

EmmVau®Aktuell

No. 27

Mitteilungen für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg



Frühjahr 2017

Impressum

Herausgeber:

Mitarbeitervertretung des
Ev.-Luth. Kirchenkreises
Schleswig-Flensburg

Mühlenstraße 19
24937 Flensburg

Telefon: **(0461) 50 30 970**

Telefax: **(0461) 50 30 977**

E-Mail: mitarbeitervertretung@mv-sl-fl.de

www.emmvau.de

TELEFONNUMMER...

Karin Jensen-Bundels
(0461) 50 30 970

Ursula Einsiedler
(0461) 50 30 973

Hanna Schulze
(0461) 50 30 971

V. i. S. d. P.

Karin Jensen-Bundels
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung

Redaktion

Ursula Einsiedler

Layout und Druck

R. Pose/ U. Einsiedler/ stern-druck

Auflage ca. 1.800 Exemplare

Aktuelle Ausgabe: März 2017 bis Mai 2017

Nächste Ausgabe: Juni 2017 bis August 2017

Inhaltsverzeichnis

IN DIESER AUSGABE:

Titelblatt: 757208_original_R_K_by_Dirk Maus_pixelio.de	1
Impressum / Inhaltsverzeichnis In dieser Ausgabe	2
Auf ein Wort...	3
Seminarbericht	4-5
Neues aus der MV	6
“Save the Date“	7
Vorstellung	8
Rentnerarbeit	9
Kita Studie	10-11
Zu guter Letzt.....	12

Auf ein Wort...

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Die Kunst der kleinen Schritte

Ich bitte nicht um Wunder und Visionen, Herr, sondern um die Kraft für den Alltag. Lehre mich die Kunst der kleinen Schritte. Mach mich findig und erfinderisch, um im täglichen Vie-
lerlei und Allerlei rechtzeitig meine Erfahrungen zu notieren, von denen ich betroffen bin. Mach mich griffsicher in der richtigen Zeiteinteilung. Schenk mir das Fingerspitzengefühl, um herauszufinden, was erstrangig und was zweitrangig ist.

Ich bitte um Kraft für Zucht und Maß, dass ich nicht durch das Leben rutsche, sondern den Tagesablauf vernünftig einteile, auf Lichtblicke und Höhepunkte achte und wenigstens hin und wieder Zeit finde für einen kulturellen Genuss.

Lass mich erkennen, dass Träume nicht weiterhelfen, weder über die Vergangenheit noch über die Zukunft. Hilf mir, das Nächste so gut wie möglich zu tun und die jetzige Stunde als die wichtigste zu erkennen.

Bewahre mich vor dem naiven Glauben, es müsste im Leben alles glatt gehen.

Schenk mir die nüchterne Erkenntnis, dass Schwierigkeiten, Niederlagen, Misserfolge, Rückschläge eine selbstverständliche Zugabe des Lebens sind, durch die wir wachsen und reifen. Erinnerung daran, dass das Herz oft gegen den Verstand streikt. Schick mir im rechten Augenblick jemand, der den Mut hat, mir die Wahrheit in Liebe zu sagen.

Ich möchte dich und die anderen immer aussprechen lassen. Die Wahrheit sagt man sich nicht selbst, sie wird einem gesagt. Ich weiß, dass sich viele Probleme dadurch lösen, dass man nichts tut.

Gib, dass ich warten kann. Du weißt, wie sehr wir der Freundschaft bedürfen. Gib, dass ich diesem schönsten, schwierigsten, riskantesten und zartesten Geschäft des Lebens gewachsen bin.

Verleihe mir die nötige Fantasie, im rechten Augenblick ein Päckchen Güte, mit oder ohne Worte, an der richtigen Stelle abzugeben. Mach aus mir einen Menschen, der einem Schiff mit Tiefgang gleicht, um auch die zu erreichen, die unten sind. Bewahre mich vor der Angst, ich könnte das Leben versäumen. Gib mir nicht, was ich wünsche, sondern was ich brauche.

