



Ergebnisse der Umfrage

Fachkräftesituation bei den DaKS-Mitgliedern





Umfrageergebnisse

Allgemeines

Vakanz in den Einrichtungen

Belastung im Team

Umgang mit Personalmangel

Was Hilft?



Allgemeines

Allgemeine Daten der an der Umfrage beteiligten Einrichtungen

Bei den teilnehmenden Einrichtungen (n= 223) wurden im Durchschnitt 222 Wochenstunden auf den Fachkräfteschlüssel angerechnet. Der Median lag bei 165 anrechenbaren Wochenstunden.

Insgesamt haben zum Zeitpunkt der Auswertung am 21.11.23 223 Einrichtungen an der Umfrage teilgenommen und bilden die Grundlage der Auswertung. Da nicht alle Umfragen vollständig waren, variieren die Stichprobengrößen zu den einzelnen Fragen.

Die Fachkraft-Kind-Relation (30% Abwesenheit) lag bei den teilnehmenden Einrichtungen (n= 223) im **Mittelwert bei 1:9,7** und im **Median bei 1:8,3**.

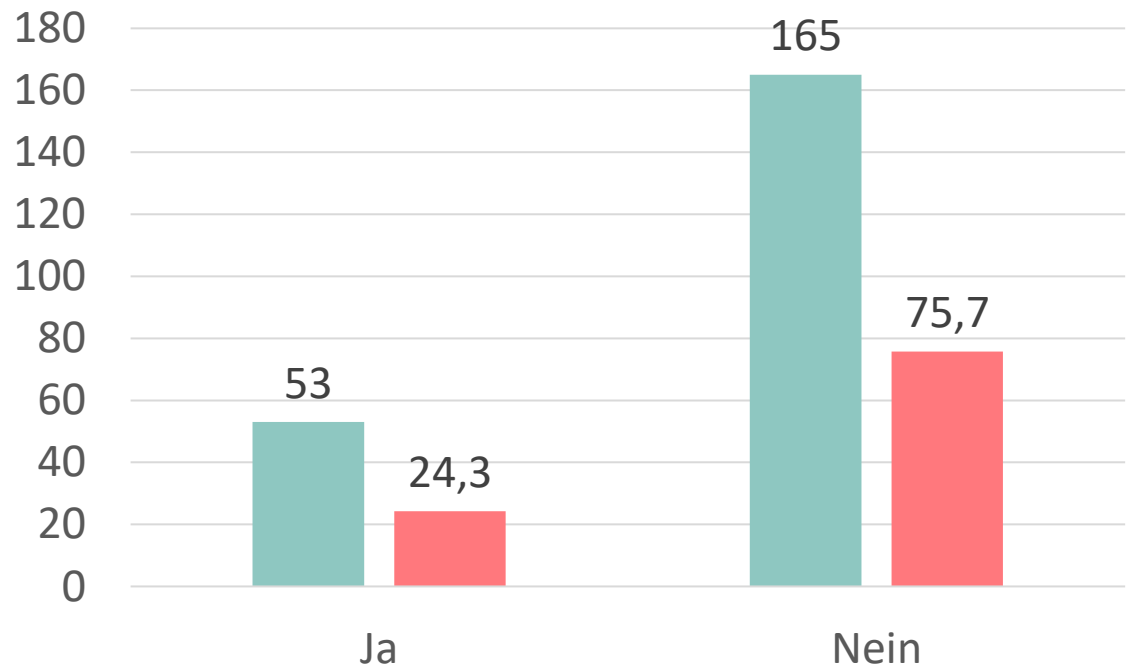
Bei den teilnehmenden Einrichtungen (N= 223) lag zum Stichtag 1.10.23 **das durchschnittlich Platzangebot bei 39**. Der Median lag bei **25** Betreuungsplätzen pro Einrichtung.



Vakanz in den Einrichtungen

Sind am 01.10.23 in Eurer Einrichtung Stellen nicht besetzt?

