



Die Mischung macht's

Das perfekte Team beruht auf einer ganzen Anzahl von psychologischen Eigenschaften – kein Wunder, dass es da schon mal knallt
Seite 2

Konflikte als Chance für das Team

Weiterbildungsreferentin Elke Vowinkel:
„Konflikte gehören zum Leben dazu“
Seite 3

Serie: Hahn im Korb – Männer in Kitas

Tim Goldstein – Erzieher aus Leidenschaft
Seite 8



KITAZ

NR. 15 | JUNI 2014

KITA-ZEITUNG FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
KATH. KINDERTAGESEINRICHTUNGEN IN TRÄGERSCHAFT GEM. GMBHS
IM ERZBISTUM PADERBORN

Editorial



Konflikte als Chance

Im Konflikt prallen unterschiedliche Meinungen, Überzeugungen, Erwartungen, Bedürfnisse oder Gefühle aufeinander. Konflikte sind ein Ergebnis der Tatsache, dass jeder Mensch anders ist. Diese „Andersartigkeit“ kann sehr spannend sein: Es kommt zu Reibungsgewinnen, an denen die Konfliktpartner wachsen und reifen können.

Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten und -leben, ist es nur eine Frage der Zeit, wann es zu ersten „Störungen“ kommt. Auseinandersetzungen und Streitgespräche sind für die meisten eher harmoniebedürftigen Menschen ein Grauel.

Unbearbeitete Konflikte in Teams binden sehr viel Zeit und Energie. Sie haben Einfluss auf die Qualität der pädagogischen Arbeit und wirken motivationshemmend. Oft schwelen sie unausgesprochen unter der Oberfläche und zeigen sich in eher subtilen Verhaltensweisen.

Damit Konflikte nicht auf hohen Stufen eskalieren und noch mehr Ressourcen binden, ist die zeitnahe und offene Auseinandersetzung mit Störungen erforderlich.

Kita-Teams werden heute mit vielfältigen Veränderungsprozessen konfrontiert. Je positiver die Konfliktkultur in einem Team ist, umso besser kann mit diesen Veränderungen umgegangen werden. Die Reflexion des persönlichen Konfliktstils – als ein Resultat von Sozialisation – ist dabei Aufgabe jeder pädagogischen Fachkraft.

Konflikte gehören also zur Tagesordnung; sie als Chance für Entwicklung und positive Veränderung wahrzunehmen stellt eine große Herausforderung dar. „Konfliktkompetenz“ bedeutet in diesem Zusammenhang, Störungen im täglichen Miteinander zu akzeptieren, sie zum richtigen Zeitpunkt zielorientiert zu kommunizieren und tragfähige Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Die Etablierung von konstruktiven Kritik- und Konfliktkulturen hat daher Priorität im Rahmen von Teamentwicklungsprozessen.

B. Reininghaus

Beatrix Reininghaus M. A., Paderborn
Supervisorin, Mediatorin, Lehrbeauftragte

In guten wie in schlechten Zeiten ...

Konflikte im Team gehören einfach dazu – und können durchaus positiv sein

Erzbistum Paderborn. Sie gehören zum Leben dazu. Sorgen für die richtige Würze. Natürlich auch mal für Ärger, Streit und Tränen. Aber meistens danach immer für eine bessere Atmosphäre. Für eine Weiterentwicklung. Wer? Die Konflikte, die in einem Team entstehen können.

Wenn tagaus, tagein verschiedene Charaktere zusammenarbeiten, dann kann daraus einerseits ein buntes, abwechslungsreiches, vielfältiges Miteinander entstehen. Aber es gibt auch eine Kehrseite der Medaille: Reiben sich diese verschiedenen Typen zu sehr aneinander, dann entstehen leicht

Gemeinsam meistern und stark werden

auch Unstimmigkeiten. Hinzu kommt, dass gerade in sozialen Berufen – wie dem der Erzieherin – Konflikte oft anders ausgetragen werden als in anderen Bereichen. Ein wichtiger Punkt ist hier, dass in Kindertageseinrichtungen vorwiegend Frauen arbeiten: Es ist nachgewiesen, dass Frauen mit Konflikten anders umgehen

als Männer. Dass das aber keinesfalls ein Nachteil sein muss, betont Elke Vowinkel, selbstständige Weiterbildungsreferentin mit eigener Praxis für Coaching und Supervision in Paderborn. Im Gespräch mit der KITAZ (Seite 3) betont sie: „Konflikte sind auch immer eine Chance für das Team.“ Denn: Wer einen Konflikt gemeinsam meistert, der entwickelt sich weiter. Ein zu Ende gebrachter, gelöster Konflikt kann ein Team sogar stärken. Dazu bietet Elke Vowinkel zwei Lösungsmöglichkeiten: das Coaching und die Supervision. Welche Art der Aufarbeitung die richtige für das Team ist, wird gemeinsam mit den Beteiligten entschieden.

Damit ein Team gut zusammenarbeiten kann, muss es die richtige Mischung an Leuten haben. Denn jeder hat Stärken und Schwächen. Wir zeigen auf Seite 2 dieser Ausgabe, warum die Teamrollen nach M. Belbin Sinn machen und warum Kitaleiter(innen) durch eine deutliche Aufgaben- und Verantwortungsteilung ihrer Mitarbeiter(innen) Klarheit schaffen sollten. Auch die Teamuhr ist dort ein Thema: Der US-



amerikanische Psychologe Bruce W. Tuckman entwickelte in den 60er-Jahren das Modell der „Teamuhr“. Er beschreibt damit, warum es unweigerlich zum Konflikt kommt, wenn sich ein Team bildet oder sich ein Team einem neuen Projekt zuwendet.

Jeder Mensch ist ein eigener Typ. Die Mischung dieser Typen sorgt für das richtige Miteinan-

Verschiedene Typen

der – oder eben nicht. Ebenfalls auf Seite 3 werden diese Typen

vorgestellt: Wer weiß, welche unterschiedlichen Typen in einem Team zusammenarbeiten, der kann auch die jeweiligen Reaktionen abschätzen. Bin ich eher extrovertierter oder introvertierter Konflikttyp? Bin ich detailorientiert, intuitiv oder analytisch? Gerade für Einrichtungsleiter(innen) ist es von Vorteil, diese verschiedenen Typen zu kennen und zuordnen zu können – dadurch ist die Lösung eines Konfliktes oder das Vermitteln zwischen den Parteien einfacher. ■

Kerstin Sauer

Die Teamuhr

Warum Konflikte normal sind

Erzbistum Paderborn. Achtung: Streit! Auf dicke Luft im Team hat selten eine Lust, denn in der Regel wollen alle eines am Arbeitsplatz: Harmonie. Dabei sollte man keine Angst vor Konflikten haben, denn diese haben ja durchaus ihr Gutes. Sie klären Situationen, wirken wie ein reinigendes Gewitter und helfen, Probleme gemeinsam zu lösen. Vorausgesetzt, man geht einen Konflikt offen und positiv gestimmt an. Und überhaupt: Konflikte sind völlig normal. Überall, wo Menschen im Team arbeiten, kommt es zwangsläufig dazu. Warum ist das so?

Antwort: weil ein Team mehr ist als eine bloße Arbeitsgruppe. Im Unterschied dazu macht ein gutes Team zum Beispiel aus, dass ein positives Arbeitsklima

herrscht und alle vertrauensvoll und leistungsfähig zusammenarbeiten. Bevor es aber so weit ist, müssen die Mitglieder einen sozialen Lernprozess, eine Gruppenentwicklung durchmachen. Dabei kommt es zu Reibereien, mitunter zu Machtkämpfen. Das gilt auch für bereits bestehende Teams, die sich zum Beispiel einer neuen Aufgabe oder einem neuen Projekt zuwenden.

Die Reibereien im Lernprozess

Der US-amerikanische Psychologe Bruce W. Tuckman entwickelte in den 60er-Jahren das Modell der Teamentwicklung, das auch unter dem Namen „Teamuhr“ oder „Teamentwicklungsuhr“ bekannt wurde. Tuckman beschreibt mit dem Modell vier Entwicklungsphasen – Formierungs-, Konflikt-, Normierungs- und Arbeitsphase –, die den idealtypischen Verlauf eines Gruppenprozesses abbilden. Dauer und Ausprägung der Phasen können dabei sehr unterschiedlich sein.

Die vier Phasen der Gruppenentwicklung

1. Formierungsphase:

Die Gruppenmitglieder versuchen herauszufinden, wie man sich in der Gruppe verhalten darf. Sie testen die Grenzen aus. Die

Mitglieder probieren aus, welches Verhalten in dieser Situation akzeptabel ist, und konzentrieren sich darauf, in erster Linie eine gute Figur zu machen.

2. Konfliktphase:

Hat sich die Gruppe erst einmal etabliert, folgte eine Phase von Turbulenzen und kritischem Aufbegehren. Konflikte brechen auf, Meinungen polarisieren sich. Es kommt zu Rivalitäten oder Machtkämpfen. Dadurch bringen die Gruppenmitglieder ihre Persönlichkeit zum Ausdruck.

3. Normierungsphase:

Die Gruppenmitglieder einigen sich nun auf Spielregeln und etablieren Teamnormen und Formen gegenseitiger Unterstützung. Ein Wir-Gefühl entsteht. Widerstand gegen die Führungsautorität und Konflikte werden abgebaut. Das Aufgabenverhalten ist durch offenen Austausch von Meinungen und Gefühlen gekennzeichnet.

