

Rechenschafts- bericht 2019/20



Veröffentlichungsdatum:

August 2020

© rainbowntrekkers Kita gGmbH, Köln





Rechenschafts- bericht 2019/20

rainbowtrekkers Kita gGmbH

Freier Träger der Jugendhilfe | State Approved Provider of Youth Welfare Services

Phone +49-221-96 98 62 40

Web www.rainbowtrekkers.de **Email** post@rainbowtrekkers.de

Address Dürener Str. 220, 50931 Köln (Cologne), Germany

Gemeinnützig nach § 52 AO | Non-profit status approved acc. to the Fiscal Code of Germany (Section 52)

Legal Form: Nonprofit Limited Liability Company | Registered Office: Amtsgericht Köln HRB 73661
| Managing Director: Joel Mertens



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
2. Jahresziele der Organisation	6
2.1 Ownership of process.....	7
2.2 Messbarkeit von pädagogischem Erfolg.....	10
3. Corona	13
3.1 Versagen der Politik und Abschieben gesellschaftlicher Konflikte in die Kitas.....	13
3.2 Virtueller Morgenkreis	15
4. Pädagogik und Qualitätsmanagement	16
5. Human Resources	17
6. Sekretariat	18
7. Kita Lindenthal.....	19
8. Kita Junkersdorf.....	20
9. Kita Widdersdorf	22



1. Einleitung

Was der Gesamtgesellschaft die ruhigen Tage zur Wende des Kalenderjahres sind, das ist dem Pädagogen der Start ins neue Kitajahr: Ende und Neubeginn zugleich – eine ideale Zeit der Besinnung, Einkehr und um Bilanz zu ziehen.

Weil wir die rainbowtrekkers als eine lernende, sich entwickelnde Organisation verstehen, nehmen wir den Kita-„Jahreswechsel“ zum Anlass, um kritisch auf das Erreichte zurück zu blicken und zuversichtlich Pläne zu schmieden für die kommenden zwölf Monate, die vor uns liegen.

Mit dem vorliegenden Jahresbericht legt die Geschäftsführung der rainbowtrekkers Kita gGmbH erstmals einen ausführlichen Report vor über das, was sich zum Zeitpunkt der Berichtlegung noch im Prozess befindet, genauso wie über das im zurückliegenden Kitajahr bereits Erreichte. Dieser Jahresbericht dient dabei sowohl unserer eigenen Reflektion als auch der Rechenschaft gegenüber der Zivilgesellschaft, die mit ihren Steuermitteln unsere Kitas finanziert.

In diesem Sinne haben wir uns bei den rainbowtrekkers auch entschlossen, Mitunterzeichner der Initiative „Transparente Zivilgesellschaft“ zu werden, in deren Rahmen gemeinnützige Organisationen freiwillig Auskunft und Rechenschaft ablegen über Mittelherkunft, Mittelverwendung, Entscheidungsstrukturen und den „gesellschaftlichen Output“ ihrer Arbeit.

Gerade in Zeiten der Corona-Krise haben wir erfahren müssen, wie „systemrelevant“ Kindertagesstätten sind. Bei den rainbowtrekkers sind wir überzeugt, dass Kindertagesstätten in Köln nicht nur in Krisenzeiten, sondern ganzjährig einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren der Zivilgesellschaft in unserer Stadt leisten.

In diesem Sinne würde ich mich, wenn sich in den folgenden Kapiteln der ein oder andere „Stakeholder“ wiederfindet – ob Eltern, Mitarbeiterschaft oder Externe. An alle Beteiligten geht mein herzlicher Dank für die Unterstützung, das Vertrauen und die geleistete Arbeit im zurückliegenden Kitajahr.

Köln, im August 2020



Joel Mertens

Geschäftsführer | CEO

rainbowtrekkers Kita gGmbH

Freier Träger der Jugendhilfe | State Approved Provider of Youth Welfare Services

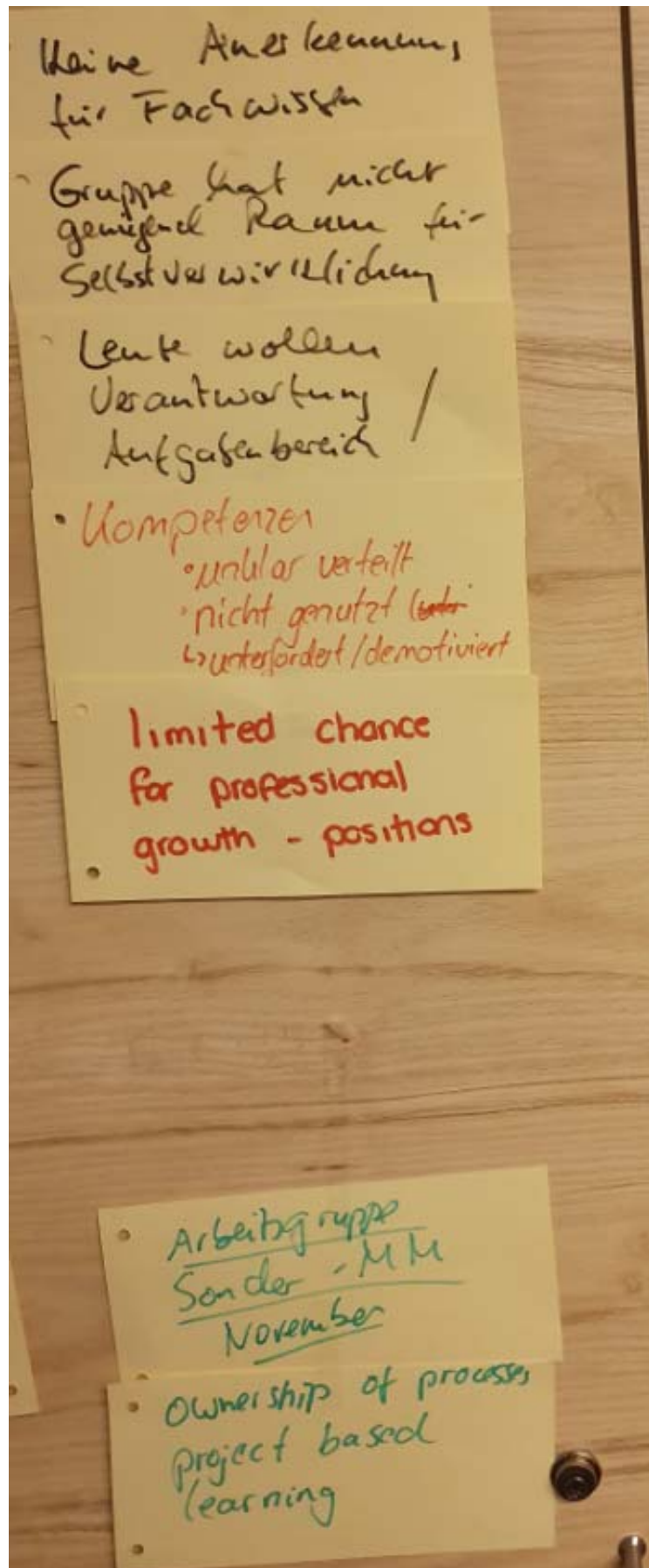


2. Jahresziele der Organisation

Zu Beginn eines jeden Kitajahres legen Träger und Einrichtungsleiter die gemeinsamen Entwicklungsziele für die Organisation fest. Unser Management Meeting (MM) entscheidet im Rahmen eines Strategietages dabei über die inhaltlichen Schwerpunkte in Sachen Organisationsentwicklung und weitergehender Professionalisierung unserer pädagogischen Arbeit.

