

Fact-Sheet zur Umfrage 2017

Aktuelle Situation der Fachkräftegewinnung in Kindertagesstätten im Land Brandenburg

Inhalt

1. Hintergrund und Ziel der Umfrage	2
2. Zeitraum der Befragung und Beteiligung.....	3
3. Situation der Beschäftigungsverhältnisse.....	5
4. Zur Situation der Neueinstellungen im Zeitraum 2010-2016.....	8
5. Aktuelle Probleme der Stellenbesetzung und 5-Jahres-Perpsektive.....	12
6. Auswirkungen der Fachkräftesituation.....	16
7. Ansätze aus Praxissicht	20

1. Hintergrund und Ziel der Umfrage

Den Forderungen nach verbesserten Personalbemessungen in den Brandenburgischen Kindertagesstätten wird schrittweise nachgekommen – dies ist erfreulich. Zugleich berichtet die Praxis schon seit längerem, aber in scheinbar zunehmendem Maße über erhebliche Probleme, geeignete Fachkräfte zur Verstärkung in den Teams der Einrichtungen zu gewinnen. Motivierte, persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiter*innen lassen sich immer schwerer finden, mit immer längeren Zeiten zwischen Stellenausschreibung und Stellenbesetzung muss umgegangen werden, Einrichtungen stehen immer wieder aufs Neue vor der Entscheidung die Einrichtung zu schließen oder die Öffnungszeiten (temporär) zu kürzen oder gar freie Platzkapazitäten unbelegt zu lassen, weil das notwendige pädagogische Personal nicht vorgehalten werden kann.

Der Fachkräftemangel scheint schon so mancherorts dramatisch spürbar – und dies gleichwohl es statistisch gesehen keinen Fachkräftemangel geben dürfte.

Die LIGA hat sich daher entschieden, eine landesweite Online-Befragung von Einrichtungsleitungen auf den Weg zu bringen, um ein Gesamtbild der Wahrnehmung aus Perspektive der Kindertageseinrichtungen im Land Brandenburg zu erhalten. Erfragt wurden hierbei u.a. Aspekte zu

- der Entwicklung der Berufseinsteiger,
- der Stellenbesetzung,
- des zeitlichen Aufwands der Einarbeitung,
- der Entwicklung der Ausfallzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiter*innen,
- die Verfügbarkeit von Vertretungskräften,
- die Einschätzung zu den zugrundeliegenden sowie zu erwartenden Problemen bei der Fachkräftegewinnung, wie auch
- die Einschätzung zu geeigneten Maßnahmen der Behebung von Personalengpässen bzw. Fachkräftemangel.

Die vorliegenden Ergebnisse sollen als Grundlage für die dringend notwendige Diskussion um geeignete und zeitnahe Maßnahmen zur Deckung des steigenden Personalbedarfs und der Sicherung der Qualität in der Kindertagesbetreuung dienen. Sie können für Brandenburg eine wertvolle Ergänzung zu den Erkenntnissen des Sommer 2017 erwarteten zweiten Fachkräftebarometers sein, stellen sie doch ein Abbild der Wahrnehmung der Praxis aus dem Land Brandenburg dar.

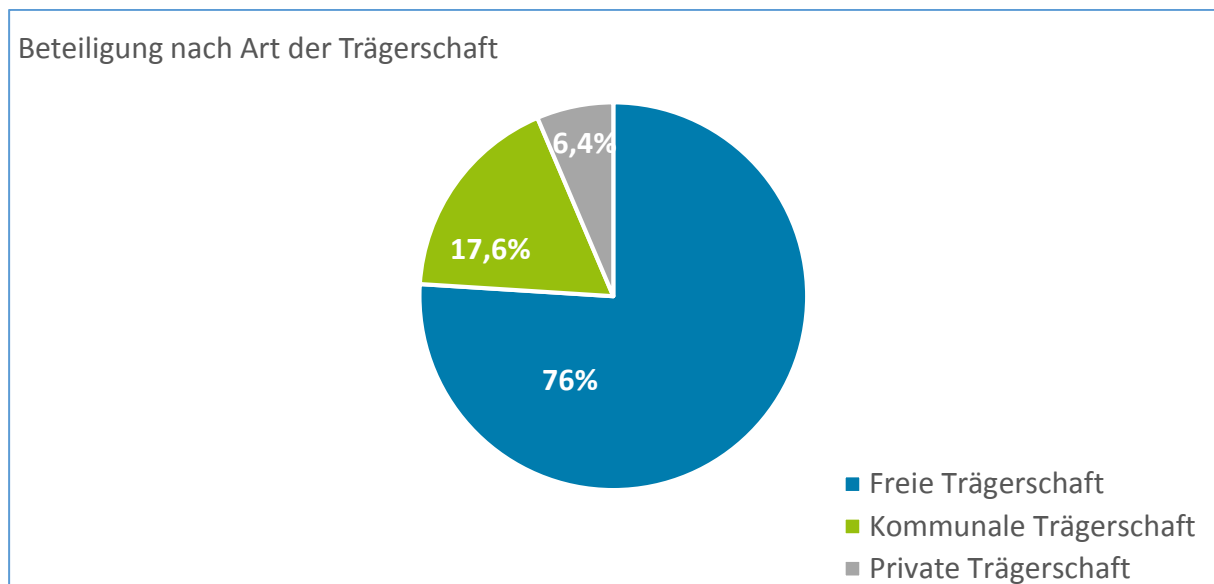
Es geht nunmehr im Weiteren nicht mehr nur um eine Interpretation der Ergebnisse, sondern um die Entwicklung praxistauglicher Konzepte für einen Personalzuwachs sowohl hinsichtlich der Quantität als auch der Qualität der Ausbildung.

2. Zeitraum der Befragung und Beteiligung

Der Aufruf zur Beteiligung an der Umfrage wurde per E-Mail sowohl an die Mitgliedsverbände der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege wie auch über die Jugendämter versendet. Der Erhebungszeitraum war vom 23.03.2017 bis zum 30.04.2017.

Beteiligt haben sich insgesamt 126 Einrichtungen. Dies entspricht rd. 6,7% der Grundgesamtheit im Land Brandenburg (1.870 Kitas). Damit erfüllt die Befragung nicht das statistische Kriterium der Repräsentativität, zeigt aber dennoch Tendenzen auf. Der Rücklauf kam aus allen Regionen des Landes Brandenburg (PLZ-Bereiche 01, 03, 14, 15, 16 und 17).

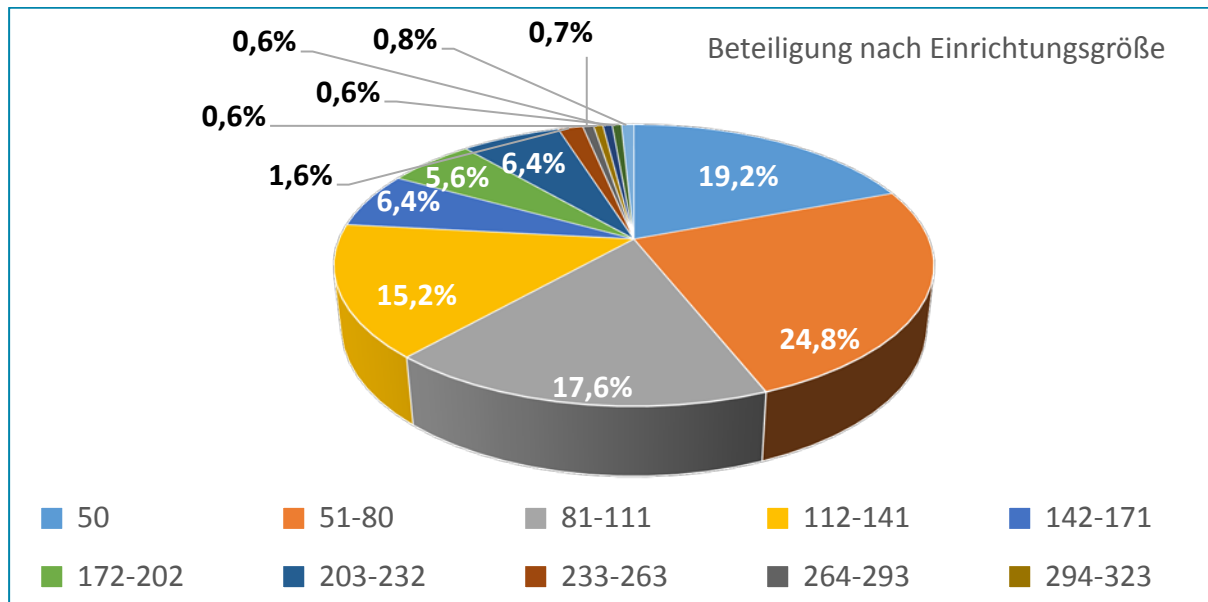
Frage 1a: Angabe zur Einrichtung; hier: Trägerschaft



Das Ungleichgewicht der Beteiligung nach Trägerschaft spiegelt nicht das Trägerschaftsverhältnis im Land Brandenburg wider (öffentliche Träger rd. 52%, freie Träger rd. 48%).

Bei der Erhebung haben sich Einrichtungen aller Größen beteiligt und die Ergebnisse spiegeln sehr grob annähernd das Verhältnis zur Verteilung der Grundgesamtheit wider: 92,8% Einrichtungen mit bis zu 217 Plätzen; 7,9 % (9) Einrichtungen mit mehr als 217 Plätzen (davon 1 Einrichtung mit 415 Plätze).

