



TÄTIGKEITSBERICHT
JANUAR BIS DEZEMBER 2024



KiTA

BISTUM ESSEN



1	EINLEITENDE WORTE	
	Verbandsvertretung (Propst Markus Pottbäcker)	• 4
	Verwaltungsrat (Claudia Himmelsbach)	• 6
	Geschäftsführung (Verena kleine Holthaus und Roman Hansen)	• 8
2	STRUKTUREN	
	Organe des Verbandes	• 14
	Zahlen und Fakten	• 18
3	KERNPROZESSE: KITAS	
	Dienst- und Fachaufsicht	• 24
	Einblicke in die KiTas	• 32
4	FACHPROZESSE	
	KiTa-Entwicklung	• 40
	Personalentwicklung	• 50
	Personalmanagement	• 58
5	VERWALTUNGSPROZESSE	
	Finanzen und Controlling	• 66
	Immobilien- und Standortentwicklung	• 74
6	STABSSTELLEN	
	Digitalisierung	• 82
	Corporate Governance	• 86
	Recht	• 90
7	MITARBEITERVERTRETUNG (MAV)	• 94
8	JAHRESRÜCKBLICK	• 100

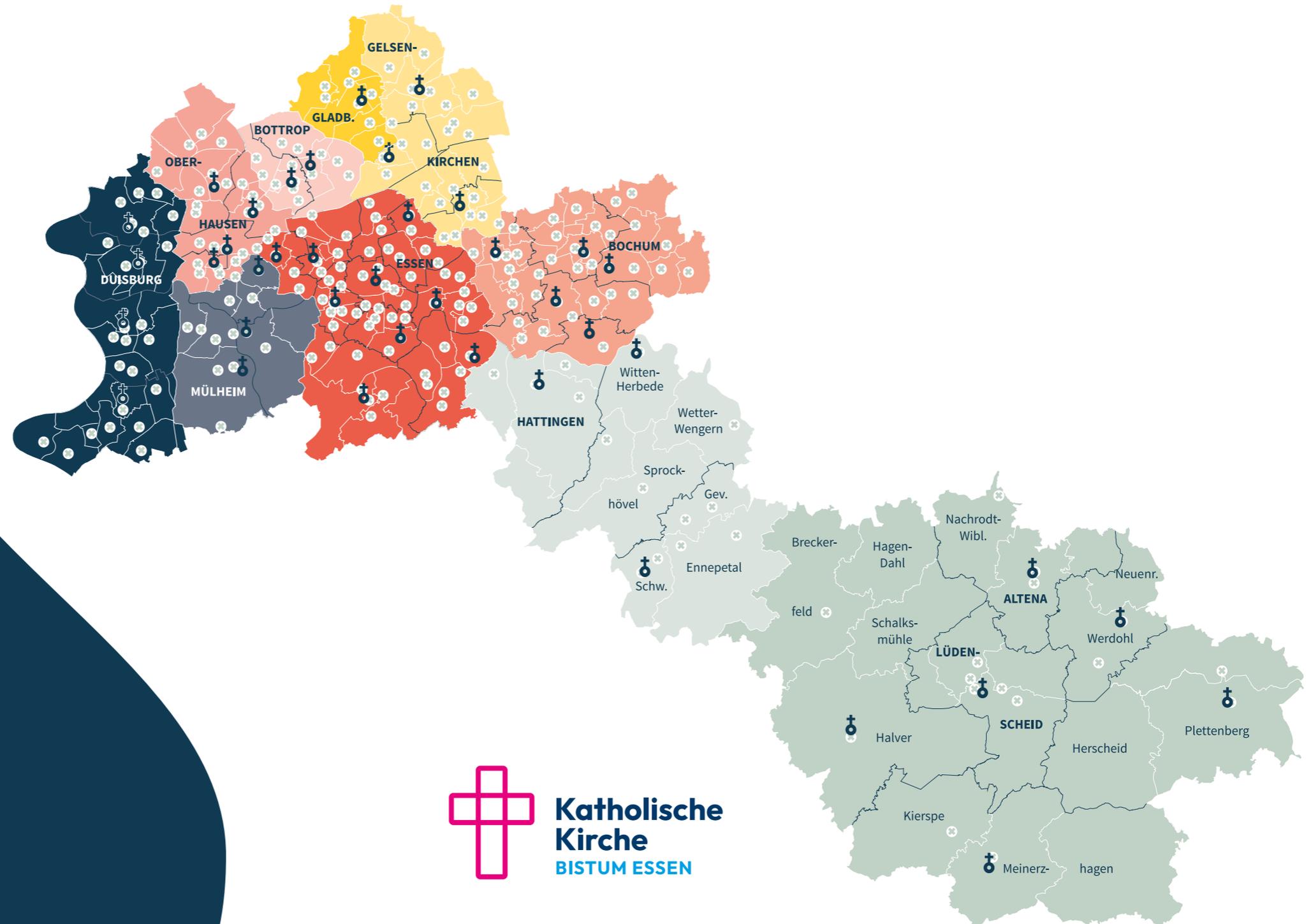
KINDERTAGES- EINRICHTUNGEN

IM KITA ZWECKVERBAND

Stadt-/Kreisdekanat

- Altena-Lüdenscheid
- Bochum und Wattenscheid
- Bottrop
- Duisburg
- Essen
- Gelsenkirchen
- Gladbeck
- Hattingen-Schwelm
- Mülheim
- Oberhausen

- ✚ Pfarrkirchen
- ✚ Kindertageseinrichtungen
- Stadt-/Kreisdekanatgrenze
- Pfarrgrenze
- ⇨ Gemeindegrenze



1 EINLEITENDE WÖRTE

LIEBE LESER*INNEN,

schon seit Jahren beschäftigt sich das Bistum Essen mit der Frage, wie Kirche heute und in Zukunft aussehen muss, um für die hier lebenden Menschen relevant zu bleiben. Es ist deutlich, dass die Katholische Kirche sich kleiner setzen muss. Deshalb müssen die Strukturen und pastoralen Angebote stetig an die Entwicklungen und Bedarfe angepasst werden. Vor diesem Hintergrund hat im Berichtsjahr 2024 das bistumsweite Programm „Christlich leben. Mittendrin.“ Fahrt aufgenommen.



PROBST MARKUS POTTBÄCKER

Erster Vorsitzender der Verbandsvertretung,
Stadtdechant in Gelsenkirchen
und Pfarrer der Pfarreien St. Augustinus und St. Urbanus



„Christlich leben. Mittendrin.“ hat zum Ziel, alle kirchlichen Einrichtungen und Organisationen auf Stadt- und Kreisebene neu und stärker miteinander zu vernetzen – strukturell wie inhaltlich. Vielfältige, unterschiedliche christliche Orte sollen Menschen dazu einladen, ihren Glauben durch konkrete Dienste und Aktivitäten erfahrbar werden zu lassen.

Das Bistum Essen spricht von einer „Dachmarke“, unter der unterschiedliche katholische Handelnde miteinander verbunden sein werden und unter der sie den christlichen Glauben für möglichst viele Menschen attraktiv leben und anbieten. Als Handelnde sind u. a. Kirchengemeinden, Caritasverbände, Schulen – und Kindertageseinrichtungen gemeint. Katholische KiTas werden in diesem Programm also als bedeutsame pastorale Orte anerkannt, die auch in Zukunft eine entscheidende Rolle spielen werden. Nicht nur für das Bistum Essen nehmen katholische Kindertageseinrichtungen einen hohen Stellenwert ein. Auch für die Familien im Ruhrgebiet und im Märkischen Kreis bietet die wertorientierte Ausrichtung ein bedeutsames Entscheidungskriterium, das perspektivisch die Wettbewerbsfähigkeit des KiTa Zweckverbandes sichern wird.

Auch für den KiTa Zweckverband war das Jahr 2024 davon geprägt, sich intensiv mit seinem katholischen Profil zu beschäftigen. In einem Arbeitskreis (Lab) haben Mitarbeitende unter anderem zu folgenden Fragestellungen gearbeitet:

- Was ist das Katholische in unseren KiTas?
- Welche Bedeutung hat das katholische Profil für die Mitarbeitenden?
- Wie transportieren wir unsere katholischen Werte?

- Inwiefern profitieren Familien davon?
- Welche weiteren Rahmenbedingungen muss der Verband schaffen?

Aus dem Lab ging u. a. eine bedeutsame Publikation hervor: das religionspädagogische Rahmenkonzept, das Ende 2024 veröffentlicht wurde. Es setzt sich auf Basis des christlichen Menschenbildes und des Situationsansatzes mit den Grundlagen der Religionspädagogik im KiTa Zweckverband auseinander. Es beschreibt auf drei Ebenen die Bedeutung, den Wert und die Reichweite der religionspädagogischen Arbeit: Dabei rücken die Erfahrungsfelder für Kinder, die Potenziale des Personals sowie die pastoralen und religiösen Netzwerke in den Fokus. Mit dieser Publikation wurde eine wertvolle Grundlage geschaffen, um das katholische Profil unserer KiTas zu stärken und christliche Werte in der täglichen Arbeit sichtbar zu machen.

Auch der KTK-Bundesverband als Dachorganisation der katholischen Kindertageseinrichtungen in Deutschland hat mit der Veröffentlichung seiner Theologischen Grundlegung ein Papier veröffentlicht, das im KiTa Zweckverband auf starke Resonanz gestoßen ist. So widmete sich im November 2024 die Trägerkonferenz dieser Publikation und der allgemeinen Frage, was das Religiöse in katholischen KiTas ausmacht.

Ich danke allen Mitarbeitenden im KiTa Zweckverband für ihre wertvolle Arbeit. Jede*r leistet an ihrem bzw. seinem Wirkungsort einen entscheidenden Beitrag dazu, Familien zu unterstützen und Kinder bestmöglich in ihrer Entwicklung zu begleiten.

LIEBE LESER*INNEN,

ein ereignisreiches Jahr liegt hinter uns. Nicht nur welt- und bundespolitische Ereignisse hielten uns in Atem. Auch im Bistum Essen sind bedeutsame Veränderungsprozesse angestoßen worden, die uns in den kommenden Jahren beschäftigen werden. Die Zusammenarbeit zwischen den katholischen Institutionen wird zunehmen. Umso wichtiger wird es sein, ein aussagekräftiges Profil vorzuhalten und authentisch zu leben. In diesem Sinne ist und bleibt der KiTa Zweckverband ein relevanter Akteur, wenn es um Kinder und Familien geht.

Claudia Himmelsbach

CLAUDIA HIMMELSBACH

Vorsitzende des Verwaltungsrates



Im Berichtsjahr wurde turnusgemäß ein neuer Verwaltungsrat gewählt. Die Wahl dieses Gremiums stand im Fokus der 19. Sitzung der Verbandsvertretung am 18. Juni 2024. Sechs Mitglieder aus der vergangenen Amtszeit stellten sich zur Wiederwahl, vier neue Interessent*innen kamen hinzu. Alle zehn wurden von den anwesenden Mitgliedern der Verbandsvertretung mit großer Mehrheit für fünf Jahre in den Verwaltungsrat gewählt.

Am 12. September 2024 traf sich das neu gewählte Gremium zu seiner ersten Sitzung. Im Rahmen dieses Treffens wurde ordnungsgemäß der Vorsitz bestimmt. Ich freue mich sehr über das Vertrauen, das mir von den Mitgliedern entgegengebracht wurde, und bin motiviert, die kommende Amtszeit erneut als Vorsitzende mitzugestalten. Mit Johannes Mintrop als stellvertretendem Vorsitzenden werden wir eine bewährte Zusammenarbeit fortsetzen.

Ich danke allen Beteiligten der vergangenen Amtszeit, die vieles auf den Weg gebracht und sich fünf Jahre lang engagiert für die Ziele des KiTa Zweckverbandes eingesetzt haben. Die ersten Monate des neu gewählten Verwaltungsrates haben sich bereits als sehr konstruktiv und produktiv erwiesen. Die Anzahl der Ausschüsse wurde erweitert und noch fachspezifischer aufgestellt. Gemäß ihrer persönlichen Expertise wurden die gewählten Mitglieder sowie weitere beratende Mitglieder auf die Ausschüsse verteilt. Auf diese Weise kann die Arbeit noch effektiver gestaltet werden.

Im Berichtsjahr 2024 ergaben sich auch Veränderungen im Bereich der Geschäftsführung. Anne Berger, die seit 2022 die

kaufmännische Geschäftsführung innehatte, verstarb im März nach schwerer Krankheit. Ihr Tod stellte einen schmerzlichen Verlust für uns alle dar. Verena kleine Holthaus übernahm als pädagogische Geschäftsführung übergangsweise die Verantwortung der gesamten Verbandsprozesse. Der Verwaltungsrat dankt ihr für ihre engagierte und fachlich breit aufgestellte Führungskompetenz.

Erfreulicherweise ist die doppelte Geschäftsführung seit Oktober 2024 wieder vollständig besetzt. Mit Roman Hansen konnte ein versierter Finanzstrateg für den Verband gewonnen werden, der sich bestens in den katholischen Strukturen und in der Branche der Elementarpädagogik auskennt. Er verantwortet seitdem die Abteilungen „Finanzen und Controlling“ sowie „Immobilien- und Standortentwicklung“.

Mit den Neustrukturierungen der Ausschüsse, der kompetenten Besetzung der doppelten Geschäftsführung sowie der soliden und engagierten Arbeit der Mitarbeiter*innen in den KiTas und der Geschäftsstelle ist der KiTa Zweckverband sehr gut aufgestellt, um den Herausforderungen der Zeit zu begegnen und Antworten auf aktuelle und künftige Fragen zu finden.

Um es mit den Worten von Henry Ford zu sagen:

„Zusammenkommen ist ein **Beginn**,
Zusammenbleiben ein **Fortschritt**,
Zusammenarbeiten ein **Erfolg**.“

INTERVIEW MIT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG



Um die Organisationsstruktur zu stärken, wurde im Rahmen von KiTa 4.0 eine doppelte Geschäftsführung installiert. Sie sind damit Teil eines Führungsteams. Wo liegen Ihre jeweiligen Stärken, an welchen Stellen ergänzen Sie sich gut?

Verena kleine Holthaus: Es ist sinnvoll und wertvoll, sich in einem Führungsteam über bedeutsame und komplexe Themen kollegial und fachlich auszutauschen. Unterschiedliche Expertisen und Perspektiven erweitern in der Regel den Horizont und führen zu mehrdimensionalen Lösungen. Das ist eine enorme Bereicherung für die Organisation.

Roman Hansen: Ich sehe es als großen Vorteil, dass Verena kleine Holthaus und ich eine langjährige Erfahrung in der Or-

ganisationsentwicklung mitbringen. So verfügen wir beide über umfangreiche methodische Kenntnisse, Einblicke ins Change Management sowie in die Personalführung in unterschiedlichen Kontexten. Darüber hinaus haben wir jeweils inhaltliche Schwerpunkte und persönliche Kompetenzen, die sich sehr gut ergänzen.

Verena kleine Holthaus: Durch meine Ausbildung und beruflichen Stationen im Sozialwesen bin ich tief in pädagogischen Themen verwurzelt. Meine Arbeitsweise würde ich als strukturiert und weitsichtig beschreiben. Es ist mir wichtig, verlässlich und verbindlich zu sein sowie inhaltliche und kaufmännische Argumentationen miteinander zu verbinden.

KAUFMÄNNISCHE GESCHÄFTSFÜHRUNG



PÄDAGOGISCHE GESCHÄFTSFÜHRUNG



SEIT OKTOBER 2024 WIRD DER KITA ZWECKVERBAND WIEDER VON EINER DOPPELTEN GESCHÄFTSFÜHRUNG GELEITET. ROMAN HANSEN IST SEITDEM FÜR DEN KAUFMÄNNISCHEN BEREICH ZUSTÄNDIG UND VERANTWORTET DIE ABTEILUNGEN „FINANZEN UND CONTROLLING“ SOWIE „IMMOBILIEN- UND STANDORTENTWICKLUNG“. VERENA KLEINE HOLTHAUS, DIE SEIT 1. JULI 2023 ALS PÄDAGOGISCHE GESCHÄFTSFÜHRUNG TÄTIG IST, ZEICHNET FÜR DIE ABTEILUNGEN „KITAS“, „KITA-ENTWICKLUNG“, „PERSONALENTWICKLUNG“ SOWIE „PERSONALMANAGEMENT“ VERANTWORTLICH.

Roman Hansen: Meine inhaltliche Arbeit sind primär Zahlen und Prozesse. Durch meine Tätigkeit im Erzbistum Paderborn habe ich fundierte Kenntnisse über das Kinderbildungsgesetz, Finanzierungsdetails und aktuelle politische Debatten. Meine Kreativität sehe ich als persönliche Stärke. Ich probiere gerne Neues aus – und motiviere auch meine Mitmenschen dazu.

Als Geschäftsführung tragen Sie große Verantwortung – auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden. Wie verstehen Sie Führung?

Roman Hansen: Ein partizipativer Führungsstil ist mir sehr wichtig: andere Meinungen hören, Entscheidungen als Team treffen, transparent sein. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man so viel besser kreative und innovative Wege gehen kann. Das zahlt schließlich auf die Zukunftsfähigkeit eines großen Verbandes ein.

Verena kleine Holthaus: Ich habe einmal den Satz gehört: „Führungskräfte haben verloren, wenn sie nur Ja-Sager*innen unter sich vereinen.“ Den Ansatz kann ich teilen. Für den KiTa

Zweckverband und jede*n persönlich erachte ich es als bereichernd, wenn wir uns auf allen Ebenen Wahrheiten zumuten, andere Sichtweisen akzeptieren und voneinander lernen.

Roman Hansen: In dem Sinne ist es für uns als Geschäftsführung auch bedeutsam, Perspektiven außerhalb des Verbandes zu berücksichtigen und Netzwerke zu pflegen: Auf Bundesebene sind wir in intensivem Austausch mit dem KTK-Bundesverband, auf NRW-Ebene bringen wir uns politisch im Katholischen Büro ein und auf Diözesanebene wirken wir beispielsweise bei der DiAG KTK, im gemeinsamen Rat des Bistums und im Caritasrat mit. Es ist uns als Geschäftsführung ein Anliegen, in all diesen Gremien Position zu beziehen und unsere Anliegen zu platzieren.

Im Oktober 2024 wurden die Zuständigkeitsbereiche der Geschäftsführung leicht angepasst. Damit rücken die Abteilungen Personalmanagement und die Personalentwicklung näher aneinander. Was beabsichtigen Sie mit dem Schritt bzw. welche Synergien sollen damit erzielt werden?

Verena kleine Holthaus: Laut KiTa-Bericht 2024 des Paritätischen Gesamtverbandes fehlen deutschlandweit aktuell 125.000 Fachkräfte im gesamten Bereich der Elementarpädagogik. Das sind im Schnitt zwei Fachkräfte pro Einrichtung. Diese Zahlen machen deutlich, dass das Thema Personal eines der dringendsten ist. Um weiterhin als verlässlicher Partner für Familien agieren zu können, müssen wir als Verband Antworten auf diese Situation finden und eine ganzheitliche Personalstrategie verfolgen. Diese beinhaltet das nahtlose In-

einandergreifen von Personalmanagement und Personalentwicklung. Insbesondere vor dem Hintergrund neuer Einsatzmöglichkeiten von Beschäftigten aufgrund von Anpassungen in der Personalverordnung im Jahr 2024 ist die Bündelung und Verzahnung von Ressourcen sinnvoll. Das betrifft eine zeitgemäße Personalakquise genauso wie das Ausbildungs- und Talentmanagement, bedarfsorientierte Qualifizierungen sowie die Stärkung von Führungskompetenzen.

Bei Politiker*innen fragt man nach den ersten 100 Tagen im Amt. Was haben Sie als neues Führungs-Duo in den vergangenen Monaten Neues auf den Weg gebracht? In welchen Prozessen ist ein neuer Kurs erkennbar?

Verena kleine Holthaus: Im Rahmen einer Taskforce haben wir uns im KiTa Zweckverband schon im Sommer 2024 auf den Weg gemacht, das Modernisierungsprogramm 4.0 auf den Prüfstand zu stellen. Seit unserem gemeinsamen Wirken haben wir vor dem Hintergrund der daraus resultierenden Erkenntnisse und einer abschließenden abteilungsübergreifenden Analyse der Ist-Situation einen klaren Fahrplan zum weiteren Agieren entwickelt. In 2025 werden wir von den Ergebnissen sämtlicher Analysen profitieren können und zielgerichtete Maßnahmen auf den Weg bringen, die den Verband stärken und die KiTas grundsätzlich und individuell fördern. Ganz konkret haben wir hierzu Anpassungen in der strategischen Jahresplanung vorgenommen.

