



Newsletter

Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH

Ausgabe 1 | 2020

Editorial

Als wir den Newsletter planten, befanden wir uns noch in der Zeit „davor“. Damals liefen die Kitas im Normalbetrieb, in den Schulen lernten Schüler*innen und die Freiwilligen absolvieren in den Einsatzstellen ihre Freiwilligendienste. Die kleinen Geschichten aus dem Träger entstanden alle im ganz normalen Miteinander, eingebettet in den unaufgeregten Alltag. Nun – nur wenige Tage später – hat sich die Welt komplett auf den Kopf gestellt. Das alles beherrschende Thema mit dem – doch eigentlich sehr wohlklingenden – Namen Corona hat sich wie ein Schleier über uns gelegt und den Alltag eingefroren.

An wirklich niemandem sind die Entwicklungen vorbeigegangen, niemand konnte sich ihnen entziehen. Rückblickend und im Vergleich zu den rasanten und besorgniserregenden Veränderungen erscheint nun mancher Aufreger in der Zeit „davor“ lächerlich, manche Befindlichkeit trivial. Ganz bestimmt! Im Verlauf der Redaktionszeit für das aktuelle Heft sind wir immer mehr in genau dieses Spannungsfeld geraten und haben uns die Frage nach der Relevanz unserer Artikel gestellt. Gibt es eigentlich etwas anderes zu berichten als

Corona? Wir finden, ja!

Wir haben uns bewusst entschieden, dem Thema Corona Platz einzuräumen, aber nicht vollumfänglich. Denn auch die kleinen Geschichten, die vielleicht angesichts der tagtäglichen Ereignisse banal scheinen, genau diese kleinen Dinge geben uns Halt. Sie zeigen und erinnern uns, dass es eine Zeit „davor“ gab und eine Zeit „danach“ geben wird. Dass wir nicht vergessen sollten, inhaltlich zu arbeiten, statt uns nur von den Meldungen treiben zu lassen. Dass wir eine Profession, eine Motivation und einen Auftrag haben. Dass Neues und Bemerkenswertes im Träger nicht unter dem Corona-Mantel verschwinden sollte.

Wie es die Ironie des Schicksals wollte, sollte das aktuelle Heft das Gesundheitsjahr bei JAO einläuten. Daran halten wir fest und sind aktueller denn je.

Viel Freude beim Lesen! Und bleiben Sie gesund!

JAO gGmbH

Arbeiten in Corona-Zeiten	Seite 2f.
Stadtteilmütter	Seite 4
JAOflex	Seite 5
Investitionen	Seite 6
Der BR hat das Wort	Seite 7
Zahlen, Firmenticket, Personalgewinnung	Seite 8


Füreinander und miteinander

Bei aller Sorge und Angst hat ein Phänomen Hoffnung gemacht: **Solidarität**. Es gab viele besondere Momente, in denen die Menschen die Anderen im Blick hatten, sich um das Miteinander sorgten und die eigenen Interessen hintenanstellten.

In einer beispiellosen Hilfsaktion meldeten sich 12 JAO-Kolleg*innen freiwillig, um in der KileLe – Kinder lernen Leben gGmbH zu helfen. Hier leben Kinder von 0 bis 18 Jahren, die aus ganz unterschiedlichen Gründen vom Jugendamt stationär untergebracht wurden und rund um die Uhr Betreuung und Begleitung benötigen. Im Gegensatz zu Schulen und Kindertagesstätten konnten diese Einrichtungen nicht einfach in die Notbetreuung gehen. Die Kinder und Jugendlichen sich selbst zu überlassen oder in die Familien zurückzuschicken, war keine Option. Die Angebote mussten unbedingt aufrechterhalten werden, allerdings brachten Corona und eine schmale Personaldecke die Gruppen ins Wanken. Damit die Hilfesysteme nicht kollabierten, bat KileLe um Unterstützung.



12 JAO-Kolleg*innen folgten dem Aufruf, meldeten sich freiwillig und übernahmen Verantwortung: Sie leisteten zugehende Dienste, unterstützten bei den täglichen Hausaufgaben, dem kräftezehrenden Homeschooling, und sorgten für Entspannung in der angespannten Situation. Danke!



Das Familienzentrum bleibt bis 19.04.2020 geschlossen. Es finden keine offenen Angebote, Kurse und Gruppen statt.

Arbeiten in Zeiten von Corona

Die Zeit lief langsamer. Die Häuser leerten sich. Dazu kamen die eigenen Unsicherheiten, vielleicht auch Ängste, im Umgang mit der Pandemie. Doch der Arbeitsauftrag, *unser* Arbeitsauftrag, blieb – nämlich Kindern, Jugendlichen und Familien zu helfen. Das ein einfaches „Weiter so“ schwerlich funktionierte, zeigte sich schnell. Wie also mit der Situation umgehen? Die JAO-Kolleg*innen haben gezeigt, wie es gelingen konnte.

