

Nicht ohne mein Team!

So gebt ihr euch im Kita-Alltag gegenseitig Halt.

Vertiefung
& Übungen

Dieses Übungsheft
gehört:

.....

Unsere Wissensschätze für dich.

Dieses Übungsheft enthält pures Kitagold.

Die Inhalte wurden so für dich zusammengestellt, dass du gut in das Thema eintauchen kannst und weitere Anregungen für dein pädagogisches Handeln bekommst.

Viel Spaß!



Das erfährst du in diesem Heft:

- Das Kita-Team: Gleiches Ziel, verschiedene Aufgaben.
- Wie ihr die Zufriedenheit eures Teams fördern könnt.
- Wie ihr Stressoren und Kraftquellen eures Teams erkennt.



1. Das Kita-Team: Gleiches Ziel, verschiedene Aufgaben

Ein starkes Team ist der Schlüssel zum erfüllten Arbeiten in der Kita. In der Gruppe könnt ihr euch im stressigen Alltag gegenseitig den Rücken stärken – oder euch von den Kolleg*innen stärken lassen. Im Team zu arbeiten bedeutet auch, dass ihr euch auf fachlicher Ebene für ein gemeinsames Ziel engagiert, z.B. das Wohl der Kinder. Im besten Fall wird jede*r von euch mit den eigenen Talenten und Stärken für das gemeinsame Ziel aktiv.

Das ist nicht immer leicht. Es kann zu Konflikten kommen und nicht alle in eurem Team können alle Aspekte für ein erfülltes Arbeiten gleichermaßen beeinflussen. Euer Beitrag für eine wertschätzende, erfüllende Teamkultur ist je nach Aufgabenbereich unterschiedlich. So können sich alle Kolleg*innen um einen offenen und ehrlichen Umgang bemühen und mit Loyalität zum Wir-Gefühl beitragen. Den Umgang miteinander gestaltet letztlich ihr selbst – jedes einzelne Teammitglied.

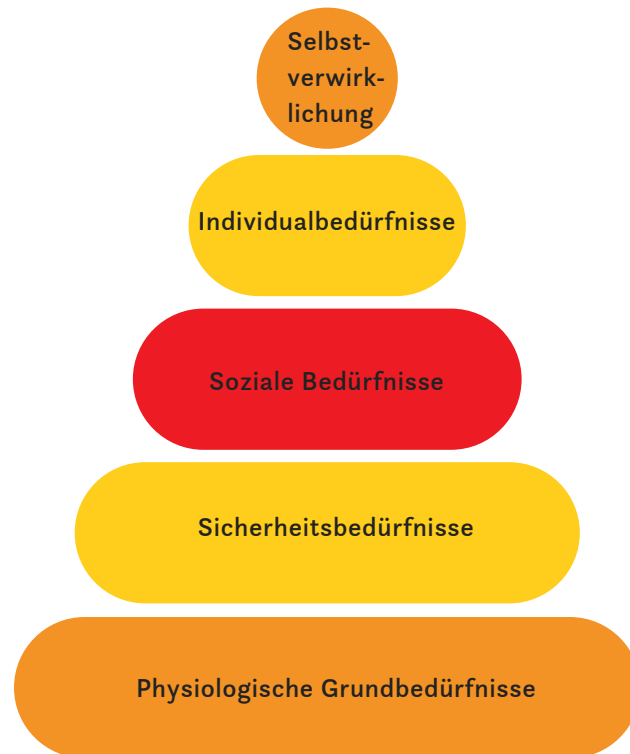
Eine besondere Rolle kommt der Leitung zu. Sie hält den pädagogischen Fachkräften den Rücken frei, damit diese sich voll den Kindern widmen können, und sie gestaltet den Rahmen: für die Arbeit und das Miteinander. Sie ebnet mit Strukturen den Boden für Transparenz und Klarheit und gibt die Regeln, Normen und Erwartungen für alle Kolleg*innen vor. Im Idealfall lebt sie eine konstruktive Teamkommunikation vor.



