

Hilfe, unsere Kita zieht um!

Natallia Rau, Teamleiterin im element-i Kinderhaus Silberschiff in Schwäbisch Gmünd, berichtet von einem komplexen Veränderungsprozess und wie es ihr gemeinsam mit ihrem Team gelang, ihn zu bewältigen

Unser element-i Kinderhaus Silberschiff segelt heute in ruhigem Fahrwasser. Darauf können wir stolz sein, denn wir arbeiteten hart, um das zu erreichen. Anfang 2024 haben wir unsere Kita in der Weststadt von Schwäbisch Gmünd eröffnet. Was ungewöhnlich ist: Es gab uns schon vorher. Wir waren die Betriebs-Kita eines großen Unternehmens hier am Ort. Doch der Arbeitgeber zog sich aus dem Kita-Engagement zurück. Da es der Stadt wichtig war, dass die Kita-Plätze erhalten bleiben und unser Träger, KONZEPT-E, weitermachen wollte, gab es eine Lösung – doch die ging mit zwei wesentlichen Veränderungen einher:

1. Wir zogen vom Zentrum in die Weststadt.
2. Wir stellten auf die element-i Pädagogik um. Das bedeutete unter anderem: Statt Gruppen sollte es künftig Funktionsräume geben.

Die Folge: Zwei Teammitglieder und einige Familien wollten diese Schritte nicht mitgehen und sprangen ab. Dadurch bedeutete der Umzug gleichzeitig eine Veränderung unseres Teams und der Kita-Gemeinschaft.

Das Projekt lag zunächst wie ein riesiger Berg vor uns. Doch jetzt haben wir es geschafft. Im Prozess erwiesen sich folgende Aspekte als Erfolgsfaktoren:

Informieren und Gespräche führen

Ich versuchte, Transparenz herzustellen und Klarheit zu vermitteln, so gut wie das in einer komplexen Situation geht. Ich nutzte die wöchentlichen Teamsitzungen, um Informationen weiterzugeben und Gespräche zu ermöglichen. Manchmal gab es wenig zu berichten, weil Themen weiter ungeklärt waren oder sich Arbeiten verzögerten. Dann war es mir wichtig, auch dies zu kommunizieren, damit keine Funkstille entsteht und Gerüchte wachsen. Wenn ich den Eindruck hatte, dass einzelne Teammitglieder besonders belastet waren, ging ich noch einmal individuell auf sie zu. Auf diese Weise fühlte sich mein Team auf dem Laufenden und mit eigenen Befürchtungen ernst genommen. Das förderte das Vertrauen und schenkte größere Gelassenheit.

Einen Schritt nach dem anderen

Wichtig in solchen Prozessen ist es, zu verstehen und zu verinnerlichen, dass nicht alle Aufgaben auf einmal anstehen. Es reicht, wenn wir uns auf unser Ziel fokussieren und einen Schritt nach dem anderen darauf zugehen. Das im Bewusstsein zu behalten, trägt zur Stressreduktion bei. Im Büro hatte ich einen Zeitstrahl angebracht,



TIPP Informationen zur element-i Pädagogik unter www.element-i.de



KISTE FÜR KISTE statt alles auf einmal – Veränderung gelingt am Besten in kleinen Schritten.

auf dem die Projektmeilensteine und Termine verzeichnet waren. Diese Darstellung machte diesen Gedanken noch einmal anschaulich.

Ins Tun kommen

Veränderungen kündigen sich häufig frühzeitig an. Das ist einerseits gut, weil es den Beteiligten ausreichend Zeit lässt, sich gedanklich darauf einzustellen. Andererseits kann eine lange Vorlaufzeit auch dazu führen, dass sich Sorgen und Befürchtungen mehren. Dann ist es gut, wenn es etwas zu tun und vorzubereiten gibt. Wir haben zum Beispiel einen wichtigen Teil der Veränderung, nämlich die Umstellung auf Funktionsräume, teilweise vorweggenommen. Dazu haben wir die Räume in der alten Kita umgeräumt und klar definierte Funktionsbereiche geschaffen. Unsere Fachkräfte sind jeweils für einen Bildungsbereich zuständig. Sie haben „ihre“ Areale dafür gestaltet und sich dabei gegenseitig wunderbar ergänzt. Damit konnten wir schon einmal für die Situation

nach dem Umzug üben. Besonders dankbar war ich, dass zwei Fachkräfte, die uns verlassen wollten, trotzdem toll mitgezogen und die Veränderungen mit uns vorbereitet haben. Das war sehr professionell.

