

rainbowtrekkers
Kita gGmbH

Rechenschaftsbericht 2022/23



Initiative
Transparente
Zivilgesellschaft

Köln, im August 2023



Rechenschafts- bericht 2022/23

rainbowtrekkers Kita gGmbH

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

Phone +49-221-650 881 70

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

Address Auf der Vierzig 2, 50859 Köln (Cologne), Germany

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

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

Mitglied im





Inhalt

1. Einleitung	4
2. Jahresziele der Organisation	5
2.1 Fast ausschließlich pädagogische Fachkräfte im Einsatz auf unseren Gruppen	5
2.2 Die „agile Kita“: Fortschritte auf unserem Weg zu neuen Arbeitsformen	9
2.3 Noch nicht erreichte Ziele	12
3 Qualitätsmanagement	13
3.1 Digitalisierung der internen Evaluationen	13
3.2 Erstmals externe Evaluationen durch das Institut „TopKita“	13
4 Projekte und Maßnahmen	16
4.1 Buchhaltung	16
4.2 Vereinheitlichung der digitalen Infrastruktur	16
5. Corona-Aufarbeitung	17
6. Familienzentrum	21
7. Human resources	24
8. Sekretariat	27
9. Kita Lindenthal	28
10. Kita Junkersdorf	30
11. Kita Widdersdorf	32



1. Einleitung

Zum vierten Mal in Folge legen wir hiermit einen Jahresrechenschaftsbericht vor. Dieser ist Teil unserer Selbstverpflichtung zur Transparenz, die sich in unserer Mitgliedschaft in der „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ ausdrückt.

Der Rechenschaftsbericht ist zudem Ausdruck unseres Selbstverständnisses, dass wir Kita nicht um ihrer selbst willen, sondern um der Kinder und Familien Willen machen, die unsere Einrichtungen besuchen. Diese haben ein Anrecht auf Offenheit mit Blick auf grundlegende Strukturen und Prozesse.

Darüber hinaus ist dieser Bericht ein Angebot an alle interessierten Personen, sich mit eher allgemeinen Fragen der Organisationsentwicklung in unseren Einrichtungen zu beschäftigen, die im hektischen Kita-Alltag schnell untergehen können.

Die verschiedenen Kapitel dieses Berichts stammen von unseren Einrichtungsleitungen und Trägermitarbeitern. So berichtet zum Beispiel unsere Personalleiterin Leo Schaffrinna über neueste Entwicklungen im HR-Bereich. Unsere Familienzentrumskoordinatorin Ashley Detray läßt die verschieden Events unserer Familienzentren des vergangenen Jahres Revue passieren. Unsere Mitarbeiterin Anna-Carina Zimmer fasst das zurückliegende Jahr aus Sicht des Sekretariats zusammen. Und die Einrichtungsleitungen Tiffany Garcia, Silke Blietschau und Samuel Armstrong berichten direkt aus ihren Kitas.

Nicht namentlich gekennzeichnete Kapitel stammen aus der Feder des Unterzeichners. Darunter auch das Kapitel 5 zu den Corona-Maßnahmen. Meine darin geäußerte Kritik wird im Ansatz von vielen, in der Intensivität aber nicht von allen Mitarbeitenden geteilt. Ich bedanke mich darum besonders bei allen meinen Kolleginnen und Kollegen, die es möglich machen, auch abweichende Positionen zum Kindeswohl leidenschaftlich vertreten zu können.

Zum Glück gab es genug andere Themen, mit denen wir uns im zurückliegenden Kitajahr in positiver Hinsicht beschäftigt haben und deren Ergebnisse wir Ihnen in vorliegendem Bericht präsentieren möchten. Dazu gehören unter anderem unsere Fortschritte auf dem Weg zur Schaffung agiler Organisationsstrukturen, unser Festhalten am Fachkraftstandard trotz aller Widrigkeiten und unsere Fortschritte bei der Weiterentwicklung unseres Qualitätssystems.

In diesem Sinne wünsche ich viel Spaß beim Lesen und freue mich über Ihr Interesse.



Joel Mertens
Geschäftsführer | CEO

rainbowtrekkers Kita gGmbH
Freier Träger der Jugendhilfe
State Approved Provider of Youth Welfare Services



2. Jahresziele der Organisation

2.1 Fast ausschließlich pädagogische Fachkräfte im Einsatz auf unseren Gruppen

Auch im vergangenen Kitajahr lag die Fachkraftquote beim pädagogischen Personal in unseren Einrichtungen bei nahezu einhundert Prozent. Das bedeutet, dass wir fast ausschließlich ausgebildetes Fachpersonal in unseren Kitas im Einsatz hatten. Gleichzeitig sind hinsichtlich der Personalabdeckung alle gesetzlichen Mindeststandards erreicht und unsere eigenen (höheren) Personal-Ausstattungsstandards ebenfalls fast alle erreicht worden. Das sind branchenweit selten erreichte Vergleichswerte, auf die wir stolz sind.

Die erfreuliche Tatsache, dass unsere pädagogischen Teams in den Kitas nahezu ausschließlich aus pädagogischen Fachkräften bestehen und im vergangenen Jahr auf die Mithilfe von ungelerten Aushilfskräften verzichtet werden konnte, geht auf eine Initiative unserer Einrichtungsleiterkonferenz vor zwei Jahren zurück, die im Laufe des Kitajahrs 2021/22 erstmals umgesetzt und zu Beginn des Kitajahres 2022/23 abgeschlossen war.

Zur Bedeutung von Berufsabschlüssen

Fachlichkeit und Qualität in der Kindertagesbetreuung hängen nicht nur, aber auch von den erworbenen Berufs- oder Studienabschlüssen der Mitarbeitenden ab. Während in anderen Ländern traditionell softere Einstellungskriterien eine größere Rolle spielen (Motivation, Erfahrung, Persönlichkeit), waren in Deutschland seit jeher die bei Bewerbung vorgelegten Papiere von besonderer Bedeutung. An diesen Zuständen litten insbesondere nach Deutschland zuwandernde Bewerberinnen und

Bewerber als auch die Kitaträger in gleicher Weise. Die rainbowtrekkers hatten stets ihre Aufgabe auch darin gesehen, ausländischen Fachkräften einen Weg ins deutsche System zu ebnen und auf diese Weise hier zu einer diverseren Zusammensetzung der Kita-Teams beizutragen. Mancher engagierten ausländischen Fachkraft war dabei leider aufgrund der strengen Rechtslage, endloser Bearbeitungsfristen oder der rigiden Anerkennungspraxis der Bezirksregierungen der Weg ins deutsche System verwehrt geblieben.

Die Verantwortlichen sitzen in den Ministerien

Bereits seit den 2010er-Jahren war deutlich geworden, dass infolge der politischen Vernachlässigung der Erzieherausbildungsstätten und der Unterfinanzierung des gesamten Systems die Kita-Branche auf dauerhaft schwierige Zeiten ohne ausreichendes Personal zusteuert. Die Zustände sind hausgemacht und die Verantwortlichen dafür sitzen in den Landes- und Bundesregierungen und Ministerien.

Die „Corona-Krise“ hatte die Situation dann dahingehend noch weiter verschärft, als dass nicht nur kein neues Personal in ausreichender Zahl in die Kitas hinzugekommen ist, sondern dass zudem auch noch langjähriges Personal aus dem Kita-Bereich abgewandert ist. Bei einigen mag dabei eine Rolle gespielt haben, dass sie sich einer gesellschaftlichen Impfnötigung und diskriminierenden Gesundheitsregeln entziehen und keinen Anteil haben wollten an pädagogisch verpackten Zwangstestungen von Kindern, wie sie auch von der Stadt Köln implementiert worden waren.



Bei den meisten Berufseinsteigern dürfte darüber hinaus aber unabhängig von Corona die Erkenntnis gereift sein, dass die Aufnahme einer Beschäftigung in einer Kita bedeutet, sich ein Berufsfeld ausgewählt zu haben, in dem der Alltag in den nächsten Jahren bei den meisten Trägern dauerhaft und nachhaltig darin bestehen wird, Mangel zu verwalten und täglich aufs Neue mit nicht ausreichenden Ressourcen zu jonglieren. Vor zehn Jahren war das damals noch zu niedrige Gehalt als ein wesentlicher Grund für den Nachwuchsmangel angesehen worden. Diesbezüglich ist eine leichte Besserung eingetreten und die Lage heute ist nicht mehr mit der von vor zehn Jahren vergleichbar (auch wenn hier noch viel Raum nach oben ist). Heute sind es eher die sich verstetigt habenden, im Branchendurchschnitt stressvollen Arbeitsbedingungen, welche die politisch immer wieder versprochenen Fachkraftoffensiven im Nichts verpuffen lassen.

*Standardabsenkung durch
die Politik statt Investition in
Qualität*

Das Land Nordrhein-Westfalen hatte spätestens seit Beginn der „Corona-Krise“ auf den zunehmenden *brain drain* mit einer Aufweichung der Standards reagiert. Von dem Bekenntnis zum Fachkraftgebot, welches man den Trägern in der Vergangenheit stets abverlangt hatte, war seitdem auf Ministerialebene immer weniger die Rede. Die Personalverordnungen boten zunehmend Spielraum zum Einsatz von fachfremdem und z.T. ungelerntem Personal in den Kitas. Aus den befristeten „Kita-Helfern“ der Coronazeit wurden erst „Alltagshelfer“, deren Einsatz dann verstetigt worden ist. Pädagogische Ergänzungskräfte können heute auf Fachkraftstunden eingesetzt werden, genauso wie Personen ohne abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Erzieherausbildung, wenn

sie bestimmte Auflagen erfüllen. Ähnliches gilt für Bewerber mit Ausbildungen, die wenig Berührungspunkte zu Kindern im Kitaalter haben, wie z.B. Medienpädagogik oder Religionspädagogik.

Alle diese Ausnahmeregelungen sind Teil der sogenannten „Maßnahmen im Übergang zum Ausgleich des Fachkräftemangels“. Diese Maßnahmen waren zunächst befristet, und zwar bis zum 31. Juli 2030. Jüngste Entwicklungen deuten aber inzwischen an, dass diese Maßnahmen auch über 2030 hinaus entfristet und verstetigt werden.

