***Interviewtranskript Netzwerktreffen***

I: Gut, ja dann, wenn wir einmal dabei sind, dann würde ich thematisch am ehesten mit dem ja fangen wir mit dem Workshop an. #00:00:16-2#

B: Also die Grundidee an sich geht eigentlich relativ weit zurück, hängt ein bisschen auch mit dem Handlungsleitfaden zusammen, den ich Ihnen nochmal mitzukommen lassen hab. Eigentlich so eine Grundidee ist vor zehn Jahren schon mal geboren worden, weil da so zwei Themen, die da schwerpunktmäßig eigentlich bearbeitet werden sollten, waren. Also das eine ist so eine einheitliche Vorgehensweise im Eigenbetrieb zu entwickeln. Damals war aber eher noch so in Bezug auf die heilpädagogischen Einrichtungen, also reine integrative Einrichtungen, weil damit ganz unterschiedliche Materialien halt gearbeitet worden ist und wenn man Heilpädagoge gelernt ist, stand man dann plötzlich vor anderen Sachen und Dingen und hinsichtlich auch also Inklusion, was vielleicht noch nicht so schwerpunktmäßig das Thema, aber sich auch irgendwo ein Stück weit weiter zu öffnen, auch in diesen Gedankengängen, das geht letztendlich schon 10 Jahre zurück. Unser Workshop hat sich dann, also das mach ich mit einer anderen Leiterin, aus der Kita (Name), zusammen. Wir haben damals vor gut vier Jahren angefangen, weil wir gemerkt haben, es gab ein Bedarf in vielerlei Hinsicht, also wir haben mit Heilpädagogen ausschließlich angefangen gehabt, das war eine Gruppe von circa 16 Mitarbeitern, in der Regel, in den Einrichtungen, die eher integrativ sind oder eine Einzelintegration und ganz wichtig war mal das Thema Austausch, weil für die Kollegen das einfach zu kurz kommt oder zu kurz kam, dass wir uns in Bezug auf einheitliches Vorgehen verständigen wollten und dass wir aber inhaltlich, das ist ja auch mit Frau (Name) unserer pädagogischer Leitung, entsprechend abgesprochen, weil wir das so auf Honorarbasis letztendlich auch machen, bestimmte Inhalte auch implementieren und da geht es schwerpunktmäßig auch um das Thema Inklusion und vor allen Dingen auch Vernetzung und wir haben dann im Prinzip so chronologisch so aufgebaut, das wir ähnlich wie jetzt der Handlungsleitfaden, der ja später rausgekommen ist, so ein Handlungsschema zu Anfang mit denen bearbeitet haben: Wie gehen wir vor, wenn ein Kind auffällig wird? Das war so der Ausgangspunkt, dann haben wir auf die ja pädagogische Rolle geguckt, ich, da war es immer noch der Heilpädagoge in meinem Team, weil das sehr unterschiedlich gelebt worden ist, in den einzelnen Einrichtungen und dann haben wir weiter gemacht mit der Biografiearbeit, die sozusagen, ja letztendlich alles das beeinflusst, so wie ich tagtäglich wirke und handle auch glaub ich, bestimmt drei Veranstaltungen gehabt. Also wir haben mit der Kindheit angefangen, ist ja auch ein sehr hochsensibles Thema, mit der Kindheit angefangen, dass auch methodisch immer gut übersetzt gehabt, hatten das mit dem Johari-Fenster, wenn Ihnen das vielleicht ein Begriff ist, also inhaltlich beziehungsweise methodisch auch untersetzt, sind dann weiter gegangen sozusagen, in das Hier und Jetzt. Wie wirke ich letztendlich, aber was alles in Bezug auf die Biografiearbeit gemünzt ist und sind dann weiter gegangen zu den Fragestellungen, wo wir, zum Thema Vernetzungen also: Was hab ich für ein persönliches Netzwerk? Was hab ich also sowohl Privat als auch Dienstlich? Wo kann ich wie auch immer in Einrichtungen wo zugreifen? Und haben letztendlich immer so das Thema Inklusion auch immer. Also wir sagen nicht, wir bearbeiten jetzt Inklusion, so wie das jetzt auch in der Kita ist, so wie wir es eigentlich in der Konzeption schreiben müssen, was völlig widersinnig ist. Wir schreiben Inklusion drüber, das machen wir so, anstatt das in alle Punkte immer zu integrieren, also eine Sensibilität und Reflexionsfähigkeit auch zu schaffen, dass wir, ob das mit methodischen Spielen ist, ob das mit Inputfilmen ist, dass wir uns über konkrete Praxisbeispiele, die die Kollegen mitgebracht haben, austauschen, also das immer wieder in allen Runden sozusagen mit untersetzen. Wir haben das dann auch nach zwei Jahren oder so vorgestellt und der Bedarf ist halt auch bei den Mitarbeitern so groß, weil wir dann auch gemerkt haben, dass sich auch innerhalb dieser Gruppe, also wir zwei Leitungen, und wir haben aber extra gesagt, wir möchten auch keine anderen Leitungen und auch keinen Trägervertreter dabeihaben, dann hat sich auch eine total tolle Gruppendynamik entwickelt ja, also so ein Wir-Gefühl und die erzählen dann natürlich auch weiter. Als wir das vor gut zwei Jahren nochmal vorgestellt haben, haben wir auch gemerkt, dass ein sehr großer Bedarf auch in vielen anderen Einrichtungen auch da ist so, dass wir dann auch nochmal eine neue Runde aufgemacht haben, aber dann eben so ein bisschen auf dem inklusiven Thema. Wir wollen uns nicht auf die Heilpädagogen beschränken, sondern wer da Interesse hat einfach, ich sage jetzt mal einfach ausbildungsübergreifend. Also da sitzen halt Heilpädagogen, Erzieher, Kinderpfleger, Sozialassistenten in Ausbildung eigentlich alles, sowohl aus Horten als auch aus den Kitas, dort mit drin, genau. #00:05:38-9#

I: Aber andere Leitungen sind nach wie vor nicht so gern gesehen in der Gruppe, oder? #00:05:44-6#

B: Nee, wir haben gesagt, das machen wir nicht, also die Überlegung ist jetzt, ob man, weil die erste Runde ist quasi, ich will jetzt nicht sagen, wie ausgelaufen, aber da hat sich aus verschiedenen Gründen die Runde relativ reduziert, wir waren zum Schluss nur noch sechs Leute. Das ist halt auch nicht mehr abrechenbar, sag ich jetzt mal, dem Träger gegenüber so, dass wir da eine andere Lösung finden. Aber es gibt auch bei Leitungen den Bedarf, aber das hat was mit Rollenkonflikten zu tun und Öffnungsprozessen, auch im Kopf oder wie öffnen wir uns. So dass wir sagen, also entweder macht man es eben nur mit Leitungen oder nur mit Mitarbeitern und auch kein Trägervertreter dazu, weil sich bestimmte Prozesse, das haben wir auch gemerkt, sicherlich so nicht entstehen würden, auch in der Offenheit, wie über bestimmte Sachen auch gesprochen wird ja und es sind auch Sachen die in den Einrichtungen vorkommen, die sehr persönlich auch sind oder was so die Kollegen mitbringen und wir können das sehr gut, wir wissen aber auch ganz gut auf Trägerebene, das muss ich jetzt einfach mal so sagen, aber auch in anderen Einrichtungen, ein reflektierten Verstand einfach an den Tag zu legen. Manchmal werden kritische Sachen einfach angesprochen und man nimmt es immer schnell persönlich auf, das ist nicht gut und das ist auch nicht gewollt und so pflegen wir das auch nicht in unseren Runden. Jeder soll das entsprechend auch äußern, was er auch denkt, jeder sagt auch nur das, was er möchte. Gerade im Thema Biografiearbeit, also da wird auch keiner dazu verdonnert oder so. Gerade weil das ja heikle Themen zum Teil auch sind, wo gelegentlich auch Tränen fließen und da ist das in der Gruppendynamik einfach von Anfang an so gewesen, das wir gesagt haben nur auf Mitarbeiterebene, erstmal, aber wir haben auch schon von vielen Leitungen gehört, die da auch gesagt haben: Können Sie das nicht für uns auch machen oder so. Genau. #00:07:36-3#

