

Bericht zur Verleihung des Evangelischen Gütesiegels BETA

durch den Landesverband	LWL
für die Kindertageseinrichtung	Ev. Kindertagesstätte „Tausendfüßler“ Klinikstr. 20 44791 Bochum
des Trägers	Trägervertreter Bochum Innenstadt Pariser Str. 4-6, 44791 Bochum

Auditdatum	23.11.2015
Auditziele	Bestätigung der wirksamen Umsetzung der Anforderungen für das Evangelische Gütesiegel BETA
Auditkriterien	Bundesrahmenhandbuch Evangelisches Gütesiegel BETA
Auditor/in	Nadja Georgi

Der Auditor/die Auditoren empfiehlt dem Landesverband	<input checked="" type="checkbox"/> Die Verleihung des Evangelischen Gütesiegels BETA <input type="checkbox"/> Die Verleihung des Evangelischen Gütesiegels BETA, sobald die wirksame Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wirksam umgesetzt und nachgewiesen ist
---	--

Vertraulichkeit

Der Bericht und alle im Zusammenhang mit dem Audit erhaltenen Informationen werden vertraulich behandelt.

I. Begutachtung und Bewertung der relevanten Prozesse nach dem Evangelischen Gütesiegel BETA

Nachfolgend werden alle für das Evangelische Gütesiegel BETA relevanten Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse gutachterlich bewertet. Grundlage sind die Qualitätskriterien im Bundesrahmenhandbuch und der Auditcheckliste: Evangelisches Gütesiegel BETA.

Die Ev. Kindertagesstätte „Tausendfüßler“ arbeitet seit 1964 und bietet für 90 Kinder ab dem dritten Lebensjahr eine Betreuung an. Die Einrichtung arbeitet nach dem „Offenen Konzept“. Das Team der Kindertagesstätte gestaltet in den ihnen zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen einen lebendigen Lern- und Lebensraum für die Kinder. Auf die gesellschaftlichen Veränderungen reagiert das Team und sucht kontinuierlich nach kreativen Lösungen. Eine weltoffene Atmosphäre, in der sich alle Familien angenommen und jede auf seine Art abgeholt fühlt, prägt das Erscheinungsbild der Kindertagesstätte. Der Prozess zur Erreichung der Gütesiegelvoraussetzung für „BETA“ begann im Februar 2013. Die Kindertagesstätte ist eine von drei Einrichtungen des Trägers. Jede Einrichtung hat ihr eigenes Handbuch entwickelt. Zum Audit lagen alle Unterlagen vor. Der Auditzeitplan berücksichtigte die Wünsche der Einrichtung und wurde gemeinsam vorbereitet und im Vorfeld abgestimmt. In den Auditbericht können die Rückmeldungen verschiedener Prozessbeteiligter einfließen.

An dieser Stelle möchte ich mich für die angenehme Atmosphäre während des Audits bedanken.

F Führungsprozesse

F 1 Führung, Politik und Strategie

F 1.1 Leitbild

Das Leitbild der Kindertagesstätte orientiert sich am Leitbild der Ev. Tageseinrichtungen in Bochum. Das Team der Kindertagesstätte hat es in einer kreativen Form dargestellt und auf ihre Arbeit heruntergebrochen.

Das Leitbild „Bei uns steht das Kind im Mittelpunkt“ ist der alles bestimmende Leitspruch für die Einrichtung. Die Fußabdrücke mit Inhalten des Leitspruches sind um das Kind angeordnet. Mit der Arbeit möchte die Kindertagesstätte Abdrücke im Leben der Kinder hinterlassen, die Orientierung für das weitere Leben geben. Für das pädagogische Team ist es die Maxime, dass zunehmend die Kinder die Impulsgeber für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit sind. Das pädagogische Konzept spiegelt den Leitspruch wider. Die Einrichtung besuchen auch Familien anderer Nationen und Kulturen. Alle sind willkommen und werden sehr persönlich angesprochen. Für die Familien ist dieser pädagogische Leitsatz ein Geschenk und stellt sehr deutlich das evangelische Profil der Kindertagesstätte dar. So kann Integration gelingen und erfolgreich gestaltet werden. Schon beim Betreten der Kindertagesstätte spürt der Besucher diese Wertschätzung. Das Kind steht im Mittelpunkt,

und die Arbeit ist sehr wertschätzend und weltoffen ausgerichtet. Die Leitsätze des Trägers werden in der täglichen Arbeit spürbar gelebt.

F 1.8 Zusammenarbeit zwischen Träger und Leitung

Die Zusammenarbeit zwischen dem Träger und der Leitung wird von beiden Seiten als wertschätzend, vertrauensvoll und verlässlich beschrieben. Die Leitung bemerkt, dass sie sich durch dem Träger sehr gut unterstützt und begleitet fühlt. Die Leitung wird bei Entscheidungen gehört und als die Fachkraft vor Ort gesehen. Die Kommunikationsstrukturen und Verantwortlichkeiten sind klar und verlässlich geregelt.

F 2 Personal

F 2.1.2 Personalgewinnung

Alle notwendigen Maßnahmen zur Personalgewinnung werden über den Träger in Abstimmung mit der Kindertageseinrichtung initiiert. Bei der Personalsuche wird von Beginn an das pädagogische Konzept berücksichtigt, indem Mitarbeiterinnen mit besonderen Qualifikationen bzw. Kompetenzen für die verschiedenen Bildungsbereiche gesucht werden. Alle Mitarbeiterinnen identifizieren sich somit im besonderen Maß mit der Einrichtung und ihrer Arbeit. Der Träger ist bestrebt das Personal in den Einrichtungen zu halten, indem er Perspektiven bietet.

Die Auswahl und Abstimmung bei Praktikanten ist geregelt.

F 2.2 Personaleinsatz

Der Personaleinsatz entspricht den Vorgaben nach KiBiz unter der Beachtung von Freistellungsstunden der Leitung und wird vom Träger nach Rücksprache mit der Leiterin bestimmt. Mit der konsequenten Weiterentwicklung in der Offenen Arbeit, war es notwendig, dass die Mitarbeitenden sich für einzelne Bildungsbereiche entscheiden. Hier wurden alle einbezogen und gehört. Das schafft Vertrauen und ist Voraussetzung für selbständiges Handeln. Der Einsatz der Fachkräfte richtet sich nach deren Kompetenzen und Qualifikationen. Somit wird eine hohe Akzeptanz und Identität mit dem Arbeitsbereich gesichert.

