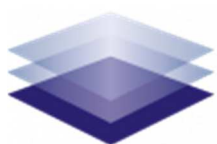
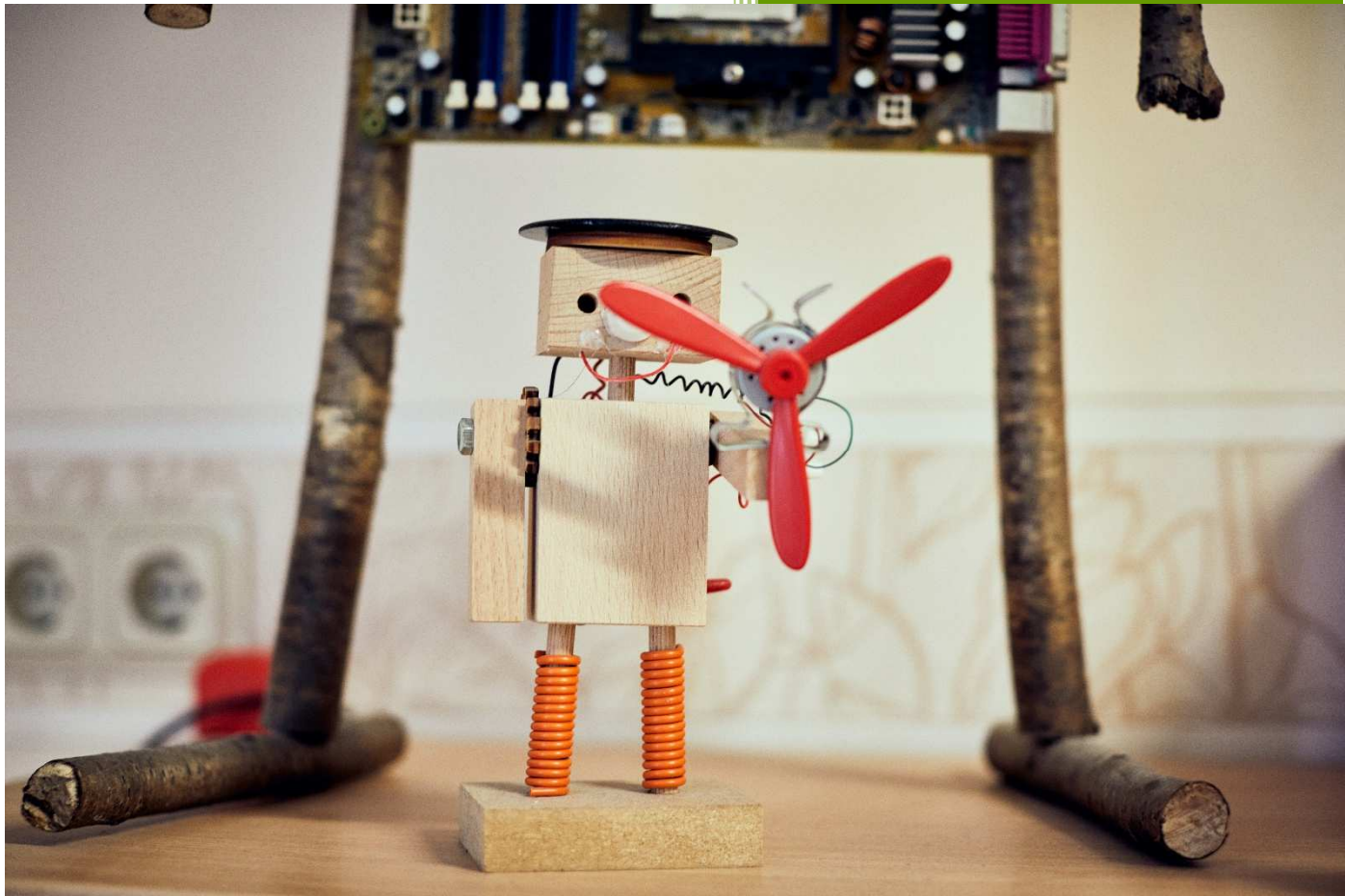


rainbowtrekkers  
Kita gGmbH

# Rechenschaftsbericht 2021/22



Initiative  
Transparente  
Zivilgesellschaft

Köln, im September 2022



# Rechenschafts- bericht 2021/22

## rainbowtrekkers Kita gGmbH

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

**Phone** +49-221-650 881 70

**Web** [www.rainbowtrekkers.de](http://www.rainbowtrekkers.de) **Email** [post@rainbowtrekkers.de](mailto: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: Non-profit Limited Liability Company | Registered Office: Amtsgericht Köln HRB 73661  
| Managing Director: Joel Mertens

## Mitglied im





# Inhalt

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Einleitung .....</b>                                                                                            | <b>4</b>  |
| <b>2. Jahresziele der Organisation .....</b>                                                                          | <b>5</b>  |
| 2.1 <i>Prep time</i> : Wie wir in unseren Einrichtungen pädagogische Angebote planen.....                             | 5         |
| 2.2 Vom <i>Curriculum</i> zu <i>Bildungsbereichen</i> : Auf welchen Grundlagen wir pädagogische Angebote planen ..... | 6         |
| 2.3 Fachkraftquote .....                                                                                              | 10        |
| 2.4 Partizipation, Beschwerdemöglichkeiten und Selbstvertretung von Kindern .....                                     | 11        |
| 2.5 Noch nicht erreichte Ziele .....                                                                                  | 12        |
| <b>3 Qualitätsmanagement.....</b>                                                                                     | <b>13</b> |
| 3.1 Externe Zertifizierung auf der Basis von „PQ-Sys“ .....                                                           | 13        |
| 3.2 Interne Evaluationen auf Basis des Nationalen Kriterienkatalogs .....                                             | 15        |
| 3.3 Intranet.....                                                                                                     | 17        |
| 3.3 Träger zeigen Profil .....                                                                                        | 18        |
| <b>4 Projekte und Maßnahmen.....</b>                                                                                  | <b>20</b> |
| 4.1 Sprachkonzept.....                                                                                                | 20        |
| 4.2 Vorschulkonzept.....                                                                                              | 22        |
| 4.3 Eingewöhnungskonzept .....                                                                                        | 23        |
| <b>5. Corona.....</b>                                                                                                 | <b>25</b> |
| <b>6. Familienzentrum .....</b>                                                                                       | <b>28</b> |
| <b>7. Human resources .....</b>                                                                                       | <b>30</b> |
| <b>8. Sekretariat.....</b>                                                                                            | <b>32</b> |
| <b>9. Kita Lindenthal.....</b>                                                                                        | <b>33</b> |
| <b>10. Kita Junkersdorf.....</b>                                                                                      | <b>34</b> |
| <b>11. Kita Widdersdorf.....</b>                                                                                      | <b>36</b> |



## 1. Einleitung

Bereits im dritten Jahr in Folge legt die rainbowtrekkers Kita gGmbH im Rahmen der Initiative „Transparente Zivilgesellschaft“ hiermit einen Rechenschaftsbericht vor.

Wir geben damit unserem Selbstverständnis Ausdruck, wonach ein öffentlich geförderter Kitaträger Rechenschaft ablegen sollte über die erbrachten Dienstleistungen. Das gilt nicht zuletzt vor dem Hintergrund der anhaltenden Debatte über Qualität in Kindertagesstätten.

Um eine gute Qualität bieten zu können, braucht es neben Transparenz nach außen hin auch Gestaltungswillen aller Beteiligten im Rahmen der Organisationsentwicklung nach innen. In diesem Sinne hatten wir im vergangenen Kitajahr wieder den Anspruch, über gemeinschaftlich festgelegte Jahresziele und verschiedene Projekte und Maßnahmen, unseren Träger und unsere Einrichtungen weiterzuentwickeln.

Die in diesem Rechenschaftsbericht beschriebenen konzeptionellen Maßnahmen stellen den Rahmen unseres Betreuungsdienstleistungen dar. Aber nur durch die Liebe, Kreativität, Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort füllen wir den Rahmen mit Inhalt und schaffen eine vertrauensvolle Atmosphäre für die Arbeit mit den Kindern und Familien vor Ort.

In diesem Sinne bedanke ich mich bei allen Pädagoginnen und Pädagogen und allen Mitarbeitenden auf Trägerebene für die im vergangenen Kitajahr geleistete Arbeit.

*Thank you'll.*

Köln, im September 2022



**Joel Mertens**

Geschäftsführer | CEO

rainbowtrekkers Kita gGmbH

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



## 2. Jahresziele der Organisation

### 2.1 *Prep time*: Wie wir in unseren Einrichtungen pädagogische Angebote planen

Erzieherinnen und Erzieher befinden sich bei der Alltagsgestaltung in Kindertagesstätten regelmäßig in einem Spannungsfeld. Auf der einen Ende des Spektrums steht dabei die Notwendigkeit, den pädagogischen Angeboten der Einrichtung eine Struktur zu geben, welche den fachlichen Standards extern vorgegebener Handlungsrahmen entspricht. Gleichzeitig bedarf es am anderen Ende der Skala eines großen Maßes an Intuition und Flexibilität bei den Erzieherinnen und Erziehern, um sich auf die Bedürfnisse einzelner Kinder oder spontaner Gruppendynamiken einlassen zu können.

Eine optimale Fachpraxis, die sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kinder orientiert, benötigt darum pädagogische Planungsprozesse. Allen unseren pädagogisch Mitarbeitenden steht schon seit Jahren jede Woche eine sog. *prep time* zur Verfügung, in der sie vom Gruppendienst freigestellt sind. Diese *prep time* ist für die Planung pädagogischer Angebote in den jeweiligen Gruppen gedacht. Damit die *prep time* in Fällen von Personalengpässen möglichst nicht gestrichen wird, ist sie in unseren Dienstplänen fest eingeplant und wird im Arbeitszeitrachweis gesondert ausgewiesen. Dabei handelt es sich um ein Alleinstellungsmerkmal unseres Trägers, denn pädagogische Vorbereitungszeiten sind in Nordrhein-Westfalen (anders als in anderen Bundesländern) nicht Teil der Refinanzierung des Kinderbildungsgesetzes (Kibiz) und darum leider an vielen anderen Kitas im Land noch die Ausnahme.

Vorausschauende Planung ist Voraussetzung für sinnvolles, pädagogisches Arbeiten. Man sollte bedenken, dass Erzieherinnen und Erzieher stets öffentlich handeln. Durch eine ordentliche Planung wird eigenes Handeln überschaubar und begründbar – für die Erzieherinnen und Erzieher selbst als auch für Kinder und Eltern.

Eine Planung sollte offen sein. Sie sollte sicherstellen, dass pädagogische Inhalte und Prozesse systematisch und kontinuierlich im Alltag implementiert werden und trotzdem dynamisch und variabel bleiben. Die Kunst bei der Planung pädagogischer Angebote besteht darin, die freie Zeit nicht komplett zu verplanen, sondern genug Raum für Spontaneität und Kreativität zu lassen. Insbesondere muss Zeit für das freie Spiel der Kinder bleiben. Es muss zudem darauf geachtet werden, dass nicht an den Interessen der Kinder vorbeigeplant wird, sondern dass gerade die von den Kindern ausgehenden Impulse und Interessenäußerungen unter partizipatorischen Aspekten im Mittelpunkt der Planung stehen.

Lernimpulse und Interessen der Kinder können sowohl während organisierter Gruppenaktivitäten als auch während des Freispiels der Kinder gut beobachtet werden. Überhaupt sind Beobachtung und pädagogische Dokumentation der Ausgangspunkt für die pädagogischen Angebote. Das Thema *Observation & Documentation* war darum schon im vorletzten Kitajahr das Jahresthema in den Einrichtungen unseres Trägers.<sup>1</sup> Damals hatten wir uns in unseren Teams ausführlich mit dem Thema auseinandergesetzt und auf Trägerebene gemeinschaftlich verbindliche Qualitätsstandards für *Observation & Documentation* vereinbart. So war es in der Konsequenz logisch, dass wir uns dann im zurückliegenden Kitajahr 2021/22 die den Beobachtungen folgenden Planungsprozesse und das Curriculum, das ihnen zugrunde liegt, noch einmal näher anschauen wollten.

---

<sup>1</sup> Siehe Rechenschaftsbericht 2020/21.