Roman Hansen: Um unsere Arbeit auf einer soliden Basis aufzubauen, haben wir in den ersten Wochen unsere Konzen-

tration auch darauf gerichtet, wie wir fortlaufend eine gute Übersicht über unsere Stärken und Entwicklungspotenziale erhalten können. Auf dieser Grundlage können wir sinnvolle Entscheidungen treffen und zukunftsorientierte Strategien entwickeln. Unser Ziel ist es, nachhaltige und wirksame Lösungen zu verfolgen und für sämtliche Eventualitäten gerüstet zu sein.

Im Bistum Essen nimmt das Programm „Christlich leben. Mittendrin.“ Fahrt auf. Welche Rolle nimmt der KiTa Zweckverband dabei ein – aktuell und perspektivisch?

Roman Hansen: Der KiTa Zweckverband hat sich, insbesondere in den zurückliegenden zwei Jahren, noch einmal intensiv mit seiner katholischen Identität und den damit verbundenen Pflichten und Chancen beschäftigt. Mit dem Programm „Christlich leben. Mittendrin.“ rückt dieses Thema nun noch stärker in den Fokus. Mit unseren Angeboten für junge Familien erfüllen wir einen bedeutsamen und nachhaltigen gesellschaftlichen wie pastoralen Auftrag. Wir sind Kirche – und damit ein wichtiger Teil des Bistums Essen.

Verena kleine Holthaus: Entsprechend sind wir im Austausch mit den Verantwortlichen im Bistum Essen. Gemeinsam prüfen wir, welche Bedeutung das Programm für den KiTa Zweckverband hat und wie wir eine gemeinsame Zukunftsperspektive entwickeln können. Mit dem religionspädagogischen Rahmenkonzept haben wir bereits eine gute Grundlage, um das katholische Profil unserer KiTas zu stärken und christliche Werte in der täglichen Arbeit sichtbar zu



machen. Wir sind davon überzeugt, dass unser katholisches Profil eine Stärke von uns ist, die auch langfristig auf unsere Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit einzahlen wird.

Welche Ziele soll der Verband in den nächsten Jahren erreichen?

Verena kleine Holthaus: Unsere vorrangigste Aufgabe wird es weiterhin bleiben, den KiTa Zweckverband zukunftssicher aufzustellen. Wir möchten nicht nur den Familien im Ruhrgebiet und Märkischen Kreis Sicherheit bieten, sondern auch unseren Mitarbeitenden. Dafür müssen wir agil bleiben: Potenziale nutzen, Bestehendes fortsetzen, prüfen und an aktuelle Herausforderungen anpassen.

Roman Hansen: Auf politischer Ebene müssen wir dringend darauf hinwirken, dass die Revision des KiBiz eine auskömmliche Finanzierung erzielt. Dies würde eine große Entlastung in das gesamte System der Elementarpädagogik bringen. Das betrifft die Immobilien genauso wie die Pädagogik, die materielle Ausstattung wie den Fachkraft-Kind-Schlüssel.



ORGANE DES VERBANDES

Seit dem 1. August 2006 ist der Zweckverband Katholische Tageseinrichtungen für Kinder im Bistum Essen (KiTa Zweckverband) der zentrale Träger von Kindertageseinrichtungen im Ruhrbistum.

Seit seiner Gründung ist er eine öffentliche juristische Person in der katholischen Kirche, Körperschaft des öffentlichen Rechts und anerkannter Träger der Freien Jugendhilfe nach § 75 Abs. 3 SGB VIII. Der KiTa Zweckverband entlastet die Pfarreien von den Aufgaben der Trägerschaft und Betriebsführung der Kindertageseinrichtungen und zeigt sich für die fachliche, personelle und wirtschaftliche Steuerung verantwortlich.

DER KiTA ZWECKVERBAND HANDELT DURCH FOLGENDE ORGANE:

- ✓ Verbandsvertretung
- ✓ Verwaltungsrat
- ✓ Geschäftsführung

Verbandsvertretung

Seit Juni 2022 ist Propst Markus Pottbäcker, Stadtdechant in Gelsenkirchen und Pfarrer der Pfarreien St. Augustinus und St. Urbanus, als 1. Vorsitzender der Verbandsvertretung tätig. Die Stellvertretungen im Vorsitz nehmen Christiana Meierhappe aus der Essener Pfarrei St. Laurentius und Edgar Hemming aus der Gladbecker Pfarrei St. Lamberti wahr.

Verwaltungsrat

Als Vorsitzender der Verbandsvertretung ist Propst Pottbäcker zugleich auch geborenes Mitglied im Verwaltungsrat. Als zweites geborenes Mitglied ist Generalvikar Klaus Pfeffer Teil des Verwaltungsrates. Das dritte geborene Mitglied entsendet der Caritasverband für das Bistum Essen: Seit 2023 wirkt Caritasdirektorin Stefanie Siebelhoff in dem Gremium mit. Das Bischöfliche Generalvikariat (BGV) kann bis zu zwei Mitglieder in den Verwaltungsrat entsenden. Seit Mai 2024 ist Wolfgang Hesse, Ressortleiter Finanzen und IT im BGV, Teil dieses Gremiums. Er löste Markus Modla in dieser Funktion ab.

Gemäß Statut können bis zu zehn weitere Mitglieder, die der katholischen Kirche angehören sollen und über die notwendige Sachkunde zur Verwirklichung der Verbandszwecke ver-

fügen, dem Verwaltungsrat angehören. In der Sitzung der Verbandsvertretung am 18. Juni 2024 wählten die Teilnehmenden turnusgemäß einen neuen Verwaltungsrat. Sechs Mitglieder stellten sich zur Wiederwahl, vier neue Interessent*innen kamen hinzu. Alle zehn Personen wurden von den anwesenden Mitgliedern der Verbandsvertretung mit großer Mehrheit für fünf Jahre in den Verwaltungsrat gewählt: Regina Bautz, Gaby Erdmann, Markus Fanenstich, Norbert Gockel, Stefan Hesse, Claudia Himmelsbach, Christian Kastens, Johannes Mintrop, Christian Schäfer, Hermann Wischermann.

Am 12. September 2024 traf sich der im Juni gewählte Verwaltungsrat zu seiner ersten Sitzung und wählte seinen Vorsitz. Claudia Himmelsbach, die bereits seit 2020 den Vorsitz innehatte, wurde im Amt bestätigt. Ihre Stellvertretung übernimmt erneut Johannes Mintrop.

Geschäftsführung

Im Berichtsjahr formierte sich die Geschäftsführung des KiTa Zweckverbandes neu. Zum 1. Oktober 2024 übernahm Roman Hansen die Position der kaufmännischen Geschäftsführung. Gemeinsam mit Verena kleine Holthaus bildet er seitdem die Doppelspitze des Verbandes. Verena kleine Holthaus verantwortet weiterhin den pädagogischen Bereich. Nach dem Ausscheiden von Anne Berger Anfang 2024 hatte sie übergangsweise die gesamten Prozesse übernommen.

Fachthemen in Ausschüssen

Gemäß § 6 Abs. 3 des Statuts kann der Verwaltungsrat Ausschüsse bilden. Um die Themenvielfalt im Verwaltungsrat

angemessen und intensiv zu beraten und transparent zu gestalten, gibt es Ausschüsse mit entsprechenden Schwerpunkten. Bis zur konstituierenden Sitzung des Verwaltungsrates im Oktober 2024 existierten zwei Ausschüsse:

Dem Ausschuss „Finanzen & Immobilien“ gehörten als Vorsitzender Norbert Gockel, als weitere Mitglieder Claudia Himmelsbach, Hermann Wischermann, Wolfgang Hesse sowie Verena kleine Holthaus, Marina Mizurko und Kathrin Wiemann an.

Im Ausschuss „Personal“ wirkten als Vorsitzender Christian Schäfer, als weitere Mitglieder Norbert Gockel, Dr. Ulrich Hartmann, Stefan Hesse sowie Verena kleine Holthaus mit.

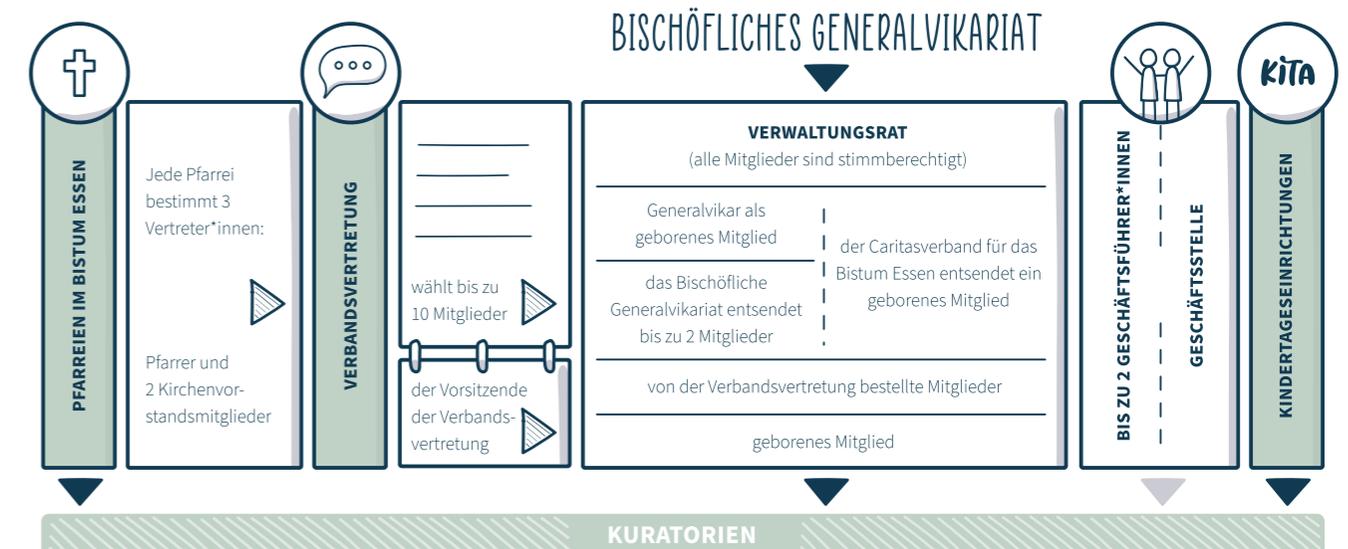
Ab Oktober 2024 gab es eine Neuverteilung bzw. Erweiterung der Ausschüsse:

Der Ausschuss „Personal“ besteht seitdem aus dem Vorsitzenden Christian Schäfer, Markus Fanenstich, Stefan Hesse sowie Verena kleine Holthaus, Kathrin Bláha und Martin Behrendt.

Zum Ausschuss „Pädagogik und Pastoral“ zählen Verena kleine Holthaus als Vorsitzende sowie Regina Bautz, Gaby Erdmann, Stefanie Siebelhoff, Eva Ortmann und Ingrid Raddatz.

Im Ausschuss „Finanzen“ wirken Johannes Mintrop als Vorsitzender, Claudia Himmelsbach, Norbert Gockel, Wolfgang Hesse, Roman Hansen, Verena kleine Holthaus sowie Marina Mizurko mit.

Dem Ausschuss „Immobilien“ gehören Norbert Gockel als Vorsitzender, Gaby Erdmann, Christian Kastens, Hermann Wischermann, Roman Hansen sowie Kathrin Wiemann an.

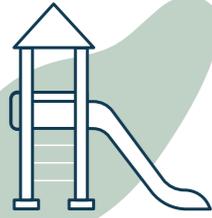




ZAHLEN UND FAKTEN

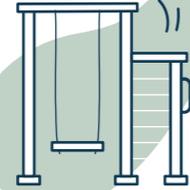
Die folgenden Grafiken geben einen Überblick über die Anzahl an Kindertageseinrichtungen, Kindern und gebuchten Stundenkontingenten und bilden die Personalstruktur im KiTa Zweckverband ab.

KINDERTAGESEINRICHTUNGEN



246

Anzahl KiTas vor
den Sommerferien



240

Anzahl KiTas nach
den Sommerferien

KINDER UND STUNDENKONTINGENTE

2023/24	Typ	25 Std.	35 Std.	45 Std.	
	I	83	2.018	2.804	
	II	4	206	271	
	III	323	6.298	3.256	
Summe		410	8.522	6.331	15.263
Anteil		2,69 %	55,83 %	41,48 %	

Gruppenform I: 2 bis 6 Jahre

Gruppenform II: unter 3 Jahre

Gruppenform III: 3 bis 6 Jahre

Stand: September 2024

PERSONALSTRUKTUR



= 3.615

Mitarbeitende



3.426

weiblich



189

männlich



2.868

pädagogische
Mitarbeitende



747 (130 in der GST)

nicht pädagogische
Mitarbeitende



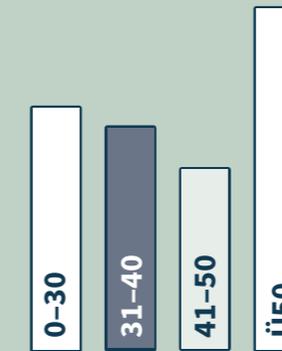
1.776

Teilzeit



1.839

Vollzeit



0-30 Jahre

858 Mitarbeitende

41-50 Jahre

700 Mitarbeitende

31-40 Jahre

809 Mitarbeitende

über 50 Jahre

1248 Mitarbeitende

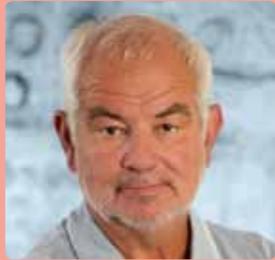
Stand: Juli 2024



DIENST- UND FACHAUFSICHT

Die Gebietsleitungen übernehmen in ihrer jeweiligen Region die Dienst- und Fachaufsicht für die Kindertageseinrichtungen und agieren als Trägervertretung. Sie sind für die Betriebsführung und die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften verantwortlich.

REGIONEN IM ÜBERBLICK



BERND LÖSKEN

Oberhausen: Pfarreien St. Clemens, St. Pankratius (bis September 2024). Weiterhin zuständig für das Katholische Büro.



PHILIP KRISCH

Oberhausen: Pfarreien St. Clemens, St. Pankratius (seit September 2024), St. Marien, Herz Jesu



SARAH STAGE

Essen: Pfarreien St. Antonius, St. Dionysius, Hll. Cosmas und Damian



JEANNETTE TENBUSCH

Essen: Pfarreien St. Gertrud, St. Josef Ruhrhalbinsel, St. Ludgerus



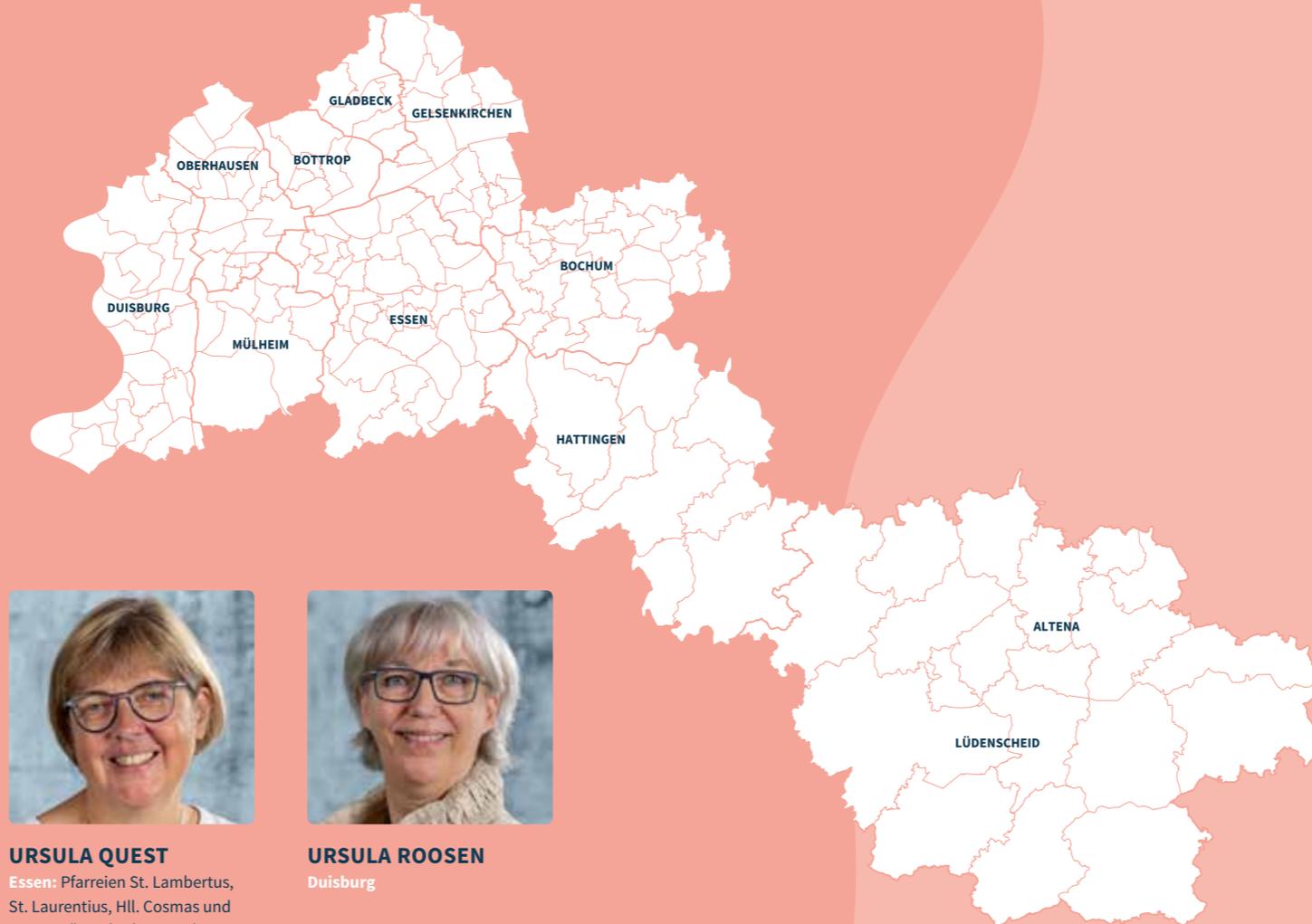
MELANIE NICKEL

Essen: Pfarreien St. Lambertus, St. Laurentius (seit Oktober 2024)



MARTINA KIWORRA

Essen: Pfarreien Hll. Cosmas und Damian (seit Oktober 2024), St. Josef, Mülheim



URSULA QUEST

Essen: Pfarreien St. Lambertus, St. Laurentius, Hll. Cosmas und Damian (bis Oktober 2024)



URSULA ROOSEN

Duisburg



MELANIE NICKEL

Bochum: Pfarrei St. Gertrud von Brabant (bis September 2024)



ASJA HEGMANNS

Bochum: Pfarreien Liebfrauen, St. Peter und Paul



SUSANNE SOBOTTA

Bochum: Pfarreien St. Gertrud von Brabant (seit Oktober 2024), St. Franziskus, St. Marien (Stiepel), Sprockhövel, Wetter, Witten



BARBARA WAGNER

Bottrop, Ennepetal, Gevelsberg, Gladbeck, Schwelm



IRIS LEIDEL

Hattingen, Märkischer Kreis



KATHARINA FELDMANN

Gelsenkirchen

LVR (Landschaftsverband Rheinland)

LWL (Landschaftsverband Westfalen-Lippe)



(Stand: Ende 2024)

VERANTWORTUNG IN FACHAUSSCHÜSSEN

Neben der Trägervertretung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsgebiet tragen die Gebietsleitungen gemeinsam mit den Abteilungsleitungen und der Geschäftsführung Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung des Verbandes.

Auf Augenhöhe mit den Abteilungsleitungen der Fachabteilungen wirken sie in themenspezifischen Ausschüssen mit. Der Einsatz erfolgt stärkenorientiert und auf Basis von Fachexpertise. Auf diese Weise gestalten die Gebietsleitungen die qualitative Weiterentwicklung aus Sicht der KiTas vor Ort mit. Die Zuständigkeiten verteilen sich wie folgt:

Finanzen

Im Ausschuss Finanzen wurden unter anderem politische Themen beraten und bewertet. Daraus folgten z. B. Forderungen in Richtung Düsseldorf, um eine Finanzierung zu erzielen, die den tatsächlichen Bedarfen entspricht. Ein Erfolg: Die Landes-

regierung hat der Verlängerung von zwei für die Elementarpädagogik bedeutsamen Programmen zugestimmt. So können das KiTa-Helfer*innen- und das Sprach-KiTa-Programm gesichert bis zum 31. Juli 2026 fortgeführt werden.

