



Kofinanziert von der
Europäischen Union

DKJS

Deutsche Kinder-
und Jugendstiftung

Auf dem Weg zur resilienten Kita

Arbeitsmaterialien für die Organisationsentwicklung

ENT
WIK
LUNG

Inhalt

- 3 Einleitung
- 4 Wie ist das Arbeitsmaterial aufgebaut?
Und wie wird es genutzt?

- 5 Handlungsanleitung**
- 5 Ausgangspunkt bestimmen
- 6 Ziele setzen
- 6 Maßnahmen festlegen und umsetzen
- 7 Ergebnisse überprüfen und sichern

- 8 Arbeitsblätter**
- 8 Ausgangspunkt bestimmen
- 12 Ziele setzen und Handlungsschritte planen
- 14 Ergebnisse überprüfen und sichern
- 15 Literatur
- 16 Impressum

Einleitung

Eine resiliente Kita ist eine Kita, die den hohen Qualitäts- und Leistungsanforderungen, die an sie gestellt werden, gewachsen ist. Sie zeichnet sich auch in Krisensituationen und Krisenzeiten durch eine gute pädagogische Qualität aus und entwickelt diese Qualität kontinuierlich weiter.

Vielfältige Aufgaben, ein hohes Maß an Verantwortung und herausfordernde Rahmenbedingungen prägen den beruflichen Alltag in Kindertageseinrichtungen. Nicht wenige Kita-Fachkräfte fühlen sich überlastet und den Anforderungen nicht mehr gewachsen. Dennoch erleben die meisten pädagogischen Fachkräfte ihre Arbeit als sinnvoll und bedeutsam: Sie tragen zur individuellen Entwicklung von Kindern bei und gestalten einen zentralen Lern- und Bildungsort für Familien.

Damit Kita-Fachkräfte Kinder feinfühlig und bedürfnisorientiert begleiten können, ist es wichtig, dass sie sich selbst in ihrem Arbeitsalltag wohlfühlen. Sie brauchen gesundheitliche Stabilität und Widerstandskraft (Resilienz), um gute pädagogische Arbeit leisten zu können.

Resiliente Fachkräfte sind die Basis für eine resiliente Kita. Gleichzeitig ist eine resiliente Kita mehr als das Zusammenwirken resilienter Individuen. Es braucht ebenso ein Team, das resilienzförderlich zusammenarbeitet, eine starke und resilienzförderlich führende Leitung sowie Strukturen und Arbeitsbedingungen, die resilientes Verhalten erleichtern und unterstützen. All diese Ebenen beeinflussen sich gegenseitig. Ihr Zusammenspiel macht eine resiliente Kita aus, die sich auf Grundlage von Forschung und Praxis wie folgt definieren lässt:

Die **Entwicklung einer resilienten Kita** gelingt, wenn sie als strukturierter Organisationsentwicklungsprozess verstanden und gestaltet wird. Dabei ist eine ganzheitliche Perspektive zentral: Sie schließt die einzelnen Fachkräfte, das Kita-Team, die Kita-Leitung sowie die Strukturen und Prozesse in der Einrichtung ein. **Schritt für Schritt** lässt sich so eine resilienzförderliche Arbeitsweise etablieren, die entlastet, stärkt und die pädagogische Qualität langfristig sichert.

Dieses Arbeitsmaterial lädt Sie dazu ein, sich als Kita-Team gemeinsam auf diesen Organisationsentwicklungsprozess einzulassen.

Wie ist das Arbeitsmaterial aufgebaut? Und wie wird es genutzt?



Nutzen Sie die Arbeitsblätter als Kopiervorlage!



Planen Sie für jeden Schritt ausreichend Zeit ein.

Ein vierstufiger Kreislauf bildet die Basis dieses Arbeitsmaterials zur systematischen Qualitätsentwicklung in Kitas (siehe untenstehende Grafik). Eine Handlungsanleitung führt Sie Schritt für Schritt durch diesen Kreislauf. Arbeitsblätter helfen dabei, Reflexionen und wichtige Erkenntnisse festzuhalten.

