

Rappelkiste

Achtern Diek

Selbstreport

LQK

Lernerorientierte Qualitätstestierung für Kindertagesstätten

Kindertagesstätten: Rappelkiste (Kitaleitung: Svenja Becker) und Achtern Diek (Kitaleitung: Elisabeth Christiansen)

Ansprechpartner*in: Levka Bahnsen (Fachbereichsleitung Frühe Bildung, Qualitätsmanagementbeauftragte, Prokuristin), Andreas Elshoff (Geschäftsführung)

Kontaktdaten: Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH

Lorenz-Jannsen-Str.11, 25899 Niebüll

bahnsen@leni-mail.de

elshoff@leni-mail.de

Fon: 04661-9014090

Fax: 04661-9014098

Inhaltsverzeichnis

I. Administrativer Teil	6
II. Gesamtprozessbeschreibung	11
III. Inhaltlicher Teil.....	15
1.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	15
1.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	18
Qualitätsbereich 2 Bedarfserschließung	20
2.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	20
2.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	22
Qualitätsbereich 3 Schlüsselprozesse	24
3.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	24
3.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	28
Qualitätsbereich 4 Entwicklungsfördernde Lernprozesse	30
4.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	30
4.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	34
Qualitätsbereich 5 Erziehungsprozesse im Alltag der KITA	36
5.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	36
5.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	41
Qualitätsbereich 6 Evaluation der Entwicklungs- und Lernprozesse	42
6.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	42
6.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	44
Qualitätsbereich 7 Infrastruktur	46
7.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	46
7.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	49
Qualitätsbereich 8 Führung	51
8.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	51
8.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	56
Qualitätsbereich 9 Personal	58
9.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	58

9.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	63
Qualitätsbereich 10 Steuerung der KITA als Organisation (Controlling)	65
10.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	65
10.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen.....	68
Qualitätsbereich 11 Externe Kommunikation und Kooperationen	70
11.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	70
11.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen.....	73
Qualitätsbereich 12 Strategische Entwicklungsziele	75
12.1. Angaben zu den Verfahren, Ergebnissen und Bewertungen und Schlussfolgerungen.....	75
Optionaler Qualitätsbereich 13 Inklusion	80
13.1 Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen	80
13.2 Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen	84
IV. Verzeichnis der aufgeführten Nachweise im Selbstreport.....	86

Abkürzungsverzeichnis

LeNi	Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH
ISSAB	Institut für Stadtteilentwicklung, Sozialraumorientierte Arbeit und Beratung
EGH	Eingliederungshilfe
EGH u18	Eingliederungshilfe für unter 18jährige
Kita	Kindertagesstätte
FuA	Fallunspezifische Arbeit
FüA	Fallübergreifende Arbeit
SQKM	Standard-Qualitäts-Kostenmodell
QM	Qualitätsmanagement
LQK	Lernerorientierte Qualitätstestierung für Kindertagesstätten
QMB	Qualitätsmanagementbeauftragte
KiTaG	Kindertagesförderungsgesetz
U3 Kinder	unter dreijährige Kinder
Ü3 Kinder	über dreijährige Kinder
GF	Geschäftsführung
FBL	Fachbereichsleitung
PL	Pädagogische Gesamtleitung
QB	Qualitätsbereich
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
BR	Betriebsrat
VW Personal	Personalabteilung der Verwaltung
JAZK	Jahresarbeitszeitkonto
Evtl.	eventuell
ggf.	gegebenenfalls
u.a.	unter anderem
FiF	Fachrunde inklusive Förderung
RT	Regionalteam
InsoFa	insoweit erfahrene Fachkraft
HzaS	Hilfe zur angemessenen Schulbildung
SGB	Sozialgesetzbuch
G 42	Pflichtvorsorgeuntersuchung bei Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung

PDCA	Plan-Do-Check-Act
PPP	Power Point Präsentation

I. Administrativer Teil

Die Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH (LeNi) ist eine gemeinnützige GmbH mit den Gesellschaftern Verein Lebenshilfe Südtondern e.V. und die Die Mürwiker GmbH. Wir sind Sozialraumträger des Bereiches Eingliederungshilfe unter 18-jährige im Sozialraum Nordfriesland Nord. Seit 2002 arbeitet der Kreis Nordfriesland in der Jugendhilfe konsequent sozialraumorientiert, d.h. die Hilfen zur Erziehung werden individuell maßgeschneidert und richten sich an den Zielen der Betroffenen aus. Seit 2009 wird die Sozialraumorientierung auch in der Eingliederungshilfe für Kinder umgesetzt. Auch hier sind die Erfahrungen sehr positiv, Sozialraumorientierung befördert konsequent die Ideen der Inklusion. Die Organisations- und Finanzstrukturen sind so gestaltet, dass sie die fachlichen Ziele befördern. So konnten neben flexiblen Einzelfallhilfen auch zahlreiche „fallunspezifische“ Ansätze entwickelt und Projekte realisiert werden.

(weitere Informationen unter www.nordfriesland.de/Kreis-Verwaltung/Projekte-Initiativen/Sozialraumorientierung)

Das Fachkonzept der Sozialraumorientierung dient in zahlreichen Arbeitsfeldern Sozialer Arbeit als fachliche Grundlage. Das in der Tradition von humanistischen, erziehungskritischen und gemeinwesenarbeiterischen Arbeitsansätzen stehende Konzept wurde am ISSAB entwickelt. Die folgenden methodischen Prinzipien bilden den Kern des sozialräumlichen Ansatzes:

- Ausgangspunkt jeder Arbeit sind der Wille bzw. die Interessen der Menschen (in Abgrenzung zu Wünschen oder naiv definierten Bedarfen).
- Aktivierende Arbeit hat grundsätzlich Vorrang vor betreuender Tätigkeit.

Selbstbeschreibung der Organisation

- Bei der Gestaltung der Aktivitäten und Hilfen spielen personelle und sozialräumliche Ressourcen eine wesentliche Rolle.
- Aktivitäten sind immer zielgruppen- und bereichsübergreifend angelegt.
- Vernetzung und Integration der verschiedenen sozialen Dienste sind Grundlage für funktionierende Einzelhilfen.

(Quelle: www.uni-due.de/biwi/issab/sozialraumorientierung)

Das Projekt Sozialraumorientierung im Kreis Nordfriesland umfasst, neben den angesprochenen inhaltlichen Schwerpunkten, eine enge und vertrauensvolle Kooperation zwischen öffentlichem Träger und freien Trägern, eine gemeinsame Verantwortung für die Fallbearbeitung im Sinne einer paritätischen Hilfeplanung und die gemeinsame Finanzverantwortung für die aufzuwendenden Mittel für fallspezifische und fallunspezifische Maßnahmen. Damit ist auch gleichzeitig eine Besonderheit dieses Projektes benannt, die sogenannte Sozialraumbudgetierung.

(weitere Informationen unter www.nordfriesland.de/media/custom/2271_969_1.PDF?1367491154)

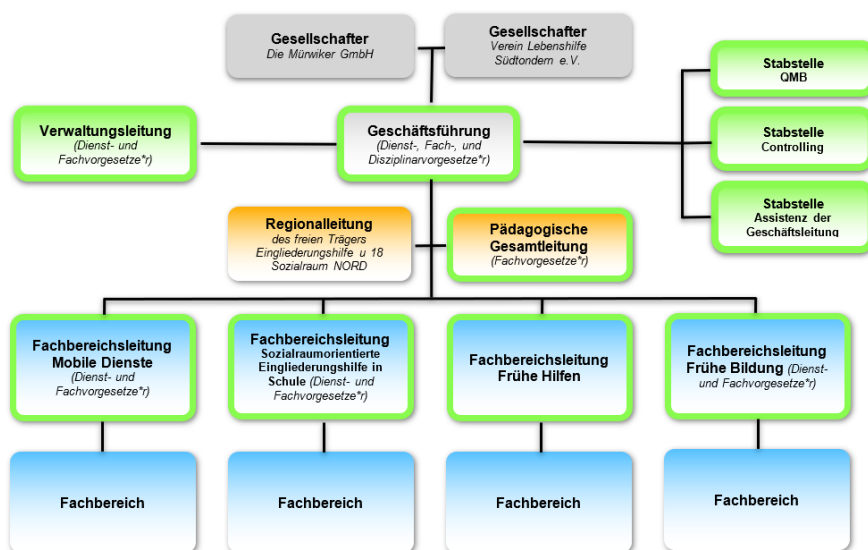
Bis zum Jahre 2009 hat sich die LeNi maßgeblich an den Planungen für ein Sozialraumbudget im Bereich EGH für unter 18-jährige engagiert. Mit Vertragsunterzeichnung wurde die LeNi vorerst für fünf Jahre zum Träger des entsprechenden Sozialraumbudgets im Sozialraum Nordfriesland Nord. Im Jahr 2014 haben wir uns im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung erneut erfolgreich um die Trägerschaft beworben. Im Jahr 2019 hat das dritte Vergabeverfahren stattgefunden und wir dürfen gemäß des Kreistagsbeschlusses vom 07.02.2020 die Sozialraumträgerschaft für die Jahre 2021-2025 übernehmen. Unser Angebot umfasst:

- Beratung

- Heilpädagogische Frühförderung
- Kita Rappelkiste in Niebüll
- Kita Achtern Diek in Klanxbüll
- Familienunterstützender Dienst
- Hilfe zur angemessenen Schulbildung
- Offene Ganztagschule am Förderzentrum für geistige Entwicklung (Carl-Ludwig-Jessen Schule)
- Präventive Projekte in Südtondern (FuA und FÜA)
- Elternstarthilfe / Frühe Hilfen
- Projekt „Kita-Chancen“
- Familienzentrum Leck

Unsere Grundhaltung ist geprägt durch den Respekt vor der Individualität und Würde des Menschen. Die Ansprüche an unsere Arbeit sind Ganzheitlichkeit, Familienorientierung und Sozialraumorientierung. Unsere Arbeit richtet sich an der UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention aus. Wir verstehen uns als Aktivisten auf dem Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft.

Die Teams der LeNi sind verschiedenen Fachbereichen zugeordnet (siehe Organigramm). Sie sind multiprofessionell aufgestellt und es gibt die Möglichkeit sich fachbereichsübergreifend zu beraten und zu reflektieren.



Die Kita Rappelkiste in Niebüll entstand im Jahr 2013 aus den Heilpädagogischen Kleingruppen. Diese wurden im Zuge der Umgestaltung weg von der exklusiven hin zur inklusiven Kitaarbeit aufgelöst. Die Kita Achtern Diek in Klanxbüll befindet sich seit dem 01.08.2019 in unserer Trägerschaft. Die Standortgemeinden haben die Zusammenarbeit mit dem vorherigen Träger gekündigt und bei der Suche nach einem neuen Träger fiel die Wahl auf die LeNi.

In den Kitas arbeiten im pädagogischen Gruppendienst Heilerzieher*innen, Erzieher*innen und Sozialpädagogische Assistenten*innen. Weiter gibt es je eine Hauswirtschaftskraft, eine Reinigungskraft und einen Hausmeister. Zusätzlich gibt es in jeder Kita eine*n Heilpädagogen*in, finanziert durch das Regionalteam der EGH unter 18-jährige und eingesetzt durch die LeNi, die gemeinsam mit den Pädagogen*innen und Eltern gewährleistet, dass jedes Kind findet, was es aktuell für seine Entwicklung benötigt. Die Kitas orientieren sich, ebenso wie der Rest der Organisation, an den Grundsätzen der Sozialraumorientierung. Finanziert werden die Kitas nicht aus dem Sozialraumbudget, sondern wie alle Kitas nach dem Standard-Qualitäts-Kostenmodell (SQKM) über den örtlichen Träger auf dessen Gebiet sich die Kindertageseinrichtung befindet.

Die Organisation verpflichtet sich zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung.

Kita-Leitungen, Fachbereichsleitung (FBL), Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB), Fachberatung, Pädagogische Gesamtleitung (PGL) und Geschäftsführung (GF) bearbeiten die Qualitätsentwicklung als fortlaufenden Prozess. Die Kita-Teams nutzen in der Regel eine Teamsitzung

Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung

pro Monat, um die Qualitätsentwicklung partizipativ zu gestalten und zu reflektieren.

II. Gesamtprozessbeschreibung

Das Thema Qualitätsmanagement (QM) in Kindertagesstätten ist bei der LeNi bereits seit längerem Thema. Durch die Veränderungen im Kitagesetz ist es auf der Tagesordnung nach oben gerutscht. Die zuständige Fachbereichsleitung beschäftigte sich mit verschiedenen Systemen und holte Erfahrungswerte bei anderen Einrichtungen ein. In Abstimmung mit den Kitaleitungen, der pädagogischen Gesamtleitung und der Geschäftsführung fiel die Wahl auf das LQK, weil es in seinem Selbstverständnis und seiner inhaltlichen Ausgestaltung der Unternehmensphilosophie der LeNi am nächsten kommt.

Welche Wege wurden beschritten, um die Qualitätsentwicklung (weiter) voranzutreiben?

Die Beteiligung an der Einführung des QM richtete sich nach Anforderungen und Schwerpunkten. Am Einführungsworkshop nahmen beide Kita-Teams, die FBL und die Geschäftsführung teil. Die Hauptverantwortung für den Prozess der Qualitätsarbeit und -entwicklung wurde an die FBL/QMB delegiert. Die GF hat den gesamten Prozess eng begleitet. Im späteren Verlauf waren, neben den Kita-Leitungen und ihren Teams, auch Kollegen*innen aus der Verwaltung, das Team der Fachbereichsleitungen und die PGL beteiligt.

Welche Instanzen, Personengruppen, Abteilungen, Stellen etc. waren an welcher Stelle beteiligt?

Die Qualitätsentwicklung wurde in den Kita Dienstbesprechungen, dem Kita-Leitungsteam, dem Fachbereichsleitungsteam und auch den Kita-Beiratssitzungen besprochen und der Prozess wurde fortlaufend bearbeitet.

Stand die Qualitätsentwicklung regelmäßig auf der Tagesordnung in den Besprechungen und Konferenzen?

Die Qualitätszirkel haben in gemeinsamen Terminen gearbeitet. Nach der Bestandsaufnahme wurde für jeden

Wie haben die Qualitätszirkel gearbeitet?

Qualitätsbereich ein Qualitätszirkel gegründet. Diese Zirkel haben sich aus unterschiedlichen Menschen der oben benannten Bereiche zusammengesetzt. Jedes Mitglied der einzelnen Zirkel bekam eine Mappe mit allen relevanten Unterlagen (Kopien aus dem Leitfaden LQK, Arbeitshilfen). In den Treffen wurden Themenschwerpunkte festgelegt, Arbeitsaufträge verteilt und ggf. neue Termine vereinbart. Alle Informationen liefen bei der QMB zusammen und wurden entsprechend weiterverarbeitet. Absprachen und Arbeitsaufträge wurden in Stichwortprotokollen dokumentiert und an alle Teilnehmer des Zirkels verschickt. Die QMB hat die Dokumentation dieses Gesamtprozesses in Ordnern in ihrem Büro abgelegt.

Anfangs fiel es schwer, eine geeignete Form zur Arbeit am Qualitätsprozess zu finden. Nachdem eine Form des Projektmanagements gefunden war und die Betreuung der Kinder in den Kitas unter Pandemiebedingungen sich eingependelt hatte, funktionierte das Projektmanagement sehr gut. Die QMB hat die notwendigen Prozesse initiiert, geplant, gesteuert, kontrolliert und die Ergebnisse verarbeitet. Die Arbeit in Qualitätszirkeln zu den einzelnen QBs hat Übersicht, Struktur und Verbindlichkeit geliefert.

Die Evaluations- und Entwicklungsworkshops schätzen wir als wertvolle Ressource für den kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess ein. Im Alltagsgeschehen ist es oft schwierig bis hin zu unmöglich die nötige Zeit, Ruhe und Konzentration zu finden, sich dem aktuellen Stand der Zielerreichung zu widmen, diesen zu reflektieren und die Weiterentwicklung der Kitas in den Blick zu nehmen.

Wie klappte das Projektmanagement?

Wie werden die Evaluations- und Entwicklungsworkshops eingeschätzt?

Der Rhythmus der Arbeitstreffen der Qualitätszirkel richtete sich nach Art und Umfang der zu erledigenden Aufgaben und wurde gemeinsam festgelegt. Entsprechend haben wir den Rhythmus als angemessen empfunden.

War der gewählte Rhythmus der Arbeitsgruppen und Workshops angemessen?

Die Höhepunkte bestanden darin, festzustellen, was wir bereits alles machen und was schon sehr gut funktioniert. Schwächen hatten wir in der Verschriftlichung und Dokumentation. Hier mussten wir nachsteuern.

Was waren die Höhepunkte, was die Schwächen der durchlaufenen Qualitätsentwicklung?

Förderlich war die Bereitschaft aller mitzuwirken und der sich daraus entwickelnde Flow in der Teamarbeit. Jede*r war bereit seinen / ihren Teil beizutragen.

Was war insgesamt förderlich?

