



Trägerkonzept ZauberKinder gUG

KITA

„Zauberlinge“

Inhalt

1. Motivation	SEITE 3
2. Leitbild und Struktur	SEITE 3
2.1. Organigramm	SEITE 4
2.2. Aufgaben und Verantwortungsbereiche	SEITE 4
2.3. Standort und Struktur der Einrichtung	SEITE 6
2.4. Grundlagen und Ziele der pädagogischen Arbeit	SEITE 6
3. Zusammenarbeit mit den Eltern	SEITE 6-7
4. Kinderrechte	SEITE 7
5. Sozialräumliche Vernetzung und Zusammenarbeit im Bezirk	SEITE 8
6. MitarbeiterInnen	SEITE 8-9
6.1. Fortbildung	SEITE 9
7. Qualitätsmanagement	SEITE 9-10
8. Beschwerdemanagement	SEITE 10-11



1. Motivation

Der Träger wurde im Jahr 2021 mit Ziel, künftig Verantwortung für die Organisation und Qualität einer eigenen Kindertagesstätte zu übernehmen.

Die Integration von Kindern mit besonderen Entwicklungs herausforderung und Kindern nicht- deutscher Herkunft ist dem Träger ein wichtiges Anliegen. Sie verfolgt daher das Ziel, eine inklusive Einrichtung zu eröffnen, in der Vielfalt als Ressource nutzbar gemacht wird und das Klima von gegenseitigem Respekt und Offenheit geprägt ist.

2. Leichtbild und Struktur

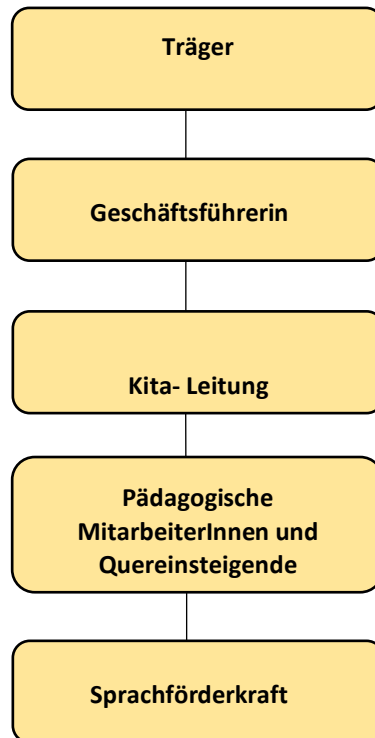
Die gesellschaftlichen Entwicklungen und Anforderungen befinden sich in einem ständigen Wandel und mit ihnen ändern sich auch die Aufgaben in den Kindertageseinrichtungen. Die „Kita“ von heute steht in vielerlei Hinsicht vor neuen Herausforderungen: Als ein Ort, in dem Kinder als eigenständige Persönlichkeiten mit spezifischen Bedürfnissen und Rechten im Mittelpunkt stehen, als ein Ort frühkindlicher Bildung, der besonders fachkundige pädagogische Arbeit erfordert, und als ein Ort, der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot bestmöglich unterstützt.

Unsere pädagogische Arbeit basiert auf dem Berliner Bildungsprogramm. Im Mittelpunkt stehen die individuelle Entwicklung und Förderung des Kindes in seiner Selbständigkeit, seinem Sozialverhalten, seiner Sach- und Sprachkompetenz, seiner Phantasie, Kreativität und seinem Lerneifer. Dem Bildungsbereich Sprache kommt aufgrund des inklusiven Konzeptes dabei ein besonderer Stellenwert zu.

Das vertrauensvolle Zusammenspiel zwischen Eltern und Erzieher/innen spielt dabei eine bedeutsame Rolle. Erwachsene sind Vorbilder, Begleiter und Partner, schaffen herausfordernde Anregungen und vielfältige Lernanreize. Wir machen den Eltern unsere pädagogische Arbeit transparent und arbeiten partnerschaftlich mit ihnen. Wir laden sie im Interesse der Kinder zu Austausch, Mitarbeit und Mitverantwortung ein. Wir verstehen uns dabei als familienergänzende Überzeugung, dass die Qualität der Bildungs- und Erziehungsarbeit maßgeblich von der Kooperation und Partizipation aller Beteiligten bestimmt wird.

