

# ARBEITS- UND BETEILIGUNGSPROZESS GEGEN DEN FACHKRÄFTE- UND PLATZMANGEL IN DER REUTLINGER KINDERBETREUUNG

GESAMTDOKUMENTATION DES ARBEITSPROZESSES



Allianz für  
Beteiligung



Allianz für Fachkräfte  
Baden-Württemberg



# VORWORT

Personal- und Platzmangel in Reutlingen führen dazu, dass der Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung nach § 24 SGB VIII für viele Kinder - trotz eines massiven Platzausbaus in den zurückliegenden Jahren – nicht erfüllt werden kann. Der Platzmangel wirkt sich nicht nur auf Familien und insbesondere Kinder aus. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erschwert, was wiederum direkt auf die Arbeitgeber in Reutlingen einwirkt. Das Problem betrifft mittlerweile viele Bereiche.

Auf Landesebene hat das Kultusministerium sechs Arbeitsgruppen zur Fachkräfteentwicklung eingesetzt. Viele der hier eingebrachten Ideen und Lösungsvorschläge erfordern Änderungen an Gesetzen und Vorschriften oder kosten zusätzliches Geld. Auf lokaler Ebene wird über die Absenkung von Qualitätsstandards und die Vergrößerung der Gruppen debattiert, um zusätzliche Plätze zu schaffen, auf Landesebene hat der Gemeindetag diese Punkte zur Diskussion gestellt. Das ist Ausdruck einer Not, die mittlerweile vielerorts zu spüren ist, die jedoch das Gesamtsystem schwächt.

In Reutlingen haben sich Elternvertreter\*innen, Bürger\*innen, Politiker\*innen und Expert\*innen zusammengetan, um dieser Not etwas entgegenzusetzen: Sie haben sich vorgenommen, möglichst viele Akteure und Beteiligte in der frühkindlichen Bildung zusammenzubringen und nach **Lösungen gegen Fachkräfte- und Personalmangel zu suchen, die ohne Gesetzesänderungen auf Landesebene lokal umsetzbar sind und die von möglichst vielen Betroffenen und Beteiligten mitgetragen werden.** Das Familienforum Reutlingen hat für diese Initiative die Schirmherrschaft übernommen. Die Ergebnisse dieses Prozesses liegen nun vor und werden am 14. Juli einer breiten (Fach)Öffentlichkeit vorgestellt.



# INHALT

AUSGANGSSITUATION 5

WORKSHOP 1: VERSTÄNDNIS ERZEUGEN 12

WORKSHOP 2: LÖSUNGEN FINDEN 30

LÖSUNGEN UND IDEEN IM DETAIL 36

IMPRESSUM UND KONTAKT 74



# AUSGANGSSITUATION

SITUATION, BEDÜRFNISSE, PROBLEME UND WÜNSCHE DER UNTERSCHIEDLICHEN GRUPPEN VERSTEHEN



# AUSGANGSSITUATION FÜR DEN ARBEITSPROZESS

- Der Fachkräfte- und Platzmangel in der Kinderbetreuung ist auch in Reutlingen schon lange bekannt
- Trotzdem gibt es noch keine funktionierenden Lösungen
- Lösungen springen zu kurz oder zielen z.B. auf die Absenkung von Qualitätsstandards zu Gunsten der Platzzahl ab
- Warum ist das so? Was ist wirklich unser Problem? Warum scheitern Ideen zur Lösung eines Problems?

# DIE GEMEINSAME INITIATIVE

## WIR WOLLEN ETWAS TUN!

- GERK e.V. und interessierte/fachkundige Bürger\*innen finden sich zu einer Strategieguppe zusammen
- Ausarbeitung eines Konzepts für einen breit getragenen Arbeits-prozesses, der in Reutlingen umsetzbare Lösungen erbringen soll
- Familienforum wird die Plattform, die alle Beteiligten einbindet
- Allianz für Beteiligung e.V. und Fachkräfteoffensive des Landes fördern den Beteiligungsprozess und ermöglichen eine externe Begleitung sowie die Finanzierung von Räumen, Medien etc.

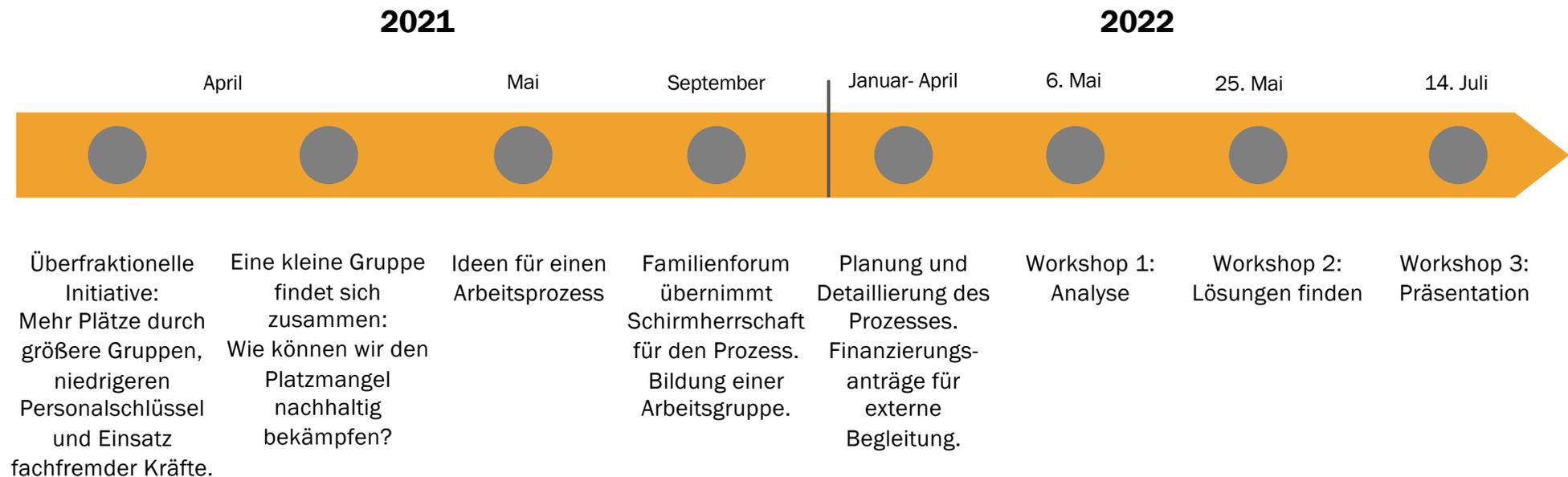
# DIE GEMEINSAME INITIATIVE WIR WOLLEN ETWAS TUN!



v.l.n.r.: Birgit Eyb (Agentur für Arbeit), Annemarie Graf-van Kesteren (Stadt Reutlingen), Claus Mellinger (GERK e.V.), Jessica Baisch-Nipatsiripol (Prozessbegleiterin), Susanne Stutzmann (Familienforum Reutlingen), Bettina Hermes (AK Kleinkindergruppen e.V.)

Nicht auf dem Foto: Silke Bayer (SPD-Fraktion Reutlingen), Tülay Schmid (Tagesmütter Reutlingen e.V.), Ariane Wiedemann (Naturkindergarten Reutlingen e.V.), Bärbel Mauch (DGB Südwürttemberg)

# DER ARBEITSPROZESS



# BETEILIGTE ORGANISATIONEN IM ARBEITSPROZESS

- Träger Stadt Reutlingen
  - Träger evang. Gesamtkirchengemeinde
  - Träger katholische Kirche
  - Träger AWO
  - Träger ProJuventa
  - Träger Naturkindergarten e.V.
  - AK Kleinkindgruppen e.V. - Dachverband der Reutlinger Elterninitiativen
  - Tagesmütterverein Reutlingen e.V.
  - Landratsamt Reutlingen, Fachberatung
  - Evangelische Fachschule für Sozialpädagogik
  - DAA- Deutsche Angestellten Akademie Reutlingen
  - VHS Reutlingen, Gesundheitsakademie
  - VHS Kontaktstelle Frau und Beruf
  - Laura Schradin-Schule
  - Mathilde-Weber-Schule
  - Theologische Hochschule Reutlingen
  - Kids@Company
  - IHK Reutlingen
  - Stadt Reutlingen, Sozialamt
  - Stadt Reutlingen, Personalrat
  - Stadt Reutlingen, Integrationsrat
  - GERK e.V.
  - Agentur für Arbeit
  - Familienforum Reutlingen
  - DGB Südwürttemberg
  - GEW
  - EasySoft GmbH
- Sowie
- Eltern
  - Erzieher\*innen
  - Interessierte Bürger\*innen
  - Landeselternvertretung baden-württembergischer Kindertageseinrichtungen
  - Externe Prozessbegleiterin: Jessica Baisch-Nipatsiripol

# FÖRDERUNG DES ARBEITSPROZESSES

Der Arbeitsprozess mit zwei Workshops wurde finanziell gefördert durch die Allianz für Beteiligung im Rahmen des Programms Beteiligungstaler.



Der Folgeprozess mit der Präsentation der Ergebnisse wurde gefördert durch die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg



Wir danken den Fördergebern herzlich für ihre Unterstützung.



**06.05.2022**

# **WORKSHOP 1: VERSTÄNDNIS ERZEUGEN**

SITUATION, BEDÜRFNISSE, PROBLEME UND WÜNSCHE DER UNTERSCHIEDLICHEN GRUPPEN VERSTEHEN

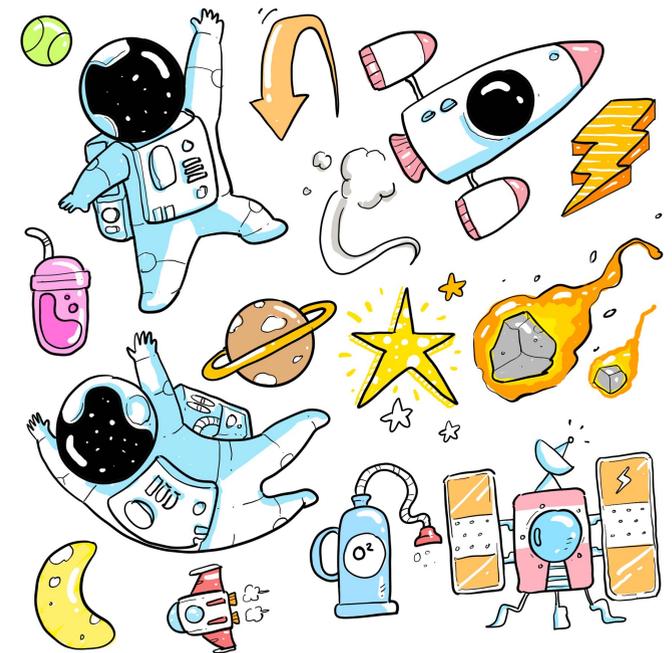


# DIE PROBLEME IN DER REUTLINGER KINDERBETREUUNG AUS VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN BEOBACHTEN UND VERSTEHEN

Zielsetzung für den ersten Workshop:

- das Problem aus verschiedenen Perspektiven und bis ins Detail verstehen!
- unsere Zielgruppe ganz genau kennenlernen:  
Für wen möchten wir eine Lösung erarbeiten?
- konkrete Fragestellungen formulieren, damit wir im nächsten Workshop kreative Ideen entwickeln können
- Spaß haben, kreativ sein, alte Regeln und bestehende Denkmuster durchbrechen
- den Grundstein für innovative Lösungen in der Reutlinger Kinderbetreuung legen

# DIE PERSON AUF DEM NEBENPLATZ KENNENLERNEN



# PROBLEMDEFINITION UND PROBLEMVERSTÄNDNIS

## Ein Vormittag, drei Methoden, fünf Perspektiven

### Drei Methoden

- Ein Tag im Leben von ...
- Personas
- Empathie-Landkarten

### Fünf Perspektiven

- Pädagogische Fachkraft mit eigenen Kindern
- Einrichtungsleitung
- Eltern und Kinder
- Fachnahe Personen
- Pädagogische Fachkraft aus dem Ausland

# DREI METHODEN

- **Ein Tag im Leben von ...**
  - Was erlebt unsere Person im Alltag?
  - Wie ist ihr Tagesablauf?
  - Erste Annäherung und Auseinandersetzung mit der Persona auf Basis des eigenen Hintergrundwissens und der vorliegenden Studien
- **Personas**
  - Auseinandersetzung mit den Biografien, Motivationen, Werten, Bedürfnissen etc. auf Basis des vorliegenden Arbeitspapiers
  - Erarbeitung einer fiktiven Person, die als Stellvertretung für eine bestimmte Personengruppe dient
- **Empathie-Landkarten**
  - Was denkt und fühlt sie?
  - Was sieht sie?
  - Was hört sie?
  - Was macht und sagt sie?
  - Was beflügelt sie?
  - Was hemmt sie?
  - In die Persona hineinversetzen und sie noch besser und tiefer verstehen

# PERSONA: FACHKRAFT AUS DEM AUSLAND

## Persona

Alter	35 Jahre
Geschlecht	weiblich
Familienstand	verheiratet
Kinder	2 Kinder, 4+ 7 Jahre
Hobbies und Interessen	Singen
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	abgeschl. Pädagogikstudium, 6 Jahre Berufserfahrung, Deutsch B1

## Ziele

- Ich will dazu gehören
- Arbeitsplatz

## Bedürfnisse

- Ich will die Sprache lernen und die Kultur kennenlernen
- Finanzielle Unabhängigkeit
- Meine eigene Kultur/Religion weiterleben
- Selbstwirksamkeit
- Berufliche/Persönliche Interessen bedienen

## Portrait/Bild und Zitat



Zitat:

## Schmerzpunkte/Frust

- Deutsche Bürokratie
- Sprachbarriere
- Rollenbilder
- Minderwertigkeitsgefühle
- Orientierungslosigkeit
- Hilflosigkeit/Entwurzelung/Heimweh
- Angst um Familie

## Persönlichkeit und Charakter

- Mutig, kämpferisch
- Zielstrebig, klug, ehrgeizig
- Belastbar
- vernetzt

## Motivation

- Die Kinder gut versorgt wissen – gutes Leben für die Kinder
- Arbeitet gerne mit Kindern und Jugendlichen
- Selbstwirksamkeit haben
- Leben in Sicherheit
- Unterstützung der Familie im Heimatland

## Werte

- Familie
- Sicherheit

## Kurzbiografie

- Heimat: Syrien
- Mann: studierter Richter, arbeitet als Helfer
- Abgeschlossenes Pädagogikstudium, 6 Jahre Berufserfahrung als Erzieherin
- Anerkennung in D: Anerkennungsverfahren läuft, vermutlich Mittlere Reife

# PERSONA: FACHKRAFT AUS DEM AUSLAND

## Dokumentation 1. Workshop Fachkräfte- und Platzmangel in der Reutlinger Kinderbetreuung

### Persona: Fachkraft aus dem Ausland

#### Tagesablauf

6.00 Uhr	Wecker, Kinder versorgen, Haushalt Kinder in die Schule + Kita bringen Liest Mails mit Hilfe eines Übersetzungsprogramms: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Einladung zum Vorstellungs-/Beratungsgespräch bei einer Fachschule</li><li>○ Einladung zum Gespräch bei der Arbeitsagentur bzgl. Sprachkurs</li></ul> Putzen, Kochen, Streit mit Nachbarn über Mülltrennung Skype mit Familie in Syrien
13.30 Uhr	Mittagessen
15.00 Uhr	Termin Agentur für Arbeit (mit beiden Kindern): <ul style="list-style-type: none"><li>○ Berechtigung für einen Sprachkurs, aber Eigenanteil muss bezahlt werden</li><li>○ Vorschlag: Qualifizierungsmaßnahme mit Deutsch, Ziel: B2</li><li>○ Tochter hilft bei Übersetzung</li></ul>
16.00 Uhr	Heimfahrt, unterwegs Einkaufen Hausaufgaben Tochter Betreuung Sohn
17.30 Uhr	Fußballtraining Tochter Abendessen mit Gästen (Freunde) – Austausch über aktuelle Probleme: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Bürokratie</li><li>○ Fehlende Papiere</li><li>○ Deutsch lernen</li><li>○ Sorgen der Familie in Syrien</li></ul>
22.00 Uhr	Aufräumen, schlafen gehen

# PERSONA: ELTERN (1)

## Persona

Alter	40 Jahre
Geschlecht	männlich
Familienstand	alleinstehend
Kinder	2 Kinder
Hobbies und Interessen	Sport, lesen
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	Mediengestalter, jetzt aber Umschulung zum Pfleger

## Ziele

- Verlässlichkeit und Sicherheit (bzgl. Öffnungszeiten) in der Betreuung, damit Erwerbstätigkeit möglich ist
- Soziale Kontakte ermöglichen für Kinder und Eltern
- Frühkindliche Bildung
- Flexibilität der Öffnungszeiten der Betreuung
- Sprach- und Sozialkompetenz meines Kindes

## Bedürfnisse

- Entlastung und Verlässlichkeit
- Gemeinschaft leben und erleben
- Kontakt zu Eltern
- Austausch über mein Kind
- Beratung durch Fachkräfte
- Ein Ort, an dem es dem Kind gut geht
- Entwicklung und Entfaltung meines Kindes
- Wahl des Kita Angebots (gute Beziehung zum Kind, entspanntes und herzliches Personal, Beratung und Begleitung)

## Portrait/Bild und Zitat

Zitat: Es muss funktionieren

## Schmerzpunkte/Frust

- Chronische Unterbesetzung des Personals
- Gestresstes Personal
- Je länger die Öffnungszeiten, desto schlechter die Qualität (Angst der Eltern)
- Schließzeiten

## Persönlichkeit und Charakter

- Offen
- humorvoll

## Motivation

- Existenzsicherung
- Kinder müssen gut betreut sein
- Beruf gut (!) ausüben können
- Mal etwas alleine erledigen können

## Werte

- Selbstständigkeit des Kindes
- Respekt
- Gleichwürdigkeit
- Soziale Gerechtigkeit
- Demokratische Mitsprache

## Kurzbiografie

- Getrennt lebend
- Jetzt in Umschulung

# PERSONA: ELTERN (2)

## Persona

Alter	45 Jahre
Geschlecht	männlich
Familienstand	verheiratet
Kinder	2 Kinder, 6 J. und 3 J.
Hobbies und Interessen	Musik, Lesen, Reisen
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	Industriemeister Elektrotechnik Tagesvater-Kurs

## Ziele

- Aufbau eines zweiten Standbeins, evtl. Selbstständigkeit → Zukunftsvision

## Bedürfnisse

- Herzensangelegenheit
- Zusätzliche Absicherung
- Professionalität vs. Hobby
- Zusammenarbeit mit Kindern

## Portrait/Bild und Zitat

Zitat: „Die ersten Schritte bestehen darin, nicht mehr zu reden, sondern zu handeln“ (Walt Disney)

„Es gibt keine Probleme, sondern nur Lösungen/  
Herausforderungen“

## Schmerzpunkte/Frust

- Organisation von Familie und Beruf
- Existenzängste aufgrund von z.B. Transformation
- Betreuungszeiten

## Persönlichkeit und Charakter

- Flexibilität
- Diversität
- Lebenserfahrung
- Generalist

## Motivation

- Weitergabe von Wissen an die Kinder
- Entlastung/Unterstützung/Abfederung der aktuellen Betreuungssituation inkl. Zukunftsorientierung (am Markt)
- Win-Win-Situation zwischen aktuellem Bedarf und Eigeninteresse
- Ehrenamt
- Musik

## Werte

- Multikulturell
- Deckung von Kompetenzen in Zusammenarbeit (Hobby, Freizeit) mit Kindern
- Offenheit
- Menschlichkeit
- Hilfsbereitschaft

## Kurzbiografie

- Mittlere Reife
- Ausbildung Industrieelektroniker
  - Fertigung
  - Teamleitung
  - Entwicklung
- Weiterbildung Industriemeister
  - Schulung/Qualifizierung
  - Datenschutz & Informationssicherheit

# PERSONA: EINRICHTUNGSLEITUNG

## Persona

Alter	47 Jahre
Geschlecht	weiblich
Familienstand	verheiratet
Kinder	2 Kinder zw. 10-18 Jahren
Hobbies und Interessen	Natur, Lesen, Backen, Walken
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	Erzieherin

## Ziele

- Lebensunterhalt verdienen
- Gute Arbeitsbedingungen für das Team
- Gute Betreuungssituationen für Eltern/Kinder
- Kind steht im Mittelpunkt
- Gute Kindertagesbetreuung anbieten

## Bedürfnisse

- Anerkennung
- Bedürfnisse aller befriedigen
- Loyalität für Träger/Gesellschaft
- Vertrauen
- Wertschätzung
- Materielle Absicherung

## Portrait/Bild und Zitat



Zitat: Anker/Fels in der Brandung

## Schmerzpunkte/Frust

- Kind oft nicht im Mittelpunkt aufgrund von viel Bürokratie
- Ständige Unterbrechungen
- Viele Veränderungen/Wechsel im Team
- Besondere Ereignisse/Problemstellungen, z.B. Corona, Flüchtlingskrise
- Immer weiter steigende Ansprüche, die kaum erfüllt werden können, vielfältige Anforderungen

## Persönlichkeit und Charakter

- Harmoniebedürftig
- Verantwortungsbewusst
- Kommunikativ
- Empathisch
- Belastbar

## Motivation

- berufliche Weiterentwicklung
- Verantwortung übernehmen
- Freude an der Arbeit mit Menschen
- Wunsch etwas zu verändern/zu verbessern
- Neue Herausforderung annehmen

## Werte

- Zuverlässigkeit
- Loyalität
- Soziale Gerechtigkeit

## Kurzbiografie

- Mittlere Reife
- Ausbildung zur Erzieherin
- Pädagogische Arbeit
- Elternzeit
- Pädagogische Arbeit Teilzeit/stellv. Leitung
- Leitung Einrichtung → FoBi

# PERSONA: EINRICHTUNGSLEITUNG

## Empathie-Landkarte

<p>Was denkt und fühlt sie/er?</p>	<p>Überforderung Zufriedenheit, dass alles funktioniert Der Tag ist zu kurz für alle Aufgaben</p> 	<p>Baustellen Glückliche Kinder Volles E-Mail-Postfach Not in den Familien</p> 	<p>Was sieht sie/er?</p>
<p>Was hört ihn/sie?</p>	<p>Forderungen Kinderlachen Beschwerden</p> 	<p>beruhigt vermittelt lacht fordert Danke!</p> 	<p>Was macht und sagt er/sie?</p>
<p>Was befähigt ihn/sie?</p>	<p>Funktionierender Alltag Entwicklung der Kinder Anerkennung (Eltern, Kinder, Träger)</p> 	<p>Gesetzliche Vorgaben Personalmangel Ständige Unterbrechungen Erfolgs-/Erwartungsdruck</p> 	<p>Was hemmt ihn/sie?</p>

# PERSONA: EINRICHTUNGSLEITUNG

## Dokumentation 1. Workshop Fachkräfte- und Platzmangel in der Reutlinger Kinderbetreuung

Persona: Einrichtungsleitung einer GT-Einrichtung mit 2 Gruppen Ü3 und einer Gruppe U3

### Tagesablauf

6.00 Uhr	Aufstehen, Frühstück, E-Mails/WhatsApp checken (hat sich Jemand krankgemeldet? Gibt es sonstige kurzfristige Themen?)
06.45 Uhr	Anfahrt in die Kita
07.00 Uhr	Arbeitsbeginn in der Einrichtung
07.00 – 07.30 Uhr	Ankommen, Überblick verschaffen, kurze Absprachen mit Kolleginnen, kurzfristige Dienstplanänderungen
07.30 – 08.00 Uhr	Tür- und Angelgespräche mit Eltern, Beschwerden/Probleme aufnehmen, Fragen klären
08.30 – 11.00 Uhr	Gruppendienst am Kind mit Unterbrechungen/Zwischenfällen/Telefonaten
11.00 – 12.00 Uhr	Büroarbeit
12.00 – 12.30/12.45 Uhr	Pause
12.30/12.45 Uhr - 16.30 Uhr	Büroarbeit: Elternarbeit, Personalplanung, Mitarbeitergespräche, Vorbereitung Teamsitzungen, Teilnahme an Sitzungen/Vernetzungstreffen o.ä., Anleitungsgespräche, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsentwicklung, Bewerbungsgespräche, Vorbereitung Krisengespräche, Arbeitssicherheit überwachen etc.
16.30 Uhr	Arbeitsende
17.15 Uhr	Ankommen zu Hause nach privaten Erledigungen, Einkäufe usw.
17.30 – 19.30 Uhr	Familienzeit, Abendessen, Haushalt
19.30 – 20.00 Uhr	Gedankliche Planung der nächsten Tage, Austausch mit Kolleginnen über Smartphone, Nachbereitung, Material vorbereiten o.ä.
Ab 20.00 Uhr	Gestaltung Freizeit, z.B. Sport, Fernsehen, Freunde treffen

# PERSONA: PÄDAGOGISCHE FACHKRAFT (1)

## Persona Vivianne Häberle

Alter	30 Jahre
Geschlecht	weiblich
Familienstand	verheiratet
Kinder	2 Kinder, 1,5 + 10 Jahre
Hobbies und Interessen	Joggen, Lesen, Fasnetsverein, Narrenzunft
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	Erzieherin

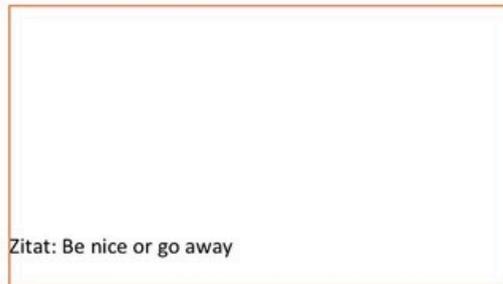
### Ziele

- Gute Mama sein
- Gute Erzieherin
- Vielleicht Weiterbildung zur Leiterin
- Öfters joggen gehen
- Abnehmen
- Irgendwann wieder ein Wochenende mit den Mädels alleine fortgehen

### Bedürfnisse

- Anerkennung
- Zeit für sich und die eigenen Kinder
- In der Partnerschaft gesehen werden, nicht nur als Mama
- Bildungsbegleitung
- Normaler Arbeitsalltag
- Das, warum ich den Beruf gelernt habe, auch machen

### Portrait/Bild und Zitat



Zitat: Be nice or go away

### Schmerzpunkte/Frust

- Zeitmangel
- Nicht gesehen werden
- Versteht sich mit der Leitung, aber nicht mit dem Team, da sie nicht mitschichten kann
- Schule und Hausaufgaben anstrengend
- Kranke Kids

### Persönlichkeit und Charakter

- Harmoniebedürftig
- Powerfrau
- Humorvoll
- Kontaktfreudig
- Kann sich gut auf verschiedene Situationen einstellen
- Hat gerne viele Menschen um sich
- Introvertierte Zeiten als Energiepunkte

### Motivation

- Gute Bildung für Kids
- Chancengleichheit
- Gute Elternpartnerschaft
- Gute Gespräche
- Entwicklung und Feedback

