



MITTEILUNGSVORLAGE

Federführung:
FB Bildung und Familie

VORL.NR. 219/17

Sachbearbeitung:
Harscher, Rebecca
Bauer, Daniel
Schmetz, Renate
Datum:
15.05.2017

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Sitzungsart
Ausschuss für Bildung, Sport und Soziales	05.07.2017	ÖFFENTLICH

Betreff: Konzepte zur Personalentwicklung in den städtischen Kindertageseinrichtungen
Bezug SEK:

Bezug: VORL.NR. 061/12
VORL.NR. 111/12
VORL.NR. 174/12

Sachverhalt/Begründung

Seit einigen Jahren ist das Thema Fachkräftemangel für Kindertageseinrichtungen von hoher Relevanz. Immer noch wächst die Nachfrage nach qualifiziertem Personal spürbar im Land und in der Stadt Ludwigsburg an. Gründe dafür sind der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr, die Einführung des Elterngeldes und die steigende Nachfrage nach ganztägigen Betreuungsangeboten. Die Erhöhung der Personalschlüssel im Zuge der Implementierung des Orientierungsplanes Baden-Württemberg, die in der Kindertagesstättenverordnung (KiTaVO 2011) umgesetzt wurde, trug ebenfalls zu einem vermehrten Personalbedarf bei. Hinzu kommt ein gesellschaftlicher Wertewandel. Immer mehr Eltern kehren nach bereits sehr kurzer Elternzeit in ihren Beruf zurück. All dies führte zu einer quantitativen und qualitativen Veränderung in der Kindertagesbetreuung.

Der Gemeinderat der Stadt Ludwigsburg ergriff bereits frühzeitig die Initiative und beschloss 2012 konkrete Maßnahmen, um dem spürbaren Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Mit der VORL.NR. 111/12 wurde beschlossen:

Umsetzung der Maßnahmen 2012

1. Eingruppierungskonzept

Beschluss

Alle pädagogischen Fachkräfte werden entsprechend ihrer Qualifikation eingruppiert. Es gibt nur noch Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, die Unterscheidung von Gruppenleitung und Zweitkraft entfällt.

Umsetzung

Alle Erzieherinnen und Erzieher wurden dadurch zum Umsetzungszeitpunkt 2012 in S 6 eingruppiert, die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in S 4 und nicht wie eigentlich im Tarifvertrag vorgesehen in S 3. Die Eingruppierung der Leitungen erfolgt entsprechend der Kinderzahlen zwischen S 8 bis S 15. Alle stellvertretenden Leitungen werden entsprechend der Kinderzahlen zwischen S 7 bis S 13 eingruppiert.

Auswirkungen

Diese Beschlüsse wurden in allen städtischen Kindertageseinrichtungen umgesetzt. Durch aktuelle Veränderungen des TVöD ergaben sich Mitte 2015 weitere Veränderungen in der Besoldung. Dies führte vor allem bei den Erzieherinnen und Erziehern und den Leitungskräften zu finanziellen Verbesserungen. Alle Erzieherinnen und Erzieher werden nun nach S 8a bezahlt. Die Eingruppierungen der Leitungskräfte wurden erweitert und erfolgen nun zwischen S 9 und S 17. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass besetzte PiA-Stellen mit 0,1 Stellenanteilen auf den Mindestpersonalschlüssel angerechnet werden.

2. Einrichtung von Ausbildungsplätzen

Beschluss

Ab September 2012 werden jährlich bis zu 14 Ausbildungsplätze zur Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) für Erzieherinnen und Erziehern bei der Stadt Ludwigsburg eingerichtet. Bis September 2014 sollen insgesamt 42 Ausbildungsplätze in den städtischen Einrichtungen geschaffen werden.

Umsetzung

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher (PiA) erweist sich landesweit als ein gewinnbringendes Modell, welches auch in den kommunalen Einrichtungen Fuß gefasst hat. Alle städtischen Einrichtungen leiten mindestens eine Auszubildende oder einen Auszubildenden an.