Schritt 1: Ausgangspunkt bestimmen

Zu Beginn setzen Sie sich mit vier zentralen Themenbereichen auseinander. Sie basieren auf dem Resilienzmodell „Die sechs Resilienzfaktoren“ des Psychologen Klaus Fröhlich-Gildhoff und der Pädagogikprofessorin Maike Rönnau-Böse (2024) sowie auf den sechs Handlungsfeldern aus der Studie „Zukunftskraft Resilienz“ des Zukunftsinstituts (2021).

Die vier Themenbereiche strukturieren die wesentlichen Kriterien einer resilienzförderlichen Arbeitsweise. Sie halten den zeitlichen Aufwand für die Analyse überschaubar und laden dazu ein, miteinander ins Gespräch zu kommen, die eigene Praxis zu reflektieren und mögliche Entwicklungsbedarfe zu identifizieren: Wie resilienzförderlich arbeiten wir bereits? Was wollen wir weiterentwickeln?

Schritt 2: Ziele setzen

Auf Basis der festgestellten Entwicklungsbedarfe formulieren Sie konkrete Ziele für Ihre Einrichtung.

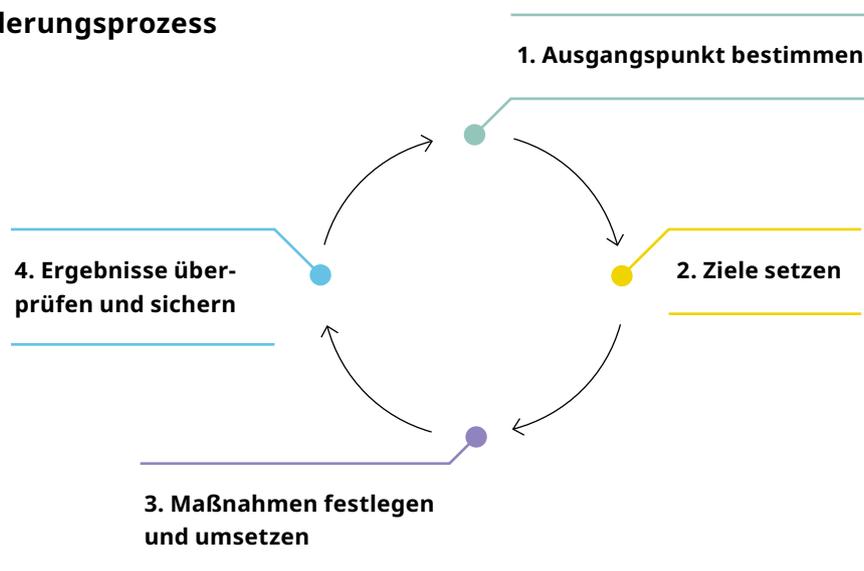
Schritt 3: Maßnahmen festlegen und umsetzen

Aus den gesetzten Zielen leiten Sie passgenaue Handlungsschritte ab, die Sie anschließend im Kita-Alltag umsetzen.

Schritt 4: Ergebnisse überprüfen und sichern

Im letzten Schritt reflektieren Sie die umgesetzten Maßnahmen, überprüfen ihre Wirkung und sichern die erreichten Ergebnisse.

Den Weg zu einer resilienten Kita als Veränderungsprozess gestalten



1. Ausgangspunkt bestimmen



Zeitaufwand:

ca. 2 bis 3 Stunden für alle
4 Themenbereiche

Starten Sie den Entwicklungsprozess mit einem offenen und differenzierten Blick auf den aktuellen Stand Ihrer Einrichtung. Nutzen Sie dazu die **Arbeitsblätter: Ausgangspunkt bestimmen** (Seiten 8 bis 11).

Die Ist-Stand-Analyse umfasst die Themenbereiche: **Soziale Kompetenz, Stressbewältigung, Problemlösen** und **Sinnhaftigkeit**.

Zu jedem Themenbereich finden Sie:

- eine kurze Erläuterung,
- vier bis sechs konkrete Bewertungskriterien und
- zwei offene Reflexionsfragen.