Lehre mich die Kunst der kleinen Schritte. (Antoine de Saint-Exupe`ry)

Ich denke, mit Begleitung dieser Worte lässt sich der Alltag im Privatleben, sowie im Arbeitsleben recht gut gestalten. Dieses kann ganz besonders zu Beginn eines neuen Jahres hilfreich sein. Wobei ich den Aussagen zu den Träumen in Teilen widersprechen möchte. Träume über die Vergangenheit helfen sicher nicht weiter, sondern zeigen in eine falsche Richtung. Träume über die Zukunft können nach meiner Erfahrung viel Kraft und Zuversicht geben. Ich wünsche uns allen den einen oder anderen Traum und die Gabe, die Lichtblicke, sowie die Höhepunkte im Jahr 2017 zu erkennen - das "alles" in kleinen Schritten!

Karin Jensen-Bundels



Foto: original_R_by_w.r.wagner_pixelio.de

Seminarbericht

Wir machen uns fit!!

Mit zu den Aufgaben von MV-Mitgliedern gehört es auch, sich fit zu machen für Themenfelder, die zu unserem Aufgabenkatalog gehören.

Wie kann das besser geschehen als mit einer Fortbildung?!

Zum großen Thema Arbeitsschutz-Arbeitssicherheit/Gesunderhalt am Arbeitsplatz wurde ein dreitägiges Seminar von der Efas (Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz) mit dem Titel "Arbeitswelt Kirche - gemeinsam gesund führen" in Dresden angeboten.



Foto: Original_R_by_günther gumhold_pixelio.de

Am 28.09.2016 war es dann soweit, pünktlich um 10.00 Uhr startete das Seminar und Hanna Schulze und ich saßen, mit Namensschildern am Pullover, auf unseren Plätzen.

Nach der Begrüßung ging es gleich inhaltlich weiter.

Während der drei Tage gab es unterschiedliche Referate mit den Themen:

- ⇒ Selbstwirksamkeit - Solidarität - Souveränität
- ⇒ Arbeits - und Gesundheitsschutz eine Last
- ⇒ Gesundheit was ist das

und Workshops zu den Themen:

- ⇒ Arbeitsplatz in der EKD
- ⇒ Ergonomie im Büro
- ⇒ Barrierefreiheit
- ⇒ Arbeitsmedizinische Vorsorge
- ⇒ Psychische Gesundheit im Blick
- ⇒ Sucht im Betrieb
- ⇒ Gesundheitsförderung u. alter(n)sgerechtes Arbeiten

und die Abschlussdiskussion zum Thema: Gesund sein - gesund bleiben.

Interessant waren, neben den unterschiedlichen Themenfeldern, die Gespräche und Diskussionen, die es in den Workshops und Pausen mit anderen Teilnehmern gab.

Dieses um so mehr, da die Teilnehmenden des Fachforums aus unterschiedlichsten Bereichen der Ev. Kirche (z.B. Dienststellenleitungen, Pastoren, Pastorinnen, Mitarbeitervertreter/innen) kamen.

Während der Fortbildung stellten wir fest, dass es Landeskirchen gibt, die in diesem Prozess "Kirche gemeinsam gesund führen" schon sehr weit sind. Auch viele Kirchenkreise und Kirchengemeinden haben für sich die Wichtigkeit dieses Themas erkannt und stellen Weichen, um auf diesen Weg weiter voranzuschreiten.

Seminarbericht

Was allen Teilnehmenden während der drei Tage klar wurde war:

- ⇒ es muss wirklich ein Wille von Seiten der Verantwortlichen da sein, dieses Thema anzugehen (zur Chefsache werden)
- ⇒ es muss allen Beteiligten klar sein, dass es nicht zum "Nulltarif" geht und die entsprechenden Gremien müssen mit eingebunden werden.
- ⇒ es braucht eine/einen Verantwortlichen mit zeitlicher Ausstattung, um dieses Thema voranzubringen.
- ⇒ es braucht eine MV, die in diesem Themenkomplex mitarbeitet und eingebunden ist.
- ⇒ und es ist ein Weg der kleinen Schritte, die aber Schritt für Schritt den Arbeitsbereich Kirche attraktiver und gesünder machen und langfristig hilft, Gelder zu sparen.

Hanna und ich waren uns nach dieser Fortbildung sicher, dass das Thema "Arbeitswelt Kirchengemeinsam gesund führen" für uns als Mitarbeitervertretung ein Thema ist, dass wir bei uns im Kirchenkreis weiter transportieren werden.