## 2.2 Vom *Curriculum* zu *Bildungsbereichen*: Auf welchen Grundlagen wir pädagogische Angebote planen

Die rainbowtrekkers verstehen sich als multilingualer und multinationaler Träger. Damit einher geht die Tatsache, dass in unseren Teams Menschen aus aller Herren Länder arbeiten. Aus ihren Herkunftsländern bringen unsere Teammitglieder ganz unterschiedliche Vorstellungen von Pädagogik mit. Das liegt auch daran, dass sich die Ausbildungssysteme und Studiengänge für Pädagogen von Land zu Land unterscheiden.

Es ist Aufgabe unseres Trägers, die unterschiedlichen Sichtweisen zusammenzuführen und zu integrieren. Dabei wird der Wunsch nach einem verbindlichen pädagogischen „Kanon“ regelmäßig auch von den zugezogenen Pädagoginnen und Pädagogen selbst an uns herangetragen. Hier bestand in der Vergangenheit stets eine gewisse Erwartungshaltung, den Teams ein festes Curriculum an die Hand zu geben, anhand dessen sie sich ausrichten können.

Die Idee eines Curriculums für den Kindertagesstättenbereich ist vor allen in der englischsprachigen Welt fester Teil der pädagogischen Praxis. Es bestehen dort u.a. mit *First Steps* oder *HighScope* Rahmenlehrpläne für den Kitabereich zur Verfügung mit eigenen, zum Teil auf einzelne „Unterrichtseinheiten“ herunter gebrochenen Handlungsanleitungen. Ähnliche Strukturen kennen wir aus süd- und südosteuropäischen Erzieherausbildungsstätten.

Für die Popularität von Curricula gibt es auf den ersten Blick eine Reihe guter Gründe. Dazu gehört zum Beispiel, dass ein Curriculum zur Auseinandersetzung mit der Frage anregt, welches Wissen und welche Werte wir unseren Kindern eigentlich mit auf den Weg geben wollen. Vor diesem Hintergrund reflektiert ein Curriculum also immer Fragen von Kultur und Identität, sei es auf dem Level der einzelnen Schule, sei es auf nationalem Level.

Ein Curriculum regt im besten Fall auch zu fachlichem Austausch und zur Zusammenarbeit unter den Kolleginnen und Kollegen an. Dazu gehört die Verständigung auf gemeinsame Inhalte genauso wie das Teilen von Materialien oder *best practise* Beispielen innerhalb des Teams einer Einrichtung. In Fortsetzung dessen erleichtert ein Curriculum auch die Zusammenarbeit über die Grenzen der eigenen Einrichtung hinweg mit anderen interessierten Parteien im Sozialraum.

Curricula leisten aus kindlicher Sicht darüber hinaus einen Beitrag zu einer längerfristigen inhaltlichen Konsistenz des pädagogischen Programms. Das ist vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und Fluktuationen im pädagogischen Bereich ein nicht zu unterschätzender Stützpfeiler.

Den Vorteilen von Curricula stehen jedoch eine Reihe von Nachteilen gegenüber. Dazu gehört in erster Linie die mangelnde Rücksicht, welche Curricula auf die spezifischen Interessen des einzelnen Kindes nehmen. Schnell wird im Alltag der Rahmen zu starr und ermöglicht keinen situationsbezogenen Ansatz in der pädagogischen Arbeit mehr. Wenn Curricula inhaltliche pädagogische Konsistenz versprechen, kann dies in der Praxis aber auch bedeuten, dass man sich einseitig auf zu erreichende Leistungsziele fixiert, die auf eine frühestmögliche Vergleichbarkeit von Kindern hinauslaufen. Ein solches gesellschaftliches *Streamlining* entspricht nicht unserem pädagogischen Selbstverständnis. Das haben wir im vergangenen Kitajahr zum Beispiel im Rahmen unseres Vorschulkonzepts deutlich



gemacht (siehe auch unten Kapitel 4.2), in dem wir großen Wert auf die natürliche Lernlust des Kindes legen.

Die Gefahr bei Curricula liegt bei einer einseitigen Fixierung auf den Output. So mischt sich zum Beispiel das fachfremde *World Economic Forum* in die pädagogische Debatte mit der Forderung ein, Curricula in erster Linie an Arbeitgeberbedürfnissen auszurichten („1. Partner with employers“).<sup>2</sup> Das liegt bei einer Organisation, bei der die Ökonomie namensprägend ist, zwar auf der Hand. Nutzbarkeitserwägungen sollte aber nicht unser pädagogisches Bild vom Kind und nicht unser Menschenbild bestimmen.

Im deutschsprachigen Bereich konnte sich die Idee eines Curriculum für den Kindertagesstättenbereich in den vergangenen Jahrzehnten nicht durchsetzen. Das Bildungsverständnis hierzulande ist weiter gefasst. Das Freispiel der Kinder hat eine viel größere Bedeutung als in anderen Ländern. Curricula bestehen in deutschen Kitas keine, sondern (abhängig vom jeweiligen Bundesland) eher weit gefasste *Bildungsgrundsätze*. Das fällt vor allem neu hinzu gezogenen pädagogischen Fachkräften auf. Als Träger haben wir für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Brückenfunktion, und zwar nicht nur beim „technischen“ Übergang in den deutschen Erzieherarbeitsmarkt, sondern auch beim kulturellen Übergang in die deutsche Bildungslandschaft.

Wir haben uns darum im vergangenen Kitajahr entschieden, uns noch weiter als bisher an den nordrhein-westfälischen Bildungsgrundsätzen auszurichten. Bislang hatten wir ein eigenes Haus-Curriculum. Es hatte zum Ziel, die Erwartungen unserer internationalen Teammitglieder nach einem Curriculum zu erfüllen, wobei der inhaltliche Rahmen schon bislang möglichst weit gespannten war und viele Freiheiten ließ. Von diesem hauseigenen Curriculum haben wir uns im vergangenen Jahr jedoch verabschiedet und orientieren uns seitdem in erster Linie an den Bildungsgrundsätzen Nordrhein-Westfalen. Das ist aus unserer Sicht nicht nur deswegen sinnvoll, weil ein Großteil der Kinder, die



<sup>2</sup> <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/how-to-bring-school-curricula-up-to-speed/>



unsere Kitas besuchen, mit der Einschulung ins deutsche Regelschulsystem wechseln. Sondern wir sehen in der Ausrichtung an den Bildungsgrundsätzen NRW auch ein deutliches Signal der Wertschätzung für die vergleichsweise ganzheitlichen Ansatz des hiesigen Kitalandschaft im Vergleich zu anderen Ländern. Anders als im Schulbereich, haben wir in unseren Kitas den Luxus, dass Lernen aus intrinsischen Motiven stattfinden kann und nicht aus Leistungsdruck. Diese Freiheit wollen wir gerne erhalten.

In den Bildungsgrundsätzen NRW wird dieser ganzheitliche Ansatz so beschrieben:

*Kinder möchten sich ein Bild von der Welt machen. Niemand sonst kann dies für sie tun. So betrachtet ist Bildung Selbstbildung. Selbstbildung ist dabei als individueller Prozess zu verstehen, der personale, räumliche und sächliche Einflussfaktoren mit einbezieht. Kinder lernen und bilden sich über das, was sie mit ihren eigenen Sinnen wahrnehmen und im sozialen Bezug erfahren. Hierdurch erschließen sie sich ihre Umwelt, konstruieren ihre Bilder von der Welt und geben ihnen eine subjektive Bedeutung.*

*Kinder bilden sich nicht, indem sie fertiges Wissen und Können lediglich von anderen übernehmen, sondern erst dann, wenn sie sich selbst damit auseinandersetzen. Sie bilden sich in der Begegnung und in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen und unterschiedlichen Situationen.*

*Bildung ist damit ein Prozess, der im Kontext zum Kind und seiner Umwelt steht. Die individuellen Entwicklungsvoraussetzungen des Kindes stehen dabei immer im Zentrum dieses Prozesses. Das Wissen über die Stärken, Interessen und Bedürfnisse eines Kindes sowie seine Perspektive sind Ausgangspunkt für gelingende Bildungsprozesse. Sie sind ganzheitlich angelegt – und viele wirken daran mit: Eltern, Fach- und Lehrkräfte, weitere Bezugspersonen, andere Kinder und Erwachsene. Sie alle [...] haben eine wichtige Vorbildfunktion.*

*In Bildungsprozessen müssen Kinder ausreichend Zeit erhalten, um ihren eigenen Rhythmus und ihre eigenen Lernwege zu finden: Bildungsprozesse sind also höchst individuell. Mit zunehmendem Alter der Kinder erhält zielgerichtete pädagogische Unterstützung stärkeres Gewicht, ohne dass das Grundprinzip – das aktive Kind – dabei an Bedeutung verliert.<sup>3</sup>*

Um die Bildungsprozesse in ihren thematischen, inhaltlichen Schwerpunkten und Ausprägungen darzustellen, wurden sie in zehn Bildungsbereiche gegliedert:

1. Bewegung
2. Körper, Gesundheit und Ernährung
3. Sprache und Kommunikation
4. Soziale und (inter-)kulturelle Bildung

---

<sup>3</sup> [https://www.kita.nrw.de/system/files/media/document/file/Bildungsgrundsätze\\_Stand\\_2018.pdf](https://www.kita.nrw.de/system/files/media/document/file/Bildungsgrundsätze_Stand_2018.pdf)



5. Musisch-ästhetische Bildung
6. Religion und Ethik
7. Mathematische Bildung
8. Naturwissenschaftlich-technische Bildung
9. Ökologische Bildung
10. Medien

Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese sich lediglich gedanklich voneinander abgrenzen lassen, sich in der Praxis aber notwendigerweise vielfach überschneiden: Kinder suchen sich Bildungsgegenstände nicht entlang eines Kategoriensystems aus, sondern interessen- und individuell entlang der Erfahrungsmöglichkeiten, die sich ihnen in ihrer alltäglichen Lebens- und Erfahrungswelt bieten.

Die inhaltliche Abgrenzung der Bildungsbereiche folgt insofern eher der gedanklichen Logik der Erwachsenen als der Art und Weise, wie ein Kind tatsächlich lernt. Diese Darstellung dient dazu, die Vielfalt der Erfahrungsmöglichkeiten gedanklich zu strukturieren. Die aufgeführten Bildungsbereiche erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und Allgemeingültigkeit. Sie sollen den Fachkräften dabei helfen, die eigene Praxis daraufhin zu überprüfen, ob dem Kind tatsächlich ausreichend Möglichkeit gegeben wird, umfassende und grundlegende Bildungs- und Erfahrungsprozesse zu erleben. So sind die Bildungsbereiche offen für Weiterentwicklungsprozesse und individuelle Anpassung in unseren Einrichtungen vor Ort.

Durch die Übernahme der Systematik der NRW-Bildungsgrundsätze haben wir jetzt trägerweit eine einheitliche rote Linie in allen Aspekten der pädagogischen Qualitätssicherung. So basieren die Elternumfragen in unserem Umfragetool Topkita ebenfalls auf der Systematik der NRW-Bildungsgrundsätze. Gleiches gilt für das von Beobachtungstool KitaPLUS, welches wir in unseren Kitas einsetzen.

Unser Abschied vom „Curriculum“ und unsere Ausrichtung auf die „Bildungsgrundsätze NRW“ ist dabei vor allem Reflexion und Standortbestimmung unseres pädagogischen Selbstverständnisses. Die Themenvielfalt unserer pädagogischen Angebote hingegen wird von ihr nicht berührt, denn Diversität spielte bereits in der Vergangenheit in unseren Angeboten eine große Rolle. Was sich aus unserer Sicht sehr wohl ändert, sind die Aufgaben und die Freiheiten der Erzieherinnen und Erzieher. Sie sollen ihre pädagogischen Angebote nicht nach „Schema F“ gestalten, sondern im Rahmen der Bildungsgrundsätze ihre eigenen Ideen situationsbezogen einbringen.

