1. Beschreiben Sie die Motivation für die Bewerbung und stellen Sie Ihre fachliche Eignung als Betreiber einer Kindertagesstätte in geeigneter kurzer Form dar.

Seit 1999 betreiben wir im Schwüblingser Weg in Burgdorf bereits eine Kindertagesstätte mit Familienzentrum in verlässlicher Zusammenarbeit mit der Stadt Burgdorf. An diese gute und konstruktive Zusammenarbeit würden wir auch gerne mit einer neuen Trägerschaft anknüpfen und diese weiter ausbauen. Die AWO ist durch die bestehende Kindertagesstätte und das Familienzentrum bereits in der Stadt Burgdorf bekannt und ein angesehener Träger bei den Familien. Durch eine neue Kindertagesstätte könnten zahlreiche Synergieeffekte zwischen der bestehenden und der neuen Einrichtung erzielt werden. Durch eine erfahrene Einrichtungsleitung in der Kita Schwüblingser Weg könnte eine Einarbeitung einer neuen Leitung sehr intensiv erfolgen. Die neue Leitung könnte frühzeitig in sämtliche Planungsschritte einbezogen werden und würde durch die bestehende Einrichtungsleitung unterstützt werden.

Mit einem zweiten Standort könnten wir außerdem besser auf personelle Engpässe reagieren. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, flexibel auf die sich verändernden Bedingungen reagieren zu können. Mit der neuen Trägerschaft würden wir überprüfen, inwieweit ein gemeinsamer Vertretungspool zwischen der bestehenden Kita in Burgdorf sinnhaft wäre und einen solchen zu installieren. In Krankheitsfällen könnte dann nicht nur in der eigenen Einrichtung auf eine Vertretungskraft zurückgegriffen werden, sondern auf den gesamten Pool an Vertretungsstunden von zwei Kitas. Dies gewährleistet eine höhere Flexibilität und verringert die Gefahr von krankheitsbedingten Gruppenschließungen.

Auch im pädagogischen Bereich können Synergieeffekte erzielt werden. So ist der Stadtteil Südstadt kulturell sehr bunt geprägt. Der kollegiale Austausch, der zwischen den beiden Einrichtungen möglich wäre, würde den pädagogischen Alltag sehr bereichern. Auch gemeinsame Feste und Aktionen könnten geplant und durchgeführt werden. Durch die Werte der AWO (Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit) können wir als Träger von Kindertagesstätten die Zielgruppe der neuen Kita in der Südstadt sehr gut bedienen. Weitere Ausführungen hierzu entnehmen Sie bitte dem Punkt 3.

In Burgdorf gibt es eine große Trägerpluralität, die für die pädagogische Arbeit sehr bereichernd ist. So haben sich einige Netzwerke gebildet, in die wir uns auch mit der neuen Kita selbstverständlich einbringen würden. Zu nennen ist hier insbesondere die Kooperation „Netzwerk Südstadt“. Aufgrund der räumlichen Nähe würde es sich anbieten, dass auch die neue Kita die bestehende Kooperation mit unterstützt, um gemeinsame Themen besprechen zu können und an die Bedürfnisse der Familien anknüpfen zu können.

Eignung als Betreiber von Kindertagesstätten:

Die AWO ist ein auf Bundesebene zusammengeschlossener Verband der freien Wohlfahrtspflege und somit kraft Gesetzes als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt. Hierfür haben wir eine Erklärung nach §75 SGB VIII den Unterlagen angehängt (Anlage 4).

Des Weiteren betreibt die AWO in Niedersachsen 61 Kindertagesstätten und kann auf eine langjährige Erfahrung zurückgreifen. Im Jahr 1946 wurde die erste niedersächsische Kindertagesstätte in Trägerschaft der AWO eröffnet, welche bis heute betrieben wird. Die gesamte Übersicht der Kindertagesstätten entnehmen Sie bitte der Anlage 5 - Referenzübersicht.

2. Welche Ansprüche haben Sie an eine Tagesstätte als Bildungseinrichtung? Führen Sie bitte kurz aus, wie Sie den Bildungsauftrag verstehen und wie der Bildungsauftrag in der Kita-Praxis realisiert werden soll.

Allgemeiner Teil – Die Kindertagesstätte als Bildungseinrichtung

Unsere Bildungsangebote knüpfen an die Bedürfnisse der Kinder an und die Beteiligung von Kindern hat dabei einen hohen Stellenwert. Die Angebote haben zum Ziel, die Entdeckerlust und Freude der Kinder bei der Eroberung der Welt zu fördern und zu erhalten, die Neugierde auf Zukünftiges zu fördern, sich mit und in der Gruppe zu erleben und die Kinder auf zukünftige Lebenssituationen vorzubereiten.

Unsere tägliche Arbeit richtet sich nach dem „**Orientierungsplan** für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder“.

Diese trägerübergreifende Empfehlung des Niedersächsischen Kultusministeriums für die Bildungsarbeit im Elementarbereich enthält Bildungsziele in folgenden Lernbereichen und Erfahrungsfeldern, die im weiteren Verlauf in der Konzeption der Einrichtung durch das Fachpersonal näher beschrieben werden:

- Emotionale Entwicklung und soziales Lernen
- Entwicklung kognitiver Fähigkeiten und der Freude am Lernen
- Körper, Bewegung und Gesundheit
- Sprache und Sprechen
- Lebenspraktische Kompetenzen
- Mathematisches Grundverständnis
- Ästhetische Bildung
- Natur und Lebenswelt
- Ethische und religiöse Fragen, Grunderfahrungen menschlicher Existenz

Ein wichtiger Aspekt des Bildungsprozesses ist die Verknüpfung von Partizipation und Bildung. Wir halten die Beteiligung der Kinder und Eltern für den Schlüssel gelungener Bildungsprozesse. Hier schaffen wir eine Struktur, in der sich jeder nach seinen Möglichkeiten beteiligen kann. Eine stetige Dokumentation dieser Prozesse ist für die pädagogischen Fachkräfte in der Arbeit ein Selbstverständnis, welches wir schulen und durch die fachliche Begleitung überprüfen.

Um in unseren Kindertagesstätten ganzheitliche Bildungsprozesse zu gestalten und ein vielschichtiges Lernumfeld zu schaffen, beziehen wir die Lebenswelt der Kinder ein. Unsere Kindertagesstätten stehen dabei allen Kindern der verschiedenen gesellschaftlichen, konfessionellen und nationalen Gruppen offen, worin wir die Chance sehen, unsere pädagogische Arbeit zu bereichern und gemeinsam zu wachsen. Auch die Integrative/ Inklusive Arbeit, empfinden wir dabei als besonders wertvoll und begrüßen die Vorstellung der Stadt Burgdorf, eine integrative Gruppe einzurichten.