### Werte

- Zielstrebigkeit
- Verlässlichkeit
- Freundschaft
- Wertschätzung

### Kurzbiografie

- 1992 geboren
- 2009 Ausbildung Erzieherin
- 2011 Ausbildung unterbrochen, erstes Kind
- 1 Jahr nach Geburt zurück in Beruf in Teilzeit 80%
- 2012 Partner geht
- 2020 2. Kind und neuer Partner

# PERSONA: PÄDAGOGISCHE FACHKRAFT (1)

## Dokumentation 1. Workshop Fachkräfte- und Platzmangel in der Reutlinger Kinderbetreuung

Persona: pädagogische Fachkraft mit eigenen Kindern

### Tagesablauf

5.30 Uhr	Kind kommt, will spielen
5.35 Uhr	Oh nein, noch 10 Minuten, macht ein Alternativangebot
6.00 Uhr	Aufstehen, ins Band, nach Kind Kind 2x wecken (12-jähriges Kind) Pulli passt nicht, Sportzeug fehlt
06.20 Uhr	Kind für Krippe fertig machen, Kind will sich nicht anziehen, dann beruhigen
06.30 Uhr	Partner*in geht aus dem Haus
06.35 Uhr	Selbst kurz aufs Klo
07.00 Uhr	Kaffee und Frühstück für alle drei
07.20 Uhr	Anziehen, Kinder überzeugen, dass es sich jetzt anziehen muss und nicht gespielt wird
07.25 Uhr	Tochter zur Laufgruppe, geht „los“, aber Vesper vergessen, Mist, nochmal zurück
07.30 Uhr	Mutter und Sohn gehen los
07.40 Uhr	Ankunft an der Krippe, Kind „übergeben“
08.00 Uhr	Parkplatzsuche, Parkticket lösen und rein
08.10 Uhr	Kind spuckt auf den Teppich, Kollegin ruft die Eltern an, Teppich putzen
09.30 Uhr	Morgenkreis wird vorgeschoben werden Lehrerbesuch und Anerkennungspraktikantin
13.30 Uhr	Kind von der Kita abholen
13.35 Uhr	Sorgen des Tages anhören, Kuseln auf der Parkbank, Zeit bis zum Turnen überbrücken, Schnecken beobachten
14.00 Uhr	Mit dem Ball auf dem Schulhof vor der Turnhalle spielen
14.35 Uhr	Kind hat Hunger und schlechte Laune, Vesper organisieren
16.00 Uhr	Teamsitzung
17.30 Uhr	Kinder bei Oma abholen
18.00 Uhr	Abendessen
19.00 Uhr	Kinder ins Bett bringen
20.30 Uhr	Hausarbeit
21.30 Uhr	Plötzliches Zusammenbrechen in den Schlaf
24.00 Uhr	Kind 1 wacht auf
01.30 Uhr	Kind 2 wacht auf

# PERSONA: PÄDAGOGISCHE FACHKRAFT (1)

## Empathie-Landkarte

<p>Was denkt und fühlt sie/er?</p>	<p>Wie schaffe ich das alles?                  Jetzt mach schon                  Wann ist wieder Fasnet?                  Stolz auf sich                  Das schaff ich nie                  Das habe ich gut geschafft</p> 	<p>Badezimmer nicht geputzt                  Wäscheberg                  Spülmaschine noch zu machen                  Schnecken + Regenwürmer                  Bedürfnisse                  Sieht Natur, Pflanzen, Matsch, sinnliches - draußen</p> 	<p>Was sieht sie/er?</p>
<p>Was hört ihn/sie?</p>	<p>Kinderlachen                  Mama                  Bedürfnisse der Kinder                  Sorgen der Eltern                  Frau Häääberlee                  Das geht nicht                  Das kostet zuviel                  Wir finden Niemanden</p> 	<p>Beeil dich!                  Schuhe anlassen!                  Herkommen!                  Hab dich lieb                  Das hast du gut gemacht</p> 	<p>Was macht und sagt er/sie?</p>
<p>Was beflügelt ihn/sie?</p>	<p>Feedback der Kinder                  Feedback der Eltern                  Wenn sie etwas tun kann, was sie gut kann                  Nicht auf Projekte verzichten</p> 	<p>Spagat Beruf/Familie – ist nicht zu 100% bei allem                  Konflikt im Team (latenter Vorwurf, sie sei nicht flexibel genug)                  Keine gute Erziehungspartnerschaft mit „ihren“ Erzieherinnen in der Kita und „ihren“ Eltern</p> 	<p>Was hemmt ihn/sie?</p>

# PERSONA: FACHNAHE KRAFT

## Persona

Alter	20-60 Jahre
Geschlecht	divers
Familienstand	
Kinder	
Hobbies und Interessen	Musik, Sport, Kreativ-Bereich
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	Schreinerin, Arbeitserzieherin

## Ziele

- Kreatives Potential an Kinder weitergeben

## Bedürfnisse

- Selbstverwirklichung mit sinnstiftender Aufgabe
- Fachliches Wissen vertiefen
- Anerkennung und Ausübung pädagogischer Freiheiten
- Familienfreundlichere Arbeitszeitgestaltung
- Planungs-/Verfügungszeit

## Portrait/Bild und Zitat

Zitat: „Gemeinsam kreativ statt einsam – für Kinder!“

## Schmerzpunkte/Frust

- Unsicherheit der Eltern, weil sie nicht als Professionelle angesehen werden
- Fehlende Anerkennung und schlechte Einstufung

## Persönlichkeit und Charakter

- Kreativ
- Offen
- Beziehungsstarke Persönlichkeit
- Kommunikation
- Empathie

## Motivation

- Lust mit Kindern zu arbeiten
- Finanzielle Absicherung

## Werte

- Humanistische Werte
- Naturverbunden

## Kurzbiografie

- Ausbildung/Studium im nicht-kreativen Bereich
- Freiberufliche Tätigkeiten

# PERSONA: FACHNAHE KRAFT

## Dokumentation 1. Workshop Fachkräfte- und Platzmangel in der Reutlinger Kinderbetreuung

Persona: Fachnahe Person

### Tagesablauf

Morgens	Versorgung der eigenen Kinder Vorbereitung des Alltags im Kinderhaus Die Kinder in der Einrichtung in Empfang nehmen
Vormittags	Gestaltung der Bildungsarbeit
Nachmittags	Einhaltung des Tagesplans Verstehen der pädagogischen Methoden Überstunden, wenn Personalmangel herrscht
Abends	Rückkehr nach Hause

# PERSONA: TAGESPFLEGEPERSON

## Persona, Anne B.

Alter	38 Jahre
Geschlecht	weiblich
Familienstand	verheiratet
Kinder	2 Kinder, 5 J. und 1 J.
Hobbies und Interessen	sportliche Aktivitäten mit der Familie, andere Sozialkontakte, Hund
Beruf/Ausbildung/ Vorkenntnisse	qualifizierte Tagespflegeperson Bürokauffrau im Erstberuf

### Ziele

- Selbstverwirklichung im Beruf
- Breite gesellschaftliche Anerkennung
- Finanzielle Sicherheit
- Kinder für die Zukunft stärken
- Gelungenes Familienleben

### Bedürfnisse

- Gewisser Lebensstandard
- Zeit für Familie
- Fester Platz in der Gesellschaft privat und beruflich

### Portrait/Bild und Zitat

Zitat: „Ich möchte Kindern ein zweites Zuhause bieten“

### Schmerzpunkte/Frust

- Finanzielle Unzufriedenheit
- Auseinanderbrechen der Familie
- Ausbleibende Anerkennung für pädagogische Qualifikationen

### Persönlichkeit und Charakter

- Offen
- sportlich

### Motivation

- Einkommen
- Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Freude an der pädagogischen Arbeit
- Umsetzung der persönlichen pädagogischen Anliegen
- Zeitliche Flexibilität
- Aufziehen der Kinder in der Peer-Gruppe

### Werte

- Umweltverbundenheit
- Nachhaltigkeit
- Integration, Diversität, Vielfalt von Kulturen

### Kurzbiografie

- 1984 in D geboren, Eltern haben Migrationshintergrund
- Schule, dann Ausbildung als Bürokauffrau
- Arbeit in einem Industrieunternehmen in RT
- Heirat, 1. Kind 2017 geboren, 2 Jahre Elternzeit
- Teilzeittätigkeit als Bürokauffrau, Qualifizierung als Tagespflegeperson
- Geburt zweites Kind 2021, Start als Tagespflegeperson Ende 2021



**16.05.2022**

# **WORKSHOP 2: LÖSUNGEN FINDEN**

WIE KÖNNEN WIR DIE PROBLEME DER PERSONAS LÖSEN UND WIE KÖNNEN WIR IHRE BEDÜRFNISSE ERFÜLLEN?



# WER GUTE IDEEN FINDEN MÖCHTE, MUSS VOR ALLEM VIELE IDEEN HABEN

Zielsetzung für den zweiten Workshop:

- Wie es gut gehen kann - Vorstellung von best practice Beispielen
- Konkretisierung der Fragestellungen zu den Personas
- Ideen generieren
- Erste Umsetzungsschritte beschreiben

## BEST PRACTICE BEISPIELE UND FRAGERUNDE

- Andreas Nau, strategische Geschäftsführung Firma easySoft, Metzingen  
Familienfreundlichkeit im Betrieb und betriebliche Kinderbetreuung im easySoft-TigeR
- Ariane Wiedemann, Naturkindergarten Reutlingen  
Kinderbetreuung im Naturkindergarten, freie Trägerschaft
- Bettina Hermes, AK Kleinkindgruppen- Dachverband der Reutlinger Elterninitiativen

# BEI DER ERARBEITUNG DER IDEEN WURDEN BESTEHENDE DENKMUSTER KREATIV UMGANGEN

**Das haben wir noch nie gemacht!**  
*Warum eigentlich nicht?*

**Das geht so nicht!**  
*Wie könnte es denn gehen?*

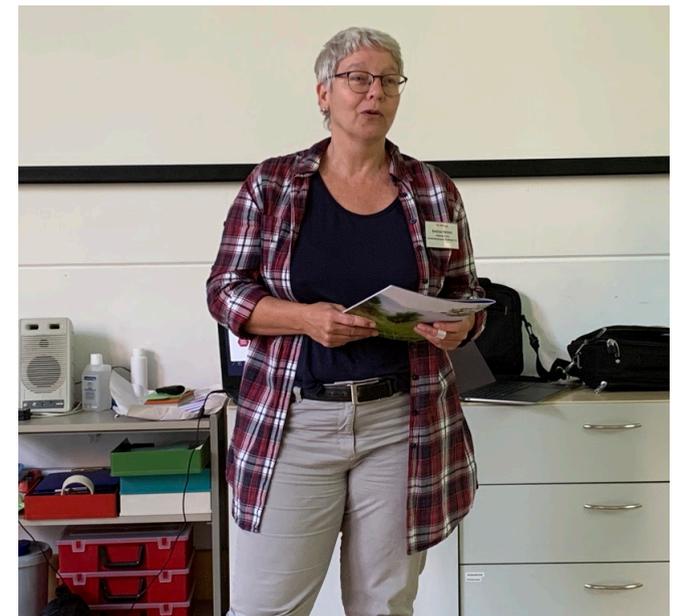
**Dafür gibt es kein Geld!**  
*Wie könnte es denn ohne Geld gehen?*

**Das wollen wir nicht!**  
*Und wie wäre es, wenn wir das wollten?*

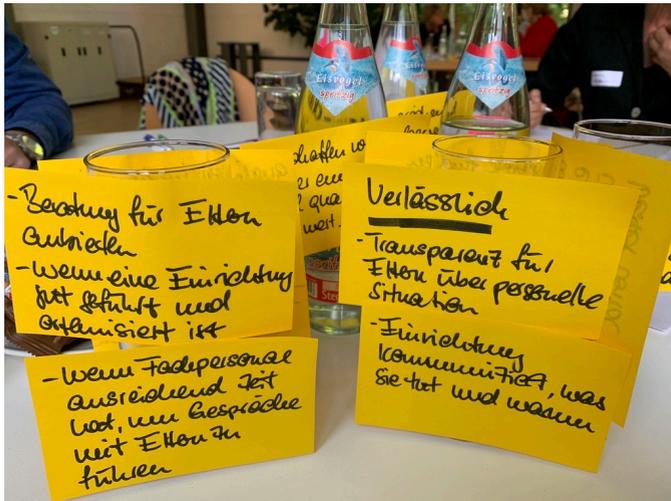
**Machen das andere schon?**  
*Nein, aber gerade darum sollten WIR es probieren!*

**Das bringt doch nichts!**  
*Was sollten wir statt dessen unternehmen?*

# BEST PRACTICE BEISPIELE UND FRAGERUNDE



# IDEEN GENERIEREN





# **IDEENSAMMLUNG: "ARBEITSBEDINGUNGEN, ENTLASTUNG UND DIGITALISIERUNG"**

WIE KÖNNEN WIR ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE IN DER KINDERBETREUUNG SCHAFFEN?



