

Wer wir sind

Die KITAWO ist eine gemeinnützige GmbH und 100%-ige Tochter des AWO Kreisverbandes Magdeburg e.V. Zu ihr gehören sechs kombinierte Kindertageseinrichtungen und vier Horte in der Stadt Magdeburg. Unsere Einrichtungen betreiben wir in Liegenschaften der Stadt Magdeburg, die und für diese Zwecke überlassen wurden. Derzeit bilden, erziehen und betreuen ungefähr 160 pädagogische Mitarbeiter*innen knapp ca. 1.400 Kinder. Dabei handeln wir mit Herz und Verstand und stellen die Bedürfnisse eines jeden Kindes in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Die Einrichtungen arbeiten nach unterschiedlichen, zeitgemäßen pädagogischen Ansätzen, die sie in den jeweiligen pädagogischen Konzepten beschreiben.

Was leitet uns

Wir sind stolz Mitglied der AWO-Familie zu sein und fühlen uns den AWO-Werten und -grundsätzen in unserem täglichen Tun verpflichtet. Mit unseren Angeboten der Kindertagesbetreuung wollen wir einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit leisten. Dabei setzen wir unseren eigenständigen Bildungsauftrag um, damit die kommenden Generationen im Aufwachsen durch eine förderliche Pädagogik gestärkt und begleitet werden und Chancengleichheit und Gerechtigkeit erfahren, weil jedes Kind gleich viel wert und wichtig ist.

Wo wir herkommen

Zum 01.01.2015 erfolgte der Betriebsübergang als Ausgliederung aus dem AWO Kreisverband mit Zustimmung des Betriebsrates und Einverständnis der Mitarbeiter*innen. Viele von uns haben schon den Betriebsübergang von der Stadt zur AWO Anfang der 2000er bewältigt. Somit haben wir einige Erfahrungen mit internen Veränderungsprozessen, die auch mit unerfreulichen Auswirkungen verbunden waren, erlebt. Obwohl wir täglich Kinder in ihrer Entwicklung begleiten, ist ein bedeutender Teil von uns über Jahrzehnte in derselben Einrichtung geblieben. Natürlich kamen und kommen immer auch neue Mitarbeiter*innen hinzu, was uns als Gemeinschaft vor neuen Herausforderungen stellt und uns auch wachsen lässt. Eigenverantwortliches Handeln, Beteiligung, Mitbestimmung und Verantwortungsübernahme sind gewünscht und werden gefördert. Dabei erachten wir Vielfalt als Bereicherung. Dies spiegelt sich in den diversen Teamkonstellationen (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung, Kompetenzen, Ideen, etc.) wieder. Generationsübergreifend, tolerant und offen, versuchen wir die gesellschaftlichen und individuellen Herausforderungen zu bewältigen. Dabei nutzen wir unsere einrichtungsübergreifende Stärken, um uns hilfreich zu ergänzen.

Wofür wir stehen und wo wir hinwollen

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

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

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

Gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen arbeiten wir daran ein **gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld** zu schaffen. Dazu gehört neben dem Arbeitsschutz, der betrieblichen Gesundheitsförderungen auch ein offenes, respektvolles Miteinander, welches auf gegenseitige Achtung, Wertschätzung und Vertrauen aufbaut, eine Kultur, bei der Fehler und Konflikte als Lern-Chance begriffen werden und die kleinen und großen Erfolge miteinander feiert. Hieran gilt es unentwegt zu arbeiten, denn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind unzureichend, um allen fachlichen Anforderungen gerecht zu werden. Insbesondere der seit Jahren nicht an die veränderten Bedarfe angepasste Mindestpersonalschlüssel in Sachsen-Anhalt, führt zum dauerhaften Arbeiten an der individuellen Belastungsgrenze.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	2	A. Zander	25.07.2025	1 von 3

Intern haben wir mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Verhinderung von Mobbing geschlossen. Unser internes Beschwerdemanagement kümmert sich um Beschwerden und Verstöße gegen das allgemeine Gleichstellungsgesetz. Wir schauen hin und stehen für Respekt und Vielfalt.