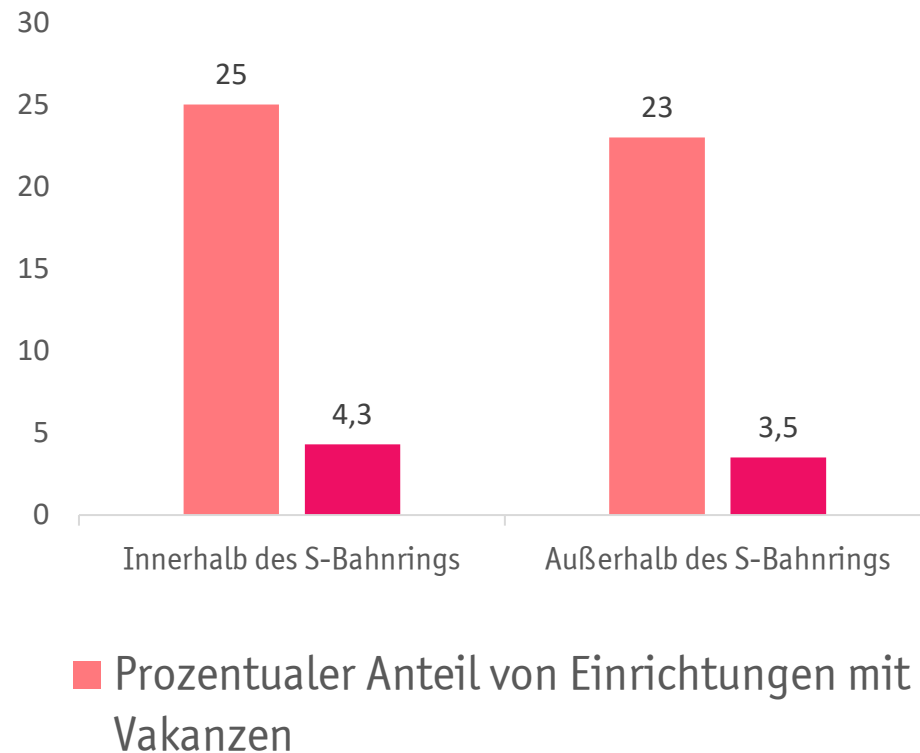
Insgesamt gaben von den 218 Einrichtungen, die auf diese Frage geantwortet haben, knapp ein Viertel an, am 1. Oktober mindestens eine unbesetzte Stelle zu haben.



Vakanz in den Einrichtungen

Zusammenhang von unbesetzten Stellen und Lage der Einrichtung



122 Einrichtungen, die an der Umfrage beteiligt waren, lagen innerhalb, 100 außerhalb des S-Bahnringes. Von 218 Einrichtungen gaben 53 (24,3%) an, mindestens eine nicht besetzte Stelle zu haben.

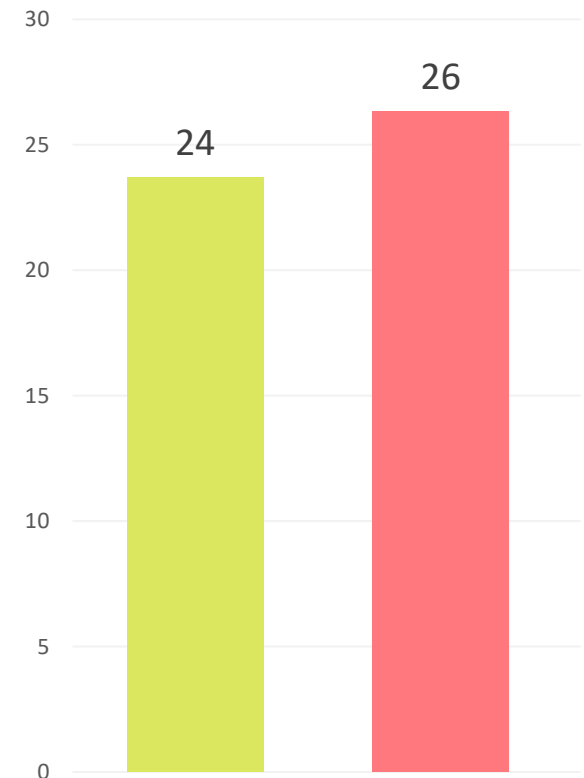


Vakanz in den Einrichtungen

Anteil unbesetzter Stellen bei Einrichtungen mit und ohne besondere konzeptuelle Ausrichtung

Von 210 Einrichtungen gaben 95 (45%) an, eine besondere konzeptionelle Ausrichtung zu haben. Der Anteil der Einrichtungen, die angaben min. eine unbesetzte Stelle zu haben, betrug bei den Einrichtungen mit besonderer Konzeption 26% und bei den Einrichtungen ohne besondere Konzeption 24%.

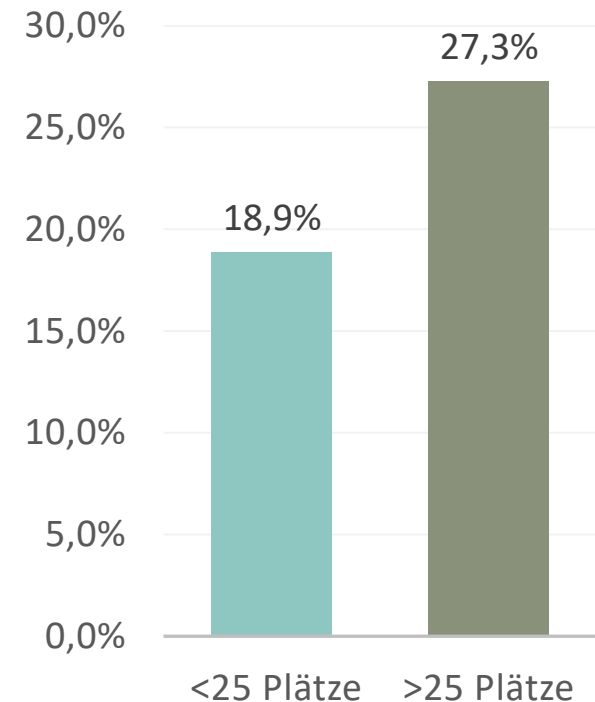
-  Ohne besondere pädagogische Konzeption
-  Mit besonderer pädagogischer Konzeption