I: Da finde ich es nochmal ganz spannend, weiß jetzt nicht wie viel es jetzt genau zur Sache tut, aber gerade im Punkt Biografiearbeit, wo sie angesprochen haben es sind sehr sensible Themen muss ja dennoch, aber auch immer gewährt werden, rein aus ethischen Aspekten, dass man das auch auffangen kann, so eine Situation, wenn es eben mal sehr nahe gehend ist. Fühlten Sie sich auch manchmal, auch eine lange Vorbereitungszeit, die sie sich auch gegeben haben, um das erstmal auch im Entstehungsprozess, aber fühlten sie sich direkt bereit das auch wirklich zu sagen, ja wir können das abfedern, auffangen? #00:08:15-1#

B: Ja, also erstens haben wir also selber, also ich hab, muss mal überlegen, wann das war 2000, 2008 nochmal eine Ausbildung zum Elternberater gemacht gehabt. Die Kollegin, die mit mir das gemacht hat, hat das auch gemacht und eine Ausbildung zur Inklusionsfachkraft und da werden solche Sachen auf einer anderen Ebene mit Eltern, aber da können die Probleme genauso gelagert sein, dann auch besprochen: Wie geht man letztendlich damit um? Wie geht man in solche Gesprächssituationen? Wie fängt man es auf? Also das ist sozusagen, dass wir das auch ja auch angelernt bekommen haben, in einer Zusatzausbildung und also das, was uns einfach auch so gefreut hat oder ja was ich nicht als selbstverständlich auch in anderen Runden jetzt erlebe. Also ob das jetzt im Team oder Teamberatung ist oder wenn wir in einer Weiterbildung mit anderen Leitern sind. Die Kollegen untereinander, also wie die auch miteinander umgegangen sind, das auch wertschätzend auch sich gegenseitig in der Gruppe unterstützen und auch merken, wir sind damit auch nicht alleine, wir haben auch ähnliche Probleme, das hab ich in so einer Form eigentlich auch noch nie erlebt und das haben wir auch in dem Artikel sage ich mal mit reingeschrieben, das ist eben auch gut, wenn wir das nicht nur abfangen oder kompensieren müssen sondern, wenn aus dem Wir-Gefühl heraus die Mitarbeiter sich auch untereinander stützen, motivieren, aber auch loben und nicht nur bei kritischen Sachen, Dinge abfangen, sondern auch sich immer mal wertschätzen und loben und unterstützen. #00:09:53-4#

I: Ja, genau, weil ich hatte da nur die Gefahr gesehen, wenn man, wenn wir das eben auch versuchen in unsern Materiellem aufzunehmen, das es auf jeden Fall auch sehr blauäugig wäre, zu sagen okay, das versuchen wir jetzt einfach mal und sie hatten auf jeden Fall auch entsprechend das Knowhow, wie können wir das gestalten und ist alles sozusagen in einem sicheren Rahmen, in dem was ich halt auch händeln kann ja das ist- #00:10:19-5#

B: Also wir sind auch da soweit unterwegs, also Thema Reflexionsfähigkeit, also uns bestimmte Sachen auch nicht anzumaßen oder zu glauben, dass wir also wie gesagt, wenn wir auch über bestimmte Diagnosen von Kindern sprechen zum Beispiel. Ich bin kein Arzt, also ich habe vielleicht eine Meinung dazu, aber nur ein Arzt kann letztendlich auch eine Diagnose stellen und so ähnlich ist das manchmal in anderen Fällen gelagert, also das man auch gut abschätzen muss, wo hat man auch seine eigenen Grenzen, wo muss man auch über die eigenen Grenzen sprechen. Die auch akzeptieren und wo brauchts dann, ähnlich in Zusammenarbeit mit Eltern, vielleicht auch eine andere Profession, die sich dann damit auseinandersetzt. Wir haben ja jetzt auch seit, ich glaube zwei Jahren auch ein Gesundheitsmanagement, also das man auch, wenn man merkt, dass man auch an Grenzen kommt, das man sagt, man kann doch dividieren oder ein fähiger Mitarbeiter im Gesundheitsmanagement, die solche Sachen, wenn da irgendwas aufbricht oder so die Kollegen nicht alleine lässt, sondern auch sagt auch, okay du kannst da und da hingehen und du bist dort gut aufgehoben und da hat man nochmal einen anderen Ansprechpartner, wie es da vielleicht weitergehen könnte. #00:11:25-5#

I2: Das wäre jetzt noch eine spannende Frage gerade so dieser Punkt Biografiearbeit, der ja auch immer wieder auftaucht hier. Kann man das vielleicht mal so ein bisschen exemplarisch machen, wie man sich das vorstellen kann, diese Biografiearbeit. Wie wirkt sich die sozusagen auf das tägliche Handeln aus, also gibt es da irgendein schnelles Beispiel, was sie vielleicht präsent hätten was man? #00:11:45-3#

