Fachkräftenachwuchs sichern & Personal binden

Betriebsleitung

Eigenbetrieb DeKiTa

Präsentation

1. Personalsituation
2. Berechnung des Mindestpersonalschlüssels
3. Säulen der Personalbindung
4. Unsere personalstrategischen Ansätze

Ausgangssituation

Bis zum Jahr 2030 werden deutschlandweit rund **199.000 Erzieherinnen und Erzieher** fehlen.*

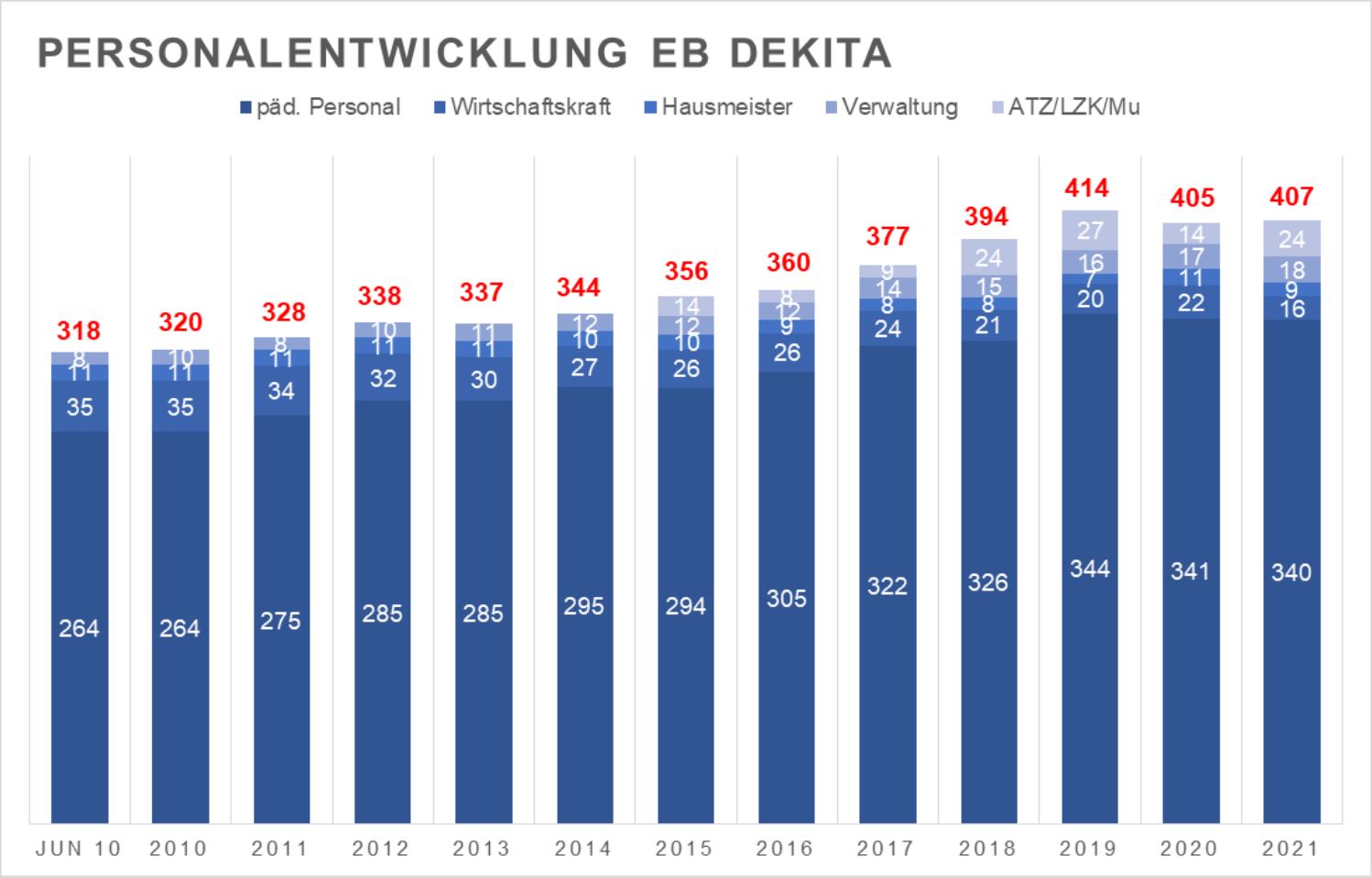
- Um der Fachkräftelücke entgegenzuwirken, muss der **Erzieher-Beruf attraktiver** werden. Dazu bieten sich drei strategische Ansätze an: die offensive Verbesserung von Ausbildungsbedingungen, die **Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes** und eine **öffentlichkeitswirksame Aufwertung des Berufs-Images**.

