

Übersicht



Hilden

Der Bürgermeister
Hilden, den 10.11.2023
AZ.: II / 10.2 / La.

WP 20-25 SV 10/047/1

Antragsvorlage

Stellungnahme der Verwaltung zum Antrag des JAEB "Maßnahmenpaket 1 zur Attraktivitätssteigerung und verbesserten Mitarbeiterakquise"

Für eigene Aufzeichnungen: Abstimmungsergebnis			
	JA	NEIN	ENTH.
CDU			
SPD			
Grüne			
FDP			
AfD			
BA			
Allianz			
Ratsmitglied Erbe			

öffentlich

Finanzielle Auswirkungen
Organisatorische Auswirkungen

☒ ja
☐ ja

☐ nein
☐ nein

☒ noch nicht zu übersehen
☒ noch nicht zu übersehen

Beratungsfolge:

Hauptausschuss 22.11.2023
Ausschuss für Finanzen und Beteiligungen 29.11.2023
Rat der Stadt Hilden 12.12.2023

Vorberatung
Vorberatung
Entscheidung

202-23 Antrag JAEB Maßnahmenpaket 1

Antragstext:**Maßnahmenpaket 1 zur Attraktivitätssteigerung und verbesserten Mitarbeiterakquise im Bereich der pädagogischen Fachkräfte**

Nicht zuletzt die Diskussionen um die KiTa Lortzingstraße dürfte erneut aufgezeigt haben, dass Hilden Probleme hat: a.) zeitnah genügend geeignetes Fachpersonal einzustellen/zu finden und b.) dieses Fachpersonal im ausreichenden Maße an die Stadt zu binden bzw. altersbedingten Abgänge adäquat zu kompensieren, was bereits zur politischen Infragestellung weiterer, dringend benötigter Neubauprojekte im Kitabereich geführt hat. Da sich Quantität und Qualität der Betreuung unweigerlich bedingen und das Thema des Personalmangels im Hildener Kitabereich bereits vor Corona eine außerordentliche und dominierende Rolle gespielt hat sowie auch bundesweit weiterhin eine dominierende Rolle spielen wird und sich der Bedarf in den nächsten Jahren noch einmal deutlich erhöhen wird, stellt der Jugendamtselternbeirat der Stadt Hilden folgenden Antrag:

Der Jugendhilfeausschuss beauftragt die Verwaltung

1. mit der kurzfristigen Einführung einer neuen, dezidierten Homepage, die sich ausschließlich an Erzieher und Erzieherinnen richtet und als zentrales, übersichtliches, leicht auffindbares Hub für aktuelle Stellenangebote, Vorstellung der einzelnen KiTas und Konzepte sowie zur Vorstellung als Arbeitgeber eignet. Dieser Hub soll zudem in Zusammenarbeit mit den einzelnen Trägern als weiteres, zentrales Element zur Stellenfindung in Hilden dienen. Der Hub ist nicht als Webpage im Rahmen des Internetauftritts der Stadt zu verstehen, sondern bekommt eine eigenständige Domain. Die Anforderungen an die Seite möchten wir wie folgt beschreiben:
 - a.) übersichtlich gestaltet
 - b.) freundliches, einladendes Design
 - c.) Einbettung von Mediencontent wie Video und Bildern des potentiellen Arbeitsplatzes, so dass die Interessenten sich ein umfassendes Bild machen können und direkt angesprochen werden. Es soll über virtuelle 3D Begehung der jeweiligen Kitas nachgedacht werden.
 - d.) Ausreichende Einbettung in verschiedene Suchmaschinenalgorithmen.
 - e.) Schaffung eines ausreichenden und leicht auffindbaren Feedbackkanals, was sowohl den Hub betrifft, als auch den Bewerbungsprozess an sich,
2. Zur Ausarbeitung und Ausführung einer Imagekampagne, die sich der Eröffnung des Hubs anschließt oder dieser vorausgeht. Diese soll ebenfalls auf dem Hub dargestellt werden,
3. Der Schaffung eines sofortigen Feedbackkanals bei Bewerbungseingang. Aktuell gibt es kein unmittelbares und nur ein stark zeitverzögertes Feedback nach abgeschickter Bewerbung, was zur kritischen Unsicherheit und Umorientierung der Bewerberin/ des Bewerbers führen kann und bereits geführt hat. Die Bewerber und Bewerberinnen müssen sofort bei Bewerbungseingang adäquat abgeholt und betreut werden.
4. Mit der Vereinfachung des Bewerbungs- und der Schaffung eines Speedbewerbungsprozesses. Die Einstiegshürde wird so vereinfacht und komfortabler gestaltet. Die Userexperience steigt. Zudem würde man sich an andere Träger und die Marktsituation anpassen.
5. Zur Nutzung aller populären Bewerbungsportale wie zum Beispiel Stepstone bei Ausschreibung der Stellen im fachpädagogischen Bereich und unter Einbezug aller sozialen Netzwerke
6. Die allgemeine Beschleunigung der Prozesse in den Fokus zu nehmen. Beispielsweise benötigt die Ausarbeitung und Aushandigung der Arbeitsverträge aktuell eine zu lange Zeitperiode, die zu erstem Frust mit dem Arbeitgeber führen könnte bzw. auch schon zu Nichtantritten geführt hat.