4. Arbeitsphase:

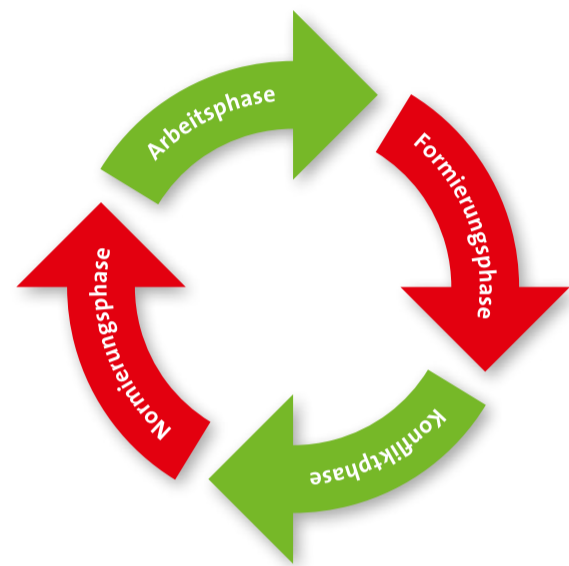
Die Gruppe ist nun eine „Problemlösemaschine“. Da die Gruppe eine Einheit ist und die zwischenmenschlichen Beziehungen geklärt sind, kann sich die Gruppe mit ihrer ganzen Kraft auf die Probleme und Aufgaben konzentrieren.



Auch in Kindertageseinrichtungen durchlaufen die Erzieher(innen) diese Phasen. Kitaleiter(innen) nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Klaus Fischer, Referent, Supervisor mit Schwerpunkt Kindertageseinrichtungen und Mitarbeiter der Erziehungsberatungsstelle des Caritasverbands in Schmallenberg, sagt: „Leiter(innen) müssen um diese Strukturen und Gruppenprozesse wissen, um damit umgehen, ja sie mitunter gezielt steuern zu können.“ Fischer empfiehlt, Teamsituationen oder das Arbeitsklima viel öfter in Sitzungen zur Sprache zu bringen – um das Verständnis füreinander und den Spaß an der Arbeit zu fördern. ■

Beatrix Neuhaus

Die Teamuhr mit ihren vier Phasen nach Bruce W. Tuckman



Klaus Fischer, Referent und Supervisor mit Schwerpunkt Kitas

Die Mischung macht's

Wie sich ein gutes Team zusammensetzt

Erzbistum Paderborn. Ein Team muss die richtige Mischung an Leuten haben, um erfolgreich zu sein. Denn jeder hat Stärken und Schwächen. Das perfekte Team beruht somit auf einer ganzen Anzahl von psychologischen Eigenschaften: introvertiert oder extravertiert, ruhig oder nicht, dominant oder devot, von Natur aus vertrauensselig oder misstrauisch, duldsam gegen Unsicherheit usw.

Der Engländer Meredith Belbin untersuchte in den 70er-Jahren die Leistungsfähigkeit von Teams. Er fand heraus, dass die Effektivität der Teamleistung stark von den persönlichen Verhaltensmustern und Eigenschaften der Teammitglieder beeinflusst wird. Aus seinen Studien-Ergebnissen leitete er schließlich die Idealbesetzung für ein Team ab: die berühmten acht Teamrollen. Später ergänzte er diese um eine neunte:

1. Umsetzer:

Setzt Pläne in die Tat um, ist diszipliniert, verlässlich, effektiv

2. Koordinator:

Fördert Entscheidungsprozesse, ist selbstsicher und vertrauensvoll

3. Macher:

Überwindet Hindernisse, ist dynamisch, arbeitet gut unter Druck

4. Neuerer/Erfinder:

Bringt neue Ideen ein, zeichnet sich durch unorthodoxes Denken aus

5. Wegbereiter:

Entwickelt Kontakte, ist kommunikativ und extravertiert

6. Beobachter:

Untersucht Vorschläge auf deren Machbarkeit, ist nüchtern, strategisch

7. Teammitarbeiter:

Verbessert die Kommunikation, ist kooperativ und diplomatisch

8. Perfektionist:

Vermeidet Fehler, stellt optimale Ergebnisse vor, ist sehr gewissenhaft

9. Spezialist:

Auf den fachlichen Teil eines Themas konzentriert, professionell, zuverlässig, effektiv

Die Rollen sind nicht starr, und es gibt niemanden, der nur in eine Rolle passt. Aber manche passen einfach besser zu einem als andere. Das ist die Rolle, in der man als Teammitglied am meisten bewirken kann.

Was bedeutet das für die Zusammenarbeit von Erzieher(innen)? Wir haben dazu wieder Klaus Fischer gefragt, der als Supervisor mit Schwerpunkt Kindertageseinrichtungen auch hier Erfahrungen mit Kitamitarbeiter(innen) hat. Er sagt: „Es passiert in diesem Beruf oft, dass großer Wert darauf gelegt wird, dass alle ‚gleich‘ sind. Es gibt häufig keine Hierarchien in Kitas.“ Dabei sei wichtig, durch deutliche Aufgaben- und Verantwortungsteilung Klarheit zu schaffen. Fischer: „Die Kitaleitung sollte sich immer wieder bewusst machen, dass jeder Mitarbeiter seine Stärken hat, die es gezielt einzusetzen gilt, im Kita-Alltag oder zum Beispiel bei Projektplanungen oder Konzeptarbeiten.“ ■

Beatrix Neuhaus



Foto: © B. Wylezich - Fotolia.com

Konflikte als Chance für das Team

Die Weiterbildungsreferentin Elke Vowinkel betont: Nur so kann es sich weiterentwickeln

Paderborn. „Ein Team ohne Konflikte ist ein totes Team.“ Wenn Elke Vowinkel zum Thema „Konflikte“ befragt wird, antwortet sie begeistert. Fröhlich. Denn, so betont die selbstständige Weiterbildungsreferentin im sozialen Bereich mit eigener Praxis für Coaching und Supervision in Paderborn: „Konflikte gehören zum Leben dazu und sind keinesfalls nur negativ – im Gegenteil.“ Gemeinsam mit KITAZ-Redakteurin Kerstin Sauer ist die 48-Jährige diesem spannenden Thema auf den Grund gegangen.

Frau Vowinkel, ganz platt gefragt: Was ist ein Konflikt?

Das Wort „Konflikt“ stammt vom lateinischen Verb „configere“, was so viel bedeutet wie „zusammentreffen“. Folglich: Da, wo Menschen zusammentreffen, gehören Konflikte dazu wie die Luft zum Atmen. Jeder Mensch atmet, und jeder Mensch lebt Konflikte. Die Frage ist, wie und mit welchem Ergebnis! Ein Konflikt bedeutet, dass sich zwei Parteien mit einem Thema auseinandersetzen – wenn sie diese Krise gemeistert haben, entwickeln sie sich weiter. Konflikte sind daher für ein Team wichtig: Denn nur ein Team, das sich mit Themen auseinandersetzt, kann sich weiterentwickeln.

Woran erkenne ich einen Konflikt?

Erstens: an unterschiedlichem Verhalten zweier Parteien, auch Konkurrenzverhalten und verschiedenen Handlungsabsichten. Zweitens: an unvereinbaren Zielen, Interessen

und Bedürfnissen zweier Parteien. Drittens: Die eigene Haltung zum Konfliktpartner spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle. Ist mir mein Gegenüber sympathisch, so bin ich sicherlich toleranter in meinen Ansichten – ist mir mein Gegenüber eher unsympathisch, sind Konflikte und Streitigkeiten vorprogrammiert. Und viertens: Bei einem Konflikt stehen als innerer Antreiber starke negative Gefühle wie Wut, Angst, Zorn, auch Unsicherheit im Vordergrund.

Wie kommt es zu Konflikten?

Eigentlich ganz einfach: Im Lebensraum Kita arbeiten Erzieher mit unterschiedlichen biografischen Lebenserfahrungen zusammen. Jeder dieser Erzieher hat eigene Vorstellungen und eine eigene Haltung dazu, wie der pädagogische Alltag mit Kindern und Eltern zu gestalten ist, aber auch wie das Miteinander zu funktionieren hat. Außerdem steht jeder Einzelne unter dem Druck, all den Anforderungen seines Berufsalltags gerecht zu werden. Das alles kann meiner Meinung nach Nährboden für die Entstehung von Konflikten sein, wenn es in einer Einrichtung nicht eine Kommunikationskultur gibt. Die Familientherapeutin Virginia Satir hat in ihrem Buch „Mein Weg zu dir“ geschrieben, dass Weiterentwicklung damit beginnt, ehrlich mit seinen Gefühlen umzugehen. Sie bezeichnet diese Ehrlichkeit als kongruentes Verhalten. Sich kongruent zu verhalten heißt zum einen, etwas Vertrautes einmal auf

eine andere Art zu tun – etwas zu riskieren – und zum anderen, durch Kommunikation sich mit seinem Anliegen dem Gegenüber verständlich zu machen (vgl. Seite 28f). Hierzu braucht es aber unbedingt eine verbindliche Kommunikationskultur in den Tageseinrichtungen, die u. a. Raum und Zeit für fachlichen Austausch bietet!

Welche Art von Konflikten im Team gibt es?

Es gibt zum einen die Konflikte auf struktureller Ebene: Dazu gehören Bereiche wie Teamentwicklung, Zielvereinbarungen sowie die strukturellen Veränderungen, die aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen durch Politik und Gesellschaft entstehen. Zum anderen gibt es Konflikte auf der zwischenmenschlichen Ebene: Hier spielen die eigene Biografie, die persönlichen Muster und das eigene Konfliktverhalten eine Rolle. Die dritte und letzte Ebene, auf der sich Konflikte abspielen können, ist die persönliche Ebene mit den eigenen Theorien und Modellen sowie der eigenen Toleranzgrenze.