  Besonders große Potenziale zeigen sich kumuliert bis 2030 unter anderem hier:
  - Mit einer **Vergütung der Ausbildungszeit** könnte das Potenzial von 50.500 Personen, die ihr Interesse an einer Erzieherausbildung aufgrund einer fehlenden Vergütung verwerfen, erreicht werden.
  - Gelingt es durch **attraktive Ausbildungsbedingungen**, das hohe Niveau der Absolventenzahlen im letzten Jahr dauerhaft zu stabilisieren, entspricht das 104.000 Neuzugängen in der Frühen Bildung.
  - Aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen und **fehlender Karrierechancen** verlassen viele Fachkräfte das Arbeitsfeld schon in den ersten fünf Jahren. Wenn der Anteil des vorzeitigen Ausscheidens um die Hälfte reduziert werden kann, bleiben der Frühen Bildung 35.000 mehr Fachkräfte erhalten.

Anhaltender Fachkräftemangel und personelle Fluktuation in Kitas haben Auswirkungen auf die pädagogische Qualität sowie die Zufriedenheit der Fachkräfte. Deshalb lohnt es, sich mit dem Träger die Themen Personalentwicklung und -bindung vorzunehmen.

* Prognos-Studie 2018

Personalentwicklung (seit Gründung)



JUN 10 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

- **89 Mitarbeiter mehr im Unternehmen.**
- Zuwachs im päd. Bereich 76 MA
- Flex-Verträge seit 11-2016 konstant **35** Wochen-Std.

Berechnung Mindestpersonalschlüssel gesetzliche Grundlagen § 21 (2) KiFöG LSA

(2) Der Mindestpersonalschlüssel in einer Tageseinrichtung beträgt ab dem 1. August 2019:

1. für jedes Kind unter drei Jahren 0,187 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft,
2. für jedes Kind von drei Jahren bis zum Eintritt in die Schule 0,083 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft,
3. für jedes Schulkind 0,052 Arbeitsstunden einer pädagogischen Fachkraft.

Bezugsgrößen für die Mindestpersonalschlüssel sind die **jährliche Summe der vereinbarten Betreuungsstunden** sowie die **vergüteten Jahresarbeitsstunden** der pädagogischen Fachkräfte der Tageseinrichtung.

Der **Mindestpersonalschlüssel**:

- bezieht sich auf die ganze Einrichtung (nicht auf einzelne Gruppen).
- ist im Jahresmittel sicherzustellen (nicht zu jeder Stunde), Kalenderjahr
- trifft keine Aussagen zur Dienstplangestaltung,
- enthält keine Leitungsstunden
- Jahresarbeitsstunden, dazu zählen auch: Bezahlte Urlaubstage, Bezahlte Krankheitstage, Gesetzliche Feiertage, Fortbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit
- berührt keine Fragen der Aufsichtspflicht, Kindeswohlgefährdung usw.