*rainbowtrekkers setzen
stattdessen auf den „pull
factor“ Berufsausbildung*

So sinnvoll diese Regelungen im Einzelfall auch sein mögen und so bereichernd im Einzelfall multiprofessionelle Teams sein können, so machen sie doch auch allen im Kitabereich Beschäftigten klar: Im kommenden Jahrzehnt ist nicht damit zu rechnen, dass Kita-Teams vornehmlich aus Kolleginnen und Kollegen bestehen werden, die sich bewusst für eine berufliche Tätigkeit mit Kindern zwischen 1 und 6 Jahren entschieden und sich entsprechend dafür ausgebildet haben, sondern vor allem aus – zum Teil (exzellenten und gut motivierten) Menschen – die in das System „hineingerutscht“ sind.

Gerade vor dieser sich veränderten Wettbewerbssituation, in der vieles möglich geworden ist, hatten sich unsere Einrichtungsleitungen dafür ausgesprochen, möglichst lange am Fachkraftgebot festzuhalten. Begründet haben sie das mit dem *pull factor* einer Ausbildung: Gut ausgebildete Menschen ziehen weitere gut ausgebildete Menschen an. Bewerber auf einem Probetag in unseren Häusern schauen sich inzwischen sehr genau an,



mit welchen Kolleginnen oder Kollegen sie da in Zukunft zusammenarbeiten sollen. Unsere Überzeugung ist, dass gut ausgebildete Menschen bevorzugt mit anderen gut ausgebildeten Menschen zusammenarbeiten wollen.



Demgegenüber besteht die Gefahr, dass Bewerber desillusioniert absagen, wenn sie sehen, dass sie die einzige Fachkraft auf der Gruppe sind. Denn dann dürften sie vermutlich auch die einzige Person auf der Gruppe sein, die z.B. Entwicklungsdokumentationen anlegen und Elterngespräche führen können bzw. dürfen. Viel Arbeit bliebe ausschließlich an ihnen hängen. Die Menschen suchen den fachlichen Austausch mit Gleichgesinnten, und stattdessen wird von Ihnen verlangt, ein Team von nicht ausgebildeten Assistenten zu fühlen.

*Hohe Fachkraftquote und
Arbeitsplatzzufriedenheit in
unseren Häusern*

Die von unseren Einrichtungsleitungen ausgearbeitete *pull factor* Strategie scheint im letzten Jahr aufgegangen zu sein. Bei unserer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage im Juni erhielten wir als Arbeitgeber eine positive Gesamtbewertung von 4,9/6 Sternen. Danke an unsere Einrichtungsleitungen, die diesen Erfolg möglich gemacht haben.

Wir sind froh und stolz, dass wir uns im vergangenen Jahr von den branchenüblichen Entwicklungen abgrenzen und in allen unseren Einrichtungen eine hohe Fachkraftquote sichern konnten. Wie lange das angesichts der aktuellen Entwicklungen noch möglich sein wird, muss offen bleiben (*siehe dazu Kap. 7*), aber wir setzen weiterhin auf unseren *pull factor*.

Der Erfolg des vergangenen Jahres war zudem nur dank der vielen Eltern möglich, die regelmäßig einen nicht unerheblichen Betrag ihres Einkommens an unseren Förderverein spenden. All denen sei an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön im Namen aller Kolleginnen und Kollegen ausgesprochen. Leider hat sich auch im vergangenen Jahr die strukturelle Benachteiligung der Freien Kita-Träger durch die Stadt Köln nicht wesentlich verändert. Nur durch Ihre Beiträge, liebe Eltern, können wir ortsübliche Fachkraftgehälter zahlen. Wären wir allein auf die Stadt Köln angewiesen, hätten wir bei der Personalversorgung schon lange auf Sparflamme umstellen müssen.

*Was der Kitabereich
eigentlich braucht*

Seit Jahren haben die Freien Träger beim Land auf Maßnahmen gedrängt, um dem Personalmangel in Nordrhein-Westfalen entgegenzuwirken. Anstatt in Qualität zu investieren, werden seitens des Landes aber seit geraumer Zeit die Anforderungen gesenkt. Ob das nur daran liegt, dass man sich dadurch einen schnelleren Erfolg verspricht als durch nachhaltige Maßnahmen oder auch, weil man denkt, dies sei insgesamt die billigere Variante, lassen wir mal dahingestellt.

Ob durch die geänderten Zugangsvoraussetzungen die Betreuungs- und Dienstleistungsqualität in den Einrichtungen steigt oder zumindest gehalten werden kann, ist



stark vom Einzelfall abhängig. Wir hielten stattdessen die nachfolgenden Maßnahmen für sinnvoller, nachhaltiger und wünschenswerter:

- Schnellere Aufstockung der Ausbildungskapazitäten an den Berufskollegs
- Abkehr von der generalistischen Erzieherausbildung (Altersklasse Null bis Volljährigkeit) hin zu einer fachspezifischen Berufsausbildung „Kindergärtnerin (m/w/d)“ (Altersklasse Null bis Sechs)
- Verkürzung der Ausbildungszeit auf zwei Jahre bei weiterer Stärkung der Praxisanteils und der Trägerverantwortung
- Stärkere Verankerung von Themen wie Führung und agiles Arbeiten in den Ausbildungscurricula
- Angleichung der Erzieher- an die Lehrergehälter
- Dafür notwendig: Finanzielle Stärkung der Kitaträger durch Abschaffung des Trägeranteils und Umstellung von Zuwendungsfinanzierung auf Entgeltfinanzierung
- Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an anerkannte Fachkräfte auch aus dem Nicht-EU-Ausland innerhalb von zwei Wochen

Wir sind dankbar für das Erreichte und gespannt auf das, was die Zukunft bringen wird.



2.2 Die „agile Kita“: Fortschritte auf unserem Weg zu neuen Arbeitsformen

Agile Führung ist in vielen Wirtschaftsunternehmen seit Jahren in aller Munde. Arbeitnehmer aller Hierarchiestufen haben die Nase voll von beruflichem Wachstum um seiner selbst willen. Immer mehr Menschen suchen nach einer Arbeit, die sie mit Sinn erfüllt. Die Zeit ist auch im Kitabereich reif, um kritisch zu reflektieren, wie wir als Trägervertreter oder Einrichtungsleiter unsere Organisationen entwickeln: Wie gelingt es uns, Arbeitsplätze zu schaffen, an denen unsere Mitarbeiter als Menschen wirken und einer Tätigkeit nachgehen können, in der sie sich mit allen ihren Stärken und Fähigkeiten entfalten können?

Fachtagung zur Unzeit?

Mit diesen Fragestellungen rund um Organisationsentwicklung, Team-Führung und Sinnggebung beschäftigen wir uns auf Trägerebene seit mehreren Jahren und probieren schrittweise neue, agile Führungsmethoden aus. Bereits im Januar 2020 hatten wir dazu eine trägerübergreifende pädagogische Fachtagung veranstaltet unter dem Titel „Kita von Sinnen“ ([vgl. Jahresbericht 2019-20](#)).¹

In der Retrospektive sieht es auf den ersten Blick so aus, als hätte unsere Tagung im Januar 2020 zu einer Unzeit stattgefunden bzw. als sei die Zeit für das Thema damals noch nicht reif gewesen. Schließlich erhob mit der „Corona-Krise“ und der mit ihr einhergehenden Maßnahmenflut nur drei Monate später ein altes, auf Angst, Hörigkeit und Obrigkeitgläubigkeit basierendes Managementsystem noch einmal sein Haupt.

¹ https://www.rainbowtrekkers.de/wp-content/uploads/2021/04/2019-20_Jahresbericht.pdf

Unter dem Vorwand der Gefahrenabwehr wurde von ganz oben bis die Gruppenräume der Kitas unseres Landes hierarchisch und bis in Detailfragen hinein durchregiert. Eigenverantwortung des Individuums? Null! Stattdessen Gruppendruck und Zwangsmaßnahmen gegen Abweichler, auch im Kitabereich (*siehe Kapitel 5*).

Andererseits hilft vielleicht gerade die Erfahrung der Übergriffigkeit des Top-Down-Ansatz des Coronaregimes, die Sehnsüchte auch der Menschen im Kitabereich nach einer neuen Art zu arbeiten zu befruchten und zu kanalisieren. Vielleicht hilft gerade die Erfahrung der Ineffizienz und der Unmenschlichkeit solch hierarchischer Systeme, um einer Entwicklung zu mehr beruflicher Autonomie und Eigenverantwortung eines jeden Einzelnen neuen Schwung zu verleihen.



Was meint agil?

Agiles Management meint in unserem Verständnis eine Führungsweise, die zugeschnitten ist auf den in der Organisation agierenden Menschen. Ein Führungs- und Leitungsmodell, welches die Verantwortung nicht „wegnimmt“, sondern auf die tatsächlich



relevanten, kompetenten Mitarbeitenden in unseren Kitas verteilt. Ein Leitungshandeln, dass zur Selbstorganisation anregt und damit die vorhandene Komplexität nicht reduzieren, sondern vielmehr für die erfolgreiche Arbeit mit Menschen nutzen will.

Agil arbeitende Organisationen schaffen es, sich an sich permanent vollziehende Wandlungsprozesse anzupassen, da sie nicht „starr“ sind und einzig vorgeschriebenen Prozessen folgen müssen. Agile Organisationen verändern auch grundsätzlich ihren Fokus weg von sich selbst hin zu der Frage, wie echter Mehrwert für die Kunden, in unserem Fall die Eltern und Kinder, geschaffen werden kann.

Nicht die Einhaltung von Vorschriften, Vorgaben, Regelungen und Prozessen steht im Fokus, sondern das Handeln für die Menschen, die eine Lösung für ein Problem der Organisation erwarten und dafür auch (direkt oder indirekt) bezahlen.²

Unsere Vision von Selbstorganisation

Unsere Vision ist die einer sich in vielerlei Hinsicht selbst organisierenden Kindertagesstätte. Ein Träger kann helfen mit Wissen zu Compliance, Recht und Finanzen und mit Team-Coachings. Eine Kitaleitung kann unterstützen durch Erfahrung, Vorbildsein, Anleitung zu fachlichem Handeln und Einladung zur Selbstreflexion. Entscheiden sollte aber im Idealfall das Team vor Ort, denn dieses kennt die Bedürfnisse von Kindern und Eltern am besten.

Selbstverständlich entsprechen die heutzutage in der Kitalandschaft vorherrschenden

Strukturen nicht diesem Idealmodell von Führung. Das beginnt bei Finanzierungsfragen und reicht über den Unfallschutz bis hin zu den Erwartungen von Politik und Gesetzgeber an die Menschen, die in unseren Kitas arbeiten. Da gibt es noch viele Diskrepanzen.

