



## Die wichtigsten Daten der DKLK-Studie 2022 - Factsheet

Wir haben die untenstehenden Ergebnisse aus der Studie „DKLK-Studie 2022 Themenschwerpunkt: Gesundheit und Gesundheitsprävention in der Kita“ des Deutschen Kitaleitungskongresses entnommen, damit die Ergebnisse für alle LeserInnen schneller ersichtlich sind.

### Grundsätzliche Infos:

- Initiatoren: Fleet Events GmbH, Hochschule Koblenz und Verband Bildung und Erziehung (VBE)
- 4.827 Führungskräfte haben an dieser Umfrage teilgenommen
- Zeitraum 06.12.2021 bis 01.02.2022
- Altersdurchschnitt der Befragten:
  - 9 % unter 30 Jahre
  - 24 % zwischen 30-40 Jahre
  - 26,7 % zwischen 41-50 Jahre
  - 40,3 % über 50 Jahre
- Geschlecht der Befragten:
  - 93,1 % weiblich
  - 6,8 % männlich
  - 0,2 % diverse
- Berufs-/Bildungsabschlüsse (meist genannte)
  - 64,7 % Erzieher
  - 15,3 % Sonstiges Studium
  - 11,2 % Studium Sozialpädagogik/Soziale Arbeit
  - 5,0 % Studium Kindheitswissenschaften
  - 3,1 % Studium Erziehungswissenschaften
- Bundesland: (meist genannte)
  - 40,2 % Baden-Württemberg
  - 19,0 % Bayern
  - 17 % Nordrhein-Westfalen
  - 5,5 % Niedersachsen
  - 4,9 % Rheinland-Pfalz
- Trägerzugehörigkeit:
  - 38,5 % kirchlich
  - 36,0 % öffentlich
  - 21,2 % privat-gemeinnützig
  - 1,7 % sonstiges
  - 2,5 % privat-nicht gemeinnützig
- Größe der Einrichtung:
  - 6,6 % unter 20 Kinder
  - 27,6 % 21-50 Kinder
  - 23,5 % 51-74 Kinder
  - 21,3 % 75-100 Kinder
  - 20,9 % über 100 Kinder



## Prozentzahlen im Detail:

- **allgemeine Angaben**
  - 84 % der Kitaleitungen üben Leitungstätigkeit gerne aus
  - 70,4 % geben an, dass es kein Konzept z. Thema Gesundheit/Gesundheitsprävention gibt
  - 92,4 % sind in den vergangenen zwölf Monaten mind. einen Tag zur Arbeit gegangen, trotz Unwohlsein (aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt)
  - 25,2 % sind in den vergangenen zwölf Monaten 10-20 Tage zur Arbeit gegangen, trotz Unwohlsein (aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt)
    - Gründe dafür:
    - 89,4 % wollten ihr Team nicht im Stich lassen,
    - 71,6 % gaben an, dass es keine Vertretung gab,
    - 66,5 % gaben an, dass niemand die Arbeit hätte übernehmen können
    - 40,1 % gaben an, dass sie ihre Arbeit sehr gerne ausüben
    - 5,4 % befürchten kein Verständnis von KollegInnen
    - 1,6 % befürchten arbeitsrechtliche Folgen des Trägers
  
- **empfundene Wertschätzung von**
  - Kindern 99,6 %
  - Mitarbeitern 97,1 %
  - Fachberatung 90,5 %
  - Eltern 88,3 %
  - Träger 87,2 %
  - Kommunalpolitik 43,1 %
  - Landespolitik 21,2 %
  - Bundespolitik 18,0 %
  
- **empfundene Unterstützung von**
  - Mitarbeiter 97,8 %
  - Fachberatung 87,0 %
  - Träger 84,4 %
  - Eltern 85,9 %
  - Gewerkschaften/Verbände 66,7 %
  - Jugendamt 66,5 %
  - Bundesministerium 20,7 %
  - Landesministerium 22,1 %
  
- **wesentliche Aspekte damit Arbeit gerne ausgeführt wird**
  - finanzielle Wertschätzung 78,4 %
  - Weiterentwicklung des Personals 74,3 %
  - Unterstützung zur Weiterentwicklung der Einrichtung 70,1 %
  - Lob 62,7 %
  - mehr Leitungszeit 55,8 %
  - Konzept zur Gesundheitsprävention 47,9 %
  - flexible Arbeitszeiten 41,8 %
  - Sonstiges 21,6 %



