
Tagesordnung:

- 1. Begrüßung**
 - 2. Dem Fachkräftemangel begegnen – das KiB-Ausbildungskonzept**
 - 3. Finanz- und Sachbericht 2021 – wofür hat der KiB Geld ausgegeben?**
 - 4. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrates**
 - 5. Verschiedenes**
-

1. Begrüßung; Regularien

Die Vorständin begrüßt im Namen des Aufsichtsrates die erschienenen Mitglieder und eröffnet die Versammlung um 20¹⁰ Uhr. Die Beschlussfähigkeit wird festgestellt.

2. Dem Fachkräftemangel begegnen – das KiB-Ausbildungskonzept

Der KiB befasst sich seit 2016 aktiv mit den eigenen Möglichkeiten dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Um möglichst viele Perspektiven, Ideen und Lösungsansätze einzubeziehen wird das Thema in unterschiedlichen Arbeitsgruppen bearbeitet.

Neben der Fachkräfte-Gewinnung und -bindung ist die Ausbildung von großer Bedeutung.

Daher versucht der KiB junge Menschen für die Ausbildung zu interessieren. Dies geschieht durch Öffentlichkeitsarbeit und Beratung.

Zusätzlich bemüht sich der KiB um eine attraktive und qualitativ gute Ausbildung am Lernort Praxis in seinen Kitas und Gruppen.

In jeder Einrichtung des KiB werden Fachkräfte ausgebildet. Dies geschieht sowohl im Rahmen der vollzeitschulischen Ausbildung als auch auf der Basis von Ausbildungs-Arbeitsverträgen in der dualisierten Ausbildung.

Hinzu kommen Praktikumsstellen für Schüler*innen aller Schulformen und für Studierende sowie Einsatzstellen für FSJ-Kräfte.

Für eine gute Ausbildung fördert der KiB die Weiterbildung der Fachkräfte zu Praxismentor*innen. Zurzeit sind 30 voll ausgebildete Praxismentor*innen in der Begleitung von Auszubildenden im KiB tätig. 4 Fachkräfte befinden sich aktuell in der Weiterbildung.

Die Schüler*innen von heute sind die Auszubildenden von morgen. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen.

Damit der KiB als Träger und Arbeitgeber diese Haltung umsetzen kann, muss er alle Möglichkeiten nutzen und sich dafür einsetzen, dass die Finanzierungsmöglichkeiten und die Rahmenbedingungen für die Ausbildung in den Kitas verbessert werden.

Der KiB arbeitet aktiv in trägerübergreifenden Arbeitsgruppen, Kooperationen mit den Schulen und in Gremien der Jugendhilfe mit. Damit wollen wir die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen, die Rahmenbedingungen in den Kitas und Gruppen verbessern und gemeinsam dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Ergänzend zum Ausbildungskonzept wurden in der Mitgliederversammlung die Aspekte der Mitarbeiter*innengewinnung und der Mitarbeiter*innenbindung besprochen.

In Anbetracht des Fachkräftemangels muss die Bearbeitung von eingehenden Bewerbungen sehr schnell und professionell erfolgen. Der Prozess wurde im KiB digitalisiert, so dass sehr schnell nach Ende der Bewerbungsfrist zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden kann. Anders als noch zu Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist die Zahl der Bewerbungen jedoch deutlich zurückgegangen und bei Einstellungen sind Kündigungsfristen der Bewerber*innen zu berücksichtigen.

Manchmal kommt es auch nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, weil Bewerber*innen kurzfristig attraktive Angebote des bisherigen Arbeitgebers erhalten oder eine wohnortnahe Stelle zusagen. Daher entstehen vor der Wiederbesetzung von Stellen Lücken, die durch Vertretungskräfte aufgefangen werden.

Wichtig für die erfolgreiche Mitarbeiter*innenbindung ist ihre Arbeits-Zufriedenheit.

Der KiB kann seine Mitarbeiter*innen nicht besser bezahlen. Die Gehälter sind durch die kommunale Förderrichtlinie, Landesverordnungen und Verträge mit der Stadt für alle Kita-Träger und Leistungsanbieter festgelegt. Damit zahlt der KiB tariflich, darf aber, wie alle Träger in der Stadt Oldenburg, keine übertariflichen Gehälter zahlen.

