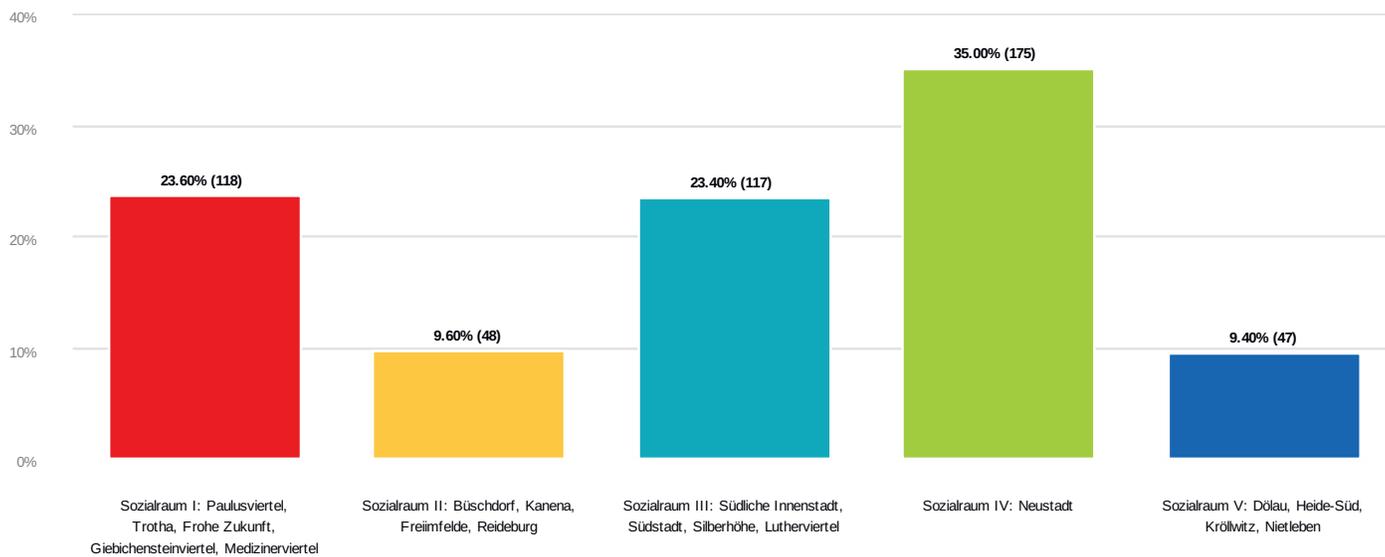


Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung



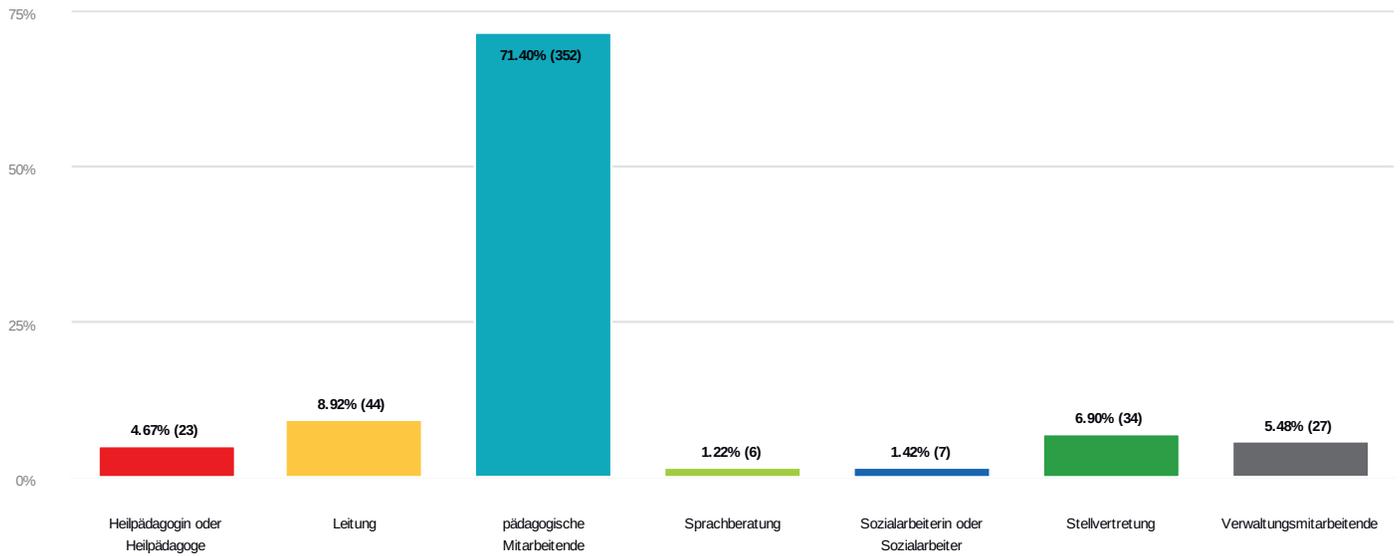
1. In welchem Stadtteil der Stadt Halle (Saale) arbeiten Sie?

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.

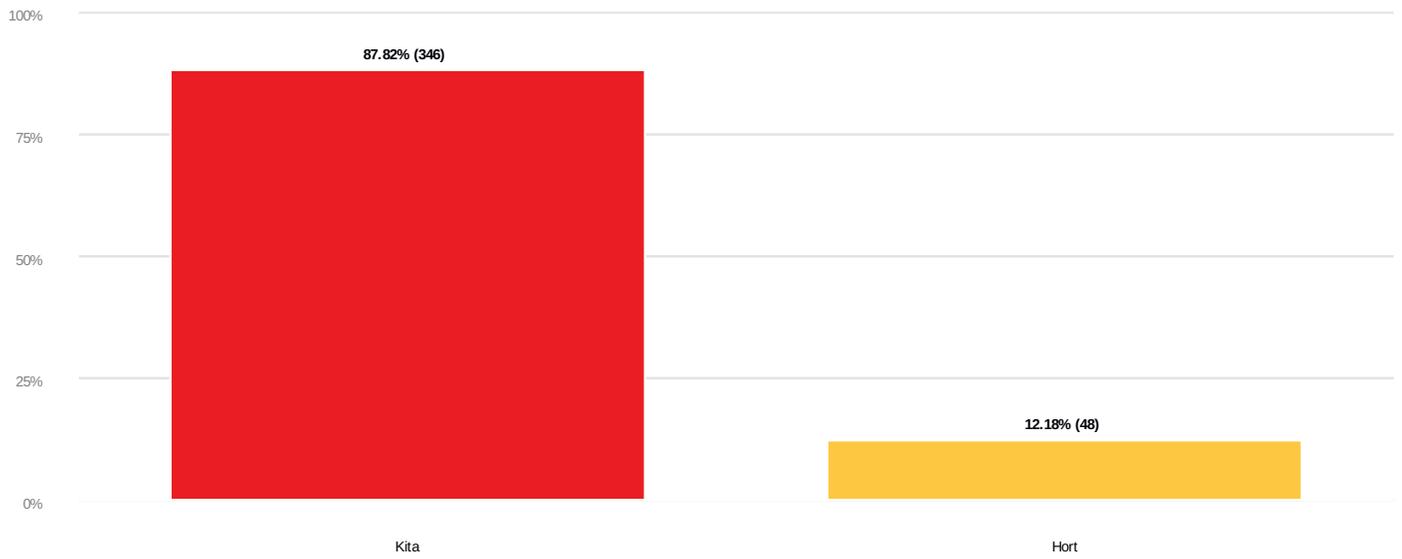


2. Welche Funktion haben Sie?

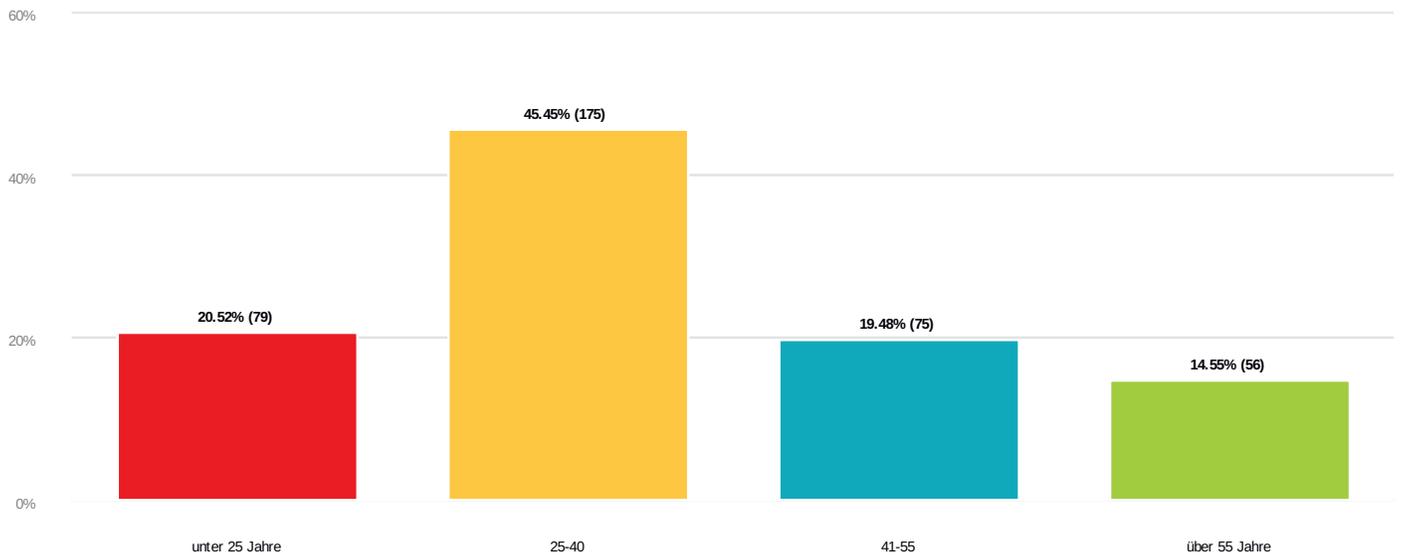
Betriebs-und Ressortleitung kreuzen bitte Verwaltungsmitarbeitende an.



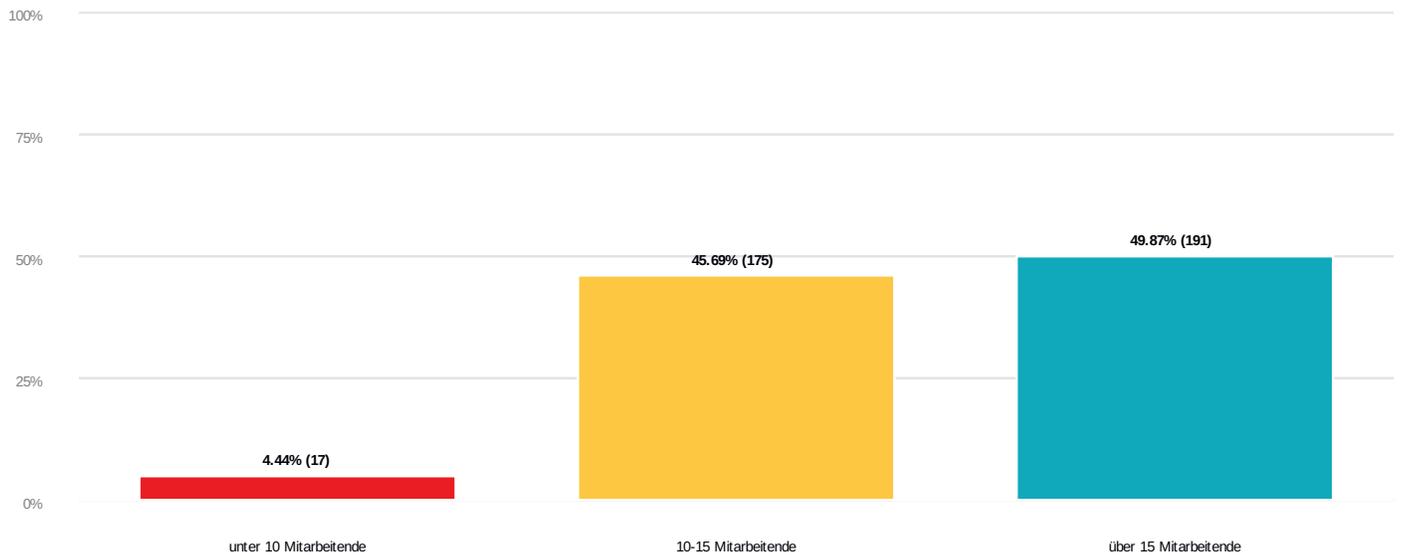
3. In welchem Arbeitsbereich des Eigenbetriebes Kindertagesstätten sind Sie tätig?



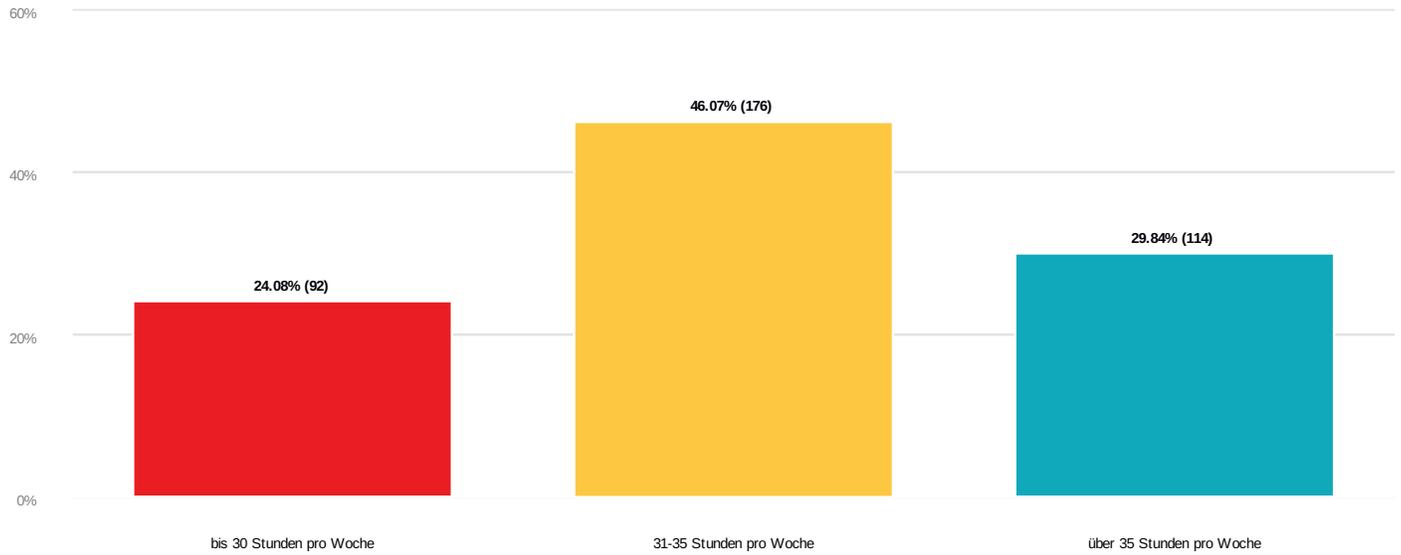
4. In welcher Altersgruppe sind Sie?



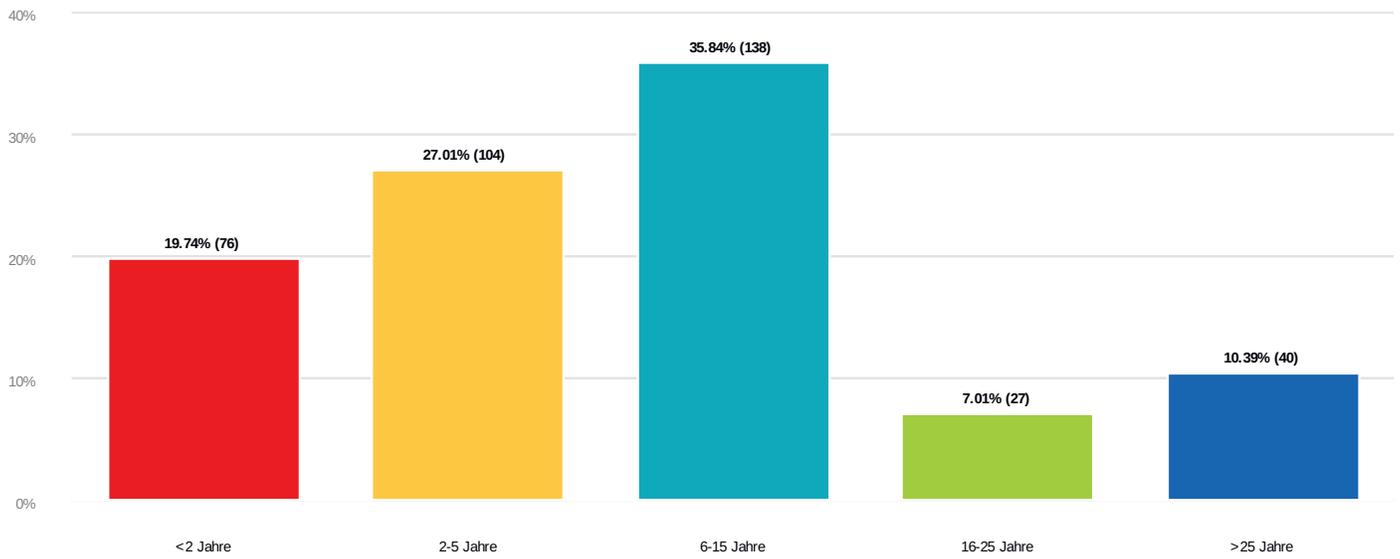
5. In welcher Teamgröße arbeiten Sie? (inkl. Auszubildende)



6. Welche Wochenarbeitszeit beinhaltet Ihr aktueller Arbeitsvertrag beim Eigenbetrieb Kindertagesstätten?

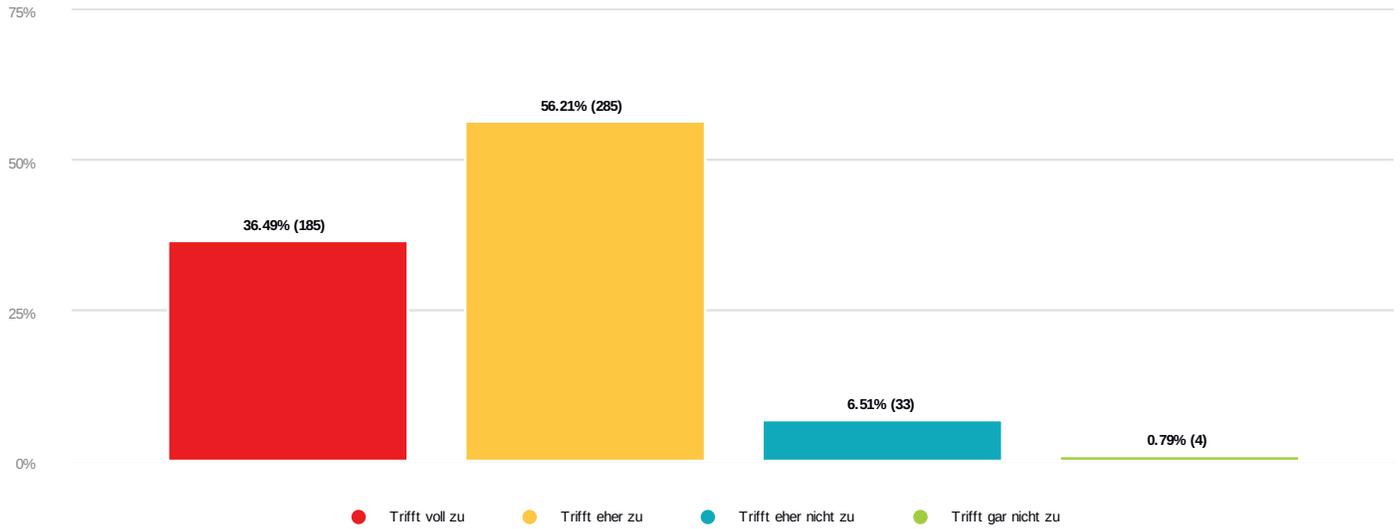


7. Seit wann sind Sie beim Eigenbetrieb Kindertagesstätten beschäftigt?



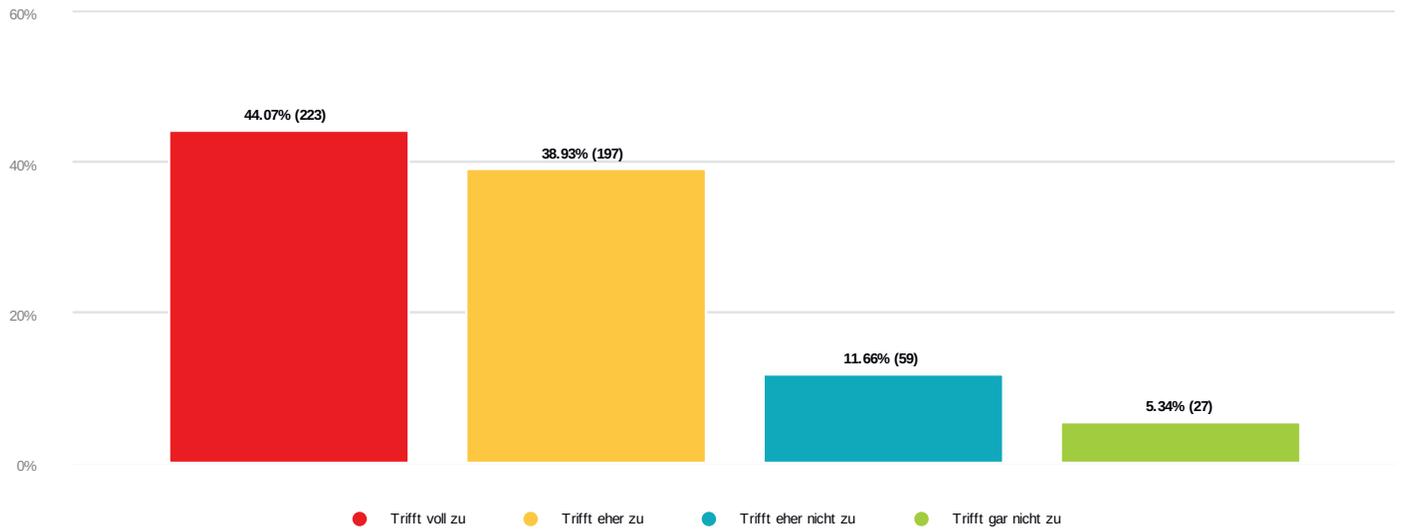
8. Ich identifiziere mich mit der Trägerphilosophie.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



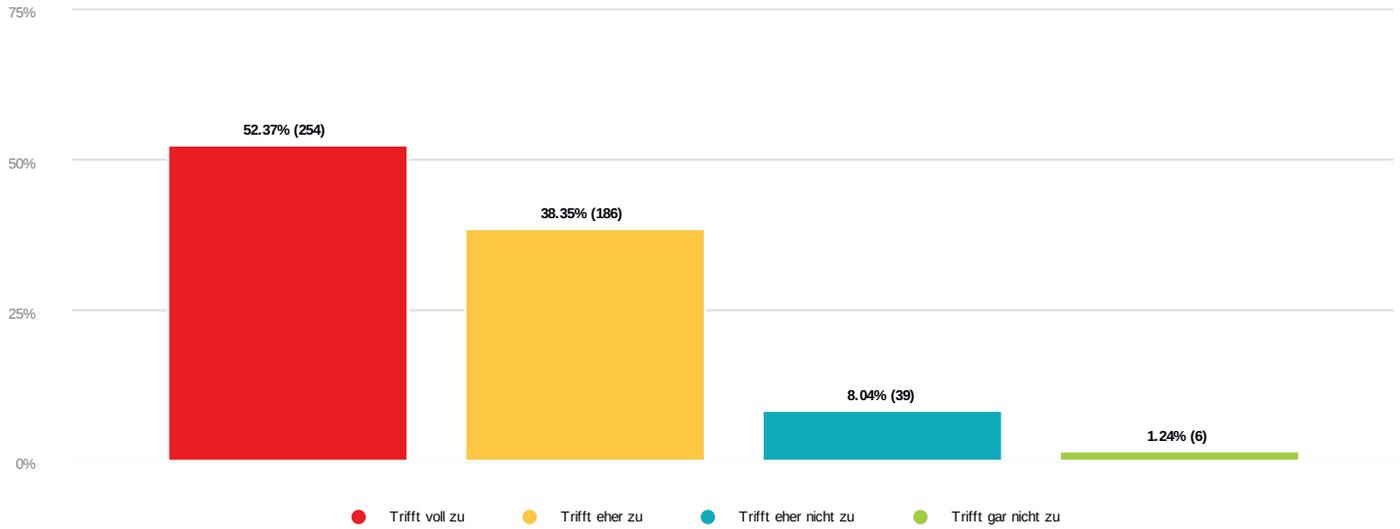
9. Der Kita-Frühling als Qualitätsinstrument des Eigenbetriebes Kindertagesstätten ist mir vertraut.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



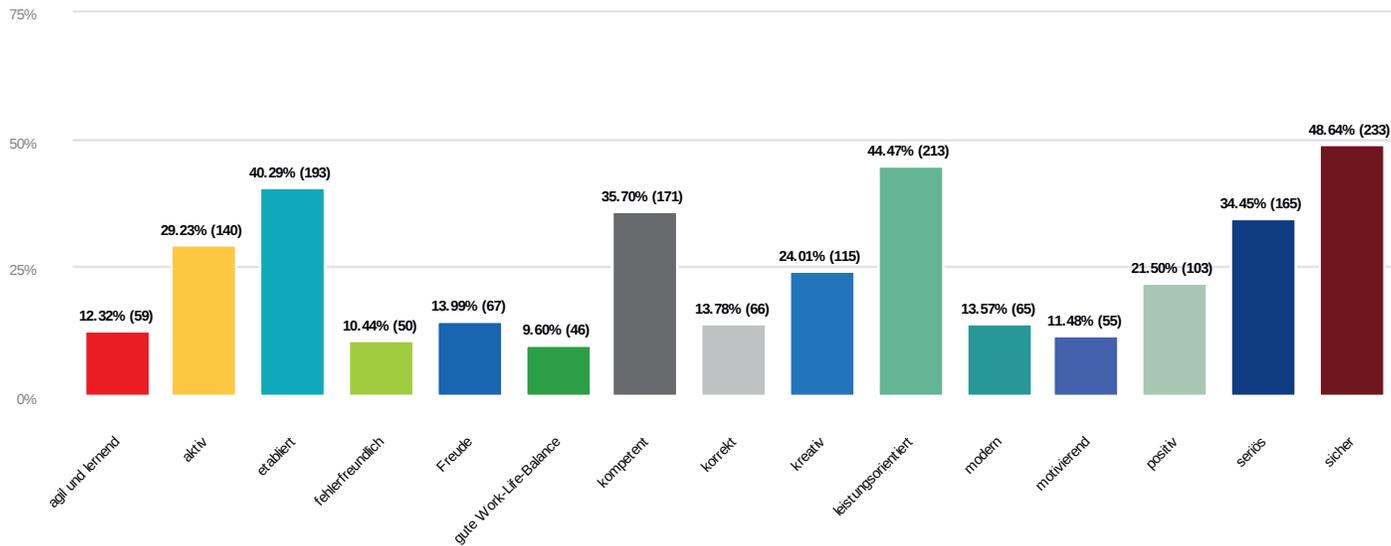
10. Es gibt gemeinsam vereinbarte Ziele im Team.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