Vakanz in den Einrichtungen

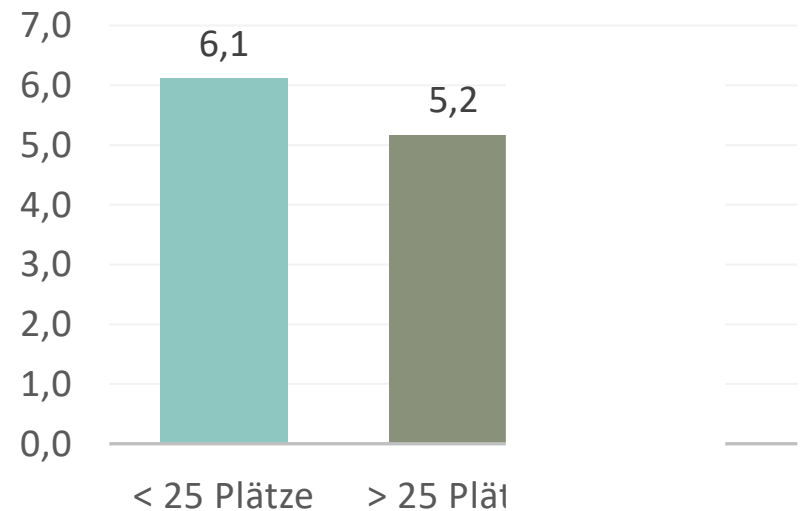
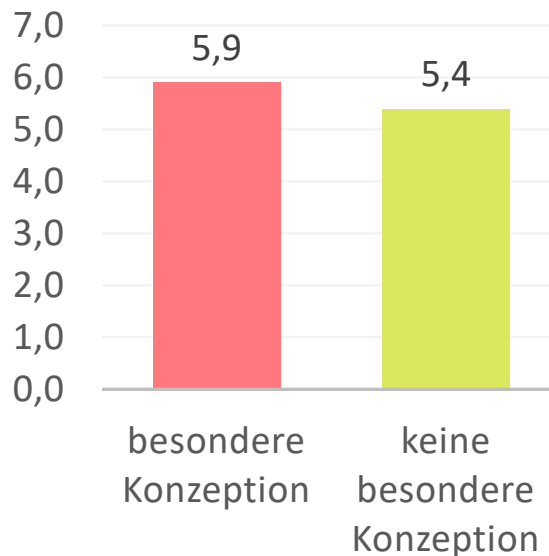
Anteil unbesetzte Stellen bei größeren und kleineren Einrichtungen

Von 122 Einrichtungen mit 25 oder weniger angebotenen Plätzen, gaben 23 zum Stichtag 01.10.23 an, mindestens eine unbesetzte Stelle zu haben. Von 99 Einrichtungen mit 26 oder mehr Plätzen gaben 27 an, mindestens eine unbesetzte Stelle zu diesem Zeitpunkt zu haben. Bei der durchschnittlichen Zeit, die eine Neubesetzung einer Stelle in Anspruch nahm, spielte die Größere der Einrichtung wiederum keine Rollen. Hier benötigten größere Einrichtungen durchschnittlich 4,1, kleiner Einrichtungen 4,2 Monate, um eine Stelle neu zu besetzen.



Verweildauer

Bei 124 Einrichtungen mit 25 oder weniger angebotenen Plätzen, betrug die durchschnittliche Verweildauer der Mitarbeiter*innen 6,1 Jahre. In den 94 Einrichtungen mit 26 oder mehr Plätzen, betrug die durchschnittliche Verweildauer 5,2 Jahre. Eine besondere pädagogische Konzeption hatte keinen wesentlichen Einfluss auf die Verweildauer: 5,9 Jahre bei besonderer Konzeption (N=98) und 5,4 Jahre ohne besondere Konzeption (N=122).