Als hinderlich sind mangelnde Zeitressourcen zu benennen. Der berufliche Alltag einer Kita-Leitung und einer FBL hält vielfältige Herausforderungen bereit und erfordert häufig spontanes Handeln und bindet ungeplant Zeit. Außerdem befanden wir uns über den gesamten Zeitraum in der Corona Pandemie, was laufend neue Herausforderungen bedeutete und zeitweise das Zusammentreffen mehrerer Menschen verhinderte, den Krankheitsausfall in die Höhe trieb und zeitliche Ressourcen noch stärker zusammenschrumpfen ließ. Zusätzlich wurden wir im Februar des Jahres 2021 Opfer eines Hackerangriffes, der unseren gesamten digitalen Datenbestand unwiederbringlich vernichtet hat. Dieses wirkt sich bis heute in gravierender Art und Weise aus. Und dann gab es auch noch einen erheblichen Wasserschaden in der Kita Rappelkiste (Totalsanierung), der einen temporären Umzug in eine Jugendherberge nötig machte und für viel zusätzliche Arbeit sorgte. Die Herausforderungen waren vielfältig. Anfangs waren wir noch bemüht, die Kita-Teams sehr

Was war insgesamt eher hinderlich?

kleinschrittig in alles einzubeziehen. Dies kostete deutlich zu viel Zeit (u.a. weil durch hohe Krankheitsausfälle Dienstbesprechungen ausfielen und die Zeit der Besprechungen durch andere Themen, die akut wichtig für das operative Geschäft waren, gefüllt war) und war dauerhaft nicht aufrecht zu erhalten. Inhaltlich wichtige Themen wurden dennoch, so weit möglich, mit den Teams vorbesprochen bzw. nötige Informationen per Brainstorming gesammelt. Die Kita-Leitungen mussten einen Großteil der Arbeit übernehmen und neu entwickeltes in die Praxis transferieren bzw. der FBL / QMB zuarbeiten.

Der Qualitätsentwicklungsprozess soll Teil des gelebten Alltags sein und nicht geballt in ein Zeitfenster gepresst werden müssen. Wenn Kontinuität gelingt, spart dies Ressourcen und Kräfte einzelner und kann direkten Zugewinn für die praktische Arbeit bedeuten. Die Transparenz des Gesamtprozesses, den Kita-Teams gegenüber ist zum Teil dem Zeitmangel und den vielfältigen Herausforderungen zum Opfer gefallen. Dies soll in Zukunft anders laufen, damit sich alle mitgenommen fühlen und LQK als sinnvoll und förderlich wahrnehmen können.

Was soll beim nächsten Mal anders bzw. besser gemacht werden?

III. Inhaltlicher Teil

1.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

1. Identität und Auftrag, konzeptionelle Ausrichtung und allgemeine Ziele: Die pädagogische Arbeit in den Kindertagesstätten der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH folgt dem Kindertagesförderungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein, dem Leitgedanken der Inklusion und orientiert sich an den Leitlinien zum Bildungsauftrag in Kindertageseinrichtungen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein. Weitere Schwerpunkte sind die Bereiche Sozialraumorientierung, Bindungsorientierung, Partizipation und Bewegungsorientierung. Die Kitas arbeiten in altersgemischten Gruppen nach dem Offenen Konzept in Anlehnung an den Situationsorientierten Ansatz.

Das Leitbild enthält Aussagen zu allen Spezifikationen.

2. Werte: Wir begreifen Verschiedenheit als Normalität, bauen Barrieren ab und passen das System an die Bedürfnisse der Menschen an, die sich in ihm bewegen. Wir sehen in jedem Menschen unzählige Fähigkeiten, Stärken und individuelle Eigenschaften. Wir legen großen Wert auf einen wertschätzenden, respektvollen Umgang aller mit allen (Kinder, Pädagogen*innen, Sorgeberechtigte, ...).

3. Kunden: Wir verstehen uns als Teil der Gemeinde und stehen in engem Kontakt und guter Kooperation zu den Standortgemeinden der Kitas, sowie anderen Angeboten und Trägern rund um die Familien des Sozialraumes. Mit den Sorgeberechtigten/Familien arbeiten wir im Rahmen einer Erziehungspartnerschaft zum Wohle der Kinder zusammen.

Im Sinne der Sozialraumorientierung werden vorrangig Kinder des entsprechenden Einzugsgebietes, unabhängig von Geschlecht, Konfession, Sprache, Herkunft oder Entwicklungsstand gemeinsam betreut, gefördert und gebildet.

4. Fähigkeiten: Unsere Teams sind multiprofessionell und verfügen über umfassendes pädagogisches Know-how, welches durch Fort- und Weiterbildung weiterentwickelt wird. Die reflexive Pädagogik ist unser tägliches Handwerkszeug. Neben der Überprüfung und Weiterentwicklung pädagogischen Handelns, dient sie auch der stetigen Verfestigung der inklusiven Grundhaltung.

5. Leistungen der Kita: Beide Kitas bestehen aus zwei altersgemischten inklusiven Gruppen. Die Rappelkiste bietet eine Betreuung in der Zeit von 06:45-14:15 Uhr, oder von 06:45-17:15 Uhr an. Achtern Diek bietet eine Betreuung in der Zeit von 07:00-15:00 Uhr an.

6. Ressourcen der Einrichtung: Neben den notwendigen finanziellen Ressourcen verfügen wir über ausgeprägte Netzwerke, personelle Ressourcen, der Möglichkeit zum fachbereichsübergreifenden Austausch, Räumlichkeiten, Ausstattung und Mobilität.

7. Definition gelungenen Lernens im Sinne einer umfassenden Entwicklung der Kinder: Wir begreifen Lernen als intrinsisch motivierten und begründeten Prozess. Die pädagogischen Fachkräfte der Kitas tragen zum Gelingen dieses Prozesses bei, indem sie eine anregende, unterstützende und sichere Lernumgebung gestalten, diese

Es wurde intern entwickelt und besprochen, allen in Papierform zur Verfügung gestellt, auf dem Server gespeichert, den Kurzkonzepten der Kitas als Anhang beigefügt und wird auf der neuen Homepage veröffentlicht werden. Weiter wurde es in den Beiratssitzungen beider Kitas kommuniziert (Nachweis 1.05 Protokolle Beiratssitzungen 20.10.22, 21.10.22, 09.06.21).

Es ist intern kommuniziert und extern veröffentlicht.

Die Revisionsverantwortung für das Leitbild der Kindertagesstätten der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH liegt bei der Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB). Das Leitbild wird alle zwei Jahre auf seine Aktualität überprüft und ggf. überarbeitet. Der Stand des Leitbildes ist in der Fußzeile vermerkt.

Die Revisionsverantwortung für das Leitbild ist festgelegt.

1.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Das eingesetzte Verfahren hat zu einem Leitbild geführt, dass partizipativ erstellt wurde und dadurch eine gemeinsame Ausrichtung abbildet. Alle Kollegen*innen der Kitas waren beteiligt und es ist gelungen ein Leitbild zu erstellen, dass sich sehr gut unter das allgemeine Leitbild des Trägers einfügt. Die Elternvertretungen und die Beiratsmitglieder der Standortgemeinden sind vor Veröffentlichung im Rahmen einer Beiratssitzung informiert worden. Nach Außen verdeutlicht das Leitbild unsere inklusive Haltung und bildet unser Profil ab. Wir bewerten das erzielte Ergebnis als gelungen.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Der Einsatz des »QB 1 Qualitätswerkzeug Leitbildentwicklung« war für uns ein guter Leitfaden, um das Leitbild im »Bottom-Up-Prozess«

partizipativ zu erstellen. Wir haben das Verfahren an die bevorzugten Arbeitsweisen der Kitas angepasst, was dazu führte, dass beide Teams es unterschiedlich entlang ihrer Ressourcen genutzt haben.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Das Leitbild wird zukünftig an neue Praktikanten*innen, FSJ'ler*innen und Kollegen*innen der Kitas ausgehändigt, um Profil und Ausrichtung der Kitas von Beginn an transparent zu kommunizieren.

Qualitätsbereich 2 Bedarfserschließung

2.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Die LeNi hat für den Bereich der Frühen Bildung unterschiedliche Gegenstände der Bedarfserschließung in einer tabellarischen Übersicht zusammengefasst (Nachweis 2.01 Bedarfserschließung Kita 2022).

Im Rahmen der Bearbeitung dieses Qualitätsbereiches beschreiben wir beispielhaft den Gegenstand »Belegung der Kita-Plätze«. Wie viele Plätze für Neuaufnahmen in der Kita zur Verfügung stehen, hängt von mehreren Faktoren ab, z.B. von der Anzahl der Kinder, die die Einrichtung verlassen und von der Anzahl der unter Dreijährigen (U3 Kind), die im Laufe des Kitajahres 3 Jahre alt werden. Jedes U3 Kind belegt nach »gleitender Tabelle« 2 Betreuungsplätze. Wird ein Kind 3 Jahre alt, wird also ein Betreuungsplatz frei. Wie viele Plätze in einer Kita zur Verfügung stehen, ist in der jeweiligen, durch die Heimaufsicht des Kreises Nordfriesland erteilten Betriebserlaubnis, festgelegt. Für die Rappelkiste haben wir einen Antrag auf »Platzzahlreduzierung inklusive KiTa« gestellt und liegen durch die Genehmigung in den altersgemischten Gruppen bei einer Zählgröße von je 19 Kindern (vgl. QB7). Die Platzzahlreduzierung muss jährlich neu beantragt werden.

Das Verfahren, welches wir seit August 2020 nutzen, ist das KitaPortal Schleswig-Holstein. Dieses Verfahren ist im Land Schleswig-Holstein vorgeschrieben. Im KitaPortal präsentieren alle Träger ihre Betreuungsangebote. Die Datenbank stellt unterschiedliche Funktionen zur Verfügung. Es gibt u.a. ein Dokumentenmanagement, eine datenschutzkonforme Speicherung personenbezogener Daten, die Möglichkeit interne Auslastungs- und Belegungsstatistiken zu generieren

- Gegenstände
- Verfahren,
- Rhythmus und
- Umfang

der Bedarfserschließung sind beschrieben.

und die elektronische Datenübermittlung an das Statistikamt Nord.

Eltern/Sorgeberechtigte können sich im KitaPortal über die Kindertageseinrichtungen informieren, nach freien Betreuungsplätzen suchen und ihr Kind online voranmelden. Angemeldete Kinder erscheinen in der Warteliste der entsprechenden Kita.

Diese Warteliste kann nach verschiedenen Kriterien gefiltert werden (z.B. Alter des Kindes, gewünschter Starttermin, usw.). Sind zum Beispiel zwei U3 Kinder 3 Jahre alt geworden, wird in der Regel mit einem U3 Kind nachbelegt, vorausgesetzt, die derzeitige Altersstruktur der altersgemischten Gruppe erfordert dies und es sind U3 Kinder auf der Warteliste. Um evtl. Fehler bei der Nachbelegung zu vermeiden, erfolgt die Planung mindestens im 4 Augen-Prinzip, gerne auch im 6 Augen-Prinzip (Kitaleitung, Fachbereichsleitung, Verwaltungsfachkraft). Im »Verfahrensablauf Neuaufnahme Kitas mit altersgemischten Gruppen« (Nachweis 2.02 Verfahrensablauf Neuaufnahme Kitas mit altersgemischten Gruppen 2022) sind u.a. Aufnahmekriterien, wie z.B. das Alter des Kindes und das Anmeldedatum, aufgeführt. Die Familien werden in entsprechender Reihenfolge angerufen und Ihnen wird ein Betreuungsplatz angeboten. Nehmen sie den angebotenen Platz an, erfolgt die Zusage über das KitaPortal und es geht weiter im Aufnahmeverfahren. Lehnen sie den angebotenen Platz ab, wird Kontakt zu der nächsten Familie auf der Warteliste aufgenommen.

Die Belegung der Kita-Plätze findet jährlich Ende Januar statt. Zusätzlich dann, wenn ein Kind das dritte Lebensjahr vollendet oder ein Kind unterjährig die Kita verlässt.

Je nach Anzahl der zur Verfügung stehenden Plätze nimmt die Belegungsplanung etwa 2 Stunden in Anspruch.

Es ist uns wichtig, die Zugangschancen für alle Kinder des Einzugsgebietes und bei freibleibenden Plätzen auch darüber hinaus fair zu gestalten. Geschlecht, Konfession, Sprache, Herkunft oder Entwicklungsstand spielen dabei keine Rolle. Das KitaPortal unterstützt dabei, die Warteliste nach den relevanten Punkten (Alter, Anmeldedatum, Geschwisterkind in der Kita, Wohnort) zu filtern. Soziale Gesichtspunkte können bei der Belegungsplanung durchaus berücksichtigt werden. So gab es in der Vergangenheit den Fall eines Mädchens kurz vor der Einschulung, das auf einen Rollstuhl angewiesen war und keinen barrierefreien Kitaplatz bekam. In Rücksprache mit der Heimaufsicht haben wir unsere Platzzahl kurzfristig um einen Platz erhöht. So konnten wir dem Mädchen noch 6 Monate Kita und entsprechend eine anregende, unterstützende und sichere Lernumgebung vor ihrer Einschulung ermöglichen. Solche Situationen, abseits des üblichen Verfahrens, bewerten Kitaleitung, Fachbereichsleitung, Pädagogische Leitung und Geschäftsführung gemeinsam, um auch hier zu gewährleisten, dass wir unserem Leitbild, unserer Haltung und den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

2.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die Platzvergabe ist durch die Nutzung des KitaPortals einfacher und übersichtlicher geworden. Familien, die einen Platz in einer anderen Kita bekommen haben, »verschwinden« automatisch aus den Wartelisten der anderen Kitas. So wird verhindert, dass unter Umständen zahlreiche Familien angerufen oder angeschrieben werden, die keinen Bedarf mehr haben.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Anfänglich waren wir skeptisch im Umgang mit dem KitaPortal und sahen in dem Verfahren vorerst einen großen Mehraufwand. In der Zeit, in der alles erstellt und eingepflegt werden musste, war dieser tatsächlich zunächst hoch. Dann wurden der Nutzen und die Zeitersparnis durch diese Datenbank immer deutlicher. Sowohl der Verwaltungsbereich als auch die Kitaleitungen profitieren inzwischen von den vielen Möglichkeiten (Belegungslisten, Wartelisten, automatische Absagen, Gruppenlisten, Telefonlisten, ...), die das KitaPortal bietet. An der einen oder anderen Stelle gibt es, aus unserer Sicht, noch Nachbesserungsbedarf. Dataport, der das KitaPortal betreibende Dienstleister, ist aber sehr offen für Rückmeldungen und unterstützt bereitwillig. Es werden regelmäßige Updates durchgeführt.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Das KitaPortal hat Funktionen, die wir derzeit noch nicht für die alltägliche Arbeit nutzen. Dieses Potential werden wir weiterhin für uns bewerten und ggf. in unsere alltägliche Arbeit integrieren. Wir planen u.a. unsere eigenen Dokumentenvorlagen (Betreuungsverträge etc.) einzupflegen und über die Datenbank für uns nutzbar zu machen.

Qualitätsbereich 3 Schlüsselprozesse

3.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Kitas sind Einrichtungen der Frühen Bildung. Damit die Fachkräfte vor Ort ihrem Bildungs-, Entwicklungs- und Betreuungsauftrag qualitativ hochwertig und gesetzeskonform nachkommen können, müssen verschiedene Rahmenbedingungen gegeben sein. Die Belegung der Kitaplätze haben wir in QB 2 beschrieben. In QB 9 geht es u.a. um Aufgaben und Kompetenzen des pädagogischen Personals. In QB 10 »Steuerung der Kita / Controlling« beschäftigen wir uns mit dem Bereich der Sicherstellung der wirtschaftlichen Auskömmlichkeit. In diesem Qualitätsbereich (QB 3) widmen wir uns den Punkten Personalbedarf, Personalauswahl und dem Personaleinsatz (Dienstplanung). Der Personalbedarf einer Kita ergibt sich aus der Betriebserlaubnis und dem entsprechend im Kitagesetz festgelegten Betreuungsschlüssel. In altersgemischten Gruppen gilt der Betreuungsschlüssel von 2 Fachkräften pro Gruppe vollumfänglich. Die gemäß KitaG erstellten und an den Leistungsträger jährlich gemeldeten Personalpläne (Nachweis 3.01 Personalplan Achten Diek 2020 und Personalkosten Rappelkiste 2020) werden jeweils zum 01.08. und 01.03. eines Jahres auf Validität geprüft. Das Verfahren wird im Rahmen der Personalbewirtschaftung angestoßen und von der zuständigen Fachbereichsleitung (FBL) durchgeführt. Ein entsprechender Nachweis wird jeweils zum Ende des Kalenderjahres im Rahmen der Haushaltsplanung durch die Geschäftsführung (GF) an den Leistungsträger übermittelt. Die Einhaltung des Personalplans wird im Rahmen der Abrechnung ebenfalls an

Organisationsspezifische Schlüsselprozesse sind definiert und dokumentiert.

den Leistungsträger übermittelt (Nachweis 3.02 Halbjährliche Überprüfung der Personalpläne 2022).

Entsteht ein Personalbedarf, ermitteln GF, FBL und die Personalabteilung zunächst die erforderliche Qualifikation und den benötigten Stundenumfang. Die Kriterien zur Personalqualifikation werden im §28 KiTaG beschrieben (Nachweis 3.03 Kriterien Fachpersonal gem. Kita Gesetz SH). Die FBL und die Personalabteilung gestalten die Stellenausschreibung, die Personalabteilung schreibt intern und extern aus. Die interne Ausschreibung wird in den verschiedenen Standorten der LeNi ausgehängt und über die Threema.Work-Gruppe »Leni-Info« allen Kollegen*innen zur Kenntnis übermittelt. Die externe Ausschreibung erfolgt über JOBS.sh, die Homepage der LeNi, Social Media (Facebook, Instagram) und ggf. über Aushänge. Die Personalabteilung sendet eine Eingangsbestätigung an alle Bewerber*innen und leitet die Bewerbung an die FBL weiter (Dokumentation des Ablaufes siehe Nachweis 3.04 Eingang Bewerbung, März 2022). GF und FBL sichten die Bewerbungen, überprüfen sie auf Geeignetheit und geben Rückmeldung an die Personalabteilung. Die Personalabteilung terminiert die Vorstellungsgespräche und lädt die Bewerber*innen und den Betriebsrat ein. Dem Betriebsrat werden die Bewerbungsunterlagen zur Kenntnisnahme überlassen. Die Pädagogische Gesamtleitung des Unternehmens wird in das Auswahlverfahren eingebunden. Nach Abschluss aller Bewerbungsgespräche (Teilnehmer: GF, FBL, PL, BR, ggf. Kitaleitung und Bewerber*in) und Hospitationsterminen der Bewerber*innen, treffen die beteiligten Kollegen*innen eine Entscheidung. In der Regel erfolgt dies im Konsens, wobei die endgültige Entscheidung in der Hand der Geschäftsführung liegt. Die FBL gibt die Rückmeldung an die Bewerber*innen.