Ein anderes Thema wollten wir ebenfalls bereits in der alten Kita implementieren: die Impuls-Listen. Dort trägt jede Fachkraft ein, welchen Impuls sie den Kindern am kommenden Tag in der sogenannten Intensivphase nach unserer Kinderkonferenz anbieten wird und welchen Raum sie dafür nutzen möchte. Das funktionierte leider in der alten Umgebung und den dort lange trainierten Arbeitsabläufen nicht sonderlich gut. Im neuen Kinderhaus mit seinen Funktionsräumen erlebte das Team jedoch sofort: Ohne eine ordentlich geführte Liste gibt es Chaos. Daher etablierte sie sich dort schnell.

Das Team beteiligen

Besonders zentral ist Partizipation. Alle im Team einzubeziehen, war un-



Kinder und Eltern machen mit

In diesem Beitrag geht es um das Team in Veränderungsprozessen. Auf Kinder und Eltern bin ich nicht eingegangen. Dabei gehören sie selbstverständlich als wichtige Akteur:innen zum Change-Prozess dazu. Interessanterweise gelten die Faktoren, die für das Team in dieser Veränderung wichtig sind, fast genauso für die Kinder und Eltern. Auch sie sind auf eine gute Kommunikation angewiesen, profitieren von Beteiligung, von einem Kita-Team, das Sicherheit und Klarheit ausstrahlt, und von einer starken Gemeinschaft, die zusammenhält.



JEDE:R hat ihre oder seine Stärken eingebracht – zum Beispiel beim Gestalten einzelner Bildungsbereiche.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR ERFOLGREICHE VERÄNDERUNGSPROZESSE

- Informationen weitergeben, Beschäftigte auf dem Laufenden halten
- Prozess strukturieren und Transparenz herstellen
- Regelmäßige Gesprächsangebote (mit definierten Kommunikationsregeln) machen
- Alle Teammitglieder beteiligen und Verantwortung auf viele Schultern verteilen
- Bei Bedarf Unterstützung und Fortbildung anbieten
- Eine offene und vertrauensvolle Team- und Kommunikationskultur pflegen

AUF EINEN BLICK

abdingbar, denn einen solchen Prozess zu bewältigen ist eine Gemeinschaftsleistung. Jede Person muss ihr Wissen und ihre Stärken einbringen und für Teilbereiche Verantwortung übernehmen können. Bei der Gestaltung der Räume und der Materialwahl gingen wir zum Beispiel so vor, dass jede Fachkraft den Funktionsraum oder eine Zone für ihren Bildungsbereich geplant hat. Das Ergebnis stellte sie dem Team vor und die anderen kommentierten das durch ihre fachliche Brille, so dass es zu einer Verzahnung der Bildungsbereiche kam. Unsere Sprachexpertin regte beispielsweise an, im Bauraum eine Ecke für Gespräche vorzusehen, Bücher zu Bauthemen anzubieten und Wanddokumentationen zu ermöglichen.

Auch bei der Erarbeitung der Arbeitsabläufe in der neuen Kita war und ist die Zusammenarbeit wichtig. Während eines Konzeptionstags planten wir alle wesentlichen Prozesse. Anschließend bildeten wir zwei Arbeitsgruppen – eine für das Nest und die andere für den Ü3-Bereich. Wir treffen uns bis heute alle vierzehn Tage in den Gruppen und betrachten die Abläufe noch einmal kritisch: Was funktioniert gut und was weniger? Wo es Schwachstellen gibt, finden wir neue Lösungen.