In unseren Kindertagesstätten betreuen wir, je nach Bedarf, auch Kinder mit besonderem Bedürfnissen und spezifischem Förderbedarf. Dies sind Kinder, die über die §§ 53, 54 SGB XII, §§ 26, 35 SGB IX und/oder § 35a SGB VIII Eingliederungshilfe erhalten. Inklusion ist ein Menschenrecht, welches in der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 festgeschrieben ist. Auch wir wollen diese Ent-

wicklung unterstützen und sorgen dafür, dass Kinder mit und ohne Förderbedarf ganz selbstverständlich zusammen leben, lernen und spielen. Wir nehmen an allen Aktivitäten und dem öffentlichen Leben gemeinsam teil. Die AWO Kindertagesstätten gewährleisten die Förderung der Kinder mit Förderbedarf durch den Einsatz von qualifiziertem Personal. Der Austausch mit Therapeut*innen, Ärzt*innen, Frühförderung, Gesundheitsamt und Schulen ist für uns selbstverständlich. Vorgeschlagene Fördermaßnahmen werden im Alltag umgesetzt.

Der Bildungsprozess im Alter von 0-3 Jahren

Wir betrachten die Kindertagesstätte als einen prägenden Bildungsort, der Kindern von Beginn an die Möglichkeit eröffnet, sich ko-konstruktiv die Welt anzueignen. Wir orientieren uns auch hier am niedersächsischen Bildungsplan, welcher die Betrachtung der Besonderheiten der Begleitung und Erziehung der Kinder unter 3 und die Sprachförderung einbezieht.
Eine weitere Grundlage bei der Ausgestaltung der Lernfelder bildet die Handreichung für die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren mit den dort beschriebenen Grundlagen, Bildungszielen und Arbeitsmethoden. Wir verstehen frühe Bildung als Grundstein lebenslangen Lernens und als sozialen Prozess. Grundlagen der elementaren Bildung von Kindern sind sinnliche Wahrnehmung, Bewegung und Spiel. Darauf beruht das Prinzip der ganzheitlichen Förderung. Kleine Kinder erfahren die Welt vor allen Dingen über Bewegungs- und Sinneserfahrungen. Sie brauchen, da sie sich über Bewegung Wissen über ihre Umwelt und sich selbst aneignen, ausreichende Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten. Unser pädagogisches Personal empfindet sich dabei als Begleiter und Gestalter der notwendigen Bildungsräume. Nach dem Grundsatz „hilf mir es selbst zu tun“ (Montessori) erhalten dabei schon die Kleinsten die Möglichkeit ihren Bildungsprozess selbstwirksam und partizipativ zu gestalten.

Der Krippenalltag ist geprägt von denen für Kinder elementaren Themen wie Essen, Schlafen, Körperpflege und Sauberkeitserziehung. Sie nehmen einen großen Teil des Tages ein und sind zentrale Betätigungsfelder für kleine Kinder, die noch nicht, wie dann später bei Schulkindern, nebenbei und mit Routine absolviert werden. Übergänge zum Spiel sind fließend und werden durch die pädagogischen Fachkräfte im Lebensalltag der Krippe unterstützt. Frühkindliche Bildungsprozesse sind deswegen komplex, weil sie sich im Alltag entwickeln. Bereits Säuglinge müssen aus der Vielfalt der von ihnen aufgenommenen Reize diejenigen Aufmerksamkeitszonen her-

auszufiltern, denen Bedeutung zukommt, und sie müssen nach Mitteln suchen, die geeignet sind, die dabei auftretenden Probleme zu lösen.

Für die Soziale und Emotionale Entwicklung eines Kindes benötigt es über Bildungsräume hinaus vor allem feste Bezugspersonen und eine liebevolle Zuwendung. Diese Möglichkeit bietet die Krippe, die sich immer als Ergänzung zur Erziehung und Betreuung des Kindes in der Familie versteht und die Eltern als wichtigsten Partner für die Entwicklung ihrer Kinder begreift.

Der Bildungsprozess im Alter von 3-6 Jahren

Die Kindertagesstätte bietet den Kindern Bildungsangebote, die ihrer sozialen, kognitiven, emotionalen und körperlichen Entwicklung entsprechen. Dies wird bei der Gestaltung des Tagesablaufs und der pädagogischen Angebote beachtet. Das Prinzip der inneren Differenzierung des pädagogischen Angebots ermöglicht es, auf individuelle Unterschiede einzugehen und jedes einzelne Kind bestmöglich zu fördern und zu fordern. Allen Kindern werden dem Alter angemessene Bildungsangebote gemacht. Dazu gehören insbesondere Bewegung, Malen, bildnerisches Gestalten, Experimentieren beispielsweise mit Papier, Naturmaterialien, Ton, musikalische Früherziehung und alltagsintegrierte Sprachbildung/ Sprachförderung.

Die Verknüpfung der einzelnen Kompetenzen des Kindes erreichen wir durch das Zusammenspiel von Bewegung und Sprache, motorischen und kognitiven Fähigkeiten und professioneller Nähe und Distanz. „Grundvoraussetzung des Lernens ist die Herstellung von sicheren Beziehungen der Kinder untereinander und zu ihren ErzieherInnen.“ (Orientierungsplan S.33) Damit die Pädagogen sichere Bezugspersonen für die Kinder da stellen können, legen wir Wert auf eine individuelle Begleitung. Wenn diese Grundvoraussetzung für Bildung geschaffen werden kann, können passende Angebote und entwicklungsfördernde Impulse gesetzt werden. Dabei wird durch das Methodenrepertoire der Pädagogen der Alltag gestaltet und auf den individuellen Entwicklungsstand des Kindes eingegangen.

Räume als Bildungsräume:

Wir verstehen die Gruppenräume für die Krippen- und Kindergartenkinder als Bildungsräume und dritten Pädagogen.

Die Raum- und Materialgestaltung der Krippe ist darauf ausgerichtet, die Selbstbildungsprozesse der Kinder zu unterstützen. Das Raumkonzept entspricht der „Körperlichkeit“ der jungen Kinder sowohl in den wachen Phasen und beim Spielen als auch beim Schlafen und beim Essen. Die Gestaltung der Räume erfolgt vom „modellierten“ Boden mit flachen Podesten, Stufen, schrägen Ebenen, kleinen Vertiefungen oder Erhebungen über eine Raumgliederung der mittleren Höhe mit Schaukel und Hängematte bis zur Decke mit der Einbeziehung einer zweiten Ebene. Dadurch wird der Gruppenraum multifunktional und trägt dem Bedarf der Kinder in den unterschiedlichen Alterssegmenten zwischen 12 Monaten und drei Jahren Rechnung.