Derzeit werden insgesamt 21 Personen als PiA in ihrer Ausbildung begleitet. Somit sind, durch die Anrechnung auf den Fachkraftschlüssel, in Summe 2,1 Fachkraftstellen weniger zu besetzen. Ergänzend ist zu erwähnen, dass auch bei der Trägergruppe Kirche und Wohlfahrtsverbände die PiA-Ausbildung ein fester Bestandteil ist. Dies ist im Kindergartenvertrag geregelt.

Auswirkungen

Bis heute konnten nicht alle 42 Ausbildungsplätze besetzt werden. Das liegt u.a. daran, dass einige Auszubildende ihre Ausbildung während der drei Jahre abbrechen oder die Einrichtungen können aufgrund fehlender Fachkräfte keine adäquate Anleitung anbieten. Eine Anleitung kann nur durch eine Erzieherin oder ein Erzieher mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung erfolgen. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger dürfen keine Anleitung übernehmen.

Die Kindertageseinrichtung Wieselweg in der Oststadt hat sich als Ausbildungseinrichtung besonders profiliert und bildet jedes Jahr ein bis zwei neue PiAs aus. Durch die dreijährige duale Ausbildung haben die Auszubildenden von Anfang an eine starke Bindung an die ausbildende Einrichtung. Künftige Fachkräfte können darüber gewonnen werden. Auch für ältere (vor allem Frauen nach der Familienphase) Mitarbeitende ohne pädagogische Vorerfahrung bietet dieser Ausbildungsweg eine gute Möglichkeit, um doch noch eine Fachkraftanerkennung zu erhalten.

Ausblick

Personalgewinnung und Professionalisierung gewinnen für das Kita-Management an immer größerer Bedeutung. Die Ausbildung von künftigen Fachkräften ist dabei ein immens wichtiger Schritt.

In allen städtischen Kindertageseinrichtungen ist die engagierte und kompetente Begleitung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildenden selbstverständlich.

Neben der PiA-Ausbildung bieten wir seit 2015 in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart (DHBW) jedes Jahr einen Studienplatz an. Der Praxisort der Studenten im Studiengang „Soziale Arbeit in der Elementarpädagogik“ sind unsere vier Kinder- und Familienzentren.

Die Pädagogische Hochschule und die Evangelische Hochschule Ludwigsburg bieten in Kooperation das Studium zum Bachelor- und Masterstudiengang „Frühkindliche Bildung und Erziehung“ an. Einige unserer Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen nutzen die ortsnahe Möglichkeit, um sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren.

Seit diesem Jahr bieten wir allen Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr eine, auf ein Jahr, befristete Übernahme an. Diese ist gekoppelt an die schulischen Leistungen. Dieses Angebot gibt es bereits seit mehreren Jahren für die Auszubildenden in der Verwaltung und soll nun auch im pädagogischen Bereich umgesetzt werden. In diesem Jahr können wir zwei von drei erfolgreichen Absolventinnen so für uns gewinnen. In den letzten Jahren konnten wir immer mindestens drei Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.

Die Berufsneulinge erhalten durch diese wichtige Mitarbeiterbindungsmaßnahme die Perspektive auf einen sicheren Arbeitsplatz für ein weiteres Jahr. In diesem Jahr haben sie die Möglichkeit Erfahrungen im Berufsfeld zu sammeln und sich auf eine frei werdende Stelle bei der Stadt Ludwigsburg zu bewerben.

Durch die erfolgreiche Einführung von PiA nimmt die Nachfrage nach der klassischen schulischen Ausbildungsform deutlich ab. Dies führt in einigen Einrichtungen dazu, dass die verfügbaren Stellen für Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten nicht mehr besetzt werden können. Dieses Jahr konnten bis Mai lediglich 11 von 20 möglichen Praktikantenstellen besetzt werden. Im Jahr 2016 waren es noch 17 besetzte Stellen.

