

**„wie ein Schiff auf hoher See“
Qualität in Team und Leitung
von
Familienzentren**

*Workshop – Bundesfachtagung 2022-
Familie- das Sind wir ALLE!*

Christiane Schrader, Martin Quente

Paradigmenwechsel

- von der Betreuung - zur Erziehung – zur frühkindlichen Bildung- zu Familienzentren
- von den Erwachsenen als Hauptakteure zu Kindern als Akteure ihrer Lebenswelt und Sozialraum
- von Bildungsinitiator*innen zu Bildungsbegleiter*innen

Strukturmerkmale Familienzentren

- Große Heterogenität der Berufsvorstellungen der derzeit im Beruf stehenden Frühpädagog*innen trifft auf große und weiter zunehmende Heterogenität der Zielgruppe Familien
- Werte- und Bildungskonsens in der Regel in Träger- oder Einrichtungskonzeptionen festgeschrieben
- gemeinsame Aushandlung der daraus folgenden Arbeitsweise von Pädagog*innen mit Kindern und Familien

Führungsaufgaben

**Leistungsvertrag/
Herausforderungen im Sozialraum**



Auftrag



Budget



Wirkung

Q

Beteiligung

- Konzeptionsfortschreibung und praktische Umsetzung
- Personalauswahl
- Personalentwicklung

Q

Zusammenarbeit

- Vermeidung von Parallelprozessen (Minimalismus und Effektivität im Fokus)
- flache Hierarchien mit klar definierten Verantwortlichkeiten
 - Stellen/Aufgabenbeschreibungen (konkret)
 - Arbeitsprozesse (beschrieben und schlank)

Q

Standards

- Qualitätsstandards für Ausstattung und Versorgung (Verpflegung)
- Arbeitsumgebung
 - Lärm/Lautstärke,
 - Pausenregelungen, Arbeitszeiten
 - Licht
 - Raumgrößen, Waschräume
- Gesundheitsförderung

Bausteine
Qualität

Stolpersteine

befristete
Arbeitsverträge

aktuelle Krisen

Platzangebot Räume

Fachkräftemangel

Dynamische Entwicklung des
Sozialraums



Beteiligungskultur

Beteiligungskultur als Voraussetzung für den individuellen, persönlichen Willen zum Erfolg des Familienzentrums beizutragen

- **hohe Identifikation mit Unternehmenszielen und – Entwicklung**
- **Bereitschaft sich mit seinen ganzen Fähigkeiten einzusetzen**
- **Entschiedenheit führt zur Bereitschaft auch mit schwierigen Situationen kreativ umzugehen bzw. Rückschläge zu verkraften**



Beteiligungskultur

Beteiligungskultur als Bedingung zur Herstellung von langfristigem Commitment (Selbstverpflichtung) gegenüber Unternehmenszielen

- Individuelle Erfahrung mit Beteiligungskultur und Weiterentwicklung des Unternehmens vertieft persönliche Identifikation und stärkt die Unternehmensbindung
- Erleben von Selbstwirksamkeit unterstützt individuelle Sinngebung im Arbeitsprozess und wird Teil der Bindung an Arbeitgeber