Doch ihr alle, egal ob Leitung oder Teammitglied, habt immer nur einen begrenzten Handlungsspielraum. Eine Kita ist, in der Regel, innerhalb einer hierarchischen Struktur in einem bestimmten Umfeld angesiedelt. Auch die Leitung kann deshalb nicht alles beeinflussen, was zur Zufriedenheit des Teams beiträgt (z.B. unbefristete Arbeitsverträge, ausreichend Personal). Aber sie ist ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mitarbeitenden und dem Träger und hat deshalb die wichtige Aufgabe, die Team-Interessen auch „nach oben“ zu vertreten.

1. Die Zufriedenheit eures Teams fördern

Zufriedenheit hat mit Bedürfnissen zu tun, die mehr oder weniger gut erfüllt werden. Mit Hilfe der Bedürfnispyramide nach Maslow lassen sich Tipps ableiten, wie ihr in der Kita-Arbeit zufriedener werdet. Diese Tipps betreffen verschiedene hierarchische Ebenen der Kita und nicht jede*r kann alles beeinflussen. Dennoch habt ihr alle Möglichkeiten, auf eurer Arbeitsebene einen Beitrag zu einem erfülltem Arbeitsalltag zu leisten.



Physiologische Bedürfnisse: Abdeckung der grundlegenden Lebensbedürfnisse

So könnt ihr zur Erfüllung der Grundbedürfnisse beitragen:

Leistungs- und Trägerebene

- Gruppenräume ergonomisch ausstatten.
- Gesunde Ernährung unterstützen, z.B. mit Wasser und Obst gratis.
- Sportangebote machen, z.B. als Zuschüsse für Yogakurse, Bewegungs- und Entspannungsangebote, evtl. in Zusammenarbeit mit Krankenkassen.
- Durch Arbeitsmaterial Arbeitsabläufe unterstützen: Vorlagen für Gespräche, Dienstpläne, Mitarbeiter*innengespräche, Abreißblock für Telefonnotizen.

Teamebene

- Sorgt selbst für Eure körperlichen Grundbedürfnisse, sorgt gut für euch.
- Trinkt ausreichend und ernährt euch gesund.
- Schläft ausreichend.
- Unterstützt euch gegenseitig und sucht Lösungen für lästige Alltagsprobleme: Denn wenn am Ende der Rücken schmerzt oder Kolleg*innen Burn-out haben, leiden alle darunter.
- Sucht einen Ausgleich zur Arbeit, der eurem Körper gut tut.

Sicherheitsbedürfnisse: Bedürfnis nach einer gesicherten Anstellung in der Zukunft



So fördert ihr das Sicherheitsgefühl:

Leitungs- und Trägerebene:

- Unbefristete Arbeitsverhältnisse eingehen.
- Lange Kündigungsfristen gewähren.
- Arbeitsstrukturen transparent kommunizieren.
- Regelmäßige Feedbackgespräche führen.
- Versicherungen, z.B. zur Altersvorsorge, Krankenzusatzversicherung, mit günstigen Gruppentarifen anbieten, um Mitarbeitende bei der persönlichen Absicherung zu unterstützen.
- Im Team abfragen, wo Unsicherheit herrscht und was die Mitarbeitenden sich zu ihrer Sicherheit wünschen.
- Konstruktive Fehlerkultur: Die Mitarbeitenden müssen sich darauf verlassen können, dass Vorgesetzte vorbehaltlos hinter ihnen stehen.

Teamebene:

- Wünsche zum Arbeitsvertrag (unbefristet, lange Kündigungsfrist, Versicherungen) anmelden.
- Bei Unsicherheit Gesprächsbedarf anmelden.
- Ideen für bessere Arbeitsstrukturen einbringen.

Soziale Bedürfnisse: Zusammenarbeit im Team

Eure Beziehungen innerhalb des Teams, das Zugehörigkeitsgefühl sowie der Kontakt untereinander und zur Leitung sind zentral wichtig für das Bedürfnis nach gut funktionierenden sozialen Beziehungen.