Die genannten Beispiele erheben dabei kein Anspruch auf Vollständigkeit. Sie sollen vielmehr ein Bild zeichnen von einem Träger mit verantwortungsvollen Mitarbeiter*innen in einer verrückten Zeit.

Hilfen zur Erziehung

Die Hilfen zur Erziehung kennen keine Schließzeiten und dürfen sich auch keine erlauben, denn Kinderschutz geht immer vor. Die Kolleg*innen im HzE-Bereich haben kontinuierlich Einzelfallhilfen und Clearings in den Familien während der gesamten Corona-Zeit gewährleistet und zuverlässig den persönlichen Kontakt zu den Familien gehalten. Wenn es angezeigt war, d.h. im Gefährdungsbereich, gingen sie in die Familien und waren vor Ort. In anderen Fällen haben sie Familien in den Kinder-, Jugend- und Familienzentren oder in der näheren Umgebung getroffen. Für die Kolleg*innen war es oft nicht leicht, Krisen und Überforderungen in den Familien aufzufangen. Zumal auch der Stresspegel innerhalb der Familien deutlich höher lag. Hier die Ruhe zu bewahren, Kontinuität zu zeigen, zu helfen und sich immer wieder als Ansprechpartner*in zu empfehlen, stellte die Kolleg*innen in den Hilfen zur Erziehung vor eine Riesenaufgabe.

Die Tagesgruppe im Windspiel blieb weiterhin geöffnet. Und obwohl den Bruno Therapeutischen Gruppen der Aufenthalt in den Schulen nicht mehr möglich war, hielten die Kolleg*innen auch dieses Hilfsangebot aufrecht und richteten eine entsprechende Notversorgung der Kinder mit Anlaufpunkt im Haus „Aufwind“ ein.

Die Familienzentren mussten schließen, doch die Pädagog*innen waren vor Ort, um telefonisch, per Facetime oder mit anderen Tools den Kontakt zu den Familien zu halten, Ideen für Alltagsbeschäftigungen zu geben oder in Krisensituationen zu beraten. Oder sie nutzten die Zeit für Vorbereitungen, Auf- und Umräumaktionen.

Kindertagesstätten

In den Kindertagesstätten wurde es schlagartig mit dem 17. März leiser. Doch ganz ruhig wurde es nie: Viele Pädagog*innen übernahmen die Notbetreuung der Kinder von Eltern in systemrelevanten Berufen, also der Menschen, die für unsere Gemeinschaft in der

gegenwärtigen Situation überhaupt nicht verzichtbar waren. Die Zahl der zu betreuenden Kinder variierte von Kita zu Kita, im Schnitt waren es in den JAO-Kitas 10 Prozent der sonst zu betreuenden Kinder.

Doch wie schafft man es, normalen Kita-Alltag zu leben, die aktuellen Sicherheitsvorgaben einzuhalten und trotzdem „dicht“ an den Kindern zu bleiben? Die Mitarbeiter*innen waren permanent gefordert. Es hieß, abwägen und mit Augenmaß vorgehen, denn ein Patentrezept gab es einfach nicht.

In der angespannten Situation blieben die Kolleg*innen kreativ und vergaßen auch die Kinder zu Hause nicht. Sie nahmen kurze Videos auf, schickten Spielideen, lasen per Filmchen kleine Geschichten vor oder sangen kurze Lieder. Kolleg*innen im Homeoffice nutzten die Zeit und dokumentierten fleißig in den Sprachlernstagebüchern, bereiteten Angebote vor oder schrieben an Konzeptionen.

Verwaltung und Sekretariate

Die Kolleg*innen in Verwaltung arbeiteten unaufgereggt und verlässlich weiter - und stellten so zum Beispiel sicher, dass die Gehälter bei



den Mitarbeiter*innen pünktlich ankamen. Keine Zahlung, Buchung oder Rechnung musste liegenbleiben und ganz nebenbei stand auch noch der Jahresabschluss 2019 an. Mit großer Gewissenhaftigkeit und dazu noch im versprochenen Zeitrahmen stellten die Kolleg*innen die Gehälter entsprechend der neuen Vergütungsstruktur um. In den Sekretariaten klingelten sich die Telefone heiß – oft waren die Kolleg*innen erste Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen für Eltern, Mitarbeiter*innen, Ämter. Unermüdlich erstellten sie Listen, informierten und beruhigten. Sie bearbeiteten Krankmeldungen und Post, führten Gefährdungsbeurteilungs-Gespräche mit Schwangeren und bemühten sich um Normalität.

Reinigung, Küche, Haushandwerk und Co.

