

Rahmenbedingungen der Leitungstätigkeit

Dr. Kristina Geiger, Deutsches Jugendinstitut e.V.

Zwischenergebnisse einer
bundesweiten quantitativen
Studie zu Personalentwicklung
in Kindertageseinrichtungen

Berlin, 06.11.2018



Gliederung

1. Gegenstand und Ziele der Untersuchung
2. Methode
3. Vorläufige Zwischenergebnisse
 - Relevanz von Personalentwicklung für Kindertageseinrichtungen
 - Kitaleitung als Personalentwickler/in
 - Personalentwicklung für Kitaleitungen
4. Fazit

1. Gegenstand und Ziele der Untersuchung

Untersuchungsgegenstand

- Personalentwicklung

Untersuchungseinheiten

- Kindertageseinrichtungen (ohne Horte) in Deutschland

Zentrale Ziele

- Beschreibung und Analyse der strukturellen und organisationalen Rahmenbedingungen für Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen
- Beschreibung und Analyse der Nutzung, Relevanz und Zufriedenheit von bzw. mit Personalentwicklungsinstrumenten in Kindertageseinrichtungen
- Beschreibung und Analyse von Gelingensbedingungen und Hemmnissen für Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen sowie Ableitung von Handlungsbedarfen

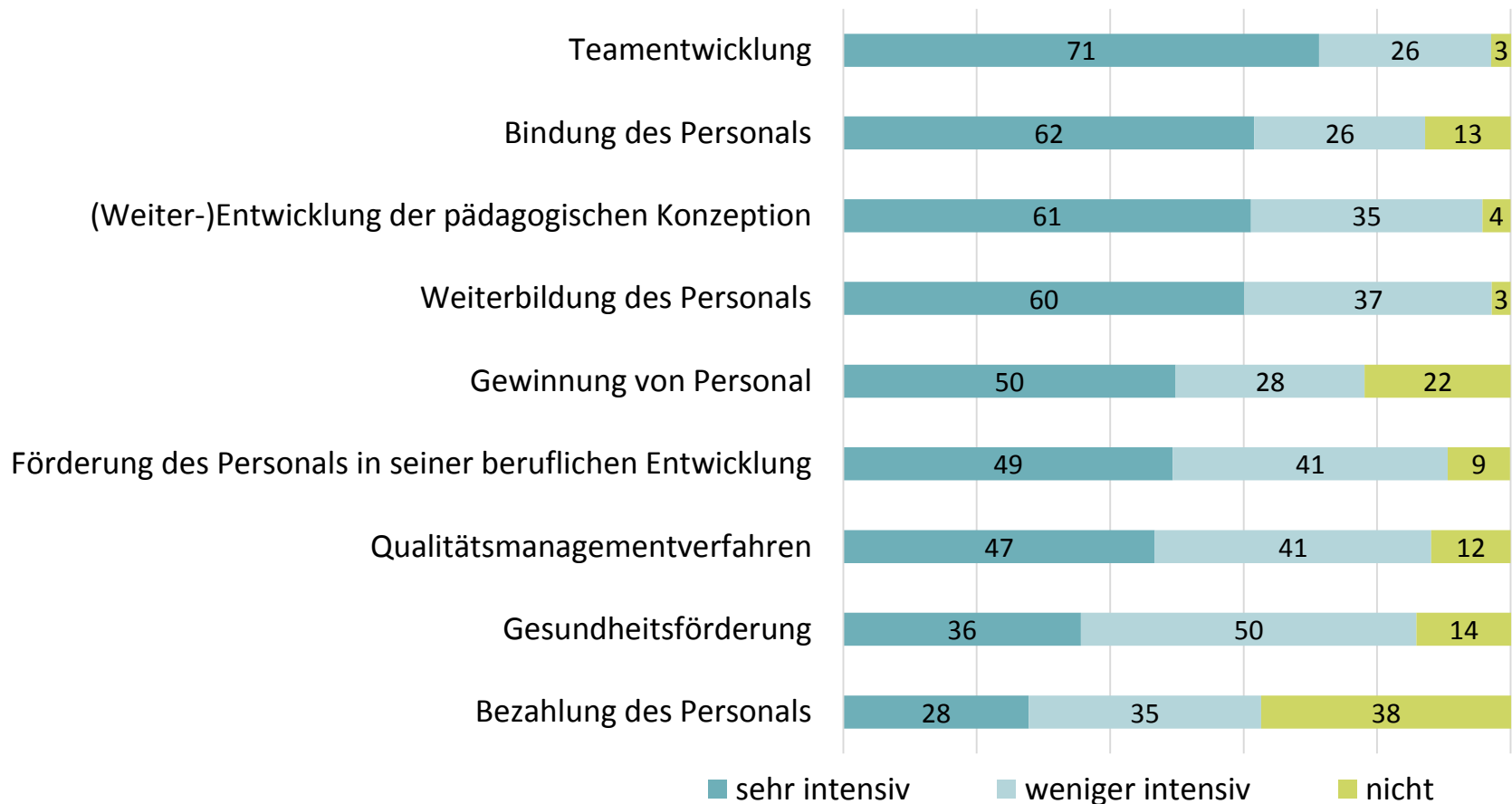
2. Methode

- Laufzeit der Studie: Januar 2017 bis Dezember 2018
- Design: Querschnittuntersuchung
- Methode: Bundesweite postalische quantitative Einrichtungsbefragung
- Erhebungszeitpunkt: Dezember 2017 bis Mai 2018
- Bruttostichprobe: 3.796 Tageseinrichtungen für Kinder (ohne Horte)
- Rücklaufquote: 38% (1.431)

3. Vorläufige Zwischenergebnisse: Relevanz von Personalentwicklung für Kindertageseinrichtungen

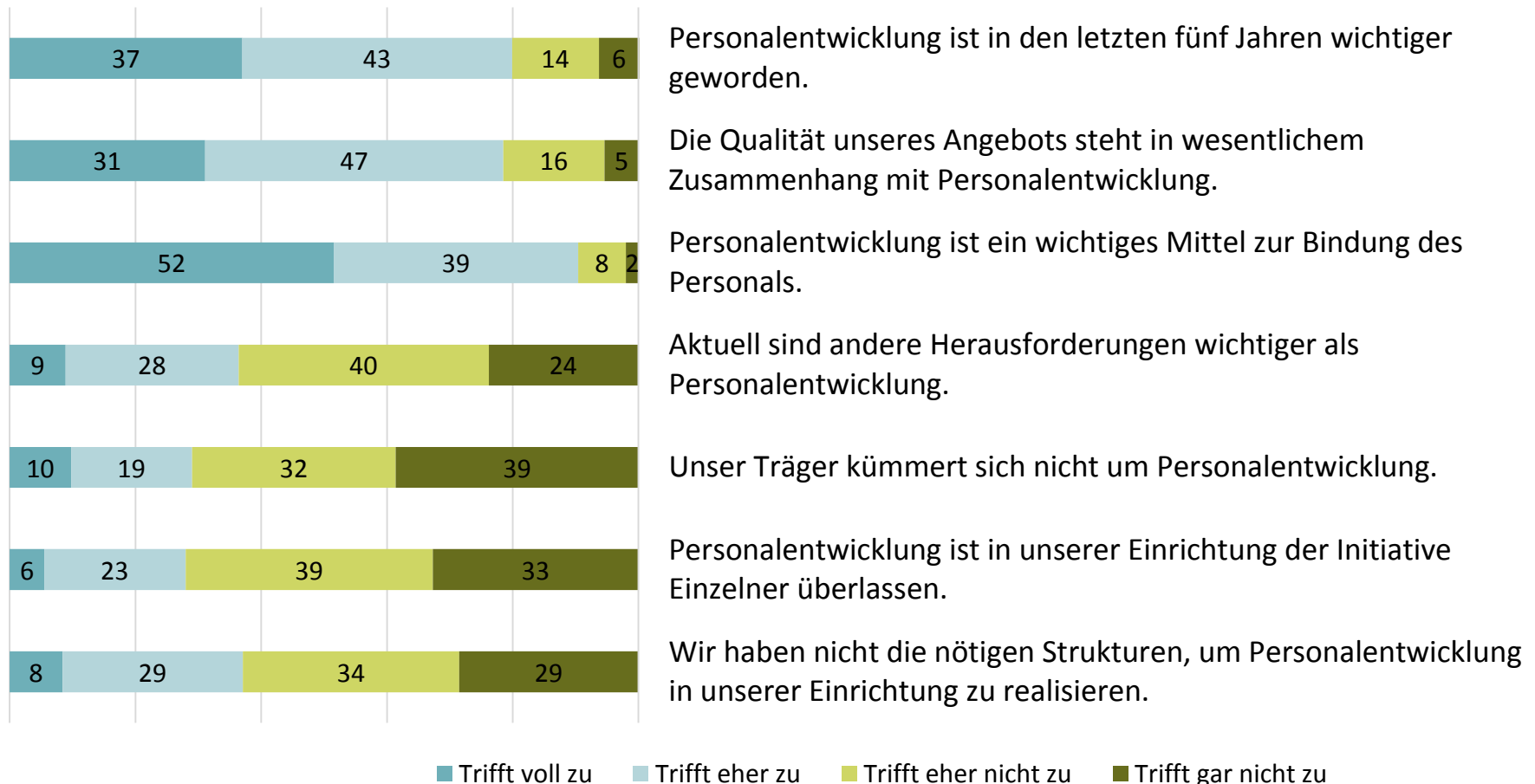
3. Grad der Auseinandersetzung mit personal- und organisationsbezogenen Themen