Das Einstellungsverfahren liegt in der Verantwortung der GF und der Personalabteilung (Nachweis 3.05 Personalgewinnung / Einstellung).

Die Dienstplanung erfolgt durch die jeweilige Kitaleitung. Die gesetzlichen Vorgaben gem. Kitagesetz manifestieren sich in den Berechnungen des Prognoserechners (Nachweis 3.06 Gesetzliche Vorgaben des Dienstplans). Aus den dort ermittelten Zahlen muss ein Dienstplan gestaltet werden, der die Fachkraftquote von 2 Fachkräften pro Gruppe entlang der Öffnungszeiten gewährleistet. Die Kitas nutzen das digitale Dienstplanprogramm »Geocon« für die Dienstplanung und die Zeiterfassung im Rahmen des Jahresarbeitszeitkontos (JAZK). Das Programm dient nicht nur zur internen Dokumentation der Arbeitszeit, sondern kann auch als gesetzlich gefordertes, rechtssicheres Nachweisdokument gegenüber der Heimaufsicht genutzt werden. Dabei werden enge Maßstäbe zum Datenschutz und zur Dokumentenechtheit angelegt. So kann ein „geschlossener“ Dienstplan nicht mehr nachträglich geöffnet und verändert werden. Des Weiteren wird die Dienstplanung dem Betriebsrat zur Kenntnisnahme zur Verfügung gestellt, auch hier erfüllt das System die entsprechenden Vorgaben.

Im System werden grundsätzlich die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Pausenregelung) und des tariflich vereinbarten Erholungsurlaubs berücksichtigt.

Die Verarbeitung und Kontrolle wird mindestens durch die zuständige Kitaleitung, die Personalabteilung und durch die FBL gewährleistet. Der Monatsdienstplan muss immer bis zum 05. eines Monats für den Folgemonat erstellt sein. Der Dienstplan wird in die sogenannte »SOLL Variante« versetzt und ist dann jederzeit (z.B. bei Krankheitsausfällen) noch veränderbar. Jede*r Mitarbeiter*in hat einen Zugang zu

»Geocon«, über den die eigenen Dienstzeiten, je nach tatsächlicher Arbeitszeit geändert werden können. Die Verwaltung prüft am Ende des Monats, ob Pausenzeiten eingehalten wurden und stellt den Dienstplan in die »IST Variante«. Der Dienstplan und das JAZK der einzelnen Kollegen*innen können dann nicht mehr verändert werden.

Die Verantwortung, der oben beschriebenen Schlüsselprozesse, liegt in verschiedenen Bereichen. Die Verantwortung für die Sicherstellung der Deckung des Personalbedarfes liegt bei der GF und der FBL, unterstützt durch die Verwaltung. Die Personalauswahl obliegt in letzter Konsequenz der GF, unterstützt und beraten durch PL, FBL, Kitaleitung und BR. Die Verantwortung für die fristgerechte Dienstplanung tragen die Kitaleitungen, unterstützt durch FBL und Verwaltung. Die monatliche Endbearbeitung der Zeiterfassung liegt in der Verantwortung der Verwaltung.

Die Verantwortung für die Prozesse ist festgelegt.

Die beschriebenen Schlüsselprozesse bauen aufeinander auf und bedingen sich. Wenn der Personalbedarf nicht festgestellt wird, erfolgt keine Personalauswahl bzw. kein Einstellungsverfahren. Steht nicht ausreichend Personal zur Verfügung, kann kein, den Anforderungen entsprechender, Dienstplan erstellt werden. Zur Bearbeitung eines jeden Schlüsselprozesses ist die Beteiligung unterschiedlicher Akteure von Nöten. Diese Abläufe (Schnittstellen) sind im ersten Abschnitt dieses QBs beschrieben. Der Ablauf der Personalplanung und der Personalgewinnung / Einstellung sind anhand von Flussdiagrammen dargestellt (Nachweis 3.07 Flussdiagramm Personalgewinnung).

Die Schnittstellen innerhalb der Prozesse und ggf. zwischen den Schlüsselprozessen sind beschrieben.

Wie auch im Leitbild benannt, stellt das pädagogische Personal einer Kita, durch alle Dimensionen hindurch, eine besonders wichtige Ressource dar. Durch ihre Haltung und ihre Fachlichkeit tragen die pädagogischen Fachkräfte in erheblichem Maße dazu bei, Bedingungen zu schaffen, die gelungenes Lernen ermöglichen. Für diese Bedingung zur Möglichkeit ist es u.a. notwendig, dass ausreichend pädagogisches Personal vor Ort ist. Das ist ein Grund dafür, dass wir bereits seit Jahren die Verfügungs- und Vertretungszeiten, die jeder Kita zur Verfügung stehen, nahezu vollumfänglich in den Dienstplan einfließen lassen. Das hat zur Folge, dass unter normalen Bedingungen in den »Kernzeiten« mehr als 2 Fachkräfte pro Gruppe vor Ort sind und dass bei Personalausfall nicht immer wechselnde Springerkräfte tätig werden müssen, sondern die Vertretung bereits durch Fachkräfte, die den Kindern vertraut sind, gewährleistet wird.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

3.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Mit den beschriebenen Verfahren, die sich stetig weiterentwickeln, erzielen wir sehr gute Ergebnisse. Die Zusammenarbeit an den Schnittstellen läuft sehr gut. Die halbjährliche Überprüfung der Personalpläne stellt sicher, dass wir uns innerhalb des zur Verfügung stehenden Rahmens befinden, zum einen, was den Personalbedarf und zum anderen, was die Wirtschaftlichkeit betrifft. Das Personalauswahlverfahren, an dem viele Kollegen*innen beteiligt sind, hat dazu geführt, dass durch die vielfältigen Eindrücke, die in die Entscheidungsfindung einfließen, die neu gewonnenen Kollegen*innen in den allermeisten Fällen sehr gut zu uns passen. Das Dienstplanprogramm »Geocon« hat zu einer sehr guten Übersichtlichkeit in Bezug auf Abdeckung der

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

Dienste, Stunden der Kollegen*innen und der Urlaubsplanung geführt. Außerdem werden alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt, ohne dass zusätzliche Arbeit geleistet werden muss.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die beschriebenen Verfahren, führen zu den gewünschten Ergebnissen. Tauchen Fehlerquellen auf, gehen wir in die Reflektion und verändern entsprechend die Verfahrensabläufe. Ein Beispiel dafür ist die Einführung des Formulars » Eingang Bewerbung, März 2022«, welches dafür sorgt, dass alle notwendigen Schritte berücksichtigt werden und es z.B. nicht vergessen wird, eine Empfangsbestätigung an den / die Bewerber*in zu senden, weil unklar ist, wer diesen Schritt übernimmt.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Derzeit sehen wir in den beschriebenen Schlüsselprozessen keinen Veränderungsbedarf. Wir sorgen weiterhin für gute Kommunikation, besonders an den Schnittstellen und stellen so sicher, dass Veränderungs- bzw. Entwicklungsbedarfe zur Sprache kommen und bearbeitet werden. Im Rahmen des weiteren Qualitätsentwicklungsprozesses werden wir ggf. weitere Schlüsselprozesse bearbeiten.

Qualitätsbereich 4 Entwicklungsfördernde Lernprozesse

4.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Wir begreifen gelingende frühkindliche Bildung und Entwicklung, ebenso wie die im Leitbild beschriebene Definition gelungenen Lernens, als intrinsisch motivierten und begründeten Prozess. Kinder sind von Geburt an neugierig. Sie wollen sich entwickeln und sie wollen lernen. Erste förderliche Bedingung ist der Aufbau von Bindungsbeziehungen, damit dann Bildungs- und Entwicklungsangebote, unterstützt durch Raum, Material, Zeit, andere Kinder und pädagogische Fachkräfte, für Kinder gut nutzbar werden. Gesunde Entwicklung benötigt Sicherheit in der Bindung und Sicherheit in der Exploration. Je nach Alter und individuellem Entwicklungsstand gestalten sich die Bildungs- und Entwicklungsbedürfnisse unterschiedlich. Bei der Einschätzung des individuellen Entwicklungsstandes lösen wir uns von festgeschriebenen zeitlichen Korridoren und nutzen klassische Entwicklungsraster eher für eine grobe Orientierung. Die Entwicklungsstadien, die Kinder durchlaufen, sind zwar gleich, es ist aber sehr individuell wann und besonders auch, wie sie das tun. Grundsätzlich liegt unser Fokus auf dem »was schon gut klappt und davon soll es mehr geben«. Der Blick ist also deutlich ressourcenorientiert. Meiden Kinder dauerhaft Angebote aus bestimmten Entwicklungsbereichen, wird überlegt, was das Kind besonders gern mag und welches Angebot dazu führen könnte, dass sich das Kind an neues heranwagt und wie seine Stärken Berücksichtigung finden. Jedes Kind entwickelt sich in seinem Tempo, nach seinem eigenen »inneren Fahrplan«. Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, alle uns zur Verfügung

Das Verständnis der Kita von gelingender frühkindlicher Bildung und Entwicklung ist beschrieben.

stehenden Ressourcen für das Schaffen von förderlichen Bedingungen zu nutzen bzw. für uns und die Kinder nutzbar zu machen. Am Ende einer gelungenen Kita-Zeit sind die Kinder, in unterschiedlicher Ausprägung, sozialkompetent, haben sich eine Vielzahl an Lösungs- und Handlungsstrategien angeeignet, sind in der Lage zu kommunizieren, können neu erworbenes Wissen anwenden und ausbauen und selbstbewusst in den neuen Lebensabschnitt Schule starten.

Ein wichtiger Baustein der Entwicklungsdokumentation sind die Portfolios. Hier werden mit Fotos und kurzen Texten alle wichtigen Entwicklungsschritte des jeweiligen Kindes dokumentiert. Zusätzlich dient es zum Informationsaustausch mit den Sorgeberechtigten, als Planungsinstrument und als Unterstützung für die Entwicklungsstandgespräche (Nachweis 4.01 Portfolio, Stand 2022). Die Portfolios befinden sich in den Kitas und jedes Kind darf zu jeder Zeit sein eigenes Exemplar einsehen und es auch anderen zeigen. Das Portfolio ist Eigentum des Kindes und wenn es bei Vertragsende die Kita verlässt, nimmt es dieses mit nach Hause. In beiden Kitas finden mindestens einmal jährlich und zusätzlich nach Bedarf, Entwicklungsstandgespräche mit den Sorgeberechtigten statt. Die Vorbereitung der Gespräche erfolgt im Team. Die Durchführenden (2 Kollegen*innen) bereiten das Gespräch im Detail vor und vereinbaren einen Termin mit den Sorgeberechtigten. Für die klassischen Entwicklungsstandgespräche nutzen wir zur Vorbereitung und Dokumentation das Formular »Entwicklungsstandgespräch Stand Februar 2022« (Nachweis 4.02 Entwicklungsstandgespräch, Stand Juni 2022). Dieses beinhaltet, neben allgemeinen Daten, die verschiedenen Entwicklungsbereiche (Sprache, Sozial-emotionale-

Individuelle Entwicklungsziele für die Kinder sowie eine Planung zu deren Umsetzung liegen für einen überschaubaren Zeitraum vor.

Entwicklung, kognitive Entwicklung, Grob- und Feinmotorik, Wahrnehmung). Gemeinsam mit den Sorgeberechtigten werden Wünsche formuliert und Ziele für das Kind erarbeitet, dokumentiert und von den Gesprächsteilnehmern*innen unterschrieben. Die vereinbarten Entwicklungsziele werden im Team besprochen und entsprechende Angebote werden geplant. Die Dokumentation aller Gespräche wird in der Akte des Kindes im Büro der Kita abgeheftet (Nachweis 4.03 Dokumentation der Elterngespräche, Stand März 2022). In den wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen, an denen meist auch die/der Heilpädagoge*in teilnimmt, finden u.a. Fallbesprechungen statt in denen reflektiert wird, ob alle Kinder vorfinden, was sie aktuell für ihre Entwicklung benötigen (Förderangebote) und wo etwas verändert werden muss. Dies wird in den Protokollen und ggf. in der Akte des Kindes dokumentiert. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit sich in der »Fachrunde inklusive Förderung (FiF)« durch das Regionalteam EGH u18 zu Förder-, Unterstützungs- und Diagnostikmöglichkeiten kollegial beraten zu lassen. Dieses Verfahren wird ausführlicher im QB Inklusion dargestellt.

Individuelle Förderangebote werden, wie oben beschrieben, vereinbart und dokumentiert. Darüber hinaus wird der Kita-Alltag so gestaltet, dass die Kinder Bedingungen vorfinden, die sich nicht nur an einem Fördercharakter orientieren, sondern die Spaß machen, Neugier wecken und Entwicklungsanreize schaffen. Unser Angebot für verschiedene Altersstufen erfolgt aufgrund von Beobachtungen der Kinder im Alltag und in Absprache mit dem Team und der Heilpädagogin. Somit werden die Entwicklungsbedürfnisse, Interessen und Wünsche der Kinder umgesetzt. Zum Teil werden Angebote gemeinsam mit den Kindern geplant und umgesetzt. Gemeinsam mit der

Förderangebote für die Kinder sind vereinbart und dokumentiert.

Heilpädagogin werden in Dienstbesprechungen, wie oben beschrieben, Förderangebote besprochen und im Protokoll dokumentiert (Nachweis 4.04 Entwicklungsziele und Förderangebote, Stand Juni 2022, Protokoll Team Rappelkiste 28.06.2022). Sorgeberechtigte und pädagogische Fachkräfte stehen in engem Austausch und arbeiten zum Wohle des Kindes im Rahmen einer Erziehungspartnerschaft zusammen. Je nach Bedarf streben wir auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit z.B. Ärzten, Therapeuten und Jugendamt an.

Die reflexive Pädagogik ist unser tägliches Handwerkszeug. Zusätzlich zur Selbstreflexion haben alle Kollegen*innen jederzeit und in den wöchentlichen Teamsitzungen die Möglichkeit sich untereinander kollegial zu beraten und zu reflektieren. Je nach Beratungsbedarf stehen die Kitaleitung, die FBL / Fachberatung, die/der Heilpädagogen*in, die GF, die PL, Kollegen*innen anderer Fachbereiche oder auch externe Beratungsstellen, wie z.B. das Kinderschutzzentrum Westküste, zur Verfügung. Findet eine Beratung zu einem Kind statt (z.B. InsoFa-Beratung bei §8a SGB VIII Verdacht) werden die Ergebnisse dokumentiert, in der Akte des Kindes abgelegt und mit dem Team und der Leitung werden ggf. nächste Schritte besprochen. Die LeNi hält für den Umgang mit Machtmissbrauch und zum Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII ein präventives Schutzkonzept vor (Nachweis 4.05 Präventives Schutzkonzept der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH), welches u.a. Verfahrensabläufe und Ansprechpartner beinhaltet. Die Kollegen*innen sollen sich jederzeit die Beratung einholen können, die sie benötigen, um sich in der Erfüllung ihrer

Beratung und Förderung der pädagogischen Mitarbeitenden durch qualifizierte Fachkräfte findet statt.

Aufgaben sicher zu fühlen und selbst weiter entwickeln zu können.

Die hier beschriebenen Qualitätsentwicklungsmaßnahmen stehen in allen Dimensionen in Zusammenhang mit unserem Leitbild. Die benannte Partizipation findet sich u.a. in der Planung und Ausgestaltung der Förderangebote wieder. Die Kinder werden, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, einbezogen und sind Mitgestalter*innen ihrer Kita-Welt. Wir stellen Fähigkeiten und Stärken in den Mittelpunkt. Zu unseren Ressourcen zählt u.a. die Möglichkeit zum fachbereichsübergreifenden Austausch. Die Definition gelungenen Lernens leitet uns zusätzlich auf unserem Weg der Gestaltung gelungener Kita-Arbeit und damit gelungener früher Bildung (Entwicklung und Förderung).

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

4.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Der Kita-Alltag und besondere Förderangebote richten sich an den Bedarfen, Bedürfnissen und Interessen der Kinder aus. Es gelingt derzeit gut entwicklungsfördernde Lernprozesse zu initiieren. Die Dokumentationsbögen werden u.a. für die Entwicklungsstandgespräche als hilfreich empfunden.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Mit den derzeit eingesetzten Verfahren sind wir noch nicht vollumfänglich zufrieden. Das Thema Dokumentation beschäftigt uns seit geraumer Zeit. Wir haben uns mit diversen Dokumentationsformen, Entwicklungsrastern und -tabellen beschäftigt. Bisher haben wir noch nicht das passende Instrument für uns finden können. Wichtig ist uns, dass Kinder

nicht in »Schubladen« gesteckt werden, die Dokumentation ressourcenorientiert ausgerichtet ist, jedem Kind sein Tempo und sein Rhythmus zugestanden wird und auch der zeitliche Aufwand der Dokumentation im Rahmen bleibt.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Es ist geplant im Rahmen eines Austauschtreffens der Kita-Leitungen der inklusiven Kitas im Sozialraum Nordfriesland Nord (finden 2bis 3-mal jährlich statt) das Thema Entwicklungs- und Förderdokumentation zu besprechen. Ziel ist es voneinander zu profitieren und zu einer eigenen Dokumentationsform zu finden.