Um die Wirtschaftlichkeit und Effizienz des Verbandes zu steigern, wurden im Berichtsjahr die KiTa-Reports überarbeitet.

Außerdem profitieren die KiTas, und damit auch der Gesamtverband, von bestehenden und neuen Rahmenverträgen, z. B. bei Hygieneprodukten, Sandaustausch, Heizöl oder sonstigen Produkten, die in Kindertageseinrichtungen notwendig sind.

Immobilien und Standortentwicklung

In den zurückliegenden Jahren tauschten sich KiTa-Leitungen und Fachexpert*innen aus der Geschäftsstelle im Rahmen des Labs „Von der modernen Pädagogik zur baulichen Qualifizierung“ regelmäßig über vergangene und künftige Bauvorhaben und die damit verbundenen Begleitprozesse aus. Ziel des Labs

war es, Erkenntnisse zu gewinnen, um bauliche Maßnahmen bedarfsgerecht zu planen und Teams bestmöglich zu unterstützen. Die Erkenntnisse und Materialien zum Thema „Bauliche Standards“, z. B. Musterablaufpläne und Checklisten, stehen den KiTa-Leitungen und Gebietsleitungen mittlerweile zur Verfügung. Sämtliche Ergebnisse sind in die Strukturen der Abteilung Immobilien- und Standortentwicklung übergegangen.

Die Immobilienstrategie wird in Zusammenarbeit der Abteilung Immobilien- und Standortentwicklung und den Gebietsleitungen kontinuierlich weiterentwickelt. Ein besonderes Erfordernis bilden hierbei die stetigen Anpassungen aufgrund der Veränderungen in der Bedarfslage, die durch die Gebietsleitungen kontinuierlich im Blick sind. Dabei gilt es, die unterschiedlichen Interessen der Kommune, der Pfarrei und des Trägers in diesem Spannungsfeld zu berücksichtigen.

Personal

In 2024 war das Thema „Personalmangel in KiTas“ allgegenwärtig: in den KiTas selbst, aber auch in der Öffentlichkeit. Es wurden einige Studien veröffentlicht, die die aktuelle Situation beschreiben und Ideen aufzeigen, wie man dem Personalbedarf begegnen könnte. Eine neue Personalverordnung ist Ende des Jahres in Kraft getreten. Die Diskussionen und der neue rechtliche Rahmen richteten den Blick jedoch primär auf das Thema Betreuung und das Ziel, möglichst vielen Kindern einen KiTa-Platz anbieten zu können. Die Wichtigkeit und Wertigkeit der frühkindlichen Bildung rückten vielfach in den Hintergrund. Im Ausschuss Personal stand daher unter anderem im Fokus, wie Führungskräfte die Bedeutung der

Bildungsqualität innerhalb ihrer Netzwerke positionieren und hervorheben.

Die Neugewinnung von Fachkräften ist ein dringendes Thema innerhalb des Verbandes. Im Berichtsjahr stand daher die digitale Personalakquise über Social Media im Fokus. So wurde nicht nur eine Recruiting-Kampagne initiiert, sondern auch eine Kampagne zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität ins Leben gerufen.

Um bestehende Mitarbeitende an den Verband zu binden und ihnen Perspektiven zu ermöglichen, wurden zahlreiche Maßnahmen zum Beispiel im Onboarding, im Ausbildungsmanagement und im Rahmen der Qualifizierungsmöglichkeiten sowie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement forciert.

Trotz zahlreicher Maßnahmen war auch der KiTa Zweckverband aufgrund der personellen Ressourcen im Berichtszeitraum in der Situation, temporär den Betrieb einzelner KiTas reduzieren zu müssen. In diesem Rahmen sind eine intensive und professionelle Kommunikation und eine Lösung, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen gerecht wird als auch für Familien und Teams möglichst tragfähig ist, gemeinsam zu gestalten.

Konzeption & Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität

In diesem Ausschuss wurden sämtliche Prozesse beraten, bei denen es um pädagogische Inhalte geht und die die Bildungsarbeit in den KiTas unmittelbar betreffen:



Im Berichtsjahr wurden der Situationsansatz und die Offene Arbeit weiter verstetigt. Viele KiTas und Gebietsleitungen beschäftigten sich intensiv mit Öffnungsprozessen und griffen rege auf die Unterstützungsinstrumente der Fachberatung zurück.

Um die Bildungsqualität in den KiTas zu unterstützen und zu sichern, befinden sich zahlreiche Prozesse in der Umsetzung:

- Im Berichtsjahr fand eine intensive Auseinandersetzung mit der katholischen Identität statt – auf strategischer Ebene genauso wie in den KiTas. Mittlerweile haben bereits über 150 Fachkräfte den regelmäßig stattfindenden Zertifikatskurs „Beauftragte*r für Religionspädagogik“ absolviert.
- Inklusion bedeutet die Wertschätzung und Anerkennung von Diversität. Um Inklusion bestmöglich im KiTa-Alltag gestalten zu können, wird im Verband der Zertifikatskurs

„Fachkraft für inklusive Bildungs- und Erziehungsarbeit“ angeboten. Außerdem setzt sich der Verband auf politischer Ebene für bessere Rahmenbedingungen im Kontext von BTHG-Leistungen ein.

- Der überwiegende Teil der KiTas im KiTa Zweckverband wurde bereits mit dem KTK-Qualitätsbrief ausgezeichnet oder befindet sich aktuell auf dem Weg.
- Die Zusammenarbeit mit Familien ist bedeutsam für die pädagogische Arbeit. Ein Ordner mit vielfältigen Praxisimpulsen unterstützt KiTas bei diesem Thema.
- In enger Zusammenarbeit mit dem Institut für den Situationsansatz wurde eine aktualisierte Bildungsdokumentation entwickelt. In 2024 haben einige KiTas die neue Bildungsdokumentation getestet und wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung gegeben. Der Roll-out wird sukzessive und bedarfsgerecht erfolgen.
- Ein Bestandteil der gesetzlichen Vorgaben ist die Konzeption. Sie bildet die pädagogische Haltung des Teams ab und macht die Qualität der Arbeit sichtbar. In 2024 wurde die dazugehörige Arbeitshilfe aktualisiert.
- Im KiTa Zweckverband nimmt das Thema Kinderschutz einen bedeutsamen Stellenwert ein. In regelmäßigen Abständen werden Zertifikatskurse zur Ausbildung von „Insoweit erfahrenen Fachkräften“ angeboten, der Onlinekurs „Prä-On“ bietet eine Basisschulung zum Thema Prävention.

TRÄGERKONFERENZ

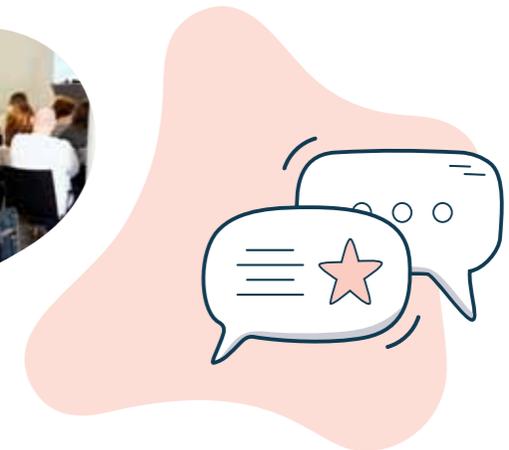
Über 200 KiTa-Leitungen und Mitarbeitende der Geschäftsstelle kamen am 28. November 2024 zur jährlich stattfindenden Trägerkonferenz zusammen. Das Motto in diesem Jahr: „Katholisch am Puls der Zeit – was steckt dahinter?“. Im Gelsenkirchener Wissenschaftspark luden Workshops, Vorträge und Stände rund um das katholische Profil zum fachlichen und kollegialen Austausch ein. Organisiert wurde die Trägerkonferenz von der Dienst- und Fachaufsicht.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand ein Fachvortrag von Pfarrer Peter Göb, dem stellvertretenden Vorsitzenden des KTK-Bundesverbandes. Das Thema: die 2024 veröffentlichte Theologische Grundlegung. Das Dokument beschäftigt sich mit der Frage, was das Religiöse in katholischen KiTas ausmacht. Die Grundlegung beschreibt unter anderem das christliche Menschenbild, das Verständnis von Bildung, Erzie-

hung und Betreuung in katholischen Kindertageseinrichtungen sowie die gegenwärtige Situation, auf die diese Grundlagen bezogen werden müssen.

Das Thema regte nicht nur zum Nachdenken an, sondern legte auch den Grundstein für weitere Gespräche. Denn nach dem inhaltlichen Input stand der Austausch im Vordergrund. Die Mitarbeitenden setzten sich kritisch und konstruktiv mit den Werten und der Identität des Trägers bzw. ihrer KiTa auseinander. Sie reflektierten die Bedeutung der Theologischen Grundlegung und diskutierten, wie das katholische Profil im pädagogischen Alltag lebendig gehalten wird.

Die Auseinandersetzung mit dem katholischen Profil ist zentral für die pädagogische und alltägliche Arbeit. Sie gibt Orientierung, stärkt die Zusammenarbeit mit Kindern und Familien und sichert langfristig die Wettbewerbsfähigkeit des Verbandes.





EINBLICKE IN DIE KITAS

Neben dem alltäglichen Geschehen war die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen im Berichtszeitraum durch eine Vielzahl von Schwerpunktthemen geprägt. Vier pädagogische Fachkräfte berichten exemplarisch über die Offene Arbeit im Situationsansatz, ihre Teilnahme an der Qualifizierungsreihe „NeLe“, das Projekt „Vorlesen in allen Sprachen“ sowie den Umzug in ein ehemaliges Kirchgebäude.



OFFENE ARBEIT: BILDUNGSRÄUME GEMEINSAM GESTALTEN

Im Gespräch mit Daniela Cremer-Deiß,
Leiterin der KiTa St. Cyriakus Mitte in Bottrop

Der Situationsansatz wird als pädagogischer Ansatz sukzessive in allen KiTas des KiTa Zweckverbandes lebendig. Er vermittelt eine offene und inklusive Haltung gegenüber allen Menschen. Die Offene Arbeit beschreibt die konkrete Umsetzung dieser Aspekte im pädagogischen Handeln. Die gesamte KiTa soll für die Kinder erlebbar werden. Dazu werden Räume nach ihren Interessen und Bedürfnissen gestaltet. Die KiTa St. Cyriakus Mitte hat sich im Berichtsjahr intensiv mit diesem pädagogischen Konzept beschäftigt.

Wie und warum haben Sie die Offene Arbeit in Ihrer Einrichtung eingeführt?

„Wir haben uns Anfang 2024 intensiv mit dem Öffnungsprozess beschäftigt und uns anschließend auf den Weg gemacht, die Offene Arbeit in unserem Haus umzusetzen. Uns hat motiviert, dass das Kind im Fokus aller Überlegungen steht und dass andere KiTas bereits so positive Erfahrungen mit diesem Konzept gemacht haben. Unser Ziel war es, unsere KiTa trotz eingeschränkter räumlicher Möglichkeiten so umzugestalten, dass sie den Bedürfnissen der Kinder entspricht und zum Forschen und Entdecken einlädt.“

In der Kinderkonferenz wurde beschlossen, zunächst alle Materialien aus den Gruppenräumen zusammenzutragen und in den Flur zu stellen. Gemeinsam haben wir dann in einem demokratischen Prozess beraten, was bleiben soll, was eingelagert werden kann und was fehlt. Auf Wunsch der Kinder sind verschiedene Bildungsinseln entstanden: ein Bau- und Konstruktionsbereich, ein Medienraum, ein Atelier mit Sprachwerkstatt, ein Rollenspielbereich, eine Bewegungsbaustelle sowie eine Forschungssecke.“

Wie haben Sie die räumliche Gestaltung an das Konzept der Offenen Arbeit angepasst?

„Das Besondere ist, dass die Kinder die gesamte KiTa als Bildungsort erkunden und selbst entscheiden, welches Material sie verwenden und in welchem Bildungsbereich sie ihre Themen vertiefen möchten. So unterstützen wir die Kinder in ihrer Selbstständigkeit. Sie erhalten Freiraum zur Selbstorganisation ihrer Entwicklungs- und Bildungsthemen und können sich individuell entfalten.“

Da unsere KiTa nur aus drei Räumen besteht, haben wir die Bildungsräume in die Gruppenräume, den Flur sowie das Außengelände integriert. Mobile Trennwände und Rollen unter den Möbeln ermöglichen es uns, die Räume je nach Bedarf flexibel umzugestalten. Auch mein Leitungsbüro habe ich geöffnet. Dort haben die Kinder einen eigenen Schreibtisch, an dem sie sich im Rollenspiel aufhalten und spielerisch die Büroarbeit kennenlernen können.“

VON DER FACHKRAFT ZUR KITA-LEITUNG

Im Gespräch mit Dennis Meichsner-Schmitz,
Leiter der KiTa St. Georg II in Essen

Führungskräfte, insbesondere KiTa-Leitungen, haben im KiTa Zweckverband eine Schlüsselfunktion inne. Sie bilden die Schnittstelle zwischen den Familien, den Teams, der Öffentlichkeit, den Kirchengemeinden und dem Träger. Vor der Übernahme einer Führungstätigkeit und dem damit verbundenen Stellenwechsel werden angehende Leitungen im KiTa Zweckverband intensiv auf ihre neue Rolle vorbereitet. Zum Beispiel mit dem Programm NeLe. NeLe steht für „Neue Leitung“. Dennis Meichsner-Schmitz hat im Berichtsjahr die Qualifizierungsreihe absolviert.

Was hat Sie zu Ihrer Teilnahme am NeLe-Kurs bewegt?

„Ich bin bereits seit 2020 im KiTa Zweckverband tätig und habe in zwei KiTas als Fachkraft gearbeitet. Schon früh habe ich bemerkt, dass ich gerne gestalterisch und leitend in einer KiTa aktiv werden möchte. Organisation und Struktur sowie das Umsetzen einer modernen Pädagogik sind mir besonders wichtig. Daher habe ich 2021 angefangen, nebenberuflich zu studieren: „Frühpädagogik mit dem Schwerpunkt Leitung und Management“.

Der Weg in die Offene Arbeit und zur offenen Haltung haben mir außerdem Anlass dazu gegeben, mich auch in diese Richtung weiterzubilden und mein Wissen zu vertiefen. Der NeLe-Kurs war die perfekte inhaltliche Ergänzung zu meinem Studi-



um und das fehlende Puzzlestück, um meinem Wunsch, als KiTa-Leitung zu arbeiten, näherzukommen.“

Wie sah die Qualifizierung konkret aus und was war besonders gewinnbringend?

„Zehn Monate lang habe ich gemeinsam mit elf anderen Teilnehmer*innen Module rund um die Themen Führung und Pädagogik durchlaufen, Fachwissen vertieft und in verschiedenen KiTas hospitiert. Darüber hinaus fanden regelmäßig Reflexionstreffen mit der Abteilung Personalentwicklung statt, in denen wir uns mit der Rolle als Führungskraft auseinandergesetzt haben.“

Es war sehr bereichernd, den KiTa Zweckverband mit seinen verschiedenen Fachabteilungen sowie die Kolleg*innen aus den KiTas kennenzulernen. Es ist ein wertvolles Netzwerk – einschließlich der vorherigen NeLe-Jahrgänge – entstanden, das auch nach Abschluss der Qualifizierung Bestand hat. Wir unterstützen uns gegenseitig und tauschen uns regelmäßig über unsere neue Rolle aus.“

VORLESEN IN ALLEN SPRACHEN

Im Gespräch mit Lisa Maria Urbanowicz,
ehem. Leiterin der KiTa St. Ludgerus in Gelsenkirchen

In den Kindertageseinrichtungen des KiTa Zweckverbandes nimmt die sprachliche Bildung eine zentrale Rolle ein. Die KiTa St. Ludgerus in Gelsenkirchen legt einen Schwerpunkt auf dieses Thema. Sie ist schon seit 2018 zertifizierte „Sprach-KiTa“. Als solche wird sie vom Land NRW gefördert und hat eine zusätzliche Sprachfachkraft eingestellt, die sich unter anderem der alltagsintegrierten Sprachbildung widmet.

Warum ist die sprachliche Bildung in der KiTa wichtig?

„Sprache ist der Schlüssel zur Welt. In den ersten Lebensjahren wird der Grundstein für die spätere Sprachkompetenz gelegt, die nicht nur für die Schule, sondern für das ganze Leben wichtig ist. Da nicht alle Kinder die gleichen Voraussetzungen beim Erwerb dieser Kompetenzen haben, kommt der sprachlichen Bildung in der KiTa eine besondere Bedeutung zu.“

Wir integrieren daher Angebote in den KiTa-Alltag, mit denen wir die sprachliche Entwicklung der Kinder vielfältig begleiten. Die Kinder können beispielsweise regelmäßig Bücher ausleihen und mit nach Hause nehmen. Auch digitale Medien stehen zur Verfügung. Wir haben einen Tellimero-Stift, mit dem wir Bücher in verschiedenen Sprachen vertonen. Die Kinder

können damit auch selbst Sprachaufnahmen machen und anhören. Außerdem steht ihnen eine Lese-Eule zur Verfügung, die aus Büchern vorliest.“

Welche Rolle spielt das Thema Mehrsprachigkeit dabei?

„In der KiTa kommen Kinder und Familien mit verschiedenen kulturellen und sprachlichen Hintergründen zusammen. Unsere KiTa besuchen beispielsweise Kinder aus acht verschiedenen Nationen. Mehrsprachige Angebote gewinnen daher zunehmend an Bedeutung. Jedes Kind soll sich mit seiner Identität in den pädagogischen Angeboten wiederfinden können.“

In unserer KiTa-Bibliothek finden sich deshalb zahlreiche Buchtitel in unterschiedlichen Sprachen. Darunter sind auch Exemplare der Aktion ‚Vorlesen in allen Sprachen‘, die unter anderem von der Stiftung Lesen initiiert wurde. Der KiTa Zweckverband hatte im Rahmen der Aktion allen 240 KiTas Vorlesetitel in insgesamt acht Sprachen zur Verfügung gestellt. Die Idee ist, dass die Bücher nicht nur im pädagogischen Alltag thematisiert werden, sondern auch von den Familien ausgeliehen werden können. Dieses Angebot wird gerne genutzt.“



KITA IM KIRCHENGEBÄUDE: MODERNE BILDUNGSRÄUME FÜR 93 KINDER

Im Gespräch mit Claudia Hose,
Leiterin der KiTa St. Theresia in Essen

Für die KiTa St. Theresia in Essen hat 2024 ein neues Kapitel begonnen: Sie ist in die vollständig umgebaute Kirche St. Theresia (Pfarrei St. Lambertus) eingezogen. Kindern und pädagogischen Fachkräften stehen seither neue konzeptionelle Möglichkeiten und zusätzlicher Platz zum Spielen, Lernen und Entdecken zur Verfügung. Obwohl das Kirchengebäude primär als KiTa genutzt wird, bleibt es ein wichtiger pastoraler Ort: Es wurden zusätzlich eine Kapelle und Räume für Gemeindeveranstaltungen eingerichtet.

Wie lief der Umbau ab und wie konnten die Kinder einbezogen werden?

„Die Kirche St. Theresia wurde vollständig entkernt. Einzig der Kirchturm blieb als Wahrzeichen erhalten. Der Umbau hat insgesamt rund anderthalb Jahre in Anspruch genommen.“

Schon während der Bauphase besuchten wir mit den Kindern regelmäßig die Baustelle und erkundeten die Fortschritte. Diese frühen Einblicke weckten ihre Neugier und Vorfreude auf die neue KiTa. Zugleich konnten die Kinder Fragen stellen und Wissenswertes über Maschinen, Materialien und Veränderungsprozesse erfahren. Auf den Ausflügen stellten sie erste Überlegungen an, wie die neue KiTa aussehen könnte. Diese Ideen wurden an die zuständigen Architekt*innen, die Abtei-

lung Immobilien- und Standortentwicklung sowie die Fachberatung im KiTa Zweckverband weitergegeben und bei der Planung berücksichtigt.“

Was macht die neue KiTa so besonders?

„Die KiTa ist schon architektonisch als katholische Einrichtung erkennbar. Das äußere Erscheinungsbild unterstreicht die Rolle als pastoraler Ort in der Pfarrei. Geistige Weite wird unter anderem durch die neue Eingangshalle ermöglicht. Diese bietet nicht nur viel Platz zum Spielen, sondern gibt durch ein Oberlicht den Blick in den Himmel frei.“

Die Besonderheit liegt außerdem in der Größe des Gebäudes und den damit verbundenen Möglichkeiten. Zum einen konnten neue, dringend benötigte KiTa-Plätze geschaffen werden. Die Kapazität der Einrichtung wurde von drei auf fünf Gruppen erhöht. Damit können 93 statt bisher 66 Kinder auf ihrem Bildungsweg begleitet werden.

