

Einführung in das KITA-Team- Projekt

Wenn ich mit Leitungen und Teams von Kindertagesstätten arbeite, so kommen fast immer die ähnlichen Worte: Wir hatten uns vor zwei Jahren als Team gut aufgestellt und waren füreinander da. Wir hatten das Gesamte im Blick. Nach den 18 Monaten der Pandemie habe ich kein Team mehr. Wir sind vereinzelt, es haben sich Paare oder Kleinteams gebildet, die ihr Möglichstes im alltäglichen Überlebenskampf leisten. Es gibt Flexibilität, doch im Grund wissen wir gar nichts mehr voneinander. Ich habe kein Team mehr....

Unter den Kollegen*innen macht sich eine große Ohnmacht breit. Es ist nicht klar, wie es weiter geht. Die unterschiedlichen Sichtweisen, die Ängste vor der Krankheit oder vor dem Impfen werden stillschweigend er- oder offen ausgetragen. Wenn alle geimpft sind und dennoch mit Maske den gesamten Tag herum rennen müssen, kommt Unmut auf. „Was ist mit unserem Lachen?“ „ Können wir überhaupt noch Späße machen?“ „ Mir macht auf jeden Fall die Arbeit keine Freude mehr.“ Je nach Träger haben alle unmögliches möglich gemacht. Jede*r ist an sein*ihr Limit gegangen. Manche haben als Stellvertreter*innen lange Zeit als Leitung einspringen müssen, andere waren allein auf weiter Flur und versuchten alles zusammen zu halten. Aus Freundschaften wurden offen Feindschaften,... Wie wollen wir wieder beginnen? Wie finden wir als Team wieder zueinander?

Im Laufe der Pandemie hat sich das Verhältnis zu den Eltern verändert. Da die Eltern nicht mehr über die Schwelle der Einrichtung durften, gab es weniger direkte Elternkontakte. Die Elterncafé's konnten nicht mehr durchgeführt werden, es gab überwiegend digitale oder telefonische Elternkontakte, die Entwicklungsgespräch wurde verschoben oder telefonisch umgesetzt, gemeinsame Ausflüge mit den Eltern, in denen gut der Umgang der Eltern mit den Kindern beobachtet werden konnte, konnten nicht durchgeführt werden. Die Erziehungspartnerschaft ist auch vorher schon ein wichtiges Thema gewesen. Heute wirkt es fast wie ein Fremdwort und muss erste wieder neu eingeführt werden.

Es ist nicht alles schlimm gelaufen! In vielen Einrichtungen konnte ich erleben, wie sich die Beziehung zwischen den Kindern und den Erziehenden entwickelt hat. Es kam zu intensiven Begegnungen und einem echten Austausch über die Ängste, die jede*r Einzelne so hat. Viele Erziehende genossen es in einer konstanten Gruppe zu arbeiten und Themen zu vertiefen. Der beständige Angebotscharakter mancher Einrichtungen wurde verändert und mehr auf die Bedürfnisse des Kindes geachtet. Auch innerhalb des Teams entstanden neue und tiefere Beziehungen in der Zusammenarbeit. Manch, die heute wieder am Empfang einer „offenen“ Einrichtung stehen, sehen sich nach der kollegialen und pädagogischen Arbeit während der Pandemiezeit.

Die Chance, die sich nach einer solchen Unterbrechung ergibt, ist vor allem die Frage: ob ein „Weiter-so“ noch angebracht ist? Die Kinder sind unsere Zukunft. Wenn wir ihnen nicht im Rahmen der Erziehung eine Möglichkeit geben, sich zu sozialen und zukunftsfähigen Menschen zu entwickeln, so wird unsere Zukunft sehr schwer zu händeln sein. Da geht es um weit mehr, als um eine zeitlich begrenzte Pandemie. Es geht darum, wie wir mit den Ressourcen, den Mitmenschen, den Lebensräumen und der weitaus geringeren Arbeit umgehen werden? Wie wird in Zeiten der Krise umgegangen? An was orientieren sich dann die Erwachsenen, die heute noch Kinder sind?

Aus all diesen Erfahrungen ist nun eine Teamentwicklung für Kindertagesstätten entstanden. Ich habe das Ganze so aufgebaut, dass die Teams sich regelmäßig wiederfinden können. Es sind im gesamten 8 Einheiten. Gut ist es wenn von den 8 Einheiten 4 von uns begleitet werden. Das schafft eine höhere Verbindlichkeit im Team, auch wirklich mit dem Angebot zu arbeiten. Wir beginnen gerade in der Metropolregion Nürnberg und bauen hierfür auch ein entsprechendes Team auf. Durch die A.T.C.C.-Ausbildungen, die bundesweit stattfinden, gibt es auch Begleitungen in vielen Städten im Bundesgebiet. Einfach anfragen...

Die erste Einheit:

Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft

Gesprächseinheit 1:

Nehmt Euch dafür 90 Minuten Zeit.

Jede Person erhält ein DinA3 Blatt und für alle sollten ausreichend Stifte vorhanden sein. Ich ziehe für die Gestalt dieser Einheit die dicken Wachsmalblöcke vor. Damit kann flächig gearbeitet werden und es braucht keine besondere Zeichenfertigkeit um ein Bild zu entwerfen.

*Das Blatt wird nun dreifach gefaltet. Es wird wie ein Triptychon (ein dreiflügeliger Altar). Auf die linke Seite zeichnet jede*r wie er*sie die Vergangenheit wahrgenommen hat. In die Mitte, wie er*sie die Gegenwart erlebt und auf die rechte Seite kommt, wie er*sie die Einrichtung erleben möchte. Hier ein paar Beispiele:*



Dafür habt ihr 5 Minuten Zeit.