Qualitätsbereich 5 Erziehungsprozesse im Alltag der KITA

5.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Als übergreifende »Regel«, bzw. handlungsleitende Haltung, findet sich in unseren Kurzkonzepten der Satz: „Wir legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang aller mit allen.“ (Nachweis 5.01 Kurzkonzept Rappelkiste, Stand 08.07.2021 und Kurzkonzept Achtern Diek, Stand 20.10.2021). Die Pädagogen*innen fungieren als Vorbild und pflegen eben diesen wertschätzenden Umgang. Sie begegnen den Kindern auf Augenhöhe. Darüber hinaus hat jede Kita, gemeinsam mit den Kindern, Regeln des Miteinanders entwickelt. Diese werden zum Teil mit Hilfe von Piktogrammen dargestellt und hängen als Plakate in den Kitas. Zum Teil werden sie gemeinsam im Morgenkreis festgelegt und verbal kommuniziert. Um den Kindern zu erleichtern, über ihre Gefühle zu sprechen, wurden in Achtern Diek Bildplakate entwickelt, die darstellen, was fröhlich, was traurig und was wütend stimmt (Nachweis 5.02 Regeln des Miteinanders, Gefühle). Die Rappelkiste behandelt dieses Thema einmal jährlich als Projekt.

Regeln des Miteinanders in der Einrichtung sind vereinbart und dokumentiert. Ihre Einhaltung und Nützlichkeit werden regelmäßig überprüft.



Über Gefühle sprechen zu können, wahrzunehmen, was mir gefällt und was nicht, ist die Basis dafür, Grenzen aufzeigen zu können und sich zu beschweren. Eine Überprüfung der vereinbarten Regeln findet im Morgenkreis, der Kindersprechstunde oder in Dienstbesprechungen nach Bedarf statt und die Regeln werden dann entsprechend ergänzt, oder verändert.



Die Vorschulkinder der Kita Achtern Diek haben für sich »Arbeitsregeln« entwickelt (Nachweis 5.03 Arbeitsregeln Vorschule Achtern Diek), die sie während der Vorschularbeit berücksichtigen möchten. Diese sind auf dem Foto links abgebildet. Die Kinder möchten leise sein, zuhören, sich melden, für Ordnung und Sauberkeit sorgen, niemanden ärgern und wer sich dreimal hintereinander nicht an die Regeln hält, der soll den Raum verlassen (Wunsch der Kinder), weil es stört, wenn die anderen konzentriert arbeiten.

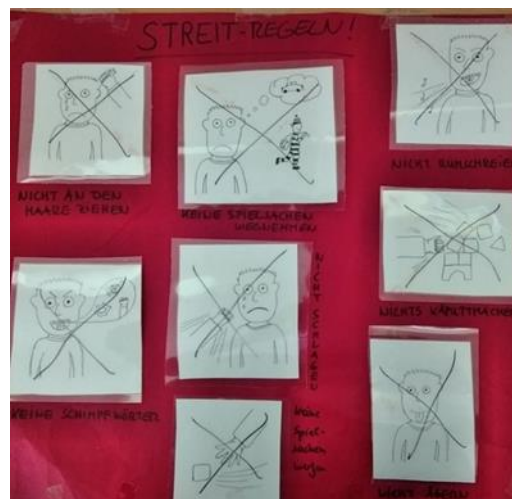
Damit die Überprüfung der Nützlichkeit und Vollständig der Regeln des Miteinanders nicht nur dem Zufall überlassen ist, findet einmal jährlich, im Januar, eine fest geplante Überprüfung im Team statt. Die letzte Überprüfung in der Rappelkiste hat u.a. ergeben, dass es den Kindern derzeit schwerfällt, abzuwarten, wenn gerade eine andere Person spricht. Dieser Punkt wurde im Morgenkreis besprochen, wird kontinuierlich im Alltag mit den Kindern thematisiert.

Der Verankerung von Beteiligungsrechten der Kinder wird in beiden Kitas eine hohe Priorität beigemessen. Im Rahmenkonzept ist dies unter dem Punkt »Partizipation« beschrieben (Nachweis 5.04 Auszug aus dem Rahmenkonzept: Partizipation). U.a. wird im Morgenkreis demokratisch darüber abgestimmt, was es beim »Frühstückstag« (gesundes Frühstück) geben soll. Auch am Einkauf und der Zubereitung werden die Kinder beteiligt. Wöchentlich findet im Büro der Kita-Leitung eine Kinder-Sprechstunde statt. Die Kinder haben hier die Möglichkeit

Ein Konzept zur strukturellen Verankerung der Beteiligungsrechte von Kindern liegt vor und wird umgesetzt.

Wünsche und Ideen zu benennen, aber auch Sorgen und Probleme und Beschwerden zu besprechen. Gemeinsam werden Lösungsideen entwickelt. Die Kita-Leitung dokumentiert die Anliegen der Kinder (Ordner befindet sich im Büro der Kita) und bespricht diese im Team und ggf. auch mit Eltern und dem Träger, wenn tiefgreifende Entscheidungen getroffen werden sollten, die die ganze Kita betreffen. Beispielsweise wurden bisher Rückmeldungen zum Frühstückstag, zur Gestaltung des Außengeländes und zu Spielzeugwünschen gegeben. Weiter haben die Kinder in beiden Kitas abwechselnd Tischdienst und dürfen z.B. den Tischspruch aussuchen. Auch diese sind in Form von Bildern visualisiert (Nachweis 5.05 Tischsprüche Rappelkiste).

Die Kinder der Rappelkiste haben gemeinsam mit den Pädagogen*innen festgehalten, welche Regeln sie im Streitfall befolgen möchten. Das abgebildete



Ein Verfahren zur Regulation von Konflikten ist vereinbart und dokumentiert.

Plakat (Nachweis 5.06 Streitregeln Rappelkiste) kann u.a. zur Konfliktmoderation herangezogen werden. Die Kinder lernen, Konflikte wertschätzend und direkt miteinander zu lösen. Die Pädagogen*innen unterstützen bei Bedarf im Lösungsprozess, bzw. greifen ein, wenn eine Eskalation droht. Sie schaffen eine Atmosphäre, die es den Kindern ermöglicht Beschwerden und Bedürfnisse ungefragt und jederzeit zu äußern. Die Erzieher*innen sind aufmerksam und erkennen auch, wenn Kinder sich zurückziehen oder verweigern, sich also „still“

beschweren. Beschwerden der Kinder können auch über die Eltern an die Pädagogen*innen herangetragen werden. Jede Beschwerde wird ernstgenommen und die Lösungssuche wird unterstützt bzw. im Bedarfsfall auch übernommen (Nachweis 5.07 Auszug aus dem Rahmenkonzept: Beschwerden und Konfliktregulation). Die oben beschriebene Kinder-Sprechstunde ist ein weiteres Instrument, das zur Klärung von Konflikten (Kinder thematisieren u.a. Streitigkeiten, die sie untereinander haben) und für Beschwerden genutzt wird.

Wie in den Kurzkonzepten (Nachweis 5.01 Kurzkonzept Rappelkiste, Stand 08.07.2021 und Kurzkonzept Achtern Diek, Stand 20.10.2021) beschrieben, wählen die Eltern zu Beginn des Kitajahres gemeinsam ihre Elternvertreter*innen (möglichst zwei Vertreter*innen pro Gruppe). Diese vertreten die Interessen der Erziehungsberechtigten und ihrer Kinder im Beirat und fördern die Zusammenarbeit zwischen Erziehungsberechtigten, Fachkräften der Einrichtung, Träger der Einrichtung, Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen. Die Elternvertreter*innen haben einmal pro Quartal und nach Bedarf die Möglichkeit zur Teamsitzung der Kita dazu zu kommen.

Alle Eltern haben die Möglichkeit sich mit ihren Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen in die alltägliche Arbeit einzubringen. In der Rappelkiste bieten Eltern regelmäßig kleine Projekte in der Vorweihnachtszeit an (kleine Hexenhäuschen gestalten, backen, ...) und es gibt Termine an denen Eltern, Kinder und Pädagogen*innen gemeinsame Arbeitseinsätze auf dem Außengelände gestalten (neuen Sand verteilen, Verschönerungsarbeiten).

Es findet ein enger Austausch mit den Eltern, im Sinne einer Erziehungspartnerschaft, zum Wohle der Kinder statt (z.B. in

Ein Konzept zur Einbeziehung der Eltern/ Erziehungsberechtigten liegt vor und wird umgesetzt.

Form von Tür- und Angelgesprächen). Zusätzlich führen wir einmal jährlich und zusätzlich nach Bedarf, Entwicklungsstandgespräche durch.

Innerhalb eines Kindergartenjahres finden 2-3 Elternabende statt. Diese sind zum Teil themenbezogen und können von externen Moderatoren gestaltet werden. Wünsche und Anregungen aus der Elternschaft werden gern aufgegriffen. Um die alltägliche Arbeit transparent zu gestalten, werden zusätzlich Wochenpläne und Infotafeln genutzt (Nachweis 5.08 Fotos Wochenplan, Infotafel). Verschiedene Aktionen werden durch kleine, datenschutzkonforme Videos präsentiert. Um den Austausch der Eltern untereinander zu fördern werden gemeinsame Aktionen, Feste und Elternabende genutzt. Die Elternschaft beider Kitas nutzt einen WhatsApp Chat (unabhängig von den Kitas), um Kommunikation auf kurzen Wegen zu ermöglichen. Treten Konflikte auf, versuchen zunächst die Beteiligten diese direkt miteinander zu klären. Gelingt dies nicht, werden Kita-Leitung, FBL oder auch GF in den Klärungsprozess eingebunden.

Im Leitbild ist Partizipation als Schwerpunkt der pädagogischen Arbeit ebenso benannt, wie der wertschätzende und respektvolle Umgang aller mit allen, die Anpassung des Systems an die Bedürfnisse der Menschen, die sich in ihm bewegen und die Erziehungspartnerschaft mit den Sorgeberechtigten. An dieser, im Leitbild formulierten, Grundhaltung richten sich die Erziehungsprozesse im Alltag der Kitas konsequent aus und entsprechend sind die Kinder an der Gestaltung ihrer Kita-Welt, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, beteiligt. In der Definition gelungenen Lernens formulieren wir, dass Kinder sich im sozialen Miteinander eine Vielfalt an

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

Lösungsstrategien aneignen, ihre Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit, ihr Selbstvertrauen und die Anwendung neu erworbenen Wissens ausbauen. Auch hier wird deutlich, dass Lernprozesse im sozialen Kontext stattfinden, was die Gestaltung des Miteinanders, der Beteiligung und der Konfliktlösung erfordert.

5.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die erzielten Ergebnisse bewerten wir als sehr gut. Die Kinder pflegen insgesamt einen wertschätzenden und rücksichtsvollen Umgang miteinander. Diese Rückmeldung bekommen wir auch von externen Kooperationspartnern, wie der Grundschule und dem Förderzentrum. Die Zusammenarbeit mit den Eltern bewegt sich auf einem vertrauensvollen Niveau. Es findet ein intensiver Austausch statt.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die eingesetzten Verfahren führen zu sehr guten Ergebnissen und sind in den Alltag integriert. Achtern Diek würde die Beteiligung der Kinder im Sinne von Demokratiebildung gern weiter ausbauen.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Achtern Diek strebt an ein Beteiligungsgremium in Form eines Kinderparlamentes zu schaffen. Beide Kitas werden die beschriebenen Verfahren weiterführen, reflektieren und weiterentwickeln.

Qualitätsbereich 6 Evaluation der Entwicklungs- und Lernprozesse

6.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Zur Evaluation der Entwicklungs- und Lernprozesse bedienen sich die Kitas verschiedener Methoden. Zum einen werden mündliche Rückmeldungen in Form von qualitativen Erhebungen eingeholt. Diese finden u.a. in Entwicklungsstandgesprächen und auf Elternabenden statt. Ziel ist es, herauszufinden, wie zufrieden die Eltern mit dem Bildungs- und Betreuungsangebot der Kita in Bezug auf ihre eigenen Kinder sind und, wie sie die Zusammenarbeit empfinden. Im Anschluss an jeden Elternabend (2-3mal jährlich) finden Austauschrunden der Eltern untereinander ohne das pädagogische Personal statt. Hier können Themen besprochen werden, die die Elternschaft bewegen und die nicht im direkten Kontakt mit den Pädagogen*innen besprochen wurden, aus welchen Gründen auch immer. Die Elternvertreter*innen gehen dann mit der Kita-Leitung ins Gespräch und es werden ggf. Veränderungen und Maßnahmen vereinbart. In der Rappelkiste war z.B. eine Spielhütte für das Außengelände gewünscht. Es wurden Spenden eingeworben und die Spielhütte wurde angeschafft. Als quantitative Methode nutzen wir verschiedene Fragebögen. Diese beinhalten teilweise geschlossene Fragen zum ankreuzen und / oder offene Fragen. Um zu überprüfen, ob wir die Eingewöhnung der Kinder so gestalten, dass Kinder und Eltern sich gut aufgehoben und gesehen fühlen, haben wir einen Fragebogen mit offenen Fragen entwickelt (Nachweis 6.01 Elternfragebogen zur Eingewöhnung blanko und ausgefüllt). U.a. sind in diesem Fragen wie „Haben wir dich über die Eingewöhnungsphase ausreichend informiert? Gibt

- Gegenstände,
- Verfahren,
- Rhythmus und
- Umfang

der Evaluation sind beschrieben.

es etwas, was du im Voraus noch gern gewusst hättest?“ und „Bewertest du die Eingewöhnung deines Kindes als gelungen?“ enthalten. Die Rückmeldungen werden im Team besprochen und ggf. werden Veränderungen für die nächste Eingewöhnung vereinbart. Bisher war die Resonanz durchweg positiv und alle Anpassungen wurden durch Initiative der Fachkräfte vorgenommen.

Jährlich führen die Kitas eine Elternumfrage für alle Eltern durch (Nachweis 6.02 Elternumfrage Kita Achtern Diek und Elternumfrage Kita Rappelkiste), die geschlossene Fragen zur Einrichtung, zur pädagogischen Arbeit und den pädagogischen Mitarbeitern*innen enthält. Darüber hinaus werden offene Fragen gestellt (z.B.: Warum habe ich mich für diese Kita entschieden? Welche Veränderungen möchte ich gerne sehen? Wie möchte ich mich in die Elternarbeit einbringen? Was ich gerne sagen möchte...). Die Ergebnisse aus den letzten Umfragen der Kitas wurden in Form von PowerPoint Präsentationen (Nachweis 6.03 Auswertung Elternumfrage Achtern Diek 2022 und Rappelkiste 2022) visualisiert, im Team vorgestellt und besprochen und auf dem Elternabend der Kita den Eltern präsentiert. Zusätzlich wurde die Auswertung in der Kita ausgelegt und den Eltern auf Wunsch in Papierform zur Verfügung gestellt. Insgesamt ist die Umfrage positiv ausgefallen. Einzelne Fragen konnten allerdings von einigen Familien nicht beantwortet werden, was wir darauf zurückführen, dass die Pandemie den alltäglichen Einblick der Eltern in den Kita-Alltag noch immer einschränkt. Hier sehen wir uns aufgefordert unsere Transparenz entsprechend zu verbessern. Unter anderem wird es in naher Zukunft die App »KiKom« geben, die es uns ermöglicht Informationen und vielleicht auch Fotos schnell und datenschutzkonform weiterzugeben. Weiter gibt es die Überlegung ein Elterncafé

anzubieten, um mehr Raum für gemeinsamen Austausch zu schaffen. Punkte die teilweise mit »Stimme weniger zu« beantwortet wurden, werden im Team thematisiert und es wird nach Verbesserungsideen gesucht. Auch die Antworten aus den offenen Fragen finden hier Berücksichtigung. Implementierte Veränderungen / Verbesserungen werden an die Eltern kommuniziert.

Die pädagogisch Mitarbeitenden sind in den Prozess der Evaluation und entsprechend auch in den Prozess der Auswertung vollständig einbezogen. Sie nutzen dieses Instrument intensiv zur Reflexion ihrer pädagogischen Arbeit. Dies findet im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen statt.

Eine transparente Gesprächs- und Feedbackkultur ist uns besonders wichtig. Unser Anspruch ist es Barrieren abzubauen, Systeme an Menschen anzupassen und bestmögliche Bedingungen für gelungenes Lernen zu bieten. Zusätzlich zur reflexiven Kompetenz des Teams ist die Perspektive der Sorgeberechtigten, oder in anderen Zusammenhängen auch die Perspektive von Kooperationspartnern absolut notwendig, um die eigene Arbeit zu überprüfen, Wahrnehmungen abzugleichen und Qualitätsentwicklung zu befördern.

Rückmeldung über Evaluationsergebnisse an die pädagogischen Mitarbeitenden findet statt.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

6.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Dadurch, dass es sowohl Möglichkeiten der anonymen Rückmeldung (jährlicher Fragebogen, Elternvertreter*innen als »Sprachrohr«) als auch der persönlichen Rückmeldung (Tür- und Angelgespräche,

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

Entwicklungsstandgespräche, Elternabende) gibt, erzielen wir sehr gute Ergebnisse. Wir gehen davon aus, dass wir sehr ehrliche Rückmeldungen bekommen, anhand derer wir uns reflektieren und weiterentwickeln können.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die gewählten Verfahren bieten Möglichkeiten für alle, die eine Rückmeldung geben möchten. Wer Kritik, Lob, oder ganz einfach Wünsche nicht offen formulieren mag, kann dies anonym tun. Wer gern im direkten Kontakt seine Anliegen bespricht, findet dafür ebenfalls Raum. Nach aktuellem Stand sind wir mit den eingesetzten Verfahren sehr zufrieden.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Die eingesetzten Verfahren werden weiterhin eingesetzt. Bei Bedarf werden sie angepasst bzw. werden Alternativen oder Ergänzungen implementiert. In der Dokumentation der mündlichen Rückmeldung haben wir Entwicklungsbedarf. Hier fehlt es noch an einem alltagstauglichen Dokumentationsverfahren.