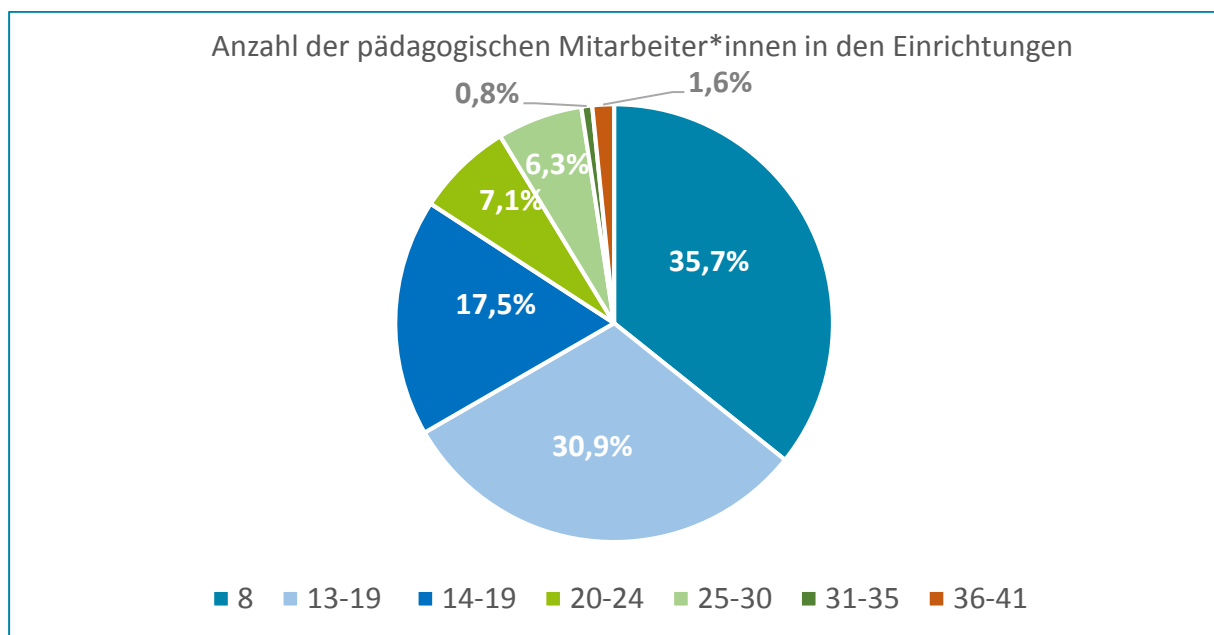
Frage 3: Bitte geben Sie die Platzkapazität Ihrer Einrichtung laut Betriebserlaubnis zum 31.12.2016 an. (N=126)



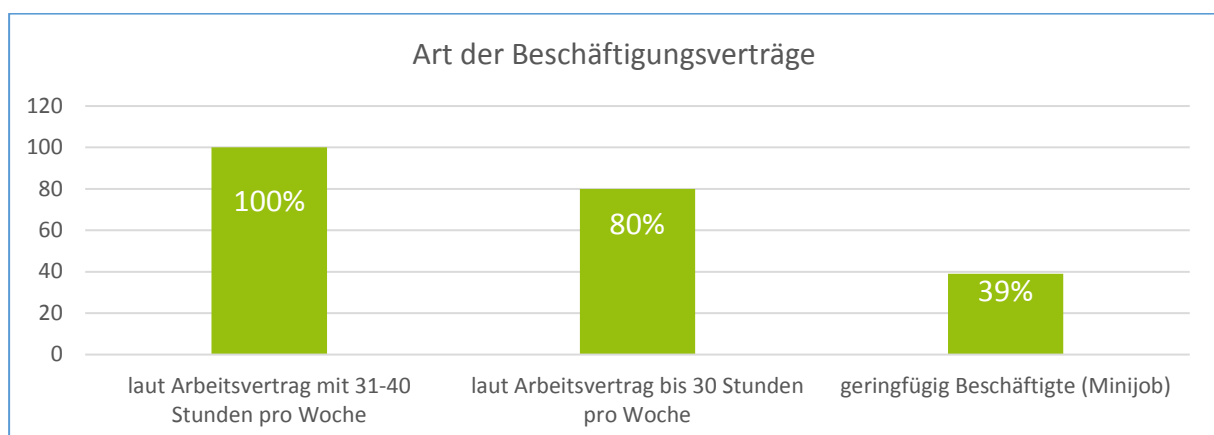
3. Situation der Beschäftigungsverhältnisse

Der Großteil (insgesamt 84,1%) der beteiligten Einrichtungen verfügte über 3 (Minimalwert) bis zu 19 Mitarbeiter*innen für die direkte Arbeit mit den Kindern und 13,4% der Einrichtungen haben 20 bis 30 Mitarbeiter*innen für die pädagogische Arbeit beschäftigt. Eine Einrichtung mit 41 Mitarbeiter*innen (Maximalwert) war ebenfalls beteiligt.

Frage 4: Bitte geben Sie die Anzahl der festgestellten Personen für die Arbeit mit Kindern an. (N=126)



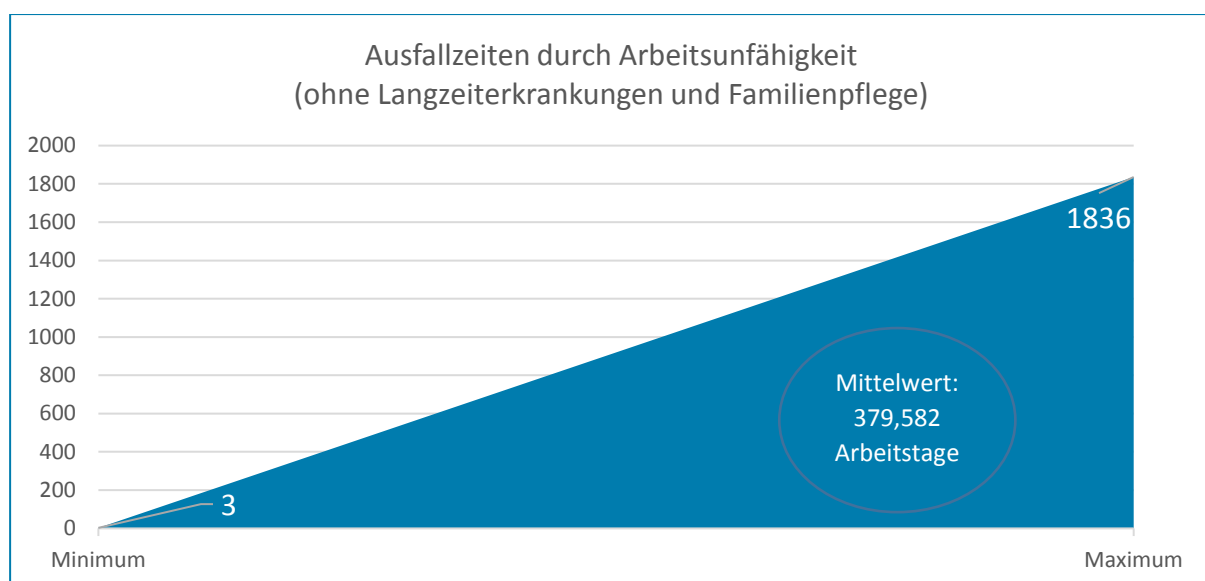
Frage 4a: Bitte geben Sie die Anzahl der festgestellten Personen für die Arbeit mit Kindern an. Davon ... (N=126)



Alle befragten Einrichtungen arbeiten mit 31-40-Stunden-Verträgen, 80 % der Einrichtungen arbeiten auch mit Verträgen bis zu 30 Stunden. Tendenziell arbeiten kleinere Einrichtungen mit weniger Mitarbeiter*innen in Teilzeit, in größeren Einrichtungen werden tendenziell mehr Teilzeitkräfte beschäftigt. Ein nicht unerheblicher Teil der Einrichtungen (39%) verfügt auch über 1 bis max. 3 Mitarbeiter*innen mit geringfügiger Beschäftigung (Minijob). Der Grund der Beschäftigung (z.B. Abdeckung von sog. „Randzeiten“, Vertretungskraft) wurde nicht erfragt.

Gefragt nach Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeit der pädagogischen Mitarbeiter*innen zeigte sich unter den Einrichtungen, dass abzüglich jener Ausfallzeiten aufgrund von Langzeiterkrankung und Pflege kranker Kinder bzw. pflegebedürftiger Angehöriger, diese durchschnittlich rd. 380 Arbeitstage im Zeitraum 2014 bis 2016 zu verkraften hatten. Bei 252 Arbeitstagen pro Jahr entspricht dies im Durchschnitt 0,75 Vollzeitäquivalenten (VZE) pro Einrichtung und Jahr, die nicht im Dienst sind.