B: Naja ja ich kann ja erklären, wie wir das quasi aufgearbeitet haben und die Mitarbeiter merken es letztendlich in diesem Reflexionsprozess erst. Also sie würden, wenn wir jetzt über Biografiearbeit im Vorfeld sprechen, nicht sagen, was hat mich damals vielleicht geprägt, was ich heute noch mitnehme und warum ich so handle. Das lernen wir erst im Reflexionsprozess, was für Auswirkungen das letztendlich hat auf mein heutiges Tun. Wir haben letztendlich angefangen mit einem Bild, was jeder mitgebracht hat, einem Kindheitsbild, also innerhalb des ersten Jahres, was man so in ein Säckchen getan hat, ist auch so eine methodische Aufarbeitung, wie das beim Elternberater beziehungsweise auch bei der Inklusionsfachkraft auch empfohlen wird, sage ich mal in der Vorgehensweise. So dann haben alle ein Bild gezogen und erstmal mussten die Kollegen auch nochmal ins Gespräch kommen: Wer ist das? Wer könnte das sein? Und auch zu den Situationen, die dort abgebildet sind, die ja sehr unterschiedlich waren, Mutmaßungen einfach anstellen ja: Wie geht es demjenigen? Was hat er vielleicht da gerade erlebt? Und erst dann kann der andere nochmal Bezug drauf nehmen, ist das richtig und so ist das erstmal so eine sag ich mal Eisbrecherrunde ja. Dann gibts so bestimmte Fragestellungen, wo die Kollegen untereinander nochmal ins Gespräch kommen. Meist in einem Partnerinterview. Also man sollte die Runde auch nicht zu groß machen dann. In Dreier- oder Vierergruppen, weil es ja zum Teil schon persönliche Sachen sind. Ja, da brechen Sachen auch auf dann, wo dann Kollegen eben das wieder ins Bewusstsein gerufen wurde, sowohl positiv aber eben auch negativ. Schon allein die eigene Kindheit im Kindergarten oder so. Einschneidende Erlebnisse, die einem dann innerlich irgendwo im Unterbewusstsein auch geprägt haben. Ich müsste jetzt im Detail dann auch nochmal gucken, wie es dann weiterging und also das, was wir gemerkt haben, eigentlich in allen beiden Runden, es war keiner der gesagt hat: Ich möchte nichts dazu sagen, auch wenn es zum Teil ja auch sehr kritische Familienverhältnisse waren, das kann man jetzt so und so sehen. Aber also wir haben wirklich auch immer Gesprächsregeln, wo wir immer sagen, okay, was weiß ich, Störungen haben Vorrang, jeder sagt nur das, was er auch möchte. Meinungen werden nicht kommentiert, also gerade in der Hinsicht, wenn es auch um die eigene Persönlichkeit auch geht, also wo man da immer wieder die Regel nochmal absteckt. Aber die den Kollegen eben einfach auch bewusst geworden sind. Genau und später, also dann haben wir das Ganze fortgeführt, das man nochmal ein Bild aus der heutigen Zeit sozusagen mitgenommen hat und unter drei verschiedenen Fragestellungen haben die Kollegen dann in Prinzip eine eigene Collage erstellt, also keine Ahnung: Wo stoß ich persönlich an meine Grenzen? Was kann ich besonders gut? Wo kann ich mich in meinem Team einbringen? Da gabs so drei Fragestellungen, wo die dann im Prinzip eine eigene Collage erstellen sollten und die das den Kollegen dann in einer großen Runde dann vorgestellt haben. Im Detail müsste ich jetzt nochmal reingucken, ist jetzt schon etwas länger her, wo man das gemacht hat. Dann ist das im Prinzip mit dem Johari-Fenster, also was ist mein sichtbarer Teil? Was ist mein blinder Fleck? Wo wir das theoretisch nochmal erklärt haben, was da eine Rolle spielt, wenn wir über Erlebnisse sprechen, beziehungsweise auch Regungen im heutigen Tun, also wo dann auch so dann manchmal so ein manchmal auch einfaches Aha-Erlebnis, ach jetzt weiß ich auch, warum ich das heute so mache. Also in so einer Selbsterkenntnis. Was im Unterbewusstsein vielleicht klar war, aber derjenige hätte das nie im Vorfeld benennen können. Das macht es halt deshalb auch ganz schwierig und deswegen ist es auch immer gut, wenn wir das auch zusammen machen. Ich habe es im Team auch noch nicht gemacht, das wäre aber mal gut. Ich weiß aber, dass sich nicht jeder äußert. Das weiß ich schon ohne, dass ich jetzt die Frage einfach auf mache, das wäre auch okay, aber man braucht für so eine Thematik, braucht man Ruhe und Zeit und das in der Dienstberatung rein zuknallen, selbst wenn man zweieinhalb Stunden hat, also man muss den Raum dann auch lassen, also weil manchmal, wir haben gemerkt in der einen Runde, wo eigentlich ein paar weniger Leute waren, die haben viel länger und viel mehr Zeit gebraucht, als in der Anderen, die eigentlich mehr waren, aber das ist immer, wie die Gruppendynamik halt ist. Die ist sehr unterschiedlich, was die Kollegen auch mitbringen. Ihre eigenen so genannten biographischen Wurzeln ja. #00:16:30-4#

I2: Aber das ist ja wirklich schön gerade diesen Impuls zu geben, ja, diese Initialzündung zur Selbstreflexion letztendlich sozusagen ja und das brauch natürlich dann Raum irgendwie, könnte mir auch vorstellen, das vielleicht so im Nachgang irgendwie bei einer nächsten Veranstaltung das nochmal aufgegriffen wird, weil ich glaube, die Aha-Effekte stellen sich vermutlich auch erst dann ein, wenn man wirklich nochmal über das narrativ gegebene referiert und nochmal nachdenkt auch zuhause nimmt man das letztendlich auch mit und ja. #00:16:56-4#

B: Weil wir bieten die Runden dreimal im Jahr an, also weil wir machen es ja nebenher und das sind ja zwei Runden sind dann insgesamt sechs Veranstaltungen, die wir da haben und dann ist es natürlich immer so, gerade bei den Themen, wo das im ersten Teil der Folgeveranstaltung auch schon ein bisschen Zeit dazwischen auch vergangen ist, nochmal aufgreifen und dann auch nochmal gezielt gucken, was ist mit mir vielleicht dort passiert oder zum Teil beschäftigt das ja auch ja, was sind so Fragen die sich mir da ergeben haben. Das man das auch nochmal aufgreift und auch bearbeitet ja, das nicht einfach stehen lässt, genau. Das sind vor allem Dingen, bei solchen Themen, also die jetzt nicht abgeschlossen sind gerade, wenn es um eigene Einstellungen und Haltungen geht oder die eigene Persönlichkeit, dass man das, auf jeden Fall, also auch immer zielend, das mit aufgreifen muss und- #00:17:45-4#

I2: Und das wäre eigentlich wirklich nochmal interessant. Ist das dann so, dass man ja teilweise oder auch relativ viele so, vielleicht Vorbehalte da auch irgendwie rausfiltern kann, aus der eigenen Biographie, Ressentiments, Vorbehalte gerade zum Thema Inklusion, um den Bogen nochmal zu schlagen. #00:18:01-1#

B: Das ist ja eigentlich der größte Gewinn, sage ich mal. Also wenn es auch um Vorurteile geht. Also wir sehen mich als Menschen. Ich sehe mich als Menschen nochmal ganz anders, aber ich gucke plötzlich auch nochmal. Ich sag, ich habe noch so einen schönen Spruch bei mir im Team, den Kollegen immer wieder mitgegeben: Je mehr wir übereinander wissen, desto besser können wir uns verstehen und desto besser kann man damit auch umgehen. Wenn ich aber nicht drüber rede, na klar und beim Erwachsenen ist das noch was anderes als bei einem Kind, der ist geprägt einfach von Vorurteilen, dann hab ich nur in der Regel meist, also ich nicht, aber die Meisten jetzt nur den Einblick so, der will mir nichts sagen irgendwie, der mag mich nicht. Ich mache es jetzt mal ein bisschen platt, aber und wenn ich aber auch über die anderen dann einfach mehr Bescheid weiß, was hat die vielleicht auch geleitet, was hat die auch geprägt und plötzlich jetzt verstehe ich das auch viel besser, warum der vielleicht nicht immer so gut gelaunt ist oder so ja und so kann man das dann immer weiter übertragen. Da sind wir ja bei dieser Reflexionsfähigkeit, aber auch bei der Nachhaltigkeit und das wirkt sich dann ja auch grundsätzlich auf meine Arbeit aus: Wie gucke ich auf bestimmte Sachen? Wie begegne ich Eltern? Also die, wo ich sagen würde, also die sind eigentlich inkompetent, ihr Kind zu erziehen, nee also ich muss es zumindest erstmal annehmen. Ich muss die Eltern so annehmen zum Beispiel, wie sie sind und dann müssen wir einfach gucken. Also ich muss nicht alles für gutheißen, das ist auch richtig, aber wir müssen noch gucken, wie wir damit arbeiten können. Ich kann doch nicht an dem Punkt stehen bleiben, nee die machen das eigentlich nicht so, wie ich das gerne machen würde und da ist ein Punkt, also den muss ich halt überschreiten und da brauch ich ein gutes Maß an Reflexionsfähigkeit. Reflexionsfähigkeit ist eigentlich das, was unser tagtägliches Brot ausmacht. Egal, ob ich mich selber in einer Arbeitssituation antreffe, reflektiere. Es ist ja stets und ständig ein Prozess, aber das ist ein ganz großer Gewinn oder eine Erkenntnis daraus gewesen, ja das man vielleicht weniger vorurteilsbelastet an bestimmte Situationen oder Menschen auch rangeht, dass man sich mehrere Antwortmöglichkeiten vielleicht auch parat legt und nicht nur das, weil der mich vielleicht nicht mag, das stimmt also in der Biografiearbeit. Das ist so ein ganz großer Gewinn daraus auch gewesen #00:20:32-7#