Das Team ist äußerst engagiert und kann durch gute Organisation und Koordination viele Belastungssituationen im Tageslauf kompensieren. Der Personaleinsatz ist grundlegend geplant, bietet aber die Möglichkeit auf tägliche Veränderungen, die die Kinder bestimmen bzw. durch veränderte Rahmenbedingungen notwendig sind, zu reagieren.

F 2.2.1 Dienstplanung

Der vorliegende Dienstplan ist für jede Mitarbeiterin erstellt und orientiert sich an den Bedürfnissen der Kinder. Er berücksichtigt Pausenzeiten, Vorbereitungszeiten, Zeiten im Klein-Team bzw. Zeiten für Elterngespräche und sichert die Möglichkeit der Teilnahme an der Teambesprechung ohne zusätzliche Mehrarbeitsstunden. Hier ist besonders das hohe gegenseitige Vertrauen, bei der eigenen Organisation der Mitarbeiterinnen zu erwähnen, was auch zu einer hohen Zufriedenheit im Team beiträgt. Bei persönlichen Belangen können die Mitarbeiterinnen eigenständig für Ersatz suchen und Absprachen treffen. Der Rahmen ist hierfür allen bekannt. Der Dienstplan beinhaltet Regelungen zur Berücksichtigung für Vertretungen und sichert die weitere Umsetzung der pädagogischen Arbeit auch bei Personalausfällen. Die Regelungen sind allen Mitarbeiterinnen bekannt und greifen auch im Abwesenheitsfall der Leitung.

F 2.2.2 Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen und Abwesenheitszeiten

Die Schließungszeiten und Schließtage der Einrichtung werden in Abstimmung mit den Eltern im Rat der Kindertagesstätte frühzeitig festgeschrieben und den Eltern mitgeteilt. Die Urlaubsplanung wird in der Einrichtung im Team gemeinsam abgesprochen und abgestimmt. Zur Anzahl der Schließungstage gibt es eine klare Vorgabe. Formale Abläufe zur Beantragung sind allen bekannt. Die Koordination der Urlaubsplanungen liegt im Verantwortungsbereich der Leiterin vor Ort. Zur Beantragung der Urlaubs-, und Fortbildungstage gibt es Vorlagen.

F 2.2.3 Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation wird in der Einrichtung auf einem hohen Niveau praktiziert, was vor allem auf das pädagogische Konzept der Kindertagesstätte zurückzuführen ist. Alle interviewten Personen bestätigten die gelebte Transparenz und die selbstverständliche Nutzung der im Handbuch beschriebenen Kommunikationswege. Um einen gemeinsamen Blick auf alle Kinder sicherstellen zu können, gibt es zusätzliche Teamsitzungen, in denen es ausschließlich um den Austausch der verschiedenen Wahrnehmungen zu einzelnen Kindern in den verschiedenen Bildungsbereichen geht. Die Mitarbeitenden fühlen sich über alle laufenden Prozesse sehr gut informiert und auch einbezogen. Die Teamsitzungen sind klar geregelt. Informationen und Anfragen werden weiter gegeben. Es gibt klare Regelungen wie die Mitarbeitenden bei Abwesenheit sich eigenständig um die Informationen bemühen müssen. Alle Protokolle sind jederzeit zugänglich und müssen bis zum Wochenende von den Mitarbeiterinnen gelesen bzw. unterschrieben werden. Alle im Handbuch festgeschriebenen Qualitätskriterien werden vollumfänglich gelebt.

F 2.3 Personalentwicklung

F 2.3.1 Stellenbeschreibung

Aufgaben und Zuständigkeiten sind festgeschrieben und allen Mitarbeiterinnen klar. Die Dienstweisungen beinhalten die Inhalte der Stellenbeschreibungen und orientieren sich an den Vorlagen der Landeskirche. Sie entsprechen der aktuellen Arbeitssituation. Diese liegen den Personalunterlagen bei. Im Rahmen des Internen Audits 2014 wurde im QM-Prozess festgestellt, dass diese auch für weitere Arbeitsbereiche erarbeitet werden sollten. Zum Audit lagen diese noch nicht vor, es wird aber versichert, dass man hier weiterhin daran arbeitet.

F 2.3.2 Einarbeitung neuer Mitarbeitender

Hier zeigt sich sehr deutlich, wie sich durch die Qualitätsentwicklung Prozesse in der Arbeit optimieren durch einen gelebten KVP. Eine Mitarbeiterin beschreibt, dass ihr Einstieg vor zwei Jahren eher etwas von einem „Sprung ins kalte Wasser“ hatte. Sie aber sehr warmherzig und kollegial im Team aufgenommen wurde, was ihr in der Einarbeitung geholfen hatte. Durch ihre sehr aufgeschlossene und selbständige Arbeitsweise hat sie sich damals in einem anderen Rhythmus in die Prozesse eingearbeitet, als es zum Teil geplant war. Nun liegt ein ausgearbeiteter Prozess vor, der die Einarbeitung strukturiert und genau beschreibt. Dieser wurde zunächst bei der Einarbeitung der Praktikantin mit Erfolg genutzt, wird aber auch zukünftig bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden sehr hilfreich sein. Durch die enge personelle Zusammenarbeit verläuft die Einarbeitung sehr persönlich und Fragen werden direkt beantwortet. Den Mitarbeiterinnen ist hier wichtig, den neuen Teammitgliedern die nötige Zeit zur Einarbeitung zu lassen, damit sie die notwendige Sicherheit gewinnen, um die übertragenen Bildungsbereiche im pädagogischen Alltag auch in der erforderlichen und festgeschriebenen Form gestalten zu können.

F 2.3.3 Mitarbeitendengespräche

Das Instrument der Personalführung wird regelmäßig mit allen Mitarbeiterinnen durch die Leiterin der Kindertagesstätte durchgeführt. Das Gespräch mit der Leiterin führt die Trägervertreterin. Die Mitarbeiterinnen empfinden diese Form als sehr wertschätzend und genießen dieses Gespräch in der ruhigen und zugewandten Atmosphäre. Die im Handbuch beschriebenen Vorlagen werden in der Regel genutzt und bieten den Mitarbeiterinnen eine gute Form der Vorbereitung. Die interviewte Mitarbeiterin, hatte wegen Krankheit keine Möglichkeit die Vorlage zu nutzen, konnte sich aber dennoch gut auf das Gespräch einlassen und war sehr zufrieden mit den besprochenen Inhalten und den vereinbarten Zielen.

