

Erste Evaluation „Personalkonzept KiTa 2020 zum Erhalt der Betreuungsqualität in den Kindertageseinrichtungen (KiTas) der Stadt Weiterstadt“

Um in Zeiten des Fachkräftemangels den erhöhten Anforderungen auf Vereinbarung Familie und Beruf sowie gestiegenen Bedarfen an inklusiver Ganztagsbetreuung und Familienbegleitung zu entsprechen wurde seit 2014 das o.g. Konzept erprobt und im Jahr 2018 evaluiert. Erfolgreiche Maßnahmen sollten sodann langfristig gesichert werden. Eine weitere Evaluation sollte nun im Jahr 2020 erfolgen, da noch nicht alle angestrebten Maßnahmen zur Erprobung kamen.

Das Konzept sieht Maßnahmen auf sechs Ebenen vor:

- a) Die pädagogischen Fachkräfte sind von hauswirtschaftlichen und pflegerischen Tätigkeiten zu entlasten, damit diese sich ihrem Kerngeschäft der Bildung, Erziehung und Betreuung widmen können.
- b) In einem Betreuungssicherungskonzept sind klare Leitlinien aufzustellen, wie bei einer personellen Unterbesetzung zu verfahren ist, um das Wohl der Kinder nicht zu gefährden und um die Aufsicht stets gewährleisten zu können.
- c) Es sollen Anreize geschaffen werden, die gute pädagogische Arbeit und fachliche Weiterentwicklung honorieren, um „die Richtigen“ an uns zu binden.
- d) Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden angestrebt.
- e) Prüfung von Anreizen wie Jobticket, Befreiung der KiTa-Gebühren etc.
- f) Kooperation mit Ausbildungsstellen und Öffentlichkeitsarbeit

Lesehilfe:

In Kästchen sind Auszüge aus dem Personalkonzept 2014 enthalten.

Fett sind evtl. zusätzlich erforderlichen Personalstunden markiert (Stand Herbst 2018).

zu a) Ausbau der hauswirtschaftlichen Kräfte

Der im o.g. Konzept empfohlene Schlüssel für Hauswirtschaftskräfte hat sich bewährt und die pädagogischen Fachkräfte entlastet. Die bisher zu grobe Einteilung sollte jedoch noch Zwischengrößen erhalten, es gibt eine Neuregelung für mehr als 60 Essen und es werden zusätzliche Stunden im Krippenbereich empfohlen.

bis 30 Essen = 12,5 h/Woche, bzw. 25h/Kochfrau (4 Kitas/Krippen)

bis 45 Essen = 20,0 h/Woche, bzw. 32,5h/Kochfrau (2 Kitas)

bis 60 Essen = 27,0 h/Woche (3 Kitas je +7 Std. = **+21**)

bis 75 Essen = 35,0 h/Woche (1 Kita)

bis 90 Essen = 39,0 h/Woche (1 Kita = **+4**)

bei Mittagsversorgung in den Krippen werden je Gruppe 2 Std/Woche hinzugefügt.
(8x2= +16Std)

Zusätzlicher Gesamtbedarf: +41 Std/Woche

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29.Juni 2017 (10/0289) sind die Hauswirtschaftskräfte separat im Stellenplan auszuweisen und nicht mehr mit offenen Erzieher*innenstellen zu verrechnen. Ferner sollten die Essenszahlen geprüft und ggf. mit Mehrpersonal entsprochen werden. Vertretungskräfte ab dem ersten Fehltag sind über Springerstellen gesichert. Aus diesem Pool wird auch für die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten in der Ferienbetreuung der Schulkinder geschöpft.

zu b) Einführung eines Betreuungssicherungskonzeptes:

„Um das Wohl der Kinder und die Aufsichtspflicht nicht zu gefährden, dürfen die KiTas/Krippen die Betreuung (bei normaler Kinderbelegung) nicht mehr alleine gewährleisten, wenn sie am Vormittag unter folgende Fachkräftezahl fallen:

- in zweigruppigen KiTas unter 3 Fachkräften (bei Krippe 4),
- in dreigruppigen KiTas unter 5 Fachkräften (bei Krippe 6),
- in viergruppigen KiTas unter 6 Fachkräften (bei Krippe 7)
- in sechsgruppigen KiTas unter 9 Fachkräften (bei Krippe 10).

In diesen Unterbetreuungssituationen muss umgehend eine Springerin gerufen werden (momentan eine 29h-Kraft für die KiTas). Steht die Springerin nicht zur Verfügung, muss eine Vertretungskraft ab dem ersten Tag aus einer der Kooperationskitas gerufen werden.

Koop-KiTa-Systeme sind:

1. KiTas in Braunshardt
2. KiTas in Schneppenhausen und Gräfenhausen
3. KiTas in Weiterstadt und Riedbahn

Können diese niemanden entsenden, da sie sonst auf denselben Fachkräftemangel sinken, müssen alle anderen KiTas angefragt werden.