Frage 12: Wie viele Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeit* der pädagogischen Mitarbeiter*innen hatte Ihre Kita pro Jahr in den vergangenen 2 Jahren zu verkraften? Bitte geben Sie hier die Anzahl der Arbeitstage aller Mitarbeiter*innen an, ohne Berücksichtigung von Langzeiterkrankungen von mehr als 6 Wochen (inkl. Ausfallzeiten zur Pflege und Betreuung der eigenen erkrankten Kinder und/oder pflegebedürftigen Angehörigen) (N=110)

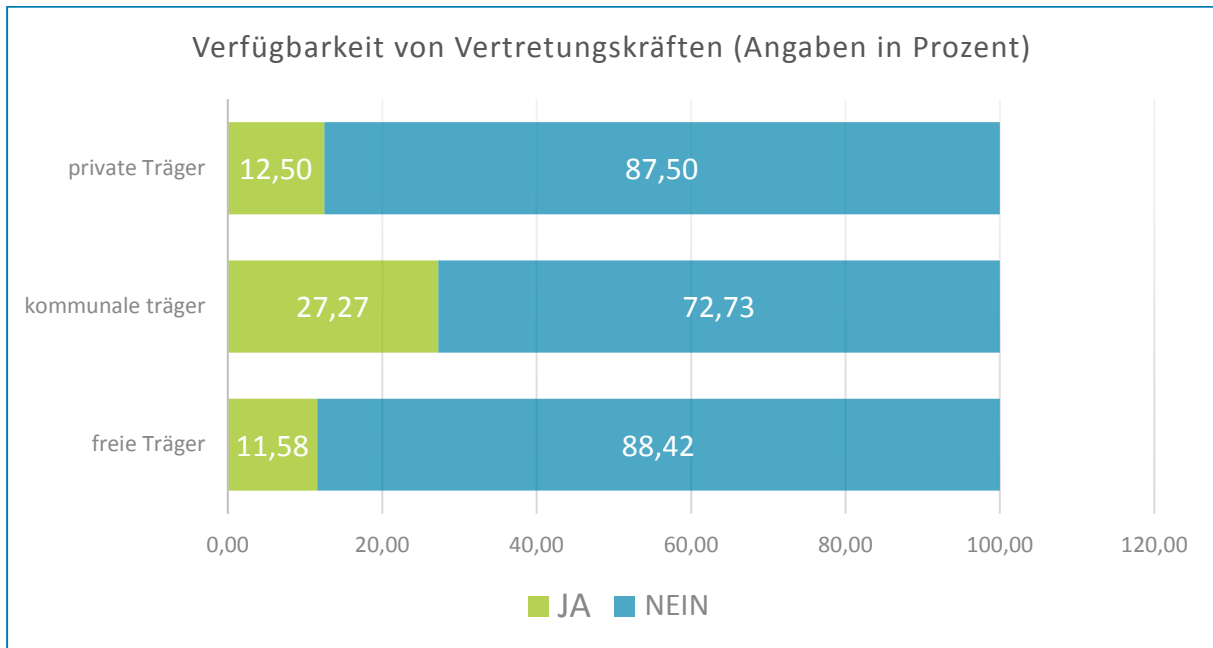


Insgesamt haben 14,29% der Einrichtungen angeben, die Möglichkeit Vertretungskräfte einzusetzen. Dabei ist insgesamt ist ein deutliches Ungleichverhältnis von kommunalen und freien Trägern zu verzeichnen. Durchschnittlich stehen den Einrichtungen, die über

Vertretungskräfte verfügen können, diese für 2 Wochen (knapp 80 Stunden pro Monat) zur Verfügung.

Frage 15a: Sind für Ihre Einrichtung Vertretungskräfte verfügbar? (N= 126)

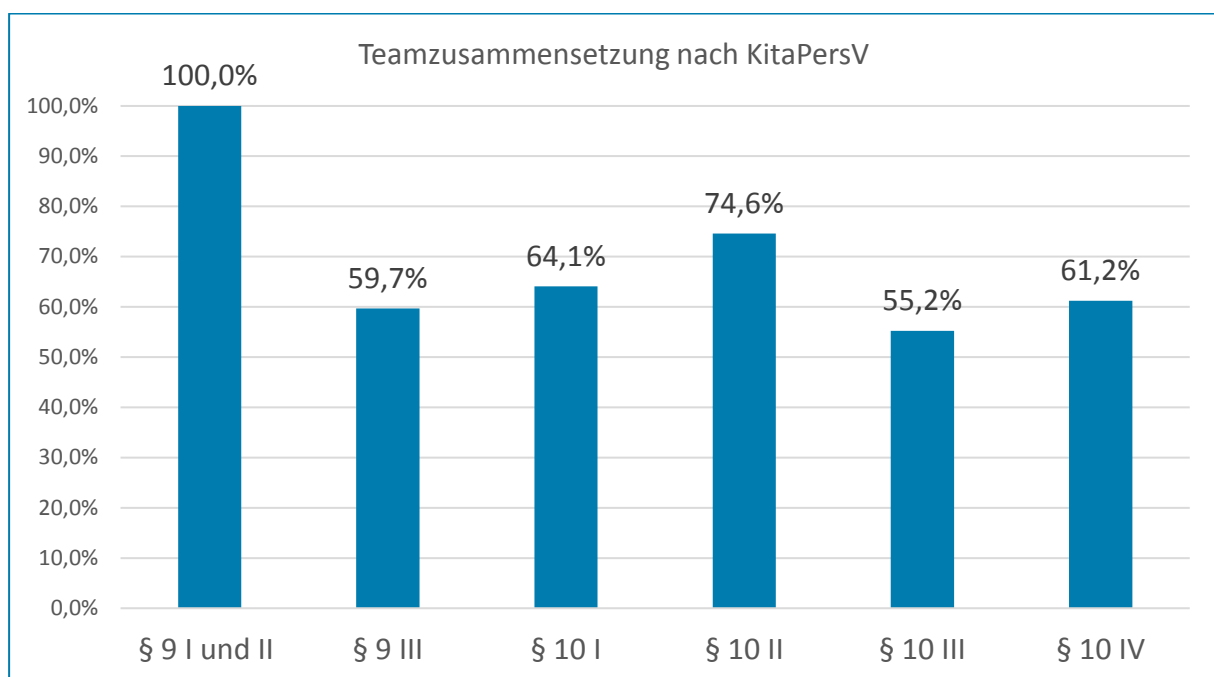
Frage 15b: Wenn Vertretungskräfte verfügbar sind, wie groß ist das durchschnittliche Stundenkontingent pro Monat für Ihre Einrichtung? (N=17)



4. Zur Situation der Neueinstellungen im Zeitraum 2010-2016

Die deutliche Mehrheit der befragten Einrichtungen hat Erfahrungen mit „gemischten Teams“ entsprechend ihrer Qualifikation und Anerkennung auf das notwendige pädagogische Personal nach Kita-Personalverordnung des Landes Brandenburg (KitaPersV). Der Anteil der befragten Einrichtungen mit beschäftigten Mitarbeiter*innen entsprechend der unterschiedlichen Regelungen ist nachfolgende dargestellt.

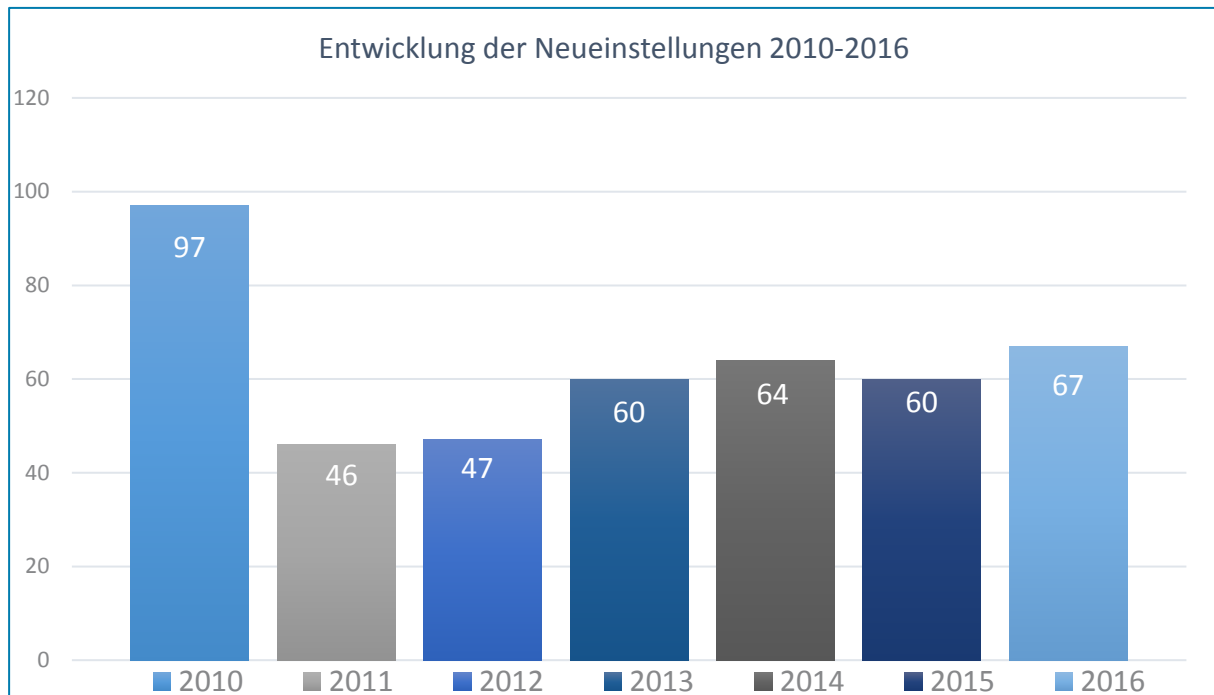
Fragen 4d-i: Bitte geben Sie die Anzahl der festangestellten Personen für die Arbeit mit Kindern an. Davon... (N=67)



Gefragt nach den Neueinstellungen im Jahresverlauf zeichnet sich nachfolgendes Bild ab. Hervor sticht dabei, dass durch die Verbesserung der Personalbemessung im Jahre 2010 alle Einrichtungen Neueinstellungen vorgenommen haben. Zum 01.08.2010 traten zeitgleich Personalschlüsselverbesserung von 1:7 auf 1:6 (0-3 Jahre) und 1:13 auf 1:12 (3 Jahre bis Grundschulalter) in Kraft. Hingegen wirkten sich weitere Verbesserungen in der Personalbemessung (2015 im U3-Bereich von 1:6 auf 1:5,5 und 2016 von 1:5,5 auf 1:5,0) offensichtlich mäßiger auf alle Einrichtungen aus. Rund 1/3 der Einrichtungen scheinen in diesen Zeiträumen vielmehr auf Möglichkeiten der arbeitszeitvertraglichen Ausweitung zurückgegriffen.

Inwieweit vorgenommene Neueinstellungen in den Jahren 2015 und 2016 in den Personalschlüsselerbesserungen oder im (altersbedingtem) Ausscheiden von Kolleg*innen begründet liegt, kann nicht daraus abgeleitet werden.