Die Bewertung erfolgt über eine Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 7 (trifft voll zu). In die Analyse der einzelnen Themenbereiche und Kriterien können Sie beispielsweise so einsteigen:

Zunächst bewertet jedes Teammitglied für sich die Kriterien im jeweiligen Themenbereich und trägt seine Einschätzung auf dem Arbeitsblatt ein. Das kann in Vorbereitung auf eine gemeinsame Auswertung (z. B. in einer Teamsitzung) passieren. Im Team sammeln Sie dann die Bewertungen aller Personen zu den einzelnen Kriterien im jeweiligen Themenbereich.

So gelingt die Auswertung und Analyse im Team

Drucken Sie das Arbeitsblatt für jeden Themenbereich im DIN-A3-Format aus und hängen Sie die Blätter gut sichtbar an eine Pinnwand.

Wenden Sie sich zunächst einem Themenbereich zu. Zur Bewertung der einzelnen Kriterien erhält jede Person mehrere Klebepunkte, die sie auf das A3-Arbeitsblatt klebt.

Verschaffen Sie sich nun einen Überblick über den aktuellen Stand Ihrer Einrichtung:

- Welche Aspekte resilienzförderlichen Arbeitens schätzt das Team als besonders gut umgesetzt ein?
- Welche Aspekte bewerten viele Teammitglieder als noch nicht so gut umgesetzt?
- Gibt es Aspekte, bei denen die Einschätzungen stark voneinander abweichen?

Tauschen Sie sich über den Ist-Stand der einzelnen Kriterien in Ihrer Einrichtung aus.

Nutzen Sie für den Austausch die zwei Reflexionsfragen. So finden Sie heraus, was gut und was weniger gut gelingt, können Entwicklungsfelder identifizieren und gezielt Schwerpunkte für die Zukunft setzen. Notieren Sie sich dazu Stichpunkte auf dem Arbeitsblatt.

Können Sie sich zum Schluss auf eine Bewertung für jedes Kriteriums einigen? Halten Sie die gemeinsame Bewertung z. B. mit einem größeren oder andersfarbigen Klebepunkt fest.

Gehen Sie so auch die anderen Themenbereiche durch. Um die Ergebnisse zu sichern, können Sie die fertigen Arbeitsblätter fotografieren.

2. Ziele setzen

Im nächsten Schritt richten Sie Ihren Blick gezielt auf die Zukunft. Wählen Sie ein bis zwei konkrete Entwicklungsvorhaben aus, die Sie in Ihrer Einrichtung oder in Ihrem Team umsetzen wollen. Formulieren Sie dazu **klar definierte Ziele**, die sich an den **SMART-Kriterien** orientieren (**S**pezifisch, **M**essbar, **A**traktiv, **R**ealistisch, **T**erminiert).

Arbeitsblatt: Ziele setzen und Handlungsschritte planen
(Seite 12 und 13)



Zeitaufwand:

ca. 1 bis 1,5 Stunden zum Setzen von Zielen und zum Planen von Handlungsschritten

3. Maßnahmen festlegen und umsetzen

Die Kita-Leitung hat eine Schlüsselposition: Sie prüft insbesondere, welche unterstützenden Rahmenbedingungen das Entwicklungsvorhaben braucht und geht ggf. mit dem Träger darüber ins Gespräch. Wichtig ist auch, dass die Leitung ihre eigene Rolle im Prozess beständig reflektiert: Was trägt sie wie und wozu bei? Eine begleitende Unterstützung (z. B. Fortbildung, Supervision) kann dabei hilfreich sein.

Überlegen Sie im Team: Welche konkreten Maßnahmen braucht es, um das jeweilige Ziel zu erreichen? Bei größeren Teams bietet es sich an, Kleingruppen zu bilden. Dabei ordnet sich jedes Teammitglied einem Ziel seiner Wahl zu.

Legen Sie im Team bzw. in der Kleingruppe eine klare Zeitschiene fest: Wann starten wir? Und bis wann soll das gesamte Vorhaben abgeschlossen sein? Vereinbaren Sie Termine – das schafft Verbindlichkeit und Motivation.

Verteilen Sie die Verantwortung gezielt: Wer übernimmt welchen Schritt? Wer koordiniert? Wer behält den Überblick? So stellen Sie sicher, dass alle wissen, was zu tun ist.