Darüber hinaus stehen auch einige Menschen mehr Eigenverantwortung offener gegenüber (*leader types*), während andere es durchaus einfacher finden, wenn sie geführt werden und selbst keine oder weniger Verantwortung übernehmen müssen (*follower types*). Aber auch die *follower* gehen regelmäßig spätestens dann in die innere Emmigration oder in den offenen Widerstand, wenn das Regiertwerden in einem Top-Bottom-Approach ihren eigenen Sehnsüchten und Wunschvorstellungen widerspricht.

Der erste Schritt zu einer neuen Arbeitswelt ist immer der schwerste, und der Weg entsteht oft erst beim Gehen. In diesem Sinne haben wir trotz, während und nach Corona an der Umsetzung unserer Vision gearbeitet und sukzessive neue Methoden aus der agilen Arbeit eingeführt, ausprobiert und – falls hilfreich befunden – beibehalten.



² Diese Definition ist übernommen aus:

<https://www.ideequadrat.org/agiles-management-in-kitas-spinnerei-oder-eine-echte-loesung/>



Im Nachfolgenden wollen wir einige der in unseren Häusern eingeführten Methoden vorstellen.

Unsere Methoden

Selbstredend sind sowohl der Grad als auch die Stetigkeit der Umsetzung in unseren Häusern noch unterschiedlich und hängt wesentlich von den konkreten Konstellationen in der jeweiligen Einrichtung vor Ort ab. Wir befinden uns in einem Versuchs- und Übergangsstadium und es sind noch keine Meister vom Himmel gefallen. Aber die gemeinsame Vision neuer Selbstverantwortung wird von allen unseren Führungskräften geteilt. Zwischen unseren Einrichtungsleitungen herrscht zudem ein regelmäßiger Austausch über Erfolg und Mißerfolge der ausprobierten agilen Methoden: Was geht – was geht nicht? Dafür bieten unsere monatlichen Management Meetings ein bewährtes Diskussionsforum.

- **Eigenverantwortliche Planung von Organisations- und Qualitätszielen:** Zu Beginn eines Kitajahres analysieren die Teams die Stärken und Schwächen ihrer Einrichtung und entwickeln daraus eigenverantwortlich Ziele, die sie als Team gemeinsam im Verlauf des Kitajahres erreichen wollen. Ausgangspunkt für die Situationsanalyse sind sowohl die Erkenntnisse aus den Erhebungen des QM-System (s. Kap. 3.1) als auch Initiativen, die auf eigenen Interessen und Wünschen der Mitarbeitenden beruhen.
- Aus den Zielen leiten die Teams eine konkrete **Maßnahmenplanung** ab. Für jede Maßnahme legt das Team gemeinschaftlich eine zuständige Person und ein Umsetzungsdatum fest. Die Gesamtzahl aller Maßnahmen wird auf einem **Kanban-Board** visualisiert, sodass der Bearbeitungsfortschritt sichtbar wird.

- Die kleinteilige Umsetzung der Maßnahmenplanung im Alltag erfolgt durch ein morgendliches, tägliches „**Blitzlicht**“. An diesem nimmt neben der Einrichtungsleitung entweder ein Vertreter von jeder Gruppe teil oder die zuständige Person, welche die Verantwortung für die aktuell zur Debatte stehende Maßnahmen übernommen hatte.
- Die mehrfach monatlich stattfindenden Team-Meetings bieten den Rahmen für eine **Retrospektive**. Auf der fragen wir: Sind unsere Ziele erreicht worden? Sind sie noch realistisch? Welche Maßnahmen haben funktioniert? Welche nicht? Welche Schlüsse ziehen wir daraus?

Die Vision einer eigenverantwortlich sich selbst organisierenden Kindertagesstätte bezieht sich selbstverständlich auch auf finanzielle Aspekte. Mittelfristig sollte auch die Budgetverwaltung am besten in den Händen jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort aufgehoben sein, die am besten entscheiden können, wie die zur Verfügung stehenden Ressourcen am zweckmäßigsten zum Wohl der betreuten Kinder ausgegeben werden können. Dazu braucht es neben Selbstmanagement- und Führungsfähigkeiten selbstverständlich auch finanzielle und juristische Sachkunde.



Aber auch hier entsteht der Weg beim Gehen. Als Pilotprojekt auf diesem Prozess haben wir im vergangenen Jahr das Thema Fort- und Weiterbildung komplett in die Hände unserer



Mitarbeitenden gelegt. Jedem Team wird ein Zeit- und Finanzbudget für Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Basierend auf den zu Kitajahresbeginn erstellten Ziel- und Maßnahmenplänen entscheiden die Teams autonom, in welchen Teilbereichen sie zusätzlichen Wissens- und Lernbedarf sehen.

*Pilotprojekt
Wissensmanagement im
Team*

Die Teams entscheiden auch eigenständig darüber, wer, wann, wie und in welchem Umfang damit beauftragt wird, das benötigte Wissen dem Gesamtteam zufließen zu lassen. Im Rahmen des gesetzten Finanz- und Zeitbudgets ist dabei die Wahl der Methode ebenfalls komplett dem Team überlassen.

Die Entscheidung also, ob die Ressourcen für klassische Fortbildungsmaßnahmen von Einzelpersonen oder für Team-Schulungen, für eine Erweiterung der pädagogischen Fachbibliothek oder für e-learning oder für im Rahmen der Arbeitszeit durchgeführte Praktika und Schnuppertage in anderen Institutionen verausgabt werden, liegt direkt in der Hand der Personen, die es betrifft.

Über die in Anspruch genommenen Ressourcen wird ebenso Buch geführt wie über den Wissenszufluss in die Organisation. Und im Rahmen einer Retrospektive wird gemeinschaftlich bewertet, ob der Wissenszufluss für die Umsetzung der

Organisationsziele und -maßnahmen hilfreich war oder ob Anpassungsbedarf besteht.

Die Einrichtungsleitung und das gesamte Management Team der rainbowtrekkers fühlen sich der Idee verpflichtet, unsere pädagogischen Teams dahingehend in ihrer Entwicklung zu unterstützen, dass sie – als die wahren Experten – in der Zukunft mehr und mehr eigenverantwortliche Entscheidungen treffen können, die sie selbst und die Kinder in ihrer Betreuung betreffen.

2.3 Noch nicht erreichte Ziele

Ermittlung der Kinderzufriedenheit: Zu einer Kita gehören unterschiedliche interessierte Parteien („Stakeholder“). Dazu zählen neben Eltern, Erziehenden und Externen in erster Linie die Kinder. Gerne würden wir ein Instrumentarium entwickeln, mit dessen Hilfe wir die Zufriedenheit der Kinder in unseren Einrichtungen stärker in den Mittelpunkt rücken können. Anders als bei Erwachsenen gibt es hier jedoch methodische Herausforderungen. Unsere Arbeiten an diesem Ziel befinden sich weiterhin in der Findungsphase. Im vergangenen Kitajahr hat unsere Kita in Junkersdorf an einer Pilotstudie der Uni Leipzig zum Thema „Kindliches Wohlbefinden: Eine Potential- und Gefährdungsbeurteilung (WoGe)“ teilgenommen. Wir erwarten eine Auswertung im Laufe des Kitajahres 2023/24. Zudem widmet sich ein ganzer Tag unserer Strategiewoche zu Beginn des neuen Kitajahres dieser Thematik. So sind wir zuversichtlich, hier im kommenden Jahr weiterzukommen



3 Qualitätsmanagement

Seit vielen Jahren gehört die Qualitätsentwicklung von Kindertagesstätten zu einer der Kernaufgaben unseres Trägers. In Abwesenheit „harter Fakten“ und in Abgrenzung zu anderen Dienstleistungsbereichen ist Qualität in der pädagogischen Arbeit immer auch eine Frage nach den eigenen Werten und dem eigenen Selbstverständnis. Aus diesem Grund halten wir eine Verzahnung von internen und externen Evaluationen für wichtig. Innen- und Außenblick sollen sich auf diese Weise sinnvoll ergänzen. Der kritische Abgleich der Wahrnehmungen von Eltern, Mitarbeitenden und externen Auditoren auf Strukturen und Arbeitsweisen der jeweiligen Kita soll dabei Aufschluss geben über Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Qualitätsverständnis. So soll zwischen allen Beteiligten ein steter Prozess der Qualitätsentwicklung initiiert und am Laufen gehalten werden.

3.1 Digitalisierung der internen Evaluationen

Unser Qualitätsverständnis folgt dabei den Empfehlungen der Nationalen Qualitätsoffensive Bund-Länder für pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder. Auf Basis des von dieser Kommission verabschiedeten Nationalen Kriterienkatalogs (NKK) machen unsere Kita-Teams zu Beginn eines jeden Kitajahres eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der pädagogischen Qualität ihrer jeweiligen Einrichtung (siehe dazu ausführlich unseren [Rechenschaftsbericht 2021/22](#)).³

Die so gewonnenen Einschätzungen unserer Pädagoginnen und Pädagogen werden dann mit den Ergebnissen der Elternumfrage abgeglichen, die im Wesentlichen auf einer gleichen Struktur

und einem ähnlichen Fragenkatalog beruhen. So entsteht in der Summe ein pädagogisches Qualitätsprofil, welches die Stärken und Schwächen der jeweiligen Einrichtung selbstkritisch aufzeichnet.

Auf Basis dieses Qualitätsprofils entwickeln unsere Teams vor Ort und in eigener Verantwortung Veränderungsziele und konkrete Zielvereinbarungen, die im Laufe des Kitajahres umgesetzt werden.

Im vergangenen Jahr ist für die Durchführung der Selbstevaluation der Teams erstmals das Tool „TopKita“ eingesetzt worden. Dabei wurde die bisherige Arbeit mit ausgedruckten NKK-Fragebögen durch ein digitales Befragungsverfahren ersetzt. Die Datenerhebung konnte dadurch einfacher durchgeführt und die Ergebnisse schneller zusammengetragen und gebündelt ausgewertet werden.

In „TopKita“ können zudem die Ergebnisse der Team-Selbstevaluation mit den Rückmeldungen aus der Eltern-Umfrage grafisch überlappend angezeigt werden, so dass für die Teams auch ein optischer Vergleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung möglich ist.

3.2 Erstmals externe Evaluationen durch das Institut „TopKita“

Parallel zur Möglichkeit der Erhebung von Team- und Elternsicht bietet „Topkita“ auch die Auditierung der jeweiligen Kitas durch externe pädagogische Auditoren an. Im zurückliegenden Kitajahr hatten wir in unseren Einrichtungen zum ersten Mal solche Audits durchführen lassen.