Die Einrichtungsgegenstände aller Gruppen werden so gewählt, dass sie möglichst variabel einsetzbar sind, z. B. Hocker, die nicht nur als Sitzgelegenheit, sondern auch als Spielzeug dienen können. Des Weiteren wird Wert gelegt auf die Ausstattung mit Alltagsmaterialien, deren Funktion nicht festgelegt ist und die sich somit für viele Spielgelegenheiten umfunktionieren lassen. Dazu gehören: kleine, große, dicke, dünne Decken; kleine, große, weiche, harte, gefüllte Kissen; Tücher in unterschiedlichen Farben, Materialien und Größen; unterschiedliche Taschen, Kartons und Behälter; Töpfe, Schüsseln, Kannen, Kochlöffel, Schneebesen, Kellen; Hüte; strapazierfähiger Modeschmuck; Spiegel.

Geborgenheit für die Kleinsten wird hergestellt durch Höhlen, „Räume im Raum“, große und kleine stabile Kartons und Körbe. Für Bewegung, Rollenspiel und Bauen stehen insbesondere Naturmaterialien zur Verfügung wie zum Beispiel Baumstämme, Baumscheiben, Sand in einer Kiste, Bohnenbad, Reis oder Linsen zum Umfüllen, Bohnensäckchen, Holzbretter, Holzabschnitte, Kanthölzer.

Wir betrachten den Raum als dritten Pädagogen, der selbstverständlich alle Anforderungen bereithält. Durch ein anregendes Konzept und veränderbare Flächen können wir auf Bildungsinteressen von Kindern Einfluss nehmen und gemeinsam mit ihnen gestalten. Diese Prozesse werden durch bildnerische Gestaltung für Kinder selbstständig nutzbar gemacht.

Die Familien der Gruppe sollen sich in der Raumgestaltung wiederfinden und so den Kindern Sicherheit und Geborgenheit geben.

Alle Prozesse begleiten die GUV Hannover und BGW unter dem Aspekt der Sicherheit und Unfallvermeidung.

Für die Überprüfung der Sicherheit für Kinder unter dem Aspekt des Kinderschutzes halten wir eigene Kinderschutzchecklisten zur Begehung und Betrachtung der Räumlichkeiten vor.

3. Stellen Sie bitte die pädagogische Ausrichtung dar, mit der Sie die Kindertagesstätte betreiben wollen. Sollten Sie bereits ein Konzept erarbeitet haben, bitte ich Sie, dieses beizufügen. Haben Sie vor, besondere Angebote für die Kinder und/oder Familien vorzuhalten? Wenn ja, bitte ich Sie, Ihre besonderen Angebote sowie die Gegenfinanzierung darzustellen.

Die Kindertagesstätten der AWO JUKI arbeiten nach dem **Situationsansatz**. Es werden lebensbedeutsame Situationen aufgegriffen und thematisiert, in denen sich die Kinder momentan oder in absehbarer Zeit befinden. Auf diese Weise erleben die Kinder, wie sie zu Erkenntnissen gelangen können, welche Haltungen und Werte bedeutsam sind und welche Verhaltensstrategien zur Umsetzung ihrer Bedürfnisse möglich sind. Ein weiteres Ziel ist es, die Kinder dazu zu befähigen, sich in ihrem jeweiligen Lebensumfeld zu verorten, mit ihrer Umgebung vertraut zu werden sowie ihre individuellen Themen einzubringen. Durch Kooperationen mit weiteren Institutionen im Gemeinwesen wird die aktive Teilhabe der Kinder an ihren jeweiligen Lebensumgebungen ermöglicht.

Der Situationsansatz erschließt die Lernsituation und formuliert den Anspruch, dass Kinder und Erwachsene gemeinsam ihre Lebenswelt gestalten und auf die gesellschaftlichen Prozesse, die die Kinder und Familien betreffen Einfluss nehmen.

In unserer täglichen Arbeit ist der Leitsatz **„Alle Kinder sind gleich – jedes Kind ist besonders“**[1] für uns wegweisend.

Hierfür halten wir Alltagserfahrungen und Forder- und Förderprogramme bereit, die die Teams anhand der rückgemeldeten Interessen der Familien am Standort ausgearbeitet haben und stetig reflektieren.

Besondere pädagogische Angebote und Schwerpunkte unserer Arbeit sind insbesondere die Partizipation und Demokratieerziehung von Kindern. Ihrem entwicklungsgemäßen Streben nach Autonomie und Teilhabe entsprechend, werden die

[1] www.kinderwelten.net

Kinder in die Entscheidungen und die Gestaltung des KiTa-Alltags einbezogen. Sich einbringen und mitentscheiden zu können, sind wichtige Entwicklungsvoraussetzungen für das einzelne Kind wie für die KiTa-Gemeinschaft. Kinder, die sich an allen Themen, die sie unmittelbar betreffen, beteiligen können, entwickeln sich zu selbstbewussten Persönlichkeiten mit einem ausgeprägten Beobachtungs- und Urteilsvermögen. Wenn ihre Meinung gehört, aufgenommen und ernst genommen wird, erfahren Kinder Selbstwirksamkeit: Sie erleben, dass Dinge veränderbar sind, und sie etwas erreichen, wenn sie sich für eine Sache einsetzen. Der KiTa-Alltag wird somit zur „**Kinderstube der Demokratie**“ – einem Übungsfeld für das demokratische Zusammenleben.

Damit **Partizipation** nicht nur im Konzept, sondern auch in der Haltung der pädagogischen Fachkräfte und dem KiTa-Alltag verankert ist, entwickeln wir gemeinsam mit den Kindern institutionalisierte Beteiligungsformen, wie Kinderkonferenzen, Kinderbefragungen sowie Beschwerden- und Anregungssysteme.

Ein weiterer Bestandteil der partizipativen Grundhaltung ist die dialogische Kommunikation mit Eltern und Kindern.

Partizipation bedeutet Beteiligung. Selbstbestimmtes Handeln, Verantwortung übernehmen und sich in einer Gemeinschaft einbringen zu können, sind wichtige Grundpfeiler in der Entwicklung eines Menschen.
Im täglichen Miteinander schaffen wir immer wieder den Rahmen, damit Kinder sich am Alltag beteiligen. Sie sollen ihre Meinung sagen, Ideen einbringen, Aufgaben übernehmen, Regeln entwickeln und immer wieder überprüfen.
Wenn Kinder verlässlich beteiligt werden, hat das auch immer Auswirkungen auf die Atmosphäre in der Kita und auf die Beziehung zwischen Kindern und Erwachsenen. In Beteiligungsprozessen erfahren Kinder, dass ihr Handeln Folgen hat. Sie erleben, dass ihnen zugetraut wird, selbst zu entscheiden, wenn es ihre Bedürfnisse betrifft. Dies ermöglicht ihnen, Bedürfnislagen einzuschätzen, Vorgehensweisen zu erproben und Handlungsweisen zu überdenken.