Auch wenn der Betrieb in den Einrichtungen runtergefahren wurde, musste die Infrastruktur erhalten bleiben, das Essen gekocht, die Räume gereinigt werden: Die Köchinnen sorgten weiterhin für das Essen in den Kitas. Zwar kochten sie jetzt mit kleineren Töpfen, doch der Speiseplan blieb bunt und abwechslungsreich wie zuvor. Die Reiniger*innen von TraBant waren ebenfalls die ganze Zeit am Start. Sie säuberten weiterhin die Räume, putzten Fenster und nutzten den Leerstand einiger Gebäudeteile gleich für die jährliche Grundreinigung. Die Haushandwerker fuhren täglich das Essen in nicht selbstkochende Kitas, malerten, reparierten und räumten. Der geplante Umzug der Bruno II in die Rosenhain-Schule konnte nur dank ihrer Hilfe rechtzeitig stattfinden. Für sie und alle anderen TraBant-Kolleg*innen stellte sich gar nicht die Frage, zu Hause zu bleiben. Solange es eine Auftragslage gab und die Situation es erlaubte, wollten sie helfen und das kleine Unternehmen TraBant stärken.

In und mit Schule

Mit den Schulschließungen ab 17. März schalteten auch die Schulen auf Notbetrieb. Viele JAO-Schulsozialarbeiter*innen unterstützten die Schulen in der Notbetreuung. Andere Kolleg*innen der Schnittstellenprojekte arbeiteten mit den Kindern und Eltern in persönlichen Einzelfallkontakten via Skype und Telefon weiter. Und immer war ihr oberstes Anliegen, mit der Situation umgehen zu lernen und Strategien zu entwickeln. So ist beispielsweise das Corona-Tagebuch entstanden. Ein kleines Heft, das den Kindern Impulse gibt, sich kreativ mit dem Virus und der Pandemie auseinanderzusetzen und zu reflektieren.

Der Corona-Stab, das C-Team

Auch über dem Koordinierungsstab schlugen die Wellen der tagesaktuellen Entwicklungen

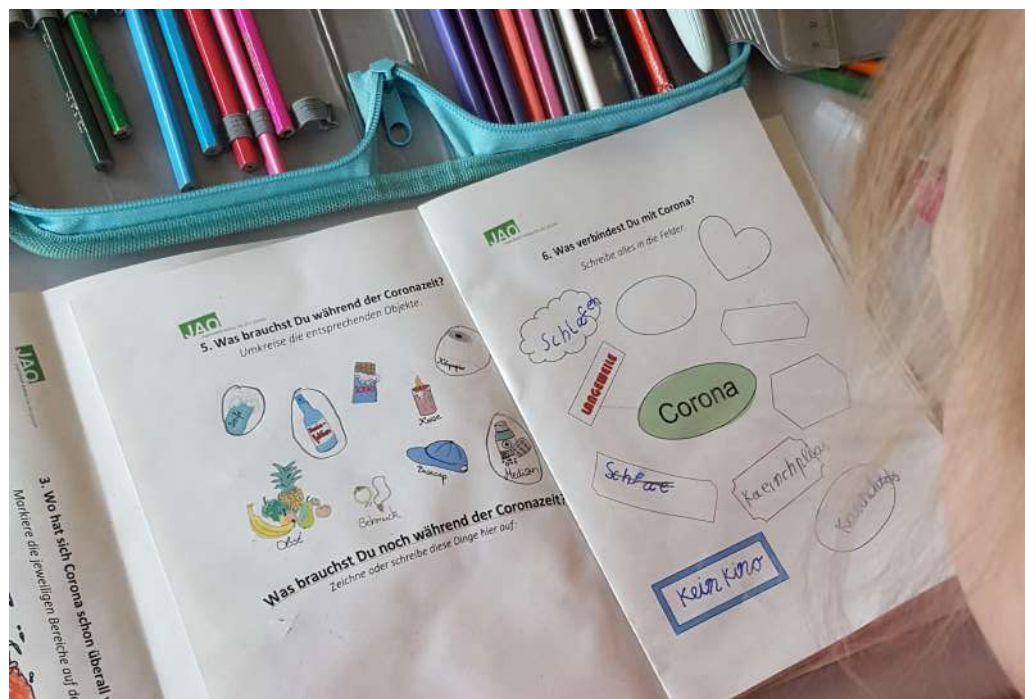


zusammen. Es galt viele Entscheidungen zu treffen, Handlungsempfehlungen zu formulieren, Notfallpläne zu schmieden, Informationen zu verteilen – zunächst täglich, später in größeren Abständen, aber immer schnell und tagesaktuell.

Zwischen all den politischen Vorgaben, dem eigenen Auftrag und den Stimmungen, die von außen einströmten, die Balance zu behalten, forderte das Team. Dabei war es ihm wichtig, die Sorgen und Ängste der Kolleg*innen ernst zu nehmen, aber mit der gebotenen Sachlichkeit. Es hieß und heißt, den Laden am Laufen zu halten. Bislang konnten die vielen Krankmeldungen gut abgefangen werden, dank der vielen Kolleg*innen, die Verantwortung zeigen.

DANKE an alle und jede/n Einzelne*n für das Dranbleiben, Dasein und Gestalten! Hut ab für Eure Nervenstärke, Kreativität und Klarheit! Danke, dass wir auf Euch zählen konnten.