F 2.3.4 Fort- und Weiterbildung/religionspädagogische Fort- und Weiterbildung

Die fachliche Weiterentwicklung in Form von Fortbildungen der Mitarbeitenden ist gewollt und wird vom Träger unterstützt. Es wird großen Wert auf fachlich fundierte Fortbildungen gelegt. Die notwendigen finanziellen Mittel werden hierfür bereitgestellt. So berichtete beispielsweise eine Mitarbeiterin von ihrer Fortbildungsmaßnahme zur „Fachkraft für Atelierarbeit“. Diese Maßnahme dauert ein Jahr und wurde mit 1800,-€ komplett vom Träger finanziert sowie eine Freistellung zur Teilnahme bestätigt. Die damit verbundene Organisation vor Ort übernimmt die Einrichtungsleitung. Die hier erworbenen Inhalte bereichern die pädagogische Arbeit im Bildungsbereich enorm und die Mitarbeiterin ist sehr dankbar. Sie bedankt sich für das Vertrauen und fühlt sich äußerst wertgeschätzt, da sie auch erst zwei Jahre in der Kindertagesstätte tätig ist. Das im Handbuch hinterlegte Fortbildungskonzept wird gelebt. Der Umgang mit dem Fortbildungsbudget liegt in der Verantwortung der Leiterin. Hier kann auch anlassbezogen agiert werden. Das schafft Freiräume und eine optimale Ausnutzung des Budgets. Die Fortbildungen orientieren sich an den Kompetenzen der Mitarbeitenden.

F 2.3.5 Religiöse (Bildungs-) Angebote für Mitarbeitende

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der zuständigen Pfarrerin werden Fragen aufgegriffen und Ängste abgebaut. Alle Mitarbeiterinnen werden motiviert sich auszuprobieren. In diesem Prozess werden die Mitarbeiterinnen eng begleitet. Außerdem besteht die Möglichkeit auch externe Angebote zu besuchen. Der jährlich stattfindende Mitarbeiterempfang beginnt für alle mit einem Gottesdienst. Gemeinsam werden die Kindergartengottesdienste und Familiengottesdienste vorbereitet.

F 2.3.6 Teamentwicklung

Das Team agiert sehr empathisch und stellt hat sich gegenseitig gut im Blick. Die Mitarbeitenden sind gut aufeinander abgestimmt. Sie können sich in allen Bereichen aufeinander verlassen. Es herrscht ein sehr gutes Arbeitsklima im Team, welches auch für alle sichtbar ist und von dem die Arbeit im hohen Maß profitiert. In Teamsitzungen werden offen Probleme angesprochen. Das Team zeichnet sich durch eine hohe Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft und gegenseitige Wertschätzung aus. Im Rahmen von Konzeptionstagen wird kontinuierlich auf eine stetige Teamentwicklung geachtet. Die Begleitung des Trägers unterstützt das Team bei fachlichen Fragestellungen sehr kompetent. Außerdem nutzen die Mitarbeitenden die Möglichkeit zum kollegialen Austausch während der Teamsitzungen. Alle im Handbuch beschriebenen Maßnahmen werden erfolgreich umgesetzt. Sehr bemerkenswert ist der achtsame Umgang mit Kritik und negativen Rückmeldungen. Unter dem Ansatz „Störungen haben Vorrang“ werden diese offen und lösungsorientiert behandelt, so dass eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen spürbar ist. Diese strahlt in den gesamten pädagogischen Alltag und ist vor allem im Umgang mit den Kindern spürbar.

F 2.3.7 Begleitung Ehrenamtlicher/Freiwilliger

Die Arbeit von Ehrenamtlichen wird in der Kita begrüßt und wertgeschätzt. Das wird auch durch die Aussagen der Vertreter des Elternrates bestätigt. Durch sie sind verschiedene zusätzliche Angebote möglich. Im Handbuch ist die Vorlage des Datenblattes zur Schweigepflicht und allen persönlichen Daten enthalten.

F 3 Qualitätsmanagementsystem

F 3.1 Aufbau des Qualitätsmanagementsystems

Der Leiterin der Kindertagesstätte konnte aus ihrer beruflichen Vergangenheit auf Erfahrungen mit einem anderen QM-System zurückblicken. Mit ihrem Beschäftigungsbeginn hier in der Tagesstätte begann auch der Prozess zur QM- Entwicklung nach BETA. Diesen hat sie sehr begrüßt und für äußerst gewinnbringend eingeschätzt. Mit dieser Haltung konnten sie und die QMB das Team auch gut motivieren und durch den Prozess führen. Man hat sich ganz bewusst für die Erarbeitung des Gütesiegels nach BETA entschieden, da hier der Fokus auf die pädagogischen Prozesse gelegt wird. Das Handbuch unter Berücksichtigung des QM-Handbuches des Kirchenkreises wurde durch die Kita erarbeitet und bildet die Standards der für die pädagogische Arbeit ab. Der Erarbeitungsprozess wurde von einer Fachberatung begleitet. Großen Wert legte der Träger bei der Erarbeitung der Führungsprozesse auf eine durchgehende Transparenz. Die Entscheidungswege sind geregelt und Zuständigkeiten geklärt. So konnte der Prozess konstruktiv in drei Jahren abgeschlossen werden. Alle Mitarbeitenden wurden einbezogen und somit wurde gesichert, dass die Umsetzung der Qualitätskriterien nicht nur eine Verpflichtung, sondern eine Selbstverständlichkeit darstellt, was sich auch in der Arbeit deutlich widerspiegelt. Das Handbuch ist sehr übersichtlich gestaltet, um es im täglichen Arbeitsprozess gut nutzen zu können. Der QM- Prozess wurde von allen als sehr positiv bewertet. Für die weitere Professionalisierung der Prozesse im Alltag wird es von allen als eine Bereicherung angesehen. Ich kann einschätzen, dass das QM-System etabliert ist und gelebt wird.

F 3.5 Umgang mit Beschwerden

Für den Umgang mit Beschwerden gibt es entsprechende Vorgaben. Das Team ist sehr sensibel für Äußerungen und nimmt Hinweise sehr ernst. Ernste Krisen gab es in der Vergangenheit noch nicht. Die erarbeiteten Vorlagen mussten noch nicht zur Anwendung kommen, da frühzeitig auf Hinweise eingegangen wird. Um eine schnelle Klärung zu ermöglichen wird auch häufig telefonisch Rücksprache gehalten oder zeitnah eine Frage geklärt. Immer nach dem Motto: „Lieber einmal zu viel reagiert, als eine Meldung zu übersehen“. Es ist wichtig, in offenen Gesprächen die Angelegenheiten in einer ruhigen Atmosphäre zu klären. Hier werden für die Mitarbeitenden immer wieder Fortbildungen zur Schulung in der Gesprächsführung angeboten. Der Bearbeitungsweg einer Beschwerde ist den Mitarbeitenden bewusst. Der Umgang ist transparent und empathisch

F 3.6 Ermittlung der Zufriedenheit

Die Arbeit orientiert sich in einem sehr hohen Niveau an den Bedürfnissen und Wünschen der Kinder.