11. Was verbinde ich mit dem Eigenbetrieb Kindertagesstätten?

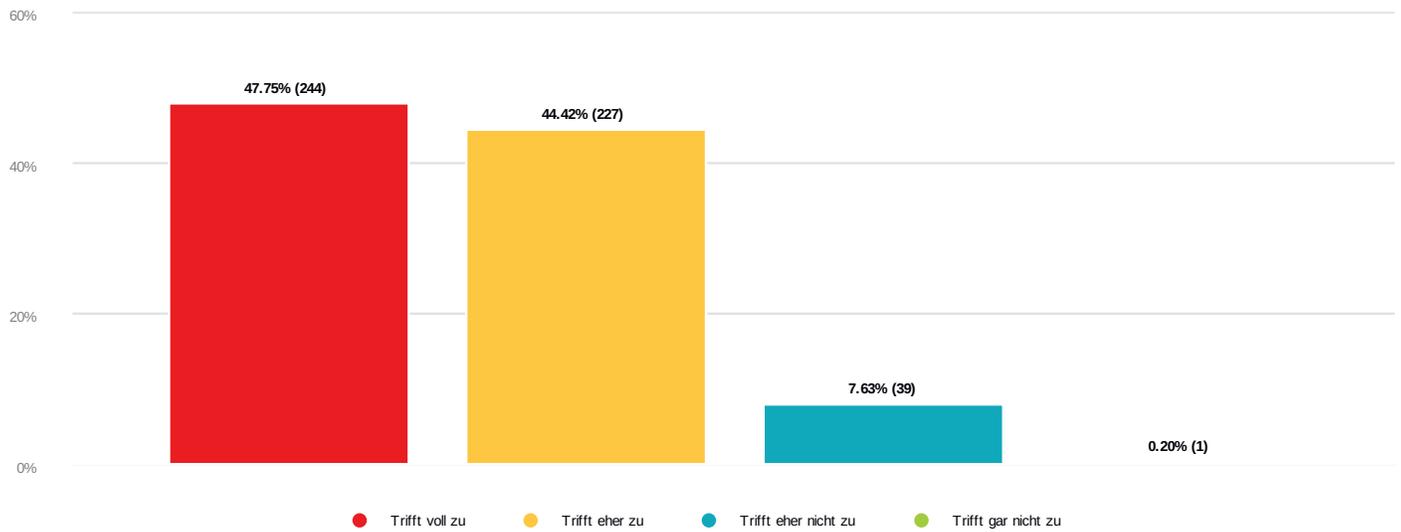
Mehrfachnennungen erwünscht.



agil und lernend	12,32%	59	<div style="width: 12.32%; height: 10px; background-color: red;"></div>
aktiv	29,23%	140	<div style="width: 29.23%; height: 10px; background-color: orange;"></div>
etabliert	40,29%	193	<div style="width: 40.29%; height: 10px; background-color: cyan;"></div>
fehlerfreundlich	10,44%	50	<div style="width: 10.44%; height: 10px; background-color: lightgreen;"></div>
Freude	13,99%	67	<div style="width: 13.99%; height: 10px; background-color: blue;"></div>
gute Work-Life-Balance	9,60%	46	<div style="width: 9.60%; height: 10px; background-color: green;"></div>
kompetent	35,70%	171	<div style="width: 35.70%; height: 10px; background-color: grey;"></div>
korrekt	13,78%	66	<div style="width: 13.78%; height: 10px; background-color: lightgrey;"></div>
kreativ	24,01%	115	<div style="width: 24.01%; height: 10px; background-color: blue;"></div>
leistungsorientiert	44,47%	213	<div style="width: 44.47%; height: 10px; background-color: teal;"></div>
modern	13,57%	65	<div style="width: 13.57%; height: 10px; background-color: teal;"></div>
motivierend	11,48%	55	<div style="width: 11.48%; height: 10px; background-color: blue;"></div>
positiv	21,50%	103	<div style="width: 21.50%; height: 10px; background-color: lightgreen;"></div>
seriös	34,45%	165	<div style="width: 34.45%; height: 10px; background-color: blue;"></div>
sicher	48,64%	233	<div style="width: 48.64%; height: 10px; background-color: darkred;"></div>

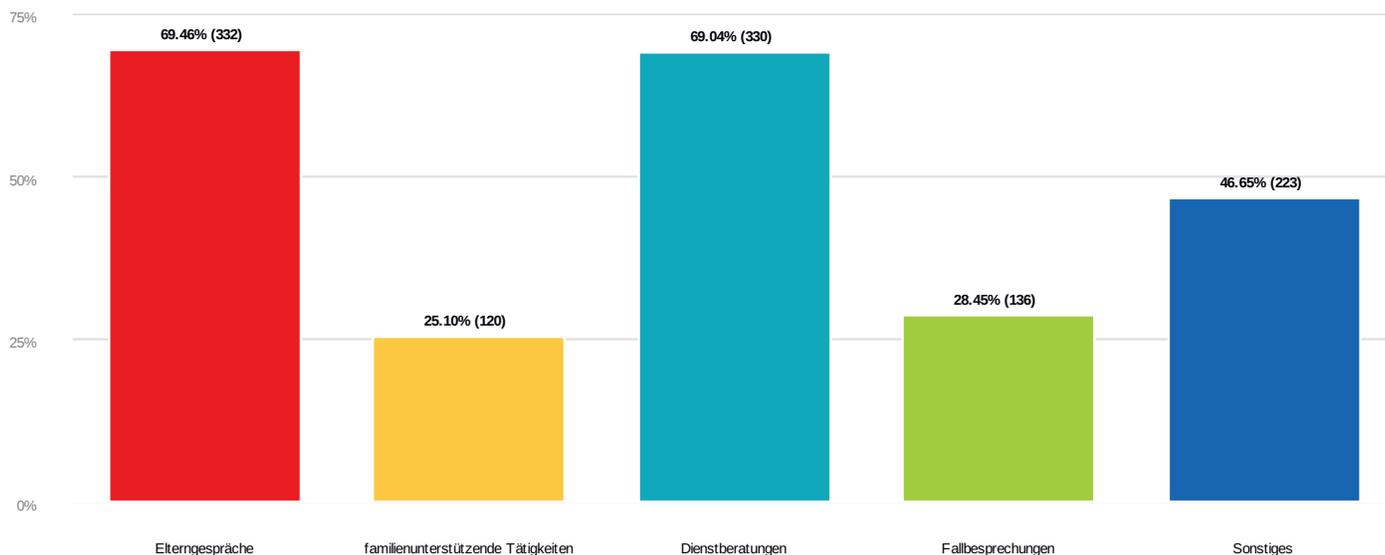
1.741

12. Ich kann meine fachlichen Kompetenzen in der täglichen Arbeit einbringen.



13. Für was benötige ich neben der Arbeit mit den Kindern viel Zeit?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Elterngespräche	69,46%	332	<div style="width: 69.46%;"></div>
familienunterstützende Tätigkeiten	25,10%	120	<div style="width: 25.10%;"></div>
Dienstberatungen	69,04%	330	<div style="width: 69.04%;"></div>
Fallbesprechungen	28,45%	136	<div style="width: 28.45%;"></div>
Sonstiges	46,65%	223	<div style="width: 46.65%;"></div>

1.141

Sonstiges

Dokumentation und Portfolio

Portfolioarbeit

Portfolioarbeit, Entwicklungsberichte, sonstige Dokumentationen, Absprachen im Gruppenteam

Portfoliozeit, Beobachtungsbogen Kinderschutz, Strukturierung, Controlling

Portfolio

Dokumentation

Portfolio schreiben, Entwicklungsberichte schreiben, Recherchen

Portfolioarbeit, Zuarbeit für das Leitungsteam zum Beispiel Arbeitskonzeption, Aushänge im Haus

Arbeit mit dem Team

Dokumentation (Kischu, Beo, Beschwerdemanagement, Forschen etc)

Portfolios, Dokumentation...

Portfolioarbeit, Fotos

tagaktuelle Absprachen

Die Trägeranforderungen

Technik, Vorbereitung

Mentorentätigkeit

Vor- und Nachbereitung pädagogischer Angebote

Organisation

Portfolio

Portfolio

Portfolioarbeit

Anliegen der Mitarbeitenden

Portfolio

Portfolio

Schreibzeit, Zeit für individuelle Vor- und Nachbereitung

Dokumentationen

Portfolio

Malern, Putzen

Portfolio

Portfolio

Portfolio, LOB, anderweitige Aufgaben

Portfolio

Portfolio

Vorbereitung von Projekten

Portfolio

Putzen, Ordnung in den Räumen

Ausarbeitungen

Portfolioarbeit

Bürokratismus, alltägliche Pflichten... Abwasch

Dokumentation, Bürokratismus

Organisation des Kita-Alltages bei Personalausfall, Kita-Budget,

Projektvorbereitungen

Portfolio

Verwaltungsarbeit

Portfolio

Portfolio - Entwicklungsbericht

Portfolioarbeit/Mentorenarbeit

sozialer Brennpunkt

Portfolioarbeit

Dokumentation

Portfolioführung

Entwicklungsbögen

Portfolio, Vor - und Nachbereitung

Portfolio

Portfolioarbeit/KfZ

Portfolioarbeit

Dokumentation , Organisation der spezifischen Zusatz-Aufgabe in meiner Einrichtung

Praxisanleitung

Portfolio

Portfolioarbeit

Dokumentation

Portfolio

Portfolio-Arbeit

Berichte, Anträge

Dokument.

Organisation (Vesper, Ferienplan)

Portfolio

Dienstplangestaltung, Organisatorisches in der Kita

Portfolioarbeit

administrative Tätigkeiten

Portfolio

Portfolio

Portfolio/Entwicklungsgespräche

Portfolio

Portfolioarbeit

Portfolio

Portfolio, Doku, Ferienpläne, Vor-und Nachbereitung, Projektplanung

Netzwerkarbeit

Verfügungszeit

Portfolio

Portfolioarbeit

Portfolio

Portfolio, Beobachtungen, ICF

Portfolio

A-Z (für das Funktionieren der Kita

Portfolio

Portfolio

u.a. Vernetzung mit und Vermittlung von z.B. externen Hilfeeinrichtungen; PFK mit Erstellung von Berichten

Dokumentation

Dienstpläne

Portfolio

Portfolioarbeit

Portfolioarbeit, allgemeine Vor-und Nachbereitungszeit der päd. Arbeit

Leitungsaufgaben

Portfolioarbeit

Portfolio, ZVG/LOB

Portfolios + Fotos entwickeln

organisatorische, nichtpädagogische Tätigkeiten.

Immer wieder kehrende Bürotätigkeiten wie z.B. Statistiken

Portfolio

Portfolio, Ziele umsetzen vom LOB

Verfügungszeit kann nicht genutzt werden z.B. Portfolio, Entwicklungsbericht

Erstellen von Entwicklungsberichten

Portfolioarbeit

Vorbereitungen, Angebote

Portfolioarbeit

Portfolio

Dienstplanüberarbeitung

Dokumentation und Beobachtung

Weiterbildungen

LOB

Dokumentation

schriftliche Arbeiten

Organisation

Portfolio

Schulaufgaben als PIA

Portfolio

Portfolioarbeit

Schulaufgaben/lernen

Mentorgespräche

interne WB für Kollegen, Recherche

für Kita Sozialarbeit

Portfolio

Praxisanleitung

Portfolio

Lerngeschichte

Portfolio

Begleitung + Arbeitsvorbereitungen Praktikanten

Portfolioarbeit

Portfolio

Organisatorisches/Dokumentation

Dokumentation

Angebotsvorbereitung/Portfolio

Portfolio

Portfolio

Neuaufnahmen, Elternnachmittage, Bastelnachmittage

Portfolio

Portfolio schreiben

Portfolio

Portfolio

zu viel Zeit für Dienstberatungen

KA Beantragungen/ Tests

nicht pädagogische Arbeiten (Stellenbeschreibung) nach dem Mittagessen muss man den Boden säubern, viel Zeit, die man nicht am Kind ist

Vorbereitung für Entwicklungsgespräche

Portfolio

Beobachtungsbögen EWB+Vorbereitung

Portfolio

Beobachtungen

Dokumentation/ Organisatorisches

Portfolio

Nebenarbeiten - z.B. Getränkegeld Gruppenkinder, putzen...Schüler, Auszubildende - Betreuung

Vor- und Nachbereiten für Angebote, Dokumentationen, Fotos in Filiale ausdrucken, abholen

Dokumentation, Protokoll v. Gesprächen

Verwaltungstätigkeiten

Portfolio

Verwaltung

Raumgestaltung

Portfolio

Portfolio

Kinderberatung

Interessierte durch die Kita führen

Portfolio

Trägeranforderungen/Mails

Orga

Portfolioarbeit

Aufgaben aus allen Bereichen der Verwaltung

Gespräche aller Art

Angebotsplanungen

Bearbeitung Teamkonflikte, Bearbeitung Krankenstände, Teampflege

Orga

Verwaltungstätigkeit

Portfolios

Portfolio

Foto Dokumentation Portfolio

Portfolio

Portfolio/ Vor-und Nachbereitung Angebote + Raum

Fotos ausdrucken, da Fotos bestellen nicht mehr möglich ist.

Verwaltungsaufgaben, Mitarbeitergespräche

Absprachen mit/Übermittlung an Kollegen

Portfolioarbeit (Fotoentwicklung)

Portfolioarbeit

Mentorentätigkeit

Portfolio

Verfügungszeit

Vor-und Nachbereitung Portfolio/Dokum.

Beobachtung & Dokumentation (Portfolio)

Petermann+Petermann/Portfolio

Schul-und Praxisaufgaben

Portfolio

Portfolio

Portfolio

Portfolio

Portfolio-Arbeit, vereinbarte Ziele

alles im Zusammenhang mit Portfolioarbeit

Portfolioarbeit

organisatorische Aufgaben

Verwaltung

Portfolioarbeit/Hilfepläne etc.

Portfolioarbeit

Portfolioarbeit

Putzarbeiten (Auffüllen Papiertücher, WC-Papier, Seife)/ heilpäd. Tätigkeiten in form e. 1:1 Betreuung/

Absprachen/kurze Beratung mit Kolleg*innen

Dokumentation

Portfolioarbeit, Betreuung der PiAs

Dokumentation

Portfoliodokumentation

Tür-und Angelgespräche

Portfolioarbeit

Portfolioarbeit

Portfolio

Portfolio/Beobachtungen

Portfolio

Schreibaarbeiten (Portfolio, Konzept)

Portfolio

Entwicklungsberichte für z.B. Frühförderung, Anraten Frühförderung, LOGO, ERGO, SPZ

Personalmangel- dadurch kaum Verfügungszeit

Dokumentation (Aushänge, Portfolio, Entwicklungs-/Beobachtungsbogen)

Vorbereitung der Arbeit mit den Kindern, Weiterentw. des Verant.-bereiches

Portfolio

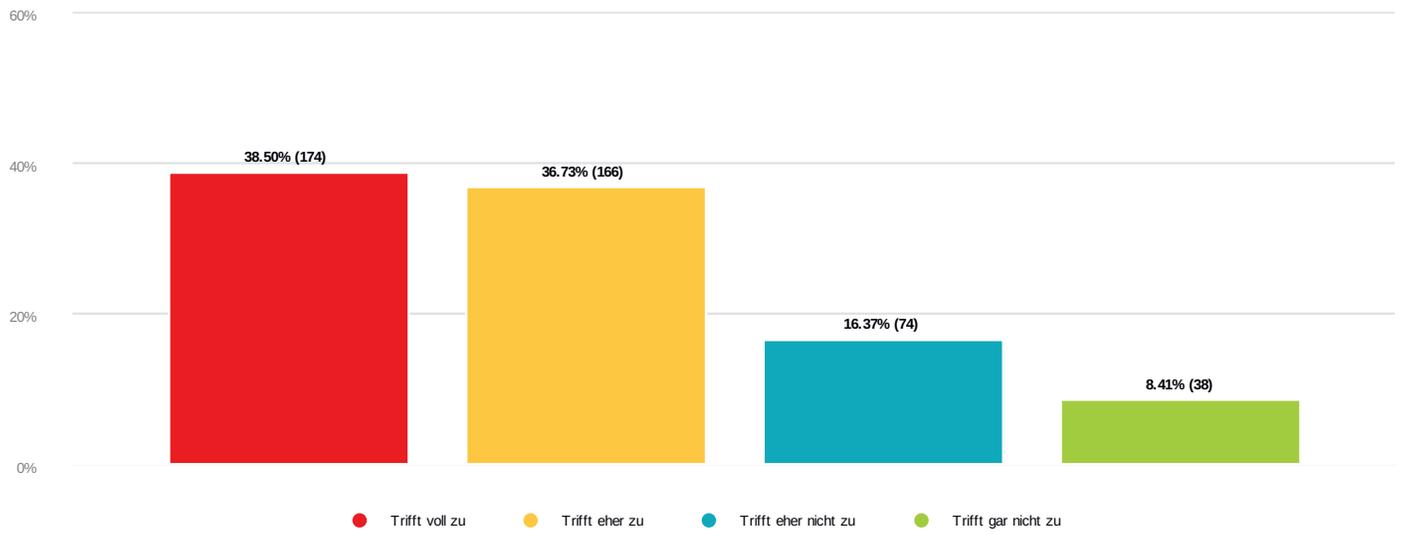
Gespräche m. Therapeuten, Frühförderung

Vor- und Nachbereitung von Angeboten + Projekten

Mentorentätigkeit

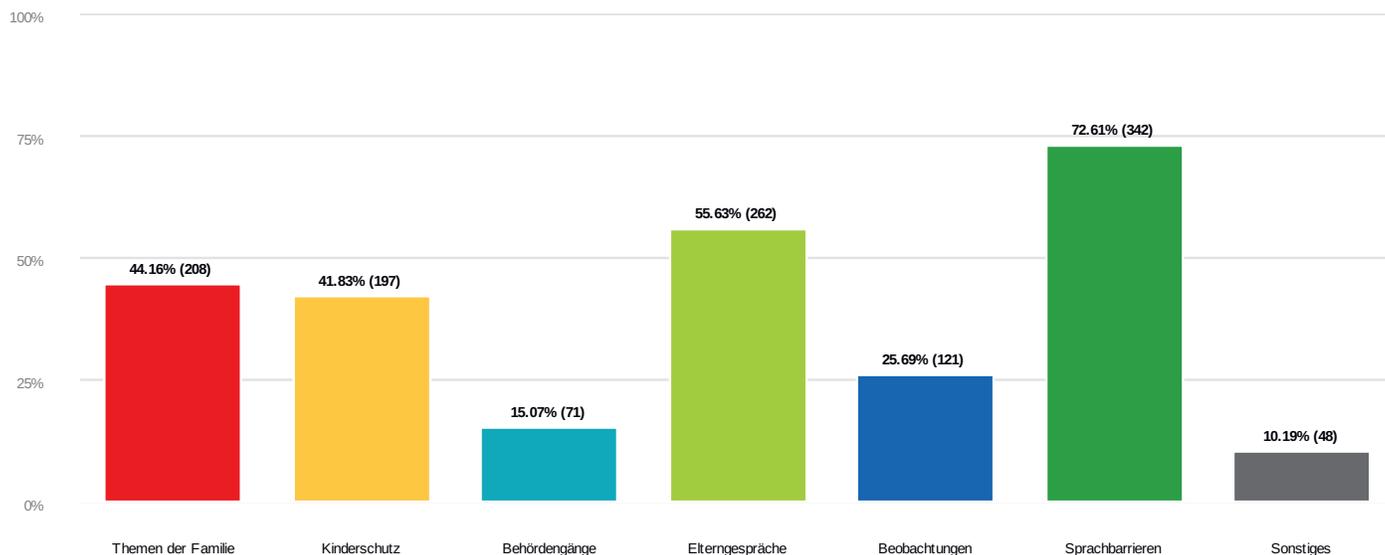
Anraten Frühförderung Logo, Ergo, SPZ/ Entwicklungsbericht für z.B. die Frühförderung

14. Kann ich meine vereinbarte Verfügungszeit vollumfänglich in der Woche nutzen?



15. Worin bestehen große Herausforderungen mit den Familien?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Themen der Familie	44,16%	208	<div style="width: 44.16%;"></div>
Kinderschutz	41,83%	197	<div style="width: 41.83%;"></div>
Behördengänge	15,07%	71	<div style="width: 15.07%;"></div>
Elterngespräche	55,63%	262	<div style="width: 55.63%;"></div>
Beobachtungen	25,69%	121	<div style="width: 25.69%;"></div>
Sprachbarrieren	72,61%	342	<div style="width: 72.61%;"></div>
Sonstiges	10,19%	48	<div style="width: 10.19%;"></div>

1.249

Sonstiges

Vollmachten per E-Mail

besondere Kinder

Unterschiedliche Erwartung an die Betreuung der Kinder

Bewusstsein für pädagogische Arbeit in einer Kita zu schaffen

Beschwerdemanagement

Portfolio

Eingewöhnung der Kinder wird immer schwieriger, da die Eltern sich kaum trennen können und dies sehr stark auf die Kinder übertragen

Organisation (Unterlagen, Anträge) Erreichbarkeit

keine kurzen Wege ... z.B. Kita-Hort Bescheinigungen

Vielfältige Problemlagen in den Familien

die Kultur eines neuen Landes verstehen

Schule als "erste" Bildungseinrichtung

Wünsche der Eltern und Realität im Alltag

Lernen vs. Spielen der Kinder

Missachtung von Hausregeln

Das Eltern Extremsituationen wie Personalausfall ernst nehmen

der großen Zahl von Familien mit Migrationshintergrund muss mehr Zeit eingeplant werden. (Dolmetscher, Übersetzen von Elternbriefen, Anträge, Hausbesuche, Erreichbarkeit)

nicht Einhaltung von Vereinbarungen

kulturelle Werte und Lebensweisen

Rechte der Kinder vor den Familien zu wahren

wenige Familien die größere Unterstützung benötigen. Alles gut zu leisten.

keine

Einhalten von Terminen und Absprachen

Unzufriedenheit durch Personalmangel

Eltern fremder Kulturen lehnen zu oft die Teilnahme ihrer Kinder an Ausflügen ab, Kleidung (Umziehen im Bad nicht in der Garderobe)

Dolmetscher

Was sind Aufgaben der Kita & Was die der Fam.? Das Elt. bewusst machen

fehlende Erziehungskompetenz

keine

unterschiedliche fam. Bedürfnisse

Entwicklungsverzögerungen, Eltern geben Ihren Kd. unzureichend Aufmerksamkeit ->Überforderung von Eltern

Verhalten von Kindern

Multiproblemlagen, psy.Erkrankungen v. Eltern, hohes Maß an Netzwerkarbeit

Die Sprachbarriere und das Verständnis, was Kita ist, für solche Nationalitäten ist ein Hindernis/Barriere in der Arbeit!

traumatisierte Kinder und Familien

Sonderwünsche der Eltern

Ansprüche, Wünsche

krankte Kinder in der Kita

Anspruch u. Sicherheitsbedürfnis von Eltern

kulturelle Unterschiede, sehen Kita nicht als Bildungsstätte, sondern als Aufbewahrungsstätte

Eingewöhnungen mit großer Sprachbarriere

keine

Kitabezogene Themen, wie z.B. Wechselsachen,, Taschentücher, Regensachen, etc.

Förderung, Wahrnehmen, Eingewöhnung

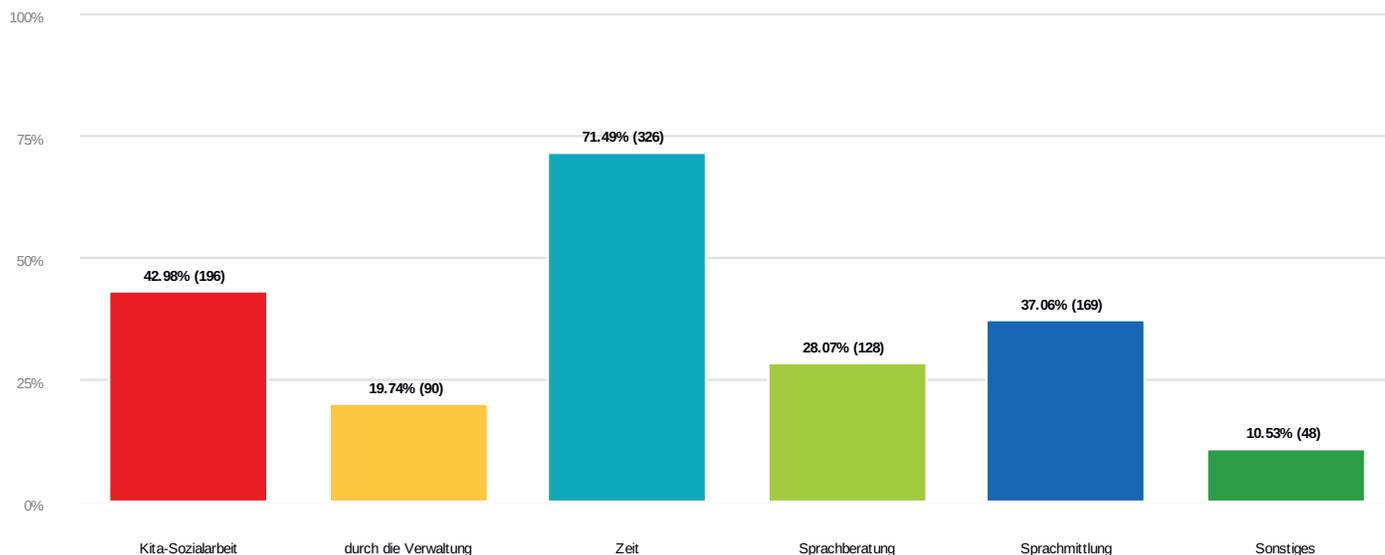
Grundlagen d. tägl. Arbeit, Wechselwäsche, Windeln usw. an Absprachen halten

Erklären, was ist KITA

Bei angeratenen/vereinbarten Terminen zu Erscheinen (Förderung wahrnehmen)/ Eingewöhnungen

15.1 Welche Unterstützung würde ich mir dafür wünschen?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Kita-Sozialarbeit	42,98%	196
durch die Verwaltung	19,74%	90
Zeit	71,49%	326
Sprachberatung	28,07%	128
Sprachmittlung	37,06%	169
Sonstiges	10,53%	48

957

Sonstiges

einen Übersetzer für Elterngespräche

eine gute App

Heilpädagogen

Mehr Fachkräfte!

weniger Anforderungen, mehr Zeit am Kind

Heilpädagogen

Hort-Sozialarbeit

Heilpädagogen für die Integrationskinder

Workshops

Weiterbildungen

Pädagogen zur Diagnostik + Therapie

Dolmetscher

kleinere Gruppen, mehr Personal

Einfache Sprache in Formularen für Eltern

Unterstützung der Eltern

ausreichend Personal

gute Zusammenarbeit mit externen Fachkräften

mehr Personal/ anderer Schlüssel

mehr Stunden für Kita-Sozialarbeit

Heilpädagogen

Weiterbildungen

Rückhaltung von Leitung- Konsequenzen

Rückhalt durch den Eigenbetrieb

momentan keine

weiterhin Kita-Sozialarbeit

Weiterbildungsangebote "Elterngespräche"

besserer Betreuungsschlüssel

bessere Verteilung von Migrationsfamilien auf die Kitas

Austausch unter Kolleg. (andere Einrichtungen)

WB Elterngespräche/schwierige Elterngespräche

Die Familien müssten bessere Unterstützung erhalten, bei vielen wären härtere Konsequenzen notwendig

prozentual bessere Aufteilung der Kd mit Migrationshintergrund auf den Kitas verteilen

Zeiten bereitstellen

professionelle Unterstützung bei auffälligen Kindern

Psychologe

Sprachmittlung bei tür-und Angelgesprächen?