Eine gute Bindung der Mitarbeiter*innen kann nur durch einen Qualitäts-Vorsprung erfolgen. Daher ist es dem KiB wichtig, im Gespräch mit den Mitarbeiter*innen zu sein, ein offenes Ohr für ihre Anliegen zu haben und verbindliche Ansprechpartner*innen zu gewährleisten.

Dies geschieht durch Mitarbeiter*innen-Gespräche, ein verbindliches Einarbeitungskonzept, Perspektivgespräche zu den individuellen beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, ein zuverlässiges Beschwerdemanagement, Fachberatung und ein betriebliches Eingliederungsmanagement.

Außerdem ist dem KiB eine ehrliche Beteiligung der Mitarbeiter*innenschaft in Veränderungsprozessen und an Problemlösungen wichtig. Dies geschieht über Arbeits- und Projektgruppen und Mitarbeiter*innen-Befragungen. Arbeitsgruppen erarbeiten Vorschläge für die Entscheidungsebene. Projektgruppen werden so besetzt, dass möglichst alle Arbeitsbereiche und Entscheidungsebenen vertreten sind und die Projektgruppen möglichst vielfältig zusammengesetzt sind. Projektgruppen treffen selbst Entscheidungen und führen Mitarbeiter*innenbefragungen durch.

Der KiB hat einen Betriebsrat, der sich unabhängig für die Belange der Mitarbeiter*innenschaft einsetzt, an den Bewerbungsgesprächen teilnimmt und für individuelle Beratungen zur Verfügung steht. Mit der Vorständin besteht eine gute Zusammenarbeit. So werden Vorschläge und Initiativen des Betriebsrates aufgegriffen (z.B. Gesundheitszirkel und Hansefit), Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, der Informationsfluss sichergestellt und gemeinsame Aktionen durchgeführt.

Supervision und Fortbildung sind im KiB selbstverständlich. Im Bedarfsfall wird auch Mediation vermittelt.

Arbeitsverträge werden im KiB nur befristet, wenn es dafür einen Sachgrund gibt.

Wichtig ist auch, dass der Vertrauensschutz der Mitarbeiter*innen gewahrt bleibt und für den gesamten KiB die Chancengerechtigkeit sichergestellt wird.

Der KiB hat kaum das Problem, dass sich Mitarbeiter*innen auf Stellen bei anderen Trägern bewerben. Bezogen auf den KiB gibt es eine geringe Fluktuation. Allerdings werden alle Stellen intern ausgeschrieben und häufig auch intern besetzt. So kommt es, dass an den einzelnen Standorten immer wieder Mitarbeiter*innen gehen und Stellen neu besetzt werden müssen.

Fachkräfte sind an Stellen mit konzeptionellen Gestaltungsspielräumen (z.B. in neuen Kitas oder Gruppen), beruflichen Aufstiegschancen (z.B. Erstkraft- oder Leitungsstellen), Steigerung der Sicherheit (Gruppenstellen statt Vertretungsstellen, unbefristete Stellen) und einer

Verbesserung der Work-Life-Balance bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitstellen, bessere Lage der Arbeitszeiten, weniger Verantwortung, kürzere Wege) interessiert. Oft kann der KiB innerhalb des Vereins diese Perspektiven bieten, aber in einzelnen Kitas hat dies Fluktuation zur Folge, besonders wenn sich mehrere Mitarbeiter*innen gleichzeitig erfolgreich auf andere Stellen bewerben.

Die Mitgliederversammlung regt an, dass der KiB seine Qualität in der Mitarbeiter*innenbindung stärker öffentlich darstellt.

Die anliegende Präsentation ist Teil des Protokolls.

3. Finanz- und Sachbericht – Wofür hat der KiB Geld ausgegeben?

Finanzbericht

Der Finanz- und Sachbericht erfolgt anhand der anliegenden Präsentation.

Gegenüber dem Vorjahr ist der Umsatz leicht gestiegen.

Der größte Teil des Aufwandes entfällt auf die Personalkosten.

Der Jahresabschluss 2021 wurde durch die unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft RSM geprüft. Es wurde ein uneingeschränktes Testat erteilt. Dem Aufsichtsrat wurde der Jahresabschluss durch den Wirtschaftsprüfer detailliert vorgestellt und erläutert. Der Jahresabschluss wurde vom Aufsichtsrat festgestellt.