- Eine **Fachkraft-Kind Relation** ist in Sachsen-Anhalt gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Quelle: Hinweise und Beispiele zur Anwendung des Mindestpersonalschlüssels gem. § 21 Abs. 2 KiFöG des Ministeriums für Arbeit und Soziales vom 07.03.2016

Ausfallzeiten

- Durchschnittlicher Ausfall

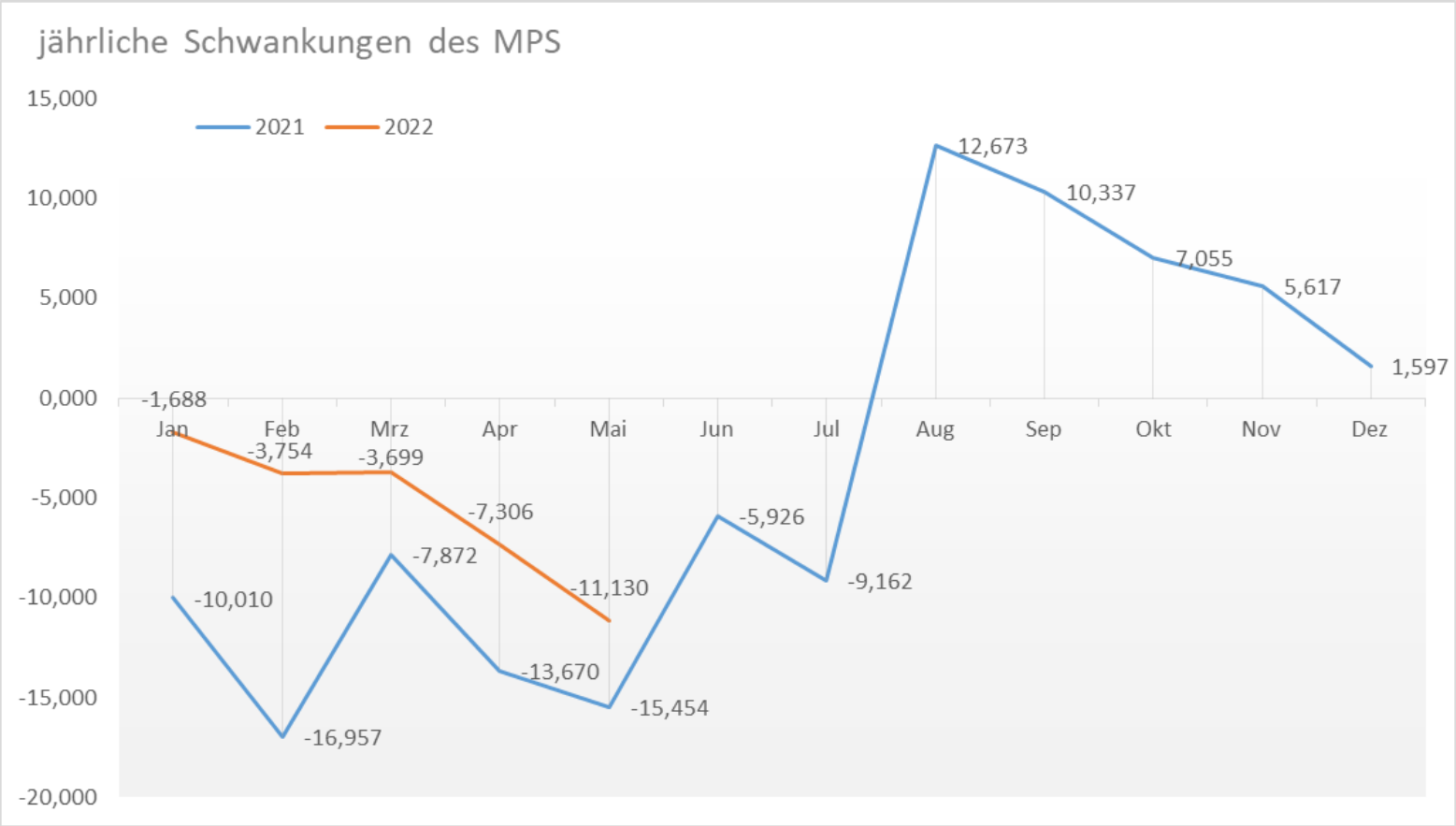
  + 14 Tage (ohne Berücksichtigung Langzeiterkrankung)
  + 30 Tage Ausfall durch Urlaub
  + 1 Fortbildungstag
  + 1 Gemeinschaftstag