Heilpädagogen in jeder Kita

mehr Personal

Dolmetscher und Kitas für nicht deutschsprachige Kd. mit speziellem Personal

mehrsprachige MA in den Einrichtungen

Sozialarbeiter für den Hort

Heilpädagogin

extra gruppenfreie Stunden für Stellvertretung

Vernetzungspartner bekannt

Dolmetscher

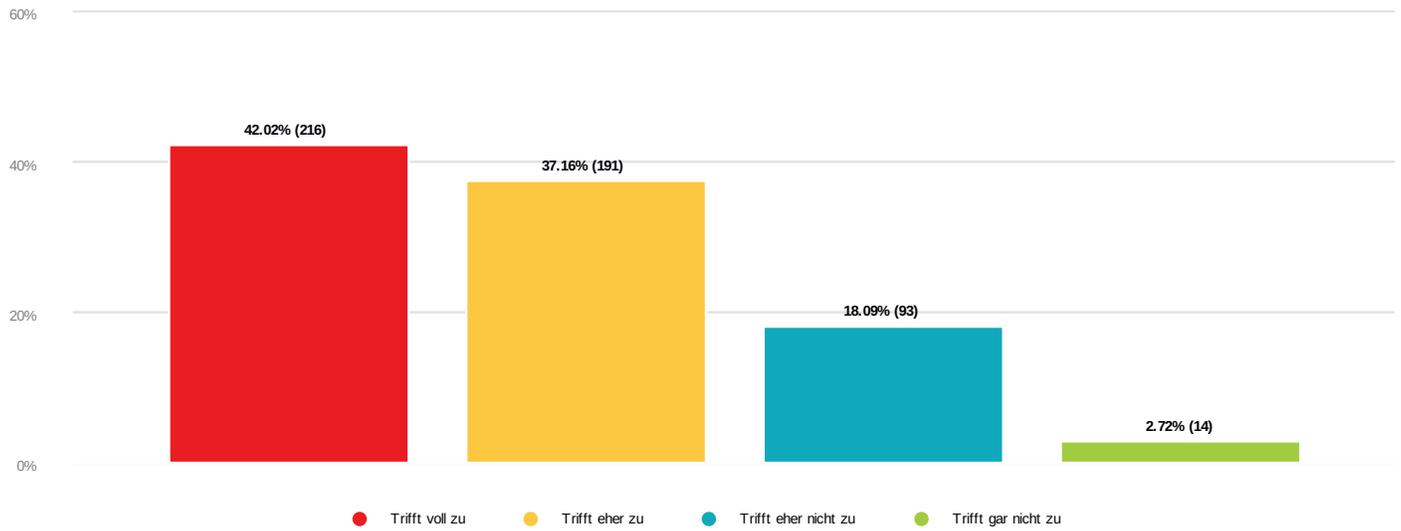
mehr Fachkräfte

Im Vorfeld aufklären Fam. aufklären, was gehört zu KITA

flexible Wochenstunden, bzw. Anpassung der h/Kita, Arbeiten in 1xKita mit 30-35 h

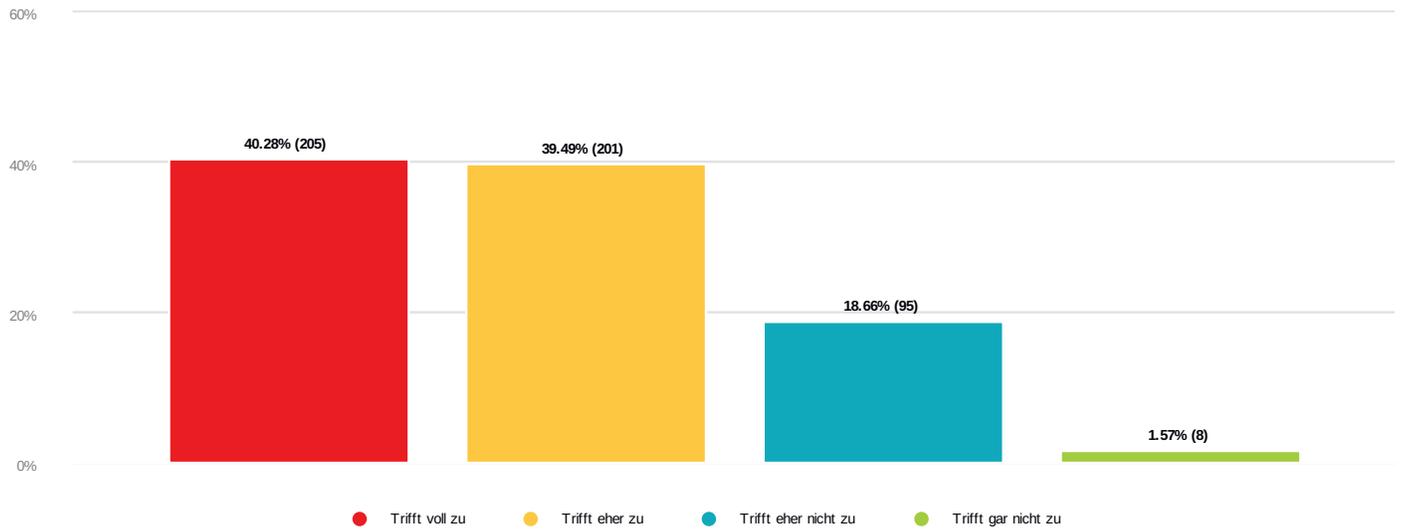
16. Ich kenne das Beschwerdemanagement des Eigenbetriebes Kindertagesstätten.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



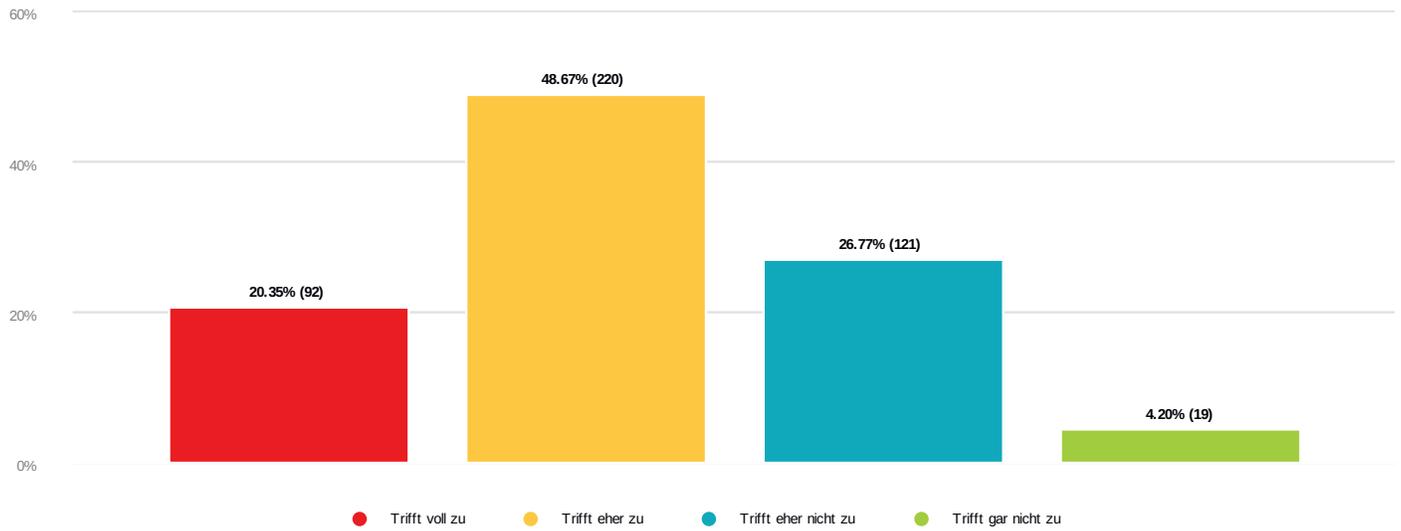
17. Ich weiß, wie ich bei eigenen Beschwerden vorgehe.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



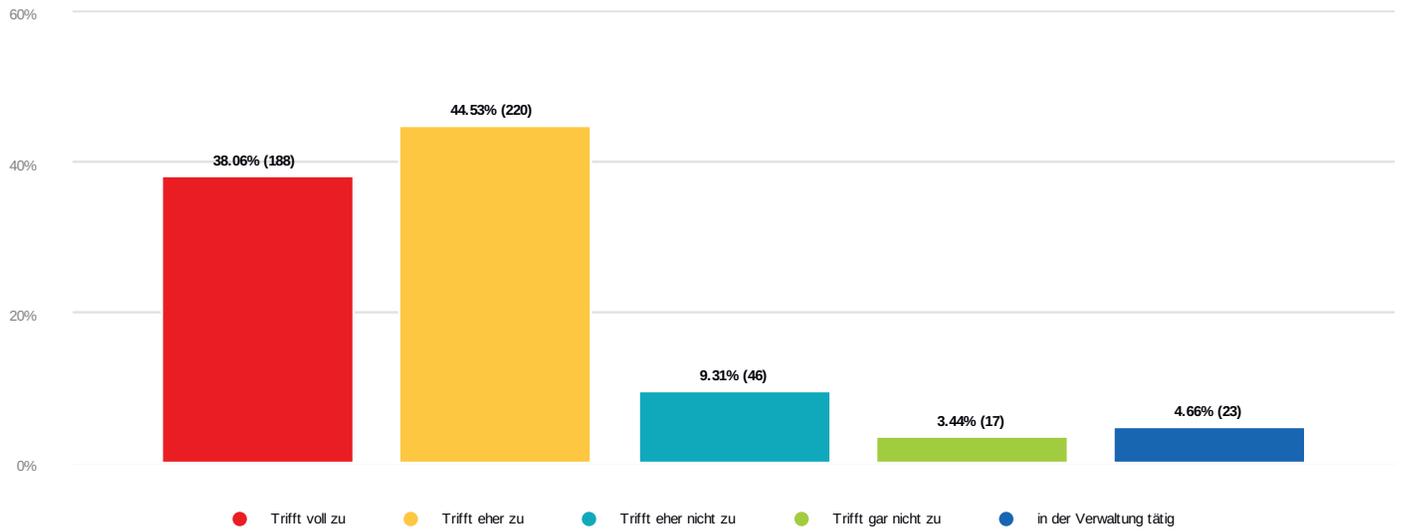
18. Meine Beschwerden werden ernst genommen und lösungsorientiert bearbeitet.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



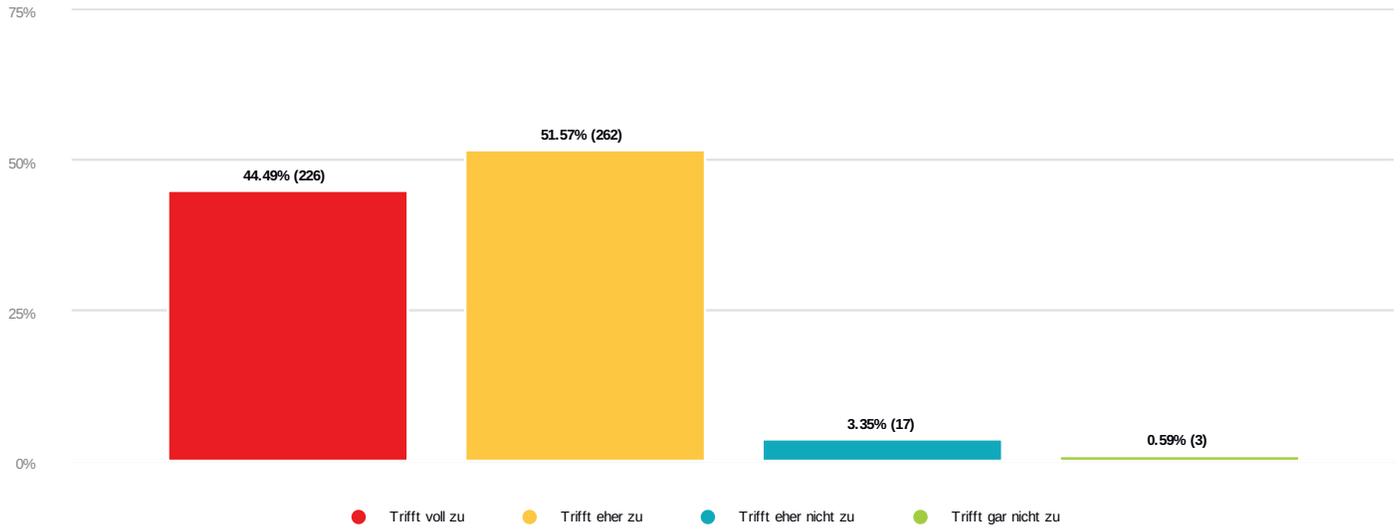
19. Ich bearbeite Beschwerden von Kindern.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



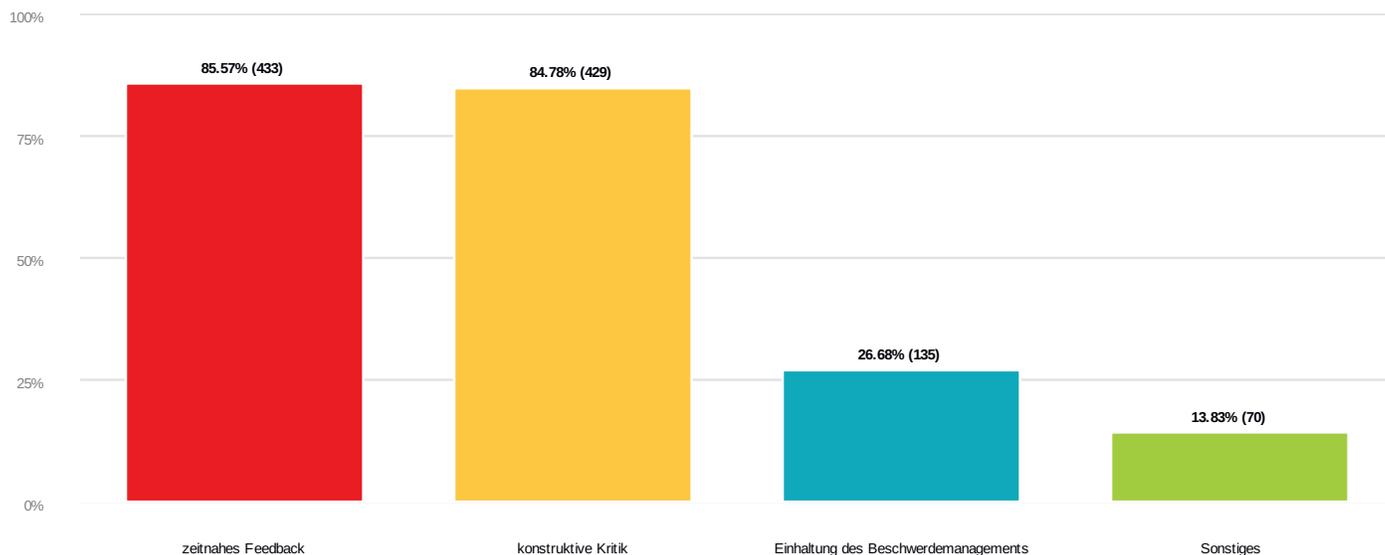
20. Ich kann mit Elternbeschwerden professionell umgehen.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



21. Was ist mir wichtig im Rahmen einer Fehlerkultur?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



zeitnahes Feedback	85,57%	433	<div style="width: 85.57%;"></div>
konstruktive Kritik	84,78%	429	<div style="width: 84.78%;"></div>
Einhaltung des Beschwerdemanagements	26,68%	135	<div style="width: 26.68%;"></div>
Sonstiges	13,83%	70	<div style="width: 13.83%;"></div>

1.067

Sonstiges

alle Seiten anhören, auf Augenhöhe

Berechtigte Beschwerde

Mit mir reden und nicht über mich

Tonfall, Offenheit, Verständnis

Einzelne Fälle nicht immer wieder "hoch" holen und immer wieder mit in die Betrachtung und Bewertung mit einbeziehen. Dadurch erfolgt eine Vorverurteilung. Vor einer Wertung sollte immer die betroffene Person die Möglichkeit haben, den Sachverhalt aus ihrer Sicht zu schildern.

Kommunikationstraining

Keine pauschalisieren für alle, bitte konkret benennen- sollte nicht vor der Masse sein

Motivation statt nur negatives

Ehrlichkeit, Vertrauen

neutrales/objektives Gespräch ohne Angriff auf betroffene Person (keine persönl. Meinung)

ruhige und empathische Kommunikation

professionelle Gesprächskultur von allen Beschäftigten

Lösungsorientierte, respektvolle und zuverlässige Bearbeitung durch ALLE Beteiligten (Haltung und konkrete Strategien)

Fehler anzusprechen

Fehlerkultur: Fehler als Lernchance begreifen, menschlich...

dass Kritik ernst genommen wird und man hinterher nicht das Gefühl hat, etwas "falsches" gesagt zu haben bzw. über Kritik gar nicht nachgedacht wird

sachliche Haltung

lösungsorientierte Hilfe

Eigenständige Reflexion

Zukunftsorientierung (Reflexion & Ableitungen)

Rückhalt des EB Kita

Fehlerkultur nicht als negativ aufnehmen

positiver Umgang miteinander, nicht nachtragend sein

Lösungsorientierter Umgang auf sachlicher Ebene, positive Fehlerkultur

Lösunsorientierung ohne nachtragend zu sein

Transparenz und tatsächlich stattfindende Kommunikation

Akzeptanz der Persönlichkeit, Verletzlichkeit und Unterstützung

RESPEKT

das Prozesse überdacht, gemeinsam besprochen und evtl. geändert werden

Professionalität - kein persönlich nehmen

zeitnahes Handeln, Austausch, Unterstützung, ernst genommen werden

persönliche Ansprache

direkt zum betreffenden

Beibehaltung der Sachebene

Vorleben einer konstruktiven Fehlerkultur in allen Bereichen des Eigenbetriebes

Fortbildungen

Kommunikation auf Augenhöhe mit allen Verwaltungsangestellten

gute Kommunikation, offene Gespräche

Transparenz

Transparenz

Schutz der MA, wenn üble Nachrede und keine Beweise

Auf Augenhöhe, Wertschätzung

positive Feedbackkultur

professionelle/freundliche Kommunikation

Verständnis

respektvolles Miteinander

schnelle Lösung

Empathie

Lösungsfindung

Kommunikation auf Augenhöhe (wertschätzend)

Ehrlichkeit, Respekt, Fairness

Lösungen mit dem Fehler finden

Reflektionsfähigkeit

persönliche Klärung von Fehlern

nicht verurteilt werden

lösungsorientiert

Arbeit auf dem Sachohr u. nicht auf dem Beziehungsohr (u.a. Verwaltung)

eigene Stellungnahme ermöglicht

Gleichberechtigung

Besserungsvorschläge, Alternativen

Möglichkeiten der Weiterbildung in der Fehlerkultur

derjenige den es betrifft, sollte sein Gegenüber damit konfrontieren, nicht übergehen

nicht nachtragend sein

Lösungsvorschläge/-ansätze

offene Worte (Offenheit)

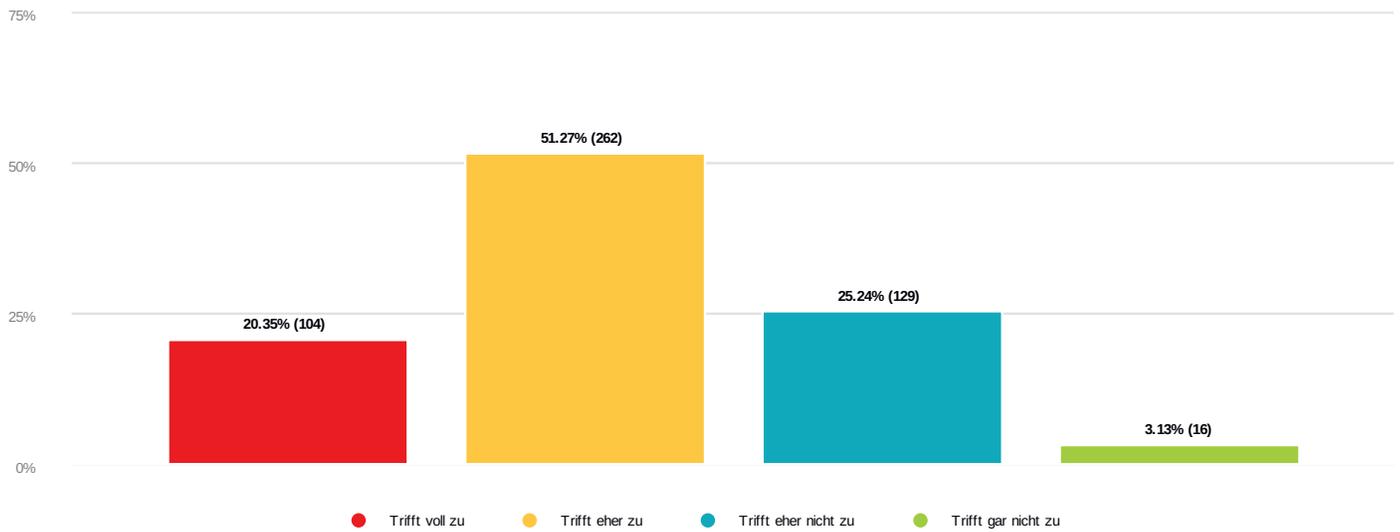
lösungsorientiertes Handeln

Perspektivübernahme

feinfühlig, wertschätzender Umgang, nicht persönlich werden

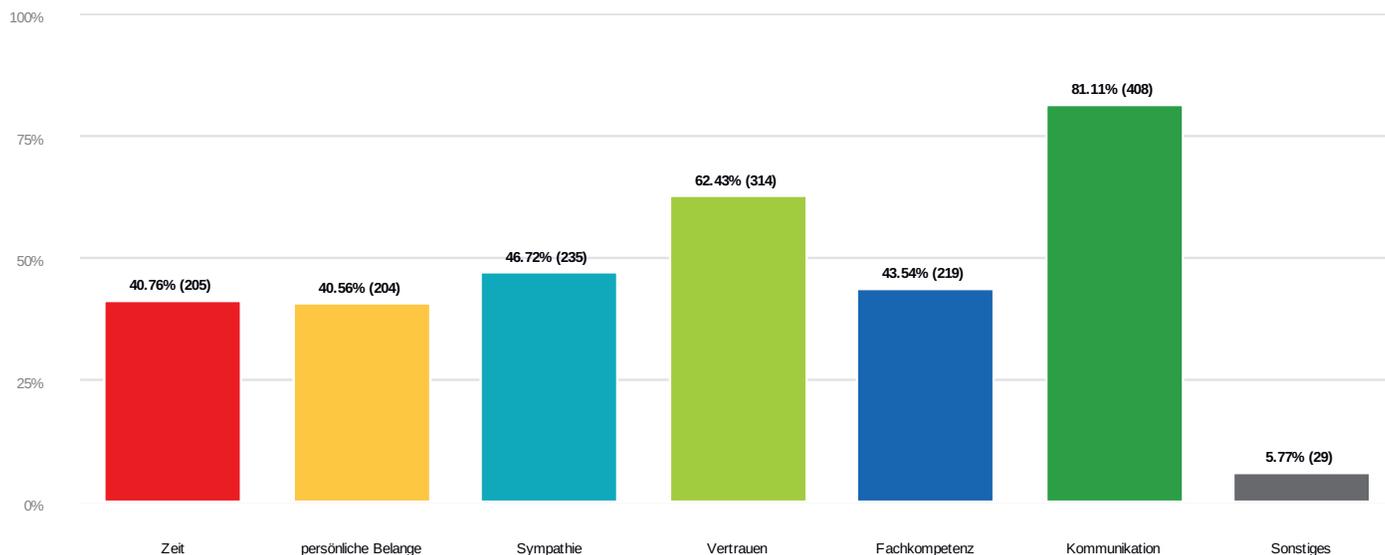
Lösungsorientiertes Denken

22. Wird in meinem Team eine offene und wertschätzende Fehlerkultur gelebt?



22.1 Welche Ursachen sehe ich dabei als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	40,76%	205	<div style="width: 40.76%; height: 10px; background-color: red;"></div>
persönliche Belange	40,56%	204	<div style="width: 40.56%; height: 10px; background-color: orange;"></div>
Sympathie	46,72%	235	<div style="width: 46.72%; height: 10px; background-color: cyan;"></div>
Vertrauen	62,43%	314	<div style="width: 62.43%; height: 10px; background-color: lightgreen;"></div>
Fachkompetenz	43,54%	219	<div style="width: 43.54%; height: 10px; background-color: blue;"></div>
Kommunikation	81,11%	408	<div style="width: 81.11%; height: 10px; background-color: green;"></div>
Sonstiges	5,77%	29	<div style="width: 5.77%; height: 10px; background-color: gray;"></div>

1.614

Sonstiges

Empathie

Fehlende Offenheit/Ehrlichkeit, fehlender Mut

Generationskonflikte

eigene Biografie

fehlendes Selbstbewusstsein

man braucht keine Angst haben

Zusammenhalt

keine Angabe

Bevorzugung anderer Mitarbeiter (Freunde), Messen mit zweierlei Maß

Offenheit und Akzeptanz

erst kürzlich begonnenes Arbeitsverhältnis

Kompetente Leitung

Umsetzung durch Leiterin

fehlendes Wissen über wertschätzende konstruktive Kritik

Fehlende Führungsqualität beider Leitung

Reflexionskultur

Etagen (oben und unten)

Unzufriedenheit über Rahmenbedingungen

unehrlich

Personalschlüssel

Respekt

Empathie

Rahmenbedingungen

Beziehungsebene steht im Fordergrund

keine Führungskraft vorhanden

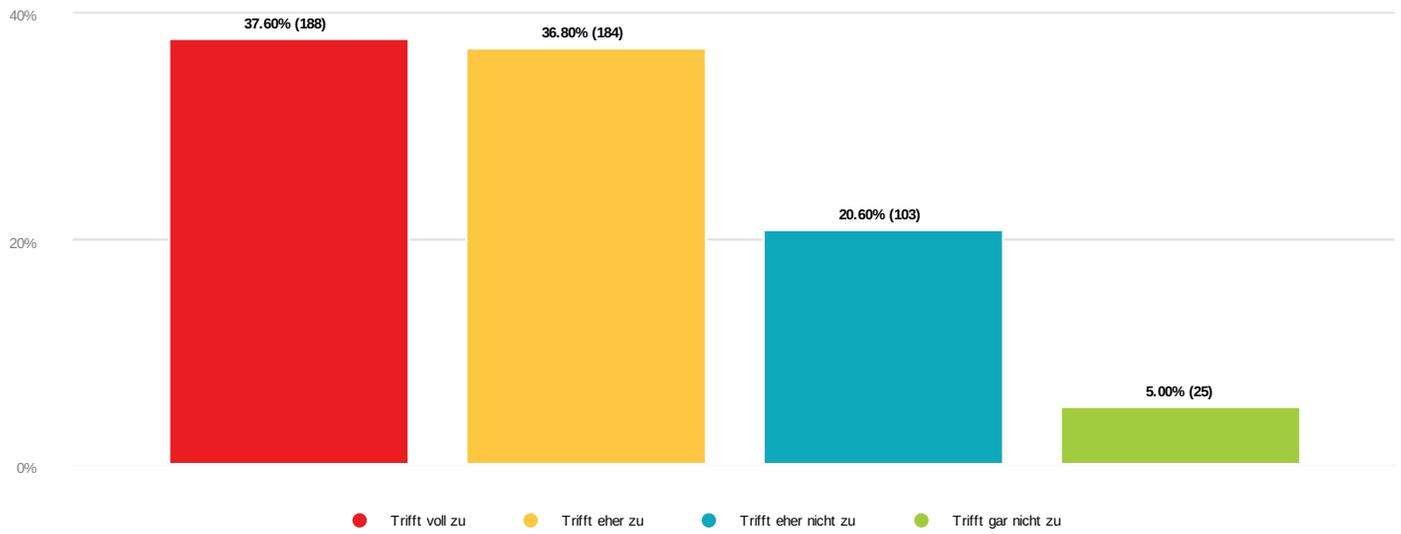
Verständnis, Miteinander, Fürsorge

fehlendes Selbstbewusstsein

gegenseitiger Respekt

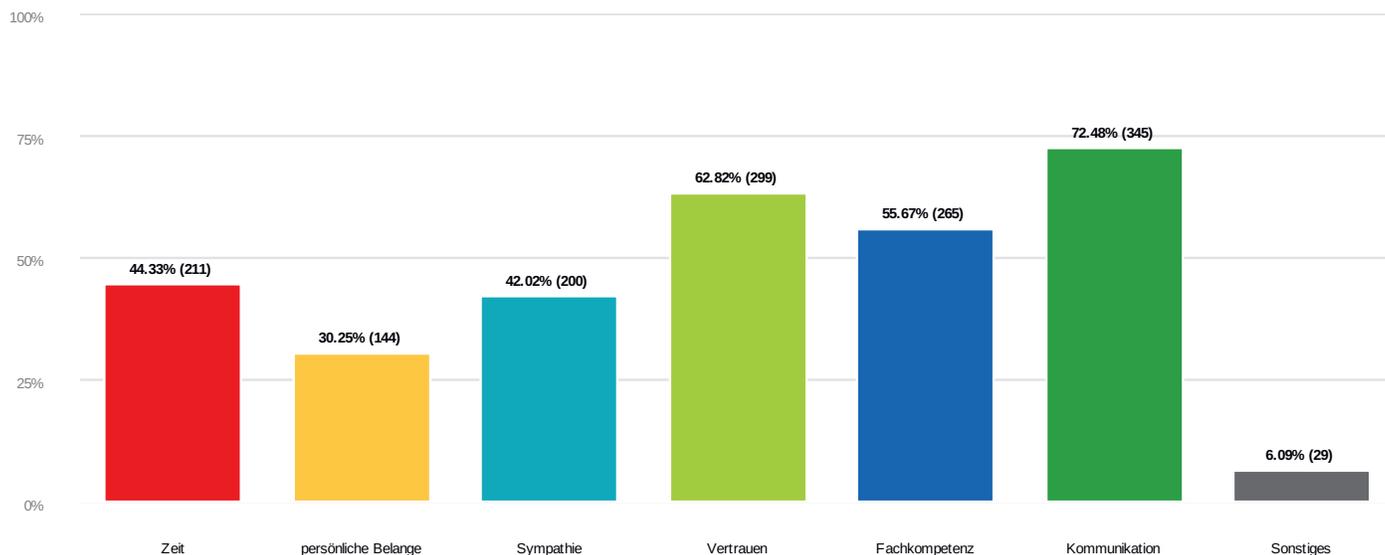
Fehlen der Leitung d.h. Aufschieben von teilw. Probleme im Team

