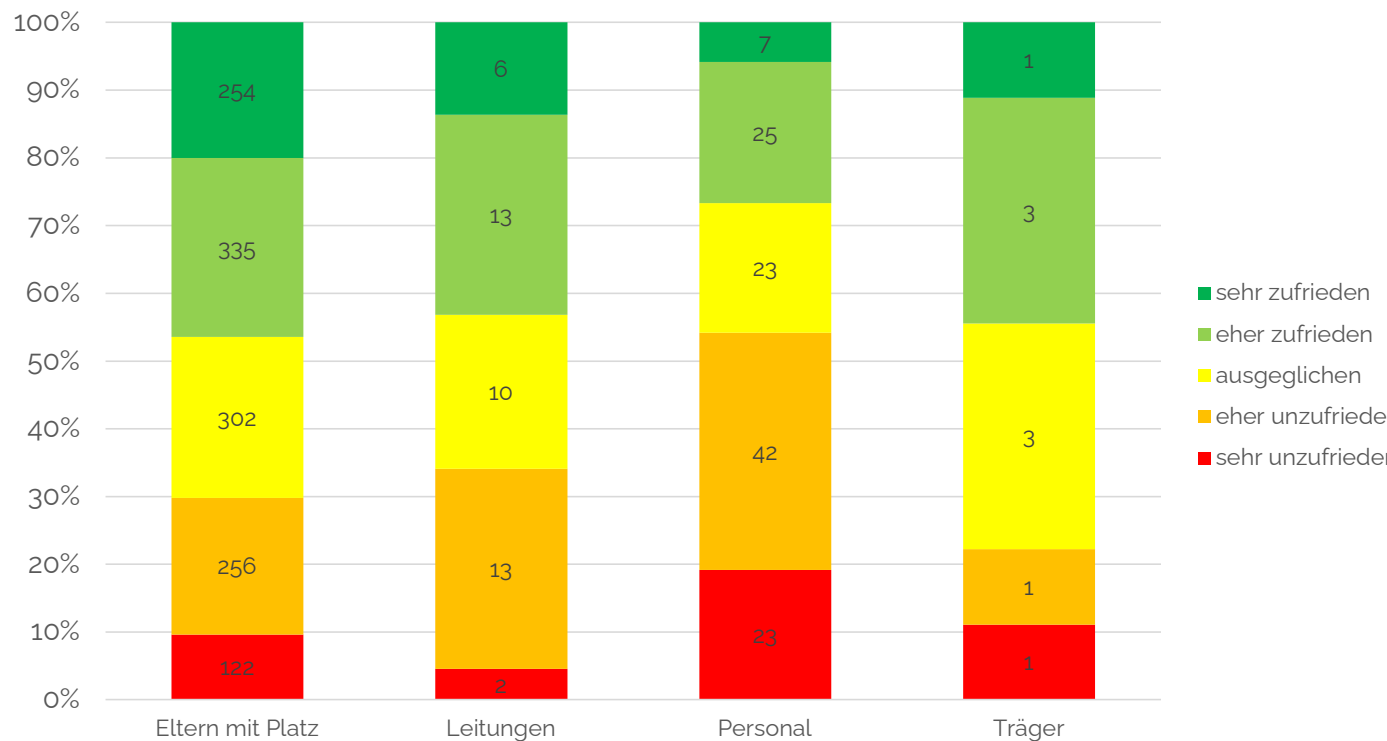


- Am besten bewerten die Teilnehmer die Situation in **Limburgerhof**, **50%** gaben an, dass es voran gehe.
- In **Bobenheim-Roxheim**, **Mutterstadt** und der **VG Römerberg-Dudenhofen** hingehen sagen nur ca. **15%**, dass es voran geht.
- Schlusslichter bilden die **VG Römerberg-Dudenhofen** sowie **Mutterstadt**, hier geben mehr als **1/3** an, dass Stillstand herrsche.

Zufriedenheit

Zufriedenheit

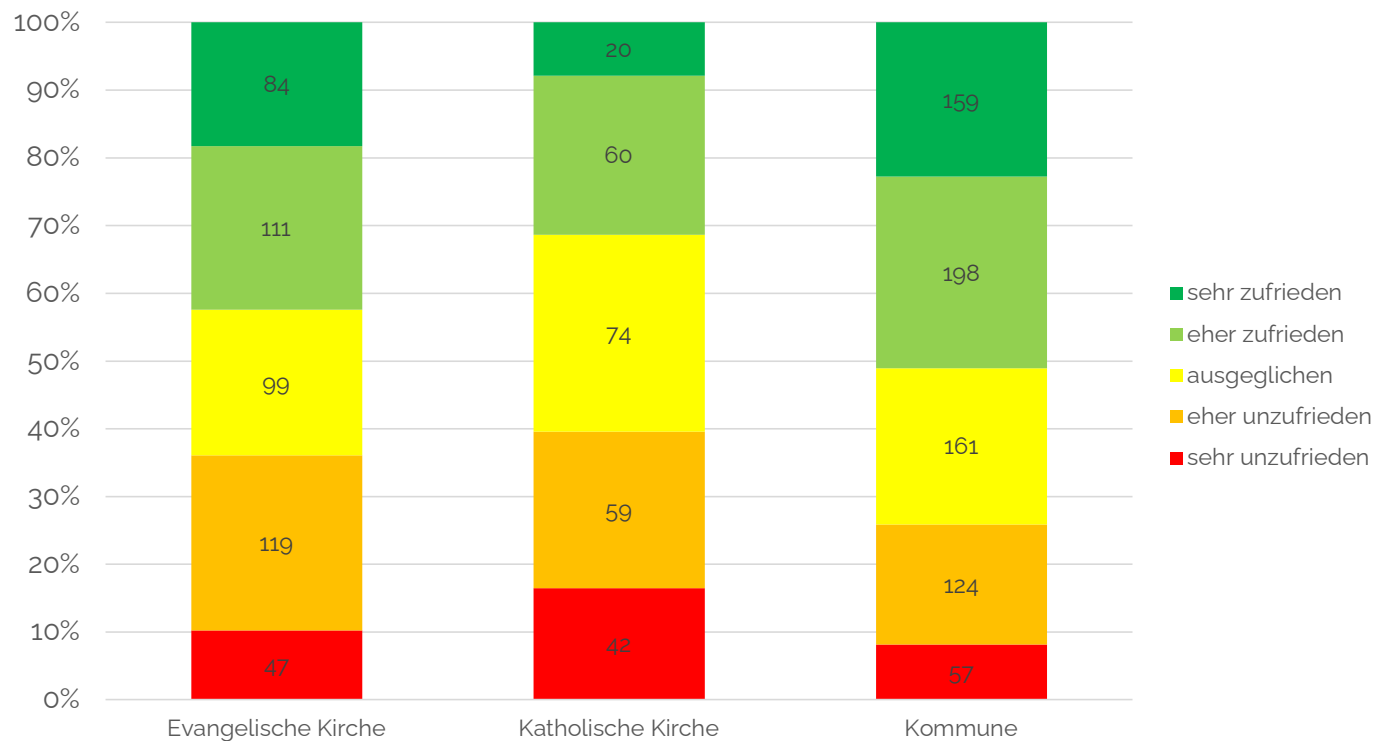
Wie zufrieden sind Sie mit der Gesamtsituation in der Kita aktuell?



- Ca. **20%** der **Eltern** sind mit der Gesamtsituation in ihrer Kita **sehr zufrieden**. **30%** wiederum sind eher oder sehr unzufrieden.
- Am kritischsten bewertet das **Kita-Personal** die Lage, **54%** sind **eher unzufrieden** oder **sehr unzufrieden**.
- Über alle Gruppen hinweg sind allerdings weniger als **50%** zufrieden mit der Situation in ihrer Kita

Zufriedenheit

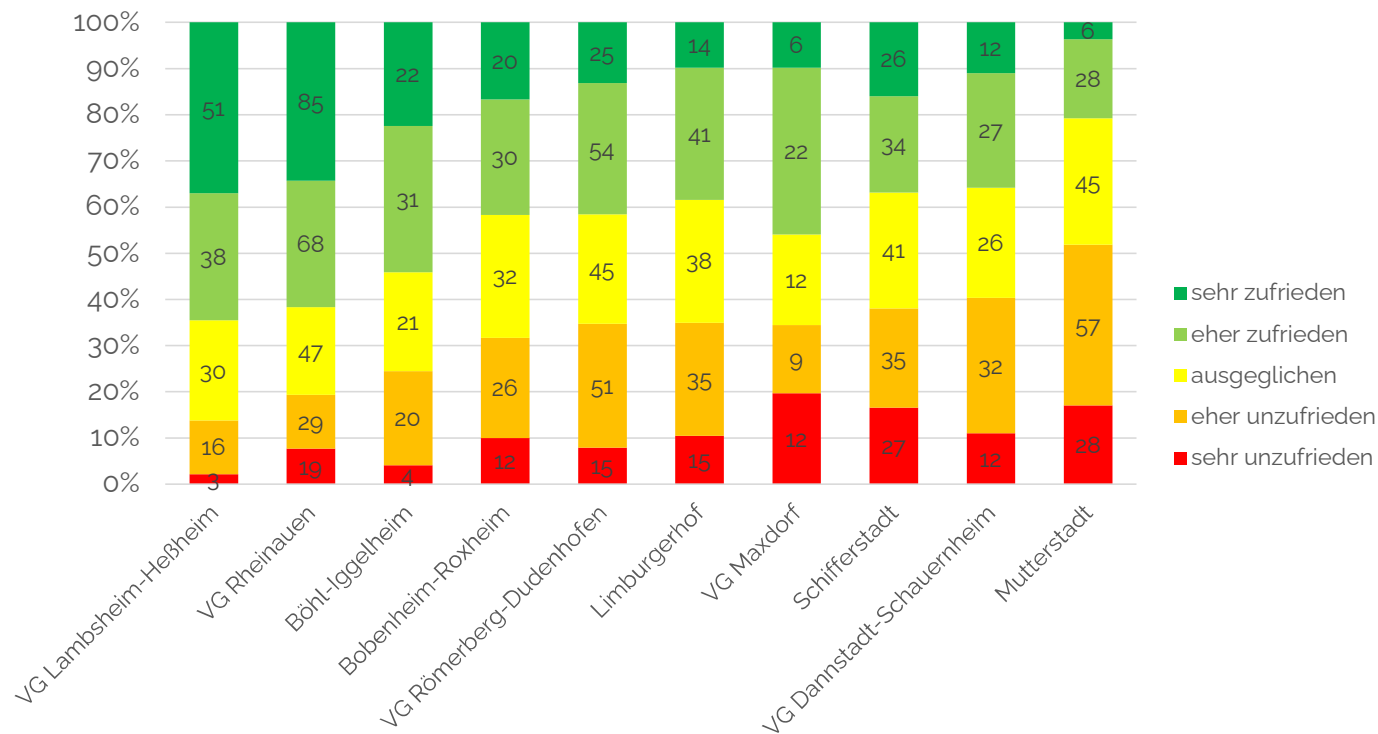
Wie zufrieden sind Sie mit der Gesamtsituation in der Kita aktuell?