Erläuterungen zum Antrag:

Hildener Kindertageseinrichtungen verzeichnen weiterhin hohe Ausfallzeiten, aufgrund von fehlendem Personal, die damit nicht nur Quantität und Qualität der Kinderbetreuung beeinträchtigen, sondern auch schwerwiegende Auswirkungen auf die betroffenen Familien haben. Darüber hinaus belastet der Personalmangel auch die Bestandbelegschaft, die weiterhin an zu großen Gruppen- und Größten leiden und die Situation als sehr belastend empfinden.

Die Träger sind nach dem KiBiz verpflichtet, für eine regelmäßige Betreuung und Förderung der Kinder zu sorgen. Dennoch werden auch in den nächsten Jahren viele Kinder keinen Betreuungsplatz finden sowie auch die regelmäßige Betreuung der Kinder nicht sichergestellt werden kann.

Zu keinem Zeitpunkt dürfen dringend benötigte KiTaneubauten an dem Argument des fehlenden Personals scheitern.

Nach Gesprächen mit zahlreichen Erziehern und Erzieherinnen im Stadtgebiet, sehen wir strukturellen Verbesserungsbedarf, den wir angehen möchten, da sich unsere Kommune unweigerlich im Wettbewerb mit den Nachbarkommunen befindet.

Wir bitten den Jugendhilfeausschuss und den Rat der Stadt Hilden um entsprechende Beschlussfassung.

Mit freundlichem Gruß,
Michael Hirsch-Herda
(Vorsitzender des Jugendamtselternbeirat)

Zusätzliche Stellungnahme der Verwaltung:

Im JHA am 08.11.2023 wurden die Maßnahmen 1 und 2 mehrheitlich beschlossen, die Maßnahmen 3 bis 6 wurden dagegen einstimmig bei einer Enthaltung abgelehnt. Die beschlossenen Maßnahmen unterliegen aber der Beschlusskompetenz des Rates und sind im Hauptausschuss sowie im Ausschuss für Finanzen und Beteiligungen vorzubereiten.

Darüber hinaus zögen die beschlossenen Maßnahmen finanzielle und /oder organisatorische Auswirkungen nach sich:

Zu Ziffer 1)

Der Aufbau und Design der Webseite unter notwendiger Integration in das Karriereportal der Stadt Hilden würde sowohl organisatorische als auch finanzielle Auswirkungen hervorrufen.