Zum anderen gibt es neue pädagogische Möglichkeiten: Die KiTa verfügt nun über fünf Bildungsräume, in denen die Kinder ihren individuellen Themen nachgehen und sie in einzelnen Bildungsbereichen gezielt vertiefen können.“





4 FACHPROZESSE



KITA-ENTWICKLUNG

Der Abteilung KiTa-Entwicklung gehören die Bereiche pädagogische Fachberatung, Qualität, Kommunikation sowie Religionspädagogik und Pastoral an. Die Mitarbeitenden der Abteilung wirken in die Kindertageseinrichtungen hinein, indem sie im Kontext von Theorie- und Praxiswissen vermitteln und beraten.

LIEBE LESER*INNEN,

die Abteilung KiTa-Entwicklung leistet einen wertvollen Beitrag zur Sicherung und Weiterentwicklung der Bildungsqualität in den katholischen Kindertageseinrichtungen des KiTa Zweckverbandes. Mit ihrer jeweiligen fachlichen Expertise beraten und unterstützen die Kolleg*innen die Mitarbeitenden vor Ort bedarfsgerecht. Sei es bei der Implementierung des Situationsansatzes, der Begleitung von Öffnungsprozessen, der Qualitätsentwicklung oder der Wahrung des katholischen Profils. Gleichzeitig rücken sie die Bedeutung frühkindlicher Bildung in den Mittelpunkt, stärken die Elementarpädagog*innen in ihrer Fachlichkeit und machen die gesellschaftliche Relevanz von KiTas sichtbar. Ihr Handeln stützt sich dabei stets auf wissenschaftliche Erkenntnisse und orientiert sich an aktuellen Themen. Dabei ist auch die Fokussierung der Kinderrechte im Sinne der Bildungsgerechtigkeit bedeutend.

In ihrer beratenden Funktion sind die Mitarbeitenden der Abteilung KiTa-Entwicklung verlässliche Ansprechpersonen für KiTa-Leitungen und -Teams sowie für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle.

Im Berichtsjahr stand der Ausbau der Fachberatung vor Ort im Vordergrund. Sukzessive wurde in den verschiedenen Re-

EVA ORTMANN
Abteilungsleiterin
KiTa-Entwicklung



gionen eine Fachberatung eingesetzt, die eng mit den KiTas und den Gebietsleitungen sowie den Fachexpertinnen zusammenarbeitet. Einheitliche Instrumente, die die Fachberaterinnen in die gesamte Region einbringen, sorgen für Struktur, übereinstimmende Standards und ein gemeinsames Qualitätsverständnis.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2024 war die Beschäftigung mit der katholischen Identität des KiTa Zweckverbandes. In interdisziplinären Arbeitsgruppen und bei Veranstaltungen setzten sich die Mitarbeitenden intensiv mit den eigenen Werten auseinander und reflektierten das katholische Profil im Kontext der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit.

Welche Prozesse dadurch angestoßen wurden und welche weiteren Meilensteine die Abteilung erreicht hat, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

PÄDAGOGISCHE FACHBERATUNG

- ✓ Situationsansatz
- ✓ Offene Haltung
- ✓ Inklusion
- ✓ Kinderschutz
- ✓ Prävention
- ✓ Projekte

QUALITÄT

- ✓ QM KiTas
- ✓ QM Geschäftsstelle
- ✓ Prozessmanagement

KOMMUNIKATION

- ✓ Öffentlichkeitsarbeit
- ✓ Interne Kommunikation
- ✓ Corporate Branding

RELIGIONSPÄDAGOGIK UND PASTORAL

- ✓ Glaubens- und Lebensort KiTa
- ✓ Religionspädagogik

PARADIGMENWECHSEL FACHBERATUNG

Das Konzept der Fachberatung wurde im Berichtsjahr weiter intensiviert und konkretisiert, um die Beratung der KiTas qualitativ und bedarfsgerecht gestalten zu können. In zwei Säulen wird die Fachberatung wirksam: die **Fachberatung vor Ort** auf der einen und die **Fachexpert*innen** auf der anderen Seite.

Die Erfahrungsberichte aus KiTas sowie aus dem Tandem Fachberatung vor Ort/Gebietsleitung machen deutlich, dass die Strukturierung in zwei Säulen gewinnbringend ist und gelingende Beratungsprozesse bietet.

In enger Zusammenarbeit mit der jeweiligen Gebietsleitung berät die Fachberatung vor Ort die KiTas einer Region zu gesetzlichen pädagogischen Themen. Dabei greift sie unter

anderem auf die von den Fachexpert*innen entwickelten Instrumente (Arbeitshilfen, Klausurtag, Sprechstunden) zurück. Diese basieren auf theoretischen Inhalten aus Wissenschaft, Pädagogik und Gesellschaft und sind auf die Themen der KiTas zugeschnitten. Sie dienen nicht nur den Fachberatungen vor Ort, sondern auch dem Verband in seiner Weiterentwicklung.

Bis auf den Märkischen Kreis konnte im Berichtsjahr in jeder Region eine Fachberatung vor Ort eingesetzt werden. Dabei hat sich die Anzahl der KiTas je Fachberatung erhöht und liegt unter dem bundesweiten Durchschnitt von 50 KiTas. Um die Qualität der Beratung weiterhin sicherzustellen, hat die Fachberatung das Beratungsvorgehen gemeinsam evaluiert und Vereinbarungen für die Beratungsprozesse erarbeitet und festgelegt.

Die KiTa-Leitung in ihrer Rolle zu stärken, wird künftig noch mehr in den Fokus der Beratung rücken. Die KiTa-Leitung ist für die Vermittlung der Inhalte an ihr Team sowie für die Umsetzung verantwortlich. Sie wird durch die Fachberatung entsprechend unterstützt und erhält Instrumente, die sie für das Team und auch für die Zusammenarbeit mit Familien eigenverantwortlich nutzt. Die Reflexion und die weitere Planung erfolgen dabei kontinuierlich in Abstimmung mit der Fachberatung.

Weiterhin wurde die Basisanalyse als Analyseinstrument punktuell und nach Bedarf eingesetzt. Sie war für die Fachberatung hilfreich, um Themen der einzelnen KiTas zu identifizieren und den Beratungsprozess fortlaufend dokumentieren zu können.

In besonderer Weise wurde im Berichtsjahr die Wirksamkeit der Fachberatung und die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure in den Blick genommen. Das gemeinsame Agieren soll die bestmögliche Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit in jeder einzelnen Kindertageseinrichtung nachhaltig sicherstellen. Dabei ist das Zusammenwirken der Fachberatung vor Ort und der Fachexpert*innen grundsätzlich notwendig. Die Fachexpert*innen müssen die Themen in den Regionen genau kennen und diese in die (Weiter-)Entwicklung der Instrumente einbeziehen. Gleichmaßen sind die Fachberatungen vor Ort auf die Aktualität und die Passgenauigkeit der Instrumente der Fachexpert*innen angewiesen, um diese bei der Beratung der KiTas bedarfsgerecht einsetzen zu können. Im Rahmen der qualitativen Wirksamkeit der Fachberatung erfolgte die Entwicklung regelmäßiger Kommunikationsstrukturen und die Umsetzung von Klausurtagen. Die Auseinandersetzung mit der

Haltung in der Beratung sowie die Verwendung von einheitlichen Beratungsinstrumenten ist auch zukünftig essenziell.

LAB „KATHOLISCHES PROFIL“

Die Gesellschaft befindet sich in einem stetigen Wandel – sie ist multikulturell und multireligiös. Auch die katholische Kirche ist in Bewegung. Die Frage, wie sie in Zukunft wirksam bleiben kann, beschäftigt alle Beteiligten. Welche Auswirkungen diese Veränderungsprozesse auf den KiTa Zweckverband haben, untersucht die sogenannte Taskforce „Kirchenpolitische Entwicklungen“.

Aus der Taskforce entstand Anfang 2024 das Lab „Katholisches Profil“. Die Teilnehmerinnen, bestehend aus Mitgliedern des Ausschusses und der Abteilung KiTa-Entwicklung, dem Projekt „Start-Up“ der KiTa-Pastoral und der MAV, haben sich im Berichtsjahr intensiv mit dem katholischen Profil auseinandergesetzt:

- Was ist das Katholische in unseren KiTas?
- Welche Bedeutung hat das katholische Profil für die Mitarbeitenden des KiTa Zweckverbandes?
- Wie wird das katholische Profil sichtbar?
- Wie transportieren wir unsere katholischen Werte?
- Inwiefern profitieren Familien davon?
- Ist unser Profil zukunftsfähig?
- Wie müssen wir unsere Mitarbeitenden persönlich und fachlich stärken, um dem Sendungsauftrag gerecht zu werden?
- Welche weiteren Rahmenbedingungen muss der Verband schaffen?





Insbesondere fokussierte das Lab die Auseinandersetzung und die Sicherstellung einer katholischen Unternehmenskultur sowie die Erstellung eines religionspädagogischen Rahmenkonzeptes.

Welche Bedeutung das katholische Profil für die Mitarbeitenden im KiTa Zweckverband hat, prägt die Unternehmenskultur des Verbandes. Mitarbeitenden-Umfragen geben Aufschluss darüber, welche Werte geschätzt, favorisiert und für zukunftsweisend gehalten werden. Im Berichtsjahr stand die Frage im Fokus, welche Werte zum katholischen Profil gehören und inwieweit diese sich mit der aktuellen Haltung der Dienstgemeinschaft decken. In 2025 wird der Prozess um die Unternehmenskultur fortgesetzt, festgeschrieben und in die bestehenden Strukturen gebracht.

Das religionspädagogische Rahmenkonzept setzt sich auf Grundlage des christlichen Menschenbildes und des Situationsansatzes mit den Grundlagen der Religionspädagogik im KiTa Zweckverband auseinander. Es beschreibt auf drei Ebenen die Bedeutung, den Wert und die Reichweite der religionspädagogischen Arbeit. Dabei rücken die Erfahrungsfelder

für Kinder, die Potenziale des Personals sowie die pastoralen und religiösen Netzwerke in den Fokus. Im Rahmen der Trägerkonferenz im November 2024 wurde das Rahmenkonzept den KiTa-Leitungen präsentiert. Für das Jahr 2025 ist ein Evaluationsprozess und Praxisabgleich geplant, um das Konzept noch fundierter und bedarfsgerechter aufzustellen.

PROJEKT ZUM BUNDESTEILHABEGESETZ (BTHG)

Die veränderte Gesetzgebung zu den Leistungen zum BTHG und zur Inklusion in Kindertageseinrichtungen haben deutlich gemacht, dass die KiTas im KiTa Zweckverband einen großen Beratungs- und Unterstützungsbedarf aufweisen.

Um eine auskömmliche und angemessene Fachberatung im Rahmen von Basisleistung I anbieten zu können, brauchte es im Berichtsjahr mehr Personalressource – zusätzlich zu den durch die Landschaftsverbände zur Verfügung gestellten Mitteln. Der Bedarf wurde innerhalb einer interdisziplinären Arbeitsgruppe zum BTHG in der Geschäftsstelle beraten und die Umsetzung von der pädagogischen Fachberatung verantwortet.

Im September 2024 konnte das daraus resultierende, zweijährige Projekt „Spezialist*innen in der pädagogischen Fachberatung BTHG“ starten. Aufgrund der unterschiedlichen Verfahren und Ansprechpersonen in den beiden Landschaftsverbänden (LWL und LVR) wurden zwei Stellen mit jeweils einem Beschäftigungsumfang von 19,5 Wochenstunden installiert. Das durch die Spezialist*innen zur Verfügung gestellte Beratungsangebot richtet sich nach dem jeweiligen Unterstützungsbedarf der KiTa.

Das Projekt wird durch die pädagogische Fachberatung begleitet und evaluiert, so dass die Wirksamkeit und die Bedarfe der KiTas noch deutlicher erkennbar werden. Des Weiteren werden die Ergebnisse in die Beratungen mit den Landschaftsverbänden einfließen. Mit dem Projekt soll das Ziel, die Qualität der pädagogischen Arbeit mit Blick auf das BTHG im notwendigen Maße sicherzustellen, erreicht und ein deutliches Signal an die Politik gesandt werden.

FACHKRAFT FÜR INKLUSIVE BILDUNGS- UND ERZIEHUNGSARBEIT

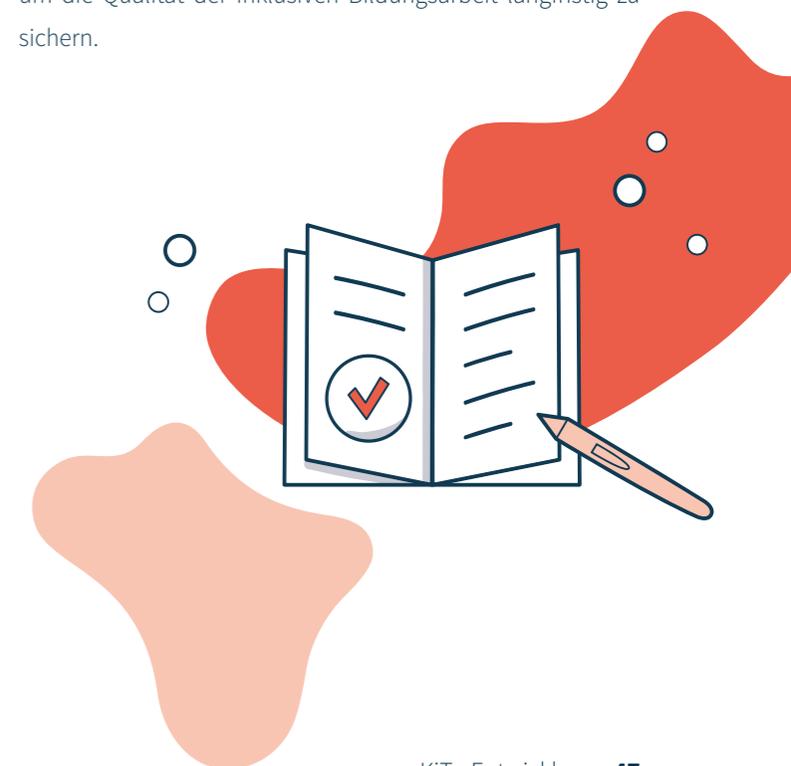
Mit dem Start ins neue KiTa-Jahr haben 16 pädagogische Fachkräfte den Qualifizierungskurs zur „Fachkraft für inklusive Bildungs- und Erziehungsarbeit“ begonnen. In einem Zeitraum von einem Jahr werden sie in einer eigens von der Fachberatung konzipierten Schulung weitergebildet. Aus jeder Region wird ein*e Mitarbeiter*in an der Weiterbildung teilnehmen und nach erfolgreichem Abschluss als Multiplikator*in in der eigenen Einrichtung oder auch in andere Kindertageseinrichtungen der jeweiligen Pfarrei hineinwirken. Durch dieses Vorgehen können neues Wissen und Erfahrungswerte unkompliziert geteilt werden.

Die Weiterbildung setzt sich aus verschiedenen Workshops und Seminaren zusammen, die sowohl von externen Referent*innen als auch Trägerintern von der pädagogischen Fachberatung durchgeführt werden.

Die Aufgaben der Fachkraft für inklusive Bildungs- und Erziehungsarbeit bestehen hauptsächlich darin, die vorurteilsbe-

wusste Pädagogik in der KiTa zu verankern, gleichwertige und bestmögliche Teilhabe und Bildungsarbeit in der KiTa für alle Kinder zu ermöglichen sowie individuelle Lern- und Fördermöglichkeiten zu identifizieren, zu planen und (mit) umzusetzen. Weiter erkennt sie Hürden, benennt diese und initiiert gemeinsam mit den weiteren pädagogischen Mitarbeitenden Veränderungen. Die Fachkraft für Inklusion gewährleistet vielfältige und inklusive Material- und Raumgestaltung, berät dahingehend kollegial und tauscht sich mit Familien speziell von Kindern mit Förderbedarf gemäß BTHG aus.

Auch nach ihrer Teilnahme an der Qualifizierung werden die Kolleg*innen weiterhin durch die Fachberatung begleitet, um die Qualität der inklusiven Bildungsarbeit langfristig zu sichern.



KINDERSCHUTZ

Im Bereich des Kinderschutzes lag der Schwerpunkt der pädagogischen Fachberatung in der Umsetzung der erweiterten Vorgaben der Landschaftsverbände, insbesondere in der Überarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Dabei galt es vorrangig, den Aspekt der Gewalt gegen Kinder zu implementieren und die Handreichung zur Risiko- und Potentialanalyse, die die KiTas erstellen müssen, zu überarbeiten. Um die thematische Erweiterung deutlich zu machen, ist nun vom „Institutionellen Schutzkonzept gemäß Konzept zum Schutz vor Gewalt (Gewaltschutzkonzept) nach § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII“ die Rede.

QUALITÄTSENTWICKLUNG GEMÄSS KTK-GÜTESIEGEL BUNDESRAHMENHANDBUCH UND DER DIN EN ISO

33 Kindertageseinrichtungen haben im Berichtsjahr erfolgreich ihre qualitative Weiterentwicklung nachgewiesen und den KTK-Qualitätsbrief erhalten. Somit sind inzwischen 110 KiTas mit dem KTK-Qualitätsbrief ausgezeichnet worden. Insgesamt befinden sich 111 Kindertageseinrichtungen in der Qualifizierung zum KTK-Qualitätsbrief.

Ein bedeutender Prozess im Bereich Qualität war außerdem die Auswahl einer für den Verband geeigneten Qualitätsmanagementsoftware. Alle relevanten Dokumente können zukünftig schnell gefunden und in der Fläche gleichermaßen eingesetzt werden. Mit der Software können zudem Verfahren und Prozesse qualitativ abgebildet werden. Im kommenden Jahr soll die Software allen zur Verfügung stehen.



RELIGIONSPÄDAGOGIK UND PASTORAL

Der religionspädagogische Beauftragtenkurs wurde im Berichtsjahr mit zwei Durchgängen umgesetzt. Insgesamt wurden 41 weitere Kolleg*innen aus den Kindertageseinrichtungen zur/zum Religionsbeauftragten ausgebildet.

EXTERNER NEWSLETTER ELEMENTARES

Im Rahmen seiner Content- und Kanalstrategie hat der KiTa Zweckverband im Oktober 2024 sein Informationsangebot erweitert. Einmal im Monat veröffentlicht er seitdem den Newsletter ELEMENTARES. Die Abonnent*innen erhalten durch den Kanal elementare Infos aus der Elementarpädagogik. Denn im Newsletter werden bedeutende Themen aus dem Verband vorgestellt sowie auf Website-Artikel und Social-Media-Posts verwiesen.

Interessierte erhielten bis dato Input auf Instagram, Facebook sowie der Website. Mit ELEMENTARES profitiert die Öffentlichkeit nun von einem weiteren Kanal. Der neue Newsletter richtet sich vor allem an Kooperationspartner*innen oder Interessierte aus Politik, Kirche und Elementarpädagogik.

Damit erschließt sich der KiTa Zweckverband nicht nur eine neue Zielgruppe, sondern macht sich auch unabhängig von Algorithmen, die zum Beispiel auf Social Media darüber entscheiden, wem welche Inhalte ausgespielt werden. Der eigene Newsletter ELEMENTARES bietet dem KiTa Zweckverband die Möglichkeit, seine Sichtbarkeit selbstständig zu erhöhen, seine Abonnent*innen unabhängig von externen Plattformen zu

erreichen und auch Akteur*innen anzusprechen, die nicht auf Social Media aktiv sind.

Stilistisch ist der Newsletter ELEMENTARES niedrigschwellig und verständlich aufbereitet, damit er im Alltag der Leser*innen schnell zu erfassen ist. Gleichzeitig hat er den Anspruch, auf relevante Inhalte aus dem Verband aufmerksam zu machen und für die Herausforderungen der Branche und die Themen der Zeit zu sensibilisieren.

Anmeldungen zum Newsletter sind über die Website des KiTa Zweckverbandes möglich.



NEWSLETTER-ANMELDUNG



PERSONAL- ENTWICKLUNG

Die Abteilung Personalentwicklung richtet ihren Fokus auf die Mitarbeitenden des Verbandes. In vier Bereichen arbeiten die Kolleg*innen intensiv an der Etablierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements, an der Fach- und Führungskräfteentwicklung, an Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie an der Stärkung der Arbeitgebermarke.