Müssen Konflikte nur negativ sein? Sind sie „normal“?

Na ja – was ist denn schon normal? Konflikte gehören zum Leben dazu und sind keinesfalls nur negativ – nur das Wort „Konflikt“ ist oft negativ besetzt, es suggeriert, dass es bei einem Konflikt um einen Streit geht, bei dem es immer einen Gewinner und einen Verlierer geben muss.

Können Konflikte auch eine Chance für das Team sein?

In jedem Fall! Die Arbeit an und mit Konflikten bietet die Chance der Weiterentwicklung jedes einzelnen Erziehers, aber auch des gesamten Teams. Bearbeitete und zu Ende gebrachte Konflikte stärken ein Team. Grundlage dafür ist jedoch, dass das Team eine gemeinsame Haltung zum Umgang mit Konflikten entwickelt. Ein erster Schritt in diese Richtung ist, dass alle bereit sind zu einer professionellen Selbstreflexion, bei der u. a. folgenden Fragen auf den Grund gegangen wird: Wie habe ich den Umgang mit Konflikten bisher erlebt? Wie war es in meinem Elternhaus? Welche Erfahrungen habe ich? Im zweiten Schritt müsste sich daran eine professionelle Teamreflexion anschließen. Eine Atmosphäre von Wertschätzung, Achtung und Respekt ist die Voraussetzung hierzu, denn schließlich gibt niemand Persönliches von sich preis, wenn er sich im Team nicht angenommen und wertgeschätzt fühlt. Gemeinsam werden dann Regeln für den Umgang mit Konflikten ausgehandelt. Der richtige Umgang mit Konflikten ist gerade im Kindergartenbereich wichtig, denn Erzieher sind schließlich Vorbilder für die Kinder, ihre Verhaltensweisen werden oft übernommen.

Welche Möglichkeiten der Lösung gibt es?

Es gibt zum einen das Coaching: Ziel dabei ist, mit den vorhandenen Ressourcen, die das Team dem

Coach bietet, die aber bisher nicht genutzt wurden, neue Handlungsstrategien zu erproben und anschließend zu installieren. Auf der anderen Seite gibt es die Supervision: Die zentralen Elemente sind die professionelle Reflexion der eigenen Handlungen, die Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz, die Formulierung von Zielen und die Entwicklung zielführender Strategien. Supervision setzt sich mit beruflichen Rollen, institutionellen Aufträgen und Strukturen auseinander und hilft, Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten. Meiner Meinung nach muss immer im Einzelfall entschieden werden, ob ein Team das zeitlich kürzere Coaching oder die längere Supervision in Anspruch nimmt.

Bedeutet verschiedene Charaktere in einem Team automatisch auch mehr Konfliktpotenzial? Oder „funktioniert“ ein Team erst richtig durch die unterschiedlichen Typen?

Das kommt darauf an. Das Wort „Konflikt-Potenzial“ sagt schon viel darüber aus. Nutzt ein Team die verschiedenen Charaktere mit seinen Fähigkeiten und Ressourcen, kann das ein großes Potenzial für die tägliche Zusammenarbeit sein. Muss aber jeder Mitarbeiter den „pädagogischen Zehnkampf“ leisten – das heißt, wenn er alle Fähigkeiten, die zur Bewältigung des Arbeitsalltags benötigt werden, bedienen muss –, kann das häufig ein Potenzial sein, welches zu Konflikten führt. Es stehen dann negative Gefühle wie Angst, Wut



Elke Vowinkel, Weiterbildungsreferentin im sozialen Bereich

und Überforderung im Vordergrund. Daraus entsteht negativer Stress, folglich wieder ein Konflikt.

Mit Elke Vowinkel sprach KITAZ-Redakteurin Kerstin Sauer. ■

INFO

Leitfaden für Konfliktgespräche: Fünf Stufen für die Ansprache von Konflikten

1. Thema benennen
2. Eigene Sichtweise darstellen
3. Sichtweise des Gesprächspartners erfragen
4. Lösungen verhandeln und Spielregeln festlegen
5. Vereinbarungen und positiven Abschluss finden

(Quelle: „Das Projektteam“ von Dr. Marcus Heidbrink)



Foto: nalliaschwarz – Photocase.com

Neu dabei



„... ham uns alle lieb“ – gut und schön. Trotzdem knallt's mal in jedem Team! Und das darf und soll es auch.

So lösen Sie Konflikte

Konflikttypen und wie man sie steuert

Erzbischof Paderborn. Wer Konflikte im Team erfolgreich schlichten will, sollte wissen, wie bestimmte Mitarbeiter in dieser Situation wahrscheinlich handeln werden. Denn tatsächlich gibt es unterschiedliche Konflikttypen, die nach einem bestimmten Muster reagieren. Isabel Myers und Katharine Briggs haben dazu eine wissenschaftlich fundierte Typologie erstellt (den Myers-Briggs-Typenindikator – MBTI®). Finden Sie sich wieder?

1. Der extrovertierte Konflikttyp: Er spricht Konflikte direkt und offen an und kämpft für seine Ziele. Einige neigen allerdings dazu, die Schuld für fehlgeschlagene Konfliktlösungen bei anderen zu suchen.

Als Kitaleiter(in): Führen Sie immer wieder zur Sachebene zurück. Suchen Sie nach gemeinsamen Lösungen und Konsens.

2. Der introvertierte Konflikttyp: Er spricht Konflikte zunächst nicht offen an. Bei einem nichtigen Anlass kommt es zur Überreaktion, und er bringt auf einmal alle Geschichten aus der Vergangenheit in einer großen „Abrechnung“ auf den Tisch. Als Kitaleiter(in): Regen Sie diese Typen dazu an, frühzeitig zu sagen, was ihnen nicht passt.

3. Der detailorientierte Konflikttyp: Er betrachtet Konflikte vorwiegend auf der Sachebene. Bringt das Gegenüber plötzlich Dinge

zur Sprache, die vermeintlich nichts mit den Fakten zu tun haben, argumentiert der Detailorientierte gern von oben herab und bringt sein Gegenüber damit umso mehr in Rage.

Als Kitaleiter(in): Machen Sie ihm deutlich, dass ein Konflikt nicht immer nur sachliche, sondern ebenso emotionale Aspekte enthalten kann.

4. Der intuitive Konflikttyp: Ihm geht es bei Konflikten um das „große Ganze“. Er ist auf der Suche nach den Hintergründen des Konflikts. Bei reinen Sachkonflikten interpretieren diese Typen mitunter mehr in den Streit hinein, als tatsächlich vorhanden ist. Als Kitaleiter(in): Bewerten Sie

die Aussagen der Beteiligten im ersten Schritt nicht. Entscheiden Sie dann, ob es notwendig ist, den Konflikt noch einmal auf einer tieferen Ebene zu betrachten.

5. Der analytische Konflikttyp: Er verlangt Offenheit in Konfliktsituationen. Ihm geht es vor allem darum, eine für beide Seiten objektive und gerechte Lösung zu finden.

Als Kitaleiter(in): Es kann passieren, dass dieser Typ mit seiner kritischen Art die Gefühle der anderen verletzt. Bringen Sie den Analytiker erst einmal dazu, die positiven Seiten seines Gesprächspartners zu betonen, bevor er Kritik in einem speziellen Punkt anbringt. ■

Beatrix Neuhaus



Weintrauben, Möhren oder Äpfel – zum Frühstück gibt es im Josefkindergarten von nun an zusätzlich zum mitgebrachten Butterbrot jede Menge frisches Obst und Gemüse.

Übergewicht im Kindesalter vorbeugen

Josefkindergarten als erste Kita in Lippstadt mit dem „Pluspunkt Ernährung“ zertifiziert

Lippstadt. Sie sind nicht nur sportlich, sondern achten auch in besonderem Maße auf ihre Ernährung: Jetzt haben die Erzieherinnen und Kinder des Bewegungskindergartens St. Josef in der Bökenförder-Straße als erste Kita in Lippstadt das Zertifikat „Anerkannter Bewegungskindergarten mit dem Pluspunkt Ernährung“ erhalten – ein Angebot der Landesregierung, des Landessportbundes und des gesetzlichen Kranken-

kassen in NRW. Das Zertifikat „Pluspunkt Ernährung“ ist Teil der Landesinitiative „Prävention von Übergewicht und Adipositas im Kindesalter“. Es gilt für zwei Jahre. Anschließend steht die Re-Zertifizierung an.

