Was tun Sie konkret, um Mitarbeiter:innen an Aufgaben zu beteiligen?

- Nach ihren Stärken,Interessen und freiwilliger Übernahme Fragen.
- Wir gehen nach Vorlieben Stärken uns Schwächen
- LOB nutzen, Fähigkeiten und Stärken der einzelnen Teammitglieder nutzen , zusätzliche Qualifikationen der Teammitglieder in Angebote eingliedern,
- Tauglichkeit Morgenbesprechungen mit immer unterschiedlichen Kolleg*innen
- Stärken berücksichtigen. Interessen berücksichtigen
- Ressourcenorientierte Fortbildungen ermöglichen
- Zuständigkeitsmatrix, Fähigkeitmatrix
- Wöchentl. Teamsitzungen, monatliche Konzepterarbeitungstage
- Regelmäßige Fobis für alle, Neigungen berücksichtigen, Teamsitzungen. Klare Aufgabenverteilungen und Zuständigkeiten
- Entwicklungsgespräche für Mitarbeiter
- Individuelle Absprache im Team
- Ermutigen auch neues aufgrund vorhandener Stärke auszuprobieren
- Regelmäßige Teamsitzungen, guter Informationsfluss, Freiwilligkeit, Experten für bestimmte Themen
- Regelmäßige Mitarbeitendengespräche und Teamsitzung... Fortbildungen auf die Interessen und Wünsche der Teammitglieder zugeschnitten
- Konzeptionstage nutzen
- Recssoursen nutzen
- Stärkenorientiert Zuweisung, Verantwortungsübernahme, Delegieren, Laut Stellenbeschreibung bereits vorgegeben, Orientierungs-Mitarbeitendengespräche

WEITER: Was tun Sie konkret, um Mitarbeiter:innen an Aufgaben zu beteiligen?

- Verschiede Kleingruppen aus dem Team, wurden nach Interessen der Teammitglieder auf die verschiedenen Bereiche Leistungs-/Strukturbereiche verteilt
- klare Strukturierung des Jahres, Jahresplanung wird im Gesamtteam erstellt, Wünsche nach Fortbildungen etc. werden in Mitarbeitergesprächen ermittelt.
- Transparenz über Beteiligung aller MA im FZ in Teamsitzungen, Klärung für Zuständigkeitsbereichen, konkrete Terminierung zwecks Rückmeldung
- Feste Ansprechpartner festgelegt
- Schwerpunke nach Interessen der Mitarbeiter einsetzen
- pädagogische Planungstage im Team nutzen
- Interessensabfragen
- Steuerungsgruppen je nach Qualifikation und Freiwilligkeit
- Neigungen des Teams berücksichtigen
- Information und Transparenz im Team über die Bedeutung der Bereiche und Angebote eines FamZ
- nach Gesprächen im Team werden nach Interesse und nach Vorlieben Fachmitarbeiter*innen gewählt
- Bei jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen nach Wünschen, Vorlieben und Interessen fragen
- Wir haben mögliche Aufgaben zusammengefasst und auch Raum für eigene Gedanken gelassen. Die Mitarbeitenden haben sich nach Interee
- In unseren Teamsitzungen ist der TOP Familienzentrum fest verankert und es gibt einen regelmäßigen Austausch darüber, indem auch Zuständigkeiten
- Informieren, welche Kriterien gefordert sind, gemeinsam überlegen, welche Angebote hilfreich sind und zusammen Aufgaben festlegen

Wie und durch wen werden Aufgaben in Ihrem Familienzentrum gesteuert?

- Meine Stellvertretung und ich in den Dienstbesprechungen und an den Konzeptionstagen.
- Steuerung bisher nur durch mich... Übernahme von einzelnen Veranstaltungen, Mittragen von zusätzlichen Aufgaben aber durch das gesamte Team
- Leitung /stellv.
- Fachfrauen nach Fähigkeiten nach Neigungen und Fähigkeiten
- Nach Motivation/Talente/ Stärken der M A
- Leitung/Stellvertretung/PlusKita Fachkraft
- Leitung & AV
- Beide Verbundleitungen, Fachkräfte mit Ihren Schwerpunkten
- Im Gesamtteam und dann nach Neigung/Wünschen
- Leitung + Stellvertretung steuern = im Team werden aber gemeinsam nach Qualifizierung und Interesse Aufgaben geteilt
- Leitung + Stellvertretung steuern = im Team werden aber gemeinsam nach Qualifizierung und Interesse Aufgaben geteilt
- Steuerungsgruppe aus allen Verbundsleitungen und Stellv. Leitungen
- Leitung
- Leitung, SVvL, Team

WEITER: Wie und durch wen werden Aufgaben in Ihrem Familienzentrum gesteuert?