LIEBE LESER*INNEN,

wie der Name unserer Abteilung bereits andeutet, setzen wir uns täglich dafür ein, den Mitarbeitenden im KiTa Zweckverband zielgerichtete und qualitative (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Unsere Intention ist es, sowohl die persönlichen als auch die fachlichen Kompetenzen der Kolleg*innen in den Kindertageseinrichtungen und der Geschäftsstelle zu unterstützen. Dazu bieten wir ein breites Spektrum an Maßnahmen an, welche wir stets an die aktuellen Bedarfe anpassen: praxisorientierte Fortbildungen, individuelle Beratungen und ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das körperliche und mentale Gesundheit gleichermaßen stärkt.

Unser Auftrag geht jedoch über diese Angebote hinaus. Wir begleiten personelle Veränderungsprozesse mit individuell abgestimmten Instrumenten. Sei es durch unsere Qualifizierungsreihe NeLe (Neue Leitung) für den Führungskräftenachwuchs, den Stellenwechselprozess oder durch gezielte Beratung – wir legen besonderen Wert darauf, den Mitarbeitenden in jeder Phase ihres Berufslebens passgenaue Angebote zu machen. Vom ersten Tag des Einstiegs bis hin zu neuen beruflichen Karrierewegen.

KATHRIN BLÁHA
Abteilungsleiterin
Personalentwicklung



Ein zentrales Thema des Jahres 2024 war die Neugestaltung des Onboarding-Prozesses. Mit diesem überarbeiteten Ansatz möchten wir sicherstellen, dass neue Fachkräfte von Anfang an gut in ihr Team integriert werden und frühzeitig eine Identifikation mit dem KiTa Zweckverband entwickeln. Ein weiterer Meilenstein war die Veröffentlichung der Kampagne „Stell dir vor... du prägst unsere Gesellschaft“. Sie macht nicht nur auf die Relevanz der pädagogischen Arbeit aufmerksam, sondern betont auch die wertvolle Rolle unserer Fachkräfte in der Gesellschaft.

Ich lade Sie herzlich ein, sich im Folgenden mit unseren Themen des Jahres 2024 vertraut zu machen.

EMPLOYER BRANDING

- ✓ Arbeitgeberimage
- ✓ Arbeitgebermarke
- ✓ Mitarbeitendenbindung

PERSONAL- ENTWICKLUNG

- ✓ Führungskräfteentwicklung
- ✓ Nachwuchskräfteentwicklung
- ✓ Fachkarrieren

FORT- UND WEITERBILDUNG

- ✓ Fortbildungsprogramm
- ✓ Teamentwicklung
- ✓ Coaching und Supervision

BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT

- ✓ Arbeitsumfeld (Kultur, Ausstattung, Sicherheit)
- ✓ Gesundheitsförderung (Ernährung, Bewegung, Balance)

STRATEGISCHE THEMEN

Im Berichtszeitraum hat die Abteilung eine intensive Auseinandersetzung mit den Themen Unternehmenskultur und Lernen im Unternehmen angestoßen. Im Fokus stand die Zusammenarbeit und Verknüpfung der verschiedenen Bereiche innerhalb der Personalentwicklung sowie die Schnittstellenarbeit mit weiteren Abteilungen des Verbandes. Durch die bewusste Verzahnung und Kooperation können Themen wie Mitarbeitendenbindung, Kompetenzentwicklung für Fach- und Führungskräfte oder Gesundheitsförderung sinnvoll verbunden und wirkungsvoller in den Verband gebracht werden.



führt. Zudem tagte der interdisziplinär aufgestellte Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) einmal pro Quartal.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Strategie

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist inzwischen fester Bestandteil im KiTa Zweckverband. Es gliedert sich in die zwei großen Handlungsfelder Arbeitsumfeld (Verhältnisprävention) und Gesundheitsförderung (Verhaltensprävention). Zum Arbeitsumfeld zählen die Aspekte Sicherheit, Ausstattung und Kultur, zur Gesundheitsförderung die Aspekte Ernährung, Bewegung und mentale Balance.

Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Die Zusammenarbeit mit dem Dienstleister der Arbeitsmedizin (BAD) sowie dem Dienstleister im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit (SIGNUM) wurde im Berichtszeitraum fortge-

Besonders im Fokus stand die Etablierung von regelmäßigen und einheitlichen Unterweisungen für alle Mitarbeiter*innen. Für diese gesetzliche Verpflichtung wurde neues Material für alle Führungskräfte zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus wurden regelmäßige Begehungen für alle KiTas festgelegt: Neben den jährlichen Managementbegehungen der Gebietsleitungen wurden Begehungen durch SIGNUM und BAD etabliert, sodass alle KiTas eine individuelle Beratung vor Ort erhalten werden. Als Basis für diese Begehungen dient die individuelle Gefährdungsbeurteilung.

Mental Health Coaching

Ein inzwischen fest etabliertes Instrument ist das Mental Health Coaching durch das Fürstenberg Institut. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden und Führungskräften im KiTa

Zweckverband zur Verfügung, um anonym und vertraulich zu sämtlichen beruflichen, privaten und gesundheitlichen Themen beraten zu werden.

FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG

Führungsleitbild und Kompetenzmodell für Führungskräfte

Führungskräfte haben mit ihrer Haltung und ihrem Führungsverhalten einen nachhaltigen Einfluss auf ihre Mitarbeiter*innen: Sie geben als Vorbild Orientierung, gestalten die strategische Ausrichtung ihres Bereichs, motivieren und befähigen zur Mitgestaltung und fördern Potenziale. Entsprechend ist ein gemeinsames Verständnis darüber notwendig, wie die Führungskräfte im KiTa Zweckverband ihre Führungsrolle leben und verantworten.

Im Berichtszeitraum wurden daher ein Führungsleitbild und ein Kompetenzmodell für Führungskräfte interdisziplinär entwickelt, um verbindliche Führungsstandards im gesamten Verband sowie ein Zielbild zur persönlichen Entwicklung zu etablieren. Im Kern wurden vier Führungsrollen für den KiTa Zweckverband identifiziert: Orientierungsgeber*in, Gestalter*in, Impulsgeber*in und Potenzialentfalter*in. Der Roll-out erfolgt 2025.

Stellenwechselprozess

In 2024 gab es in rund 30 KiTas einen Wechsel der Leitung.

Im Sinne der kontinuierlichen Weiterentwicklung wurde der Stellenwechselprozess inhaltlich aktualisiert und verbindlich im Stellenbesetzungsprozess verankert. Die Teams wurden dabei jeweils mit zwei Klausurtagen durch den Veränderungsprozess begleitet. Sie setzten mit der Abteilung Personalentwicklung unter anderem Standortbestimmungen um, erprobten Methoden der Teamentwicklung und zum Umgang mit Veränderungen und reflektierten zu individuell abgestimmten Inhalten. Auch die Führungskräfte erhielten Unterstützungsangebote. Insbesondere die Netzwerktreffen und das Mentoring (erfahrene KiTa-Leitungen begleiten neue KiTa-Leitungen im Rollenwechsel) boten Gelegenheit zur Selbstreflexion, zum Austausch und lieferten fachlichen Input.

Seniorberatung

Das Instrument der Seniorberatung konnte in 2024 in Zusammenarbeit mit der Abteilung KiTa-Entwicklung evaluiert und weiter professionalisiert werden. Fünf Seniorberaterinnen haben im Berichtszeitraum zehn KiTa-Leitungen mit ihrem langjährigen Erfahrungswissen hinsichtlich der Rollenwechsel in eine Führungsfunktion beraten sowie Klausurtagung im Stellenwechselprozess umgesetzt. Im Rahmen der Evaluation wurde der Prozess weiter professionalisiert, eine Beratungsdokumentation im Sinne des Monitorings etabliert und ein Verfahren zur Identifikation von potenziellen Seniorberater*innen entwickelt.

Neue Leitung (NeLe)

Im Rahmen der Qualifizierungsreihe NeLe haben Fachkräfte die Gelegenheit, umfassend auf eine Führungsfunktion im KiTa Zweckverband vorbereitet zu werden. Dies geschieht

durch eine Modulreihe, Reflexionstreffen, Hospitationen sowie kollegiale Beratungen. Der fünfte NeLe-Jahrgang hat im Juni 2024 erfolgreich das Entwicklungsprogramm beendet. Inzwischen hat bereits ein Teil der Teilnehmenden einen Rollenwechsel zur Führungskraft durchlaufen. Der sechste Jahrgang startete im September 2024 und profitierte dabei vom Reflexionsbuch, das unter anderem im Rahmen einer umfassenden Evaluation und Weiterentwicklung des Programms im Sinne der stetigen Selbstreflexion entstand.

Ausbildungsmanagement

Um seine über 250 Auszubildenden bestmöglich auf ihre verantwortungsvolle Tätigkeit in der frühkindlichen Bildung vorzubereiten, legt der KiTa Zweckverband ein besonderes Augenmerk auf die Praxisanleitung. Praxisanleitungen nehmen eine Schlüsselrolle in der Unterstützung und Qualifizierung der angehenden Erzieher*innen ein. Sie steuern den Ausbildungsprozess vor Ort, begleiten die Auszubildenden in verschiedenen Tätigkeitsfeldern, geben ihnen konstruktives Feedback und dokumentieren und beurteilen den Ausbildungsprozess.

34 pädagogische Fachkräfte wurden in 2024 in ihrer Rolle als Praxisanleitung gestärkt. Dazu nahmen sie an verschiedenen Seminaren teil. Sie eigneten sich unter anderem theoretisches Wissen über das Ausbildungssystem an, erhielten didaktische Impulse und reflektierten ihre eigene Haltung und Tätigkeit. Die Seminarreihe wurde eigens von der KEFB und den Fachexpert*innen des KiTa Zweckverbandes konzipiert.

Auch das Ausbildungsmanagement für die Geschäftsstelle ist

nun in die Verantwortung der Abteilung Personalentwicklung übergegangen. Gemeinsam mit den Fach- und Verwaltungsabteilungen wurden die Rahmenbedingungen für eine Ausbildung in der Geschäftsstelle reflektiert, um auch hier eine qualitativ hochwertige berufliche Qualifizierung zu ermöglichen. Da sich die Abteilungen der Geschäftsstelle in einem fortlaufenden Transformationsprozess befinden, wurde zudem eine Auseinandersetzung mit den etablierten Ausbildungsformen und -abschlüssen angestoßen. Das Ziel ist eine Klärung, welche Berufsabschlüsse auch zukünftig für die Anforderungen der strategischen und operativen Prozesse benötigt werden.

FORT- UND WEITERBILDUNG

Einführung des KiTa-Logins

Zum Start des Fortbildungsprogramms für das KiTa-Jahr 2024/2025 wurde ein Login-Bereich für die Anmeldungen installiert. Alle KiTas sowie Mitarbeitende der Geschäftsstelle verfügen nun über einen eigenen Account, mit dem sie eine Übersicht über die bereits gebuchten Fortbildungen erhalten. Das Login vereinfacht zudem die Anmeldung durch vorbelegte Daten und eine Funktion zum Merken von Fortbildungsangeboten.

Weiterbildung

Die Kooperation mit der KEFB im Rahmen der 160-Stunden-Qualifizierung gemäß Personalverordnung NRW wurde im Berichtszeitraum weiter verstetigt. Im Jahr 2024 haben 14 Mitarbeitende die Weiterbildung erfolgreich bestanden. Somit

konnten seit Einführung der Maßnahme bereits 35 Personen aus dem Verband qualifiziert werden. Ein weiterer Jahrgang ist bereits in Planung.

Die 160-Stunden-Qualifizierung trägt dazu bei, motivierten und engagierten Ergänzungskräften eine Entwicklungsmöglichkeit zu bieten. Auch neue Mitarbeitende aus anderen Berufsfeldern (z. B. Ergotherapie) können dadurch für den Verband gewonnen und gemäß Personalverordnung NRW auf Fachkraftstunden eingesetzt werden.

Umzug E-Learning-Plattform

Die bisherige E-Learning-Plattform, die von der Caritas betrieben wurde, lief im zurückliegenden Jahr aus. Künftig werden die Online-Kurse in Zusammenarbeit mit der KEFB fortgeführt. Das betrifft die Selbstlern- und Unterstützungsangebote zu den Themen Inklusion, Kinderrechte oder KTK-Gütesiegel.

ARBEITGEBERMARKE

Der Bereich Arbeitgebermarke ist im vergangenen Jahr weiter ausgestaltet worden, da durch den Fachkräftebedarf eine attraktive Platzierung am Markt enorm an Bedeutung gewonnen hat. Ziel des KiTa Zweckverbandes ist es, sich als moderner, verantwortungsbewusster und offener Arbeitgeber zu präsentieren. Dafür wurden im Berichtsjahr wichtige Grundlagen gelegt:

In Ergänzung zum Leitbild wurde ein Arbeitgebermarkenver-

sprechen formuliert. Es beschreibt, inwiefern aktuelle und potenzielle Arbeitnehmer*innen von der Mitarbeit im Verband profitieren und was sie erwarten können.

Außerdem wurden Kommunikationsrichtlinien für eine einheitliche, wertschätzende und klare Verständigung entwickelt.

Kampagne

Durch den Ausbau der Verbandsprofile in den sozialen Medien wird die pädagogische Arbeit ansprechend nach außen präsentiert. Familien, Mitarbeitende und zukünftige Mitarbeitende gewinnen einen authentischen Einblick in den Verband. In diesem Zusammenhang wurde in 2024 eine Kampagne entwickelt. Sie soll die Arbeitgebermarke auch in der Außenwahrnehmung stärken und das Recruiting positiv beeinflussen.

Onboarding

Im Sinne der Mitarbeitendenbindung wurde im Berichtsjahr das Onboarding ausgebaut. Mit dem Onboarding werden folgende Ziele verfolgt: Neuen Kolleg*innen soll ein erfolgreicher Start ermöglicht werden, sie sollen einen umfassenden Einblick in den Verband erhalten und sie sollen durch die Maßnahmen an den Verband gebunden werden.





PERSONALMANAGEMENT

Im Personalmanagement sind der gesamte administrative Teil der Personalarbeit sowie das Recruiting verortet. Die Abteilung verantwortet formale und organisatorische Aufgaben im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis.

LIEBE LESER*INNEN,

seit über einem Jahr begleite ich das Personalmanagement als Abteilungsleiter. In dieser Zeit ist die Abteilung nicht nur als Team zusammengewachsen, sondern hat auch wichtige Schritte hin zu einer noch professionelleren und effizienteren Personalarbeit unternommen.

Im Berichtsjahr wurde die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen intensiviert und der interdisziplinäre Austausch mit relevanten Schnittstellen fokussiert. Zudem wurden bestehende Prozesse überprüft, nachhaltig verbessert und teilweise digitalisiert. Dabei orientierte sich die Abteilung an innerverbandlichen Entwicklungen sowie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden im KiTa Zweckverband. Ein Schwerpunkt war die Digitalisierung der Personalakten. Unser Auftrag als Dienstleister lautet, weniger Ressource auf administrative Tätigkeiten zu verwenden und den Blick stärker auf die Beratung zu richten. Dieser Perspektive konnten wir uns in 2024 schrittweise nähern.

MARTIN BEHRENDT
Abteilungsleiter
Personalmanagement



Eine der größten Herausforderungen von KiTa-Trägern besteht gegenwärtig darin, ausreichend qualifiziertes pädagogisches Personal zu beschäftigen. Auch den KiTa Zweckverband hat dieses Thema im Berichtsjahr intensiv begleitet. Vor diesem Hintergrund wurde 2024 das Recruiting in den Fokus gerückt. So konnten unter anderem die digitale Personalakquise über Social Media verstärkt und der Prozess des Bewerbungsmanagements optimiert werden. Das Ergebnis: Die Anzahl der freien Stellen auf unserem Karriereportal wurde halbiert.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen Einblick in die Meilensteine der Abteilung.



PERSONALADMINISTRATION UND -GRUNDSATZFRAGEN

Das Personalmanagement arbeitet seit 2024 in der im Vorjahr neu aufgestellten Struktur. Im Berichtszeitraum lag der Fokus insbesondere auf dem Ausbau und der Stärkung des Bereichs Recruiting sowie auf einer effizienteren Aufstellung im Bereich Personaladministration.

Die Professionalisierung des Personalmanagements wird kontinuierlich vorangetrieben. Neben der Beschreibung und Verbesserung der Prozesse geht es zudem um den Aufbau von Know-how im Team sowie notwendige Systemanpassungen. Dabei hilft ein Personal-Nachschlagewerk, in welchem Dokumentationen zu Fachthemen festgehalten sind.

Zur Optimierung des Qualitätsmanagements verfolgt die Abteilung einen kontinuierlichen Optimierungsprozess und nutzt den PDCA-Zyklus als wertvolle Methode: Fehler analysieren, deren Ursache verstehen und die Prozesse bzw. Kontrollinstrumente darauf anpassen.

Einen Meilenstein stellte in 2024 die Digitalisierung der Administration dar. Über 3.500 analoge Personalakten wurden in ein digitales Format überführt. Dieser Transfer bildet die Basis für weitere Verbesserungen, z. B. die Schaffung eines Schließfachs, in dem die Mitarbeitenden abrechnungsrelevante Dokumente eigenständig einsehen können.

RECRUITING

Um die Qualität von Bildung, Erziehung und Betreuung in den Kindertageseinrichtungen langfristig zu sichern, ist die Gewinnung und Bindung von engagierten Mitarbeitenden – in den KiTas und in der Geschäftsstelle – essenziell. Aus diesem Grund hat das Team Recruiting umfassende strategische und operative Maßnahmen entwickelt und vorangetrieben.

Die Recruiting-Strategie besteht aus drei Bausteinen:

Unter dem Motto „anziehen und begeistern“ konzentriert sich das Team Recruiting in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung darauf, ein attraktives und überzeu-

gendes Arbeitgeberprofil zu präsentieren. Im Berichtszeitraum stand daher die Konzeptionierung eines neuen Messestands im Fokus, der potenzielle Mitarbeitende ansprechen und begeistern soll. Zudem wurden offene Stellen noch nutzungsfreundlicher und nach zielgruppenspezifischen Kriterien präsentiert und auf abgestimmten Kanälen veröffentlicht.

Im Baustein „überzeugen“ setzt das Team Recruiting weiterhin auf die Nutzung von Arbeitgeberbewertungsplattformen. Neu ist, dass auch auf den Social-Media-Kanälen sowie bei Veranstaltungen auf diese Plattformen hingewiesen wird. Nach erfolgreichen Einstellungen wird ebenfalls auf die Bewertungsmöglichkeit aufmerksam gemacht, um das positive Arbeitgeberimage weiter zu stärken. Austretende Mitarbeitende werden über eine anonymisierte Feedbackmöglichkeit eingeladen, ihre Bewertungen abzugeben. Neben den Austrittsgesprächen mit den Vorgesetzten sollen damit Informationen gesammelt werden, um das Arbeitsumfeld weiter zu verbessern.

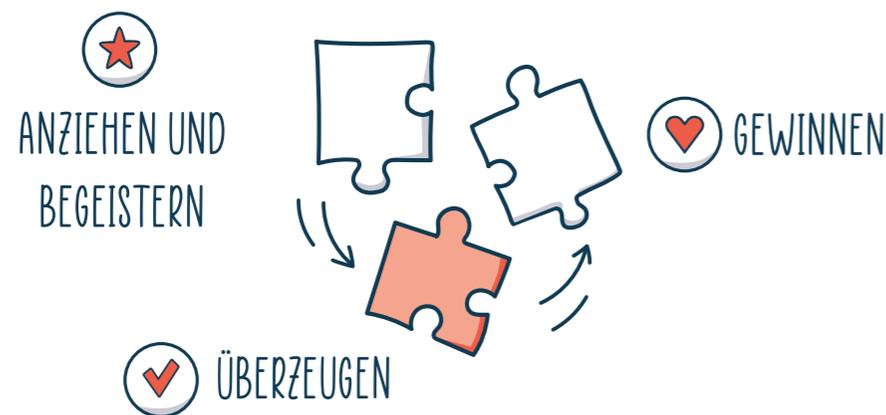
Ein zentrales Element im Baustein „gewinnen“ ist die Optimierung des Bewerbungsprozesses. Um den Interessent*innen zeitnah Feedback geben zu können, wird Wert auf eine professionelle Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen gelegt. Das Recruiting-Team ist mittlerweile aktiv in den gesamten Prozess der Vorstellungsgespräche eingebunden und hat die Übersicht des Prozesses vom Bewerbungseingang bis hin zur finalen Vertragserstellung. Zusätzlich werden telefonische Erstgespräche durchgeführt, um eine gezielte Vorauswahl der Kandidat*innen zu treffen und den weiteren Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten.