Lasst uns alle hoffen, dass der Ausnahmezustand eine Ausnahme bleibt und bald der Alltag wiederkehrt.



Mit Stadtteilmüttern zu mehr Bildung, Integration, Teilhabe



Seit 1. März ist das neue Team rund um Koordinatorin Katrin Herbst vollständig: Makbule Kaplan, Nadia Abid, Ana Anichitov, Adla Mousa, Quratulain Jafri, Eva Kanbach sind als Stadtteilmütter für den Bezirk Marzahn-Hellersdorf neu an Bord der JAO.

Aufgabe der Stadtteilmütter wird es sein, niedrigschwellig Familien mit Migrationshintergrund im Bezirk zu erreichen und zu begleiten. Begleiten durch den Institutionendschungel, den Markt der Angebotsmöglichkeiten, bis hin zu den Anlaufpunkten und Ansprechpartner*innen zu sämtlichen Themen rund um Kinder und Familie. Sie informieren die Familien über bestehende Bildungseinrichtungen, Fachdienste, Ämter sowie Behörden und unterstützen im Kontakt mit den Einrichtungen. In ihrer Lotsenfunktion sollen die Stadtteilmütter so früh wie möglich die Eltern erreichen, um die Entwicklungs- und Bildungschancen der

Kinder in den Familien zu verbessern. Dabei werden ihnen ihre Sprachkenntnisse und die eigene Migrationserfahrung den Zugang zu den Familien erleichtern sowie ihre Akzeptanz und ihr Verständnis in den Familien erhöhen.

Der Rahmen für das neue Team der Stadtteilmütter ist das neue Landesprogramm Stadtteilmütter, das der Senat für Bildung, Jugend und Familie im vergangenen Jahr ins Leben gerufen hat: 150 Stadtteilmütter sollen in 2020 befähigt und in Arbeit gebracht werden, ab 2021 jährlich 30 weitere – über das solidarische Grundeinkommen regelfinanziert. Dem vorausgegangen war ein Modellprojekt, in dem pro Bezirk eine Stadtteilmutter an ein Familienzentrum angegliedert war. In der JAO sind das Lamis Najjar im Familienzentrum im Haus „Aufwind“ und Loyal Bassal im Familienzentrum „Im Kosmosviertel“.

In Treptow-Köpenick neu dabei sind Rona Sedo und Zeinab Ahmadi.

Quratulain Jafri, Ana Anichitov und ihre Kolleginnen werden nun – sobald es die Corona-Lage erlaubt – an drei Tagen in der Woche, sechs Monate lang zu Erziehungsthemen, Sprachentwicklung und -förderung, gesundheitlichen Themen, Medienerziehung u.v.a. qualifiziert. An zwei Tagen in der Woche geht es in die Praxis: Sie werden die Angebote im Wohnumfeld, die Institutionen und Einrichtungen kennenlernen, Gruppenangebote in den Häusern nutzen, dem eigenen Bezirk noch einmal anders begegnen. Koordinatorin Katrin Herbst begleitet sie dabei in allen Fragen. Sie selbst wird gemeinsam mit den anderen Koordinator*innen vom Diakonischen Werk unterstützt und beraten.

Neue Kitaleiter*innen - Guten Start

Seit 1. Januar 2020 ist **Yvonne Holstein** Leiterin der Kita „**Im Komponistenviertel**“. Yvonne Holstein war Leiterin der Kita „Windlicht“, bevor sie Mama wurde und in Elternzeit ging. Nun ist sie wieder da und hat in der Kita „Im Komponistenviertel“ die Nachfolge von Sabine Schulz angetreten, die zu Beginn des Jahres in Rente gegangen ist.

Konstantin Wurell hat am 1. März die Leitung der Kita „**Rosengarten**“ übernommen. Konstantin Wurell ist mit seinen jungen Jahren ein altes JAO-Gestein. Schon während seiner Erzieher-Ausbildung absolvierte er die Praktika in JAO-Kitas - übrigens auch in der Kita „Rosengarten“. Nach Abschluss war er zunächst Erzieher in der Kita „Windlicht“ und schließlich viele Jahre in der Kita „Wunderwelt“.

Martina Kirschbaum hat zum 1. April die Leitung der Kita „**Akazieninsel**“ übernommen. Martina Kirschbaum kennt die „Akazieninsel“ wie keine andere, kam sie doch vor 16 Jahren ins Haus und war seitdem stellvertretende Leiterin in der Kita.



**Fortbildungen bei
biwib**

Der neue Veranstaltungsplan ist online.

Unter www.biwib-berlin.de und als Einleger in diesem Newsletter finden Sie das aktuelle Fortbildungsprogramm.

Schauen Sie rein, lassen Sie sich inspirieren, werden Sie neugierig – und melden Sie sich gern an:

- telefonisch (030 / 99288624) oder
- per E-Mail unter

anmeldung@biwib-berlin.de



Die ersten Sprünge mit JAOflex

„Für den Einsatz im ‚Springerpool‘ suchen wir pädagogische Fachkräfte nach einem festen System in Form einer ‚Standortkita‘ und umliegenden Kitas als temporäre Einsatzorte“, so hieß es noch sehr technisch in der Stellenausschreibung im vergangenen Sommer.

