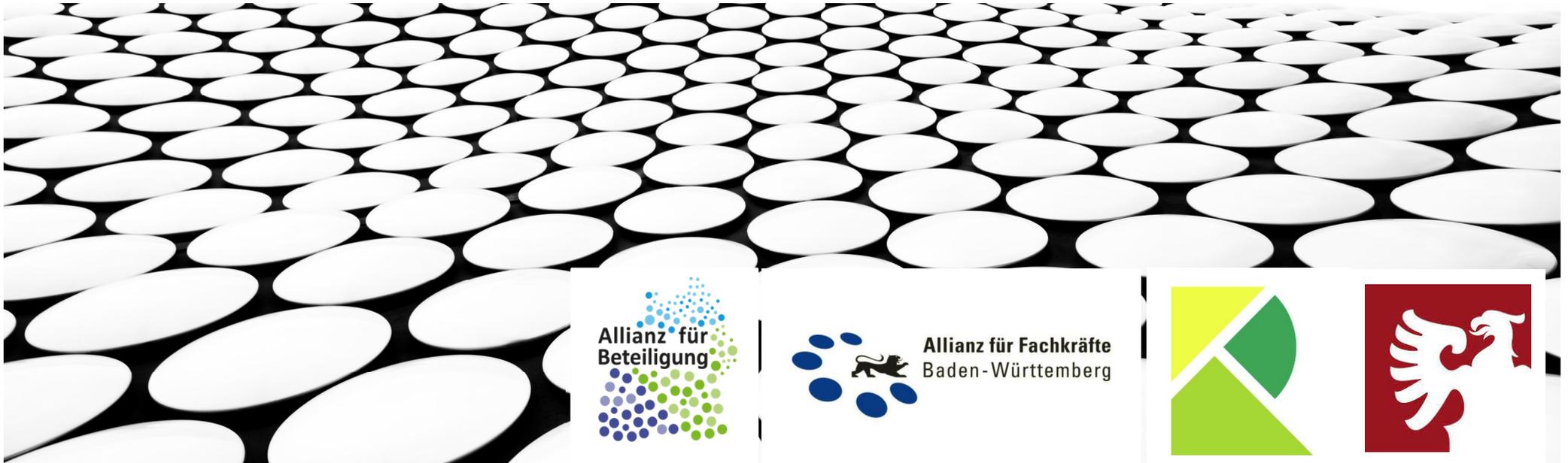


UMSETZUNG DER MASSNAHMEN AUS DEM STRATEGIEPROZESS PLATZ- UND PERSONALMANGEL

ANLAGE ZUR BESCHLUSSVORLAGE KINDERTAGESBETREUUNG: FACHRAFTOFFENSIVE 2030
STRATEGIEGRUPPE PLATZMANGEL, VKSA STADT REUTLINGEN, STAND: 26. JUNI 2023



M2, M15 UND M19: GEWINNUNG, QUALIFIZIERUNG UND FINANZIERUNG VON ZUSATZKRÄFTEN/ANDEREN GEEIGNETEN KRÄFTEN (1)

Einsatz von Zusatzkräften/anderen geeigneten Kräften in den Kindertageseinrichtungen zur Entlastung und Unterstützung des Fachpersonals. Zusatzkräfte sind Kräfte ohne pädagogische Ausbildung, die nach § 7 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 5 KiTaG als sogenannte „geeignete Personen“ in den Kindertageseinrichtungen unterstützend tätig sind. Der Einsatz solcher Kräfte soll durch Qualifizierungsmaßnahmen begleitet werden.

Hintergrund:

Seit März 2021 sind Zusatzkräfte/andere geeignete Kräfte beim Träger Stadt Reutlingen eingestellt - zu Beginn über eine teilweise Förderung eines Bundesprogramms. Aktuell gibt es dort 25 Vollzeitstellen. Sie unterstützen in Kindertageseinrichtungen mit nicht besetzten Stellen die pädagogischen Fachkräfte bei der Arbeit am Kind und übernehmen von ihnen selbstständig hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Sofern sich die personelle Situation in der Kindertageseinrichtung verbessert, erfolgt die Verlagerung der Zusatzkraft/anderen geeigneten Kraft in eine andere Kindertageseinrichtung.