Beschäftigen Sie sich als Einrichtung aktuell mit den folgenden Themen? (in %)



3. Einschätzungen zu Personalentwicklung

Bitte schätzen Sie die folgenden Aussagen zu Personalentwicklung ein (in %)



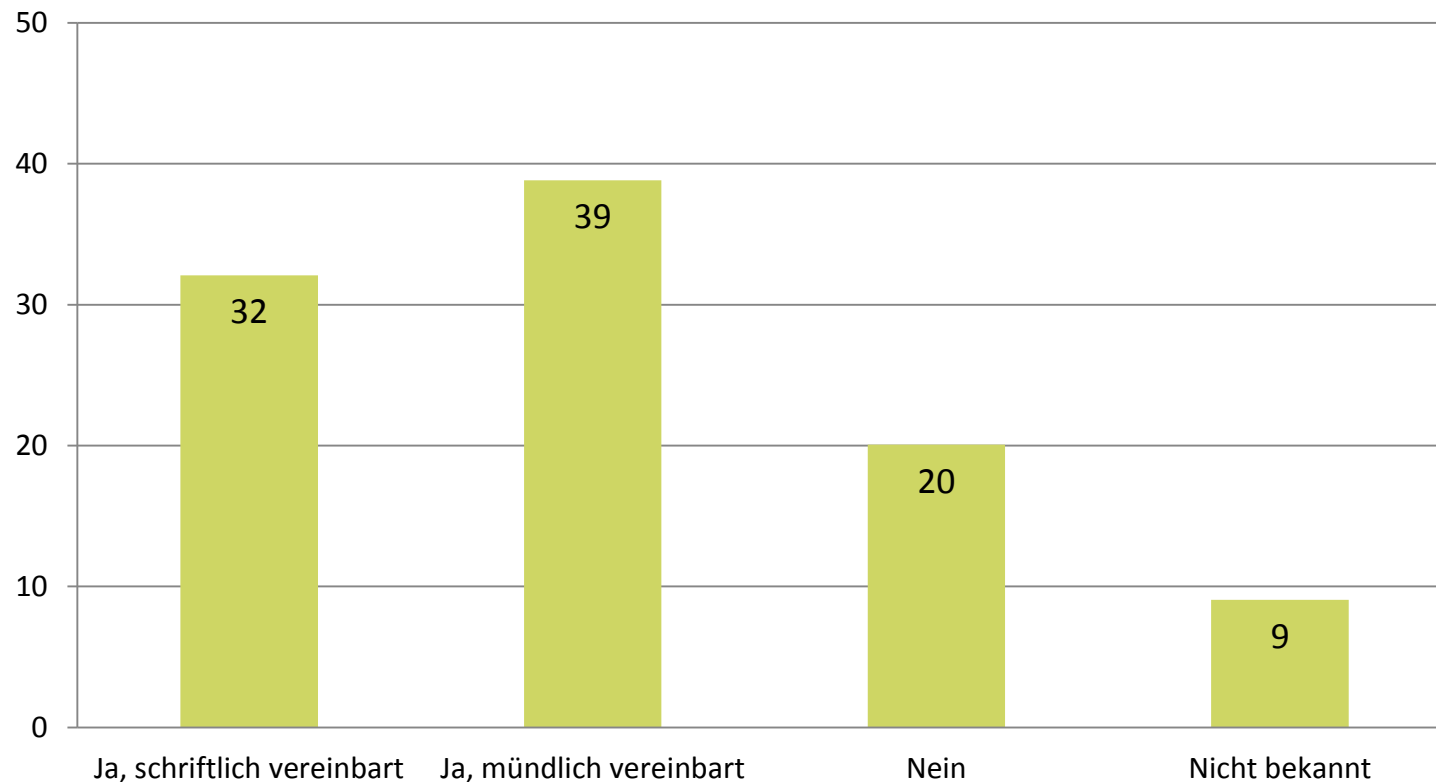
3. Relevanz von Personalentwicklung für Kindertageseinrichtungen