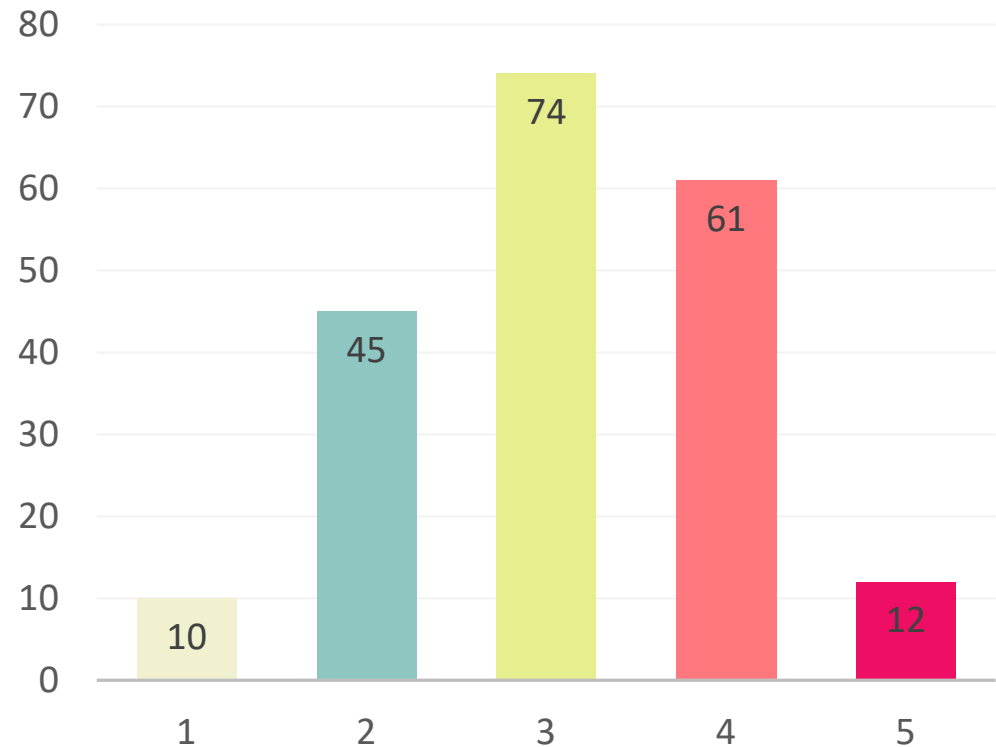
Belastung im Team

Als wie belastet nehmen sich die Mitarbeiter*innen und das Team derzeit war?

Belastungsempfinden im Team auf einer Scala von 1 bis 5. 202 Einrichtungen haben sich geäußert.

Da die äußeren Werte für 1 und 5 weniger aussagekräftig sind ($n(1)=10$, $n(5)=12$) werden sie nicht weiter berücksichtigt.

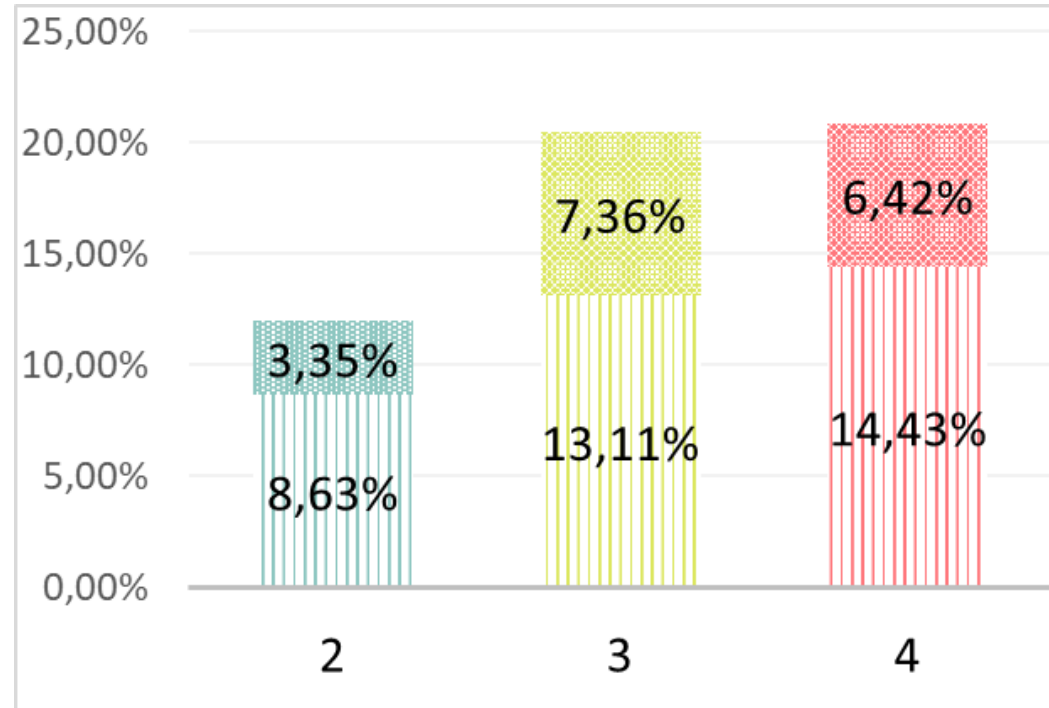
-  1=nicht belastet
-  2=etwas belastet
-  3=belastet
-  4=stark belastet
-  5= sehr stark belastet



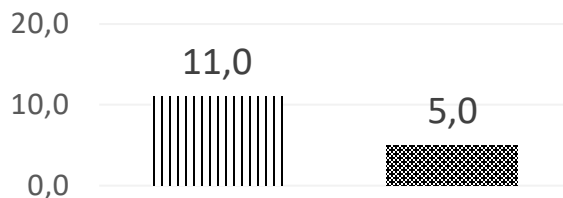
Belastung im Team






Quereinstieg und Belastungsempfinden im Team

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass ein höherer Anteil an Beschäftigten im Quereinstieg zu einem größeren Belastungsempfinden im Team beitragen. Das Diagramm unten zeigt die durchschnittliche Quote von Quereinsteiger*innen in den Einrichtungen. Sie bildet nicht den Stundenanteil ab, sondern den Anteil an Stellen.