Damit dies gelingen kann, bedarf es gut ausgebildeter Mitarbeiter. Dies ist einer der Gründe, warum wir im vergangenen Jahr uns das Ziel gesetzt hatten, unsere Fachkraftquote zu erhöhen (s. folgendes Unterkapitel)



## 2.3 Fachkraftquote

Gute pädagogische Qualität braucht gut ausgebildetes Personal. In diesem Sinne hatten sich die Einrichtungsleitungen der rainbowtrekkers auf unserer Strategiewoche zu Beginn des Kitajahres 2021/22 dafür ausgesprochen, die Fachkraftquote unserer Belegschaft weiter zu erhöhen – also die Zahl der pädagogischen Fachkräfte in Verhältnis zur Gesamtzahl aller Mitarbeiter im Gruppendienst.

In Anbetracht eines branchenweiten Fachkraftmangels schien uns dieses Ziel zu Beginn des Kitajahres noch sehr illusorisch. Wir waren zum damaligen Zeitpunkt davon ausgegangen, dass es sich bei der Erhöhung der Fachkraftquote im besten Falle um einen mehrjährigen Prozess handeln dürfte.

Durch eine differenzierte Recruitmentstrategie und erfolgreiches Arbeitgeberbranding ist es uns aber gelungen, diesen Prozess erheblich zu beschleunigen. Bereits unterjährig haben wir unseren Stellenplan angepasst und freiwerdende Assistenten-Planstellen durch Stellen für ausgebildete Fachkräfte ersetzen können. Wir beenden das Kitajahr mit einer Fachkraftquote von 100 Prozent! Auf diesen Erfolg sind stolz und begrüßen alle in unsere Teams neu aufgenommenen Pädagoginnen und Pädagogen sehr herzlich.





## 2.4 Partizipation, Beschwerdemöglichkeiten und Selbstvertretung von Kindern

Zu Beginn des Kitajahres war ein neues Kinder- und Jugendstärkungsgesetz in Kraft getreten, welches in einigen Bereichen des SGB VIII die Themen Kinderschutz und Kinderrechte auf Bundesebene weiter verankert.

Alle Kitaträger im Land sind im Rahmen der Gesetzesnovelle verpflichtet worden, u.a. die Themenbereiche

- Partizipation von Kindern
- Beschwerdemöglichkeiten von Kindern und
- Selbstvertretungsstrukturen von Kindern

konzeptionell in ihren Kitakonzeptionen zu verankern. Der grundsätzlich begrüßenswerte Anspruch der Gesetzesnovelle, die Position von Kindern zu stärken, führte in unserem Management Meeting zu spannenden Diskussionen darüber, wie diese Anforderungen in der Praxis umgesetzt werden können. Als herausfordernd wurde dabei empfunden, dass im Rahmen des Gesetzes Lösungen auf einer *Struktur-Ebene* gefunden werden sollen, die aus Sicht unserer Pädagogen aber wesentlich von Fragen der *Umgangskultur* abhängen („culture eats strategy for breakfast“).

Letztlich einigte man sich bei den Themenbereichen Partizipation und Beschwerdemöglichkeiten auf eine *prozesshafte* Umsetzung im Kitaalltag im Rahmen unseres QM, wohingegen beim Themenbereich Selbstvertretungsstrukturen eine *strukturelle* Umsetzung vorgenommen worden ist: Seit diesem Kitajahr gibt es in allen unseren Einrichtungen ein eigenes Kinderparlament. Im Laufe des Kitajahres hatten die Teams erste Erfahrungen mit ihren jeweiligen Kinderparlamenten gesammelt. Diese Erfahrungen sollen in der Zukunft in eine gemeinsame „Geschäftsordnung“ einfließen, welche als Handlungsempfehlung für die pädagogische Begleitung der Kinderparlamente in den Kitas in unserer Trägerschaft gedacht ist.

Ziel der Kinderparlamente ist es, die Kinder zu ermutigen, ihre Bedürfnisse, Interessen, Wünsche und Beschwerden in einem dafür vorgesehenen Gremium zu vertreten. Kinder werden somit schon früh mit demokratischen Prozessen vertraut gemacht und darin gestärkt, ihre Rolle als Teil eines demokratischen Systems in Bezug auf Rechten und Pflichten aktiv wahrzunehmen.

Weil beim Thema Kinderrechte stets auch Wechselwirkungen bestehen mit den verfassungsgemäß verbrieften Elternrechten (GG Art. 6), hatten wir die Elternvertreter frühzeitig in den Entwicklungsprozess mit eingebunden. In unserer Kita Junkersdorf fand auch ein eigener Elternabend zu dem Thema statt, der gut besucht war.

Für die Kinderparlamente gibt es zahlreiche historische Beispiele, z.B. in den Kinderheimen von Janusz Korczak. Allerdings können die historischen Erfahrungen nicht 1:1 auf unsere heutige Situation übertragen werden. Zum einen, weil die Kinder heute jünger und ihre sozialen und reflektiven Fähigkeiten noch nicht so entwickelt sind wie z.B. bei Korczak. Und zum anderen, weil ein Parlament als Legislative immer nur *eine* Sphäre gesellschaftlichen Handelns repräsentiert. Zu einer echten Demokratie gehören im Rahmen der Gewaltenteilung auch eine funktionierende Exekutive und



Judikative. In diesem Sinne wären zum Beispiel Streitschlichter-Programme aus Trägersicht ein guter Weg, Kinder in der Zukunft darin zu unterstützen, ihre Konflikte untereinander selbst zu regeln und ihre Partizipation weiter zu stärken.

## 2.5 Noch nicht erreichte Ziele

Zwei zu Beginn des Kitajahres gesetztes Ziel konnten wir noch nicht erreichen. Sie stehen im Kitajahr 2022/22 weiterhin auf unserer Aufgabenliste und wir sind zuversichtlich, dass wir es in den kommenden Monaten bearbeiten werden können.

- **Kinderzufriedenheit:** Zu einer Kita gehören unterschiedliche interessierte Parteien („Stakeholder“). Dazu zählen neben Eltern, Erziehenden und Externen in erster Linie die Kinder. Gerne würden wir ein Instrumentarium entwickeln, mit dessen Hilfe wir die Zufriedenheit der Kinder in unseren Einrichtungen stärker in den Mittelpunkt rücken können. Anders als bei Erwachsenen gibt es hier jedoch methodische Herausforderungen. Unsere Arbeiten an diesem Ziel befinden sich noch in der Findungsphase. Momentan nimmt unserer Kita in Junkersdorf an einer Pilotstudie der Uni Leipzig zum Thema „Kindliches Wohlbefinden: Eine Potential- und Gefährdungsbeurteilung (WoGe)“ teil. Dabei geht es um die Identifikation von Merkmalen kindlichen Wohlbefindens und psychischen Belastungsfaktoren von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen. Wir gehen davon aus, dass im Laufe des Kitajahres 2022/23 erste Erfahrungen mit dem von der Uni Leipzig entwickelten Instrumentarium vorliegen werden, die dann im Kitajahr 2023/24 in eine Grundsatzentscheidung auf Trägerebene mit werden einfließen können.
- **Qualitätsstandards für Team Meetings:** Führungskultur ist einer der Schlüsselfaktoren für unsere Einrichtungsleitungen, um ihre Häuser erfolgreich zu betreiben. Die Abwesenheit von Führungskultur kann ein wichtiger Grund für Kündigungen durch Mitarbeiter sein. Erfolgreiche und bedeutsame Team Meetings sind Grundvoraussetzung, um ein stabiles und erfolgreiches Kita-Team aufzubauen und Führung durch die Einrichtungsleitung erfahrbar zu machen. Der Träger wird die Einrichtungsleitungen darin unterstützen, einen Plan auszuarbeiten, wie Team Meetings weniger organisatorisch-technischen Charakter bekommen, sondern stattdessen zu einem wichtigen wöchentlichen Austausch zu pädagogischen Fragen der Mitarbeiter werden können.



### 3 Qualitätsmanagement

#### 3.1 Externe Zertifizierung auf der Basis von „PQ-Sys“

Im vergangenen Kitajahr konnten wir im Bereich des pädagogischen Qualitätsmanagements ein wichtiges Etappenziel erreichen. Nach mehrjährigen Vorbereitungen ist es uns gelungen, das Gütesiegel „PQ-Sys“ verliehen zu bekommen. Es handelt sich dabei um eine extern durchgeführte Zertifizierung, die unsere pädagogischen und administrativen Prozesse sowie die Leitungsprozesse in unseren Einrichtungen auf Effektivität und Nachhaltigkeit hin untersucht. Die Kriterien dafür waren vom Paritätischen Wohlfahrtsverband entwickelt worden. Sie orientieren sich an der DIN 9001:2015, sind aber besonders auf die Sozialbranche angepasst worden. Die Zertifizierung erfolgte durch die unabhängige Zertifizierungsstelle SQ-Cert in Frankfurt. Der Zertifizierung vorausgegangen war ein Vorbereitungsprozess, bei dem wir von der Mittelstandsberatung msa-b unterstützt worden waren.

Hauptgegenstand des Audits waren unsere Kernprozesse „Education and Caregiving“ und „Family Center“. Prüfgegenstand waren dabei u.a. die Themenbereiche Pädagogischer Alltag, Eingewöhnung, Gruppenwechsel, Übergang in die Grundschule, Pädagogische Dokumentation, Elternarbeit sowie Maßnahmen zur Abwehr von Kindeswohlgefährdung. Auf der Leitungsebene ging es um Fragen von Personalführung, Mitarbeiterentwicklung sowie „Health & Safety“. Auf der Verwaltungsebene wurden unterstützende Prozesse wie Platzvergabe, und Gebäudemanagement unter die Lupe genommen.

Durch die Zertifizierung und die vorherigen Vorbereitungen darauf konnten wir in einigen Bereichen uns weiter professionalisieren. Dazu gehören z.B. Verbesserungen im Bereich des Beschwerdemanagements, welches jetzt systematisch ausgewertet wird und nicht mehr nur fallbezogen wie in der Vergangenheit. Verbesserungen gibt es auch im Bereich der Dokumentenlenkung und der Organisation regelmäßig wiederkehrender Aufgaben. Außerdem konnte ein höherer Verschriftlichungsgrad erreicht werden: Ergebnisse von Besprechungen werden jetzt regelmäßig protokolliert. Das hilft z.B. Neueinsteigern, sich schneller im Team zurecht zu finden. Im Audit konnten wir ein Ergebnis von 98,2% erzielen. In dem Prüfbericht heißt es:

*Es wurden keine Abweichungen vom Qualitätsverfahren PQ-Sys® festgestellt [...] Die Anforderungen der Bereiche B,C,D und F sind in allen Gesprächen (GS, Standorte 1-3) mit sehr gut nachvollziehbaren Beispielen bestätigt worden. Die Ausführungen der Gesprächsteilnehmer\*innen waren authentisch, engagiert und transparent sowie differenziert und zeigten die Prozesse, Umsetzung sowie Ziele sehr gut auf.*

*Die Gespräche vermitteln den Eindruck, dass die Verantwortlichen auf der Trägerebene einen partizipativen Führungsstil implementiert haben und alle Gesprächsteilnehmer\*innen eine gemeinsame Grundhaltung, bzw. ein identisches Bild vom Kind und vom Bildungsverständnis verbindet. Gleichsam eine hohe Identifikation mit der Kita sowie dem Trägerprofil.*

Na denn: Maslov! Ein herzliches Dankeschön an alle mitwirkenden Kolleginnen und Kollegen, die dieses Ergebnis möglich gemacht haben.



Die SQ Cert GmbH  
verleiht der

**rainbowtrekkers Kita gGmbH**  
Dürener Straße 220, 50931 Köln

## **das PARITÄTISCHE QUALITÄTS-SIEGEL®**



Hiermit bescheinigen wir, dass die Rainbowtrekkers gGmbH ein Qualitätsmanagement nach den Kriterien des PARITÄTISCHEN Qualitäts-Check PQ Sys® eingeführt hat und anwendet.

Die Umsetzung der Anforderungen wurde durch eine Dokumentenprüfung sowie ein Vor-Ort-Audit nachgewiesen und in einem Bericht dokumentiert.

Das PARITÄTISCHE QUALITÄTS-SIEGEL® ist gültig vom 14.06.2022 bis 13.06.2025.