Die gelebte Erziehungspartnerschaft bedarf einer hohen Akzeptanz und Zufriedenheit der Eltern. Das Team legt hier großen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und fragt regelmäßig in Elternbefragungen die Zufriedenheit und Wünsche ab. Der Fragebogen liegt vor. Eltern bekommen ggf. bei der Beantwortung der Fragen Unterstützung, so dass die Beteiligung auch in einer repräsentativen Anzahl vorliegt.

F 3.7 Interne Audits

Zum Zeitpunkt des Audits war die Einsicht in die ausgefüllte Checkliste eines internen Audits von 2014 möglich. Die Vorlage für das aktuelle Audit 2016 liegt im Handbuch vor. Nach Aussage der Leiterin, waren die Erkenntnisse des letzten internen Audits bereits in das vorliegende Handbuch eingearbeitet worden. Im Verlauf zeigte sich aber, dass einige im internen Audit aufgefallenen weiteren Ansatzpunkte noch nicht in der Praxis einfließen konnten bzw. sich noch in der Bearbeitung befinden (z.B. neu entwickelte Formulare/ Vorlagen und die Dienstanweisungen).

Um den KVP deutlich hervorzuheben empfiehlt es sich, für das nächste Audit die weiteren Umsetzungsschritte in der Checkliste deutlich zu kennzeichnen.

K Kernprozesse

K 1 Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag

K 1.1 Konzeption der evangelischen Tageseinrichtung für Kinder

Die Einrichtung arbeitet nach einer Konzeption die bis auf die Punkte des Beschwerdemanagements und der Partizipation alle aktuellen Anforderungen und Richtlinien zur Erarbeitung einer Konzeption des LVR berücksichtigt. Die pädagogischen Prozesse sind ausreichend, verständlich und professionell beschrieben. Im Handbuch muss aber der Prozess als solcher noch aufgenommen werden.

K 1.2 Räumliche Gestaltung

Das Offene Konzept findet bei der Raumgestaltung durchgehend Beachtung. Sie ist den individuellen Wünschen der Kinder und des Tagesablaufes optimal angepasst. Hier agiert das Team äußerst kreativ und sucht nach Möglichkeiten zur optimalen Raumnutzung. Das Team achtet auf Reizreduzierung. Zurzeit wird noch ein Snoozle- Raum eingerichtet, um dem Wunsch nach Rückzug noch stärker Rechnung tragen zu können. Die auf Bildungsbereiche ausgerichtete Raumstruktur bietet den Kindern Freiräume und gibt ihnen aber auch eine klare Orientierung. Die unterschiedlichen Funktionsräume sind klar strukturiert und thematisch eingerichtet. An einigen Stellen gibt zum Teil noch Optimierungsmöglichkeiten, indem man Objekte eher im Blickfeld der Kinder platziert. Außerdem sollte noch nach einer Möglichkeit bezüglich eines Sichtschutzes (Vorhang oder ähnliches) um den Wickelbereich gesucht werden, um ein Mindestmaß an Intimsphäre gewährleisten zu können.

K 1.3 Zeitliche Gestaltung

Der Tagesablauf der Kindertageseinrichtung ist im Handbuch beschrieben und wird in der täglichen Arbeit umgesetzt. Die Gestaltung beachtet in lobenswerter Form die unterschiedlichen Bedürfnisse bzw. Wünsche der Kinder und berücksichtigt die unterschiedlichen Gegebenheiten sowie Angebote zur An- und Entspannung. Es ist deutlich spürbar, dass die Tageseinrichtung die Rahmenbedingungen für die optimale Betreuung und Förderung der Kinder gestaltet. Eine hohe Bedeutung hat die Öffnung aller Bildungsbereiche über den gesamten Tageslauf. In vorbildlicher Form, wird das durch die selbstverständlichen Absprachen der Mitarbeiterinnen gewährleistet. Nur in Ausnahmefälle werden Bildungsbereiche geschlossen, hier werden aber die Wünsche und Bedürfnisse der Kinder berücksichtigt.

K 2 Kinder und Eltern

K 2.1 Information und Erstkontakt

Durch die konzeptionelle Umgestaltung und das enorme Engagement des Teams hat sich eine spürbare Veränderung in der Wahrnehmung im Sozialraum ergeben. Die Kindertagesstätte wird von einem sehr breiten Spektrum der sozialen Schichten in der Elternschaft nachgefragt. Die Familien machen sich untereinander auf die Kindertagesstätte aufmerksam und somit mischt sich die Elternschaft, was sich sehr befruchtend in der Arbeit widerspiegelt. Durch die Kooperation mit einer benachbarten U3-Kindertagesstätte bietet die Einrichtung ein attraktives Betreuungsangebot für Kinder ab dem dritten Lebensjahr an. Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu den Vorlagen und können interessierten Familien einen Termin für ein Erstgespräch vermitteln sowie den aktuellen Informationsflyer überreichen. Somit verändert sich gerade der Ruf der Kindertagesstätte, da die Eltern ihre Erfahrungen begeistert weiter geben.

K 2.2 Erstgespräch

Eine klare Struktur für das Anmeldegespräch liegt vor. Die Erstgespräche erfolgen immer in der Mittagszeit und werden von unterschiedlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt. Hier wird der Fokus auf die wichtigsten sowie allgemein gültigen Informationen zur Kindertagesstätte und zum Kindergartenstart gelegt. Da die personellen Ressourcen in der kleinen Einrichtung sehr begrenzt sind, könnte hier nach alternativen Umsetzungsformen ggf. aller sechs bis acht Wochen am Nachmittag oder Abend gesucht werden.