Anteil der Quereinsteiger*innen im Team






-  Sonstige Quereinsteiger:innen
-  Quereinsteiger:innen in berufsbegleitender Ausbildung
-  2=etwas belastet
-  3=belastet
-  4=stark belastet

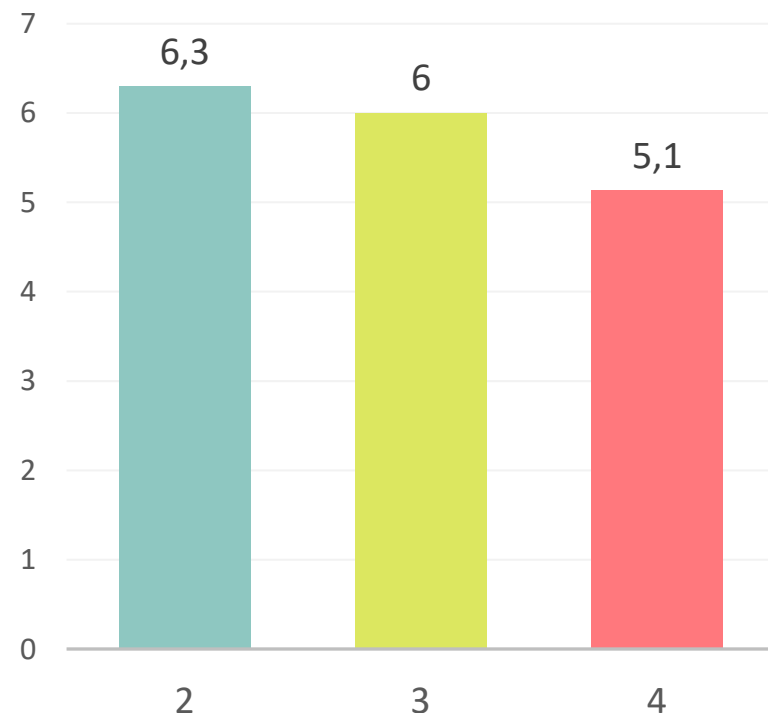


Belastung im Team

Zusammenhang zwischen Belastungsempfinden und der durchschnittlichen Verweildauer im Team

Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Belastungsempfinden im Team und der durchschnittlichen Verweildauer der pädagogischen Mitarbeiter*innen. Desto kürzer die durchschnittliche Verweildauer (in Jahren), desto größer das Belastungsempfinden im Team.

-  2=etwas belastet
-  3=belastet
-  4=stark belastet



Belastung im Team

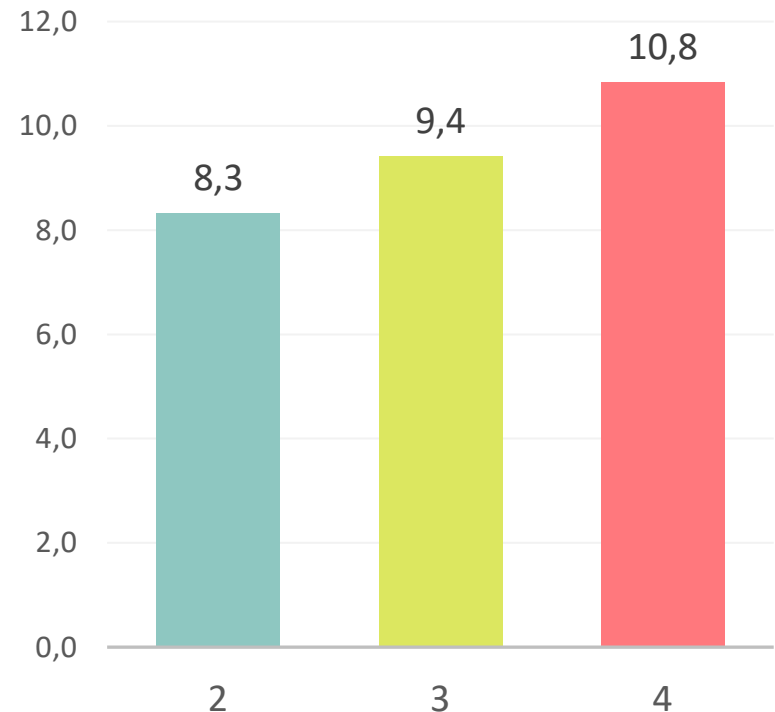
Zusammenhang zwischen Belastungsempfinden und der Fachkraft-Kind-Relation in den Einrichtungen

Es lässt sich ein deutlicher Zusammenhang der Fachkraft-Kind-Relation in den Einrichtungen und dem Belastungsempfinden der Teams feststellen.