Qualitätsbereich 7 Infrastruktur

7.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Beide Kitas haben eine Betriebserlaubnis gemäß §45 SGB VIII. In der Kita Achtern Diek dürfen insgesamt 40 Kinder in 2 altersgemischten Gruppen betreut werden (Nachweis 7.01 Betriebserlaubnis Achtern Diek vom 07.01.2022). Die Betriebserlaubnis der Rappelkiste vom 18.11.2021 besagt, dass insgesamt 40 Kinder in 2 altersgemischten Gruppen betreut werden dürfen (7.02 Betriebserlaubnis Rappelkiste vom 18.11.2021). Im Oktober 2020 haben wir einen Antrag auf Platzzahlreduzierung nach § 25 Abs. 5 Kindertagesförderungsgesetz Schleswig-Holstein (KitaG) gestellt. Dieser wurde vom 01.01.2021 bis 31.07.2022 bewilligt (Nachweis 7.03 Bewilligung Platzzahlreduzierung Rappelkiste). Aktuell werden die Gruppen der Rappelkiste daher mit 19 Kindern rechnerisch belegt. Für Achtern Diek streben wir die Beantragung einer Platzzahlreduzierung an, sobald die geplante dritte Gruppe eine Betriebserlaubnis bekommt.

Die Betriebserlaubnis ist aktuell und angepasst.

Das Außengelände wird einer täglichen Sichtkontrolle durch die Pädagogen*innen unterzogen. Zusätzlich wurde der Haustechniker der LeNi von Herrn Jessen, der die Spielplätze auf Grundlage eines Wartungsvertrages jährlich auf ihre Sicherheit überprüft (Nachweis 7.04 Protokollliste für den Spielplatz Rappelkiste 14.02.2022, Nachweis 7.05. Protokollliste für den Spielplatz Achtern Diek 14.02.2022), für die visuelle Routine-Inspektion an Spielplatzgeräten angeleitet (Nachweis 7.06 Einweisung Inspektion Spielplätze) und der Haustechniker besuchte zusätzlich eine Fortbildung zur

Sicherheitskontrollen werden regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.

Fachkraft für den sicheren Kinderspielplatz. Der Haustechniker führt einmal monatlich eine operative Inspektion durch. Diese wird schriftlich dokumentiert (Nachweis 7.07 Wartungsprotokolle Kitas 12.07.2022). Festgestellte Sicherheitsmängel werden behoben. Einige Maßnahmen, die aus der letzten Sicherheitsüberprüfung durch Herrn Jessen resultieren, sind die Erneuerung der Nestschaukel in Achtern Diek und das Auffüllen des Fallschutzsandes bei den Schaukeln der Rappelkiste.

Die Sicherheitsbeauftragte der LeNi organisiert einmal jährlich die Sicherheitsbegehung der Kitas mit der Firma ZAB (Zentrum für Arbeitssicherheit und Betriebsmedizin Scheel). Teilnehmer dieser Begehung sind die Sicherheitsbeauftragte, der Haustechniker und Herr und Frau Scheel von der Firma ZAB. Diese erstellen ein Begehungsprotokoll (Nachweis 7.08 Begehungsbericht Arbeits- und Gesundheitsschutz gem. § 6 ArbSchG, 08.09.2021). In dem Protokoll wird festgehalten, welche Mängel wo festgestellt wurden, welche Gefährdung von ihnen ausgeht, wie dringlich sie beseitigt werden müssen, welche Maßnahmen erforderlich sind und wer dafür verantwortlich ist. Die Umsetzung der Maßnahmen wird durch die Sicherheitsbeauftragte kontrolliert. U.a. wurde bei der letzten Begehung festgestellt, dass in beiden Kitas die Prüfung der ortsveränderlichen elektrischen Geräte ausstand. Die Die Mürwiker GmbH wurde mit der Überprüfung (A-Check) beauftragt und der Mangel wurde behoben.

Weitere Aspekte dieses Bereiches Sicherheit / Arbeitssicherheit, wie Leiterkontrolle, Grundunterweisung der Mitarbeiter*innen, G 42 Untersuchung, Gefährdungsbeurteilung SARS-COV 2 usw. hat die Sicherheitsbeauftragte in Form einer Tabelle erfasst und beschrieben (Nachweis 7.09 Tabelle Kontrolle der Sicherheit).

Beide Kitas sind inklusiv ausgerichtet. U.a. bedeutet das für uns, dass wir Barrieren abbauen und das System an die Bedürfnisse der Menschen, die sich in ihm bewegen anpassen wollen. Dies kann alle Dimensionen betreffen (Möbiliar, Spiel-, Lern- und Fördermaterialien, Fachwissen der Pädagogen*innen, ...). Jährlich zum Ende des Kita-Jahres und zusätzlich nach Bedarf überprüfen die Teams, initiiert durch die Kita-Leitung, ob die Ausstattung dem pädagogischen Konzept angemessen ist. Hierfür haben wir ein Formular entwickelt, das danach fragt: „Was wollen wir mit unserem pädagogischen Konzept erreichen?“ und „Passt die Ausstattung der Kita zu den Zielen?“. Wenn nachgesteuert werden sollte, wird ein Maßnahmenplan entwickelt. Die Überprüfung der Kita Achtern Diek 2022 hat ergeben, dass die Ausstattung noch nicht in allen Bereichen zu den Zielen der Kita passt. Eine der definierten Maßnahmen ist die Umgestaltung des Ateliers und der Zwergenwiese (Nachweis 7.10 Überprüfung der Ausstattung der Kita in Bezug auf das pädagogische Konzept, Stand Mai 2022).

Die Organisation überprüft regelmäßig, ob die Ausstattung dem pädagogischen Konzept angemessen ist, und zeigt ggf. auf, welche Verbesserungsanstrengungen unternommen wurden.

Ebenso verhält es sich mit der jährlichen Überprüfung, ob Spiel-, Lern- und Fördermaterialien verfügbar sind. Das entwickelte Formular beinhaltet folgende Fragestellungen: „Sind alle benötigten Materialien vorhanden?“, „Sind die vorhandenen Materialien einsatzfähig und funktionieren?“ und „Sind die Materialien für die Kinder zugänglich?“. Die Beantwortung dieser Fragen mündet ggf. in einen Maßnahmenplan. Die Überprüfung der Kita Achtern Diek 2022 hat u.a. ergeben, dass nicht ausreichend Motorik Spielzeug für die unter dreijährigen Kinder vorhanden ist. Maßnahmen wurden geplant und umgesetzt (Nachweis 7.11 Verfügbarkeit von Spiel-, Lern- und Fördermaterialien).

Die Verfügbarkeit von Spiel-, Lern- und Fördermaterialien wird regelmäßig geprüft und sichergestellt.

Die Ausstattung der Kitas benennen wir im Leitbild als Ressource, die dazu dient, gelungenes Lernen der Kinder zu ermöglichen bzw. zu befördern. Unser Anspruch ist es, eine anregende, sichere und unterstützende Lernumgebung zu gestalten, die wir permanent an die Bedarfe der Kinder anpassen und so Teilhabe ermöglichen.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

7.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die derzeit eingesetzten Verfahren führen in den Bereichen Sicherheit, Ausstattung und Verfügbarkeit von Materialien zu sehr guten Ergebnissen. Diese Ergebnisse wiederum führen zu Veränderung, Verbesserung und kontinuierlicher Weiterentwicklung in Bezug auf unseren Auftrag, ausgerichtet an unserem Leitbild und unserem Konzept.

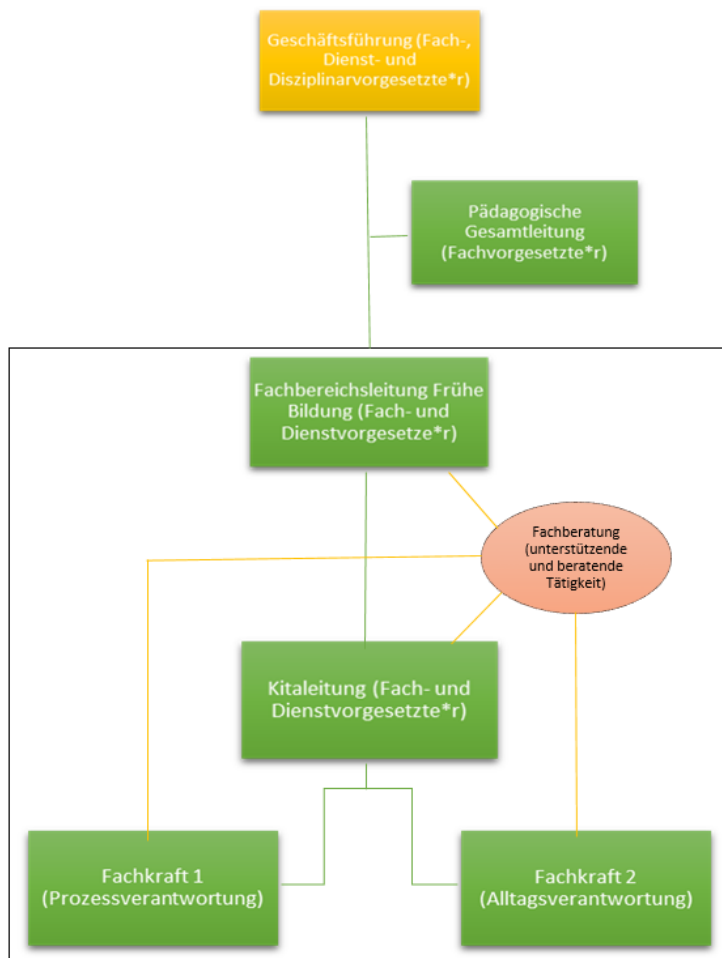
Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die Verfahren unterstützen im Bedarfsfall schnelles Handeln, ebenso wie vorausschauendes Planen. Beides ist nicht dem Zufall überlassen, sondern es ist gewährleistet, dass eine Überprüfung mindestens in einem festgelegten Turnus und zusätzlich nach Bedarf durchgeführt wird. Zuständigkeiten sind klar definiert, womit es auch bei auftretenden Unsicherheiten immer eine*n Ansprechpartner*in gibt.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Die benannten Verfahren werden weiterhin eingesetzt, reflektiert und bei Bedarf angepasst. Derzeit wird darüber nachgedacht den Haustechniker zum qualifizierten Spielplatzprüfer fortbilden zu lassen, um ihn zu befähigen die jährliche Inspektion durchzuführen.

Qualitätsbereich 8 Führung

8.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen



Die Organisation der Kindertagesstätte ist dargestellt.

Die Kindertagesstätten der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH sind Teil des Fachbereiches Frühe Bildung. Die Gesamtverantwortung für die ökonomische, pädagogische und organisatorische Entwicklung liegt bei der Geschäftsführung. Die Operationalisierung aller pädagogischen Prozesse ist an die Pädagogische Gesamtleitung delegiert. Geschäftsleitung, Pädagogische Gesamtleitung und Fachbereichsleitungen steuern das Unternehmen. Die Fachbereichsleitung trifft, innerhalb ihres Fachbereiches, Entscheidungen auf der operativen Ebene selbständig. Sie arbeitet eng mit den Kita-

leitungen zusammen. Die Kitaleitung ist ihren / seinen Mitarbeiter*innen dienst- und fachvorgesetzt. Dienstvorgesetzt ist sie / er in Bezug auf Dienstplanung, Urlaubsplanung und die alltägliche dienstliche Weisungsbefugnis. Disziplinarische Anweisungen mit dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen obliegen der Geschäftsführung. Als Fachvorgesetzte*r nutzt die Kitaleitung seine / ihre Fachkompetenz um ihre / seine Mitarbeiter*innen durch Einarbeitung zu qualifizieren, den Arbeitsablauf zu planen, zu organisieren und zu koordinieren. Er /sie verbessert das Fachwissen der Mitarbeiter*innen durch Information, vermittelt die Unternehmensziele, das Konzept und das Leitbild der LeNi und sorgt durch fachliche Kontrolle für entsprechende Ausgestaltung der Arbeit. Die Pädagogische Fachkraft 1 übernimmt Prozessverantwortung, die Pädagogische Fachkraft 2 übernimmt Alltagsverantwortung. Beide arbeiten im Alltag auf Augenhöhe zusammen. Perspektivisch berät und unterstützt die Fachberatung die Fachbereichsleitung, die Kitaleitungen und die Kita-Teams im Bezug auf die Umsetzung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements (QM) und bei der praktischen Umsetzung fachlicher und gesetzlicher Anforderungen. Derzeit befinden wir uns noch im Übergangszeitraum des Kindertagesförderungsgesetzes und die Funktion der Fachberatung wird von der Fachbereichsleitung Frühe Bildung ausgefüllt. Hier wird eine Veränderung stattfinden.

Die erweiterte Leitungsebene der LeNi (Geschäftsführung, Pädagogische Leitung, Fachbereichsleitungen, Kita-Leitungen, Koordinierende Leitungen HzaS) hat gemeinsame Führungsprinzipien vereinbart. Diese gelten als handlungsleitend für Leitungskräfte der LeNi und darüber

Grundsätze der Führung und ggf. der internen Zusammenarbeit sind vereinbart und dokumentiert.

hinaus als Grundsätze für die kollegiale Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen. Vereinbarte Führungsprinzipien sind: Respekt, Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Transparenz, Vertrauen, Partizipation, Verantwortung und Fürsorge (Nachweis 8.01 Führungsprinzipien). Die Prinzipien begreifen wir als Bedingung zur Möglichkeit und nutzen sie u.a., um die Rolle und Funktion der Leitungskräfte zu reflektieren, zu überprüfen und zu entwickeln.

Für die interne Kommunikation stehen den Kitas verschiedene Medien zur Verfügung. Alle Mitarbeiter*innen haben einen Threema Work Account auf ihren (größtenteils privaten) Handys. Dies ermöglicht eine schnelle und unkomplizierte Weitergabe von Informationen und das Treffen von Absprachen (z.B. Vertretung im akuten Krankheitsfall). Anfallende Kosten trägt die LeNi. Alle Mitarbeiter*innen haben einen dienstlichen Mail-Account, auf welchen sie im Büro der Kita zugreifen können. Die Kitaleitungen verfügen zusätzlich über dienstliche Handys und Laptops, über die sie ihre Mails abrufen können. Die wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen werden protokolliert, so dass alle sich über Inhalte und Absprachen informieren können und müssen. Beide Kitas haben ein sogenanntes »schwarzes Buch«, ein dickes Kalenderbuch, in dem alle Termine, Informationen und Ereignisse dokumentiert sind, die täglich wichtig sind. Bei Dienstbeginn informieren sich alle eigenverantwortlich über tagesaktuelles und jeder trägt entsprechend wichtige Informationen ein. Derzeit ist wöchentlich das Kita-Leitungsteam im Vormittagsbereich (Kita-Leitungen und Fachbereichsleitung) geplant, um Austausch, Information und Reflexion auf Leitungsebene zu ermöglichen. Häufig sind die Kita-Leitungen im Vormittagsbereich aus personellen Gründen

Instrumente und Verfahren der internen Kommunikation und Information sind beschrieben.

nicht abkömmlich, was einen zeitlichen Veränderungsbedarf hervorruft.

Zielvereinbarungen werden jährlich getroffen. Es ist möglich Einzelzielvereinbarungen in den jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgesprächen zu treffen. Diese können z.B. individuelle Fortbildung, die Übernahme neuer Verantwortungsbereiche oder die Planung und Durchführung besonderer Projekte beinhalten und werden im Formular Zielvereinbarung LeNi Mitarbeiter/innen dokumentiert (Nachweis 8.02 Zielvereinbarung LeNi Mitarbeiter*innen). Die Überprüfung der Zielvereinbarung findet spätestens im darauffolgenden Mitarbeiterentwicklungsgespräch statt. In diesem Jahr haben wir uns an beiden Standorten für Teamzielvereinbarungen entschieden. Diese beinhaltet beispielsweise für Achtern Diek das Ziel „Wir integrieren den Einsatz medienpädagogischer Aktivitäten in den Kita-Alltag.“ Festgelegte Teilziele sind. 1. Eine Teamfortbildung zum Thema findet statt, 2. Das Team hat sich für eine Umsetzung entschieden, 3. Medienpädagogische Aktivitäten sind in den Alltag integriert. Die Überprüfung erfolgt am 31.10.2022 (Nachweis 8.03 Zielvereinbarung Kita Achtern Diek).

Zielvereinbarungen werden regelmäßig getroffen, dokumentiert und überprüft.

Es wird grundsätzlich angestrebt Alltagsentscheidungen innerhalb der Kitas demokratisch und im Konsens zu treffen, wo es möglich und angebracht ist. Konzeptionelle, rechtliche, dienstorganisatorische und strategische Entscheidungen werden unter klarer Berücksichtigung, der im Organigramm abgebildeten, Hierarchie (s.o.) auf verschiedenen Ebenen (befähigte Arbeitsgruppen, Kita-Leitungsteam, Fachbereichsleitungsteam, Geschäftsführung, Betriebsrat) getroffen und transparent im Team kommuniziert.

Entscheidungsprozesse und -verfahren sind beschrieben und dokumentiert.

Entscheidungsbefugnisse sind in den Aufgabenprofilen der jeweiligen Stellen dokumentiert.

Unser Verfahren zum Umgang mit internen Konflikten beruht auf der Pflege einer Konfliktkultur und dementsprechend der Entwicklung von Konfliktfähigkeit. Das Verfahren wird im Formular „Konfliktkultur der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH“ beschrieben (Nachweis 8.04 Konfliktkultur der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH). Wir begreifen Widerspruch als Bedingung von Entwicklung. Alle Mitarbeiter*innen tragen ihren Teil dazu bei, diese Ressource zu nutzen und sich Konflikten auf einer vertrauensvollen Ebene zu stellen. Es ist jederzeit möglich eine Moderation (Kollegen*innen, Leitungskräfte, QMB, Betriebsrat) in den Klärungsprozess einzubeziehen.

Verfahren zum Umgang mit internen Konflikten sind eingeführt.