Integration in jeglicher Form ist uns Anlass und Verpflichtung, die Vielfalt von Kindern und ihren Familien zu respektieren, Gemeinsamkeiten und Unterschiede wertschätzend zu thematisieren und Ausgrenzung entgegenzutreten.

2.1. Organigramm



Geschäftsführerin nimmt die Gesamtverantwortung für den Träger und wird bei organisatorischen und pädagogischen Fragen von der Kita-Leitung unterstützt. Lohn-, steuerrechtliche und buchhalterische Fragen erörtert sie mit einem externen Steuer- und Lohnbüro.

In der Kita arbeitet neben den pädagogischen Fachkräften und einem Quereinsteigenden (z. B. in berufsbegleitender Ausbildung) zur Umsetzung des inklusiven Konzeptes eine Fachkraft für Sprachentwicklung.

2.2. Aufgaben und Verantwortungsbereiche

Die folgende Tabelle beschreibt, welche Aufgaben der Träger übernimmt und welche die Kita-Leitung und wo Träger und Kita gemeinsam verantwortlich sind. Die Kita-Leitung ist gleichzeitig Teil des pädagogischen Teams und fachliche Vorgesetzte aller beschäftigten Fachkräfte in der Kindertagesstätte.

	Träger	Kita-Leitung
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation der internen und externen Evaluation • Schaffen von Rahmenbedingungen zur Umsetzung des BBP entsprechend der Vorgaben nach KitaFÖG, VOKitaFÖG, RVTag und SGBVIII 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrags • Fortschreibung der pädagogischen Konzeption • Fortbildungsplanung • Durchführung der Qualifizierten Sprachstandserhebung • Gesamtkoordination der pädagogischen Aktivitäten
Personalwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalakquise • Personalentwicklung (u.a. Personalgespräche, Zielvereinbarungen, Kontrolle, Ermittlung von Fortbildungsbedarf) • Organisation von Schulungen und Belehrungen (Hygiene, Erste Hilfe, Brandschutz, Arbeitsmedizin/sicherheit) • Verwaltungsaufgaben (Lohn, Zeugnisse, Krankmeldungen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Personaleinsatzplanung • Einarbeitung neuer Mitarbeitender • Beratung der pädagogischen Fachkräfte • Anleitung von Quereinsteigenden und PraktikantInnen • Planung und Durchführung von Dienstbesprechungen
Vertragswesen	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung von Eltern zur Aufnahme/Gutscheinsystem • Betreuungsverträge • Arbeitsverträge 	
Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> • Pflege des ISBJ-Systems • Steuerung der Sachmittelressourcen • Führen der Bargeldkasse und Abrechnung • Abwicklung und Kontrolle des einrichtungsbezogenen Zahlungsverkehrs 	
Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauunterhaltung • Verwaltung des Inventars • Versorgung der Einrichtung mit Lebensmitteln für Frühstück und Vesper • Bestellung des Mittagessens • Rechnungswesen • Budgetierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anschaffung von pädagogischem Material im Rahmen des Budgets • Anschaffung von Verbrauchsmaterialien
Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der institutionellen Elternbeteiligung • Teilnahme an der AG 	

2.3. Standort und Struktur der Einrichtung

Bei der Suche nach Räumlichkeiten setzen wir den Fokus auf kleine Objekte, wie beispielsweise Gewerberäume in Wohnhäusern. Wir streben eine Größe von rund 200qm an, in der 25 Kinder in zwei Gruppen betreut werden sollen: zehn Kinder in der Krippe, 15 Kinder im Elementarbereich. Idealerweise hat das Objekt drei pädagogische Räume: zwei Gruppenräume und einen gemeinschaftlich zu nutzenden Bewegungs- und Entspannungsraum.

Hinsichtlich der Verortung im Stadtgebiet richten wir uns nach dem Bedarf an inklusiver Kindertagesbetreuung im jeweiligen Sozialraum und nach der Eignung infrage kommender Immobilien. Unser Wunsch ist es, eine Einrichtung in Charlottenburg zu eröffnen.