Silvia Köhler, stellvertr. Leiterin der Einrichtung, freut sich: „Wir setzen mit der Zertifizierung auch ein Zeichen dafür, dass wir uns immer mehr hin zu einer qualifizierten, gesundheitsorientierten Einrich-

tung entwickeln.“ Die Kinder bekommen von nun an täglich ein reichhaltiges Obst- und Gemüsebuffet. Außerdem bauen die Erzieherinnen das Thema gesundes Essen spielerisch in den Kita-Alltag ein. Für Eltern gibt es Informationsabende. Und die Kita arbeitet für die Übermittagsbetreuung ausschließlich mit einem Cateringservice zusammen, der kindgerechte Mahlzeiten zubereitet. ■

Beatrix Neuhaus

Guter Geist verpasst Schönheitskuren



Udo Schrewe bei der Arbeit

Rüthen. Sattel auf Trettraktoren austauschen, Lenkschützer am Dreirad erneuern oder Roller neu lackieren – für den „guten Geist“ Udo Schrewe alles kein Problem. Der Mitarbeiter des Unternehmens HaRo Anlagen- und Fördertechnik GmbH mit Sitz in Rüthen hat bereits zum zweiten Mal seine Freizeit geopfert, um alle 15 Kinderfahrzeuge des Kindergartens St. Clemens zu reparieren. Kostenlos. Einfach so. Seine Hilfe begann vor sieben Jahren, als ihn eine Arbeitskollegin und Mitglied im Förderverein der Kita fragte, ob er die

bis zu 20 Jahre alten Schätzchen ausbessern könne. Zusammen mit weiteren Helfern machte er sich ans Werk. Dank der Spenden von Chef Christoph Hackländer konnte Udo Schrewe dabei immer wichtige Ersatzteile verbauen. Auf die Frage, warum er sich so für die Kita engagiert, sagt er: „Mir macht es große Freude zu helfen. Es ist immer wieder ein Erlebnis, mit den Kiddies an den Spielsachen zu arbeiten und den einen oder anderen ‚Ratschlag‘ von ihnen zu erhalten. Man lernt ja angeblich nie aus.“ ■

Beatrix Neuhaus

Kindern Gott nahebringen – aber nicht auf die strenge Art

Lippstadt. Welche Gedanken zur Kirche und zum Glauben begleiten die Familien drei Jahre nach der Taufe? Um diesen Raum zu geben, hatte das Familienzentrum St. Martin in Benninghausen zum Taufcafé eingeladen. Angesprochen waren all die Müt-

ter und Väter, die im Einzugsgebiet des Familienzentrums leben und deren Kinder in den vergangenen drei Jahren getauft worden sind. Die Eltern nutzten das Angebot zum Erfahrungsaustausch gerne. So wie Sandra Kleine. Ihr ältestes Kind besucht

bereits die Einrichtung, auch ihr zweites soll demnächst hier hingehen. Für sie steht fest, dass ihre Kinder auch außerhalb von zu Hause von Gott hören sollen – aber zeitgerecht. „Nicht so streng wie früher.“ ■

Beatrix Neuhaus

„Diese Erfahrung ist Gold wert“

Erzieherinnen-Austausch mit Kitas in Israel



Auch Tiere sind in den israelischen Kitas selbstverständlich. Eva Bonke spielt mit den Kindern und einer Katze.

Meschede. An einem Austausch der Kath. Kita gGmbH Hochsauerland-Waldeck mit Kindertageseinrichtungen in Israel nahmen im Frühjahr fünf Erzieherinnen aus dem Sauerland teil. Sie lernten während der praktischen Arbeit Unterschiede zwischen der Pädagogik in Israel und in Deutschland kennen.

„Die Erfahrung, die wir gemacht haben, ist Gold wert.“ Diese Aussage von Eva Bonke, Kita St. Petri, Kolpingstraße in Hüsten, können alle Teilnehmerinnen des Austauschs unterschreiben. Alle fünf berichten von Arbeitsbedingungen in den israelischen Kitas, von denen man hierzulande nur träumen könne. Das Zahlenverhältnis von Erzieherinnen zu Kindern ist im Kibbuz besser. „Es gibt mehr Erzieherinnen, größere Räumlichkeiten und sehr gesundes Essen“, beschreibt Ute Sieland, Kita Sonnenhof in Arnsberg-Bergheim, die Vorteile der Kibbuz-Kitas. Beim Gegenbesuch fiel die personelle Ausstattung auch den israelischen Erzieherinnen auf. Sie wunderten sich, wie wenig Personal es in deutschen Kitas gibt.

Besonderen Eindruck hat bei den Erzieherinnen aus dem Sauerland der sogenannte „trash garden“ (Müllgarten) hinterlassen. „Dort liegen viele Alltagsgegenstände, wie zum Beispiel eine PC-Tastatur, ein Backofen, Bügeleisen oder Lattenroste von Betten und vieles mehr“, erzählt Elisabeth Leicht von der Kita

St. Raphael in Meschede. „Damit können sich die Kinder beschäftigen.“ Für Eva Bonke war der „trash garden“ erst einmal ein „Schock“, wie sie sagt. Allerdings stellte sie schnell fest, dass sich die Kinder dort nicht häufiger den Kopf stoßen als hier in unseren Kitas. „Die Kinder spielen dort sehr konzentriert“, ergänzt Elisabeth Leicht. „Und es passiert nichts.“ Der „trash garden“ habe sie „total begeistert“, meint An-Christin Pauli von der Kita Hohoff in Medebach. „Aber bei uns ist so etwas leider nicht machbar, weil die Sicherheit Vorrang hat.“ Die Kolleginnen aus Israel dagegen waren im Gegenzug begeistert von der Sauberkeit in den Einrichtungen im Sauerland. „Hier sieht es aus wie in einem Hotel“, meinte eine von ihnen. Auch das gute Spielzeug stieß auf positives Interesse, besonders das Holzspielzeug.

Die Sauerländer Erzieherinnen wohnten im Kibbuz Gal Ed in der Region Megiddo, jeweils bei israelischen Kolleginnen oder Kollegen. Mitgearbeitet haben sie in unterschiedlichen Kitas. „Das soziale Miteinander dort steht noch mehr im Vordergrund als bei uns“, berichtet Ute Sieland. Dies sei gerade bei Kibbuz-Einrichtungen der Fall. Die gute soziale Struktur im Kibbuz ist laut Eva Bonke ein großer Unterschied zur Situation in Deutschland. „Die Kinder haben dort ganz andere Möglichkeiten“, sagt sie. Dadurch sei die Pädago-

gik entspannter und harmonischer. Der Kibbuz als Kommune sei perfekt für Kinder und alte Menschen.

Ute Stratmann, Kita St. Andreas in Velmede, ist besonders aufgefallen, dass den Kindern sehr stark vorgegeben wurde, was sie spielen sollten. „Nach dem Frühstück gab es zum Beispiel eine Kiste mit Verkleidungssachen, weil gerade Purim, also Karneval, war“, erzählt sie. Anschließend sei es dann zur Bewegungsbaustelle gegangen. „Es wurde immer das gemacht, was die Erzieherin für richtig hält“, so Ute Stratmann. So wundert es kaum, dass die Israelis bei ihrem Gegenbesuch wenig Verständnis für die freie Spieleinteilung in den deutschen Kindergärten hatten. Und noch eine neue Erfahrung machten die Erzieherinnen aus Israel: Ein ehrenamtliches Engagement von Eltern oder auch Unternehmen wie in Deutschland gibt es in Israel nicht.

Ermöglicht wurde der Austausch durch den Freundeskreis „Partnerschaft Megiddo – Hochsauerlandkreis“. Die Geschäftsführerin des Freundeskreises, Else Garske, sieht den Austausch auch als gute Möglichkeit der Völkerverständigung. „Den Kindern soll Verständnis füreinander vermittelt werden“, betont sie und fügt hinzu: „Die Erzieherinnen sind dabei gute Multiplikatoren.“ ■

Matthias Nückel

Die 50 ist erreicht

Meschede. Sechs neue Kitas stoßen zum Beginn des Kindergartenjahres am 1. August 2014 zur Katholischen Kita gGmbH Hochsauerland-Waldeck, darunter vier aus dem Stadtgebiet Sundern und je eine aus den Städten Eslohe und Schmalleberg. Neu hinzukommen die Kitas:

St. Antonius, Sundern-Langscheid, St. Josef, Sundern-Stockum, St. Johannes, Sundern, Christkönig, Sundern, Heilig Geist, Schmalenberg und St. Cäcilia, Eslohe-Wenholthausen. Damit wächst die Kita gGmbH Hochsauerland-Waldeck auf 50 Mitglieder an. ■

Matthias Nückel





Symbol des Teilens: Gegen Ende der Veranstaltung durften die Kinder kleine Brötchen teilen und essen. Anschließend konnten sie eine kleine Tüte mit Brot mit nach Hause nehmen.



Der „Trommelmeister“ und Theaterpädagoge Markus Hoffmeister begeisterte die Kinder.

400 Kinder erwecken die „Kirche zum Leben“

Misereor-Fastenaktion „Solibrot – tut Kindern gut“ begeisterte Groß und Klein

Paderborn. So laut war es in der Kirche St. Kilian wohl schon lange nicht mehr: Kürzlich sangen, lachten und applaudierten mehr als 400 KiTa-Kinder in dem Gotteshaus um die Wette. Anlass war die Misereor-Fastenaktion „Solibrot – tut Kindern gut“.

Kinder und Erzieher aus 17 katholischen Paderborner Kindergärten hatten sich in der Kirche St. Kilian versammelt. Doch lange hielt es sie nicht auf ihren Plätzen. Der bekannte Spiel- und Theaterpädagoge und „Trommelmeister“ Markus Hoffmeister heizte mächtig ein – und hatte die Kinder von der ersten Sekunde an auf seiner Seite. Gemeinsam sangen sie Lieder, tanzten und trommelten um die Wette. Selbst von draußen war die lachende Meute bestens zu hören. Passend zum Motto der Misereor-Fastenaktion unternahmen die Kinder gemeinsam mit Markus Hoffmeister gedanklich eine „Trommelreise in das ferne Afrika“. „Wir können voneinander lernen und uns für-

einander interessieren“, sagte Detlef Müller, Geschäftsführer der Katholischen Kindertageseinrichtungen Hochstift gem. GmbH, in seiner Begrüßung. Er hatte die Veranstaltung zusammen mit Weihbischof Matthias König und Christian Laskowski vom Familienbund eröffnet. Erst vor wenigen Wochen war Weihbischof König auf einer Reise in Afrika gewesen und von der Mentalität dort noch immer angegelen: „Die Menschen in Afrika haben richtig Rhythmus im Blut. Sie singen und tanzen im Gottesdienst, während wir Europäer doch meist sehr steif wirken“, meinte der Weihbischof. Diese Aussage traf auf die rund 400 anwesenden KiTa-Kinder zur Freude von Matthias König nicht zu. Schon nach kurzer Zeit hatten sie den Text zu Liedern wie „Macht alle mit – das ist unser Hit“ oder „Wir sind gut“ parat und sangen, so laut sie konnten.