Die Erfahrung zeigt, dass diese Kräfte das Fachpersonal spürbar entlasten und einen wirksamen Beitrag zur Stabilisierung der Teams und Kindertageseinrichtungen und damit zur Personalbindung leisten. Es konnten seit März 2021 13 Personen für eine Ausbildung im pädagogischen Bereich gewonnen werden.

Um Fachkräfte zu entlasten, werden verschiedene Grundkompetenzen benötigt. Durch Qualifizierungsmaßnahmen sollen pädagogische und rechtliche Kompetenzen vermittelt werden. Diese sollen Zusatzkräfte für die typischen alltäglichen Anforderungen in der Arbeit mit Kindern qualifizieren.

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, Kosten für Zusatzkräfte/andere geeignete Kräfte (wo auf Grund der Systematik keine Finanzierung über Vakanzen möglich ist) und deren Grundqualifizierung für alle Träger zu berechnen und in die Haushaltsdebatte einzubringen. Der Berechnung sind die beim städtischen Träger schon vorhanden 25 Vollzeitstellen zugrunde zu legen und für die freien Träger im anteiligen Umfang gemessen an der jeweiligen Anzahl von Gruppen zu berücksichtigen. Die Bezahlung orientiert sich an S2.

M2, M15 UND M19: GEWINNUNG, QUALIFIZIERUNG UND FINANZIERUNG VON ZUSATZKRÄFTEN/ANDEREN GEEIGNETEN KRÄFTEN (2)

Durch den Einsatz von zwei Zusatzkräften/anderen geeigneten Kräften gemäß § 1a I KiTaVO und die damit mögliche Anrechnung auf den Mindestpersonalschlüssel werden Teilschließungen und Öffnungszeiten reduziert.

Hintergrund:

Nach § 1a KiTaVO kann eine Fachkraft durch zwei Zusatzkräfte ersetzt werden, wenn der Mindestpersonalschlüssel dabei um nicht mehr als 20 % unterschritten wird. Die Regelungen zum Mindestpersonalschlüssel behalten weiter ihre Gültigkeit.

Aktuell besteht diese Möglichkeit bis Ende August 2023. Das Kultusministerium hat angekündigt, die Regelung bis Ende August 2025 zu verlängern. Diese Möglichkeit sollte genutzt werden, da trotz laufender Erhöhung der Ausbildungskapazität ein Ende des Personalmangels nicht absehbar ist und langfristig nicht ausreichend Pädagogische Fachkräfte zur Verfügung stehen werden, um den Betrieb der Kindertageseinrichtungen in Reutlingen gemäß der Bedarfsplanung aufrecht zu erhalten. Die Anrechnung der Zusatzkräfte/anderen geeigneten Kräfte auf den Mindestpersonalschlüssel erfordert die eigenständige Übernahme auch von Aufgaben aus dem pädagogischen Bereich. Dies stellt eine Erweiterung des Aufgabenbereichs aus 1 und damit die Übernahme von deutlich mehr Verantwortung dar. Dies muss sich in einer entsprechend höheren Eingruppierung niederschlagen.

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt,

- bei den Trägern die zum Stichtag **01.06.2023** offenen Stellen abzufragen,
- anhand dieser Zahlen den Bedarf an Zusatzkräften/anderen geeigneten Kräften zu berechnen (d.h. Anrechnung zu max. 20 % möglich, zwei Kräfte pro Gruppe) und
- die Kosten für diese übersteigenden Stellen, für die auf Grund der Systematik keine Finanzierung über Vakanzten möglich ist, in die Haushaltsdebatte einzubringen. Hierbei ist eine Eingruppierung der Zusatzkräfte/anderen geeigneten Kräfte, die auf den Mindestpersonalschlüssel angerechnet werden, in S3/analog S3 zugrunde zu legen, sofern dies tarifrechtlich möglich ist.

M5 UND M10 LEITUNGEN UND TEAMS DURCH VERWALTUNGS- UND HAUSWIRTSCHAFTSKRÄFTE, FSJ UND BUFDI ENTLASTEN

Damit sich die ErzieherInnen auf die pädagogische Arbeit konzentrieren können, sollten diese durch Kräfte im Hauswirtschafts- und Verwaltungsbereich entlastet werden.