I: Und eben hatten Sie es schon angesprochen, wenn die Gruppen zu klein werden, das kann man dann gegenüber dem Träger nicht mehr rechtfertigen, weil sie gesagt hatten, dass dieses Angebot auch auf Honorarbasis stattfindet, das ist aber so dass sie das Honorar entsprechend vom Träger dann aber abgerechnet, genau, okay. #00:20:54-6#

B: Also das ist eine Absprache, die man beim Träger gemacht hat. Wir haben ursprünglich das quasi ich sag jetzt mal hier auch als Dienstzeiten mitgemacht, aber aufgrund des Bedarfes und auch der Qualität, die wir dem letztendlich auch beigemessen haben, in der Vorbereitung Durchführung Nachbereitung. Ich sage mal, es gibt so eine Art eigenes Corporate Design dafür auch den Wiedererkennungswert, ob das mit den Namensschildern ist, mit den Einladungen, die wir haben. Der dieser Workshop verläuft auch immer in der gleichen Struktur. Das Erste ist immer, dass wir entweder eine andere Einrichtung besuchen und also die erste Stunde, die kennenlernen, denn viele kommen dazu nicht. Aber die lieben das, also die wollen das auch- beziehungsweise, bei der ersten Runde haben wir es dann gemacht, dass wir uns auch dann bei Netzwerkpartnern eingeladen haben und die waren auch so nett und freundlich und haben uns da auch ohne Entgelt ich sage jetzt mal auch Asyl gewährt. Aber das sind die, mit denen wir auch gut zusammenarbeiten. Das ist unter anderem der (Name) e.V. da war ja Herr (Name) hier, der Netzwerkgründer, der da mitgesprochen hat, der Geschäftsführer. In der Autismus-Ambulanz waren wir unter anderem, beim Kinderschutzbund, mit dem wir ja hier sehr eng zusammen arbeiten auch, ja und einfach, wo man dann in dem Netzwerk quasi in der Arbeit drinne war. Das man da auch nochmal andere Netzwerke kennen lernt, was ist so das Angebot und da sagen dann Viele: Ja hätten wir das schon eher gewusst. Und das ist der erste Teil, dann gibt es immer, also entweder können wir, wenn wir ein anderes Thema in der letzten Runde hatten, was wir nochmal aufgreifen müssen, das nochmal so eine Reflexion letztendlich auch kommt und im ja, dann immer so ein inhaltlicher Teil, also da geht es dann je nach dem, was ist gerade. Thema Vernetzung, keine Ahnung Biografiearbeit und zum Schluss gibs immer nochmal so ein kurzes Blitzlicht einfach, was nehme ich heute auch persönlich mit in mein Team und noch ein kurzer Fragebogen mit rein. Fragen einfach für unsere Reflexion da nochmal, was gut gegangen ist oder was man gegebenenfalls hätte anders machen müssen, genau. #00:23:08-1#

I2: Wie kann man sich das, nur weil ich den Begriff gerade gelesen habe Vielfaltsbingo vorstellen, klingt interessant erstmal? #00:23:14-1#

B: Kann ich Ihnen auch zeigen, es ist auch spannend, habe ich übrigens das erste Mal, es ist schön, es vernetzt sich quasi miteinander auch, in der Netzwerkgruppe kennengelernt, wo das Thema Inklusion nochmal ganz groß war, haben wir auch so eingestiegen Vielfaltsbingo also man kennt ja Bingo. In den verschiedenen Kästchen, das man/ und da steht beispielsweise drin, ich sag jetzt mal: Suche einen der ein Haus hat! Suche einen der aus einem anderen Land kommt! Aber das geht eben auch weiter: Suche jemanden der bisexuell ist! Also solche Fragestellungen, die gehen dann eben schon ein bisschen weiter als nur ich hab eine Brille. Also wo es um die Andersartigkeit geht und wir haben das auch so gemacht, also ich fand das auch total cool, also weil ich gesagt habe, alle die in der Runde dort mit, die denken irgendwo alle gleich und das ist eine gute Voraussetzung, wenn wir über Einstellung und Haltung sprechen, das man relativ unvoreingenommen an so eine Sache rangeht. Wir hatten das auch schon unter anderem hier drin gemacht. Solche Fragen sind aber viele Mitarbeiter nicht gewohnt. Also sexuelle Orientierung zum Beispiel in der Hinsicht. Ich weiß auch, dass der Träger das auch gemacht hat, der hat aber mein Vielfaltsbingo abgeändert und das ein bisschen weichgespülter, das muss ich einfach mal so dazu sagen. Ich war da leider nicht dabei, aber dann ergibt es auch kein Sinn und warum mach ich das, das ist die große Frage, warum mach ich das? #00:24:43-8#

I: Schon wieder #00:24:44-8#

B: Genau und ja so muss man sich das vorstellen und dann kommt man quasi in der Methode ins Gespräch mit jedem einzelnen und wenn ich irgendwann eine Reihe durch hab sagt man Bingo, ja dann ist quasi so die Methode dann beendet. #00:25:02-7#

I2: Das ist ja interessant. Methodisch auch nochmal gut eigentlich. War nochmal schön, dass so einzufangen eigentlich von der Sache her so ein Gespräch #00:25:09-9#

I: Ich finde es auch nochmal spannend, aber trotzdem ist der Träger, wie sie es angesprochen haben, dann bewusst scheinbar ja auch solche sehr intimen und privaten Merkmale/ #00:25:22-2#

B: Also ich kann das jetzt nur für unseren Arbeitskreis sagen. Ich war da leider zu dem Zeitpunkt selber nicht mit dabei, weil ich das ja sonst gemacht hätte, deswegen hat mich das echt gewurmt im Nachgang, das war ein Arbeitskreis im Prinzip von unserem Kitacoach wo fünfzehn Leitungen, die teilen sich ja die Einrichtung so ein bisschen auf so ein größerer Arbeitskreis mit dem Leiterpool, der sozusagen zu dem Coach mit dazugehört, also da kann ich das jetzt nur sagen ja. #00:25:50-5#

I: Der Prozess wird ja dann entsprechend eventuell so gewesen sein, dass jemand sagt: Oh finde ich aber krasse Fragen, wollen wir das nicht vielleicht ein bisschen ändern, aber wie sie schon sagen, es ist ja eine ganz andere also natürlich muss man tief gehen und da auch gezielt, auf vielleicht teilweise auch unangenehme Anstöße/ #00:26:07-2#

B: Wir haben ja hier auch so viele, weil ich gesagt habe, wir haben auch Inputfilme und da gibt es selbst bei mir auch ja. Ich weiß nicht, ob Sie das kennen hier. Das war ursprünglich für ein Werbefilm in Dänemark gedreht worden, gibs auch in einer deutschen Übersetzung, gibts in Prinzip eine ganz große, ich sage jetzt mal wie eine Kontrollgruppe und es sind verschiedene Kästchen in dem großen Raum aufgemalt und da fängt man eben an zu sagen: Wer, was weiß ich, war, also die stellen sich erstmal so auf in verschiedenen Gruppen so, wie die Zuordnung Schema F im Kopf ist. #00:27:00-0#