Alle Fragen zum Jahresabschluss aus der Mitgliederversammlung wurden beantwortet.

Sachbericht

Zu Beginn des Kita-Jahres 2021 musste das Kinderhaus Schimmelweg geschlossen werden.

Voraussichtlich Mitte Januar 2023 wird der KiB die Kita Tweelbäker Tredde mit 4 Gruppen eröffnen. Dabei wird es sich um 2 Kindergartengruppen, davon 1 mit Integrationsplätzen für Kinder mit einer Behinderung, und 2 Krippengruppen handeln.

Die pauschalierte Schulbegleitung als Inklusionshilfe für Grundschul Kinder wurde ausgebaut. Der KiB beteiligt sich in diesem Bereich auch an der Evaluation und der Weiterentwicklung des Förderkonzeptes.

Landesweite Corona Lockdowns für Kitas hat es nicht mehr gegeben, aber im KiB sind immer wieder viele Fachkräfte erkrankt. Damit werden die Vertretung und die Aufrechterhaltung des Betriebes schwierig. Dies wird noch durch den Fachkräftemangel erschwert.

Umgesetzt werden mussten das neue Kindertagesstätten-Gesetz (NKiTaG) und das aktuelle Rahmenkonzept zur kooperativen Ganztagsbildung an Oldenburger Grundschulen. Beides hat die finanzielle und personelle Ausstattung der Gruppen negativ beeinflusst.

Der Krieg in der Ukraine und eine Willkommens- und Unterstützungskultur für Geflüchtete waren im KiB ebenfalls Thema.

Fachlich hat der KiB trägerübergreifend an der Entwicklung von Reflexionsfragen zur gelebten Inklusion in Kitas mitgewirkt, die in diesem Jahr stadtwweit veröffentlicht wurden.

In der KiB-Verwaltung wurden 2 neue Programme eingeführt. Das eine betrifft die Personalverwaltung und das Bewerber*innenmanagement und das andere das Kita-Management und die Beitragsverwaltung.

In beiden Programmen ergeben sich neue Schnittstellen in der Zusammenarbeit zwischen Kita-Leitungen, Fachbereichsleitungen und Verwaltung. Daher sind aktuell noch Einarbeitungs- und Abstimmungszeiten erforderlich. Mittelfristig können so aber Doppeleingaben vermindert und der Datenschutz non weiter verbessert werden.

Bericht aus dem Aufsichtsrat

Hannes Brackhahn berichtet aus der Arbeit des Aufsichtsrates.

Der Aufsichtsrat trifft sich zu 4 offiziellen Sitzungen im Jahr. An diesen Sitzungen nehmen auch die Vorständin und im Wechsel die Fachbereichsleiterinnen teil. Zur Sitzung über den Jahresabschluss kommt der Wirtschaftsprüfer der Firma RSM dazu und erläutert den Bericht über den Jahresabschluss. 2 Sitzungen haben 2022 digital bzw. hybrid stattgefunden.

Der Aufsichtsrat befasst sich mit Beschwerden aus der Elternschaft. Dies war 2022 jedoch nicht notwendig. 2021 hatte es Beschwerden im Zusammenhang mit der Kündigung des Mietvertrages des Kinderhauses gegeben.

2022 haben 2 Aufsichtsrats-Mitglieder an den Strategietagen der Führungsebene teilgenommen.

Ein großes Thema der Strategietage und der Aufsichtsratssitzungen ist und war der Fachkräftemangel. Ebenfalls vom Aufsichtsrat eingebracht wurden das Thema Digitalisierung.

Beide Themen wurden im KiB aufgegriffen und es gibt bereits messbare Ergebnisse.

In die fachliche Diskussion auf Landes- und kommunaler Ebene war der Aufsichtsrat einbezogen. Er fühlte sich gut informiert, Fragen wurden beantwortet und Ideen und Anregungen wahrgenommen.

Der Aufsichtsrat dankt den Fachbereichsleiter*innen und der Vorständin für die engagierte und konstruktive Zusammenarbeit.

4. Entlastung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat wird ohne Gegenstimmen bei 5 Enthaltungen entlastet.

5. Verschiedenes

Es gibt keine Punkte unter Verschiedenes.

Die Versammlung wird um 22¹⁰ Uhr geschlossen.

Protokoll: Eltje Jahnke

Versammlungsleitung: Eltje Jahnke