Halten Sie alle Entscheidungen auf dem **Arbeitsblatt: Ziele setzen und Handlungsschritte planen** (Seite 12 und 13) fest. Vereinbaren Sie, wann und zu welchen Gelegenheiten Sie gemeinsam auf den Handlungsplan schauen. Gehen Sie die Umsetzung nun Schritt für Schritt an.

4. Ergebnisse überprüfen und sichern



Zeitaufwand:

ca. 2 Stunden

Um zu einer gemeinsamen Bewertung zu kommen, können Sie zunächst auch einzeln einschätzen, inwieweit Sie das jeweilige Ziel erreicht haben. Visualisieren Sie die individuelle Bewertung mit Klebepunkten und gehen Sie im Anschluss in den Austausch.

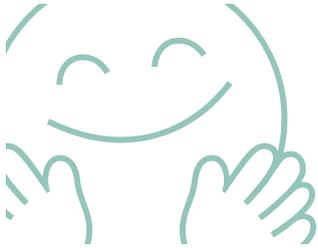
Nehmen Sie sich bewusst Zeit für eine gemeinsame Reflexion. Nutzen Sie das **Arbeitsblatt: Ergebnisse überprüfen und sichern** (Seite 13), um zusammen auf die Umsetzung Ihrer Handlungsschritte zu schauen.

Überlegen Sie im Team oder in Kleingruppen: Wie erfolgreich war Ihr Vorgehen? Haben Sie Ihr Ziel vollständig oder teilweise erreicht? Wenn Sie Ihr Ziel verwirklicht haben, halten Sie fest, was Ihnen dabei geholfen hat. Diese positiven Erfahrungen sind wertvolle Ressourcen für zukünftige Prozesse. Und: Feiern Sie Ihren Erfolg gemeinsam! Das stärkt nicht nur die Motivation, sondern auch den Teamzusammenhalt.

Haben Sie Ihr Ziel nicht oder nur teilweise erreicht? Analysieren Sie die Ursachen: War das Ziel zu ambitioniert? Waren die Schritte zu groß? Gab es Unsicherheiten oder Vorbehalte im Team? Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um zu entscheiden, wie es weitergeht: Wie können Sie das Ziel oder die Handlungsschritte anpassen, um in die Umsetzung zu kommen?



Themenbereich Soziale Kompetenz



Soziale Kompetenz zeigt sich in einer offenen, achtsamen und wertschätzenden Kommunikationskultur – sowohl im Team als auch in der gesamten Einrichtung. Die einzelnen Teammitglieder nehmen sich gegenseitig sowie Kinder und Familien mit ihren Sichtweisen, Gefühlen und Bedürfnissen wahr und erleben Unterschiedlichkeit als Bereicherung. Sie entwickeln Verständnis füreinander und können so tragfähige Beziehungen aufbauen und Konflikte konstruktiv lösen. Soziale Kompetenz heißt auch, als Team vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, sich gegenseitig zu unterstützen und ein gutes Miteinander zu gestalten.

	trifft nicht zu							trifft zu	
	1	2	3	4	5	6	7		
Wir tauschen uns oft über unterschiedliche Wahrnehmungen und Perspektiven im Team aus.	<input type="radio"/>								
In unserem Team gibt es einen Sinn für Teamwork und gutes Miteinander. Wir ziehen an einem Strang.	<input type="radio"/>								
Wir sprechen Konflikte an und arbeiten gemeinsam an Lösungen.	<input type="radio"/>								
In unserem Team werden Unterschiede wertgeschätzt.	<input type="radio"/>								
Wir geben uns häufig Feedback zu unserer Arbeit.	<input type="radio"/>								

**Was gelingt Ihnen gut?
Nennen Sie Beispiele.**

**Was ist bisher zu kurz gekommen?
Was wollen Sie gezielt weiterentwickeln?**



Themenbereich Stressbewältigung



Stressbewältigung bedeutet, Belastungen im Team und bei einzelnen Teammitgliedern wahrzunehmen und gemeinsam zu reflektieren. Auf dieser Grundlage lassen sich Bewältigungsstrategien aktiv entwickeln und umsetzen. Wichtig ist, dass das Team das Wohlbefinden aller Teammitglieder als entscheidend für die pädagogische Qualität betrachtet und es gezielt fördert.

trifft nicht zu

trifft zu

1 2 3 4 5 6 7

Wir sprechen offen über Belastungen und Schwierigkeiten in unserem Arbeitsalltag – mit dem Ziel, für alle Beteiligten eine geeignete Lösung zu finden.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Wir tragen als Team gemeinsam dazu bei, dass sich alle wohlfühlen und gesund bleiben.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

In unserem Arbeitsalltag gibt es ausreichend Raum und Zeit für Entspannung und Erholung.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Wir unterstützen uns in schwierigen Situationen und geben uns gegenseitig Rückhalt.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

**Was gelingt Ihnen gut?
Nennen Sie Beispiele.**

Empty box for notes.