Kann keine KiTa Personal entsenden, muss die Betreuung auf einen Notdienst reduziert werden:

1. Betreuung nur für Berufstätige
2. Einschränkung der Betreuungszeiten
3. Schließen von Gruppen

Die Fachdienstleitung ist ab dem ersten Tag der Unterbesetzung zu informieren.“

Das Betreuungssicherungskonzept hat sich bewährt und kann in vorliegender Form weiter umgesetzt werden. Es ist jedoch erschreckend, wie häufig es zum Einsatz kam! Hier müssen die u.a. Maßnahmen zur Werbung von Fachkräften, zur Stabilisierung und zur Gesundheitsprävention noch mehr stützen und entgegenwirken!

zu c) Schaffung von Anreizen für gute pädagogische Arbeit und fachlicher Weiterentwicklung

1. Mittelfristige Prüfung der Einführung von leistungsbezogenen Zulagen im Fachdienst IV/1

Hier ist vom Personalrat keine Gesprächsbereitschaft gezeigt worden.

2. Förderung fachlicher Qualifizierung

Da externe Angebote immer mehr wegbrachen, wurden mehr Inhouse-Veranstaltungen etabliert und ein eigenes Weiterbildungsprogramm durch FD IV/1 und KoBi umgesetzt.

In den nächsten Jahren müssen 25% des Personals zum Hessischen Bildungs- und Erziehungsplan (HBEP) qualifiziert werden und wir müssen den Kitas eine Fachberatung hierzu zur Verfügung stellen, um die Qualitätspauschale des Hessischen Kinderförderungsgesetzes zu erhalten (ab 2020 jährlich 300.000€). Bisher haben 5 Fachkräfte die Freistellungsmöglichkeiten für berufsbegleitende Studiengänge genutzt.

Externe Evaluation durch das „Institut für Situationsansatz“ wird sukzessive eingeführt.

3. Personeller Ausgleich der Integrationsmaßnahmen

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) ist ein Ausgleich der erforderlichen Integrationsstellen im Stellenplan vorzusehen. Dies erfolgte in einem ersten Schritt im HH 2018. Im Jahr 2019 wird geprüft, ob die Zahl der Integrationsmaßnahmen beständig hoch ist. Sodann müsste noch eine Nachjustierung mit 2,5 Stellen in HH 2020 erfolgen.

Zu d) gesundheitsfördernde Maßnahmen

Eine große Herausforderung im Personalmanagement besteht durch die hohen Krankheitsausfälle der Fachkräfte.

„Hier sollte nach Auswertung der Personalratsumfrage ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, der Belastungsspitzen abbaut, Entspannungsmomente in den KiTa-Alltag einbaut, ergonomische (z. B. rückenfreundliche Maßnahmen) als auch akustische Maßnahmen wie Schallschutz berücksichtigt.“

Schallschutzmessungen und –konzepte liegen seit 2014 vor – die Umsetzung kann erst sukzessive erfolgen.

Der Fachdienst wird ab 2019 monatliche Gesundheitsmittage einführen, an dem für Kinder, Familien und Mitarbeiter*innen Fitness, Entspannung oder gesunde Ernährung im Fokus stehen und somit sensibilisieren und präventiv wirken.

Durch die Initiative von IV/1 konnten extern moderierte Interviews zur Gesunderhaltung in den Teams erfolgen, die aktuell ausgewertet werden. Hier erfolgt ein Kurzbericht Anfang 2019.

Zu e) Prüfung von Anreizen wie Jobticket, Befreiung der KiTa-Gebühren etc.

Seit Beginn des Fachkräftemangels werden Kinder von pädagogischem Personal in den KiTas und Krippen bevorzugt aufgenommen, um eine schnelle Rückkehr aus Elternzeit und einen raschen Start in die Beschäftigung zu erreichen. Viele Träger verlocken mit Übernahme der Kinderbetreuungskosten. Dies war schon häufig der Grund für Bewerber*innen, abzuspringen. Hier sollte eine mind. 50 %- ige Übernahme der kommunalen Betreuungsgebühr erfolgen, um in diesem Wettbewerb zu bestehen! Aktuell sind 3 Krippenkinder und 6 KiTakinder von KiTa-Beschäftigten betreut
= 7.200 € / Jahr

Gerade Berufsanfänger sind häufig auf den ÖPNV angewiesen. Hier bitten wir, den Magistrat mit der Prüfung zu beauftragen, ob eine Teilfinanzierung eines Jahrestickets oder die Einführung eines „Jobtickets“ ermöglicht werden kann, um Personal an uns zu binden und für ein starkes Zeichen eines ökologischen Bewusstseins einer Kommune.

Diese Maßnahmen passen u.E. zum Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) indem der Magistrat beauftragt wurde, finanzielle oder sonstige Anreize zu schaffen, um qualifizierte Erzieher*innen zu gewinnen und zu erhalten.

Zu f) Kooperation mit Ausbildungsstellen und Öffentlichkeitsarbeit

Laut Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 29. Juni 2017 (10/0289) wurde der Magistrat beauftragt mit Hilfe einer kleinen Werbekampagne auf die Erfolge der Kitas hinzuweisen und dadurch qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Durch Mitwirken an Fachtagen in der Region, an Fachschulen und in der Weiterbildung konnten gute Kräfte auf uns aufmerksam werden. Hier finden auch vermehrt Hospitationen in unseren Kitas statt.

Der nun anzuschaffende Kindergartenkleinbus wird als Werbefläche genutzt.