

## Handlungsempfehlungen TopKita Mitarbeiter:innenbefragung

**Im Folgenden werden häufig gestellte Fragen beantwortet, welche unter Trägervertreter:innen und Kitaleitungen auftraten. Sie sollen als Hilfe und Orientierung dienen. Nehmen Sie bei weiteren Fragen gerne Kontakt zu uns auf.**

### **Wozu gibt es die TopKita Mitarbeiter:innenbefragung und was ist das Ziel?**

Die TopKita Mitarbeiter:innenbefragung dient dazu, Feedback der Mitarbeiter:innen zu sammeln, um die Zufriedenheit in unterschiedlichen Dimensionen zu erfassen und gezielte Verbesserungen vorzunehmen. Durch die Anonymität bietet sich den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit für eine ehrliche und offene Rückmeldung an das Unternehmen/ die Trägerschaft, was die offene Kommunikation und Transparenz fördern. Die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, aktiv an der Weiterentwicklung des Trägers mitzuwirken, was ihre Zufriedenheit erhöht und ihnen Wertschätzung entgegenbringt.

### **Wie läuft die Mitarbeiter:innenbefragung ab?**

Um eine Mitarbeiter:innenbefragung durchführen zu können, benötigen Sie einen TopKita-Account. Verfügen Sie noch über keinen Account? Nehmen Sie Kontakt zu unserem Support auf oder bestellen das Modul direkt auf unserer Homepage. Nach erfolgreicher Anmeldung auf [www.topkita.de](http://www.topkita.de) können Sie nun eine Mitarbeiter:innenbefragung buchen. Das genaue technische Vorgehen finden Sie unter den Anleitungen ebenfalls auf der Website.

Melden Sie sich in Ihrem TopKita Backend an. Wählen Sie im nächsten Schritt auf der linken Seite unter Qualitätsinstrumente die Mitarbeiter:innenbefragung aus. Es erscheint ein Button, mit dem Sie die "Mitarbeiter:innenbefragung anlegen" können. Es öffnet sich eine Eingabemaske, welche Sie ausfüllen. Das Enddatum können Sie selbst festlegen bzw. auch zu einem späteren Zeitpunkt abändern und den Befragungszeitraum dadurch verlängern bzw. verkürzen. Mit einem Klick auf den Button "speichern" erscheint Ihnen ein link sowie ein Einladungstext, welche Sie an Ihre Mitarbeiter:innen versenden können. Über den versandten Link gelangen Ihre Mitarbeiter:innen ohne vorherige Anmeldung zur Befragung und können mit dem anonymisierten Ausfüllen des Fragebogens beginnen. Nach Ende der Umfrage können Sie die Ergebnisse in ihrem Backend anschauen.

### **Wie kann sich die Einrichtung auf die Durchführung der TopKita Mitarbeiter:innenbefragung vorbereiten?**

Informieren Sie im Vorfeld die Teammitglieder über ihr Vorhaben und zeigen Sie die Ressourcen auf. Klären Sie Ihre Mitarbeiter:innen unbedingt über die Anonymität der Befragung auf. Ein spätere Rückverfolgung ist nicht möglich. Um ein ehrliches Feedback zu erhalten, benötigt jedes Teammitglied ausreichend Zeit, um die Fragen zu lesen und entsprechend zu beantworten. Umso mehr Mitarbeiter:innen an der Befragung teilnehmen, desto aussagekräftiger ist das Ergebnis. Zeigen Sie Ihnen die Chancen einer solchen Befragung auf, Feedback zu geben, zur Verbesserung des eigenen Arbeitsumfelds beizutragen und dadurch das eigene Wohlbefinden steigern zu können. Bitten Sie die Mitarbeiter:innen, die Fragen möglichst ehrlich zu beantworten. Schildern Sie Ihnen für

mehr Transparenz bereits zu Beginn, dass bzw. wie es nach der Befragung mit den Ergebnissen und gewonnenen Erkenntnissen weitergehen soll.