Frankfurt, den 14.06.2022

Thomas Pawelleck  
Geschäftsführung

SQ Cert GmbH, Großer Hasenpfad 30, 60598 Frankfurt am Main



### 3.2 Interne Evaluationen auf Basis des Nationalen Kriterienkatalogs

Eine externe Begutachtung wie PQ-Sys hilft dabei, einen unabhängigen Blick von außen auf unsere Strukturen und Abläufe zu werfen. Andererseits stellt eine solche Begutachtung natürlich nur eine Momentaufnahme dar zum Zeitpunkt des Audits. Um langfristige Tendenzen und unsere Alltagspraxis einer kritischen Prüfung unter Qualitätsgesichtspunkten zu unterziehen, bedarf es des Inputs „von innen heraus“ von den pädagogisch Mitarbeitenden unserer Organisation.

Wir haben deshalb im vergangenen Kitajahr erstmals ein Verfahren implementiert zur kritischen Selbstevaluation unserer Teams unter QM-Aspekten. Das Verfahren beruht auf dem Nationalen Kriterienkatalog für pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder. Der Nationale Kriterienkatalog ist ein Kompendium von träger- und konzeptübergreifenden Qualitätskriterien in der Bildung, Betreuung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. In zwanzig Qualitätsbereichen bildet er umfassend und systematisch Kriterien bester Fachpraxis ab.

Hervorgegangen ist der Nationale Kriterienkatalog aus der Nationalen Qualitätsinitiative (gefördert durch das Bundesfamilienministerium). Die im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative entstandenen Materialien und Verfahren gehören bundesweit in mehr als 1000 Kindertageseinrichtungen zu den genutzten Grundlagen für die Entwicklung und Sicherung pädagogischer Qualität in Kindertageseinrichtungen. Sie werden kontinuierlich in enger Kooperation mit Wissenschaft, Trägern und Praxis weiterentwickelt.

Die Qualitätsbereiche sind:

1. Räume für Kinder
2. Tagesgestaltung
3. Individualität, Vielfalt und Gemeinsamkeit
4. Mahlzeiten und Ernährung
5. Körperpflege und Hygiene
6. Ruhen und Schlafen
7. Sicherheit
8. Sprache und Mehrsprachigkeit
9. Kognitive Entwicklung
10. Soziale und Emotionale Entwicklung
11. Bewegung
12. Fantasie- und Rollenspiel
13. Bauen und Konstruieren
14. Ästhetische Bildung
15. Natur, Umgebung und Sachwissen
16. Eingewöhnung
17. Begrüßung und Verabschiedung
18. Zusammenarbeit mit den Familien
19. Übergang Kindertageseinrichtung-Schule
20. Leitung und Team





Pro Kitajahr bearbeiten die Kitateams in ihren Teamsitzungen zwei der zwanzig Qualitätsbereiche intensiv. Dabei wird einer der Themenbereiche zentral vom Träger vorgegeben. Den zweiten Bereich wählen die Teams autonom aus. Der in diesem Jahr vom Träger vorgegebene Qualitätsbereich war der

- Bereich 8 („Sprache und Mehrsprachigkeit“).

Komplementär wählten unsere Teams folgende Bereiche aus

- Kita Lindenthal: Bereich 5 („Körperpflege und Hygiene“)
- Kita Junkersdorf: Bereich 11 („Bewegung“)
- Kita Widdersdorf: Bereich 19 („Übergang Kita-Grundschule“).

Die Arbeit mit dem Nationalen Kriterienkatalog folgt dabei dem Jahreskreislauf. Der Auswahl der aktuellen Qualitätsbereich im August folgt die Selbstevaluationsphase in den Großteams der jeweiligen Einrichtungen im September. Auf Basis der Selbstevaluation entwickelt dann bis Ende Oktober jede Einrichtung ein konkretes Qualitätsprofil, welches die Stärken und Schwächen der jeweiligen Einrichtung im gewählten Qualitätsbereich beleuchtet. Auf Basis dieser Auswertung entwickeln die Teams bis zum Januar konkrete Veränderungsziele und Zielvereinbarungen, die in der zweiten Kitajahreshälfte implementiert und zum Ende des Kitajahres von den jeweiligen Teams intern evaluiert werden.

Unser Management Meeting prüft momentan, inwieweit dieser Selbstevaluationsprozess, der in diesem Jahr mittels händisch ausgefüllter Fragebögen durchgeführt worden ist, ab dem kommenden Kitajahr digital durchgeführt werden kann. Das Tool „Topkita“, mit dem wir momentan bereits unsere Elternumfragen durchführen, bietet auch eine Umfrageinstrument für pädagogische Teams zur Selbstevaluation. Ein Vorteil wäre, dass in „Topkita“ die Rückmeldungen aus Elternumfragen mit der Rückmeldung aus den Teamumfragen überlagert werden könnten und so ein mehrschichtiges Qualitätsprofil einer Einrichtung entsteht. Allerdings folgt Topkita einer in Einzelpunkten anderen Systematik als der NKK, sodass eine Entscheidung über den Einsatz erst im nächsten Kitajahr fallen wird.



### 3.3 Intranet

Flankiert wurde unsere QM-Zertifizierung durch die Einführung eines organisationsweiten Intranets, welches allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Unser Intranet vereint Prozessbeschreibungen aus dem QM-Verfahren mit allgemeinen pädagogische Wissensdatenbanken. Es bietet außerdem einen transparenten und direkten Zugriff für alle Teammitglieder auf die Ergebnisse aus Elternumfragen und Mitarbeiterumfragen. Es verfügt zudem über eine Nachrichten- und eine Kommentarfunktion und ein an der DSGVO ausgerichtetes digitales Dokumentenmanagementsystem.



Bereits in der Vergangenheit hatten wir vereinzelt Wissensdatenbanken und „Best practice“-Beispiele in einer Art Intranet zusammengestellt. Allerdings konnten wir erst jetzt durch eine systematische Vernetzung der unterschiedlichen Bereiche deutliche Qualitätsfortschritte erzielen. So hat zum Beispiel heute jede Unterseite einen verantwortlichen Autor, zu dessen Aufgaben es gehört, die dort zur Verfügung gestellten Informationen für unsere Pädagoginnen und Pädagogen auch stets aktuell zu halten. Die Initiative zu einer systematischeren, integralen Herangehensweise ging wesentlich von unserer Kollegin Leonie Schaffrinna aus, die gemeinsam mit Joachim Bettermann über viele Monate hinweg die Inhalte verschriftlich und bereitgestellt hat.



### 3.3 Träger zeigen Profil

Die Zertifizierung nach PQ-Sys legt zu Recht einen großen Wert auf die Prozess- und Ergebnisqualität in unseren Einrichtungen. Es berücksichtigt dabei Qualität der Prozesse mit Blick auf die Beteiligten Akteure Kinder, Eltern und Pädagogen.

Eine weitere Qualitätsdimension stellt hingegen die Trägerqualität dar. Darauf hat die Fachwelt seit den frühen 2000-er Jahren zunehmend hingewiesen. Damit Teams und Leitungen in den Einrichtungen Qualität liefern können, müssen die Rechtsträger von Kindertageseinrichtungen ihnen Rahmen und Strukturen zur Verfügung stellen, die das ermöglichen.

Im Rahmen des Projektverbunds „Nationale Qualitätsinitiative“ hatte darum das Münchner Staatsinstitut für Frühpädagogik unter der Leitung von Prof. Fthenakis ein Instrument zur Selbstevaluation für Kitaträger entwickelt („Träger zeigen Profil“), welches wir im vergangenen Jahr bei den rainbowtrekkers zum Einsatz gebracht hatten.

Mit „Träger zeigen Profil“ steht den Einrichtungsleitungen und den Trägerbeschäftigten ein Mittel der kritischen Selbstevaluation zur Verfügung. Anhand der vom Münchner Institut entwickelten Fragestellungen ist bei uns in zehn Qualitätsbereichen eine kritische Standortbestimmung durchgeführt worden. Dazu gehörten:

- Organisations- und Dienstleistungsentwicklung
- Konzeption- und Konzeptionsentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Personalmanagement
- Finanzmanagement
- Familienorientierung und Elternbeteiligung
- Vernetzung und Kooperation
- Bedarfsermittlung und Angebotsplanung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Bau und Sachausstattung

Bei der Befragung wurde nicht nur der Grad der Zielerreichung abgefragt, sondern auch die geschätzte Wichtigkeit des jeweiligen Prüfkriteriums. Dadurch ergaben sich in der Auswertung folgende Konstellationen:



|   |                      |                     |                           |
|---|----------------------|---------------------|---------------------------|
| A | Hohe Wichtigkeit     | Hohe Erreichung     | Zielsicherung             |
| B | Hohe Wichtigkeit     | Niedrige Erreichung | Zielerfüllung             |
| C | Niedrige Wichtigkeit | Geringe Erreichung  | Reflexion der Zielsetzung |
| D | Niedrige Wichtigkeit | Hohe Erreichung     | Weitere Klärung           |

Ergebnis der Befragung: In fast allen Bereichen, die als wichtig bewertet wurden, konnte auch ein hoher Grad der Zielerreichung festgestellt werden („Zielsicherung“). Verbesserungsbedarf bei der Zielerfüllung scheint es demnach aber noch in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Sozialraumvernetzung zu geben. Diese Themen sollten im kommenden Kitajahr auf unsere To-Do-Liste kommen.





## 4 Projekte und Maßnahmen

### 4.1 Sprachkonzept

In unseren Kitas haben wir jahrzehntelange Erwerbung mit multilinguaem Spracherwerb im Kindesalter. Im Januar des vergangenen Kitajahres hatten wir erstmals unsere Erfahrungen in einem eigenen Sprachkonzept verschriftlicht.

In dem Sprachkonzept schildern wir, wie der multilinguale Spracherwerb bei den rainbowtrekkers in der Praxis erfolgt, auf welchen theoretischen Grundlagen er beruht und wie in der Zukunft geeignete Diagnoseverfahren zur (mehrsprachigen) Sprachstandsfeststellung aussehen können, die sich mehr und wertschätzender als bislang den besonderen translingualen Kompetenzen mehrsprachig aufwachsender Kitakinder widmen.

Klassischerweise haben zweisprachige Kindertagesstätten in Europa in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis heute weitgehend nach dem Konzept „eine Person – eine Sprache“ gearbeitet. Demnach sollten Kinder in Kontakt mit den jeweiligen Muttersprachlern sein, um von ihnen z.B. „richtiges Englisch“ oder „gutes Deutsch“ zu lernen. Dies basierte auf einer konventionellen Konzeption von Sprachen als quasi autonome, definierbare Systeme, die additiv in einer eindeutigen Reihenfolge (L1, L2, L3 usw.) als einsprachige linguistische Codes erfasst werden. Sprachmischung galt dabei als Abweichung von der Norm, da kompetente Mehrsprachige ihre Sprachen angeblich nicht mehr mischen würden.

Tatsächlich jedoch wurden Kinder durch diese Praxis (bestenfalls) zu „doppelten Monolingualisten“ ausgebildet. Dies zeigt sich insbesondere im Vergleich mit klassischen mehrsprachigen Ländern wie z.B. der Schweiz, Luxemburg, Israel oder Indien. In diesen Gesellschaften sind Sprachwahl und Sprachgebrauch viel flexibler und dynamischer. Der Sprachgebrauch in diesen Gesellschaften kann sowohl vom Gesprächsthema als auch vom Adressaten abhängen. Beispielsweise kann ein gut ausgebildetes indisches Ehepaar, das in der IT-Branche tätig ist, berufliche Angelegenheiten wegen der passenden Fachterminologie direkt auf Englisch besprechen, während es in privaten Angelegenheiten wegen der biographischen Vertrautheit in der Landessprache Mahrati kommuniziert und vor Geschäftspartnern in Delhi in der dortigen Mehrheitssprache Hindi, um niemanden auszuschließen.