23. Wird durch meine Führungskraft eine offene und wertschätzende Fehlerkultur gelebt?



23.1 Welche Ursachen sehe ich dabei als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	44,33%	211	<div style="width: 44.33%;"></div>
persönliche Belange	30,25%	144	<div style="width: 30.25%;"></div>
Sympathie	42,02%	200	<div style="width: 42.02%;"></div>
Vertrauen	62,82%	299	<div style="width: 62.82%;"></div>
Fachkompetenz	55,67%	265	<div style="width: 55.67%;"></div>
Kommunikation	72,48%	345	<div style="width: 72.48%;"></div>
Sonstiges	6,09%	29	<div style="width: 6.09%;"></div>

1.493

Sonstiges

Führungskompetenz

Keine

Zum Teil jedoch keine neutrale Betrachtung

kann nicht eingeschätzt werden

Stelle unbesetzt

Stresspegel

Fehlende Struktur/Formate

Abweisung bei Konflikten, Bevorzugung anderer Mitarbeiter, Messen mit zweierlei Maß

kann ich nicht einschätzen

fehlende Selbstreflektion

Tagesformabhängig

Fehlende Führungskompetens

Reflexionskultur

weiß ich nicht

23. und 23.1. kann ich als Leitung nicht beantworten

Transparenz

Reflexion; Respekt

Empathie

gute Kohäsions-und Lokomotionsfunktion

Psyche

fehlende Empathie & fehlendes Verständnis

kann ich nicht einschätzen

fehlende Konsequenz u. Strenge

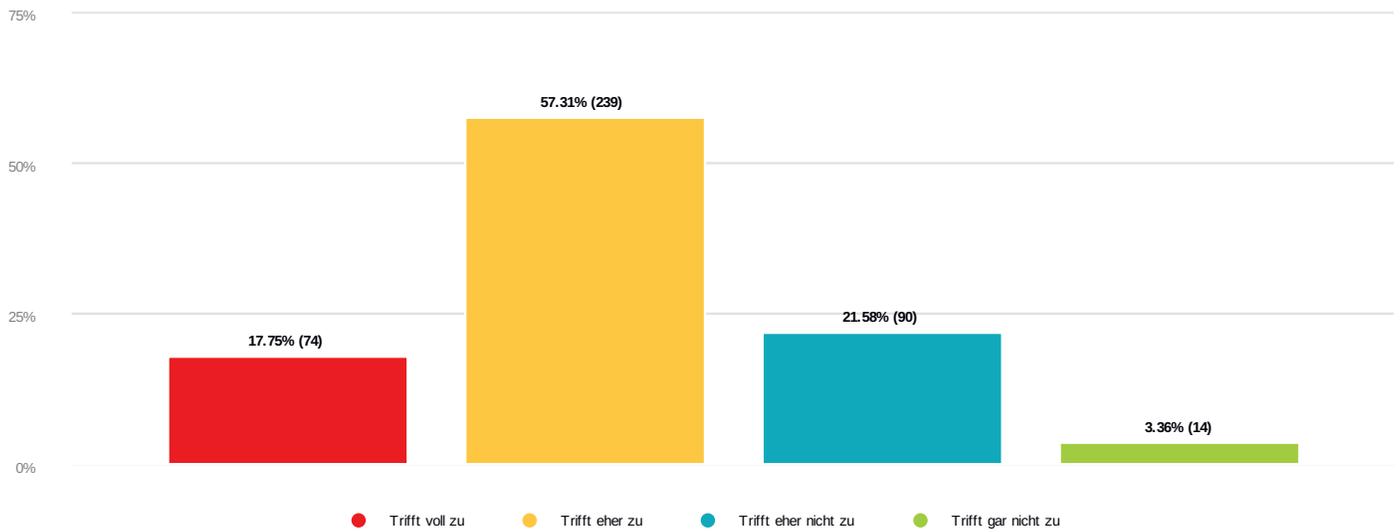
Beziehungsohr statt Sachohr

Stresspegel

Respekt

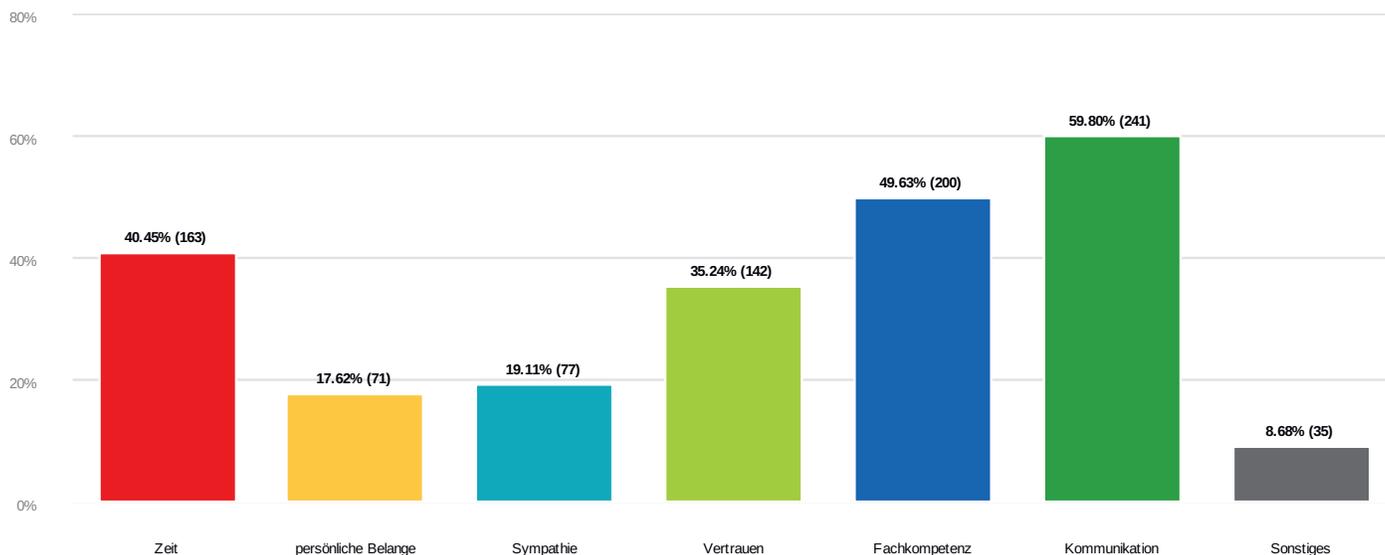
Laune der Führungskraft

24. Wird durch den Personalrat eine offene und wertschätzende Fehlerkultur gelebt?



24.1 Welche Ursachen sehe ich dabei als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	40,45%	163	<div style="width: 40.45%;"></div>
persönliche Belange	17,62%	71	<div style="width: 17.62%;"></div>
Sympathie	19,11%	77	<div style="width: 19.11%;"></div>
Vertrauen	35,24%	142	<div style="width: 35.24%;"></div>
Fachkompetenz	49,63%	200	<div style="width: 49.63%;"></div>
Kommunikation	59,80%	241	<div style="width: 59.80%;"></div>
Sonstiges	8,68%	35	<div style="width: 8.68%;"></div>

929

Sonstiges

Keine Aussage möglich

a

Kann ich nicht beurteilen,brauchte den Personalrat noch nie

Oft keine Neutralität und zu "nah dran" an bestimmten Mitarbeitenden

Unklare Positionierung; formell vs. informell

Sachorientierung fehlt oft- Sympathien und Antipathien stehen zu häufig im Vordergrund

kann nicht eingeschätzt werden

private Kontakte

Bis jetzt keine persönlichen Erfahrungen

Kann ich nicht beurteilen

Transparenz

kann ich nicht beantworten

Mehr Transparenz

0% Vertrauen

Fehlende Anwesenheit

weiß ich nicht

kein Kontakt bisher

bisher nicht in Anspruch genommen

kein regelmäßiger Kontakt

kann ich nicht beurteilen

Basisarbeit - in die Kita gehen

Kontakt zu MA

kein Kontakt bisher

dazu kann ich mich nicht äußern

Transparenz mit Erzieher*innen

kann ich nicht einschätzen

nicht einschätzbar

keine Angabe möglich

nicht einschätzbar

kann ich nicht beantworten

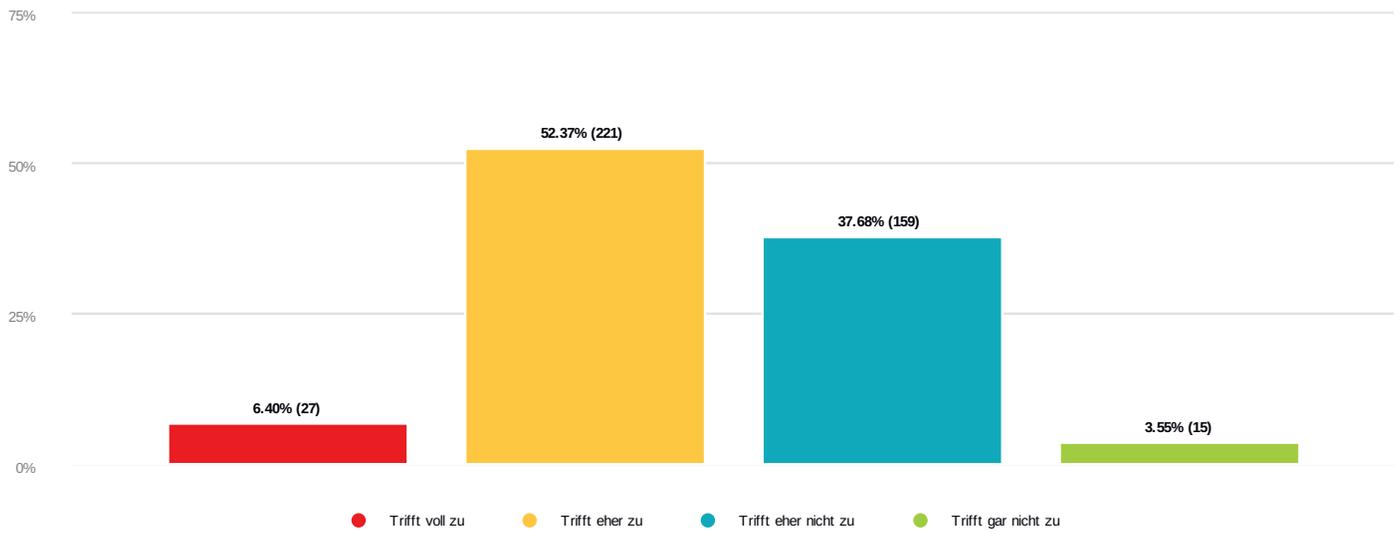
persönliche Beziehung

keinerlei Kontakt

kaum Berührungspunkte

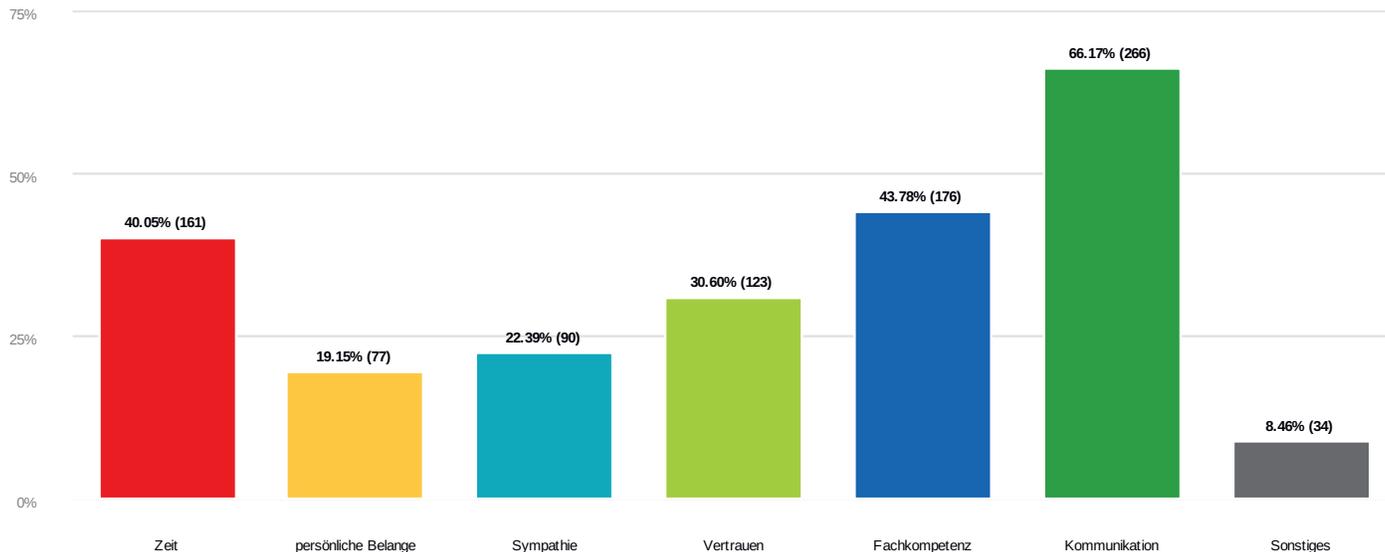
kann ich nicht beurteilen, benötige noch nicht deren Hilfe

25. Wird durch die Verwaltung eine offene und wertschätzende Fehlerkultur gelebt?



25.1 Welche Ursachen sehe ich als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	40,05%	161	<div style="width: 40.05%;"></div>
persönliche Belange	19,15%	77	<div style="width: 19.15%;"></div>
Sympathie	22,39%	90	<div style="width: 22.39%;"></div>
Vertrauen	30,60%	123	<div style="width: 30.60%;"></div>
Fachkompetenz	43,78%	176	<div style="width: 43.78%;"></div>
Kommunikation	66,17%	266	<div style="width: 66.17%;"></div>
Sonstiges	8,46%	34	<div style="width: 8.46%;"></div>

927

Sonstiges

Keine Aussage möglich

a

Interessenlagen, unklare Bestimmungen/ Entscheidungen

Trotzdem oft kein Verständnis der einzelnen Bereiche für die Arbeit und Probleme der anderen Bereiche

Unklare Vorgaben, jedeR macht, wie sie/er denkt

Haltung einiger Mitarbeitender

Noch zu häufig von Unsicherheit geprägt. Fehler werden nicht gut genug kommuniziert. Es fehlt die Transparenz im Bezug auf Lösungen.

keine Erfahrungen

private Kontakte

Bis jetzt keine persönlichen Erfahrungen

Transparenz

kann ich nicht beantworten

Kenntnis von Abläufe in Kita/Hort

Keine Einsicht bei eigenen Fehlern der Verwaltung, kein Interesse an den Gefühlen der Mitarbeiter, Vorhaltung von Fehlern, Abweisung von Stellungnahmen der Mitarbeiter

Mehr Transparenz

0% Sympathie

weiß ich nicht

Empathie

kein Kontakt

fehlende Mitarbeiter_Innen;

zu weit weg von Praxis

kann ich nicht beurteilen

aus Beschwerden lernen

Kontakt

Verständnis

kann ich nicht einschätzen

fehlende Wertschätzung

personenabhängig

Beziehungsohr statt Sachohr

persönliche Beziehung

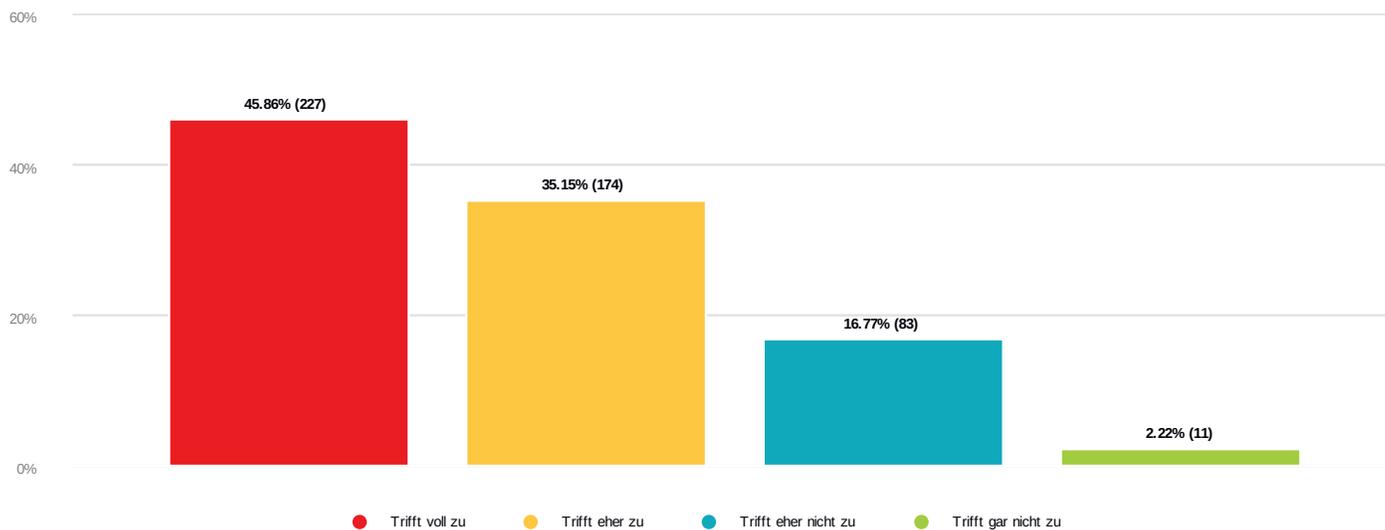
Druck von "oben"

kann ich nicht beurteilen, habe mit der Verwaltung im Alltag nicht wirklich was zu tun

kein Kontakt zum "Fußvolk" (den Erziehern)

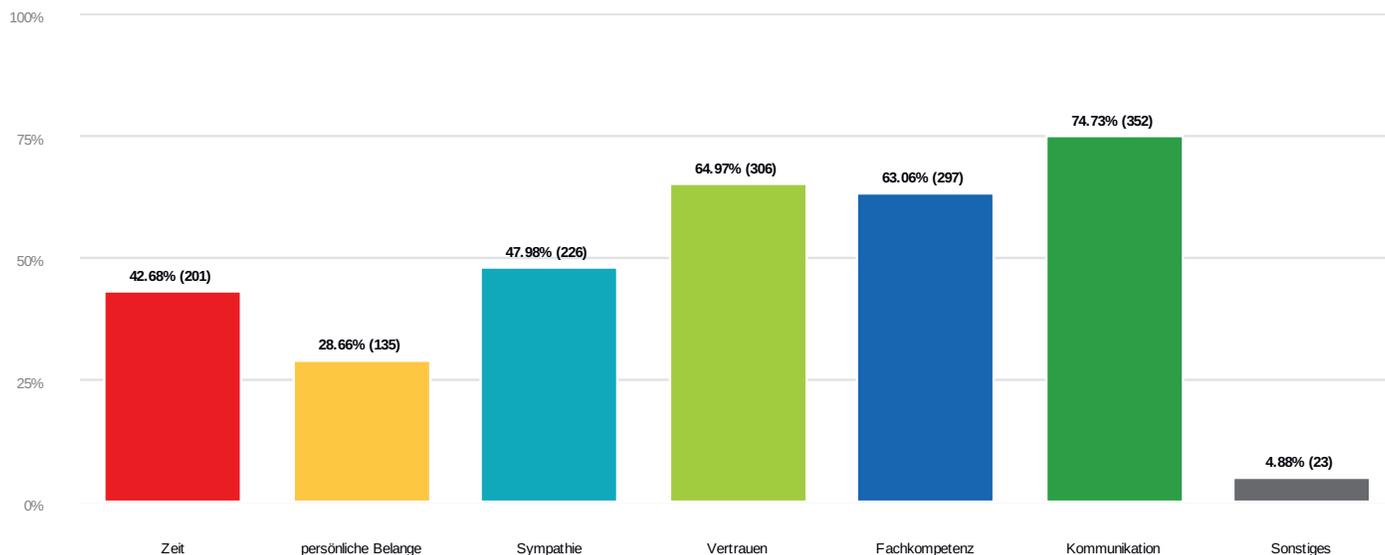
26. Die Zusammenarbeit mit meiner direkten Führungskraft erlebe ich als unterstützend.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



26.1 Welche Ursachen sehe ich dabei als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	42,68%	201	<div style="width: 42.68%; height: 15px; background-color: red;"></div>
persönliche Belange	28,66%	135	<div style="width: 28.66%; height: 15px; background-color: orange;"></div>
Sympathie	47,98%	226	<div style="width: 47.98%; height: 15px; background-color: cyan;"></div>
Vertrauen	64,97%	306	<div style="width: 64.97%; height: 15px; background-color: lightgreen;"></div>
Fachkompetenz	63,06%	297	<div style="width: 63.06%; height: 15px; background-color: blue;"></div>
Kommunikation	74,73%	352	<div style="width: 74.73%; height: 15px; background-color: green;"></div>
Sonstiges	4,88%	23	<div style="width: 4.88%; height: 15px; background-color: gray;"></div>

1.540

Sonstiges _____

- Keine
- Entscheidungen werden leider oft herausgezögert, Situationen/Konflikte werden ausgesessen in der Hoffnung, dass sie sich von allein lösen
- reagieren nicht agieren
- kann nicht eingeschätzt werden
- Stelle nicht besetzt
- Absprachen werden durch Zeitmanagement vergessen oder verschoben
- Verbindlichkeit, Zielorientierung, Prioritätensetzung
- Wertschätzung
- Manipulation der Mitarbeiter für eigene Zwecke
- Eigener Anspruch
- zu viele Aufgaben für eine Person und zu wenig Zeit für Erfüllung, Austausch...
- Wertschätzung
- ein viel zu hohes Arbeitspensum
- nicht nah genug an Praxis
- Interesse
- Psyche
- Vorbildfunktion

fehlende Kommunikation

Führungskraft nicht vorhanden! Ignoranz

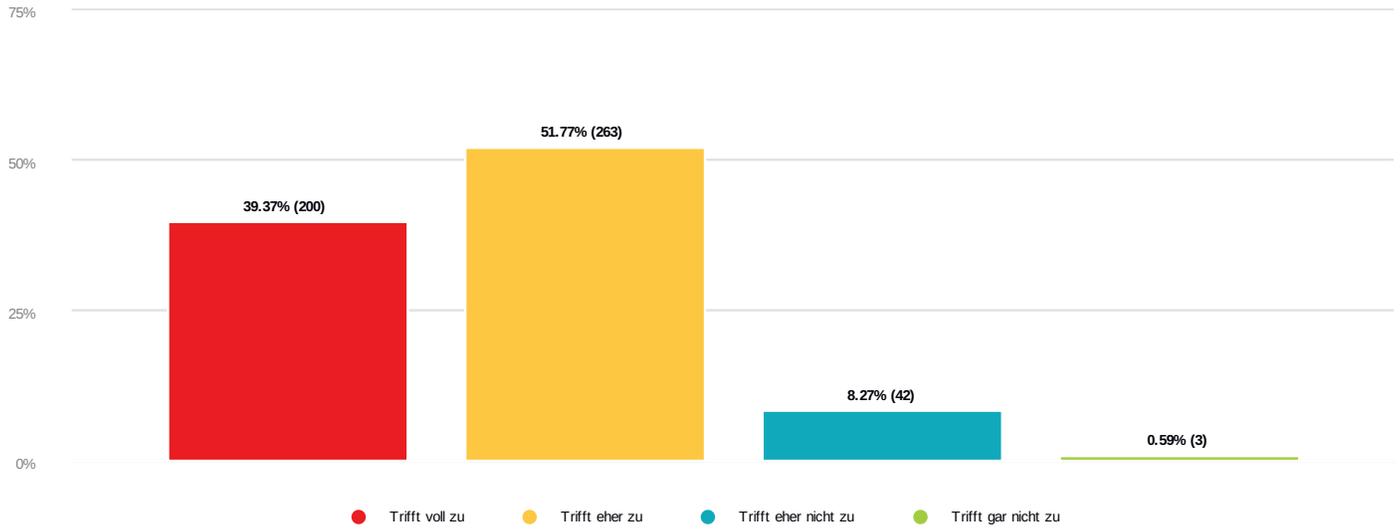
Beziehungsohr statt Sachohr

stärkenorientierter Blick, Transparenz, Wertschätzung

keine Lust auf Arbeit am Kinde oder Gruppe

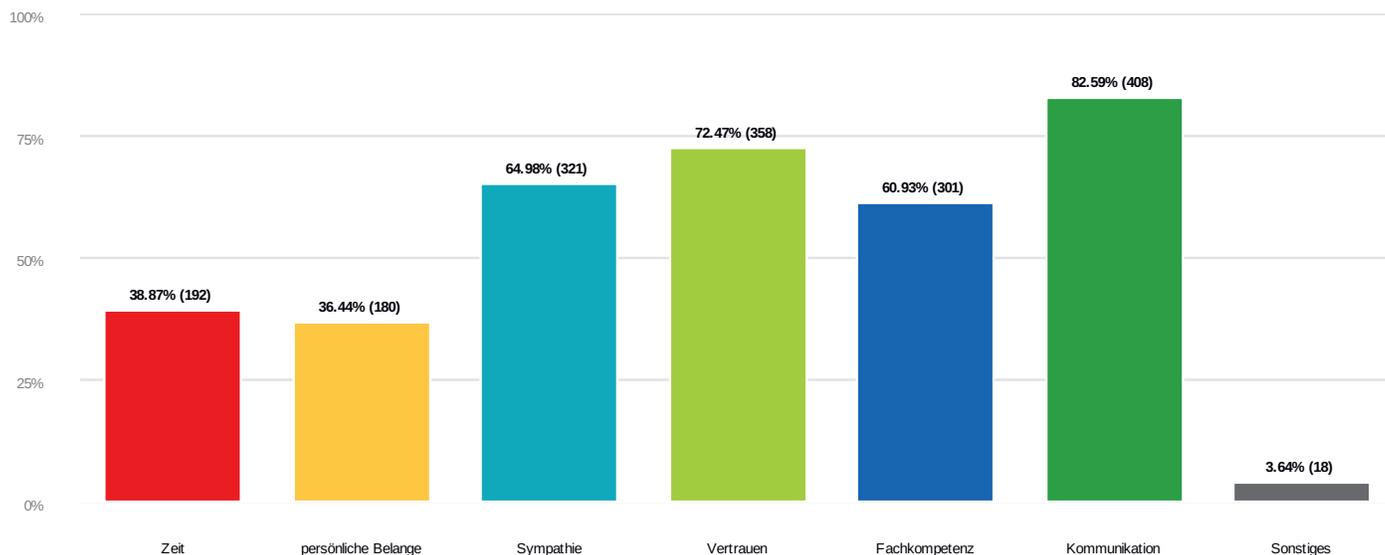
27. Die Zusammenarbeit mit meinem Team erlebe ich als unterstützend.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



27.1 Welche Ursachen sehe ich dabei als ausschlaggebend?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Zeit	38,87%	192	<div style="width: 38.87%;"></div>
persönliche Belange	36,44%	180	<div style="width: 36.44%;"></div>
Sympathie	64,98%	321	<div style="width: 64.98%;"></div>
Vertrauen	72,47%	358	<div style="width: 72.47%;"></div>
Fachkompetenz	60,93%	301	<div style="width: 60.93%;"></div>
Kommunikation	82,59%	408	<div style="width: 82.59%;"></div>
Sonstiges	3,64%	18	<div style="width: 3.64%;"></div>

1.778

Sonstiges

Personalausfälle

Haben schon so viel mit ihrer alltäglichen Arbeit/Belastung zu tun

..