Im zurückliegenden Kitajahr waren dabei vor allem Pläne und Ansätze verwirklicht worden, die einen Beitrag dazu leisten sollten, dass sich im Wettbewerb um die besten Köpfe rainbowtrekkers als strategisch guter Arbeitgeber platziert. Eine vom Management entworfene Arbeitsgruppe „Payscale“ hatte dazu ein differenziertes Tarif- und Entlohnungssystem für unsere Häuser entwickelt, welches implementiert worden war und welches heute ein sehr hilfreiches Instrument darstellt in Sachen Recruitment und langfristiger Mitarbeiterbindung.

Darauf aufbauend hat das MM im Berichtsjahr vornehmlich nicht monetäre Fragestellungen der Mitarbeiterbindung in den Mittelpunkt gestellt. Wir wollten gemeinsam herausfinden, welche internen Prozesse optimiert werden können, um eine bessere Bindungswirkung und Identifikation der Mitarbeiter mit der Organisation zu erreichen. Gemeinschaftlich haben sich Einrichtungsleiter und Träger auf die großen Themenbereiche geeinigt, die im Laufe des Kitajahres bearbeitet werden sollten.





2.1 Ownership of process

Einer der wesentlichen Gründe für Mitarbeiterfluktuation – so die Analyse unseres MM – seien Konstellationen, in denen die aus Mitarbeitersicht ohnehin beschränkten „Karrieremöglichkeiten“ im Kitabereich auf Konfliktsituationen treffen, in denen Mitarbeiter der Gefühl bekämen, dass ihr professionelles Wissen und ihre Erfahrung nicht gewertschätzt würden und sie in ihren Aufgaben und ihrer Position keine Selbstverwirklichung erfahren würden.

Aus Sicht des MM könne Fluktuation im Kitabereich entgegengewirkt werden, wenn Leitungen Verantwortung mit ihren pädagogischen Teams teilen und diese in Entscheidungsprozesse mit einbezögen. Aus organisationstheoretischer Sicht sprechen wir in diesem Zusammenhang über die Delegation von Prozesseignerschaft („ownership of process“) von der Leitung auf die Mitglieder der pädagogischen Teams.

In einem Brainstorming-Meeting im Januar hatte sich das MM zunächst mit theoretischen Grundlagen der Prozesseignerschaft beschäftigt (Verantwortung, Freistellung, Bereitstellung von Ressourcen und Erteilung von Kompetenzen). Es hatte sich dann aus einer Vielzahl von Kitaprozessen einige ausgewählt, an denen beispielhaft das Übertragen der Prozesseignerschaft von den Einrichtungsleitungen an die Teams eingeübt werden sollte.

- **Curriculum**

Im Themenbereich Curriculum gibt es inzwischen in jeder unserer Kitas einen Prozesseigner für jeden unserer sechs Curriculumsbereiche (Areas of exploration): Bewegung; Sprache; Beziehung und Identität; Kunst und Ausdruck; Forschen in der Natur; Zahl, Form und Raum. Aufgabe der Prozesseigner ist es, im Rahmen ihrer Verantwortungs- und Themenbereiche Ideen zu sammeln, Ziele zu stecken und diese mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam zu erreichen, das Erreichen der selbst gesteckten Ziele zu überprüfen und Rechenschaft abzulegen.

- **Ausflugsplanung**

Das MM kommt darin überein, dass Ausflüge für U3-Gruppen alle drei bis vier Monate und für Ü3-Gruppen alle zwei bis drei Monate stattfinden sollen. Ausflüge sind keine Eventveranstaltungen, sondern sollen sich in die aktuell relevanten pädagogischen Themen einfügen und von ihnen abgeleitet werden. Urlaubs- und Krankheitszeiten sind kein Grund, dass Ausflüge nicht stattfinden. Vielmehr müssen bei Personalnot Gruppen zusammengelegt, Personal flexibel umdisponiert und Eltern um Unterstützung und Begleitung gebeten werden, damit ein Ausflug stattfinden kann.

Die Einrichtungsleiter sind für die entsprechende Ressourcenplanung verantwortlich. Sie sind auch für die Dokumentation verantwortlich, dass ein Ausflug stattgefunden hat. Die Dokumentation steht online im QM-Handbuch.

Im Sinne der Prozesseignerschaft sind die Gruppenleiter für die inhaltliche und organisatorische Planung der Ausflüge verantwortlich. Sie sind auch für eine Dokumentation des Ausflugs (über digitalen Bilderrahmen, Fotowände) verantwortlich.



- **Ordnung in den Gruppenräumen**

Die Gruppenleiter haben gemeinsam mit den Einrichtungen einen Soll-Standard definiert, wie ein jeder Gruppenraum im aufgeräumten Zustand auszusehen hat. Dazu ist der SOLL-Zustand fotografisch dokumentiert und ggf. zusätzlich noch schriftlich erläutert worden. Fotografien und Beschreibungen sind ins Intranet hochgeladen worden.

In den gemeinschaftlich genutzten Räumen (Gymroom, Personalraum und Büros, Wirtschaftsräume und Sanitärbereiche) sind die Einrichtungsleiter für die Definition des SOLL-Standards zuständig. In den Gruppenräumen sind die Gruppenleiter für die Definition des SOLL-Standards zuständig.

Die Gruppenleitungen haben gemeinschaftlich mit der jeweiligen Einrichtungsleitung ein Formular entworfen für die taggenaue Dokumentation, in der per Unterschrift am Tagesende die Wiederherstellung des SOLL-Zustands durch die anwesenden Mitarbeiter auf der Gruppe protokolliert wird.

- **Führungspersönlichkeit und Führungsstil erfahren in Teamsitzungen**



Das Management Meeting ist davon ausgegangen, dass die Kultur der Führung einen wesentlichen Beitrag leistet für den Aufbau eines erfolgreichen pädagogischen Teams. Fehlt es an Führungskultur, stehen Fluktuation Tür und Tor offen. Erfolgreiche und Bedeutsame Mitarbeiterbesprechungen sind Grundvoraussetzung für den Aufbau eines erfolgreichen Teams und für die Kommunikation von Transparenz hinsichtlich der organisatorischen wie



pädagogischen Ziele. Die Mitarbeiterbesprechung ist ein Moment, in dem Teams Führung hautnah erleben.