2.4. Grundlagen und Ziele der pädagogischen Arbeit

Grundlage der pädagogischen Arbeit in der Kita sind neben dem Trägerkonzept und der Kitakonzeption das Berliner Bildungsprogramm (BBP), das Kindertagesstätten Förderungsgesetz (KitaFöG), die Rechtsverordnung (VOKitaFöG), sowie die Qualitätsvereinbarung (QVTag).

Schwerpunkte des Trägers sind Sprachförderung und Inklusion und die pädagogischen Methoden richten sich nach dem Situationsansatz. Um das Aufwachsen der Kinder kontinuierlich und nachhaltig zu unterstützen sowie verantwortungsbewusst zu begleiten, ist es aus unserer Sicht erforderlich, sich immer wieder Klarheit über die pädagogischen Ziele und das entsprechende Handeln zu verschaffen.

Unsere Ziele sind:

- Die Selbständigkeit und das Selbstvertrauen des Kindes stärken.
- Die Lernfreude des Kindes anregen und fördern
- Die Fähigkeit der Kinder ganzheitlich fördern, d.h. seelisch, geistig und körperlich v
Lernen, Konflikte verbal zu lösen – ohne Gewalt
- Gemeinsames Aufstellen von Regeln. Grenzen setzen und diese einzuhalten
- Erziehung zum Weltbürger

Täglich arbeiten wir mit dem Anspruch, jedem Kind eine gute Chance auf Bildung zu ermöglichen und ihm ein Umfeld zu schaffen, in dem es sich wohlfühlen und entwickeln kann. Die Zugehörigkeit des Kindes zu seiner Familie spielt selbstverständlich eine große Rolle für seinen Bildungsweg. Der Situationsansatz setzt den Rahmen für eine lebensnahe und die persönlichen Themen des Kindes und seiner Familie berücksichtigenden Bildung.

3. Zusammenarbeit mit den Eltern

Gemeinsam mit den Eltern übernehmen der Träger und seine Mitarbeitenden Verantwortung für die Bildung und Erziehung eines Kindes. Dies erfordert kontinuierlichen Austausch und das Abgleichen von Erwartungen und Zielen. Wir legen großen Wert darauf, dass Eltern unsere Kita als einen Ort der Sicherheit und des Vertrauens erleben. Kinder sollen sich wohl, geborgen und gut aufgehoben fühlen. Dazu trägt eine wertschätzende Haltung gegenüber ihren Familien bei.

Das Kind erlebt, dass Familie und Erzieher sich für es interessieren, sich austauschen, sich ergänzen. Für eine gute Zusammenarbeit mit Eltern ist es wichtig, dass alle Beteiligten offen, geduldig, kontaktfreudig und tolerant sind. Der Träger stellt die Rahmenbedingungen für regelmäßigen Austausch und Informationsstrukturen zur Verfügung, die sicherstellen, dass sich Eltern stets über die Arbeit in der Kita informieren können. Wichtige und zeitkritische Informationen leitet er direkt an die Elternschaft weiter, andere erörtert er mit einzelnen Eltern im Rahmen von Elternvertreter-sitzungen, die einmal im Quartal stattfinden.

Zweimal im Jahr finden Elternabende statt, bei denen sowohl das pädagogische Team als auch die Geschäftsführung anwesend sind. Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung obliegt der Kitaleitung, die im Vorfeld Elternthemen erfragt und Impulse der Mitarbeitenden in ihre Planung einbezieht. Auf dem

Elternabend im Herbst jedes Jahres wird die Elternvertretung neu gewählt und im Anschluss erläutert die Kitaleitung ihr in einem persönlichen Gespräch ihre Aufgaben im Detail die und führt sie in die Kommunikationsstrukturen des Trägers ein.

Einmal jährlich finden Entwicklungsgespräche statt. Unser wichtigstes Ziel ist dabei vor allem der Informationsaustausch beider Perspektiven. Eltern und Erzieher sollen sich ein Bild vom Kind in der Kita und zuhause machen können. Zudem thematisieren beide Seiten Sorgen, Erwartungen und Wünsche. Formen der informellen Elternarbeit in der Kita sind z.B. Eltern Cafés, Feste, Mitwirken bei Gruppenaktivitäten, Bastelnachmittagen und Projekten.