# THEMA: LEITUNGEN UND ERZIEHER\*INNEN VERNETZEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Vor allem durch Corona sind viele Möglichkeiten des Austausches verloren gegangen und einige fühlen sich als Einzelkämpfer an der Front.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Schaffung von Plattformen für trägerübergreifenden Austausch von Leitungen und kollegiale Beratung (Präsenz oder digital). Ermöglichung von träger-übergreifenden Hospitationen. Erzieher\*innen für das Netzwerk der IHK für Erzieher\*innen gewinnen; Arbeitgeber gewinnen, Mitgliedsbeitrag zu zahlen

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Schaffung von Synergieeffekten  
Wertschätzung  
Erweiterung des eigenen Horizontes

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Träger, Einrichtungen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Digitale Plattform  
Personalressource  
Kuratorium

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Es besteht bereits eine Vernetzung der Träger durch das Kuratorium / Trägerkonferenz, die wir nutzen wollen.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort; Bereitschaft der Leitungen, Erzieher\*innen und Arbeitgeber sich darauf einzulassen; Netzwerk ist erreichbar  
unter: <https://www.reutlingen.ihk.de/netzwerke/organisation-customer-service/erzieherinnen/>

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Anfrage im Kuratorium / Trägerkonferenz zur Bildung einer Arbeitsgruppe, die den Austausch organisieren soll.  
Gespräch mit den Arbeitgebern zur Finanzierung des Mitgliedsbeitrags

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Ablehnung, da noch eine Aufgabe on top kommt – Vorzüge des Agierens anstelle des Reagierens in den Vordergrund stellen

# THEMA: HAUSWIRTSCHAFTS- UND VERWALTUNGSUNTERSTÜTZUNG

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Vor allem in größeren Einrichtungen mit vielen Kindern fallen für die Fachkräfte nicht-pädagogische Aufgaben an, die Ressourcen binden und zu erhöhter Belastung führen.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Einstellen von hauswirtschaftlichen und organisatorischen Unterstützungs-kräften.  
Ermöglichen von Freiwilligendiensten zur Unterstützung und Entlastung. Ggf. Bündelung oder Zentralisierung von organisatorischen Tätigkeiten, s. auch Initiativen zur Digitalisierung.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Entlastung der Fachkräfte von hauswirtschaftlichen und organisatorischen Aufgaben und Tätigkeiten, die unter Anleitung bzw. Aufsicht von Freiwilligen übernommen werden können.  
Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, Reduzierung der Belastung.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Gemeinderat  
Träger, Einrichtungen  
Freiwilligenagenturen, Stabsstelle Engagement, Agentur für Arbeit  
Eltern und Elternnetzwerke

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Stadtverwaltung, Gemeinderat: Mittelfristig gesicherte Finanzierung der erforderlichen Stellen  
Stabsstelle Engagement (Freiwillige), Agentur für Arbeit (Vermittlung), Träger für FSJ oder BuFDi, Eltern

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Analyse der betreffenden Tätigkeiten für eine Unterstützung bzw. für eine Zentralisierung/Bündelung  
Stellenplan/Arbeitskonzept  
Finanzierungsplan (Stadt, Agentur für Arbeit, SV-Träger etc.)

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Finanzierung, ggf. über Mittelgeber (Arbeitsagentur, Land, ...)

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Analyse  
Finanzierungsplanung, Mittelbeschaffung (Stadt)  
Lobbying auf Landesebenen für die Finanzierung von Zusatzkräften

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Fehlende Finanzierung  
Scheitern Elternbeteiligung/Freiwilligendienste an zu großen Hürden (Datenschutz, pädagogische Einwände, ...)

# THEMA: STANDARDS SITUATIONSGERECHT ANPASSEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Die Umsetzung und Anwendung der (offenen) Konzepte bindet oft Kräfte und Ressourcen von Fachkräften. Nicht alle möchten diese standardisierte Arbeitsweise für ihr eigenes Arbeitsumfeld. In Situationen mit Personalmangel und angespannten Arbeitsbedingungen entsteht häufig Unzufriedenheit darüber, weder den Kindern noch der Dokumentation nicht gerecht zu werden.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Konzepte, Standards und Methoden überprüfen und den aktuellen Situationen anpassen. Ermöglichen von Flexibilisierung bei der Anwendung und Umsetzung von Konzepten unter Sicherstellung einer möglichst hohen pädagogischen Qualität. Darüber nachdenken, ob die selben pädagogischen Ziele auch anders erreicht werden können.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Entlastung der Fachkräfte von (verzichtbaren) Tätigkeiten, die durch das Konzept und die verbundenen Standards vorgegeben sind.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Alle Träger  
Fachkräfte  
Elternvertretung  
Eltern

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Konzeptionstag für alle Leitungen, um die Idee zu diskutieren und zu skizzieren.  
Konzeptionstag in den Einrichtungen  
Trägerinterne und trägerübergreifende Abstimmung

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Analyse: Wo können wir ansetzen? Welche Standards sind verzichtbar, welche können angepasst werden, was ist auch anders (einfacher) möglich?  
Gewinnen wir damit mehr Zeit für die Kinder und reduzieren Aufwand? Verbessern wir damit die Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte?

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort.  
Grundsatzentscheidung über die Umsetzung

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Umfrage unter Fachkräften/Analyse des Bedarfs und der Erfahrungen der Träger in den zurückliegenden Jahren.  
Konzeptvorschlag für die Umsetzung.  
Grundsatzbeschluss

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Unterschiedliche Auffassungen über das Festhalten und Anwenden von Standards.  
Aufweichen von Trägerstandards.

# THEMA: PLATZ-GARANTIE FÜR EIGENE KINDER VON FACHKRÄFTEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Immer wieder berichten Fachkräfte, dass sie gerne in den Beruf zurückkehren oder in Reutlingen arbeiten möchten, jedoch keine Betreuungsmöglichkeit für ihre eigenen Kinder bzw. ein zu den Arbeitszeiten passendes Angebot finden.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Fachkräften, die in Reutlingen (wieder) arbeiten oder einen höheren Stundenumfang übernehmen wollen die Betreuung der eigenen Kinder ermöglichen.  
Einrichten von frei verfügbaren Platzkontingenten für Fachkräfte mit Kindern. Einrichten von Betriebskitas der Stadt und der Träger.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mehr Fachkräften den (Wieder)Einstieg in eine Berufstätigkeit, höheren Stellenumfang oder eine Führungsposition erleichtern bzw. erst ermöglichen. Ausfall oder Wegfall von Angeboten reduzieren oder vermeiden, indem mehr Fachpersonal bereitsteht. Signal nach außen setzen, um sich von Wettbewerbern abzusetzen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Alle Träger  
Stadt und Verwaltung, Gemeinderat  
Elternvertretung  
Betriebe und Kammern

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Stadtverwaltung/Gemeinderat: Grundsatzentscheidung  
Elternvertretung: Grundsatzbereitschaft, auf Plätze für andere Familien zu verzichten  
Träger: Zeitlich befristetes Pilotprojekt mit begleitender Evaluation

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Analyse: Wie hoch ist der Bedarf?  
Benchmark, Erarbeitung eines trägerübergreifenden Konzepts  
Begleitend: Konzept zur Ansprache und Wiedergewinnung von Fachkräften in Erziehungsurlaub oder Elternzeit; **KOMMUNIKATION NACH AUSSEN!!!**

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort.  
Grundsatzentscheidung über die Umsetzung

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Umfrage unter Fachkräften/Analyse des Bedarfs und der Erfahrungen der Träger in den zurückliegenden Jahren.  
Konzeptvorschlag für die Umsetzung.  
Grundsatzbeschluss

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Bedarf ist schwer kalkulierbar  
Plätze werden frei gehalten, die für andere Familien fehlen

# THEMA: LIFE-BALANCE UND BETREUUNG EIGENER KINDER

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Fachnahen Personen und Erzieher\*innen fällt es oft schwer, Beruf und Privatleben gut miteinander in Einklang zu bringen. Gründe dafür sind u.a. dass Arbeitszeiten kurzfristig angepasst werden, um Kollegen zu vertreten oder Teambesprechungen (die für einen Zusammenhalt und gutes Arbeiten entscheidend sind) außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden und nicht wahrgenommen werden können.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Fortbildungen, Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche auf Wunsch auch online anbieten, um flexibler zu sein. Pilotprojekt starten, um das eigene Kind (oder Hund mit Begleitschein) mit zur Arbeit bringen zu können und in der gleichen Einrichtung betreuen zu lassen. Dadurch soll die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

In der Kinderbetreuung tätige Personen sollen Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können, damit eine Arbeit im Bereich der Kinderbetreuung attraktiv wird und Fachkräfte entlastet werden können. Zudem kann durch die Teilnahme an Teambesprechungen die Stimmung und der Zusammenhalt zwischen Fachkräften und fachnahen Personen gestärkt werden.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Es braucht eine Einrichtung/einen Träger, die/der bereit ist, ein solches Pilotprojekt umzusetzen.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es sind zeitliche Ressourcen notwendig, die durch Unterstützung in den Einrichtungen erreicht werden können.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Identifikation eines Trägers/einer Einrichtung, die das Pilotprojekt umsetzen möchte. Anfertigung einer Projektskizze.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Ein Beginn ist nach den Sommerferien in Q3/2022 möglich. Im Vorfeld bedarf es eine Projektskizze sowie Engagierte, die das Projekt umsetzen möchten.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Festlegung einer Einrichtung, die das Projekt umsetzen möchte und passende Rahmenbedingungen hat. Information und Einbeziehung der Mitarbeitenden, deren Unterstützung für das Projekt sehr wichtig ist.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Keine Umsetzung aufgrund von Zeit- und Personalmangel. Lösung: Mit Unterstützung die Fachkräfte entlasten und somit das Ziel im Auge behalten: Durch das Projekt sollen zusätzliche Kräfte gewonnen und gehalten werden, die dann kontinuierlich für Entlastung sorgen können.

# THEMA: LIFE-BALANCE UND FLEXIBLES ARBEITEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Fachnahe Personen und Erzieher\*innen fällt es oft schwer, Beruf und Privatleben gut miteinander in Einklang zu bringen. Ein Grund dafür ist, dass Dokumentationen, Vor- und Nachbereitung u.a. in der Einrichtung erledigt werden müssen. In dieser Zeit benötigen Mitarbeiter\*innen oft Betreuung für ihre eigenen Kinder, die immer schwerer zu bekommen ist.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Tätigkeiten, die nicht zwingend in der Einrichtung zu erledigen sind, können flexibel zu Hause erledigt werden. Die Voraussetzungen dafür werden geschaffen (Digitalisierung, Abläufe und Absprachen etc.) bzw. Hindernisse (Datenschutz...) werden abgebaut. Mitarbeiter\*innen erledigen diese Tätigkeiten dann, wenn es zu ihrem eigenen Familienleben passt.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mitarbeiter\*innen haben mehr Zeit für die eigenen Kinder und können sich bestimmte Tätigkeiten flexibler einteilen. Angelehnt an die moderne Arbeitswelt in der Wirtschaft ist nicht mehr der Arbeitsplatz in der Kita das leitende Prinzip sondern die Aufgabe und deren fristgerechte und korrekte Erfüllung.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Es braucht eine Einrichtung/einen Träger, die/der bereit ist, ein solches Pilotprojekt umzusetzen.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es sind zeitliche Ressourcen notwendig, um die entsprechenden Konzepte erarbeiten und erproben zu können.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Identifikation eines Trägers/einer Einrichtung, die das Pilotprojekt umsetzen möchte. Anfertigung einer Projektskizze.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Ein Beginn ist nach den Sommerferien in Q4/2022 möglich. Im Vorfeld bedarf es einer Projektskizze sowie Engagierten, die das Projekt umsetzen möchten.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Festlegung einer Einrichtung, die das Projekt umsetzen möchte und passende Rahmenbedingungen hat. Information und Einbeziehung der Mitarbeitenden, deren Unterstützung für das Projekt sehr wichtig ist. Schaffung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Keine Umsetzung aufgrund von Zeit- und Personalmangel. Lösung: Konzept wird erarbeitet und Umsetzung aufgeschoben oder anderen Einrichtungen angeboten.

# THEMA: PROFESSIONALITÄT – KITA GOES UNTERNEHMEN/PROKITA

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Abläufe, Strukturen und Führung der Mitarbeitenden sind in den verschiedenen Einrichtungen stark von einzelnen Personen und Führungskräften abhängig, da es keine einheitlichen Leitfäden, Strukturen, Abläufe gibt. Deswegen kann sich das Arbeitsklima von Einrichtung zu Einrichtung stark unterscheiden und es entstehen oft Unzufriedenheit und Konflikte.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Orientiert an Handbüchern, Leitfäden und Unternehmenswerten wollen wir diese Tools nutzen, um mehr Vergleichbarkeit, Klarheit, Fairness und Transparenz in die Teams in den Einrichtungen zu bringen. Dies geschieht mittels Gesprächsleitfäden, klaren Abläufen und Strukturen, klarer Hierarchie und professioneller Führung (durch ausreichende Qualifikation)

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Durch weniger Konflikte und ein gutes Arbeitsklima sollen bestehende Fachkräfte wertgeschätzt, neue Fachkräfte gewonnen und die Arbeitsqualität verbessert werden. Freude und Sinnhaftigkeit der Arbeit steigen, Mitarbeitende sind zufrieden und bleiben (Kostensparnis), gesellschaftliches Ansehen des Berufs steigt, bessere Außenwirkung

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Wir brauchen einen Träger, der bereit ist, das Pilotprojekt umzusetzen. Wir brauchen Unterstützende, die Leitfäden erstellen, zur Umsetzung qualifizieren, das Projekt begleiten und evaluieren. Das kann eine externe Projektstelle sein oder ein Arbeitskreis aus verschiedenen Trägern und Engagierten.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es braucht ein Budget, um entsprechende Arbeits- und Gesprächsleitfäden zu erstellen (oder extern erstellen zu lassen) und für die Umsetzung der Leitfäden zu schulen. Diese Ressourcen können von Trägern kommen, die sich für dieses Projekt zusammenschließen oder aus einem Fördertopf.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Der Leitfäden kann von verschiedenen Akteuren gemeinsam erstellt werden. Das Vorgehen kann zunächst in einer Einrichtung über einen fest definierten Zeitraum getestet werden. Die Ergebnisse werden dann evaluiert und bei positivem Ergebnis auf weitere Einrichtungen übertragen werden.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Es braucht Träger und Fachkräfte, die am Projekt mitarbeiten möchten, (externe) Fachkräfte, die die Leitfäden erarbeiten wollen und eine Einrichtung, in der das Projekt umgesetzt werden kann. Die Erstellung der Leitfäden inkl. Schulung der Umsetzung nehmen vermutlich ca. 9 Monate in Anspruch, danach folgt die Umsetzung.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Es muss entschieden werden, ob ein Arbeitskreis die Leitfäden ausarbeitet oder ob diese Leistung extern vergeben werden soll. Zudem braucht es einen Träger, der bereit ist, das Projekt in einer Einrichtung umzusetzen. Konkret könnte ein Kick-Off-Termin nach der Sommerpause vereinbart werden. Dazu braucht es eine/n Koordinator/in.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Zeit- und Geldmangel, sowohl in der Erarbeitung als auch in der Umsetzung. Es braucht einen Wandel dahingehend, dass zur Personalgewinnung Zeit investiert werden muss, um Situation zu verbessern. Durch eine externe Anschubfinanzierung können die Träger und Engagierten unterstützt werden.