So lernen Kinder, nach und nach Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und die Konsequenzen ihrer Entscheidungen zu tragen. Dafür brauchen sie die Begleitung durch Erwachsene, die es ihnen ermöglichen, ihre Bedürfnisse und Gefühle bewusst wahrzunehmen und geeignete Handlungsstrategien zu entwickeln. Dieses

Verständnis setzt voraus, Kinder nicht als Wesen zu sehen, die ständig beschützt werden müssen und die Erwachsene brauchen, die ihnen sagen, was gut für sie ist, sondern sie als Experten für ihre eigenen Angelegenheiten wahrzunehmen und zu respektieren.
Als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege ist die AWO in der Fachwelt gut vernetzt und ist in der Lage, neue pädagogische Ansätze regelmäßig zu überprüfen und dauerhaft im Alltag umzusetzen. Besondere konzeptionelle Angebote, die sich im Alltag integrieren lassen oder darüber hinausgehen, sind daher über den Träger dauerhaft refinanziert.
Der AWO Bezirksverband Hannover verfügt über eine eigene Stiftung und unterstützt darüber soziale Projekte der Arbeiterwohlfahrt. Die AWO mit Herz-Stiftung verfolgt das Ziel, soziale Teilhabe und ein würdevolles Leben im Sinne des AWO Leitbildes (Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Toleranz und Solidarität) für alle Menschen zu ermöglichen, die die AWO in ihren Aufgaben, sozialen Diensten und Einrichtungen betreut und unterstützt. Die Förderung der AWO mit Herz-Stiftung beinhaltet zum Beispiel Projekte zur sozialen Teilhabe aus den Bereichen Ernährung, Sport und Bewegung, Bildung und individueller Unterstützung.

Um allen Familien in unseren Kindertagesstätten ein ganzheitliches Betreuungs-/ Unterstützungsangebot machen zu können, arbeiten wir auch vor Ort mit Kinderärzten, Therapeuten, der Frühförderung und weiteren Partnern eng zusammen. Durch die zusätzliche Unterstützung von Sprachförderkräften (Quik) sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir die Möglichkeit bedarfsgerecht auf die Kinder und Familien eingehen zu können.

Des Weiteren könnten auch durch unser professionelles Fördermittelmanagement bedarfsorientiert Mittel akquiriert werden, die beispielsweise die Qualität der pädagogischen Arbeit erhöhen. Denkbar wären hier besondere Spielgeräte, die nicht über ein Erstausstattungsbudget abgebildet werden können oder erst im laufenden Betrieb angeschafft werden sollen.

4. Wie gewährleisten Sie die Umsetzung des Kinderschutzauftrages, normiert durch §§ 8, 8a/b und § 45, insb. Absatz 2(3) und Absatz 7 SGB VIII?

Unsere Kindertagesstätten sind Orte, an denen uns das Wohlergehen der Kinder sehr wichtig ist. Wir haben uns im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems dazu verpflichtet, bei Anzeichen einer Kindeswohlgefährdung die nötige Hilfe einzuleiten (gemäß §8a SGB VIII). Natürlich geschieht dies in enger Zusammenarbeit mit den Personensorgeberechtigten des betroffenen Kindes. Durch die Kooperation und der geschlossenen Vereinbarung mit der Region Hannover sowie einer vertrauensvollen Gesprächskultur können wir auch in einer solchen Situation eine gemeinsame und für das betroffene Kind sichere Lösung finden. Unsere bestehende Kita im Schwüblingser Weg ist mit dem Jugendamt sehr gut vernetzt und arbeitet im Falle einer Kindeswohlgefährdung eng und vertrauensvoll zusammen. Ein zuverlässiger Kooperationspartner ist die Pestalozzistiftung, von der wir eine insoweit erfahrene Fachkraft in einem solchen Fall hinzuziehen. An diese Zusammenarbeit würde auch eine neue Kindertagesstätte der AWO in Burgdorf anknüpfen.
Die Fachberatung und die Verwaltung der Stadt Burgdorf haben in Zusammenarbeit mit den Kindertagesstätten einen Kinderschutzordner und ein Verfahren nach §8a SGB VIII entwickelt. Hieran war auch die AWO Kita beteiligt. Das Verfahren in der Stadt Burgdorf entspricht vollumfänglich unserem Kinderschutzkonzept, nach dem wir in allen AWO Kindertagesstätten arbeiten. Dieses wurde den gesetzlichen Vorgaben entsprechend erstellt und kann in den Einrichtungen eingesehen werden.

Wir tragen alle die Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Kinder. Ziel ist der weitestgehend Schutz der Kinder vor

- Gewalt, ob körperlicher, psychischer, sozialer, emotionaler oder sexueller Art
- Gewaltfördernder Atmosphäre
- Diskriminierung und Ausgrenzung, ob geschlechtsspezifischer, rassistischer, kultureller, religiöser oder behindertenfeindlicher Art

Durch Eigenaktivität und Selbständigkeit bilden die Kinder besonders ihr Selbstbewusstsein. Das ist uns in unseren Häusern ein wichtiger Focus. Wir geben ihnen da-

für das Vertrauen und die Möglichkeiten und fördern die Entwicklung der Selbstwirksamkeit.
Das Ausloten der Regeln und Verabredungen im Haus bedeutet, eine klare Position zum Schutz der Kinder zu beziehen, ein Klima der offenen Auseinandersetzung mit den Kindern zu schaffen und Transparenz zu bieten. Die Sensibilisierung in diesen Bereichen ist ein Gewinn für unsere Qualität der Arbeit.
Die Kinder können, unter Beachtung ihrer altersgemäßen und individuellen Voraussetzungen, ohne Aufsicht in anderen Spielräumen und auf dem Außengelände spielen. Sie haben die Möglichkeit sich in Nischen zurückziehen und ungestört zu sein. Die pädagogischen Fachkräfte stehen ihnen jederzeit als verlässliche Bezugsperson zur Verfügung und betrachten es unter dem Aspekt des Kinderschutzes.
Anhand vielfältiger AWO-Unterlagen und Arbeitshilfen, wie der „Kinderschutz-Checkliste“ und der „Unfallverhütungs-QM-A“, den „Verhaltensregeln zum Umgang mit Nähe und Distanz“ sowie anhand der verpflichtenden „Belehrung zur Verantwortung zum Kinderschutz“ setzen sich alle pädagogischen Fachkräfte mit dem Thema regelmäßig und in all seinen Facetten auseinander. Die Kinderschutz-Checkliste wird hausintern im gesamten Team erarbeitet und jährlich überprüft. Das Kinderschutzkonzept der AWO umfasst einen ganzheitlichen, präventiven Blick auf den Schutz der Kinder, der Mitarbeitenden und der Einrichtung. Es beinhaltet die Haltung der Mitarbeitenden im pädagogischen Handeln und zeigt die Haltung des Trägers und seine Erwartungen an die Mitarbeitenden präzise auf. Zielsetzung ist es mit dem Kinderschutz eine Präventionskette und Abläufe zu installieren, die alle Beteiligten ganzheitlich schützt.
Die AWO als Träger hat eine verpflichtende Belehrung zur Zusammenarbeit im Sinne des Kinderschutzes für alle Mitarbeitenden. Eine stetige Fort- und Weiterbildungskultur auch über die trägereigene Akademie setzt sich verlässlich mit dem Schutzauftrag auseinander.