Ursula Einsiedler

Weisheiten

Nichts unversucht lassen

Ein alter weiser Afrikaner wurde einmal gefragt, wie er mit Widrigkeiten und Schwierigkeiten, mit Sorgen und Ängsten im Leben fertig wird.

Er sagte, wenn Schwierigkeiten und Sorgen auftauchen, versuche ich, sie zuerst zu umgehen. Wenn sie sich nicht umgehen lassen, versuche ich, unter ihnen durchzukriechen. Und wenn mir das nicht gelingt, probiere ich, sie zu überspringen. Geht das auch nicht, dann gehe ich mitten durch sie hindurch!



Neues aus der MV

Neues aus der MV

Die aktuelle Besetzung und Stellvertretersituation der Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises SL-FL sieht wie folgt aus:

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung: Karin Jensen-Bundels

1. stellvertretende Vorsitzende: Ursula Einsiedler

2. stellvertretende Vorsitzende: Hanna Schulze

3. stellvertretende Vorsitzende: Sybille Möller

4. stellvertretende Vorsitzende: Maike Mosinski

weitere Mitglieder der Mitarbeitervertretung: Frauke Ahlf, Karsten Berg, Karola Bergk, Elke Clausen, Roberto Wirsching, Volker Wendt, Otto Giegerich.

Auf unserer Ganztagesitzung vom 26.01.2017 haben wir uns mit den Veränderungen in der Mitarbeitervertretung, mit Aufgabenverteilung und mit einer Jahresplanung für 2017 beschäftigt. Diese Planung ist geprägt von den im Jahr 2018 anstehenden Neuwahlen der Mitarbeitervertretung und auch von meinem zum 01.12.2017 beginnenden Ruhestand.

An dieser Stelle teilen wir die anstehenden Termine mit der Bitte, diese schon mal im Terminkalender (egal ob elektronisch oder "altmodisch" in Papierform) einzutragen.

Wahl des Wahlvorstandes für MV-Wahlen 2018

Donnerstag 23.11.2017 von 15.00 Uhr bis 17.30 Uhr in Flensburg Engelsby

Persönliche Einladungen werden rechtzeitig versendet.

Zum Thema "Wahlen zur Mitarbeitervertretung" möchte ich Euch/Ihnen die vier Kollegen **JEDER**, **JEMAND**, **IRGENDJEMAND** und **NIEMAND** in Erinnerung rufen.

Es geht um die wichtige Aufgabe eine Mitarbeitervertretung zu wählen! **JEDER** war überzeugt, dass sich **JEMAND** darum kümmert.

IRGENDJEMAND hätte es tun können, aber schließlich tat es **Niemand!** **JEMAND** wurde sehr wütend, weil es eigentlich **JEDERs** Arbeit war. **JEDER** war der Meinung, **IRGENDJEMAND** könnte es machen, aber **NIEMAND** wusste, dass **JEDER** es nicht erledigen würde. Schließlich beschuldigte **JEDER JEMAND**, weil **NIEMAND** tat, was **IRGENDJEMAND** hätte tun können.

Damit es so, wie beschrieben nicht abläuft bei den anstehenden Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung geht schon heute mein Appell an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Überlege einmal, ob es nicht gerade für dich / für sie der richtige Schritt ist, für die Wahl zu kandidieren!?

Karin Jensen-Bundels

“Save the Date“

Mitarbeiterversammlungen 2017

Wie in den vergangenen Jahren praktiziert, bieten wir mit gleichem Inhalt zwei Termine, vormittags und nachmittags, in zwei Orten an. In diesem Jahr ist es uns gelungen, Rinke Pahl, LifeKinetik - Trainerin und Fachkraft für Stress- und Burnout Prävention als Referentin zu gewinnen.

"Mir reicht`s-ich geh`schaukeln!

Stress und Belastung lauern überall - auch am Arbeitsplatz - was kann ich tun?!"

Mittwoch 26.04.2017 von 9.00 Uhr bis 11.30 Uhr in Süderbrarup

Donnerstag 04.05.2017 von 15.00 Uhr bis 17.30 Uhr in Flensburg



Aktuelles

Liebe Mitarbeitende,

im November 2013 bin ich in die Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg gewählt worden. Seit dem 2. Januar 2017 habe ich die halbe Freistellung von Jürgen Hartmann, der in den Ruhestand gegangen ist, übernommen.