I: Mit so einer Rockerbande und so die dann glaub ich dazwischen ist mit Tätowierten komplett, wie man sie kennt. #00:27:04-9#

B: Genau, genau und dann geht das eben los so: Wer von Ihnen war der Klassenclown? Wer von Ihnen hat diese Woche schonmal getanzt? Wer von Ihnen ist glücklich? So ging das immer weiter und dann hat man eben gesehen, dass sie sich dann eben in der Gruppe vermischt haben und das ist so die Aussage. Die hatten eigentlich gar nicht vordergründig so dieses Inklusionsthema im Hinterkopf, aber das lief wie ein Lauffeuer auch um die Welt, dieses Video, weil genau/ genauso ist es und auch wo einer alleine dann nur noch vorgegangen ist und dass die Anderen, dann plötzlich alle, egal woher die kamen, dann applaudiert haben, weil der sich quasi nie geoutet hat, also und das macht auch was mit den Mitarbeitern und schafft auch ganz viel Bewusstsein und da gibts eben auch noch andere Sachen. Wie wie heißt das: Mit den Augen eines Kindes sehen, ja. Also gibts im Prinzip Mama oder Papa und ein Kind, meist im Alter so von vier fünf Jahren. Die setzen sich zusammen in einen Raum. Zwischen den Beiden ist eine Trennwand und die sehen immer ein Video und da gibs immer Kinder die Grimassen machen und die sollen das nachmachen und ganz zum Schluss gibts ein Kind, was, ein schwerstmehrfachbehindertes Kind, was im Rollstuhl halt sitzt und automatisch bestimmte Grimassen macht und da sind wir wieder bei der eigenen Biographie. Die Kinder machen das natürlich oder die unvoreingenommen sind, machen das alles nach und die Eltern sind auch sehr pikiert und gucken, was macht ihr eigenes Kind. Viele haben früher gelernt, du darfst da nicht hingucken, ja solche Sachen oder keine Ahnung es könnte ja auch/ es könnte ja auch falsch sein, jemanden nachzumachen, der eigentlich krank ist ja. Also mit solchen Einstellungen halt und es sind auch ganz viele auch in der Runde so aufgewachsen, dass wir solche Inputfilme auch immer mit drin haben und darüber sprechen und reflektieren. Und da merkt man schon, wie viele Leute auch geprägt worden sind, durch ihre Familie auch. #00:29:16-2#

I2: Ja ist spannend #00:29:16-6#

B: "All that we share" heißt das, aus Dänemark, genau. #00:29:25-1#

I: Ja ich kenne den Film tatsächlich auch #00:29:30-1#

B: Also es ist ein schöner Film, den man gerade so als Einstieg, zu dem Thema gut mitnehmen kann. #00:29:36-2#

I: Ja aber methodisch auch nochmal spannend mit dem Vielfaltsdingen, auch ein Stück weit mit Irritationen zu arbeiten, um dann Denkprozesse anzustoßen einfach, also Irritationen im Sinne von: Da kommt jetzt eine Frage auf mich zu, mit der ich vielleicht nicht gerechnet hätte oder die mich vielleicht irgendwo berührt und mich zu einem Redefluss anregt oder sowas also. #00:29:51-3#

B: Und auch die Methoden fördern, dass man da bewusst nochmal nachfragt, wo bin ich nun selber an eine Grenze gestoßen oder hab ich ein Problem damit gehabt? Oder hab ich da gar kein Problem einfach jemanden groß irgendwo anzusprechen. Das ist das gleiche, wie mit, ich darf Behinderten vielleicht nicht nachmachen oder ich darf nicht hingucken, naja sowas macht man aber nicht ja, wieso wer sagt denn das warum? Aus welchen Gründen? Ist klar jemanden zu fragen, ob er ein Haus hat, ist einfacher als nach der sexuellen, ist ja auch okay, denn das hat ja schon nochmal ein bisschen was Anderes, Intimeres ja, wenn man sich jetzt überhaupt nicht kennt, muss man ja gucken ja #00:30:30-9#

I2: Aber dieses phasische kennt man und dann wird dies so abgeschlossen, sowas fragt man ja nicht, sowas macht man ja nicht, das ist allgegenwärtig, immer wieder ja. Ja finde ich so zu dem Workshop eigentlich erstmal sehr gut, weiß nicht, ob wir dann mal direkt den Bogen zum Netzwerktreffen spannen wollen. Du warst ja auch da? #00:30:49-5#

I: Genau, vielleicht weil ich/ #00:30:50-6#

B: Wenn es da methodisch oder sowas geben sollte, wir haben das ja auch alles hier beziehungsweise, dass man so vielleicht solche Verlinkungen hat, dass man das auf YouTube zum Beispiel auch schnell mal nachvollziehen kann oder wenn man das irgendwo mit einbettet, dass man darauf zugreifen kann, als Literatur oder so, das könnte ich ja auch noch zuschicken oder so #00:31:12-4#

I: Beziehungsweise, wenn wir dann erstmal auch den Inhalt von unserem jetzigen Gespräch nochmal aufgearbeitet haben, dass sozusagen schonmal als Material so weit durchhaben, dass sie vielleicht nochmal zuspielen könnten, an der und der Stelle würde das und das Video vielleicht ganz gut reinpassen, zu dem Besagten. Wo ich aber eine Parallele gesehen habe, sowohl zum Workshop als auch bei dem Netzwerktreffen: dort ist es ja, wird es auch so gehandhabt, dass man meistens wohl zu Gast in einer Einrichtung ist, die man sich dann, okay das haben wir nicht gemacht, aber eigentlich dann erstmal zu Beginn gemeinsam ansieht, stand zumindest auf der Einladung, die ich bekommen habe so drauf. Das der Rahmen so aussieht, dass man zu Gast, wir waren ja in dem Berufsbildungswerk/ #00:31:55-3#

B: Ja also wir waren ja da schonmal, deswegen ist es nicht mehr ein Thema gewesen #00:31:58-8#

I: Genau, ich hatte das nur auf der Einladung gelesen, dass es dort ähnlich genau wie jetzt auch/ #00:32:02-8#

B: Mittlerweile wird es schwierig, ich sage jetzt mal eine Location zu finden, weil das Netzwerk immer weiter quasi expandiert, immer mehr Interessenten findet. Ich bin auch erst in den laufenden Prozess dann irgendwann da selber mal mit reingekommen, weil die Kollegin, mit der ich das hier zusammen mache, die war dort fast von Anfang an mit drinne. Die treffen sich wie gesagt zweimal im Jahr und man hat auch in kleineren Einrichtungen angefangen auch mal Kita oder so. Aber irgendwann wird es jetzt eine logistische Herausforderung, aufgrund der Platzkapazität und die hatten halt relativ gute Räumlichkeiten jetzt auch dort. SPZ war auch schon, Autismus-Ambulanz. Wie gesagt einzelne Kitas zum Beispiel, wo dort Besuche waren, ja und dann gab es in der Regel immer so einen inhaltlichen Punkt zu Anfang. War immer noch, wie nennen wir uns, das war erst Stammtisch hieß das, aber das hat den Kern nicht wirklich getroffen. Stammtisch, da verbindet man immer was anderes und da hat sich so eine gewisse Qualität dann mit der Zeit auch entwickelt. Es gibt immer so diese drei, die da in diesem Organisationsteam sind, wo dann thematisch auch entweder in der Regel abgefragt wird und in der Runde, beziehungsweise es gibt irgendwelche Zuarbeiten, worüber wir uns nochmal austauschen wollen. Also ich kann immer nur von dem Zeitpunkt aus jetzt sprechen, wo ich mit dazugekommen bin. Das erste Mal war ich mit dabei, wo man das mit dem Vielfaltsbingo zum Beispiel gemacht hatte, ja und dann stellen sich auch andere Vertreter einfach vor. Wichtige Inhalte, hier ging es darum, das Bundesteilhabegesetz, welche Auswirkungen hat das unter anderem zum Beispiel auf das Thema Frühförderung. Ja so gibt es zum Teil auch immer Inputreferate oder Vorstellungen zum Teil. Das hängt immer von der Thematik ab, gibts danach auch, wo man sich in verschiedenen Runden zusammenfindet und nochmal in Diskussion kommt. Kleinere Sachen erarbeitet, ja genau. #00:34:10-9#