5. Hinsichtlich der personellen Ausstattung der geplanten Tageseinrichtung bitte ich um eine aus Ihrer Sicht erforderliche Bedarfsbeschreibung.

Beim pädagogischen Personal wurden für Erstkraftstunden ErzieherInnen und für Zweit- und Drittkraftstunden sozialpädagogische AssistentInnen eingeplant. Die ErzieherInnen und SozialassistenInnen wurden mit Stufe 1 bis 3 berechnet. Je nach konkreter Bewerberlage kann es hier noch zu Abweichungen kommen.

Wir haben eine AWO-weite Zulagenregelung als Ergänzung zum Arbeitsvertrag für ständige Leitungsvertretungen (bei uns Abwesenheitsvertretung genannt). Die Zulage beträgt 4,5 % des individuellen Tabellenentgelts der jeweiligen Abwesenheitsvertretung. Im Stellenplan (Anlage 6) wurde dies kenntlich gemacht.

Drittkräfte in Krippengruppen werden durch die Finanzhilfe vollständig refinanziert. Seit dem 01.08.2020 werden Drittkraftstunden ohne Beschränkung auf eine Höchststundenzahl gewährt. Somit haben wir in den Krippengruppen jeweils eine Kraft mit 35 Wochenstunden eingeplant. Dabei gehen wir von einer Besetzung durch sozialpädagogische AssistentInnen aus.

In unserem bestehenden Betriebsführungsvertrag mit der Stadt Burgdorf werden die Integrationserträge sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration nicht berücksichtigt, da diese Gelder über das Integrationsamt abgerechnet werden. Diese Regelung haben wir auf die neue Kindertagesstätte übertragen. Somit wurden die Personalkosten der Heilpädagogin und die Integrationserträge nicht im Wirtschaftsplan aufgeführt.

Es wurden Vertretungskosten nach KiTaG eingepreist. Um die Höhe der Vertretungsstunden zu ermitteln, stellt das Ministerium eine „Orientierungshilfe“ bzw. ein Berechnungsmodell zur Verfügung. Das vom Ministerium vorgelegte Berechnungsbeispiel kommt zu dem Ergebnis, dass 0,17 Stellenanteile pro Vollzeitäquivalent bzw. 17% Vertretungsstunden bereitgestellt werden müssen, um die Mindestanforderungen nach §4 KiTaG zu erfüllen. Das vorgelegte Berechnungsbeispiel geht allerdings von einer Einrichtung aus, die ganzjährig geöffnet hat, also über keine Schließzeiten verfügt. Geht man von 20 Schließtagen im Jahr aus, welches in der Mehrheit der Kindertagesstätten der AWO Juki der Fall ist (und auch hier Anwendung findet), kommt man zu einer Vertretungsquote von rund 10% der nach KiTaG notwendigen

Personalstunden, die in die vorliegende Kalkulation eingeflossen sind. Die Vertretungsstunden haben wir ausschließlich mit ErzieherInnen geplant, um eine Einsetzbarkeit als Gruppenleitung oder Zweitkraft zu gewährleisten.

Wir haben eine Küchenhilfe mit 20 Wochenstunden eingeplant, die bei der Essensausgabe der Fremdverpflegung und beim Aufräumen und Abwaschen nach den Mahlzeiten hilft.

Zusammenfassend ergeben sich aus heutiger Sicht Personalkosten für pädagogisches und heilpädagogisches Fachpersonal für das Jahr 2021 in Höhe von **639.015 €.** Für hauswirtschaftliches Personal sind **19.892 €** und für Hausmeistertätigkeiten sind **4.973 €** für 2021 kalkuliert.

Ein detaillierter Stellenplan nach KiTaG ist als Anlage 6 diesen Ausführungen beigefügt.

6. Welche Maßnahmen der Personalentwicklung (z.B. Auswertung und Reflexion der pädagogischen Arbeit im Team, Mitarbeitergespräche, Personalentwicklungsgespräche, Fortbildung und Supervision, Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung) setzen Sie als Träger von Tageseinrichtungen bereits um bzw. wollen Sie umsetzen?

Pädagogische Fachkräfte sind der Schlüssel für eine gelungene pädagogische Arbeit. Daher verwenden wir viel Energie für die Rekrutierung und das Halten der Mitarbeiter*innen im Unternehmen.

Die Arbeiterwohlfahrt strebt an, dass sich die Vielfalt des Zusammenlebens einer modernen Gesellschaft auch in der Auswahl des Personals der jeweiligen Einrichtung widerspiegelt. Dies beginnt mit der richtigen Auswahl von geeignetem Personal.

Um eine umfassende Eingliederung neuer Mitarbeitenden in das Unternehmen zu ermöglichen, hat die AWO zahlreiche Maßnahmen etabliert, wie eine Patenschaft zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, detaillierte Stellenbeschreibungen für Erst-, Zweit- und Drittkräfte, strukturierte Personalentwicklungsgespräche auch schon in der Probezeit sowie eine teaminterne Fortbildungs- und Schulungsplanung. All diese Maßnahmen sind aus unserer Sicht sinnvoll, um eine gute Zusammenarbeit inner-

halb des Teams, aber auch zwischen der Einrichtung und dem Träger zu gewährleisten.

Darüber hinaus wird unser Personal durch **Konfliktberatung** und bei allen Fragen der Pädagogik unterstützt, wie z.B. bei der Konzeptionsentwicklung, der Erstellung von Förderplänen, der Umsetzung der regionalen Vereinbarungen zur Integration/Inklusion, der Sprachförderung und der Kooperation zwischen Grundschule und Kindertagesstätten. Hierfür steht jeder Kindertagesstätte eine von mehreren pädagogischen Fachberatungen zur Verfügung.

Zusätzlich bieten wir unseren pädagogischen Mitarbeitenden, sowie den Einrichtungsleitungen unserer Kindertagestätten, die bestmögliche Unterstützung in Form von vielfältigen pädagogischen **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** über die AWO Akademie an. Insbesondere sind hier die Integrations-, Hort- & Krippen-AG, sowie die modulare Seminarreihe zum Situationsansatz (SitA) zu nennen.

Wir haben eine Fortbildung „Herzlich willkommen in der AWO“ in der AWO Fortbildungsakademie verankert, um Erwartungen, Geschichte, pädagogische Ausrichtung, das Qualitätsmanagement und viele andere Fragen und Themenschwerpunkte in die Teams zu bringen und ein verbindlicher Arbeitgeber sein zu können.