So fördert ihr das Bedürfnis nach guten sozialen Beziehungen:

Die Leitung schafft den Rahmen:

- Zuhören: jeden Tag und ganz intensiv im Mitarbeiter*innengespräch, auch über die Arbeit hinaus. Was beschäftigt die Kolleg*innen außerhalb der Arbeit, was begeistert sie, was sorgt sie?
- Auch Zwischentöne hören.
- Das Team entwickeln: Betriebsausflüge organisieren (Stärkung des Gruppengefühls, Stärken und Gemeinsamkeiten entdecken), Teamentwicklungsspiele, gemeinsam Fortbildungen oder Workshops besuchen.
- Aufenthaltsraum: Gemeinschaftssinn stärken, indem ein Raum für gemeinsame Aktivitäten geschaffen wird, und tägliche gemeinsame Zeit einplanen, z.B. gemeinsames Essen, Musik hören.
- Freizeitangebote: Möglichkeiten der gemeinsamen Freizeitgestaltung anbieten (z.B. Kochkurs, je nach Interesse des Teams). Das fördert die „Work-Life-Balance“ und die Zufriedenheit im Team.
- Bei schweren Störungen und Konflikten: Externe*n Mediator*in oder Supervisor*in ins Team holen.

Das Team lebt diese Angebote. Das Engagement jeder*s Einzelnen trägt zu einem guten sozialen Miteinander bei:

- Seid offen für eure Kolleg*innen und die Leitung, für ihre Ideen und Anliegen.
- Bringt eure Ideen ein.
- Packt Herausforderungen gemeinsam an, hilft einander, wenn es eng wird.
- Nehmt an Gruppenaktivitäten teil, auch wenn z.B. Bouldern nicht euer Ding ist. Ein Miteinander kann sich nur im Zusammensein entwickeln.
- Nutzt den Aufenthaltsraum für gemeinsame Zeiten, z.B. Essen, Musik hören.
- Versucht Konflikte konstruktiv zu lösen. Möglichst direkt, möglichst rasch, möglichst ohne Vorwürfe, immer lösungsorientiert. Das Ziel ist ein gutes Miteinander für alle.

Individualbedürfnisse: Wunsch nach Stärke, Erfolg, Freiheit und Unabhängigkeit

Zu den Individualbedürfnissen gehören auch Wünsche nach Anerkennung, Wertschätzung und Ansehen. Verbunden damit sind auch Bereiche wie Selbstvertrauen, Respekt, Beachtung und Entscheidungskompetenz.

So werden Anerkennung und Wertschätzung gelebt:

Die Leitung hat aus ihrer Position heraus viele Möglichkeiten, die Mitarbeitenden zu stärken:

- Anerkennung und Achtung entgegenbringen: Mitarbeitende gezielt mit ihren individuellen Stärken beachten.
- Konkretes Loben: Wertschätzung möglichst konkret, individuell und differenziert zeigen. Nicht einfach: „Gut gemacht heute Morgen.“ Sondern besser: „Das mit der Elternbeschwerde heute Morgen hast du sehr gut gelöst. Danke, wie du da ruhig und trotzdem bestimmt die Situation geklärt hast.“
- Auszeichnungen/Gratifikationen für besondere Leistungen. Das kann auch symbolisch sein (z.B. ein Blumenstrauß) oder eine kleine Aufmerksamkeit (z.B. eine Origami-Sonne). Aber Geld hat noch einmal einen anderen Stellenwert.
- Handlungs- oder Entscheidungsspielraum erweitern, mehr Verantwortung übergeben.
- Anerkennungsritual: Im Team eine ritualisierte Gelegenheit schaffen, dass die Mitarbeitenden sich gegenseitig konkret loben.