Es gibt eine*n QMB, die / der die Geschäftsführung im QM bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Qualitätszielen und der unternehmensspezifischen Qualitätspolitik unterstützt. Die Operationalisierung und Steuerung der Qualitätsentwicklung ist an die / den QMB delegiert. Die genauen Aufgaben sind im Aufgabenprofil QMB dokumentiert (vgl. Nachweis 9.01 Aufgabenprofile).

Die Zuständigkeit für Qualitätsentwicklung ist geregelt.

Dieser Qualitätsbereich findet sich im Leitbild besonders unter den formulierten Werten und im übertragenen Sinne auch in der Definition gelungenen Lernens wieder. „Wir legen großen Wert auf einen wertschätzenden, respektvollen Umgang aller mit allen (Kinder, Pädagogen*innen, Sorgeberechtigte, ...).“ Dieser Satz ist richtungsweisend für die Führungsprinzipien, die Kommunikation, die Entscheidungsfindung und die Konfliktkultur. „Wir sehen in jedem Menschen unzählige

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

Fähigkeiten, Stärken und individuelle Eigenschaften.“ Hier finden wir die Grundlage für die Sinnhaftigkeit von Zielvereinbarungen und entsprechender persönlicher und teambezogener Weiterentwicklung innerhalb einer lernenden Organisation. Die formulierte Definition gelungenen Lernens zieht sich wie ein roter Faden durch alle in diesem QB beschriebenen Punkte und lässt sich von Kindern auf Mitarbeiter*innen und die gesamte Organisation übertragen.

8.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die sehr guten Ergebnisse, die wir mit den hier eingesetzten Verfahren erzielen, sind niemals Endprodukt, sondern immer Teil eines fortlaufenden Prozesses. Sie dienen der Reflexion, der kritischen Überprüfung und ggf. der Nachsteuerung von Führungs- und Kommunikationsprozessen. Sie wirken auf Strukturen, und schaffen so Sicherheit und Orientierung.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die eingesetzten Verfahren bewerten wir als zielführend. Sie passen stimmig in das Gesamtkonstrukt und spiegeln die Trägeridentität wider.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Wir sammeln weiter Erfahrung mit den beschriebenen Verfahren und bleiben offen für Veränderung.

Wir haben uns dafür entschieden, im Jahr 2023 jemanden aus dem Personalstamm zur Fachberatung weiterbilden zu lassen. Diese Fachberatung wird dann zukünftig die FBL, die Kita-Leitungen und die Kita-Teams der LeNi beraten. Zusätzlich wäre es denkbar die Beratung auch extern für andere Kita-Träger anzubieten.

Das Kita-Leitungsteam sollte zukünftig außerhalb der Öffnungszeiten der Kitas stattfinden, um eine Kontinuität zu gewährleisten.

Qualitätsbereich 9 Personal

9.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Es wurden für alle Arbeitsplätze und Funktionsstellen innerhalb des Fachbereiches Frühe Bildung Aufgabenprofile erstellt (Nachweis 9.01 Aufgabenprofile). Benannt wird in den Profilen das Ziel der Stelle, die Stellenbezeichnung, die Stellenanforderung, die Einordnung der Stelle in den Organisationsaufbau und die Auflistung der anfallenden Aufgaben. Die Aufgabenprofile der Pädagogen unterscheiden sich in der Untergliederung der Aufgabenbereiche von denen der anderen Funktionsstellen. Hier wird unterschieden in Pädagogische Aufgaben, Pflegerische Aufgaben, Hauswirtschaftliche Aufgaben, Organisatorische Aufgaben, Planung und Organisation, Konzeptions- und Qualitätsentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Aufgaben im Rahmen von Erziehungspartnerschaften, Aufgaben im Rahmen der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Trägern – Vernetzung, Zusammenarbeit im Team, Zusammenarbeit mit dem eigenen Träger, Öffentlichkeitsarbeit und Leitungsaufgaben. Die Aufgabenprofile werden alle zwei Jahre fachbereichsintern überprüft und bei Bedarf im Qualitätszirkel besprochen und angepasst.

Aufgabenprofile für die Arbeitsplätze/Funktionsstellen sind vorhanden und werden fortgeschrieben.

Die Kompetenzprofile haben wir unter dem Namen Ressourcenkarten etabliert (Nachweis 9.02 Ressourcenkarte LeNi MA, Stand 02.2022). Die Kollegen*innen entscheiden, welche Kompetenzen sie benennen möchten. Abgefragt werden kognitive, soziale und kommunikative Kompetenzen, Selbstkompetenz, persönliche Stärken und Interessen und allgemeines Basiswissen. Wir haben eine Ausfüllhilfe als

Kompetenzprofile der Beschäftigten sind vorhanden und werden aktualisiert.

Ideenbörse entwickelt, die unterstützend genutzt werden kann (9.03 Ausfüllhilfe Ressourcenkarte, Stand 02.2022). Im ersten Schritt beschäftigt sich jede*r für sich mit der eigenen Ressourcenkarte und stellt sie anschließend im Team vor. Die Kollegen*innen ergänzen aus ihrer Wahrnehmung heraus. Dies ist förderlich für die Entwicklung und Pflege der Feedbackkultur und die Erweiterung des eigenen Fokus. Die Ressourcenkarte wird in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgesprächen aktualisiert und dient als Grundlage, in eine Reflektion über die eigenen Ressourcen einzusteigen und Entwicklungspotential zu verdeutlichen. Ziel ist es, an den Stärken / Ressourcen anzusetzen und den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zu bieten, sich im Schwerpunkt entlang dieser Stärken in die Arbeit einzubringen. Die ausgefüllten Ressourcenkarten werden in der jeweils aktuellen Variante in den Personalakten abgelegt und alle Mitarbeiter*innen bekommen ihre eigene Karte als Kopie. Bei neuen Mitarbeitern*innen wird die erste Ressourcenkarte im Rahmen des Probezeitgespräches erstellt.

Die Förderung der Teamentwicklung findet auf mehreren Ebenen statt. Die Teams treffen sich zum Teil privat, z.B. um gemeinsam das Ende eines Kita-Jahres zu feiern. Jährlich richtet die LeNi eine Weihnachtsfeier aus, die großen Anklang findet. Bisher hat einmalig ein LeNi Afterwork in der LeNi 23 in Leck (Quartiershaus) stattgefunden. Hier wurde gegrillt und es gab die Möglichkeit für »teamübergreifenden Schnack und einfach mal zusammen sein«. Diese Veranstaltung wollen wir regelmäßig (ca. dreimal jährlich) an unterschiedlichen Standorten, ausgerichtet durch unterschiedliche Teams, stattfinden lassen. In den letzten 2 Jahren konnte die

Maßnahmen zur Förderung von Teamentwicklung werden angeboten.

Weihnachtsfeier pandemiebedingt nicht stattfinden. Als Alternative haben alle Mitarbeiter*innen Gutscheine für das Restaurant bekommen, welches auch das Catering für die Feier übernommen hätte. Einige Teams haben sich dafür entschieden gemeinsam essen zu gehen. Um endlich einmal wieder in großer Runde feiern zu können, haben wir in diesem Sommer ein „LeNi-Sunsplash“ mit Essen, Getränken, Showeinlagen und Musik gefeiert. Auch fachlich geleitete Teamentwicklung in Form von Fortbildungstagen und Teamcoachings findet nach Bedarf statt.

Die systematische Fortbildungsplanung erfolgt entlang gesetzlicher Vorgaben, betrieblicher / konzeptioneller Erfordernisse, den Bedarfen der Kinder und individueller Fortbildungsbedarfe, resultierend aus den Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgesprächen. Für einen entsprechenden fachbereichsinternen Überblick wurde ein Fortbildungsplan erstellt, der die verschiedenen Kategorien abbildet und in dem u.a. anonymisiert festgehalten wird, welches Fortbildungsangebot genutzt wird / wurde, ob ein Nachweis in der Personalakte vorliegt und wann der interne Wissenstransfer, z.B. während einer Teamsitzung stattgefunden hat (Nachweis 9.04 Fortbildungsplan Kitas 2022). Dieser Plan wird von der FBL in Zusammenarbeit mit den Kita-Leitungen geführt.

Eine systematische Fortbildungsplanung für alle pädagogischen Mitarbeitenden liegt vor.

Zusätzlich zu diesem fachbereichsinternen Fortbildungsplan, wird ein kitainterner Plan geführt, in dem die Kollegen*innen namentlich erfasst sind (Nachweis 9.05 Kitainterne Fortbildungspläne). In den letzten Jahren wurden pandemiebedingt wenige Fortbildungen besucht. In diesem Jahr liegt der Fokus auf der 40-stündigen Qualifikation zur

Alle pädagogischen Mitarbeitenden bilden sich regelmäßig fort. Fortbildungen werden dokumentiert und ausgewertet.

alltagsintegrierten Sprachbildung, da das Kindertagesförderungsgesetz vorsieht, dass alle in Kitas tätigen Pädagogen diese nachweisen müssen (§19 (6) KitaG). Alle zwei Jahre besuchen alle Mitarbeiter*innen einen 1. Hilfe Kurs und alle sind §8a SGB VIII geschult, bei Bedarf erfolgt eine Auffrischung. Die Teilnahme an Fortbildungen wird in den beschriebenen Plänen und über Kopien der Teilnahmebescheinigungen in den Personalakten dokumentiert. Die Auswertung erfolgt über das Formular „Evaluation der Praxisrelevanz von Fortbildungen“ (Nachweis 9.06 Evaluation der Praxisrelevanz von Fortbildungen). In diesem geht es um folgende Fragstellungen: „Welche neuen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten hast du erworben? Welche kannst du wie in deine praktische Arbeit übertragen?“ Schriftliche Unterlagen aus den Fortbildungen werden in einem Ordner in den Büros der Kitas für alle zugänglich abgelegt. In diesem Jahr wurden bereits u.a. Fortbildungen zum „Haus der kleinen Forscher“ besucht (Nachweis 9.07 Teilnahmebescheinigungen Fortbildungen).

Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräche werden jährlich geführt. Derzeit nehmen an diesem Gespräch der / die entsprechende Mitarbeiter*in, die Kita-Leitung und die FBL teil. Perspektivisch werden die Kita-Leitungen die Gespräche mit ihren Kollegen*innen führen und die FBL führt die Gespräche mit den Kita-Leitungen. Grundlage für die Gespräche bilden das Formular Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräch (Nachweis 9.08 Formular Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräch) und die Ressourcenkarte des / der Kollegen*in. Folgende Fragen bilden die Basis, um miteinander ins Gespräch zu kommen: „Welche besonderen Arbeitsschwerpunkte hattest Du im vergangenen Jahr? Über

Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitenden werden regelmäßig durchgeführt.

welche persönlichen Erfolge kannst Du Dich freuen? Welche Probleme sind aufgetaucht? Welche Lösungsvorschläge kannst Du machen? Welche Fortbildungsbedarfe hast Du? Auf welchem Gebiet möchtest Du Dich qualifizieren? Was nimmst Du Dir für das nächste Jahr vor (diese Frage kann in eine individuelle Zielvereinbarung münden)? In welchen Bereichen gelingt die Zusammenarbeit gut / weniger gut? Möglichkeiten der Verbesserung? Was noch zu sagen wäre?“ Das Gespräch wird auf dem Formular stichwortartig protokolliert und für die Richtigkeit unterschreiben die Gesprächsteilnehmer. Das Original wird in der Personalakte abgelegt und eine Kopie verbleibt bei dem / der Mitarbeiter*in.

Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind, wie unter »QB 7 Infrastruktur« beschrieben, eingeführt, werden auf durch die / den Sicherheitsbeauftragte*n regelmäßig überprüft und in Zusammenarbeit mit der Firma ZAB Scheel durchgeführt (vgl. Nachweis 7.08 Tabelle Kontrolle der Sicherheit).

Der Personaleinsatz findet auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben statt. Nach § 23 KiTaG liegt der Betreuungsschlüssel für altersgemischte Gruppen bei 2 Fachkräften pro Gruppe vollumfänglich. Der Einrichtungsträger ist dazu verpflichtet, in geeigneter Weise täglich festzuhalten, welche Fachkräfte in der direkten Arbeit mit den Kindern tätig waren. Dieser Dokumentationsverpflichtung kommen wir mit dem Dienstplan- und Arbeitszeitdokumentationssystem »Geocon« nach. In diesem Programm erstellen die Kita-Leitungen einen Monat im Voraus die Dienstpläne für ihre Teams. Arbeiten die Kollegen*innen abweichend von der Vorplanung, müssen sie dies über ihren persönlichen Account dokumentieren. Das

Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind eingeführt und werden regelmäßig überprüft.

Grundsätze zum Personaleinsatz sind vereinbart, kommuniziert und dokumentiert.

Programm übernimmt die Arbeitszeiten, Krankheitstage, Urlaub usw. automatisch in das Jahresarbeitszeitkonto und liefert so stets eine aktuelle Übersicht über Stundenstände und Resturlaubstage. Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte wissen, wieviel Personal bei welcher Kinderzahl (Zählgröße) mindestens im Dienst sein muss. Das Programm ist dokumentenecht und dient als Nachweisführung gegenüber der Heimaufsicht.

Alle Maßnahmen dieses Qualitätsbereiches stehen in engem Zusammenhang zum Leitbild und der Definition gelungenen Lernens. Ebenso, wie die pädagogischen Fachkräfte jeden Tag die Bedingung zur Möglichkeit für gelungenes Lernen und gelingende Entwicklung der Kinder schaffen, trägt die Organisation dafür Sorge, ihren Mitarbeiter*innen entsprechend förderliche Bedingungen für ihre fachliche, soziale und auch persönliche Weiterentwicklung zu schaffen.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

9.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die erzielten Ergebnisse sind für uns von besonderem Wert. Soziale Dienstleistung »lebt« von den Menschen, die sie durchführen. Dies macht es besonders wichtig, diesem Qualitätsbereich große Aufmerksamkeit zu schenken. Einen Rahmen zu schaffen und innerhalb dieses Rahmens individuelle Ressourcen zu nutzen, Raum für Gespräche, Reflektion, Fortbildung und auch Spaß zu schaffen, erleben wir als gelungen.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die Verfahren befinden sich zum Teil noch in der Erprobung. Bisher führen sie, wie oben beschrieben, zu werthaltigen Ergebnissen. Ob

die Verfahren weiter angepasst werden müssen, wird sich im Prozess zeigen.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Wir sammeln weiter Erfahrung mit den beschriebenen Verfahren und bleiben offen für Veränderung. Eine der Kitas organisiert noch in diesem Jahr ein LeNi-Afterwork.

Qualitätsbereich 10 Steuerung der KITA als Organisation (Controlling)

10.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen


In diesem Qualitätsbereich beziehen wir uns auf das Ziel der wirtschaftlichen Auskömmlichkeit. Zur Festlegung von Kennzahlen wurden im Vorfeld steuerbare Faktoren analysiert. Messungen im Sinne einer Evaluation machen im Kita Bereich nur dort Sinn, wo Einflussmöglichkeiten seitens des Trägers bestehen. Diese Einflussnahme ist durch das sogenannte Standard-Qualitäts-Kosten-Modell (SQKM) begrenzt. Festlegungen seitens des Trägers müssen im Vorfeld stattfinden, dabei spielen Gruppenstruktur und Öffnungszeiten die größte Rolle. Daraus leiten sich die ersten Standardkennzahlen ab:

- Gruppenstruktur + Öffnungszeiten = Personalquote > Personaleinsatz = Personalkosten + Sachkosten + Zentrale Kosten = Wirtschaftlichkeit
- **Kennzahl Einnahmen und Ausgaben** decken sich zu 100%, > keine Maßnahmen
- **Kennzahl Abweichungen** ab +/- 5% > erneute Prüfung und Maßnahmen werden eingeleitet

Kennzahlen und ggf. qualitative Erfolgsindikatoren zur Messung der Zielerreichung sind definiert. Sie werden regelmäßig erhoben und bewertet.

Ausgehend von der Betriebserlaubnis, der Gruppenstruktur und -stärke und in Verbindung mit den festgelegten Öffnungszeiten, unter Berücksichtigung der Halbtags-, Ganztags- und evtl. Randzeitgruppen, ermittelt der sogenannte Prognoserechner einen entsprechenden Förderbetrag öffentlicher Mittel und hochgerechneter Elternbeiträge.

Beispiel-Auszug des Prognoserechners vom Land Schleswig-Holstein zur Berechnung jährlicher Förderbeträge und Elternbeiträge:

KiTaReform 2020		SH  Schleswig-Holstein Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren		Stand: 09.11.2021 Prognose 2022 Förderung-Tool 5.1		
*1 Prognosewert unter folgenden Annahmen: Elternbeiträge bei angenommener Auslastungsquote und bei voller Inanspruchnahme der Betreuung über die gesamte Gruppenöffnungszeit						
*2 inkl. Verfügungs- und Ausfallzeiten						
Einrichtung	Förderbetrag Netto pro Jahr	Jahres-Elternbeitrag *1	Stellenanteil Leitungsfreistellung	Stellenanteile Erstkräfte *2	Stellenanteile Zweitkräfte *2	
Achtern Diek (20 Schließtage inkl. fle)	305.088,00 €	80.333,76 €	0,40	2,49	2,49	
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex)	338.109,60 €	89.850,91 €	0,40	2,78	2,78	
(Leer)	- €	#NV	0,00	#NV	#NV	

A	B	C	D	E	F	G
Einrichtung	Gruppenart	Öffnungszahl/Woche	Schließzeit in Tagen	Minim. Anzahl Kinder	Gründerart	Anzahl Platzreduzierungen
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex R2)	altergemischte Gruppe	33,5	10		Förderung pro Gruppe	1
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex R2)	altergemischte Gruppe	33,5	20		Förderung pro Gruppe	1
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex R2)	Erg. u. R2 altergemischte Gruppe	15	20		Förderung pro Gruppe	1
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex R2)	Flexiblen Randzeiten US	5	0		6 Förderung pro Kind	
Rappelkiste (20 Schließtage inkl. flex R2)	Flexiblen Randzeiten US	5	0		26 Förderung pro Kind	
Achtern Diek (20 Schließtage inkl. flex R2)	altergemischte Gruppe	35	20		Förderung pro Gruppe	
Achtern Diek (20 Schließtage inkl. flex R2)	altergemischte Gruppe	35	20		Förderung pro Gruppe	
Achtern Diek (20 Schließtage inkl. flex R2)	Flexiblen Randzeiten US	5	0		7 Förderung pro Kind	
Achtern Diek (20 Schließtage inkl. flex R2)	Flexiblen Randzeiten US	5	0		26 Förderung pro Kind	

Die öffentlichen Fördermittel werden in 12 Abschlägen durch den öffentlichen Träger der Jugendhilfe über die jeweilige Amtsverwaltung an den Träger ausgezahlt.