Hinter dem fröhlichen Ablauf des Vormittags stand jedoch auch ein ernstes Thema: „Mit

euren Hilfsprojekten in den einzelnen Einrichtungen helfe ich den Kindern, die so arm sind, dass sie auf der Straße leben müssen“, bedankte sich Petra Gaidetzka vom Misereor-Hilfswerk bei allen Anwesenden. Gemeinsam mit ihrer Kollegin Evelina Friesen war sie extra vom Misereor-Hilfswerk aus Aachen angereist.

Die Geste des „Teilens“ wurde in der Kirche St. Kilian lebendig, als die Kinder gegenseitig kleine Brötchen in die Hand nahmen und sie verteilten. Gespendet wurden die knapp 500 kleinen Leckerbissen von der „Handwerks-Bäckerei“ Kloke. Eine kleine Tüte mit Brot durften die Kinder am Ende des Tages mit nach Hause nehmen. „Sie sollen das Symbol des Teilens mit in ihre Familien bringen“, erklärte Detlef Müller. „Die heutige Fastenaktion hat nicht nur tierisch Spaß gemacht, sondern den Kindern sicher auch ein wenig den Blick für die Welt geöffnet“, schloss Müller. ■

Ingo Kalischek



Kleine Trommelmeister: Jedem Kind wurde eine Trommel ausgeteilt. Unter der Regie vom Theaterpädagogen Markus Hoffmeister machten die 400 KiTa-Kinder richtig Stimmung.



Spielend mit Sprache umgehen: Leiterin Merle Engelbart-Zeitz (l.) und Bianca Kleinhaus (r.) wissen, wie wichtig es ist, mit Kindern permanent über das zu sprechen, was sie gerade tun.

„Spielend“ Sprache lernen

Kita Heilige Familie in Gütersloh: Fortbildungen zur Sprachförderung

Gütersloh. Sprachförderung ist in allen Einrichtungen ein zentrales Thema – nicht zuletzt angesichts der Tatsache, dass es im Rahmen der bevorstehenden KiBiz-Revision in diesem Bereich Änderungen geben wird. Die Kita Heilige Familie in Gütersloh ist in den vergangenen Jahren aus dem Bundesprogramm „Schwerpunkt-Kitas Sprache und Integration“ gefördert worden und konnte dadurch eine Reihe von Teamfortbildungen zur alltagsintegrierten Sprachförderung durchführen.

Die Einrichtung im Gütersloher Ortsteil Blankenhagen besuchen viele Kinder mit Migrationshintergrund. „Über 50 von insgesamt 65“, sagt Leiterin Merle Engelbart-Zeitz. Mittel aus dem Bundesprogramm sichern noch bis Anfang kommenden Jahres eine 19,5-Stunden-Kraft speziell für den Bereich Sprachförderung.

Mit Logopädin Stefanie Haase wurde auf der Grundlage des „Sprachreich“-Konzeptes vom Deutschen Bundesverband für Logopädie aus vorgegebenen Modulen ein auf die Erfordernisse der Gütersloher Einrichtung zugeschnittenes Fortbildungs-

programm zusammengestellt. Ein zentraler Ansatz dabei war, sich vor Augen zu führen, wie wichtig es ist, Vorgänge in Sprache zu fassen: „Dadurch dass man als Erzieherin sein Tun gegenüber den Kindern immer in Worte umsetzt, ermuntert man sie auf der anderen Seite auch dazu, dies selbst so zu machen“, erklärt Leiterin Merle Engelbart-Zeitz einen Effekt: „Das gilt beim Spielen genauso wie bei allem anderen, was passiert.“ Erlebnisse wie Ausflüge oder andere Aktionen in Worte zu fassen ist entscheidend, damit Kinder lernen, sich auszudrücken. Beispielsweise wurden Fotobücher erstellt, durch die die Kinder immer wieder neu angeregt werden, über Erlebnisse noch einmal zu sprechen, sie zu schildern und zu beschreiben, was geschehen ist.

„Ein Punkt war auch die Selbstreflexion“, greift Bianca Kleinhaus aus dem Team einen anderen Aspekt auf – etwa im Zusammenhang mit dem „aktiven Zuhören“ oder der Frage, ob man selbst ein gutes Sprachvorbild ist. „Natürlich“, fügt sie hinzu, „haben wir vieles auch vorher schon umgesetzt.“

Auf der theoretischen Ebene befasste sich das Team unter anderem mit dem Spracherwerb – eine wichtige Frage gerade bei Kindern mit Migrationshintergrund. Bianca Kleinhaus: „Hier ist es entscheidend, dass ein Kind seine Muttersprache korrekt beherrscht, um auch eine weitere Sprache erfolgreich lernen zu können.“ Deshalb, so Leiterin Merle Engelbart-Zeitz, komme es auch darauf an, die Eltern „mit ins Boot zu holen“, wenn es um Sprachförderung oder eventuelle Sprachstörungen geht.

Auch wenn die Mitarbeiterinnen der Kita Heilige Familie durch die Fortbildungen im Bereich der Sprachförderung über eine hohe Kompetenz verfügen, stehen sie den geplanten KiBiz-Änderungen kritisch gegenüber: „Wir würden uns wünschen, dass die Landesregierung bei der KiBiz-Revision Rahmenbedingungen für eine gerechte, flächendeckende Verteilung der finanziellen Mittel schafft, damit wir auch in Zukunft die Kinder gut auf dem individuellen Weg des Spracherwerbs begleiten können.“ ■

Andreas Wiedenhaus

Lust auf Bücher wecken

Die Kita Liebfrauen in Gütersloh ist eine „Literatur-Kita“

Gütersloh. Kinder für Bücher begeistern – dieses Ziel hat die Kita Liebfrauen in Gütersloh erfolgreich umgesetzt: Seit Oktober 2013 darf sich die Einrichtung nach einer Zertifizierung offiziell „Literatur-Kita“ nennen.

„Wer bei anderen Interesse wecken will, muss mit gutem Beispiel vorangehen“, beschreibt die Leiterin der Einrichtung, Dagmar Schüngel, den Weg, den sie und

ihr Team eingeschlagen haben: „Wir lesen alle selbst sehr viel und finden Bücher faszinierend.“ Leider kommt das Lesen, so die Erfahrung der Erzieherinnen, in vielen Familien zu kurz. In manchen wird kaum oder gar nicht gelesen. Dagmar Schüngel betont den Stellenwert dieses Mediums: „Bücher regen die Fantasie an, wecken die Neugierde der Kinder und sind wichtig für Wortschatz und Sprachverständnis. Nicht

zuletzt steigert das Zuhören die Lust darauf, selbst lesen zu lernen.“ Entsprechend groß ist der Raum, den das Buch in der Kita einnimmt: In jedem Gruppenraum gibt es einen Bereich, der vorwiegend zum Lesen genutzt wird. Ein Höhepunkt war der erste gemeinsame Ausflug in die Gütersloher Stadtbibliothek. Dort erhielten alle Kinder ihren ersten offiziellen Bibliotheksausweis. ■

Andreas Wiedenhaus

Aktiv Eltern stärken – Kinder aktivieren

Neues Bewegungsprojekt in der
Kindertageseinrichtung St. Aposteln

Dortmund. „Heute geht die Reise der kleinen ‚Piraten‘ ins Land der Luftballons. Dort gibt es viel zu erleben, und mit den Luftballons kann man herrlich herumtoben.“ Natürlich sind die Kinder der katholischen Kindertageseinrichtung St. Aposteln keine echten Piraten, und das Land der Luftballons ist ihr Bewegungsraum. Doch die Freude am Toben und Spielen mit den Luftballons ist richtig zu spüren. Die Piratenreise ist Gegenstand des neuen Bewegungsprojekts „Aktiv Eltern stärken – Kinder aktivieren“, das im Januar in St. Aposteln an den Start ging. „Unser Ziel ist es vor allem, den Kindern richtig viel Spaß an der Bewegung zu vermitteln und ihnen auf spielerische Art und Weise zu zeigen, wie vielseitig die unterschiedlichen Bewegungsmöglichkeiten sind“, erklärt Meike Beulshausen. Die studierte Sportwissenschaftlerin betreut im Auftrag des SKM (Katholischer Verein für soziale Dienste in Dortmund e.V.) das Bewegungsprojekt.

Hintergrund war eine von der TU Dortmund in Auftrag gegebene Studie, die belegt, dass in Dortmund rund 32 Prozent der dreijährigen Kinder bereits übergewichtig sind. Dabei sind vor allem Kinder aus sozialen Brennpunkten betroffen. „Aus diesem Grund hat der SKM gemeinsam mit der Aktion ‚Lichtblicke‘ das Bewegungsprojekt ins Leben gerufen, um durch Bewe-

gungsübungen mit den Kindern und gezielte Aufklärungsarbeit mit den Eltern diesem negativen Trend entgegenzuwirken“, so Meike Beulshausen. „Vielen Eltern sind die Bedeutung und Zusammensetzung einer gesunden und ausgewogenen Mahlzeit nicht bewusst“, fügt Nina Großmann hinzu. Die Leiterin von St. Aposteln kennt das Problem aus ihrer täglichen Arbeit nur zu gut. „Oft kommen die Kinder morgens nur mit einem abgepackten Schokohörnchen oder einem Donut als Frühstück in die Kita.“ Dem soll nun durch ein regelmäßiges gemeinsames Frühstück in der Kindertageseinrichtung entgegengewirkt werden. „Wir bereiten seit einigen Wochen jeden Morgen mit den Kindern ein gesundes Frühstück zu und hoffen, dass wir auch einige Eltern begeistern können, morgens dabei zu sein und ebenfalls ein Gefühl für die richtige Zusammensetzung der Speisen zu gewinnen“, so Nina Großmann.

