

PRAXIS

Kompetenz für Führungskräfte

KITALeitung

4 | 2025

KREATIVES KRISENMANAGEMENT

Handlungsstrategien
für den Notfall

HERZLICH WILLKOMMEN

Wie die Zusammenarbeit
mit Eltern gelingt

BESTE SOMMERLAUNE

Gut vorbereitet für das
neue Kita-Jahr



Mit Sing- und Bewegungsfreude Ihren Kita-Alltag erleichtern

Dabei unterstützt Sie
„Singende Kindergärten“:

Kreative und
praxisnahe
Ideen für den
Kita-Alltag

Stärkung
von Stimme
und Körper

Förderung
der Persön-
lichkeitsent-
wicklung



*„Es ist wunderbar zu erleben,
wie die Lieder und die Methodik,
die uns an die Hand gegeben
wurden, in den Gruppen weiter-
getragen werden.“*
Jonas, Erzieher

**Bewerben
Sie sich bis zum
31. August 2025
für die kostenfreie
Weiterbildung.**



Nähere Infos finden
Sie unter [www.singende-kindergaerten.de/
mitihnen](http://www.singende-kindergaerten.de/mitihnen)

**singende
kinder
gärten**

Eine Initiative von **dm**



CHEFREDAKTEURIN Sibylle Münnich

ABSCHIED!

Mit dieser Ausgabe nehme ich Abschied als Chefredakteurin der Praxis Kitaleitung, da ich zu einhundert Prozent in der Klett Kita Akademie gebraucht werde. Ich bin sicher, wir lesen und sehen uns an der ein oder anderen Stelle wieder!

Einen Smoothie zum Elterngespräch

Liebe Leser:innen,

in diesem Heft dreht sich alles um die Eltern. Dabei gibt es „die Eltern“ gar nicht. Wir haben so eine große Vielfalt an Erziehungsberechtigten. Jedes Jahr im Sommer blickte ich als Erzieherin gespannt dem Elternabend mit den zukünftigen Eltern entgegen. Mal sehen, welche Familien uns im kommenden Jahr besuchen.

Und es war spannend, vor allem in Elterngesprächen. Welche Erwartungen haben Eltern an mich, welche Erwartungen habe ich an die Eltern? Was mich immer fasziniert hat, war die Sprache, die in der Familie gesprochen wurde. Damit meine ich nicht, ob die Familie Deutsch oder Englisch spricht, sondern welche Worte, welche Mimik und Gestik alle Familienmitglieder nutzen. Gerade in Stresssituationen, wie in der Eingewöhnungszeit, war diese Beobachtung sehr hilfreich. Konnten wir doch mit den Worten und Gesten die Kinder beruhigen und abholen. Etwas Gewohntes zu erleben, ist ja oftmals hilfreich.

Ich wünsche euch viel Freude beim Lesen des Heftes und gute Erkenntnisse in der Kompetenzpartnerschaft mit Eltern.

Einen schönen Sommer und herzlichst,

Sibylle Münnich

INHALT

1

ZUSAMMENARBEIT MIT ELTERN

- 8** KERSTIN SCHALLES
WAS HAT MIA HEUTE ERLEBT? SCHWERPUNKT
- 12** SIBYLLE MÜNNICH
ZUHÖREN, OHNE ZU BEWERTEN SCHWERPUNKT
- 16** DANIEL FRÖMBGEN
EINE FRAGE DER PARTIZIPATION SCHWERPUNKT
- 20** DR. CORINNA WEINERT, DR. REINHARD HERZIG
DIE KITA ALS VERMITTLERIN SCHWERPUNKT
Wenn Familien zusätzliche Hilfe brauchen



2

MEIN TEAM

- 24** JANINE CHMIELORZ
WEGWEISER STATT AGENDA
Glücklich in die nächste Teamsitzung
- 26** STEFAN GERHARDINGER
WIR KÖNNEN SCHLAUER SEIN ALS MANCHE KRISE TITELTHEMA





3 UNSERE KITA-ELTERN

- 30** DR. CORINNA WEINERT, DR. REINHARD HERZIG
ALLE MAL HERHÖREN
So kommen Infos wirklich bei den Eltern an

4 ICH ALS LEITUNG

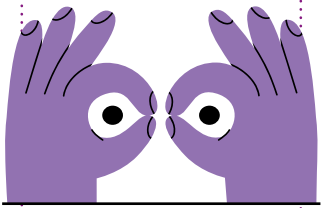
- 32** ALMUT ADEN
NOCH NICHT GANZ FIT - ABER WIEDER DA
- 34** AUS DER AKADEMIE
ÜBERALL IST WASSER
Praxisimpuls aus der Naturpädagogik
- 36** STIMME AUS DEM LEITUNGSBÜRO
VON SELBSTBESTIMMUNG KEINE SPUR
Birgit Aschekowski spricht über Veränderungen
- 38** EVA SPALKE
MAULTASCHEN UND KOLLEGIALER AUSTAUSCH
Die Redaktion zu Besuch auf dem DKLK
- 40** FÜR MICH MIT SIBYLLE MÜNNICH
UND WIE PLANST DU SO? TITELTHEMA
Praxis-Tipps für die Planung mit dem Team
- 44** NELE TRENNER, HOLGER KLAUS
KITARECHTLER
Kinderkleidung weg – haftet die Kita?