Heute, ein halbes Jahr später, ist JAOflex mit Leben gefüllt und hat Gesichter bekommen, die der JAOflex-Kolleg*innen. Eine von ihnen ist Jenny Reidelbach. Sie ist im Oktober 2019 im JAOflex-Team gestartet.

JAOflex ist unsere Antwort auf wechselnde Personalbedarfe in den Kitas, wie es so unspektakulär heißt – und Ausfälle wegen Beschäftigungsverbot und Krankheit meint, die Einrichtungen in der Realität ganz schön durcheinander wirbeln und stressen können. Mit JAOflex wollen wir die Situationen entspannen, wenn möglich ohne die Hilfe von Zeitarbeitsfirmen.

JAO hat sich angeschaut, welche Kitas rund um eine potentielle Standortkita in maximal 30 Minuten erreichbar sind und sie zu einem JAOflex-Verbund zusammengeschlossen. Erster sogenannter Heimathafen wurde die Kita „Fiorella“. Von hier werden die Einsätze der sieben JAOflex-Kolleg*innen in den Kitas „Am Rudolfplatz“, „Akazieninsel“, „Raupe Nimmersatt“, „Abenteuerland“ und in der Kita „Im Komponistenviertel“ gesteuert. Der Mann, der dabei den Überblick behält, ist Christian Richter, Kitaleiter der „Fiorella“ und JAOflex-Teamchef. Er leitet die JAOflex-Kolleg*innen, sorgt für Austausch im Team, verwaltet Arbeitszeiten und Urlaubstage, ist Ansprechpartner für Fragen, sammelt und gibt Feedback.

So auch für Jenny Reidelbach. Sie hatte zuvor bei einer Zeitarbeitsfirma gearbeitet. Das war dann nichts mehr für sie, wie sie selber sagt. Und obwohl sie auch heute immer noch zwischen den Einsatzorten regelmäßig springen muss und auch möchte, fühlt sie sich nicht als Nummer – wie früher manches Mal in der Zeitarbeit. Sie gehört dazu.



selnden Arbeitszeiten hat, dass sie nichts dokumentieren und auch keine Entwicklungsgespräche führen muss. Das verschafft ihr Freiheit und Ressourcen, die sie gut für ihr Fernstudium der Kindheitspädagogik gebrauchen kann. Obwohl sie manchmal gern an der Entwicklung der Kinder länger teilhaben möchte, findet sie das Springer-Dasein in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation genau passend.

Dass das nicht so bleiben muss, unterstreicht Christian Richter. Der Einsatz in JAOflex-Team ist zeitlich befristet. Spätestens danach können sich die Kolleg*innen für ein anderes Modell entscheiden. Sollten Sie schon vorher den Wunsch äußern, fest in eine Einrichtung einzusteigen, kann man darüber reden.

» JAOflex ist eine gute Chance für alle, die sich ausprobieren wollen, die mal eine Auszeit oder einfach einen Perspektivenwechsel von ihrer herkömmlichen Arbeit brauchen.“

» Man fühlt sich angekommen und zu Hause wie in einer großen Familie, auch wenn man öfter die Gruppe oder Einrichtung wechselt.“

Ein Träger, ein Leitbild, ein Bildungsprogramm – der Rahmen bleibt. Jenny Reidelbach weiß genau wie JAO tickt und muss sich eigentlich nur noch auf die einrichtungsrelevanten Besonderheiten einstellen. Das gibt ihr und der Kita Sicherheit. Kein Fremdeln, kein aufwendiges Erklären.

Jenny Reidelbach schätzt aber vor allem, dass sie feste und keine wech-

Christian Richter sieht gleichzeitig die großen Möglichkeiten, die sich für die Kitas ergeben. Zunächst bestand die Sorge, dass die Wechsel im Team Unruhe bringen. Diese Sorge hat sich überhaupt nicht bestätigt. Im Gegenteil – die JAOflex-Kolleg*innen gehören genauso dazu wie alle anderen Kolleg*innen. Sie werden zu Teamtage und Weihnachtsfeiern eingeladen und von „unseren Zeitkräften“ ist längst keine Rede mehr. Der ‚Heimvorteil‘ der JAOflex-Kolleg*innen schafft Zugehörigkeit und Zufriedenheit auf allen Seiten.

JAOflex steckt noch in den Anfängen, doch ist es längst keine akademische Übung mehr. Neben einer Gestalt hat es eine Seele bekommen und die ‚Standortkita‘ ist zu einem wirklichen Heimathafen geworden. Derzeit arbeiten 7 Kolleg*innen im JAOflex-Team, bis zum Sommer sollen es 10 werden.