Die technische Erweiterung über den Anbieter des Recruitings dürfte mit ein bis zwei Personentagen zu je 1.200 € zu kalkulieren sein. Die inhaltliche Ausgestaltung der jeweiligen Seiten hat entweder organisatorische Auswirkungen (Zurverfügungstellung weiterer Stellenanteile für eine Recruiterin / einen Recruiter mit Bewertung A10 LBesO NRW / EG 9c TVÖD) oder finanzielle Auswirkungen (Beauftragung einer Marketingagentur mit aktuell nicht absehbaren Kosten, voraus. fünfstellig)

Zu Ziffer 2)

Eine Imagekampagne hat sowohl finanzielle als auch organisatorische Auswirkungen. Die Beauf-

tragung einer Marketingagentur zur Konzeption und Erstellung der Marketingkampagne dürfte mit mind. 25.000 € zu beziffern sein. Des Weiteren müssten die hier erstellten Inhalte noch entsprechend in Web- und Printmedien (z. B. Plakate an Litfaß-Säulen / Werbeflächen in Bussen) veröffentlicht werden. Je nach Reichweite und Dauer der Kampagne dürften hier ebenfalls 10.000 € pro Monat anfallen. Bei einer Durchführung über drei Monate wären 30.000 € zu kalkulieren.

Zu Ziffer 3)

Bereits im Einsatz

Zu Ziffer 4)

Rechtlich nicht gestaltbar, s. Stellungnahme

Zu Ziffer 5)

Im Jahr 2022 und 2023 wurden jeweils 12 Stellen im Kita-Bereich extern publiziert. Hierbei ist jedoch auch zu bedenken, dass die Stadt Hilden eine Dauerausschreibung für die Stadtkitas unterhält, die regelmäßig erneut beworben werden müsste, d. h. einmal monatlich. Sollten mehrere populäre Bewerbungsportale in der Premiumfunktion genutzt werden, würden Kosten in Höhe von ca. 115.000 € entstehen (5.000 € pro Ausschreibung - 11 Stellen einmalig; 1 Stelle (Dauerausschreibung) 12 x pro Jahr)

Zu Ziffer 6)

s. Stellungnahme unten

Stellungnahme der Verwaltung:

Die Akquise und Personalbindung von erzieherischem Personal in den städtischen Kindertagesstätten steht im Fokus der Personalverwaltung sowie des Fachamtes und wird bereits mit unterschiedlichen Strategien und Instrumenten begleitet, die im Folgenden dargestellt werden.

Die Verwaltung sieht derzeit nicht das Problem, die Rekrutierung erfolgreich abzuschließen und den benötigten Stellenumfang gemäß KiBiz vertraglich zu vereinbaren. Vor größere Herausforderungen und für die Eltern durch Leistungseinschränkungen wie z. B. Gruppenzusammenlegungen sowie im Einzelfall verkürzte Betreuungszeiten bemerkbar sind eine ansteigende Fluktuation sowie kurzfristige und daher schwer zu kompensierende Krankheitsausfälle. Diese Problemstellung lässt sich nicht mit dem vorgeschlagenen Maßnahmenpaket im Bereich der Rekrutierung auflösen. Hier sind weitere Maßnahmen der Mitarbeitendenbindung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu ergreifen. Gegen eine vor dem Hintergrund des Wertewandels sinkende Arbeitgebertreue und hierdurch bedingte häufigere Arbeitgeberwechsel helfen aber auch die in diesem Kontext zu treffenden Maßnahmen nicht vollumfänglich.

Zu den einzelnen Antragspunkten wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Ziffer 1)

Die Einführung einer zusätzlichen neuen Webseite, die sich ausschließlich an Erzieher*innen richtet, ist nicht zielführend. Die Verwaltung würde hiermit redundante Strukturen schaffen, die einen deutlich erhöhten Pflegeaufwand verursachen. Letztlich würde bei gleichem Ressourcen-Einsatz (personelle Kapazitäten in der Personalverwaltung und im Fachamt) weniger Output erzielt werden. Zudem wäre angesichts geringerer Zugriffszahlen und damit verbundener Suchalgorithmen

im Gegensatz zur städtischen Webseite und zum städtischen Karriereportal unklar, wie potenzielle Bewerber*innen diese Website / dieses Portal auffinden würden.