■ 2=etwas belastet
■ 3=belastet
■ 4=stark belastet

Bei der Berechnung wurden zwei Werte, die nicht abgefragt wurden, angenommen:

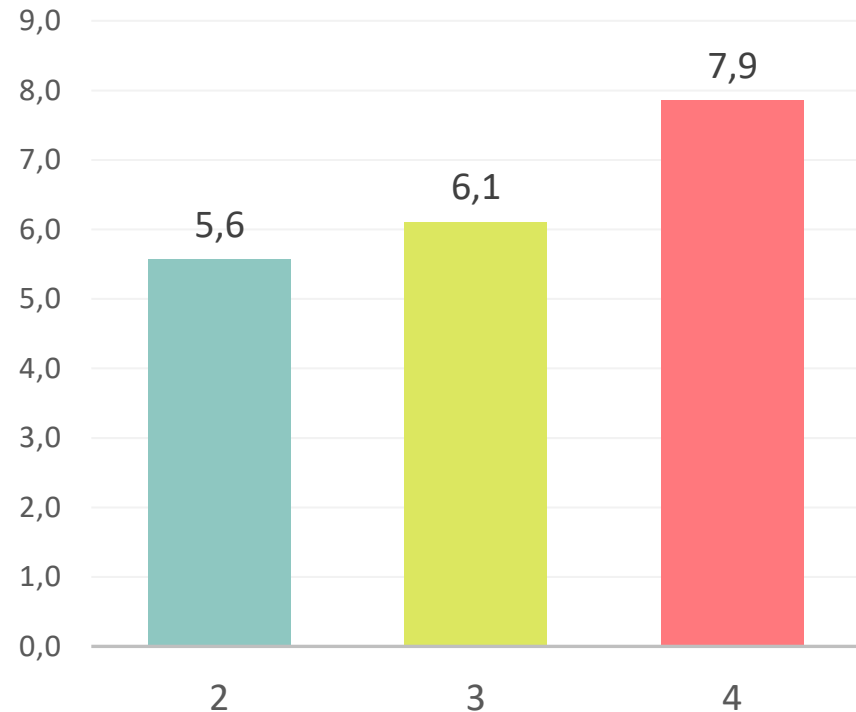
1. Die Verteilung von Ganztags- und Teilzeitgutscheinen entsprechend dem Berliner Durchschnitt.
2. 30% Abwesenheit (mpA, Urlaub, Krankheit)



Belastung im Team

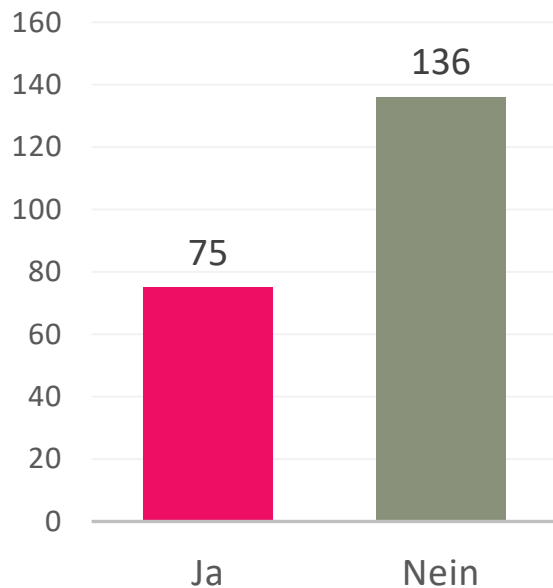
Zusammenhang zwischen Belastungsempfinden und Personalschlüssel in den Einrichtungen

Auch beim Personalschlüssel zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit dem Belastungsempfinden. Desto mehr Kinder pro Fachkraft, desto belasteter fühlt sich das Team. Auch hier wurde wieder von der Verteilung von Ganztags- und Teilzeitgutscheinen entsprechend dem Berliner Durchschnitt ausgegangen.

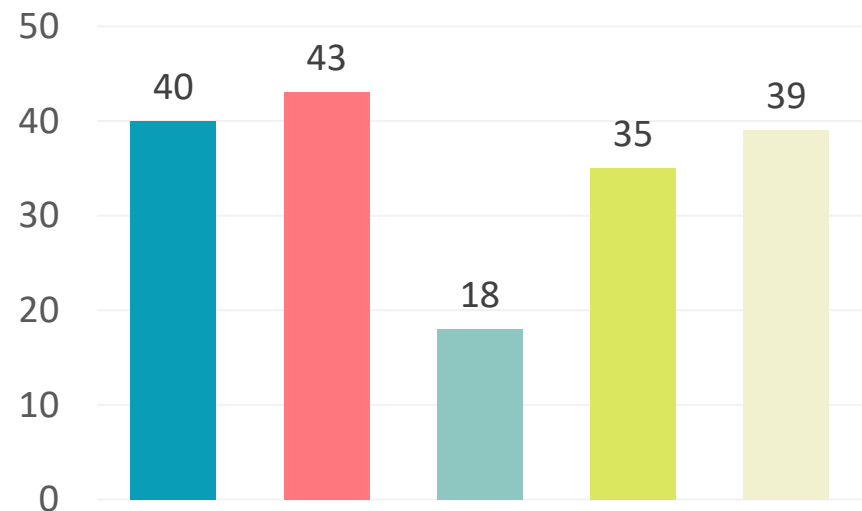


Belastung im Team

Von 211 Einrichtungen gaben 75 an, dass es in den letzten zwei Jahren zu Kündigungen aufgrund von Belastungen kam und nannten hierfür Gründe. Eine Mehrfachauswahl war möglich.

