

Wer wir sind

Die KITAWO ist eine gemeinnützige GmbH und 100%-ige Tochter des AWO Kreisverbandes Magdeburg e.V. Zu ihr gehören fünf Kindertagesstätten, eine Krippe und vier Horte in der Stadt Magdeburg. In unseren Einrichtungen, die uns von der Stadt überlassen wurden, werden ca. 1.300 Kinder von rund 150 pädagogischen Mitarbeiter*innen betreut, gebildet und erzogen.

Was leitet uns

Wir sind den AWO-Werten und -grundsätzen in unserem täglichen Tun verpflichtet. Mit unseren Angeboten der Kindertagesbetreuung wollen wir einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit leisten, den eigenständigen Bildungsauftrag umsetzen und somit die nächsten Generationen im Aufwachsen in ihren Lebensumfeldern durch eine fachlich zeitgemäße Pädagogik und unsere AWO-Werte basierte Haltung Chancengleichheit und Gerechtigkeit ermöglichen.

Wo wir herkommen

Zum 01.01.2015 erfolgte der Betriebsübergang als Ausgliederung aus dem AWO Kreisverband mit Zustimmung des Betriebsrates und Einverständnis der Mitarbeiter*innen. Durch diese Ausgliederung war eine tarifliche Vergütungsvereinbarung in Anlehnung an den TVöD möglich, was unsere Einkommensverhältnisse wesentlich verbesserte. Viele von uns haben schon den Betriebsübergang von der Stadt zur AWO Anfang der 2000 bewältigt. Somit haben wir einige Erfahrungen mit Veränderungsprozessen, die auch oft mit unerfreulichen Auswirkungen verbunden waren, erlebt. Wir sind daher skeptisch aber auch interessiert. Obwohl wir täglich Kinder in ihrer Entwicklung begleiten, sind viele von uns über Jahrzehnte in derselben Einrichtung geblieben. Natürlich kamen und kommen immer auch neue Mitarbeiter*innen oder sogar eine neue Geschäftsführerin hinzu, was uns als Gemeinschaft vor neuen Herausforderungen stellt. Mit der neuen Geschäftsführerin ist die Besinnung auf die AWO-Werte deutlich in den Vordergrund gerückt. Nun sind Beteiligung, Mitbestimmung und Verantwortungsübernahme gewünscht. Dies verlangt von der Mitarbeiterschaft eine Neujustierung und das braucht Vertrauen und Verlässlichkeit. Es bietet uns jedoch auch neue Handlungsspielräume wie z.B. in der Selbstverwaltung des Budgets der Einrichtung oder der gewünschten und mitgetragenen Vielfalt in den pädagogischen Konzepten. Wir sind und werden gefragt.

Wofür wir stehen und wo wir hinwollen

Partizipation ist ein Menschenrecht, welches auch im Bildungsprogramm bedacht ist. Es soll in unseren Einrichtungen mit Kindern und Eltern gelebt werden.

Damit alle Mitarbeiter*innen dies gut ermöglichen können, ist es unser Anliegen auch die Arbeitsprozesse partizipativ zu gestalten. Mitarbeiter*innen haben Klarheit über ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten, so dass ein hoher Grad an Eigenverantwortung gelebt werden kann, d.h. sie können möglichst viel selbstständig entscheiden und mitgestalten.

Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen im Team nach persönlichen Stärken einzusetzen. Das schafft Handlungsspielräume für Selbstorganisation und fördert die persönliche und berufliche Entwicklung aller Mitarbeiter*innen. Vielfalt in der Belegschaft wird als Chance gesehen und genutzt.

Gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen soll ein **gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld** geschaffen werden. Dazu gehört neben dem Arbeitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderungen auch ein offenes, respektvolles Miteinander, welches auf Respekt, Wertschätzung und Vertrauen aufbaut, eine Kultur, bei der man Fehler und Konflikte als Lern-Chance begreift und die kleinen und großen Erfolge miteinander feiert. Hieran gilt es unentwegt zu arbeiten.

Die KITAWO ist gekennzeichnet durch flache Hierarchien, die Mitbestimmung, Transparenz und geringe Kommunikationsverluste fördern soll.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	1	A. Zander	01.10.2018	1 von 3

Wir wissen, dass soziale Arbeit von Menschen am und mit Menschen erbracht wird. Somit steht der Mensch im Mittelpunkt unserer sozialen Unternehmung. Ziele der KITAWO gGmbH sind auf Sinnhaftigkeit für die Mitarbeiter*innen zu prüfen, damit es auch ihre Ziele sind. Wir sehen uns als lernende Organisation und versuchen Entwicklungschancen aufzuspüren und zu nutzen. Dabei wollen wir Bewährtes bewahren. So wollen wir auch durch gesundes (situatives, dialogisches) Führen Mitarbeiter*innen binden.

Bei Entscheidungen und Entwicklungen werden neben unseren AWO-Werten Chancen und Risiken berücksichtigt und abgewogen. Die Instrumente des Qualitätsmanagementsystems und der gesunde Menschenverstand jeder*s Einzelnen unterstützen die Organisation dabei, sich kontinuierlich zu hinterfragen, weiterzuentwickeln und Risiken bewusst wahrzunehmen und zu reagieren. Vielfalt zulassen heißt an der Stelle aber auch, verschiedene Geschwindigkeiten bei der Entwicklung zuzulassen.

Wir schaffen Lernorte für **Auszubildende, Praktikant*innen** und für uns Mitarbeiter*innen.