Hintergrund:

Derzeit kann bereits eine Zuschussung von Haushaltskräften beantragt werden, wenn ein warmes Mittagessen angeboten wird. Dieser Zuschuss sollte unabhängig von einem warmen Mittagessen beantragt werden können.

Die Finanzierung wird erweitert durch die Zahlung eines Verwaltungskostenzuschusses. Der könnte analog zur Leitungszeit berechnet werden (5 Stunden pro Gruppe mit zum Beispiel einem Tarifgehalt von E8). Vor allem die freien Träger in Selbstverwaltung benötigen eine kontinuierliche fachliche Unterstützung der ehrenamtlichen Vorstände und des pädagogischen Teams.

Vorschlag:

Erweiterung der Finanzierung von Verwaltungs- und Hauswirtschaftskräften auf Einrichtungen ohne Essensangebot und Zahlung eines Verwaltungskostenzuschusses.

M7 STANDARDS ANPASSEN, NOTFALLPLAN ODER AMPEL-SYSTEM IM FALLE VON PERSONALMANGEL ERARBEITEN

Die Einrichtungen erarbeiten (gemeinsam mit dem Träger) ein Personal-Ampelsystem. In diesem wird klar definiert, welche Maßnahmen bei welchem Personalstand ergriffen werden. Dadurch entsteht Transparenz bei den Eltern und die Einrichtungen werden entlastet.

Hintergrund:

Erarbeitung und Einführung eines Personalampelsystems, mit dessen Hilfe Eltern über den aktuellen Mitarbeiterstand in den Einrichtungen informiert werden. Mit der Ampel verknüpft sind unterschiedliche Maßnahmen, die in den jeweiligen Ampelstufen greifen, um den Betrieb möglichst gut aufrecht erhalten zu können. Die Ampel wird gut sichtbar im Vorraum der Einrichtungen aufgestellt, so dass die Eltern täglich über die aktuelle Personalsituation informiert sind.

Sie sehen so auf den ersten Blick, ob das Personal vollzählig ist oder ob Einschränkungen greifen.

Vorschlag:

Erarbeitung eines Personalampelsystems und der dazugehörigen internen Prozesse und Abläufe in den Einrichtungen.

M11 DIGITALISIERUNG DURCH KITA-APP

Durch die Einführung einer Kita-App soll der Verwaltungsaufwand in den Kindertageseinrichtungen verringert und gleichzeitig der Informationsfluss zwischen den Kindertageseinrichtungen und den Eltern erleichtert und beschleunigt werden.

Hintergrund:

- Hoher Abstimmungs- und Informationsbedarf (einrichtungstern und –extern)
- Kommunikation bei den Trägern über arbeitsintensive Aushänge, ausgedruckte Elternbriefe und E-Mail
- Informationen erreichen Eltern unterschiedlich schnell, Erreichen der Informationen muss oft überwacht werden
- Einsatz einer Kita-App führt zu deutlicher Vereinfachung in der Organisation, reduziert Papiermengen und verbessert Transparenz gegenüber Eltern (z.B. durch Übersetzungsfunktion in andere Sprachen)
- Eltern haben in jüngster Vergangenheit vermehrt den Einsatz einer Kita-App angeregt.
- Durch den Einsatz einer Kita-App werden die Arbeitsbedingungen in den Kindertageseinrichtungen verbessert und zugleich die Elternzufriedenheit erhöht.

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die Kosten für die Einführung und die laufenden Kosten einer Kita-App bei den Trägern abzufragen bzw. pauschal zu berechnen und diese Kosten in die Haushaltsdebatte einzubringen.

M12 UND M14: DIGITALISIERUNG DER ARBEITSPROZESSE

Ermöglichen von Homeoffice für Einrichtungsleitungen

Hintergrund:

Die Leitung ist die Schlüsselfigur für die Qualität in der Einrichtung und Bindeglied zum Träger, verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der pädagogischen Konzeption und zugleich auch für die Wirksamkeit der Kita-Arbeit. Zu ihren Aufgaben gehören auch Verwaltungstätigkeiten wie die Aufnahmeplanung, Koordination und Durchführung von Aufnahmegesprächen, Runden Tischen, Personalgespräche, Essens- und Materialbestellungen uvm. Hierfür steht die sogenannte „Leitungszeit“ oder „Leitungsfreistellung“ bereit. Diese wird vom Land Baden-Württemberg über das Kitaqualitätsgesetz anteilig finanziell gefördert. Aktuell findet die Leitungszeit ganz überwiegend in der Kindertageseinrichtung statt.