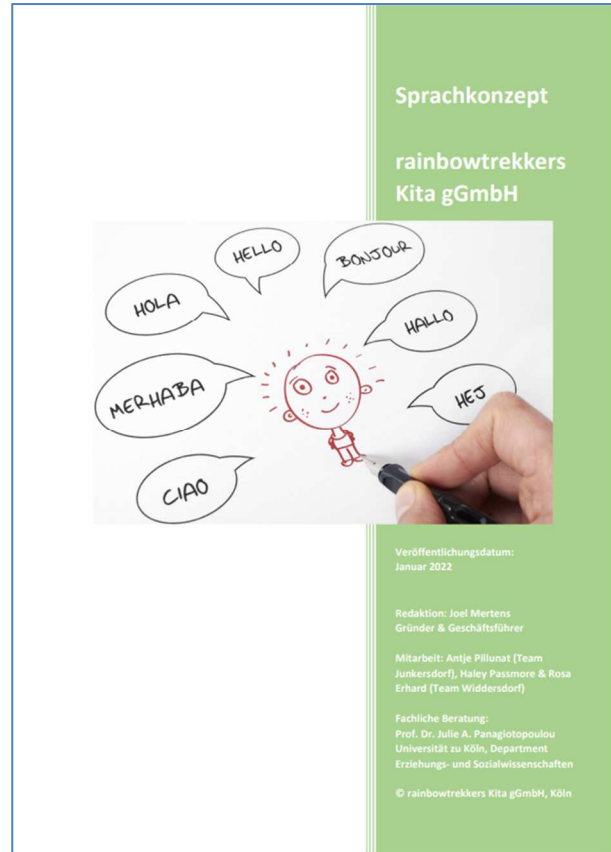
Ein anderes Beispiel ist ein Rabbiner in einer israelischen Jeschiwa, der es aufgrund seiner amerikanischen Herkunft vorziehen mag im Alltag mit seinen Schülern auf Englisch zu sprechen, beim talmudischen Quellenstudium zwischen Hebräisch und Aramäisch wechselt und dann denselben Schülern auf Jiddisch einen Witz erzählt, weil er nur in dieser Sprache witzig klingt.

Das Konzept „eine Person – eine Sprache“ hat eine solche natürliche Mehrsprachigkeit in unseren Kindertagesstätten bisher blockiert. In der Vergangenheit hatten wir bei den rainbowtrekkers (wie in den meisten anderen bilingualen Kitas in Europa) Pädagoginnen und Pädagogen auf Basis ihrer Muttersprache ausgesucht (sie wurden dezidiert als englisch- oder als deutschsprachige Fachkräfte eingestellt). Dies hat regelmäßig zu bizarren Situationen geführt, etwa wenn eine deutschsprachige Erzieherin vor den Kindern verstecken wollte, dass sie auch Englisch versteht oder wenn ausländische Kollegen pädagogische Fachausdrücke auf Deutsch verwendeten und dafür von Eltern oder Vorgesetzten nach dem Motto „gerügt“ wurden: „Sie sollen hier nur Englisch sprechen.“



Bei rainbowtrekkers gehen wir heutzutage davon aus, dass mehrsprachige Personen in einsprachigen Umgebungen einsprachig kommunizieren können und sollten, aber dass in mehrsprachigen Umgebungen – wie in unseren Kindertagesstätten – ein flexibler und dynamischer Sprachgebrauch selbstverständlich und akzeptiert ist.

Dieser Ansatz kann als Translanguaging bezeichnet werden. Die rainbowtrekkers sind aktives Mitglied der Projektgruppe „Translanguaging Pedagogy in mehrsprachigen Kitas in NRW“, die an der Universität zu Köln, am Department für Erziehungs- und Sozialwissenschaften angegliedert ist. Die Gruppe wird von Prof. Dr. Julie A. Panagiotopoulou geleitet, welche die fachliche Beratung auch für das hier vorliegende Konzept übernommen hat, wofür ich mich recht herzlich bei ihr bedanken möchte.



Die Idee zu diesem Konzept entstand zur Zeit des „ersten Corona Lockdowns“ im Frühjahr 2020. Zu dieser Zeit fand sich eine Projektgruppe zusammen aus unseren Mitarbeiterinnen Antje Pillunat (rainbowtrekkers Junkersdorf) sowie Haley Passmore und Rosa Erhardt (rainbowtrekkers Widdersdorf) mit dem Ziel, *best practice*-Beispiele zu verschriftlichen und gemeinsame Standards für alle unsere Kitas festzulegen. Aus dieser Projektgruppe entstanden die Kapitel „Gelebte Mehrsprachigkeit“ und „Sprachanlässe schaffen“ der Konzeption.

Das gesamte Kapitel 3 unseres Sprachkonzepts ist eine gekürzte Fassung des im Jahr 2016 von Prof. Panagiotopoulou veröffentlichten Beitrags *Mehrsprachigkeit in der Kindheit. Perspektiven für die frühpädagogische Praxis*. Das Kapitel bildet sozusagen eine (stark gekürzte) wissenschaftliche Einführung in die Themen Multilingualism und Translanguaging und ist daher den Praxisausführungen unserer Pädagogen vorweg gestellt.

Die Beiträge „Anbahnung von Sprechansätzen in einem multi- und translingualen Kontext“ (Kapitel 4.3 unseres Sprachkonzepts) sowie die Anregungen zur Entwicklung passender Sprachstandsfeststellungstools stammen von unserer Geschäftsführung.

Unser translingualer Ansatz bedeutet übrigens für die Personalrekrutierung und -entwicklung, dass – anders als früher – Mitarbeiter nicht mehr als „deutschsprachige“ oder „englischsprachige“ Pädagoginnen und Pädagogen eingestellt werden, sondern dass sich alle Beteiligten bei ihrer Einstellung verpflichten, die Zweisprachigkeit in Deutsch und Englisch mindestens auf Level B2 nachzuweisen oder zeitnah zu erwerben.

Mehrsprachigkeit verstehen wir darüber nicht nur als das Beherrschen der deutschen und der



englischen Sprache. Unserem Selbstverständnis entsprechend möchten wir auch die verschiedenen Familiensprachen unserer Kinder noch stärker in den Kita-Alltag integrieren, sei es im Morgenkreis oder in Spielsituationen. Wir laden auch alle Eltern ein, sich mit ihrem Sprachrepertoire und ihrer Familienkultur einzubringen, z.B. durch Vorlesen, Erzählen, Singen, Tanzen, Forschen, Bauen, Feiern oder Kochen.

#### 4.2 Vorschulkonzept

Das letzte Kitajahr stellt Kinder vor besondere Herausforderungen. Der Übergang vom Kindergartenkind zum Schulkind führt zu einer veränderten Selbstwahrnehmung des Kindes. Dieser Wechsel kann von starken Emotionen begleitet sein: Vorfreude, Neugierde und Stolz, aber auch Unsicherheit oder Angst. Parallel dazu findet auf kognitiver Ebene ein Kompetenzerwerb statt: Das Kind wird selbständiger und erlernt neue Kulturtechniken und Verhaltensweisen.

Solche Übergänge sollten immer aus der Sicht des Kindes gesehen werden. Dabei sollte es nicht in erster Linie um die „Schulfähigkeit“ des Kindes gehen, sondern um die „Kindfähigkeit“ der Organisationen Kita und Schule, die beide auf Augenhöhe miteinander kooperieren müssen.

Unterschiedliche Kulturen haben unterschiedliche Ansätze entwickelt, wie „frei“ oder wie „verschult“ die letzten Jahre im Kindergarten sein sollen. Unsere Kinder und Familien tragen diese unterschiedlichen Prägungen und daraus resultierenden Erwartungshaltungen in unsere Einrichtungen hinein. Aufgabe unseres Trägers ist es, mit Eltern und Pädagogen in einen Dialog darüber zu treten, welche Standards wir in unseren Einrichtungen als verbindlich ansehen. Hier kommt unserem Träger auch eine interkulturelle Brückenfunktion zu. Wir haben darum im vergangenen Jahr unseren Ansatz in der Vorschulpädagogik zum ersten Mal in einem eigenen Vorschulkonzept verschriftlicht.

Ein Vorschulprogramm hat bei den rainbowtrekkers nicht vorrangig die Aufgabe, die Kinder „schulreif“ zu machen. Für uns bedeutet es vielmehr die Lust am Lernen zu wecken mit Angeboten, die auf die besonderen kognitiven, emotionalen und sozialen Bedürfnisse der Fünf- bis Sechsjährigen zugeschnitten sind. In dieser Altersklasse ist das Thema Schule wichtig – aber nur eines von vielen.

Das schriftliche Vorschulkonzept war auf Anregung unserer Elternräte entstanden. Der Grundstein dafür wurde von einer Pre-school-Projektgruppe während der Zeit des ersten „Corona-Lockdowns“ im Frühjahr 2020 gelegt. Mein Dank hierfür gilt unseren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bernhard Ankly, Laura Allan, Nadja Kulasic, Tiffany Garcia und Tobias Teppe.

Nach der Rückkehr aus dem Lockdown hatte mein Kollege Samuel Armstrong sich bereit erklärt, die gesponnenen Fäden zusammenzuknüpfen und die Ergebnisse der Projektarbeit in einem eigenen Vorschulkonzept zu verschriftlichen, welches wir im vergangenen Kitajahr endlich vorlegen konnten. Ich danke Samuel Armstrong sehr herzlich für die vielen Fakten, Ideen, Anregungen und Beschreibungen der Standards, die er über Monate hinweg in dieses Konzept hat einfließen lassen – sozusagen berufsbegleitend zu seiner Tätigkeit als Leiter unserer Kita in Köln-Widdersdorf. Unsere Kollegin Silke Blietschau hat dem Vorschulkonzept das Kapitel „Bewegung“ beige-steuert. Auch dafür bedanke ich mich herzlich.



### 4.3 Eingewöhnungskonzept

Im Kitaalltag erleben wir immer wieder, wie verwirrend „Eingewöhnung“ sowohl für Eltern als auch für Erzieherinnen und Erzieher sein kann. Die von dem Eingewöhnungsprozess beim Kind ausgelösten Veränderungen und Dynamiken können bei den beteiligten Erwachsenen sowohl ein Wechselbad der Gefühle auslösen als auch eine gewisse kognitive Verunsicherung.

Immer wieder erleben wir in unseren Kitas Eltern, die das Studium von Erziehungsratgebern mehr verunsichert als in ihrer Alltagskompetenz gestärkt hat – zumal diese schlaun Bücher alle einander zu widersprechen scheinen:

*„Die behavioristischen Wissenschaften lehren uns: Säuglinge sollen gleich nach der Geburt in einem eigenen Bett und in einem eigenen Zimmer schlafen. Weinten sie tagsüber oder nachts, dürfe man sie auf keinen Fall trösten. Dadurch lernten Kinder schon früh, sich selbst zu beruhigen. Essen und Pflege habe zu bestimmten Tageszeiten stattzufinden, damit sie sich an einen geregelten Tagesablauf gewöhnten. Es sei unbedingt zu vermeiden, mit Kindern zu kuscheln oder sie gar zu wiegen. Dies verweichliche sie nur. Zudem sei es unhygienisch und animalisch. Wer diese Regeln befolge, erhalte ein emotional gesundes Kind.“*

*Die bindungsorientierten Wissenschaftler lehren uns: Säuglinge müssen nicht nur genährt und gepflegt werden, sie hätten auch Hunger nach Liebe. Ihr Leben sei von anderen Personen abhängig. Alleine könnten sie weder wachsen noch überleben. Daher versuchten Babys schon ganz früh, eine emotionale Bindung zu einer anderen Person aufzubauen. Bei ihr suchten sie nicht nur Milch, sondern auch Körperkontakt, emotionale Zuneigung, schützende Geborgenheit und Feinfühligkeit. Nur Kinder, die all dies erfahren, könnten sich emotional gesund entwickeln.“*

(Zitiert nach MOEWERT 2021)

Für eine erfolgreiche Eingewöhnung brauchen wir als Kita reflektierte Eltern und Mitarbeitende. Wir haben darum im Laufe des vergangenen Kitajahres unser Eingewöhnungskonzept überarbeitet, um das Ankommen neuer Familien in unseren Einrichtungen in der Zukunft noch sanfter zu gestalten. Das neue Eingewöhnungskonzept kommt erstmals im jetzt laufenden Kitajahr 2022/23 zum Einsatz. In dem neuen Konzept beschäftigen wir uns zuerst eingehend mit Geschichte und Rezeptionsgeschichte der sog. „Bindungstheorie“, auf deren Basis (wissend oder unwissend) heute nicht nur die Eingewöhnung, sondern nahezu der gesamte Alltag in den meisten Kitas der westlichen Welt gestaltet wird.