Dies führt dazu, dass vor allem bei Personalnotstand nicht mehr ausreichend Vertretungskräfte in den Einrichtungen vorhanden sind, so dass schneller auf den zentralen Vertretungspool zurückgegriffen werden muss. Diese Entwicklung muss dringend in den Blick genommen und bearbeitet werden, da der Vertretungspool begrenzt ist.

Die Begleitung der Ausbildungswege im pädagogischen Bereich bedarf einer engen und fachlichen Begleitung durch die Verwaltung. Bisher hat der Fachbereich Bildung und Familie die Auszubildenden und ihre Einrichtungen auf deren Weg unterstützt und mit den ausbildenden Schulen kooperiert, ohne dass hierfür die erforderlichen personellen Ressourcen zur Verfügung gestanden hätten. Eine Optimierung der Begleitung von Auszubildenden im Bereich der Sozialpädagogik ist auch unter dem Aspekt der Gleichbehandlung zu den Auszubildenden im technischen Bereich sowie der Verwaltung notwendig.

In Abstimmung zwischen den Fachbereichen Organisation und Personal sowie dem Fachbereich Bildung und Familie soll eine gemeinsame Ausbildungsleitung etabliert werden, die diese Aufgabe übernimmt und weiterentwickelt.

3. Anpassung des Trägervertrags

Beschluss

Die Verwaltung wurde dazu ermächtigt, im Rahmen der damaligen KiTaVO-Verhandlungen mit den Trägern des Kindergartenvertrags entsprechend o.g. Beschlüsse zu verhandeln.

Umsetzung

Das Eingruppierungskonzept wurde inzwischen durch das neue Tarifsysteem abgelöst. Die Schaffung von Ausbildungsplätzen zur Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) wurde in den Trägervertrag aufgenommen und auch von unseren Vertragspartnern erfolgreich umgesetzt.

Weitere Maßnahmen zur Begegnung des Fachkräftemangels

Ganz unabhängig der Beschlussfassung aus dem Jahr 2012 arbeitet die Stadt Ludwigsburg seit Jahren an einem positiven Image, vor allem auch in Bezug auf die Gewinnung neuer Mitarbeitenden. Die Imagekampagne „In meiner Stadt ist Kinderbetreuung nicht auf Sand gebaut“ hat ganz besonders dazu beigetragen, dass fachlich ambitionierte Kräfte die Stadt Ludwigsburg als Arbeitgeber spannend finden.

Die angespannte Personalsituation, verdichtete Arbeitsprozesse und ergonomisch ungünstige Arbeitsbedingungen führen zu Stress und Konflikten in den Teams. Durch vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und -förderung versucht die Stadt Ludwigsburg Erkrankungen vorzubeugen. Spezielle Angebote im Rahmen der Gesundheitswoche, sowie eine Nachbesserung des Schallschutzes und die Anschaffung von Gesundheitsstühlen für die Fachkräfte sollen besondere Erwähnung finden.