Im Mittelpunkt des Projekts steht daher besonders die aktivierende niederschwellige Elternarbeit. Die Projektrealisierung erfolgt in enger Kooperation mit St. Aposteln und der Lessinggrundschule, ebenfalls in der Dortmunder Nordstadt. Über das Elterncafé der Grundschule gibt es im Rahmen des Projekts jeden Donnerstagvormittag auch ein Sportangebot

für Eltern. Darüber hinaus wird für alle Vorschulkinder aus den umliegenden Kindertageseinrichtungen, die ab Sommer die Lessinggrundschule besuchen, ein zusätzliches Bewegungsangebot gemacht.

Einmal pro Woche trainiert Meike Beulshausen mit den Kindern. „Zuerst machen wir uns zu Musik ein bisschen warm, und dann folgen die Piraten-Reisen in verschiedene ‚Länder‘, wo die Kinder die Vielfalt der unterschiedlichen Bewegungsmöglichkeiten kennenlernen.“ Die regelmäßige Bewegung beim Kind hat entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung einer gesunden Motorik, weiß die Sportwissenschaftlerin. Eine gesunde Entwicklung der motorischen Grundbedürfnisse stellt eine zentrale Voraussetzung für die späteren motorischen und kognitiven Fähigkeiten und Kompetenzen dar. Hat das Kind, verursacht durch mangelnde Bewegung und eventuelles Übergewicht, ein Defizit in dieser Entwicklung, können in der Schulzeit Probleme mit der Gleichgewichts- und Wahrnehmungsfindung auftreten.

Die Kinder selbst wissen über diese wissenschaftlichen Hintergründe natürlich noch nicht Bescheid – sie sollen einfach Spaß an der Bewegung lernen. Und den haben sie beim heutigen „Piratenspiel“ auf jeden Fall. ■

Anna Petri



Heute geht die Reise ins Luftballon-Land los – in der Kita St. Aposteln startet ein neues Bewegungsprojekt.



Das Montessori-Familienzentrum sucht für den Kita-Anbau Spender mit professioneller Unterstützung.

Maulwurf Mounthy bittet um Spenden

Das katholische Montessori-Familienzentrum ist das erste im Erzbistum, das professionelles Fundraising betreibt

Bergkamen. Es ist eine Investition in die Zukunft. In die Zukunft der Kinder des Bergkamener Stadtteils Rünthe, die das katholische Montessori-Familienzentrum bereits besuchen – oder noch besuchen werden. Wenn Ende des Jahres der neu zu errichtende Anbau eingeweiht wird, wenn im Altbau dringend notwendige Reparaturarbeiten erledigt sind, dann hat diese Einrichtung Geschichte geschrieben. Als erste ihrer Art im Erzbistum Paderborn ist sie derzeit auf Spendensuche mit professioneller Unterstützung.

Fundraising heißt das neudeutsch – und Einrichtungsleiterin Simone Kümer beherrscht die Mechanismen des Bittens um dringend notwendige finanzielle Unterstützung sehr

gut. Sie weiß jetzt, auf was es ankommt. „Zunächst hatten wir einen Workshop mit unseren Mitarbeitern, Politikern, unserem Pastor und Interessierten. Da haben wir überlegt, welche Aktionen wir machen können, um Geld zu sammeln.“ Begleitet wird alles von einem Fundraising-Profi, der wertvolle Tipps und Anregungen gibt. Gesicht der Kampagne ist Maulwurf Mounthy, das Maskottchen der Aktion, an dem kein Rünther in den nächsten Monaten vorbeikommen wird.

500.000 Euro kostet der Anbau, die Hälfte ist durch Fördergelder U3 und Rücklagen abgesichert, die andere Hälfte soll nun gesammelt werden. „Ob wir alles schaffen, weiß ich nicht. Aber wir sind auf einem guten

Weg.“ Eine Vielzahl von Aktionen ist geplant. Tenor aller: Gemeinsam für unsere Kinder. Es gibt Briefe an alle Haushalte, Feste sind geplant genau wie Theateraufführungen. In den Geschäften stehen Spendenteller bereit, beim Pfarrfest kann gegen einen Obolus der eigene Handabdruck auf der Kindergarten-Fassade verewigt werden. Und am Baugerüst kann gegen Spende ein Werbebanner aufgehängt werden.

So professionell das Ganze aufgezoogen ist, so sehr hängt es doch vom (ehrenamtlichen) Engagement der Mitstreiter ab. „Spenden haben wir schon immer gesammelt. Jetzt aber hat das alles eine andere Dynamik“, ist Simone Kümer vom Erfolg der Aktion überzeugt. ■

Christine Lanwehr

Müllsammler, Stromdetektive, Wassersparer

Die Kinder aus St. Marien, Menden, gewinnen 2000 Euro bei einem Umwelt- und Klimaschutzprojekt

Menden. Strom kommt aus der Steckdose, Wasser aus dem Kran, Müll landet in der Tonne. Überall ist das so, auch im St.-Marien-Kindergarten in Menden. Normalerweise. An fünf Tagen im Winter aber ist alles anders. Im Rahmen eines Projekts zum Umwelt- und Klimaschutz, das Stadt Menden und RWE Rheinland-Westfalen ausgelobt hatten, werden Kinder zu Stromdetektiven, Müllsammlern,

Wassersparern. Mit großem Erfolg: Am Ende gewannen die Nachwuchs-Umweltschützer den ersten Preis und freuten sich über 2000 Euro, die unter anderem in Neuanschaffungen für die Puppenecke fließen. Und als Dankeschön gab es eine Urkunde für jeden Teilnehmer obendrein.

An einem Tag etwa hieß es „Stromfrei“ – und das so konsequent, dass das Licht ausgeschal-

tet, das Essen kalt und die Heizung abgedreht blieb. Außerdem wurde mit großem Engagement Müll sortiert, Stromquellen ausfindig gemacht, Wasser gespart und nur dann eingesetzt, wenn es auch wirklich nötig war. Spielerisch erfuhren die Kinder, wo zum Beispiel überall Strom im Einsatz ist – dicke rote Punkte wiesen in den Räumen an der Askeystraße darauf hin. ■

Christine Lanwehr

Prima Provisorium

Kinder der Wilgersdorfer Kita „Sternenland“ sind aufgrund des U3-Umbaus auswärtig untergebracht



Eine der zwei Sternenland-Gruppen hat während der Bauzeit Quartier in der nahe gelegenen CVJM-Bildungsstätte bezogen. Von der guten Qualität der Lösung überzeugten sich jetzt Hans-Gerd Mummel, Geschäftsführer der KITS gem. GmbH, und Wilnsdorfs Bürgermeisterin Christa Schuppler im gemeinsamen Gespräch mit Andreas Graf, Leiter der CVJM-Bildungsstätte, und Kindergartenleiterin Melanie Jäckel-Braach (v.r.n.l.).

Wilgersdorf. Notgruppe, Übergangslösung – solch negativ klingende Beschreibungen hört Melanie Jäckel-Braach nicht gern. Die Leiterin des Wilgersdorfer katholischen Kindergartens „Sternenland“ kann nichts Schlechtes an ihrer Situation finden. Sie ist mit einer von zwei Kita-Gruppen in der Bildungsstätte des CVJM Siegerland untergebracht, während im „Sternenland“ Platz für U3-Kinder geschaffen wird. Wilnsdorfs Bürgermeisterin Christa Schuppler überzeugte sich kürzlich davon, dass diese Lösung bei Weitem keine Notlösung ist.

Christa Schuppler erinnert sich: „Im Juni vergangenen Jahres sind die Pläne des Kindergartenträgers konkret geworden, das ‚Sternenland‘ U3-gerecht auszubauen. Da während der Bauzeit nur eine Gruppe in der Kita bleiben konnte, musste für die zweite Gruppe schnell eine Lösung gefunden werden.“ Sie überlegte gemeinsam mit der Kindergartenleitung und dem Träger, der KITS gem. GmbH

Siegerland-Südsauerland, wo die 17 Drei- und Vierjährigen untergebracht werden können. Und fragte die Wilgersdorfer Eltern, die ihr umgehend einen Vorschlag machten: Warum nicht in die nahe gelegene CVJM-Bildungsstätte ausweichen? Nach einem Besuch vor Ort und einem Gespräch mit der Heimleitung stimmte das Kreisjugendamt dieser Lösung zu, und Anfang August 2013 konnte Melanie Jäckel-Braach mit ihren Schützlingen dort Quartier beziehen.