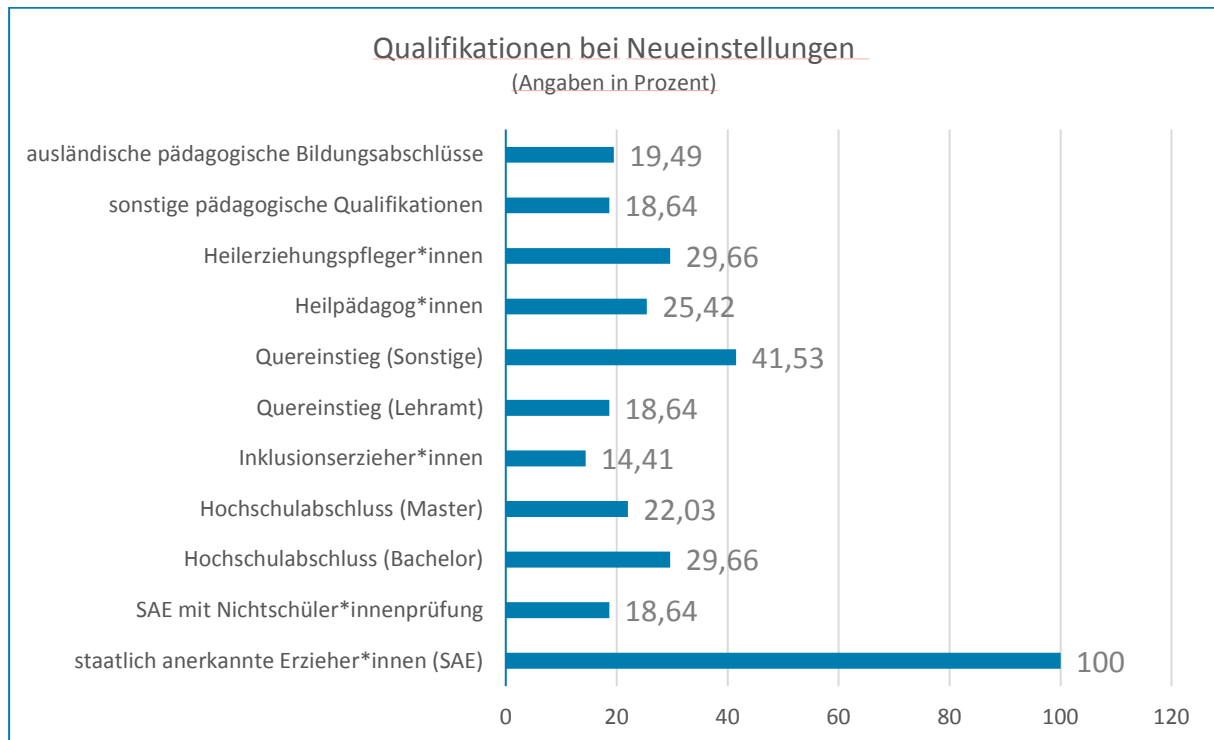
Frage 5: Wie viele Berufseinsteiger*innen haben Sie in den vergangenen Jahren eingestellt? (2010-2016)
 (N=97)



Die weitere Entwicklung hin zu heterogeneren Teams dokumentiert auch die Frage nach der Qualifikation der Bewerber*innen in den vergangenen sechs Jahren. Einen besonders hohen Anteil nehmen neben staatlich anerkannten Erzieher*innen die Gruppe der Quereinsteiger mit insgesamt 60,17% dar.

Allerdings haben rd. 34% der Befragten angegeben, bislang ausschließlich staatlich anerkannte Erzieher*innen eingestellt zu haben. Dabei konnten weder signifikante Korrelationen zur Trägerschaft, zur Region, noch zur Einrichtungsgröße festgestellt werden.

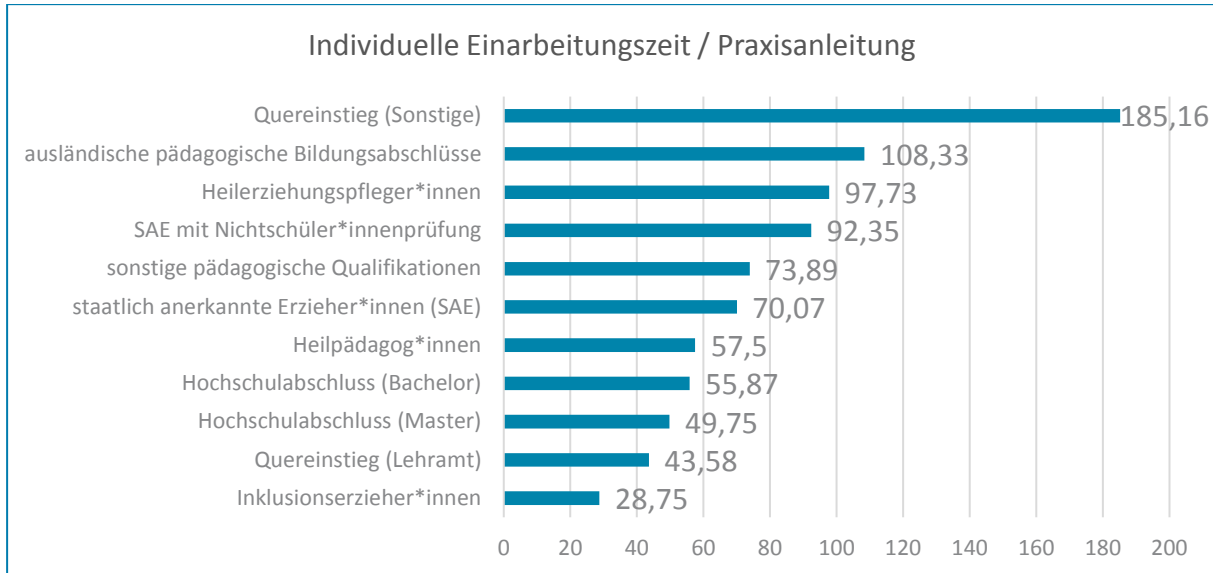
Frage 8: Wie hat sich die Qualifikation der Bewerber/innen in den letzten Jahren dargestellt (2010-2016)?
 (N=118)



Die Auswirkungen der zunehmenden Heterogenität auf die Teamentwicklung, auf verschiedene Prozesse ist nicht erfragt worden. Ebenso nicht die Einschätzungen zu den (möglichen) Vorteilen der Entwicklung hin zu multiprofessionellen Teams aus Sicht der Einrichtungs-(leitungen).

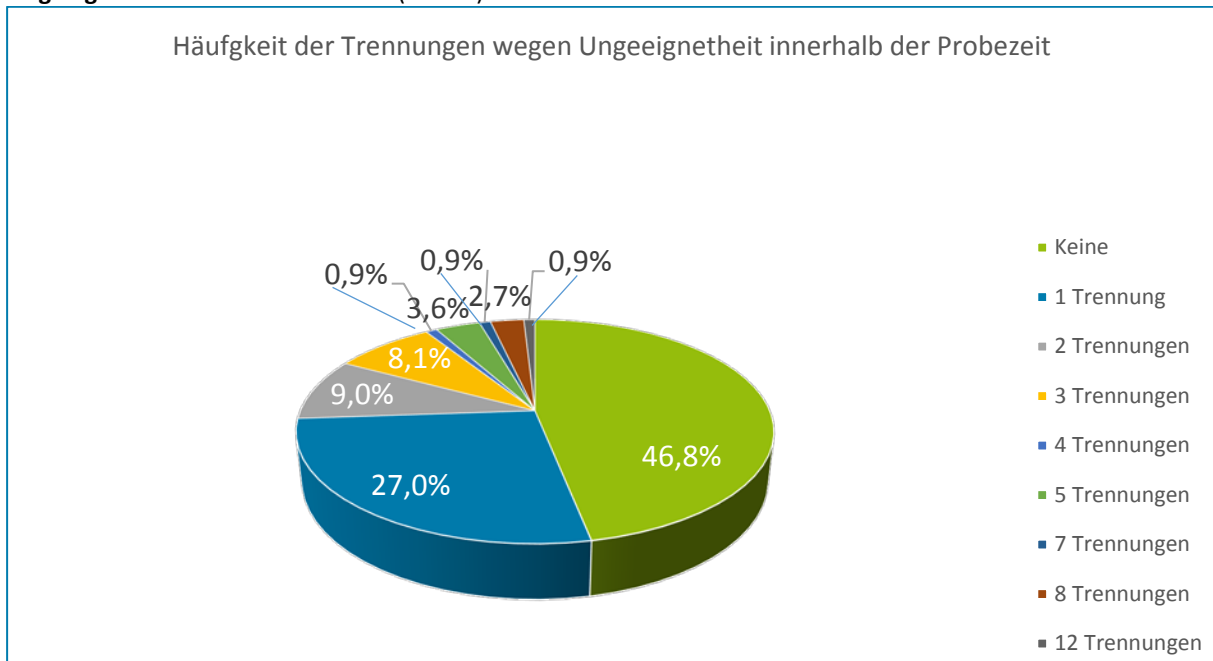
Mit Blick auf die damit einhergehenden Handlungserfordernisse im Zusammenhang mit der Personalgewinnung und –entwicklung wurde jedoch der durchschnittliche Zeitaufwand im Zuge der individuellen Einarbeitung und/oder Praxisbegleitung erfragt. Hier ergibt sich ein sehr differenziertes Bild je nach Qualifikation bei den Neueinstellungen, aus denen sich künftig auch weitere Unterstützungs- und Berücksichtigungserfordernisse ableiten lassen können. Auffällig ist dabei, dass Personen mit Hochschulabschluss, Inklusionserzieher*innen und Heilpädagog*innen sowie Quereinsteiger*innen mit Lehramtsqualifikation eine deutlich geringere Einarbeitungszeit als andere haben.