4. Kinderrechte

„Alle Kinder sind gleich – jedes Kind ist anders.“
(Berliner Bildungsprogramm)

Kinderrechte sind Menschenrechte. Dieser Grundsatz sollte für alle Menschen auf der Welt gelten. Die Vereinten Nationen haben sich das zum Ziel gesetzt und die Rechte der Kinder in der Kinderrechtskonvention festgelegt. Das Abkommen wurde am 20. November 1989 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und ist am 2. September 1990 in Kraft getreten.

Daraus resultieren folgende Rechte, die die Kinder in unserer Einrichtung erleben und leben und die uns in allen Bereichen unserer Arbeit stets Grundlage für Entscheidungen sind.

§ Das Recht darauf, so akzeptiert zu werden, wie es ist, unabhängig von seiner Religion, Nationalität und Herkunft.

§ Das Recht auf einen individuellen Entwicklungsprozess, sein eigenes Tempo und die darauf abgestimmte Förderung und Unterstützung.

§ Das Recht auf Fantasie und eigene Welten.

§ Das Recht darauf, durch Forschen und Experimentieren vielfältige Erfahrungen zu machen.

§ Das Recht auf Hilfe und Schutz in außergewöhnlichen Lebenssituation.

§ Das Recht darauf, aktive und soziale Kontakte zwischen Kindern und Erwachsenen zu gestalten und dabei unterstützt zu werden.

§ Das Recht auf selbstbewusste, verantwortungsvolle und engagierte Bezugspersonen und eine partnerschaftliche Beziehung zu diesen.

§ Das Recht auf eine Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen Eltern und Kindergarten.

§ Das Recht darauf, die Konsequenzen des eigenen Verhaltens zu erfahren, zu spüren und zu lernen, sich mit Forderungen auseinander zu setzen.

§ Das Recht auf eine den Bedürfnissen der Kinder entsprechend gestaltete Umgebung.

§ Das Recht darauf, zu essen und zu trinken, wenn es Hunger oder Durst hat.



5. Sozialräumliche Vernetzung und Zusammenarbeit im Bezirk

„Der Auftrag von Kindertagesbetreuung, wie er im SGB VIII fixiert wurde, ist in den letzten Jahren im Zuge des gesellschaftlichen Wandels systematisch erweitert worden. Vor allem die Pluralisierung von Lebensformen, die jeweilige demographische Entwicklung, die Entwicklung des sozialen Marktes und die Entwicklung des Arbeitsmarktes stellen veränderte Anforderungen an soziale Dienstleister. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen die Professionalität der Kindertageseinrichtungen und die Qualität der Arbeit weiterentwickelt werden. Kindertageseinrichtungen bieten besondere Chancen für die Bildung und Entwicklung der Kinder und können so auch der Mehrdimensionalität benachteiligender Lebenslagen von Kindern und ihren Familien begegnen. Das wird - nicht zuletzt infolge der Finanzsituation der Länder und Kommunen - nur gelingen, wenn Dienstleister kooperieren und Partner mit unterschiedlichen Kompetenzen und Möglichkeiten zusammen arbeiten. Den Kindertageseinrichtungen kommt dabei im Sozialraum eine Schlüsselfunktion zu.“ Dieser Schlüsselfunktion sind wir uns bewusst und füllen sie aus, indem wir uns in den Sozialraum öffnen, unseren Familien beratend und unterstützend zur Seite stehen und uns mit wichtigen Akteuren im Sozialraum vernetzen.

Träger und Kita streben nach Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen, Behörden und Fachkräften aus den folgenden Bereichen:

- Grundschulen
- Erzieherfachschulen
- Jugendamt / Gesundheitsamt
- Ärzte
- Logopäden
- Ergotherapeuten
- Vereine
- Bibliotheken
- Jugend- und Kunstschulen
- Musikschulen
- andere Bildungsinstitute

Im Rahmen von Projekten oder möglicher Weise durch die Einbeziehung besonderer Kompetenzen oder Berufe der Eltern ergeben sich weitere Kontakte, z. B. zur Feuerwehr oder Polizei oder zu Dienstleistungs- oder Handwerksbetrieben. Wir regen unsere Fachkräfte dazu an, diese Möglichkeiten zu nutzen, damit die Kinder ihr Umfeld erleben und die Bedeutung der Menschen und Einrichtungen darin verstehen können. Der Träger steht der Kita bei seinen Bestrebungen, Kooperationen herzustellen, stets tatkräftig zur Seite.