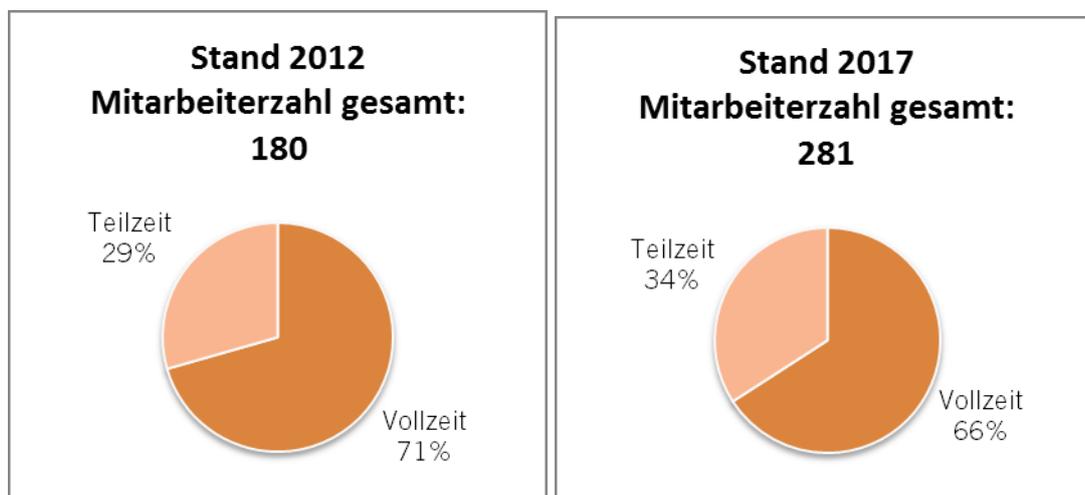
Zur Stärkung der Teamarbeit und Weiterentwicklung der Fachlichkeit in den Einrichtungen wurden seit 2012 Angebote entwickelt, wie bspw. die Einrichtung von Supervisionsgruppen. Zusätzlich wurde ein Fortbildungskonzept erarbeitet, welches auf die Bedürfnisse von pädagogischen Fachkräften zugeschnitten ist und sehr gut angenommen wird. Das Fortbildungsprogramm greift jährlich aktuelle und fachliche Bedarfe und Wünsche der Fachkräfte auf und entwickelt sich stetig weiter.

Aktuelle Personalsituation in städtischen Kindertageseinrichtungen

1. Steigerung des Personalkörpers

Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem zweiten Lebensjahr und die hohe Nachfrage nach Ganztagsbetreuung wirkt sich innerhalb des Personalkörpers deutlich aus. Der Ausbau der dadurch bedingten Betreuungsangebote führt unweigerlich zu einer Steigerung des Personals.

Im Jahr 2012 gab es in den städtischen Kindertageseinrichtungen 21 Stellen (Vollzeit) zu besetzen. Inzwischen sind es 288 Stellen (Vollzeit). Das ist eine Steigerung von weitere 69 Stellen (Vollzeit), also rund 32%. Die Anzahl der angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich seit 2012 jedoch um 56% erhöht. Das sind zusätzlich 101 Mitarbeitende. Gleichzeitig ist die Quote der in Teilzeit arbeitenden um 5% angestiegen.