**Was ist bisher zu kurz gekommen?
Was wollen Sie gezielt weiterentwickeln?**

Empty box for notes.



Themenbereich Problemlösen



Eine lösungsorientierte Haltung ist die Basis für konstruktives Problemlösen im Team: Die Teammitglieder sind davon überzeugt, dass sie Schwierigkeiten gemeinsam bewältigen können, indem Sie auf vorhandene Stärken und Ressourcen zurückgreifen. Diese geteilte Überzeugung beeinflusst maßgeblich, wie das Team an Probleme herangeht und welche Wege es zur Lösung einschlägt. Mit einer offenen und positiven Fehlerkultur sind Teammitglieder eher bereit, neue Ideen zu entwickeln, kreative Lösungswege auszuprobieren und aus Erfahrungen zu lernen.

trifft nicht zu trifft zu

1 2 3 4 5 6 7

Wir sind überzeugt, Herausforderungen und Schwierigkeiten gemeinsam bewältigen zu können.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

In unserem Team haben wir genug Entscheidungs- und Handlungsspielraum, um schnell auf unerwartete Probleme zu reagieren.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Wir sprechen offen über Fehler und sehen sie als Lernchance.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Wir arbeiten im Team an machbaren Ideen statt am perfekten Plan.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Wir nutzen gezielt Stärken, Kompetenzen und Interessen jedes einzelnen Teammitglieds, um Aufgaben und Anforderungen zu bewältigen.

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

**Was gelingt Ihnen gut?
Nennen Sie Beispiele.**

**Was ist bisher zu kurz gekommen?
Was wollen Sie gezielt weiterentwickeln?**



Themenbereich Sinnhaftigkeit



Eine gemeinsame Wertebasis bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit im Team und für die pädagogische Arbeit. Wichtig ist dabei, dass die Werte auch aktiv im Arbeitsalltag gelebt werden. Eine geteilte Vision (ein Bild der Zukunft) bietet Orientierung dabei, sich als Team Ziele zu setzen und diese Ziele zu verfolgen. Sie zeigt, warum die Arbeit des Teams sinnvoll und wichtig ist, sie schafft Motivation und stärkt das Gefühl der Verbundenheit mit der Einrichtung.

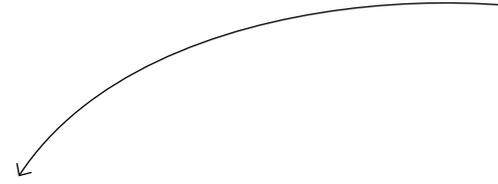
	trifft nicht zu							trifft zu	
	1	2	3	4	5	6	7		
Gemeinsame Werte leiten unsere Entscheidungen und Handlungen.	<input type="radio"/>								
Wir verständigen uns im Team immer wieder über unsere gemeinsamen Werte.	<input type="radio"/>								
Wir haben Lust auf Veränderung.	<input type="radio"/>								
Wir entwickeln unsere Einrichtung entlang einer klaren gemeinsamen Vision weiter.	<input type="radio"/>								
Wir setzen uns im Team Ziele, die wir gut erreichen können.	<input type="radio"/>								
Wir reflektieren regelmäßig, welche Ziele wir erreicht haben, und feiern unsere Erfolge.	<input type="radio"/>								

**Was gelingt Ihnen gut?
Nennen Sie Beispiele.**

**Was ist bisher zu kurz gekommen?
Was wollen Sie gezielt weiterentwickeln?**



Ziele setzen und Handlungsschritte planen



Unser SMARTes Ziel:

Handlungsschritt

Verantwortliche

Handlungsschritt	Verantwortliche



Überprüfen Sie: Ist Ihr Ziel SMART?