Wir kommen dabei zu dem Ergebnis, dass die Bindungstheorie in ihrer heutigen Form für den Einsatz in Kitas im Allgemeinen und während der Eingewöhnung im Besonderen kein geeignetes Modell sein kann. Die Bindungstheorie setzt Pädagogen wie Eltern in gleicher Weise mit unrealistischen Erwartungen unter Druck, denn sie orientiert sich eher an individualpsychologischen Fragestellungen als an den Erfordernissen der den Kitabereich prägenden Gruppenpädagogik. Sie basiert aus unserer Sicht zu sehr auf behavioristischen Vorstellungen und lässt den Grundsatz von Wahlfreiheit und Autonomie des Kindes weitgehend unberücksichtigt.

Für die Kitas in unserer Trägerschaft können wir darum sagen: Eine Eingewöhnung auf Basis der Bindungstheorie halten wir für eher hinderlich als hilfreich. Wir haben uns deshalb sowohl vom



„Berliner Modell“ als auch von dem System der „Bezugserzieher“ komplett verabschiedet. Stattdessen haben wir eigenverantwortlich und mit wissenschaftlicher Begleitung selbst Kriterien entwickelt, auf deren Basis aus unserer Sicht eine viel erfolgreichere und viel sanftere Eingewöhnung möglich ist. Zu diesen Kriterien gehören für uns neben dem Respekt für die familiären Bindungen des Kindes auch eine Stärkung der Rolle, welche die anderen Kinder bzw. die Kindergruppe im Eingewöhnungsprozess spielen. Darüber hinaus brauchen wir Feinfühligkeit als Qualitätsmerkmal nicht nur bei „Bezugserzieherinnen“, sondern bei allen Kolleginnen und Kollegen im Team. Und um elterlichen Burnout zu vermeiden, müssen wir die „Erziehungslast“ auf viel mehr Schultern verteilen als bislang: *It takes a village to raise a child!*

Welches konkrete Eingewöhnungssystem wir aus diesen Grundsätzen ableiten und wie die Eingewöhnung bei uns in der Praxis geschieht, schildern wir im abschließenden Kapitel unseres Eingewöhnungskonzepts.



Wichtigster Bestandteil ist dabei die aktive Einbeziehung der Eltern in die Gruppenaktivitäten während der Eingewöhnungsphase. Eltern haben bei uns während der Eingewöhnung keine beobachtende oder zuvorderst das einzelne Kind unterstützende Rolle. Sie sitzen also nicht in der Ecke und schauen zu. Sie übernehmen vielmehr eine aktive Rolle im Gruppengeschehen. Dabei fokussieren sie sich nicht auf das eigene Kind, sondern auf die gesamte Gruppe. Sie bringen sich aktiv in das Geschehen ein: Sie interagieren aktiv mit anderen Kindern und Erwachsenen und werden so zum besten Rollenvorbild für ihr einzugewöhnendes Kind.

Unser Eingewöhnungskonzept ist aus der Praxis entstanden und für die Praxis geschrieben. Es hat keinen wissenschaftlichen Anspruch; es wurde bewusst auf Fußnoten und einen wissenschaftlichen Apparat verzichtet. Gleichwohl haben wir eine wissenschaftliche Beratung erfahren. In diesem Sinne bedanken wir uns sehr herzlich bei Prof. Dr. Heidi Keller für die über Jahre hinweg währende Begleitung und die vielen Fachgespräche. Prof. Keller ist eine deutsche Entwicklungspsychologin und eine der größten Kritikerinnen der Bindungstheorie hierzulande. Sie war bis zu ihrer Pensionierung Leiterin der Abteilung Entwicklung und Kultur am Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Osnabrück und der Forschungsstelle Entwicklung, Lernen und Kultur des Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung (nifbe). Sie ist Direktorin von Nevet, the Greenhouse of Context-Informed Research and Training for Children in Need an der Paul Baerwald School of Social Work and Social Welfare an der Hebrew University in Jerusalem.

Vielen Dank, Heidi, für deine Leidenschaft und deinen Mut, außerhalb eingefahrener Wege Kita neu zu denken. Mögen noch viele Erzieherinnen und Erzieher von deinem Erfahrungsschatz profitieren und mögen deine Inspirationen die Basis bilden für sanfte und bessere Eingewöhnungsprozesse bei ganz vielen Kindern.



## 5. Corona

Das zurückliegende Kitajahr war bereits das dritte Kitajahr in Folge im Schatten von Corona. Bereits zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 hatten wir unserer Hygienemanagement überprüft, wo nötig angepasst und seitdem konstant aktualisiert. Wir haben zum Beispiel zu jedem Zeitpunkt darauf geachtet, dass regelmäßig gelüftet wird und dass Menschen sich die Hände waschen und die „Nießetikette“ einhalten.

Bis zum Aufkommen der Omikron-Welle hatten wir unter unseren Kindern und Mitarbeitenden nur sehr vereinzelt Fälle von Covid19 registrieren müssen mit unterschiedlichen Verläufen, die aber alle ohne Hospitalisierungen verlaufen sind. Erst ab November 2021 schossen die „Fallzahlen“ für einige Monate spürbar in die Höhe. Dabei verlief die Erkrankung aber in der Regel leicht bis symptomlos. Auch Fälle von „Long Covid“ unter Kindern sind uns nicht bekannt. Unsere Beobachtungen scheinen sich diesbezüglich mit denen von Stiko-Chef Mertens zu decken.<sup>4</sup>

Zusätzlich zu den erwähnten und seit vielen Jahren bewährten infektionshygienischen Maßnahmen zum Schutz vor Atemwegserkrankungen hatte der Staat im Berichtszeitraum jedoch auch zunehmend neue, z.T. sehr restriktive Maßnahmen der Verhaltenskontrolle durchsetzen wollen – sog. nicht-pharmazeutische Interventionen (NPI). Dazu gehörten u.a. Lockdowns, Kitaschließungen, Maskenpflicht und 2G/3G-Regelungen. Diese Maßnahmen haben wir aus pädagogischen, psychologischen, sozialpolitischen und juristischen (verfassungsrechtlichen) Gründen umso kritischer gesehen, je länger sie andauerten. Eine ausführliche, kritische pädagogische wie juristische Wertung hatten wir bereits im Rechenschaftsbericht 2020/21 vorgenommen.

Als Kitaträger waren wir im Berichtszeitraum mit dem Dilemma konfrontiert, Corona-Maßnahmen umsetzen zu sollen, von den wir überzeugt waren, dass sie langfristig geeignet sein können, das Kindeswohl gefährden. Wir sollten auf politischen Druck hin gegen unsere eigenen Werte handeln. Unser Weg aus diesem Dilemma heraus war auch im zurückliegenden Kitajahr wieder ausgewogen und beruhte v.a. auf einer kritischen Wertung der Rechtsgrundlagen:

- **Maßnahmen, für die es keine juristische Herleitung und Verpflichtung gab** und die nur auf politischen Druck hin von den Kitas im Land abverlangt worden waren, haben wir nicht umgesetzt. Dazu gehörten z.B. die „Lolli“-Testungen. Es widerspricht unserem demokratischen Menschenbild, dass eine Normalität in Kitas nur möglich sein soll, wenn gesunde Kinder fortlaufend beweisen müssen, dass sie gesund sind. Es widerspricht unserem Bild vom autonomen Kind, wenn das Kind in seiner körperlichen Selbstwahrnehmung geschwächt wird und externe Dritte darüber entscheiden, ob ein Kind „negativ“ oder „positiv“ ist. Eine Strategie, in der man sich erst „freitesten“ muss, halten wir für die Entwicklung, für die Gesundheit und für das Selbstverständnis von Kindern für eher schädlich.
- **Maßnahmen, für die es eine Rechtsgrundlage gab**, haben wir unter Zwang umgesetzt, haben diese aber gleichzeitig öffentlich kritisiert. Dazu gehörten zum Beispiel die Zwangstestungen von Mitarbeitenden, die sich dem Impfreime nicht unterwerfen wollten, oder die 3G-Regelung auf Elternabenden und unseren Familienzentrumsaktivitäten. Gerade die 3G-Regeln

<sup>4</sup> [https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/FAQ\\_Liste\\_Impfung\\_Kinder\\_Jugendliche.html#FAQId16171604](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/FAQ_Liste_Impfung_Kinder_Jugendliche.html#FAQId16171604)



widersprechen unserem Selbstverständnis von Kitas als offenen Häusern, in denen Eltern jederzeit Zugang zu ihren Kindern haben sollten. Unter pädagogischen Gründen sahen wir hier auch die Rolle von „nicht getesteten“ Eltern geschwächt, wenn deren Kinder miterleben, wie ihre Eltern de facto systematisch und nachhaltig von der gesellschaftlichen Partizipation ausgeschlossen werden. Jedem Menschen wohnen als Ebenbild Gottes Würde und Wert inne, die ihm unveräußerliche Rechte verleihen, die er sich nicht erst verdienen muss und die ihm auch nicht genommen werden können.

- Darüber hinaus hatten wir alle pädagogisch Tätigen und Eltern dazu ermuntert, im Rahmen der bestehenden Regelungen von erlaubten **Ausnahmen zum Wohle der Kinder** Gebrauch zu machen, z.B. im Zusammenhang mit der Maskenpflicht. Als Träger hielten wir die seinerzeitige Maskenpflicht in Kitas prinzipiell für ein Hindernis bei der Umsetzung unseres pädagogischen Grundauftrags, der sich aus dem Kinderbildungsgesetz ergibt, das formaljuristisch immer noch über der Corona-Betreuungsverordnung steht, welche die Maskenpflicht angeordnet hatte. Hinzu kommt auch beim Thema Masken noch die bereits im vergangenen Jahresbericht erörterte Verfassungs- und Grundrechtsproblematik.

Im Großen und Ganzen kann man sagen, dass es uns gelungen ist, den Kindern in unseren Kitas einen angstfreien Schutzraum zu erhalten, in dem Corona zwar thematisiert worden ist, aber nicht das im Alltag dominierende Thema war. Unseren Familien konnten wir stets Stabilität und Betreuungssicherheit bieten. Das war herausfordernd, aber darauf sind wir stolz. Eine höhere „Corona-Fallinzidenz“ als im landesweiten Kita-Durchschnitt hatten wir durch dieses Vorgehen nicht zu verzeichnen; eher eine niedrige. Lebensbedrohliche Krankheitsverläufe oder Todesfälle unter Kindern oder in der Mitarbeiterschaft gab es durch unseren gewählten Weg ebenfalls keine.

Aufgrund der gesellschaftlichen Spaltung beim Corona-Thema hat unsere pädagogisch begründete öffentliche Maßnahmenkritik uns nicht nur Freunde gemacht. So kam es im Verlauf des Berichtszeitraums auch zu mehreren Kontrollbesuchen in unseren Räumen durch das Gesundheitsamt Köln und das Dezernat für betrieblichen Arbeitsschutz der Bezirksregierung Köln. Wir hielten diese Kontrolle zunächst für eine repressive, staatliche Antwort auf unsere öffentliche Maßnahmenkritik. Wir hatten diese Besuche darum juristisch aufarbeiten lassen und Akteneinsicht nach dem Informationsfreiheitsgesetz NRW beantragt. In diesem Zusammenhang stellte sich heraus, dass die Besuche von den Behörden nicht eigeninitiativ veranlasst waren, sondern dass ihnen Denunziationen von dritter Seite vorausgegangen waren.

Bei keinem der Kontrollbesuche konnten Verstöße gegen Corona-Vorschriften festgestellt werden und alle Anschuldigungen haben sich als haltlos herausgestellt. Die Amtsleitung der Bezirksregierung hat sich inzwischen zudem bei uns dafür entschuldigt, dass deren Kontrollbesuch ernsthaft in Begleitung von uniformierten und bewaffneten Polizisten (!) durchgeführt worden war.

Als Kitaträger haben wir die Identität der verantwortlichen Denunzianten recherchiert und zur Wiedergutmachung aufgefordert. Wir haben unabhängig von einer eventuell noch anstehenden strafrechtlichen Verfolgung zunächst das Einleiten eines Streitschlichtungsverfahrens initiiert. Wir halten es für wichtig, dass wir Menschen bei allen inhaltlichen Differenzen wieder lernen einander zuzuhören und miteinander im Gespräch zu bleiben, damit die Gesellschaft, in der unsere Kinder



aufwachsen, nicht noch weiter auseinanderdriftet.