# THEMA: ATTRAKTIVES ARBEITEN - DIGITALISIERUNG

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Viele Abläufe in den Einrichtungen sind manuell/analog organisiert. Kommunikation mit Eltern erfolgt häufig über Papier. Portfolios und Dokumentation sind analog organisiert. Videokommunikation etc. steht noch nicht ausreichend zur Verfügung. Manuelle Tätigkeiten binden Mitarbeiter\*innen vor Ort in den Einrichtungen und fressen Kapazitäten.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Abläufe in den Einrichtungen stärker digitalisieren und Mitarbeiter\*innen von manuellen Tätigkeiten entlasten. Mehr Flexibilität in den Abläufen und den Arbeitsorten ermöglichen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

U.a. mehr Zeit für wichtige Tätigkeiten in der Einrichtung, z.B. Arbeiten mit den Kindern, im Team oder mit den Eltern.  
Mehr Flexibilität für die Fachkräfte ermöglichen, z.B. Dokumentation per iPad zu Hause und bessere Vereinbarkeit der eigenen Berufstätigkeit.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Träger  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
Gute und funktionierende Praxisbeispiele aus anderen Kommunen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Personalressourcen für Konzeption und Organisation  
Vertreter anderer Träger/Kommunen für Benchmarking bestehender Modelle  
Finanzierung der notwendigen Infrastruktur

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Bestehende Modelle in anderen Kommunen identifizieren und bewerten  
Erarbeitung Konzept für Reutlinger Einrichtungen  
Erprobung in einer Piloteinrichtung  
Evaluation und Ausrollen in weitere Einrichtungen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, Mitarbeitern und Eltern, sich auf mehr Digitalisierung einzulassen.  
Grundsätzliche Bereitschaft der Träger

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Benchmark: wo gibt es erfolgreiche Digitalisierungsprojekte in Kitas?

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Bedenken bspw. Im Hinblick auf Datenschutz, Umsetzbarkeit, Kosten etc.  
Bedenken gegenüber Digitalisierung  
Bedenken gegenüber flexiblem Arbeiten  
Lösung: einfach probieren!

# THEMA: ATTRAKTIVES ARBEITEN - DIGITALISIERUNG

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Die Pandemie hat gezeigt, dass die Kommunikation der Einrichtungen mit den Eltern einerseits und mit den Trägern andererseits in hohem Maße manuell erfolgt und in Bezug auf bspw. Elternbriefe etc. aufwändig ist. Zudem führen anderweitig verfügbare Informationen (GERK, Internet, soziale Medien) zu Fragen und vermehrtem Kommunikationsbedarf.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Kommunikation zwischen den Beteiligten und Akteuren digitalisieren und Informationen schneller, einfacher, verlässlicher und performant bereitstellen und austauschen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Entlastung von Fachkräften von bspw. Ausdrucken und Verteilen von Elternbriefen, Abtelefonieren der Eltern etc. Reduzierung von Nachfragen aufgrund von Informationsdefiziten oder unterschiedlichen Informationen. Reduzierung von Informationsinstanzen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Träger  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
Gute und funktionierende Praxisbeispiele aus anderen Kommunen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Personalressourcen für Konzeption und Organisation  
Vertreter anderer Träger/Kommunen für Benchmarking bestehender Modelle  
3-5 Piloteinrichtungen für die Erprobung einer Kita-App  
Finanzierung der notwendigen Infrastruktur

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Bestehende Modelle in anderen Kommunen identifizieren und bewerten  
Erarbeitung Konzept für Reutlinger Einrichtungen  
Erprobung in einer Piloteinrichtung  
Evaluation und Ausrollen in weitere Einrichtungen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, Mitarbeitern und Eltern, sich auf mehr Digitalisierung einzulassen.  
Grundsätzliche Bereitschaft der Träger

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Benchmark: wo gibt es erfolgreiche Digitalisierungsprojekte in Kitas?  
Welche Kita-Apps sind auf dem Markt?  
Welche anderen Medien sind verwendbar (Teams etc.)  
Ausräumen von Vorbehalten (Datenschutz etc.)

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Bedenken bspw. Im Hinblick auf Datenschutz, Umsetzbarkeit, Kosten etc.  
Bedenken gegenüber Digitalisierung  
Bedenken gegenüber flexiblem Arbeiten  
Lösung: einfach probieren!



# IDEENSAMMLUNG: "ANREIZE, ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG"

WIE KÖNNEN WIR EIN MOTIVIERENDES UMFELD FÜR FACHKRÄFTE SCHAFFEN?



# THEMA: LEITUNGEN ENTLASTEN UND WERTSCHÄTZEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Kitaleitungen geben an, dass sie im Schnitt mindestens 60 % ihrer Arbeitszeit für Leitungsaufgaben aufwenden. Vertraglich werden sie jedoch in der Regel nur für 20 % ihrer Arbeitszeit freigestellt.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Konzentration der Arbeit auf Leitungsaufgaben gemäß KiTaVO§1 Abs.5:  
Konzeptionsentwicklung,  
Personalentwicklung  
Interaktionsentwicklung (mit Eltern, Kinder, Träger, Familien, Sozialraum)

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Durch die Arbeitsentlastung reduziert sich der psychische Stress  
Die Leitung erfährt mehr Wertschätzung durch klare Abgrenzung der Aufgaben

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung  
Träger, Leitungen, Team  
Nicht pädagogische Fachkräfte (Betriebs- und Hauswirtschaft)

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Personalressourcen  
Finanzierung der nicht pädagogischen Fachkräfte

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Suche nach einer Einrichtung, in der das bereits erfolgreich praktiziert wird.  
Lernen aus der „Best Practice Einrichtung“.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Absprachen zwischen Stadtverwaltung Träger, Leitung und Team

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Definition der Leitungsaufgaben  
Delegation der anderen pädagogischen Aufgaben an das Team  
Delegation aller anderer Aufgaben an nicht pädagogische Fachkräfte

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Überwinden der Vorbehalte des pädagogischen Personals gegenüber Nicht  
Pädagogen – einfach mal ausprobieren  
Finanzierung – Umschichtung der freien Finanzmittel wegen nicht besetzter Stellen

# THEMA: LEITUNGEN FÖRDERN UND STÄRKEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Pädagogische Mitarbeiterinnen scheuen sich oft, eine Leitungsposition zu übernehmen. Das Mehr an Zeit und Verantwortung lässt sie zurück schrecken, da sie sich nicht genügend unterstützt sehen und somit ein Gefühl der Überforderung droht. Über den geringen finanziellen Anreiz hinaus, benötigt es weitere Anreize eine Leitungsposition zu übernehmen, vor allem auch für Pädagog\*innen in Teilzeit.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Trägerübergreifende Unterstützungsmöglichkeiten vermehrt und dauerhaft anbieten: Coaching/Supervision, Gesundheitsvorsorge, zusätzliche Fortbildungstage, Berücksichtigung persönlicher Interessen. Führung in Teilzeit bei überlappender Arbeitszeit (120%-Stelle), 100% Bezahlung bei 80 % Arbeitszeit

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Die Entscheidung, die Leitung einer Kita zu übernehmen, soll erleichtert werden, da eine Überforderung durch eine stabile Unterstützungsstruktur vermieden wird – auch für Teilzeitkräfte.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Träger, Fachberatung, Personal  
Träger der Aus- und Weiterbildung  
Krankenkassen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Personalressourcen  
Finanzierung der Angebote

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Ausarbeitung einer persönlichen Unterstützungsstruktur in ausführlichen und regelmäßigen Personalgesprächen und Zusammenstellung der am Markt verfügbaren Angebote für Coaching, Fortbildungen und Gesundheitsprävention

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft gewachsene Strukturen zu verändern und trägerübergreifend zu denken und handeln

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Evaluation der bereits bestehenden Angebote  
Öffnung der Angebote für alle Träger  
Einführung einer trägerbergreifenden „Coaching Hotline“ (analog zu einem Sorgentelefon)

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Finanzierung der zusätzlichen Arbeitszeit und der Angebote  
Die bereits eingesetzten Mittel effektiver einsetzen und zielgenauer nutzen  
Fehlende Finanzmittel- bereits ausgebildetes Personal zu halten ist besser und günstiger, als eine neue Mitarbeiterin auszubilden oder abzuwerben

# THEMA: VERGÜTUNG FACHNAHER PERSONEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Fachnahe Personen, die als Zusatzkräfte in Kinderbetreuungseinrichtungen arbeiten, sind oft nicht zufrieden mit ihrer Vergütung, da sie diese nicht als ihren Kompetenzen entsprechend einschätzen. Daher ist die Tätigkeit in der Kinderbetreuung als Zusatzkraft nicht attraktiv und motivierend.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Zusatzkräfte könnten durch einen Katalog (enthält Qualifizierung, Praxiserfahrung, weitere Kompetenzen) eingruppiert und dann entsprechend ihrer Kompetenzen vergütet und anerkannt werden. Sonderzahlungen und Benefits auf Basis einer Umfrage in den Einrichtungen sowie ansprechende Ausstattung des Arbeitsplatzes. Außerdem fachnahe Personen vollumfänglich in die Teams integrieren.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Den Einstieg in die Kinderbetreuung für fachnahe Personen attraktiv machen und die Zusatzkräfte durch angemessene Vergütung, Benefits und Sonderzahlungen wertschätzen und anerkennen. Damit kann eine hohe Zufriedenheit erreicht werden und fachnahe Personen arbeiten gerne in Kinderbetreuungseinrichtungen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Eine Piloteinrichtung, welche die Interessen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden abfragt und entsprechende Benefits zur Verfügung stellt und in der die Zusatzkräfte in Teamsitzungen und in Maßnahmen für das Teambuilding vollumfänglich eingebunden werden.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Ressourcen für die Umsetzung der Benefits sind nötig – abhängig davon, was von den Mitarbeitenden als Benefit gewünscht wird. Für die vollumfängliche Einbindung ins Team bedarf es Zeitressourcen.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Identifikation von Personen, die das Pilotprojekt umsetzen möchten und einer Einrichtung, die bereit ist, das Vorgehen bei sich zu testen. Umfrage unter den Mitarbeitenden starten und Kooperationspartner für die Bereitstellung der Benefits identifizieren.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Es braucht eine Einrichtung, in der bereits Zusatzkräfte eingesetzt werden. Als erster Schritt müsste ein Katalog zur Eingruppierung der Zusatzkräfte sowie eine Umfrage bzgl. der gewünschten Benefits erstellt werden (Q3/2022). Im Anschluss kann in einer Pilotphase die Umsetzung erprobt werden.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Identifikation einer Einrichtung. Entwicklung eines Fragebogens und eines Katalogs.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Ggfs. können Verstimmungen innerhalb des Teams aus Fach- und Zusatzkräften entstehen. Diese können im offenen und transparenten Dialog bearbeitet werden.

# THEMA: PRÄMIEN - KITA GOES UNTERNEHMEN/PROKITA

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Es gibt kein Anreizsystem, um gute Arbeit zu belohnen. Damit sinkt bei vielen die Motivation sich voll im Beruf einzubringen, weil sie keinen direkten Vorteil darin sehen.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Bewährte Strategien von Unternehmen in die Einrichtungen der Kindstagesbetreuung übertragen: Unter dem Motto „gute Arbeit zahlt sich aus“ soll gute Arbeit einerseits durch Geldleistungen anerkannt werden, andererseits soll es nicht-monetäre Anerkennungen wie Sigel/Medaillen geben.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Anreize schaffen, Engagement wertschätzen, langfristig Kosten einsparen (weniger Krankheitstage, Mitarbeiterbindung, schnelle Mitarbeitergewinnung), Förderung innovativer Ideen, gute Werbung und Außenwirkung, gesellschaftliches Ansehen des Berufs steigt (spricht dann evtl. auch Männer an)

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Wir brauchen einen Träger, der bereit ist, das Pilotprojekt umzusetzen. Wir brauchen Unterstützende, die bei Konzepterstellung und Planung unterstützen und das Projekt begleiten und evaluieren. Das kann eine externe Projektstelle sein oder ein Arbeitskreis aus verschiedenen Trägern und Engagierten.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Ein Budget ist notwendig, um die Prämien zu finanzieren und auszuzahlen. Zusätzlich müssten Sachkosten beschafft werden (z.B. Sigel/Medaillen). Diese können aus dem Budget des Trägers finanziert werden, über ein Crowdfunding oder über Fördermittel.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Das Vorgehen kann zunächst in einer Einrichtung über einen fest definierten Zeitraum getestet werden. Die Ergebnisse werden dann evaluiert und bei positivem Ergebnis auf weitere Einrichtungen übertragen werden.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Es braucht einen Träger, der sich bereit erklärt in einer Einrichtung ein Pilotprojekt zu starten. Dazu muss ein Konzept erarbeitet werden (Wie wird die Leistung gemessen? In welcher Höhe werden Prämien ausgezahlt? Wie erfolgt die Umsetzung?). Ab Januar 2023 könnte dann die Pilotphase beginnen.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Im ersten Schritt braucht es einen Träger, der bereit ist, das Pilotprojekt (ggfs. mit externer Unterstützung) umzusetzen. Dann muss eine Einrichtung ausgewählt und bei den Mitarbeitenden die Bereitschaft abgefragt werden mitzumachen. Dann braucht es ein Konzept inkl. Zeit- und Finanzplan.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Aufgrund des Personalmangels könnte es schwierig sein, einen Träger zu finden, der das Pilotprojekt umsetzen möchte. Gibt es eine externe Unterstützung könnte dies ein Argument sein, es dennoch zu versuchen. Bei einem finanziellen Engpass kann argumentiert werden, dass zufriedene Mitarbeitende in der Einrichtung bleiben und dadurch weniger Kosten durch hohe Fluktuation anfallen.