Das Management Meeting hatte den Träger um Unterstützung gebeten, die Einrichtungsleitungen in agenda setting und Gesprächsführung so zu coachen, dass sich Mitarbeiterbesprechungen entsprechend weniger auf organisatorische als vielmehr um pädagogische Fragen fokussieren können, in denen die pädagogischen Mitarbeiter Eigenverantwortung und Teilhabe ganz anders erfahren können als in top down settings.

Dieses Ziel konnte bislang noch nicht erreicht werden. Entsprechende Coachings waren für das zweite Quartal 2020 geplant, konnten aber aufgrund der Coronasituation nicht durchgeführt werden. Dieses Thema ist verschoben auf das Kitajahr 2020/21.

Über diese hier geschilderten Themen hinaus gab es auch einige Prozesse, in denen sich das Management Meeting gegen eine Übertragung der Prozesseignerschaft an die pädagogischen Teams ausgesprochen hatte, sondern um eine klare Festlegung von Standards seitens Träger und Geschäftsleitung erbeten hatte:

- **Kinderschutz und Kindeswohlgefährdung**

Der bestehende Prozess ist dahingehend erweitert worden, dass die noch nicht nach §8a SGB VIII geschulten MA vom Träger nachgeschult worden sind. Diese Schulungen sollen jährlich wiederholt werden.

In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Kinderschutzbund ist auf Trägerebene ein Kinderschutzkonzept entwickelt worden, dass auf unserer Homepage zum Download bereitsteht.

- **Drop-off and pick-up**

Die Übergabeprozesse beim Bringen und Abholen sind auf Wunsch der Einrichtungsleiter zentral von unserem QM definiert, verschriftlich und an die Einrichtungen kommuniziert worden.

- **Sleep time**

Der Prozess der Mittagsruhe ist auf Wunsch der Einrichtungsleitungen zentral von QM – auch mit Blick auf rechtliche Rahmenbedingungen, wie z.B. die Aufsichtspflicht – definiert, verschriftlicht und kommuniziert worden.



- **Öffentlichkeitsarbeit des Trägers**

Seitens der Einrichtungsleitungen war eine verstärkte Kommunikation des Trägers nach außen gewünscht worden. Wir haben daraufhin begonnen, unsere Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken und Neuigkeiten aus der Organisation und einrichtungsübergreifende Themen in einem regelmäßigen Newsletter zu kommunizieren. Die Newsletter erscheinen ca. alle zwei Monate und sind auch auf unserer Webseite archiviert und einsehbar.



2.2 Messbarkeit von pädagogischem Erfolg

Wenn wir als Organisation das Teilen von Verantwortung als Mittel der Mitarbeiterbindung einsetzen wollen, müssen wir seriöserweise den pädagogischen Prozesseignern nicht nur die Verantwortung, Freistellung, Ressourcen und Entscheidungskompetenzen zur Verfügung stellen sondern auch ein Instrumentarium, dass sie in die Lage versetzt, selbst eigenverantwortlich das Erreichen der gesetzten Ziele zu prüfen und sich selbst und anderen Rechenschaft abzulegen.

Dies gilt für den Sozialbereich nicht weniger als für andere Beschäftigungsbereiche. In einem gewissen Sinne ist der Bedarf an einem Instrumentarium, das einen Soll/Ist-Abgleich ermöglicht, im Sozialbereich jedoch noch größer, weil pädagogischer Erfolg eine sehr langfristige Angelegenheit ist und in den Berufsfeldern eine gewisse Tendenz herrscht zu einer emotional-subjektiven Bewertung bestimmter Begebenheiten oder Fortschritte „aus dem Bauch heraus“.

Eine komplett objektive Bestandsaufnahme wird es nie geben. Dennoch sind wir sowohl uns als auch den Eltern und Kindern sowie der öffentlichen Hand eine Rechenschaft schuldig, ob die von uns gesteckten Ziele auch erreicht worden sind, zumal wenn wir uns wie bei der ownership of process in einem Setting der nicht zentralistisch verwalteten Verantwortungsaufteilung befinden.

Das MM hatte sich darum dafür ausgesprochen, eine Scala der Erfolgsüberprüfung zu implementieren, welche die Interessen unterschiedlicher Stakeholder des Systems Kita mit einbezieht. Ziel ist eine Übereinkunft zwischen den Beteiligten über sog. Key Performance Indicators.

Zu diesem Thema hatte im Februar 2020 zunächst ein gemeinschaftliches *brainstorming brunch* von Trägervertretern mit den Elternräten aller unserer Häuser stattgefunden. Die Ideen der Elternvertreter wurden im Rahmen eines Management Meetings im Juni ausführlich besprochen:



- **Elternbefragungen zur Erzieherperformance**

Die Elternvertreter schlugen vor, bei Ende der Probezeit von neuen Mitarbeitern eine Elternbefragung zur Performance des jeweiligen Mitarbeiters durchzuführen. Das wurde von den Einrichtungsleitungen als problematisch angesehen, u.a. weil die Aussagekraft einer solchen Befragung angezweifelt wurde. Aus Trägersicht kann ein solches Instrumentarium momentan nicht gegen die Überzeugungen der Einrichtungsleitungen implementiert werden. Wir sind jedoch entschlossen, diesen expliziten Elternwunsch zu gegebener Zeit noch einmal neu mit den Kolleginnen und Kollegen zu thematisieren. Als Kompromisslösung wurde fürs Erste erreicht, dass die halbjährlichen Elternbefragungen inhaltlich dahingehend angepasst werden, als dass die Beziehungsebene Kind-Personal noch stärker ins Blickfeld gerückt werden soll zum Beispiel über Fragen wie: „Geht das Kind morgens gerne in die Kita? Wird es vom Personal freundlich entgegengenommen und empfangen? Strahlen die Mitarbeiter im Team Sicherheit und Vertrauen aus?“ usw.

- **Protokollierung von Ausflügen**

Aus Elternsicht ist die Frage der Kommunikation z.B. von Ausflügen ein wesentlicher *key performance indicator*. In der Vergangenheit habe man das Gefühl gehabt, im Vorfeld und Nachgang zu den Ausflügen nicht hinreichend informiert worden zu sein.

Das Management Meeting hat die Anregung bereits aufgegriffen und Prozessverantwortliche dafür eingesetzt (s. Punkt 2.1 oben). Die durchgeführten Ausflüge werden inzwischen dokumentiert und im Intranet veröffentlicht. Die Regelmäßigkeit von Ausflügen ist für uns ein kritischer Erfolgsindikator.

Darüber hinaus plant der Träger für das 2. Halbjahr 2020 die Einführung einer Eltern-App, über die sowohl eine 1:1-Kommunikation zwischen Eltern und Erziehern bzw. Leitung möglich ist, als auch gruppenbezogene Kommunikation und Dokumentation, z.B. von Ausflügen incl. Fotos. Diese Eltern-App soll – schon aus Datenschutzgründen – etwaige noch bestehende Whatsapp-Kommunikationen ersetzen. Wir testen zurzeit verschiedene technische Verfahren und wollen uns in den kommenden Monaten auf einen Anbieter festlegen und mit der Implementierung beginnen.