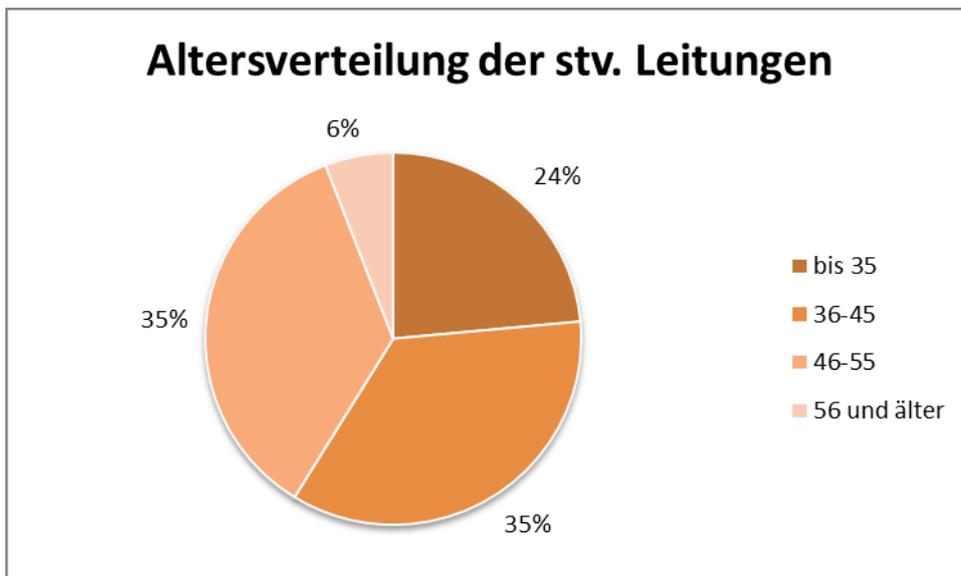
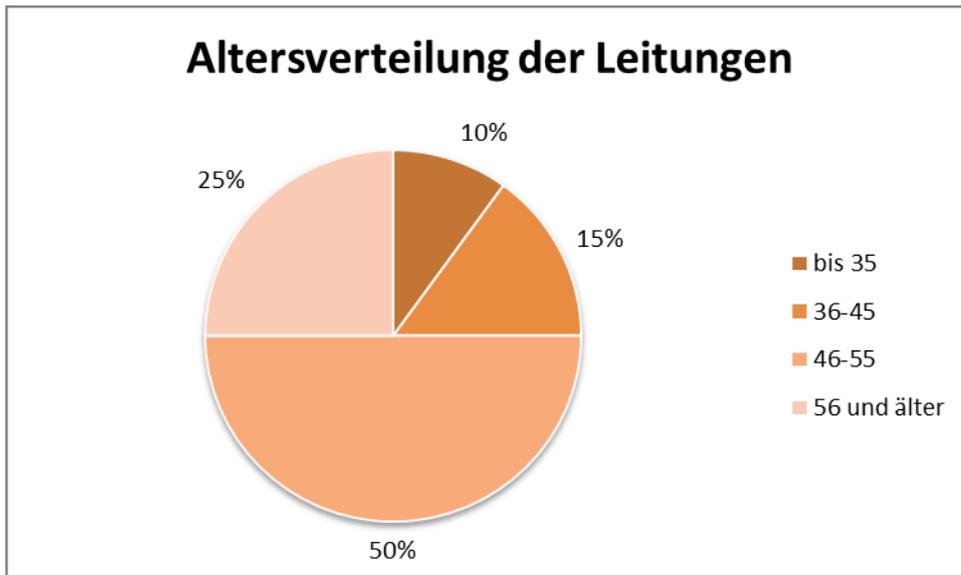


Die Anzahl der Stellen in Vollzeit ist gestiegen. Der Personalkörper ist im gleichen Zeitraum überproportional angewachsen. Gründe hierfür liegen auch an der Tatsache, dass immer mehr Mitarbeitende in Teilzeit arbeiten.

Der Aufwand in allen Aufgabenbereichen des Personalmanagements (Stellenbesetzungsverfahren, Dienstplanerstellung, Teamentwicklung, etc.) haben sich dadurch deutlich erhöht.

2. Altersverteilung Leitung und Stellvertretung

Die Anzahl der Mitarbeitenden sowie der Auszubildenden und Hauswirtschaftskräfte steigt im Bereich der Kindertageseinrichtungen sehr stark und schnell an. Dieses rasante Wachstum führt dazu, dass der Schwerpunkt in der Expansion von Einrichtungen liegt. Die Begleitung von Teams in diesem Prozess muss von daher in den Blick genommen werden. Durch den Fachkräftemangel kommen immer mehr Ausbildungsbereiche in Kindertageseinrichtungen, die keine grundständige frühpädagogische Ausbildung haben, sondern aus dem Bereich der Gesundheit oder eine andere pädagogische Ausbildung erhalten haben. Neben den zusätzlichen Kompetenzen, die Einzug in die Einrichtungen finden, muss die Einrichtung in der fachlichen Begleitung mit Fachberatung, Fortbildung und Trägereinweisungen intensiver in die Begleitung der Teams einsteigen.



Auch zeigt die Altersverteilung, dass 75% der Einrichtungsleitungen über 46 Jahre alt sind. Bei den über 56-jährigen sind es noch 25%. Bei den stellvertretenden Leitungen sind es lediglich 41%. Hier gibt es einen größeren Anteil jüngerer Führungskräfte. In den kommenden 10-15 Jahren wird es in den städtischen Kindertageseinrichtungen zu einem spürbaren Wechsel auf Leitungsebene kommen. Dieser Tatsache müssen wir offensiv und frühzeitig begegnen.