Die im Antrag benannten Anforderungen werden auch mit der bisherigen Infrastruktur bedient:

Erst vor kurzem hat die Stadt mit viel Aufwand den Launch der neuen städtischen Webseite durchgeführt. Direkt über die Startseite der städtischen Webseite kommt man über einen prominent platzierten Button zu den städtischen Stellenangeboten auf dem Karriereportal. Das Karriereportal wird im laufenden Betrieb und ohne zusätzliche Ressourcen aktuell überarbeitet. Es ist geplant, mehr Informationen über eine Beschäftigung bei der Stadt und die damit verbundenen Benefits darzustellen. Es ist weiterhin beabsichtigt, Mitarbeitendenvideos zu drehen und auf dem Karriereportal einzubinden. Der Bereich des erzieherischen Personals in Kindertagesstätten soll selbstverständlich dort vertreten sein.

Das Karriereportal ist Spiegelbild der bei der Stadt Hilden eingesetzten Bewerbungsmanagement-Software REXX-Recruitment. Die in der Software hinterlegten Stellenausschreibungen werden automatisch in das Karriereportal eingebunden. Die Software der Firma REXX bietet die Funktionalität, dass alle gängigen Suchalgorithmen automatisch angesprochen werden. Googelt man beispielsweise den Begriff „Erzieherin Hilden“, taucht die Dauerausschreibung für erzieherisches Personal direkt auf. Gibt man den Begriff „Stellenangebote Erzieherin“ von einem PC oder Handy mit Standort Hilden ein, tauchen die Stellenangebote von Hilden ebenfalls direkt auf. Die Software greift auf ca. 20 Suchmaschinen, z. B. Indeed, Kimeta usw. zu.

In jeder Stellenausschreibung sind sowohl Ansprechpartner*innen des Fachamtes als auch der Personalverwaltung genannt und stehen potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für Rückfragen und Feedback zur Verfügung. Die personellen Kapazitäten für die Auswertung und Beantwortung eines Feedbackkanals sind nicht vorhanden, Nicht-Reaktion führt zu Unzufriedenheit der Nutzenden.

Es geht häufig sehr positives Feedback der Bewerbenden zum Bewerbungsprozess ein.

Zu Ziffer 2)

Aktuell ist keine Imagekampagne geplant. Hierfür müssten deutlich größere Ressourcen eingeplant werden, entweder über das Personalkostenbudget in Form von Stellenanteilen mit entsprechenden fachlichen Anforderungen oder als Sachmittel mittels externer Vergabe an eine Medienagentur.

Zu Ziffer 3)

Es gibt aktuell keine zeitliche Verzögerung beim Bewerbungseingang. Bei Bewerbung via Online-Bewerbung über das Karriereportal erfolgt unmittelbar nach Absenden der Bewerbung eine automatische, individualisierte Systembestätigung über den Bewerbungseingang. Bei im Einzelfall notwendiger manueller Nachpflege der Bewerbung, z. B. bei Einreichung via Post oder E-Mail, durch den Personalservice wird ebenfalls sofort nach Nachpflege eine Eingangsbestätigung versendet. Stellenbesetzungsverfahren werden sehr beschleunigt durchgeführt. Noch vor Ende der Bewerbungsfrist werden Auswahlgespräche terminiert und umgehend nach Beendigung der Bewerbungsfrist entweder bei ausreichender Eignung zum Gespräch eingeladen oder eine Absage versendet. Bewerbende werden abgeholt: Gespräche und Hospitationsangebote, um Kitas und Konzepte kennenzulernen. Dies dient auch der Mitarbeitendenbindung.