Zusammenhalt

Wertschätzung

Keine Hilfsbereitschaft, egozentrisches Denken

Wertschätzung

positive Rückmeldungen

Ich fühle mich im Team sehr wohl

Rahmenbedingungen

Absprachen

psychische Auffälligkeiten

Teampflege

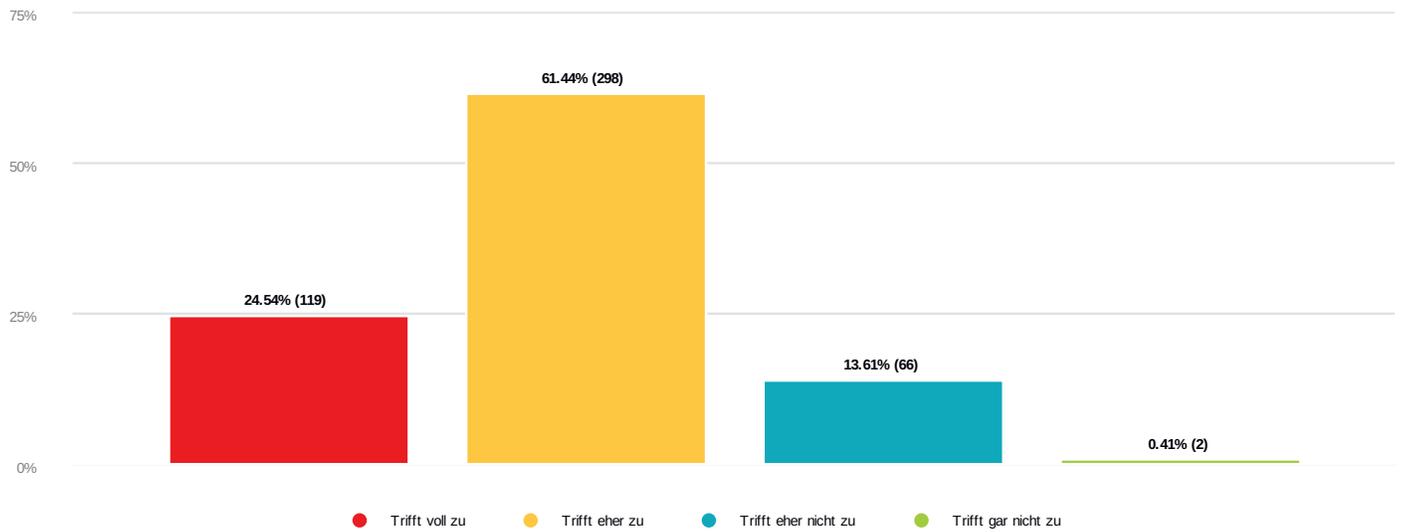
Personalmangel

Respekt

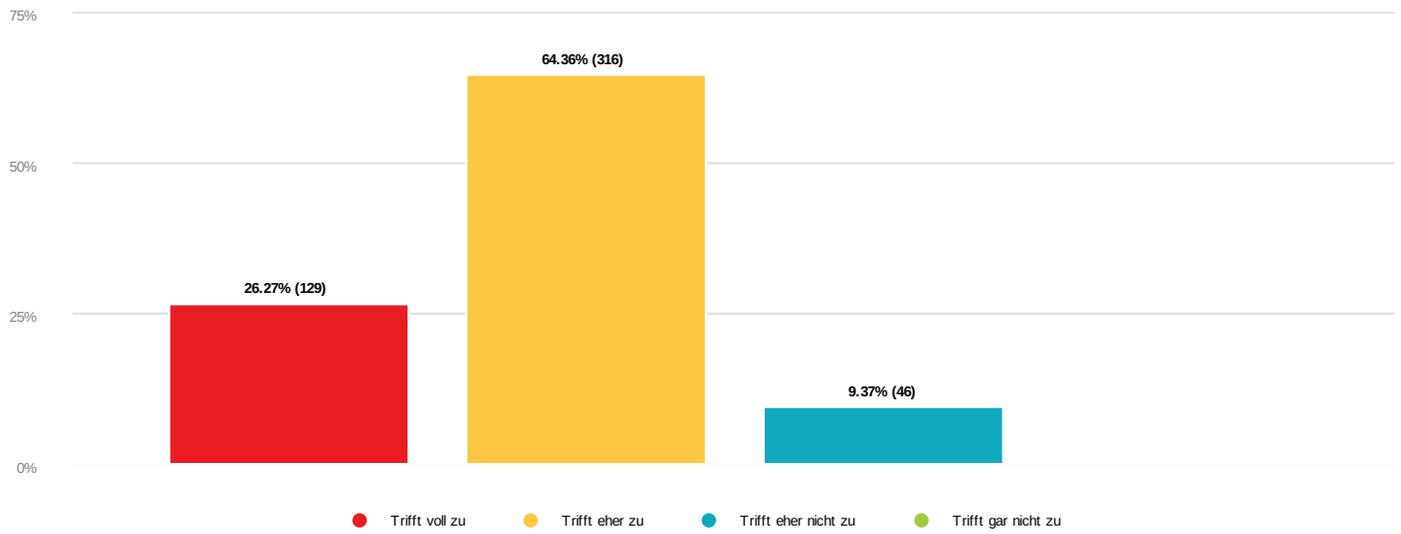
Ausfall

neue Teams

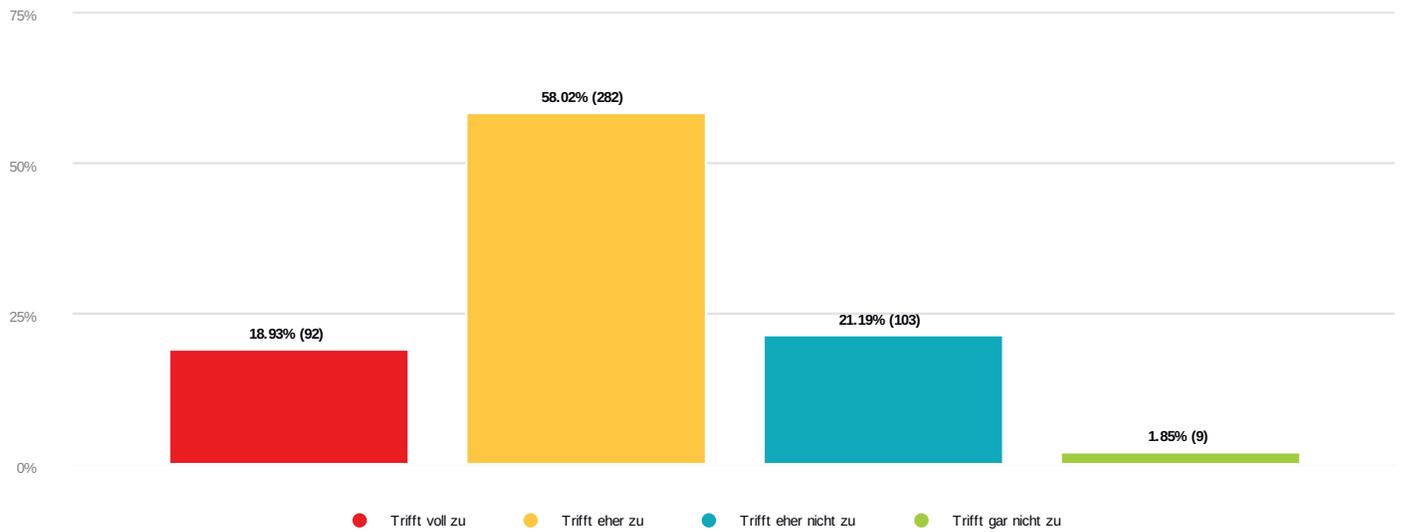
28.1 Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als respektvoll.



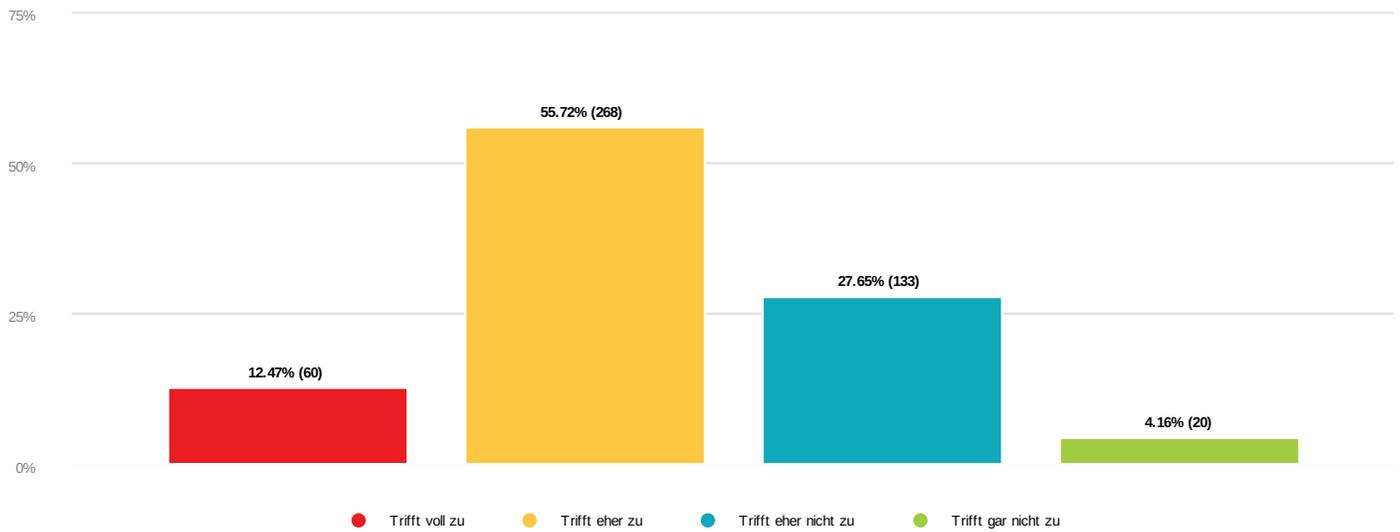
28.2 Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als freundlich.



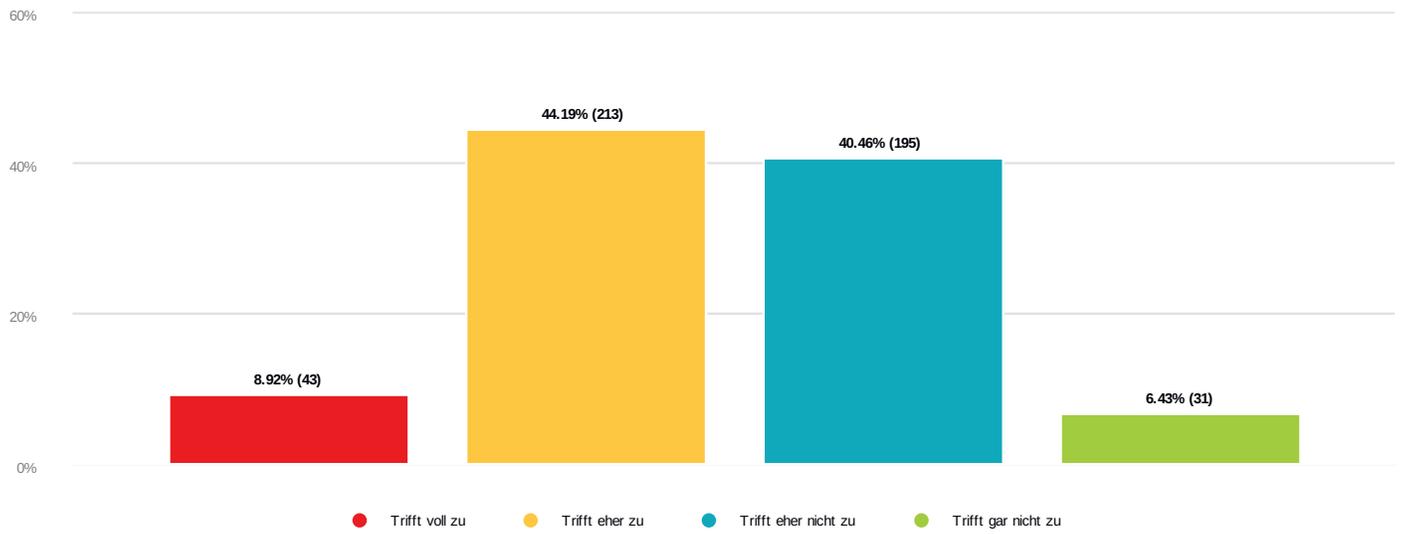
28.3 Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als verständlich.



28.4 Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als modern.

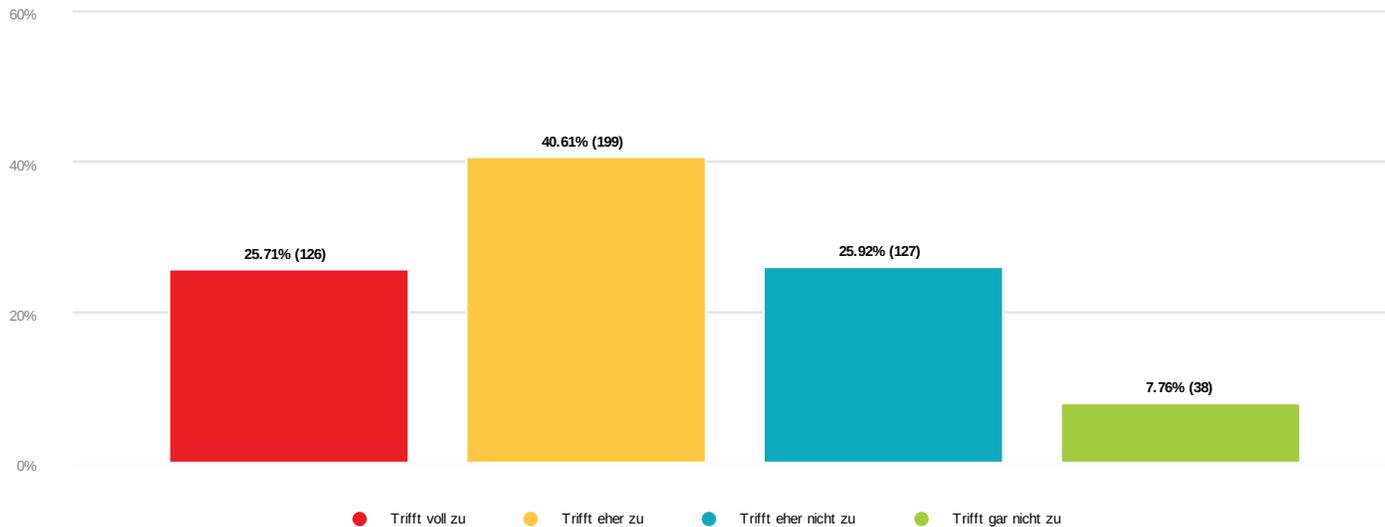


28.5 Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als transparent.



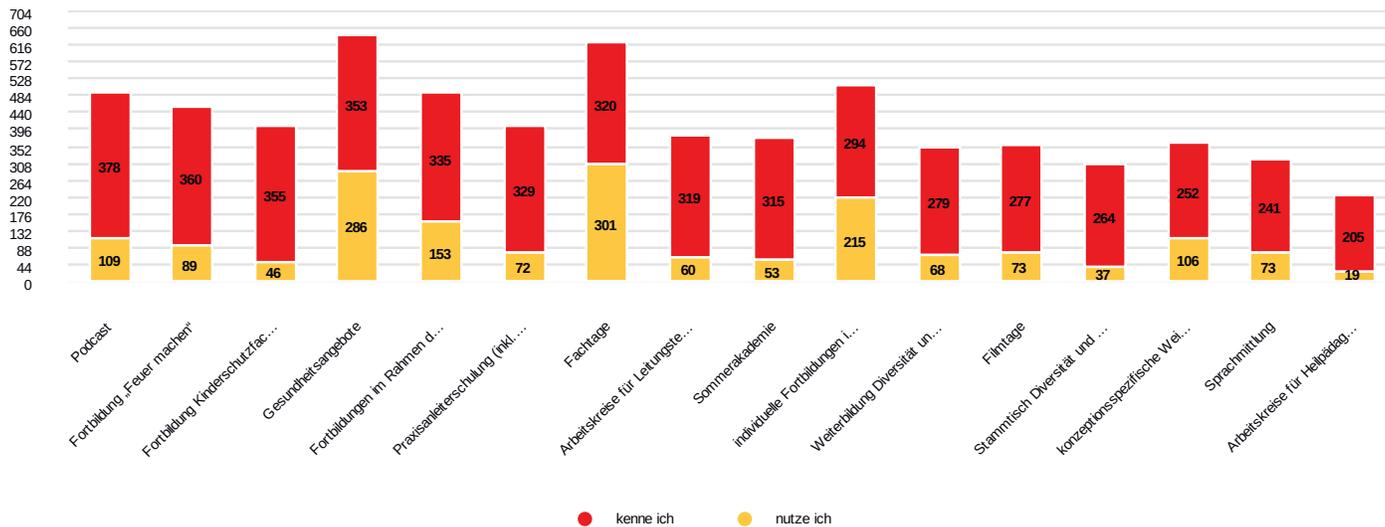
29. Die Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräche finde ich für meine Entwicklung hilfreich.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



30. Kenne und nutze ich die Bildungsmöglichkeiten des Eigenbetriebes Kindertagesstätten?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



	kenne ich		nutze ich		Ø	
Podcast	76,83%	378	22,15%	109	1,22	487
Fortbildung „Feuer machen“	73,17%	360	18,09%	89	1,20	449
Fortbildung Kinderschutzfachkraft	72,15%	355	9,35%	46	1,11	401
Gesundheitsangebote	71,75%	353	58,13%	286	1,45	639
Fortbildungen im Rahmen der Stiftung Kinder forschen	68,09%	335	31,10%	153	1,31	488
Praxisanleiterschulung (inkl. Zertifikat)	66,87%	329	14,63%	72	1,18	401
Fachtage	65,04%	320	61,18%	301	1,48	621
Arbeitskreise für Leitungsteams	64,84%	319	12,20%	60	1,16	379
Sommerakademie	64,02%	315	10,77%	53	1,14	368
individuelle Fortbildungen im Rahmen des Kita-Budgets	59,76%	294	43,70%	215	1,42	509
Weiterbildung Diversität und Vielfalt	56,71%	279	13,82%	68	1,20	347
Filmtage	56,30%	277	14,84%	73	1,21	350
Stammtisch Diversität und Vielfalt	53,66%	264	7,52%	37	1,12	301
konzeptionsspezifische Weiterbildungen	51,22%	252	21,54%	106	1,30	358
Sprachmittlung	48,98%	241	14,84%	73	1,23	314
Arbeitskreise für Heilpädagogen	41,67%	205	3,86%	19	1,08	224

1,27

Sonstiges

19

Andere Möglichkeiten nutze ich

viele FB zahle ich selbst, auch weil sie interessant und spannend sind, aber nicht zu Teamthema bzw. -ziel passen

alle aufgeführten Möglichkeiten betreffen nicht meine Arbeitsaufgaben

Sommer Talk

Arbeitskreise Kita-Sozialarbeit

Fortbildungsangebote anderer Träger innerhalb und außerhalb von Halle (VHS, Medienanstalt, Verdi...)

Beratung und Austausch durch Fachberaterinnen für Sprachliche Bildung

Supervision im Team und Weiterbildung Leitungskräfte - Wie führe ich ein Team?

Weiterbildung Stellvertreterinnen

kollegiale Fallberatung

Leider schickt unsere Leitung Teammitglieder sehr ungern zu Weiterbildungen, weil fast nie ausreichend Personal da ist.

Inhouse WB

Workshops

aktuell gibt es meiner Meinung nach keine WB Kinderschutz/Gesundheitsangebote...

kenne ich alles nicht

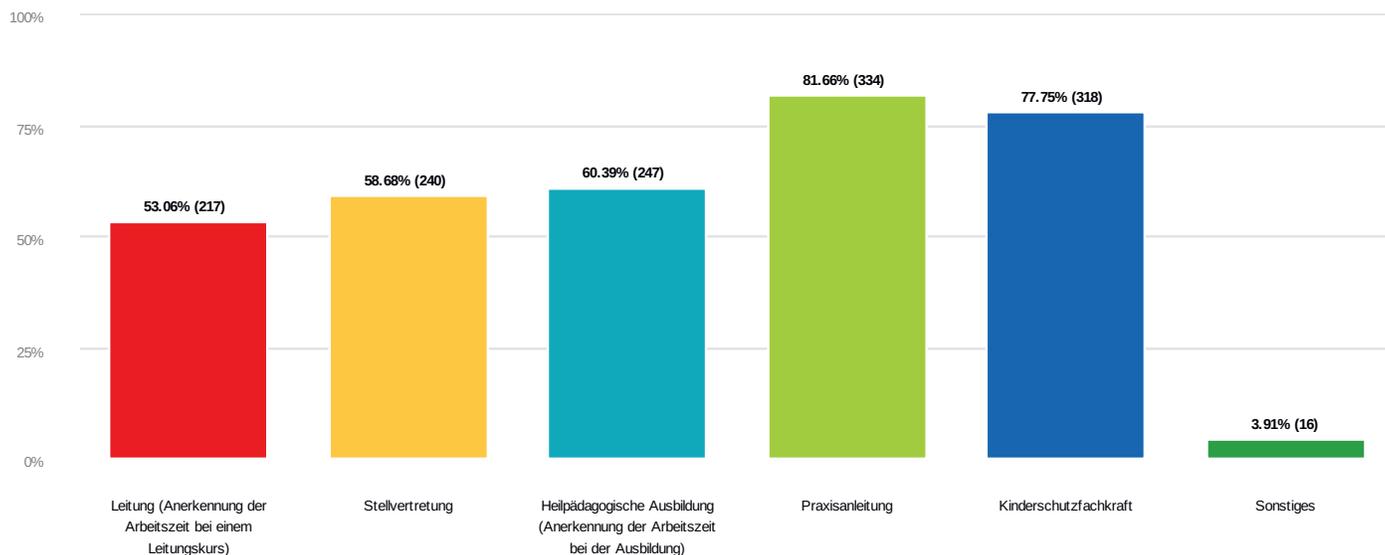
WB Portfolio

Arbeitskreis Einfache Sprache AHA!

Stammtisch Kinderschutz

31. Kenne ich Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Eigenbetrieb Kindertagesstätten?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Leitung (Anerkennung der Arbeitszeit bei einem Leitungskurs)	53,06%	217	<div style="width: 53.06%;"></div>
Stellvertretung	58,68%	240	<div style="width: 58.68%;"></div>
Heilpädagogische Ausbildung (Anerkennung der Arbeitszeit bei der Ausbildung)	60,39%	247	<div style="width: 60.39%;"></div>
Praxisanleitung	81,66%	334	<div style="width: 81.66%;"></div>
Kinderschutzfachkraft	77,75%	318	<div style="width: 77.75%;"></div>
Sonstiges	3,91%	16	<div style="width: 3.91%;"></div>

1.372

Sonstiges _____

Sprachfachkraft oder Sozialarbeit

Nein

Nein, also kenne ich, aber noch nicht weiter damit beschäftigt

Sprachmittler

Sicherheitsbeauftragte

unverständliche Frage

Sozialpädagogen

Kenne ich nicht

nein

Nein

nein

Ja , kenne ich. Ich weiß auch was ich machen möchte, aber keine Chance durch Vorgesetzte.

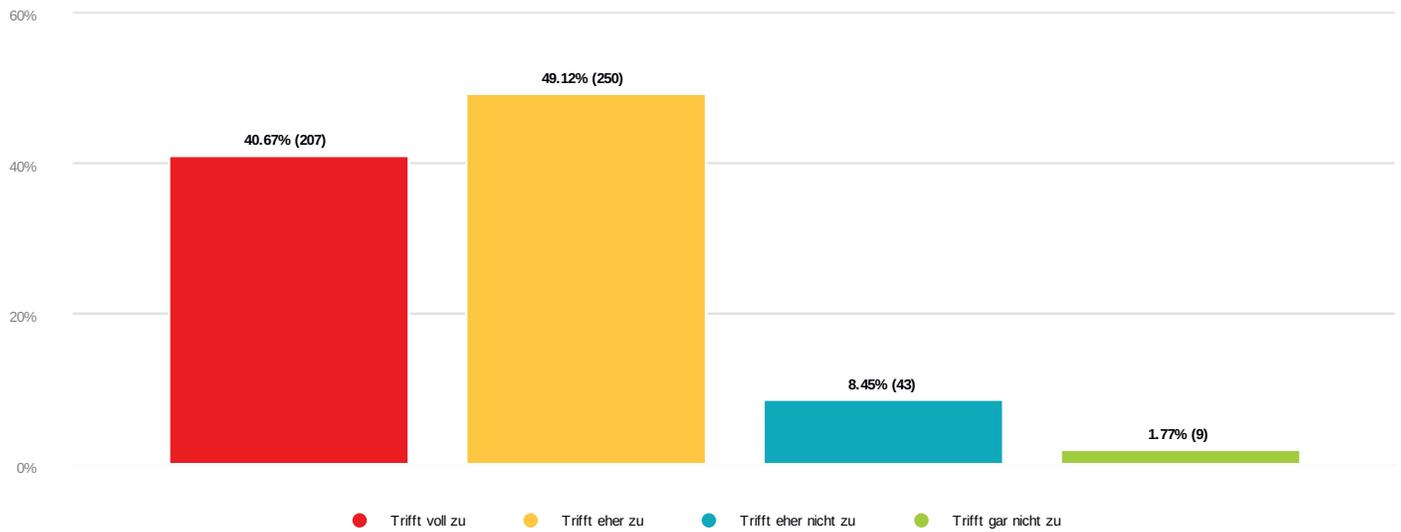
Mentorenschulung

kenne ich nicht

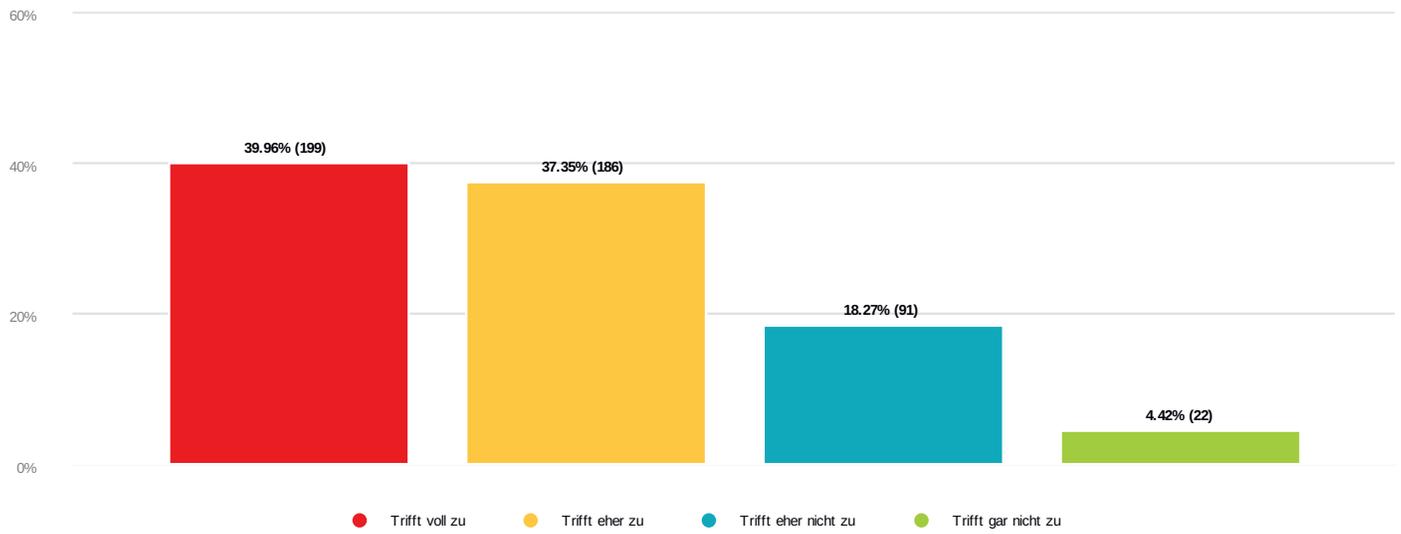
alle Punkte mal gehört

Heilpädagogen Ausbildung absolviert

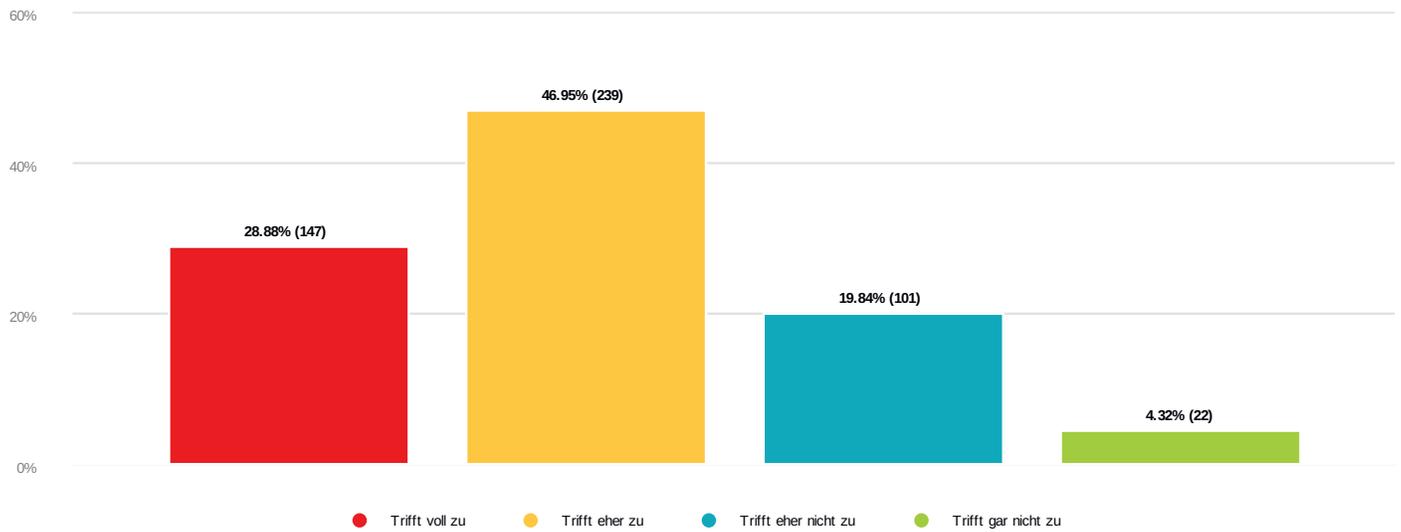
32.1 Ich erhalte Wertschätzung meiner Arbeit durch das Team/das Kollegium.