K 2.3 Aufnahme

In Bochum gibt es noch kein Online-Vormerkssystem. Die Aufnahme erfolgt auf Grund festgelegter Aufnahmekriterien, die im Rat der Einrichtung beschlossen worden. Hier ist hervorzuheben, dass alle Familien willkommen sind. Die Aufnahme eines Kindes verläuft standardisiert. Es gibt eine Checkliste, die alle wichtigen Informationen, Formulare und Abläufe berücksichtigt. Im Rahmen des Gespräches werden alle wichtigen Informationen bezüglich des Kindes wie Vorlieben, Fragen zur Entwicklung, Betreuungsbedarf erfragt (Formulare liegen dem Handbuch bei und werden der jeweiligen Kinderakte beigefügt). Außerdem werden die Eltern mit der Kindertagesstätte vertraut gemacht. Der Betreuungsvertrag regelt alle formalen Gegebenheiten für die Dauer des Betreuungsverhältnisses.

K 2.4 Eingewöhnung

Der Zeit der Eingewöhnung wird konzeptionell und in der gelebten Praxis ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Familien werden über den Ablauf der Eingewöhnung informiert. Sie erfolgt in stetiger Abstimmung mit den Eltern und verläuft individuell und auf das jeweilige Kind bezogen. Nach den Informationen der Eltern aus dem Erstgespräch wird die Bezugserzieherin benannt. Diese Auswahl erfolgt sehr sensibel mit einem verantwortungsbewussten Blick, ob die Wahl auf gegenseitige Sympathie trifft. Ein Wechsel ist ggf. unproblematisch möglich. Diese Praxis bestätigen auch die Eltern, die sich während dieser Phase sehr gut begleitet gefühlt haben.

K 2.5 Bildungsangebote

Die Kindertagesstätte orientiert sich an den Inhalten der Bildungsvereinbarung NRW. Die einzelnen Bildungsbereiche sind in der Bildungslandkarte auch für die Kinder sicht-, und erfahrbar dargestellt. Die Ausgestaltung und Umsetzung der Themen orientieren sich einerseits am Jahreslauf und andererseits unter durch Kinder. Ihre Interessen, Wünsche und Hinweise bestimmen die Projekte und Angebote. Die Inhalte von Projekten werden weitestgehend auf den Bildungsbereich bezogen mit den Kindern erarbeitet und gemeinsam für die unterschiedlichen Altersgruppen gestaltet. Die neuen Erfahrungen zur übergreifenden

Arbeit mit Projekten sollten weiter ausgebaut werden. Dieser Weg stellt eine Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit dar.

In den unterschiedlichen Funktionsräumen haben die Kinder in hervorragender Form die Möglichkeit, entsprechend ihrer Wünsche, Ideen und Neigungen selbständig Bildungserfahrungen zu erleben.

K 2.6 Inklusion – Pädagogik der Vielfalt

Inklusion wird in der Einrichtung als ein pädagogischer Ansatz, der die Vielfalt in Bildung und Erziehung wertschätzend und anerkennend fördert, betrachtet. Hier wird dem Ausspruch „Es ist normal, verschieden zu sein“ wirklich Rechnung getragen. Durch besondere Verfahren (Quint) werden sehr professionell die besonderen Fördermaßnahmen erarbeitet. Sie sind ein fester Bestandteil der päd. Arbeit, um optimale und dauerhafte Entwicklungsbedingungen anbieten zu können. Hier legt die Einrichtung einen besonderen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Eltern.

Das Miteinander verschiedener Kulturen und Religionen wird in der Kita mit einem besonderen Respekt und Achtung voreinander gelebt. Es ist besonders bemerkenswert, dass sich muslimische Familien, wie ein Vater berichtet, bewusst für diese Kita entschieden haben und sich optimal begleitet und wahrgenommen fühlen. So klappt hier im Kleinen schon ganz selbstverständlich, was gesamtgesellschaftlich mancherorts noch schwierig ist. Aufklärung und gemeinsames Lernen schafft Beziehung und Vertrauen. Die Ansprache ist wertschätzend, verständnisvoll, empathisch und offen, egal welchem Menschen, mit welchem Anliegen die Mitarbeiter begegnen. Damit ist eine fundamentale Voraussetzung für eine inklusive pädagogische Arbeit, als wesentliche Kernkompetenz des Teams vorhanden und spiegelt damit auch sehr beeindruckend das Leitbild in der täglichen Arbeit wider.

K 2.7 Beobachtung und Dokumentation

Die Arbeit mit Eigentumsordnern ist ein fester Bestandteil der Dokumentation. Die Kinder zeigen stolz ihre Ordner und berichten sehr begeistert zu den Inhalten des Ordners. Alle Beobachtungen und Dokumentationen werden mit einem positiven Blick auf das Kind vorgenommen. In allem orientiert man sich an den Stärken der Kinder. Alle Wahrnehmungen der Mitarbeitenden fließen in die Dokumentationen ein. Die Weitergabe von Beobachtungen aus allen Bildungsbereichen ist geregelt und die Wege werden verlässlich in der Praxis genutzt. Äußerst liebevoll und anschaulich gestalten die Fachkräfte die Inhalte für die Portfolios der Kinder. Mit Fotos und kurzen Erläuterungen halten sie Bildungsprozesse der Kinder aus dem Kita-Alltag fest. Die Bezugserzieherinnen sind verantwortlich für das Einheften der Meldungen. Hier sollte jedoch durchgehend (auch in stressigen Zeiten) beachtet werden, dass die Folien mit den Kindern in die Ordner einsortiert werden. Die Beobachtungen und Dokumentationen sind zugleich Grundlage für Elterngespräche. Alle vorliegenden Dokumentationen und Entwicklungsberichte zu den Kindern sind unter Beachtung der Datenschutzerfordernisse sortiert und verwahrt.

K 2.8 Planung der pädagogischen Arbeit

Die Planung der pädagogischen Arbeit erfolgt zielgerichtet und fachlich begründet. Die Planung berücksichtigt die individuellen Besonderheiten der Kinder und gibt ihnen die Möglichkeit, eigenständig Entscheidungen zu treffen. Sie orientiert sich an den jahreszeitlichen Besonderheiten, den Ideen und Interessen der Kinder. Besonders hervorzuheben ist die durchgehende Möglichkeit der Kinder, ihre Selbstbildungsprozesse ausleben zu können. Die Kinder können sich aktiv einbringen. Die aktuelle Situation in jedem Bildungsbereich wird mit einem Blick auf Wohlbefinden und Engagiertheit beurteilt. Diese Beobachtungsergebnisse bilden die Grundlage für die weitere Gestaltung der Bildungsbereiche. Ziel der gesamten Planung der pädagogischen Arbeit sind die optimalen Entwicklungsangebote, die sich nah an den Interessen der Kinder bewegen sollen. Die Dokumentationen liegen für einige Bildungsbereiche vor. Aus organisatorischen Gründen

jedoch noch nicht für jeden Bildungsbereich. So kann die Freispielphase durchgehend als eine gelebte „offene Lernphase“ bezeichnet werden.