Darüber hinaus umfasst die Recruiting-Strategie verschiedene fortlaufende Maßnahmen, die im Jahr 2024 weiterentwickelt und umgesetzt wurden: die Erfolgsanalyse und die Erstellung von Best-Practice-Beispielen, die regelmäßige Überprüfung aktueller Recruiting-Trends, den Aufbau und die Pflege eines Talentpools, das Dienstleistungsmanagement und die Pflege von Kooperationen, die regelmäßige Evaluierung und Anpassung der Begleitprozesse und -systeme sowie den Netzwerkaufbau und das Beziehungsmanagement in der Branche.

Im Rahmen der Taskforce Personaloffensive werden alternative Rekrutierungskanäle erarbeitet und Maßnahmen entwickelt, die die Attraktivität des KiTa Zweckverbandes als Arbeitgeber stärken sollen. Konkret wurde ein Pilot-Projekt zur 4-Tage-Woche ins Leben gerufen. Ebenfalls wurden Möglichkeiten zur Etablierung eines Flex-Pools eruiert, in dem Mitarbeiter*innen eingesetzt werden, um schnell fehlendes KiTa-Personal für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung zu stellen.

FREIWILLIGENDIENSTE

Viele Jugendliche und junge Erwachsene engagieren sich in der sozialen Branche als freiwillig Beschäftigte. Sie unterstützen beispielsweise im Rahmen ihres Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) auch in den Kindertageseinrichtungen des KiTa Zweckverbandes. Das FSJ bzw. der Bundesfreiwilligendienst stellen zudem eine gute Möglichkeit dar, um junge Menschen für das Tätigkeitsfeld KiTa zu begeistern. Fünf freiwillig Beschäftigte aus dem KiTa-Jahr 2023/2024 konnten für eine PiA-Ausbildung im darauffolgenden KiTa-Jahr gewonnen werden.





FINANZEN UND CONTROLLING

Die Abteilung Finanzen und Controlling gliedert sich organisatorisch in zwei Stränge. Zum einen verantwortet sie buchhalterische Prozesse sowie das Fördermittelmanagement und den Einkauf. Zum anderen stehen die Planung, Steuerung und Kontrolle von wirtschaftlichen Themen im Fokus.

LIEBE LESER*INNEN,

MARINA MIZURKO
Abteilungsleiterin
Finanzen und Controlling



im Jahr 2024 lag der Fokus der Abteilung Finanzen und Controlling auf der Optimierung interner Prozesse sowie der strategischen Ausrichtung des KiTa Zweckverbandes.

Ein Schwerpunkt stellte die Optimierung der Rechnungsabläufe dar. Durch gezielte Prozessverbesserungen konnte nicht nur die Effizienz gesteigert, sondern auch die Transparenz deutlich erhöht werden.

Im Bereich Finanzen standen die finanzielle Stabilität und Zukunft des Verbandes im Mittelpunkt. Der Jahresabschluss wurde erfolgreich erstellt. Gleichzeitig konnten neue Fördermittel akquiriert und zahlreiche bestehende Projekte refinanziert werden.

Im strategischen Einkauf wurden alternative Beschaffungsquellen erschlossen und Rahmenverträge weiter optimiert. Diese Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur langfristigen finanziellen Stabilität des Verbandes.

Neben der Erstellung neuer Reportings wurde im Controlling ein besonderes Augenmerk auf deren Verständlichkeit gelegt, um die Nutzung für die Mitarbeitenden in den KiTas und der Geschäftsstelle zu vereinfachen. Dabei ging es nicht nur um die ganzheitliche Steuerung der Finanzen, sondern auch darum, die Prozesse in den Bereichen Personal und Immobilien anhand von Kennzahlen sichtbar und messbar zu machen.

Auf den nächsten Seiten werden die Meilensteine der Abteilung näher beleuchtet.

FINANZEN

DEBITOREN- BUCHHALTUNG	KREDITOREN- BUCHHALTUNG	BILANZEN/ STEUERN	FÖRDERMITTEL- MANAGEMENT	EINKAUF
<ul style="list-style-type: none">✓ Rechtsanwaltsfälle/ Mahnwesen✓ Verpflegungsportal✓ BUT-Zuschüsse✓ Zahlungseingänge Kommune/ Bistum/Dritte	<ul style="list-style-type: none">✓ Rechnungseingang✓ Barkassen KiTa✓ Verwendungsnachweis KiBiz	<ul style="list-style-type: none">✓ Umlagen✓ Finanzanlagen✓ Stiftung✓ Steuern✓ Zahlungsverkehr✓ Projekte✓ KiTa ZV Liegensch.	<ul style="list-style-type: none">✓ Antragsstellung✓ Mittelabrufe✓ Verwendungsnachweise	<ul style="list-style-type: none">✓ Rahmenverträge✓ IT✓ Versicherungen✓ Webshop✓ Strategischer Einkauf

Prozessoptimierungen und -aktualisierungen

Im Rahmen der Strategie 4.0 hat der Bereich Finanzen im Berichtsjahr umfangreiche Maßnahmen zur Optimierung der Finanzprozesse umgesetzt. Diese Aktualisierung beinhaltet insbesondere die Überarbeitung bestehender Verfahren, um sie zum einen an die modernen Anforderungen des Finanzwesens und an die Bedarfe der Kindertageseinrichtungen anzupassen und zum anderen effizientere Abläufe und eine höhere Transparenz zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Bestandteil der Optimierungsmaßnahmen waren folgende Prozesse: die Rechnungsverarbeitung und -freigabe, die Barkassenverwaltung, die Versicherungsabwicklung und die Implementierung des Monatsabschlusses.

Um die Mitarbeitenden auf diese Veränderungen vorzubereiten, wurden gezielte Schulungen und Informationsveranstaltungen

geplant und durchgeführt. Sie dienten dazu, die neuen Prozesse verständlich und praxisnah zu erklären und die Handhabung zu erleichtern.

Um der Prüferrotationsempfehlung für die Wirtschaftsprüfung zu entsprechen und die Finanzprozesse und deren Einhaltung auch extern bewerten und absichern zu lassen, wurde im Zuge der Finanzstrategie eine Ausschreibung für die Beauftragung einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft initiiert. Ab dem KiTa-Jahr 2024/2025 wird die Curacon GmbH die externe Prüfung, die in den vergangenen Jahren durch die Solidaris durchgeführt wurde, übernehmen.

Durch die Einbindung einer unabhängigen Wirtschaftsprüfung soll gewährleistet werden, dass die finanziellen Abläufe des KiTa Zweckverbandes transparent und rechtskonform gestaltet sind, Risiken minimiert und Fördermittel ordnungsgemäß verwendet

werden sowie das Vertrauen von Kommunen, Gemeindemitgliedern sowie staatlichen Stellen nachhaltig gestärkt wird.

Jahresabschluss 2023/2024

Mit dem Jahresabschluss per 31. Juli 2024 erläutert der KiTa Zweckverband die finanzielle Situation für den Zeitraum vom 1. August 2023 bis zum 31. Juli 2024, also für das KiTa-Jahr 2023/2024.

Gemäß Beschluss der Verbandsvertretung vom 15. Juni 2023 wurde die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Solidaris mit der Prüfung des Jahresabschlusses zum 31. Juli 2024 – bestehend aus Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang und Lagebericht – unter Einbeziehung der zugrunde liegenden Buchführung beauftragt.

Die Solidaris stellte in ihrer Prüfung, die im Dezember 2024 stattfand, fest, dass die Buchführung, die weiteren geprüften Unterlagen einschließlich des Belegwesens und der Jahresabschluss den deutschen gesetzlichen Vorschriften einschließlich der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung entsprechen. Das betriebliche Ergebnis beläuft sich im Zeitraum 1. August 2023 bis 31. Juli 2024 auf 3,166 Mio. €. Seine Zusammensetzung zeigen die Grafiken der Erträge und Aufwendungen.

Zusätzlich führte die Solidaris eine Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung (Organisation, Instrumentarium und Tätigkeiten) durch und prüfte die wirtschaftlichen Verhältnisse. Im Rahmen dieser Prüfung kam die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Solidaris zu dem Ergebnis, dass die Geschäft-

te des KiTa Zweckverbandes im KiTa-Jahr 2023/2024 mit der erforderlichen Sorgfalt in Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften geführt wurden und der Jahresabschluss insgesamt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage vermittelt.

Fördermittelmanagement

Fördermittel stellen eine immer bedeutsamere zusätzliche Finanzierungsquelle dar. Der Bereich Fördermittelmanagement steuert und bearbeitet die Förderthemen, die in den unterschiedlichen Abteilungen entstehen, sichert zusätzliche Finanzierungsquellen und trägt damit nicht nur zur wirtschaftlichen Stabilität des Verbandes, sondern auch zur Effektivitäts- und Effizienzsteigerung der internen Prozesse bei.

Im Berichtsjahr lag der Fokus insbesondere auf der Aktualisierung der projektbezogenen Übersichten sowie der systematischen Erfassung und Optimierung der Fördermittelprozesse. Die Prozessfassung beinhaltet sämtliche relevante Abläufe und Schnittstellen, um eine effiziente Beantragung und Verwaltung der Fördermittel zu gewährleisten. Der standardisierte Leitfaden, der daraus hervorgegangen ist, sichert langfristig die Effizienz und Transparenz im Fördermittelmanagement.

Erweiterung der Fördermittelakquise

Die Fördermittelakquise wird aktuell strategisch erweitert: Dabei wird verstärkt auf zukunftsorientierte und nachhaltige Finanzierungswege gesetzt. Zentral ist in dem Zusammenhang der Aufbau des Fundraisings, dessen Konzeptionierung im

Berichtszeitraum startete. Dabei geht es insbesondere darum, neue Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen, die über klassische Fördermittel hinausgehen.

Mit diesen strategischen Ansätzen in der Fördermittelakquise und der verstärkten Nutzung von Fundraising-Potenzialen sollen Projekte nicht nur finanziell abgesichert, sondern auch der Bereich der Drittmittelakquise zugunsten einer höheren finanziellen Unabhängigkeit gestärkt werden.

Erfolgreich refinanzierte Projekte

Neben den strategischen Zielen der Abteilung konnten im vergangenen Jahr auch zahlreiche Projekte fortgeführt und refinanziert werden. Insbesondere bereits laufende Projekte aus den Vorjahren erhielten die notwendige Anschlussfinanzierung, um ihre erfolgreiche Umsetzung sicherzustellen:

- Das Förderprogramm der „Alltagshelferinnen und -helfer“ trägt zur Entlastung des pädagogischen Personals bei. Durch eine erfolgreiche Antragsstellung wurde dieses Projekt vom Land auch im KiTa-Jahr 2024/2025 mit einer Gesamtzuwendung von 4,5 Mio. € gefördert. Das Förderprogramm wird bis zum 31. Juni 2026 weitergeführt.
- Das Projekt der „Sprach-Kitas“ zielt darauf ab, die sprachliche Entwicklung der Kinder durch den Einsatz spezialisierter Sprachkräfte zu fördern und damit Chancengleichheit zu schaffen. Im Zuge der Neustrukturierung des Fördermittelmanagements wurde dieses Projekt gemeinsam mit der Abteilung KiTa-Entwicklung verantwortet. Für das KiTa-Jahr

Erträge

205,801 Mio. €

Beköstigung u. Spenden

25,884 Mio. (12,6 %)

Bistumszuschuss

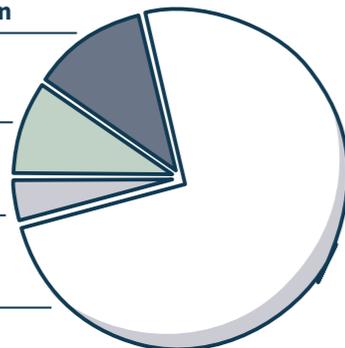
19,00 Mio. (9,2 %)

Neutrale Erträge

7,345 Mio. (3,6 %)

Land u. Kommunen

153,572 Mio. (74,6 %)



Aufwendungen

202,635 Mio. €

Abschreibungen

2,838 Mio. (1,4 %)

Materialaufwand

32,645 Mio. (16,1 %)

Sonstige betr. Aufwendungen

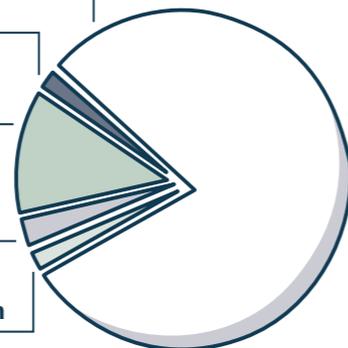
4,210 Mio. (2,1 %)

Neutrale Aufwendungen

2,696 Mio. (1,3 %)

Personalaufwendungen

160,246 Mio. (79,1 %)



2023/2024 wurde eine Gesamtfördersumme von 423.000 € bewilligt. Das Programm läuft noch bis zum 31. Juni 2026.

- Das Förderprogramm „**Kinderbetreuung in besonderen Fällen**“ zielt darauf ab, Familien in herausfordernden Lebenslagen zu unterstützen und gleichzeitig sicherzustellen, dass das Wohl der Kinder im Mittelpunkt steht. Die berechnete Gesamtzuwendung betrug 64.800 €.
- Projekt „**ZuSi 2.0 (Zukunft früh sichern 2.0)**“ ist ein Förderprogramm, das Benachteiligung entgegenwirken soll. Es bietet finanzielle Hilfen und Bildungsangebote, um soziale Ungleichheiten zu verringern. Das Förderprogramm läuft bis zum 31. August 2025. Im Berichtsjahr betrug die insgesamt bereitgestellte Fördersumme 50.000 €.

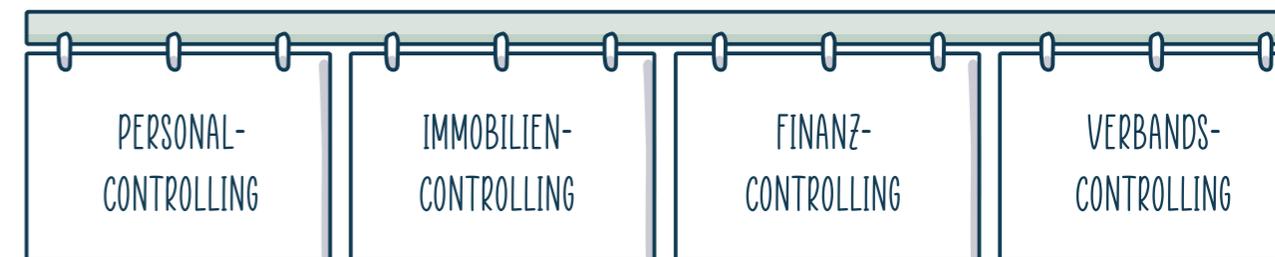
Strategischer Einkauf

Um ein effizienteres Kostenmanagement zu erreichen, wirkt der Bereich Strategischer Einkauf kontinuierlich auf die Erschließung neuer und alternativer Beschaffungsquellen, den Aufbau sowie die Weiterentwicklung strategischer Lieferpartnerschaften sowie auf die Aktualisierung bzw. den Neuabschluss von Rahmenverträgen hin.

Im Berichtszeitraum konnten folgende Prozesse erfolgreich optimiert werden:

- Im Rahmen einer **Heizöl-Sammelbestellung** von ca. 217.000 Litern konnten im KiTa-Jahr 2023/2024 signifikante Kosteneinsparungen durch günstige Einkaufspreise erzielt und gleichzeitig die internen Prozesskosten optimiert werden.
- Mittlerweile nehmen rund 140 KiTas an dem nachhaltigen Projekt „**Sandreinigung, -austausch und -auffüllung**“ teil. Ziel ist es, die hygienischen Standards in den Spielbereichen langfristig zu sichern.
- Im Berichtszeitraum wurde ein umfangreiches **Hygienekonzept** zum Thema „Wickeln und Hygiene“ entwickelt. Um die Gesundheitsstandards für Kinder und Betreuungspersonal zu verbessern, wurden diverse Hygieneartikel hinsichtlich ihrer Inhaltsstoffe überprüft und bei Bedarf durch hautfreundlichere Alternativen ersetzt.

CONTROLLING



Reporting

Um eine bessere Steuerung der einzelnen Abteilungen zu gewährleisten, hat der Bereich Controlling im Berichtsjahr neue Reports erstellt. Sie beinhalten für jede Abteilung die für das KiTa-Jahr geplanten Aufwendungen und Investitionen sowie eine Darstellung der Inanspruchnahmen.

Ebenso wurden die KiTa-Reports im Hinblick auf eine bessere Verständlichkeit und Lesbarkeit überarbeitet. Die Anpassungen berücksichtigen die Bedarfe, die von KiTa-Leitungen geäußert wurden.

Mit den Reports erzielt der Bereich Controlling bei den Nutzer*innen einen steuerungstechnischen Mehrwert und erhöht zugleich die Wirtschaftlichkeit im Verband. Im Fokus steht dabei stets eine Effizienzsteigerung. So konnte für die KiTas bereits eine automatisierte Cloudlösung erarbeitet werden. Für die Verwaltung ist eine perspektivische Nutzung von QlikSense in einer On-Demand-Lösung angedacht. Hier könnten Daten nicht nur monatlich, sondern nach Bedarf abgerufen werden.

Personalcontrolling

Das Personalcontrolling verantwortet die Planung, Steuerung und Kontrolle der personalwirtschaftlichen Prozesse. Dazu gehören die Analyse von Personalkosten, die Überwachung von Personalbedarf und -einsatz sowie Kennzahlen wie Fluktuation und Fehlzeiten. Soll- und Ist-Personalstunden werden gemäß KiBiz und internen Vorgaben erfasst, wobei optimierte Stellenbesetzungslisten die Planung und Steuerung des Personals unterstützen.

Im Berichtsjahr wurden bestehende Reports wie der Fehlzeiten- und Krankheitsreport weiterentwickelt und um historische Vergleiche erweitert. Zusätzlich wurde ein neuer Report erstellt, der die Entwicklung der Fehlzeiten über das Jahr abbildet. Weitere Reports, z. B. über den Einsatz in der praxisintegrierten Ausbildung, befinden sich in der Ausarbeitung. Die genannten Reports unterstützen die strategische Personalplanung durch fundierte Daten zu Personalbedarf und -trends, ermöglichen die frühzeitige Erkennung von Engpässen und fördern die Nachfolgeplanung sowie die Optimierung von Personal- und Ausbildungsprozessen. Erkenntnisse aus den Reports werden zudem für die Ableitung neuer Maßnahmen genutzt.





IMMOBILIEN- UND STANDORTENTWICKLUNG

Die Immobilien- und Standortentwicklung nimmt eine bedeutsame Rolle ein, wenn es darum geht, die Kindertageseinrichtungen im KiTa Zweckverband zukunfts- und wettbewerbsfähig aufzustellen. Zentrale Aufgabe der Abteilung ist es, die Betreiberverantwortung zu gewährleisten und den Werterhalt der 240 KiTa-Immobilien sicherzustellen.

LIEBE LESER*INNEN,

KATHRIN WIEMANN
Abteilungsleiterin
Immobilien- und
Standortentwicklung



die Abteilung Immobilien- und Standortentwicklung arbeitet fortwährend daran, die KiTa-Gebäude an die Anforderungen an moderne Bildung, Erziehung und Betreuung anzupassen. Dies umfasst sowohl die Instandhaltung und Sanierung bestehender Einrichtungen als auch deren Erweiterung sowie den Bau neuer Immobilien.

Eine wirtschaftliche und nachhaltige Umsetzung dieser Projekte erfordert eine ganzheitliche Standortstrategie. So berücksichtigt die Abteilung unter anderem den Sozialraum, den Bedarf an KiTa-Plätzen oder externe Einflüsse aus dem Bausektor. Die verschiedenen Immobilienprojekte verlangen außerdem stets die Abstimmung mit den Pfarreien und Kommunen sowie den Fachabteilungen im KiTa Zweckverband.

Im Berichtsjahr konnten in den verschiedenen Regionen erfolgreich Bauprojekte abgeschlossen werden. Neben diversen Qualifizierungsmaßnahmen wurden auch neue Gebäude ein-

geweiht. Diese Immobilien sind nicht nur ansprechend gestaltet, sondern ermöglichen neue konzeptionelle Möglichkeiten – und sind somit zukunftsfähig aufgestellt.