  = 46 Tage Ausfall einer Arbeitskraft im Eigenbetrieb / Jahr

  (bei 252 Arbeitstagen)

  entspricht dies 18,3 % Ausfall pro Jahr

Personalschlüssel 2021/2022



Jahresdefizit 2021 insgesamt über alle Kindereinrichtungen unter Berücksichtigung der Jahresarbeits-zeitkonten (Mehrarbeit):

-2,30 VbE*

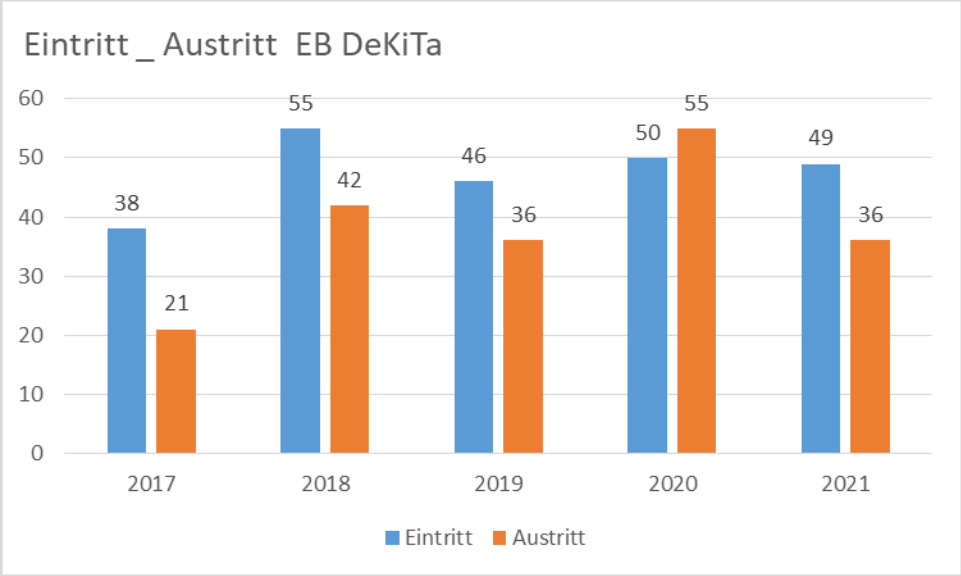
Jahresergebnis 2022 deutlich verbessert (06/2021-05/2022):

-0,45 VbE

(angeordnete Mehrarbeit nicht berücksichtigt, reduziert dieses Ergebnis weiter)

***Gründe des Defizits:** Notbetreuung bis Anfang Juni 2021

Eintritt vs. Austritt

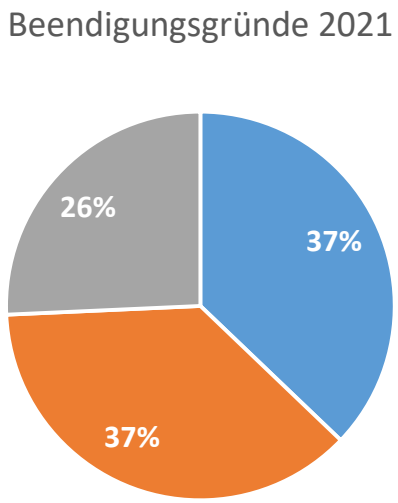


Ø 48 Neueinstellungen pro Jahr

!