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

Wir wissen, dass soziale Arbeit von Menschen am und mit Menschen erbracht wird. Somit steht der Mensch im Mittelpunkt unserer sozialen Unternehmung. Ziele der KITAWO gGmbH sind auf Sinnhaftigkeit für die Mitarbeiter*innen zu prüfen, damit es auch ihre Ziele sind. Wir sehen uns als lernende Organisation und versuchen Entwicklungschancen aufzuspüren und zu nutzen. Dabei wollen wir Bewährtes bewahren. So wollen wir auch durch gesundes (situationales, dialogisches) Führen Mitarbeiter*innen binden. Um zu schauen ob wir auf einem guten Weg sind, erheben wir alle 2 Jahre die Zufriedenheit über Fachkraft im Fokus

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

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

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

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

Kooperation bringt mehr Gewinn als Konkurrenz. Aus diesem Grund sind wir den **Mitunternehmer*innen** solidarisch und mit Anerkennung verbunden. Gemeinsam mit ihnen und unserem AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. sowie dem Landesjugendwerk der AWO setzen wir uns dafür ein, die Rahmenbedingungen für unsere betreuten Kinder, deren Eltern und uns Mitarbeiter*innen nachhaltig zu verbessern und die Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. Wir sind eines der Gründungsmitglieder der Landesarmutskonferenz Sachsen-Anhalt, der Kita-Initiative „Das Personal ist der Schlüssel“ und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der freien Träger von Kindertagesstätten der Stadt Magdeburg. So versuchen wir sozialpolitischen Einfluss zu nehmen um die Lebens- und Arbeitsbedingungen aller Menschen in der Stadt zu verbessern.

Welche strategischen Instrumente und Methoden wir nutzen

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

So haben sich die folgenden Instrumente für unsere Weiterentwicklung bewährt.

Gemeinsam mit dem AWO Kreisverband Magdeburg e.V. haben wir 2023 strategische Ziele bis 2028 erarbeitet, die uns in unserer Entwicklung leiten.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	2	A. Zander	25.07.2025	2 von 3

Klausurtagungen bieten uns die Möglichkeit, gemeinsam außerhalb des regulären Arbeitsalltags Fragenstellungen/Themen zur Entwicklung der KITAWO zu bearbeiten bzw. zu reflektieren. Diese konspirativen Unterbrechungen fördern gleichzeitig einen solidarischen, respektvollen Umgang. So konnten wir ein Führungsleitbild erarbeiten, was uns im Alltag Orientierung und Unterstützung bietet. Wir führen jährlich eine Leitungsklausurtagung durch. Hier schauen wir auf unser Führungsleitbild und auf unsere Organisation und Fachlichkeit und reflektieren und feiern unsere erreichten Ziele. Ein gemeinsamer Leitungsstammtisch und AWO interne Fortbildungen für Führungskräfte ermöglichen einen guten Austausch und Wissenszuwachs.

Fachfortbildung sind für alle Mitarbeiter*innen unerlässlich. Die Einrichtungen erarbeiten individuelle Fortbildungspläne, die vom Betriebsrat freigegeben werden. So ist sichergestellt, dass es fair und ausgeglichen bleibt.

Aller 2 Jahre veranstalten wir einen KITAWO Gesamtklausurtag. Hier widmen wir uns dem einrichtungsübergreifenden Austausch und fachlichen Themen. Im November 2024 feierten wir 20 Jahre AWO Kitas in Magdeburg gemeinsam.

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

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

Welche Managementkonzepte uns inspirieren

An dieser Stelle seien die für uns wichtigsten Inspirationsquellen genannt.

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

Als **Lernende Organisation** schaffen wir es, die täglichen und zukünftigen Aufgaben zu bewältigen. So wollen wir uns auf die sich verändernden, äußeren Bedingungen schnell einstellen und durch flache Hierarchien Entscheidungen, basierend auf höchster Fachlichkeit, treffen können. Das bedeutet, Veränderungen/Entwicklungen als Normalzustand zu begreifen und Chancen und Risiken schnell wahrzunehmen und flexibel und situationsangemessen auf sie zu reagieren. Hierfür nutzen wir gezielt Fort- und Weiterbildung. So absolvierte die Geschäftsführerin von Oktober 2023 bis Dezember 2024 den Zertifizierungskurs „Systemische Organisationsentwicklung und Beratung“ der Parität in Berlin.

Name des Dokumentes	Version	Freigabe durch	Datum	Seite
II-D014 Organisationskultur und -strategie	2	A. Zander	25.07.2025	3 von 3