Die Elternbeiträge werden unter Berücksichtigung der in Anspruch genommenen Betreuungsstunden und der im KiTa-Gesetz festgelegten Beitragssätze im monatlichen Lastschriftverfahren vom Träger eingezogen.

Ein Soll/Ist Vergleich wird monatlich durch die zuständige Verwaltungsfachkraft vorgenommen und das Ergebnis fließt in das Controlling und das Forderungsmanagement des Trägers ein.

Ein Abgleich zu den Betriebs- und Personalkosten wird im Rahmen des Controllings monatlich vorgenommen.

Wird von den SQKM Vorgaben nach oben abgewichen, so müssen diese zusätzlichen Merkmale mit den jeweiligen Standortgemeinden verhandelt werden, diese stellen dann die

Konsequenzen für die Arbeit der Organisation werden gezogen.

entsprechenden wirtschaftlichen Ressourcen für ein mehr an Qualität zur Verfügung.

Wird von den SQKM Vorgaben nach unten abgewichen, so werden die Fördermittel entsprechend gekürzt.

Grundsätzlich gilt bei einer Einhaltung des SQKM und einer Abweichung der Kosten nach oben, der sogenannte Defizitausgleich durch die Standortgemeinde. Voraussetzung dafür ist ein entsprechend vorgelegter Haushaltsplan (Nachweis 10.01 Anpassungsvereinbarung Rappelkiste und Haushaltsplan Rappelkiste 2022).

In diesem Spannungsfeld werden entsprechende Kennzahlen gebildet:

-Einhaltung der vorgegebenen Personalquote / Fachkraftquote und mögliche Abweichungen im Toleranzbereich

-Kennzahl Negative Abweichungen vom Betreuungsschlüssel an mehr als fünf aufeinanderfolgenden Tagen > Meldung an Heimaufsicht, Prüfung und Einleitung von Maßnahmen > Vertretungspersonal einsetzen

-Einhaltung des vorgelegten Haushaltsplans im Sinne der Personal- und Sachkosten. Abweichungen müssen ermittelt und begründet werden.

-Kennzahl strukturelle Haushaltüberschreitung zum 30.06. des Haushaltsjahres um mehr als 5% > Prüfung und Einleitung von Maßnahmen > Information an die Standortgemeinde

Die ausreichende zur Verfügungstellung von Ressourcen, besonders personeller Ressourcen, ist Bedingung zur Möglichkeit von gelingender pädagogischer Arbeit und gelungenem Lernen. Grundsätzlich geht das Kindertagesförderungsgesetz und das damit verbundene SQKM davon aus, dass die in diesem Rahmen zur Verfügung

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

gestellten Ressourcen im oben genannten Maße auskömmlich sind. Dem Träger obliegt eine angepasste Ressourcensteuerung insofern, als dass er seine tariflichen Gegebenheiten für eine nach oben offene Flexibilisierung, zum Beispiel von Personalstunden, nutzen kann. Dies kann sich zum Beispiel in der Maßnahme niederschlagen, die im SQKM standardisierte Kompensation von Ausfallzeiten und Verfügungszeiten nicht »einzusparen«, sondern direkt in die tägliche Personalausstattung zu »investieren«. Dieses Prinzip wenden wir in beiden Kitas entsprechend an, so dass in hohen Belastungszeiten (z.B. Mittagssituation) ausreichend Personal zur Verfügung steht, um die inhaltlichen Qualitätsstandards gelungenen Lernens nicht durch Tätigkeiten auf der ausschließlichen Verrichtungsebene abreißen zu lassen.

10.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Durch den Hackerangriff ist eine klare Bewertung der erzielten Ergebnisse derzeit noch schwierig. In Zukunft werden wir durch unser hausinternes Controlling wieder in der Lage sein, monatsgenau das Verfahren zu bedienen und bei Abweichungen entsprechende Maßnahmen planen und ergreifen zu können, was erfahrungsgemäß zu sehr guten Ergebnissen führt.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Das Verfahren ist prozessorientiert. Die Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Verfahren an sich sind sehr begrenzt. Grundsätzlich bewerten wir das Verfahren als gut, weil es transparent ist und einheitliche, klar definierte Vorgaben liefert.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Ein Qualitätsentwicklungsziel wäre, die Haushaltsansätze im Bereich der Sachkosten für die einzelnen Kitas in Budgets umzuwandeln, in deren Rahmen sie frei darüber entscheiden können, Mittel für gewählte Schwerpunkte auszugeben.

Qualitätsbereich 11 Externe Kommunikation und Kooperationen

11.1. Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Die Kooperationen und Netzwerke der LeNi sind vielfältig und ausgeprägt und entwickeln sich ständig weiter. Für einen standort- bzw. einrichtungs- oder fachbereichsbezogenen Überblick wurden Listen erstellt. In diesen Listen wurde erfasst, wer Kooperations- und Netzwerkpartner*innen sind, wozu diese Kontakte dienen und ob sie gepflegt, ausgeweitet, optimiert oder reduziert werden sollten (Nachweis 11.01 Kooperationen und Netzwerke). Durch den fachbereichsübergreifenden Austausch, u.a. auf der Leitungsebene, und unsere allgemeine Präsenz im Sozialraum ist gewährleistet, dass Informationen über neue Organisationen, Projekte und Angebote zeitnah intern kommuniziert und nutzbar gemacht werden. Die Kooperationen der Kitas reichen beispielsweise von anderen Kitas, Schulen und Förderzentren über Büchereien, Supermärkte, Schwimmbäder, Feuerwehr, Polizei, die Die Mürwiker GmbH, den Kreis Nordfriesland, den Verein für Zahngesundheit e.V., Ärzte, Therapeuten und Beratungsstellen, bis hin zum Kinderschutzzentrum Westküste. Die Listen werden jährlich zum Ende des Kalenderjahres auf Aktualität und Vollständigkeit überprüft und entsprechend bearbeitet.

Die für die Organisation relevanten Kooperationspartner*innen sind definiert.

Das Konzept für Öffentlichkeitsarbeit der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH (Nachweis 11.02

Ein Konzept für Öffentlichkeitsarbeit liegt vor.

Konzept für Öffentlichkeitsarbeit (Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH) unterscheidet zwischen interner und externer Öffentlichkeitsarbeit, welche gleichermaßen bedeutsam sind. Durch Öffentlichkeitsarbeit prägen wir das Bild der LeNi, schärfen unser Profil und präsentieren unsere Arbeit. Die Schwerpunkte der internen Öffentlichkeitsarbeit finden sich in der Mitarbeiter*innenpflege und der Zusammenarbeit mit Eltern / Sorgeberechtigten. Ziele der Mitarbeiter*innenpflege sind ein Zusammengehörigkeitsgefühl, Zufriedenheit, gemeinsame Ziele der Arbeit, fachbereichsübergreifende Identifikation mit dem Träger: WIR LeNi. Ziel in der Zusammenarbeit mit den Eltern / Sorgeberechtigten ist die Zufriedenheit aller, die sich uns anvertrauen. Im Konzept für Öffentlichkeitsarbeit beschreiben wir, welche Methoden wir uns für die Zielerreichung bedienen. Hierzu zählen beispielsweise Information und formelle Kommunikation, Leitbild und Konzeption, Beziehungsarbeit und informelle Kommunikation, der Haustarif und Reflexion. Für die externe Öffentlichkeitsarbeit nutzen wir unsere Homepage, die sich nach dem Hackerangriff derzeit im Neuaufbau befindet, Flyer, Social Media (Facebook und Instagram), öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, Presse (Nordfriesland Tageblatt, MoinMoin, Wochenschau, Niebüll Blog, Homepage Gemeinde Klanxbüll und Stadtmarketing Leck), direkte Ansprache, Kita Portal, Schriftzüge auf unseren Autos, Schilder an unseren Gebäuden, Netzwerke und Kooperationen. Unsere „LeNi-Männchen“ haben im Amtsgebiet Südtondern einen hohen Wiedererkennungswert.

Familien informieren sich gegenseitig über Erfahrungen, die sie mit unterschiedlichen Kitas gesammelt haben. Weiter informieren sich viele Familien über das Internet, insbesondere

Für die Kooperationspartner*innen liegen adressatengerechte Informationen vor.

über das Kita Portal, über welches auch die Anmeldung auf den Wartelisten der Kitas erfolgt. Hier sind kurze, relevante Informationen über die Kitas zu finden (Nachweis 11.03 Auszug aus dem Kita Portal). Haben Familien Schwierigkeiten die Anmeldung digital vorzunehmen, unterstützen entweder die Kita-Leitungen oder die / der Kollege*in von den Kita-Chancen. Interessierte Familien melden sich meist telefonisch und vereinbaren einen Besichtigungstermin in der Kita. Es gibt einen Flyer, der einen Gesamtüberblick über die Angebote der LeNi bietet und zum Teil Flyer der einzelnen Angebote (Nachweis 11.04 Flyer der LeNi). Neben übersichtlichen Kurzkonzepten der Kitas (vgl. Nachweis 5.01 Kurzkonzeppte Achtern Diek und Rappelkiste), steht das ausführliche Rahmenkonzept zur Verfügung (Nachweis 11.05 Pädagogisches Rahmenkonzept der Kindertagesstätten der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH). Für die Vermittlung zusätzlicher Angebote legen wir an allen Standorten Flyer und Handzettel von Kooperations- und Netzwerkpartnern*innen aus, bzw. stellen diese den Familien anlassbezogen zur Verfügung.

Zum Teil holen wir uns Anregungen und Rückmeldungen aktiv z.B. über Elternumfragen ein. Zu einem Großteil erhalten wir Anregungen und Beschwerden im Dialog mit Kooperations- und Netzwerkpartnern*innen. Diese nehmen wir ernst, besprechen sie intern mit allen Beteiligten, gehen in die Reflexion und ziehen ggf. Konsequenzen, welche dann auch entsprechend mit den Kooperations- und Netzwerkpartnern*innen kommuniziert werden. Kritische Rückmeldungen begreifen wir als wertvoll und nutzen sie, um zu lernen und uns zu entwickeln. Grundlage hierfür ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit.

Anregungen und Beschwerden der relevanten Kooperationspartner*innen werden erhoben und ausgewertet; Konsequenzen werden gezogen.

Wie im Leitbild beschrieben, verstehen wir uns als Teil der Gemeinde und stehen in engem Kontakt und guter Kooperation zu den Standortgemeinden der Kitas, sowie anderen Angeboten und Trägern rund um die Familien des Sozialraumes. Dieser Satz ist keine Floskel, sondern gelebte Realität und zeichnet uns u.a. in der öffentlichen Wahrnehmung aus. Der größte Gelingensfaktor ist das gegenseitige Lernen und unsere Transparenz.

Ein Zusammenhang der Qualitätsentwicklungsmaßnahmen dieses Bereiches mit dem Leitbild und der Definition gelungenen Lernens ist ausgewiesen.

11.2. Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Ergebnisse der eingesetzten Verfahren sind im Schwerpunkt eine vertrauensvolle Kommunikation und Zusammenarbeit mit allen Akteuren. Diese bewerten wir als sehr gelungen. Störungen werden offen angegangen und führen in der Regel zu einer Lösung im Konsens.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Die eingesetzten Verfahren bewerten wir als gut und für die praktische Arbeit zielführend. Stellenweise müssen wir, u.a. begründet durch den Hackerangriff, im Bereich der adressatengerechten Informationen nachsteuern und den Prozess eines Beschwerdemanagements stärker strukturieren und formalisieren.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Wie oben beschrieben, befindet sich unsere Homepage derzeit im Neuaufbau. Die alte Homepage war überarbeitungswürdig. Die neue wird professioneller und umfänglicher aufgebaut werden. Die Darstellung auf dem Kita-

Portal sollte z.B. durch den Einsatz von DSGVO-konformen Fotos ansprechender gestaltet werden. Flyer und Handzettel müssen überarbeitet werden. Hierfür fehlt es derzeit noch an einer nutzbaren Software. Der Prozess des unternehmensweiten Beschwerdemanagements wird überarbeitet.

Qualitätsbereich 12 Strategische Entwicklungsziele

12.1. Angaben zu den Verfahren, Ergebnissen und Bewertungen und Schlussfolgerungen

12. Strategische Entwicklungsziele

Wir schließen die Kitas an zwei Tagen im Jahr, damit die Teams gemeinsam, zu vorher definierten Themen, die über das tägliche operative Geschäft hinausgehen, arbeiten können. Am 25.09.2019 hat das Team Achtern Diek zum Thema „Team und Teambuilding“ und zum Konzept gearbeitet. Es wurden verschiedene Fragestellungen bearbeitet. U.a.: „Wo befinden wir uns im Prozess des Teambuildings?“, „Was braucht ein gutes Team?“, „Wie lautet unser Auftrag und was ist unser gemeinsames Ziel?“ (Nachweis 12.01 Fotoprotokoll Fortbildungstag Achtern Diek, 25.09.2019). Die Kita Rappelkiste bewegt für sich die Fragestellung, ob sie den Schritt von der teiloffenen Arbeit zur offenen Arbeit gehen möchte. Um sich intensiver mit der Idee zu befassen, hat am 25.03.2019 ein Teamtag zu diesem Thema stattgefunden. Ein Mitarbeiter der Akademie für Kindergarten, Kita und Hort hat mit uns gemeinsam diesen Tag gestaltet (Nachweis 12.02 Skript (Teil-) Offene Arbeit in der Kita, Rappelkiste 25.03.2019). Am 20.11.2020 hat unter Coronabedingungen der LQK-Einführungsworkshop mit beiden Kitateams gemeinsam stattgefunden (Nachweis 12.03 PPP LQK-Einführungsworkshop). Im Jahr 2021 hat pandemie- und wasserschadensbedingt kein Teamtag stattgefunden. Als nächstes planen wir den LQK-Abschlussworkshop mit der Aufstellung strategischer Entwicklungsziele mit beiden Teams gemeinsam im November durchzuführen. Darüber hinaus

**Evaluations- und
Entwicklungsworkshops
finden regelmäßig statt.**

werden im Kita-Leitungsteam Themen, die über das operative Geschäft hinausgehen besprochen, geplant und entwickelt.

Im Rahmen der Bearbeitung der Qualitätsbereiche werden die Qualitätsentwicklungsziele systematisch gesammelt und in Form einer Tabelle dokumentiert (Nachweis 12.04 Übersicht Qualitätsentwicklungsziele Kitas). Die im Laufe der Erstellung dieses Selbstreportes definierten Qualitätsentwicklungsziele sind hier zusammengefasst. Im weiteren Qualitätsentwicklungsprozess wird die QMB, gemeinsam mit allen zu beteiligenden Mitarbeitern*innen, Maßnahmen zur Erreichung der Ziele entwickeln, den Umsetzungsprozess begleiten und kontrollieren.

Qualitätsentwicklungsziele und/oder -maßnahmen werden gesammelt und sind dokumentiert.

Folgende strategische Entwicklungsziele schlagen wir für den Zeitraum bis zur zweiten Testierung vor:

- Wir bilden Heilpädagogen*innen, Sozialpädagogen*innen und eine Fachberatung aus.

Erfolgsindikatoren

- 2 Personen studieren BA Heilpädagogik.
- 1 Person bildet sich in Vollzeit zur HP weiter.
- 2 Personen bilden sich berufsbegleitend zur weiter.
- 1 Person bildet sich zur Fachberatung weiter.

- Wir akquirieren ausreichend pädagogische Fachkräfte für das Unternehmen.

Erfolgsindikatoren

- Der Haustarif ist angepasst.
- Alle freien Stellen wurden zeitnah mit adäquatem Personal besetzt.

Strategische Entwicklungsziele der Gesamtorganisation werden im Selbstreport vorgeschlagen.

- Wir orientieren unsere Öffentlichkeitsarbeit an verschiedenen Kundengruppen.

Erfolgsindikatoren

- Die neue Homepage ist online.
 - Der Träger hat einen Facebook Account, der für die Kitas nutzbar ist.
 - Flyer und Handzettel sind überarbeitet.
 - Die Darstellung der Kitas im Kita Portal ist ansprechend gestaltet.
- Wir qualifizieren den Prozess des Personalmanagements und gestalten diesen QM-konform.

Erfolgsindikatoren

- Die Prozesskette von der Personalbedarfsermittlung bis zur Personalbewirtschaftung ist einheitlich und übersichtlich.
 - Die Prozesskette kann jederzeit überprüft und beeinflusst werden.
- Personalentwicklung: Die Ressourcenkarte wird unternehmensweit etabliert.

Erfolgsindikatoren

- Eine unternehmensweite Veranstaltung zur Ressourcenkarte hat stattgefunden.
- Jeder Mitarbeiter*in hat eine Ressourcenkarte.

- Wir bleiben die Besten der Guten

Erfolgsindikatoren

- Unsere Kitas sind voll belegt.
- Der Personalstamm ist stabil.
- Die Kita Achtern Diek eröffnet eine dritte Gruppe.