Von der Planung zur Investition

JAO ist ein großer Träger. Das zeigt sich neben den vielen Mitarbeiter*innen auch in der Anzahl der zu betreuenden Objekte. Diese bedürfen – genau wie die Mitarbeiter*innen – individueller Pflege und in ihrem besonderen Fall technischer Fürsorge. Dafür plant JAO in jedem Jahr Investitionen ein: Die Kindertagesstätten, Familienzentren, Schulstationen und alle anderen JAO-Projekte melden Bedarfe an. Lutz König von der TraBant Marketing- und Service GmbH prüft mit technischem Sachverstand Realisierbarkeit sowie Optionen und setzt die Positionen auf die Investitionsliste. Schließlich wägen er und die Geschäftsführung die Dringlichkeiten ab und verabschieden einen Investitionsplan für das Kalenderjahr.

In 2020 sind Investitionen in Höhe von 1,4 Millionen Euro für den baulichen Unterhalt, Möbel und Ausstattung im Träger geplant. Abgesehen von der finanziellen Dimension verbirgt sich hinter der Zahl ein enormer Aufwand an Men- und Womenpower. Allein das Steuerungs-aufkommen ist nicht zu unterschätzen, denn um den Ablauf in den Projekten nicht zu stören, braucht es viel Fingerspitzengefühl. Geübte

Praxis, gegenseitiges Vertrauen und Verständnis für und zwischen Bauleitung, Haushandwerk, Tischlerei, Fremdfirmen und JAO-Projektteam zahlen sich aus.

In 2020 sind unter anderem Ausgaben für Bädersanierungen (100.000 Euro), Küchenrenovierungen und -modernisierungen (100.000 Euro), das Gartenprojekt in der Kita „Taffy“ (400.000 Euro), den Umbau des Offenen Elterntreffs (160.000 Euro) und des Blockhauses (40.000 Euro) im Haus „Farblecks“ geplant. Dazu kommen diverse Möbelbauten mit einem Volumen von ca. 300.000 Euro und zahlreiche weitere Investitionen. Um den Umfang zu verdeutlichen: In 2020 weist die Investitionsliste für JAO 256 Positionen auf.

Investitionen dienen dem Erhalt der Infrastruktur. Eine gute Infrastruktur schafft gute Arbeitsbedingungen. Gute Arbeitsbedingungen erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auch die Gesundheit. So auch die Schallschutzmaßnahmen, die im Rahmen des Gesundheitsschutzes angegangen und nun nach zwei Jahren vollständig abgeschlossen sind.



Das Blockhaus

An der Gartengrenze zum Haus „Farblecks“ steht seit Jahren das Blockhaus. Sein Eigentümer, der Bezirk Marzahn-Hellersdorf, war auf der Suche nach einem neuen Nutzungskonzept und damit nach einem neuen Betreiber. JAO brachte die Idee einer Kita-Sauna auf den Tisch und empfahl sich.

Die Räume des Blockhauses sollen multifunktional nutzbar sein, das heißt in erster Linie als Sauna, in der Sommer- und saunafreien Zeit als Begegnungsraum, Bastel- und Kreativort.

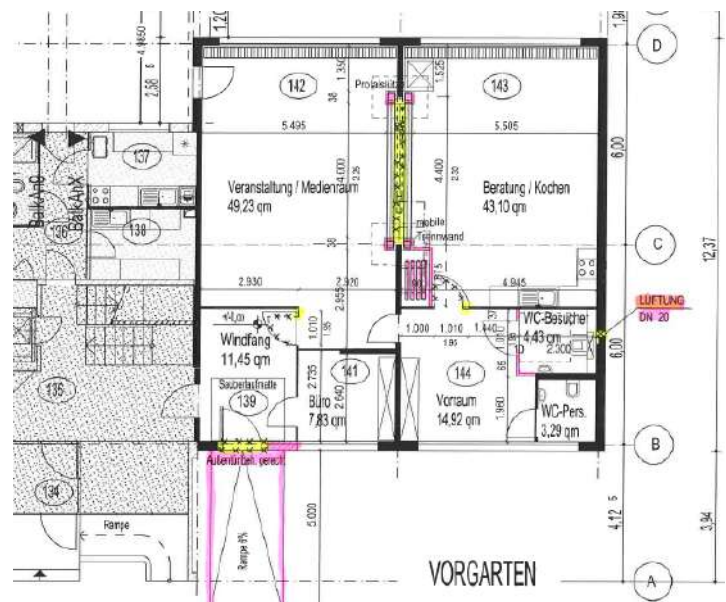
Die Umbauten des alten Blockhauses starteten am 5. Januar. Zunächst wurde es vollständig entkernt. Bald werden Stromkabel neu verlegt und die Heizung erneuert. Ein neuer Fußboden und sanierte Bäder sind vorgesehen sowie der eigentliche Saunaraum. Zusätzlich wird ein Dachfenster eingebaut werden, um für ausreichend Licht und Belüftung zu sorgen. Insgesamt wird das Vorhaben rund 40.000 Euro kosten.