Korrigieren Sie gegebenenfalls Ihre Zielformulierung.

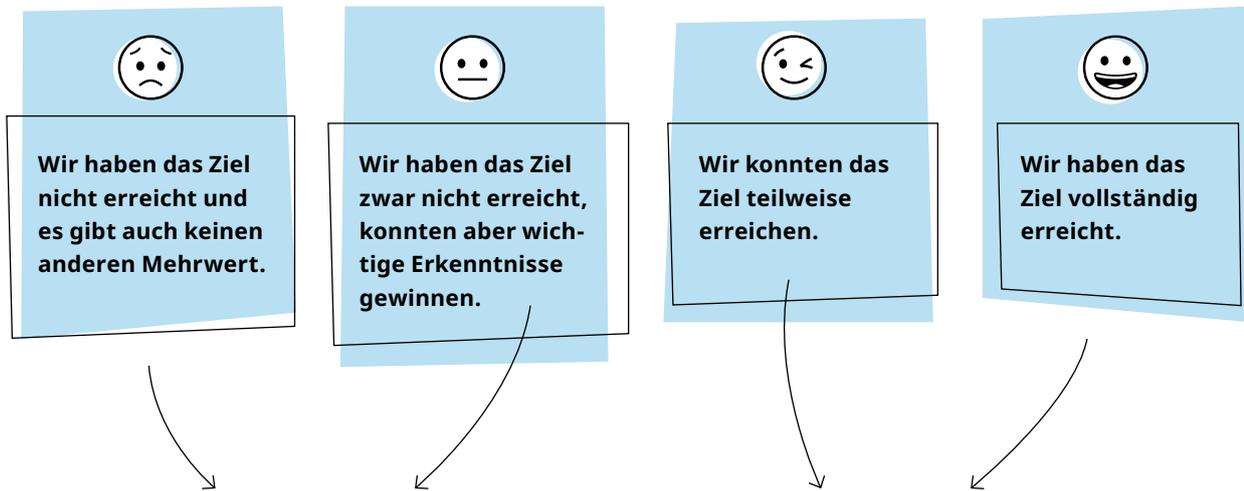
S spezifisch	M messbar	A ansprechend	R realistisch	T terminiert
Was genau wollen wir erreichen? Ist unser Ziel konkret formuliert?	Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht ist?	Akzeptieren wir alle das Ziel? Ist es für uns attraktiv?	Können wir das Ziel unter den gegebenen Voraussetzungen und mit den vorhandenen Ressourcen erreichen?	Bis wann wollen wir das Ziel erreichen (konkretes Datum)? Korrigieren Sie gegebenenfalls Ihre Zielformulierung.

Wer unterstützt?	Erledigt bis ...	Was wird gebraucht?



Ergebnisse überprüfen und sichern

Nehmen Sie sich Zeit, um mit etwas Abstand die Umsetzung Ihres Vorhabens im Team zu reflektieren und Erkenntnisse festzuhalten: Haben Sie Ihr Ziel erreicht? Wie zufrieden sind Sie?



Sie haben Ihr Ziel nicht erreicht:

Welche Gründe gibt es dafür?

Haben Sie die richtigen Handlungsschritte vereinbart? Was hätten Sie gebraucht? Was hätte Ihnen geholfen?

Welche Erkenntnisse können Sie nutzen, um zukünftige Ziele zu verwirklichen?

Sie haben Ihr Ziel erreicht:

Worauf sind Sie besonders stolz?

Was hat zum Gelingen beigetragen? Gab es einen entscheidenden Impuls?

Welche Erkenntnisse können Sie nutzen, um zukünftige Ziele zu verwirklichen?

Literatur

Rönnau-Böse, M./Fröhlich-Gildhoff, K. (2024): Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.

Zukunftsinstitut (2021): Zukunftskraft Resilienz – Gewappnet für die Zeit der Krisen. Frankfurt am Main: Zukunftsinstitut GmbH.