# THEMA: KITA-PREIS REGIONAL

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Wie schaffen wir es, dass Erzieher\*innen in der Reutlinger Stadtgesellschaft mehr positiv präsent sind (und auch mit ihrer beruflichen Wirksamkeit und der gesellschaftlichen Relevanz der frühkindlichen Bildung gesehen werden)?

## WAS WOLLEN WIR TUN?

„Sub-Regional-Preis“ vom Deutschen Kita Preis für Sub-Wettbewerb in Stadt Reutlingen

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Durch weniger Konflikte und ein gutes Arbeitsklima sollen bestehende Fachkräfte wertgeschätzt, neue Fachkräfte gewonnen und die Arbeitsqualität verbessert werden. Freude und Sinnhaftigkeit der Arbeit steigen, Mitarbeitende sind zufrieden und bleiben (Kostensparnis), gesellschaftliches Ansehen des Berufs steigt, bessere Außenwirkung

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Kultusministerium bzw. Deutscher Kita-Preis co Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH (mit Sitz in Berlin) kommuniziert in Reutlingen: „Eine Bewerbung, 2 Chancen“ und dann gibt es eine eigene Auslobung für die Stadt Reutlingen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?



# IDEENSAMMLUNG: "QUALIFIZIERUNG UND AUFSTIEGSCHANCEN"

WAS HÄLT FACHKRÄFTE LANGFRIESTIG IM BERUF UND IN DEN EINRICHTUNGEN?



# THEMA: COACHING FÜR KITA-LEITUNGEN UND TEAMBUILDING FÜR KITA-TEAMS

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Wie schaffen wir es, Teamkonflikte rechtzeitig zu erkennen und präventiv anzugehen?

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Coaching für Kita-Leitungen und Teambuilding für Kita-Teams, flächendeckend und im Tarifvertrag verankern

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Langfristig wird sich die Maßnahme lohnen, das Fluktuieren der Pädagog\*innen könnte gesenkt werden; dies ist zudem eine präventive Maßnahme für die Gesundheit des Personals

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Coaches sowie bei Kita-Leitungen und Kita-Personal: Haltung und Wissen für Bedarf, sodass intrinsische Motivation zur Teilnahme entsteht

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Qualifizierungen für interne Coaches/Anleiter für kollegiale Beratung  
Kosten für externe Coaches

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Konzeption erstellen  
Mittel beschaffen/bereitstellen  
Interne Qualifizierung  
Coach-Pool zusammenstellen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Tarifvertrag ändern: 1 Coachingtag und 1 Regenerationstag statt 2 Regenerationstagen;  
Recht auf Coaching statt Gehaltserhöhung  
Zeithorizont: 4-6 Jahre, flächendeckend, Möglicherweise kurzfristig für Modelleinrichtungen

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

- a. Pool von Coaches erstellen
- b. Erzieher\*innen und Träger und Einrichtungen anschreiben,
- c. Dienstpläne umschreiben

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Wer möchte hierfür/wer kann hierfür Ressourcen zur Verfügung stellen?

# THEMA: WEITERBILDUNG FACHNAHER KRÄFTE

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Wie schaffen wir es, dass es Strukturen in bzw. von Trägern und Einrichtungen gibt, die den Erzieher\*innen und den fachnahen Kräften konstruktives und gutes Kooperieren ermöglichen?

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Ausbildungs-Konzeption (Teile der Erzieher\*innen-Ausbildung transformieren)

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Ausbildungs-Konzeption erstellen  
Lehrinhalte festlegen  
Ausbilder\*innen schulen

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mittel-, Langfristig werden hier mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Stellschrauben: Politik, Kultusministerium, KVJS

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

1. Zielgruppe sind: Fachnahe Kräfte, die sich weiterentwickeln möchten
2. Es braucht Träger, die dies fördern, Ausbildungsstätten mit bestimmten Modulen (diese müssen akkreditiert sein)
3. Zertifizierungs- und Eingruppierungslogik

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Erste Schritte: Zertifizierungs- und Eingruppierungslogik konzeptionieren; Ausbildungs-Konzeption erstellen, Lehrinhalte festlegen, Ausbilder\*innen schulen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Verantwortliche/Ansprechpartner\*inne bei den Trägern  
Ausbildungs-/Anleitungskräfte in den Einrichtungen  
Freistellung/Stellenanteile für die Ausbildung/Anleitung  
Vergütung der Auszubildenden

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Fachkräftemangel bei Lehrer\*innen und Erzieher\*innen lässt Freistellung bzw. Ausweitung der Ausbildungsstätten-Plätze nicht zu

# THEMA: STUDIUM/QUALIFIZIERUNG BERUFSBEGLEITEND

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Teilweise ist für Fachkräfte das Berufsfeld der Kinderbetreuung nicht attraktiv, da die Weiterbildungs- und Aufstiegschancen fehlen.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Angebote an der Hochschule Reutlingen schaffen – z.B. zu frühkindlicher Bildung, Frühe Kindheit oder Leitung im Bereich Kinderbetreuung. Diese Angebote sollen berufsbegleitende verfügbar sein.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Auch bereits im Berufsleben stehende Fachkräfte auf diese Weise die Möglichkeit haben sich weiter zu qualifizieren und aufzusteigen. Damit steigt die Attraktivität einer Tätigkeit in der Kinderbetreuung.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Mit der Hochschule Reutlingen haben wir einen starken Partner vor Ort. Gleichzeitig ist die Evang. Fachschule für Sozialpädagogik ein wichtiger Partner und Vorreiter, wie Ausbildung zur Erzieher\*in und Studium verbunden werden kann.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es braucht zeitliche Ressourcen, um den Kontakt mit der Hochschule aufzunehmen. Perspektivisch bedarf es dann Ressourcen an der Hochschule für Organisation und Umsetzung.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Es muss herausgearbeitet werden, was nötig ist, um die Angebote auch in Reutlingen zu realisieren. Dazu braucht es den Kontakt mit der Hochschule Reutlingen, bzw. der Fachschule für Sozialpädagogik.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Die Kontaktaufnahme zur Hochschule in Reutlingen und der Fachschule für Sozialpädagogik kann sofort erfolgen. Dafür benötigt es zunächst eine Person, eine Institution oder eine Gruppe, die sich dem Thema annimmt.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Kontakt zur Hochschule Reutlingen mit Vorstellung der Idee, bzw. zur Fachschule für Sozialpädagogik

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Geringe Personalkapazitäten auf Seiten der Hochschule und Fachschule. Durch Unterstützung der Hochschule durch Externe (ehren- oder hauptamtlich) kann möglicherweise für Entlastung gesorgt werden. Zudem steigt die Attraktivität der Hochschule, wenn sie ihr Angebot vergrößert.

# THEMA: AUSBILDUNG PARALLEL ZUM ABITUR

## WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?

Im Bereich Handwerk gab es bereits ein Pilotprojekt, welches neben dem Erlangen des Abiturs zur gleichen Zeit auch eine Ausbildung ermöglicht hatte. Absolventen hatten so nach Abschluss sowohl Abitur als auch eine abgeschlossene Ausbildung.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Wir wollen dieses Pilotprojekt in Reutlingen mit einer Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin umsetzen, so dass Abitur und Erzieher\*innenausbildung, sozialpäd.Assistent\*in gleichzeitig absolviert werden können.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Für viele junge Menschen ist es attraktiv, Schule und Ausbildung gleichzeitig absolvieren zu können, weil damit u.a. ein früherer Start ins Berufsleben und das Verdienen von eigenem Einkommen möglich ist. Es wären zusätzliche Fachkräfte in Reutlingen ausgebildet und verfügbar.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Wir brauchen die Schulen in Reutlingen: Laura-Schradin-Schule, Reutlinger Gymnasien und Gesamtschule mit Abitur, eventuell auch Mathilde-Weber-Schule, REGA, Evang. Fachschule für Sozialpädagogik, DAA- Deutsche Angestellten Akademie Reutlingen. Die Firma Heinrich Schmid hat das Projekt im Handwerk bereits umgesetzt.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es braucht Personalressourcen, die ggfs. durch Förderung dieses Pilotprojektes gewonnen werden können.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Pilotprojekt aus dem Handwerksbereich sichten und schauen, wie dies in Reutlingen auf den Bereich Erzieher\*innen, sozialpäd.Assistent\*in umgewandelt werden kann.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Mit der Sichtung des Pilotprojektes aus dem Handwerk kann sofort begonnen werden. Es braucht eine Person/Gruppe, die sich damit auseinandersetzt und erste Überlegungen anstellt.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Im ersten Schritt kann das Pilotprojekt aus dem Handwerk näher beleuchtet werden: Wie wurde vorgegangen? Was ist das Konzept? Was sind die Erfahrungswerte?

Danach braucht es den Kontakt zu den Reutlinger Schulen bzgl. Umsetzungsperspektive.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Schulen könnten überlastet sein und keine Zeit für die Konzeption und Umsetzung dieses Pilotprojektes haben. Durch Unterstützung kann der Personalengpass ggfs. Zeitweise abgemildert werden, zudem stellt die Werbung für das Projekt eine großartige Öffentlichkeitsarbeit für die Schule dar.



# IDEENSAMMLUNG: "ZUGANG ZUM BERUF UND FACHKRÄFTEGEWINNUNG"

WIE KÖNNEN WIR MEHR MENSCHEN FÜR PÄDAGOGISCHE BERUFE UND DIE ARBEIT IN DEN KITAS GEWINNEN?



# THEMA: KOMPETENZ UND BERUFSEINSTIEG FACHNAHER PERSONEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Fachnahe Personen, die bereits Berufserfahrung oder Ausbildungen in anderen Berufen haben, werden oft nicht auf gleichem Niveau vergütet wie ausgebildete Fachkräfte, die in der Kinderbetreuung tätig sind und finden nur schwer Zugang in den Beruf. Daher ist für fachnahe Personen aus anderen Berufen ein Wechsel in die Kinderbetreuung nicht attraktiv.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Der Wechsel in die Kinderbetreuung soll erleichtert werden, indem mehr Stellen für Zusatzkräfte geschaffen werden. Dabei soll ein Pilotprojekt initiiert werden, in dessen Rahmen der Zugang zur Kinderbetreuung erleichtert wird und Zusatzkräfte Qualifizierungsmöglichkeiten bekommen und zu Möglichkeiten für Quereinsteiger beraten werden. Prämien, wenn Quereinsteiger in die Erzieherausbildung gehen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Entlastung der Fachkräfte in den Einrichtungen, Zusatzkräfte durch Berufserfahrung und Qualifizierung zu Fachkräften weiterbilden. Arbeitsplätze für fachnahe Personen anbieten, z.B. für Kunst-, Sprach- oder Musiktherapeuten.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Eine Einrichtung, die bereit wäre das Pilotprojekt umzusetzen.  
Eine Gruppe oder Person, die ein Konzept erstellt, wie das Pilotprojekt aussehen und umgesetzt werden kann inklusive einer Evaluation des Projektes.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Zeitliche Ressourcen zur Erarbeitung des Konzeptes und zur Begleitung des Projektes. Diese Ressourcen können aus Haupt- und Ehrenamt kombiniert werden (z.B. Projektstelle über Fördermittel in Kombination mit Engagierten aus Reutlingen).

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Identifikation von Personen, die das Pilotprojekt umsetzen möchten und einer Einrichtung, die bereit ist, das Konzept bei sich zu testen. Entwicklung eines Konzeptes, das auf die Einrichtung zugeschnitten ist.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Entwicklung eines Konzeptes und Identifikation einer Einrichtung Q3/2022  
Umsetzungsstart Q1/2023

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Über das Projekt informieren und Umsetzungspartner\*innen suchen

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Skepsis in den Einrichtungen auf Träger-, Leitungs- und Fachkräftebene → Konzept und Zielsetzung erläutern, Vorteile für die Einrichtung aufzeigen einfach machen und wertvolle Erkenntnisse daraus ziehen

# THEMA: ZURECHTFINDEN IN DER DEUTSCHEN BÜROKRATIE

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen aus dem Ausland ist für viele Fachkräfte aus dem Ausland schwierig, langwierig und schwer verständlich. Dadurch sind Fachkräfte frustriert und können lange Zeit nicht in den Beruf einsteigen.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Einen Leitfaden entwickeln, wie sich Fachkräfte aus dem Ausland besser zurechtfinden können (bzw. den bestehenden Leitfaden (s.u.) besser in Reutlingen bekannt machen).