- Etwas mehr als **die Hälfte** der Teilnehmer **kommunaler Einrichtungen** sind **eher oder sehr zufrieden** mit der Situation in der eigenen Kita.
- Bei Kitas in **evangelischer Trägerschaft** sind es ca. **42%**
- In Kitas, bei denen die **katholische Kirche** der Träger ist, sind nur ca. **32%** der Befragten zufrieden. Fast **40%** hingegen sind **eher unzufrieden** oder **sehr unzufrieden**.

Zufriedenheit

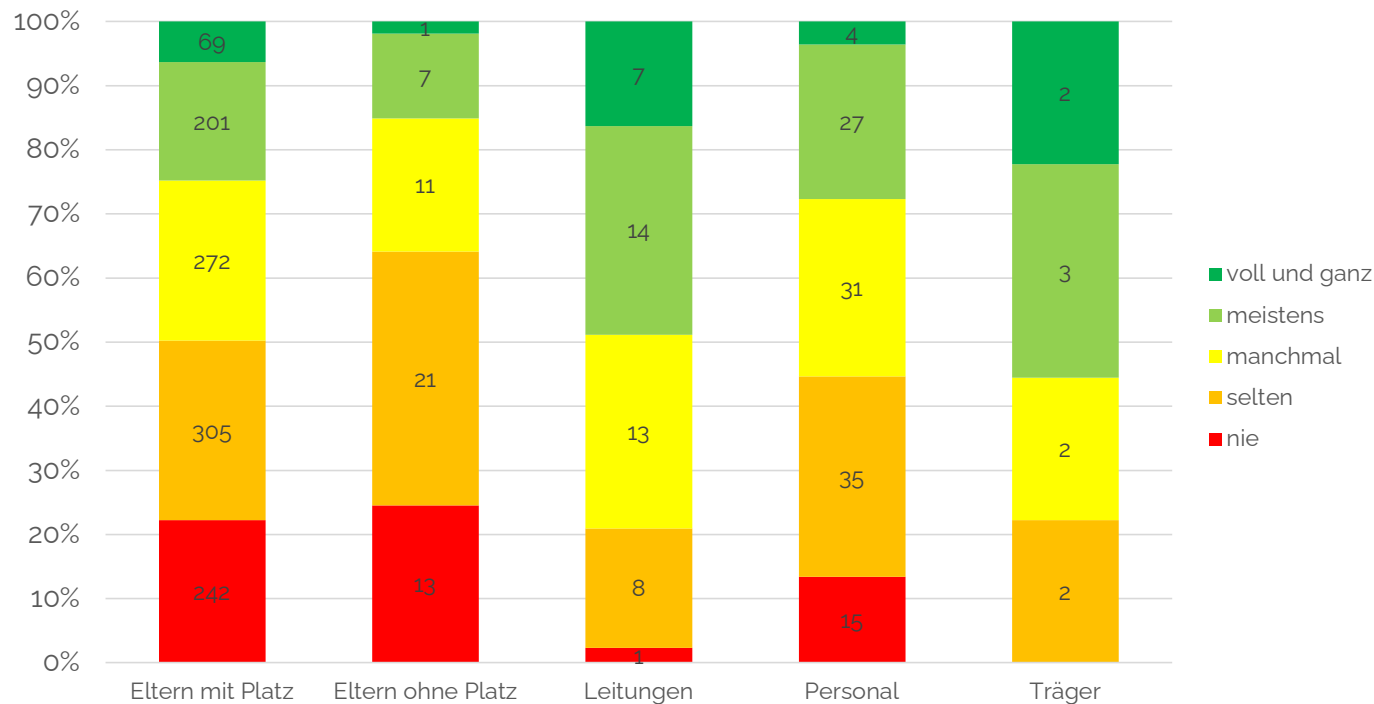
Wie zufrieden sind Sie mit der Gesamtsituation in der Kita aktuell?



- Die höchsten Zufriedenheitswerte finden sich in den **VG Lamsheim-Heßheim** und **VG Rheinauen**. Dort sind mehr als **60%** der Teilnehmer zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Kita.
- Eine sehr unterschiedliche Meinung findet sich in der **VG Maxdorf**. **46%** sind zufrieden, jedoch fast **20% sehr unzufrieden**.
- In **Mutterstadt** sind nur **21%** zufrieden, ca. **52%** hingegen sind **eher oder sehr unzufrieden** mit der Situation in der jeweiligen Kita.

Zufriedenheit

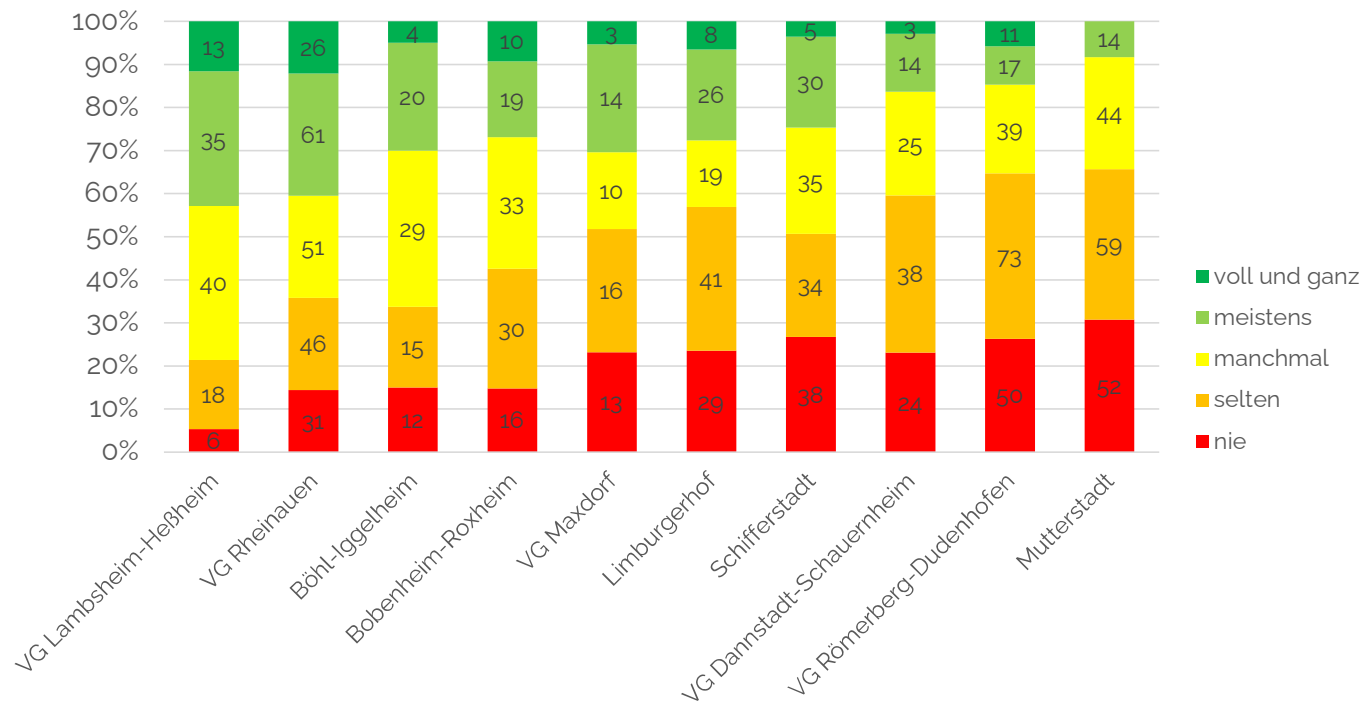
Haben Sie das Gefühl, dass das Kreisjugendamt Ihre Sorgen wahrnimmt und angemessen darauf reagiert?



- **Leitungen** und **Träger** geben mit **49%** bzw. **55%** an, dass das KJA ihre Sorgen wahrnimmt und darauf reagiert.
- Über **20%** der **Eltern mit und ohne Platz** haben das Gefühl, das Kreisjugendamt nehme ihre Sorgen **nie** wahr.
- Beim **Personal** finden lediglich **28%** der Teilnehmer, dass das KJA die Sorgen meistens oder voll und ganz wahrnimmt und angemessen darauf reagiert.