- Insgesamt hängen die Einschätzungen zu Personalentwicklung und die Auseinandersetzung mit diesem Aufgabenbereich stark mit der Teamgröße in den Einrichtungen zusammen.
- Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsfeld, wie der Anstieg der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl pro Kita und der steigende Anteil qualifikationsheterogener Teams, sorgen für einen Bedeutungszuwachs der Personalentwicklung.
- Die Befunde verweisen darauf, dass Anforderungen an Personalentwicklung steigen, wenn Stellen unbesetzt bleiben, pädagogisches Personal ohne die gewünschten Qualifikationen eingestellt wird und sich das Einrichtungsteam qualifikationsheterogen zusammensetzt.
- Die Unterstützung durch den Träger fällt aus Sicht der Einrichtungen sehr unterschiedlich aus, bei einem Teil der Träger steht die Übernahme von Verantwortung für Personalentwicklung noch aus.

3. Vorläufige Zwischenergebnisse: Kitaleitung als Personalentwickler/in

3. Aufgabenklärung zwischen Träger und Einrichtung

Ist zwischen Träger und Einrichtungsleitung verbindlich geklärt, wer für das Thema Personalentwicklung zuständig ist? (in %)



3. Aufgabenklärung zwischen Träger und Einrichtung

- Fehlende Aufgabenklärung erschwert Leitungshandeln
- Kitas, in denen die Zuständigkeit für Personalentwicklungsaufgaben nicht geklärt ist, bewerten die Zusammenarbeit mit dem Träger schlechter als Kitas, in denen die Zuständigkeit für entsprechende Aufgaben verbindlich geklärt ist.
- Entwicklungsbedarf im Absichern der Leitungsrolle

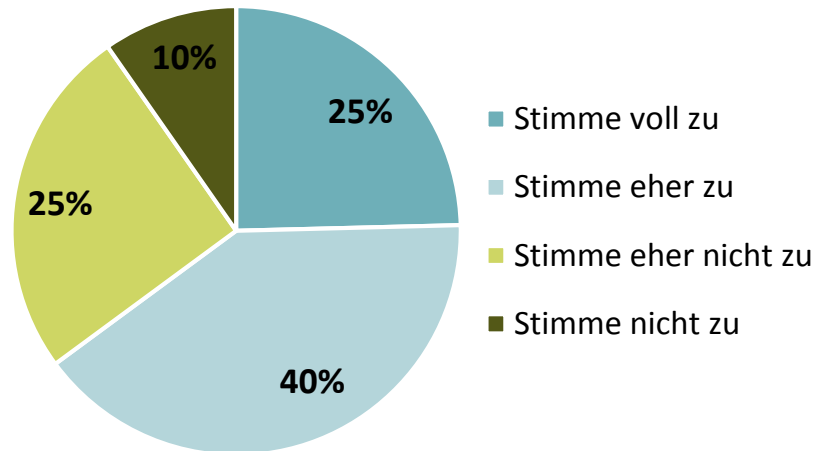
3. Aufgabenteilung zwischen Träger und Einrichtung