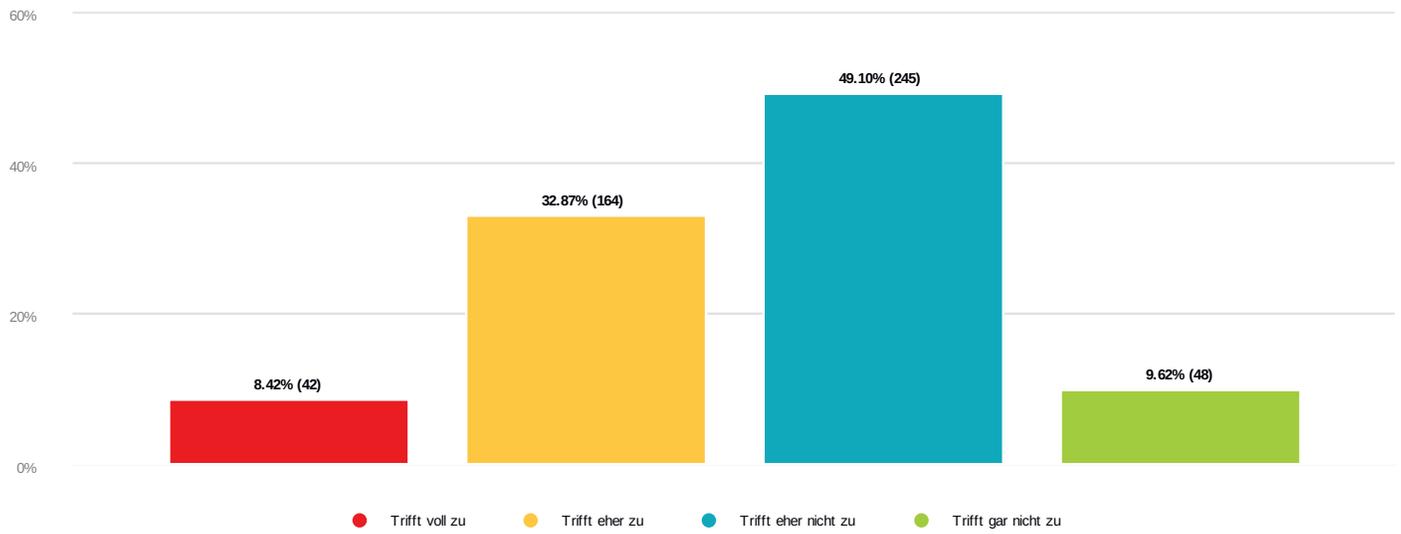
32.2 Ich erhalte Wertschätzung meiner Arbeit durch die direkte Führungskraft.



32.3 Ich erhalte Wertschätzung meiner Arbeit durch die Eltern.

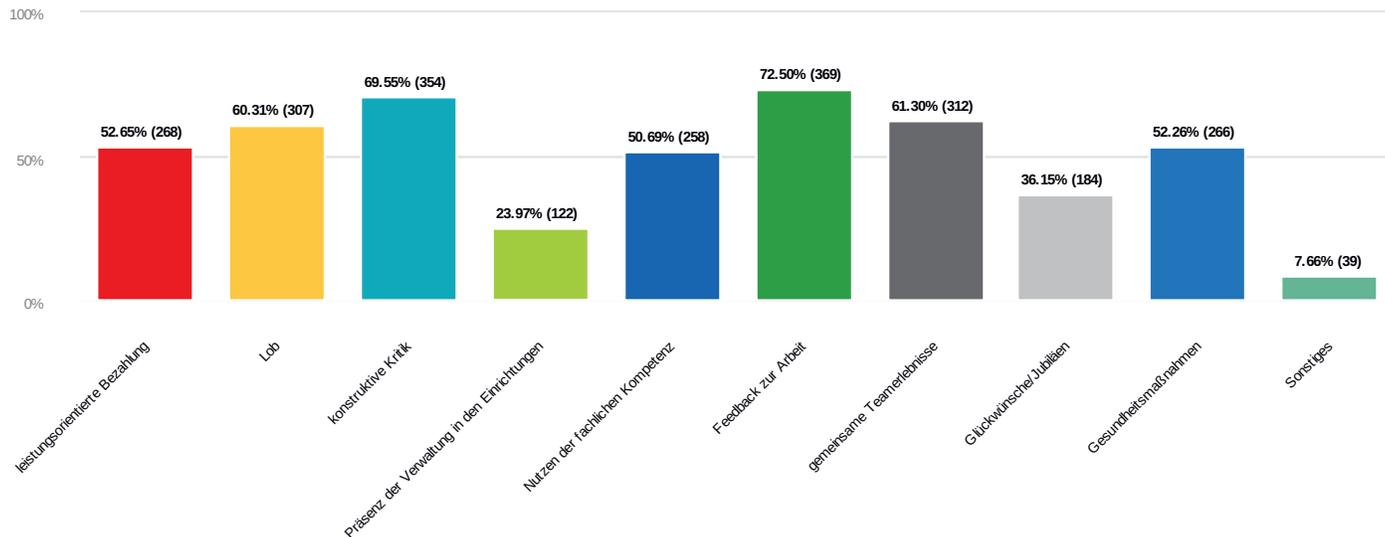


32.4 Ich erhalte Wertschätzung meiner Arbeit durch die Gesellschaft.



33. Welche Form der Wertschätzung ist mir wichtig?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen. Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



leistungsorientierte Bezahlung	52,65%	268	<div style="width: 52.65%;"></div>
Lob	60,31%	307	<div style="width: 60.31%;"></div>
konstruktive Kritik	69,55%	354	<div style="width: 69.55%;"></div>
Präsenz der Verwaltung in den Einrichtungen	23,97%	122	<div style="width: 23.97%;"></div>
Nutzen der fachlichen Kompetenz	50,69%	258	<div style="width: 50.69%;"></div>
Feedback zur Arbeit	72,50%	369	<div style="width: 72.50%;"></div>
gemeinsame Teamerlebnisse	61,30%	312	<div style="width: 61.30%;"></div>
Glückwünsche/Jubiläen	36,15%	184	<div style="width: 36.15%;"></div>
Gesundheitsmaßnahmen	52,26%	266	<div style="width: 52.26%;"></div>
Sonstiges	7,66%	39	<div style="width: 7.66%;"></div>

2.479

Sonstiges

Zuhören

ein guter Draht zu Verwaltung und ein unbefristeter Arbeitsvertrag

Echte Wahrnehmung und Anerkennung des Menschen hinter Personalnummer o Namen. Jeder Menschen sind individuell!!

vertrauensvolle Zusammenarbeit bereichsübergreifend

Weiterbildung unterstützen

Reflexionsgespräche

Geschenke (Eltern) annehmen können

An der heutigen Zeit angepassten Rahmenbedingungen, um flexibel und authentisch auf die Diversität eingehen zu können. Bezahlung nach 8b

Akzeptanz der Individualität

Jubiläumspremie, bessere Bezahlung

Die Kinder Feedback

Ostgehalt an Westgehalt angleichen

Prämien

Fortbildungen

dass meine Arbeit gesehen wird

Sommerfest

Feedback Eltern/ Kinder

Worüber?

Anerkennung meiner Ausbildung (Studium Dipl. Soz.päd.) in der Eingruppierung

Betriebsfest

bessere Rahmenbedingungen

Präsenz der Verwaltung wäre schön

Anerkennung der Arbeit in Kita durch Verwaltung

Danke

Leitung in Gruppe bei Personalnotstand

Wertschätzung durch Führungskraft ist stimmungsabhängig

Anerkennung

Gesundheitsmaßnahmen!!

Leitung in Gruppe bei Personalmangel

angemessene Gehälter (Inflation greift)

Wünsche für Projekte aufnehmen u. ggf. umsetzen

Mitarbeiterschutz beim Infektionsgeschehen in den Einrichtungen!

mehr geförderte Weiterbildungen

Glückwünsche/ Jubiläen - zeitnah!

Glückwünsche/Jubiläen wurden auch schon vergessen

Rentenmodelle

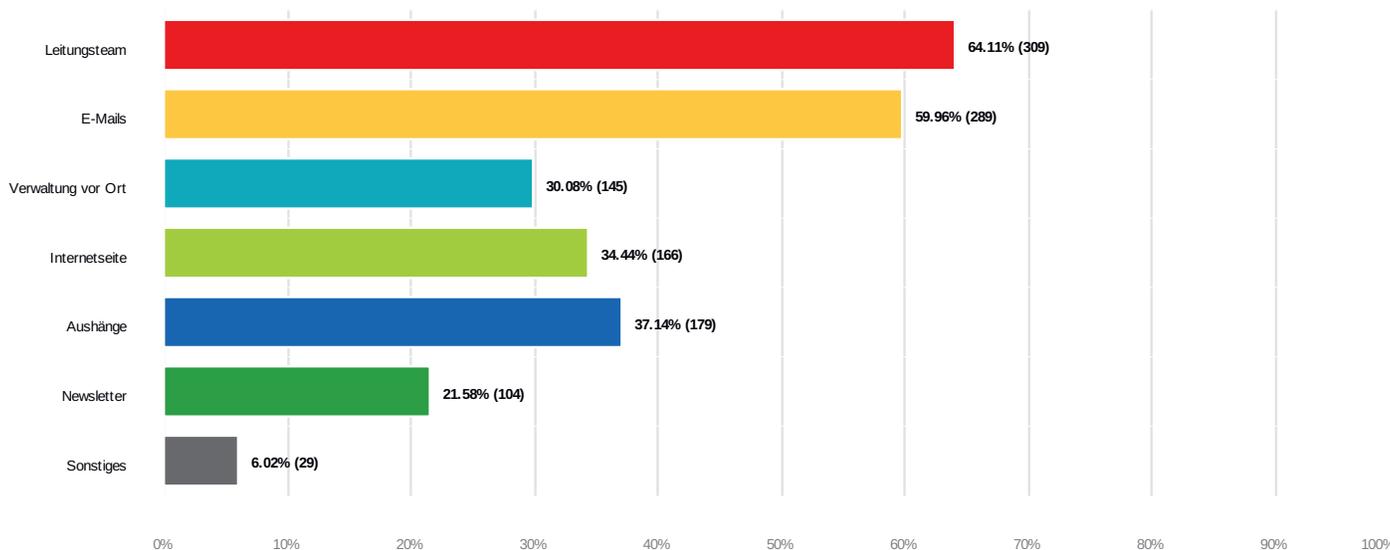
Gutscheine, Prämien

wenn die Verwaltung die Kompetenz anerkennt und nutzt z.B. Bewerbungen berücksichtigt

Befragungen

34. Von wem/ über welche Plattform wünsche ich mir Aufklärung/ Transparenz/ Informationen?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Leitungsteam	64,11%	309
E-Mails	59,96%	289
Verwaltung vor Ort	30,08%	145
Internetseite	34,44%	166
Aushänge	37,14%	179
Newsletter	21,58%	104
Sonstiges	6,02%	29

1.221

Sonstiges _____

Dienstberatung Leitung, K-Laufwerk strukturieren

Fühle mich gut informiert

Stackfield

Arbeitskreise / Stammtische

eigene E-Mail Adresse über den EB Kita

Verwaltungsintern zwischen Bereichen

Kita EB App

Kita App

Briefform

Dienstberatung, Arbeitskreis

Klärung wann E-Mails bearbeitet werden, sprich, Arbeitszeit zum LESEN wird wie dokumentiert?

Betriebsrat

Von der Verwaltung an die Mitarbeitenden und eine offene Diskussionsrunde - Dinge hinterfragen dürfen und angemessene klare Antworten bekommen

Worüber?

Worüber?

Social Media

Leitungsdienstberatung; Betriebsversammlung

Arbeits-E-Mail-Adresse, die nicht vorhanden ist

PC-Zugang für alle Mitarbeiterinnen des Eigenbetriebes (z.B. Plattform wie Facebook in der man sich untereinander austauscht) und Lohnzettel digital, sowie wichtige Termine digital - generell mehr Digitalisierung im Eigenbetrieb

E-Mail ist ohne Endgerät u. E-Mail-Adresse nicht möglich

Betriebs- und Ressortleitung

App

Dienstberatungen

persönlich

Newsletter unbedingt wieder nutzen

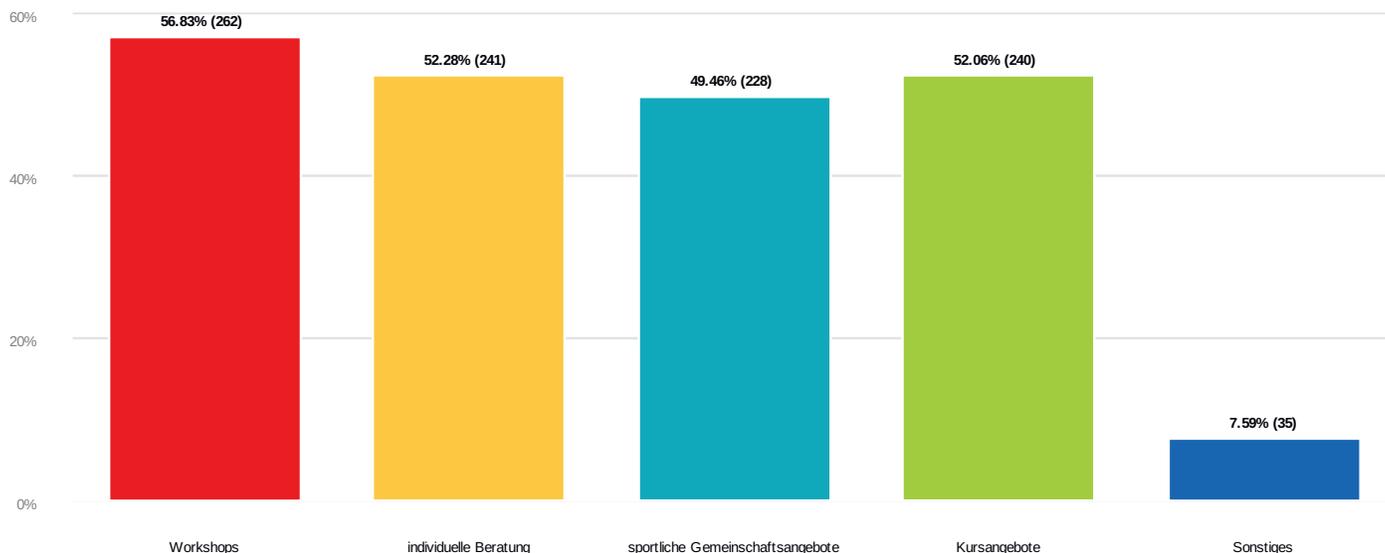
App für EB

E- Mails nicht über den privaten Account

Gespräche

35.1 Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir verschiedene Angebote. Welche davon sind mir besonders wichtig? Format...

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Workshops	56,83%	262	<div style="width: 56.83%;"></div>
individuelle Beratung	52,28%	241	<div style="width: 52.28%;"></div>
sportliche Gemeinschaftsangebote	49,46%	228	<div style="width: 49.46%;"></div>
Kursangebote	52,06%	240	<div style="width: 52.06%;"></div>
Sonstiges	7,59%	35	<div style="width: 7.59%;"></div>

1.006

Sonstiges

- Keine
- keine Angaben
- Gripeschutz
- noch kein Bedarf
- Keine Angabe
- Rückentraining
- Reha
- gemeinsame sportliche Aktivitäten mit Kolleginnen
- Workshops mit Kindern
- Vorsorgeangebote
- Massagen
- Fitnessstudio (bezahlbar)
- Gesundheits Checks
- Obst- und Gemüsekorb, Getränke
- Schwimmkurs
- Workshops zur Stressbewältigung
- Massage
- Obst und Gemüse für Erzieher + Getränke
- Gesundheitschecks

Gesundheitsangebote in der Kita (Massage)

IKK

Gesundheitscheck in der Kita

Impfungen, Untersuchungen, Sport-Angebote

Rückenschule, ich kenne derzeit keine Angebote

alles nicht bekannt

Rückenschule, Impfung, Stressbewältigung

Vorsorgeuntersuchungen

Check up

Resilienz, Supervisionsmöglichkeiten

keine

Grippeschutz

Rückensport (Wosz), IKK-Angebote

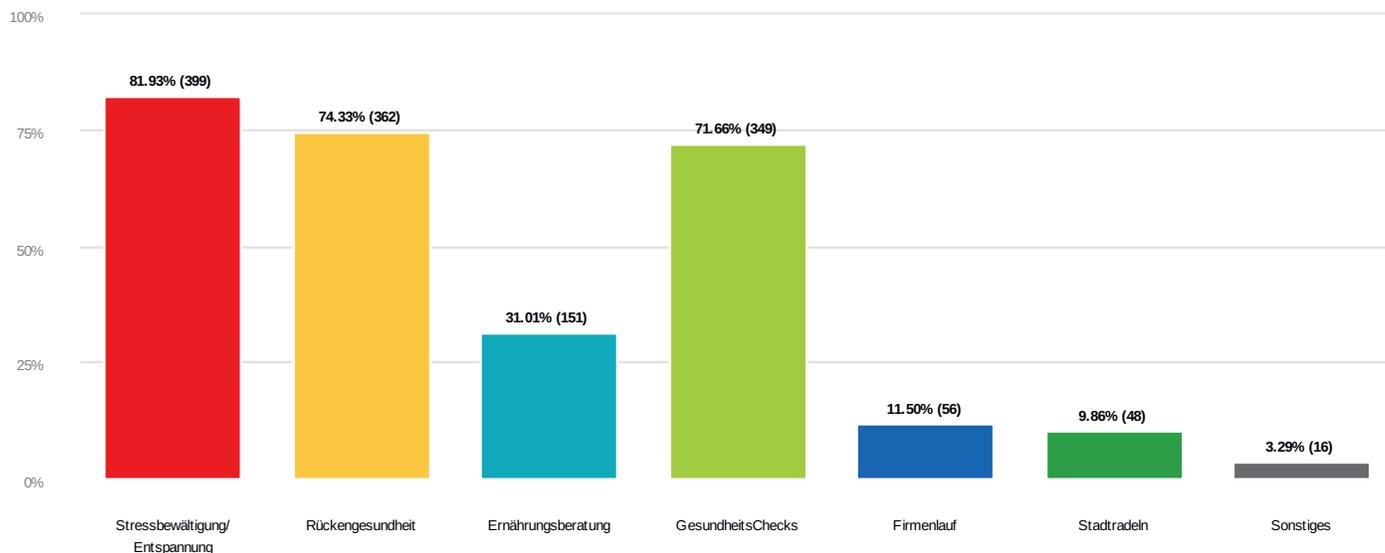
Thema Stress/ Überforderung

Angebote im Haus

Rücken

35.2 Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir verschiedene Angebote. Welche davon sind mir besonders wichtig? Inhalt...

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



Stressbewältigung/ Entspannung	81,93%	399	<div style="width: 81.93%; height: 15px; background-color: red;"></div>
Rückengesundheit	74,33%	362	<div style="width: 74.33%; height: 15px; background-color: orange;"></div>
Ernährungsberatung	31,01%	151	<div style="width: 31.01%; height: 15px; background-color: cyan;"></div>
GesundheitsChecks	71,66%	349	<div style="width: 71.66%; height: 15px; background-color: limegreen;"></div>
Firmenlauf	11,50%	56	<div style="width: 11.50%; height: 15px; background-color: blue;"></div>
Stadtradeln	9,86%	48	<div style="width: 9.86%; height: 15px; background-color: green;"></div>
Sonstiges	3,29%	16	<div style="width: 3.29%; height: 15px; background-color: gray;"></div>

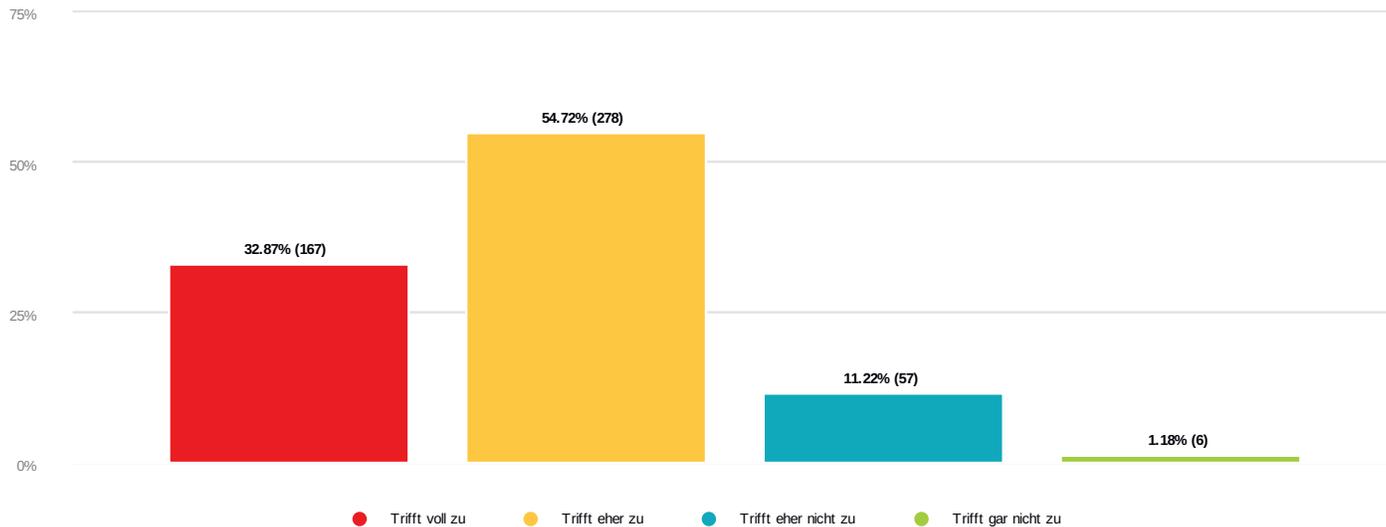
1.381

Sonstiges

- Keine
- Weiß nicht
- keine Angaben
- noch kein Bedarf
- Keine Angabe
- schwimmen
- Massage
- Kursangebote
- ?
- mentale Gesundheit
- psychische Gesundheit fördern
- Resilienz, Psychohygiene
- Streß, Körper
- Achtsamkeit, Unterstützung bei persönlichen Krisen, die ins Arbeitsleben ausstrahlen
- Entspannung

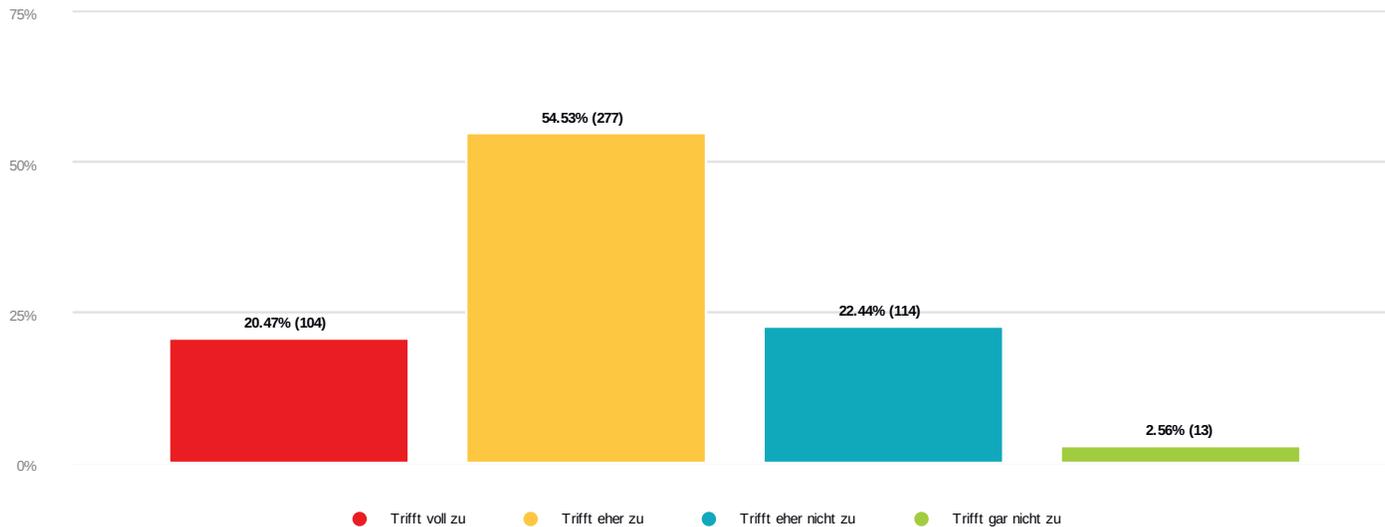
36. Ich fühle mich den körperlichen Belastungen gewachsen.

Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.