Den Einrichtungsleitungen soll durch die Träger ermöglicht werden, einen Teil der Leitungszeit von zu Hause aus zu erledigen. Dies hat folgende Vorteile:

- Konzentrierteres Arbeiten durch weniger Störungen und einen geringeren Geräuschpegel
- Flexibleres Arbeiten und dadurch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit
- Erhöhung der Arbeitgeberqualität/Personalbindung

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, bei den Trägern die Kosten für eine einmalige pauschale Anschubfinanzierung zur erforderlichen Grundausstattung eines Homeofficearbeitsplatzes - wo noch nicht vorhanden – abzufragen bzw. pauschal zu berechnen und diese Kosten in die Haushaltsdebatte einzubringen.

M34 PROGRAMM DIREKTEINSTIEG IN KOOPERATION MIT DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Um mehr Fachkräfte zu gewinnen und weitere Potenziale für die Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, wird mit dem Programm „Direkteinstieg Kita“ eine verkürzte Ausbildung (23 Monate) zur/m sozialpädagogischen Assistent/in (SPA) und ein Weg zum Abschluss als Erzieher/in angeboten.

Hintergrund:

Zielgruppe sind Personen mit Berufs- und Lebenserfahrung. Die Kompetenzen, die diese Menschen mitbringen, sollen durch eine verkürzte Ausbildung/Qualifizierung im Direkteinstieg berücksichtigt und anerkannt werden. Die Voraussetzungen sind: Mindestens Hauptschul-Abschluss (Notendurchschnitt aller Fächer nicht schlechter als 3,0), abgeschlossene, mindestens 2-jährige Berufsausbildung, ausreichende Deutschkenntnisse sowie ein Arbeitsvertrag mit einer Einrichtung. Diese Ausbildung wird in Form von Teilqualifizierungen (TQ) angeboten. Mit den Einrichtungen wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, die Vergütung erfolgt nach TVöD, Entgeltgruppe S2.

Die Agentur für Arbeit gewährt einen Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem tatsächlichen Gehalt und der Ausbildungsvergütung PIA. Dieser Zuschuss beträgt ca. 1.400 Euro.

Der schulische Teil der Ausbildung erfolgt bei der DAA in Reutlingen.

Die Ausbildung kann in Vollzeit oder auch in Teilzeit absolviert werden. Die Ausbildungsdauer bei Teilzeit erhöht sich nicht.

Vorschlag:

Programm läuft bei der DAA bereits an.

M37 AUSBILDUNG AUCH BEI FREIEN TRÄGERN IN SELBST-VERWALTUNG DURCH FINANZIERUNG EINER AUSBILDUNGSPAUSCHALE ERMÖGLICHEN

Ermöglichen von mehr Ausbildung durch die Finanzierung einer Ausbildungspauschale in Einrichtungen der freien Träger.

Hintergrund:

Die Ausbildungskapazitäten bei freien Trägern in Selbstverwaltung werden derzeit nicht ausgenutzt, da Träger in der Regel nur eine Einrichtung betreiben; Einrichtung die zum Teil nur 2 Fachkraftstellen bis maximal 5 Fachkraftstellen haben. Daraus ergibt sich folgendes Problem: es gibt ein festes Stammpersonal, das durch die Analogfinanzierung bezuschusst wird. Alle Formen von Auszubildenden (außer PIA) kommen on top, das heißt, sie müssten aus Eigenmitteln finanziert werden, da sie voll auf den Personalschlüssel angerechnet werden können. Das macht natürlich kein kleiner Träger, da die ausgebildeten Fachkräfte nach ihrem Abschluss dann zu einem anderen Träger wechseln würden. Es bräuchte somit einen Ausbildungspauschale, die beantragt werden könnte (analog zu PIA und Hauswirtschaftskräften)

Bei Beschäftigten die einen Anpassungslehrgang machen, um die volle Anerkennung als ErzieherIn zu erhalten, kommt noch dazu, dass eine reine Arbeit in der Praxis nicht ausreicht. Es braucht zusätzlich eine theoretische Qualifikation. Diese muss von extern eingekauft werden, dafür gibt es bei den kleinen Trägern keine Mittel. Daher sollte eine Finanzierungstopf für Anpassungslehrgänge geschaffen werden.