Beteiligung unterschiedlicher Akteure an Aufgaben des Personalmanagements (Mfn., in %)

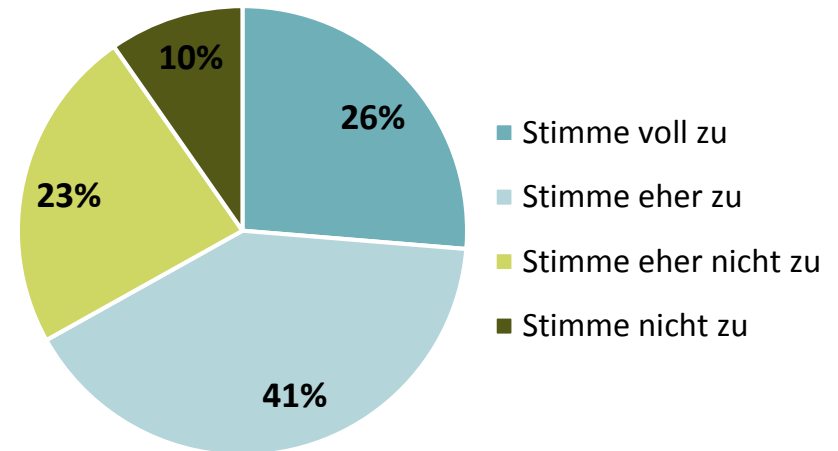
In die Durchführung der folgenden Aufgaben einbezogen ist:	Kita- leitung	Team	Träger	Fach- beratung	Eltern
Auswahl von Bewerber/-innen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden	84	34	72	6	3
Entscheidung, welche pädagogische Mitarbeiterin/welcher pädagogische Mitarbeiter eingestellt wird	85	39	78	5	3
Weitergabe von Informationen über Fort- und Weiterbildung	93	27	36	21	1
Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs für die Einrichtung	90	43	28	13	1
Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs für die pädagogischen Mitarbeiter/innen	90	54	17	10	0
Festlegung von Themen für Fort- und Weiterbildung für die Einrichtung	87	54	27	11	2
Festlegung von Themen für Fort- und Weiterbildung für die pädagogischen Mitarbeiter/innen	86	59	18	8	1
Führen von Personal-/Mitarbeitergesprächen mit den pädagogischen Mitarbeitern/-innen	92	9	25	3	0

3. Zusammenarbeit mit dem Träger

Der Träger stellt ausreichend Informationen zum Thema Personalentwicklung zur Verfügung (in %, n=1.176)



Der Träger verfügt über eine hohe Fachkompetenz in Bezug auf das Thema Personalentwicklung (in %, n=1.173)