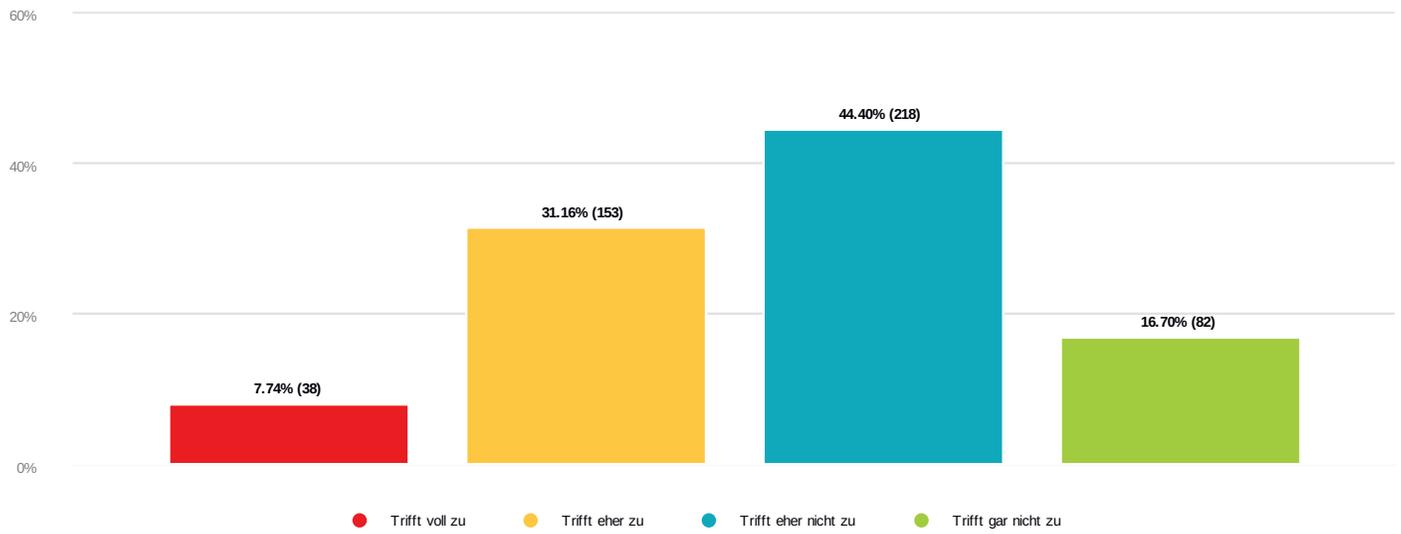


37. Ich fühle mich den psychischen Belastungen gewachsen.

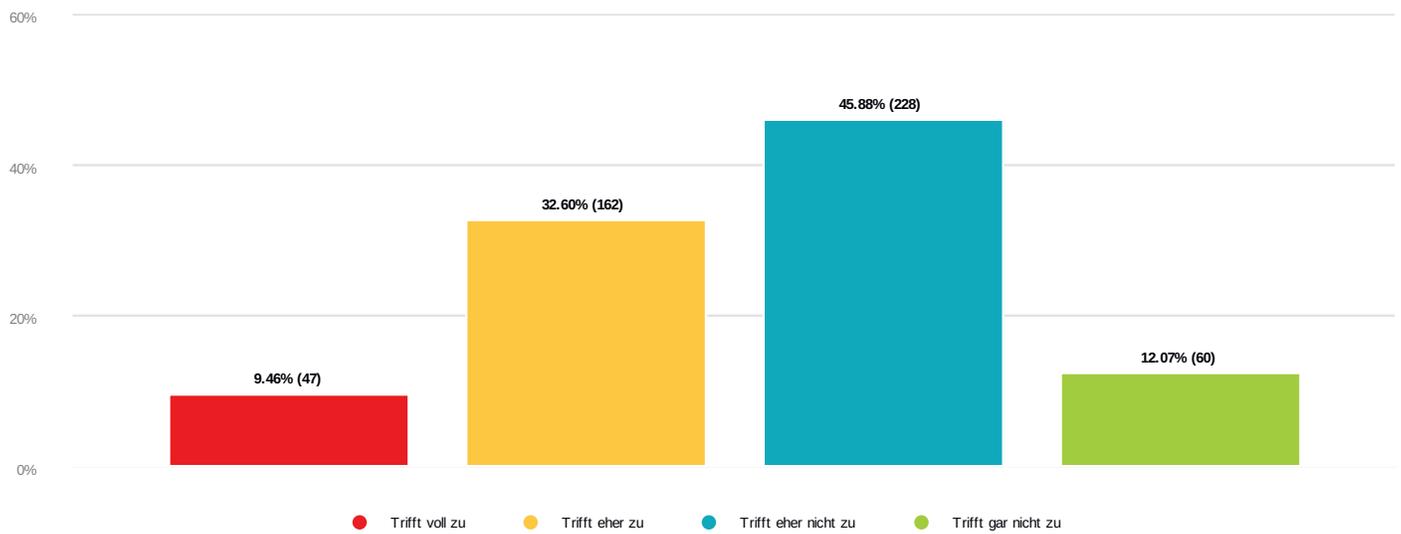
Diese Frage wird mit der Mitarbeitendenbefragung 2021 verglichen.



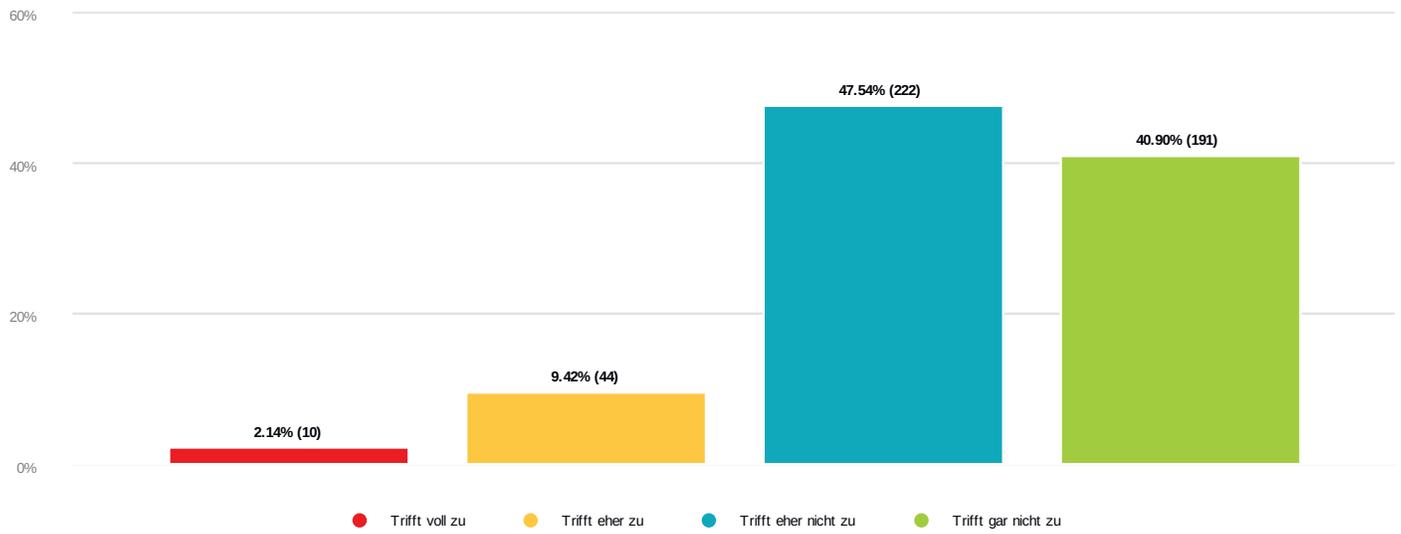
38.1 Ich bin gut vernetzt mit der Verwaltung.



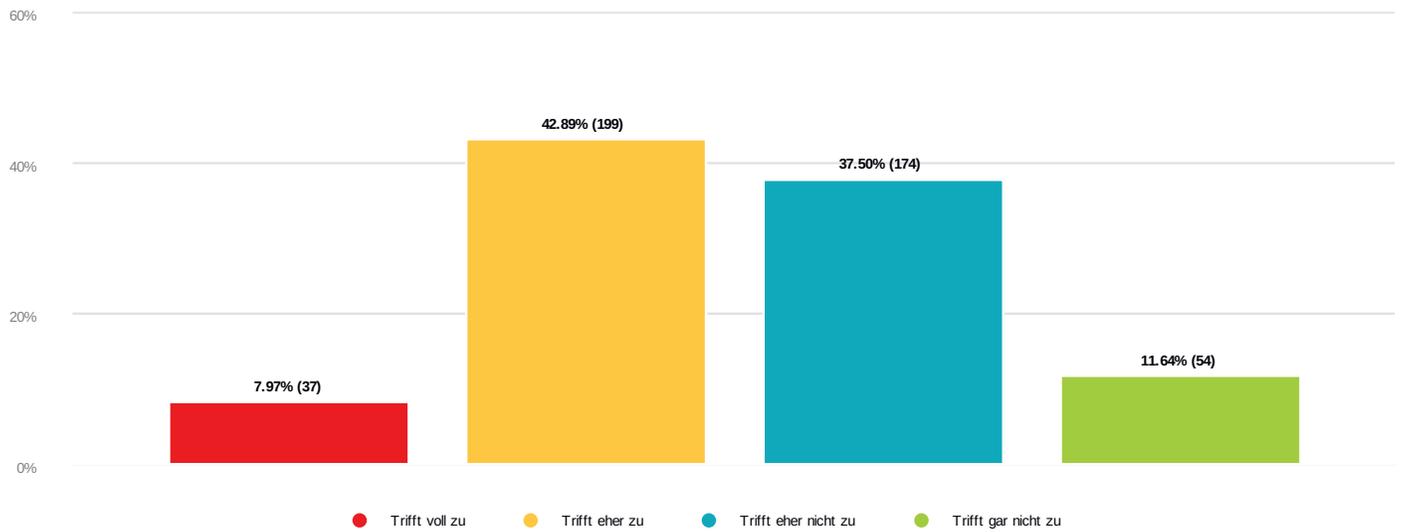
38.2 Ich bin gut vernetzt mit Kitas und Horten des Eigenbetriebes Kindertagesstätten.



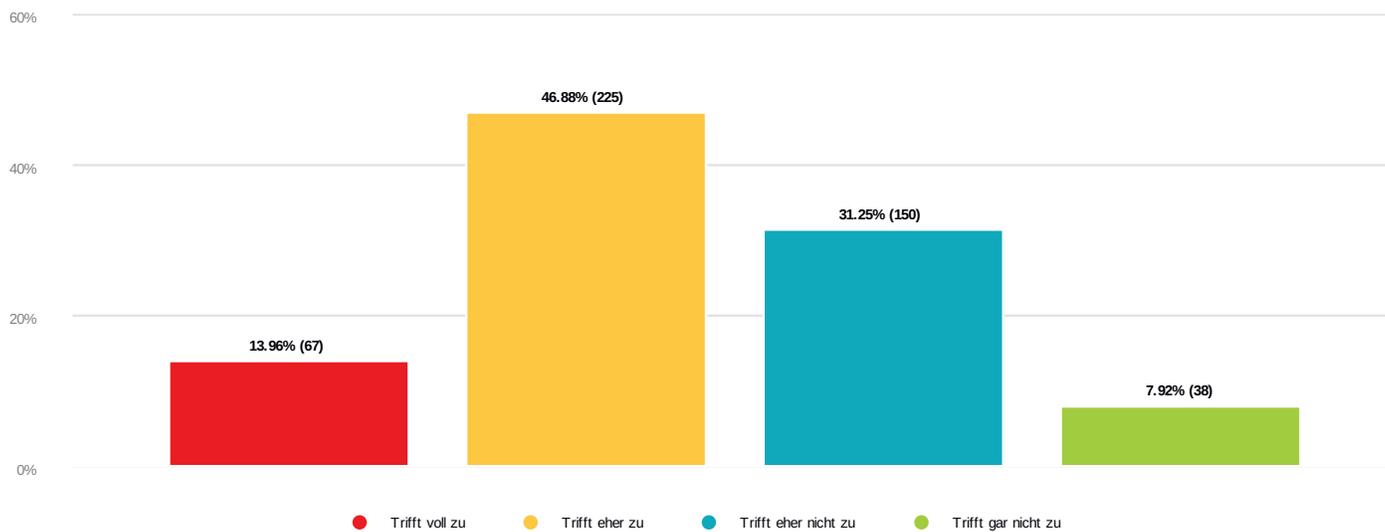
38.3 Ich bin gut vernetzt mit Kitas und Horten anderer Träger.



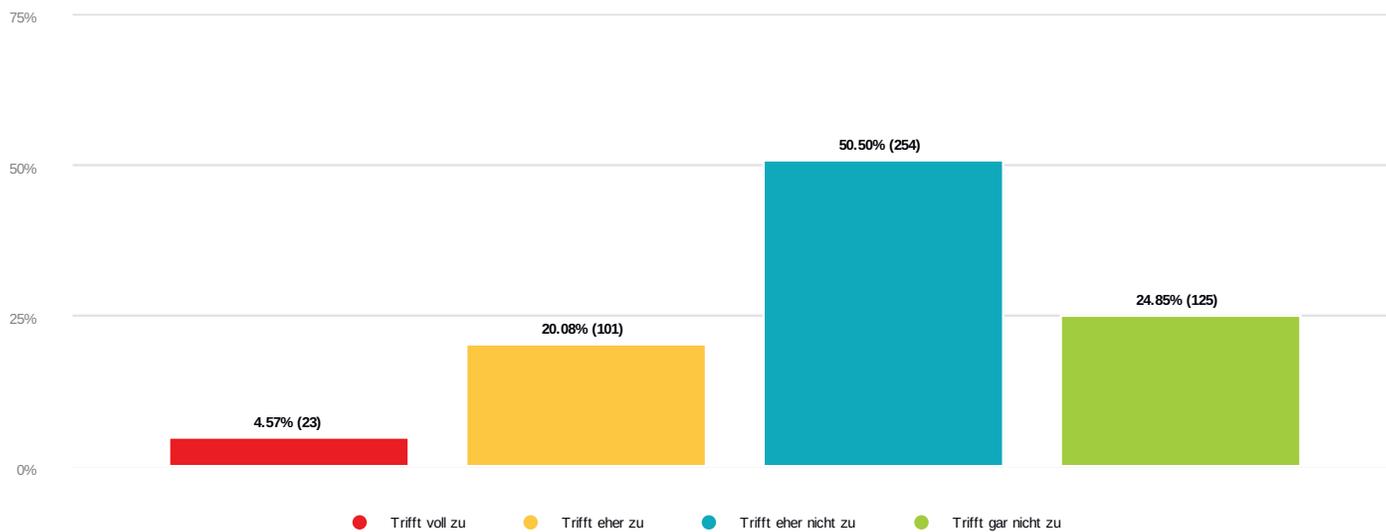
38.4 Ich bin gut vernetzt im Sozialraum meiner Arbeitsstelle.



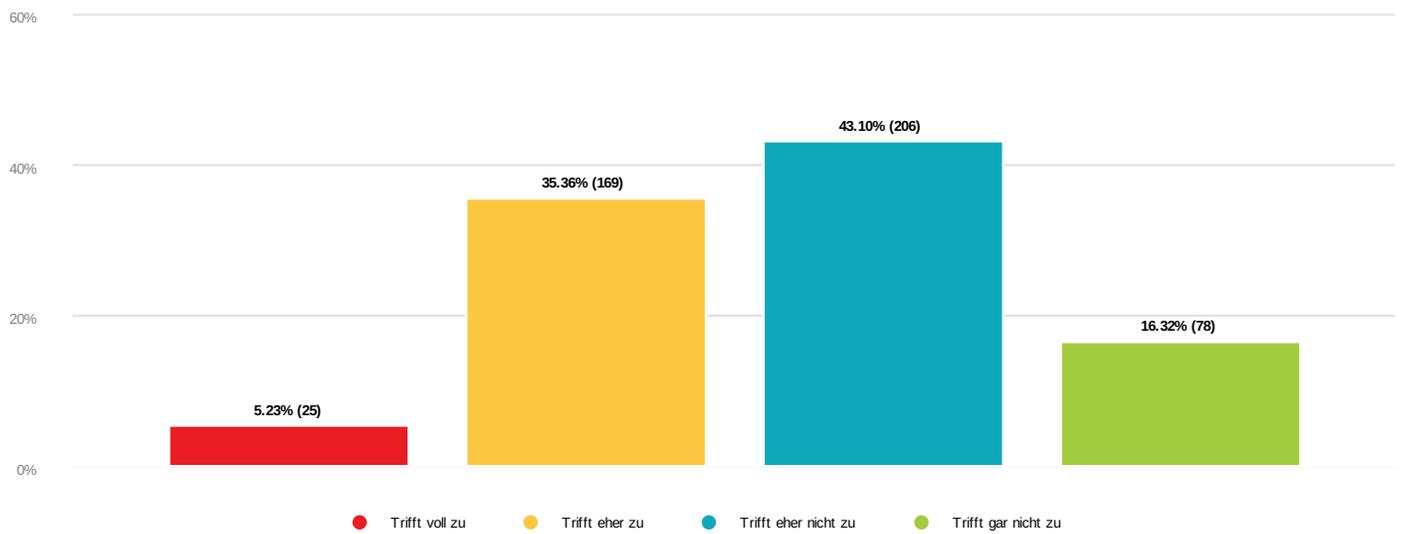
38.5 Ich bin gut vernetzt mit Lernorten der Stadt (Bibliotheken, Museen etc.).



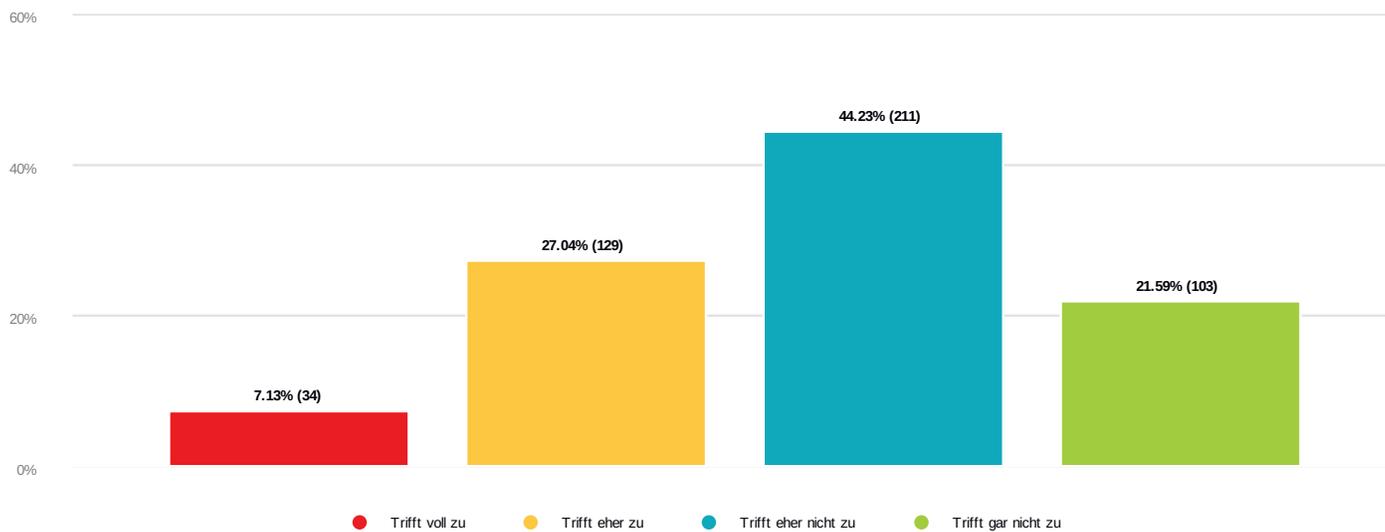
38.6 Ich bin gut vernetzt mit Sprachmittlern des Eigenbetriebes Kindertagesstätten.



38.7 Ich bin gut vernetzt mit Horden und Schulen rund um meine Arbeitsstelle.

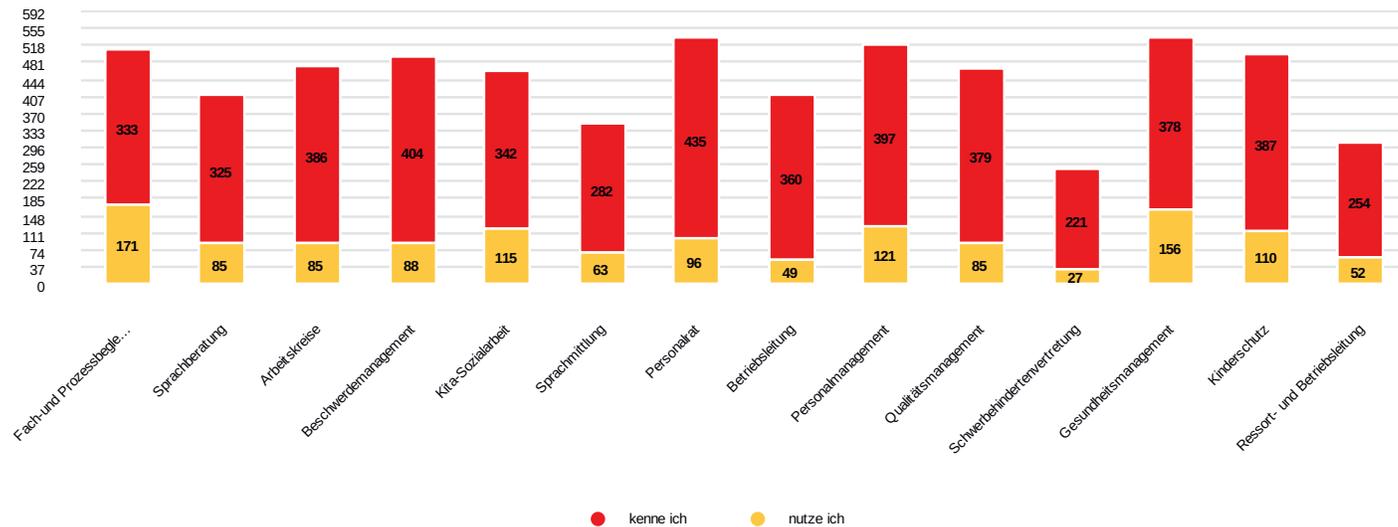


38.8 Ich bin gut vernetzt mit Frühförderstellen und der Sozialagentur.



39. Sind mir die Unterstützungsangebote im Eigenbetrieb Kindertagesstätten bekannt?

Mehrfachnennungen möglich. Gern können Sie eine Antwort hinzufügen.



	kenne ich		nutze ich		Ø	
Fach- und Prozessbegleitung	67,00%	333	34,41%	171	1,34	504
Sprachberatung	65,39%	325	17,10%	85	1,21	410
Arbeitskreise	77,67%	386	17,10%	85	1,18	471
Beschwerdemanagement	81,29%	404	17,71%	88	1,18	492
Kita-Sozialarbeit	68,81%	342	23,14%	115	1,25	457
Sprachmittlung	56,74%	282	12,68%	63	1,18	345
Personalrat	87,53%	435	19,32%	96	1,18	531
Betriebsleitung	72,43%	360	9,86%	49	1,12	409
Personalmanagement	79,88%	397	24,35%	121	1,23	518
Qualitätsmanagement	76,26%	379	17,10%	85	1,18	464
Schwerbehindertenvertretung	44,47%	221	5,43%	27	1,11	248
Gesundheitsmanagement	76,06%	378	31,39%	156	1,29	534
Kinderschutz	77,87%	387	22,13%	110	1,22	497
Ressort- und Betriebsleitung	51,11%	254	10,46%	52	1,17	306

1,21

Sonstiges

5

?

als Kinderschutz Beauftragte fehlt mir noch die Ausbildung/ Weiterbildung um sie zu nutzen

vieles nicht bekannt

Betriebsleitung??? doppelt

Arbeitskreise für Erzieher?! Personalmanagement möchte nicht genutzt werden

40. Was wünsche ich mir vom Eigenbetrieb Kindertagesstätten?

100,00% 247

247

Beschwerde

- Beschwerden von Mitarbeitern schneller bearbeiten
- das Beschwerden ernst genommen werden und nicht abgetan!
- freundlicher Umgang bei Beschwerden oder Hinweisen
- Schnelles Handeln (Gespräche, Maßnahmen) der Betriebsleitung bei Beschwerden im Team.
- Weiterbildung zum Beschwerdemanagement mehrfach ausgefallen
- Beschwerden werden nicht zurückgegeben, wo Beschwerde entstand z.B. Mitarbeiter, Eltern
- Rückhalt durch den Eigenbetrieb bei Elternbeschwerden.
- Beschwerden ernst zu nehmen, die sie/er erhält vom Personal

Fehlerkultur

- dass eine echte Fehlerkultur mit Wertschätzung für die Arbeit jedes Einzelnen im Eigenbetrieb gelebt wird
- Fehlerkultur nicht nur fordern, sondern auch vorleben
- Fehlerfreundlichkeit

Kommunikation

- Kommunikation zu verbessern und eine Menge Papier einzusparen. Es sollte klare Qualitätsvorgaben für digitale Prozesse geben
- Verlässliche, wertschätzende, respektvolle und transparente Kommunikation mit allen Mitarbeitenden.
- Ich würde mir wünschen, dass die Kommunikation (intern und extern) verbessert wird, Arbeitsaufgaben klar zugeordnet werden und einheitliche Verfahrensweisen gelten.
- eine offene Kommunikation
- Klarheit in der Kommunikation und deren Aussagen,
- Kommunikation im EB Kita mit einzelnen Mitarbeitenden sehr gut, allerdings viel zu schwammig, keine Konkrete Aussage
- Kommunikation im EB Kita - wenig freundlich, gestresst, genervt, (erlebt in Kita & Verwaltung)
- Die Kommunikation muss sich auf allen Ebenen verbessern.
- Ich wünsche mir nach wie vor eine offene, ehrliche, respektvolle Kommunikation auf allen Ebenen. Irgendwie will das nie so richtig funktionieren.
- Die Kommunikation erlebe ich durchwachsen.
- Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten als gut und ausreichend.
- Eine offenere, vertrauensvolle und wertschätzende Kommunikation mit den Mitarbeitern.
- Für die Gruppen wären Smartphones kostbar, für schnellere Kommunikation mit den Eltern und vielleicht wäre auch dadurch eine leichtere Vernetzung zur Verwaltung, Betriebsleitung und Personalrat usw. möglich. Eine Community, das wäre doch großartig.
- Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb als respektvoll.
- Ich wünsche mir bessere Kommunikation zwischen allen, es funktioniert nicht das der Personalrat A sagt und der Betriebsleiter aber B und die Leitung C.
- Kommunikation wertschätzend, informativ auf allen Ebenen, Transparenz der Entscheidungen, Einbeziehung bei Entscheidungen
- Interesse an den Einrichtungen und individuelle Unterstützung
- wertschätzende Kommunikation, Konstruktive Kritik
- wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe
- es braucht ein völlig anderes Kommunikationsverhalten, dass geprägt ist von Respekt, Akzeptanz, Wertschätzung, Lob, einheitlichem Handeln - > Sachbezug statt
- mehr Transparenz + Kommunikation & Erleichterung bei gewissen Arbeitsabläufen bzw. Lösungsvorschläge zur Umsetzung (wie Fotos in der Kita ausdrucken)
- Ich erlebe die Kommunikation im Eigenbetrieb Kindertagesstätten oft als nicht sachlich und wenig wertschätzend.
- Kommunikation nicht respektvoll
- angemessener Ton im Sinne von Sozialen Standards im Fall von Personalgesprächen egal zu welchem Thema.
- weniger politische Fachsprache - direkte Ansagen,

Digitalisierung

- Für die Gruppen wären Smartphones kostbar, für schnellere Kommunikation mit den Eltern und vielleicht wäre auch dadurch eine leichtere Vernetzung zur Verwaltung, Betriebsleitung und Personalrat usw. möglich. Eine Community, das wäre doch großartig.
- Träger der Menschen ernst nimmt, nicht verstaubt, die Digitalisierung vorantreibt und die Wertschätzung für gute Arbeit beibehält, sowie neue Ideen dafür aufgreift.
- Digitalisierung, eigene Kita APP, um Eltern schneller zu erreichen und zu informieren
- Die Digitalisierung muss, vorallem in den Kitas und Horten, vorangetrieben werden.
- In den Kitas gibt es zu viel Papier zum archivieren. Es besteht der Wunsch nach mehr Digitalisierung.
- Mehr Digitalisierung
- Digitalisierung in den Kitas
- Digitalisierung in den Kitas!!!
- Wünsche: Mehr Digitalisierung und Laptops für die Dokumentation
- Videobearbeitungsprogramme für Elternabende
- Fortschritt in der Digitalisierung.
- Digitalisierung! Tablets und Programme für Portfolioarbeit/ Gruppenarbeit/ Anwesenheit
- Arbeits-Mailadressen
- Digitalisierung
- Digitalisierung, Zeiterfassung
- Kita-App für bessere Organisation der Elternarbeit
- schnellere Einführung der Kita-App
- bessere Ausstattung für Dokumentationsarbeit: Fotoapparat, Laptop usw. in ausreichender Menge
- Computer und Internetzugang. Gerade bei der neuen Datenschutz Regelung „Keine Fotos im Drogeriemarkt ausdrucken“ stoßen wir Mitarbeiter an unsere Grenzen.