Mit unserer pädagogischen Kritik an den im Kitabereich implementierten Corona-Maßnahmen sehen wir uns im Nachhinein in vielen Punkten bestätigt durch den vom Bundestag und der Bundesregierung eingesetzten Sachverständigenausschuss nach § 5 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz. In ihrer im Juli 2022 veröffentlichten *Evaluation der Rechtsgrundlagen und Maßnahmen der Pandemiepolitik*<sup>5</sup> beklagen die Autoren vor allem eine fehlende Evidenz und fehlende Rechtsbasis für viele Maßnahmen sowie eine mangelhafte Vorbeuge vor Kollateralschäden im psychosozialen Bereich.

Die auch von uns kritisierten 2G/3G-Regelungen bezeichnet der Sachverständigenausschuss als „zweifelhaft“ (S. 77) bzw. mit „Schwierigkeiten und Unsicherheiten verbunden“ (S. 15). Die auch von uns kritisierte Verlagerung wesentlicher Entscheidungsbefugnisse auf die Exekutive wird dort „ganz überwiegend für verfassungswidrig gehalten“ (S. 16). Eine Feststellung, die wir mit Blick auf den Kitabereich bereits in unserem zurückliegenden Rechenschaftsbereich 2020/21 getroffen hatten. Zum Thema Risikokommunikation heißt es in dem Sachverständigenbericht (S. 57):

*Abweichende Meinungen wurden in der Corona-Pandemie oft vorschnell verurteilt. Wer alternative Lösungsvorschläge und Denkansätze vorschlug, wurde nicht selten ohne ausreichenden Diskurs ins Abseits gestellt. Dabei ist eine erfolgreiche Pandemiebewältigung ohne den offenen Umgang mit Meinungsverschiedenheiten langfristig nur schwer denkbar. Begreift man Kontroversen in der Krisensituation nicht als Hindernis, sondern als Chance, trägt dies zur konstruktiven, respektvollen und im demokratischen System unumgänglichen Debatte bei.*

Konkret auf Kitas und Schulen bezogen heißt es in dem Bericht (S. 112):

*Schutzmaßnahmen für KiTas und Schulen sollten präziser formuliert [...] werden. [...] Nicht alle Beschränkungen können bei Schulen und KiTas gleichermaßen eingesetzt werden. [...] Beschränkungen für KiTas müssten der Tatsache Rechnung tragen, dass von kleinen Kindern manche Hygienemaßnahmen nicht verlangt werden können, so wird man Masken- und – je nach Testverfahren – Testpflichten für KiTa-Kinder (bis zum Schuleintritt) [...] für unzumutbar halten.*

Seit dem Frühjahr 2022 bemerken wir einen gewissen Trend weg von staatlicher Regelungswut im Umgang mit Corona hin zu einer Kommunikation, welche die Eigenverantwortung eines jeden Einzelnen betont. Diese Entwicklung können wir nur begrüßen. Wir wünschen uns sehr, dass auf beiden Seiten des „Corona-Grabens“, die gesellschaftlichen Ängste und erlittenen Verletzungen der Vergangenheit überwunden werden können und ein neues Miteinander entstehen kann. Gerne leisten wir dazu einen Beitrag in unseren Kitas.

<sup>5</sup>

[https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/S/Sachverstaendigenausschuss/220630\\_Evaluationsbericht\\_IFSG\\_NEU.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/S/Sachverstaendigenausschuss/220630_Evaluationsbericht_IFSG_NEU.pdf).



## 6. Familienzentrum

2021/2022 Kindergarten year was a success for rainbowtrekkers

Familienzentrum, as we officially received our seal of approval. With a full year of experience, rainbowtrekkers Family Center was able to reflect and adapted its program to best meet the needs of our community; children, parents, and educators.



Our family center coordinator, Ashley Detray, had planned the Family Center program collaboratively with each team to ensure that the offers were cohesive with the structures of the kindergarten. We managed to create a topic and offer for each month.

- ❖ August – Identity
- ❖ Sept – Children from Around the World
- ❖ October – Harvest
- ❖ November – Literacy
- ❖ December – Sharing
- ❖ January – Learning is FUN
- ❖ February – Celebrate Diversity
- ❖ March – Feelings
- ❖ April – Planet Earth Appreciation
- ❖ May – Family & Community
- ❖ June – Health & Fitness
- ❖ July – Friendship & Diversity



We regularly offered **Offene Elternsprechstunden**, **Parent/Baby group** for future rainbowtrekkers, **English Exercise Group** for our alumnis, as well as **After Kita Play** for all children and families

In December we hosted our first **webinar series** with experts on various topics. Each week was a different topic and guest. The guests included “Mother in the Wild”, she leads a preschool in the nature and is also a children’s breathwork coach. Marie Mädge, former leader of Bilingo elementary school, shared her new ventures on healing and mediation. Heidi Keller shared her expert advice on attachment in the childcare/education system. Amira, our music teacher, shared her knowledge on aroma oils and it’s benefits with child development.

- The **Open Gym** offer continues to be of interest to families on the weekends in the winter. This year we even included some wellness for parents within the offer. Families had the opportunity to receive a massage while their children enjoyed the freedoms of our gym.



- The most attractive offer has been the **birthday party celebrations** in the kindergarten on the weekends. Families are super grateful for the opportunity and have also done a wonderful job respecting the space, there has been no issues about the conditions of the space after a celebration has taken place.
- The **Family Fun Run** offer was altered a bit. This time, we invited all kindergartens together to participate, and we added a friendly competitive aspect. Whichever kita collected the most laps on the AVS track won two trampolines for their child's kindergarten to have. It was great way to promote healthy lifestyle choices, but it also built a team moral.
- We hosted our first **flee market** in each kita to promote and support community; we put flyers in the bakeries, as well as the neighbouring kindergartens. The event itself was a pleasant experience for families to enjoy, but it also gave them an opportunity to possibly clear some space at home by selling things that do not have value to them any longer.
- rainbowtrekkers Familienzentrum closed the 21/22 kindergarten year with a **summer camp**. We surveyed whether families needed support during our closing times or not, there was more than enough feedback to move forward with the offer. We organized a nice program with Kinderbetreuung and special family offers; such as creative movement classes, tie dying garments, mural painting, Capoeira workshop, and a mobile petting zoo. Parents and children responded positively. Altogether it was a successful experience as it supported parents who needed childcare and it gave children the chance to make their summer holidays special, they were able to have an experience in the kindergarten that was different from their regular structured day.





## 7. Human resources

Wir konnten uns im zurückliegenden Kitajahr gut auf dem hart umkämpften Erzieher-Arbeitnehmermarkt positionieren und viele neue, erfahrene Fachkräfte gewinnen. Überraschend frühzeitig konnten wir somit schon im Mai 2022 unser Ziel der weiteren Professionalisierung unserer Kitas erreichen. Haben wir durch die veränderte Personalstrategie zwar teilweise auch schweren Herzens von geschätzten Assistenz- und Ergänzungskräften Abschied nehmen müssen. Gleichzeitig sind wir froh, dass Alle – Kinder *und* Kollegen und Kolleginnen – nun von einer erhöhten Fachkraftquote (100% unserer derzeit 2,85 Fachkraft-Vollzeitequivalente pro Gruppe) profitieren können.

Dass wir dieses Ziel trotz des enormen Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt erreichen konnten und dabei unser zeitliches Betreuungsangebot nur marginal anpassen mussten, ist vor allem im Vergleich zu Erfahrungsberichten aus anderen Kitas bemerkenswert. Wir sind stolz, unseren anvertrauten Kindern diese Kontinuität im gesamten Kita-Jahr 21/22 mit einem Plus an pädagogischer Qualität geboten zu haben und uns gleichzeitig als Arbeitgeber im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit in puncto Gehältern weiterentwickelt zu haben.

Doch nicht nur unsere Personalstrategie hat sich im vergangenen Jahr geändert – auch eine unserer Schlüsselpositionen wurde neu besetzt. Nachdem unsere langjährige Einrichtungsleitung in Lindenthal, Iva Sekulovic zum Ende des Kita-Jahres aus dem Unternehmen ausgetreten ist, haben wir gemeinsam mit der Geschäftsführung, Mitarbeiter- und Elternvertretern einen detaillierten Recruitingprozess durchlaufen. Erfolgreich konnte dabei unsere Erzieherin aus der Einrichtung in Widdersdorf, Dalia Gonzalez überzeugen, so dass wir gemeinsam mit ihr einen nahtlosen Übergang zum neuen Kita-Jahr vorbereiten konnten. Herzlichen Glückwunsch auch an dieser Stelle nochmals an unsere Kollegin, die auch von unseren beiden Einrichtungsleitungen in Junkersdorf und Widdersdorf herzlich willkommen geheißen wurde in unserem Management Team.

Wir sind außerdem froh, dass wir in diesem Jahr zwei neue Auszubildende rekrutieren konnten und somit für das neue Kita-Jahr die Fachkräftesicherung der Zukunft mit je einem Auszubildenden pro Einrichtung unterstützen. Besonders dankbar sind wir auch, dass wir unter Fortführung der Refinanzierung unserer Alltagshelfer durch das Land NRW in allen drei Einrichtungen auch weiterhin entsprechende Unterstützung im Bereich der hygienischen Versorgung, aber auch bei Ausflügen, Abhol- und Bringzeiten, etc. haben werden.

In Sachen umfassender Arbeitsgesundheitsschutz haben wir seit Juni 2022 Unterstützung durch unsere neue Betriebsärztin, Frau Dr. Eva Hautmann erhalten. Da Frau Hautmann unsere Teams für die Pflichtvorsorgeuntersuchungen seither vor Ort in den Kitas besucht, haben wir eine Wege-Zeiterparnis für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die letztlich wieder den Kindern zugutekommt.

Last but not least haben sich auch in der HR-Abteilung als solche Veränderungen ergeben. Nachdem meine Elternzeitvertretung, Elena Kempe, sich selbst in die Mutterschaft zurückgezogen hat, habe ich früher als gedacht im Februar wieder meine alte Stelle als Personalleitung übernommen. So schloss sich ein Kreis.



Die Vorbereitung der Implementierung unserer HR-Software Personio war Ende 2019 mein letztes großes Projekt vor der Elternzeit. Umso schöner war es nun, die Oberfläche erstmals selbst aktiv zu nutzen und darüber zu staunen, wie großartig auch unsere Kollegin Elena Kempe das Tool in der Zwischenzeit weiterentwickelt hat. Es macht Spaß, täglich weitere Potentiale der Software kennenzulernen und weiter auszubauen. Die Digitalisierung hilft uns enorm, Standard-Routine-Tätigkeiten zu automatisieren, um uns so auf das Wesentliche konzentrieren zu können.



*Unsere Personalleiterin Leo Schaffrinna*

Für einige wenige Bereiche, vorrangig in der Personalentwicklung, bietet Personio noch nicht das, was wir uns wünschen. Darum haben wir uns schon 2021 für eine Schnittstelle zu Evalea (Partner von Personio) entschieden. Erstmals wurde dieses Tool nun für die diesjährige, auch inhaltlich überarbeitete Mitarbeiterzufriedenheitsabfrage genutzt.

Im Sinne des nachhaltigen Wissenstransfers haben wir außerdem den Großteil der HR-Prozesse detailliert in unserem neuen rainbowtrekkers Intranet dokumentiert. Unvorhergesehene Personalausfälle in der HR-Abteilung können somit zukünftig leichter überwunden werden. Neu aufgebaute, automatisierte Berichte, die auf Echtzeitdaten basieren, helfen uns außerdem, unserer Rechenschaftspflicht gegenüber den Jugendämtern, aber auch unseren eigenen Ansprüchen an ein professionelles Reporting gerecht zu werden.

31 Bewerbungsgespräche, neun Vertragsunterschriften, unzählige Personalgespräche und „trouble shootings“ später, bin ich froh, wieder mit aller Hingabe dem HR nachgehen zu können und alle unsere drei Einrichtungen mit einem guten Gefühl ins neue Kita-Jahr begleiten zu können. Dort erwarten uns für das neue Jahr: Weitere Verbesserungen an Personio, die vollständige Digitalisierung der Personalakten, Verbesserungen im Bereich der Personalentwicklung, neue Recruiting-Wege, ein neues Praktikantenkonzept sowie agile Projekte in der gemeinschaftlichen Arbeit aller Pädagogen.