IMMER IM HEFT

- 6** Auf einen Blick
- 42** Pädagogik-ABC
- 46** Kolumne
- 48** Rezensionen
- 49** Vorschau & Impressum
- 50** Schlusspfiß

**Gratis-Webinare
für Sie:**

Unsere Expertentalks auf
www.klett-kita.de



AUF EINEN BLICK

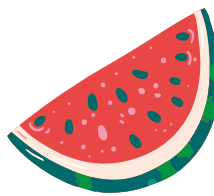
PRAXIS KITALEITUNG KOSTENLOS DIGITAL LESEN

DIE PRAXIS KITALEITUNG KÖNNEN SIE JETZT AUCH DIGITAL IM PDF-FORMAT LESEN. DAFÜR DEN NEBENSTEHENDEN QR-CODE SCANNEN UND DAS FORMULAR AUSFÜLLEN.



Überraschkiste

Wie wäre es mit einem Dienstritual? Am zweiten Tag der Woche freut sich sicherlich jede:r Kolleg:in über eine Überraschung im Personalzimmer. Macht den Raum zu eurer Komfortzone und pflegt ihn. Das bedeutet, dass jeden Dienstag ein anderes Team oder zwei Kolleg:innen dran sind, eine kleine Überraschung im Personalzimmer bereitzustellen. Das kann ein Teller voller Lieblingsobst sein, eine nette Geschichte, die zum Lesen einlädt, eine leckere Teesorte oder eine Playlist mit Lieblingsliedern. So habt ihr eine Gemeinsamkeit, über die ihr euch in der Teamsitzung kurz austauschen könnt – und die Woche beginnt gleich voller Elan!



WILLST DU RECHT HABEN ODER GLÜCKLICH SEIN?

MARSHALL B. ROSENBERG (1934–2015)
PSYCHOLOGE UND ERFINDER DER GEWALTFREIEN
KOMMUNIKATION





FORTBILDUNG

WAS IST EIN ELEVATOR-PITCH?

Im Onlinekurs Elevator-Pitch lernst du Techniken, wie du andere für eine Idee überzeugst und/oder dich und deine Kita kompetent präsentieren kannst – und das alles in der Kürze einer Aufzugfahrt. Ein toller Kommunikationskurs wartet hier auf dich!

www.klett-kita.de/onlinekurse/detail/auf-den-punkt-gebracht

EinMAL GESUNDHEIT BITTE!

Kennst du schon die Webseite kindergesundheit-info vom Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit?

Hier kannst du dir Broschüren für die Kita und für die Eltern zur Gesundheit von Kindern downloaden und findest Tipps, wie du die Gesundheit von Kindern in der Kita unterstützen kannst.

www.kindergesundheit-info.de/infomaterial-service/infomaterial-broschueren



NEWS / POLITIK

„Kleine Hände, große Zukunft“

Im Mai kürte eine Jury 13 Gewinner beim Kita-Wettbewerb des Handwerks. Die Landessieger der 12. Runde des Kita-Wettbewerbs „Kleine Hände, große Zukunft“ stehen fest. Über 520 Werke wurden eingereicht – eine erneute Rekordteilnahme! Bundesweit ermöglichten Handwerksbetriebe Kindern zwischen drei und sechs Jahren einen Einblick in die vielfälti-

gen Berufe aus der faszinierenden Welt des Handwerks. Die kleinen Handwerkerinnen und Handwerker durften nicht nur Profis über die Schulter schauen, sondern das Handwerk mit ihren eigenen Händen „begreifen“. Ihre Eindrücke und Erfahrungen hielten sie kreativ auf Riesenpostern fest.

www.amh-online.de/kita-wettbewerb

TERMIN-TICKER

ALLES DREHT SICH UM MUSIK!

Der „Musik in der Kita“-Kongress findet vom 18. bis 19.10.2025 in Hamburg statt. Hier erlebst du vielfältige Workshops mit namhaften Musikpädagogik-Expert:innen.
www.musik-in-der-kita.de

BÜCHER-VIELFALT

Die Frankfurter Buchmesse öffnet dieses Jahr vom 15. bis 19.10.2025 ihre Tore. Dieses Jahr ist der Inselstaat Philippinen der Ehrengast der Frankfurter Buchmesse 2025.
www.buchmesse.de

Was hat Mia heute erlebt?

Wie erleben Eltern ihren Weg durch die Kita – vom ersten Kontakt bis zur letzten Verabschiedung am Gartentor? Welche Interaktion von Fachkräften erwartet wird und wie dadurch die Zusammenarbeit gelingt

Guten Tag, ich bin auf der Suche nach einem Kita-Platz für mein Kind ...“ Bereits beim ersten Telefonat, der Hausführung oder dem Schnuppernachmittag gewinnen Eltern einen Eindruck von der Einrichtung: Wie ist die Stimmung im Haus? Wie gehen Fachkräfte auf Eltern und Kind zu? Begegnet man ihnen mit Transparenz und Offenheit? Die Gestaltung der Eingewöhnung mit täglichem Austausch und achtsamem Umgang mit den persönlichen Sorgen und Bedürfnissen legt den Grundstein

für eine vertrauensvolle – oder eben zögerliche – Zusammenarbeit mit den Fachkräften.