Ergänzend halten wir zur Sicherung der Fachlichkeit in den Kindertagesstätten für die pädagogischen Fachkräfte aller Kindertageseinrichtungen in unserer Trägerschaft vier Fachberatungen vor, die den Prozess der kontinuierlichen pädagogischen Arbeit begleiten, unterstützen und weiterentwickeln.

Durch unser umfassendes Qualitätsmanagementkonzept, welches sich sowohl durch die AWO eigene Norm als auch durch die Zertifizierung der ISO-Norm auszeichnet, halten wir unter anderem Prozesse wie regelmäßige Mitarbeitergespräche, bedarfsgerechte Beratung und Supervision fest.

Wir betrachten Kindertagesstätten immer als Ausbildungsstelle in der Praxis. Eine Vernetzung mit ansässigen Fachschulen und eine enge Zusammenarbeit zur Mitarbeiterakquise und dem Abgleich zwischen Theorie und Praxis ist ein festgelegtes Ziel der Einrichtungsleitung in Abstimmung mit dem Träger. Das Praxismentoring ist ein üblicher Baustein.

Personaleinsatz/Personalgewinnung

Die Personalgewinnung ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels ein großes Thema. Dem wirken wir professionell entgegen, indem wir verschiedene Medien und Wege nutzen, sobald bekannt wird, dass sich kurz- oder mittelfristig eine Stellenveränderung ergeben wird. Hierfür veröffentlichen wir interne Stellenausschreibungen, bundesweite Stellegesuche über die Agentur für Arbeit, sowie über unser bundesweites AWO Netzwerk. Je nach Lage der Einrichtung veröffentlichen wir unsere Stellenangebote zusätzlich in örtlichen und regionalen Zeitungen und ggf. in Postwurfsendungen. Unsere Einrichtungsleitungen nehmen Kontakt zu den Fachschulen auf oder machen durch Aushänge in den Schulen auf uns aufmerksam, um angehende Fachkräfte früh anzusprechen. Zusätzlich nehmen wir regelmäßig an Bewerbertagen und Ausbildungsmessen teil, um möglichst viele Interessenten für den pädagogischen Bereich zu begeistern.

Im AWO Bezirksverband gibt es in der Personalabteilung zwei Kolleginnen, die ausschließlich für das Recruiting zuständig sind und ständig moderne und kreative Wege der Personalgewinnung finden. So wurde zusätzlich zu den oben genannten Punkten eine eigene Karrierehomepage gestaltet (www.rein-in-die-awo.de) und in den sozialen Medien und neuerdings auch bei Youtube lassen sich Werbehinweise für die Mitarbeit bei der AWO finden. Insbesondere bei neuen Trägerschaften haben sich dieses Vorgehen und die Erfahrung bei der Personalgewinnung ausgezahlt, da es hierdurch möglich wurde, rechtzeitig zum Start das erforderliche Personal für die AWO zu gewinnen. Auch in Zeiten des Fachkräftemangels haben wir den Start einer neuen Kindertagesstätte durch fehlendes Personal also nie gefährdet.

Als großer Träger haben wir vielfältige Möglichkeiten, Mitarbeitende an uns zu binden und Perspektiven zu eröffnen. Standortspezifische Personalplanung nimmt die Einrichtungsleitung vor. Somit gibt es kurze Verständigungswege und individuelle Lösungen für Mitarbeitende.

7. **Können Sie im Fall der Übertragung der Trägerschaft das Anmeldeverfahren sowie die Platzvergabe in Abstimmung mit dem Familienservicebüro der Stadt Burgdorf übernehmen? Wie gewährleisten Sie dies?**

Es ist selbstverständlich für uns, dass wir weiterhin das Anmeldeverfahren sowie die Platzvergabe in Abstimmung mit dem Familienservicebüro übernehmen. Bisher erhält die bestehende AWO Kita in Burgdorf einmal jährlich eine Einladung des Familienservicebüros, um die Verteilung der Kita-Plätze zu besprechen. Es wird besprochen, wie viele freie Plätze in der Kita vorhanden sind bzw. frei werden und im Anschluss die Neubelegung geplant. Diese endgültige Platzvergabe unter Einbeziehung der verschiedenen Einrichtungen durch die Stadt Burgdorf unterstützt die Bedürfnisse der Familien und deren Wünsche.

Selbstverständlich ist es für uns außerdem auch in der eventuell neuen Kita unterjährig freie Plätze der Stadt Burgdorf weiterhin zu kommunizieren. Dadurch ist gewährleistet, dass auch unterjährig Kinder aufgenommen werden können, wenn der Bedarf da ist.

8. **Erstellen Sie bitte einen Modellhaushalt (Jahressummen). Die personelle Ausstattung soll sich an den gesetzlichen Mindestvorgaben des KitaG orientieren. Soweit zusätzliche Kräfte eingesetzt werden sollen, ist deren Einsatz gesondert zu begründen sowie die Gegenfinanzierung darzustellen.**

   Bitte verwenden Sie zur besseren Vergleichbarkeit den als Anlage 1 beigefügten Mo-dellhaushalt und fügen Erläuterungen zu den einzelnen Positionen bei. Bei Bedarf kann der Modellhaushalt um weitere Positionen zur besseren Nachvollziehbarkeit erweitert werden. Können zum Beispiel Zuschüsse Ihrerseits für den Betrieb gezahlt werden bspw. in Form einer einmaligen Beteiligung an der Erstausstattung?

   Der Mietzins für die Nutzung des Gebäudes der acribo ist aktuell noch nicht ermittelt und kann damit in Ihrer Aufstellung als freibleibend betrachtet werden.

Zur Planung des Haushalts der Kindertagesstätte haben wir unseren bestehenden Betriebsführungsvertrag der AWO Kita sowie deren Finanzierungssystematik zu Grunde gelegt. Die Finanzierungssystematik sieht eine Teilbudgetierung vor, bei der zum Jahresabschluss nur die Positionen Elternbeiträge, Finanzhilfe und Personalkosten spitz abgerechnet werden. Alle anderen Positionen werden jährlich als Budget fest vereinbart.

Für die Aufwandspositionen wurden Erfahrungswerte der AWO Kita Burgdorf und weiterer vergleichbarer AWO Kindertagesstätten hinzugezogen.

Für die Verbrauchspositionen Wasser- und Abwasserkosten, Stromkosten und Heizkosten sowie öffentliche Abgaben inkl. Müllabfuhr wurden Annahmen getroffen. Diese Positionen müssen auf Basis des tatsächlichen Aufwands angepasst werden. Die Position öffentliche Abgaben inkl. Müllabfuhr beinhaltet die Kosten für die Müllabfuhr sowie die Gebühren des öffentlichen Rundfunks.