Im folgenden Abschnitt werden Handlungsoptionen aufgezeigt, die den oben stehenden Herausforderungen entgegenwirken sollen.

Handlungsoptionen

1. Entwicklung von Nachwuchs(führungs)kräften

In den kommenden Jahren wird sich ein deutlicher Altersumbruch in den städtischen Kindertageseinrichtungen bemerkbar machen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen das Rentenalter. Diese Entwicklung betrifft vor allem auch die Führungskräfte unserer Kindertageseinrichtungen. Die derzeitige Altersspanne dieser Personengruppe verläuft zwischen 27 und 62 Jahren.

Im Mai 2017 sind 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 55 Jahre. Hinzu kommen sieben Führungskräfte in derselben Altersgruppe. Bei den Hauswirtschaftskräften sind es sogar acht von insgesamt 14 Mitarbeiterinnen.

Um diesem Umbruch zu begegnen und frühzeitig einen Führungskräfte­mangel zu verhindern, wurden bereits im letzten Jahr zwei Stipendien durch den Fachbereich Personal und Organisation ausgeschrieben. Das Stipendium fördert durch Übernahme der Kosten die Weiterqualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieherin und zum staatlich anerkannten Erzieher, sowie zur Fachwirtin bzw. zum Fachwirt für Erziehungswesen/Organisation und Führung. Seit 2016 haben sich bereits zehn pädagogische Fachkräfte erfolgreich für die Weiterqualifizierung beworben. Derzeit wird gemeinsam vom Fachbereich Organisation und Personal sowie dem Fachbereich Bildung und Familie ein Konzept zur Förderung von Nachwuchs(führungs)kräften erarbeitet. Es sieht vor, dass eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer externen Weiterqualifizierung teilnehmen. Diese Qualifizierung soll durch eigene Module ergänzt werden, so dass das grundlegende Verständnis der Stadtverwaltung und ihr Führungsverständnis kennengelernt und erarbeitet werden. Zudem sollen Besonderheiten zur Qualität unserer Einrichtungen und Arbeitsabläufe, Mitwirkungsmöglichkeiten und Zugehörigkeit zur Stadtverwaltung vermittelt werden.

In Abstimmung zwischen den Fachbereichen Organisation und Personal sowie dem Fachbereich Bildung und Familie soll ein entsprechendes Konzept erarbeitet werden, um kompetentes Fachpersonal an diese herausfordernde Aufgabe heranzuführen und zu professionalisieren.

2. Qualitätsmanagement

Ein gelungenes Qualitätsmanagement führt dazu, dass sich unsere pädagogischen Fachkräfte besser mit ihrem Arbeitgeber, der Stadt Ludwigsburg, identifizieren können. Neue und erfahrene Mitarbeitende erhalten eine Orientierung in ihrem Berufsalltag.

Qualitätsmanagement sorgt für eine Transparenz unserer sehr guten Arbeit, führt zu einer positiven Ausstrahlung in der Öffentlichkeit und macht uns als Arbeitgeber attraktiv.

Die Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements ist somit ein bedeutender Baustein in der Personalentwicklung.

2008 wurde nach einem intensiven Erarbeitungsprozess ein Qualitätshandbuch verabschiedet. Der Erarbeitungsprozess bedarf einer zeitintensiven und sehr engen Begleitung durch die Fachberatung.

Durch die Erweiterung des Fachberater­teams ist es nun gelungen, den ruhenden Prozess der Weiterentwicklung aufzunehmen. Seit einigen Monaten arbeiten Qualitätsbeauftragte der einzelnen Einrichtungen engagiert an Fachthemen, um zahlreiche Qualitätsfragen und Standards zu diskutieren und zu klären. Die Entwicklung einer Trägerkonzeption soll diese Arbeit untermauern.