2024 haben wir außerdem bedeutende Ziele im Bereich der digitalen Infrastruktur erreicht. Im Folgenden erhalten Sie weitere Informationen über das digitale Facility Management und die erreichten Projektschritte.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

BAUTECHNISCHE BEGLEITUNG VON IMMOBILIENPROJEKTEN

Bautechnische Mitarbeiter*innen und Haustechniker*in

Zuständigkeit nach Region

PROJEKTMANAGEMENT, PROZESSOPTIMIERUNG, PROZESSSTEUERUNG

Kaufmännische Mitarbeiter*innen

Zuständig für den gesamten KiTa Zweckverband

STANDORTSTRATEGIE

Die Standortentwicklung des KiTa Zweckverbandes basiert auf einem integrativen und nachhaltigen Ansatz, der langfristig auf die Bedürfnisse der Einrichtungen und der Kinder abgestimmt ist. Die Planung von Maßnahmen in den Bereichen Bestandspflege, Instandhaltung und Sanierung erfolgt auf Grundlage umfassender Analysen und interdisziplinärer Abstimmungen. Dabei spielen bautechnische Begehungen eine zentrale Rolle, um den Zustand der Gebäude präzise zu bewerten und notwendige Maßnahmen zu identifizieren. Zusätzlich werden regelmäßig Wünsche und Anregungen aus den KiTas selbst aufgenommen, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen den tatsächlichen Anforderungen und dem pädagogischen Alltag vor Ort gerecht werden.

Bereits 2019 wurden durch die Modernisierungsstrategie „KiTa 4.0“ wesentliche Weichen für die bauliche Weiterentwicklung

gestellt. Diese Strategie zielte darauf ab, die Einrichtungen nicht nur zu modernisieren, sondern auch zukunftssicher zu gestalten. Im Berichtszeitraum wurde damit begonnen, die Strategie einer umfassenden Revision zu unterziehen. Gründe hierfür lagen in den globalen wirtschaftlichen Entwicklungen, die erhebliche Auswirkungen auf die ursprünglichen Planungen hatten. So führte ein anhaltender Fachkräftemangel im Bausektor zu Verzögerungen bei der Umsetzung zahlreicher Projekte. Auch die eingeschränkte Verfügbarkeit von Handwerker*innen stellte eine Herausforderung dar, die teilweise umfangreiche Umplanungen erforderlich machte. Zusätzlich hemmte das hohe Niveau der Zins- und Baukosten das Interesse potenzieller Investor*innen, sodass viele Projekte neu bewertet werden mussten.

Neben den wirtschaftlichen Herausforderungen hat sich auch die Nachfrage nach KiTa-Plätzen in einigen Regionen verändert. Die lokale Jugendhilfeplanung spielt daher eine zentrale Rolle

in der Ausrichtung der Standortstrategie des KiTa Zweckverbandes. Im Berichtszeitraum zeigte sich, dass vielerorts eine Sättigung des Platzbedarfs erreicht wurde, was Anpassungen an der bestehenden Strategie erforderlich machte. Andernorts gibt es nach wie vor einen hohen Bedarf am Ausbau weiterer KiTa-Plätze. Für die Abteilung Immobilien- und Standortentwicklung galt es daher, die Planungen flexibel zu gestalten, um sowohl den aktuellen Bedarf zu decken als auch mögliche zukünftige Entwicklungen antizipieren zu können.

Trotz der genannten Herausforderungen konnten im Berichtsjahr 2024 zahlreiche Projekte erfolgreich fortgeführt und neue Bauvorhaben gestartet werden. Ein bedeutendes Beispiel ist der Neubau der KiTa St. Theresia in Essen, der mit der Pfarrei als Investor umgesetzt wurde. Das Projekt zeigt, wie Tradition und Moderne miteinander verknüpft werden können: So befindet sich die KiTa in einer umgebauten, stillgelegten Kirche, wobei der historische Kirchturm als städtebauliches Wahrzeichen erhalten blieb. Gleichzeitig bietet der Neubau moderne Räumlichkeiten, die den aktuellen pädagogischen Anforderungen entsprechen. Dieses Projekt steht sinnbildlich für den Pfarreientwicklungsprozess im Bistum Essen: Es zeigt, dass kirchliche Standorte transformiert werden und dabei Institutionen wie katholische KiTas als sichtbare pastorale Orte an Bedeutung gewinnen.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr weitere Maßnahmen zur Qualifizierung und Modernisierung von Standorten vorbereitet. Verschiedene Neubauprojekte befanden sich in unterschiedlichen Phasen der Planung und Umsetzung, während konkrete Erweiterungen von Bestandsgebäuden entwickelt wurden.

LAUFENDE INSTANDHALTUNGEN

Im vergangenen Jahr wurden zahlreiche Instandhaltungsmaßnahmen dank der gezielten Unterstützung durch externe Dienstleister erfolgreich realisiert. Besonders während der Sommerschließzeiten 2024 nutzte der KiTa Zweckverband die Gelegenheit, in mehreren Einrichtungen im Großraum Hattingen umfangreiche Instandhaltungen durchzuführen. Diese Maßnahmen umfassten Sanierungen, Modernisierungen und die Erneuerung technischer Anlagen.

Die gezielte Planung des Instandhaltungsbudgets auf Maßnahmenebene ermöglichte es, Arbeiten zu bündeln und größere Aufträge an spezialisierte Unternehmen zu vergeben. Dieses Vorgehen trug maßgeblich zu einer effizienteren Kostensteuerung bei und ermöglichte eine wirtschaftlich sinnvolle Umsetzung der Projekte. Durch eine kontinuierliche Überwachung und Anpassung des Budgets kann der KiTa Zweckverband flexibel auf unvorhergesehene Entwicklungen reagieren und den langfristigen Werterhalt seiner Immobilien sichern.

ENTWICKLUNG VON PROZESSEN UND STRUKTUREN

Im Berichtszeitraum konnten bedeutende Fortschritte bei der Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur im Bereich Facility Management erzielt werden. Zwei Projekte standen hierbei besonders im Fokus: das „Computer-aided Facility Management-System (CAFM-System)“ und das „Facility Management-Betreibermodell“. Beide Vorhaben sind zukunftsweisend für die digitale Transformation des KiTa Zweckverbandes und zielen darauf ab, die Arbeitsprozesse in den Einrichtungen zu optimieren und zu erleichtern.

CAFM-SYSTEM

Das CAFM-System dient der umfassenden Optimierung des Gebäudemanagements durch digitale Lösungen. Geplant ist die Einführung eines digitalen Meldesystems, das automatisierte Prozesse ermöglicht und es den KiTa-Leitungen erlaubt, Mängel oder Störungen direkt und unkompliziert an die Abteilung Immobilien- und Standortentwicklung zu melden. Die klar definierten Prozessstrukturen tragen zu einer höheren Professionalität in der Abwicklung bei und stellen sicher, dass Maßnahmen fristgerecht bearbeitet werden. Eingepflegte Wartungs- und Prüftermine gewährleisten die Einhaltung aller Betreiberpflichten und sorgen für die erforderliche Dokumentation der Maßnahmen. Dadurch wird die Rechtssicherheit maßgeblich erhöht.

Ein weiterer Vorteil der Digitalisierung ist ein vorausschauendes Kosten- und Budgetmanagement. Die digitalen Systeme ermöglichen es, Bedarfe frühzeitig zu erkennen und Aufträge effizient zu bündeln. Im Berichtszeitraum wurden bestehende Daten umfassend aufbereitet und in das System integriert. Parallel dazu wurden neue Prozesse entwickelt und digitalisiert. Die Pilotphase, die mit sechs ausgewählten KiTas durchgeführt wurde, konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Dabei wurden wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die in die Optimierung des Systems einfließen. Der flächendeckende Roll-out ist für das zweite Quartal 2025 vorgesehen, nachdem die in der Pilotphase identifizierten Probleme behoben wurden.

FACILITY MANAGEMENT-BETREIBERMODELL

Das Projekt „Facility Management-Betreibermodell“ verfolgt drei zentrale Ziele:

1. Rechtskonformität: Einführung eines modernen Betreiberkonzepts, das die verbindliche Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Regelungen sicherstellt
2. Entlastung: Entlastung der KiTa-Leitungen von immobilienbezogenen Aufgaben, um die Konzentration auf Kernaufgaben sicherzustellen – stattdessen Übernahme der strategischen Maßnahmensteuerung durch spezialisierte Fachkräfte
3. Transparenz und Kontrolle: Implementierung eines Modells, das vollständige Transparenz, Kontrolle und Compliance im Rahmen des Leistungsmanagements und der Corporate Governance sicherstellt

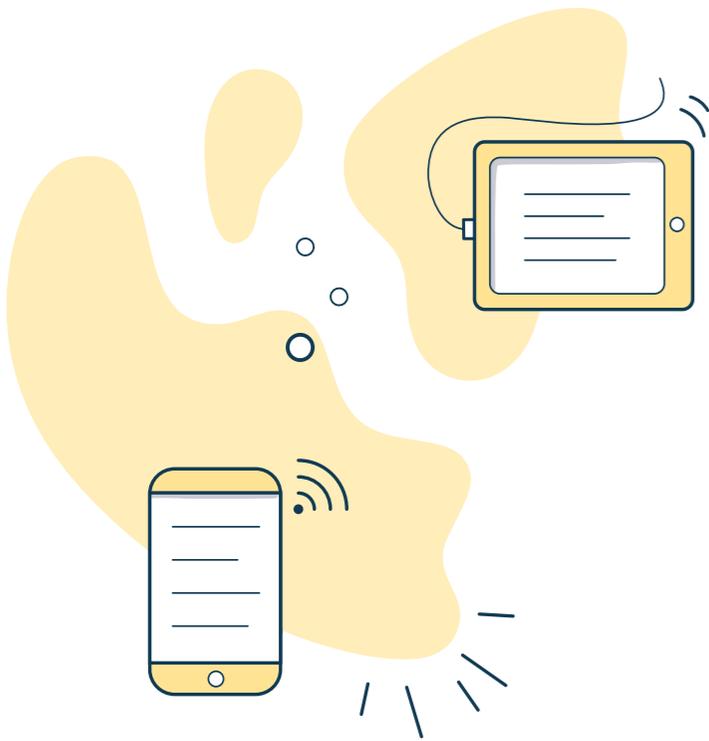
Das Zielmodell sieht vor, dass ein externer Dienstleister für die Erbringung und Koordination verschiedener Facility Management-Dienstleistungen verantwortlich ist. Größere Servicepakete werden an spezialisierte Anbieter im Markt vergeben, wobei der KiTa Zweckverband die Aufsicht und Kontrolle behält. Der externe Dienstleister übernimmt den laufenden Betrieb der Immobilien, koordiniert Wartungs- und Reparaturleistungen und fungiert als zentrale Stelle für alle technischen und organisatorischen Belange.

Im Berichtszeitraum konnten in diesem Projekt wesentliche Meilensteine erreicht werden: Die Angebotsphase, die drei Bietergespräche umfasste, wurde erfolgreich abgeschlossen. Kurz vor Jahresende 2024 konnte der Vertrag mit dem Dienstleister Apleona unterzeichnet werden, die Implementierungsphase soll voraussichtlich im ersten Quartal 2025 beginnen.



DIGITALISIERUNG

Die Hauptaufgabenfelder der Stabsstelle Digitalisierung bilden die Konzeption und Umsetzung der digitalen Transformation im KiTa Zweckverband, die Steuerung und Planung der Digitalisierungsprozesse sowie die damit verbundene Organisations- und Weiterentwicklung der gesamten IT-Prozessstruktur. Letzteres betrifft sowohl die pädagogische als auch die administrative Arbeit.



DIGITALISIERUNGSKONZEPTE

Die Stabsstelle bündelt alle verbandsinternen Digitalisierungsprojekte. Hierzu zählten im Berichtszeitraum beispielsweise die Einführung des Computer-aided Facility Management-Systems im Immobilienbereich, die Einführung der digitalen Personalakte in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Personalmanagement und Personalentwicklung sowie die Vorbereitung zur Einführung einer Qualitätsmanagement-Software im Bereich Qualität. Darüber hinaus werden Roll-out neuer Hard- und Software gemeinsam mit der IT-Abteilung des Bistums Essen geplant und durchgeführt.

DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

Die Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Wandel. Gegenwärtig tragen die technologischen Entwicklungen und das Internet dazu bei, dass Wissen in allen Lebensbereichen in Sekundenschnelle zur Verfügung gestellt wird. Dadurch entsteht ein Wissenssystem, das stetig wächst. Durch die Digitalisierung wird sowohl auf unser privates als auch auf unser berufliches Leben großer Einfluss genommen. Daraus resultiert die Erfordernis zum Erwerb neuer Kompetenzen, um mit den Veränderungen von Organisationsstrukturen, Märkten und dem Gemeinwesen Schritt halten zu können.

Aufgrund dessen wurde für den KiTa Zweckverband im Berichtsjahr eine Digitalisierungsstrategie erarbeitet. In vier definierten Handlungsfeldern wird u. a. der Fokus auf die Qualifikation von Mitarbeitenden sowie auf das Schaffen und Sicherstellen des Zugangs zu digitalen Medien und Infrastruktur gelegt. Ziele der Strategie sind zum einen Zeit- und Kosteneinsparungen, zugleich aber auch die Steigerung der Arbeitsqualität und Nachhaltigkeit. Mit Veröffentlichung der Strategie Anfang 2025 werden neue Digitalisierungsprojekte entstehen.

KITAPLUS

Im Jahr 2011 in der NRW-Bistümergeinschaft entwickelt, ist kitaplus heute noch immer die Verwaltungssoftware, die in den Kindertageseinrichtungen und der Geschäftsstelle des KiTa Zweckverbandes eingesetzt wird. Sie ist zentraler Bestandteil der verbandsinternen Datenerfassung und -verwaltung. Die webbasierte Anwendung ermöglicht beispielsweise das Administrieren aller Kinder- und Personalstammdaten sowie die Erstellung von Bildungsdokumentationen. Die kontinuierliche Identifizierung von Fehlerquellen ist eine Aufgabe in der Stabsstelle Digitalisierung.

Bislang wurde die Software kitaplus von der IT-Abteilung des Bistums Essen gehostet. Die Daten wurden auf den Servern im eigenen Rechenzentrum gesichert. Zum 1. September 2024 wurde das Hosting an den Hersteller der Software (BMS Consulting) übertragen. Seitdem wird die Anwendung auf den Servern von BMS in einem Rechenzentrum in Oberhausen betrieben. Dadurch wurden interne Arbeitswege verkürzt und die IT-Abteilung des Bistums entlastet. Nun erfolgt die Supportleistung für die Software aus einer Hand.

SMARTPHONES FÜR KITA-LEITUNGEN

Das Pilotprojekt wurde nach einer Erprobungsphase von Oktober 2023 bis April 2024 und zwei durchgeführten Evaluationen beendet. Die Pilotgruppe, bestehend aus 30 KiTa-Leitungen, hat in diesem Zeitraum getestet, inwiefern das Smartphone ein für dienstliche Zwecke unterstützendes Instrument sein kann. Das Gerät kann beispielsweise auf Ausflügen verwendet werden, um Fotos zu machen. Auch können pädagogische Apps genutzt werden.

Aus Datenschutzgründen sind die Geräte personengebunden und nur für dienstliche Zwecke zu verwenden. In den Umfrageauswertungen zeichnete sich ab, dass das Gerät für die Verwaltungsaufgaben (Mails, Telefon, Kalender, Microsoft Teams) durchaus dienlich ist, darüber hinaus für eine pädagogische Nutzung innerhalb der Gruppen jedoch nicht ausreichend funktional ist. Das Potenzial dieser Maßnahme wird in 2025 weiterhin geprüft.





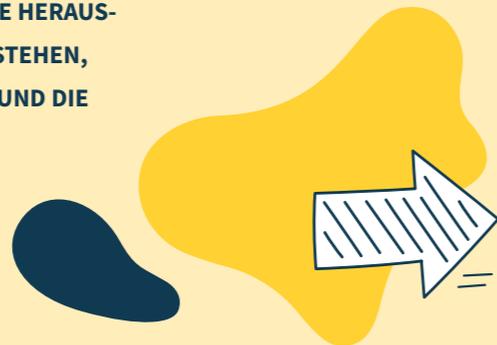
CORPORATE GOVERNANCE

Im Rahmen des zunehmenden regulatorischen Drucks und der Erwartungshaltung der Gesellschaft an Organisationen, ethisch, gesetzeskonform und transparent zu agieren, ist das Thema Compliance ein wichtiger Pfeiler zur Stärkung der Unternehmensintegrität und des Vertrauens von Familien, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit.

COMPLIANCE



IM BERICHTSZEITRAUM STANDEN VOR ALLEM DIE EINFÜHRUNG EINES HINWEISGEBERSCHUTZSYSTEMS, DIE ERSTELLUNG EINES CODE OF CONDUCT (VERHALTENSKODEX) SOWIE DIE ENTWICKLUNG EINES INTEGRIERTEN MANAGEMENTSYSTEMS IM VORDERGRUND. DIESE MASSNAHMEN SIND ENTSCHEIDEND, UM RISIKEN ZU MINIMIEREN, EINE TRANSPARENTE UNTERNEHMENSKULTUR SICHERZUSTELLEN UND DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG DES KITA ZWECKVERBANDES ZU FÖRDERN. ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN WERDEN DARIN BESTEHEN, DIESE SYSTEME KONTINUIERLICH ZU OPTIMIEREN UND DIE COMPLIANCE-KULTUR ZU FESTIGEN.



EINFÜHRUNG EINES HINWEISGEBER-SCHUTZSYSTEMS

Um interne Missstände, Verstöße gegen das Gesetz oder interne Richtlinien aufzudecken, ist es notwendig, dass Menschen die Möglichkeit haben, Hinweise zu entsprechenden Verstößen zu melden. Um dies zu unterstützen, wurde im Berichtszeitraum ein systematisches und anonymes Hinweisgeberschutzsystem implementiert, das den gesetzlichen Anforderungen und den Bedarfen der meldenden Personen Rechnung tragen soll. Das Ziel des Hinweisgeberschutzsystems ist es, eine Kultur der Offenheit und Transparenz zu fördern, in der Mitarbeitende und auch Externe sich sicher fühlen, etwaige Verstöße oder Missstände zu melden. Es stellt eine wichtige Komponente dar, um Risiken frühzeitig zu identifizieren und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Die Einführung des Systems basiert auf den Anforderungen der EU-Whistleblower Richtlinie und des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes, welche klare Anforderungen an den Schutz von hinweisgebenden Menschen stellen. Neben den rechtlichen Vorgaben lag der Fokus darauf, ein System zu implementieren, das sowohl leicht zugänglich als auch vertrauenswürdig ist. Um dies zu gewährleisten, wurde eine externe, unabhängige Plattform installiert, die es Mitarbeitenden ermöglicht, Hinweise anonym einzureichen. Diese Plattform bietet nicht nur Sicherheit, sondern auch die Möglichkeit einer anonymen Rückmeldung an die Stabsstelle Compliance, was die Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und dem Verband erleichtert. Um das Bewusstsein für die Nutzung zu fördern, wurden Informationsmaterialien bereitgestellt.

RICHTLINIE ZUM CODE OF CONDUCT

Der Code of Conduct ist ein zentrales Instrument, um die ethischen und rechtlichen Standards des KiTa Zweckverbandes zu definieren und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden diese einhalten. Im Berichtszeitraum wurde eine übergeordnete Richtlinie entwickelt, die klare Verhaltensregeln für alle Unternehmensbereiche festlegt und so eine gemeinsame Grundlage für verantwortungsbewusstes Handeln schafft.

Um sicherzustellen, dass die Richtlinie nicht nur als formales Dokument wahrgenommen wird, sondern auch aktiv gelebt wird, wird in Zukunft verstärkt auf die regelmäßige Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden gesetzt.

ENTWICKLUNG EINES INTEGRIERTEN MANAGEMENTSYSTEMS

Ein weiterer Schwerpunkt der Stabsstelle Compliance lag im Berichtszeitraum auf der Entwicklung eines integrierten Managementsystems. Ziel ist es, die bestehenden Systeme für Qualität, Arbeitsschutz und Compliance in einem ganzheitlichen Ansatz zu vereinen.

Ein integriertes Managementsystem bietet zahlreiche Vorteile, darunter die verbesserte Steuerung von Risiken, die effizientere Nutzung von Ressourcen und die Sicherstellung einer einheitlichen Struktur. Insbesondere ermöglicht es die Vermeidung von Doppelarbeit und die Schaffung klarer Verantwortlichkeiten über verschiedene Verbandsbereiche hinweg.



RECHT

Die Stabsstelle Recht versteht sich als Schnitt- und Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden des Verbandes, wenn es um rechtliche Fragestellungen geht. Ein Schwerpunkt liegt auf arbeitsrechtlichen Themen und Verbandsinterna. Die jeweilige Sach- und Rechtslage wird eruiert, um Handlungsoptionen mit entsprechenden Folgen auszuloten und beratend agieren zu können. Das Ziel ist das rechtskonforme Agieren des Verbandes.