## 8. Sekretariat

Im letzten Kitajahr haben wir allen Mitarbeitenden auf den Gruppen ein persönliches Tablet zur Verfügung gestellt, welches sie bei der pädagogischen Dokumentation technisch unterstützen soll. Es handelt sich um mehr als fünfzig Geräte, die zentral vom Sekretariat aus mit einem Remote Device Management Tool verwaltet werden. Sicherheitsrelevante Updates können von hier aus zentral auf die Geräte in den Kitas aufgespielt und die Geräterichtlinien so angepasst werden, dass sie den strengen Datenschutzrichtlinien der DSGVO entsprechen.

Dank der Technik habe ich das Gefühl gehabt, dieses Jahr viel mehr am Kitageschehen teilgehabt zu haben. Es ist superschön, wenn man im Büro mitbekommt, was in den Einrichtungen so passiert und man vom Sekretariat aus miterleben kann, wofür man z.B. telefoniert oder Formulare ausfüllt.



*Unsere Sekretärin Anna-Carina Koch*

Zudem habe ich durch die Digitalisierung viel mehr Kontakt zu den Gruppen und den einzelnen Mitarbeitern bekommen.

Die Digitalisierung wirkte sich auch auf die Eltern aus, denn viele wichtige Telefonate oder Infos, die ich von Eltern erhielt und für die Erzieher bestimmt waren, konnte ich zeitnah direkt an die Gruppe weitergeben.



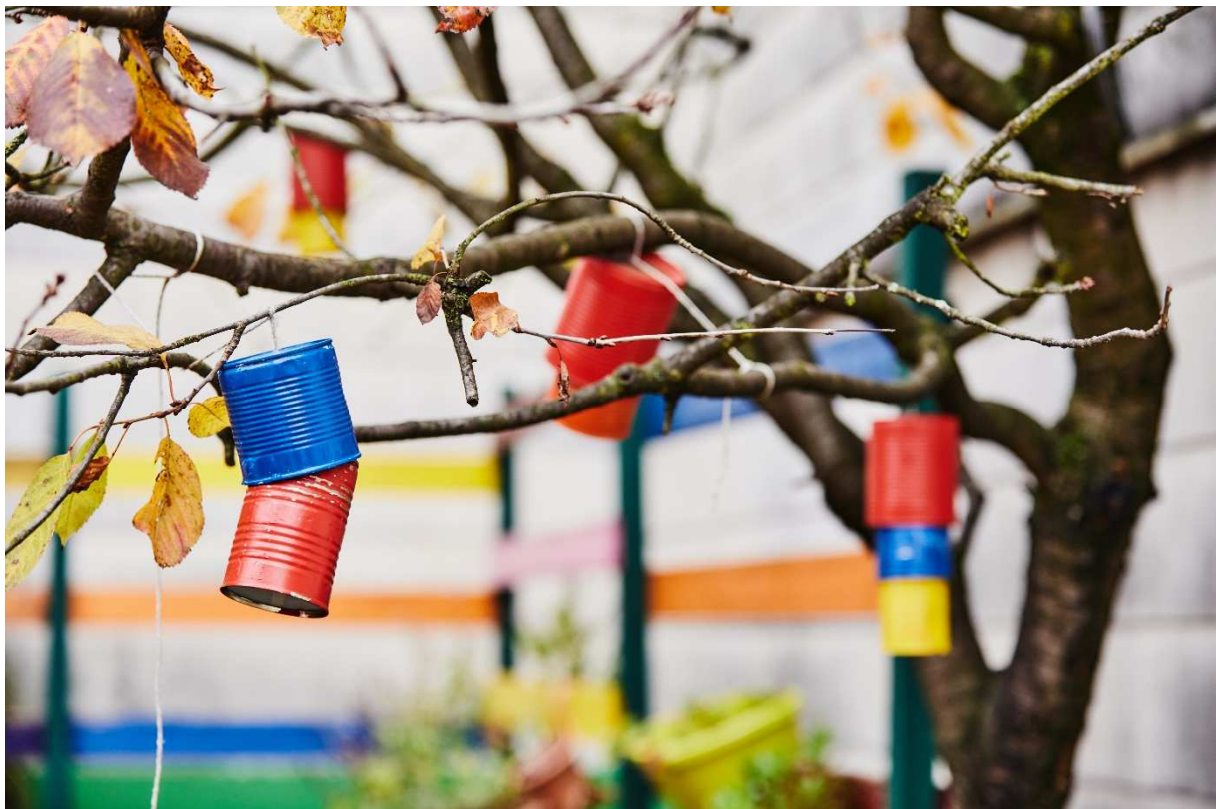
## 9. Kita Lindenthal

Schwerpunkt des vergangenen Jahres war die Netzwerkarbeit zwischen den Familien und im Sozialraum. Wir hatten zahlreiche Projekte veranstalten können in Kooperation mit unserem Familienzentrum, bei denen es darum ging, die Partizipation der Familien im Kindergartenalltag zu vertiefen. Wir haben zusammen Kuchen gebacken, Ausflüge organisiert und verschiedene Sportangebote gemacht, um die Kinder in ihrer körperlichen Entwicklung zu unterstützen. Durch die Einführung einer digitalen Entwicklungsdokumentation konnten wir sicherstellen, dass die Familien einen besseren Überblick bekommen über die Entwicklungsfortschritte des Kindes in der Kita. Wir haben uns fortwährend Feedback eingeholt von allen Beteiligten (Eltern, Pädagogen und Kinder), um unsere Interaktionsqualität zu verbessern.

Am Ende des Kitajahres mussten wir uns von unserer langjährigen, beliebten Leiterin Iva Sekulovic verabschieden, die mit ihrer Handschrift die Kita Lindenthal in den vergangen sieben Jahren deutlich geprägt hat. Iva zieht fort aus Köln – und wir werden sie sehr vermissen.

Vielen Dank, Iva, für deinen liebe- und respektvollen Umgang mit den Kindern, für deine stets engagierte und offene Kommunikation mit den Eltern und für die professionelle Leitung unseres Teams.

Take care – and *dovidjenja!*





## 10. Kita Junkersdorf

Das Kitajahr 2021/ 22 stand in Junkersdorf ganz im Zeichen von Bewegung und Diversität. Um das Zertifikat Bewegungskindergarten zu bekommen, hat das gesamte Team zunächst eine Fortbildung über 60 Lerneinheiten absolviert. Aus dieser Fortbildung sind viele Kooperationen und auch Bewegungsangebote für die Kinder hervorgegangen.



In die tägliche Arbeit sind dadurch viele freie Bewegungsmöglichkeiten eingeflossen, aber auch angeleitete Angebote, wie die regelmäßigen Yogastunden einer Kollegin, das Angebot „Ringen und Raufen“ für die größeren Kinder, Bewegungslandschaften und Turnstunden. Durch Kooperationen gibt es ein regelmäßiges Schwimmtraining, ein Tischtennisangebot, Fußball spielen, Capoeira und Tanzen.

Als gemeinsames Highlight gab es am 15. Juni ein großes Sportfest mit allen Kindern auf den Jahnwiesen.





Das Thema Diversität und Interkulturalität hat durch ein dreimonatiges Projekt einer Kollegin einen ganz besonderen Stellenwert bekommen. Die Wertschätzung und das Kennenlernen aller kulturellen Besonderheiten, die ein multinationaler Kindergarten wie unserer zu bieten hat, sind in diese Arbeit eingeflossen. Von besonderer Musik und Tänzen, über traditionelles Essen und speziellen Festtagen wurde über alles gesprochen. Die Kinder konnten Bilder anschauen, Musik hören und zu traditioneller



Musik tanzen. Den Abschluss bildete eine gemeinsame Präsentation mit den Kindern für die Eltern. Auf der Weltkarte wurden alle Heimorte der Rainbowtrekkers Familien markiert und bestaunt, wie vielfältig unsere Kindertagengemeinschaft ist. Unsere Berufspraktikantin hat das



Thema ebenfalls mit einer Projektgruppe aus ihrer Berufsschule in den Fokus genommen. Über fünf Wochen offerierte die Projektgruppe einmal wöchentlich ein Angebot zu den Themen, traditionelles Essen, traditionelle Musik und traditionelle Tänze. Es wurde gekocht, gebacken, getanzt und gestaunt.

Außer diesen beiden großen Themen kamen aber auch die typischen Festivitäten nicht zu kurz. Selbstverständlich gab es das Sankt-Martins-Fest, das Halloween-Fest, die Weihnachtszeit mit Nikolausbesuch, adventliches Singen mit Beisammensein und der Karnevalsfeier an Weiberfastnacht.

Außerdem gab es einen Vorlesetag mit Eltern und einer Märchenerzählerin. Das gemeinsame Lesen mit unserer ehrenamtlichen Vorleserin, das Bücheranschauen und Geschichten-mit-dem-Kamishibai-Erzählen gehören zum wöchentlichen Programm, wie auch das Vorschulprogramm, das in der Zeit zwischen Oktober und Juni regelmäßig mehrmals wöchentlich stattfindet.

Die Highlights für die Vorschulkinder waren in diesem Jahr ein Museumsbesuch im Museum Ludwig, eine gemeinsame Waldwoche mit allen Vorschulkinder der Rainbowtrekkers, der Ausflug zum Wasserpark „Gymnicher Mühle“ und die anschließende Übernachtung.

Am Ende des Kitajahres haben uns 18 Kinder verlassen, 9 davon in Richtung Schule, die anderen zusammen mit ihren Familien auf dem Weg zu einem neuen Wohnort. Den Abschluss und die Verabschiedung der Kinder und Familien bildete unser großes Sommerfest, diesmal im Stadtwald nahe des Adenauer Weihers. Dort gab es für Kinder und Eltern diverse sportliche Angebote, Tanz und Musik und selbstverständlich Essen und Trinken für alle. Mit viel Freude haben alle Eltern, Kinder, Großeltern das Kindergartenjahr abgeschlossen.





## 11. Kita Widdersdorf

We began our kindergarten journey for 2021/2022 in August last year with a different group set up than in years before. We introduced the Turtles group to rainbowtrekkers Widdersdorf. We decided to have our Pre-school students spread out over three groups (rather than in one group as in years before). Each of our Giraffes, Gummy Bears and Turtles share a proportion of the preschool children.

This correlated well as we decided this year to focus on our Pre-school concept both within rainbowtrekkers and also here within our own team. Our written Pre-school concept was presented to the team and to the parents in September and we began to start to live this concept. Pre-school this year took place both within the group daily, but also in large and small groups outside of the main groups two to three times a week. We had some wonderful experiences this year with our pre-school children, but undoubtedly the highlight was our "Forest Week" where we came together with the other pre-school students from Lindenthal and Junkersdorf. This was a great week together and we would like to continue this next year and make it an annual event. We finished the year with our graduation ceremony and our sleep over. We will miss our pre-schoolers and wish them all the best in school.

We have welcomed many new team members this year. In January we welcomed Carolin Roßbach who took on the position of Deputy Principal. This role that had been filled by Sandra Feld, opened up when Sandra took on a role focusing more on Inclusion here at rainbowtrekkers. Carolin has been a wonderful addition to our team and was instrumental in the development of our pre-school program from January, taking on the leadership of this project. We have also added some new colleagues Elke, Sonja, Christina, Nicole and Celine. We are so happy to have them join us and look forward to working with them in the new kindergarten year. We then also welcomed back some teachers from maternity leave. Zahida and Eunice returned to our team this year and we are so happy to have them back.

A major highlight of our year was our Sankt Martin Flea market in November. This year we decided to host our Sankt Martin parade on Saturday so that all families could attend. This event then included a Flea market, Glühwein and hotdog stand, bake sale and then ended with our wonderful Sankt Martin parade! We were of course escorted by Sankt Martina and her horse through Widdersdorf.

We focused a lot on our community and giving back this year. Multiple times this year we collected for our local food bank and in spring hosted a bake sale with all proceeds going to Unicef. None of this would have been possible without the contribution from our generous and helpful parents. We thank





you for your help and participation in all of our events and look forward to many more events together next year.

It has been an eventful and exciting year for all of us. We look forward to recharging over the summer break to be ready to do it all again next year.