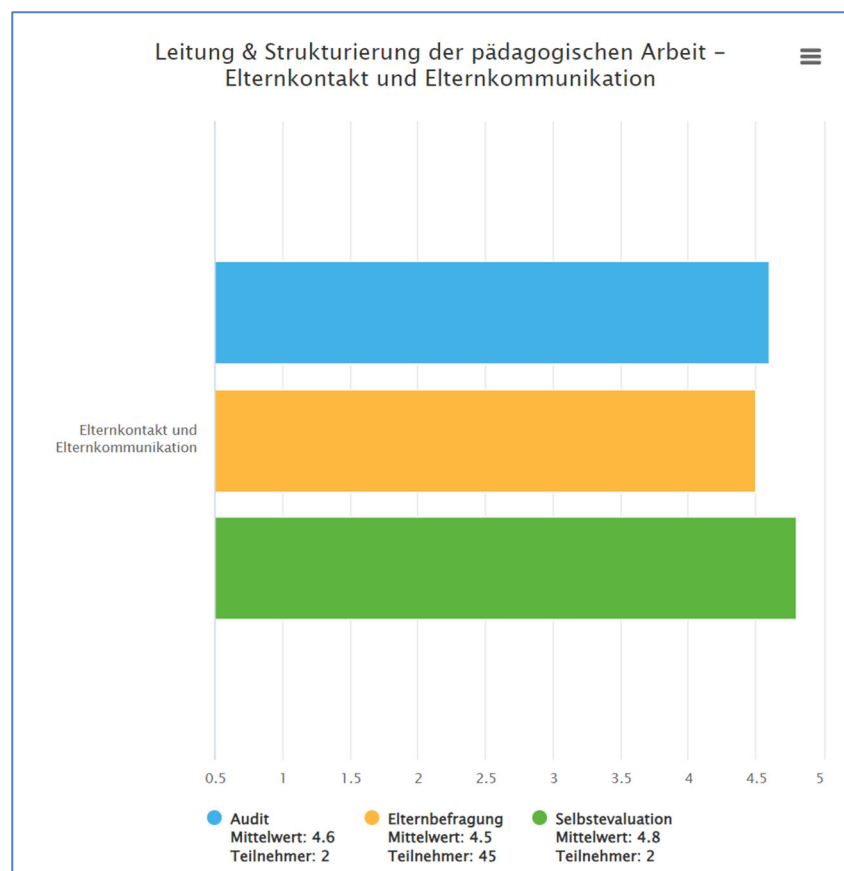
³ <https://www.rainbowtrekkers.de/wp-content/uploads/2021/09/2021-22-Jahresbericht.pdf>



Zwar hatten bereits in den Vorjahren externe Auditoren unseren Träger und die Einrichtungen nach dem Standard PQ-Sys auditiert und zertifiziert (siehe dazu ausführlich unseren Rechenschaftsbericht 2021/22).⁴ Allerdings hatten diese Audits sich im Wesentlichen auf Prozessabläufe und Managementfragen fokussiert und vor allem die Arbeit von Träger und Einrichtungsleitungen unter die Lupe genommen. Mit der jetzigen Auditierung durch „TopKita“ rückte im vergangenen Kitajahr zunehmend auch die Perspektive der von unseren Pädagoginnen und Pädagogen gestalteten Alltagsqualität in unseren Einrichtungen in den Mittelpunkt.

Im Rahmen des Audits sind die Teams in den Gruppen vor Ort einen ganzen Tag von jeweils einer externen Gutachterin begleitet worden. Für fast alle Mitarbeitenden war dieser Blick über die Schulter eine ungewohnte Erfahrung, denn

solche Hospitationen durch externe Sachverständige gehören im Kita-Bereich nicht zum Alltag und sind bei anderen Trägern unbekannt. Darum gebührt allen unseren Team-Mitgliedern, die an diesen Audits teilgenommen haben, ein besonderer Dank für Ihre ihre Offenheit. Die Bereitschaft sich so im Alltag von Fremden „über die Schulter“ schauen zu lassen und anschließend Feedback anzunehmen (und zu geben) zeugt von einer besonderen Professionalität! In inhaltlicher Sicht bezogen sich die fachlichen Rückmeldungen der Auditorinnen oft auf den Aspekt der Partizipation von Kindern. Die Gutachterinnen gaben Tipps und Anregungen, wie die Partizipation von Kindern im Kita-Alltag noch weiter gestärkt werden kann. Das Feedback wurde im Nachgang von den jeweiligen Teams diskutiert und floss in die QM-Maßnahmenplanung vor Ort mit ein.



⁴ Ebd.



Für Teams und Leitungen besteht die Möglichkeit, sich in „Topkita“ zu einzelnen Qualitätsbereichen die Einschätzungen von Teams, Eltern und externen Auditorinnen überlappend anzeigen zu lassen (*siehe Screenshot auf der vorherigen Seite unten*).

Eltern können die Auswertungen der Elternbefragung und den Zertifizierungsstand der Einrichtung, die ihr Kind besucht, in „Topkita“ einsehen (*siehe den folgenden Screenshot unten auf dieser Seite*). Die Links zu unseren Einrichtungsprofilen und Bewertungen sind wie folgt:

- **rainbowtrekkers Lindenthal:**
<https://www.topkita.de/kita-finder/rainbowtrekkers-lindenthal~kita183374/>
- **rainbowtrekkers Junkersdorf:**
<https://www.topkita.de/kita-finder/rainbowtrekkers-junkersdorf~kita194970/>
- **rainbowtrekkers Widdersdorf:**
<https://www.topkita.de/kita-finder/rainbowtrekkers-widdersdorf~kita783365/>

The screenshot shows the TopKita website interface. At the top, there is a search bar with the text 'rainbowtrekkers Widdersdorf | Köln' and a green 'KITA SUCHEN' button. Below the search bar, there are filter options for 'Pädagogisches Profil', 'Bewertung', and 'Alter des Kindes'. The main content area displays a list of search results. The first result is for 'rainbowtrekkers Widdersdorf', which includes details such as '80 Kinder', '1 - 6 Jahre', 'verifiziert', and a 5-star rating. The second result is for 'städtische Kindertageseinrichtung', which includes details such as '0.3 km' and a 5-star rating. The results are presented in a table-like format with columns for 'Kita', 'Kita-Angebot', and 'Eltern-Befragung & TopKita Siegel'.

Kita	Kita-Angebot	Eltern-Befragung & TopKita Siegel
<p>rainbowtrekkers Widdersdorf</p> <p>Auf der Vierzig 2 50859 Köln</p>	<p>80 Kinder 1 - 6 Jahre verifiziert</p> <p>Mo - Fr: 07:30 - 16:30 Interkulturelle Erziehung</p>	<p>5 Stars</p> <p>> BEWERTEN > DETAILS</p>
<p>städtische Kindertageseinrichtung</p> <p>Mathesenhofweg 75 50859 Köln</p>	<p>0.3 km</p>	<p>5 Stars</p> <p>> BEWERTEN > DETAILS</p>
FRÖBEL-		



4 Projekte und Maßnahmen

4.1 Buchhaltung

Wenn zukünftig im Sinne agiler Arbeitsweisen Kitas ihre Budgets selbst verwalten sollen (*siehe Kapitel 2.2*), dann setzt das gute Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumente voraus. Vor diesem Hintergrund haben wir im vergangenen Kitajahr Zeit und Mühen investiert, um unsere Finanzprozesse weiter zu professionalisieren. Bereits im Vorjahr konnten wir deutliche Qualitätsverbesserungen bei den Buchhaltungsprozessen verzeichnen, zum Beispiel kürzere Debitorenlaufzeiten, die durch die Digitalisierung der Buchhaltung ermöglicht worden waren. Darauf aufbauend haben wir jetzt die Budgetplanung und -kontrolle so umgestaltet, dass Personal-, Miet-, Sach- und Verwaltungskosten zukünftig einrichtungsbezogen vereinbart, protokolliert und nachgehalten werden können. Ein großer Dank geht in diesem Zusammenhang an Herrn Gierlach aus unserem Steuerbüro, der mit uns geduldig monatelang an den Eckdaten des neuen Systems gefeilt hatte, bis alles passte.

Bereits heute verfügen alle unsere Einrichtungen über ein eigenes Sachkostenbudget, das den Leitungen in der Vergangenheit über Bankkonten zur Verfügung gestellt worden war. Im vergangenen Kitajahr haben wir hier auf sog. Pre-paid-Kreditkarten umgestellt, was die Handhabbarkeit für unsere Leitungen erheblich vereinfacht und den Buchhaltungsaufwand deutlich verringert hat. Statt langer Listen, Kassenbücher und Belegordner genügt es heute, aus einer Fintech-App heraus ein Foto des Kassenbons zu machen, drei Dateneingabefelder zu befüllen – *and that's it*.

4.2 Vereinheitlichung der digitalen Infrastruktur

Der Dokumentations- und Verwaltungsaufwand für Kita-Leitungen ist in den vergangenen

Jahrzehnten überproportional gestiegen. Als Träger haben wir darum den Anspruch, unsere Leitungen bei allen Verwaltungsaufgaben, die nicht notwendigerweise von Pädagogen durchgeführt werden müssen, zu entlasten. Anders als in kommunalen Kitas wollen wir unseren Einrichtungsleitungen so den Rücken freihalten für Ihre Kernaufgaben, nämlich die Führung von immer komplexer werdenden Teams.

Wir sehen darüber hinaus in der Digitalisierung eine Chance, um unseren Teams mehr Zeit „am Kind“ zu ermöglichen. Wir hatten deshalb bereits sehr früh neben den Verwaltungsprozessen im Rahmen unseres Qualitätsmanagements auch pädagogische Prozesse digital abgebildet, z.B. die Erstellung von Gruppentagebüchern oder Entwicklungsberichten oder die Zuteilung von Hausmeisteraufgaben. Für letzteres hatten wir eine eigene Facility Management Software im Einsatz.

Letztere ist in der Praxis aber weder von den Hausmeistern noch vom Team angenommen worden. Wir haben uns deshalb im vergangenen Jahr von dieser Software wieder verabschiedet. Etwaige Aufgaben-, Revisions- und Inventarlisten der Hausmeisterei wurden ohne Qualitätsverlust in unser bestehendes QM-System übernommen.

Letztlich sind es unsere Mitarbeiter vor Ort, die entscheiden, ob ein digitales Tool für sie im Alltag wirklich hilfreich ist oder nicht. Der Ausstieg aus dem „digitalen Hausmeister“ lehrt uns zwei Dinge: Eine Umstellung auf digitale Prozesse setzt nicht nur eine gute IT-Infrastruktur voraus, also zum Beispiel ein zuverlässiges WLAN und einen schnellen Geräte-Support. Es kommt auch darauf an, dass die zum Einsatz kommenden Software-Produkte ineinander verzahnt sind, keine Insellösungen darstellen sondern die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in der Praxis wirklich bereichern.