- Wir beteiligen uns an der Interessenbekundung für eine Natur-Kita in Enge-Sande.
- Wir beteiligen uns an der Interessenbekundung für eine fünfgruppige Kita in Leck.
- Zur nächsten Testierung nehmen wir den optionalen Qualitätsbereich Nachhaltigkeit in den Selbstreport auf.
- Wir entwickeln ein LeNi-eigenes Fortbildungsangebot.

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Teamtage führen zu guten bis sehr guten Ergebnissen. Gelegentlich gestaltet sich der verlässliche Transfer in die Praxis schwierig. Hier werden wir das weitere Vorgehen, über den Teamtag hinaus, verbindlicher definieren, Zuständigkeiten festlegen und die Umsetzung terminieren, kontrollieren und reflektieren müssen, um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Wie oben beschrieben, muss das Verfahren im Bereich der Teamtage, bzw. Evaluations- und Entwicklungsworkshops, nachgeschärft werden. Hierfür wird die Arbeit mit den Qualitätsentwicklungszielen und den strategischen Entwicklungszielen hilfreich sein.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Einmal jährlich wird ein Teamtag als Evaluations- und Entwicklungsworkshop gestaltet. Das weitere Vorgehen, über

den Teamtag hinaus, wird verbindlich definiert, Zuständigkeiten werden festgelegt und die Umsetzung wird durch Kita-Leitungen und FBL / QMB terminiert, kontrolliert und reflektiert. Formulierte Qualitätsentwicklungsziele und die, im Rahmen des Abschlussworkshops, konkret ausformulierten strategischen Entwicklungsziele werden umgesetzt.

Optionaler Qualitätsbereich 13 Inklusion

13.1 Angaben zu den Verfahren und Ergebnissen

Inklusion ist als handlungsleitender Wert durchgehend im Leitbild und der Definition gelungenen Lernens verankert. Schon im ersten Satz ist benannt, dass die pädagogische Ausrichtung der Kitas dem Leitgedanken der Inklusion folgt. Das Thema Inklusion zieht sich durch alle Dimensionen und ist nicht isoliert zu betrachten.

Inklusion als handlungsleitender Wert der Organisation ist im Leitbild und der Definition des Gelungenen verankert.

Konzeptionell ist Inklusion sowohl in den Kurzkonzepten und im Rahmenkonzept wie auch im Konzept „Inklusion in der LeNi“ verankert (Nachweis 13.01 Konzept „Inklusion in der LeNi“ inkl. aller dazugehöriger Anlagen). In diesem Konzept wird allgemein für die LeNi benannt, dass der Sozialraumvertrag, insbesondere die in der Anlage C formulierten Inklusionsziele, als Grundlage der inklusiven Ausrichtung des Gesamtunternehmens zu verstehen sind. Eine inklusive Haltung und Praxis beginnen nach unserem Verständnis bei jeder*m Einzelnen persönlich. Die Reflektion der eigenen Haltung und die Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Inklusion findet in der LeNi in vielfältiger Form statt und wird durch eine Kultur, die auch Vielfalt von Meinungen wertschätzt, gelebt. Die Aufträge zur Beförderung von Inklusion variieren fachbereichsspezifisch. Die inklusiven Strukturen der Kitas ermöglichen, dass die Kinder (auch gruppenübergreifend) miteinander und voneinander lernen, lernen Rücksicht zu nehmen, miteinander spielen und vorfinden, was sie individuell für ihre Entwicklung benötigen.

Ein organisations-spezifisches Konzept zur Inklusion liegt vor und ist beschrieben. Die dabei relevanten Dimensionen von Inklusion sind begründet.

Eltern und Fachkräfte arbeiten zum Wohle der Kinder im Sinne einer Erziehungspartnerschaft zusammen.

Im Sinne der Sozialraumorientierung und der Inklusion, werden vorrangig Kinder des entsprechenden Einzugsgebietes, unabhängig von Geschlecht, Konfession, Sprache, Herkunft oder Entwicklungsstand gemeinsam betreut, gefördert und gebildet. Wir begreifen »Verschiedenheit« als Normalität. Diese Haltung ermöglicht allen Kindern, alle Angebote zu nutzen und sich entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse zu entfalten und zu entwickeln. Das System passt sich an die Kinder an, Barrieren werden abgebaut. Das Thema Inklusion ist nicht isoliert zu betrachten. Es spielt im gesamten Planen, Handeln, Reflektieren und neu Planen (PDCA-Zyklus) eine tragende Rolle. Für die Reflexion auf Teamebene kommen unterschiedliche Hilfsmittel zum Einsatz. So nutzen wir beispielsweise den Index für Inklusion und die Broschüre »Erfolgreich starten – Inklusion in Kindertageseinrichtungen« des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein. Mit der Reflexiven Pädagogik, die unser tägliches Handwerkszeug ist, entwickeln und überprüfen wir permanent unsere Haltung.

Auf dieser Grundlage entwickelt und formuliert jede Kita für sich, entsprechend der aktuellen Bedarfe, Maßnahmen zur Erhöhung der Entwicklungs- und Teilhabechancen aller. Die entsprechenden Handlungsschritte werden geplant und umgesetzt. In reflexiver Haltung wird der Prozess begleitet und anschließend evaluiert.

Die vom Regionalteam Eingliederungshilfe u18 finanzierte und durch die LeNi eingesetzten Heilpädagogen*innen gewährleisten gemeinsam mit den pädagogischen Fachkräften

und in Zusammenarbeit mit den Eltern / Erziehungsberechtigten, dass auch Kinder mit einem besonderen Förderbedarf gezielt heilpädagogisch gefördert werden und ihre Teilhabe gestärkt wird. Die Aufgaben der eingesetzten Heilpädagogen*innen umfassen:

- a) Beratung der Kita-Mitarbeiter*innen
- b) Beratung der Eltern
- c) Lebensweltorientierte Förderung und Stärkung der Kinder in der Kita und zu Hause
- d) Teilnahme an und Mitgestaltung von Dienstbesprechungen
- e) Teilnahme an und Mitgestaltung von Elternabenden
- f) Teilnahme an und Mitgestaltung von Entwicklungsgesprächen
- g) Beteiligung an inklusiven Prozessen
- h) Beteiligung an der Vernetzung mit anderen Fachkräften z. B. Therapeuten, Jugendhilfe, Ärzte, etc.
- i) Mitgestaltung von Projekten
- j) Mitgestaltung von Übergängen (z. B. Kita- Schule/ Elternhaus- Kita)

Übergreifend gelten die in der Anlage C (siehe Anlage 1 Nachweis 13.01 Konzept „Inklusion in der LeNi“ inkl. aller dazugehöriger Anlagen) formulierten Inklusionsziele, wie z.B. „Wir unterstützen Kinder und Jugendliche orientiert an ihren eigenen Bedürfnissen in ihrer Lebenswelt“. Für die Kitas gilt als übergreifendes Richtungsziel „Eine Kita für Alle! Jedes Kind, jede/r Mitarbeiter*in und jedes Elternteil fühlt sich hier wohl.“ Auf dieser Grundlage werden unterschiedliche Bedarfslagen ermittelt, welche zu einer Maßnahmenplanung, der Formulierung von Indikatoren und zu Handlungsschritten

Inklusionsziele sind aufgestellt und begründet.

führen. Es wird erhoben was erreicht wurde und welche Effekte durch die Maßnahmen entstanden sind.

Beispielsweise werden in der Kita Achtern Diek derzeit mehrere Kinder mit deutlichen Sprachauffälligkeiten betreut. Es wird deutlich, dass die alltagsintegrierten Sprachförderungsangebote sowie die heilpädagogische Förderung zur Förderung der Sprachstörungen nicht ausreichen und die Kinder auf zusätzliche logopädische Therapien angewiesen sind. Gleichzeitig wurde erkannt, dass die Eltern aufgrund verschiedener Faktoren nicht die Möglichkeit haben, ihre Kinder regelmäßig zur Logopädie zu fahren. Als Maßnahme wurde es ermöglicht, logopädische Therapie für einzelne Kinder in der Kita Achtern Diek anzubieten. Formuliert Indikatoren sind: Logopäde*in ist vor Ort und bietet logopädische Therapie an. Kinder nehmen das logopädische Angebot wahr. Die geplanten Handlungsschritte lauten: Die Kita sucht nach Absprache mit den Eltern eine Vernetzung mit ansässigen Logopäden, die in den Räumlichkeiten der Kita innerhalb des Kitalltags logopädische Therapiestunden auf Rezept für diese Kinder anbieten. Die Eltern kümmern sich um Rezepte für ihre Kinder. Erreicht wurde: Eine Logopädin ist gefunden. 3 Kinder bekommen aktuell Logopädie während der Betreuungszeit in der Kita. Die erzielten Effekte sind, dass für 3 Kinder die Zugangsbarriere zur Teilnahme an einer logopädischen Therapie gesenkt wurde, dass ein interdisziplinärer Austausch zwischen den Beteiligten zeitnah stattfindet und Eltern, Kinder und Fachkräfte mit der Situation zufrieden sind. Weitere Bedarfslagen und Maßnahmen finden sich in den Tabellen am Ende des Konzeptes „Inklusion in der LeNi“ (Nachweis 13.01

Die Organisation beschreibt, welche Maßnahmen zur Inklusion durchgeführt und welche Effekte dadurch erzielt werden.

Konzept „Inklusion in der LeNi“ inkl. aller dazugehöriger Anlagen).

Da Inklusion einer unserer selbstgewählten Schwerpunkte ist, findet sie sich, wie bereits beschrieben als Querschnittsdimension im Leitbild und der Definition gelungenen Lernens wieder.

Eine Begründung der Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf das Leitbild und die Definition des Gelungenen liegt vor.

13.2 Angaben zu den Bewertungen und Schlussfolgerungen

So bewerten wir die aus den eingesetzten Verfahren erzielten Ergebnisse: Die erzielten Ergebnisse bewerten wir als sehr gut. Unser tägliches Handeln wird angetrieben durch das Ziel die Lebensbedingungen für Kinder und deren Familien zu verbessern und Teilhabechancen zu erhöhen. Hierzu leisten alle gemeinsam täglich ihren Beitrag. Einige Maßnahmen und Effekte erscheinen von außen betrachtet klein, bewirken für Einzelne aber großes und entfalten häufig übergreifende Wirkung, wie ein Stein, der ins Wasser fällt.

Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

So bewerten wir die eingesetzten Verfahren: Mit den derzeit genutzten Verfahren sind wir höchst zufrieden. Mit den Menschen, die sich im Gesamtprozess bewegen, verändern sich allerdings Ziele, Bedarfe und Notwendigkeiten, was jederzeit einen Anpassungsbedarf der Verfahren mit sich bringt.

Folgende Schlussfolgerung (Qualitätsentwicklungsziel) halten wir fest: Wir sammeln weiter Erfahrung mit den beschriebenen Verfahren und bleiben offen für Veränderung. Wir treten jeden Tag dafür an, dass die Welt ein besserer Ort wird!

IV. Verzeichnis der aufgeführten Nachweise im Selbstreport

- QB 1 Leitbild**
- 1.01 Leitbild Kitas 2022 (Organisationshandbuch)
 - 1.02 Leitbild LeNi Gesamt 2017 (Organisationshandbuch, Server Ordner LQK)
 - 1.03 Leitbildentwicklung Kitas 2021 (Organisationshandbuch)
 - 1.04 Protokoll Leitungsteam 17.09.2021 (Auszug) (Organisationshandbuch)
 - 1.05 Protokolle Beiratssitzungen 20.10.22, 21.10.22, 09.06.21 (Organisationshandbuch)
- QB 2 Bedarfserschließung**
- 2.01 Bedarfserschließung Kita 2022 (Organisationshandbuch)
 - 2.02 Verfahrensablauf Neuaufnahme Kitas mit altersgemischten Gruppen 2022 (Organisationshandbuch)
- QB 3 Zentrale Prozesse**
- 3.01 Personalplan Achtern Diek 2020 und Personalplan Rappelkiste 2020 (Organisationshandbuch)
 - 3.02 Halbjährliche Überprüfung der Personalpläne 2022 (Organisationshandbuch)
 - 3.03 Kriterien Fachpersonal gem. Kita Gesetz SH (Organisationshandbuch)
 - 3.04 Eingang Bewerbung, März 2022 (Organisationshandbuch)
 - 3.05 Personalgewinnung / Einstellung (Organisationshandbuch)
 - 3.06 Gesetzliche Vorgaben des Dienstplans (Organisationshandbuch)
 - 3.07 Flussdiagramm Personalgewinnung (Organisationshandbuch)
- QB 4 Entwicklungsfördernde Lernprozesse**
- 4.01 Portfolio, Stand 2022 (Organisationshandbuch)
 - 4.02 Entwicklungsstandgespräch, Stand Juni 2022 (Organisationshandbuch)
 - 4.03 Dokumentation der Elterngespräche, Stand März 2022 (Organisationshandbuch)
 - 4.04 Entwicklungsziele und Förderangebote, Stand 2022, Protokoll Team Rappelkiste 28.06.2022 (Organisationshandbuch)
 - 4.05 Präventives Schutzkonzept der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH (Organisationshandbuch)
- QB 5 Erziehungsprozesse im Alltag der KITA**
- 5.01 Kurzkonzept Rappelkiste, Stand 08.07.2021 und Kurzkonzept Achtern Diek, Stand 20.10.2021 (Organisationshandbuch)
 - 5.02 Regeln des Miteinanders, Gefühle (Organisationshandbuch)
 - 5.03 Arbeitsregeln Vorschule Achtern Diek (Organisationshandbuch)
 - 5.04 Auszug aus dem Rahmenkonzept: Partizipation (Organisationshandbuch)

- 5.05 Tischsprüche Rappelkiste (Organisationshandbuch)
 5.06 Streitregeln Rappelkiste (Organisationshandbuch)
 5.07 Auszug aus dem Rahmenkonzept: Beschwerden und Konfliktregulation (Organisationshandbuch)
 5.08 Fotos Wochenplan, Infotafel (Organisationshandbuch)
- QB 6 Evaluation der Entwicklungs- und Lernprozesse**
- 6.01 Elternfragebogen zur Eingewöhnung blanko und ausgefüllt (Organisationshandbuch)
 6.02 Elternumfrage Achtern Diek und Elternumfrage Rappelkiste (Organisationshandbuch)
 6.03 Auswertung Elternumfrage Achtern Diek 2022 und Rappelkiste 2022 (Organisationshandbuch)
- QB 7 Infrastruktur**
- 7.01 Betriebserlaubnis Achtern Diek vom 07.01.2022 (Organisationshandbuch)
 7.02 Betriebserlaubnis Rappelkiste vom 18.11.2021 (Organisationshandbuch)
 7.03 Bewilligung Platzzahlreduzierung Rappelkiste (Organisationshandbuch)
 7.04 Protokollliste für den Spielplatz Rappelkiste 14.02.2022 (Organisationshandbuch)
 7.05 Protokollliste für den Spielplatz Achtern Diek 14.02.2022 (Organisationshandbuch)
 7.06 Einweisung Inspektion Spielplätze
 7.07 Wartungsprotokolle Kitas 12.07.2022 (Organisationshandbuch)
 7.08 Begehungsbericht Arbeits- und Gesundheitsschutz gem §6 ArbSchG, 08.09.2021 (Organisationshandbuch)
 7.09 Tabelle Kontrolle der Sicherheit (Organisationshandbuch)
 7.10 Überprüfung der Ausstattung der Kita in Bezug auf das pädagogische Konzept, Stand Mai 2022 (Organisationshandbuch)
 7.11 Verfügbarkeit von Spiel-, Lern- und Fördermaterialien (Organisationshandbuch)
- QB 8 Führung**
- 8.01 Führungsprinzipien (Organisationshandbuch)
 8.02 Zielvereinbarung LeNi Mitarbeiter*innen (Organisationshandbuch)
 8.03 Zielvereinbarung Achtern Diek (Organisationshandbuch)
 8.04 Konfliktkultur der Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH (Organisationshandbuch)
- QB 9 Personal**
- 9.01 Aufgabenprofile (Organisationshandbuch)
 9.02 Ressourcenkarte LeNi MA, Stand 02.2022 (Organisationshandbuch)
 9.03 Ausfüllhilfe Ressourcenkarte, Stand 02.2022 (Organisationshandbuch)
 9.04 Fortbildungsplan Kitas 2022 (Organisationshandbuch)
 9.05 Kitainterne Fortbildungspläne (Organisationshandbuch)
 9.06 Evaluation der Praxisrelevanz von Fortbildungen (Organisationshandbuch)
 9.07 Teilnahmebescheinigungen Fortbildungen (Organisationshandbuch)

-
- 9.08 Formular Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräch
(Organisationshandbuch)
- QB 10 Steuerung der KITA als Organisation (Controlling)**
10.01 Anpassungsvereinbarung Rappelkiste und Haushaltsplan Rappelkiste 2022
(Organisationshandbuch)
- QB 11 Externe Kommunikation und Kooperation**
11.01 Kooperationen und Netzwerke (Organisationshandbuch)
11.02 Konzept für Öffentlichkeitsarbeit Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH
(Organisationshandbuch)
11.03 Auszug aus dem Kita Portal (Organisationshandbuch)
11.04 Flyer der LeNi (Organisationshandbuch)
11.05 Pädagogisches Rahmenkonzept der Kindertagesstätten der
Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH (Organisationshandbuch)
- QB 12 Strategische Entwicklungsziele**
12.01 Fotoprotokoll Fortbildungstag Achtern Diek, 25.09.2019
(Organisationshandbuch)
12.02 Skript (Teil-) Offene Arbeit in der Kita, Rappelkiste 25.03.2019
(Organisationshandbuch)
12.03 PPP LQK-Einführungsworkshop (Organisationshandbuch)
12.04 Übersicht Qualitätsentwicklungsziele Kitas (Organisationshandbuch)
- QB 13 Inklusion**
13.01 Konzept „Inklusion in der LeNi“ inkl. Aller dazugehörigen Anlagen
(Organisationshandbuch)