Der Offene Elterntreff im Haus „Farblecks“

Den Offenen Elterntreff gibt es schon lange im Haus „Farblecks“. Im Kiez und bei den Eltern ist er eine Institution geworden, auch dank der großartigen Arbeit, die Christiane Sydow, Tina Hrabowski und das Team des Hauses hier leisten. Bislang war er immer ein bisschen verwinkelt über den Eingang der Kita „Rabennest“ zu erreichen. Zukünftig wird er einen eigenen Eingang bekommen – ganz im Sinne der Offenheit, Niedrigschwelligkeit und Barrierefreiheit. Damit bleibt der Elterntreff räumlich dicht an der Kita, öffnet sich aber stärker darüber hinaus und mausert sich zum kleinen Familienzentrum.

Die Gruppenräume werden verbunden, indem die Wand auf vier Meter Länge durchbrochen und mit einer beweglichen Trennwand variabel geschlossen oder geöffnet werden kann. Die Küche wird erneuert, die Toilette behindertengerecht umgebaut.

Start für das Projekt ist Juni 2020. Bis Ende September des Jahres soll der Umbau fertiggestellt werden. Die kalkulierten Kosten liegen bei 160.000 Euro.





Der Betriebsrat hat das Wort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Sie sicher wahrgenommen haben, sind die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Berlin seit geraumer Zeit abgeschlossen. Nachdem die Zahlen und Finanzierungszusagen von Senatsseite nun vorlagen, konnten der Betriebsrat und die Geschäftsführung intensiv das Thema Vergütungsstruktur angehen. Besonderes Augenmerk bei der Erarbeitung der Betriebsvereinbarung legten wir auf die neue Struktur des sogenannten TV- L S (Sozial- und Erziehungsdienst) und dessen Würdigung in unserer Struktur. Die Aufwertung des pädagogischen Fachpersonals und die damit verbundene Anerkennung stand im Vordergrund.

Unsere Zielsetzung war es, allen JAO-Mitarbeiter*innen, die sich in der Vergütungsstruktur befinden, eine weitere Angleichung des Gehaltes an den Tarifvertrag im Land Berlin und die Sicherung der Jahresgrafikation zu ermöglichen, egal ob Köchin, Verwaltungsfachkraft oder Pädagogin. Uns als Betriebsrat war es insbesondere wichtig, dass die Steigerungen der Entgelte für unsere Leistungen durch den Senat an die Kolleg*innen der JAO gGmbH weitergegeben werden.

In unserer neuen JAO-Vergütungsstruktur gibt es nun die Bereiche der S-Gruppen (pädagogische Mitarbeiter*innen) und der T-Gruppen (Verwaltung und Technische Mitarbeiter*innen). Um unsere Vergü-

tungsstruktur in den kommenden Jahren noch weiter an den TV L-S anzugleichen, wird sich der Aufstieg innerhalb der Tätigkeitsgruppen nicht mehr an den Jahren der Betriebszugehörigkeit orientieren, sondern an den Erfahrungsstufen. Auch wenn sich dadurch eventuell die Stufe einer/s einzelnen Mitarbeiter*in ändert, hat er/sie keine finanziellen Nachteile zu befürchten.

Darüber hinaus haben wir die Tätigkeitsgruppen überarbeitet, noch genauer differenziert und einige hinzugefügt. Das betrifft insbesondere Formulierungen der einzelnen Tätigkeitsgruppen, welche die Form der Berufsausbildung und entsprechende Abschlüsse voraussetzen. Tätigkeits- und Funktionszulagen werden beibehalten.

Stellvertretende Leiter*innen in kleineren Kita-Einrichtungen erhalten zukünftig mehr Unterstützung, indem der wöchentliche Stundenanteil für die Leitungstätigkeit steigt.

Neu in die Betriebsvereinbarung aufgenommen haben wir die Möglichkeit, Kolleg*innen in berufsbegleitender Qualifikation nach erfolgreich bestandener Ausbildung bereits mit der Erfahrungsstufe 2 in die Vergütungsstruktur einzugliedern.

Auch bleiben die 30 bis zu 32 Tage Urlaub im Jahr in unserer Vergütungsstruktur bestehen (abhängig von der Betriebszugehörigkeit), hingegen sind im TV- L maximal 30 Tage vorgesehen.

Aus unserer Sicht haben wir mit den Veränderungen in der neuen Vergütungsstruktur, im Sinne der Wertschätzung, für alle Mitarbeiter*innen bei JAO Gutes erreicht und durch die weitergeführte konsequente Annäherung an den TV- L eine gute Ausgangsposition für die Betriebsvereinbarung 2021 geschaffen.

Ihr Betriebsrat

Wir sind für Sie da

- **telefonisch** 030 / 99288620
- **per E-Mail** betriebsrat@jao-berlin.de
- **persönlich**
jeden Donnerstag von 8.30 bis 13 Uhr
im Betriebsratsbüro,
in der Nossener Str. 87, 12627 Berlin
nach vorheriger Absprache

214

JAO-Mitarbeiter*innen haben ihr Interesse für das Firmenticket bekundet.