Zu Ziffer 4)

Die Anforderungen an Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst, garantiert durch Art. 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, sind auch bei Auswahlverfahren für Beschäftigte in Kindertagesstätten einzuhalten. Damit kommt z. B. ein Speedbewerbungsprozess nicht in Frage, da er z. B. die

Nichteinhaltung von Bewerbungsfristen o. Ä. konterkarieren würde. Wie oben bereits beschrieben, werden die Stellenbesetzungsverfahren sehr beschleunigt und bewerber*innenorientiert durchgeführt.

Zu Ziffer 5)

Die Stellenausschreibungen werden entsprechend der zur Verfügung stehenden Ressourcen größtmöglich verbreitet. Es bestehen insbesondere keine finanziellen Ressourcen, um alle Stellenausschreibungen in kostenpflichtigen Medien zu inserieren, eine Stellenausschreibung auf Stepstone kostet beispielsweise 1.300 € netto - die Stadt führt jährlich ca. 120 Stellenbesetzungsverfahren durch. Angesichts der Haushaltslage muss hier entsprechend priorisiert werden. Stellenausschreibungen werden in kostenpflichtigen Medien inseriert, soweit sich ein Nichterfolg auf den kostenfreien Verbreitungswegen abzeichnet. Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Stadt keine Bewerbungen mehr von Erzieher*innen erhält. Über Dauerausschreibungen gehen regelmäßig Bewerbungen ein. Der Nutzen des vorgenannten Ressourceneinsatzes ist zudem fraglich. Erzieher*innen, die sich nach Hilden bewerben möchten, kennen mögliche Veröffentlichungswege sehr genau.

Zur Verkürzung von Vakanzzeiten und Sicherstellung der Besetzung der Stellen wurden folgende Instrumente in den letzten Jahren eingeführt:

- Es besteht ein sog. Pool-Konzept für Erzieher*innen der städtischen Kindertagesstätten. Auf diesen 12 zusätzlichen Stellen, die nach KiBiz nicht erforderlich wären, werden Erzieher*innen unbefristet eingestellt, um z. B. längere Ausfallzeiten wegen Erkrankungen, Mutterschutzzeiten oder Elternzeiten abzudecken. Über diesen Weg können zumeist auch nahtlos vakant werdende Planstellen in den einzelnen Kindertagesstätten nachbesetzt werden.
- Zudem gibt es zwei Stellen für Springer*innen, die bei kurzfristigeren Vakanz (z. B. Kurzeiterkrankungen o. Ä.) einsetzbar sind.
- Es gibt 11 Ausbildungsstellen (ab 2024 sogar 13 Ausbildungsstellen), auf denen PIA's bzw. Praktikant*innen im Anerkennungsjahr ausgebildet werden, die nach der Ausbildung dann unbefristet bei der Stadt übernommen werden.
- Es erfolgt eine Öffnung von Erzieher*innenstellen für Kinderpfleger*innen, soweit dies nach den geltenden Regularien möglich ist (nach Austausch mit dem LVR).

Zu Ziffer 6)

Der gesamte Bewerbungsprozess bei der Stadt Hilden verläuft durch Umstellung der Abläufe und Stärkung der Personalverwaltung in den letzten Jahren sehr schnell. Die Verfahrensdauer beträgt fünf bis sechs Wochen von der Ausschreibung über die Auswahl der Kandidaten, die Durchführung der Auswahlverfahren, das Anfordern fehlender Unterlagen, die Klärung von Kündigungsfristen, des Einstellungstermins, sowie der Erfahrungsstufe, die Beteiligung des Personalrates, bis hin zur Zusage/Absage. Arbeitsverträge von Neueinstellungen werden priorisiert bearbeitet.

Gez.
Dr. Claus Pommer
Bürgermeister

Klimarelevanz:
Keine.

