

Teamentwicklung hin zu mehr Umsetzung von Alltags-Partizipation beginnt nicht erst bei Konflikten relevant zu werden, sondern bspw. auch, wenn neue Kolleg*innen in der Kita anfangen zu arbeiten. Ein gutes Team-Klima von Anfang an und ein gutes Kennen(lernen) unter Kolleg*innen sind eine Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit. Ein Kita-Team unterscheidet sich von anderen Teams, umso wichtiger ist eine gute Teamkultur. Denn die Kita ist weder ein Dienstleistungs- noch Industrieunternehmen, sondern hier arbeiten Menschen miteinander, und das in enger Beziehung mit den Jüngsten. Jede Fachkraft mit der eigenen Biografie, Herkunft, Persönlichkeit, Haltung und unterschiedlichen Fähigkeiten ist in einem Kita-Team als Person wertvoll und immer persönlich sowie menschlich präsent. Ein Team ist so gut, wie die Fähigkeiten der Einzelnen zusammenspielen. Als Fachkraft in der Kita bringt man sich als ganzer Mensch ein. Und: Für viele Fachkräfte ist der Job gerade deshalb so interessant, weil sie spannenderweise mit vielen Persönlichkeiten zusammenarbeiten (was bei Konflikten sicher auch mal knifflig sein kann).

Wenn Kita mittels Teamkultur mehr Alltags-Partizipation umsetzen möchte, braucht es:

Aus der Erfahrung heraus ist es von Vorteil, wenn sich ein Team sehr gut kennt. Dafür nimmt sich ein Team möglichst **Zeit**, dies sollte ein sich wiederholender Vorgang sein. Das Kennen(lernen) der unterschiedlichen **Fähigkeiten des Einzelnen** helfen der Entwicklung von Teamkultur. Konsens ist: Jedes **Team** behandelt sich selbst partizipativ.

Um Visionen umzusetzen, braucht es den Einzelnen. Jede*r Kollege*in bringt eine eigene Sicht der Dinge mit, hat **Stärken, Passionen und Herangehensweisen**. Die **Unterschiedlichkeit** darf als **Gewinn** sowie als **Ressource** zur Aufgabenerfüllung gesehen werden und für die effektive Zusammenarbeit im Team.

Heute existiert die Vision eines partizipatorischen **Miteinanders** und Teilhabe. Je nach Haltung und Denkweise einer Fachkraft **offenbart sich** in den **kleinen Alltagssituationen**, ob eine Fachkraft im „Früher“ oder „Heute“ lebt. Das hat große Auswirkungen! Die Frage: „WIE IST MEIN DENKEN?“, „Wie ist mein Bild vom Kind?“, „Wie gehe ich mit Kindern um?“, beinhaltet bereits die Reflexion von **Haltung**. Damit das Team zur partizipatorischen Grundhaltung findet, benötigt es Teamkultur, Fehlerfreundlichkeit und Kooperation.



Zentral ist die Vision: Teams brauchen eine eigene Vision. Sie teilen die Vorstellung, z.B. in einer Kita-Konzeption, dass sie eine möglichst klare und zeitgemäße Vorstellung von der Pädagogik vor Ort haben, die sie **prozesshaft, wiederholend, gemeinsam** reflektieren wollen.

Früher gab es in der Pädagogik die Vision des Gehorsams und der Anpassung, Kinder sollten sich einfügen und machen, was man ihnen sagt. Heute haben wir zum Glück eine andere Vision. In der sollen **Kinder mitgestalten und selbstwirksam** sein, eine starke Identität entwickeln, Neinsagen lernen, etc.

Es braucht Vereinbarungen, welche sich die Fachkräfte ganz persönlich überlegen: **Was kann ICH dazu beitragen**, dass wir im Team eine gute oder bessere Zusammenarbeit haben?

Die Vision im Auge behalten

Es ist wichtig, dass sich jede Einrichtung ehrlich auf den eigenen Weg macht, weil es gerade die Unterschiedlichkeit eines jeden Teams gibt und ebenso auch ganz unterschiedliche Familienkonstellationen, die mit der Kita in Kontakt stehen. So werden Haltung und Denkweisen viel besser reflektiert, denn es existiert keine allgemeine Anleitung für eine Vision. Wenn jedes Team beginnt, stärker seine Vision zu leben, wird es eine gemeinsame Kraft entwickeln.

Konflikte? Konflikte als Chancen für Teamentwicklung sehen

Was können Konfliktfelder in der Kita sein?

Zeitmangel – Personalmangel – Krankenstand - Betreuungsschlüssel - zu wenig Absprachen - keine konkreten Vereinbarungen – fehlende Kommunikation – Konkurrenz – Bedenken (das klappt doch nie) – fehlende Solidarität – kaum inhaltliche Reflexion – zu viel Orga - Verunsicherung – Ängste vor Veränderung etc.

Aus Konfliktfeldern ergeben sich häufig Verhaltensweisen, die von Kolleg*innen nicht verstanden werden (können). Konflikte können verhärten oder sogar in stille Konflikte übergehen, wenn sie nicht zur Sprache gebracht werden. Ein Team nimmt sich also bestenfalls Zeit für die Ansprache auf Konflikte, z.B. auf Teamtagen oder in Dienstbesprechungen. Ein Team mit Teamkultur bespricht sich anerkennend und wertschätzend miteinander. Auch aus der Neurobiologie ist bekannt: Es tut Menschen gut, zu hören: „Hey, das machst du aber gut!“, „Das ist dir sehr gut gelungen!“, „Wie hast du denn das hingekommen!“...

Tipp: Positive Rückmeldekultur etablieren

Jede Fachkraft ist eine mündige Person und kann frei heraus sagen, wie sie sich Rückmeldungen von Kolleg*innen **wünscht**. Darüber **Reden** ist ein Muss! Und **Positives** kommt immer zuerst! Jede*r Einzelne kann persönlich zurückmelden, was im Konfliktfall geschehen soll, bzw. wie er*sie auf Konflikte angesprochen in Zukunft werden möchte. Probieren Sie es aus!

Ein Team kann zum Beispiel „Befindlichkeitsrunden“ etablieren: Was ist die Woche richtig gut gelaufen? Was hätte ich mir gewünscht? Was hätte ich gebraucht? Dabei ist es sinnvoll, weiter auf die Sprache zu achten: Wie rede ich wertschätzend mit der*m Kollegin*en?

Grundsätzlich: Konflikte sind positiv zu bewerten, denn sie...

„bilden Teamprozesse ab – zeigen Handlungsbedarf – verdeutlichen Probleme und Störungen – stärken Motivation zur Veränderung – fordern die Kreativität – verlangen nach Reflexionsfähigkeit – ermöglichen Selbstwirksamkeit und Kompetenzerleben – verstärken resiliente Kompetenzen – vertiefen zwischenmenschliche Beziehungen – bringen das Team gemeinsam weiter“

(In: Przybilla/Rossmeissl 2023, S.73)

Quellen/Literatur:

- Inhalte werden vermittelt in unserem Workshop „Partizipation & Teamkultur“ im Modellprojekt www.teilhabe-rabe.de
- Przybilla/Rossmeissl (2023): Motivierende Teamarbeit, Verlag Herder