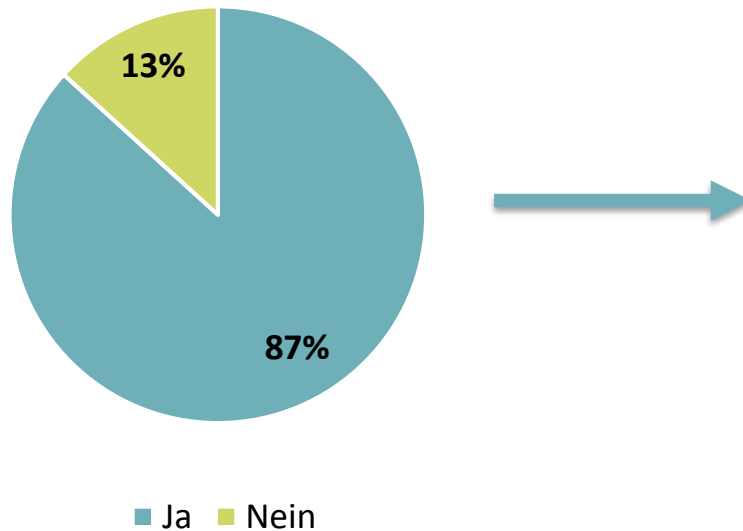
3. Zusammenarbeit mit dem Träger

- Die Einrichtungen sind insgesamt überwiegend zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Träger, nur auf 10% der Kitas trifft dies nicht zu.
- Die allgemeine Zusammenarbeit wird besser bewertet als die spezifische trägerseitige Unterstützung im Aufgabenbereich Personalentwicklung.
- Jeweils mindestens ein Drittel der Kitas gibt an, nicht ausreichend Informationen zum Thema Personalentwicklung von ihrem Träger zu erhalten und stimmt (eher) nicht zu, dass dieser über eine hohe Fachkompetenz in Bezug auf das Thema Personalentwicklung verfügt.
- Kitas von Trägern, die genau diese eine Einrichtung verantworten bewerten die Bereitstellung von Informationen und die Fachkompetenz seitens des Trägers deutlich schlechter als Kitas von Trägern mit weiteren Kitas und/oder sonstigen Einrichtungen.

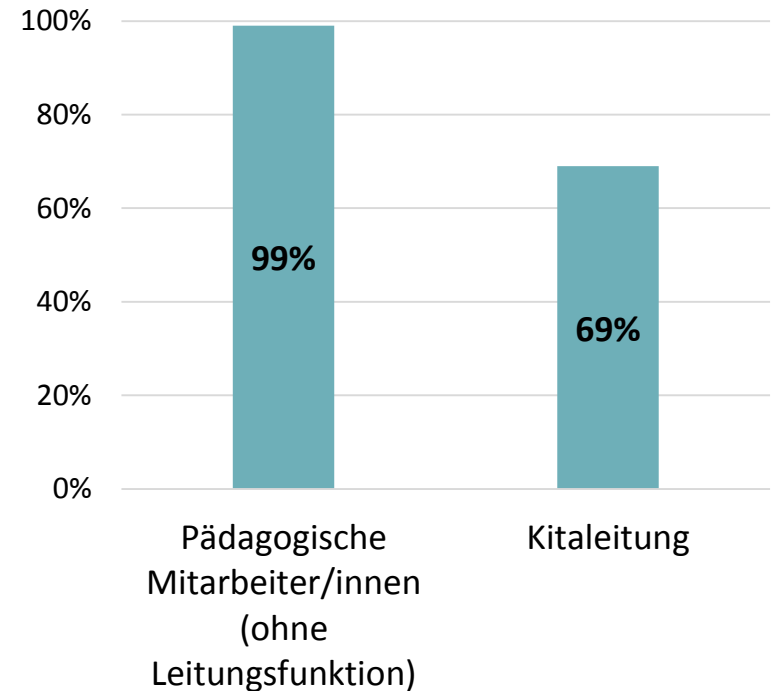
3. Vorläufige Zwischenergebnisse: Personalentwicklung für Kitaleitungen

3. Mitarbeitergespräche für Führungskräfte

Verbreitung von Mitarbeitergesprächen
(Anteil Kitas in %, n=1.418)

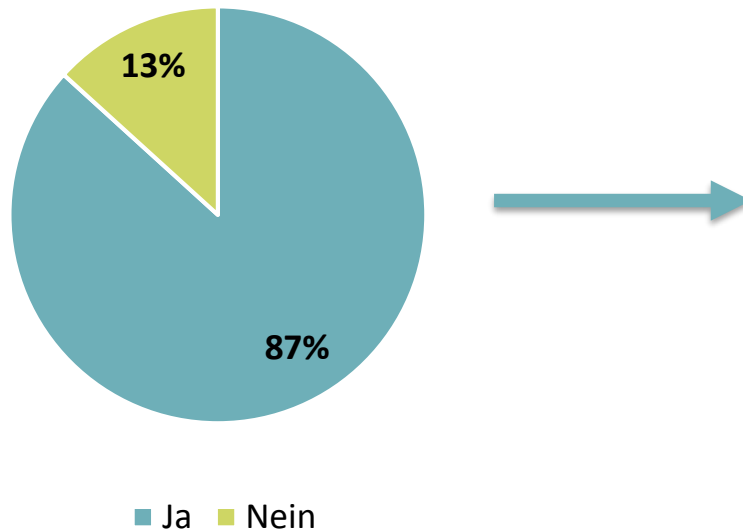


Adressatinnen und Adressaten von Mitarbeitergesprächen (Mfn., n=1.231)