5. Corona-Aufarbeitung

Je länger die Corona-Zeit zurückliegt, desto mehr fragt man sich, ob das, was wir in unseren Kitas erlebt hatten, wirklich passiert ist, oder ob das alles nur ein schlechter Traum war. Je mehr die zeitliche Distanz zum Geschehen wächst, desto unglaublicher wirkt in der Retrospektive die gesellschaftliche Hysterie, der politische Druck, die wissenschaftlichen Lügen und die medizinischen Verbrechen, welche über mehr als zwei Jahre hinweg das Geschehen auch in unseren Kitas beeinflusst haben.

Zunehmend lichtet sich der Nebel und was bleibt, ist die momentan noch zwanghaft unterdrückte Erkenntnis, dass in der Corona-Zeit weltweit und auch in Deutschland Verbrechen gegen die Menschlichkeit stattgefunden haben, in deren Zusammenhang Kinder instrumentalisiert worden sind, um politische und gesellschaftliche Ziele zu erreichen. Nicht nur die seelischen Schäden der Kinder, sondern auch das Schweigen der Massen zu dem begangenen Unrecht dürfte die Psychologen noch eine Weile beschäftigen.

Zu keinem Zeitpunkt haben Kinder irgendeine überproportionale Rolle im Virusgeschehen gespielt. Dennoch waren sie überproportional von dem Maßnahmenregime betroffen, und zwar physisch wie psychologisch. Inzwischen ist es gesellschaftlicher Konsens, dass die Kita-Schließungen nicht nötig gewesen wären. Wenn der Bundesgesundheitsminister diese Erkenntnis mit den Worten „nach heutigem Kenntnisstand“ einschränkt,⁵ dann ist das nicht mehr als eine schwache Schutzbehauptung. Selbst zum damaligen Kenntnisstand lagen alle entlastenden

Tatsachen bereits auf dem Tisch, so zum Beispiel die Ergebnisse der Modellstudie in Düsseldorfer Kitas (Juni bis Juli 2020) oder die der hessischen Safe Kids Studie (Juni und September 2020). Wer wissen wollte, konnte spätestens im Sommer 2020 alles wissen. Allein: Die Mehrheit der Kita-Verantwortlichen im Land wollte nicht wissen. Wer auf die erwähnten Tatsachen hinwies,⁶ wurde ins gesellschaftliche Abseits gestellt, als Querdenker diffamiert und bekam es im schlimmsten Fall mit Verleumdungen und Repressalien zu tun.⁷ Renommiertere Wissenschaftler wie Gerald Hüther, welche die deutsche Kindergarten- und Schullandschaft seit vielen Jahren bereichert hatten, wurden aus dem Diskurs ausgeschlossen.

So funktionieren totalitäre Bewegungen: durch Ausgrenzung von Andersdenkenden (*othering*) und durch Einschüchterung von Unbeteiligten (*bystanders*). In einer derart aufgeladenen Atmosphäre war es für Kitas schwer, ihrem Auftrag nach SGB VIII nachzukommen und „Kinder vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen“⁸ und „positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien zu erhalten oder zu schaffen“⁹. Wie sehr die Hysterie und der Konformitätsdruck der Corona-Jahre im Widerspruch standen zu den im Kinderbildungsgesetz NRW (Kibiz) verankerten Partizipationspostulat, hatten wir bereits an früherer Stelle aufgearbeitet.¹⁰ Im Kibiz heißt es:

„[Kinder] sind vom pädagogischen Personal bei allen sie betreffenden Angelegenheiten alters- und entwicklungsgerecht zu beteiligen.“¹¹

⁵ <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/corona-studie-kita-schliessungen-lauterbach-100.html>

⁶ <https://www.rainbowtrekkers.de/wp-content/uploads/2021/09/2020-21-Jahresbericht-2.pdf>

⁷ <https://www.rainbowtrekkers.de/wp-content/uploads/2021/09/2021-22-Jahresbericht.pdf>

⁸ § 1 Abs. 3 Nr. 4 SGB VIII

⁹ Ebd. Nr. 5

¹⁰ <https://www.rainbowtrekkers.de/wp-content/uploads/2021/09/2020-21-Jahresbericht-2.pdf>

¹¹ § 16 Abs. 1 Satz 1 Kibiz NRW



In Angesicht von Kita-Schließungen, Gruppentrennung, Zwangstests und Angstpädagogik klingt das Partizipationspostulat des Kibiz hier wie ein frommer Wunsch aus alten Zeiten.

Wann, wenn nicht in Krisenzeiten, muss sich eine Demokratie behaupten? Welche Verantwortung trägt die institutionalisierte Jugendhilfe dafür, dass sich solche Zustände nicht wiederholen? Die WHO und das WEF haben bereits klargemacht, dass weitere „Pandemien“ drohen. Die Gefahr eines *Deja-vu* ist also nicht fiktiv, sondern realistisch. Oder in den Worten der Holocaustüberlebenden und Bürgerrechtlerin Vera Sharaf: „Never again is now“.

Eine Wiederholung des Erlebten kann nur ausgeschlossen werden, wenn die politisch Verantwortlichen für Ihre Taten zur Rechenschaft gezogen werden und die im Bereich der institutionalisierten Jugendhilfe Tätigen ihr eigenes Handeln kritisch reflektieren.

*Die politisch
Verantwortlichen zur
Rechenschaft ziehen*

Mit Blick auf unsere politischen Führer, ministeriell Verantwortlichen und Zuständigen in den Gesundheitsämtern sagen wir:

- Wer Kindern erzählt, dass sie für das Leben oder für den Tod der Großeltern verantwortlich sein könnten,
- wer Kinder die Gemeinschaft mit anderen Kindern verweigert;
- wer Kindern zu verstehen gibt, dass sie nicht gesund sind, wenn sie sich gesund fühlen, sondern nur wenn ein Test ihnen das sagt,
- wer es Kindern zumutet, monatelang

jeden Tag in maskierte Gesichter sehen zu müssen;

- wer aller Evidenz zum Trotz Erziehern erzählt, sie gehörten einer besonders gefährdeten Berufsgruppe an,
- wer Panik schürt um damit besser regieren zu können;
- wer Statistiken fälscht, um die gewünschten Ergebnisse zu liefern;
- wer Pädagoginnen und Pädagogen aufgrund ihrer individuellen gesundheitlichen Entscheidungen gesellschaftliche Nachteile auferlegt,

handelt nicht nur moralisch verwerflich, sondern vermutlich auch kriminell und sollte für etwaiges Fehlverhalten juristisch zur Verantwortung gezogen werden. Leider hat die rechtliche Aufarbeitung der Verbrechen gegen die Menschlichkeit noch gar nicht begonnen und die Täter von damals sitzen in der Regel weiterhin auf ihren Posten.

*Kritische Reflexion ihrer
eigenen Rolle durch die
Akteure der
institutionalisierten
Jugendhilfe*

Jenseits der politischen Haftung muss aber auch die Frage der gesellschaftlichen Verantwortung gestellt werden, und zwar an alle Akteure der institutionalisierten Jugendhilfe. Wie konnte es ein ganzer Sektor zulassen, dass in unseren Kitas solche kinderfeindlichen Zustände geherrscht haben? Warum hat kaum jemand dagegen aufbegehrt? Warum haben wieder einmal in Deutschland (und weltweit) so viele Menschen mitgemacht?

Hysterie, Angst und Gruppendruck konnten unsere Kitas im Land nur deswegen so



paralysieren (und nebenbei viele gestandene Fachkräfte aus dem System vertreiben), weil wir als in der Jugendhilfe Tätige das so zugelassen haben – sei es aus Überzeugung oder aus Angst. Viele haben im vorauseilendem Gehorsam Maßnahmen umgesetzt, die unter normalen Umständen dem menschlichen Anstand und unserer Achtung vor dem Nächsten widersprochen hätten.

Als Beispiel sei hier nur an die Umsetzung der 3G-Regelungen durch den Paritätischen Wohlfahrtverband erinnert. Zum Hintergrund: Am Donnerstag, 18.11.21, hatte die Bundeskanzlerin mit den Regierungschefs der Länder die Einführung einer Testpflicht am Arbeitsplatz beschlossen für alle Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen gegen eine Covid-Impfung entschieden hatten. Die Einhaltung dieser 3G-Regelung musste von den Arbeitgebern täglich kontrolliert und dokumentiert werden.

*Vorausiegender Gehorsam
statt abwägenden
Verhaltens*

Anstatt gegen diese diskriminierenden Bestimmungen, die Verletzung der Menschen- und Bürgerrechte und das Einspannen der Arbeitgeber in ein repressives Kontrollsystem laut und öffentlich zu protestieren, verschickte die Landesgeschäftsführung des Paritätischen NRW vielmehr bereits am nächsten Tag ein vierseitiges Informationsschreiben, in der ausführlich die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber (Kita-Träger) bei der Umsetzung der neuen Regeln erläutert wurden. Eine kritische Reflexion der eigenen Rolle des Paritätischen bei der Durchsetzung gesellschaftlichen Unrechts fand nicht statt.

Vielmehr hatten es die Juristen des Verbands geschafft, ganz vorne bei der Speerspitze der Bewegung dabei zu sein. Innerhalb von 24

Stunden hatten sie ihren Mitgliedsorganisationen ein Papier geliefert, dass u.a. durch Bezugnahme auf die Arbeitsstättenverordnung und das Arbeitsschutzgesetz den Kita-Trägern offene Fragen der Umsetzung des neuen § 28b IfSchG auslegt und die Antworten erklärt.

Zu diesem Zeitpunkt war die Tinte auf dem Bundesgesetzblatt, in dem der geänderte §28b IfSchG veröffentlicht worden war, noch nicht getrocknet.

