

Auswertung der DaKS-Umfrage zur Personalsituation

Aus vielen Ecken der Praxis und auch aus unseren Beratungsgesprächen hören wir heraus, dass Teams erschöpft sind und Stellen nicht besetzt werden können, weil sich niemand findet. Wir hören Klagen darüber, dass Euer Team gar nicht mehr aus der Einarbeitungsschleife herauskommt, weil ständig neue Leute dazu kommen oder wieder gehen. Aus der Senats-jugendverwaltung heißt es dagegen bereits seit längerem, dass die aus ISBJ gezogenen Zahlen für eine deutliche Entspannung der Fachkräftesituation sprechen – demnach liegt die Fach-personalausstattung in Berlin im Durchschnitt bei 97 Prozent.

Wir fragen mal nach...

Auch wir wissen, dass die Beratungen, die bei uns auflaufen, nicht immer die ganze Wirklichkeit abdecken. Denn gerade die, bei denen es gut läuft, melden sich eher nicht bei uns. Anfang Oktober haben wir deshalb eine online-Befragung der DaKS-Mitglieder gestartet und einfach mal gezielt nachgefragt, wie es um die Personalsituation bei Euch so steht. Wir wollten wissen, wie belastet sich Euer Team fühlt? Wir habt Ihr Euch Entlastung verschafft und was müsste Eurer Meinung nach passieren, damit sich die Situation entspannt?

Eine erste kleine Auswertung der Ergebnisse haben wir bereits auf unserem Infoabend rund um das Thema Fachkräfte am 19. Oktober und eine größere Auswertung auf der Mitglieder-versammlung am 29. November vorgestellt. Insgesamt hatten zum Zeitpunkt der letzten Auswertung 223 Einrichtungen an der Umfrage teilgenommen – ein Viertel der DaKS-Mitglieder! Dafür an dieser Stelle einen ganz herzlichen Dank. Und, da es sich am Ende doch um eine recht große Datensammlung handelt, mit der man so allerhand anstellen kann, gibt es an dieser Stelle nur ein paar Highlights und den Rest könnt Ihr Euch dann als Präsentation oder als Plakat auf der DaKS-Seite herunterladen.

Wo fehlen Euch die Erzieher:innen und wie lang?

Wir haben uns z.B. gefragt, ob Probleme mit offenen Stellen oder der Stellenneubesetzung von der Lage der Einrichtung abhängt oder davon, ob ein besonderes pädagogisches Konzept vorliegt. Hier hat sich herausgestellt, dass zwar Unterschiede bestehen, diese aber gering sind. Im Durchschnitt hatten dagegen kleinere Einrichtungen erkennbar weniger Probleme mit offenen Stellen als Einrichtungen mit über 25 angebotenen Betreuungsplätzen. Alle Einrichtungen brauchten mit nur leichten Unterschieden abhängig von Lage, Konzept oder Größe im Durchschnitt ungefähr vier Monate, um eine Stelle neu zu besetzen. Innerhalb des S-Bahn-rings dauerte die Stellenneubesetzung im Durchschnitt einen Monat länger als bei Einrichtungen außerhalb des S-Bahn-rings – wer hätte das gedacht.

Weil Fluktuation ein häufig genanntes Problem darstellt, haben wir uns auch die durchschnittliche Verweildauer von Einrichtungen etwas genauer angeschaut. Dort hat sich gezeigt, dass auch bei den DaKS-Mitgliedern die durchschnittliche Verweildauer der pädagogischen Mitarbeiter*innen nur etwas über fünfeinhalb Jahren liegt – also ganz schön kurz ist. Ein bisschen besser scheint es auch hier in den Einrichtungen mit unter 25 Plätzen zu sein. Dort liegt der Durchschnitt der Verweildauer bei sechs Jahren. Lage und Konzept hatten nur einen geringen Einfluss auf die Verweildauer. Die Fachkraft-Kind-Relation mit eingerechneten 30 Prozent Abwesenheiten im Gruppendienst aufgrund von mpA, Urlaub und Krankheit, lag bei den teilnehmenden Einrichtungen im Mittelwert bei 1:9,7 und damit immerhin etwas besser als der Berliner Durchschnitt von 1:10,1 für altersgemischte Gruppen laut dem Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung von März 2022.