Stegmann, G. (2020): Das haut uns nicht um. Teamresilienz – was Teams stark und widerstandsfähig macht. In: Magazin Durchblick, Jg. 2020, S. 26–29. Verfügbar unter: www.evkitabayern.de/fileadmin/user_upload/durchblick/2020/Artikel_Schwerpunkt/evk_durchblick_2020_Das_haut_uns_nicht_um.pdf (abgerufen am 23.06.2025).

Lattner, K./Strehmel, P./Borkowski, S. (2023): Der Krise trotzen dank Resilienz? In: Kita aktuell, Jg. 2023, H. 4.2023, S. 7 – 19. Verfügbar unter: www.wolterskluwer.com/de-de/expert-insights/resilienz-in-der-kita (abgerufen am 23.06.2025).

Lattner, K. (2025): Resilienz in Kitas – Zentrale Aspekte und praxisnahe Ansätze zur Stärkung der Widerstandskraft in Teams. Verfügbar unter: www.hage.de/media/hage_lattner_2025_05_05_final.pdf (abgerufen am 23.06.2025).

Breit, S./Zechner, K. (2024): Selbstfürsorge und Teamresilienz. Online-Toolbox für pädagogisches Personal in elementaren Bildungseinrichtungen. Verfügbar unter: www.ph-noe.ac.at/fileadmin/root_phnoe/PHN%C3%96/Department3/Toolbox/Toolbox_Barrierefrei__003_.pdf (abgerufen am 10.06.2025).

Soucek, R. (2022): Diagnose von Resilienz. Verfügbar unter: www.resilire.de/diagnose.php (abgerufen am 23.06.2025).

Soucek, R./Ziegler, M. (2022): Organisationale Resilienz und Vielfalt. Verfügbar unter: www.forum.dguv.de/ausgabe/4-2022/artikel/organisationale-resilienz-und-vielfalt (abgerufen am 30.06.2025).

betterplace lab (2024): NICHT KLEINZUKRISEN. Was die Zivilgesellschaft resilient macht. Verfügbar unter: www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2024/03/240227_FW_Ergebnisbereich_bp_Organisationale-Resilienz.pdf (abgerufen am 23.06.2025).

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (2023): Resilienz im Blick – Arbeitsmaterial für den pädagogischen Alltag. Verfügbar unter: www.dkjs.de/wp-content/uploads/2024/09/a4_resilienz_im_blick_arbeitsmaterial_2auflage.pdf (abgerufen am 24.06.2025).

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (2019): Die gute gesunde Kita gestalten – Referenzrahmen zur Qualitätsentwicklung im Berliner Landesprogramm für die gute gesunde Kita. Verfügbar unter: www.gute-gesunde-kitas-in-berlin.de/app/uploads/2019/12/SBJF-19-002-Referenzrahmen-gute-gesunde-Kita-RZ-23.11.19.pdf (abgerufen am 24.06.2025).

Weber, P. (o. J.): Teamresilienz: Psychologische Sicherheit als wichtigsten Erfolgsfaktor von Teams fördern. Verfügbar unter: www.coachingzentrumheidelberg.de/2023/11/09/teamresilienz-psychologische-sicherheit-als-wichtigsten-erfolgsfaktor-von-teams-f%C3%B6rdern (abgerufen am 24.06.2025).

Impressum

Herausgeberin:

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
vertreten durch die Geschäftsführung:
Anne Rolvering (Vorsitz), Frank Hinte
Tempelhofer Ufer 11 | 10963 Berlin |
Tel.: (030) 25 76 76 - 0

www.dkjs.de | [info\[at\]dkjs.de](mailto:info[at]dkjs.de)

Verantwortliche Person für den Inhalt

(V.i.S.d.P. nach § 18 Abs. 2 MStV): Anja Gehl,
Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

Diese Publikation wurde von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung im Rahmen des Programms *Trainingsprogramm für die Entwicklung resilienter Organisationen in der frühen Bildung* angefertigt.

Die Zuwendung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) zur Verfügung gestellt.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Redaktion:

Autor:innen: Anja Gehl, Linda Hiltcher,
Hannah Weißbach

Lektorat: Josepha Lorenz

Gestaltung: Sarah Haßheider

Druck: B. KRAUSE GmbH, Radebeul

1. Auflage

© DKJS 2025

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen. Alle Links wurden von der Redaktion im Juni 2025 überprüft.