- Räume, alte Computer mit Windos XP (da ist der Datenschutz egal ? Diese Software bietet seit 2014 keine Sicherheitsupdates).
- Datenschutzregelung sollte praktikabler gestaltet werden. Projekte fallen wegen zu wenig Budget aus, hier sollte es möglich sein, Alternativen anzunehmen ohne Angst
- Und wenn wir schon keine Fotos mehr in Drogeriemärkten ausdrucken dürfen, sollte es eine SOFORTIGE Lösung geben. Es kann nicht sein das man sich als Mitarbeiter noch zusätzlich Gedanken machen soll, wie man an Fotos kommt, nur weil der EB es nicht schafft, für jeden Drucker, Computer die für jeden Erzieher nutzbar sind usw. zu organisieren.
- Erleichterung der Portfolioarbeit (Verfügung v. Materialien: Tablet, Kamera für jeden MA)
- Unterstützung (PC + Vernetzung + E-Mail-Postfach) - ist aber glaube ich in Planung. Eigenbetrieb leider etwas zurück, im Vergleich zu anderen Trägern
- Des weiteren würde ich mir einen digitalen Umgang im Alltag wünschen
- bessere telefonische Erreichbarkeit
- Internet
- Fotodrucker + Papier
- Ich wünsche mir eine sichere und praktikable digitale Lösung für die Arbeit mit dem Team, wo Informationen, Formulare ausgetauscht werden können, einzelne Arbeitsgruppen auf zum Beispiel Texte zugreifen und diese teilen können. Man wichtige Punkte/TOPs für zum Beispiel die nächste Teambesprechung sammeln kann, später das Protokoll hinterlegt ist u.ä.
- Technik anpassen !! (1 Laptop für 20 Mitarbeiter), Fotoentwicklung über Drucker?? (1 Drucker im Büro), alte Kameras
- Rahmenbedingungen - die Trägeranforderungen möglich machen - siehe Technik

LOB

- Kein LOB mehr dafür mehr Geld um die Gruppe zu stärken. Also Ausschüttung für alle als Anerkennung da wir alle unser bestes geben. Manchmal schafft man sein Ziel nicht weil es gar nicht möglich ist dank Personal Mangel und offenes Haus.
- Ich wünsche mir einen deutlich attraktiveren Arbeitsplatz, ohne LOB. Es bringt leider einfach Unruhe ins Team. Jeder meiner Kollegen macht einen wundervollen Job, nur die Leitung sieht dies aufgrund der Trägervorgaben mal wieder anders.
- Für Mitarbeiter Transparenz bei LOB Gespräch.
- LOB - Gießkannenprinzip für alle.
-,dass das LOB Gleichberechtigt verteilt wird und mehr Anerkennung und Lob.
- teilweise finanzielle Unterstützung bei unseren persönlichen Zielen für die Kita (LOB)
- Ich erhalte Wertschätzung meiner Arbeit durch: Leitung, positives Teamklima, zufriedene Kinder, LOB
- Mein Gefühl zum LOB ist, dass es in der Umsetzung sehr von materiellen Dingen von Außen abhängig ist. Dadurch entsteht ein Zwang und die Leichtigkeit und Freude geht verloren. Wir leisten so viel für die Kinder und die Zukunft der Gesellschaft, ist das nicht schon ein Grund für Wertschätzung. Wozu werden noch mehr Erwartungen gestellt, die eigentlich überhaupt nicht in den jetzigen Rahmen passen.
- Das Teamgeld sollte anders aufgeteilt werden. Im Bezug auf's LOB eine neue Abstimmung.
- Kein LOB mehr, da wir schon genug leisten, muss nicht noch mehr Leistung gebracht werden. Mehr Erreichbarkeit im Personalmanagement. Keine Anwesenheitspflicht bei Betriebsversammlung. Es war dieses Jahr einfach furchtbar. Zahlen, Daten, Fakten, denn mehr war es nicht. Ein Personalrats Schauspiel wie es schlechter nicht ging...und das von unserem LOB Geld.
- Tut was dafür, das eure eigenen Mitarbeiter bleiben und das schafft ihr nicht durch LOB oder langweilige, peinliche Betriebsversammlungen.
- Vielleicht sollte wieder jedes Jahr Geld im Gießkannenprinzip an Mitarbeiter ausgeschüttet werden, statt sich jedes Jahr 2 Ziele fürs LOB ausdenken zu müssen, damit die Leute überhaupt noch Anreiz haben zu bleiben.
- Die Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräche schürren massiv Druck auf einen aus.
- Das Teamgeld sollte anders aufgeteilt werden.
- Zielvereinbarungen wegfallen
- Zielvereinbarungen nur im Team - jeder erhält nach Kita-Frühling Evaluation eine Aufgabe (gemeinsames Brainstorming)
- Das die Zielvereinbarungs- und LOB-Gespräche abgeschafft werden
- Ich wünsche mir das, dass Teamgeld nochmal neu überdacht wird. Es ist unrealistisch so viel Geld zu haben, und schwierig sich noch extra Gedanken machen zu müssen wie, wann und wo man es ausgibt. Die Abstimmung müsste laufen wollt ihr das Teamgeld oder soll es bei eurem Lohn drinnen bleiben.
- Auch das Teamgeld finde ich in der aktuellen Form nicht zielführend. Man muss ein Teamevent nach dem Anderen auf die Beine stellen, um das (sehr umfangreiche) Geld nicht verfallen zu lassen. Das ist nicht sehr motivierend. In Zeiten hohen Personalausfalls macht es dann nicht wirklich Spass, auch noch einem Teamevent während seiner freien Zeit nachzukommen.

Geschenke

- Wieder Geschenke von Eltern annehmen zu dürfen, das bedeutet auch Wertschätzung lieber Eigenbetrieb
- Materielle Wertschätzung wieder annehmen dürfen.

Sprache

- Bessere Übersetzungen in andere Sprachen
- Aufgrund hoher Sprachbarrieren, schwierigen (teils aggressiven) Eltern, immer Auffälligkeiten und Defiziten bei Kindern - Bezahlung nach 8b
- Mehr Hilfe bei Eltern mit Migrationshintergrund und Sprachbarrieren
- 1x Sprachberater / + Sprachförderung pro Einrichtung
- vereinfachte Entwicklungsbögen mit Blick auf die Sprachbarriere
- soziale Brennpunkte brauchen bessere Rahmenbedingungen. Vor allem im Sozialraum Neustadt ist der Migrationsanteil enorm hoch, so dass die Sprachbarrieren immer höher werden. Sowohl zwischen den Erziehern und Eltern, als auch zwischen den Kindern und Erziehern. Die Betreuung der Kinder beläuft sich aktuell nur noch auf „Aufbewahrung“.
- Toll finde ich, dass wir im Haus eine Sprachberaterin und eine Mitarbeiterin für die Kita-Sozialarbeit haben, die uns sehr unterstützen.
- Die große Sprachbarriere ist ebenfalls ein großer Faktor, der die Arbeit erschwert. Ich wünsche mir besser erreichbare Dolmetscherangebote für die Eltern vom ersten Tag der Eingewöhnung an. Sie müssen niederschwellig sein, da ein Großteil der Familien von Sozialleistungen leben.
- Aufgrund hoher Sprachbarrieren, schwierigen (teils aggressiven) Eltern, immer Auffälligkeiten und Defiziten bei Kindern - Bezahlung nach 8b

Bezahlung – Zulage

- Zulage für E in Brennpunktgebieten 75% Migrationskindergr.
- Eingruppierung in Gehaltsstufe 8b - Inklusion, oder Erschwerniszulage
- Einstufung Gehalt nach S8b + Erschwerniszulage
- Einstufung S8b - Inklusion oder Erschwerniszulage
- Leichter Zugang (Kontakt) zur Gehaltsstelle.
- Mehr Personal oder Geld
- Gehaltserhöhung
- mehr Gehalt
- Die Arbeitszeit reduzieren/ Gleichbleibendem Gehalt
- Wegfall oder Verkürzung der Gehaltsstufen
- Anpassung d. Gehaltsklasse nach Bedarf (viele KA - Kinder...)
- 37h Stunden als Vollzeit, angleichen an den Westen
- Eine 36-Stunden Woche als Vollzeit,

- gerechte Bezahlung vor allem in der Ausbildung (siehe Anerkennungsjahr, 35h, mehr Bezahlung),
- Die Arbeitszeit reduzieren/ Gleichbleibendem Gehalt
- Eine 37-Stunden Vollzeitwoche
- Reduzierung der Arbeitsstunden bei Vollzeit.

Urlaub

- mehr Urlaubstage
- Fünf Urlaubstage mehr.
- Mehr Urlaub
- Mehr Urlaub
- mehr Geld + Erholung

Rentenmodell

- Rentenmodell für Langzeitbeschäftigte.
- ein erträgliches Rentenmodell, welches die Rente mit 63 ermöglicht.
- Rente ab 63 - betriebliches Angebot
- Möglichkeit für ältere Mitarbeiter Altersteilzeit zu nutzen
- Altersteilzeit

Brennpunkt

- Mehr Unterstützung in den Kitas im Brennpunkt Neustadt.
- Mehr Budget für Brennpunkt Kita
- Zulage für E in Brennpunktgebieten 75% Migrationskindergr.
- weiter Anerkennung der schweren Arbeit im Brennpunkt und zeitnahe Problembewältigung im Team (Kd-Eltern-Erzieher)
- soziale Brennpunkte brauchen bessere Rahmenbedingungen.
- Ich würde mir wünschen, dass die Brennpunkteinrichtungen mehr Unterstützung bekommen
- und unsere Probleme ernst genommen werden.
- Anerkennung im Brennpunkt - Kitas (S8b)

Bürokratie

- weniger Bürokratie - siehe Budget
- weniger Bürokratie, mehr Aufklärung - Datenschutz
- ich finde Bürokratien müssen reduziert werden
- weniger Bürokratie (Datenschutz)
- weniger Bürokratie
- weniger Bürokratie

Transparenz

- Mehr Transparenz,
- Transparenz der Arbeit in der Verwaltung
- Klarere Aussagen; Transparenz - Infos nicht nur im Buschfunk;
- Die Transparenz von Entscheidungen soll höhere Bedeutung erhalten.
- Für Mitarbeiter Transparenz bei LOB Gespräch.
- Transparenz in allen Belangen und Mitnahme
- Kommunikation wertschätzend, informativ auf allen Ebenen, Transparenz der Entscheidungen, Einbeziehung bei Entscheidungen
- Interesse an den Einrichtungen und individuelle Unterstützung
- Transparenz an den richtigen Stellen
- Transparenz Arbeit/ Personal / Aktuelles
- Mehr Transparenz zw. Verwaltung und päd. FK (nicht über Leitung)
- Transparenz vor allem beim LOB
- mehr Kenntnis über Unterstützungsangebote, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Aufklärung, Transparenz, Informationen über E-Mails, Aushänge
- mehr Verwaltung vor Ort, Unterstützung in den Einrichtungen
- mehr persönliche Präsenz, regelm. Besuche
- mehr od. überhaupt Anerkennung durch persönliches Erscheinen
- mehr Einblick und somit Verständnis für Praxis und Kitas
- mehr Transparenz + Kommunikation & Erleichterung bei gewissen Arbeitsabläufen bzw. Lösungsvorschläge zur Umsetzung (wie Fotos in der Kita ausdrucken - mit 27 Kollegen und über 100 Kindern nicht machbar ohne extra Zeit) - sowas macht Mitarbeiter sauer, wütend & unzufrieden
- Transparenz zu den Unternehmenszielen
- mehr Transparenz zwischen Betriebsleitung, Verwaltung & den Einrichtungen
- Transparenz zur Verwaltung

Wertschätzung

- Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern, abseits von Betriebsfesten
- Das es ein Träger mit Strahlkraft wird, der sehr gute Bildungsarbeit leistet, beste Bedingungen bietet, die Rechte der Kinder fokussiert, alle im System befindlichen Menschen ernst nimmt, nicht verstaubt, die Digitalisierung vorantreibt und die Wertschätzung für gute Arbeit beibehält, sowie neue Ideen dafür aufgreift.
- Wertschätzung
- Wertschätzung
- Das Sommerfeste, Fachtage beibehalten werden. Tolle Wertschätzung.
- dass eine echte Fehlerkultur mit Wertschätzung für die Arbeit jedes Einzelnen im Eigenbetrieb gelebt wird
- Materielle Wertschätzung wieder annehmen dürfen.
- Es herrscht überall ein hoher Personalnotstand. Würde es für Mitarbeitende eine Art „Prämie“ geben, wenn man beispielsweise nur 40h im Jahr/halben Jahr krank ist wären manche vielleicht etwas motivierter und würden weniger fehlen. Personal, welches fast immer da ist und durchhält, erfährt so Wertschätzung vom EB. :)
- Wieder Geschenke von Eltern annehmen zu dürfen, das bedeutet auch Wertschätzung lieber Eigenbetrieb
- mehr Wertschätzung für Leitungen und Teams: zwischendurch mal ein Danke? (nicht materiell)
- Anerkennung und Wertschätzung in einem den Anlaß entsprechenden Rahmen.
- Wertschätzung der Ausbildung in Form der Eingruppierung z.B. bei Studienabschluss (Soz.Päd, Kindheitspäd.)
- Wertschätzung durch Anerkennung, z.B. Jubiläen feiern.
- Wertschätzung die echt ist, z.B. zum Geburtstag einen Tag frei.
- Wertschätzung und Anerkennung meiner Arbeit
- mehr Wertschätzung der pädag. Fachkräfte
- Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit in Einrichtungen

- Wertschätzung des Eigenbetrieb und Vorgesetzten
- Wertschätzung durch Führungskräfte, indem Problemlösungen aktiv gesucht werden, anstatt die Probleme schön zu reden und auszusetzen
- Menschen, die tatsächlich führen
- Wertschätzung: das ich geschätzt werde und auf jeden einzelnen geachtet wird, 1x Sozialarbeiter pro Einrichtung, 1x Heilpädagogin pro Einrichtung, 1x Sprachberater / + Sprachförderung pro Einrichtung
- Wertschätzung
- positiv: über Karten Geburtstag und zu Jahreswechsel...
- negativ: gar nicht über das gesprochene Wort, was mir am wichtigsten wäre, wenig durch Verwaltung
- Wertschätzung
- wirkliche Wertschätzung für meine Arbeit, nicht nur leere Phrasen - „gesehen werden“
- Wertschätzung bei Jubiläum, Lob und Anerkennung der Erzieher

Weiterbildung

- Weiterbildung Kostenübernahme für Leiterinnen, welche den Posten neu übernehmen oder selbst anbieten,
- Mehr Workshops und Weiterbildungen für Mitarbeiter, mehr Zeit für Erzieher für Austausch mit Eltern, Kollegen etc.
- Mehr Fort und Weiterbildungs Möglichkeiten, die für uns Kostenlos sind oder rabattiert werden. Kinderschutzfachkraft Ausbildung Regelmäßig anbieten.
- Fortbildungen /Weiterbildungen vermehrer für Kd. unter 3 Jahre
- Weiterbildungen & die Möglichkeit dazu
- verbindliche Weiterbildungen zur Selbstfürsorge anbieten
- mehr Weiterbildungsangebote für die Bildungsbereiche.
- Supervision in den Teams, generell, nicht erst wenn etwas vorgefallen ist was einer Supervision bedarf

Zeit

- dass HP aus dem Betreuungsschlüssel herausgenommen werden, um mehr Zeit für hp. Arbeit zu haben
- Die Verfügungszeiten so frei in die Hand der Mitarbeiter zu legen, wie sie an gedacht ist. Das bringt Vertrauen den Mitarbeitern gegenüber.
- weniger Fokus auf Portfolioarbeiten - mehr Zeit für die Kinder
- Verfügungszeit auch als Homeoffice
- Ich wünsche mir wieder mehr Zeit, um auch individuell auf die Kinder eingehen und Bildungsangebote machen zu können. Oft sind diese Dinge personell nicht zu ermöglichen.
- dass die Erzieher Zeit für die individuelle Arbeit mit den Kinder haben
- Fachkräfte lastet, ohne dass Entlastung durch den Träger stattfindet, zum Beispiel in Form von mehr offizieller Vorbereitungszeit
- Im Sommer verkürzte Arbeitszeit.
- angemessene Bearbeitungszeit für Portfolio/Beob./ICF
- mehr Verfügungszeit für Portfolioarbeit und Elternarbeit
- Mehr Zeit für Kinder und Familien
- mehr Zeit für Erzieher für Austausch mit Eltern, Kollegen etc.
- Weniger Zeit mit Portfolioarbeit, damit ich mehr Zeit aktiv am Kind sein kann:
- wachsender zeitlicher Aufwand für Nachbereitungen etc.
- Im Sinne aller Kinder-Zeit
- Abschaffung LOB & dafür mehr Zeit am Kind.
- mehr Zeit für Portfolio/vor allem wegen der neuen Regeln mit den Fotos
- mehr Zeit für die Teamentwicklung
- mehr Personal, mehr Zeit und somit höhere Qualitätsarbeit am Kind

Gesundheit

- Weitere verlässliche Unterstützung bei Gesundheitsmaßnahmen,
- Alle Gesundheitsangebote sind mir wichtig
- Verstärkte Arbeit an der psychischen Gesundheit, sowie mehr Präsenz beim Thema Gesundheit, mehr Angebote, welche offen stehen u. alle informiert werden.
- mehr Mitarbeitende -> mehr Angebote für Gesundheit
- stärkere Konzentration auf die psychische Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern und Stärkung ihres Selbstbewusstseins
- Weitere Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Gesundheitsangebote sind sehr gut. Mehr Angebote für die psychische Gesundheit
- Gesundheitsförderung etc. wieder beleben oder erhalte ich keine Informationen dazu über meine Leitung
- Ich fühle mich den körperlichen Belastungen eher nicht gewachsen durch die Lautstärke, Stress, Rücken, Knieprobleme.
- mehr Angebote für die Mitarbeiter im Bereich Gesundheit
- Gesundheit, Mitarbeiterunterstützungsprogramme oder Workshops & Seminare Achtsamkeit & Entspannungsangebote
- Fokus auf Psychische Gesundheit (z.B. Fitnessstudio, Gesundheitstage mit verschiedenen Aktivitäten und Informationsständen zum Thema
- Unterstützung bei der Eindämmung von Infektionsgeschehen (gesundheitlicher Mitarbeiterschutz)
- mehr Gesundheitsförderung
- Die Gesundheitsangebote sind mir alle nicht bekannt.
- Wieder mehr Angebot zum Thema Stressbewältigung und Entspannung sowie Rückenschule und Workshops
- psychische Belastung: Stress, Lärmstärke, Personalmangel
- Organisation von Kursangeboten z.B. für den Rücken
- Rückenschulung 1x wöchentlich
- Unterstützung bei der Eindämmung von Infektionsgeschehen (gesundheitlicher Mitarbeiterschutz), da zu viele Kinder vorsätzlich krank in die Einrichtung gebracht werden. -> Wie können Mitarbeiter zukünftig handlungsfähiger werden?

Dienstplan

- Gesetzte Fristen, wann der Dienstplan hängen muss

Ausstattung

- Die Ausstattung unserer Einrichtung muss dringend verbessert werden, inklusive eines zusätzlichen Druckers, Druckerpatronen, eines Staubsaugers sowie moderner Computer und Internetzugang.
- Die Ausstattung sollte in jeder Kita gleich sein
- technische Ausstattungen in Kitas, Laptop, Tablet für alle Mitarbeitenden
- Dass die technische Ausstattung in den Einrichtungen zeitnah den Bedarfen angepasst wird (Laptop/Tablet für alle Mitarbeitenden)
- einen gewissen Standard der Ausstattung der Einrichtungen (Bsp. Möbel, Fußboden, Brandschutz!) - Teilweise noch aus der DDR!
- bessere Ausstattung
- modernere Ausstattung Räume + Arbeitsmaterialien
- renovierte neue Kitaräume inkl. Ausstattung um besser auf Bedürfnisse/schwächen der Kinder einzugehen.

- bessere technische Ausstattung für das Team, um die erschwerten Arbeitsaufwände auch umzusetzen zu können
- bessere Ausstattung für Dokumentationsarbeit: Fotoapparat, Laptop usw. in ausreichender Menge

Personal

- Die Möglichkeit das Überstunden ausgezahlt werden, da bei ständigen Personalmangel kein Abbau möglich ist!
- Unterstützung bei massiven Personalmangel
- Beschwerden ernst zu nehmen, die sie/er erhält vom Personal
- mehr Personal
- Verbesserung der Rahmenbedingungen, allem voran ausreichend Personal + Ersatz bei Personalausfall
- Urlaubs-und Krankenvertretungen
- Mehr Einsatz für Personal um Inklusionsgedanken auch umzusetzen u. für Kinder erlebbarer zu machen.
- Wir brauchen dringend mehr personal
- Mehr Personal! Kollegen werden krank, ist klar, aber wenn schon nur 1 Kollege im Urlaub ist und zwei krank, ist es kaum möglich, mehr als die reine Betreuung
- Personalentlastung
- Mehr Personal oder Geld
- genügend Personal
- Personalschlüssel überarbeiten und anpassen
- weiteres Bemühen um besseren Personalschlüssel
- besserer Personalschlüssel
- dass sich der Träger in politischen Gremien für einen besseren Personalschlüssel stark macht und die Kitas
- Wenn kein Personal vorhanden ist. Arbeiten nach dem Bildungsprogramm ist dann einfach nicht mehr möglich.
- Anpassung des Personalschlüssels/ mehr Fachpersonal
- Mehr Personal
- mehr Personal
- Das geschaut wird, wie es dem Personal geht, damit diese nicht auf dem Limit laufen
- Bei Personalmangel - Kindaufnahme stoppen!
- Den Bedarfen aller angepasste Arbeitsbedingungen, z.B. kleinere Gruppenstärke, besserer Personalschlüssel!
- Verbesserung des Personalschlüssels
- Ich wünsche mir mehr Einsatz bezüglich eines besseren Personalschlüssels.
- Personal = Bessere Qualität , ausreichend Personal
- mehr offizielle Vorbereitungszeit, angepasster Personalschlüssel etc.
- Es herrscht überall ein hoher Personalnotstand. Würde es für Mitarbeitende eine Art „Prämie“ geben, wenn man beispielsweise nur 40 Tage im Jahr krank ist, wären manche vielleicht etwas motivierter und würden weniger fehlen.
- Personal, welches fast immer da ist und durchhält, erfährt so Wertschätzung vom EB Kita
- Dass der Personalschlüssel umgesetzt wird
- In Zeiten hohen Personalausfalls macht es dann nicht wirklich Spass, auch noch einem Teamevent während seiner freien Zeit nachzukommen.
- Ich wünsche mir die 48h Regel zum Schutz für uns mitarbeitende was gleichzeitig auch eine Gegenmaßnahme für den Personalmangel in bestimmten Zeiten darstellt. (Offiziell übrigens empfohlen von der Unfallkasse!)
- multiprofessionelle Teams mit mehr Personal
- schnelleres Handeln bei Ausfall von Personal,
- besserer Personalschlüssel
- Endlich eine Lösung für diesen krassen Personalmangel
- verbesserter Personalschlüssel
- verbesserter Personalschlüssel
- Transparenz Arbeit/ Personal / Aktuelles
- weniger Dienstberatungen, mehr Personal, anständige und professionelle Führungskräfte
- Sicherheit für das Personal bei der Beständigkeit des Arbeitsortes (Einrichtung)
- besseren Personalschlüssel!
- Personalschlüssel verändern
- Zeit, Geld Fördermittel + entsprechendes Personal (HP etc.)
- mehr Personal, mehr Zeit und somit höhere Qualitätsarbeit am Kind
- Wir brauchen dringend mehr Personal!
- Mehr Einsatz für Personal um Inklusionsgedanken auch umzusetzen u. für Kinder erlebbarer zu machen.
- ausreichend Personal + Ersatz bei Personalausfall

Personalmanagement

- schnellere Gesprächstermine mit Personalmanagement
- Mehr Erreichbarkeit im Personalmanagement
- angemessener Ton im Sinne von Sozialen Standards im Fall von Personalgesprächen egal zu welchem Thema
- Kontrolle der Arbeit des Personalmanagements
- Einhaltung des Datenschutzes und eine Schweigepflicht für Personalmanagement und Leitung

Personalrat

- Ein Personalrats Schauspiel wie es schlechter nicht ging
- es funktioniert nicht das der Personalrat A sagt und der Betriebsleiter aber B und die Leitung

Verwaltung

- mehr Transparenz zwischen Betriebsleitung, Verwaltung & den Einrichtungen
- Eine Verwaltung, sie sich als Team entwickelt. Eine Verwaltung, die Vorschläge, Ideen der Leitungen ernst nimmt, aufnimmt, umsetzt.
- Transparenz der Arbeit in der Verwaltung
- entspannte Atmosphäre, wenn man über die Flure in der Verwaltung geht
- Verwaltung mehr Präsenz in den Kitas
- Das sich im gesamten Verwaltungsmanagement wieder ein stabiles, fachlich gut strukturiertes Team entwickelt. Die unbesetzten Stellen gut aufgestellt werden
- Mehr Einblick von Verwaltungsmitarbeitenden in die Alltagsherausforderungen in Kitas (für eine empathischere Haltung und um die Schnittstellen zur Verwaltung besser gestalten zu können).
- Ich hätte mir für die Verwaltungsmitarbeitenden bei der Umfrage noch andere Fragen gewünscht
- weniger Verwaltungsaufwand
- Kommunikation im EB Kita - wenig freundlich, gestresst, genervt, (erlebt in Kita & Verwaltung)
- Leitungen die manchmal auch Verständnis für die Probleme, Widrigkeiten, Zwänge der Verwaltung haben und diese auch den Kitateams übermitteln, damit Hintergründe sichtbar werden und Verwaltung nicht immer schlecht dasteht.

- Die Verwaltung sollte öfter mal in die Kitas kommen, um zu sehen, welche Arbeit geleistet wird,
- Post selbst von der Verwaltung an Eltern und nicht auf dem Rücken der Erzieher
- Vereinfachung Verwaltungsakte
- Dass unbesetzte Stellen in der Verwaltung schnellstmöglich besetzt werden
- Verantwortlichkeiten konkret klären! Kita Leitung = Verwaltung
- Mehr Transparenz zw. Verwaltung und päd. FK (nicht über Leitung)
- mehr Verwaltung vor Ort, Unterstützung in den Einrichtungen
- Vereinfachung von Verwaltungsabläufen statt immer weiterer Verbote
- es braucht ein grundsätzliches Umdenken + Nachdenken, wieso so viele MA (Leitung, Personal, Verwaltung) den EB verlassen -> die Probleme liegen v.a. im Verwaltungsbereich
- Mehr Engagement durch die Verwaltung & eine bessere telefonische Erreichbarkeit
- Evaluation der Verwaltung des EB Kita
- mehr Transparenz zwischen Betriebsleitung, Verwaltung & den Einrichtungen
- Verwaltung als Unterstützung
- Transparenz zur Verwaltung
- Das Überwinden der Kluft zwischen Verwaltung und der Basis (Kita)
- Zudem eine bessere Koordination der KiSa, eine verbesserte Anbindung an die
- Verwaltung, durch eine feste Koordinationsstelle.

Portfolio

- weniger Fokus auf Portfolioarbeiten - mehr Zeit für die Kinder
- Überarbeitung der Trägeranforderung Portfolio im Hort - aktuell nicht realistisch in der Umsetzung.
- angemessene Bearbeitungszeit für Portfolio/Beob./ICF
- Das für Probleme schnelle Lösungen für alle Kita's gefunden werden (Bspl. Fotos für die Portfolios)
- Ohne Bilder ist ein Portfolio weder für Kinder von 0 bis 6(die nicht lesen können) noch für Eltern brauchbar
- mehr Verfügungszeit für Portfolioarbeit und Elternarbeit
- Weniger Zeit mit Portfolioarbeit, damit ich mehr Zeit aktiv am Kind sein kann:
- Digitalisierung! Tablets und Programme für Portfolioarbeit/ Gruppenarbeit/ Anwesenheit
- Mehr Laptops als Arbeitsmaterial für Portfolioarbeit.
- Erleichterung der Portfolioarbeit (Verfügung v. Materialien: Tablet, Kamera für jeden MA)
- Hilfe bei Umsetzung der Anweisungen (Portfolioarbeit)
- Anforderungen an Portfolio runter schrauben
- Es sollen Fotos im Büro ausgedruckt werden, die vorher am Laptop bearbeitet werden....Das kostet
- noch mehr Zeit und die Portfolioarbeit wird dann noch mehr als es jetzt schon ist. Die Zeit fehlt dem Kind...das ist sehr schade!!!
- mehr Zeit für Portfolio/vor allem wegen der neuen Regeln mit den Fotos

Mobiles Arbeiten

- Verfügungszeit auch als Homeoffice
- Anbieten von Homeoffice
- mobiles Arbeiten
- Tage für mobiles Arbeiten, um meine Verwaltungsaufgaben in Ruhe abarbeiten zu können.
- Ich wünsche mir das es die Möglichkeit gibt von zu Hause aus zu arbeiten. Zum Beispiel: Projekte, Elterngespräche, Elternabende vorbereiten.

Heilpädagogen

- (Welche Arbeitskreise für Heilpädagogen?)
- mehr Verfügungszeit für Heilpädagogen
- Mehr Unterstützung durch Sozialarbeit und Heilpädagogen
- Heilpädagogen in jeder Einrichtung - Multiprofessionelles Team
- Kd mit KA zu viele und keine Heilpädagogen
- Heilpädagogen in den Einrichtungen
- multiprofessionellen Teams -> vor allem Heilpädagogen, Kitabegleitung/ Assistenz und Kita-Sozialarbeitern