Zufriedenheit

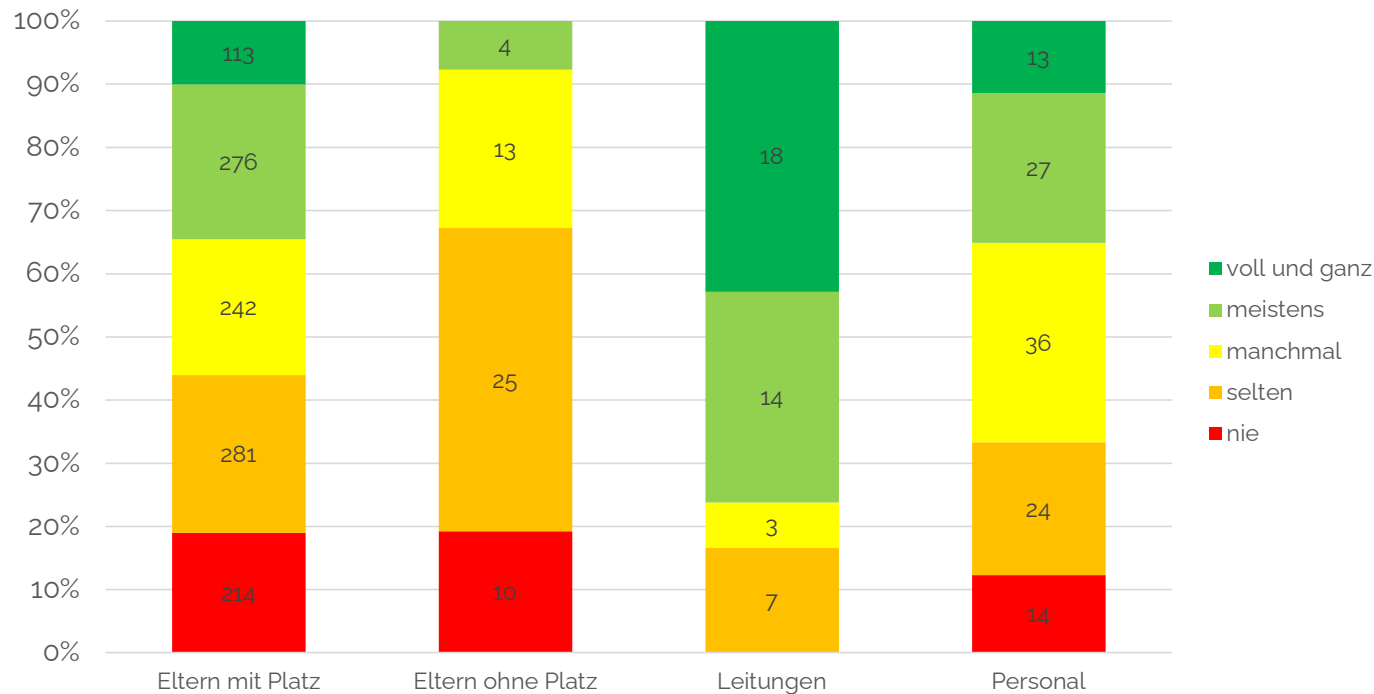
Haben Sie das Gefühl, dass das Kreisjugendamt Ihre Sorgen wahrnimmt und angemessen darauf reagiert?



- In der **VG Lamsheim-Heßheim** und der **VG Rheinauen** scheint die Zufriedenheit am größten. Über **40%** geben an, meisten oder voll und ganz wahrgenommen und werden.
- In den anderen Gemeinden wird die Situation anders bewertet. In der **VG Maxdorf**, **VG Dannstadt-Schauernheim**, **VG Römerberg-Dudenhofen**, **Limburgerhof**, **Schifferstadt** und **Mutterstadt** geben **über die Hälfte** der Befragten an, das Kreisjugendamt nehme die Sorgen und Nöte **selten oder nie** wahr.

Zufriedenheit

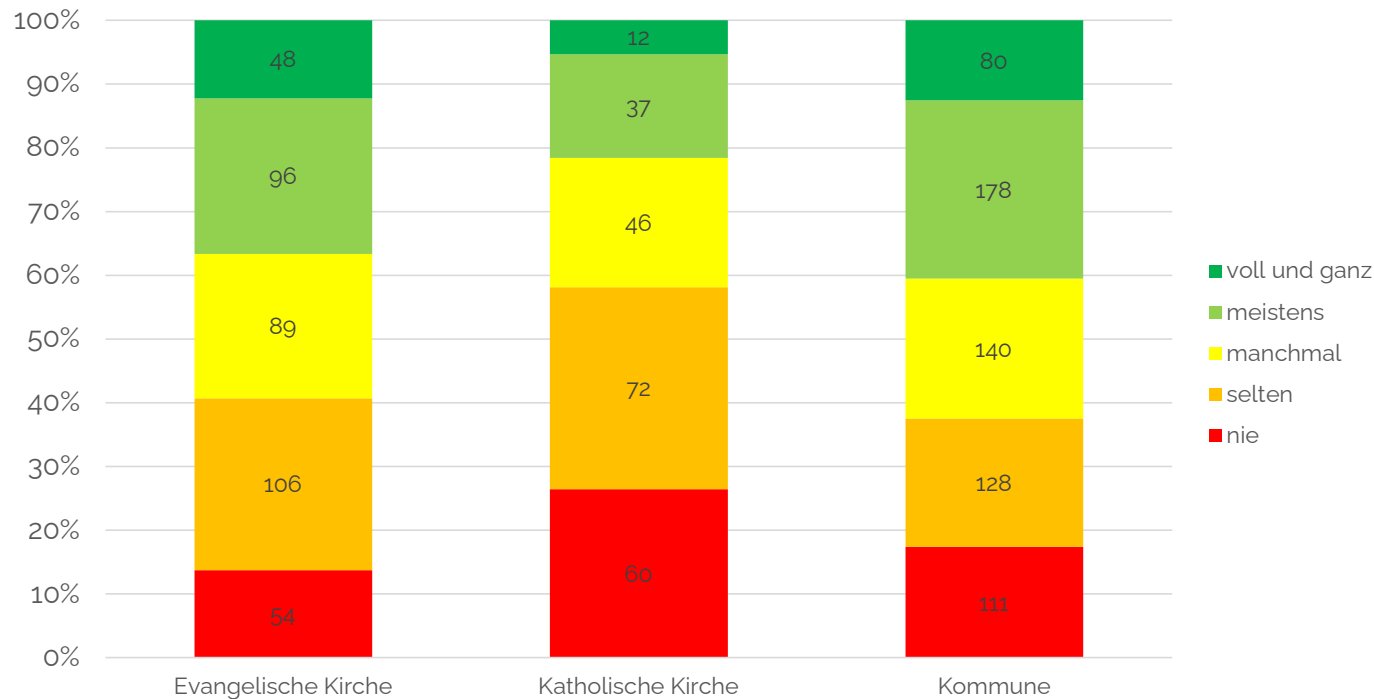
Haben Sie das Gefühl, dass der Träger Ihre Sorgen wahrnimmt und angemessen darauf reagiert?



- Mehr als **75%** der **Kita-Leitungen** im Kreis geben an, dass der Träger die Sorgen wahrnimmt und darauf reagiert.
- Das **Personal** sowie die **Eltern mit Platz** bewerten die Situation ähnlich, wobei **Eltern mit Platz** mit ca. **43%** angeben, dass Träger ihre Sorgen nicht wahrnimmt. Beim **Personal** sind es **32%**
- **2/3** der an der Umfrage teilnehmenden **Eltern ohne Platz** sagen, dass der Träger selten bis nie ihre Sorgen wahrnimmt.

Zufriedenheit

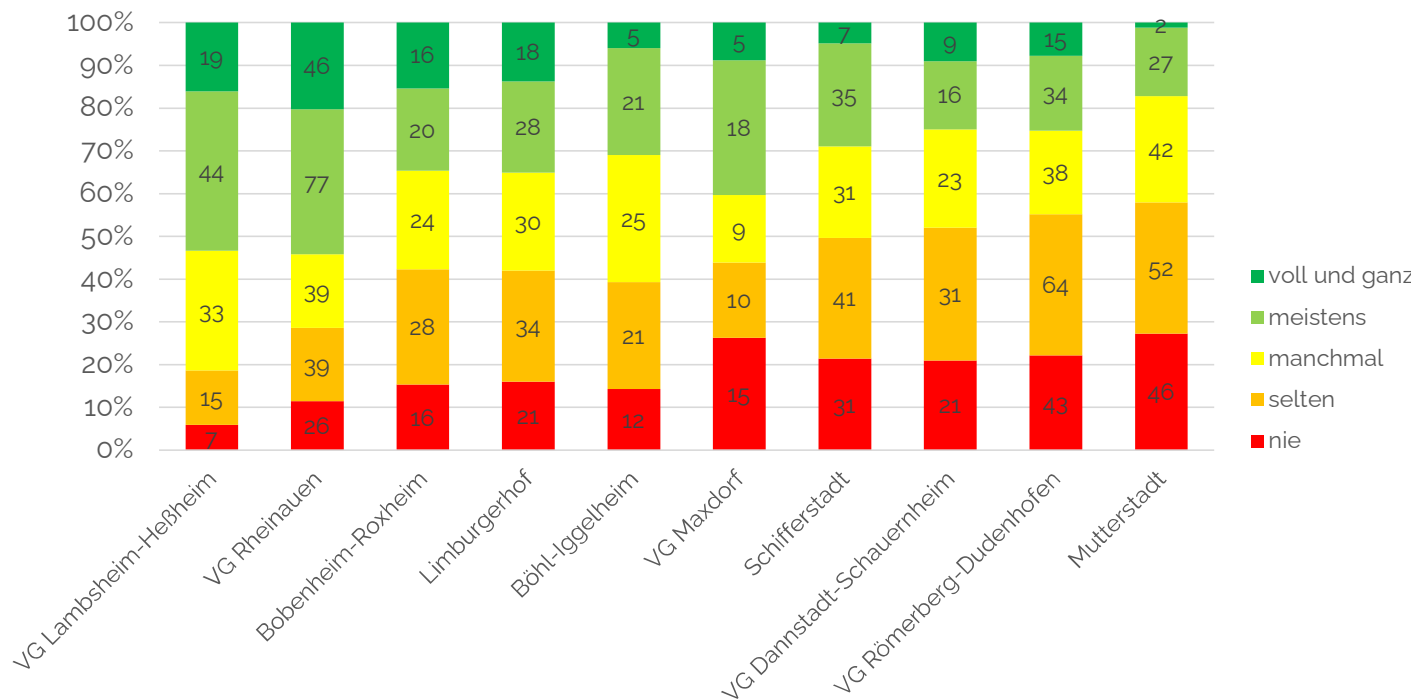
Haben Sie das Gefühl, dass der Träger Ihre Sorgen wahrnimmt und angemessen darauf reagiert?