- **Verschriftlichung des Vorschulcurriculums**

Die Eltern wünschten sich ein einheitliches Vorschulcurriculum, das einrichtungsübergreifende Standards setzt. Dieses ist in Arbeit. In den Tagen von Corona hat sich eine einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppe von preschool teachers gefunden, um hier ein verbindliches Konzept für alle Einrichtungen zu entwickeln. Das Material ist zwischenzeitlich weitgehend zusammengefasst und verschriftlicht worden. Es bedarf jedoch noch einiger Endabstimmungen zwischen den Einrichtungen und einer finalen Redaktion.



- **Mitarbeiterbefragungen zur Vorgesetzten-Performance (360 grad Feedback)**

Auf Trägerebene setzen wir dieses Instrument seit Jahren ein. Auf Einrichtungsebene hatten wir dieses Instrument letzten Sommer zum ersten Mal eingesetzt. Dabei hatten wir die Erfahrung gemacht, dass eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen sich noch nicht in einer Lage sahen, den ihnen vorgesetzten Einrichtungsleitungen offen Feedback zu geben. Es wurden unter anderem Ängste geäußert vor Sanktionen mit Blick auf das eigene Arbeitsverhältnis oder davor, dem Einrichtungsleiter beruflich zu schaden, wenn der Träger von einer etwaigen Kritik erfahre. Wir führen diese Ängste auf eine noch nicht ausreichende Begleitung des Einführungsprozesses durch den Träger zurück. Es muss klar werden, dass Kritik zwischen Mitarbeitern und Leitern weder zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen des feedbackgebenden Mitarbeiters führt noch Kritik oder Schwächen „nach oben verpetzt“ werden sollen. Die Mitarbeiterbefragungen zur Vorgesetzten-Performance stehen turnusmäßig diesen Sommer wieder an. Ich habe mir als Träger vorgenommen, die Implementierung dieses Jahr enger zu begleiten, um mögliche Ängste der pädagogischen Mitarbeiter zu entkräften und einen aufrichtigen Dialog zwischen den Kolleginnen und Kollegen zu fördern.

Aus Trägersicht sollte ein KPI-System im Kitabereich vor allem ein *pädagogisches* Reporting ermöglichen. Die dazu von den Eltern eingeholten Ideen und Praxisvorschläge sollen im kommenden Kitajahr um Mitarbeitervorschläge aus der Praxis ergänzt und um KPI der Personalabteilung und der Geschäftsführung erweitert werden, wie zum Beispiel Fluktuationsquoten, Fortbildungsquoten, Identifikationsquoten oder die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer.

Wir gehen davon aus, dass uns dieses Thema auch im kommenden Kitajahr weiter begleiten wird. Ziel ist eine Übereinkunft aller Stakeholder über die für pädagogischen Erfolg wichtigen Kennzahlen bis zum Ende des Kitajahres 2020/21.



3. Corona

An manchen Herausforderungen wächst man gerade deswegen, weil man sie sich nicht selbst ausgewählt hat. Zu dieser Art des unerwarteten Reifeschubs für alle Akteure zählen wir die Coronakrise der vergangenen Monate.

3.1 Versagen der Politik und Abschieben gesellschaftlicher Konflikte in die Kitas

Aus Sicht unseres Kitaträgers war die Coronakrise von mehreren großen Linien geprägt: anfangs von einer mangelnden staatlichen Verantwortung bis hin zum Komplettversagen der zuständigen Stellen in der Containment-Phase der Pandemie, welches später zu einem umso radikaleren Lockdown und zu einem gewissen politischem Aktionismus geführt hat. Letzterer verlagerte zudem über Monate hinweg alle gesellschaftlich ungelösten Fragen auf die Einrichtungsebene der Kitas im Lande – und sorgte dort für mächtig Druck im Kessel.



Wir sind in der Rückschau davon überzeugt, dass der seinerzeitige Lockdown und die verheerenden Auswirkungen auf die Entwicklungschancen der Kinder im Land hätte vermieden werden können, wenn nicht die gesamten ersten Wochen der Pandemie von einem deutlich wahrnehmbaren *lack of leadership* (Verweigerung der Verantwortungsübernahme) seitens Politik und Verwaltung gekennzeichnet gewesen wäre. Mit Blick auf die Entwicklungen in Südostasien war rainbowtrekkers bereits in der zweiten Februarhälfte an das Gesundheitsamt und Jugendamt herangetreten und hatte um eine Direktive zur prophylaktischen Kitaschließung gebeten. Der Tenor war: „Das würde Sinn machen, aber wir kriegen das nicht durch.“

Zu einem Zeitpunkt, an dem halb Asien bereits Mund-Nase-Bedeckung trug, erzählten unsere Politiker und Wissenschaftler hierzulande, dass davon kein Nutzen ausgehe. Während Weltkonzerne zum Mitarbeiterschutz tägliches Fiebermessen einführten, galt dies in Deutschland als Eingriff in die Privatsphäre. Und während andere Länder rechtzeitig Quarantänemaßnahmen zum Schutz der



Bevölkerung einführten, konnten *superspreader* über die deutschen Flughäfen wochenlang ungeschützt eingereist werden ohne dass ein Tracing der Reisenden stattfand.

Auch aufgrund der dezidiert internationalen Zusammensetzung unserer Eltern- und Mitarbeiterschaft hatte rainbowtrekkers deswegen zu jenem Zeitpunkt zügig und stringent gehandelt: Quarantänepflicht für Rückkehrer aus Risikogebieten und mandatorisches Händewaschen für Kinder und Eltern ab Anfang März gehörten ebenso dazu wie tägliches Fiebermessen und verpflichtender Mundschutz für Erwachsene zu einem Zeitpunkt, als dies politisch noch nicht opportun war. Das war unser Beitrag zum Gesundheitsschutz von Kindern und Mitarbeiter.

Viele der Maßnahmen konnten in den vergangenen Monaten aufgegeben oder zumindest entschärft werden in dem Maße, wie sich die staatlichen Stellen zunehmend ihrer Verantwortung gestellt haben. Anders als früher gibt es heute z.B. heute anlassunabhängige Corona-Tests in Kitas und staatliche Maskenpflicht in geschlossenen Räumen.

Nicht vergessen haben wir hingegen die scheinbare Leichtigkeit (oder wissentliche Inkaufnahme?), mit der namentlich die Staatskanzlei Düsseldorf und das Familienministerium Nordrhein-Westfalen ungelöste gesellschaftliche Konflikte auf die Einrichtungsebene verlagert und dabei Kitaträger, Beschäftigte, Kinder und Eltern allein gelassen haben nach dem Motto: „Nun arrangiert Euch mal...“.