I: Gerade so wie ich es mitbekommen habe, der erste Referent war glaube ich aus (Name Bundesland) oder habe ich das falsch zugeordnet? #00:34:18-2#

B: Woher er genau kam, weiß nicht, aber jedenfalls/ #00:34:23-4#

I: Aber er wurde eingeladen, ja? #00:34:19-7#

B: Genau #00:34:20-0#

I: Genau, es ist dann auch so das weiß nicht, ob der Input oder der Vorschlag der Einladung, ob der von dem Organisatoren-Team ausging oder ob das jemand aus der Runde eingebracht hat, das wäre mal interessant. #00:34:34-6#

B: Ich weiß nicht, ob Herr (Name) und er sich kannten, dass die sich abgesprochen haben. Also Herr (Name) kommt ja auch immer relativ viel rum. Ist ja auch keine reine Frühförderstelle, sondern das Interdisziplinäre Zentrum früher Hilfen. Also die haben ja auch ein sehr weites Spektrum, was (Name) e.V. anbietet, die wir ja hier auch relativ oft hier mit im Haus haben. Meist in der Frühförderung oder Familienhilfe, aber haben wie gesagt auch relativ großes Angebotsspektrum, was die, ich sag jetzt mal, Familien und Kind unterstützt anbieten. Und eben nicht nur auf das Kind oder nur auf die Familie gucken, sondern auf, wo wir wieder beim Thema Inklusion sind, eben auf das Gesamtsystem Familie, also wer alles Drum und Dran an dem Kind mit hängt. Also so wie wir auch gucken, wenn wir hier Kinder bekommen, also auch, wenn wir bestimmte Gespräche führen, dass wir möglichst immer dann alle Netzwerkpartner, die da quasi mit dran oder in der Familie, sind auch immer mit dazu einladen, das man immer im guten Austausch ist, um ich sag mal das Bestmögliche für das Kind dann letztendlich zu erreichen. #00:35:42-9#

I: Der Unterschied zu dem Workshop ist doch wirklich das Netzwerktreffen, aber wirklich eine Plattform für den Austausch und für aktuelle Themen, die ein dann beschäftigen dort, also es hat schon meistens den Inputcharakter und dann die offenen Diskussionsrunden #00:36:00-3#

B: Genau, es ist letztendlich auch offen, also da sind Erzieher, Heilpädagogen, Geschäftsführer also relativ breit auch so vom, wie sag ich mal nicht von Rollenverteilung, aber es ist für mich/ #00:36:17-6#

I: Ja man hat das gemerkt am Anfang wurde es ja abgefragt: Wer ist jetzt für den Bereich Kita? Genau, so wurde ja genau geschaut, wer ist überhaupt anwesend, wie sind wir so verteilt. #00:36:29-0#

B: Weil ja auch Neue im Prinzip auch mit dabei sind. Es ist auch gut, dass der Fachbereich Bildung endlich auch mal mit dabei gewesen ist. Das Sozialamt vermiss ich dort immer noch. Es geht gerade um das Thema, wenn wir in der Kita sind, alles, was mit der Kostenanerkennung zu tun hat, müssen die eigentlich dort auch mit sitzen, aber okay. Die Einladung gibt es. Vieles fällt aber auch immer mit Personen. Egal, ob ich mit dem Jugendamt oder einer Familie da zusammenarbeite. Je nachdem, mit wem ich es dort zu tun habe, gelingt das sehr gut oder kann auch scheitern, wie viel Wille und Engagement auch dann dahinter ist. #00:37:13-9#

I: Wie lange versuchen Sie? Sind Sie schon dran jemanden entsprechendes vom Jugendamt zu akquirieren? #00:37:21-2#

B: Naja vom Jugendamt nicht, also ich, was die Geschichte betrifft, da können wir nur, also dieses Fachkräftenetzwerk dort die Ansprechpartner, die wir haben, können wir die Einladung weitervermitteln, aber ich sehe mich jetzt nicht da in der Rolle, dass ich die Leute dort überzeugen muss. Also entweder möchten sie das oder möchten sie das nicht. Ich rede jetzt erstmal aus unserer eigenen Praxis. Wenn wir hier immer, also wir arbeiten ja mit ganz vielen Familienhilfen, Frühförderstellten et cetera zusammen, dass es immer mal auch wieder welche gibt die, wo es zäh ist und die das ganz anders sehen als wir und wo man nicht so richtig weiterkommt, im Sinne der Kinder dann, aber auch ja und da meine ich es steht und fällt eben auch mit Personen, die da irgendwo dahinterstehen. Es ist nicht grundsätzlich so, aber es ist immer mal wieder so. Wo dann die Initiative meist immer von uns ausgeht und das ist auch anstrengend, wenn man mehr als ein Fall hat, so Kaugummieffekt sehr zäh auch #00:38:23-1#

I: Aber ich fand es auch am Anfang gut, als dann nochmal gefragt wurde in die offene Runde: Hat noch jemand ein anderes Thema, was wir bisher quasi nicht auf unserer Agenda stehen haben, mitgebracht und das wurde ja dann direkt auch aufgegriffen und scheint ja dann Thema auch in der nächsten Veranstaltung zu sein. Da gabs ja auch eine Kollegin, die sich da gemeldet hatte, die ja auch/ #00:38:42-4#

B: War glaube ich eine von uns da, auch ein Kita-Coach. #00:38:48-8#

I: Okay genau das, also generell die Atmosphäre war da auch fand ich sehr inklusiv auch wie das Ganze strukturiert war, mit erstmal quasi ankommen auch mit dem Grußwort dann direkt von der Einrichtungsleitung dort, dann die Frage hat noch jemand Themen mitgebracht. #00:39:04-7#

B: Also, es ist nicht so grundsätzlich nein zu sagen oder aber zu sagen, das ist auch immer, ich möchte jetzt nicht pauschalisieren, aber ganz oft, das merkt man auch im Team, so eine Grund- oder Schutzhaltung. Wir wollen das und das jetzt mal ausprobieren. Nee aber aus dem und dem Grund könne das ja nicht funktionieren. Das ist ehrlich, das ist bei ganz vielen Mitarbeitern einfach drin. Also da können Sie in Teams gehen, egal wohin. Das hat jetzt, weiß nicht, ob das jetzt was mit Inklusion oder nicht Inklusion zu tun hat, aber das, also wir sind auch meistens nicht nur zwei oder drei, sondern das sind mehrere immer. Das hört man ja auch bei anderen Einrichtungen, keine Ahnung woher das kommt. Keine Ahnung. Obwohl wir in einer Pädagogik arbeiten, wo wir einfach ganz viel ausprobieren müssen und dann können wir entscheiden, ist das gelungen oder ist es nicht gelungen, aber nicht generell immer zu sagen, warum vielleicht was nicht gehen könnte. #00:40:04-5#