Im Rahmen unserer Öffentlichkeitsarbeit legen wir auf die Präsentation der pädagogischen Arbeit ein besonderes Gewicht. Damit beabsichtigen wir, Menschen für die Arbeit in unseren Kitas zu interessieren und sie für einzelne Vorhaben zur Unterstützung zu gewinnen.

Der Träger nimmt regelmäßig an der AG nach §78 teil und engagiert sich darüber hinaus in weiterführenden bezirklichen Arbeitsgruppen und besucht Fachtage und Informationsveranstaltungen, die das Bezirksamt ausrichtet.

6. Mitarbeiter*Innen

Die Gewinnung guter Mitarbeiter/innen ist von zentraler Bedeutung für jeden Träger. Hierzu ist es wichtig, dass die Mitarbeiter/innen adäquate Arbeitsbedingungen vorfinden. Deshalb ist unsere Arbeit geprägt von einem familiären und vertrauenswürdigem Verhältnis zwischen jedem einzelnen Mitarbeiter/in. Die Mitarbeiter/innen

sollen sich bei uns wohlfühlen und für ihre Arbeit Wertschätzung erfahren. Das gesamte Team soll sich mit Respekt begegnen, bei Spannungen finden zunächst Einzelgespräche oder Gespräche in Dienstbesprechungen zur Lösung statt. Führt dies nicht zur Lösung, finden die Gespräche auch im Beisein der Geschäftsführung statt. In ernsteren Fällen kann ein Mediator von außen eingeschaltet werden, oder eine Supervision für das Team oder die Einzelperson. Es ist gewünscht, dass jede/r Mitarbeiter/in seine Kritik offen anspricht. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt. Unser Ziel ist es, ein ausgeglichenes, offenes Arbeitsverhältnis zu schaffen, indem sich jede/r Mitarbeiter/in wohl fühlt. Dazu gehört Fehlertoleranz genauso wie Kritikfähigkeit. Einmal im Jahr führt der Träger Personalentwicklungsgespräche mit den Mitarbeiter/innen durch. Die Mitarbeiter/innen haben bei diesen Gesprächen die Möglichkeit, ihre Arbeit zu reflektieren und Perspektiven zu erarbeiten, Feedback zu erhalten und zu geben und Wünsche und Erwartungen zu äußern. Die Mitarbeitergewinnung erfolgt z.B. über Internetportale, die Agentur für Arbeit, Fachschulen und Mundpropaganda. Vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters bieten wir die Möglichkeit zu einer Hospitation. Dies gibt beiden Seiten die Möglichkeit festzustellen, ob die Erwartungen erfüllt werden. Als Qualifikation neuer Mitarbeiter/innen sind hierbei zum Beispiel Ausbildungen als staatliche anerkannte Erzieher/innen oder als staatliche anerkannte/r Kindheitspädagogin/e erforderlich. Weiterhin bilden wir aus und bieten auch Quereinsteigern Chancen für eine neue berufliche Perspektive. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen erfolgt gemeinsam mit der Leitung der Einrichtung in Verbindung mit den Erzieher/innen. Die monatlichen Teamsitzungen sind ein fester Bestandteil unserer Arbeit. Probleme werden besprochen, Fortbildungen werden vorgestellt, Konzeptionsarbeit findet statt, Vorschläge von den Erzieher/innen werden aufgegriffen z.B. Raumveränderung, Schlafsituation, Esssituation, Feste, Ausflüge sowie Kritik kann geäußert werden. Hierbei soll es das Ziel sein, für die uns anvertrauten Kinder ein noch besseres Verständnis entwickeln zu können.