Vorschlag:

Infoveranstaltung und Ausarbeitung eines Leitfadens für alle Träger: welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es und welche finanzielle Unterstützung kann beantragt werden.

M38 VERNETZUNG VON ELTERN IM QUARTIER (1)

Netzwerk mit Eltern mit Kinder U 3 und Kindern Ü 3 initiieren. Es gibt berufstätige Eltern, denen die angebotenen KiTa-Zeiten nicht ausreichen, bzw. denen schon angekündigt worden ist, dass die Schließzeiten in den Einrichtungen gekürzt werden. Zusammenschluss von Eltern, die sich für abgesprochene Zeiten, die sie betreuungsmäßig übernehmen, gegenseitig unterstützen.

Hintergrund:

Die Situation des Fachkräfte- und Kitaplatzmangels erfordert (vermutlich für die nächsten Jahre) ein Pool von Eltern (möglichst einrichtungsbezogen), die sich für eine gewisse Zeitspanne und für einen definierten Zeitumfang bereit erklären, die notwendige Betreuungszeit für (berufstätige) Eltern abzudecken. Dies sollte nicht mehr als 2 Stunden und zu zweit erfolgen. Die Betreuung sollte vermutlich in der Einrichtung passieren. Wenn hier ein Stadtteil- oder Familienzentrum mit an die Einrichtung angedockt ist, ist dies ideal.

Die Einrichtung könnte eine Börse von Eltern anbieten, die bereit sind, an einem Tag in der Woche 1 Kind mit nach Hause zu nehmen.

Bei tatsächlicher Notbesetzung bei den Fachkräften gibt es im Hintergrund Eltern bzw. auch andere Ehrenamtliche im Stadtteil, die an bestimmten Tagen notfallmäßig einige Stunden Betreuungsaufgaben mit übernehmen. Eine fachliche Begleitung, eventuell auch eine Fortbildung, wie es der Landkreis Reutlingen schon gemacht hat, ist mit zu überlegen und einzuplanen.

Vorschlag:

Zunächst in einem Stadtteil z.B. im Hohbuch ausprobieren. Kann in die dort jetzt beginnende Quartiersentwicklung "Wir für's Quartier" aufgenommen werden. Fortbildung über die Stabsstelle Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Zusammenarbeit mit dem Landkreis. Mögliche Kooperationspartner hier auch: HdF, DAA, ReGa der VHS

Bei speziellen Programmen wie "Griffbereit", "opstapje", "KiFa" muss zusätzlich abgeklärt werden, ob Fachkraft zusätzlich zu ausgebildeter Kraft notwendig ist. Budget muss eingesetzt werden, möglicherweise Finanzierung auch über Stiftungen vor Ort denkbar.

M38 VERNETZUNG VON ELTERN IM QUARTIER (2)

Netzwerk mit Eltern mit Kinder U 3 und Kindern Ü 3 initiieren. Es gibt Kinder im U-3-Bereich und im Ü 3 Bereich, die keinen KiTa-Platz bekommen. Dies wird auch in den nächsten Jahren für etliche Eltern und Kinder Realität sein. Auch Tageseltern stehen nicht im ausreichenden Maß zur Verfügung. Aufbau eines Netzwerks stadtteilorientiert um sich kennenzulernen und die Förderung ihrer Kinder (auch im sprachlichen Bereich) zu fördern. Dies ist eine vorübergehende Maßnahme bis zum hoffentlich baldigen Eintritt in die KiTa.

Hintergrund:

Einrichtung von Spielgruppen, um 1-2 x pro Woche für Kinder eine Förderung und Bildung für Kinder anzubieten (mit Fachkraft analog LEF-Gruppen oder STÄRKE-Gruppen) Räumlichkeiten: im Gemeinde- und Stadtteilzentrum oder im HdF oder im Jugendhaus des Stadtteils (eher verbindlich).