58

JAO-Mitarbeiter*innen fahren bereits mit dem BVG-Firmenticket durch Berlin.

180

Euro der Kosten für ein BVG-Abo übernimmt JAO jährlich pro Mitarbeiter*in.

225

Linien per Bus, Fähre, U-/S-/Straßen- und Regionalbahn stehen den BVG-Abobesitzer*innen zur Verfügung - je nach Tarif und Fahrplan.

Gut bewegt in Berlin mit dem JAO-Firmenticket

Kein lästiges Parkplatzsuchen, kein nerviges Im-Stau-Stehen, kein Umleitungschaos, keine unnötige Schadstoffbelastung für die Umwelt - stattdessen Bewegung, frische Luft, täglich neue Begegnungen, Zeit für Bücher, Smartphones und dazu relative Entspannung im Portemonnaie: Das ist der Öffentliche Nahverkehr. Nein, wir möchten Sie nicht zum Öffi-Fahren missionieren - trotz der vielen Vorteile sind wir uns über gelegentliche „Störungen im Betriebsablauf“ durchaus bewusst. Wir möchten Sie vielmehr bei Ihrer täglichen Fahrt mit Bus und Bahn zur JAO-Arbeitsstelle unterstützen.

Dafür haben wir zu Beginn des Jahres das Firmenticket eingeführt. Im Klartext heißt das, dass JAO sich pro Monat mit 15 Euro am Ticket

beteiligt. Voraussetzung ist ein BVG-Abo. Die BVG legt von ihrer Seite noch mal 8 Euro drauf, so dass die Kostenersparnis bei 23 Euro liegt. Das macht das Bahnfahren deutlich attraktiver – finden wir. Wenn Sie dabei sein möchten, können Sie das gern. Sie müssen sich nur unter firmenticket@jao-berlin.de anmelden und erhalten alle nötigen Infos, um sich bei der BVG registrieren zu können. Wichtig und dabei zu beachten: Für einen Vertragsbeginn zum 1. eines Monats müssen Sie sich bis zum 10. des Vormonats bei der BVG anmelden.

Sie können das Firmenticket für BVG und S-Bahn innerhalb ihres Tarifgebietes 24 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche nutzen. Die BVG nennt es Liebe, wir nennen es Wertschätzung.

Wir suchen noch mehr gute und motivierte Fachkräfte

Mit Beginn des Frühjahres tritt unsere Personalgewinnungsstrategie in eine entscheidende Phase, denn die Absolvent*innen der Fachschulen betreten den Bewerber*innenmarkt, die Kitajahre gehen in Richtung Sommerpause und wechselwillige Pädagog*innen schauen sich interessiert um. Um uns gut aufzustellen, haben wir den Onboardingprozess genauer unter die Lupe genommen und op-



tiert. Uns ist es wichtig, die neuen Kolleg*innen gut abzuholen und zu begleiten. Sollte der Schuh irgendwann einmal drücken – egal ob neu oder schon länger dabei –, bleiben wir dran, suchen Lösungen und bieten ggf. Alternativen. Wir stehen vor einem Wechsel in der Erzieher*innenausbildung, weg von der Vollzeit- hin zur berufsbegleitenden Ausbildung. Darauf stellen wir uns ein und wollen uns verstärkt als Ausbildungsbetrieb empfehlen. Dank des Gute-Kita-Gesetzes erlebt auch die Ausbildung der Quereinsteiger*innen eine weitere Aufwertung. Auch hier werden wir uns stärker einbringen und mit Qualität punkten. Wir möchten unsere Arbeitgeberattraktivität noch weiter stärken – die neue Vergütungsstruktur, das Firmenticket, das Thema Gesundheit sind nur einige Beispiele. All das möchten wir den Suchenden zurufen, damit wir auf ihrem Schirm erscheinen. Also gehen wir raus und reden darüber – auf Messen, im Internet, in Stellenanzeigen, in der S-Bahn.*

Gefällt es Ihnen bei JAO? Sagen Sie es weiter. Gefällt es Ihnen „eigentlich“, geben Sie uns ein Zeichen und lassen Sie uns darüber reden. Wir sind zufrieden, wenn Sie zufrieden sind. Sie sind uns wichtig!

*So war es vor Corona und so wird es nach Corona wieder sein.

Impressum

Herausgeber:

Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH
Nossener Str. 87-89, 12627 Berlin
Amtsgericht Charlottenburg
HRB 138636 B
Tel.: 030 99 28 86 0, Fax: 030 99 28 86 12
E-Mail: geschaeftsstelle@jao-berlin.de
www.jao-berlin.de
V.i.S.d.P.: Thomas Knietzsch

Redaktion und Layout:

Katrin Knietzsch
E-Mail: katrin.knietzsch@trabant-marketing.de

Gesamtauflage: 1.000 Exemplare
Redaktionsschluss: 9. April 2020
Druck: LUNOW-DRUCK