I: Ja genau, ist ja wahrscheinlich die Angst vor dem, was sein könnte, was passieren kann. #00:40:09-3#

B: Genau. Weg des geringsten Widerstandes ja #00:40:12-0#

I: Ja die klassischen Phasen, das haben wir schon immer so gemacht, das geht doch so. #00:40:16-4#

B: Ja, ja, da kriege ich auch Ohrenschmerzen. Das wissen die Kollegen auch. #00:40:20-9#

I: Ja, aber da erfahrungsgemäß ist es eben auch sehr leitungsabhängig auch, ob man eine Leitung hat, die sagt eben nicht, weil wir das schon immer so gemacht haben, muss es jetzt automatisch der beste Weg für uns sein, sondern einfach auch Dinge probieren zu dürfen und dann erst zu lernen: Ist das was für uns? Funktioniert es? #00:40:38-1#

B: Hat auch was mit Weiterentwicklung zu tun, also von mir selber, aber von uns als Team, weil, und die Gefahr besteht halt auch immer, dass wir uns in eine Komfortphase geben, die wir nicht bewusst mitbekommen, sondern dabei reflektieren und dann scheint mit solchen Sachen, wir probieren das aus, die Komfortphase gefährdet, ohne dass die Kollegen jetzt wissen, dass es jetzt um eine Komfortphase geht, ja. Das hat glaube ich auch so bestimmte Gründe oder gehts denen zu gut noch. #00:41:11-1#

I2: Ja, das stimmt, ja. Aber es ist schon, was du sagst ein entscheidender Punkt auch ja. Zum einen glaube ich auch das Leitung sowas anspricht und ahndet, ja, ist das sozusagen, dass da jetzt immer etwas getan wird, was eigentlich immer schon sich bewährt hat irgendwie und ob der neuen Sache der Raum gegeben wird, sozusagen, ja, das zu tun. Also ist es einfach nur für mich jetzt nochmal als Ergebnissicherung, weil es mir gerade so auffällt, ja. #00:41:36-0#

I: Naja, ja ein schwieriger Gegenspieler natürlich ist dagegen natürlich, sieht man ja auch an der aktuellen politischen Diskussion, das auch eben die Angst vor Fremden so da ist. #00:41:48-6#

I2: Vor dem Neuen auch schon alleine, ja #00:41:48-3#

I: Genau #00:41:49-7#

B: Naja ich vermute mal, das hat irgendwas mit irgendwelchen Ur-Genen auch zu tun. Auf alles grundsätzlich, wenn man das mit Neuem überschreiben oder Fremdes, ist immer erstmal Vorbehalt. Egal, was das ist, ob das tatsächlich der Fremde ist, der kommt oder die neue Situation, die auf mich drauf zukommt. Das hat auch ganz viel mit Haltung und Einstellung, wie kann oder wie muss ich auch selber an mir dann arbeiten, weil wenn ich mich in diesen Prozessen dann schon verweigere, wie soll ich mich dann auf solche Sachen einstellen. Ich gehe, keine Ahnung, ich gehe auf ein Elternteil, was zu mir kommt, aber was vielleicht komisch aussieht, da kann ich nicht vorurteilsfrei vielleicht dann da reingehen, ja. Oder keine Ahnung, irgendein anderer Zusammenhang, das ist sicherlich auch ein Prozess und also da können wir sicherlich alle noch viel lernen, müssen wir viel lernen auch, wenn wir viel schon getan haben. Aber gerade in unserem Einzugsgebiet, gerade die Einrichtung, die nach dem "Early Excellence Ansatz" arbeitet, da ist das ja also quasi wie ein Dogma. Wir also wir begegnen allen Eltern, allen Familien positiv orientiert, egal wie und was die mitbringen, also mit einer Offenheit, mit einer Wertschätzung auch. Die kommen an Grenzen, darüber muss man halt sprechen, ist auch nicht unnormal, bei den Problemlagen, die einfach auch in die Kita getragen werden. Aber was das auch noch für eine Herausforderung erstmal ist, ja, nur an einer ganz einfachen Grundhaltung und Einstellung zur Arbeit, wenn Familien neu zu uns kommen. Das gelingt uns recht gut, aber man hört ja immer wieder mal auch so zwischen Tür und Angel, wenn sich die Kollegen untereinander unterhalten, wo ich dann sage. Okay man kann bestimmte Sachen auch mal äußern, aber es sollten keine anderen Kinder und es sollten keine anderen Eltern auch daneben stehen ja, weil da sind wir wieder, die die das gelernt haben und die dann professionell einfach damit umgehen müssen genau. #00:44:01-9#

I: Ja, gut ich glaube von meiner Seite aus #00:44:06-2#

I2: Was war das nochmal, das Thema, das sozusagen reingeworfen wurde, was ja für dieses Treffen oder für das nächste Treffen vorgesehen wurde, diese offene Runde für Themenvorschläge oder was war das für ein Thema nur mal Interessehalber für mich also so von der Dimension her #00:44:17-2#

I: Da gings um diese/ #00:44:21-8#

B: Kinderfreie Zeit? #00:44:23-1#

I: Genau, kinderfreie Zeit, das war es #00:44:23-7#

B: Also ich finde es so bloß ein bisschen schwierig, weil das auch eher Thema für die Kitas wahrscheinlich ist. Also es gibt ja mit der KiföG Änderung beziehungsweise nicht nur in der KiföG Änderung. Es gibt ja seit Anfang des Jahres gibt es ja die Fachstandards, die ja von der Stadt (Name), muss man noch dazu sagen, entwickelt worden sind, die den Anspruch haben, wie mit den Stunden, die wir ja zur Verfügung haben, mit dem Personal oder dem Personalmangel einfach nicht zu leisten sind und bei unserem Träger gab es eben eine Arbeitsgruppe, die hat sich damit auseinandergesetzt, wie viele Stunden bräuchte man theoretisch als Vor- und Nachbereitungszeit für sämtliche Aufgaben, die haben nicht mal sämtliche, die haben nur vier Schwerpunktthemen rausgenommen. Man könnte da drei Seiten von füllen, was verschiedene zusätzliche Arbeiten neben der Arbeit mit dem Kind, also die Hauptaufgabe ist, aber was dazu an sonstigen Aufgaben alles anfällt und dann diese Fachstandards, also ich habe noch nirgends anderswo gehört, dass jemand so hohe Qualitätsstandards angesetzt hat, wie die Stadt (Name). Ist ja auch alles schön und gut, aber man muss, darf nicht den Blick verlieren. Wir haben zusammen gesagt, wir sind das Bundesland an zweiter oder drittletzter Stelle, was den Personalschlüssel betrifft. Trotzdem schaffen wir irgendwie immer alles, irgendwie, und keiner beschwert sich richtig und dann sind ja auch keine Vor- und Nachbereitungszeiten festgelegt. Also, es gibt ja auch Bundesländer die Vor-und Nachbereitungszeit festgelegt haben. Das, was wir hier machen das ist eine teaminterne Dienstplanabsprache. Die sieht in jedem Team unterschiedlich aus, aber es gibt keine zugewiesenen Stunden vom Land und das ist ein echtes Problem, neben anderen Problemen, wie der Personalschlüssel zum Beispiel. #00:46:19-5#