Frage 14: Wie hoch ist der durchschnittliche Zeitaufwand im Zuge der individuellen Einarbeitung und/oder Praxisbegleitung von neu eingestelltem Personal? (Mittelwerte von N=101; Angaben in Stunden)



Insgesamt 53,2% der befragten Einrichtungen haben zudem angegeben, sich in mindestens 1 Fall innerhalb der Probezeit aufgrund von Ungeeignetheit trennen zu müssen. Nach Häufigkeit der Fälle differenziert verteilt sich der Anteil wie folgt:

Frage 9: Von wie vielen Neueinstellungen mussten Sie sich innerhalb der Probezeit aufgrund von Ungeeignetheit seit 2010 trennen? (N=111)

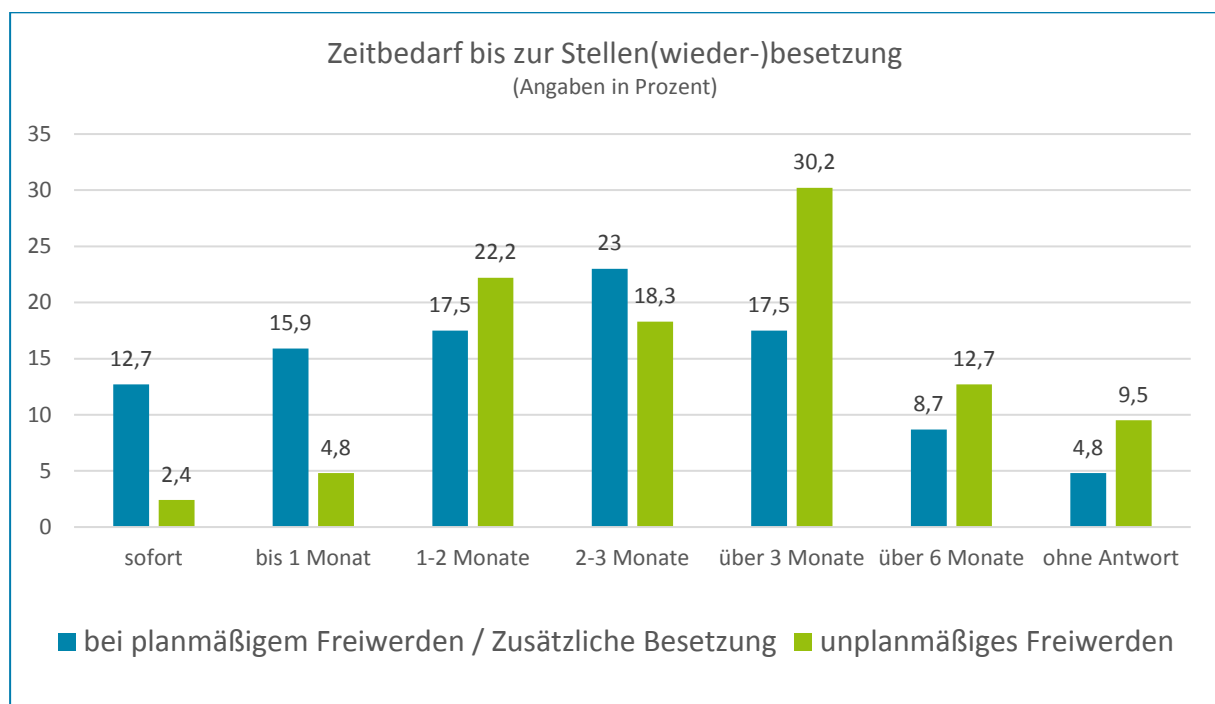


5. Aktuelle Probleme der Stellenbesetzung und 5-Jahres-Perpsektive

Gefragt nach der Dauer einer Stellenbesetzung nach Ausschreibung gab rd. ein Drittel aller Einrichtungen an, bei einem geplanten Freiwerden bzw. zusätzlichen Stellenbesetzung mehr als 3 Monate in Anspruch nimmt. Die Dauer bei unplanmäßigem Freiwerden von Stellen wird in den meisten Fällen deutlich länger (insbesondere an der „Scheidegrenze“ von 3 Monaten). Hier benötigen insgesamt 52,4% der Einrichtungen länger als 3 Monate.

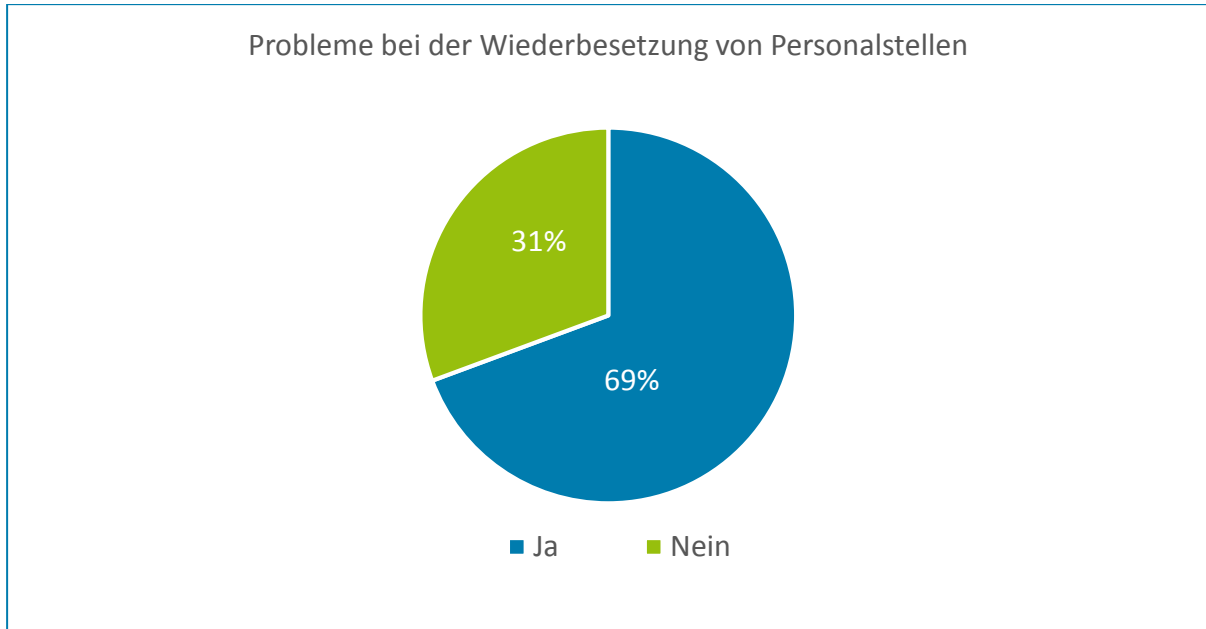
Frage 13 a: Wie lange dauert es durchschnittlich vom Zeitpunkt des planmäßigen Freiwerdens oder der Zusätzlichkeit einer Stelle, bis neue pädagogische Mitarbeiter*innen eingestellt werden? (N=120)

Frage 13:b Wie lange dauert es durchschnittlich vom Zeitpunkt der Kenntnis des unplanmäßigen Freiwerdens einer Stelle, diese zu besetzen? (N=114)

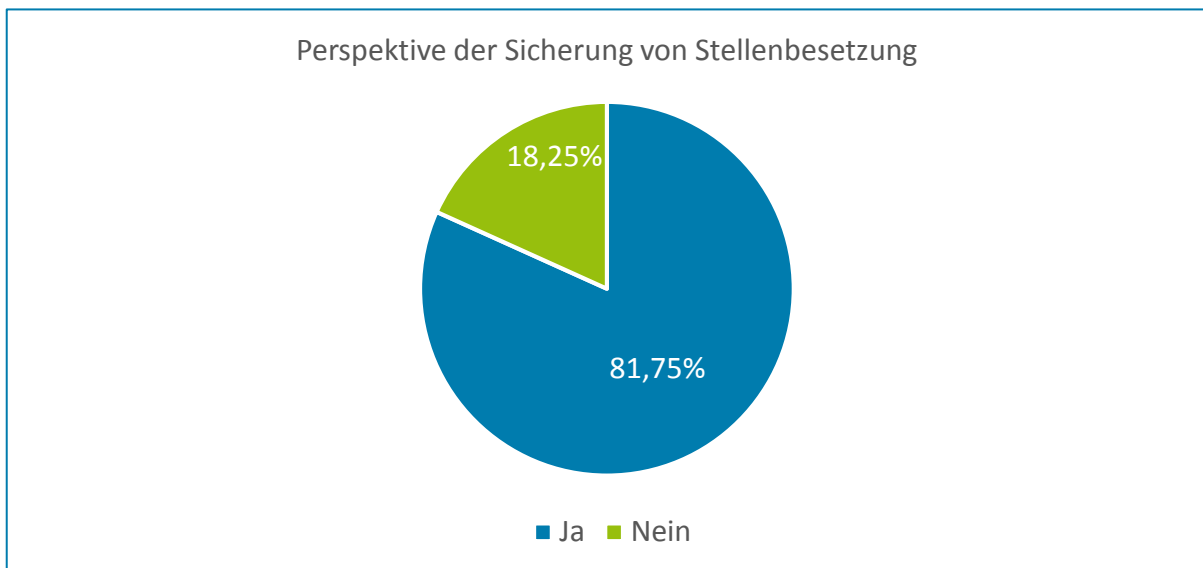


Insgesamt 69% und damit mehr als 2/3 der befragten Einrichtungen geben an, bereits Probleme bei der Stellenbesetzung und erwarten, dass diese weiterhin anhalten oder sich gar verstärken. In der 5-Jahresperspektive erwarten mit rd. 13 Prozentpunkten mehr Einrichtungen Probleme bei der Stellenbesetzung.