Unterstützung anbieten

Nicht immer fühlen sich alle Beschäftigten den Herausforderungen eines Veränderungsprozesses gewachsen. Dann gilt es, das zu erkennen und Unterstützung anzubieten. Die kann darin bestehen, Themen genauer zu besprechen, ein Tandem mit einer Kollegin bzw. einem Kollegen zu bilden, oder auch darin, eine passende Fortbildung zu ermöglichen. Unser Träger verfügt sogar über eine eigene Akademie.

Zu wissen, dass immer jemand ansprechbar ist, wenn man eine Aufgabe als besonders herausfordernd erlebt, ist sehr hilfreich – auch für mich als Teamleiterin. Mir steht dafür eine beim Träger angestellte pädagogische Leitung zur Verfügung. Ich stehe in regelmäßigem Austausch mit ihr und sie hilft mir, meine Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Teamkultur pflegen

Vertrauen, Offenheit, Fehlertoleranz: Das ist nötig, damit ein Team erfolgreich zusammenarbeiten kann, damit jede:r sich traut, kritische Punkte anzusprechen und – sich im Bedarfsfall – Hilfe zu holen. Eine solche Kultur entsteht nicht von allein. Wir üben sie ein, indem wir uns gegenseitig Feedback geben. In der Teamsitzung gibt es immer eine Feedbackrunde. Dort sammeln wir Dinge, die gut und weniger gut laufen. Es braucht erfahrungsgemäß etwas Übung, um Kritik – angemessen – äußern zu können. Inzwischen funktioniert das, wir lernen eine Menge daraus und können unsere Arbeitsqualität und -zufriedenheit verbessern. Wenn der Erfolg sichtbar wird, macht das richtig Spaß.

**Kritik
angemessen
zu äußern
muss man üben.**

Gemeinsame Events – insbesondere die trägerweiten Kongresse und Feste – stärken unseren Zusammenhalt und die Vernetzung mit den anderen element-i Kinderhaus-Teams.

Wenn zu solchen Anlässen 700 oder 800 Menschen zusammenkommen, entsteht das Gefühl, zu einer starken Gemeinschaft zu gehören. Das trägt. Für unseren Zusammenhalt hier vor Ort sind Feste ebenfalls wichtig. Daher feierten wir unsere Eröffnung mit einem Familienfest.

Stetig weiterentwickeln

Nach der Veränderung ist vor der Veränderung: Zurücklehnen gilt nicht. In unserer schnelllebigen Zeit gehört Wandel dazu. Die beste Versicherung, um damit gut umgehen zu können, ist ein starkes Team in einer resilien-

ten Organisation. Ich fühle mich mit meinem Team dafür gut aufgestellt. Doch wir sollten unsere Stärken ausbauen, an unseren Schwächen arbeiten und unseren Zusammenhalt pflegen. Daher haben wir uns jetzt für ein Teamcoaching beworben, das unser Träger anbietet. Wir nutzen damit den Schwung des Neustarts als element-i Kinderhaus Silberschiff. Den Umzug und die damit einhergehenden Veränderungen gemeistert zu haben, hat uns zusammengeschweißt, und wir haben eine gute Feedbackkultur eingeübt. Diese Qualitäten wollen wir uns langfristig erhalten. ●



NATALIA RAU

ist Fachwirtin für Organisation und Führung und leitet das element-i Kinderhaus Silberschiff in Schwäbisch Gmünd.

ANZEIGE

JASSE

JASSE MÖBEL.
WIR GESTALTEN LEBENS-
WELTEN FÜR KINDER.

Suchen Sie für Ihre Kita ideenreiche, flexible Möbel? JASSE bietet hochwertiges Mobiliar in kreativem Design zum Spielen, Lernen & Leben für alle Funktionsbereiche in einer Kita. Zuverlässige Lieferung garantiert.

Mehr Infos, Tipps & Inspirationen gibt's im neuen Katalog. Bestellen Sie jetzt Ihr Gratisexemplar!



besonders entwicklungsfördernd

Ein Qualitätssiegel der Bundesarbeitsgemeinschaft für
Haltungs- und Bewegungsförderung e. V.