K 2.9 Partizipation der Kinder

In dieser Kindertagesstätte wird der Partizipation der Kinder mit Offenheit begegnet. Die Kinder werden in die Gestaltung und Planung des pädagogischen Alltags altersentsprechend einbezogen. Jeden Mittwoch werden im „Kinderparlament“ die Belange der Kinder besprochen und Wünsche sowie Themen der Kinder erfragt. An dieser Runde werden die Kinder entsprechend ihres Alters beteiligt. Die Ergebnisse werden in einem Protokoll festgehalten. Nach Aussage der Mitarbeiterin, die verantwortlich ist, sollen die Kinder zukünftig sich noch stärker eigenständig einbringen können. Sie sollen die Leitung des Kreises übernehmen. Es gibt klare nächste Schritte. Da man die Kinder aber prozesshaft vorbereiten möchte und eine Überforderung vermeidet, werden diese Gestaltungselemente erst im Frühjahr einfließen. Den eingeschlagenen Weg, sollte die Kindertagesstätte unbedingt weiter verfolgen. Die Kinder sollen noch stärker bei der Themenfindung beteiligt werden. Die verschiedenen Bildungsbereiche durchgehend parallel einfließen zu lassen, wäre ein nächster Schritt. Besondere Wertschätzung erfahren die Gedanken und Anliegen der Kinder, indem sich die Leiterin für sie konkret Zeit nimmt. Im Rahmen eines eigens für diesen Zweck anberaumten Gesprächstermins mit der Leitung, werden ihre Themen weitergegeben, besprochen und geplant.

Die Kinder können selbständig entscheiden, wann, wo und mit wem sie spielen.

Im gemeinsamen Vorgespräch, wie auch im Audit wurde hier noch einmal ein Schwerpunkt gesetzt. In der Reflexion des Prozesses wurde deutlich, dass hier noch einige Entwicklungspotenziale liegen, um das Richtige auch weiterhin durchgängig auf einem hohen qualitativen Niveau umzusetzen. Im gemeinsamen fachlichen Austausch wurde deutlich, dass das Team hier mit einer offenen Haltung diesen Prozess betrachtet und im pädagogischen Alltag speziell diese Abläufe reflektieren möchte. Auch in diesem Zusammenhang wurde der ständige KVP deutlich. Eine Unterstützung könnte diesbezüglich ein externer Referent sein, der das Team bei dieser Reflexion begleitet, unterstützt und die Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.

K 2.10 Verpflegung und Mahlzeiten

Die Kinder haben die Möglichkeit selbstbestimmt im Laufe des Vormittages ihr Frühstück einzunehmen. Sie beachten die gemeinsam festgelegten Regeln. Der Frühstücksraum ist sehr ansprechend und durchdacht ausgestaltet und bietet die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Tischgruppen zu organisieren. Nach der Frühstückszeit bis zum Mittagessen steht den Kindern ein Obstteller zu Verfügung. Das Obst und Gemüse hierfür wird von den Eltern besorgt, wenn nicht noch Obst vom Mittagessen im ausreichenden Maß vorrätig ist. Das läuft alles sehr unkompliziert. Hier wird sehr bewusst und wertschätzend auf den Umgang mit den Ressourcen geachtet. Das Mittagessen wird angeliefert. Der Wechsel des Anbieters hat sich als richtig erwiesen. Das Essen ist sehr schmackhaft und beachtet alle Elemente einer ausgewogenen und gesunden Ernährung. Der Essensplan kann aus verschiedenen Komponenten zusammengestellt werden. Die Essenspläne hängen an der Wochenwand. Diese könnten auch für die Kinder visualisiert aufbereitet werden.

Die Kinder nehmen die Mahlzeiten in klar altershomogenen Gruppen zu festgelegten Zeiten ein. Sie werden immer von den gleichen Mitarbeiterinnen begleitet. Hier wird auf Konstanz geachtet. Zum einen können die Kinder bei der Portionierung sehr eigenständig agieren, aber andererseits gibt es auch noch einige Entwicklungspotenziale im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Einbeziehung der Kinder, wie z.B. ein Rückmeldesystem zur Zufriedenheit oder ein „Auswahlkomitee“. Die Organisation der Arbeit ist so aufgestellt, dass auch beim Ausfall der Hauswirtschaftskraft das System funktioniert.

K 2.11 Übergang zur Schule

Übergänge werden in der pädagogischen Arbeit der Einrichtung mit einem besonderen Augenmerk gestaltet. Die Vorbereitung auf die Schule beginnt mit dem ersten Tag in der Kindertagesstätte und erfährt durchgehend eine hohe Aufmerksamkeit. Zusätzliche Angebote gibt es im letzten Jahr, wie z.B. das Projekt „Entdeckungen im Zahlenland“, außerdem übernehmen die Kinder in diesem Jahr auch eigenständig Verantwortung für verschiedene Abläufe. Die Eltern werden umfassend und regelmäßig zwei Mal jährlich über den Entwicklungsstand ihres Kindes informiert. Die Mitarbeiter legen ein besonderes Augenmerk auf die Selbstständigkeit und das Selbstbewusstsein der Kinder. Dabei wird auf den Entwicklungsstand der Basiskompetenzen geachtet. Die Kooperation mit der Grundschule läuft auf einem hohen Niveau und die Abläufe sind genau beschrieben. Die interviewte Mutter bestätigte, dass Ihre Kinder hervorragend auf die Schule vorbereitet waren.

K 2.12 Kinderschutz

Die Einrichtung verfügt über einen Ablaufplan und Handlungsempfehlungen, die jeder Mitarbeiterin vertraut sind. Ansprechpartner sind bekannt. Der Datenschutz wird, soweit es das höher zu bewertende Kindeswohl zulässt, beachtet.

Das Handbuch enthält auch zusätzlich weitere sehr wertvolle Dokumente zur Beurteilung einer Kindeswohlgefährdung.

K 2.13 Verhalten in Notfallsituationen

Alle Mitarbeiter sind in der Lage eigenständig richtige Entscheidungen in Notfällen zu treffen. Telefonnummern und Ansprechpartner sind ausgehängt. Die Mitarbeiter sind in 1. Hilfe geschult. Sehr bemerkenswert ist, dass in diesem Zusammenhang ein Notfall nicht nur als Unfall oder Brand betrachtet wird, sondern es auch Überlegungen und Vorgaben gibt, wie man mit Extremsituationen des gemeinschaftlichen Lebens, wie z.B. der Tod eines geliebten Menschen umgeht.