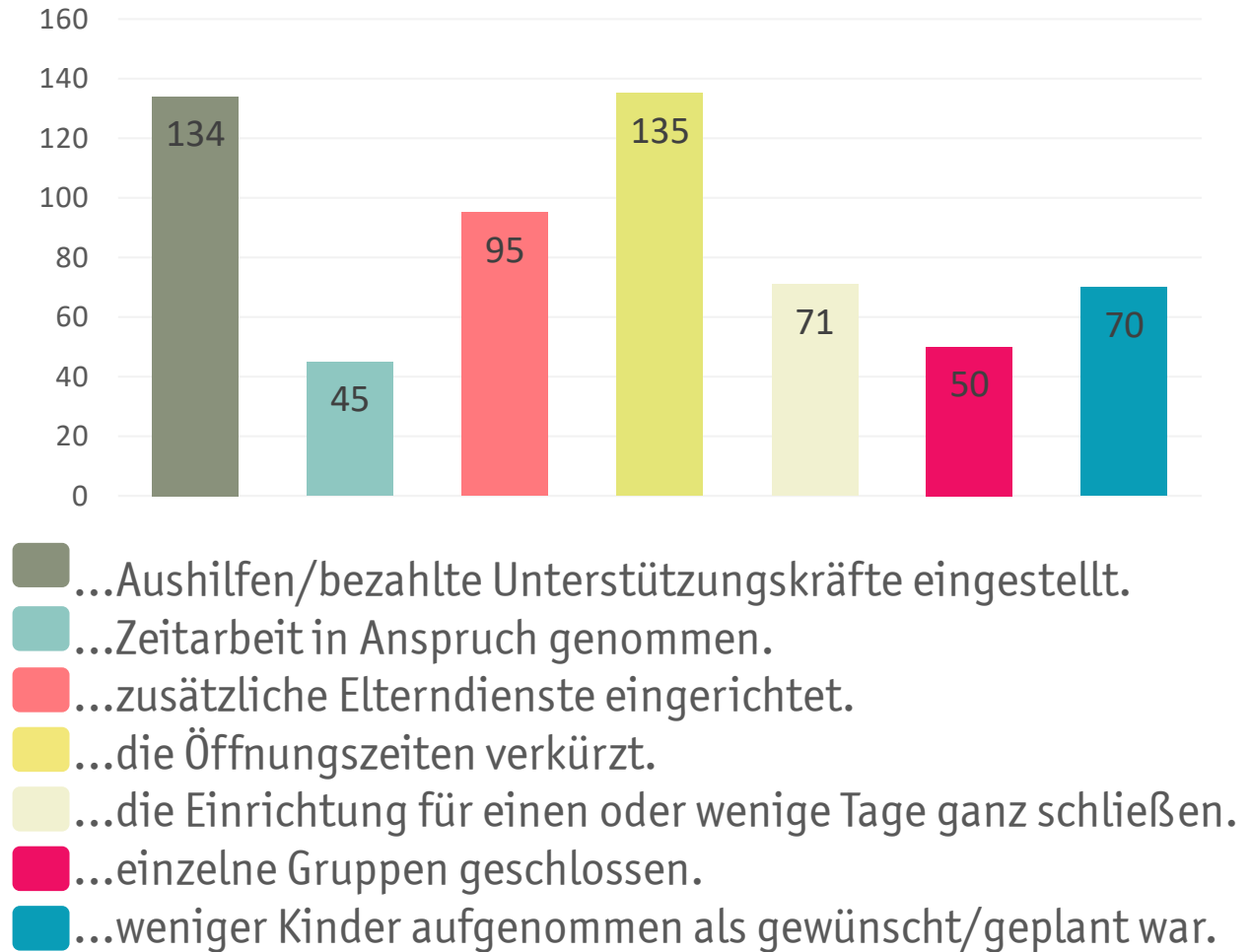


- Konflikte im Team
- Belastung aufgrund von Personalmangel
- Konflikte mit Eltern
- herausfordernde Kinder
- Andere Belastungen