6.1. Fortbildung

Die Erzieher/innen haben die Möglichkeit regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten teilzunehmen. Jährlich finden Teamfortbildungen zu unterschiedlichen Themen statt, die die MitarbeiterInnen in Absprache mit dem Träger selbst wählen. Einzelfortbildungen oder Qualifizierungen gehen meist als Ziele aus Personalentwicklungsgesprächen hervor. Die Kosten für die Fort-, Aus- und Weiterbildungen werden vom Träger übernommen. Neben der Ausbildung von Erzieher/innen bieten wir auch Praktikumsstellen an. Das Ziel hierbei ist es, jungen Menschen eine Perspektive für ihr Berufsleben zu geben und gleichzeitig den Personalbedarf qualifiziert für die Gegenwart und Zukunft zu decken.

7. Qualitätsmanagement

Evaluation wird verstanden als ein Verfahren zur systematischen und fachlich begründeten Überprüfung und Einschätzung der erreichten Qualität der Arbeit. Ziel der Evaluation ist es, qualitätsfördernde Prozesse anzustoßen. Es geht darum, Erreichtes zu erkennen und wertzuschätzen sowie über noch nicht Gelungenes nachzudenken und daran weiter zu arbeiten. Die Interne Evaluation wird einmal jährlich in Begleitung eines Multiplikators im Rahmen zweier Schließtage durchgeführt. Die externe Evaluation beauftragt die Geschäftsführung im Fünfjahresturnus.

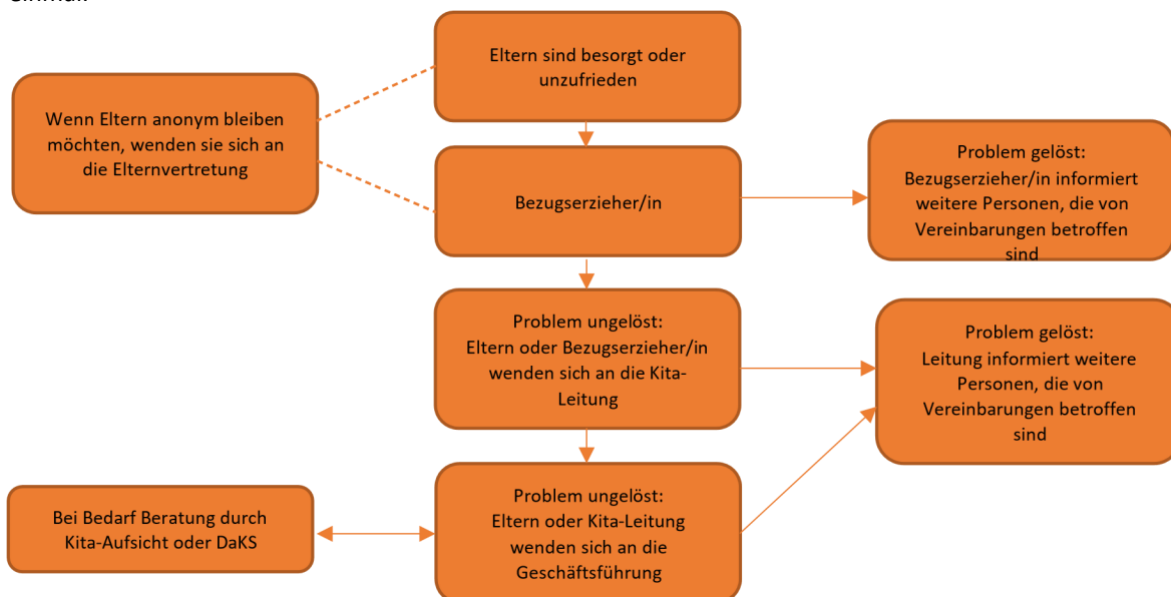
Wir betrachten das Konzept als ausbaufähige Basis, welche wir regelmäßig prüfen und anpassen, und das Qualitätsmanagement als kontinuierlichen Prozess.