Mit der Einführung des eigenen Qualitätsmanagementsystems 2007/2008 sollten auch die Bildungs- und Lerngeschichten als grundlegende Beobachtungsmethode eingeführt werden. Erst 2014 wurde diese Implementierung in allen Kindertageseinrichtungen durch ein externes Fachteam

Konzepte zur Personalentwicklung in den städtischen Kindertageseinrichtungen

möglich. Dieser Prozess ist in den meisten Einrichtungen abgeschlossen. Die Methode wird in den Einrichtungskonzeptionen verankert und zum wichtigen Bestandteil im jährlichen Fortbildungsangebot. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Einführung in die Bildungs- und Lerngeschichten und die Teams beschäftigen sich regelmäßig, begleitet durch die Fachberatung, mit der Umsetzung der Beobachtungsmethode.

3. Teamentwicklung

Nach wie vor ist pädagogische Arbeit ein von Frauen geprägter Arbeitsbereich. Der Anteil an Frauen Anteil führt auch dazu das eine hohe Anzahl an Stellen in Teilzeit gewünscht und benötigt werden, um auch als Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. In letzter 5 Jahren hat sich dieser Trend nochmals verstetigt.

Mehrere Gründe sind die Ursache:

1. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund einer Weiterqualifikation
2. Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen
3. Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Veränderte Mitarbeitergeneration (Bsp. Generation Y)

Die Teilzeit-Bedarfe von Fachkräften stellen vor allem für Ganztageseinrichtungen eine extreme Herausforderung dar. Eine gute Bildungsarbeit, eine tragende Beziehung zum Kind, klare Strukturen im Tagesablauf und Zuverlässigkeit in allen Prozessen und Aufgaben sind wichtige Merkmale einer guten pädagogischen Arbeit in unseren Kindertageseinrichtungen.

Lange und verlässliche Betreuungszeiten mit vielen verschiedenen Personen mit kurzen Arbeitszeiten sind jedoch schwierig zu organisieren. Viele Teilzeitkräfte stehen vor allem an Nachmittagen nicht zur Verfügung, da sie selbst die Betreuung ihrer Kinder im Blick haben.

Bei der Zusammensetzung von Teams muss verstärkt auf die Balance von Voll- und Teilzeitkräften geachtet werden. Die Teamleitungen benötigen bei der Aufstellung von Dienstplänen und der Teamentwicklung dringend weitere Unterstützung. Hierfür sollten alle Einrichtungen eine Begleitung erhalten.

Durch die Erweiterung des Fachkraftkatalogs (§7 des Kindertagesbetreuungsgesetzes - KiTaG) gibt es seit 2013 die Möglichkeit, auch weitere pädagogisch qualifizierte Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen einzusetzen. Durch den neu erschlossenen Personenkreis bot sich die Chance auf weiteren Fachkräften und andere Ressourcen und Perspektiven für die einzelnen Teams zurück zu greifen. Auch in den städtischen Kindertageseinrichtungen arbeiten immer mehr multiprofessionelle Teams. Diese sind Herausforderung und Chance zugleich. Ein gemeinsames Verständnis und gemeinsame Ziele müssen aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Sozialisationen gefunden und abgestimmt werden.

Die Erweiterung des Fachkraftkatalogs, eine stärkere Fluktuation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die zunehmende Komplexität der Arbeit fordert eine konsequente und qualifizierte Teamentwicklung. Hierbei hat vor allem die Leitung eine wichtige und herausfordernde Rolle und Aufgabe. Diese muss dringend durch externe Unterstützung und Beratung gestärkt werden, um Überforderungen zu verhindern und frühzeitig Konflikte zu vermeiden. Durch ein gutes Betriebsklima kann die Verweildauer von Mitarbeitenden in den Einrichtungen verlängert werden.

Der Fachbereich Bildung und Familie erarbeitet konzeptionelle Ideen, wie Teams, ggf. auch durch externe Unterstützung besser begleitet werden können.