Offene Kontakttreffs, die regelmäßig angeboten werden, damit sich Eltern und Kinder kennenlernen können (vor allem unter dem Aspekt des internationalen und sprachlichen Kontakts). Räumlichkeiten prüfen: s. oben und verlässliche Person, die diese offenen Treffs anbietet (z.B. über FERDA international, Kirchengemeinde oder... , Ehrenamtspauschale sollte möglich sein)

Gruppe für Eltern und Kinder unter 3 Jahren etablieren, die mit Programmen wie Griffbereit, KiFa oder opstapje 1-2 mal pro Woche arbeiten und neben dem Kennenlernen der Eltern untereinander auch die Förderung und Bildung ihrer Kinder vor allem für zugewanderte Familien im Blick hat. Räumlichkeiten prüfen: Möglichkeiten s. oben, eine in den Programmen ausgebildete Kraft, die qualifiziert und weiterhin begleitet wird. (Honorar für im Programm ausgebildete Kraft , möglicherweise Fachkraft vor Ort für Qualifizierung, Begleitung, Koordination)

Vorschlag:

s. 1

M3 UND M18 SCHAFFUNG EINER TRÄGERÜBERGREIFENDEN PLATTFORM FÜR FORT- UND AUSBILDUNGEN/ANGEBOTE

Vorschlag:

Erarbeitung einer trägerübergreifenden Plattform über bestehende Angebote (Landkreis, Reutlinger Träger, Mentorenprogramme, Unis mit Coachingausbildung, Krankenkassen, BGW, UkbW). Da der Landkreis als trägerübergreifender Anbieter von Fortbildungen bereits tätig ist, wäre zu prüfen, ob diese Plattform auch dort angesiedelt werden könnte.

M3 UND M18 COACHING UND SUPERVISION FÜR TEAMS UND LEITUNGEN

Die Träger bieten allen Mitarbeitenden bei Bedarf Coaching und/oder Supervision an.

Hintergrund:

Coaching/Supervision für Einrichtungsleitungen:

Die Einrichtungsleitung einer Kindertageseinrichtung ist die Schlüsselfigur für die Qualität in der Einrichtung. Zudem kommt ihr eine wichtige organisatorische Rolle zu (Abläufe und alle Aktivitäten, Budget, Managen des Personals, Weiterbildung der MitarbeiterInnen, Veränderungsprozesse, Arbeitsatmosphäre). Dazu kommen die Einhaltung der staatlichen Vorgaben und Bestimmungen, der ständige Austausch mit Träger, Schulen, anderen Kitas sowie mit den Eltern, Durchführung von Elternabenden und Festen. Und über allem steht die größte Anforderung: für das Wohl der Kinder zu sorgen, die in der Kita betreut werden. Dies erfordert ein hohes Maß an Führungskompetenz. Zudem funktioniert es nicht immer reibungslos. Teamkonflikte, herausfordernde Situationen mit Eltern, Umgang mit Personal- und Platzmangel können sehr herausfordernd sein.

Coaching/Supervision für Teams:

Auch die einzelnen Teams in den Kindertageseinrichtungen können z.B. durch verschiedene Situationen belastet sein.

Wirkung von Coaching/Supervision

Durch Coaching- oder Supervisionsmaßnahmen können sowohl die Einrichtungsleitung wie auch einzelne Mitarbeitende oder auch gesamte Teams gestärkt und in ihrer Entwicklung und Zusammenarbeit unterstützt werden. Dies führt zu einer höheren Zufriedenheit im Beruf und verbessert so die Mitarbeiterbindung sowie die Arbeitgeberattraktivität.

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, eine angemessene pauschale Summe für Coaching- und Supervisionsmaßnahmen pro Kindertageseinrichtung gemessen an der Gruppenzahl zu berechnen und in die Haushaltsdebatte einzubringen. Die Trägerkonferenz wird beauftragt, eine gemeinsame Liste von Coaches und Supervisor*innen zu erstellen bzw. eine eventuell beim Landkreis vorhandene Liste zu ergänzen.