- Bei **kommunalen** sowie **evangelischen Kitas** sind die Meinungen wieder ähnlich, ca. **40%** haben das Gefühl, der Träger nimmt ihre Sorgen wahr. Auf der anderen Seite sind es wiederum fast **40%**, die sich selten bis nie wahrgenommen fühlen.
- Bei Kitas in **katholischer Trägerschaft** sind es hingegen nur ca. **22%**. **58%** finden sogar, dass der Träger selten bis nie auf die Sorgen der Befragten reagiert.

Zufriedenheit

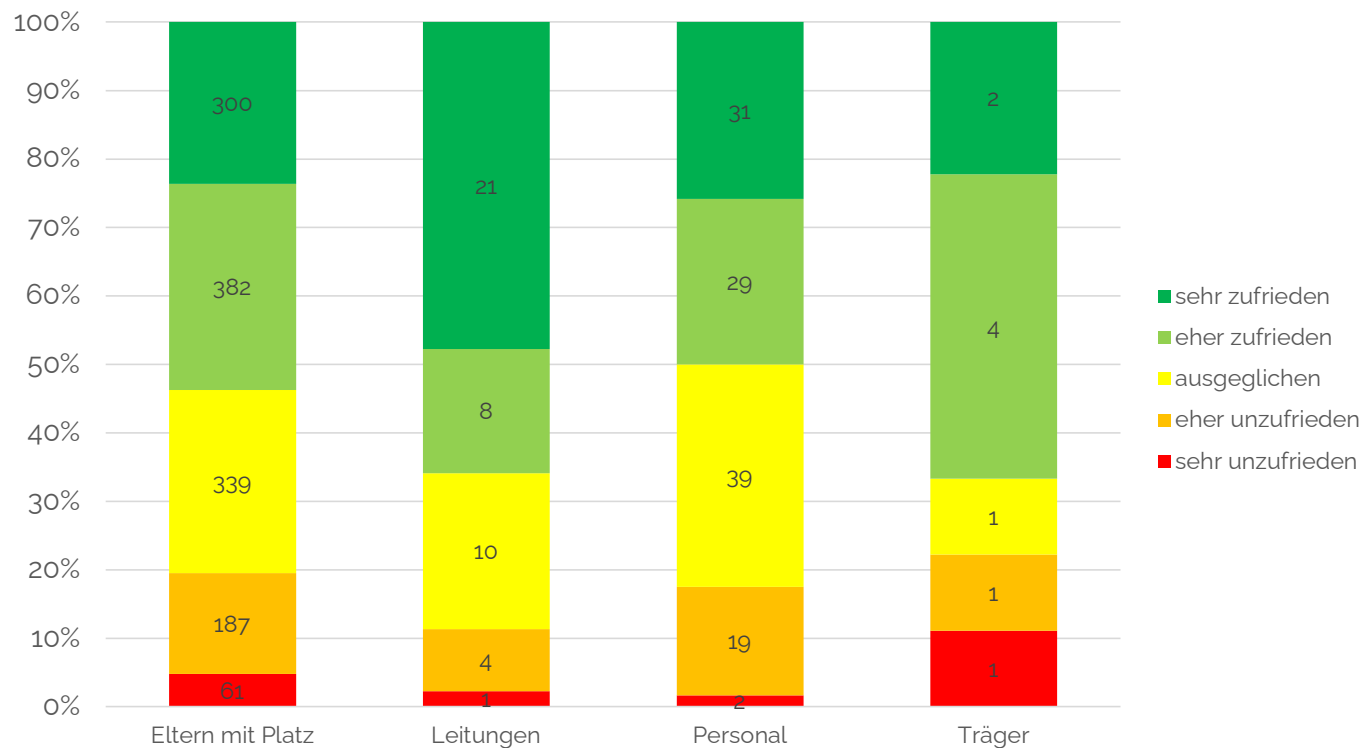
Haben Sie das Gefühl, dass der Träger Ihre Sorgen wahrnimmt und angemessen darauf reagiert?



- Auch hier ist die Zufriedenheit finden sich in den **VG Lamsheim-Heßheim** und **VG Rheinauen** am größten. **Mehr als die Hälfte** der Teilnehmer gibt an, ihre Sorgen werden vom Träger meistens oder voll und ganz wahrgenommen.
- Ebenfalls wieder sehr unterschiedliche Meinungen in der **VG Maxdorf**. **41%** bewerten die Situation eher gut, jedoch geben ca. **43%** an, auf ihre Sorgen würden nicht wahrgenommen oder darauf reagiert werden.
- Mehr als **50%** in der **VG Dannstadt-Schauernheim**, **VG Römerberg-Dudenhofen** sowie **Mutterstadt** fühlen sich vom Träger selten bis nie wahrgenommen.

Zufriedenheit

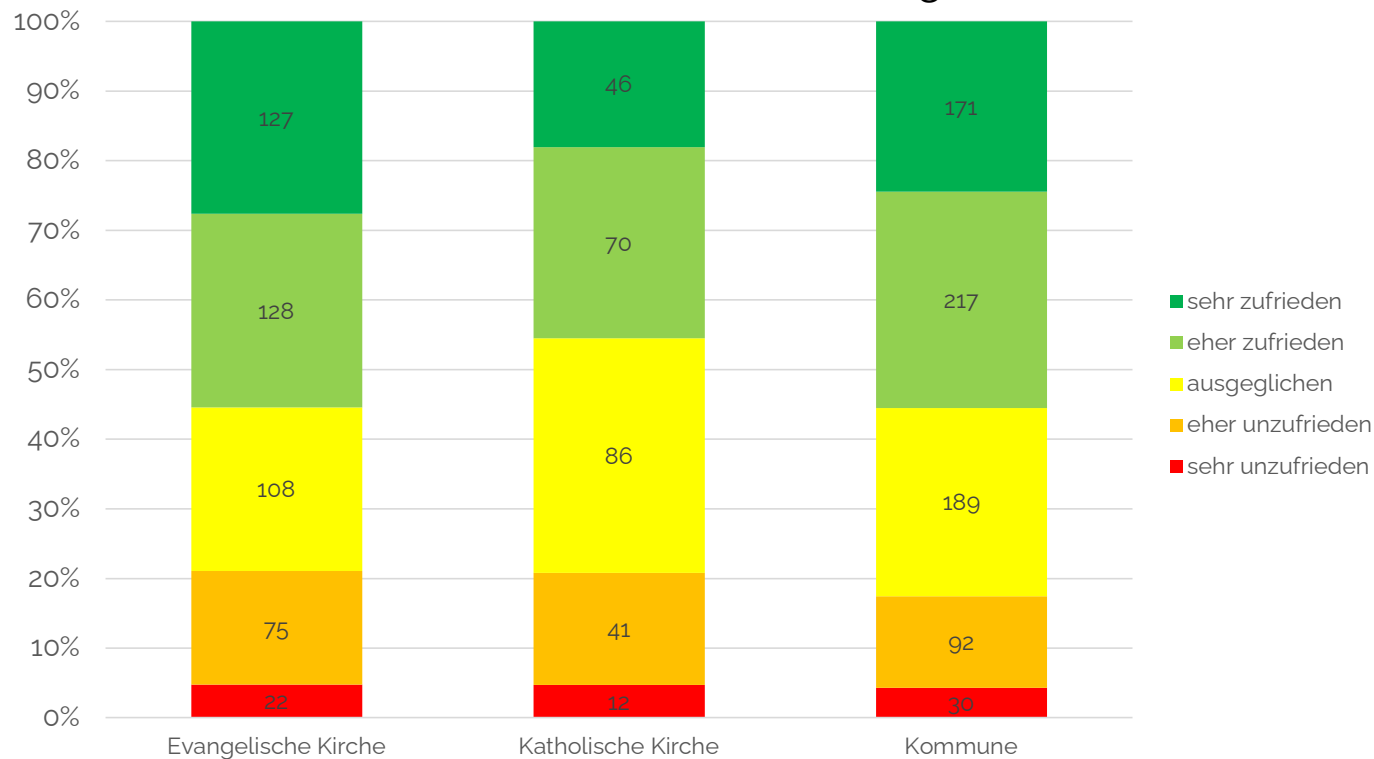
Wie zufrieden sind Sie mit der Elternmitwirkung in Ihrer Kita?



- Ungefähr **2/3** der **Leitungen** und **Träger** sind mit der Elternmitwirkung in ihrer Einrichtung zufrieden.
- Beim **Personal** sind es ca. **50%**, die zufrieden mit der Beteiligung der Eltern sind.
- Dennoch geben **19%** der **Eltern** an, **eher** oder **sehr unzufrieden** mit der Arbeit der Elternvertretungen in ihrer Einrichtung zu sein.