In einer Zeit, in der Busfahrer hinter Folien und Supermarktkassierer hinter Plexiglasscheiben saßen, blieben unsere Erzieher ungeschützt und von der Politik allein gelassen. Bei rainbowtrekkers hatten wir in den ersten Wochen dieser Konfliktsituation deshalb sehr deutlich Partei ergriffen für unsere Mitarbeiter und für den betrieblichen Gesundheitsschutz – auch über äußere Widerstände hinweg. Zu einem späteren Zeitpunkt, zu dem bereits mehr über das Virus bekannt war, konnten hier zum Glück die Wogen geglättet und Raum für einen Interessensausgleich zwischen den Parteien geschaffen werden.

Bezeichnender Weise gab es bei keinem der konfliktreichen Themen im Kitabereich seitens der Ministerien klare, für alle Parteien Rechtsicherheit gewährende Richtlinien sondern ausschließlich „Empfehlungen“. Besonders deutlich wurde dieser politische *lack of leadership* in der Frage der Notbetreuungsgruppen während Corona. Während es in den ersten Tagen angesichts drohender Verhältnisse wie in Bergamo noch darum ging, die Betreuung von Kindern sicherzustellen, deren Eltern im versorgungswichtigen Bereichen arbeiten, wurde der Begriff der *Systemrelevanz* in den Wochen danach zunehmend aufgeweicht, und zwar nicht nach pädagogischen Kriterien sondern im Wesentlichen abhängig vom Interventionserfolg oder -nichterfolg einzelner Berufsverbände und Kammern beim Ministerium.

Auf der Strecke blieb der Bildungsanspruch Kinder. Eine Steuerung der Infektionsgefahr über den Hebel der Kitaauslastung ist in einer Pandemie sicherlich grundsätzlich sinnvoll, insbesondere wenn (wie in den Monaten März und April) die Rolle der Kleinkinder im Infektionsgeschehen noch nicht geklärt ist. Jedoch von dem Moment an, da die akute Gefahr von Verhältnissen wie Bergamo oder Straßburg gebannt war, hätte aus unserer Sicht der Beruf der Eltern keinen Einfluss mehr auf die Bildungschancen der Kinder haben dürfen.

Aus Trägersicht möchte ich mich an dieser Stelle vor allem sehr herzlich bei den Elternräten unserer Einrichtungen bedanken, die in jenen Wochen der Mangelversorgung wesentlich dazu beigetragen haben, einen Interessenausgleich unter den Eltern herbei zu führen. Wir wünschen und hoffen, dass wir bei etwaigen zukünftigen Pandemiewellen auf diese Hilfe nicht mehr werden zurückgreifen müssen



sondern dass es seitens der Politiker weniger „Empfehlungen“ und mehr Rechtssicherheit geben wird und dass wir alle gesund bleiben werden.

3.2 Virtueller Morgenkreis

Wenn dir das Leben eine Zitrone gibt, mach Marmelade daraus. Trotz der geschilderten widrigen Ausgangslage hatten wir uns während der Corona bedingten Schließzeit nicht entmutigen lassen. Stattdessen hatten wir versucht, die daheim gebliebenen Kinder und Familien so gut es geht zu unterstützen. Mit einer Vorlaufzeit von nur vier Tagen hatten wir es als erster Träger in Köln geschafft, ein onlinebasiertes Kita-Angebot auf die Beine zu stellen. So konnten alle Kinder per Videochat mit ihren Freundinnen und Freunden und Erzieherinnen und Erziehern aus der Kita in Kontakt bleiben. Als einziger Träger in der Stadt haben wir dieses Angebot für alle Kinder täglich angeboten.

Ziel des Projekts war es, soziale Bindungen und einen geregelten Tagesablauf der Kinder zumindest in Teilen zu erhalten und Eltern, die zwischen Home Office und Kinderbetreuung rotieren mussten, mit unserem „virtuellen Morgenkreis“ (VICI) ein paar Minuten tägliche Verschnaufpause zu verschaffen.

Bei der konzeptionellen Ausrichtung des Angebots war es uns wichtig, ein interaktives Format für die Kinder zu entwickeln und auf einseitigen Medienkonsum ausgerichtete Formate (wie zum Beispiel Videos zum Download) zu verzichten.

Geboten wurden stattdessen eigene Spiele, Aufgaben und Gesprächsrunden, Geschichten, Vorleserunden, Experimente, Lieder und Projekte – moderiert von unseren pädagogischen Teams. Das Onlineangebot hielt dabei die bestehenden Gruppenverbände aufrecht. Die Videochats wurden geleitet von den Erzieherinnen und Erziehern, welche die Kinder aus ihrem bisherigen Alltag schon kannten.

Während viele staatlichen Schulen heute – sechs Monate nach dem Tag X – immer noch an grundlegenden Voraussetzungen für ein Online-Bildungsangebot scheitern, hat rainbowtrekkers sofort mit Ausbruch der Pandemie gezeigt, dass digitale Innovation auch in der frühkindlichen Bildung möglich ist. Wir wünschen uns für die Zukunft, dass Politik und Verwaltungen in der Zukunft den Beitrag, den freie Kita „start ups“ wie die rainbowtrekkers für die Innovation im Bildungsbereich geleistet haben und weiter leisten werden, angemessener würdigt als bislang – und zwar auch durch eine bessere finanzielle Ausstattung unserer Trägergruppe und durch eine Angleichung der Erziehergehälter auf das Niveau von Grundschullehrern. Nette Worte alleine reichen nicht mehr; Kitas sind das ganze Jahr über systemrelevant.

Unser Dank geht an das gesamte pädagogische Team von rainbowtrekkers in allen unseren Kitas. Es war und ist beeindruckend zu sehen, mit welcher Flexibilität sich die Kolleginnen und Kollegen auf die neue Situation eingestellt und mit welchem Engagement sie die neuen Angebote geschaffen hat. Hier haben wir gemeinsam etwas aufgebaut, dass in Schnelligkeit, Ausdauer und Didaktik einmalig war in Köln.



Und täglich grüßt die Kita: Videokonferenz mit Kindern während der Corona bedingten Schließzeit im Frühjahr.



4. Pädagogik und Qualitätsmanagement

Während der vergangenen Jahre hatten wir bei den rainbowtrekkers alle pädagogischen Prozesse in den Einrichtungen und alle Verwaltungsprozesse auf Trägerebene verschriftlicht und in einem digitalem QM-Handbuch allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt. Mit dem Abschluss des Verschriftlichungsprozesses tritt unserer pädagogisches Qualitätsmanagement jetzt auf eine neue Stufe: die interne und externe Evaluation.

Wir haben uns dazu für eine Zusammenarbeit mit der Zertifizierungsgesellschaft SQ Cert entschieden, die uns anhand des Prüfsiegels „PQ-Sys“ auditieren und zertifizieren wird. Das PQ-Sys-Verfahren für Qualitätsmanagement basiert auf der Norm ISO 9001 und ist vom Paritätischen Wohlfahrtsverband für Organisationen im Sozialbereich angepasst worden.



Unser Evaluierungs- und Zertifizierungsverfahren ist auf mind. zwei Jahre angelegt. Mit ersten Zwischenergebnissen wird zum Sommer 2021 gerechnet.