Aktuell arbeite ich mich in die Strukturen und Abläufe des Büroalltages in der Geschäftsstelle in Flensburg ein. Das ist ein vollkommen neues Arbeitsfeld für mich, denn die letzten 18 Jahre habe ich in der Mobilen Heilpädagogik gearbeitet. Unterschiedlicher können Arbeitsfelder kaum sein.

Inhaltlich arbeite ich mich in die Bereiche Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung ein. Alles Themenfelder, zu denen ich in meinem bisherigen beruflichen Tun wenig Zugang hatte. Jetzt habe ich Zeit und Energie, mich damit intensiv zu beschäftigen.

Diese Bereiche stellen eine Chance dar, gemeinsam mit den Mitarbeitenden und den Dienststellenleitungen die Verhältnisse so zu verändern, dass es für alle Mitarbeitende zum Vorteil gereichen kann. Diesen Prozess mit anzuschieben und voranzutreiben sehe ich als meinen Auftrag in der Mitarbeitervertretung.

An dieser Stelle will ich die Gelegenheit nützen, um an die Neuwahlen der Mitarbeitervertretung im Frühjahr 2018 zu erinnern. Wer hat Lust und Zeit und kann es sich vorstellen, sich zur Wahl aufstellen zu lassen und dann auch aktiv in der Mitarbeitervertretung mitzuarbeiten?

Mir macht es Freude und es ermöglicht mir einen Einblick in die Strukturen und unterschiedlichen Arbeitsbereiche innerhalb des Kirchenkreises zu erhalten. Darüberhinaus gibt es echte Ansatzpunkte zur Mitgestaltung in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern z.B: s.o. Mitwirkung in der Arbeitssicherheit, Bewerbungsgespräche, Begehungen durch die unterschiedlichen Berufsgenossenschaften begleiten, BEM Gespräche, unterschiedliche Problemfelder in den unterschiedlichen Berufsgruppen bearbeiten (platt ausgedrückt: Friedhofsmitarbeiter haben andere Sorgen als Kita Leitungen) und Begleitung bei (Konflikt) Gesprächen auf Wunsch der betreffenden Mitarbeiterin. Insbesondere diese Vielfalt macht den Reiz der Mitarbeitervertretung für mich aus.

Im Büro habe ich den Arbeitsplatz von Jürgen Hartmann übernommen.

Meine Durchwahl lautet 0461 5030971, email: schulze@mv-sl-fl.de. In der Regel bin ich Montags, Dienstags und Donnerstags im Büro erreichbar.

Hanna Schulze

Rentnerarbeit

Rentnerarbeit mit Flexirente

Hier die Rentner - da die Arbeitnehmer. Das ist Schnee von gestern. So sieht es jedenfalls der Gesetzgeber. Künftig soll es mehr Rente beziehende Arbeitnehmer und Lohn beziehende Rentner geben. Dafür sorgt das neue Flexi-Rentengesetz, das Anfang 2017 in Kraft getreten ist. Rente und Job sollen dadurch flexibler kombiniert werden können.

Wer bereits Rente bezieht und das reguläre Rentenalter erreicht hat, kann die Rente nun steigern, wenn er noch mal eine Erwerbstätigkeit aufnimmt oder einfach in seinem bisherigen Job weiterarbeitet. Dafür müssen die erwerbstätigen Rentner allerdings ausdrücklich die Rentenversicherungspflicht wählen - und (weiter) Rentenbeiträge zahlen. Auf Neudeutsch nennt sich dies Opting-In*.

Damit sammeln die Rentner erstens durch ihre eigenen Beiträge weitere Rentenpunkte. Und zweitens wird dann auch der Arbeitgeberbeitrag ihrem Rentenkonto gutgeschrieben. Bislang zahlen Arbeitgeber, die Rentner beschäftigen, zwar auch Rentenversicherungsbeiträge - 93,50 € pro 1.000 € Bruttoverdienst. Doch den Versicherten bringt das nichts, weil das Geld nur der Rentenkasse zugute kommt und nicht dem Rentenkonto des Betroffenen.

