

Partizipation auf Trägerebene

Wie kann Partizipation auf Trägerebene etabliert und mit Leben gefüllt werden? Welche Methoden stehen zur Verfügung, welche Bedingungen sind hilfreich, welche hinderlich?

WILI5 18. JUNI 2020, 17:54 UHR

Was sind notwendige Bausteine, wenn Partizipation auf Trägerebene etabliert werden soll?

Qualitätsmanagement

- konkret: z.B. beim Thema Mahlzeiten (neben etwa Hygiene sollten auch die Durchführung von Mahlzeiten und weitere Partizipations-Aspekte geprüft werden)
- Beschwerdemanagement

Diesbezügliche Standards festzulegen halte ich ebenfalls für bedeutsam. Zur nachhaltigen Umsetzung brauchen Teams zudem ausreichend Zeit für Austausch. Diese muss ihnen vom Träger eingeräumt werden. – ANONYM

Passt zusätzlich noch ins Schutzkonzept – ANONYM

Kinderschutzkonzept

wesentliches Element muss Partizipation in allen Facetten sein.

Mitarbeitenden-Verfassung

Kann weitgehend analog zur Kinderverfassung entwickelt werden. Muss natürlich mit den Vorgaben des Trägers übereinstimmen.

Dienstbesprechungen partizipativ gestalten

analog Alltags-Partizipation und Gremien

Die MA und Leitungen müssen das Gefühl haben, gehört zu werden

Der Träger muss sich jedenfalls klar positionieren in Bezug auf MA-Beteiligung

Der Träger macht top-down Angebote, sich zu beteiligen

Aber reicht das? Wie viel (dauerhafte) pädagogische Begleitung ist nötig?

Mit welchen Widerständen (Ebene?) ist zu rechnen? Wie kann man ihnen begegnen?

"Ein Betriebsrat????" :(

Geschäftsführung und Personalverantwortliche könnten eine Emanzipation der Fachkräfte ablehnen, aus Sorge vor verstärktem Druck (Gehaltserhöhungen etc.)

gewachsene Strukturen erhalten die Macht, Angst vor Machtabgabe wird gleichgesetzt mit erwartetem Chaos, dann lieber: das war schon immer so. – ANONYM

Die Betriebsrät:innen setzen sich meiner Erfahrung nach weniger mit der pädagogischen Qualität auseinander. Da wäre vielleicht auch mal eine Sensibilisierung gut. Die Kinderstube – ANONYM

"Die verbünden sich doch..."

Leitungen könnten Sorgen haben und Machtverlust, mangelnde Disziplin und das Liegenbleiben unbeliebter Aufgaben befürchten.

Manche Träger agieren nach dem Prinzip "teile und herrsche", so dass keine Solidarisierung zwischen z.B. den Leitungen erfolgen kann und soll.

Vom Papiertiger zur gelebten Partizipation - Umsetzung in der Praxis. Was hilft bei diesem Prozess?

Klarheit innerhalb der Führung

Einfacher für alle Beteiligten ist es vermutlich, wenn der Prozess top-down angestoßen wird.

Leitungen, die Partizipation eindeutig befürworten - nicht nur in Bezug auf Kinder

*Um im Spannungsfeld „Partizipation der Kolleg*innen und Führung“ sicher handeln zu können, sollten Leitungen Supervision oder Begleitung in anderer Form in Anspruch nehmen dürfen.*

– ANONYM

Konkrete hilfreiche Methoden und Werkzeuge.

Unternehmensleitbild

Leitbild der Kinderzentren Kunterbunt



Leitbild der Kinderzentren Kunterbunt

Wer sind wir?

Wir betreiben deutschlandweit Kindertageseinrichtungen in Zusammenarbeit mit Kommunen und Unternehmen. Gemeinsam mit Partnern planen und realisieren wir regelmäßig neue Projekte. Die KIKU Akademie gewährleistet die pädagogische Qualität unserer Einrichtungen durch fachliche Beratung, Aus- und Fortbildung sowie ein umfassendes Qualitätsmanagement.

Für wen sind wir da?