- **Personalnotstand**
  - über 20 % der Zeit in den vergangenen 12 Monaten mit zu wenig Personal gearbeitet: 57 %
  - über 60 % der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung: 16 %
  - verschärfter Personalmangel 83,5 %
  - Träger stellt Personal mit mangelnder Passgenauigkeit ein 53,3 %
  - Arbeitsmarkt ist unverändert 10,6 %
  - Arbeitsmarkt hat sich entspannt 0,8 %
  - Fachkraft-Kind-Schlüssel U3 schlechter als wissenschaftlich empfohlen: 57 %
  - Fachkraft-Kind-Schlüssel Ü3 schlechter als wissenschaftlich empfohlen: 74 %
  - Arbeitsbelastung führt zu höheren Fehlzeiten 92,6 %
  - coronabedingter Ausfall (meist bis zu 10% des Personals) im Kitajahr 2021/2022: 84,3 %
  
- **Leistungszeit**
  - keine vertragliche Leistungszeit 11,6 %
  - mehr als 60% der Gesamtarbeitszeit wird für Leistungszeit benötigt: 59,6 %
  - vertraglich ausreichende Leistungszeit 37 %
  - realistisches Verhältnis von vertraglicher und tatsächlicher Leistungszeit 51 %
  - tatsächliche Leistungszeit liegt über der vertraglichen Leistungszeit 45 %
  
- **Ansehen in der Gesellschaft**
  - Vorurteile (basteln, spielen, betreuen) in der Gesellschaft stimmen 75,1 %
  - Vorurteile treffen überhaupt nicht zu 1,6 %
  
- **Gehalt Kita-Leitung**
  - unangemessenes Gehalt 54 %
    - 1,7 % völlig angemessen
    - 14,6 % angemessen
    - 29,6 % eher angemessen
    - 28,8 % eher unangemessen
    - 16,8 % unangemessen
    - 8,4 % völlig unangemessen
  
- **Fort- und Weiterbildungen in den vergangenen 12 Monaten**
  - keine 20,1 %
  - 1-3 Tage 38,4 %
  - 4-6 Tage 19,9 %
  - 7-9 Tage 8,4 %
  - 10-12 Tage 5,2 %
  - >12 Tage 7,9 %
  
- **Einschätzung der Belastung der Leitungstätigkeit**
  - physische Belastung 53,6 %
  - psychische Belastung 82,3 %



- **Kitaleitungen sehen sich in der Lage, gesundheitliche Risiken zu erkennen**
  - für Teammitglieder zu erkennen 97,5 %, und diesen zu begegnen 82 %
  - für sich selbst erkennen 90,3 %, und diesen zu begegnen 63 %
  
- **gesundheitsfördernde Faktoren**
  - respektvoller Umgang miteinander 93 %
  - Zusammenarbeit im Team 87 %
  - Betriebssport 86 %
  - Entspannungsraum/Pausenliegen 83,0 %
  - multiprofessionelle Teams 80,0 %
  - Digitalisierung 67,0 %
  - Zusammenarbeit mit Eltern 66,0 %
  - Dienstplangestaltung 66,0 %
  - Zustand der Räumlichkeiten 60,0 %
  - demografischer Wandel im Team 56,0 %
  - erfahrene Anerkennung 55,0 %
  
- **gesundheitsgefährdende Faktoren**
  - kranke Kinder in Kitas 95 %
  - Geräuschpegel 93 %
  - Verwaltungsaufwand 87 %
  - Arbeitsdichte 86,0 %
  - Personalsituation 83,0 %
  - körperliche Beanspruchung 82,0 %
  - Schließzeiten 75,0 %
  - Öffnungszeiten 68,0 %
  - U3-Betreuung 58,0 %
  - Inklusion 54,0 %
  - interkulturelle Anforderungen 54,0 %
  