### **Was passiert mit den Ergebnissen der Mitarbeiter:innenbefragung?**

Betrachten Sie die Ergebnisse auf Träger- bzw. Leitungsebene und beginnen Sie mit einer ersten Auswertung und Analyse der Ergebnisse. Wo sehen Sie eine hohe Zufriedenheit? Wo gibt es Handlungsbedarf? Leiten Sie erste Maßnahmen ab. Gehen Sie im Anschluss in einer Teamsitzung mit den Mitarbeiter:innen in der Kita ins Gespräch. Erörtern Sie im Dialog mit den Mitarbeiter:innen, wie sie die einzelnen Fragen verstanden haben und stellen Sie Ihre ersten Maßnahmen vor. Dadurch erhöhen Sie die Transparenz, schaffen eine offene Arbeitsatmosphäre und spiegeln Ihrem Team, dass Ihnen Ihre Meinung wichtig ist. In diesem Rahmen besteht die Möglichkeit, die entwickelten Maßnahmen zu differenzieren, zu schärfen oder zu ergänzen. Setzen Sie die Maßnahmen um und bleiben Sie hierbei weiterhin offen und transparent. Die daraus entstandene (Weiter-) Entwicklung kann als Ausgangspunkt für ein Mitarbeiter:innengespräch verwendet werden. Wie erlebt die/der einzelne Mitarbeiter:in die Veränderung? Was lief gut? Was kann verbessert werden? Eine erneute Befragung ein Jahr später kann eine Weiterentwicklung sichtbar machen.

### **Wie können Trägervertreter:innen / Leitungen mit kritischem Feedback umgehen?**

Kritik ist wichtig und richtig. Veränderungen und Prozessoptimierungen können die Arbeitsatmosphäre, Abläufe und die Zusammenarbeit im Team steigern. Analysieren Sie mögliche Gründe und Ursachen für eine Unzufriedenheit in einzelnen Bereichen. Achten Sie auf (mögliche) Korrelationen zwischen einzelnen Fragen. Versuchen Sie sich, in Ihre Mitarbeiter:innen hineinzusetzen. Was könnte an der Stelle zu einer Unzufriedenheit geführt haben? Stellen Sie Ihre Gedanken ihrem Team vor, um Ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Vermutungen zu bestätigen bzw. zu korrigieren. Nehmen Sie das Feedback der Mitarbeiter:innen stets ernst und vermeiden Sie Vorwürfe oder Rechtfertigungen. Es ist hilfreich, den Mitarbeiter:innen mit Verständnis und einem lösungsorientierten Blick zu begegnen. Lassen Sie auf Worte Taten folgen und zeigen Sie dadurch Ihr Bemühen. Nicht alles lässt sich verändern oder verwirklichen. Schaffen Sie hier ausreichend Transparenz, dass die Mitarbeiter:innen Einblicke für Ihre Entscheidungen oder situative Lagen haben und ein Verständnis entwickeln können.

### **Wie geht es nach der Mitarbeiter:innenbefragung weiter?**

Nehmen Sie sich im Anschluss im Team ausreichend Zeit, um die Ergebnisse der Befragung zu betrachten und auszuwerten. Machen Sie stets transparent, welche Schritte geplant und wie umgesetzt werden. Dadurch signalisieren Sie den Mitarbeiter:innen, dass Sie ihre Rückmeldungen wahr- und ernst nehmen. Dies trägt wiederum zur Erhöhung der Zufriedenheit bei. Wiederholen Sie die Befragung in einem jährlichen Turnus. Dadurch erhalten Sie eine Rückmeldung, wie effektiv Ihre Maßnahmen waren, wo es Ihnen gelungen ist, die Zufriedenheit zu erhöhen und welche Entwicklungen künftig zu einer Erhöhung der Zufriedenheit und dadurch zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen können.