Unterm Strich bringt die Neuregelung einem Rentner, der ein Jahr lang mit einem Durchschnittsverdienst weiterarbeitet, ein monatliches Rentenplus von etwas 30 €. Bei einem Gutverdiener mit einem Gehalt an oder über der Beitragsbemessungsgrenze sind es 60 €. Die Neuregelung gilt ab Anfang 2017. Das Rentenplus wird jeweils jährlich zum 1. Juli der Altersrente gutgeschrieben. Arbeitsrechtlich gibt es schon seit Mitte 2014 neue Regeln für die Weiterarbeit nach dem Erreichen des regulären Rentenalters.



Foto: original_R_by_knipser5_pixello.de

Seitdem gilt eine Neuregelung in §41 SGB VI. Hier wurde folgender Satz angefügt: "Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach hinausschieben." Möglich geworden ist damit die befristete Weiterbeschäftigung über das reguläre Rentenalter beim "alten" Arbeitgeber. Senioren, die bei einem neuen Arbeitgeber tätig werden, braucht all das nicht zu interessieren. In diesem Fall kann ein ganz normaler neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden - ohne Sachgrund.

Das neue Flexi-Rentengesetz bringt auch einen erheblichen Vorteil für Arbeitgeber, die Rentner nach dem Erreichen der regulären Altersgrenze beschäftigen. Sie müssen hierfür künftig keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr entrichten und sparen so 1,5 % vom Lohn. Die Beschäftigung eines Rentners ist damit "billiger" als die Beschäftigung eines jüngeren Arbeitnehmers, was die Gewerkschaften kritisieren. Auch diese Neuregelung gilt ab Anfang 2017 - und ist zunächst bis Ende 2021 befristet. Für die arbeitenden Rentner selbst hat sie übrigens keine Bedeutung. Denn wer das reguläre Rentenalter überschritten hat, erhält keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung mehr.

Zusammenfassung, Regina Pose/ Quelle: von Rolf Winkel, Sozialwissenschaftler, aus der Fachzeitschrift "Arbeitsrecht im Betrieb"* - (1. Teil der Serie)

*Opting-In bedeutet, dass Rentner selbst aktiv werden müssen, sonst bleibt alles wie gehabt: Der AG zahlt weiterhin 9,35 % vom Bruttolohn an die Rentenversicherung, ohne dass der ältere Arbeitnehmer etwas davon hat. Voraussetzung für das Eintreten der Versicherungspflicht ist, dass die Rentner "durch schriftliche Erklärung gegenüber dem AG auf die Versicherungspflicht verzichten". Der Verzicht kann nur mit Wirkung auf die Zukunft erklärt werden, regelt §5 Abs. 4 Sechstes Buch SGBVI in der neuen Fassung.

Kita Studie

Personalausfälle in Kindertageseinrichtungen in Schleswig Holstein (eine Studie des Deutschen Instituts für Sozialwirtschaft)

Am 22.11.2016 wurde in Rendsburg das Ergebnis der Kita Studie "Personalausfälle in Kitas" von Frau Prof. Dr. Petra Strehmel vorgestellt.

Der Auftrag für diese Studie wurde vom Aktionsbündnis für Kinder (eine Interessenvertretung von Arbeitgeberverbänden, der Gesamtelternvertretung in Schleswig-Holstein und den Gewerkschaften) gegeben.

Bei der Studie, die eine Online Befragung in den Kindertagesstätten war, wurde eine Rücklaufquote von 72% erreicht.

Ausgangspunkte der Befragung waren:

- ⇒ das Personalausfälle häufig nicht mit im Personalschlüssel berücksichtigt werden
- ⇒ das die gesetzlichen Vorgaben nicht immer eingehalten werden können
- ⇒ das Gruppenschließungen zunehmen, wobei es vermutlich noch mehr sein müssten

Fragestellungen waren:

- ⇒ Wie stellt sich die Personalsituation in den Kitas der Freien Trägern dar?
- ⇒ Was bedeuten Personalausfälle für die betroffenen Kinder, päd. Fachkräfte und Leitungskräfte?

Es gab theoretische Vorüberlegungen was päd. Fachkräfte brauchen, um eine gute päd. Arbeit leisten zu können.

- ⇒ gute Aus-Fort- und Weiterbildung
- ⇒ gute Arbeitsbedingungen z.B. um den Kindern einfühlsam Zuwendung zu geben und sie aufmerksam und sensibel in ihrer Entwicklung begleiten zu können.

Und was Leitungskräfte brauchen um ihre Aufgaben gut zu bewältigen.