Pädagogische Konzeptionen

Gemeinsam mit den beteiligten Einrichtungsleitungen hat der Träger im vergangenen Jahr die pädagogischen Konzeptionen der Häuser an die Entwicklungen der vergangenen Jahre angepasst, gerade im Bereich der Mehrsprachigkeit. Diese pädagogischen Konzeptionen sind vom Gesetzgeber gefordert und u.a. auch Grundlage der Betriebsgenehmigungen. In diesem Zusammenhang war erstmals auch eine Trägerkonzeption erstellt worden, die einrichtungsübergreifende Standards und Werte formuliert.

Kinderschutzkonzept

Nicht nur aufgrund der schrecklichen Ereignisse in Viersen war auch in unserem QM das Thema Kinderschutz nach oben auf die Tagesordnung gerückt. Um präventiv Schutzstrukturen zu schaffen und um Mitarbeitenden im Verdachtsfall Handlungssicherheit zu geben hat rainbowtrekkers in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Kinderschutzbund Ortsverein Köln ein eigenes Kinderschutzkonzept entwickelt und den Behörden vorgestellt.

Vorschul- und Sprachkonzept

Nicht zuletzt auf Elternwunsch haben wir uns entschieden, unser Selbstverständnis und unsere Standards von Vorschularbeit in einem eigenen Konzept zu verschriftlichen. Gleiches gilt für unseren Umgang mit Mehrsprachigkeit. Während der Corona-Zeit haben zwei unterschiedliche Arbeitsgruppen die Basis für ein zukünftiges Vorschulkonzept und ein zukünftiges Sprachkonzept geliefert. Beide Konzepte liegen jetzt in einer Rohfassung vor. Das Redigieren und die Veröffentlichung sind für das laufende Kitajahr geplant.



5. Human Ressources

Seitdem unsere Personalleiterin Leo Schaffrinna zu Jahresbeginn in den Mutterschutz gegangen ist, unterstützt unsere neue Personalreferentin Elena Kempe die rainbowtrekkers in allen personalrelevanten Aufgabenbereichen. Dazu gehören neben dem Recruitment vor allem die Erstellung der Gehaltsabrechnungen sowie die Mitarbeiterverwaltung und -entwicklung.



Personalreferentin Elena Kempe

Infolge des tragischen Todes eines Kindes in einer Kita in Viersen, der mutmaßlich von einer gewalttätigen Erzieherin herbeigeführt worden ist, hatten wir uns entschlossen, das Thema Kinderschutz noch deutlicher in unseren Arbeitsverträgen zu verankern. Unser Kinderschutzkonzept ist jetzt arbeitsvertragsgegenständlich. Außerdem ist in den Arbeitsverträgen neu geregelt, dass im Falle von polizeilichen oder staatsanwaltlichen Ermittlungen wegen Kindeswohlgefährdung gegen einen Mitarbeiter eine sofortige Mitteilungspflicht an den Arbeitgeber greift. Das war in Viersen nicht der Fall, was arbeitsrechtliche Ermittlungen der dortigen Träger gegen die Mitarbeiterin erschwert hatte.

Neben dem operativen Tagesgeschäft gab es im Berichtszeitraum verschiedene Projekte, die umgesetzt wurden und teilweise auch noch am Laufen sind. Insbesondere durch die Einführung einer neuen Personalverwaltungssoftware kamen viele Aufgaben auf Elena Kempe zu, die vor allem die technische Implementierung der verschiedenen Möglichkeiten der Software betrafen.

Unter anderem mussten zur Vertrags- und Zeugniserstellung Templates gefertigt sowie eine Vorsorgekartei angelegt werden, welche automatisiert Erinnerungen versendet an die Notwendigkeit neuer Termine (z.B. für Betriebsarztbesuche).

Desweiteren wurde der Recruitment-Bereich der Software auf die Prozesse bei rainbowtrekkers angepasst und im Zuge dessen auch der Prozess an sich optimiert. Schnellere Antwortzeiten, eine bessere Übersicht und transparente Zuständigkeiten für einzelne Stellen erleichtern das Leben eines HRlers ungemein und kommen letztlich den Teams und den Kindern in der Kita zugute.

Mit den neuen technischen Möglichkeiten eröffneten sich auch neue, effizientere Wege für rainbowtrekkers in der Eingewöhnung neuer Mitarbeiter. So hat Frau Kempe beispielsweise ein komplettes Onboarding-Programm für neue Kolleginnen und Kollegen erarbeitet und implementiert, das einen einfachen, transparenten und übersichtlichen Einstieg in unser Unternehmen garantieren soll. Das Onboarding-Programm ist momentan mit zehn neuen Mitarbeitern in der heißen Testphase.

Auch das Offboarding hat weitere Struktur bekommen und wird nun über die neue Personalsoftware geregelt. Dies führt zu einem arbeitnehmerfreundlichen Ausstieg aus dem Unternehmen und hilft Einrichtungsleitern sowie HR die notwendigen Aufgaben beim Checkout, die wichtig sind, nicht zu vergessen.

Im nächsten Schritt soll der Bereich der Mitarbeiterperformance ausgearbeitet werden. Hierzu zählt die Überarbeitung und Neustrukturierung der Leitfäden für unsere Mitarbeitergespräche, die gemäß



einer Art Kompetenzmodell die Performance der Mitarbeiter transparent abbilden sollen. Hiermit werden Potentiale aufgedeckt und geeignete Wege erarbeitet, um diese auszubauen. Natürlich werden auch diese in die neue HR-Software implementiert, sodass für den Mitarbeiter, die Einrichtungsleitungen und die Personalerin alles an einem Ort ist und die Übersichtlichkeit erhalten bleibt.

6. Sekretariat

Die Arbeit im Sekretariat stand im vergangenen Kitajahr ganz unter dem Aspekt der fortgeschrittenen Digitalisierung. Zu Beginn des Kitajahres hatten wir zunächst unser Anmeldeverfahren auf den städtischen Dienstleister „LittleBird“ neu ausgerichtet. Sämtliche Platzanfragen, die wir über „LittleBird“ erhalten, werden jetzt automatisch in unser Kitaverwaltungsprogramm überspielt. Dazu war eingangs sehr viel händische Datenkorrektur notwendig und es gab viele Probleme in der Synchronisierung der Datenbestände, weil zwei unterschiedliche IT-Dienstleister beteiligt sind. Inzwischen läuft das Verfahren jedoch relativ stabil.



Sekretärin Anna-Carina Koch

Effizienter gestaltet haben wir auch unsere Bestellprozesse. Von Büromaterial bis Kinderschminke können unsere Einrichtungsleiter heute über eine Online-Bestellplattform alles selbst bestellen und dort auch Favoriten (z.B. wiederkehrende Produkte) hinterlegen. Trägerseits müssen wir die Bestellung dann nur noch mit einem Klick freigeben – und haben dafür später alle Rechnungen an einer Stelle. Langes Suchen und Zettelwirtschaft sind dadurch passe.