K 3 Erziehungs- und Bildungspartnerschaft

K 3.1 Partizipation

Das Team legt großen Wert auf eine vertrauensvolle Beziehungsarbeit, was die Voraussetzung für eine gelungene Erziehungspartnerschaft darstellt. Die Eltern sind im Elternbeirat und im Rat der Einrichtung in die Entscheidungsprozesse für die Kita einbezogen. Die Informationen für die Eltern sind übersichtlich, strukturiert, aktuell und angemessen. Die Eltern nehmen auch gern aktiv an der Gestaltung der Einrichtung teil. Sie begleiten Angebote bzw. beteiligen sich bei Elternaktionen. Die interviewten Eltern sprechen dem Team der Einrichtung großes Vertrauen aus. Die interviewten Vertreter des Elternrates, wie auch die spontan befragten Eltern am Morgen, meldeten alle eine große Zufriedenheit zurück. Der Entwicklungs-, und Findungsprozess den die Kindertagesstätte in den letzten Jahren durchlaufen hat, war auch für die Eltern zwischenzeitlich eine Herausforderung. Auch die Eltern müssen sich auf das Konzept der Kindertagesstätte einlassen und die damit verbundenen Rahmenbedingungen verinnerlichen. Das geht nur mit Toleranz und gegenseitiger Wertschätzung. Hier agiert die Kindertagesstätte aber sehr sensibel und nimmt Hinweise sehr ernst. Möglichkeiten zur Hospitation sind gegeben.

K 3.2 Beratung, Begleitung und Unterstützung der Eltern

Jeden Morgen werden die Eltern mit ihren Kindern sehr persönlich empfangen. Die Einrichtungsleitung empfängt die Eltern im Eingangsbereich. Hier werden wichtige Informationen, Geld und Hinweise entgegengenommen und notiert. Die Weitergabe ist verlässlich gesichert und geregelt. In diesem Zusammenhang ist immer Zeit für ein vertrauensvolles Gespräch. Die Eltern nehmen diese Form der Zuwendung sehr gern an.

Damit werden die Mitarbeiterinnen entlastet und die Störungen durch permanente Tür-und Angel-Gespräche in der Phase des Ankommens vermieden. Das schafft Ruhe und die Mitarbeiterinnen können ungestört ihr Augenmerk auf die Kinder richten. Hier wird besonders der gelebte Leitspruch deutlich. Die Bedeutung der Bezugserzieherin wird von den Eltern unterschiedlich bewertet. Sie ist verantwortlich für die Entwicklungsgespräche und die damit verbundenen Dokumentationen. Die Eltern fühlen sich aber im Alltag auch von anderen Mitarbeiterinnen unterstützt. Die Fixierung auf die Bezugserzieherin am Beginn der Kindergartenzeit, lässt allmählich nach. Diese Veränderung ist für alle selbstverständlich und nachvollziehbar. "Hier bekommt man von jedem Hilfe!", berichtet ein Vater sehr begeistert. Das ist keine Selbstverständlichkeit, bestätigt aber die Haltung des Teams, die jedes Kind und damit jede Familie im Blick haben und damit das Konzept der „Offenen Arbeit“ durchgängig leben.

K 4 Vernetzung in Kirchengemeinde und Gemeinwesen

Die Kindertagesstätte ist im Sozialraum vernetzt und arbeitet sehr eng mit der Ev. Kirchengemeinde zusammen. Es gibt einen regelmäßigen Austausch auf verschiedenen Ebenen. Die Kindertagesstätte versteht sich als aktiver Gestalter von gelebter Gemeindefarbeit. Besonders unterstützend wird die klare Haltung des Trägers empfunden, der die Kindertagesstätte in dem Umgestaltungsprozess der pädagogischen Arbeit jederzeit den Entscheidungsfreiraum gelassen hat. Somit sehen sich beide Seiten auf diesem teils auch herausfordernden Weg als sehr positive Wegbegleiter, die sich mit ihren Kompetenzen unterstützen.

Die Einrichtung wirkt in Gottesdiensten mit, hält Kontakt zu den Senioren und gestaltet Angebote im Rahmen des Gemeindefestes. Es ist allen wichtig, dass die Berührungspunkte mit dem Glauben im Alltag ganzheitlich mit allen Sinnen erfahr-, und erlebbar gestaltet werden. So finden die Kindergottesdienste immer in der Kirche statt. Das Team macht die Eltern auch auf Termine und Veranstaltungen der Kirchengemeinde aufmerksam und vermittelt Kontakte.

U Unterstützungsprozesse

U 1 Öffentlichkeitsarbeit

Die Kindertagesstätte informiert regelmäßig im Gemeindebrief über Termine und Aktionen. Der Internetauftritt ist sehr gut strukturiert und liefert wichtige Informationen überschaubar zur Kindertagesstätte. Es gibt neue aktuelle Infolyer, die jederzeit weiter gegeben werden. Das Logo hat einen hohen Wiedererkennungswert. Das evangelische Profil ist deutlich zu erkennen.

II. Besondere Stärken sowie Entwicklungspotentiale für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung

1. Besondere Stärken der Kindertageseinrichtung

Deutlich spürbar wurde bereits im Eingangsgespräch sowie im Rahmen der Begehung und in den Gesprächen mit Mitarbeitern, Eltern und Kindern und dem Trägervertreter, dass eine wertschätzende Atmosphäre gelebt wird, in der sich alle wohl und gut begleitet fühlen. Der zwischenmenschliche Umgangston ist geprägt von einer offenen und zugewandten Grundhaltung.

Die in der Konzeption und im Handbuch beschriebenen christlichen Werte sind stets spürbar und prägen das Handeln aller in der Einrichtung.

Der eingeschlagene Weg, mit der partizipativen Haltung sichert, dass alle Prozessbeteiligten die Möglichkeit haben, ihre Ideen, Gedanken und Wünsche einzubringen. Die Bedürfnisse und Hinweise werden ernst genommen und konstruktiv bearbeitet. Die Raumgestaltung sowie der pädagogische Alltag sichern allen Kindern eine Entwicklung entsprechend ihres individuellen Tempos. Die Kinder werden hervorragend altersentsprechend gefördert und gefordert. Außerdem können sie sich mit ihren Wünschen und Interessen einbringen.

Das Raumangebot und das großzügige und naturnah gestaltete Außengelände sichert allen Kindern vielfältige Möglichkeiten Selbstbildungsprozesse auszuleben. Die Kindertagesstätte wird somit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht.