Wäre es so schwierig gewesen zu sagen:

„Infektionsbekämpfung ist eine wichtige Sache. Aber als Sozialverband sprechen wir seit Jahren vom gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wir haben deshalb mit der 3G-Regelung etwas Bauchschmerzen. Wie wäre es, wenn wir den Gesundheitsschutz in den Kitas wenigstens so organisieren könnten, dass ungeimpfte Mitarbeiter nicht im Winter regelmäßig um fünf Uhr morgens bei Dunkelheit und Kälte vor einem Testzentrum in der Schlange stehen müssen?“

Leider ist das nicht passiert. Stattdessen schrieb der Sozialverband an seine Mitglieder:

*„Arbeitnehmer*innen die keinen 3G-Nachweis vorlegen können oder wollen und infolgedessen die Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen grundsätzlich kündigungsrechtliche Konsequenzen befürchten ... Wenn die*der Arbeitnehmer*in ihren*seinen 3G-Status nicht preisgeben möchte oder nicht nachweisen kann und deshalb die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, dürfte ihr*ihm in der Regel auch kein Vergütungsanspruch zustehen.“*

Ein anderes Beispiel: Der IT-Dienstleister NPO betreibt im Auftrage der Landesregierung NRW



die E-Governance-Schnittstelle kibiz.web und darüber hinaus das Verwaltungsprogramm „KitaPlus“, das von den großen Bistümern und vielen kleinen Trägern eingesetzt wird. Laut Eigendarstellung wird in jeder zweiten Kita in Nordrhein-Westfalen das Programm „KitaPlus“ eingesetzt. Noch im Juli 2023 können dort bei den Personaldaten Informationen zum „Corona-Impfstatus“ der Mitarbeiter hinterlegt werden. Dies obwohl die Ermächtigungsgrundlage zur Datenerhebung mit dem Auslaufen des §28b IfSchG bereits vor über einem Jahr entfallen war und die Kita-Träger bei der Erhebung von Sozialdaten von der DSGVO ausdrücklich zur Datensparsamkeit verpflichtet werden.

Wäre es so schwierig gewesen zu sagen:

Infektionsschutz in den Kitas ist wichtig. Aber die Corona-Verordnungen ändern sich so schnell, da können wir nicht mithalten. Bitte benutzt für die Protokollierung eurer 3-G-Maßnahmen eine Excel-Tabelle und nicht unsere Software.

Die Liste ließe sich beliebig weiter fortsetzen, zum Beispiel mit der Schilderung von Dynamiken, die zur Ausgrenzung und Vereinsamung

Ungeimpfter in vielen Kita-Teams geführt hatten. Oder mit Szenarien, in denen Ungeimpfte in Kitas z.B. in entwürdigender Weise gezwungen wurden, ausgerechnet vor den geimpften Mitarbeitenden sich das morgendliche Stäbchen in die Nase einzuführen.

Wo ist die Menschlichkeit geblieben? Sind das die Werte, die wir den Kindern in unseren Kitas mit auf den Weg geben wollen?

Aufarbeitung muss beginnen

Antworten auf diese Frage gibt es bislang wenige. Und die wenigen Antworten, die es gibt, sind ernüchternd. Umso wichtiger ist es, dass diese Fragen weiterhin und in größerem Umfange gestellt werden und dass eine Aufarbeitung des in den Kitas begangenen Corona-Unrechts beginnt. Wir brauchen in diesem Zusammenhang eine vollumfängliche Rehabilitation der zu Unrecht aus dem System Verstoßenen.

Die vom südafrikanischen Präsidenten Nelson Mandela eingesetzten Wahrheits- und Versöhnungskommissionen könnten ein Beispiel für ein Bemühen um Aufarbeitung sein.



6. Familienzentrum

By Ashley Detray

2022/2023 is the completion of the third year of service for rainbowtrekkers Familienzentrum. Another kindergarten year of favorable offers for our rainbowtrekkers community, and another year of learning as the family center coordinator of what works and what doesn't for our community.

We managed to complete all requirements assigned by the state. Additionally, we've dedicated the requirements to fit and fully support our multicultural community and celebrate diversity. With offers such as the potluck Elternabend, where parents were asked to bring a traditional dish from their culture to share with the others. WeltenFrauen art exhibit and presentation, and Muttersprache-Tag celebration just to name a few.

The structured themes for each month cohesively united the kindergarten and family center well:



After kita play, open gym, and **English exercise** were on-going offers throughout designated times of the year, with high attendance and appreciation from families. Unfortunately, the English exercise in Widdersdorf did not have the same popularity as the year before, and we have decided to no longer offer it in the upcoming kita year. On the contrary, Junkersdorf and Lindenthal had constant participants, it will now be offered once a week instead of once a month. However, the offer will alternate between Junkersdorf and Lindenthal and families will have the opportunity to attend the offer at either location.

Open gym was also favored by families, but only by a few of the same families every weekend. I changed my offer methods, instead of giving families specific days and times to utilize the space, I advertised the kita gym space on a more open basis. I informed parents that if they were interested in using the space to contact me anytime on the weekends between the months of February and March, and as I mentioned the same 3 or 4 families from each kindergarten took the offer.

After Kita Play continues to grow in all kitas. Lindenthal having the most constant high volume of participants. Widdersdorf had the highest number of families, but on a more sporadic basis.

The **Kindergeburtstag private birthday celebrations** in the kindergarten offer is the most praised and appreciated offer from parents. The offer is free of charge, and extremely convenient for parents and children. I have also been impressed with how the parents have kept the space tidy and organized after each celebration, there have been zero complaints from myself or staff.

This year's **pedagogical topics** consisted of basic learning opportunities for parents, but also



unique topics. “Human design” being one the most personalized experience for parents. A former parent hosted the event, with the intention to better educate parents on themselves and their traits as a person, and that of their partner, and child/children and how the awareness all can help families create strategies that allow them work as a harmonious system without changing or shaming characteristics of self or other. She gave each attendee their own personalized chart of themselves, children, and partner and defined each characteristic, which left it open for her service to discuss how the family/ parent can meet the needs of each other.

The family center continues to emphasize living sustainably as a family. Our **Acker** program has been a success with children observing plant growth, caring for the field with watering trips, and parents have enjoyed the process of harvesting and taking the food home to make a meal for their family.

This year I have also taken the roll as **beekeeper**, and happy to report that the bees have provided our community a luscious amount of fresh honey that I have just begun to extract. I am now in the process of preparing the bees for rest, treating them for mites, and showing them gratitude for taking their honey by giving them a self-made sugar water that I will treat into their honey rooms. I have also purchased children bee suits and have had the Lindenthal children accompany my bee visits.

We ended our cooperation with **Talent-Fabrik Fußball** training due to constant last-minute

cancellations. Thankfully we have a new program in the works called **playful sports program**, and we are excited to begin in the new kita year. Widdersdorf hopes to work with the trainer twice a week on a regular basis, to ensure all children can participate in the offer. Junkersdorf and Lindenthal will work with the program between the parent and trainer cooperation.

Our cooperation with **Sharky sportsclub** continues to be full each training session.



This offer gives parents the freedom of an evening or time in the weekend, I believe this offer to be a perfect example of the support that our families specifically need and wish for. We will begin this offer in Widdersdorf next kita year. Sharkys was kind enough to support the high interest of the Widdersdorf parents and created an additional class for our kindergarten. On Wednesdays I will accompany two groups of 7 children to their swimming course.

The **family fun run** was also another big event that had the highest amount of participants. Families from all kindergartens came together to promote healthy lifestyle practices as they competed to collect laps for their kindergarten. I was amazed to witness so many talented, athletic parents. Their enthusiasm to compete helped inspire the children. It motivated the children to push themselves and try their best with or without winning. This event holds a lot of value to our families with many teachable moments for the children, modeling good sportsmanship, and practicing healthy habits by starting the weekend with movement; a physical and mental advantage.

Lastly, another wonderful offer I observed and received positive feedback from was the **feelings library** offer. I gathered a handful of German and English children’s books for families to bring home to read to their children on the topic of



feelings. I plan to add an additional topic library in the upcoming kita year, in November, which is our literacy and reading family center focus/ theme.

To close the kita year, rainbowtrekkers Familienzentrum will implement the awaited **summer camp** program, with the intention to support families who need childcare service during our closing time. As well as providing families, who will stay in Köln for their summer holidays, with activities to do together with our **Friday Familienangebot**. Families can participate in a Trommel workshop, a theater performance, and a mobile petting zoo. Parents and children will be given a warm lunch to enjoy together, which is one less task for parents to organize. Offer and lunch are free of charge.

rainbowtrekkers Familienzentrum is proud and glad to continue to serve and build its community.



Ashley Detray has joined rainbowtrekkers in 2014 and works as family Center Coordinator on our premises since 2020)



7. Human resources

Von Leo Schaffrinna

Das zurückliegende Kitajahr stand für den HR-Bereich ganz unter dem Recruiting-Stern – vermutlich mehr denn je. In der Vergangenheit hatte unser Träger vom Fachkräftemangel vergleichsweise wenig gespürt und zeitweise sogar eher gegenläufige Entwicklungen erlebt.

Auch wenn wir im zurückliegenden Kitajahr hinsichtlich der Personalausstattung weiterhin alle amtlichen Soll-Werte erreicht haben, so war doch spürbar, dass die Rekrutierung von neuem Fachpersonal von Monat zu Monat schwieriger geworden ist.

Recruitment-Kanäle



Um potenzielle Kandidaten zu erreichen, hatte ich (neben den Standard-Stellenbörsen, auf denen unsere Ausschreibungen immer aufgelistet sind) auch neue Wege ausprobiert, und zwar von ganz *old school* in einem renommierten Erzieher-Print-Magazin bis hin zu einem Audio-Teaser bei Spotify. Zudem hatte ich neue, bislang ungenutzte Internet-Plattformen getestet (trotz eines zum Teil hohen Kostenaufwands). Universitäten im EU-Ausland habe ich gezielt angesprochen. Einen *recommendation bonus* hatten wir Ende 2022 ins Leben gerufen, um die Weiterempfehlung durch die Mitarbeitenden an Fachkräfte zu honorieren (vorrangige Zielgruppe hierbei: das EU-Ausland). Einige Kolleginnen und Kollegen wurden im

privaten Bereich auch sehr aktiv – auch Ihnen sei an dieser Stelle herzlich gedankt!

Der Outcome der Kampagne war in der Summe leider dennoch bescheiden. Auch die stärkere Orientierung ins EU-Ausland brachte bislang nur mäßigen Erfolg: Vier Kolleginnen, die Ihren vorherigen Lebensmittelpunkt aufgegeben hatten, um mit rainbowtrekkers zu arbeiten, verließen Köln nach kurzer Zeit aus privaten Gründen wieder, um wieder in ihre Heimatländer zurückzukehren.

Wettbewerbssituation

Gleichzeitig war interessant zu sehen, wie die gesamte Branche auf die Ergebnisse des *war for talents* reagierte. Zeitungsartikel über geschlossene Kitas, verzweifelte Eltern und Erzieher am Rande des Burn-Outs fanden sich zuhauf. Zum Glück waren wir davon an keinem Standort betroffen.