Frage 7: Haben Sie aktuell Probleme bei der Wiederbesetzung von Personalstellen und erwarten, dass diese Probleme anhalten oder sich gar verstärken? (N=124)

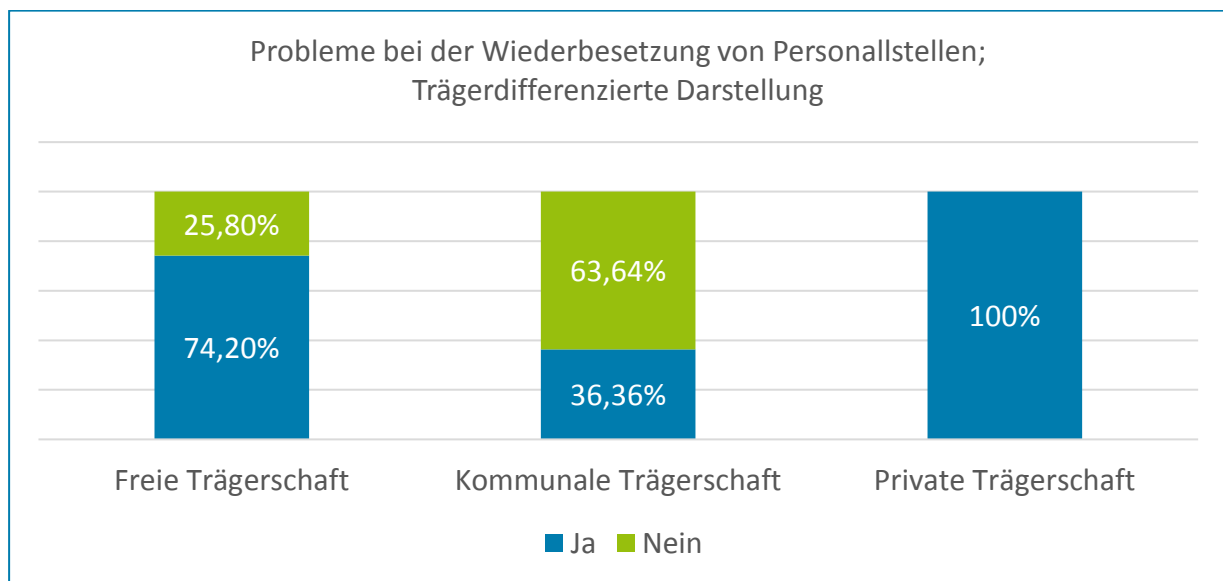


Frage 6: Sehen Sie in den kommenden 5 Jahren Probleme für Ihre Einrichtung bei der Sicherung bzw. notwendigen Erneuerung und Ergänzung des Personalbestandes? (N=126)

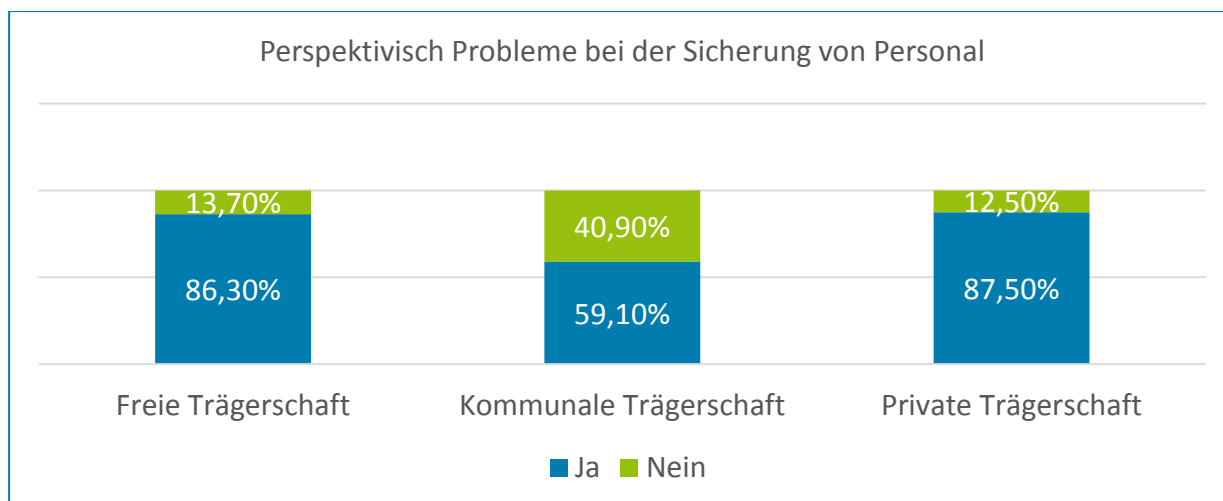


Signifikante regionale Unterschiede konnten dabei nicht festgestellt werden. Auffällig hingegen ist der deutliche Unterschied in der Einschätzung zur aktuellen Situation differenziert nach Trägerschaft. Sehen sich 74,2% der Kitas in freier Trägerschaft vor Problemen der Stellenbesetzung, so sind es hingegen in kommunaler Trägerschaft mit 36,4% mehr als 1/3 der Einrichtungen.

Frage 7: Haben Sie aktuell Probleme bei der Wiederbesetzung von Personalstellen und erwarten, dass diese Probleme anhalten oder sich gar verstärken? (N=124) – Trägerdifferenzierte Darstellung

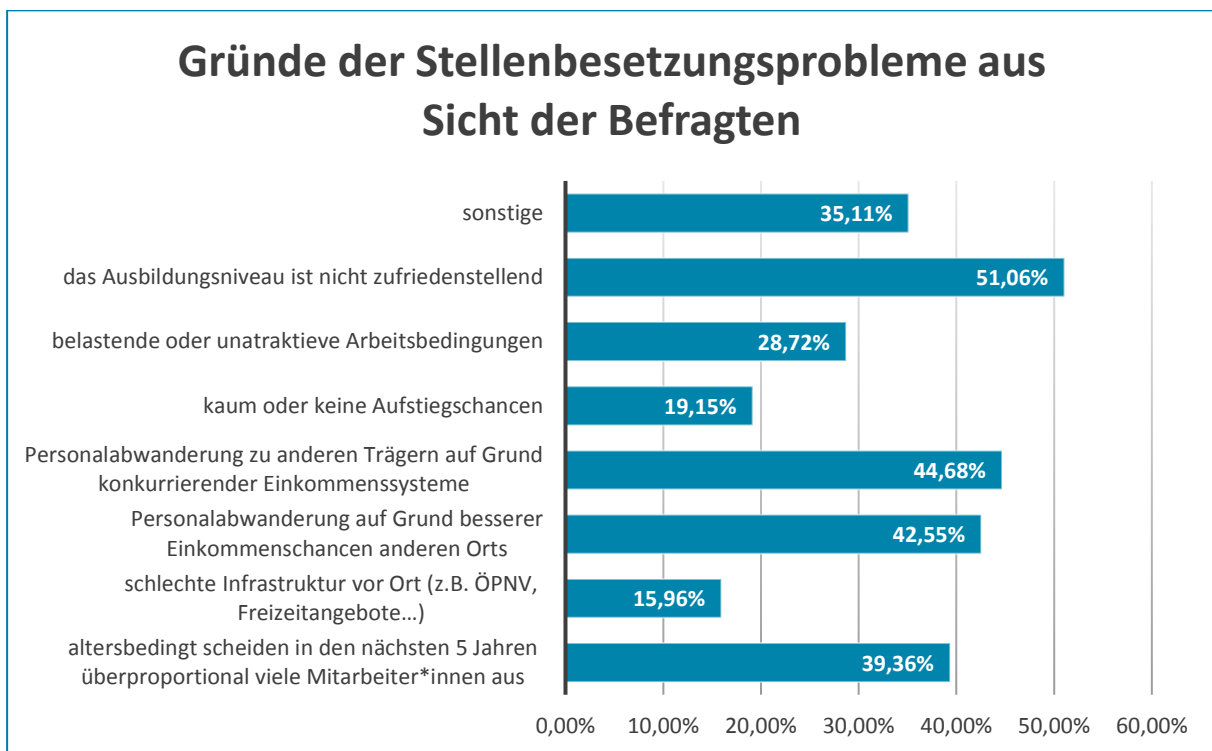


Frage 6: Sehen Sie in den kommenden 5 Jahren Probleme für Ihre Einrichtung bei der Sicherung bzw. notwendigen Erneuerung und Ergänzung des Personalbestandes? (N=126) – Trägerdifferenzierte Darstellung



Gefragt nach den wichtigsten Gründen für das Stellenbesetzungsproblem zeigt sich, dass mit rund 51% der Befragten das Ausbildungsniveau als größtes Problem angesehen wird. Ferner benennen rd. 45% die Personalabwanderung zu anderen Trägern aufgrund konkurrierender Einkommenssysteme und ca. 43% bessere Einkommenschancen sowie 39% ein überproportionales altersbedingtes Ausscheiden der Mitarbeiter als Hauptgründe. Aufstiegschancen (rd. 20%) und Infrastruktur (15 %) gehören mit zu den wichtigsten Gründen. Auch dies ist letztlich beachtlich, insbesondere, da die Befragten die drei wichtigsten Gründe von acht Antwortoptionen auswählen sollten.

Fragen 7a: Wenn Ja, worin sehen Sie diese Probleme begründet? (Kennzeichnen Sie die drei wichtigsten Gründe) (N=94)



6. Auswirkungen der Fachkräftesituation

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Praxis interessierten einzelne Aspekte der Auswirkungen auf die Angebotsbereitstellung. Abgefragt wurde zum einen nach möglicherweise unbesetzten Kita-Plätzen wie auch der Reduktion von Öffnungszeiten. Nicht berücksichtigt / erfragt wurden mögliche temporäre Gruppenschließungen, die vereinzelt wohl ebenfalls zur Praxis gehören.