Inzwischen sind sieben Monate ins Land gezogen, und die Gruppe ist richtig heimisch geworden. „Ich hätte nicht erwartet, dass wir uns hier so wohl fühlen werden“, berichtet Melanie Jäckel-Braach der Bürgermeisterin bei deren Besuch vor Ort. Weder Kinder noch Eltern hätten das Gefühl, diese Lösung sei nur ein notdürftiges Provisorium. Das liege zum einen daran, dass der Gruppe dort alles zur Verfügung stehe, was für eine gute Betreuung benötigt werde: gut ausgestattete Aufenthalts- und

Schlafräume, eine Turnhalle, ein kleiner Spielplatz. Aus der Kantine gibt es täglich frisch gekochtes Mittagessen. „Zum anderen spüren wir tagtäglich, dass wir in der Bildungsstätte herzlich willkommen sind“, sagt Jäckel-Braach. Der Heimleiter der CVJM-Bildungsstätte, Andreas Graf, kann dem nur zustimmen. „Wir haben ein tolles Miteinander entwickelt“, sagt er.

Aber ein Abschied ist nah. Hans-Gerd Mummel, KITS-Geschäftsführer, berichtet vom Baufortschritt im „Sternenland“: „Der Rohbau ist fast abgeschlossen, es fehlen noch das Dach und der Innenausbau.“ „Wir werden mit einem lachenden und weinenden Auge ausziehen“, ist sich die Kindergartenleiterin sicher. ■

Kerstin Sauer

Sieben kleine Künstler

Kunstprojekt im St.-Josef-Kindergarten, Heggen, begeistert Vorschulkinder

Heggen. Die Malerkittel reichen fast bis auf den Boden. Die Schuhe sind mit einer Plastiktüte eingepackt, in den Händen halten die kleinen Künstler einen Pinsel. Sie tauchen ihn in die Farbe, strecken den Arm nach hinten, nehmen Schwung und – klatsch: Die Farbe landet auf der Leinwand. „Das nennt sich ‚Action-Painting‘, berichtet Anja Bernschein, die angehende Erzieherin der sieben kleinen Maler. Sie muss es wissen, denn sie ist im St.-Josef-Kindergarten, Heggen, für eine gewisse Zeit sozusagen die „künstlerische Leiterin“.

Anja Bernschein, gelernte Kinderpflegerin und seit zehn

Jahren im Heggener Kindergarten angestellt, absolviert derzeit eine Weiterqualifizierung zur Erzieherin am Gertrud-Bäumer-Berufskolleg in Lüdenscheid. Im Rahmen dieser Ausbildung musste sie in ihrer Einrichtung ein Projekt organisieren und durchführen. Sie entschied sich für das Thema „Begegnung mit Kunst – Förderung der Kreativität im Vorschulalter“. „Ich habe die Kinder über einen gewissen Zeitraum beobachtet und gemerkt: Sie halten sich besonders gerne am Maltisch auf und sind kreativ. Daher habe ich mir dieses Thema ausgesucht, denn oftmals werden die Kinder in ihrem

kreativen Tun eingeschränkt, da der Raum und das Angebot an verschiedenen Materialien fehlen.“ Und so drehte sich für die sieben Riesen – so heißen die Vorschulkinder in Heggen – in ihrer Gruppe drei Wochen lang alles um die Kunst. Im Nebenraum richteten sie gemeinsam mit Anja Bernschein ein Atelier ein, klebten Wände und den Boden ab, organisierten Pinsel, Kleber und Farbe.

„Das waren spannende Wochen“, erinnert sich Anja Bernschein. Zum Abschluss wurden alle Eltern zu einer Kunstausstellung eingeladen. ■

Kerstin Sauer



Katholische
Kindertageseinrichtungen
Siegerland-Südsauerland gem. GmbH

Katholische Kindertageseinrichtungen
Siegerland-Südsauerland gem. GmbH
Friedrichstraße 4 | 57462 Olpe
Tel. 02761 9254-0 | Fax 02761 9254-99
info@kath-kitas-olpe.de

www.kath-kitas-olpe.de



Die MAV der sieben Kath. Kita gem. GmbHs im Erzbistum brachten im Düsseldorfer Landtag ihre Bedenken gegen die KiBiz-Revision vor. Dabei überbrachten sie 3000 Protest-Karten.



Enttäuschend: Keine Signale zur Veränderung

MAV protestierte im Familienministerium gegen unzureichende KiBiz-Revision

Düsseldorf. Protest-Aktion im Düsseldorfer Landtag: Mit über 3000 unterschriebenen Postkarten gegen das unzureichend überarbeitete KiBiz im Gepäck hatten Mitte Mai 14 Mitarbeitervertreterinnen der sieben Kath. Kita GmbHs den Volksvertretern einen Besuch abgestattet und ihre Bedenken gegen die zweite Revision vorgetragen. Im Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport stießen die Erzieherinnen zwar auf offene Ohren – Signale zur Veränderung gab es jedoch nicht.

Dagmar Friedrich, Gruppenleiterin der Abteilung „Frühe Bildung, Kindertagesbetreuung, Frühe Hilfen und Kinderschutz“, und ihre Kollegin Andrea Gruber hörten aufmerksam zu, als die MAV von ihren Sorgen und Problemen im Kita-Alltag erzählten: von der unzureichenden Kinderpauschale, die die Personalkosten bei Weitem nicht auffängt, von der immensen Bürokratie, vom Zeitmangel und von dem damit verbundenen täglichen Kampf, den Bildungsauftrag zu erfüllen. Von Stress, personeller Überlastung und nicht zuletzt von den befristeten Arbeitsverträgen und dem ewigen Bangen, zum neuen

Kindergartenjahr vielleicht nur noch eine halbe Stelle zu haben – weil die Finanzierung immer an die jährlich neu zu buchenden Betreuungszeiten gekoppelt ist.

Neu waren die Nöte der Erzieherinnen den Mitarbeiterinnen des Ministeriums nicht. Dennoch horchten sie während des einstündigen Gesprächs bei einigen Punkten kritisch auf und gingen immer wieder auf die Fragen der MAV ein.

Dagmar Friedrich rechtfertigte allerdings die zweite Revision. Denn bei aller Kritik am neuen KiBiz, das voraussichtlich bereits im Juni verabschiedet werden soll, werde das Land die Mittel für die 9000 Kitas in NRW erheblich aufstocken. Sie wies darauf hin, dass es vorrangiges Ziel dieses nächsten Revisionssschrittes sei, das Personal zu stärken – u. a. durch die Verfügungspauschale je nach Kitagröße und durch die Vereinheitlichung der U3-Pauschale. Dieses Geld solle unbedingt in das Personal investiert werden, betonte Friedrich. Aber sie wisse, dass diese Summen im Zuge der Kostensteigerungen in den Einrichtungen nicht ausreichen, und sie zeigte Verständnis für die dramatische Situation

der Erzieherinnen. Abschließend versprach sie, die Anregungen in zukünftige Gespräche mit hineinzunehmen. Fazit der MAV: „Wir sind froh, dass Frau Friedrich uns zugehört hat. Aber wir sind sehr enttäuscht, dass es keine Signale zu einer Veränderung gab, und machen uns weiter große Sorgen, wie die Auswirkungen für die Kitalandschaft aussehen werden.“ ■

Beatrix Neuhaus

INFO

Die 3000 von der MAV überbrachten Karten waren nur ein kleiner Teil der insgesamt 72 000 Exemplare, die von Erzieherinnen und Eltern der katholischen Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn unterschrieben und im Rahmen der Postkarten-Aktion „Keine Scherereien: Mit Qualität Zukunft sichern!“ an Politiker in den Städten und Gemeinden übergeben worden waren. Auch diese Karten fanden über die heimischen Rathäuser ihren Weg in den Landtag.

Bitte vormerken: der KITAG 2014

Erzbistum Paderborn. Noch wenige Wochen, dann ist es wieder so weit: Der Weltkindertag steht am 20. September vor der Tür und mit ihm der bistumsweite KITAG. Der findet in diesem Jahr von 10 bis 15 Uhr im Katholischen Centrum mitten in Dortmund statt. Eingeladen sind alle Mitarbeiter(innen) der katholischen Kitas im Erzbistum Paderborn.

Dieser Tag soll Gelegenheit zur Begegnung und Information geben. Der Tag ist aber auch ein Signal, um darauf hinzu-

weisen, dass die hohe Qualität in den Kitas in Gefahr ist. Die sieben katholischen Kita gem. GmbHs im Erzbistum machen mit einer Erklärung unter dem Motto „Keine Scherereien: Mit Qualität Zukunft sichern!“ auf die Situation in den Kindertageseinrichtungen aufmerksam und wehren sich gegen Unterfinanzierung, Qualitätsverlust und personelle Überlastungen. Gleichzeitig geht an diesem Tag die neue religionspädagogische Internetplattform der Kita gem. GmbHs online: www.kitarel.de.

Programm:

Der KITAG beginnt um 10 Uhr mit einem Gottesdienst mit Weihbischof Matthias König in der Propsteikirche St. Johannes Baptist. Um 11.15 schließt sich die Erklärung an, gegen 12 Uhr sind alle Mitarbeiter(innen) zu einem Vortrag von Prof. Dr. Haderlein von der FH Koblenz eingeladen. Für Unterhaltung sorgen anschließend die „Trickbrettfahrer“. Ab 13 Uhr gibt es Mittagessen und Live-Musik mit DSDS-Star Tobias Regner. ■

Beatrix Neuhaus



Unsere Erzieher: Hahn im Korb – Männer in Kitas

Erzieher sind in Kindertageseinrichtungen immer noch unterrepräsentiert. Aber es gibt einige, die sich für den klassischen Frauenberuf mit Kindern entschlossen haben. Grund genug, mal die männlichen Fachkräfte in den katholischen Einrichtungen unserer sieben gem. GmbHs vorzustellen. Seien Sie gespannt auf Ihre Kollegen.