Die Mitarbeiterinnen werden entsprechend ihrer persönlichen Kompetenzen bei der Planung und Gestaltung des pädagogischen Alltags berücksichtigt. Ihre persönlichen Fähigkeiten bestimmen den Bildungsbereich, für den sie verantwortlich sind. Durch die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Ausgestaltung der Bildungsangebote auf einem hohen Niveau gesichert. Dadurch ist eine große Zufriedenheit, Akzeptanz und Gelassenheit spürbar, die sich auch im Umgang mit den Kindern deutlich widerspiegelt und erlebbar ist. Die im QM- Handbuch beschriebenen Prozesse werden in der Praxis in der festgelegten Qualität gelebt. Das Handbuch und die Konzeption geben einen differenzierten Einblick in die pädagogische Arbeit. Das Team arbeitet außerordentlich professionell und reflektiert. Nimmt die Hinweise ernst und erreicht dadurch eine hohe Akzeptanz und Zufriedenheit. Eine am Tag des Audits interviewte Mutter beschrieb das Auftreten der Mitarbeiter als äußerst freundlich und engagiert. So hinterlässt die Kindertagesstätte durch ihre Arbeit kleine und größere Abdrücke im Leben der Kinder. Die „tausend“ Fußabdrücke verdeutlichen sehr anschaulich, dass keiner allein unterwegs ist. Und das durch viele kleine Schritte sich ein Weg ergibt.

So schafft die Kindertagesstätte durch ihre gute qualitative pädagogische Arbeit eine Willkommenskultur und einen wertvollen Beitrag in Bezug auf das Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen.

Ein herzliches Dankeschön für den umfassenden Einblick in die pädagogische Arbeit.

2. Entwicklungspotential für die Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtung

Als Vorbemerkung möchte ich hier noch einmal darauf hinweisen, dass der Qualitätsstandard in der Einrichtung sehr hoch ist. Im Abschlussgespräch wurde über einige Entwicklungspotenziale gesprochen, die zum Teil im Gespräch auch von Frau Wunderlich und ihrem Team selbst erkannt wurden.

Hier wären zu nennen:

- Erarbeitung des Punktes K1.1 Konzeption und die Aktualisierung der Konzeption in Bezug auf Beschwerdemanagement und Partizipation sowie die klare Benennung des Leitbildes der Kindertagesstätte auch in der Konzeption

- Das interne Audit zu nutzen, um die weiteren Schritte im KVP deutlich darstellen zu können und die festgeschriebenen Inhalte auch zeitnah umsetzen
- Die Dienstsanweisungen/Stellenbeschreibungen für alle Arbeitsbereiche erstellen
- Den Prozess Partizipation noch einmal im Gesamtteam ggf. mit externer Begleitung zu reflektieren (wie beschrieben), um hier Entwicklungsimpulse zu erhalten und den eingeschlagenen Weg weiter zu führen.
- Die Essenspläne könnten für die Kinder noch visuell dargestellt werden.
- Möglichkeiten zur Sicherung der Intimsphäre im Wickelbereich prüfen und installieren
- Die Aufnahme von Inhalten zur Entwicklung der Kinder aus den verschiedenen Bildungsbereichen in die Portfolios konsequent mit den Kindern vornehmen.
- Bei der Gestaltung der Wände noch einmal mit einem konsequenten Blick auf die Augenhöhe der Kinder Möglichkeiten zur Optimierung prüfen.

Zusammenfassung:

Ich habe in einer sehr gut aufgestellten Kindertagesstätte auditiert.
Die durch das Bundeshandbuch festgelegten Qualitätskriterien und Ziele werden gelebt.
Ich befürworte die Vergabe des BETA -Gütesiegels ohne Einschränkungen.

Ich wünsche der Kindertagesstätte weiterhin viel Erfolg in Ihrer Arbeit und bin sicher, dass sie auch in eventuell anstehenden Veränderungsprozessen ihr Profil zukünftig lebt.

Auditzeitplan	<input checked="" type="checkbox"/> der Auditzeitplan wurde eingehalten <input type="checkbox"/> der Auditzeitplan wurde wie folgt geändert:
Die BETA-Anforderungen sind erfüllt	<input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nur teilweise – siehe Korrekturmaßnahmen <input type="checkbox"/> nein – siehe Korrekturmaßnahmen
Die Dokumentation ist für die Kindertageseinrichtung	<input checked="" type="checkbox"/> voll angemessen <input type="checkbox"/> angemessen, jedoch verbesserungswürdig <input type="checkbox"/> noch nicht angemessen
Die Umsetzung der BETA-Anforderungen in der Kindertageseinrichtung ist	<input checked="" type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> noch nicht voll wirksam
Anzahl der Maßnahmenpläne	<input type="checkbox"/> Abweichungen:
Korrekturmaßnahmen	<input checked="" type="checkbox"/> Korrekturmaßnahmen waren nicht erforderlich <input type="checkbox"/> Korrekturmaßnahmen werden wie vereinbart umgesetzt und auf Wirksamkeit überprüft
Verbesserungspotentiale	Die identifizierten Verbesserungspotentiale werden intern bewertet und fließen ggf. in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.
Abschlussbesprechung	In der Abschlussbesprechung wurden die Auditergebnisse vorgestellt, erläutert und – soweit erforderlich – diskutiert. Wo Korrekturmaßnahmen erforderlich waren, wurden sie mit den jeweils Verantwortlichen vereinbart. Die nächsten Schritte, einschließlich Erstellung und Freigabe des Auditberichts, wurden erläutert.

Stichprobenbasis

	Gesamtzahl	Davon interviewt	In %
Führungskräfte	2	2	100%
Andere Mitarbeiter	1	0	0
Mitarbeiter gesamt	13	11	84%

Stichprobenbasis für Kindertageseinrichtung

Checkliste für Auditorin/Auditor

Dem Auditbericht liegen bei	<input type="checkbox"/>	Maßnahmenpläne, soweit dies erforderlich ist, Anzahl:
	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditzeitplan
	<input checked="" type="checkbox"/>	Checkliste für BETA-Anforderungen
	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditmitschrift
	<input checked="" type="checkbox"/>	Auditnachweisübersicht
	<input checked="" type="checkbox"/>	Teilnehmerliste(n)

Bericht erstellt am	23.11.2015
Datum, Unterschrift Auditor/in	

Bericht geprüft und freigegeben	
Landesverband	
Datum, Unterschrift	

Verteiler