Im Team solltet ihr euch gegenseitig stärken, denn ihr seid Held*innen:

- Gegenseitige Anerkennung und Achtung: Freut euch an den Stärken der anderen, an ihrer Andersartigkeit.
- Lobt Kolleg*innen, wenn ihr seht, wie sie etwas gut machen: „Toll, wie du Nora ermutigt hast, dass sie sich jetzt auch auf's Gerüst traut.“
- Baut Kolleg*innen auf, wenn es gerade gar nicht läuft, damit sie zu ihrer Stärke zurückfinden.
- Setzt Grenzen: Wenn jemand eure Grenzen übertritt, schluckt das nicht herunter, sondern tretet für euch selbst ein.



Seid offen für neue Wege: Traut euch etwas zu. Macht Änderungsvorschläge wenn ihr glaubt, dass etwas besser funktionieren könnte.

Selbstverwirklichung: Höchste Stufe der Bedürfnisbefriedigung

Selbstverwirklichung im Beruf wird in der Regel mit Karriere und Aufstieg gleichgesetzt, also der Möglichkeit, neue und herausfordernde Aufgaben zu übernehmen. Aber das gilt nicht für alle Menschen: In der Kita gehen manche voll und ganz mit den Kindern auf und meiden z.B. Verwaltungstätigkeiten.

So wird Selbstverwirklichung in der Kita gefördert:

Die Leitung koordiniert und organisiert entsprechende Angebote:

- Fort- und Weiterbildungsangebote anbieten (interne und externe).
- Coaching- und Supervisionsmöglichkeiten für einzelne und das Team: Sind die Mitarbeitenden mit ihren Aufgaben zufrieden, unterfordert, überlastet?
- Feedback und Mitarbeiter*innengespräche regelmäßig durchführen, um Feedback zu geben und die Weiterentwicklung zu unterstützen. Das steigert die Motivation und eröffnet berufliche Perspektiven.

Teamebene:

Ihr seid auch selbst für eure Selbstverwirklichung verantwortlich.

- Thematisiert anhaltende Unzufriedenheit und äußert eure Wünsche und Ziele.
- Meldet euer Interesse an Fortbildungen an, schlägt konkrete Fortbildungen vor.
- Ermuntert Kolleg*innen, denen ihr das wirklich zutraut, Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen.



4. Stressoren und Kraftquellen im Team erkennen



Diese Übung hilft euch dabei, Stressoren und Ressourcen für jede*n von euch und euer Team sichtbar zu machen sowie die Zusammenarbeit und Selbstfürsorge zu stärken. Die drei Schritte können im Team bearbeitet werden, oder die Leitung erarbeitet sie teilweise oder ganz für sich alleine.

1. Schritt



Beantwortet folgende Fragen und notiert die Antworten auf Karten.

- Welchen Belastungen bin ich ausgesetzt?
- Welchen Belastungen sind wir als Team ausgesetzt?
- Welche eigenen Stärken habe ich?
- Welche Stärken hat unser Team?
- Welche Stärken als Team nutzen wir bereits?
- Was kann ich tun, um gut für mich zu sorgen?
- Was können wir tun, um gut für unser Team zu sorgen?

2. Schritt



Kommt in einen Austausch und überlegt, welche konkreten Schritte entweder jede*r einzelne oder ihr gemeinsam gehen könnt, um die Balance zu halten oder wiederherzustellen.

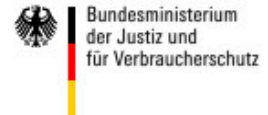


3. Schritt



Haltet die Punkte fest und verabredet im Team einen Auswertungszeitpunkt. Zu dem Zeitpunkt wertet ihr gemeinsam aus, wie es euch mit der Umsetzung der vereinbarten Schritte ergangen ist.

Kitagold – Ein Projekt von



Gefördert durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Weitere Videos sowie Vertiefungen & Übungen

kitagold.papilio.de
www.instagram.com/papilio.de

Kontakt

Papilio gGmbH
Ulmer Str. 94
86156 Augsburg

Fon 0821 4480 8596
kontakt@papilio.de
www.papilio.de