Insgesamt haben 15,2% die Fragenach unbesetzten Kita-Plätzen aufgrund eines Personalmangels mit JA beantwortet. Dabei handelte es sich zwischen 1 und 40 Plätzen pro Einrichtung (Mittelwert 6,45 Plätze).

Gefragt nach einer (temporären) Reduzierung von Öffnungszeiten zeigt sich, ein ähnliches Bild. Rund 16 Prozent der Einrichtungen gaben an, aufgrund von Personalmangel schon mindestens einmal die Einrichtung geschlossen zu haben.

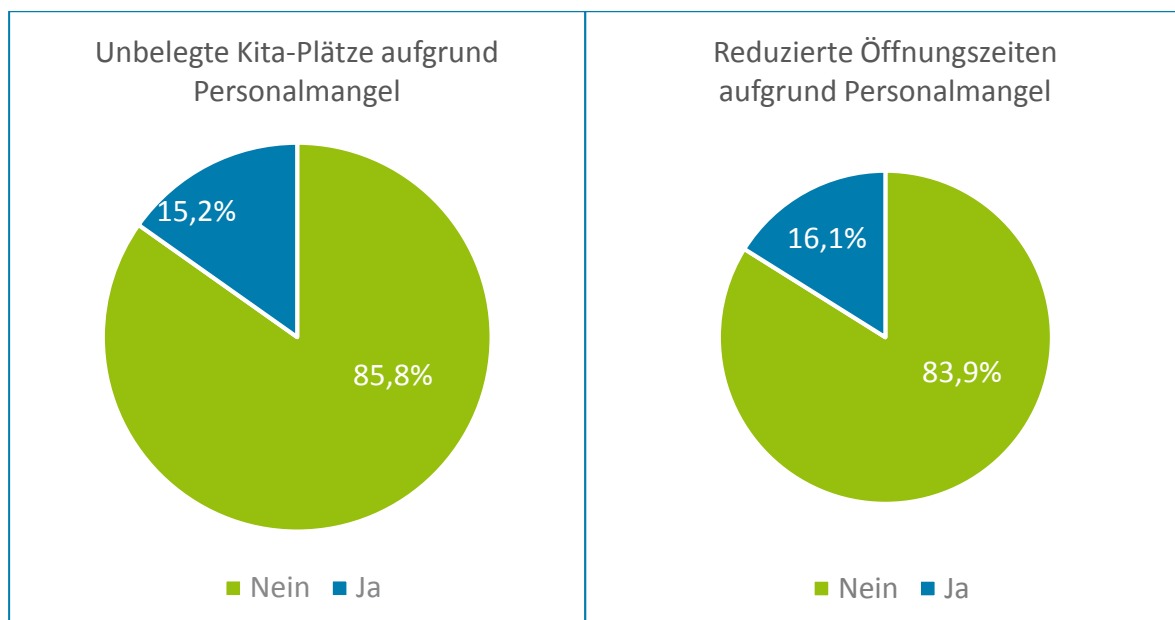
Signifikante regionale Unterschiede oder Unterschiede aufgrund der Trägerstruktur waren nicht nachweisbar.

Fragenkomplex 10: Mussten Sie in den Jahren 2010 bis 2016 Kita-Plätze unbesetzt lassen, da nicht ausreichend Personal zur Verfügung stand? (N=125)

a) Wenn Ja, wie viele waren das?

Fragenkomplex 11: Musste seit 2010 eine (temporäre) Reduzierung der Öffnungszeiten vorgenommen werden, die auf einen Personalmangel zurückzuführen war? (N=124)

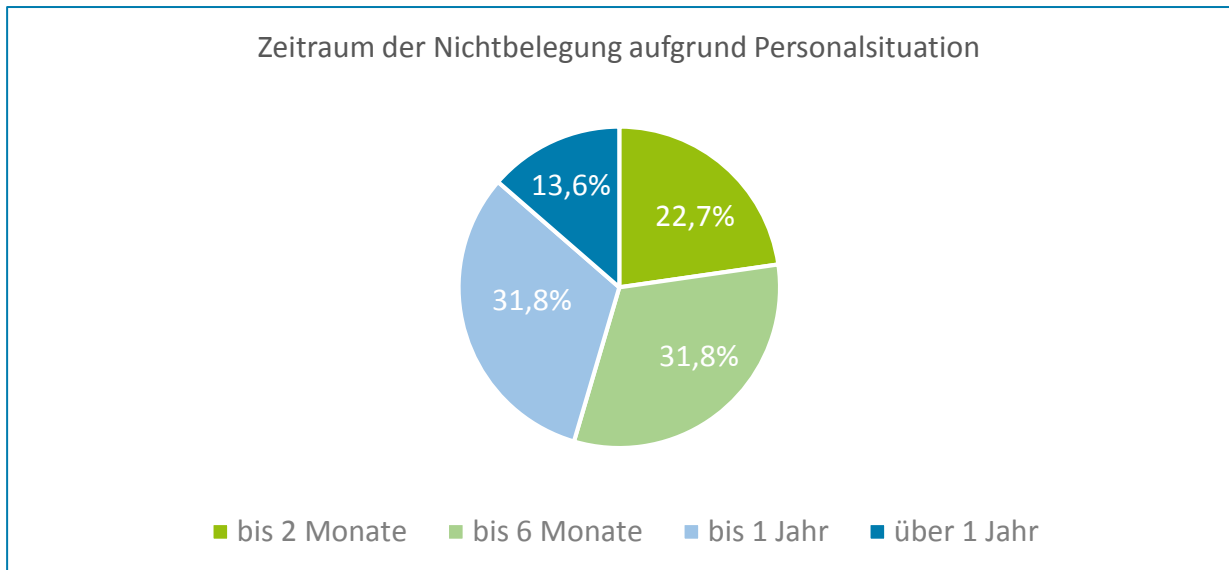
a) Wenn ja, wie oft mussten Sie bereits eine Öffnungszeitenreduzierung vornehmen?



Rund 1/3 der Einrichtungen gaben an, dass die Plätze bis zu einem halben Jahr und 1/3 bis zu einem vollen Kita-Jahr unbesetzt bleiben mussten. 13,6% haben diese Plätze sogar mehr als 1 Jahr nicht besetzt.

Fragenkomplex 10:

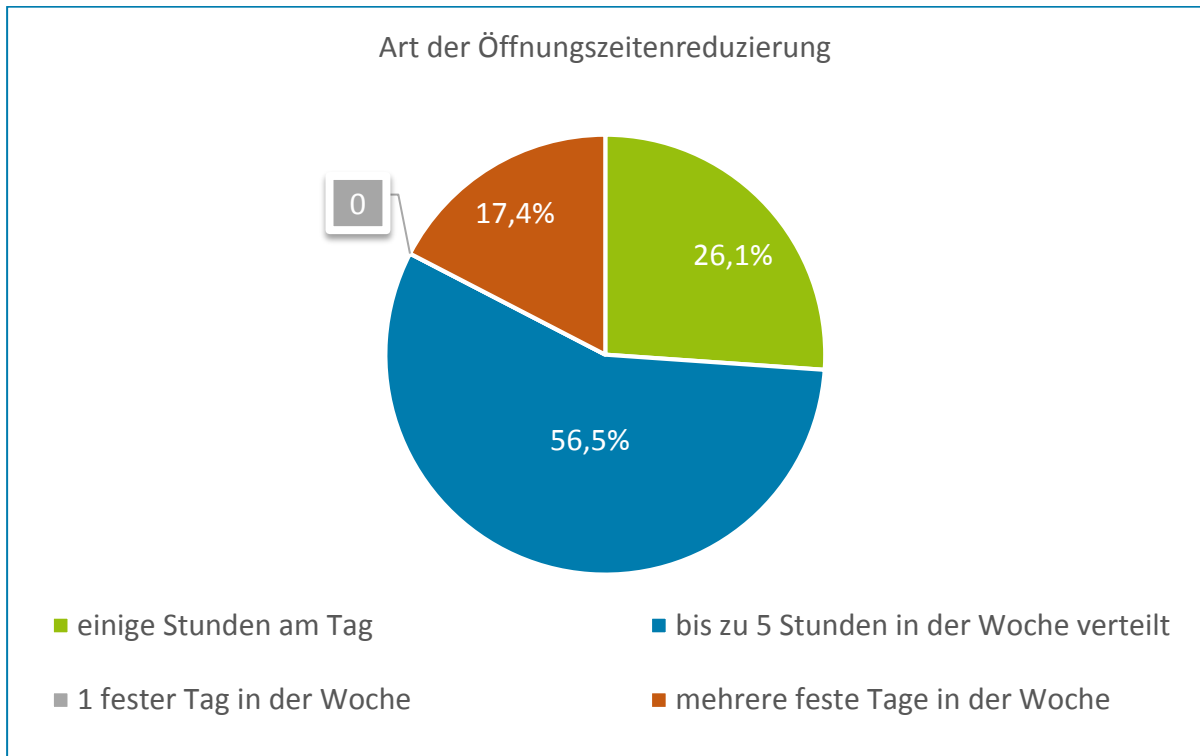
b) Wenn Sie in der Vergangenheit Kita-Plätze aufgrund eines Personalmangels unbesetzt lassen mussten, über welchen Zeitraum waren diese Plätze frei? (N = 22)



Der Umfang der Maßnahme „Reduzierung der Öffnungszeit“ stellt sich unterschiedlich dar: Mehr als die Hälfte hat sich für eine Reduzierung der Öffnungszeiten über mehrere Tage verteilt entschieden; allein 17,4% mussten jedoch auch für mehrere feste Tage in der Woche eine Schließung vornehmen.