Zufriedenheit

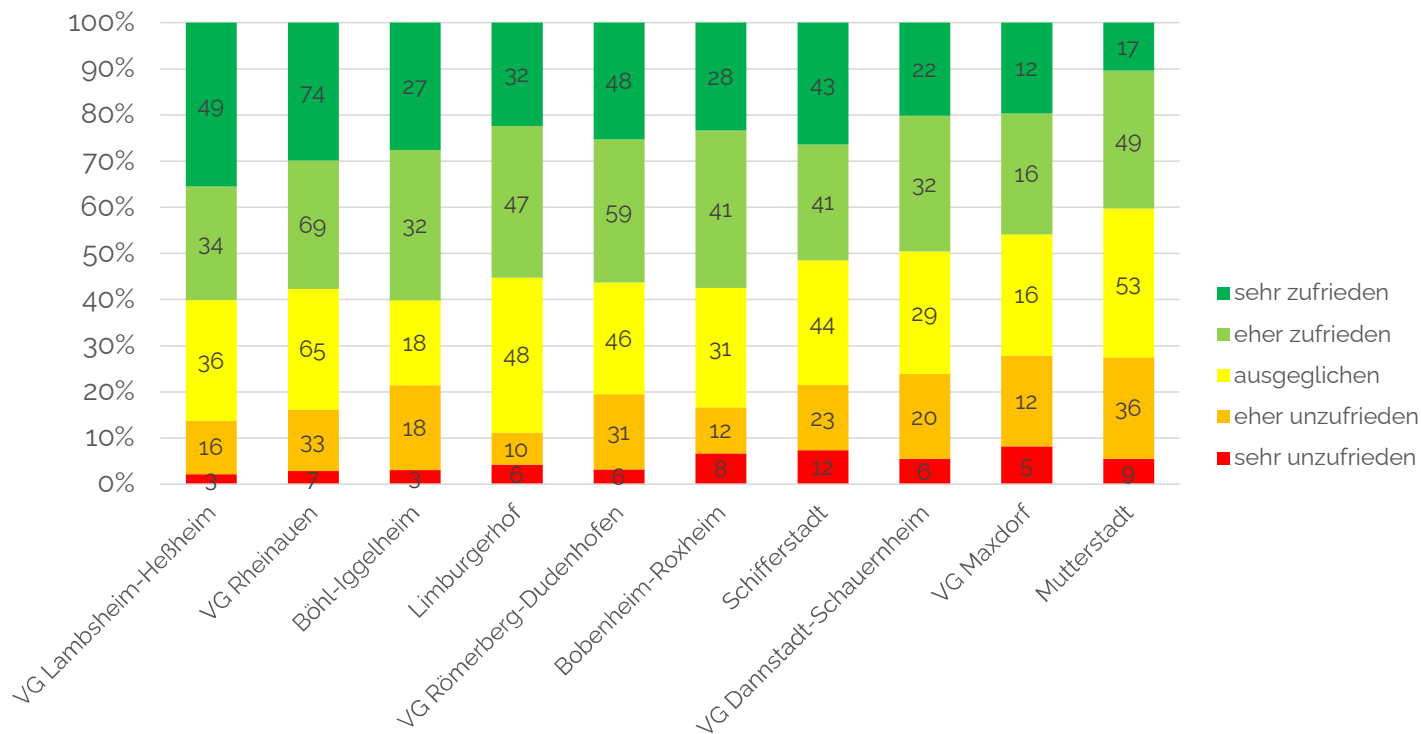
Wie zufrieden sind Sie mit der Elternmitwirkung in Ihrer Kita?



- Bei **kommunalen** sowie **evangelischen Kitas** sind die Rückmeldungen wieder ähnlich, ca. **55%** sind zufrieden oder sehr zufrieden mit der Elternmitwirkung.
- Bei **katholischen Kitas** sind es hingegen nur ca. **45%**.
- Über **alle Trägerschaften** verteilt sind es aber immerhin **weniger als 5%** der Teilnehmer, die angeben, sehr unzufrieden mit der Elternmitwirkung zu sein.

Zufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie mit der Elternmitwirkung in Ihrer Kita?



- Die Ergebnisse halten sich über den Kreis verteilt in etwa in der Waage.
- **35%** in der **VG Lambsheim-Heßheim** sind sehr zufrieden mit der Elternmitwirkung in ihrer Kita.
- Nur in der **VG Dannstadt-Schauernheim, VG Maxdorf** und in **Mutterstadt** sind weniger als die Hälfte der Teilnehmer sehr oder eher zufrieden.

Ranking der Planungsgebiete

Wie zufrieden sind Sie mit den Kitas in Ihrer Region?

Platz	Planungsgebiet	Bekanntheit Maßnahmenplan	Ausfall pädagogische Angebote	Kürzung Betreuungs- zeiten	Not- betreuung	Vorlaufzeit Schließungen	ausreichend Vertretungs- kräfte	Bedarf über Kitaplatz	ausreichend Kita-Plätze	Baumaß- nahmen	Zufriedenheit insgesamt	Zufriedenheit mit Jugendamt	Zufriedenheit mit Träger	Zufriedenheit Elternmit- wirkung	Ø Note
1	VG Lamsheim- Heßheim	2,54	2,93	2,10	1,91	3,92	3,90	1,68	3,69	3,52	2,43	3,15	2,94	2,50	2,86
2	VG Rheinauen	2,23	3,30	3,00	2,63	4,47	3,71	1,70	3,61	3,62	2,64	3,47	3,07	2,64	3,08
3	Böhl-Iggelheim	3,07	3,77	2,95	2,29	5,02	4,29	1,66	3,68	4,10	2,90	3,67	3,71	2,71	3,37
4	Bobenheim- Roxheim	1,80	3,69	3,36	2,80	4,92	4,90	2,28	3,68	4,41	3,29	3,77	3,60	2,78	3,48
5	Limburgerhof	2,35	3,99	3,98	2,89	4,91	4,62	2,00	3,24	3,50	3,47	4,08	3,61	2,72	3,49
6	Schifferstadt	2,31	3,96	3,72	3,33	4,33	4,48	2,29	4,17	3,80	3,52	4,12	3,97	2,89	3,61
7	VG Maxdorf	2,36	4,07	3,75	3,19	4,52	4,52	2,38	4,12	4,08	3,48	3,99	3,76	3,13	3,64
8	VG Römerberg- Dudenhofen	1,58	3,45	4,13	3,01	4,66	4,55	2,39	4,66	4,57	3,35	4,38	4,05	2,76	3,66
9	VG Dannstadt- Schauernheim	2,30	4,12	4,13	3,25	4,82	4,94	2,69	4,53	4,06	3,56	4,29	3,99	3,00	3,82
10	Mutterstadt	1,83	4,24	4,80	4,20	5,01	5,22	2,95	5,52	4,53	4,06	4,60	4,34	3,28	4,20

Das Ranking wurde anhand eines Schulnotensystem auf Basis der Rückmeldungen zu den aufgeführten Fragen erstellt. Das Ranking soll keine Aussage über die allgemeine Trägerqualität in den Planungsgebieten feststellen. Jedoch kann das Stimmungsbild auch ein Indikator für notwendige Verbesserungen sein.

Kommentare aus der Umfrage

Kommentare aus der Umfrage



Abschließend zur Umfrage hatten alle Teilnehmende am Ende die Möglichkeit, bei der Frage „*Möchtest du uns noch etwas mitteilen? / Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?*“ mit einem Freitext-Kommentar zu antworten.

Hierzu haben wir ca. 330 teils sehr ausführliche Kommentare erhalten.

Wir fühlen uns bestärkt durch die zahlreichen Rückmeldungen und nehmen diese sehr ernst.

Alle Kommentare hier abzubilden, würde den Rahmen sprengen, weshalb wir die Kommentare in einer separaten Datei zusammengefasst haben.

Die Kommentare werden auf unserer Homepage veröffentlicht:

<https://kea-rheinpfalz.de/umfrage>



Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Wer sich mit dem Thema Kita beschäftigt, stößt aktuell häufig auf den Begriff „Kompendium des Aktionsforums Fachkräftesicherung und -gewinnung“ oder kurz „Fachkräftekompendium“. Doch was steckt hinter diesem sperrigen Begriff?

Mitte 2022 wurde auf dem Kita-Tag der Spitzen vereinbart, dass sich eine Arbeitsgruppe (oder Aktionsforum genannt) damit beschäftigen soll, wie man mehr Fachkräfte gewinnen und bestehende Fachkräfte in ihrem Beruf halten kann.

Diese Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern aller am System beteiligter Personenkreise und Institutionen, von den Eltern bis hin zum Bildungsministerium. Somit saßen alle Verantwortungsträger des Systems „Kita“ am Tisch. In mehreren Treffen wurde eine Liste an Maßnahmen erarbeitet, die die Beteiligten im Rahmen ihrer Zuständigkeit und Verantwortlichkeit ergreifen können, um die Situation des Fachkräftemangels kurzfristig zu verbessern. Diese Maßnahmen sind alle innerhalb des aktuellen rechtlichen Rahmens umsetzbar.

Das Arbeitspapier beinhaltet alle dort erarbeiteten Maßnahmen und umfasst in der aktuellen Version 27 Seiten. Um die Inhalte dieses Papiers den Beteiligten vor Ort (Eltern, Leitungen, Träger) zugänglicher zu machen, haben wir die entsprechenden Inhalte hier kompakt zusammengefasst und um weitere Aspekte ergänzt.

Das vollständige Arbeitspapier sowie viele weitere Informationen zum Aktionsforum sind unter folgendem Link zu finden:

<https://kita.rlp.de/traeger-und-fachkraefte/fachkraeftesicherung-und-gewinnung>

Wir beziehen uns bei den Inhalten auf den Stand des Arbeitspapiers vom September 2023.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Möglichkeiten kennen & nutzen

Immer wieder zeigt sich, dass mangelndes Wissen über Handlungsmöglichkeiten und gesetzliche Rahmenbedingungen in den Kitas vor Ort zu Mehrbelastung führt, die vermeidbar wäre. Die Gegebenheiten in den Einrichtungen könnten verschiedener nicht sein. Zwischen der eingruppigen Kita auf dem Dorf bis zur städtischen Kita mit fast 200 Kindern bestehen große Unterschiede.

So vielfältig die Kitas sind, so verschieden sind die Träger. Auch hier zeigt sich eine große Spannweite in den Strukturen: vom ehrenamtlichen Bürgermeister als Träger einer einzelnen Kita bis hin zur Träger-gGmbH mit 150 Einrichtungen. Nicht jede Maßnahme ist für jede Einrichtung oder jeden Träger gleichermaßen geeignet. Grundsätzlich haben alle Kitas in Rheinland-Pfalz (RLP) aber eines gemeinsam:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen

In diesem Abschnitt werden Rahmenbedingungen genannt, die unserer Einschätzung nach Potential zur Verbesserung der Situation bieten.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Wer ist „Fachkraft“?

In den meisten Stellenausschreibungen für Kita-Personal wird nach „Erziehern“ oder „Fachkräften nach Fachkräftevereinbarung“ gesucht. Das Wissen um den Inhalt der Fachkräftevereinbarung kann man aber sicher nicht voraussetzen, sodass vielleicht in Frage kommende Personen, die an der Arbeit in der Kita interessiert wären, gar nicht wissen, dass sie das dafür geeignet wären.