Foto: Beatrix Neuhaus

Tim Goldstein: „Ich bin Erzieher, kein Kindergärtner. Ich stehe doch nicht im Garten und gieße Kinder.“

„Ein männliches Vorbild ist wichtig“

Tim Goldstein gelangte über Umwege in den Beruf des Erziehers – und fühlt sich wohl

Lippetal. Einige Umwege musste er in Kauf nehmen. Schnupper- te in ein paar Berufe hinein, bis ein Bekannter zu ihm sagte: „Du kannst doch so gut mit Kindern – versuch es doch mal als Erzieher.“ Tim Goldstein hat es versucht – und fühlt sich in seinem Beruf als Erzieher im St.-Stephanus-Kindergarten in Lippetal-Oestinghausen rundherum wohl.

„Eigentlich“, so erinnert sich der 34-Jährige, „wollte ich Krankenpfleger werden. Über die Kinderpflegerausbildung als Sprungbrett wollte ich in diesen Beruf hereinkommen.“ Doch er merkte schnell: Krankenpfleger ist nicht das Richtige. Er meldete sich am Berufskolleg Marienschule Lippstadt für die zweijährige Ausbildung zum Erzieher an, sammelte während dieser Zeit praktische Erfahrungen in einem

Schwere Schicksale

Kindergarten und einem Kinderheim. Und merkte bei Letzterem schnell: „Das war damals nicht das Richtige für mich. Es war teilweise sehr heftig mitzuerleben, welche Schicksale einige Kinder schon ertragen mussten und wie sie dadurch geprägt worden waren.“ Die Arbeit im Kindergarten hingegen gefiel dem 34-Jährigen mehr als gut. Bis heute. „Ich bin seit 2007 im St.-Stephanus-

Kindergarten in Oestinghausen als Erzieher tätig“, erzählt Tim Goldstein, der verheiratet und seit zehn Monaten Vater einer kleinen Tochter ist. Mit Kindern zu arbeiten, sie zu beobachten, zu lenken und zu formen – das liegt dem jungen Mann einfach. „Die Kleingruppenarbeit macht mir besonders viel Spaß“, betont er. „Mit sechs, sieben Kindern an einem Tisch zu sitzen, sich nur auf sie konzentrieren zu können, mit ihnen ins Gespräch zu kommen –

Anforderungen nehmen zu

das genieße ich.“ Aber, so sagt er mit Bedauern: „Dazu haben wir heute immer seltener die Gelegenheit. Die Personalschlüssel hängt aufgrund von KiBiz allein von den Stundenbuchungen ab. Und da wir immer mehr U3-Kinder betreuen, geht schon sehr viel Zeit für die Pflege von Kindern – waschen, wickeln, füttern – drauf. Zeit, die an anderer Stelle dann fehlt.“

Überhaupt, so glaubt der 34-jährige Familienvater, sei der Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin nicht mehr der von früher. „Die Anforderungen von außen – Politik, Eltern, Träger usw. – nehmen zu. Natürlich versuchen wir, allen gerecht zu werden – aber das ist leider nicht immer möglich.“ Damit meint er vor allem die in-

dividuelle Förderung der Kinder: Die bleibe oft auf der Strecke.

Und doch: Tim Goldstein möchte derzeit in keinem anderen Beruf arbeiten. „Der Umgang mit so vielen unterschiedlichen Kindern und Charakteren macht einfach nur Spaß.“ Genießt er als männlicher Erzieher denn einen Sonderstatus in seiner Einrichtung? „Nein“, antwortet er sofort. Zu Beginn eines neuen Kindergartenjahres seien einige Kinder – vor allem die Mädchen – ihm gegenüber anfangs etwas zurückhaltender. „Aber das finde ich gut. Schließlich bin ich ihnen fremd, da sollen sie mich auch erst mal vorsichtig kennenlernen.“ Aber bereits nach wenigen Wochen reagieren die Kinder auf ihn nicht anders als auf die Kol-

Als Mann kein Sonderstatus

legeninnen. Und auch für diese und die Eltern gehört Tim Goldstein inzwischen zum festen Inventar des Kindergartens.

„Ich fände es gut, wenn mehr Männer sich für den Beruf des Erziehers entschieden“, sagt der 34-Jährige. Das käme nicht nur den Kindern zugute – „Ein männliches Vorbild ist wichtig“, sondern auch ihm selbst: „Dann ist man nicht mehr so eine Seltenheit.“ ■

Kerstin Sauer

Moderne, komfortable Kontoführung mit der Bank für Kirche und Caritas

In der heutigen Zeit ist Mobilität gefordert. Ihr Konto bei der BKC geht mit: Überweisungen bequem vom PC, Laptop oder Smartphone tätigen? Stets einen Überblick über Ihre Umsätze haben und in puncto Sicherheit auf höchste Standards setzen? Kein Problem! Mit den Onlinebanking-Lösungen der Bank für Kirche und Caritas liegen Sie garantiert richtig.

Sie können Ihre Bankgeschäfte rund um die Uhr tätigen und sehen aktuell Ihre Finanzübersicht. Überweisungen und Daueraufträge sind schnell und komfortabel durchführbar. Darüber hinaus können Sie auch Ihr Handy über das Onlinebanking aufladen (Cash & Go), Wertpapiergeschäfte tätigen oder Ihren

Freistellungsauftrag abfragen.

Mit unserem Zwei-Schritt-TAN-Verfahren bieten wir Onlinebanking auf höchstem Sicherheitsniveau. Auftragseinreichung und Übermittlung der Transaktionsnummer (TAN) werden getrennt voneinander durchgeführt. Die ermittelte TAN ist nur für die aktuelle Überweisung gültig und kann nicht für andere Transaktionen missbraucht werden.

Als Anwender unseres Onlinebanking steht Ihnen unser elektronischer Postkorb automatisch zur Verfügung. Als besonderen Service stellen wir Ihnen Ihre Kontoauszüge zum Ende eines Monats als DIN-A4-PDF-Dokument zum Download in Ihrem Postkorb bereit.

Darüber hinaus bietet Ihnen

der Postkorb alle Funktionen eines klassischen E-Mail-Zugangs für die Kommunikation mit Ihrer Bank. Sie können zum Beispiel direkt mit Ihrer Beraterin/Ihrem Berater in Kontakt treten. Da diese Kommunikation im geschützten Onlinebanking-Bereich unserer Bank stattfindet, können Sie sicher sein, dass die Nachrichten, die Sie erhalten, auch von uns kommen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.bkc-paderborn.de ■

Carina Nillies

Bank für Kirche und Caritas eG
Kamp 17, 33098 Paderborn
Telefon: 05251 121-158
www.bkc-paderborn.de



Foto: Bank für Kirche und Caritas

WIR GRATULIEREN ...

zum 25-jährigen Dienstjubiläum

Martina Neumann, Kath. Kindertageseinrichtung St. Christophorus u. St. Urbanus, Dortmund
Ingrid Göke, Kath. Kindertageseinrichtung Maria zur Höhe, Paderborn
Dagmar Michel, Kath. Kindertageseinrichtung St. Joh. Baptist, Salzkotten
Martina Herand, Kath. Kindertageseinrichtung St. Marien, Tietelsen
Ulrike Kruse, Kath. Kindertageseinrichtung St. Michael, Brakel
Maria Verse, Kath. Kindertageseinrichtung Zum Verklärten Christus, Bad Driburg
Ursula Bender, Kath. Kindertageseinrichtung St. Gertrudis, Oberkirchen
Irmgard Kansy, Kath. Kindertageseinrichtung St. Josef, Menden
Alexandra Reichberg, Kath. Kindertageseinrichtung Herz Jesu, Hagen
Annette Newe, Kath. Kindertageseinrichtung St. Bonifatius, Hamm
Ulrike Wortmann, Kath. Kindertageseinrichtung St. Agnes, Hamm

zum 40-jährigen Dienstjubiläum

Erika Lukat, Kath. Kindertageseinrichtung St. Gertrudis, Dortmund
Ursula Janson, Kath. Kindertageseinrichtung St. Marien, Steinheim
Gabriele Papenfuß, Kath. Kindertageseinrichtung St. Antonius, Hagen
Ulrike Konrad, Kath. Kindertageseinrichtung Maria Königin des Friedens, Hagen
Gudrun Schneider, Kath. Kindertageseinrichtung St. Meinolf, Hagen
Angelika Halfmann, Kath. Kindertageseinrichtung St. Bonifatius, Hemer
Rita Müller-Peter, Kath. Kindertageseinrichtung St. Kilian, Iserlohn
Helga Stöcker, Kath. Kindertageseinrichtung St. Josef, Lippstadt

zum Kita-Jubiläum

50 Jahre, Kath. Kindertageseinrichtung St. Johannes Baptist, Delbrück
60 Jahre, Kath. Kindertageseinrichtung St. Josef, Elsen
60 Jahre Kath. Kindertageseinrichtung St. Josef, Borgholz

IMPRESSUM

„KITAZ“
Zeitung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter katholischer Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft gem. GmbHs im Erzbistum Paderborn

VERANTWORTLICH
Katholische Kindertageseinrichtungen Hellweg gem. GmbH
Josef Mertens
Severinstraße 12
59494 Soest
Telefon 02921 3582-0

REDAKTION
Beatrix Neuhaus
Kerstin Sauer
redaktion@kitaz.de

GESTALTUNG
Mues + Schrewe GmbH
Warstein
www.mues-schrewe.de

DRUCK
Bitter & Loose
Greven

FOTOS
Andreas Wiedenhaus,
Anna Petri, Bank für Kirche und Caritas, Beatrix Neuhaus,
Christine Lanwehr, Fotolia,
Ingo Kalischek, Kerstin Sauer,
Matthias Nüchel, privat,
Photocase, Renate Alf