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Die Fachkräfte aus dem Ausland sollen Selbstwirksamkeit erfahren, indem sie das Verfahren verstehen und selbst einen entscheidenden Teil dazu beitragen, dass ihre Abschlüsse anerkannt werden. Die Arbeitsagentur kann in der Information und Beratung entlastet werden.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt es online bereits einen Anerkennungs-Finder in 11 verschiedenen Sprachen: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>  
→ keine weitere Erstellung eines eigenen Leitfadens notwendig – ggfs. muss der bestehende Leitfaden stärker beworben und bekannt gemacht werden

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Über die Arbeitsagentur können beispielsweise Multiplikatoren ausgebildet werden, die in niederschweligen Spielgruppen und Treffs für Eltern aus dem Ausland auf den Leitfaden und dessen Nutzung hinweisen. Die Arbeitsagentur kann dafür Personalressourcen bereit stellen.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Es kann eine erste Gruppe von Multiplikator\*innen als Pilotprojekt ausgebildet werden, die in niederschweligen Treffs erste Informationen zur Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland geben und dann an die Arbeitsagentur verweisen. Hierfür braucht es ein Ausbildungskonzept und die Bereitschaft der Arbeitsagentur sich am Pilotprojekt aktiv zu beteiligen.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Zunächst braucht es aus der Arbeitsagentur die Teilnahmebereitschaft sowie die Ausarbeitung eines Konzeptes. Hierfür benötigt es Personalressourcen in der Arbeitsagentur sowie die bei Fachkräften/Eltern, die sich vorstellen können, die Ausbildung zu absolvieren.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Die Idee muss der Arbeitsagentur vorgestellt werden, danach muss um Interessierte geworben werden, die sich an der Konzepterstellung beteiligen und an der Ausbildung teilnehmen möchten.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Keine Bereitschaft der Arbeitsagentur das Pilotprojekt anzugehen. Hier kann argumentiert werden, dass auf diese Weise langfristig eine Entlastung der eigenen Mitarbeitenden erreicht werden kann.

# THEMA: MARKETING-KAMPAGNE, INKLUSIVE INFLUENCER

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Wie schaffen wir es, dass Erzieher\*innen in der Reutlinger Stadtgesellschaft mehr positiv präsent sind (und auch mit ihrer beruflichen Wirksamkeit und der gesellschaftlichen Relevanz der frühkindlichen Bildung gesehen werden)?

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Durchführung einer Marketing-Kampagne, um bestehende Erzieher\*innen wert zu schätzen und neue Menschen für eine Arbeit in der Kinderbetreuung zu gewinnen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Politik setzt sich mit mehr Aufmerksamkeit für Erzieher\*innen ein; Marketing-Kampagne mit Promi als Botschafter.  
Menschen aller Geschlechter fühlen sich angesprochen (m / w / d ); der Kreis kann damit evtl. erweitert werden.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

VIP wie Cem Özdemir; jemand mit regionalem Bezug und Reichweite, und jemand berühmtes, kombiniert mit leuchtenden Beispielen von Erzieher\*innen

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Filme aus Einrichtungen, Imagine-Filme, diese können dann auch in Mini-Filmen auf Tiktok usw. verwendet werden, Kino-Trailer, Podcast, Interview im Radio; Ressourcen, Konzept, Ausstattung, VIP und Erzieher\*innen, evtl. Krönung eines Königspaares von Erzieher\*innen (ähnlich wie Weinkönigin)

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Dauer: 1-3 Jahre

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Promi gewinnen, Ressourcen für Marketingkampagne, Budget, Medienagentur, die die ganze Marketingkampagne plant und umsetzt

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Welche Promis hat die Stadt Reutlingen?

# THEMA: INFO-VERANSTALTUNG ZUR SCHULFREMDENPRÜFUNG

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Wie schaffen wir es, dass es Strukturen in bzw. von Trägern und Einrichtungen gibt, die den Erzieher\*innen und den fachnahen Kräften konstruktives und gutes Kooperieren ermöglichen?

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Info-Programm zur Schulfremdenprüfung, für die Zielgruppe der Träger, evtl. später für Interessent\*innen für Landkreis TÜ/RT. Erweiterung: eine Messe: Die Träger präsentieren sich alle für mögliche Interessent\*innen (die nicht aus dem Pädagogischen Bereich kommen, sonst zu sehr Konkurrenz); Mentoring-Programm für Interessierte

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mehr Absolvent\*innen der Schulfremdenprüfung  
Interessierte Personen identifizieren und ggf. begleiten

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

- a. Agentur für Arbeit
- b. Mathilde-Weber-Schule, Laurin-Schrade-Schule, REGA

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Professionelles Event-Management  
Räumlichkeiten oder digitale Strukturen  
Einladung, Durchführung, personelle Ressourcen  
Fachkräfte für Mentoring

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Beteiligte und Durchführende zusammenbringen  
Konzeption erstellen  
Projektfinanzierung generieren  
Pilotveranstaltung durchführen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Q4/2022

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Vernetzung der Akteure

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Personelle und finanzielle Ressourcen



# IDEENSAMMLUNG "NEUE UND ERGÄNZENDE ANGEBOTE"

WELCHE ALTERNATIVEN ZUR INSTITUTIONELLEN BETREUUNG SIND DENKBAR UND UMSETZBAR?



# THEMA: ALTERNATIVE ANGEBOTE IDENTIFIZIEREN & UMSETZEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Die Realisierung von neuen Einrichtungen dauert sehr lang. Alternative Betreuungsangebote können ohne aufwändige Planung umgesetzt werden. Fachkräfte suchen nach vielfältigen Konzepten. Eltern wünschen sich Alternativen, bei denen sie Berufstätigkeit und Kinderbetreuung außerhalb einer Einrichtung ermöglichen können. Solche Angebote werden nicht finanziert.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Alternative Angebote zur institutionellen Kinderbetreuung in Reutlingen entwickeln und erste Pilotprojekte anstoßen und realisieren.  
Förderung dieser Projekte durch die Stadt als Alternative zur Bezuschussung der institutionellen Kinderbetreuung.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Eltern ein Betreuungsangebot machen, die dieses brauchen, jedoch nicht eine Krippe, Kita o.ä. in Anspruch nehmen möchten.  
Entlastung der institutionellen Einrichtungen.  
Schnellerer Aufbau und Bereitstellung von Betreuungskapazitäten.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung und Gemeinderat (politische und rechtliche Unterstützung)  
Stiftung oder Fördergeber für die Finanzierung  
Projektleiter\*in/Projektunterstützung  
Familienforum als Plattform

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Finanzierung für eine Projektstelle für 2 Jahre  
Projekt-/Kernteam zur Projektbegleitung  
Finanzierungsmittel zur Umsetzung der Pilotprojekte

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs, um alternative Modelle zu gewinnen  
Auswahl von drei Pilotprojekten, die umgesetzt werden sollen  
Begleitung der Umsetzung durch eine Projektstelle über 2 Jahre  
Evaluation und ggf. Multiplizieren der Pilotprojekte

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Projektbeschreibung und -konzeption: sofort  
Politische Diskussion und Beschlussfassung: Q3/2022  
Antragstellung für Projektstelle/Finanzierung: Q3/2022

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Umsetzungsbeschluss  
Formierung eines Projekt-/Kernteams  
Suche nach Fördermöglichkeiten für die Projektstelle

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Fehlende Ressourcen bei Stadt/Trägern und weiteren Beteiligten  
Mangelnde Unterstützungsbereitschaft  
Fehlende Erfolgsaussichten  
Lösung: Einfach probieren!

# THEMA: NOTFALLKONZEPTE, ANGEBOTE PLANEN UND SICHERN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Durch Personalmangel fallen immer wieder Angebote aus, Öffnungszeiten müssen reduziert werden. Die Betreuung ist nicht verlässlich planbar. Wenn Fachkräfte kurzfristig fehlen, führt dies unweigerlich zum Ausfall/Reduzierung der Angebote.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Notfallpläne für die Einrichtungen erarbeiten und einführen, die klar und nachvollziehbar beschreiben, was bei Personalausfall passiert, wie dem entgegengewirkt werden kann, welche Alternativen möglich sind und wer nach welchen Kriterien angesprochen wird.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mehr Transparenz und Planbarkeit für Eltern bei Personalausfall ermöglichen. Eltern und ggf. andere Kräfte einbinden, um den Ausfall von Angeboten zu verhindern oder abzumildern. Einrichtungen und Personal bei bestimmten Tätigkeiten und bei Bedarf unterstützen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
GERK als Multiplikator, KVJS als Berater

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Bereitstellung Stadt/Träger:  
Stadtverwaltung, Abteilung Tagesbetreuung Pädagogik, Träger  
Leitungen, Fachkräfte  
Eltern

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Aufsetzen eines Pilotprojekts: Beschreiben eines Notfallplans, der unterschiedliche Stufen und Umsetzungsschritte enthält, bspw.  
1. Mithilfe von Eltern bei Personalknappheit (Hauswirtschaft, Organisation),  
2. Notbetreuung durch Eltern in der Einrichtung etc.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, sich auf ein ungewöhnliches Modell einzulassen und unbefangen an die Konzeption zu gehen.  
Bereitschaft von Eltern, in die Mitverantwortung zu gehen.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Aufstellen der Taskforce für das Projekt  
Auswahl einer Piloteinrichtung (z.B. Tübinger Straße)  
Aufstellen Projektteam  
Ausarbeiten eines Konzepts

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Rechtliche Rahmenbedingungen  
Bereitschaft der Träger und Bereitschaft des Personals  
Bereitschaft und Ressourcen der Eltern  
Lösung: einfach probieren!

# THEMA: FREIWILLIGE UNTERSTÜTZUNG IN DEN EINRICHTUNGEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Einrichtungen haben Bedarf an Unterstützung bei organisatorischen oder hauswirtschaftlichen Aufgaben. Die Finanzierung von festen Arbeitskräften ist für die Träger schwierig bis unmöglich. Eltern sind vielfach bereit, sich zu engagieren, was bisher nicht überall möglich ist. Der Einsatz von ehrenamtlicher Unterstützung ist nicht systematisch geregelt und koordiniert.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Engagierten Freiwilligen die Möglichkeit geben, Kitas und die Teams zu unterstützen. Bündelung und Koordination von Diensten übergreifend organisieren. Unterstützung der Freiwilligen (Qualifizierung, Versicherung), z.B. durch offizielle Bestellung/Abstellung als ehrenamtliche Helfer der Stadt.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Freiwillige Unterstützung koordinieren, Zugang und Abruf erleichtern. Menschen auf die Möglichkeit aufmerksam machen. Feste Unterstützernetze etablieren. Pädagogisches Personal unterstützen und entlasten. Angebote sicherstellen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Stabsstelle Engagement  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
GERK als Multiplikator, KVJS als Berater

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Bereitstellung Stadt/Träger  
Stadtverwaltung, Abteilung Tagesbetreuung Pädagogik, Träger  
Leitungen, Fachkräfte  
Eltern, interessierte Bürger\*innen

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Aufsetzen eines Pilotprojekts: Einrichten einer Ansprechstelle für Interessierte, Erarbeitung eines Konzepts (Einsatzfelder, Qualifizierung, Versicherung etc.). Kommunikation nach außen, ansprechen von Eltern und Bürger\*innen. Umsetzung als Pilotprojekt in ausgewählten Einrichtungen.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, sich auf ein ungewöhnliches Modell einzulassen und unbefangen an die Konzeption zu gehen.  
Bereitschaft von Eltern und anderen Freiwilligen

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Aufstellen des Teams für das Projekt  
Auswahl einer Piloteinrichtung (z.B. Tübinger Straße)  
Ausarbeiten eines Konzepts

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Rechtliche Rahmenbedingungen  
Bereitschaft der Träger und Bereitschaft des Personals  
Bereitschaft und Ressourcen der Eltern  
Lösung: einfach probieren!

# THEMA: PLATZSHARING

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Nicht alle Eltern benötigen den vollen Umfang der gebuchten Bausteine für ihre Kinder. Eltern sind ggf. flexibel, wann sie Betreuung benötigen. Zahlreiche Eltern bekommen keinen Platz für ihre Kinder. Keine Transparenz über den tatsächlichen Bedarf vs. Der gebuchten Bausteine. Keine Möglichkeit, Betreuungszeiten zu teilen und mehreren Familien gerecht zu werden.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Eltern die Möglichkeit geben, einen Kitaplatz miteinander zu teilen und die verfügbare Betreuungszeit auf mehrere Kinder zu verteilen.  
Zusätzliche Betreuungskapazitäten schaffen ohne Plätze ausbauen zu müssen.  
Transparenz über gebuchte Bausteine vs. Bedarf der Eltern schaffen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Mehr Kindern die Möglichkeit der Betreuung zumindest für einen bestimmten Zeitumfang geben.  
Vorhandene Betreuungskapazitäten besser nutzen.  
Betreuung bei Personalmangel oder drohender Schließung ermöglichen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
GERK als Multiplikator, KVJS als Berater

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Vertreter von Trägern (Pädagogik, Verwaltung), Einrichtungen (praktische Umsetzung)  
Eltern  
Vertreter anderer Träger/Kommunen für Benchmarking bestehender Modelle

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Bestehende Modelle in anderen Kommunen identifizieren und bewerten  
Erarbeitung Konzept für Reutlinger Einrichtungen  
Erprobung in einer Piloteinrichtung  
Evaluation und Ausrollen in weitere Einrichtungen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, sich auf ein ungewöhnliches Modell einzulassen und unbefangen an die Konzeption zu gehen.  
Bereitschaft von Eltern, in die Mitverantwortung zu gehen.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Bereitschaft herstellen, sich auf dieses Modell und die Erarbeitung eines Konzepts grundsätzlich einzulassen  
Identifizieren von bestehenden Modellen

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Grundsätzliche Bereitschaft der Träger  
Ressourcen für Konzeption und Organisation der Umsetzung  
Egoismen der Eltern  
Lösung: einfach probieren!