- ⇒ gute Aus-Fort- und Weiterbildung
- ⇒ gute Arbeitsbedingungen
- ⇒ ausreichende Ressourcen für die Einrichtung, z.B. um den päd. Fachkräften gute Arbeitsbedingungen zu bieten, die sie für eine gute Qualität ihrer pädagogischen Arbeit brauchen.

Es kann festgestellt werden, dass wenn die Leitungskräfte Visionen und Fachkompetenz haben, sie gute Arbeitsbedingungen herstellen, sie ihr Personal bzw. Team führen und Personalentwicklung betreiben, sie vernetzt sind und eine strategische Organisationsentwicklung betreiben, so dass sie dann eine hohe Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit beim Personal erleben.

Durch die Befragung konnte belegt werden:

- ⇒ das es bei den Rahmenbedingungen in der Ausstattung in der Trägerlandschaft große Unterschiede gibt
- ⇒ das die Ausfallzeiten bei 49 % der Kitas nicht in der Personalbemessung berücksichtigt werden

Kita Studie

Festzuhalten ist, dass die Personalsituation in den Kitas sehr angespannt, um nicht zu sagen, unzureichend ist.

In jeder fünften Kita gibt es unbesetzte Fachkraftstellen und die Verfügbarkeit von Vertretungskräften ist auch sehr begrenzt. Ursachen sind der Fachkräftemangel und die häufig limitierte Stundenzahl. Festgestellt wurde auch, dass der Krankenstand mit im Schnitt >17 Tagen pro Jahr sehr hoch ist. Zudem werden Verfügungszeiten nicht regelhaft berücksichtigt.

Diese Faktoren sind kumulierte Risiken für eine gute pädagogische Arbeit bzw. die Aufrechterhaltung des Kita Betriebes.

Mittlerweile kam es in jeder fünften Kita schon zu Gruppenschließungen, bei mehr als 70 % der Einrichtungen wären Schließungen geboten gewesen.

Die Herausforderungen bei Personalausfällen im arbeitsorganisatorischen Bereich einer Kita sind:

- ⇒ die Besetzung der Früh bzw. Spätdienste
- ⇒ die Absicherung der Aufsichtspflicht
- ⇒ dass keine Vertretungskräfte vorhanden sind
- ⇒ die Kosten, die den Haushalt der Kita belasten

im atmosphärischen Bereich:

- ⇒ die schlechte Stimmung im Team, die für alle Beteiligten (Kinder, Eltern, Mitarbeitende) spürbar ist.
- ⇒ der Unmut bei den Eltern, durch Ausfälle, Umbesetzungen etc.

Darauf resultieren Folgewirkungen, es leidet die pädagogische Arbeit, die Mitarbeiterinnen sind überlastet und somit entsteht ein Teufelskreis, der sowohl für die Kinder, wie auch für Mitarbeitende sehr belastend ist.

Die Studie hat dabei klar herausgearbeitet, welche Belastungen sich für Kinder unter drei Jahren und für Kinder über 3 Jahren und für das pädagogische Personal plus Leitungskräfte ergeben. Daneben wurden auch Bewältigungsstrategien, Ressourcen (wer oder was kann helfen) und welche Unterstützung hilfreich wäre, abgefragt.

Als Resultat der Studie wurden als dringende Handlungsbedarfe folgende Punkte gesehen:

- ⇒ schnelle wirksame Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel
- ⇒ Sofortmaßnahmen zur Entlastung der Personalsituation
- ⇒ Vertretungsregelungen zu verankern und finanziell abzusichern und einen Vertretungspool aufzubauen

Als weitere Handlungsbedarfe werden gesehen, den Stellenschlüssel in den Einrichtungen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern (Bezahlung, Leitungskompetenz, Personalbindungsstrategien), sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu verankern.

Auch dürfen diese Maßnahmen nicht abschließend sein. Ziel muss es sein einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für die Kindertagesstättenarbeit zu erreichen.

Spannend an der Auswertung ist, dass nun belegt wurde was viele Mitarbeitende in diesem Bereich schon lange spüren: das System Kita kann so auf Dauer nicht funktionieren und die Handlungsbedarfe müssen in Angriff genommen werden.

Zu guter Letzt...

*Wir wünschen
allen Mitarbeitenden
einen schönen Frühling*



Foto: original_R_B_by_Steffen Deubner_pixello.de