Insgesamt verläuft unsere gesamte Buchhaltung heute digital. Etwaige Einkaufsbelege können unsere Einrichtungsleiter digital ins Abrechnungssystem übertragen. Dorthin laden wir trägerseits auch alle Lieferantenrechnungen hoch. Der Steuerberater hat direkten Zugriff auf alle digitalen Belege. Pendelordner brauchen wir nicht mehr.

Wir sind derzeit in der Umstellung auf ein möglichst papierfreies Büro. Eingehende Briefpost wird inzwischen direkt eingescannt und dann digital zur Bearbeitung weitergeleitet oder abgelegt. Durch intelligente Scantechnologien sind alle Dokumente auch digital durchsuchbar – und dadurch viel schneller auffindbar als früher.

Derart aufgestellt war der durch Corona bedingte vorübergehende Wechsel ins Home-Office ein Leichtes. Corona hat uns in dieser Hinsicht gezeigt, dass auch außerhalb des Büroalltages gute Arbeit geleistet werden kann. Aber nicht nur die Implementierung neuer technischer Möglichkeiten war in den vergangenen Monaten sehr zeitaufwendig, sondern auch das Tagesgeschäft musste weitergehen. Darunter zählt die Organisation im Büro, Vorbereitung der Lastschriften der Betreuungsgelder, Rechnungen prüfen, Bestellungen entgegennehmen und vieles mehr.



7. Kita Lindenthal

Eines unserer Ziele im vergangenen Kitajahr war es, die Qualität der Dokumentation unserer pädagogischen Programme zu verbessern. Dazu haben wir für jedes Kind ein eigenes Portfolio angelegt, welches auf Fotos und Lerngeschichten basiert. Desweiteren haben wir ein Informationsboard eingeführt, auf dem wir Eltern über die verschiedenen Ausflüge und Geschehnisse in der Kita informieren.

Wir haben Ausflüge organisiert in den Botanischen Garten Köln und ins *Sea Life* nach Bonn. Wir haben außerdem die Bibliotheken besucht, Theater und den Zahnarzt.

Unsere Eltern bringen sich aktiv in die Kita mit ein, worüber wir uns sehr freuen. Eltern und Mitarbeiter haben in diesem Jahr zum Beispiel ein gemeinsames Nähprojekt und ein Backprojekt durchgeführt. Den Kindern hat es sichtlich gefallen, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen.

Jeden Monat versenden wir einen Newsletter an die Eltern mit unterschiedlichen pädagogischen Themen (z.B. Konfliktlösung, Entwicklung der Grobmotorik, Partizipation in der Kita, Eingewöhnung usw.). Jede Woche organisieren unsere Mitarbeiter ein besonderes Bewegungsangebot in der Kita und in mehreren Kleingruppen hatten wir sogar ein *body painting*-Projekt durchgeführt.

In unserem großen Garten konnten wir auch in dieser Session wieder erfolgreich Tomaten, Paprika, Auberginen und anderes Gemüse anbauen und die Blumen wachsen sehen.



Einrichtungsleiterin Iva Sekulovic

In unserer Kita ist die vertrauensvolle Arbeit des Teams miteinander besonders wichtig, darum gab es letztes Jahr auch wieder einige Fortbildungstage. An einem unserer *team days* hatten wir einen *escape room* besucht, wo wir in zwei Teams aufgeteilt ein Geheimnis lösen und den Ausweg aus dem Raum finden mussten. Diese Aktivität hat uns sehr geholfen, unsere Problemlösungsfähigkeiten zu schulen und zu erfahren, dass wir uns in schwierigen Situationen aufeinander verlassen können. Unsere Fortbildungstage hatten darüber hinaus einen Fokus auf die Themen Sprachentwicklung, Portfolio, Entwicklungspsychologie, Kinderschutz sowie Gesundheit und Hygiene.



8. Kita Junkersdorf

Die 50 Kinder in unserer bilingualen Kita kommen zum großen Teil aus multinationalen Familien und leben in einer wunderbaren Gemeinschaft mit den deutschen Familien zusammen.

Im vergangenen Jahr haben uns 18 Kinder verlassen, davon fünf Kinder, die zur Schule gegangen sind, alle anderen sind mit ihren Eltern umgezogen oder gehen nun in einen wohnortnahen Kindergarten. Im Laufe des Kitajahres haben wir 17 Kinder in verschiedenen Altersgruppen aufgenommen, die zeitnah die freien Plätze übernommen haben.



Einrichtungsleiterin Silke Blietschau

Bis zum Corona bedingten abrupten Ende des Regelbetriebes haben die Kinder zusammen mit den Pädagogen eine Vielzahl von Ausflügen und Aktivitäten durchgeführt.

Außer den wöchentlich stattfindenden morgendlichen Trips in den Stadtwald gab es für die jüngeren Kinder vor allem Besuche auf umliegenden Spielplätzen, Besichtigung von Fischteichen oder Spaziergänge durch die Nachbarschaft und Erkundung der nahen Umgebung. Die älteren Kinder haben Ausflüge zur Sporthochschule gemacht, zum Theater, in die Philharmonie, in den Tierpark und als Highlight den Gertrudenhof besucht.

Zu den typischen Aktivitäten im Verlauf des Kitajahres gehörten das Sankt-Martins-Fest, das Halloweenfest, die gemütliche

Weihnachtszeit mit Nikolausbesuch, adventlichem Singen und weihnachtlichem Beisammensein mit den Eltern. Das Highlight vor dem Lockdown war selbstverständlich die große Karnevalsfeier an Weiberfastnacht.

Bis dahin hatte sich seit letztem Sommer für alle Gruppen eine räumliche Veränderung vollzogen – durch Umzug oder die Beseitigung von Wänden – wodurch Optionen geschaffen wurden, die Räume in verschiedene Interessensbereiche aufzuteilen. Für alle drei Gruppen wurde jeweils eine wunderschöne, neue Spielebene in Gruppen- oder Nebenräumen installiert, die besonderen pädagogischen Ansprüchen entspricht. Vor allem die Rückzugsmöglichkeiten standen hier im Vordergrund: Bei den Großen kam ein komfortabler Lesebereich dazu, bei den Jüngeren lag der Fokus auf den verschiedenen Wahrnehmungsangeboten durch Materialvielfalt, wellenförmigen Treppen, Schrägen, Rutschen, etc.

Die räumliche Gestaltung und Nutzung des Raumes als sogenannten „dritten Erzieher“ stand über das erste halbe Jahr im Fokus der pädagogischen Arbeit, die das teiloffene Konzept unterstützt, den Kindern viel Raum lässt sich altersgerecht und interessenbedingt weiterzuentwickeln. Zudem bieten Räume wie ein Kinderrestaurant, ein Atelier, das große Außengelände und die Turnhalle viele Möglichkeiten der gruppenübergreifenden Begegnung.