Bereichert werden unsere Teams auch durch die **ehrenamtlich Aktiven**, die mit ihrem Herzblut und ihren Ideen die Kindertagesstätten zu einem kreativen, lebendigen und vielfältigeren Ort machen und gleichzeitig ein Beispiel für gelebte Solidarität sind.

Die KITAWO setzt sich an den verschiedenen Wirkungsorten, je nach Möglichkeit, für ein **verantwortungsbewusstes Handeln für Mensch, Umwelt und Region** ein. D.h. für uns, mit Materialien der Natur und Energiequellen achtsam und sparsam umzugehen. So wie die Nachhaltigkeit sind auch **Vielfalt, Inklusion und Diversität Querschnittsthemen**, mit denen wir uns auseinandersetzen und die wir in unsere Entscheidungsprozesse und Handlungen einbeziehen, so wie wir es mit unseren AWO-Werten auch tun.

Kooperation bringt mehr Gewinn als Konkurrenz. Aus diesem Grund sind wir den **Mitunternehmer*innen** solidarisch und mit Anerkennung verbunden. Gemeinsam mit ihnen und unserem AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. sowie dem Landesjugendwerk der AWO setzen wir uns dafür ein, die Rahmenbedingungen für unsere betreuten Kinder, deren Eltern und uns Mitarbeiter*innen nachhaltig zu verbessern und die Qualitätsstandards weiterzuentwickeln.

Welche strategischen Instrumente und Methoden wir nutzen

Wir überlegen, welche Instrumente und Methoden hilfreich für die Lösung von Herausforderungen, für Weiterentwicklung und der Verbesserung der Zufriedenheit der Menschen, die in der KITAWO arbeiten oder für die die KITAWO da ist, sein können. Dazu gehört auch, das stete Lernen für Führungsverantwortliche, damit die Herausforderungen bezogen auf eine zeitgemäße Fachlichkeit und der Personal- und Organisationsentwicklung gemeistert werden können. So gehört es auch dazu Instrumente/Methoden auszuprobieren, ggf. zu verwerfen oder hilfreich kontinuierlich zu nutzen. Evaluations- und Reflexionsprozesse bilden dafür eine wesentliche Grundlage.

An dieser Stelle sollen einige bisher als hilfreich erachtete Instrumente/Methoden genannt werden.

Klausurtagungen bieten uns die Möglichkeit, gemeinsam außerhalb des regulären Arbeitsalltags Fragenstellungen/Themen zur Entwicklung der KITAWO zu bearbeiten bzw. zu reflektieren. Diese konspirativen Unterbrechungen fördern gleichzeitig einen solidarischen, respektvollen Umgang. So konnten wir ein Führungsleitbild erarbeiten, was uns im Alltag Orientierung und Unterstützung bietet.

Zufriedenheitsbefragungen geben uns einen Überblick über die aktuelle Befindlichkeit und über Veränderungswünsche, geben Impulse für Veränderungsprozesse und ermöglichen eine niedrigschwellige Beteiligung aller.

Corporate Governance der AWO von 11/2017, externe Wirtschaftsprüfung, Qualitätsmanagementsystem, Wirtschaftsplan, Budgets zur Selbstverwaltung in den Einrichtungen, Stakeholder Analyse, Entscheidungsmatrix, interne Schulungen und Fortbildungen, Fortbildungsplanung für externe Veranstaltungen, operatives Controlling, Meinungsbilder, demokratische Entscheidungsfindung sind Instrumente, die implementiert sind.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	1	A. Zander	01.10.2018	2 von 3

Hinzukommen soll ein strategisches Controlling verbunden mit einem alle zwei Jahre stattfindenden Strategieworkshop mit Gesellschaftern und Leitungen, Strategietagebuch (Dokumentation von Entscheidungen, Entscheidungsgrundlagen, Entscheidungsbegründungen) und ein systematisches Chancen- und Risikomanagement. Noch für 2019, zum 100-jährigen Jubiläum der AWO, ist ein Leitbildprozess mit allen Mitarbeiter*innen der KITAWO angedacht.

Welche Managementkonzepte uns inspirieren

An dieser Stelle seien die für uns wichtigsten Inspirationsquellen genannt.

Als umfassendes, richtungsweisendes Wirtschaftskonzept stellt sich für uns die **Gemeinwohlökonomie** da. Wir streben in den kommenden fünf Jahren an, uns so intensiv damit auseinanderzusetzen, dass wir entscheiden können, ob wir eine Erstellung einer Gemeinwohlbilanz anstreben. Wir haben dieses Konzept gewählt, weil es an sehr vielen Stellen unsere AWO-Werte in den Mittelpunkt eines am Gemeinwohl orientierten Handelns stellt.

Darüber hinaus inspiriert uns das **Great Place to Work Modell**. Wir wollen, dass sich Mitarbeiter*innen an ihrem Arbeitsplatz und in ihren Teams wohlfühlen, Freude an der Arbeit und Zusammenarbeit haben und Vertrauen in den Arbeitgeber. Denn Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist sind Normen, die wir für sinnvoll und förderlich halten, damit Menschen gern bei uns arbeiten.

Als **Lernende Organisation** schaffen wir es, die täglichen und zukünftigen Aufgaben zu bewältigen. So wollen wir uns auf die sich verändernden, äußeren Bedingungen schnell einstellen und durch flache Hierarchien Entscheidungen, basierend auf höchster Fachlichkeit, treffen können. Das bedeutet, Veränderungen/Entwicklungen als Normalzustand zu begreifen und Chancen und Risiken schnell wahrzunehmen und flexibel und situationsangemessen auf sie zu reagieren.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	1	A. Zander	01.10.2018	3 von 3