- Koordinatorin
- Gemeinsam im Team
- Zurzeit sind wir ein Kleinteam von Leitung, Gruppenleitung und einer Fachkraft die die Aufgaben untereinander verteilen
- Durch mich als Leitung und durch eine Kollegin, die die Koordination mit unterstützt. Das hat sich bewährt. Seit dem 01.01 nehmen alle Mitarbeitenden
- Koordinatorin FZ, Leitung, Leitungsteam, Mitarbeiter*innen durch Teamsitzungen, Frühbesprechungen, Aushänge und KitaPlus-App
- Leitung, Stellvertretende Leitung, Delegieren an PlusKita Kraft, Sprach-Kita Kraft, Fachberatung, Lenkungsgruppe FZ im Verbund (3-4 x jährlich
- Leitung, Kolleg*innen, Verwaltungskraft für das Familienzentrum
- Leitung an das ganze Team
- Durch Steuerungsgruppe im Haus
- durch die Fachmitarbeiter*innen die Leitung und eventuell Stellvertretung
- Leitung und Abwesenheits
- Gemeinsam im Team nach Ihren Stärken/Ressourcen
- Zuerst durch die Leitung und dann ins Gesamtteam

Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um die Verantwortungsverteilung im Team noch besser umsetzen zu können? Von wem sollte diese kommen?

- weitere Methoden
- Es fehlt generell massiv an Fachkräften. Es fehlt Zeit , um überhaupt Themen zu besprechen.
- Eigeninitiative der Kolleginnen.
- Mehr Gesprächszeit mit dem Team ohne Kinder
- Zeit für regelmäßige Dienstbesprechungen zu Theme
- Motivation des Teams zur Stärkung der Zugehörigkeit des Familienzentrums
- Zusätzliche pers. Ressourcen
- Fachkräfte die Dauerhaft in der Einrichtung bleiben um nicht immer neu einzuarbeiten.
- Fortbildungen zum thea
- Elternmitarbeit, Zusätzliche Kraft um Termine/Angebote zu koordinieren
- gute Fortbildungsangebote wäre schön, auch im ländlichen Bereich
- ein festes Zeitkontingent zur Planung für Angebote des Familienzentrums unabhängig von der päd. Arbeit im Kitaalltag
- Mehr Zeit, zusätl Elternmitarbeit
- Gute Teamschulung durch Externe sollte Standard-Angebot sein und finanziert werden. Vorbereitungszeit, d.h. auch schon im Kibiz festgelegt
  Mehr Zeit für Teamsitzungen
- Der Einsatz von Personal in den Familienzentren muss gesteuert werden. Mehr an Stundenberechnung.Freistellung für Leitung und Stellvertretung.
- Mehr Personal vom Land, mehr Unterstützung vom Träger, Zeit für Besprechungen für FZ
- Mehr Freistellung (besonders auch für Stellvertretungen)

WEITER: Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um die Verantwortungsverteilung im Team noch besser umsetzen zu können? Von wem sollte diese kommen?

- mehr Fachpersonal
- Freistellung von Leitung und SVvL unabhängig von Kita-Größe
- Coaching
- bessere Rahmenbedingungen
- Freistellung der Einrichtungsleitung, unabhängig von der Einrichtungsgröße
- unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten für Mitarbeiter die aus dem eigenen Familienzentrum kommen
- Gelungene Praxisbeispiele
- Leider immer wieder das Thema der Personaldecke. Der Spagat wird für die Fachkräfte immer größer
- Zusätzliche FK Stunden konkret für die Erzieherinnen, so dass diese Zeitfenster haben, sich für Aufgaben im FAmZ zu engagieren.
- Personalstunden für das FZ
- Nach etlichen Re-Zertifizierungen bitte das Verfahren vereinfachen. Der Arbeitsaufwand ist auch bei "alten Hasen" sehr hoch.
- Nichtpädagogisches Personal einstellen, Aufgaben an andere Fertigkeiten abgeben (Bürokraft, Teamassistentin,...)
- Leitungscoaching
- Freistellungsstunden
- Alltagshelfer/innen fest binden
- Flutkita /Übergangskita keine Räumlichkeiten für einige Angebote des FZ... Was tun?
- Bessere Bezahlung und auch Regenerationstage für Leitungskräfte....

WEITER: Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um die Verantwortungsverteilung im Team noch besser umsetzen zu können? Von wem sollte diese kommen?

- gesicherter Austausch mit der Gemeinde einmal im Jahr
- Zeitfenster für persönliches Kennenlernen der externen Fachkräfte
- Ein zusätzlicher Schließtag nur für die Organisation im Familienzentrum
- Mehr Informationen zu Fortbildungen bzgl. FZ
- Eine frühere Versendung der Rezertifizierungsuntrrlagen bzw. Des Handbuchs.
- Mindestens 1x im Jahr Treffen mit Leitung und Koordinatorin im FZ, ca. 2 Stunden und regelmäßiger Austausch per Telefon und Email
- Eine Anerkennung der Organisation von Veranstaltungen, die dann nicht zustande kommen, weil die Familien
- Einstellung von mehr Fachpersonal, sodass häufiger die Möglichkeit besteht die Betreuung der Kinder zu verlassen und Aufgaben für das FZ zu erledigen
- Ein festes Stundenkontigent für Koordinationskräften etc, damit der Träger eine Verpflichtung hat, dies bereit zu stellen
- niederschwelliger Einstieg für nicht päd. Kräfte, zur Unterstützung des Teams
- Rahmenbedingungen anpassen: ausreichend Zeit für Vor- und Nachbereitung , Fortbildung, so dass diese Zeit auch bei Krankheitsfall, Urlaub
- Supervision
- Mehr Personal
- Anerkennung von Berufserfahrung im Zertifizierungsverfahren
- Unterstützung vom Träger