Mit unserem Betreuungs- und Bildungsangebot unterstützen wir Eltern dabei, ihren Kindern einen guten Start ins Leben zu ermöglichen. Wir machen es Eltern leichter, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Unser pädagogisches Konzept ruht auf den vier Pfeilern Ko-Konstruktion, Partizipation, Inklusion und Bildungspartnerschaft mit den Familien: Gemeinsam mit uns entdecken die Kinder forschend die Welt. Kinder, Eltern und Mitarbeiter*innen sind an Entscheidungsprozessen beteiligt und gestalten den Kita-

KiKu_Leitbild_der_Kinderzentren_Kunterbunt
PDF-Dokument
PADLET DRIVE

Als Beispiel: KiKu – WIL15

Verfassung für Mitarbeitende in der Kita

... und Zeit, diese zu erarbeiten. – ANONYM

Führungsleitbild

Führungsleitbild

Aus dem Leitbild (2019):

Gemeinsam offen für die Zukunft

Unsere Grundwerte sind Gemeinsamkeit, Offenheit und Zukunftsorientierung. Die Welt verändert sich immer schneller und niemand von uns kann die Herausforderungen der Zukunft allein bestehen. Wir unterstützen uns gegenseitig, suchen zusammen nach den besten Wegen und übernehmen Verantwortung für unsere Entscheidungen. Gemeinsam nutzen wir die Chancen, die sich aus Veränderungen und Wachstum ergeben. Wir gehen offen und wertschätzend miteinander um, lernen aus Fehlern und können zukünftig anders handeln.

1. Führung bei KiKu

Dieses Führungsleitbild gilt für alle Führungskräfte bei KiKu. Dazu zählen die Einrichtungsleitungen und alle anderen Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung in den Kitas und in der Verwaltung einschließlich der Qualitätsleitungen, Abteilungs- und Teamleitungen sowie der Geschäftsführung.

Es ist unsere gemeinsame Verantwortung, die Rechte der uns anvertrauten Kinder zu wahren, das Kindeswohl zu schützen und allen Kindern die bestmögliche Bildung und Betreuung zu bieten.

KiKu_Führungsleitbild

PDF-Dokument

PADLET DRIVE

Als Beispiel: KiKu – WIL15

Mitarbeitendenvertretung

Aufgaben erweitern: Beteiligungsrechte sichern, erweitern und vermitteln

Trägerweite AG Partizipation

Kleinere Runden zur Förderung der Emanzipation

Pädagogische Einführung und Begleitung, um zB Leitungen, aber auch MA die Scheu vor Beteiligung zu nehmen

Regelmäßig und/oder anlassbedingte MA-Befragungen

muss dann aber auch veröffentlicht werden und Konsequenzen haben! Sonst: Pseudo-Partizipation!

Abfrage: Worüber wollt ihr eigentlich mitentscheiden und worüber nicht?

Effizienter Weg, den Prozess knapp zu halten Richtung Verfassung

das geht vor allem schon im Kleinen, in jeder Einrichtung und kann sich dann in die Trägerebene entwickeln :-) – ANONYM

Welche Ressourcen muss ein Träger einbringen?

Fortbildungen, v.a. für Leitungen

Angepasstes Qualitätsmanagement

In Intervall-Audits müssen entsprechende Punkte aufgenommen werden: Grad der Beteiligungsmöglichkeiten und Selbst-/Mitbestimmung der Mitarbeitenden...

Offene Fragen

Welche Gremien braucht es für eine vernünftige P von Mitarbeitenden?

- i.R.d. Beschwerdemanagements
- Verfassungsgebende Versammlung
- Mitarbeitendenvertretungen
- laufende AGs
- ...

Wie weit sind zumindest die Leitungen an der Macht im Träger beteiligt?

Wie weit muss oder darf die pädagogische Begleitung erwachsener Menschen durch den Träger eigentlich gehen?

Inwieweit müssen Aspekte aus der Frauenbewegung mit berücksichtigt werden?

Welche Hebel stehen uns Multis zur Verfügung, um auf (noch) unbewegliche Träger einzuwirken?