Als Fachkraft bzw. Fachkraft in Assistenz „im Sinne der Fachkräftevereinbarung“ gelten u.a.:

- Heilpädagogen
- Heilerzieher
- Heilerziehungspfleger
- Staatl. anerkannte Heilerziehungspfleger
- Waldorferzieher
- Grundschullehrer
- Kinderpfleger
- Sozialassistenten
- Erziehungshelfer

Absolventen der Studiengänge Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Logopädie, Ergotherapie, Sozialmanagement, psychologischer Studiengänge, oder vergleichbare Abschlüsse.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Zwei-Fachkräfte-Regel

Laut neuem KiTa-Gesetz (oder genauer der Ausführungsverordnung KiTaGAVO) müssen immer 2 Fachkräfte pro Einrichtung (nicht pro Gruppe!) anwesend sein. Dies führte insbesondere in kleinen Kitas mit ein oder zwei Gruppen häufig zu personellen Engpässen, gerade in den Randzeiten. Daher wurde diese Regelung bereits im Juli 2022 angepasst. In begründeten Fällen ist es ausreichend, wenn eine Fachkraft sowie eine Fachkraft in Assistenz oder eine profilergänzende Kraft anwesend sind. Ein begründeter Fall wäre zum Beispiel, wenn ansonsten Betreuungszeiten eingeschränkt werden müssten. Dies gilt auch bei Ausflügen! Weitere Informationen hierzu unter dem Punkt „Aufsichtspflicht“.

Beispiel:

Morgens zu Beginn der Betreuung um 7:30 Uhr sind in der eingruppigen Kita mit 20 Plätzen eine Erzieherin und eine Sozialassistentin anwesend. Eine zweite Erzieherin kommt dienstplanbedingt erst um 9 Uhr hinzu. Dies stellt keinen Konflikt mit dem KiTa-Gesetz dar!

Das Rundschreiben über die Änderung der KiTaGAVO finden Sie unter:

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger_und_Fachkraefte/Aufsichtspflicht/Dokumente/39_Kita_RdSchr_LJA_Aenderung_KitaGAVO.pdf

6-Monats-Frist für Vertretungskräfte

Vertretungskräfte durften bisher maximal 6 Monate in einer Einrichtung arbeiten. Diese Regelung wurde ab April 2022 angepasst. Vorerst bis Ende 2028 dürfen Vertretungskräfte unbefristet in einer Einrichtung eingesetzt werden. Eine Verlängerung der Genehmigung durch das Landesjugendamt ist hierfür nicht erforderlich.

Hierdurch wird ein längerfristiger Einsatz derselben Personen ermöglicht. Zusätzlich sollten Träger diese Personen bei berufsbegleitenden Qualifizierungen z.B. zur Fachkraft in Assistenz unterstützen. Befristete Arbeitsverträge sind keine Notwendigkeit mehr!

Das Rundschreiben über die Änderung der KiTaGAVO finden Sie unter:

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger_und_Fachkraefte/Aufsichtspflicht/Dokumente/39_Kita_RdSchr_LJA_Aenderung_KitaGAVO.pdf

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Wer kann Vertretungskraft sein?

Grundsätzlich kommt als Vertretungskraft jede Person in Frage, die „persönlich geeignet“ ist. Die Entscheidung über die persönliche Eignung trifft der Träger der Einrichtung. Hier kommen zum Beispiel studentische Aushilfen, aber auch Eltern in Frage. Es gibt keine rechtliche Grundlage, die es verbietet, Eltern als Aushilfskräfte einzustellen!

Beispiel:

Um die Aufsichtspflicht bei Ausflügen sicherzustellen, begleitet der Papa eines Kita-Kindes einmal die Woche für zwei Stunden den Waldspaziergang der Käfer-Gruppe. Er ist hierzu vom Träger als Aushilfskraft eingestellt und wird, sofern innerhalb des regulären Personalschlüssels eingesetzt, vom Land mitfinanziert.

Vertretungskräfte-Pool

Ein Vertretungskräftepool ist für Träger mehrerer Kitas, wie z.B. einem kommunalen Zweckverband, eine Möglichkeit, die erforderliche Anzahl der Vertretungskräfte im Idealfall (bei personeller Vollbesetzung ohne Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) bei gleichzeitig minimiertem Personalüberhang zu beschäftigen. In diesem Pool können sich z.B. auch „Springer“ befinden, die je nach Bedarf in verschiedenen Kitas eingesetzt werden können. Natürlich ist zu beachten, dass die Bedingungen für Träger, Springer und auch die Kitas passen (z. B. Fahrtzeiten für die Springer, Aufgaben in den Einrichtungen).

Initiale Bedenken, die häufig wechselnden Vertretungskräfte brächten pädagogische Nachteile mit sich, stellen sich erfahrungsgemäß als unbegründet heraus. Die pädagogischen und organisatorischen Vorteile überwiegen deutlich.

Das Jugendamt sollte Möglichkeiten zur Organisation von Vertretungspools aufzeigen können.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Anzahl Vertretungskräfte

Jeder Träger sollte ausreichend Vertretungskräfte beschäftigen, um geplante und ungeplante Fehlzeiten des Stammpersonals ausgleichen zu können.

Der Personalschlüssel einer Kita ergibt sich aus dem Bedarfsplan und der Betriebserlaubnis. Er ist nicht gleichzusetzen mit dem Personal, das ein Träger beschäftigt! Insbesondere geplante Ausfälle (wie z. B. Fortbildungen) sollten immer ausgeglichen werden können. Es ist nicht in Ordnung, wenn das Kita-Team unterbesetzt arbeitet, weil ein Teil des Teams auf Fortbildung ist! Der Personalschlüssel ist *immer* einzuhalten!

Es ist mit einem Ausfall von 14 -18 % der Soll-Arbeitstage zu rechnen (vgl. BMFSFJ & JFMK 2016: Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern, S. 24). Dabei handelt es sich um durchschnittliche Werte. Jeder Träger sollte für seine Einrichtung ermitteln, wie hoch der übliche Personalausfall ist und entsprechend Vertretungskräfte vorhalten.

Für kleine Träger, wie z. B. Ortsgemeinden, stellt es natürlich eine große Herausforderung dar, bei vielleicht 5 Vollzeitstellen eine komplette Vollzeitstelle als Vertretungspersonal vorzuhalten. Aber auch hier bestehen Möglichkeiten wie z. B. die Gründung eines kommunalen Zweckverbandes(=mehrere Gemeinden schließen sich zusammen und verwalten ihre Kitas gemeinsam). Auch könnte auf Ebene der Verbandsgemeinde oder der Stadt / des Kreises ein solcher Vertretungs-Pool eingerichtet werden. Siehe auch: Vertretungskräftepool.

Eine aktuelle Umfrage des Kita-Fachkräfteverbands zeigt auf, dass 88 % der Teilnehmer an mindestens 3-4 Tagen in der Woche unterbesetzt arbeiten. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass zu wenige Vertretungskräfte eingesetzt werden.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Qualifizierung

Personalentwicklung ist ungeachtet des aktuell vorherrschenden Fachkräftemangels eine wesentliche Aufgabe des Trägers. Nichtqualifizierte Vertretungskräfte sollten bei der Qualifizierung vom Träger zur Aufnahme einer (berufsbegleitenden) Ausbildung z. B. zur Sozialassistentin oder zum Erzieher beraten und auf entsprechende Stellen hingewiesen werden.

Mögliche Wege in den Beruf finden Sie hier:

https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/FKO/Rheinland-Pfalz_Wege_in_den_Beruf_der_Erzieherinnen_und_Erzieher.pdf

Aufsichtspflicht

Häufig wird beim Ausfall von Ausflügen damit argumentiert, dass drei Fachkräfte den Ausflug begleiten müssten, diese aber nicht zur Verfügung stehen. Tatsächlich gibt es eine solche Regelung nicht. Für Ausflüge gelten generell dieselben Voraussetzungen wie für die Betreuung in der Einrichtung. Die erforderliche Anzahl an Aufsichtspersonen richtet sich nach der Gefährdung. Wird z. B. eine vielbefahrene Straße überquert, kann eine zusätzliche Aufsichtsperson erforderlich sein. Zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht kann dann auch eine Nichtfachkraft eingesetzt werden, die persönlich geeignet ist. Über die persönliche Eignung sowie die Notwendigkeit der zusätzlichen Aufsichtsperson entscheidet der Träger.

Eine Besonderheit besteht für Waldkitas/ Naturgruppen. Hier müssen immer zwei Fachkräfte sowie eine dritte Person anwesend sein. Die dritte Person kann Nichtfachkraft sein. Diese Regelung bezieht sich auf Gruppen, die sich dauerhaft im Freien aufhalten, nicht auf Ausflüge einer „Regelgruppe“.

Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie unter:

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger_und_Fachkraefte/Aufsichtspflicht/Dokumente/Infoblatt_Aufsicht_in_Kitas_BF.pdf

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Mehrpersonal aus dem Sozialraumbudget

Sind in einer Einrichtung besondere räumliche oder konzeptionelle Umstände vorhanden, die Mehrpersonal rechtfertigen (z. B. zweistöckiges Gebäude, Nutzung der Turnhalle auf der gegenüberliegenden Straßenseite, hoher Migrationsanteil), können aus dem Sozialraumbudget Stellenanteile über den regulären Personalschlüssel hinaus finanziert werden. Der Träger kann das Mehrpersonal beim Jugendamt beantragen.

Profilergänzende Kräfte

Profilergänzende Kräfte sind Personen ohne pädagogische Ausbildung, die aber ihre vielfältigen bildungs- und lebensbiographischen Hintergründe in den Kita-Alltag einbringen. Dies können z. B. Künstler, Fußballtrainer oder Schreiner sein. Der Einsatz sowie der Umfang von profilergänzenden Kräften müssen in der Konzeption dargestellt und beschrieben sein. Parallel zur Aufnahme der Tätigkeit muss die profilergänzende Kraft eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Daher können profilergänzende Kräfte neben dem pädagogischen Mehrwert auch noch einige Aufgaben einer Fachkraft übernehmen und somit auch enorm zu deren Entlastung beitragen. Das Kita-Gesetz lässt bis zu 30% Nicht-Fachkräfte in der Personalgrundausstattung zu. Das Fachkräftegebot sollte dabei Berücksichtigung finden (siehe nächster Punkt).