# THEMA: VERLÄSSLICHE ANGEBOTE

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Nicht alle Eltern benötigen den vollen Umfang der gebuchten Bausteine für ihre Kinder. Eltern sind ggf. flexibel, wann sie Betreuung benötigen. Zahlreiche Eltern bekommen keinen Platz für ihre Kinder. Keine Transparenz über den tatsächlichen Bedarf vs. Der gebuchten Bausteine. Keine Möglichkeit, Betreuungszeiten zu teilen und mehreren Familien gerecht zu werden.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Betreuungszeiten auf ein Maß reduzieren, mit dem Bildung und pädagogische Qualität unter den bestehenden Bedingungen möglich ist. Berücksichtigung von beruflichen, sozialen und pädagogischen Aspekten.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Kindern und Eltern verlässliche Angebote der Bildung und Betreuung ermöglichen. Ausfälle und die damit verbundenen Probleme reduzieren. Entlastung der Fachkräfte: Ermöglichen von Bildung unter guten Bedingungen statt möglichst viel Betreuung.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
GERK, KVJS als Berater, KM als Beobachter

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Vertreter von Trägern (Pädagogik, Verwaltung), Einrichtungen (praktische Umsetzung)  
Eltern  
Vertreter anderer Träger/Kommunen für Benchmarking bestehender Modelle

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Bestehende Modelle in anderen Kommunen identifizieren und bewerten  
Erarbeitung Konzept für Reutlinger Einrichtungen  
Erprobung in einer Piloteinrichtung  
Evaluation und Ausrollen in weitere Einrichtungen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, sich auf ein ungewöhnliches Modell einzulassen und unbefangen an die Konzeption zu gehen.  
Bereitschaft von Eltern, Ansprüche abzutreten.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Bereitschaft herstellen, sich auf dieses Modell und die Erarbeitung eines Konzepts grundsätzlich einzulassen.  
Identifizieren von bestehenden Modellen.  
Ermitteln, welches Kind welchen zeitlichen und pädagogischen Bedarf hat

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Grundsätzliche Bereitschaft der Träger  
Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung  
Egoismen der Eltern  
Lösung: einfach probieren!

# THEMA: VERLÄSSLICHE ANGEBOTE – KOMBINATION VON ANGEBOTEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Nicht alle Eltern benötigen den vollen Umfang der gebuchten Bausteine für sich und ihre Berufstätigkeit. Eltern sind ggf. flexibel, wann sie Betreuung aufgrund von Berufstätigkeit etc. Tatsächlich benötigen. Keine Transparenz über den tatsächlichen Bedarf vs. Der gebuchten Bausteine. Aufgrund der Personalsituation fallen immer wieder Angebote aus oder können längerfristig nicht angeboten werden.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Unterscheidung zwischen Bildung und Betreuung. Bündelung der vorhandenen pädagogischen Ressourcen und Gewinnung von Ergänzungskräften, die für einen bestimmten Zeitraum eine Betreuung übernehmen. Sicherstellen der gebuchten Zeiten unter guten Bedingungen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Pädagogisches Personal: Arbeitszufriedenheit erhöhen, indem es Bildung unter guten Bedingungen anbieten kann. Kindern und Eltern gerecht werden: Benötigten Betreuungsumfang sicherstellen, Ausfälle und die damit verbundenen Probleme vermindern.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung, Träger, KVJS, Agentur für Arbeit, Fachschulen  
Einrichtungen, Leitungen und Personal  
Eltern  
GERK, KVJS als Berater, KM als Beobachter

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Vertreter von Trägern (Pädagogik, Verwaltung), Einrichtungen (praktische Umsetzung)  
Eltern  
Vertreter anderer Träger/Kommunen für Benchmarking bestehender Modelle

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Bestehende Modelle in anderen Kommunen identifizieren und bewerten  
Erarbeitung Konzept für Reutlinger Einrichtungen  
Erprobung in einer Piloteinrichtung  
Evaluation und Ausrollen in weitere Einrichtungen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft von Trägern, sich auf ein ungewöhnliches Modell einzulassen und unbefangen an die Konzeption zu gehen.  
Bereitschaft von Eltern, Ansprüche abzutreten.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Bereitschaft herstellen, sich auf dieses Modell und die Erarbeitung eines Konzepts grundsätzlich einzulassen.  
Identifizieren von bestehenden Modellen.  
Ermitteln, welches Kind welchen zeitlichen und pädagogischen Bedarf hat

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Grundsätzliche Bereitschaft der Träger  
Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung  
Verlust von pädagogischer Qualität  
Verfügbare Kräfte



# IDEENSAMMLUNG "STRUKTURELLE UND POLITISCHE INITIATIVEN"

WELCHE RAHMENBEDINGUNGEN KÖNNEN WIR ÄNDERN, UM MEHR PLÄTZE SCHNELLER ZU SCHAFFEN?



# THEMA: TASK FORCE PLATZ- UND PERSONALMANGEL

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Ideen, Initiativen und Maßnahmen entstehen bei vielen Instanzen und auf unterschiedlichen Ebenen und werden meist (träger)intern bearbeitet. Es gibt bisher keine Instanz, die Ideen und Initiativen strategisch bündelt und an die Beteiligten adressiert bzw. vorhandene Synergien nutzt, um Ideen größeres Gehör zu verschaffen.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Einrichten einer Arbeitsgruppe bzw. einer Plattform, die Ideen und Initiativen in einer Hand aufnimmt, ihnen Gehör verschafft, politisch verstärkt, unterschiedliche Beteiligte zusammenbringt etc.  
Ideen schneller aufnehmen und Umsetzung initiieren.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Ideen schneller und effektiver sammeln, aufnehmen und zur Umsetzung bringen.  
Möglichst viele Kompetenzen vernetzen und nutzen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung und Träger  
Unternehmen  
Fachschulen, Hochschulen  
Familienforum als Plattform

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Mitglieder der bisherigen Strategieguppe des Familienforums  
Sprecher des Familienforums  
Stellenanteil bei der Stadt/bei Trägern als hauptamtliche Unterstützung  
Ggf. Drittfinanzierung externer Begleitung über Stiftung, Land etc.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Einrichten einer AG/Plattform beim Familienforum Reutlingen  
Erarbeiten und Umsetzung eines Arbeitsprozesses zur Ideensammlung und -bearbeitung  
Regelmäßige Arbeitstermine, 2 Konzeptionstage/Jahr

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft aller Stakeholder, sich an dem Prozess zu beteiligen

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

s.o.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Bereitschaft zur Mitarbeit  
Bereitschaft, Ideen vorbehaltlos zu bewerten  
Fehlende Unterstützung der ehrenamtlichen AG

# THEMA: „INNOPORT“ FÜR BETREUUNGSANGEBOTE

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Neue Einrichtungen werden oft von der Stadt gebaut und die Trägerschaft ausgeschrieben. Das dauert lange und hängt u.a. von der Finanzlage der Stadt ab. Zudem bietet die Stadt einen „hochwertigen Standard“ an. Alternative Angebote, neue Ausschreibungsformen, die niederschwelliger, schneller und flexibler sind, sind erst einmal auf sich gestellt/kommen nicht zum Zug.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Wissen und Kompetenz über den Aufbau und den Betrieb von Betreuungsangeboten bündeln. Neuen Initiativen und Interessierten Beratung und Unterstützung anbieten. Vielfalt an neuen Betreuungsangeboten erhöhen. Mehr Alternativen für Fachkräfte in Reutlingen schaffen.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Ideen und mögliche neue Einrichtungen/Angebotsformen schneller und effektiver ans Netz bringen. Reutlingen als Standort für Fachkräfte attraktiver machen. Möglichkeiten pädagogischen Arbeitens vergrößern. Hürden durch Bürokratie, Standards, Finanzierung, Bau etc. abbauen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung und Träger  
Unternehmen  
Ggf. Agentur für Arbeit  
u.a.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Zentrale Anlauf-, Informations- und Beratungsstelle für Kita-Start-ups, Initiativen, Unternehmen (die Plätze für Mitarbeiter schaffen wollen).

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Einrichten eines „Innovations- und Beratungszentrums frühkindliche Bildung“ (Innoport für Kita) als Inkubator, Unterstützer, Berater etc. fungiert.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft, über diese Form der Unterstützung nachzudenken

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Mal mit dem Innoport sprechen...

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Kein Geld, kein Interesse, keine Ressourcen, keine Phantasie.  
Trotzdem machen.

# THEMA: ALTERNATIVE BAU- UND AUSSCHREIBUNGSPRAXIS

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Neue Einrichtungen werden oft von der Stadt gebaut und die Trägerschaft ausgeschrieben. Das dauert lange und hängt u.a. von der Finanzlage der Stadt ab. Die Kosten für feste Gebäude sind hoch und die Betriebskosten zwingen teils zur Subventionierung freier Träger, um die Elternbeiträge halten zu können.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Statt eine dauerhafte Einrichtung langwierig zu bauen und die Trägerschaft auszuschreiben, können neue Formen der Ausschreibung und Umsetzung erprobt werden, z.B.: Bedarf im Planbezirk xy ist 25 Plätze Ü3 GT. Ausgeschrieben wird nun das Konzept, mit dem ein Träger das realisieren kann.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Förderung innovativer Ideen, niederschwellige Angebotsformen, die flexibel sind und schneller umgesetzt werden können. Plätze schneller schaffen und ans Netz bringen. Alternative Angebote fördern und Reutlingen insgesamt attraktiver für Fachkräfte machen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Stadtverwaltung und Träger

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Vorhandene Ressourcen bei Stadt/Trägern

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

Konzept erarbeiten  
Pilotprojekt auswählen und umsetzen

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Sofort  
Bereitschaft, über diese Form der Unterstützung nachzudenken.  
Wandel von der Ausschreibung des „was, wie und wie genau“ hin zur Ausschreibung der Zielsetzung (25 Plätze Ü3 GT)

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

Analyse von Ausschreibungsformen z.B. beim Wohnungsbau etc.  
Erarbeitung einer rechtssicheren Vorgehensweise  
Pilotprojekt

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Kein Geld, kein Interesse, keine Ressourcen, keine Phantasie.  
Trotzdem machen.

# THEMA: FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN IN UNTERNEHMEN

**WAS IST DIE AUSGANGSSITUATION?** Bisher habe viele Eltern umfassenden Bedarf an Betreuungszeiten, da sie ihre Arbeitszeiten nicht flexibel und an ihre Kinder angepasst einteilen und planen können.

## WAS WOLLEN WIR TUN?

Wir wollen bei Reutlinger Unternehmen dafür werben, dass sie ihren Mitarbeitenden familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, so Eltern ihre Arbeitszeiten an ihre Kinder angepasst einteilen können.

## WAS WOLLEN WIR DAMIT BEWIRKEN?

Für Eltern entsteht durch diese Flexibilität mehr Gestaltungsspielraum und eine Entlastung im Familien- und Berufsalltag. Zudem werden dann auch weniger Stunden in der Kinderbetreuungseinrichtung in Anspruch genommen, wodurch mehr verfügbare Stunden für andere Kinder entstehen.

## WEN BRAUCHEN WIR? WER KANN UNTERSTÜTZEN?

Wir brauchen Unternehmen, die bereit sind, ihre Arbeitszeitmodelle zu überdenken und anzupassen. Unterstützung kann von IHK und HWK erfolgen, die gute Kontakte zu den Betrieben in Reutlingen haben. Auch Kontakte der Arbeitsagentur zu Betrieben mit familienfreundlichen Angeboten nutzen.

## WELCHE RESSOURCEN SIND NÖTIG, WER KANN DIESE BESCHAFFEN?

Es benötigt Zeit, um auf die Unternehmen zuzugehen und mit ihnen ein Konzept zu entwickeln, welches in den jeweiligen Betrieb passt. Über IHK und HWK kann um Unterstützung geworben werden.

## WIE WOLLEN WIR VORGEHEN?

DHK und bbq haben bereits best-practice-Vorschläge zu dieser Thematik zusammengetragen, diese können gesichtet werden, um darauf aufzubauen. Außerdem best-practice-Beispiele von Betrieben in der Region nutzen.

## WANN KANN BEGONNEN WERDEN UND WAS IST DAFÜR NÖTIG?

Ein Beginn ist sofort möglich, indem die bereits vorhandenen Vorschläge gesichtet werden. Kontakt zu IHK und HWK kann sofort aufgenommen werden. Eine Ansprache der Unternehmen und ein Werben für das Vorhaben kann kurzfristig geschehen.

## WAS SIND DIE ERSTEN SCHRITTE?

In einem Schritt sollten bereits verfügbare Informationen zusammengetragen werden. Dann kann der Kontakt zu IHK und HWK in Reutlingen erfolgen. Außerdem kann die Zusammenarbeit des Familienforums mit den Kammern genutzt werden.

## WELCHE SCHWIERIGKEITEN SIND MÖGLICH, WAS KÖNNEN WIR DAGEGEN TUN?

Unternehmen können aus Zeitmangel ablehnen. Hier kann hervorgehoben werden, dass auf diese Weise neue Mitarbeitende gewonnen und bestehende Kollegen gehalten werden können - ein besonderes Plus in Zeiten von Fachkräftemangel.



# **IMPRESSUM UND KONTAKT**



Ansprechpartner für den Arbeitsprozess ist das  
Familienforum - lokales Bündnis für Familie im Landkreis  
Reutlingen

Email: [geschaeftsstelle@familienforum-reutlingen.de](mailto:geschaeftsstelle@familienforum-reutlingen.de)

**familienforum**

Lokales Bündnis für Familie  
im Landkreis Reutlingen

Redaktionelle Bearbeitung der Ergebnisdokumentation:

Birgit Eyb, Annemarie Graf-van Kesteren, Claus  
Mellinger, Jessica Baisch-Nipatsiripol, Susanne  
Stutzmann, Bettina Hermes, Tülay Schmid, Ariane  
Wiedemann.

Drucklayout und verantwortlicher Redakteur:

Claus Mellinger, GERK e.V., c/o Haus der Familie,  
Pestalozzistraße 54, 72762 Reutlingen

Druck: [wirmachendruck.de](http://wirmachendruck.de), klimaneutral hergestellt