- **Angebote/Maßnahmen Gesundheitsprävention für das Personal**
  - Erzieher\*Innenstühle 88,7 %
  - Gefährdungsbeurteilungen 78,8 %
  - Mitwirkung bei Gestaltung 65,4 %
  - gesundheitsfördernde Fort-/Weiterbildungen 65,1 %
  - Teamcoaching/Teamsupervision 38,3 %
  - Einzelcoaching/Einzelsupervision (Kita-Leitung) 34,9 %
  - Lärmschutz am Arbeitsplatz 32,4 %
  - ergonomisch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze 24,0 %
  - gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen 22,6 %
  - Dienstfahrrad 21,6 %
  - Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm 18,4 %
  - Einzelcoaching/Einzelsupervision (Mitarbeiter) 17,9 %
  - internes Gesundheits-/Stressmanagement 14,1 %
  - Angebote zur Gewaltprävention 13,8 %
  - Sonstiges 6,7 %
  - Gesundheitszirkel 3,5 %



- **Diskrepanzen zwischen Nützlichkeit und Zugang zu Angeboten der Gesundheitsprävention**
  - Gefährdungsbeurteilung > nützlich 83,5 % Zugang: 78,8 %
  - gesundheitsfördernde Fort- und Weiterbildungen > nützlich 96,0 % Zugang: 65,0%
  - Gesundheit-/Stressmanagement > nützlich: 94,3 % Zugang: 14,1 %
  - gesundheitsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen > nützlich 96,7 % Zugang: 22,6%
  - Gesundheitszirkel> nützlich: 83,5 % Zugang: 3,5 %
  - Einzelcoaching/Einzelsupervision für Leitung > nützlich: 95,1 % Zugang: 34,8 %
  - Einzelcoaching/Einzelsupervision für Mitarbeiter > nützlich: 94,0 % Zugang: 17,9 %
  - Teamcoaching/Teamsupervision > nützlich: 95,6 % Zugang: 38,3 %
  - Angebote zur Gewaltprävention > nützlich: 82,1 % Zugang: 13,8 %
  - Mitwirkung bei der Gestaltung der Kita-Einrichtung > nützlich: 97,7 % Zugang: 65,4 %
  - Lärmschutz am Arbeitsplatz > nützlich: 98,4 % Zugang: 32,4 %
  - Erzieher\*Innenstühle > nützlich 98,3 % Zugang 88,7 %
  - ergonomisch eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz > nützlich: 97,2 % Zugang: 24,0 %
  - Förderung der Brille für die Arbeit am Bildschirm > nützlich 93,1 % Zugang 18,4 %
  - Dienstfahrrad > nützlich 79,9 % Zugang 21,5 %
  
- **Meinung der Kita-Leitungen zum Thema „Bewältigung des Fachkräftemangels durch...“**
  - Gehälter/Zuschüsse 25.1 %
  - Personalschlüssel/Gruppengröße 23,4 %
  - öffentliche/gesellschaftliche & politische Wertschätzung 21,0 %
  - Freistellung Leitung 10,0 %
  - qualifiziertes Personal/Ausbildung 9,7 %
  - Ausstattung/Material/Räumlichkeiten 7,2 %
  - Rahmen-/Arbeitsbedingungen 6,6 %
  - weniger Bürokratie 6,4 %
  - Teambuilding 6,2 %
  - Gesundheitsschutz/Gesundheitsförderung 6,2 %
  - Fort-/Weiterbildungen/Kompetenzförderung/Supervision/Schulung 6,0 %
  - Verfügungszeiten/Arbeitszeiten/Urlaub 5,6 %
  - Erweiterung des Teams durch andere Berufsgruppen 5,0 %
  - Pädagogische Arbeit/Qualität/Konzepte fokussieren 5,0 %
  - Elternzusammenarbeit 4,1 %
  - Inklusion/Integration/Interkulturalität 3,2 %
  - Stressreduktion/Resilienz Mitarbeitende 2,7 %
  - Corona (Aufwand/Regelung/Schutz) 2,1 %
  - Digitalisierung 2,0 %
  - Kinderschutz 1,5 %
  - Zusammenarbeit mit dem Träger 1,5 %
  - Sonstiges 1,3 %

### Quelle:

Axel Korda, Udo Beckmann, Dr. Andy Schieler

<https://www.deutscher-kitaleitungskongress.de/start/presse/digitale-pressemappe-2022/>