Profilergänzende Kräfte bieten die Möglichkeit, das Kita-Team multiprofessionell aufzustellen, d.h. durch nicht rein pädagogisch geprägte Kenntnisse zu erweitern. Auch wenn sie aktuell eine zusätzliche Möglichkeit zur Überbrückung des Fachkräftemangels darstellen, wurde ihre Rolle unabhängig davon zur Erweiterung der Kita-Teams entwickelt.

Fachkräftegebot

Unverändert wird daran festgehalten, dass Fachkräfte vorrangig einzustellen sind. Es gilt die Fachkräftevereinbarung für Tageseinrichtungen für Kinder in Rheinland-Pfalz.

Angaben zur personellen Grundausstattung finden Sie unter:

https://kita.rlp.de/fileadmin/kita/Traeger_und_Fachkraefte/Fachkraeftevereinbarung/Dokumente/Endfassung_Fachkraeftevereinbarung_mit_Unterschriften.pdf

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Ausbildung, Qualifizierung & Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren enorm gewandelt. Durch die vermehrte Akzeptanz von Homeoffice hat sich beispielsweise der Radius für IT-Fachkräfte enorm erweitert (Es spielt eine untergeordnete Rolle, ob die Firma in Hamburg oder München ansässig ist, wenn man von zuhause aus arbeitet). Auch der Fachkräftemangel trägt dazu bei, dass sich Dinge verändern. Hatte man vor wenigen Jahren als Erzieherin einer bestimmten Konfession oder mit dem Abschluss an bestimmten Schulen noch Probleme, eine Arbeitsstelle zu bekommen, müssen sich die Arbeitgeber heutzutage beim Fachpersonal bewerben. Diese Transformation ging sehr schnell von statten und bietet ebenfalls noch großes Potential.

In diesem Abschnitt werden Möglichkeiten genannt, wie Bewerbungsprozesse optimiert und die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden können.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Tagespflegepersonal

Wenn Kindertagespflegepersonen nicht länger als solche arbeiten wollen, sollte geprüft werden, ob diesen Personen angeboten werden kann, im Vertretungspool zu arbeiten und je nach Vorqualifikationen eine Weiterqualifikation (bspw. eine berufsbegleitende Ausbildung) anzustreben.

Stellenausschreibungen breit streuen

Offene Stellen sollten auf vielfältigen Wegen bekannt gegeben werden: Arbeitsagentur, Lokalpresse (Amtsblatt, etc.), Homepage, Soziale Medien, Stellenportale (ErzieherIn.de, LinkedIn, Xing, etc.), Eltern-Netzwerk. Die Arbeitsagenturen beraten auch hinsichtlich der bestehenden Möglichkeiten.

Digitalisierung

Die Zeiten, in denen Bewerbungen zwingend in vorgegebener (Papier)-Form und nach strengen Regeln hinsichtlich Formatierung und Aussehen gestaltet sein mussten, sind vorbei. Längst haben Online-Portale die herkömmliche Bewerbung abgelöst. Mittlerweile gibt es sogar Unternehmen, die Bewerbungen per Messenger wie z. B. WhatsApp annehmen. Diese niedrighschwelligen Angebote erhöhen die Wahrscheinlichkeit, viele Bewerbungen zu erhalten.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Attraktiver Arbeitgeber sein

Mittlerweile ist nicht nur das Gehalt ein entscheidender Faktor, wenn es für Arbeitnehmer darum geht, sich für einen neuen Arbeitgeber zu entscheiden. Geregelter Ansprüche für Fort- und Weiterbildung, Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung (soweit dies möglich ist) sowie sonstige Mitarbeiterangebote werden immer gewichtiger. Jobrad, kostenloses Obst, Kaffee oder Tee sind sicher die am einfachsten umzusetzenden Angebote.

In der Kita sind die Schließtage sicher auch ein Faktor, der nicht vernachlässigt werden sollte. Wenn 30 fest geplante Schließtage 30 Urlaubstagen gegenüber stehen, bleibt den Mitarbeitern leider keine Flexibilität.

Generell sollten auch die positiven Aspekte des Berufsfelds hervorgehoben werden und sich im Auftreten des Arbeitgebers nach außen wiederfinden.

Weitere Themen, die Beachtung finden sollten, sind z. B. betriebliches Gesundheitsmanagement, Möglichkeiten für Langzeitarbeitskonten, flexible Arbeitszeitgestaltung.

Möglichkeit zum Mobilen Arbeiten sollten geprüft werden. Die Option des Mobilen Arbeitens für Tätigkeiten, die nicht in der Einrichtung ausgeführt werden müssen, könnte die Attraktivität des Berufes steigern. Dies darf jedoch nicht zu Einschränkungen bei pädagogischen Projekten oder den Betreuungszeiten führen. Mitarbeitende stehen im Bedarfsfall vorrangig dem Dienst in der Kindertageseinrichtung zur Verfügung.

Nach individueller Absprache und unter Berücksichtigung der Möglichkeiten vor Ort könnten Arbeitsinhalte digital erbracht werden, zum Beispiel Teamsitzungen oder Vorbereitung von Elterngesprächen.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Befristung von Arbeitsverträgen

Wer sich aktuell Stellenausschreibungen anschaut, entdeckt eines ganz häufig: Befristung! Teilweise werden Vollzeitstellen auf 3 Monate befristet ausgeschrieben. Auch gängige Praxis scheint zu sein, zwei Stundenkontingente auf zwei verschiedene Zeiträume zu befristen (z.B. 20 h / Woche für 18 Monate + zusätzlich 9 h / Woche für 6 Monate). Solche Konstellationen sind meist eher uninteressant für jeden Arbeitnehmer.

Begründet werden diese Befristungen oft mit der neuen Personalbemessung, die abhängig von der Anzahl sowie der Betreuungsdauer der Kinder ist. Unbefristete Arbeitsverträge würden dazu führen, dass man im nächsten Jahr durch kürzere Betreuungszeiten zu viel Personal eingestellt hätte und wieder kündigen muss. Bei näherer Betrachtung erweist sich diese Begründung allerdings als nicht haltbar. Viele Träger arbeiten inzwischen ausschließlich mit unbefristeten Stellen.

Hierzu ein Beispiel:

Für die zweigruppige Kita mit 50 Plätzen ergibt sich aus der Bedarfsplanung für das kommende Kita-Jahr eine Reduzierung der Öffnungszeiten um eine halbe Stunde. Dies führt zu einem um 0,3 Vollzeitstellenanteile geringeren Personalschlüssel (6,8 VZÄ -> 6,5 VZÄ). Dies rechtfertigt nicht, dass ganze Arbeitsverträge befristet werden. Einerseits könnte der „Personalüberhang“ für personelle Ausgleichsmaßnahmen eingesetzt werden oder Verwaltungstätigkeiten übernehmen. Flexible Arbeitszeitmodelle im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter wären ebenfalls eine moderne und dem Fachkräftemangel entgegenwirkende Alternative zur schlichten Befristung.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Keine Beschränkung der Anzahl von Auszubildenden

Bestehen Einschränkungen hinsichtlich der Anzahl von Auszubildenden pro Kindertageseinrichtung? Falls ja, sind diese nicht durch das KiTa-Gesetz begründet. Das Gesetz lässt Auszubildende ohne Obergrenze zu und finanziert diese auch mit. Manche Träger schränken die Anzahl der Auszubildenden fachlich unbegründet ein (z. B. generell ein Azubi pro Kita, unabhängig derer Größe). Zudem legen manche Jugendämter Obergrenzen fest, die auf wirtschaftlichen Aspekten beruhen und der Bekämpfung des Fachkräftemangels entgegen wirken. Selbstverständlich muss gewährleistet sein, dass die Auszubildenden auch noch ausgebildet werden können und nicht nur als günstige Hilfskraft gesehen werden. Wie viele Auszubildende sich eine Kita „zutraut“, obliegt dem Team und dem Träger.

Ausbildung attraktiver gestalten

Fachkräfte müssen in ihrer Fachlichkeit und deren Weiterentwicklung unterstützt werden. Aus- und Weiterbildung sollen daher attraktiv, familienfreundlich und qualitativ hochwertig gestaltet werden. Die Gewährleistung von ausreichenden Ausbildungsplätzen an Schulen und in der Praxis ist hier für die Basis. Verbindliche Konzeptionen zur Kooperation zwischen Fachschule und Ausbildungseinrichtung unterstützen die Ausbildungsqualität und damit die Auszubildenden.

Personalmanagement

Ein durchdachtes und fürsorgliches Personalmanagement ist in den Kindertageseinrichtungen unabdingbar, um als Arbeitsfeld attraktiv zu sein. Hierzu gehören Personal- und Gesundheitsfürsorge, Mentoring für neue Leitungs- und Fachkräfte im Team, Möglichkeiten für Einzel- und Teamsupervision, die Gewährleistung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Entwicklung von altersgerechten Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen sowie dauerhafte Vertretungspools.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Rahmen- und Arbeitsbedingungen verbessern

Bei den in diesem Kapitel aufgezeigten Maßnahmen zeigt sich in besonderer Weise die Verantwortung der Einrichtungsträger. Alle aufgeführten Maßnahmen sind in ihrer Bedeutung durch Empirie oder Erfahrungswissen belegt. Eine gute Trägerqualität zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitgeber um ihre Verantwortung und Aufgaben wissen und diese wahrnehmen. Dies stärkt und unterstützt Führungskräfte und ihre Teams, denn es gibt Sicherheit und Orientierung.

Zuständigkeiten

Zuständigkeiten von Träger und Leitung sollten für alle Beteiligten transparent, Verantwortlichkeit definiert sein. Wenn Leitungen oder Personal Tätigkeiten übernehmen, die eigentlich Aufgabe des Trägers oder die von Wirtschaftskräften wären, fehlt diese Zeit bei der pädagogischen Arbeit und führt zu Überlastung. Um Unterstützung erfahren zu können, steht der Leitungskraft eine kompetente Ansprechperson auf Seiten des Trägers zur Verfügung. Zeitliche Ressourcen von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Träger sollten sichergestellt oder ausgebaut werden.