Ø 17 Mitarbeiter p.a. ab 2022 Erreichen der Altersrente

Kontinuierliche Personalgewinnung !



Säulen der Personalgewinnung

- Attraktivere Arbeitsbedingungen
- Weiterführung der dualen Ausbildung / Studium
- Anerkennung von Quereinsteigerberufen
- Weiterbildungsmöglichkeiten

Ausbildung/Studium im Eigenbetrieb

2016 erste Ausbildung im EB DeKiTa möglich

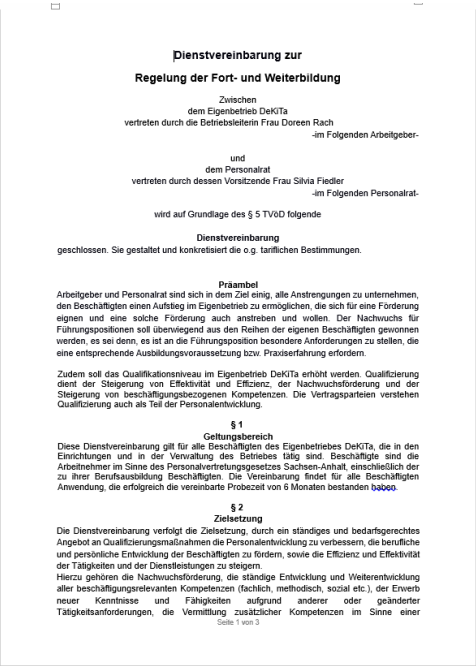
2019 – 2022	duale Ausbildung 3 Azubis (3. Lehrjahr)
2020 – 2023	duale Ausbildung 9 Azubis (2. Lehrjahr)
2021 – 2024	duale Ausbildung 9 Azubis (1. Lehrjahr)
2022 – 2025	?
2021 – 2026	1 duales Studium „Sozialpädagogik“

DV zur Regelung der Fort- und Weiterbildung

Abschluss im März 2022

- Bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung
- Freistellung und Entgelt
- Kosten der Fort- und Weiterbildung
- Qualifizierungsvereinbarung, Bindung ans Unternehmen

- Förderung der Weiterbildung zum Heilpädagogen, Inklusionsbeauftragten, Mentoren, etc.



Dienstvereinbarung zur

Regelung der Fort- und Weiterbildung

Zwischen
dem Eigenbetrieb DeKiTa
vertreten durch die Betriebsleiterin Frau Doreen Rach
-im Folgenden Arbeitgeber-

und
dem Personalrat
vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Silvia Fiedler
-im Folgenden Personalrat-

wird auf Grundlage des § 5 TVöD folgende

Dienstvereinbarung
geschlossen. Sie gestaltet und konkretisiert die o.g. tariflichen Bestimmungen.

Präambel
Arbeitgeber und Personalrat sind sich in dem Ziel einig, alle Anstrengungen zu unternehmen, den Beschäftigten einen Aufstieg im Eigenbetrieb zu ermöglichen, die sich für eine Förderung eignen und eine solche Förderung auch anstreben und wollen. Der Nachwuchs für Führungspositionen soll überwiegend aus den Reihen der eigenen Beschäftigten gewonnen werden, es sei denn, es ist an die Führungsposition besondere Anforderungen zu stellen, die eine entsprechende Ausbildungsvoraussetzung bzw. Praxiserfahrung erfordern.

Zudem soll das Qualifikationsniveau im Eigenbetrieb DeKiTa erhöht werden. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Vertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

§ 1
Geltungsbereich
Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Eigenbetriebes DeKiTa, die in den Einrichtungen und in der Verwaltung des Betriebes tätig sind. Beschäftigte sind die Arbeitnehmer im Sinne des Personalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Die Vereinbarung findet für alle Beschäftigten Anwendung, die erfolgreich die vereinbarte Probezeit von 6 Monaten bestanden haben.