M6 TRÄGERÜBERGREIFENDE VERNETZUNGSTREFFEN IM SOZIALRAUM

Ermöglichung von Synergien, Einblicken, gegenseitigem Lernen etc. Durch mehr Vernetzung auf Bezirksebene.

Hintergrund:

Analog zu den früheren Treffen zur Vergabe der Plätze im Bezirk sollte es Vernetzungsangebote geben. Alle Träger im Quartier werden zu einem Austauschtreffen eingeladen. Das erste Treffen sollte auf jeden Fall in Präsenz sein, danach kann jeder Bezirk festlegen wie oft und in welcher Form man sich trifft. Die Organisation erfolgt über die Bezirksleitungen der Stadt Reutlingen.

Vorschlag:

Im Kuratorium/in der Trägerkonferenz werden Möglichkeiten und Umsetzungschancen besprochen und die ersten Treffen vereinbart.

M8 BETREUUNGSMÖGLICHKEIT FÜR KINDER PÄDAGOGISCHER FACHKRÄFTE

Es werden Betriebsbelegplätze für Kinder pädagogischer Fachkräfte ab einem Jahr bis Schuleintritt geschaffen.

Hintergrund:

Vor dem bestehenden Fachkräftemangel ist es von hoher Bedeutung, dass pädagogische Fachkräfte nach der Elternzeit wieder sicher in den Beruf zurückkehren können. Hierfür ist eine zuverlässige Betreuung ihrer eigenen Kinder Voraussetzung. Da eine in Vollzeit tätige pädagogische Fachkraft abhängig vom Alter der betreuten Kinder und der Betreuungsform ca. 3 - 10 Kinder betreut, hat dies für den Platzmangel einen besonders herausragenden Effekt. Alle Arbeitgeber in der Stadt Reutlingen können im Krippenbereich bereits jetzt grundsätzlich flexible Betriebsbelegplätze buchen, sofern diese frei sind. Für jeden Platz fallen für den Arbeitgeber gewisse Fixkosten an, inwiefern er diese an den Arbeitnehmer weitergibt, bleibt dem Arbeitgeber überlassen.

Vorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, ein Konzept für Betriebsbelegplätze für Kinder pädagogischer Fachkräfte zu erstellen, die sich ggf. daraus ergebenden Kosten zu berechnen und diese in die Haushaltsdebatte einzubringen.

M21 (POS.) MARKETINGKAMPAGNE FÜR DIE AUSBILDUNGSBERUFE, IMAGEVERBESSERUNG IN DER GESELLSCHAFT

Konzertierte Aktion von vielen Beteiligten auf unterschiedlichen Ebenen, um die Berufsbilder in der frühkindlichen Bildung positiv zu vermarkten und die Kita als attraktiven Arbeitsplatz vermitteln.

Hintergrund:

Der „Tag der Kinderbetreuung“ als Infoveranstaltung für potenzielle Auszubildende sollte verstetigt und ausgebaut werden. Er bildet eine gute Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit.

Die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und IHK bzw. Handwerkskammer muss in diesem Bereich intensiviert werden. Das Thema Kinderbetreuung muss in die Gesamtgesellschaft getragen werden. Alle sind dafür zuständig. Ohne eine gute Betreuungslandschaft finden Arbeitgeber keine Fachkräfte. Somit muss im Bewusstsein verankert werden, dass Kinderbetreuung ein wichtiger Standortfaktor ist und somit auch in die Zuständigkeit der Wirtschaftsförderung fällt. Das Thema könnte bei der Veranstaltung „Politik trifft Wirtschaft“ aufgegriffen werden.

Die IHK und HK könnten zum Beispiel einen Kita Preis ausloben, sich bei den Firmen für das Betreiben von Betriebskitas einsetzen, oder auf der Suche nach geeigneten Räumen unterstützen.

In der Presse sollten öfter Gelingensbeispiele dargestellt werden. Derzeit überwiegt die negative Berichterstattung. Wo gibt es Protagonisten, die das Thema in die Öffentlichkeit tragen?

Vorschlag:

Gemeinsame Arbeits-, Austausch- und Umsetzungsmöglichkeiten zum Marketing schaffen.