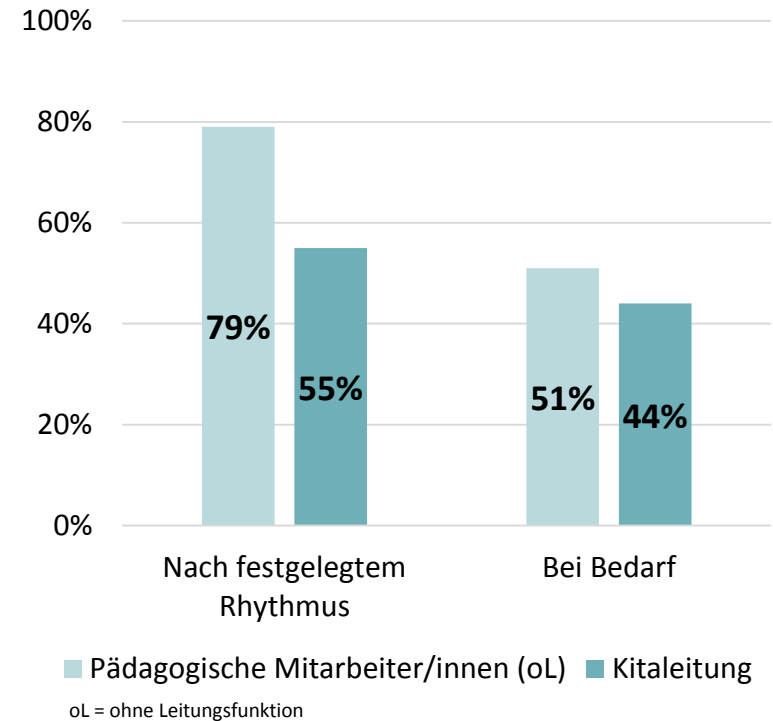


3. Mitarbeitergespräche für Führungskräfte

Verbreitung von Mitarbeitergesprächen
(Anteil Kitas in %, n=1.418)



Häufigkeit von Mitarbeitergesprächen
(Mfn., n=1.239)



3. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Kitaleitung

Welche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten hat die Kitaleitung beim Träger
(Mfn., in %, n=1.431)

Übernahme von Sonderaufgaben beim Träger (z.B. Gremientätigkeit)

20

Übernahme der Stelle als Fachberatung

10

Übernahme anderer Funktionen im Arbeitsfeld
Kindertagesbetreuung beim Träger (z.B. Regionalleitung)

8

Übernahme einer Stelle in anderen Einrichtungen des Trägers
außerhalb der Kindertagesbetreuung

5

Sonstige Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

3

Insgesamt

28

4. Fazit

- Wichtige Rolle der Kitaleitung bei der Personalentwicklung in den Einrichtungen
- Fehlen einer verbindlichen Klärung, wer für das Thema Personalentwicklung zuständig ist, ist problematisch
- Handlungsbedarf auf Trägerseite seitens Aufgabenklärung und spezifischer Unterstützung zum Thema Personalentwicklung
- Kitaleitung als vernachlässigte Zielgruppe von Personalentwicklung?

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Kristina Geiger

Deutsches Jugendinstitut e.V.

Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF)

Nockherstraße 2

81541 München

Tel.: +49 (0) 89/62306-424

kgeiger@dji.de

Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2017): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München.
- Geiger, Kristina/Lenz, Beatrice (in Bearbeitung): Personalentwicklung in Kindertageseinrichtungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 32. München.
- Nentwig-Gesemann, Iris/Nicolai, Katharina/Köhler; Luisa (2016): KiTa-Leitung als Schlüsselposition. Erfahrungen und Orientierungen von Führungskräften in Kindertageseinrichtungen. Gütersloh.
- Schreyer, Inge/Krause, Martin/Brandl, Marion/Nicko, Oliver (2014): AQUA. Arbeitsplatz und Qualität in Kitas. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. München.