Die Sammelposition Personalnebenkosten enthalten Kosten für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe, Personalbeschaffungskosten sowie den Betriebsrat. Büromaterial, Kosten des Geldverkehrs, Repräsentationsaufwand sowie Beratungs-, Prüfungs- und Gerichtskosten werden unter der Sammelposition Besondere Verwaltungs- und Betriebsaufwendungen zusammengefasst.

In unserem bestehenden Betriebsführungsvertrag mit der Stadt Burgdorf werden die Integrationserträge sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit der Integration nicht berücksichtigt. Diese Regelung haben wir auf die neue Kindertagesstätte übertragen. Somit wurden die Personalkosten der Heilpädagogin und die Integrationserträge nicht im Wirtschaftsplan aufgeführt.

Der Mietzins für die Nutzung des Gebäudes der acribo ist lt. Bewerbungsunterlagen aktuell noch nicht ermittelt und wurde damit in der Aufstellung als freibleibend betrachtet.

Im vorliegenden Wirtschaftsplan veranschlagen wir einen Regiekostensatz in Höhe von 5%.

Es ist für uns denkbar, dass wir uns einmalig an der Erstausstattung mit 5.000€ pro Gruppe an den entstehenden Kosten beteiligen. Darüber hinaus würden wir versuchen eine höhere Summe in Form einer Zuwendung über unser professionelles Fördermittelmanagement zu erreichen. In der Vergangenheit konnten hier einige zweck-

gebundene Zuwendungen für beispielsweise ein großes Außenspielgerät oder besonderes Mobiliar/Spielzeug eingeworben werden.

9. Hinsichtlich des Ihnen entstehenden Personalaufwands ist für die in der Anlage 2 aufgeführten pädagogischen Mitarbeiter(innen) der jeweils entstehende Jahresbruttopersonalaufwand je Vollzeitäquivalent zu benennen. Bitte legen Sie den der Personalkostenberechnung zu Grunde liegenden Tarifvertrag bei.

Unser Tarifvertrag mit Ver.di sieht vor, für unsere MitarbeiterInnen in der Sparte Juki seit dem 01.10.2016 die SuE-Systematik des TVöD sowie deren Entgeltwerte anzuwenden und regelt ferner, dass Tarifsteigerungen des öffentlichen Dienstes zum 01.01. des jeweiligen Folgejahres auf die Juki übertragen werden. Dies bedeutet konkret, dass wir i.d.R. 6-10 Monate nach dem öffentlichen Dienst die Tarifsteigerungen nachvollziehen. Für das Jahr 2021 wenden die Tariftabellen des öffentlichen Dienstes SuE 2020 (gültig vom 01.03.2020 – 31.03.2021) an.

Zudem gilt beim AWO Haustarifvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung.

Aufgrund unseres Tarifvertrags werden ErzieherInnen mit drei Jahren Berufserfahrung in die Entgeltgruppe S8a Stufe 2 sowie sozialpädagogische AssistentInnen in die Entgeltgruppe 3 Stufe 2 eingeordnet. Die Kita Leitung wird zunächst aufgrund der Kinderanzahl von 73 Kindern in die Entgeltgruppe S15 eingruppiert. Mit einer 10-jährigen Berufserfahrung wird die Leitung in Stufe 3 eingeordnet. Für den Jahresbruttopersonalaufwand je Vollzeitäquivalenz verweisen wir auf die Anlage 2.

Der Tarifvertrag und weitere Änderungstarifverträge liegen anbei (Anlage 3).

10. Die Realisierung des Vorhabens erfolgt in Zusammenarbeit mit der ACRIBO GmbH, welche als Eigentümerin und Vermieterin der Einrichtung agieren wird. Den aktuellen Planungsstand hinsichtlich des Gebäudekörpers erhalten Sie auf dem elektronischen Wege. Ist der aktuelle Planungsstand von ACRIBO mit Ihrem Raumprogramm kompatibel? Welche Hindernisse sehen Sie? Welche Änderungswünsche hätten Sie?

Der uns vorgelegte Planungsstand der ACRIBO GmbH ist großzügig hinsichtlich der gesamten Raumgestaltung. Besonders zu begrüßen sind die verschiedenen Differenzierungsräume, die nicht nur eine Integrationsgruppe ermöglichen und damit einhergehende Therapieangebote sondern ebenfalls weitere pädagogische Angebote. Hier können Kreativangebote und besondere Förderungen ihren Raum finden, wie beispielsweise die vorschulische Sprachförderung.

Die Krippengruppen sind etwas größer als die gesetzlichen Mindestanforderungen, was sehr zu begrüßen ist. Um den pädagogischen Anforderungen gerecht werden zu können und den Raum als „3. Pädagogen“ nutzen zu können, ist es wichtig, die Räume kleinkindgerecht gestalten zu können. Hierzu gehört auch die Modellierung des Bodens, sodass die Kinder besondere Körperwahrnehmungen machen können. Die Schlafräume direkt an den Gruppen sind sinnvoll. Allerdings gehen diese zum Außengelände, sodass ein ausreichender Schallschutz wünschenswert ist. Der Sanitärbereich direkt am Gruppenraum ist bei den Krippengruppen in Ordnung. Da sich beide Gruppen einen Waschraum teilen sind die zwei vorgesehenen Wickelbereiche auch erforderlich. Ebenso muss bei den sanitären Anlagen auf eine kleinkindgerechte Ausführung geachtet werden. Waschrinnen sind den eingezeichneten Waschbecken zu bevorzugen, da hier besondere pädagogische Angebote wie Schüttexperimente oder Körperwahrnehmungsangebote gemacht werden können.

Die Kindergartengruppen entsprechen ebenfalls den gesetzlichen Mindestanforderungen. Geht man jedoch davon aus, dass eine Gruppe in eine Integrationsgruppe umgewandelt werden soll, so würde man mindestens 54m² Raumgröße benötigen, damit durch die Integration keine weiteren Plätze verloren gehen. Aus unserer jüngsten Erfahrung diverser anderer Projekte heraus ist eine direkte Verbindung vom Gruppenraum zum Waschraum bei Ü3-Kindern nicht genehmigungsfähig. Bei eige-

nen Bauprojekten achten wir deshalb darauf, dass es eine Schleuse gibt oder die Waschräume vom Garderobenbereich abgehen. Im vorgegebenen Grundriss wäre letzteres ohne große Umplanung der Räume zu realisieren. Außerdem sollte es ein weiteres KinderWC geben. Die Vorgaben von der GUV gehen von einer Toilette pro 10 Kinder aus. Der Wickelbereich auch im Ü3-Bereich ist sehr zu begrüßen, da wir im pädagogischen Alltag immer wieder die Erfahrung machen, dass Kinder über 3 auch häufig noch nicht trocken sind. Wenn die Gruppe in eine Integrationsgruppe umgewandelt wird, ist dieser umso wichtiger. In diesem Fall wäre auch zu prüfen, ob es sinnvoll wäre, eine der Toiletten behindertengerecht auszustatten, sodass auch ein Kind im Rollstuhl nach Möglichkeit selbstständig auf Toilette gehen kann.