RECHTLICHE BERATUNGEN UND PRÜFUNGEN

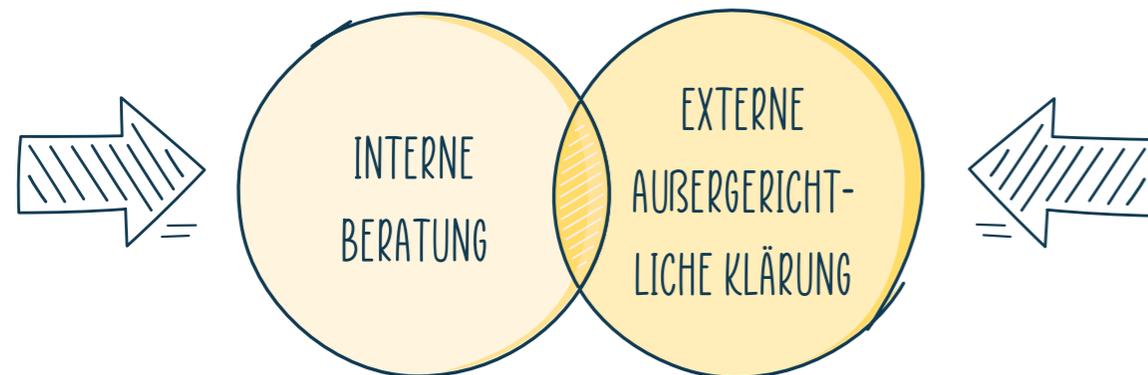
Zum Profil der Stabsstelle Recht gehört die Aufbereitung und Erörterung von relevanten Informationen sowie die Darstellung möglicher Lösungswege mit den entsprechenden Risiken, Vor- und Nachteilen. Diese juristische Basis bietet eine Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für die involvierten Abteilungen und die Geschäftsführung.

Neben der internen Beratung und Aufarbeitung der Sach- und Rechtslage ist die Stabsstelle Recht auch für die externe außergerichtliche Klärung von Fällen und Vertretung in Rechts-sachen zuständig.

Im Berichtszeitraum befasste sich die Stabsstelle mit unterschiedlichen rechtlichen Themenbereichen. Zur Bearbeitung verbandsinterner Angelegenheiten zählten z. B. die Umsetzung der Wahlen der Mitglieder des Verwaltungsrates im Juni 2024 und die Stiftung „Für Kinder“.

Darüber hinaus galt es, zahlreiche Vorgänge rechtlichen Prüfungen zu unterziehen. Dazu gehörte unter anderem die Einführung der „Digitalen Personalakte“. Die stärkere Nutzung moderner und digitaler Kommunikations- und Organisationsstools bietet zahlreiche Vorteile, birgt jedoch auch rechtliche Risiken. Ziel der Beratung ist es, eine möglichst hohe Flexibilität für den Verband unter Berücksichtigung der rechtlichen Grenzen zu erreichen.

Die Stabsstelle Recht war daran beteiligt, Abläufe im Verband zu prüfen und zu optimieren: Vertragsgestaltung, Verwendung von Mustern und Formularen, Erstellen von Dienstanweisungen, Merkblättern, Richtlinien. In vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung der Geschäftsstelle wurde beispielsweise die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ überarbeitet. Pilotprojekte wie der Aufbau eines Personal-Flexpools wurden ebenfalls einer rechtlichen Prüfung unterzogen.



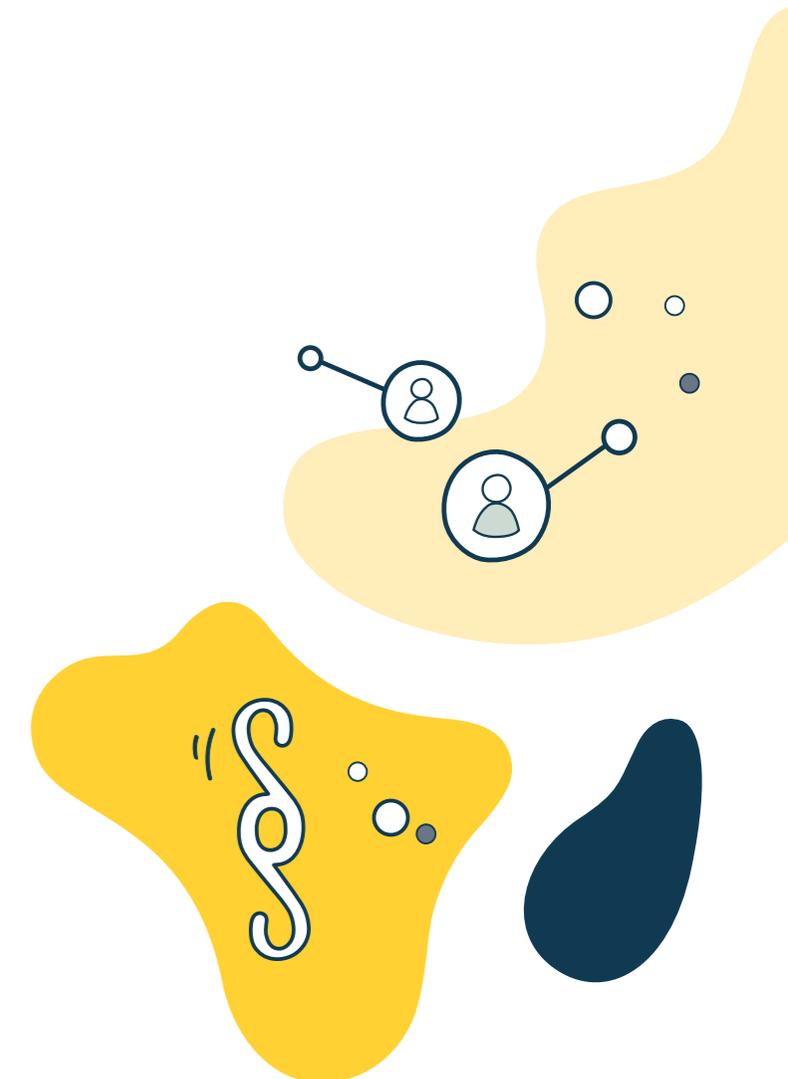
Die sich in 2023 konstituierende Stellenbewertungskommission nahm im Berichtszeitraum ihre Arbeit auf. Vorgeschaltet prüft die Stabsstelle Recht zusammen mit dem Personalmanagement die jeweiligen Stellenprofile und gibt eine rechtliche Einschätzung ab. Diese wird als Basis für die Diskussion und Entscheidung in der anberaumten Sitzung der Stellenbewertungskommission genutzt, z. B. um Fragen der Entgeltgruppierung und Qualifikationserfordernisse zu klären.

UMSETZUNG GESETZLICHER VORGABEN

Im Berichtsjahr waren die Stabsstelle Recht und die Stabsstelle Compliance zusammen mit den Verantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats in den Prozess „Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes“ involviert.

Bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben, gesetzlicher Regelungen oder neuester Rechtsprechung wie beispielsweise der Einordnung einer kirchlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts im Zusammenhang mit der Einladungspflicht nach § 165 S. 3 SGB IX von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch als nicht öffentlicher Arbeitgeber bedarf es einer eingehenden Prüfung der Bedeutsamkeit und praktischen Anwendung für den Verband. Diese ist notwendig, um eine rechtskonforme und professionelle Ausführung zu gewährleisten. In dem zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Januar 2024 (8 AZR 318/22) wurde die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz aus dem Jahre 2022 bestätigt, wonach eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts nicht zur Einladung schwer-

behinderter Bewerber*innen zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet ist. § 165 Satz 3 SGB IX sieht die grundsätzliche Einladungspflicht nur für öffentliche Arbeitgeber vor. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

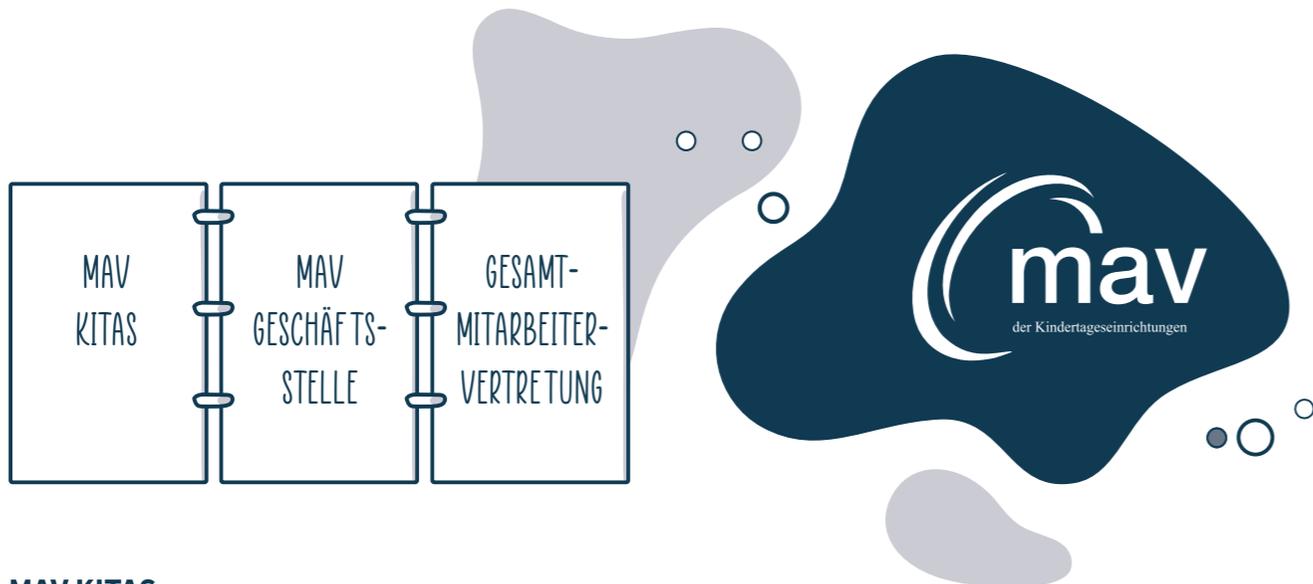


7 MITARBEITER-
VERTRETUNG (MAV)



ENGAGEMENT FÜR DIE DIENSTGEMEINSCHAFT

Mitarbeitervertretungen, kurz MAV genannt, setzen sich für die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber ein. Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung sind in der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) geregelt. Diese wird von den deutschen Bischöfen beschlossen, vom jeweiligen Diözesanbischof in Kraft gesetzt und gilt für alle kirchlichen und caritativen Einrichtungen des Bistums.



MAV KITAS

Die MAV KiTas besteht aus derzeit zwölf Personen und vertritt die Anliegen von mehr als 3.000 Mitarbeitenden im KiTa Zweckverband. Zum Vorstand der MAV KiTas gehörten im Berichtsjahr Thorsten Böning als Vorsitzender, Elena Krisp als stellvertretende Vorsitzende, Martina Becker als Schriftführerin und Lucia Musbach als stellvertretende Schriftführerin.

Die Mitglieder der MAV KiTas setzen sich bistumsweit für die Rechte und Belange der Kolleg*innen in den 240 Kindertageseinrichtungen ein. Sie beraten unter anderem zu den Themen Arbeitsrecht, Entgelt oder Dienstplan. Außerdem wirken sie in verschiedenen Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Steuerungskreisen mit, um bei Themen, die das Personal betreffen, mitgestalten zu können. Sie arbeiten vertrauensvoll mit Gebietsleitungen und der Geschäftsführung zusammen und unterstützen bei Problemen im Team oder mit Vorgesetzten.

Im Berichtsjahr fand die jährliche Mitarbeiterversammlung wie üblich in der Essener Grugahalle statt. Etwa 1.800 Menschen nahmen an der Sitzung teil. Inhaltlich ging es bei der Versammlung unter anderem um den Tätigkeitsbericht sowie um Fragestellungen zum Thema Gesundheitsfürsorge. Zu einem Teil der Veranstaltung war auch die Geschäftsführung eingeladen. Roman Hansen hatte erstmals die Gelegenheit, sich persönlich als neuer kaufmännischer Geschäftsführer vorzustellen. Gemeinsam mit Verena kleine Holthaus beantwortete er die Fragen der KiTa-Mitarbeitenden.

MAV GESCHÄFTSSTELLE

Während die MAV KiTas sich für die Kolleg*innen in den Kindertageseinrichtungen einsetzt, macht sich die MAV Geschäftsstelle für die rund 130 Mitarbeitenden der Geschäftsstelle stark. Im Berichtsjahr lag ihr Fokus auf der engeren Vernetzung

der Dienstgemeinschaft und dem persönlichen Austausch. So wurde unter anderem ein gemeinsamer Betriebsausflug organisiert.

Die MAV der Geschäftsstelle unterstützt die Mitarbeitenden bei Themen, die sich aus der MAVO ergeben. Denn bei Einstellungen und Versetzungen von Mitarbeitenden ist die Anhörung und Zustimmung der MAV erforderlich. Außerdem wirken die Vertreter*innen in verschiedenen Arbeitsgruppen und Steuerungskreisen mit, z. B. bei den Themen Arbeitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder kirchenpolitische Entwicklungen. Im Berichtsjahr überarbeiteten sie gemeinsam mit der Geschäftsführung die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Auch im Gremium Softwareeinführung oder der Stellenbewertungskommission sind sie vertreten.

Die MAV der Geschäftsstelle trifft sich quartalsweise mit der Geschäftsführung, um über aktuelle Themen zu beraten.

In der MAV Geschäftsstelle engagierten sich im Berichtsjahr Kai Schuknecht als Vorsitzender, Corinna Hertig-Post als stellvertretende Vorsitzende, Annette Beher als Schriftführerin sowie Walter Lehmann und Melina-Corinna Lagerwey.

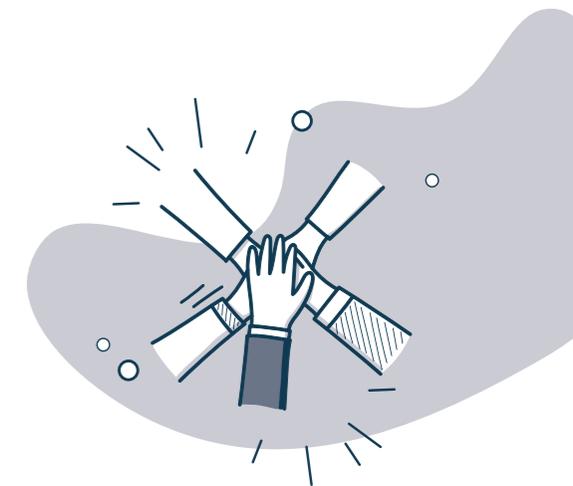
GESAMT-MITARBEITERVERTRETUNG

Die Gesamt-Mitarbeitervertretung (G-MAV) kommt immer zusammen, wenn es um Anliegen geht, die sowohl Mitarbeitende in den KiTas als auch in der Geschäftsstelle betreffen. Aus den beiden Mitarbeitervertretungen werden je drei Kolleg*innen in die G-MAV entsandt.

2024 war die G-MAV an der „Dienstvereinbarung Software“ beteiligt. Diese legt die Rahmenbedingungen bei der Einführung neuer Softwareprodukte im KiTa Zweckverband fest. Ebenso wurden in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung die mitgeltenden Unterlagen zum Jahresabschlussgespräch aktualisiert.

Die G-MAV organisierte im Berichtszeitraum die Teilnahme des KiTa Zweckverbandes am Essener „Team Walk“. Rund 200 Mitarbeitende aus den Kindertageseinrichtungen und der Geschäftsstelle nahmen an der Veranstaltung teil. Als „Team KiTa Zweckverband“ legten sie bei strahlendem Sonnenschein 8 km am Baldeneysee zurück.

Die G-MAV bestand in 2024 aus Thorsten Böning als Vorsitzenden, Annette Beher als stellvertretende Vorsitzende, Martina Becker als Schriftführerin sowie Corinna Hertig-Post, Elena Krisp und Kai Schuknecht.





8 JAHRESRÜCKBLICK



SCHLAGZEILEN AUS 2024

Auch in der Öffentlichkeit war der KiTa Zweckverband im Berichtsjahr präsent, sei es in der Presse oder auf digitalen Kanälen. Die folgenden Schlagzeilen zeigen Themen und Ereignisse, über die berichtet wurde.

VERBANDSMITTEILUNGEN

STARTSCHUSS FÜR DEN UMBAU DER KITA ST. MARIEN

Die KiTa St. Marien wird umgebaut, um auch künftig den Ansprüchen einer modernen Kindertagesbetreuung gerecht zu werden.



VERBANDSMITTEILUNGEN

UMGESTALTETE BILDUNGS- RÄUME UND OFFENES KONZEPT: FRISCHER WIND IN KITA ST. PETER UND PAUL

Neue Räume, neue Möbel, moderner Look: 2022 wurde die Duisburger KiTa St. Peter und Paul vollständig modernisiert.



AUS DEN KITAS

KITA MAL ANDERS: AUSLANDSPRAKTIKUM AUF TENERIFFA

Die angehende Erzieherin Tatjana Risanov hat im Rahmen des europaweiten Programms „Erasmus+ für die berufliche Bildung“ ein Praktikum auf den Kanaren absolviert.



AUS DEN KITAS

25 NEUE KITA-PLÄTZE: ERWEITERUNG DER KITA HEILIGE FAMILIE

Gute Nachrichten für Familien in der Essener Margarethenhöhe: Zum neuen KiTa-Jahr schafft der KiTa Zweckverband 25 zusätzliche Plätze.



18.04.2024

VERBANDSMITTEILUNGEN

KITA ZWECKVERBAND IM GEMEINSAMEN RAT IM BISTUM ESSEN VERTRETEN



08.03.2024

VERBANDSMITTEILUNGEN

KITA ZWECKVERBAND TRAUERT UM GESCHÄFTSFÜHRERIN ANNE BERGER



20.06.2024

VERBANDSMITTEILUNGEN

NEUER VERWALTUNGS- RAT GEWÄHLT

Einmal im Jahr trifft sich die Verbandsvertretung des KiTa Zweckverbandes.



VERBANDSMITTEILUNGEN



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

„Sicher und gesund in der pädagogischen Arbeit“ – so lautete das Motto des diesjährigen Kongresses der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), der am 6. und 7. Juni 2024 in Dresden stattfand.

AUS DEN KITAS



KITA ZWECKVERBAND SCHULT KINDERSCHUTZFACHKRÄFTE

15 pädagogische Fachkräfte aus dem KiTa Zweckverband haben in den vergangenen zwei Monaten eine Weiterbildung als Inso- weit erfahrene Fachkräfte absolviert und ihr Know-how im Bereich Kinderschutz erweitert.

VERBANDSMITTEILUNGEN



KITA IM KIRCHENGEBÄUDE: MODERNE BILDUNGSRÄUME FÜR 93 KINDER

Für die katholische KiTa St. Theresia in Essen hat ein neues Kapitel begonnen: Sie ist in die vollständig umgebaute Kirche St. Theresia eingezogen.

VERBANDSMITTEILUNGEN



QUALIFIZIERUNGSMABNAHME FÜR NEUE KITA-LEITUNGEN

Im Rahmen der Qualifizierungsreihe NeLe (Neue Leitungen) haben Fachkräfte die Gelegenheit, umfassend auf eine Leitungstätigkeit im KiTa Zweckverband vorberei- tet zu werden.



IMMER AUF DEM
NEUESTEN STAND:



IMPRESSUM

Stand: Juni 2025

REDAKTION

Wiebke Neumann • Lina Strafer

FOTOS UND GRAFIKEN

Achim Pohl • Alexandra Roth • High Office IT GmbH •
KiTa Zweckverband • Nicole Cronauge • Olaf Schwickerath •
privat • stock.adobe.com (insta_photos; Martin; Coloures-Pic) •
think why GmbH

GESTALTUNG, UMSETZUNG UND DRUCK

news-media e.K., Marl

HERAUSGEBER UND COPYRIGHT

Zweckverband Katholische Tageseinrichtungen
für Kinder im Bistum Essen

Geschäftsführung:

Verena kleine Holthaus

Roman Hansen

Gildehofstraße 8 • 45127 Essen

WWW.KITA-ZWECKVERBAND.DE



ZWECKVERBAND

KATHOLISCHE TAGESEINRICHTUNGEN
FÜR KINDER IM BISTUM ESSEN

Hausadresse:

Gildehofstraße 8
45127 Essen

Postanschrift:

Postfach 10 43 51
45043 Essen

Kontakt:

Tel.: 0201 3616927-110
Fax: 0201 3616927-169
info@kita-zweckverband.de

WWW.KITA-ZWECKVERBAND.DE