Fragenkomplex 11:

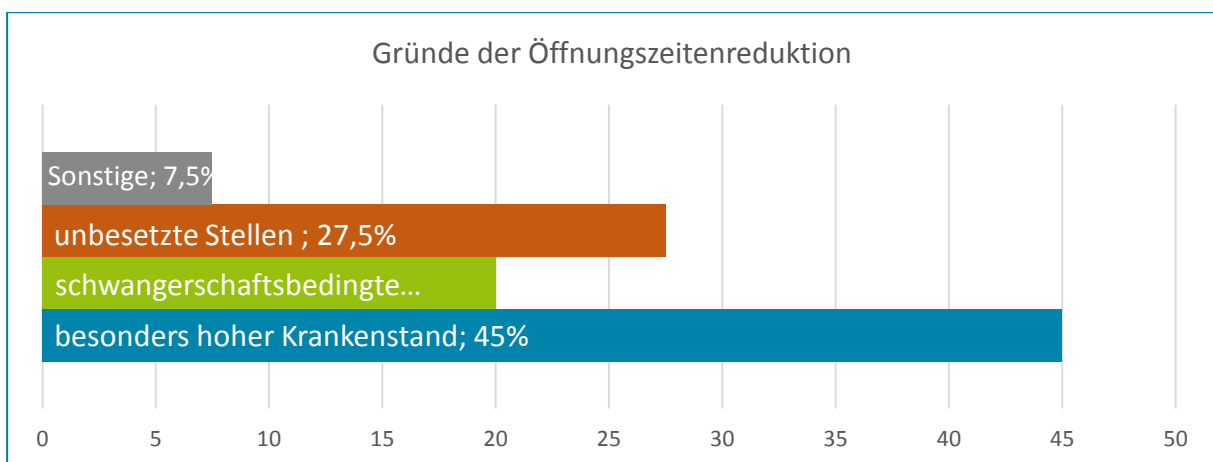
b) Wenn ja, in welchem Umfang und wie erfolgte die Öffnungszeitenreduzierung? (N= 22)



Die Gründe, die hierzu führten wurden in ihrer Häufigkeit wie folgt benannt:

Fragenkomplex 11:

c) Wenn ja, welche Ursachen lagen der Entscheidung der Öffnungszeitenreduzierung zugrunde? (N= 24; Mehrfachnennungen waren möglich)



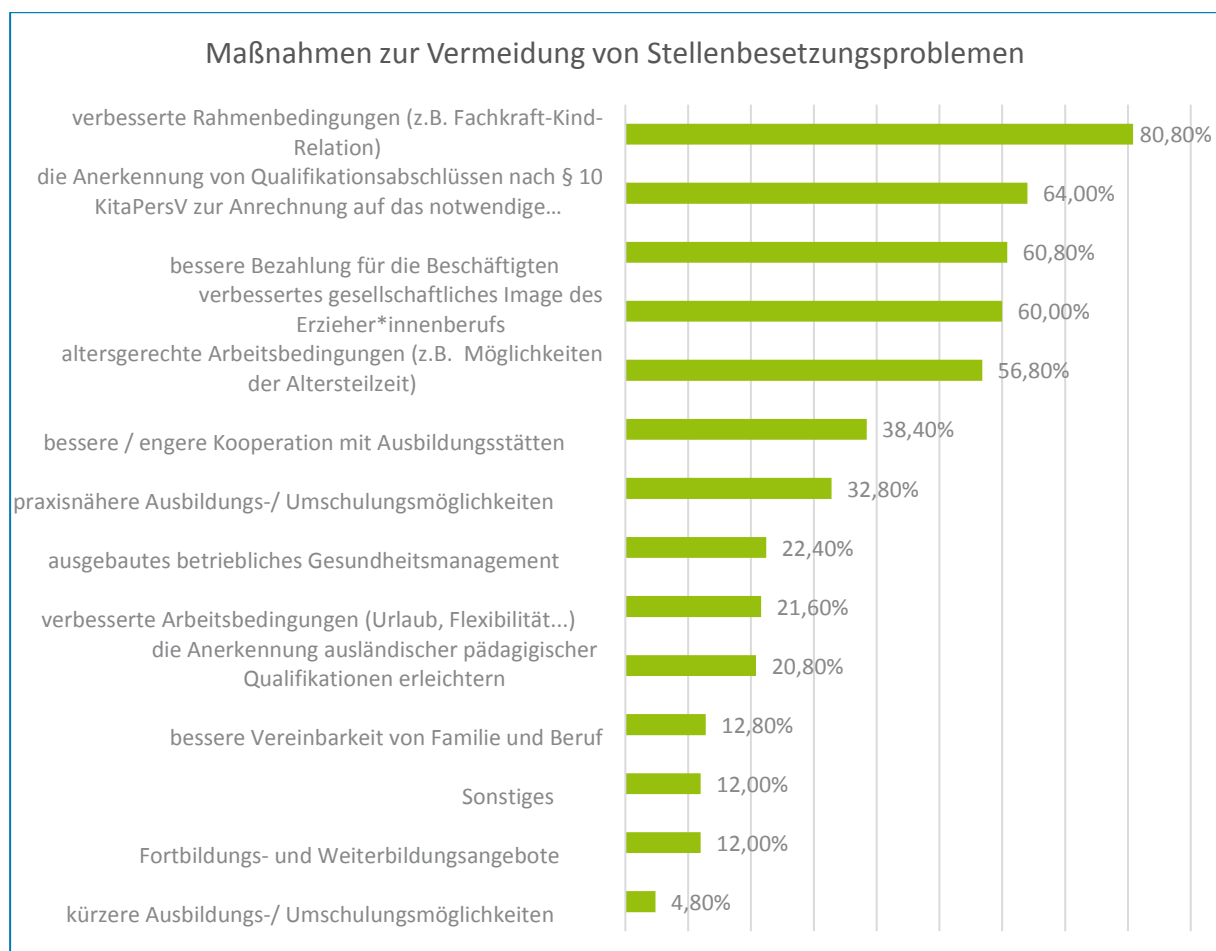
Zu den Sonstigen Gründen wurden folgende ergänzende Ausführungen gemacht:

- Bisherige Öffnungszeiten von 5.30 Uhr bis 20.00 Uhr war nicht mehr zu gewährleisten; Einschränkung auf 7-18 Uhr
- Pädagogische Zeit am Tag war nicht mit der Öffnungszeit der Kita vereinbar
- Sanierung
- Diskrepanz der hohen Betreuungszeiten und der „nur“ 40h/Woche
- Die meisten Kinder haben nur einen Rechtsanspruch täglich
- Wir haben die die Öffnungszeiten von 11 h erhalten, aber auf Kosten von unseren Personal-Überstunden und manchmal über ein Quartal die Stelle unbesetzt
- Kleinstkita mit wenig Personal und langen Öffnungszeiten

7. Ansätze aus Praxissicht

Gefragt nach möglichen Ansätzen, die Stellenbesetzungsprobleme helfen zu vermeiden ergibt sich folgendes Bild:

Frage 16: Welche Maßnahmen könnten Ihnen helfen, Stellenbesetzungsprobleme in Ihrer Kindertagesstätte künftig zu vermeiden? (Mehrfachnennungen möglich; N = 125)



Der Fokus der Ideen zu „Sonstigen“ Maßnahmen lag bei der Verbesserung des „Zusammenspiels von Theorie und Praxis“ wie auch „Möglichkeiten des Einsatzes von Vertretungskräften“

Auf die abschließende Frage: „Gibt es noch Hinweise oder Anregungen, die Sie uns zur aktuellen Fachkräftesituation und zur verbesserten Gewinnung von Fachkräften in Kindertagesstätten mitteilen möchten?“, erhielten wir nachstehende, zusammengefasste Antworten:

- Fachkräfteabwanderung in andere Bundesländer verhindern
- Verbesserung der Ausbildungsqualität
- Anerkennung von Abschlüssen (multiprofessionelle Team)
- Spezialisierung auf Altersabschnitte der Kinder (z.B. Krippe, Kiga, Hort)
- Quereinstieg
 - nicht im Zuge von Anerkennung des notwendigen päd. Personals sondern „ad on“ finanzieren
 - 70/30 eine starke Belastung der Träger)
 - Bessere Finanzierung/Fördermöglichkeiten
- Bessere Leitungsfreistellung (inkl. Stellvertreter)
- Berechnung des Personaleinsatzes nach Anzahl der Kinder, deren Betreuungszeiten sowie unter Berücksichtigung von Urlaub, Weiterbildung und Krankheit
- Berücksichtigung Vertretungspool im Krankheitsfall
- Erschöpfungsspirale: Energiereserven der MA sind aufgebraucht
- Bitte keine kürzeren Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten!
- Nutzung von Altersteilzeit
- Personalschlüsselverbesserung im Hort
- Tarifgerechte Bezahlung
- Es gibt viele Bewerber, die berufsbegleitend eine Ausbildung möchten
- Vermehrt bewerben sich Menschen mit päd. Abschlüssen anderer Bundesländer, die in Brandenburg nicht anerkannt sind
- Erhebliche Hohe Zeitbedarfe zur Anleitung von Quereinsteigern; zudem sind Kolleg*innen nicht für Erwachsenenbildung qualifiziert
- Fachkräfte über Leiarbeitnehmerfirmen schwierige Erfahrung
- Auswahlverfahren für Erzieherberuf
- O-Ton: „Werden alle unter Punkt 16 genannten Optionen verwirklicht, dann wird dieser Beruf auch wieder interessant und nachgefragt.“

Wir danken allen Einrichtungsvertreter*innen, dass sie sich für die Erhebung Zeit genommen haben. Auf dieser Grundlage – in Verbindung mit dem Fachkräftebarometer Frühkindliche Bildung 2017 – lassen sich in den kommenden Monaten weitere Handlungserfordernisse ableiten.