Umgang mit Personalmangel

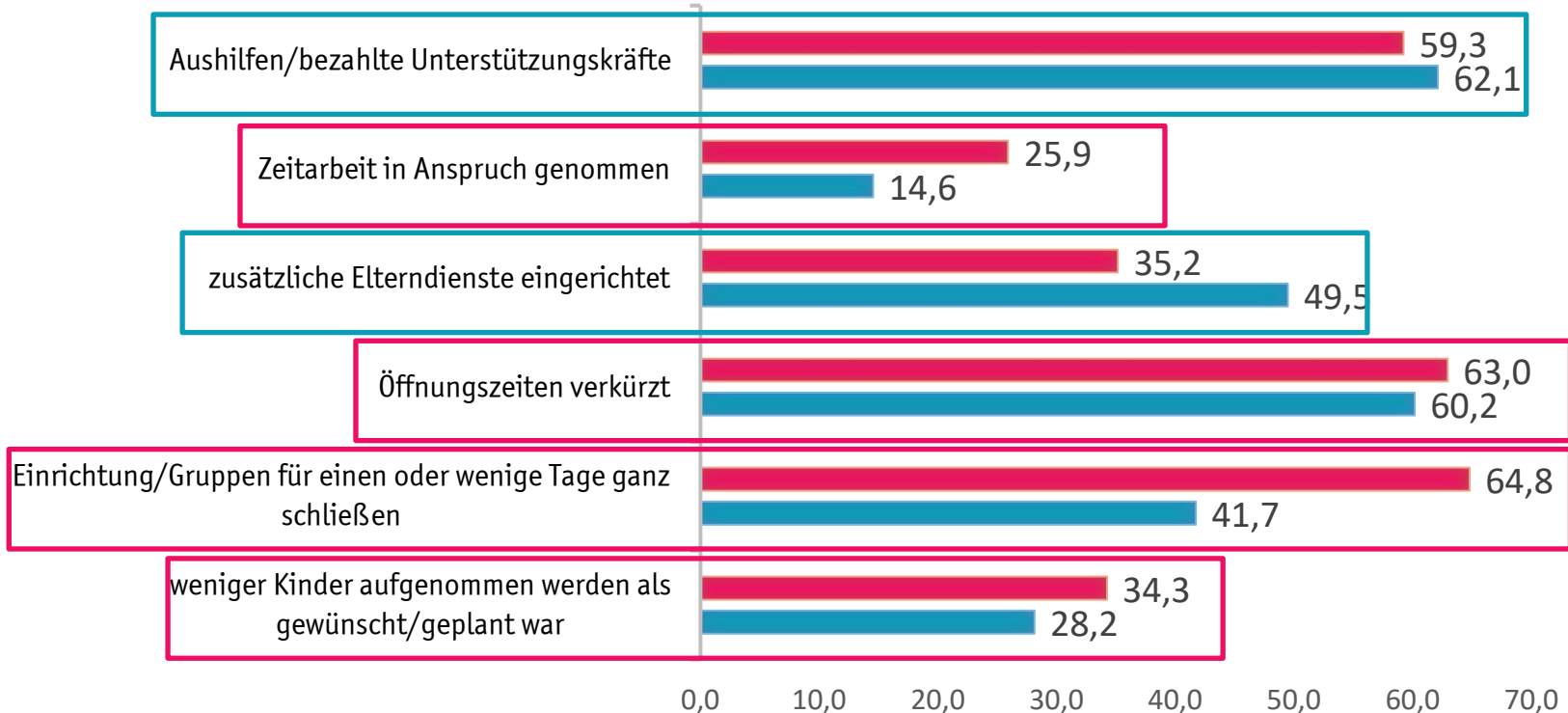
211 Einrichtungen gaben an, aufgrund von Personalmangel eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen zu haben.



Umgang mit Personalmangel

Prozentualer Anteil bei größeren und kleineren Einrichtungen, der eine bestimmte Maßnahme im Umgang mit Personalmangel ergriffen haben.

- Größere Einrichtungen (mit 26 oder mehr Plätzen, N=108)
- Kleine Einrichtungen (mit 25 oder weniger Plätzen, N=103)



Was hat uns geholfen?

- Mehr Personal (15% über dem Soll)
- Aushilfen, Springer
- Team-Zeit und Supervision
- Elterndienste und verständnisvolle Eltern
- Gegenseitige Unterstützung, Vertrauen und Kommunikation im Team
- Gute Aufgabenverteilung
- Weniger aufwändige Projekte und Ausflüge
- Öffnungszeiten verkürzen



Was brauchen wir?

Personal

- Mehr Fachkräfte (besserer Personalschlüssel)
- Mehr Unterstützungskräfte /Springer*innen/ FSJ/BFD
- Mehr Leitungsstunden
- Finanzierung von mehr geschultem Personal zu Förderung für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf (über einen B-Staus hinaus)
- Anrechnung der Azubis reduzieren
- Erzieherberuf bei Eignung auch für Menschen mit Realschulabschluss öffnen
- Erleichterungen für den Quereinstieg
- Arbeitszeitverkürzung bei Lohnausgleich





Was brauchen wir?

Pädagogik

- Weniger Aufwand für mpA (Beobachtung, Dokumentation, Anleitung)
- Mehr Zeit für Arbeiten am Kind
- MpA anerkennen und finanzieren
- Mehr externe Unterstützung (durch KJGD, SPZ, Eltern) - Kita kann nicht alles
- Kürzere Tage für die Kinder, damit sie wieder qualitative Zeit zuhause erleben
- Mehr Orientierung am Kindeswohl!

Team

- Mehr Kommunikation und gegenseitige Unterstützung, gute Beziehungen
- Mehr Geld für Team-Tage, Supervision und Fortbildung (und ausreichend Zeit dafür)



Was brauchen wir?

Eltern

- Gute Kommunikation und Vertrauen
- Wertschätzen des Erzieherberufs in der Gesellschaft und bei Eltern.
- Kita nicht als Dienstleister sehen.
- Nicht so viele Elternwünsche und -erwartungen erfüllen müssen.

Senat/Kitaaufsicht u. Jugendämter

- verbindliche Regelungen, transparente Verfahren und Informationen
- weniger Papierarbeit/Verwaltungsaufwand (Anträge erhöhter Förderbedarf, ISBJ etc.)





Vielen Dank