Die Möglichkeit der Fachkräftegewinnung über den Quereinstieg hat in den vergangenen Jahrzehnten in Berlin sehr an Bedeutung gewonnen. Sehr viele Berufsanfänger:innen gehen heute den Weg über die berufsbegleitende Ausbildung. Daher hat uns interessiert, wie groß der Anteil an Quereinsteiger:innen in Euren Einrichtungen ist. Die Umfrage hat ergeben, dass im Durchschnitt insgesamt 16 Prozent Eurer Fachkräfte Quereinsteiger:innen sind.

Was belastet Euch und was kann Euch entlasten?

Wir wollten außerdem wissen, wie in Euren Teams derzeit das Belastungsempfinden ist und wie dieses Empfinden mit Fluktuation und Personalmangel zusammenhängt. Hier hat sich zunächst gezeigt, dass der Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Verweildauer (Indikator für Fluktuation im Team) in einem besonders starken Zusammenhang mit dem Belastungsempfinden steht. Je länger die durchschnittliche Verweildauer der Mitarbeiter*innen, desto geringer das Belastungsempfinden im Team. Wenig überraschend ist das Belastungsempfinden auch dann größer, wenn weniger Erzieher:innen mehr Kinder zu betreuen haben – also die Fachkraft-Kind-Relation im Durchschnitt schlechter ist. Auch der Quereinstieg, das zeigen Eure Antworten, stellt eine Belastung dar. Unter den Einrichtungen, die angaben, nur etwas belastet zu sein, ist die Quereinsteigsquote erheblich niedriger als in den Einrichtungen, die eine starke Belastung im Team wahrnehmen. Immerhin 75 von insgesamt 211 Einrichtungen, die diese Frage beantwortet haben, gaben an, dass es bei Ihnen aufgrund von Belastungen in den letzten Jahren auch zu Kündigungen gekommen ist. Und an erster Stelle rangierte hier der Faktor „Überlastung aufgrund von Personalmangel“. An zweiter Stelle, das finden wir nicht weniger alarmierend, die „Konflikte im Team“. Auch bei den vielen Antworten, die wir auf die Frage, was Euch entlastet hat, erhalten haben, spielt die Beziehungsebene eine zentrale Rolle. Viele Belastungen, die vom System verursacht werden, können in den Kitas durch Vertrauen, gute Kommunikation, Solidarität und gegenseitige Unterstützung sowohl in der Beziehung unter den Mitarbeiter:innen, als auch zwischen Eltern und Team deutlich abgefedert werden. Wir haben Euch gefragt, wie Ihr in Euren Einrichtungen in den letzten Jahren ganz praktisch mit Personalengpässen umgegangen seid. An erster Stelle stand hier die Verkürzung von Öffnungszeiten und an zweiter Stelle, die Einstellung von Aushilfen – eine Maßnahme, die auch bei den Textantworten als entlastend hervorgehoben wurde. Die Strategien unterscheiden sich teilweise erheblich je nach dem, wie groß die Einrichtungen sind. Insgesamt hatten Einrichtungen mit 25 oder weniger Plätzen weniger Schwierigkeiten und mussten z.B. seltener komplett schließen oder auf die Aufnahme von Kindern verzichten. Hier konnten wesentlich häufiger Elterndienste in Anspruch genommen werden und Zeitarbeit spielte eine geringere Rolle als bei den Einrichtungen mit 26 und mehr Plätzen.

Was machen wir mit den Ergebnissen?

Eure vielen Antworten haben uns geholfen, etwas besser zu verstehen, wo die Belastung herkommt. Vielleicht geben sie Euch einen Anlass, über Dinge zu sprechen oder ermöglichen Euch eine bessere Einordnung Eurer individuellen Erfahrung. Wir werden die Ergebnisse auch noch etwas weiter in unseren Diskussionen hin und her drehen und schauen, wie wir Euch vielleicht noch besser unterstützen können – durch Beratung von Teams und Vorständen, aber auch politisch, wo wir natürlich weiter für eine Verbesserung des Personalschlüssels und der Finanzierung von Praxisunterstützung und dergleichen eintreten.

Irene Poczka (DaKS)

Dezember 2023