Finanzielle Auswirkungen

Produktnummer / -bezeichnung	010801 - Personalmanagement			
Investitions-Nr. / -bezeichnung:				
Pflichtaufgabe oder freiwillige Leistung/Maßnahme	Pflichtaufgabe	(hier ankreuzen)	freiwillige Leistung	X (hier ankreuzen)
Folgende Mittel sind im Ergebnis- / Finanzplan im Haushaltsplanentwurf 2024 veranschlagt: (Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)				
Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €
2024		541100	Aufwendungen für Personaleinstellungen	25.000 €
Aus der Sitzungsvorlage ergeben sich folgende neue Ansätze: (Ertrag und Aufwand im Ergebnishaushalt / Einzahlungen und Auszahlungen bei Investitionen)				
Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €
2024		541100	Aufwendungen für Personaleinstellungen	195.000 €
Bei über-/außerplanmäßigem Aufwand oder investiver Auszahlung ist die Deckung gewährleistet durch:				
Haushaltsjahr	Kostenträger/ Investitions-Nr.	Konto	Bezeichnung	Betrag €
Stehen Mittel aus entsprechenden Programmen des Landes, Bundes oder der EU zur Verfügung? (ja/nein)				
			ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Freiwillige wiederkehrende Maßnahmen sind auf drei Jahre befristet. Die Befristung endet am: (Monat/Jahr)				
Wurde die Zuschussgewährung Dritter durch den Antragsteller geprüft – siehe SV?			ja (hier ankreuzen)	nein (hier ankreuzen)
Finanzierung/Vermerk Kämmerer Jede Erhöhung von Aufwandsermächtigungen ohne Kompensation durch Mehrerträge oder Minderaufwendungen verschlechtert jedoch die Haushaltssituation der Stadt Hilden und fordert nach aktueller Rechtslage Maßnahmen in Rahmen der Erstellung eines Haushaltssicherungskonzeptes Gez. Stuhlträger				

An den Vorsitzenden und die Mitglieder
des Jugendhilfeausschuss der Stadt Hilden

An den Rat der Stadt Hilden



eMail: jaeb-hilden@mailbox.org

Hilden, 11.09.2023

Antrag

Maßnahmenpaket 1 zur Attraktivitätssteigerung und verbesserten Mitarbeiterakquise im Bereich der pädagogischen Fachkräfte.

Sehr geehrter Herr Dr. Pommer, sehr geehrter Herr Wannhoff,
sehr geehrte Damen und Herren,

Nicht zuletzt die Diskussionen um die KiTa Lortzingstraße dürfte erneut aufgezeigt haben, dass Hilden Probleme hat: a.) zeitnah genügend geeignetes Fachpersonal einzustellen/zu finden und b.) dieses Fachpersonal im ausreichenden Maße an die Stadt zu binden bzw. altersbedingten Abgänge adäquat zu kompensieren, was bereits zur politischen Infragestellung weiterer, dringend benötigter Neubauprojekte im Kitabereich geführt hat.

Da sich Quantität und Qualität der Betreuung unweigerlich bedingen und das Thema des Personalmangels im Hildener Kitabereich bereits vor Corona eine außerordentliche und dominierende Rolle gespielt hat sowie auch bundesweit weiterhin eine dominierende Rolle spielen wird und sich der Bedarf in den nächsten Jahren noch einmal deutlich erhöhen wird, stellt der Jugendamtselternbeirat der Stadt Hilden folgenden Antrag:

Der Jugendhilfeausschuss beauftragt die Verwaltung

1. mit der kurzfristigen Einführung einer neuen, dezidierten Homepage, die sich ausschließlich an Erzieher und Erzieherinnen richtet und als zentrales, übersichtliches, leicht auffindbares Hub für aktuelle Stellenangebote, Vorstellung der einzelnen KiTas und Konzepte sowie zur Vorstellung als Arbeitgeber eignet. Dieser Hub soll zudem in Zusammenarbeit mit den einzelnen Trägern als weiteres, zentrales Element zur Stellenfindung in Hilden dienen. Der Hub ist nicht als Webpage im Rahmen des Internet-auftritts der Stadt zu verstehen, sondern bekommt eine eigenständige Domain. Die Anforderungen an die Seite möchten wir wie folgt beschreiben:
 - a.) übersichtlich gestaltet
 - b.) freundliches, einladendes Design