LeseWelten

Die Vorlese-Initiative für Kinder in Köln

Erstmals gab es auch das Angebot ehrenamtlicher Lesepaten, die über das Angebot der Initiative „LeseWelten“ akquiriert wurden. Zusammen mit dem 1. FC Köln gab es

ein mehrwöchiges Tischtennisprojekt, bei dem die Kinder vor allem in Ballgefühl und Koordination gefördert wurden.

Während des anschließenden Lockdowns hat die Kita durchgängig mit Hilfe des sehr professionell arbeitenden Teams eine Notbetreuung angeboten, die von rund 10 Kindern genutzt wurde. Für alle anderen Kinder gab es regelmäßige, zum Teil täglich stattfindende virtuelle Morgenkreise, Videotelefonate, Briefe und Mails, die den Kindern eine Anbindung an den Kindergartenalltag ermöglichen sollten. Wie gut dies gelungen ist, zeigte sich durch eine sehr problemlose Wiedereröffnung, die Kinder benötigten keine neue Eingewöhnung, sondern haben sich freudestrahlend mit ihren Freunden ins Spiel begeben.

Nach der stufenweisen Wiedereröffnung konnten wir zum Ende des Kindergartenjahres alle Kinder wieder im Kindergarten begrüßen und im kleinen Rahmen die Schulkinder feierlich verabschieden und damit das Kitajahr abschließen.



9. Kita Widdersdorf

Bei rainbowtrekkers in Widdersdorf haben wir letztes Jahr eine ganz schöne Reise zurückgelegt. Wir hatten das Kitajahr letzten Sommer damit begonnen, dass sehr viele Kinder aus dem U3- in den Ü3-Bereich gewechselt waren. Zu jenem Zeitpunkt hatten wir uns gefragt, wie gut unser Offenes Konzept wirklich funktionierte und ob das Offene Konzept wirklich ein realistisches Ziel für unser Team und die Kinder sein könne.



Einrichtungsleiter Samuel Armstrong und Stellvertreterin Sandra Feld auf Fortbildungsreise in Reggio 'nell Emilia im Oktober 2019.

Insbesondere der Wechsel vieler Kinder letzten Sommer aus dem U3- in den Ü3-Bereich hatte uns gezeigt, wie schwierig es für diese Kinder gewesen ist, sich in einem Offenen Konzept zurecht zu finden. Wir hatten beobachtet, dass die Kinder, die gemeinsam beim Übergang zusammen waren, auch hinterher weiterhin zusammenbleiben wollten.

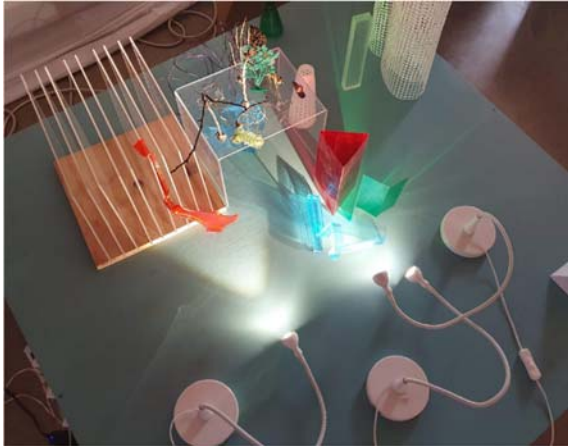
Wir hatten diese Beobachtungen ausführlich auf unseren Fortbildungstagen thematisiert und gemeinsam nach einer Lösung gesucht. Im Oktober letzten Jahres hatten Einrichtungsleiter Samuel Armstrong und Stellvertreterin Sandra Feld daraufhin gemeinsam eine Fortbildung in Reggio Emilia besucht. Bei der *Reggio*-Pädagogik handelt es sich um ein Konzept, das ursprünglich aus Norditalien stammt. Während des Besuchs dort war bei den beiden die Erkenntnis gereift, dass sie daheim etwas an Konzept verändern wollten, denn die bisherigen Umstände seien in der Rückschau sowohl für die Kinder und als auch für das Team eine Überforderung gewesen.

Nach ihrer Rückkehr aus Italien teilten Herr Armstrong und Frau Feld ihre Eindrücke aus Reggio mit dem Team ihrer Einrichtung. Der Reggio-Zugang lasse den Kindern weiterhin eine Vielfalt von Wahlmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen pädagogischen Angeboten, ohne jedoch gleichzeitig das Gruppengefüge aufzulösen. Zu diesem Zeitpunkt (Oktober bis Dezember) hatte die Einrichtungsleitung bereits die Kündigung mehrerer Mitarbeiter entgegennehmen müssen, die sich in dem bisherigen Offenen Konzept und seinen Herausforderungen nicht wohl gefühlt hatten.

Mit Beginn des Jahres 2020 erfolgte dann in Widdersdorf ein Übergang in eine gruppenbasierte Arbeitsweise bei den *Giraffes*, *Gummybears* und *Smarties*. In diesem Zusammenhang sind auch einige



der einstigen Themenräume neu möbliert worden. Zwischen den Gruppen auf den Fluren bestehen weiterhin teiloffene Begegnungsräume mit entsprechenden pädagogischen Angeboten.



Inspiration vor Ort: Aus Reggio konnten viele gute Ideen mit nach Widdersdorf gebracht werden.

Aus Leitungssicht funktioniert das neue Setup recht gut und von Eltern und Mitarbeiterschaft seien durchweg positive Signale gekommen. Die Umstrukturierung war eine gute Vorbereitung auf die später eintretenden Corona-Verhältnisse, in denen eine gruppenübergreifende Betreuung ohnehin untersagt war.

Gegen Ende des Kitajahres im Juni hatten wir begonnen, den Übergang für die Kinder ins nächste Kitajahr zu planen. Aus der Erfahrung des Vorjahres wussten wir um die Wichtigkeit der Altersmischung in den Gruppen. Darum wird ab 2020/21 nur die *Smarties*-Gruppe weiter als altershomogene Vorschulgruppe geführt, aber unsere *Giraffes*- und *Gummybears*-Gruppen sind jetzt altersgemischt (2 bzw. 3 bis 5 Jahre). In den kommenden Monaten

wollen wir die Änderungen evaluieren und das Team in dem neuen Setting besonders unterstützen.

Im vergangenen Kitajahr haben viele unserer Teammitglieder an Fortbildungsprogrammen teilgenommen, um ihre pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen. Themen waren dabei Sprachentwicklung, Inklusion, Naturpädagogik, Raumgestaltung und Praktikantenanleitung. Der Wissenszugewinn aus den Fortbildungen wurde in unseren team meetings regelmäßig mit den anderen Teammitgliedern geteilt. Ausdruck findet dies zum Beispiel in unserer neuen *language corner*, dem geänderten Raumprogramm und der Übernahme von Verantwortung von Teammitgliedern beim Waldtag – und vieles mehr.

Im Eingangsbereich unserer Kita gibt es seit kurzem eine neue Fotogalerie, wo sich unsere Teammitglieder kurz vorstellen.