Das Büro der Kita-Leitung im Eingangsbereich ist optimal gelegen, da die Leitung hier ein Überblick hat, wer die Kita betritt. Außerdem ist sie kurzfristig für Elterngespräche oder Konfliktsituationen ansprechbar.

Eine Mensa mit der Möglichkeit, Kindern in die Essenszubereitung einzubeziehen, entspricht unserem Ernährungskonzept ausgesprochen gut. Kindern an gesunde Ernährung heranzuführen, gelingt besser, wenn sie am Zubereitungsprozess bzw. an besonderen Koch- oder Backangeboten teilhaben können. Es ist angedacht eine Terrasse optional an der Cafeteria zugänglich zu machen. Das Essen an der frischen Luft im Sommer hat definitiv einen besonderen Charme. Damit dieser im Alltag genutzt werden kann, muss der Schallschutz zu dem darunterliegenden Schlafraum gewährleistet werden, da die Krippenkinder zumeist schon schlafen, wenn die Kindergartenkinder mittags essen.

Der Personalraum ist mit 27m² für Dienstbesprechungen und gleichzeitig als Pausenraum etwas knapp bemessen. Hier würden wir uns etwas mehr Platz wünschen, da hier neben großen Besprechungstischen auch eine Ruhezone eingerichtet werden sollte.

Der Bewegungsraum hat einen eigenen Materialraum, sodass die Geräte sicher verstaut werden können und die Kinder nicht gefährden. Da der Bewegungsraum im OG liegt, muss auch hier eine Geräuschbelästigung in den unteren Räumlichkeiten (insbesondere zu den Differenzierungsräumen) ausgeschlossen werden.

Es gibt in der gesamten Kita nur einen zentralen Lagerraum im Obergeschoss, was wir für wenig Platz halten. Außerdem gibt es keinen separaten Putzmittelraum. Um

den Wäscheraum auch als Putzmittelraum zu nutzen müsste er unserer Ansicht nach etwas größer sein.

Die Größe der geplanten Außenspielfläche entspricht bei 80 Kindern mit 1033m² den gesetzlichen Anforderungen von 12m² pro Kind. Da das Außengelände jedoch nicht viel größer als gefordert ist, ist es umso wichtiger, dass dieses gut geplant wird. Nur so kann es gelingen, dass alle Bedürfnisse der Kinder im gesamten Altersspektrum von 0-6 Jahren berücksichtigt werden können. Es bietet sich aus unserer Sicht an, die Spielbereiche thematisch und räumlich (jedoch auf einem Gelände) zu separieren.

11. Welche personellen Ressourcen bringen Sie in die Begleitung des Bauvorhabens ein? Verfügen Sie über Erfahrungswerte bezüglich der Planung, Errichtung und Inbetriebnahme einer Kindertagesstätte insbesondere in Zusammenarbeit mit einem weiteren Partner wie der Firma ACRIBO.

Wir verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei neuen Trägerschaften von Kindertagesstätten. Seit 2018 haben wir 13 neue Trägerschaften, Neu- oder Ersatzbauten oder Anbauten begleitet und eröffnet. Bis zum Jahr 2022 werden nach heutigem Planungsstand 11 weitere Kita-Projekte hinzukommen. Dies betrifft sowohl Bau-Projekte, die durch die AWO selber realisiert wurden als auch Bau-Projekte, die durch die jeweiligen Kommunen durchgeführt wurden. Auch im letzteren Fall haben wir die jeweiligen Kommunen eng begleitet und unterstützt und konnten unsere Erfahrung einbringen, damit die Einrichtung zielgerichtet entwickelt werden konnte. Eine frühe Einbeziehung halten wir in jedem Fall für wünschenswert und auch notwendig, damit die pädagogische Ausrichtung von Beginn an berücksichtigt werden kann.

Bei sämtlichen Planungs- und Durchführungsschritten des Bauprojekts stellen wir der Stadt Burgdorf sowie der ACRIBO GmbH gerne die Mithilfe zur Verfügung. Die AWO verfügt über eine Vollzeitstelle im Projektmanagement neuer Kitas. So stehen wir gerne in allen Prozessschritten mit Kenntnissen zum Raumkonzept zur Verfügung und unterstützen in der Kommunikation mit der Landesschulbehörde, sodass am Ende die Betriebserlaubnis erteilt wird. Hierfür wäre Anne Schreeck als Projektreferentin

die erste Ansprechpartnerin, die den gesamten Prozess bis zur Eröffnung begleiten könnte.

Die AWO ist darüber hinaus selber Bauherrin zahlreicher Bauprojekte und verfügt über eine eigene Bauabteilung. In dieser arbeiten mehrere Architekten und Bauingenieure, die die verschiedenen Projekte oder Bestandsbauten betreuen. Auch hier kann auf Erfahrungswerte und praktische Hilfestellung zurückgegriffen werden, um die Arbeit des Bauherrn zu unterstützen.

Außerdem verfügt die AWO über ein eigenständiges Fördermittelmanagement, das bei der Mittelakquise jederzeit ansprechbar ist. So wäre es beispielsweise denkbar, dass die AWO für ein großes Außenspielgerät einen Fördermittelantrag stellt und dieses Spielgerät als Eigenmittel mit einbringen kann (siehe hierzu auch Punkt 8).

Für alle neuen Trägerschaften suchen wir frühzeitig eine Leitung, die die Kindertagesstätte übernehmen wird, sobald diese fertig ist und der Betrieb aufgenommen werden kann. In der Vergangenheit konnten wir viele neue Einrichtungsleitungen aus unserer Belegschaft der umliegenden Kitas akquirieren. Unter dem Namen **„Smart Talents“** führt die AWO Akademie Hannover in Kooperation mit dem Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. regelmäßig eine zertifizierte Qualifizierungsreihe für ausgewählte Mitarbeitende unserer Kindertagesstätten durch. Das Angebot richtet sich speziell an Mitarbeitende, die perspektivisch die Leitung einer Einrichtung oder deren Stellvertretung übernehmen bzw. bereits vorhandene Kenntnisse vertiefen möchten. Ziel ist es, potenzielle Einrichtungsleitungen zu identifizieren und zu qualifizieren, um so auf den steigenden Bedarf an Einrichtungsleitungen (z.B. für neue Trägerschaften), sowie deren steigende Anforderungen, gezielt reagieren zu können. Diese Einrichtungsleitung würden wir frühzeitig benennen und in den gesamten Prozess einbeziehen. Unterstützung würde sie außerdem von unserer erfahrenen Kitaleitung Frau Ilona Bormann in Burgdorf erhalten, die auch nach der Eröffnung durch anfängliches Mentoring und spätere Leitungskooperation und kollegialen Austausch fortbestehen würde.