Wirtschafts- und Reinigungskräfte

Eine ausreichende Personalisierung mit Wirtschaftskräften sollte sichergestellt sein. Wenn pädagogisches Fachpersonal sich mit Reinigungsarbeiten oder dem Spülen von Geschirr beschäftigt, ist die Ausstattung an Wirtschaftskräften zu gering. Auch die Pflege des Außengeländes oder Reparaturen am Gebäude dürfen nicht Aufgabe des pädagogischen Personals sein. Das Land finanziert Wirtschaftskräfte in unbegrenzter Höhe mit.

Hauswirtschaftskräfte können zur Entlastung insbesondere in der Mittagszeit beitragen, indem sie z. B. die Vorbereitung, Ausgabe und Nacharbeiten des Essens übernehmen. Die pädagogischen Fachkräfte können sich auf die Kinder und die pädagogischen Inhalte des Mittagessens konzentrieren.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Dienstpläne

Dienstpläne sollten individuell und effizient gestaltet werden. Bei der Dienstplangestaltung sollten sowohl die Präferenzen der Mitarbeitenden als auch die strukturellen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Die Dienstplangestaltung liegt in der Verantwortung des Trägers und der von ihm beauftragten Leitung. Die generelle Frage, ob über die Dienstplangestaltung noch eine Optimierung der Nutzung vorhandener Ressourcen möglich sein könnte, kann ein Thema für den Kita-Beirat sein.

Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten

Der Träger prüft, ob Fachkräfte mit Beschäftigungsverbot (z. B. aufgrund Schwangerschaft, unter Berücksichtigung der persönlichen und gesundheitlichen Eignung und bis zum Einsatz einer Vertretungskraft) als Unterstützung für Leitung und Team für Bürotätigkeiten eingesetzt werden können. Dazu können digitale Möglichkeiten genutzt werden. Einsatzmöglichkeiten wären z. B. Elternbriefe erstellen, Konzeptionsarbeit, Verschriftlichung von Beobachtungen, Dokumentation, Teamsitzungen u. Ä. vorbereiten und Ergebnisse festhalten oder andere Verwaltungstätigkeiten zur Unterstützung der Leitung.

Leitungskräfte & Personal stärken

Träger bieten ihren Leitungskräften und dem Personal Weiterbildungs-/Coaching-Veranstaltungen an und unterstützen diese in der Wahrnehmung. Träger sollten über die Fördermöglichkeit von Fortbildungsangeboten informiert sein.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Arbeitsschutz

Im Rahmen seiner Verantwortung als Arbeitgeber sollte der Träger für seine Arbeitnehmer Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen. Hierzu gehört z. . das Anbringen von Lärmschutzdecken oder lärmreduzierenden Materialien, die auf den Arbeitsalltag einen erheblichen Einfluss haben. Auch Standards hinsichtlich Ergonomie und rückenschonendem Arbeiten sollten maßgeblich berücksichtigt werden.

Auch der Maßnahmenplan ist nicht nur zum Schutz der Kinder erforderlich, er soll permanente Überlastung des Personals vermeiden. Daher soll der Maßnahmenplan zuverlässig eingehalten und gegebenenfalls angepasst werden.

Dem Träger obliegt die Verantwortung, die Umstände in Gefährdungsbeurteilungen zu erfassen, Maßnahmen zu definieren und umzusetzen. Aber auch dem Kita-Personal obliegt die Verantwortung, bestehende Missstände zu benennen und Optimierungen einzufordern.

Partizipation & Transparenz

Verantwortungsgemeinschaft –dies bedeutet, dass alle Beteiligten vor Ort verantwortlich dafür sind, dass die Bedingungen bestmöglich sind. Hierzu gehören Jugendamt, Träger, Leitung, Kita-Team und auch die Eltern. In folgendem Abschnitt werden Themen gelistet, die nicht unmittelbar dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Aber sie tragen dazu bei, die Bedingungen für die Fachkräfte zu verbessern, die bereits im System Kita beschäftigt sind.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Maßnahmenplan individuell erarbeiten und transparent machen

Die fachlichen Hintergründe des Maßnahmenplanes sowie die spezifischen Besonderheiten für die jeweilige Kindertageseinrichtung werden für alle Beteiligten transparent gemacht. Der Maßnahmenplan wird gemeinsam evaluiert und mit dem Träger weiterentwickelt. Den Rahmen hierfür bietet z. B. der Kita-Beirat.

Die Eltern kennen den Maßnahmenplan und können jederzeit nachvollziehen, warum welche einschränkende Maßnahmen getroffen werden. Hierzu können z. B. Hilfsmittel wie das „Personalometer“ eingesetzt werden. Der Elternausschuss dient dabei als Sprachrohr der Eltern und Vermittler.

Bedarfe kennen, Platzvergabekriterien transparent gestalten

Lösungen, die für alle Kinder einen Zugang zu Kindertageseinrichtungen ermöglichen, sollten erarbeitet werden. Eltern werden über die Ansprüche ihrer Kinder und ihre Ansprüche informiert. Die Kriterien zur Platzvergabe müssen transparent sein. Die Vergabe von Plätzen muss anhand dieser Kriterien nachvollziehbar sein. Der Bedarf wird unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Familien und den bestehenden Ansprüchen ermittelt.

Grundlage für ein funktionierendes Kita-System ist eine solide Bedarfsplanung seitens der Jugendämter sowie eine hohe Qualität des Trägers. Dem ist bei allen Weiterentwicklungen Rechnung zu tragen.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Zusammenarbeit im Kita-Beirat

Pädagogische Angebote sollten auf Basis vorhandener Ressourcen und Interessen geprüft und umgesetzt werden. Die pädagogische Konzeption der Kindertageseinrichtung wird kontinuierlich weiterentwickelt und den Anforderungen und Gegebenheiten der praktischen Arbeit angepasst. Sie muss zu der Kindertageseinrichtung passen.

Die Konzentration sollte auf die pädagogischen Kernaufgaben gelegt werden. Hierzu berät der Kita-Beirat, was im Kita-Alltag wesentlich ist und umgesetzt werden muss (was wichtig für die Kinder ist) und ob es Dinge gibt, die gestrichen werden können (z.B. Aktivitäten, die nur aus Tradition fortgeführt werden).

Elternmitwirkung nutzen

Gute Zusammenarbeit mit Eltern sollte von allen Beteiligten gefördert werden.

Eltern sollten als Bereicherung und Mitglied der Verantwortungsgemeinschaft angesehen werden.

Vor Ort bietet insbesondere der Kita-Beirat die Möglichkeit, Hinweise und Erkenntnisse darüber zu erhalten, was für die Kinder dieser konkreten Tageseinrichtung wichtig ist. Auf Stadt-/Kreis-bzw. Landesebene sind die Stadt- und Kreiselternausschüsse sowie der Landeselternausschuss Ansprechpartner und Informationsquelle.

Fachkräftemangel – Kurzfristige Handlungsmöglichkeiten vor Ort



Weiterführende Links:

<https://werde-erzieherin-oder-erzieher.rlp.de/>

<https://www.lea-rlp.de/elternmitwirkungsbroschuere/>

<https://kita.rlp.de/kita-in-rheinland-pfalz/qualitaet-und-evaluation/qualitaet>

<https://kita.rlp.de/traeger-und-fachkraefte/fachkraefte-mit-auslaendischen-abschluessen>

<https://www.kita-campus.de/personalometer.html>

Fazit des KEA RPK



- Die Bekanntheit der **Maßnahmenpläne bei Personalausfall** ist Kreisweit überwiegend gut, lässt sich aber mit einfachen Mitteln weiter verbessern.
 - z.B. Vorstellung des Maßnahmenplans bei Elternversammlung.
 - Veröffentlichung durch Aushang in Kita oder in Kita-App.
- Durch die kurzfristige und zu häufige **Kürzung der Betreuungszeiten** oder **Notbetreuung** lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft schwer vereinbaren.
- Die **Nutzung der Kita-App** ist schon gut verbreitet, sollte allerdings ausgeweitet werden, speziell bei kurzfristigen Kürzungen oder Schließungen.
- In vielen Kommunen scheint das **Kita-Platzangebot** nicht dem Bedarf der Familien zu entsprechen.
 - Elternbefragungen könnten helfen, Transparenz zu schaffen.
- **Baumaßnahmen** scheinen bei kirchlichen Trägern langsamer voranzugehen als bei kommunalen Trägern.

Fazit des KEA RPK



- Die Zufriedenheit mit der **Elternmitwirkung** in den Kitas ist ausbaufähig. Eltern müssen ihre Rolle im System Kita wahrnehmen. Unterstützung aller Akteure notwendig.
- Die Zufriedenheit über die **Gesamtsituation in den Kitas** ist beim Personal am schlechtesten. Das ist bedenklich!
Hier sollten alle Entscheidungsträger Ursachenforschung betreiben und gegensteuernde Maßnahmen einleiten.
- Allgemein ist auffällig ist, dass bei vielen Fragen Kitas in **katholischer Trägerschaft** schlechter abschneiden als evangelische und kommunale Kitas. Auch hier sollten die Träger gemeinsam mit dem zuständigen Bistum Speyer nach Ursachen und Verbesserungsmöglichkeiten suchen.
- Sorgenkind im Rhein-Pfalz-Kreis ist **Mutterstadt!** Dort wird die Situation am kritischsten empfunden. Es scheint sowohl an Fachkräften als auch Kita-Plätzen zu mangeln.

Fazit des KEA RPK



Wir bedanken uns bei allen Eltern, Fachkräften, Leitungen und Trägern für die Teilnahme an der Umfrage!

Wir hoffen durch unsere Umfrage zur Verbesserung der Kita-Situation im Rhein-Pfalz-Kreis beitragen zu können.

Der Kreiselternausschuss
im November 2024

Lukas Sebastian Jens Rusterholz Irina Averin Andrea Löcher Tobias Hegemann

Changelog



- Rev. 0.1: Diagramm auf Folie 6 korrigiert, Böhl-Iggelheim war fehlerhaft dargestellt.