§ 2
Zielsetzung
Die Dienstvereinbarung verfolgt die Zielsetzung, durch ein ständiges und bedarfsgerechtes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen die Personalentwicklung zu verbessern, die berufliche und persönliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern, sowie die Effizienz und Effektivität der Tätigkeiten und der Dienstleistungen zu steigern.
Hierzu gehören die Nachwuchsförderung, die ständige Entwicklung und Weiterentwicklung aller beschäftigungsrelevanten Kompetenzen (fachlich, methodisch, sozial etc.), der Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund anderer oder geänderter Tätigkeitsanforderungen, die Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen im Sinne einer

Seite 1 von 3

Qualifizierungsoffensive

Budget Aus und Weiterbildung ca. 34.900 € p.a.

ESF-Programm zusätzliche Förderung zur umfangreichen Qualifizierung unserer MA
12.000 Qualifizierungsstunden zusätzlich 2019 - 2022

- ✓ Bedarfsgerechte Qualifizierung von Fach- und Führungskräften
- ✓ Umfassende Eingangserhebung (Fragebögen, Interviews, Beobachtungen) zur Bedarfsermittlung
- ✓ Ausbildung von Lotsen

Unsere Ziele mit der Qualifizierungsoffensive

- ✓ Voranbringen der QM Ergebnisse der Qualitätszirkel / Kommunikation
- ✓ Qualifizierung der Führungskräfte / Leitungskompetenz
- ✓ Weiterbildungen zum Bildungsprogramm „bildung.elementar“
- ✓ Kommunikation des Inklusionskonzeptes
- ✓ Dienstvereinbarung zur Qualifizierung bis Ende 2019

KITA KOMPETENZ
NATUR INKLUSION
SPRACHE DIGITAL

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Welche Vorteile bringt es?

- **Vorteile für den Mitarbeiter**
  - Unterstützung im Genesungsprozess
  - Erhalt des Arbeitsplatzes
  - Vermeidung finanzieller Einbußen durch den Bezug von Krankengeld
  - Verbesserung des Arbeitsumfeldes
  - Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
  - Erhalt der Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation
  - Hilfen beim Ausgleich von Behinderungen
  - Sicherung des Status als Arbeitnehmer

- **Vorteile für das Unternehmen**
  - Reduzierung der Ausfallzeiten
  - Senkung der Lohnnebenkosten
  - Verringerung des Vertretungs- und Mehraufwandes
  - Stabilisierung der Arbeitsabläufe
  - Verbesserung des Betriebsklimas
  - Steigerung der Motivation, der Leistungsfähigkeit und der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Bindung des Know-hows der Beschäftigten

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

für Beschäftigte des Eigenbetriebes DeKiTa

Personalstrategische Ansätze

Was haben wir schon erreicht:

- ✓ duale Ausbildung / Studium
- ✓ Freistellung der KiTa-Leitungen
- ✓ Verbesserung der Altersstruktur
- ✓ Implementierung von Qualitätsstandards
- ✓ Konzeptionsentwicklung
- ✓ Zentralisierung von Verwaltungsaufgaben
- ✓ Wochenarbeitszeit ø 35 Wochenstunden
- ✓ BGM - BEM
- ✓ Qualifizierungsoffensive
- ✓ Qualifizierung unserer Führungskräfte in Mitarbeiterführung

Woran arbeiten wir aktuell:

- Fortsetzung Qualitätsmanagement – klare Strukturen und Prozesse
- Verbesserung der physischen Arbeitsbedingungen (Arbeitsschutz, Lärmschutz, Sonnenschutz, etc.)
- Kontinuität in Ausbildung und Studium - stabile Finanzierung und Struktur
- DV Fort- und Weiterbildung – Qualifizierungsvereinbarungen
- Ausbau der Fachberatung
- Verbesserung der internen/externen Kommunikation
- Steuerung pädagogischer Qualitätsprozesse:
  - Stärkung der Kinder – Partizipation
  - Digitalisierung