- c.) Einbettung von Mediencontent wie Video und Bildern des potentiellen Arbeitsplatzes, so dass die Interessenten sich ein umfassendes Bild machen können und direkt angesprochen werden. Es soll über virtuelle 3D Begehung der jeweiligen Kitas nachgedacht werden.
 - d.) Ausreichende Einbettung in verschiedene Suchmaschinenalgorithmen.
 - e.) Schaffung eines ausreichenden und leicht auffindbaren Feedbackkanals, was sowohl den Hub betrifft, als auch den Bewerbungsprozess an sich,
2. Zur Ausarbeitung und Ausführung einer Imagekampagne, die sich der Eröffnung des Hubs anschließt oder dieser vorausgeht. Diese soll ebenfalls auf dem Hub dargestellt werden,
 3. Der Schaffung eines sofortigen Feedbackkanals bei Bewerbungseingang. Aktuell gibt es kein unmittelbares und nur ein stark zeitverzögertes Feedback nach abgeschickter Bewerbung, was zur kritischen Unsicherheit und Umorientierung der Bewerberin/des Bewerbers führen kann und bereits geführt hat. Die Bewerber und Bewerberinnen müssen sofort bei Bewerbungseingang adäquat abgeholt und betreut werden.
 4. Mit der Vereinfachung des Bewerbungs- und der Schaffung eines Speedbewerbungsprozesses. Die Einstiegshürde wird so vereinfacht und komfortabler gestaltet. Die Userexperience steigt. Zudem würde man sich an andere Träger und die Marktsituation anpassen.
 5. Zur Nutzung aller populären Bewerbungsportale wie zum Beispiel Stepstone bei Ausschreibung der Stellen im fachpädagogischen Bereich und unter Einbezug aller sozialen Netzwerke
 6. Die allgemeine Beschleunigung der Prozesse in den Fokus zu nehmen. Beispielsweise benötigt die Ausarbeitung und Aushändigung der Arbeitsverträge aktuell eine zu lange Zeitperiode, die zu erstem Frust mit dem Arbeitgeber führen könnte bzw. auch schon zu Nichtantritten geführt hat.

Begründung:

Hildener Kindertageseinrichtungen verzeichnen weiterhin hohe Ausfallzeiten, aufgrund von fehlendem Personal, die damit nicht nur Quantität und Qualität der Kinderbetreuung beeinträchtigen, sondern auch schwerwiegende Auswirkungen auf die betroffenen Familien haben. Darüber hinaus belastet der Personalmangel auch die Bestandbelegschaft, die weiterhin an zu großen Gruppengrößen leiden und die Situation als sehr belastend empfinden.

Die Träger sind nach dem KiBiz verpflichtet, für eine regelmäßige Betreuung und Förderung der Kinder zu sorgen. Dennoch werden auch in den nächsten Jahren viele Kinder keinen Betreuungsplatz finden sowie auch die regelmäßige Betreuung der Kinder nicht sichergestellt werden kann.

Zu keinem Zeitpunkt dürfen dringend benötigte KiTaneubauten an dem Argument des fehlenden Personals scheitern.

Nach Gesprächen mit zahlreichen Erziehern und Erzieherinnen im Stadtgebiet, sehen wir strukturellen Verbesserungsbedarf, den wir angehen möchten, da sich unsere Kommune unweigerlich im Wettbewerb mit den Nachbarkommunen befindet.

Wir bitten den Jugendhilfeausschuss und den Rat der Stadt Hilden um entsprechende Beschlussfassung.

Mit freundlichem Gruß,

Michael Hirsch-Herda
(Vorsitzender des Jugendamtselternbeirat)