Wichtig ist, dass es eine Wahrnehmung und keine ausführliche Beschreibung der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft wird.

Nachdem diese Zeit vorbei ist (einige werden immer mehr Zeit brauchen) stellt Euch diese Bilder und den damit verbundenen Inhalt vor. Jede Person sollte nicht mehr als 5 Minuten Zeit für die Vorstellung und Nachfragen zur Verfügung haben.

Gut ist es, wenn die Person anfängt, die moderiert. Wenn es die Leitung ist, dann die Leitung. Hier schadet eine falsche Bescheidenheit, denn die moderierende Person öffnet den Reigen der Präsentationen und geht damit das Risiko ein, wirklich offen über ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen zu sprechen.

*Falls ein*e Kollege*in bei dieser, auch bei den anderen Übungen nicht mitmachen will, ist es ihr*sein gutes Recht. Er sollte aber dann aus diesem Prozess ausgeschlossen werden. Bei der Teamentwicklung braucht es keine Zuschauer. Wenn dem so wäre ist es sinnvoll diesen Prozess entweder ohne ihn*sie zu machen oder vorher mit einer supervisorischen Begleitung den Hintergrund im Team anschauen.*

Wenn alle gesprochen haben geht es darum aufzuschreiben, was die Einzelnen brauchen, damit diese Zukunft auch entsteht. Hierbei ist es wichtig auf konkret Schritt zu achten. Keine allgemeinen Wünsche, sondern Schritte, die innerhalb der Einrichtung umsetzbar sind. „das die Pandemie vorbeigeht“ ist ein sehr guter Wunsch aber kein konkreter Schritt, der Euch als Team wieder zusammenbringt. Hier geht es schon eher um banale Dinge wie: „Lasst uns als Team einen gemeinsamen Wandertag am ... machen.“

Die Schritte sollten auf Moderationskarten notiert und für die Umsetzung konkrete Verantwortliche benannt werden.

Zum Hintergrund

In vielen KiTa's gab es in der Pandemiezeit Personalwechsel. Die neuen Kollegen*innen sind zwar da, doch was vorher war und wie es werden soll ist oft unklar. Aus diesem Grund ist die Bearbeitung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auf diese Weise eine gute Gelegenheit das Team wieder zusammenzubringen.

Was war denn vor der Pandemie?

An was erinnere ich mich, was vor der Pandemie war? Wie sind wir miteinander umgegangen? Welche Späße haben wir gemacht? Was waren schwierige Themen, die vermieden wurden oder zu einigen Auseinandersetzungen geführt haben? Wie haben wir die Kinder erlebt? Wie war der Kontakt zu den Eltern?

Was ist heute?

Wie erleben wir uns als Team? Was oder wen kenne ich überhaupt nicht? Welche Schwierigkeiten erleben wir aktuell mit den Kindern? Wie ist das Verhältnis zu den Eltern? Was müsste sich schnell verändern? Was sollte bleiben?

Was soll zukünftig sein?

Diese Frage ist eine Schlüsselfrage. Haben wir eigentlich die Vorstellung, dass es eine Zukunft gibt? Das sie anders ist als die Gegenwart? Was soll sich ändern? Darf sich überhaupt etwas ändern? Mit welchen Ängsten ist diese Zukunft besetzt? Haben wir als Einrichtung die Möglichkeit uns wirklich zu verändern? Gibt es vom Träger her, dafür einen Widerstand?

Wieso mit den drei Zeitdimensionen arbeiten?

Die Öffnung für die drei Zeitdimensionen ist ein wichtiger Schritt, um aus der „Gefangenensituation“ die durch die Pandemie entstanden ist heraus zu kommen. Dies gilt für den Einzelnen, wie auch für ein Team. Wir brauchen das Gespräch über das Vergangene. Die „Vor-der-Pandemie-Zeit“ sind wichtige nährnde Erfahrungen. Es sind häufig die **Wurzeln des Team**, die dann auch durch die Zeit hindurch gehalten haben. Das Betrachten des Vergangenen sollte aber keine Verherrlichung des Gewesenen sein. Es braucht die Bereitschaft auch hinzublicken, was in dieser Zeit vielleicht auch alles schief gelaufen ist.

In die Gegenwart zu sehen bedeutet sich auch den Ängsten zu stellen. Was empfinde ich gerade als beunruhigend? Was gefällt mir oder gefällt mir nicht? Ist es vielleicht sogar im Augenblick besser als es vorher war? Darf ich das eigentlich benennen? Wie gehe ich mit meine Zweifeln um?

Dieser gegenwärtige Zugang ist ein wichtiger Resilienzfaktor, wenn er nicht oberflächlich abgehandelt wird. „Mir geht es gut!“ ist keine Aussage, die weiterhilft. Hier geht es um Kleinigkeiten des Alltags, die einen erfreuen oder erschöpfen. Danach sollte auch gefragt werden.

Die Idee für eine kollegiale Zukunft schafft Raum herum „zu spinnen“. Es sollte keine Wunschliste werden, sondern konkrete Ideen ausgetauscht werden, die der*die Einzelne hat um in der Zukunft in der Einrichtung zu arbeiten. Auch hier gibt es oft Widerstände, die es nicht zulassen für die Zukunft in Verantwortung zu gehen. Dies ist wichtig, dass sie angesprochen werden. Wenn ein*e Kollege*in in die Verweigerung geht über die Zukunft nachzudenken, dann ist es gut sie nicht unter Druck zu setzen. Hilfreich ist es nachzufragen, ob er*sie eine konkrete Idee hat, was zukünftig anders werden sollte. Als Leitung ist es hilfreich hier aufmerksam zu sein, denn sich keine Zukunft vorstellen zu können, ist auch ein Hinweis auf ein anstehendes Burnout.