I2: Ja #00:46:19-5#

I: Aber genau bei dem Thema frage ich mich ja, wo das nächste Treffen, was quasi das resultierende Produkt sein könnte. Es könnte beispielsweise so wie eine gemeinsame Zuarbeit sein für die Stadt (Name), wo eben das nochmal dargelegt wird, aus ganz verschiedenen Perspektiven, also solche Produkte entstehen dann auch aus dem Netzwerktreffen, wo man sagt, okay, genau. Also, das ist ja wirklich bisher nicht nur/ #00:46:45-0#

B: Also wir haben das trägerintern damals geschaffen vor drei Jahren glaube ich, weil da steht auch so ein schwammiger Passus drin zu den Leitungsstunden. Also der Träger, ich sags jetzt mal so sinngemäß, entscheidet selbst darüber, wie viel Stunden er seinen Leitungskräften zur Verfügung stellt. Das kann sein alles und nichts und der Träger hat dann gesagt: okay wir machen das jetzt einfach mal und er hat im Prinzip in Absprache mit der Geschäftsführung eine Regelung getroffen. Das richtet sich immer nach der Einrichtungsgröße und den Mitarbeitern, die quasi unterstellt sind, wie viel Leitungsstunden, die man einzeln dann zur Verfügung hat, festgelegt, ob das in der Praxis umsetzbar ist, ist immer mal die andere Frage bei dem Personalschlüssel. Aber es ist festgelegt und daran, es war gerade unser großes Thema erstmal im Stadtrat, unser Betrieb schon wieder und wir brauchen ja noch zusätzlich Stunden. Aber die anderen Träger, für die ist das ja auch ein Thema gewesen und die haben sich letztendlich auch daran orientiert und es gab dann auch eine Lösung, dass das dann so umgesetzt worden ist. Also dass wir auch zum Teil freigestellt worden sind, beziehungsweise Stunden für Freistellung bekommen haben. Bei uns klappt das relativ gut, denn ich habe theoretisch fünfzig Leitungsstunden und das, aber ich hab jetzt, es gibt jetzt mittlerweile auch seit einem Jahr eine feste Stellvertretung. Vorher war das immer Abwesenheitsvertretung, das sind zwei unterschiedliche Sachen, weil Stellvertretung wird nochmal anders vergütet. Es gibt eine extra Stellenbeschreibung auch dafür und das ist halt immer nebenher gelaufen bei Abwesenheitsvertretung und das hilft natürlich dann auch, wenn wir dann noch mehr Zeit haben, gemeinsam über bestimmte Dinge halt oder auch abzugeben, genau. #00:48:44-3#

I: Ja genau, na das ist ja nochmal gut für uns auch quasi die Chancen und Möglichkeiten, die im Rahmen von so einem Netzwerk eben entstehen können, wenn man so ein gemeinsames Arbeitspapier abgeglichen hat, was dann auch wirklich auch Prozesse wieder in Gang bringt und sozusagen viele Einrichtungen vertritt. Ich mein, wir sind ja selbst als Einrichtung handlungsunfähig, aber eben durch solche Vernetzung und/ #00:49:09-0#

B: Ja, das ist immer schnell gesagt, die Frage ist immer, was habe ich alles probiert. Es ist wie mit dem Netzwerk, also viele wissen einfach nichts darüber. Da sind wir wieder beim Wissen und wenn ich im Netzwerk eben andere Ansprechpartner kenne, an die ich mich wenden kann und das ist immer die Maxime, auch bei uns im Workshop. Sie sind nicht alleine und sie müssen auch nichts alleine machen und wir haben schon innerhalb des Trägers auch ausgehend auch von unserem Workshop, aber auch das ist im Prinzip, wie so ein Beratungsstellenführer, den der Träger erstellt hat in Zuarbeit von uns der müsste mal gepflegt werden. Mittlerweile gibt es auch einen von der Stadt, der auch im Internet hier mit hinterlegt ist, aber ich müsste einfach nur reingucken, wenn ich mal ein Kontakt einfach brauche, das ist das Erste und da finde ich schonmal ganz viel. Also was je nach dem der Bedarf jetzt gerade ist bezüglich einem Kind, bezüglich einer Familie, in der Beratung oder so und so geht es dann weiter und die Kollegen in unserem Netz, also in dem Workshop, die verknüpfen sich natürlich auch untereinander, auch Kontakte in der Runde, aber lernen natürlich auch immer gleichzeitig andere Institutionen kennen, an die man sich wenden kann, wissen dann auch, was haben die zum Beispiel für ein Angebotsspektrum, nicht jede Physiotherapie bietet alles gleich an, es gibt verschiedene, die so spezielle Therapieformen auch für Kinder anbieten, ja. Und so geht das vom Großen ins Kleine dann und mich wundert das es jetzt am Donnerstag gar nicht vorgestellt worden ist, weil wir haben nämlich auch in Zusammenarbeit mit Herrn (Name) so eine Art Netzwerklandkarte haben wir entwickelt, wo also was sowohl von Eltern als auch von Mitarbeitern genutzt werden kann, also ich mache mal ein Beispiel (Name der Kita), ich klicke jetzt auf (Name der Kita) und ringsum sind die verschiedenen Netzwerkpartner. Also ich klicke jetzt zum Beispiel an, ich möchte Physiotherapie, also es ist in verschiedenen Ebenen hinterlegt, das dann kommt, was haben wir, also entweder gebe ich nur Physiotherapie ein oder gebe ein Schlagwort ein, was ich brauche, was weiß ich, Sexualberatung, dann kommt vielleicht Pro Familia als die, die bei uns hier in der und das ist so in verschiedenen Ebenen hinterlegt. Auch mit Grundschulen, die dazu gehören, sonderpädagogischen Schulen, Ergotherapie, das sollte eigentlich hochschnellen, deswegen wundert es mich, ist ja eigentlich eine total geniale Sache, also wo ich in der Stadt (Name) in den verschiedenen Sozialräumen im Prinzip so die Zuarbeit gemacht habe. Die haben das eingepflegt, wo man dann nur noch darauf zugreifen muss, sowohl als Eltern kann man das glaube ich machen, das weiß ich nicht wie der letzte Stand war und als Mitarbeiter dann auch. #00:51:51-9#

I: Ja solche Dinge, die immer aktuell sein müssen, gepflegt werden müssen. Du brauchst wieder Personal #00:51:57-1#

B: Ja der (Name) e.V. hat sich, glaube ich zumindest, bereit erklärt, dass die eine eigene, naja eine klassische Homepage ist es ja nicht, aber eine eigene Seite erstellt hat und dass es dann immer einen Verantwortlichen gibt, der das dann mitpflegt. #00:52:14-5#

I2: Das ist ja nochmal ein superwichtiges Instrument so ein Informationspool einfach zu haben, das ist ja Netzwerkarbeit pur/ #00:52:21-4#

B: Gerade in Zeiten von Digitalisierung, ist es auch manchmal gut, wenn man es in der Kita hat, aber wenn man sagt: Hier gucken Sie mal auf die Seite. Kann ja mittlerweile heute auch jeder, hat fast jeder den Zugang. #00:52:35-4#

I: Ja. Sehr schön, war nochmal für uns interessant glaube ich #00:52:39-4#

I2: Gut, gibt was an dieser Stelle, wo sie sagen das haben wir jetzt noch gar nicht angesprochen gerade in dem Rahmen Netzwerkarbeit? #00:52:57-0#

B: Das ergibt sich dann manchmal erst so im Nachhinein. #00:53:04-5#

I2: Gut dann vielen Dank! #00:53:05-4#

B: Ja gern. #00:53:09-1#