













Zentrale Prinzipien für die Gestaltung von Organisationsentwicklungsprozessen

Die Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen ist ein gemeinsames Projekt aller Beteiligten, nicht nur der Leitungskraft. Das Ziel ist ein positiver Veränderungsprozess in Alltags- und Bildungsbereichen, der allen zugutekommt. Damit dies gelingt, ist ein diskursiver Prozess notwendig, „der insbesondere auch danach fragt, was bereits gut gelingt, wo Stärken der Einrichtung liegen und welche Potenziale ausgebaut werden können“ (Lipowski/Spiekermann/Fuchs-Rechlin 2020, S. 71). Die Tabelle zeigt Grundsätze der gesundheitsorientierten Organisationsent-

wicklung auf, konkretisiert diese stichpunktartig und verlinkt zu Online-Quellen, die bei der Gestaltung der unterschiedlichen Schritte oder auch des gesamten Entwicklungsprozesses in der Kita hilfreich sein können. Die Links führen u.a. zu Hintergrundtexten, Materialien und Good-Practice-Beispielen, die Inspiration für die eigene Praxis und Weiterentwicklung geben können. Die Grundsätze und Umsetzungsschritte folgen dabei keiner strikten Reihenfolge, sondern können je nach Stand des Entwicklungsprozesses an erster Stelle stehen oder wiederholt werden.

Grundsätze von Organisationsentwicklung (OE)		Umsetzungsschritte in Kitas	Online-Materialien (Letzter Zugriff auf alle Quellen: 12.02.2024)
a)	Einzigartigkeit/Profil der Einrichtung berücksichtigen	Profil der Einrichtung erfassen, z.B. mithilfe einer Analyse der Ausgangssituation im Rahmen des Public Health Action Cycle	Fachtext der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung zum „Public Health Action Cycle“, abrufbar hier: 
b)	Kooperationsstrukturen, Entscheidungsprozesse und Zuständigkeiten überprüfen, gegebenenfalls verändern und mit der Personalentwicklung abstimmen	Die internen und externen (Kommunikations-)Prozesse, Routinen und Abläufe auf ihre gesundheitsförderlichen und -hemmenden Bedingungen überprüfen und gegebenenfalls weiterentwickeln. Kriterien sind beispielsweise die Transparenz der Entscheidungsfindung und der Kommunikationswege, die Ressourcen- und Kompetenzorientierung der Verteilung von Verantwortlichkeiten, die Nachvollziehbarkeit der Personalentwicklung, aber auch die Verlässlichkeit der Kooperationen mit Eltern und externen Akteuren	Online-Wegweiser „Gesunde Lebenswelt Kita“ des GKV-Krankenkassen-Bündnisses: Phase 1, abrufbar hier:  Veröffentlichung mit Fokus auf Reflexion (Bertelsmann Stiftung), abrufbar hier: 
c)	Partizipation ermöglichen	Alle Akteure (Fachkräfte, Kinder, Eltern ...) soweit möglich bzw. zielführend in OE-Prozesse einbinden, z.B. über Befragungen von Kindern und Eltern, Kinderkonferenzen, themenspezifische Teamtage oder Gesundheitszirkel	Schwerpunktheft der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V. zu Partizipation in der Gesundheitsförderung, u.a. im Kita-Bereich, abrufbar hier: 

Grundsätze von Organisationsentwicklung (OE)		Umsetzungsschritte in Kitas	Online-Materialien (Letzter Zugriff auf alle Quellen: 12.02.2024)
d)	Verändern und bewahren	Aktivitäten, Prozesse und Strukturen hinsichtlich der Stärken und Weiterentwicklungsbedarfe analysieren, um so den Entwicklungsprozess für alle Beteiligten bewältigbar und nachvollziehbar zu gestalten	Wegweiser Weiterbildung „Bildungsteilhabe und Partizipation“ – Projekt WiFF, abrufbar hier: 
e)	Umweltbeziehungen an interne Veränderungen anpassen	Überprüfen, inwiefern interne Veränderungen – z.B. bei Abläufen, Zuständigkeiten und Konzeptionen – Veränderungen in den Umweltbeziehungen erfordern, und dies entsprechend kommunizieren	Methodenkoffer „gelingende Partizipation in der Kita“ (Jugendamt Stadt Neuss) abrufbar hier: 
f)	OE-Prozesse auf spezifische, abgrenzbare Sub-Themen fokussieren	Sub-Themen auf der Basis der Analyse der Ausgangssituation (siehe a) auswählen und hinsichtlich gesundheitsförderlicher Aspekte analysieren, weiterentwickeln und im System Kita verankern: z.B. gesunde Ernährung in allen Prozessen der Kita berücksichtigen; z.B. Gestaltung alltäglicher Routinen, der Zusammenarbeit mit Eltern und der Rahmenbedingungen (Auswahl des Caterers u.a.)	Qualitätskriterien des „QueB-Kita-Checks“ als Orientierungspunkte für die Gestaltung von Kitas „als Orte für gesundes Aufwachsen, Arbeiten und Zusammenleben“, abrufbar hier: 
g)	Organisationskultur weiterentwickeln	Eine gesundheitssensible Haltung und Einstellung im Team und bei den Fachkräften festigen und weiterentwickeln, z.B. über die Analyse typischer Alltags- und Bildungssituationen hinsichtlich gesundheitsförderlicher bzw. -hemmender Faktoren	Good-Practice-Beispiele für Organisationsentwicklung in Kitas – Veröffentlichung von Cindy Mieth, abrufbar hier: 
			Fachtext zur „Netzwerkarbeit in der Gesundheitsförderung“, peb – plattform ernährung und bewegung e.V., abrufbar hier:  und hier: 
			Veröffentlichung zum Thema „Innere Haltung“, abrufbar hier: 
			Nifbe-Online-Beitrag „Haltung und Ressourcen-Orientierung“, abrufbar hier: 

Quelle: Ergänzte Darstellung in Anlehnung an Pelikan/Dietscher 2018, S. 701–704 in Lipowski/Spiekermann/Fuchs-Rechlin 2020, S. 72

Literatur

Lipowski, Hilke/Spiekermann, Nicole/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2020): Handlungsanforderungen Gesundheitsförderung in Kitas im Überblick. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Gesundheitsförderung in Kitas. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 14. München S. 38–80