Leiharbeitsfirmen haben sich dieses Problem zu Nutze gemacht und bieten seit einigen Monaten astronomische Vergütungen, inklusive Firmenwagen und Tankkarte. Nicht nur aus finanziellen Abwägungen heraus haben wir diese Option für rainbowtrekkers von Seiten des Management Teams ausgeschlossen – auch die Dynamik innerhalb eines Teams, in dem vereinzelte Leiharbeiter für die gleiche Tätigkeit mehr Geld bekommen als andere, langjährig Festangestellte, können wir im Sinne des Betriebsfriedens nicht verantworten. Auch und vor allem nicht wegen der Auswirkungen, die dies auch auf die Kinder hätte. Wir streben weiterhin danach, den Kindern so gut es eben geht konstante Bezugspersonen zur Seite zu stellen.



Ein erfreulich guter TVÖD-Abschluss, der Erzieherinnen und Erziehern in kommunalen Kitas über die nächsten Monate hinweg eine Gehaltssteigerung von bis zu 11% zusichert, hat allerdings die Personal-Recruitment-Tätigkeiten der Freien Träger in Nordrhein-Westfalen leider noch zusätzlich erschwert. Der Abschluss an sich ist ein super Zeichen der Wertschätzung der Arbeit aller Kollegen und Kolleginnen. Allerdings haben bislang weder das Land noch die Stadt Köln für die notwendigen Zuschussanpassungen gesorgt, damit auch die Freien Träger mit diesem Verhandlungsergebnis gleichziehen können. Hier besteht die Gefahr, dass die notorisch unterbesetzten kommunalen Kitas ihr Personalproblem jetzt durch Abwerbung von den Freien Trägern lösen wollen, was schon ein Skandal wäre.

Neue Wege im recruitment

Unsere eigenen Erfahrungen und die öffentlichen Positionierungen der Verbände lassen nur einen Schluss zu: der deutsche Arbeitsmarkt ist leergefegt. Darum fokussiere ich mich seit einigen Wochen vermehrt auf das Ausland und weiche nun auch vermehrt auf das Nicht-EU-Ausland aus, auch wenn das stets einen zeitintensiven und langwieriger *hiring process* bedeutet. Ob das erfolgreich sein wird? Wir sind alle gespannt.



Doch nicht nur der Arbeitnehmermarkt – auch der Wohnungsmarkt ist hart umkämpft. Daher

haben wir aktuell beschlossen, dass wir eine rainbowtrekkers-Wohngemeinschaft errichten wollen. Wer neu (insbesondere aus dem Ausland) hinzukommt, soll somit einen leichteren Einstieg in Köln haben, um nach Ende der Probezeit in Ruhe nach einer eigenen Bleibe suchen zu können. Hinweise zu geeignetem Wohnraum (im besten Fall im Dreieck zwischen unseren drei Kitas in Lindenthal, Junkersdorf, Widdersdorf) nehmen wir sehr gerne entgegen.

Personalentwicklung

Auch wenn das Recruiting in diesem Kita-Jahr das Herzstück der HR-Arbeit war, habe ich natürlich auch versucht, allen internen Mitarbeiteranfragen zeitnah Aufmerksamkeit zu schenken und wohlwollend nach Lösungen zu suchen. Nachdem mir im März diesen Jahres Prokura für rainbowtrekkers erteilt wurde, ging dies an mancher Stelle nochmals ein wenig unkomplizierter und verschlankte manche Dienstwege. Danke an unseren Geschäftsführer Joel Mertens für sein Vertrauen.

Das HR-Departement wird glücklicherweise seit März 2023 im Rahmen einer Nebentätigkeit von meiner seinerzeitigen Elternzeitvertreterin Elena Kempe unterstützt. Dadurch konnten wir uns noch einer Reihe weiterer Themen widmen. Genannt seien an dieser Stelle exemplarisch

- die Fertigstellung der Digitalisierung der Personalakten;
- die massenhaften Updates aller Dokumentenvorlagen, On- und Offboarding- und Recruiting-Vorlagen in unserer HR-Software;
- Austausch zu Fragen der Finanzierung und Personalplanung von Inklusionsdienstleistungen;
- Reaktion auf Bewertungen im Arbeitgeber-Portalen



Desweiteren war das HR-Department beteiligt bei der Neubesetzung der Leitungsstelle unserer Kita in Lindenthal. Organisationsweit haben wir dieses Jahr zwei Mitarbeiterinnen vorübergehend in den Mutterschutz verabschiedet. Unsere Kita in Junkersdorf haben wir unterstützt bei der Neubesetzung der Stelle der stellvertretenden Einrichtungsleitung. Die wird dort erstmals im Job-Sharing ausgeübt.

Personalverwaltung

Im vergangenen Jahr ist das HR-Department gemeinsam mit dem gesamten Träger-Büro in unsere Kita nach Widdersdorf gezogen.

Sehr dankbar war ich im gesamten Jahr für unseren neuen Steuerberater, der uns seit August 2022 begleitet. Seither hat sich die Zusammenarbeit in diesem Bereich um Längen vereinfacht und professionalisiert zugleich.

Ausblick



Für das neue Kita-Jahr 23/24 hoffe ich gleich zu Beginn auf erfolgreiches Recruiting, so dass ich im Laufe des Jahres meinen Fokus auch wieder auf andere Personalbereiche legen kann. Weitere personalstrategische Gedanken (wie z.B. der Ausbau unserer Ausbildungsplätze,

Altersteilzeitmodelle, etc.) möchte ich im neuen Kita-Jahr mit meinen Kollegen und Kolleginnen im Management-Team diskutieren und entscheiden.

Den Einbezug der Teams auf unserem Weg zur agilen Kita werden wir weiterhin forcieren. Die stärkere Vernetzung mit HR-Abteilungen anderer freier Träger soll Synergie-Effekte schaffen. Gemeinsam mit unserem IT-Dienstleister wollen wir unsere Personal- und Kostenplanung im HR-Bereich weiter automatisieren.

Außerdem hoffe ich auf eine weiterhin verständnisvolle Elternschaft. Anders als die kommunalen Träger sind wir im vergangenen Kitajahr nahezu fast ohne Kürzung der Öffnungszeiten und Angebote ausgekommen. Sollte dies in der Zukunft im Einzelfall hier und da doch einmal nötig werden, liegt das nicht Verantwortungsbereich unserer Einrichtungen, sondern einzig und alleine an den mangelhaften politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in diesem Land. In solch einem Fall Druck auf die Kita auszuüben, wird nicht viel helfen. Im Gegenteil, es hat eher zur Folge, dass sich Erzieher und Leitungskräfte diesem Druck nicht mehr gewachsen sehen und das System verlassen, was die Situation nur noch weiter verschärft. Lassen Sie uns darum alle gemeinsam daran arbeiten, eine weiterhin positive Umgebung für Mitarbeitende und Kinder am Leben zu erhalten.



Leo Schaffrinna arbeitet seit 2019 als Personalleitung bei den rainbowtrekkers und ist seit diesem Jahr Prokuristin des Trägers



8. Sekretariat

Von Anna-Carina Zimmer

Nun neigt sich ein weiteres Kitajahr dem Ende entgegen. Für unser Trägerbüro gab es dieses Jahr eine große Änderung. Wir hatten im Oktober 2022 unsere Büroräume im schönen Lindenthal aufgegeben und sind in die Kita nach Widdersdorf gezogen.

Ich liebe mein kleines Büro hier und fühle mich im Trubel des Kitaalltags total wohl. Der nahe Kontakt zu den Kollegen gefällt mir richtig gut. Zudem kriege ich einen Einblick ins Kitageschehen, den ich zuvor so nicht hatte. Das lässt mich gewisse Stresssituationen besser nachvollziehen. Ich habe mich selber dabei erwischt, den Kitaalltag entspannter zu vermuten als er nun wirklich ist.

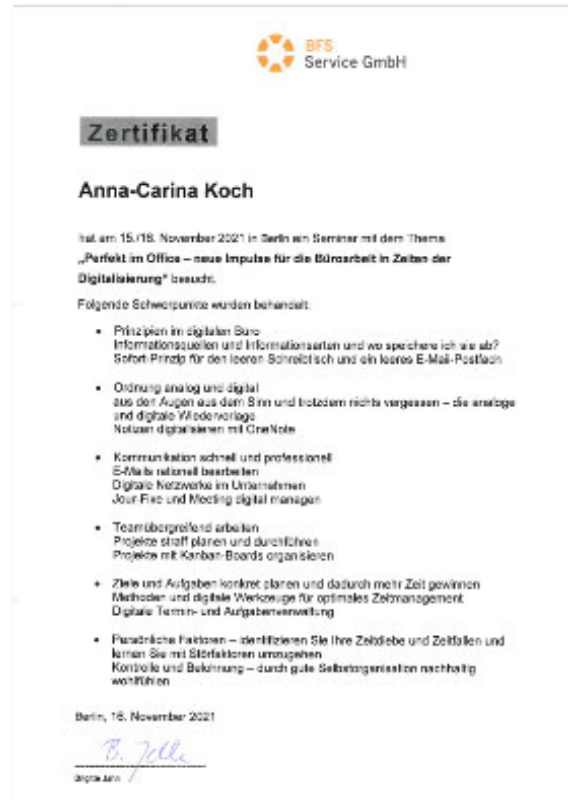
Nach unserem Umzug habe ich mich an unsere Mitarbeiterakten gesetzt. Diese habe ich gescannt, aussortiert und die Mappen von sechs Stück pro Mitarbeiter auf eine Mappe verkleinert. Wir versuchen stetig immer digitaler zu werden und die Digitalisierung der Mitarbeiterakten in unser digitales Personalsystem hat uns die Arbeit um einiges erleichtert.

Zudem habe ich zwei Fortbildungen besucht. Das Seminar „Perfekt im Office“ hat mir einige Tipps im Büroalltag gegeben, von denen ich heute noch profitiere.

„Effektive Protokollführung“ war mein letztes Seminar und ich freue mich, meinen Kollegen davon zu berichten und neu Gelerntes weitergeben zu können.



Anna-Carina Zimmer (geb. Koch) arbeitet seit 2016 als Sekretärin bei den rainbowtrekkers.





9. Kita Lindenthal

Von Tiffany Garcia

Das zurückliegende Jahr war in unserer Kita von deutlichen Umbrüchen geprägt. Nach dem Fortgang unserer langjährigen Leiterin Iva Sekulovic im vergangenen Sommer hatten sich Team und Eltern auf einen Veränderungsprozess begeben. Dieser Veränderungsprozess war in den ersten Monaten von meiner Kollegin Dalia Gonzalez gestaltet worden. Gegen Mitte des Kitajahres hatte Frau Gonzalez dann die Leitung unserer U3-Gruppe am Standort übernommen und die Einrichtungsleitung war von mir übernommen worden. Ich danke Dalia Gonzalez und allen Kolleginnen und Kollegen meines Teams für die Visionen, die sie im vergangenen Kita-Jahr ins Leben gebracht hatten, für den Mut, den sie erwiesen hatten, und für den großen Einsatz, mit dem sie gemeinsam mit mir und dem Träger die Einrichtung weiterentwickelt hatten.

