

## **Gestalten statt verwalten – Was Träger tun können!**

Nach den Artikeln „Erzieher sind wie Restmüll...die schlucken alles“ und „Heute wieder alleine gearbeitet“ nun der dritte und letzte Artikel dieser Serie!

Die Frage nach dem Gehalt möchte ich ersteinmal hinten anstellen und den Fokus auf die Zusammenarbeit zwischen Träger und Kitas richten, denn ich bin davon überzeugt, das hinter dem Wunsch nach mehr Geld, nur allzu oft der heimliche Wunsch nach mehr Geltung steht!

In 80 Prozent aller Konflikte zwischen Trägern und Kitas geht es um den aussichtslosen Kampf um Positionen/Sichtweisen. Beide Seiten konzentrieren sich Ihren Unmut in Form von Forderungen („Es ist Ihre Pflicht...“!), Zuständigkeiten („Das ist nicht meine Aufgabe“!) Dementierungen („Das stimmt so nicht“!) oder Schuldzuweisungen („Das ist doch Ihre Schuld“!) zu äußern. Dabei verhärten sich Gedanken wie etwa „Wie redet der/die mit mir“ oder „Der/Die hat doch keine Ahnung“ und die Brücke der gemeinsamen Schaffenskraft bricht auseinander!

An dieser Stelle möchte ich vor allem die jeweiligen Führungskräfte der Kitas und der Verwaltungsbereiche dazu einladen, die eigenen Fähigkeiten in punkto Kommunikation und Personalführung zu erweitern. Jede Position bringt ihre Anforderungen mit sich und auch wenn wir zu Beginn noch nicht alle Fähigkeiten entwickelt haben, so obliegt es doch unserer Entscheidung, uns darin zu schulen?! Ein Coach, Trainer, Mediator oder Supervisor bewirkt manchmal Wunder! Ich glaube fest daran, dass hinter jedem Tarifstreit, jeder Forderung, Drohung und Resignation der verborgene Wunsch danach steht, GESEHEN und GEHÖRT zu werden.

Natürlich stellt sich für mich als Bürgermeister, Personalchef, Abteilungsleiter, Kitaleitung, etc. die Frage: „Bin ich bereit mich für meine Mitarbeiter/Kollegen einzusetzen um die Lebens-/Arbeitsbedingungen zu verbessern, auch wenn die Gefahr besteht, mich und meine Position damit zu gefährden?“ Wenn Führungskräfte ihre persönlichen Bedürfnisse mehr fokussieren als die stete Verbesserung von Rahmenbedingungen und die Stärkung der gemeinsamen Zusammenarbeit, wird der Kampf um Positionen wachsen. Die daraus resultierenden Konflikte werden viel mehr Kraft, Zeit und Geld kosten, als die Bemühung, sich für die eigenen Angestellten stark zu machen. Gemeinschaften entwickeln Kraftressourcen, die einzelne Positionen und Ämter niemals freisetzen können!

Erste Schritte zur Veränderung:

Gemeinsam mit den Angestellten der Kitas könnten die Träger Konferenzen mit den zuständigen Bildungsbehörden des Kreises, Landes oder Bundes veranlassen. Hier können gemeinsame Herausforderungen besprochen, Prioritäten fokussiert und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Stichwort Respekt, Transparenz und Mitbestimmung!

Erstellen Sie Notfallplänen, die genau beschreiben, wie viele und welche Kinder bei Personalmangel betreut werden dürfen und wann die Öffnungszeiten reduziert, bzw. die Kita geschlossen wird. Bieten Sie als Träger regelmäßige Elternabende an, um die vertraglichen Bedingungen sowie den verantwortungsvollen Umgang mit Krankheit, Pünktlichkeit und häuslicher Werteerziehung zu thematisieren. Durch Vertragskündigungen bei mehrfacher Missachtung dieser Aspekte unterstützen Sie Ihre Erzieher/innen und Leitungen und setzen für Eltern eindeutige Signale. Stärken Sie die Leitungen in der Fürsorgepflicht, der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Arbeitsatmosphäre. Hospitieren Sie, um mehr über den Gruppenalltag, die Sorgen und Herausforderungen zu erfahren.

„Verkaufen/Versprechen“ Sie Eltern und Mitarbeitern nur das, was Sie auch halten können/wollen. Stellen Sie die Leitungen frei (auch ohne Subvention)! Es lohnt sich!!! Investieren Sie in Mediatoren für herausfordernde Konfliktsituationen, stellen Sie einen Qualitätsbeauftragten als Bindeglied zwischen Kita und Verwaltung ein und sorgen Sie für eine sichere und vertrauensvolle Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Beschäftigen Sie sich praktisch mit dem Thema Inklusion, um den Graben zwischen Wunsch und Wirklichkeit zu schmälern und beachten Sie hinsichtlich Ihrer Erwartungen an die Kitas die individuellen Gegebenheiten wie etwa Räumlichkeiten, Einzugsgebiet, Konzeption, etc. Begünstigen Sie Maßnahmen untragbare Mitarbeiter zu versetzen, freizustellen und/oder zu entlassen! Eine Kita ist wahrlich zu sensibel für Menschen mit zweifelhaftem Verhalten und die Gefahr, dass Kinder zu Schaden kommen oder ein Team wegen einzelnen Personen komplett zerbricht ist viel zu groß!