Der Träger zeichnet sich durch eine Geschäftsführung mit pädagogischem Hintergrund und langjähriger Erfahrung mit dem Berliner Bildungsprogramm aus. Dies ermöglicht es uns, pädagogische Fragen auf allen Ebenen professionell erörtern zu können. Leitung und Geschäftsführung sind sich ihrer Verantwortung in Hinblick auf die eigene Fort- und Weiterbildung bewusst und verknüpfen auf Fachveranstaltungen die Erweiterung des eigenen Wissens mit dem Austausch mit KollegInnen zur Vernetzung.

Der Träger strebt die Mitgliedschaft im DaKS an und erhofft sich dadurch, von einem reichen Netzwerk aus Trägern und Experten zu verschiedenen Themengebieten der Pädagogik, Politik und Sozialarbeit profitieren zu können.

8. Beschwerdemanagement

Zu einem kontinuierlichen Qualitätsmanagement gehört auch, Beschwerden als Impulse für Verbesserungsprozesse anzuregen, aufzunehmen und zu nutzen. Beschwerden können von Kindern, Eltern oder Mitarbeitenden ausgehen und verdienen gleichermaßen Aufmerksamkeit. Wir suchen stets nach Lösungen, die für alle Beteiligten zufriedenstellend und der Entwicklung des Trägers und der Kita zuträglich sind. Mit Kinderbeschwerden befasst sich das Kinderschutzkonzept des Trägers ausführlicher. An dieser Stelle sei ein Fokus auf die Erwachsenen gerichtet. Es ist unser Anliegen, Beschwerden möglichst rasch zu bearbeiten. Nicht immer ist es jedoch günstig, Sorgen, Probleme oder Wünsche von Eltern oder Mitarbeitenden direkt zu erörtern. Einige Sachverhalte erfordern gründliche Abwägungen verschiedener Perspektiven und möglicher Weise die Befragung verschiedener von Entscheidungen und Veränderungen betroffener Parteien. Wir wägen also die Frage danach, wie schnell Beschwerden erörtert und beigelegt werden sollten stets inhaltlich ab, um sicherzustellen, dass wir Impulse zu weitreichenderen Veränderungen nicht übersehen oder weitere Betroffene nicht übergehen. Eltern äußern ihre Beschwerden üblicher Weise zunächst bei den ErzieherInnen direkt. Das kann im TürundAngel-Gespräch stattfinden und bei größeren Fragen oder Sorgen vereinbaren Eltern und Erzieher kurzfristig (innerhalb einer Woche) einen Gesprächstermin. Möchten die Eltern anonym bleiben, haben sie die Möglichkeit, sich an die Elternvertretung zu wenden. Sollte eine Lösung auf dem direkten Weg nicht möglich sein, können sich Eltern und/oder Mitarbeitende an die Kita-Leitung wenden, die dann moderierend eingreift und ihre fachliche Expertise einbringt. Ist auch dieser Weg nicht erfolgreich, können Eltern und/oder Mitarbeitende einen Termin mit dem Träger vereinbaren, um eine Lösung herbeizuführen. Wir bitten die Eltern dafür um Verständnis, dass wir im Falle von Beschwerden zunächst versuchen, den Sachverhalt intern aufzuklären, um in einem gemeinsamen Gespräch bereits Angebote für Verbesserungen machen zu können. Die untenstehende Grafik veranschaulicht den Prozess noch einmal.



Für Mitarbeitende stellt sich der Beschwerdeweg ähnlich dar. Sie wenden sich zunächst an die Person, die Auslöser ihrer Sorge ist und sie demnach abstellen kann. Das kann ein/e Kolleg/in sein, die Kitaleiterin, ein Elternteil oder die Geschäftsführung. Bei Bedarf steht es Mitarbeitenden frei, sich bei Beschwerden ein/e Kolleg/in ihres Vertrauens auszuwählen, die bei persönlichen Gesprächen zugegen ist. Wir regen alle Mitarbeitenden dazu an, Ihre Sorgen stets auch auf den regelmäßig stattfindenden Dienstberatungen zu äußern, damit das Team gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten suchen oder ungünstige Rahmenbedingungen verändern kann.

Bei Bedarf ist es stets möglich, externe Supervision oder Mediation einzuholen, um konstruktive Gespräche innerhalb des Teams in Gang zu bringen oder Konflikte zu lösen.