Im Zentrum des Wandels stand eine Team-Entwicklungsmaßnahme, die auch von einer externen Supervisorin begleitet worden ist. Ziel der Maßnahme war es, aus den bislang zwei relativ autonom operierenden Teams (U3 und Ü3) ein gemeinsames Team zu formen. Dadurch soll eine bessere, altersübergreifende Interaktion zwischen den Kindern der beiden Gruppen ermöglicht werden. Eine der neu eingeführten Maßnahmen war, dass die Kinder während der Bring- und Abholphasen gemeinsam Zeit verbringen können, unabhängig davon, welche Gruppe sie im Tagesverlauf besuchen. Diese neue Regelung ist von Kindern und Eltern in gleicher Weise sehr gut angenommen worden.

Die Begegnung von Kindern unterschiedlicher Altersklassen war in der Vergangenheit in unserer Kita auch dadurch erschwert worden, dass die beiden Gruppen in getrennten Gebäuden untergebracht sind. Neben



Tiffany Garcia, Einrichtungsleiterin seit 2023

personellen Umstrukturierungen standen im zurückliegenden Kitajahr daher auch Raumfragen auf der Tagesordnung. Gemeinsam hat das Team ein neues Raumnutzungskonzept erstellt. Im Kern wird darin an einer Gruppenstruktur festgehalten; gleichzeitig sollen aber die Räume in der Zukunft flexibler von allen Kindern der Einrichtung genutzt werden.

Auf Basis des vom Team ausgearbeiteten Raumnutzungskonzepts hatte der Träger eine Innenarchitektin beauftragt mit der Neugestaltung der Gemeinschaftsräume: Das Foyer wird erweitert. Dort wird zusätzliche Begegnungsfläche für Kinder und Eltern geschaffen. Die Sanitärräume rücken näher an die Gruppenräume. Und gleichzeitig erhält die Einrichtung eine neue, zeitgemäße Innenausstattung mit verschiedenen Bühnen und Spielpodesten.

Die vorbereitenden Bauarbeiten dazu haben während der Sommerschließzeit begonnen und sollen im Herbst abgeschlossen sein.



Wir freuen uns gemeinsam auf weitere positive Veränderung und darauf als Team weiter zusammen zu wachsen. *Until next year!*



Achtung, Baustelle! Während der Sommerferien haben die vorbereitenden Arbeiten für die Umsetzung des neuen Raumkonzepts begonnen.



10. Kita Junkersdorf

Von Silke Blietschau

Das Kitajahr 2022/23 stand wie schon das Jahr davor wieder ganz im Zeichen von Bewegung und Musik. Dies sind zwei Aspekte in der Arbeit, die uns wichtig sind und die wir auf vielfältige Art und Weise in den Alltag einfließen lassen. Wir haben die langjährige Zusammenarbeit mit unserer Musikpädagogin Amira Grahe genutzt, um bei Events mit Eltern kleine Darbietungen mit den Kindern vorzuführen, die Amira mit den Kindern zuvor einstudiert hat.

Außerdem stand uns bei diversen Veranstaltungen und Angeboten unser neuer

Kooperationspartner, der FC Köln, mit Milan Hetzenegger als Ansprechpartner zur

Seite, und zwar insbesondere bei unserem Sportfest am 14. Juni auf den Jahnwiesen, ebenso wie beim Sommerfest der Kita und bei diversen anderen Angeboten, wie z.B. unserer Ball-AG.

Zur Bewegung gehören bei uns selbstverständlich auch Ausflüge auf die nahe gelegenen Spielplätze und in die Natur des benachbarten Grüngürtels. Unser Highlight für die Kinder der *Butterflies-* und *Bumblebees-*



Gruppen war dabei ein Ausflug in den Lindenthaler Tierpark, bei dem besonders die großen und kleinen Tiere bestaunt, gefüttert und gestreichelt wurden. Nach einer für die Kinder aufregenden Bahnfahrt, konnten sie hier die Bekanntschaft mit Zwergziegen, Schafen, Laufenten, Perlhühnern und Puten machen.

Einem weiteren wichtigen Thema, der Partizipation, haben wir im vergangenen Kitajahr ebenfalls viel Raum gegeben. Zunächst haben wir uns dem Thema theoretisch genähert und haben in diversen Teamsitzungen alle Möglichkeiten der Beteiligung von Kindern diskutiert, diese wurden auf Gruppenebene regelmäßig im Morgenkreis angeboten und im größeren Rahmen haben wir ein Kinderparlament gebildet.



Dieses tagt seit Januar in regelmäßigen Abständen, mit den gewählten VertreterInnen aus den Kindergruppen der Butterflies und Dinos.

Außer den weiteren typischen Aktivitäten im Verlauf des Kitajahres wie das Sankt-Martins – Fest, das Halloweenfest, die gemütliche Weihnachtszeit mit Nikolausbesuch, adventlichen Singen und weihnachtlichem Beisammensein und der Karnevalsfeier an Weiberfastnacht, gab es Vorlesetage nicht nur mit unserer Lesepatin, sondern auch mit Elternbeteiligung, eine Forscherwoche ebenfalls



mit Beteiligung unserer Eltern und die alljährliche Pflanzaktion mit Mitarbeitern der Edeka, bei der unser Hochbeet wieder mit bereits vorgezogenen Gemüsepflanzen sorgfältig gemeinsam mit den Kindern bepflanzt und gegossen wurde. Auch Kamishibai-Theatervorstellungen durften nicht fehlen.



Durch einen Großteil des Jahres hat sich das Thema Tiere gezogen, im Besonderen für die Kinder der *Dino*-Gruppe. Diese haben vielfältige Aktionen und Projekte gemacht mit dem Tierheim Dellbrück, für die ein ganzes Auto voll Sachen gesammelt wurde, dem Verein Tierisch Menschlich e.V., der ein Igelprojekt vorgestellt hat und auch mit einigen Müttern und Vätern, die beruflich mit Tieren arbeiten.

Auch unsere Vorschulkinder haben in diesem Jahr ein sehr umfangreiches Programm gehabt, mit Museumsbesuchen, dem AWB-Projekt, der Heinzelmännchen-Führung, dem Besuch beim Gertrudenhof, Kunstprojekten, Verkehrserziehung, dem „Mut tut Gut“ Projekt, einer Ranzen-Party und selbstverständlich Ausflüge zum Tierpark. Zum krönenden Abschluss gab es für die Schulanfänger einen Ausflug zur „Gymnicher Mühle“ mit

anschließender Schulanfängerübernachtung.

Am Ende des Kitajahres haben uns 15 Kinder verlassen, 12 davon in Richtung Schule, die anderen zusammen mit ihren Familien auf dem Weg zu einem neuen Wohnort.

Den Abschluss und die Verabschiedung der Kinder und Familien bildete unser großes Sommerfest, dort gab es für Kinder und Eltern diverse sportliche Angebote, Tanz und Musik und selbstverständlich Essen und Trinken für alle.

Wir haben das Kindergartenjahr mit viel Freude mit Eltern, Kindern, Großeltern und dem Team abschließen können.



Silke Blietschau arbeitet seit 2019 bei den rainbowtrekkers als Leiterin der Einrichtung in Köln-Junkersdorf



11. Kita Widdersdorf

By Samuel Armstrong

We started out our 2022/2023 kindergarten year by welcoming many new families to our rainbowtrekkers Widdersdorf family. It was also during this time that we worked for the first time with our new settling in concept. The aim of our new process was to involve parents more in our group process and to bring families together in the kindergarten setting. Settling in was a real success for our younger groups and we really enjoyed getting to spend more time with the parents. The goal of the year for us as a kindergarten was really to have as many events as possible where we could get the parents involved.

Our first main event together as a kindergarten was Sankt Martin. This involved the preparation of the lanterns beforehand with the parents. On Saturday the 12th November we came together for our Sankt Martin celebration. Our Pre-school children presented a short play to the parents and then we made our walk around the neighbourhood singing and lighting the way with our lanterns. Our walk was lead by "Sankt Martina" and her horse and we ended our afternoon with "Sankt Martina" presenting our children with their Weckmänner.

In the lead up to the winter break we came together with the families to create festive decorations for both the kindergarten and home. The children had also worked on a short musical presentation with our music teacher Amira. Their hard work was presented right before the winter break in an afternoon of music with the parents. It was a lovely way to wrap up before winter break.

The month of March was "International Month" in the kindergarten. During the month each of



the groups took time to embrace the cultures represented in the kindergarten. We had visits from parents, cooking demonstrations and much more. It was so lovely to see our families share information on their homelands and cultures.

The winter months were long this year and to bring us out of hibernation mode we decided to hold a "Well-being" week in the kindergarten. During this the week we had offers for both children and parents. Activities included a tea morning, smoothie making, yoga, dancing and much more. It was a very nice way to start the beginning of spring.

Over the winter months we worked on our garden set up. We wanted to move the vegetable garden to a new place with a little more sun. We built new raised beds and a new composting unit in one of the sunnier places in the garden. When it came time for our planting day in April, we were so excited to use our new garden. In



cooperation with our Family Center, we invited parents and children to help us plant our new veggies and flowers for the spring. We have currently tomatoes, berries, zucchini and peppers growing. We look forward to sampling some of the produce we have grown.

Our Preschool children have had a busy year this year. They started the year working with our educator, Sylwia von Winterfeld, in preparation for their transition to school. Apart from their weekly work with Sylwia our children this year took part in many educational field trips. "Mut Tut Gut" a week-long seminar for self-development. They visited Gertrudenhof where they learned how important sustainable thinking and action is. We were visited by our local police officer and learned about street safety. We ended the year with our Forest week coming together with the pre-school children from our kindergartens in Lindenthal and Junkersdorf.

In a final parent cooperation, our educators and parents came together to prepare the school



cones for the children. These cones were presented at our graduation along with a certificate of completion of kindergarten and the child's portfolio. We are so proud of our Pre-school students and wish them all the best as they head off to school.

We have had a very busy and productive year here at rainbowtrekkers in Widdersdorf. I would like to thank all the children, staff and parents for all their efforts.



Samuel Armstrong had joined the rainbowtrekkers back in 2016 and works as a principal of our kindergarten in Köln-Widdersdorf since 2017