4. Mitarbeitergewinnung/-bindung

Die Bindung von Mitarbeitenden in der Familienphase ist ein weiterer Schlüssel gelungener Personalentwicklung im Erziehungssektor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit möchten immer früher nach der Familienphase ihren Dienst in der Kindertageseinrichtung wieder aufnehmen. Vielfach wird während der einjährigen Elternzeit gegenseitig der Kontakt zwischen

Mitarbeitenden und Einrichtung gehalten, so dass Veränderung, Schwerpunkte und aktuelle Herausforderungen bekannt sind. Beschäftigte mit kleinen Kindern fühlen durch ihre Einrichtungsleitungen auch in der Elternzeit sehr gut informiert und sind dadurch noch gut mit ihrem Arbeitsgeber verbunden.

Leider kommt es immer wieder vor, dass aufgrund fehlender Betreuungsplätze in manchen Heimatgemeinden die Fachkraft ihre Elternzeit verlängern muss und somit die Rückkehr in den Beruf trotz Bedarfe aus der Einrichtung und Willen der Familie nicht möglich ist.

Selbiges ist auch bei Neueinstellungen immer wieder ein Problem.

Andere Träger von Kindertageseinrichtungen haben sich bereits auf die Situation eingestellt und bieten ihren potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb ihrer Trägerstruktur einen Betreuungsplatz, so dass sie sicher stellen können, dass die Krippen oder Kindergartengruppen aufrechterhalten werden können.

Für die Gesamtzahl aller städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen derzeit sechs Belegungsplätze in der privaten Kindertagesstätte Seepferdchen zur Verfügung. Dabei zeigte sich, dass Mitarbeitende die außerhalb von Ludwigsburg wohnen durch Bring- und Holdienste zur Einrichtung deutlich höhere Aufwendungen haben. Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln ist vielfach dabei sogar unmöglich.

Leider stehen wir in manchen Einrichtungen immer wieder davor zu prüfen, ob Gruppen reduziert werden müssen, da der Fachkraftmangel eine rasche und nahtlose Wiederbesetzung von Stellen erschwert. Dieses ist insbesondere für potenzielle Beschäftigte nicht nachvollziehbar, wenn es an einem fehlenden Betreuungsplatz hapert.

Die Stadt ist somit in einem klaren Wettbewerbsnachteil. Die bestehenden sechs Belegungsplätze der Stadt sind schnell und in der Regel über längere Zeit vergeben. Summiert man die Fluktuation in den Einrichtungen von ca. 100 Stellenbesetzungen im Jahr sind durchschnittlich 20 Stellen unbesetzt.

In Abstimmung zwischen den Fachbereichen Organisation und Personal, dem Fachbereich Bildung und Familie und unter Einbeziehung des Personalrates soll ein für die Stadtverwaltung geeignetes Modell erarbeitet werden, dass Fachkräfte ihre Kinderbetreuung in ihrer Trägerstruktur absichern kann.

Vision

Um auch in Zukunft unseren Kleinsten und ihren Familien ein verlässliches Betreuungsangebot bieten zu können und attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, braucht es ein nachhaltiges Personalentwicklungskonzept.

Mit den aufgeführten Handlungskonzepten ist der Fachbereich Bildung und Familie überzeugt, die Bildungslandschaft unserer Stadt weiter auszubauen und das Profil der Stadt Ludwigsburg als einen attraktiven und familienfreundlichen Arbeitgeber nachhaltig aufzustellen und weiter zu schärfen.

Unterschriften:

Renate Schmetz

Rebecca Harscher

Finanzielle Auswirkungen?					
<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt:			EUR
Ebene: Haushaltsplan					
Teilhaushalt		Produktgruppe			
ErgHH: Ertrags-/Aufwandsart					
FinHH: Ein-/Auszahlungsart					
Investitionsmaßnahmen					
Deckung		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein, Deckung durch			
Ebene: Kontierung (intern)					
Konsumtiv			Investiv		
Kostenstelle	Kostenart	Auftrag	Sachkonto	Auftrag	

Verteiler: DI, DII, 10, 20, Personalrat, R05



LUDWIGSBURG

NOTIZEN