Spiegelbild der Einrichtung

Ist die Kita dann Teil des Familienalltags, entsteht eine Beziehung zu Leitung und Fachkräften, die durch Tür- und-Angel-Gespräche gepflegt wird. Der Austausch von Informationen und Rückmeldungen wird zur gewohnten Routine. Neben dem Wohlbefinden des Kindes sind auch das Einbezogenwerden und die Möglichkeit des Mitgestaltens für Eltern ein Maßstab für

gelingende Zusammenarbeit. Entwicklungsgespräche können Verunsicherung auslösen oder Sicherheit geben, Konflikte können das Vertrauensverhältnis schwächen – oder stärken. Gelingt eine kontinuierliche und verlässliche Beziehungsgestaltung über die Jahre, ist der feierliche Abschied schließlich eine wertschätzende Würdigung des gemeinsamen Weges. Hier wird sichtbar: Kommunikation ist Beziehung, Haltung und Spiegelbild der Einrichtungskultur. Sie ist eine fortlaufende Aufgabe – manchmal herausfordernd, oft bereichernd, immer bedeutsam. Leitungskräfte prägen diese Kultur maßgeblich. Deshalb lohnt es sich, hinzusehen: Welche Kommunikationsmomente gibt es? Wo liegen Stolperfallen – und wie kann gute Kommunikation gelingen?

Der Schlüssel zum Erfolg

Ob ein Gespräch gelingt, entscheidet sich nicht erst im gesprochenen Wort, sondern in der Haltung, mit der ich einem Menschen begegne. Sie lässt sich nicht vorspielen, sondern schwingt mit in der Begrüßung, im Tonfall, im Blickkontakt.

Unbedacht bestimmen dann Sympathie oder Antipathie, unbewusste Zustimmung oder Ablehnung von Erziehungsstilen und vorschnelle Urteile



DAS GESAMTE KITA-TEAM heißt neue Eltern bei einer Hausführung willkommen.

Fachkräfte sollten Familien
in der Erziehung begleiten
und nicht korrigieren.

die Kommunikation. Werden mir diese Stolperfallen bewusst, kann ich meine professionelle Haltung jedoch wieder aktiv einnehmen, um Eltern wertschätzend und offen zu begegnen, mit all ihrer Vielfalt an kulturellen Hintergründen, sozialen Lebensrealitäten und Persönlichkeitsmerkmalen. Für meine eigene Kommunikationsbereitschaft heißt das: Egal, wie sicher oder unsicher, sprachlich gewandt oder mit Hürden ein Elternteil ins Gespräch geht – meine Aufgabe ist es, zuzuhören, zu verstehen und nicht zu werten.

Ein weiterer Aspekt professioneller Haltung ist die Gestaltung eines klaren Beziehungsraums. Gute Kommunikation lebt von Nähe, aber nicht von Verbrüderung, auch nicht bei privater Bekanntschaft. Nähe heißt: zugewandt, empathisch, präsent. Distanz heißt: in der Rolle bleiben und Grenzen wahren – meine und die des Gegenübers. Eine solche professionelle Beziehung gelingt, wenn Eltern sich als Partner:innen auf Augenhöhe fühlen – und nicht als Gäste im pädagogischen Revier. Grundlage dafür ist das im Grundgesetz verankerte Elternrecht, über das Aufwachsen ihres Kindes zu entscheiden. Die Rolle der Leitungs- und Fachkräfte ist es, Impulse zu geben, Fragen zu stellen und Angebote zu machen, jedoch nicht, die Richtung vorzugeben oder zu belehren. Selbst wenn das der eigenen fachlichen Ein-



schätzung widerspricht, bleiben Fachkräfte Ergänzung in Erziehung und Begleitung, nicht Korrektiv. Führungskräfte tragen hier eine besondere Verantwortung, diese Haltung vorzuleben und damit den Boden

für ein kommunikatives Klima zwischen Team und Eltern zu ebnet.

Dieser Boden ist das Fundament, um auch in herausfordernden Situationen tragfähige Brücken anzubieten.

**Gemeinsames
Schmunzeln stärkt
die Beziehung.**

Die Kraft der Kontinuität

Kommunikation findet nicht punktuell statt, sondern bildet einen fortlaufenden Prozess der Beziehungsgestaltung. Ist dieser rote Faden im Blick, gelingt es leichter, unterschiedliche Kommunikationsräume mit Eltern zur Beziehungspflege zu gestalten. Fällt es Fachkräften leicht,

im Alltag in Kontakt zu kommen, während sensible Themen in Entwicklungsgesprächen weiterhin als Herausforderung erlebt werden, ist der rote Faden der Beziehungsgestaltung oft nicht mehr präsent. Wie bei einer unreflektierten Haltung gerät dann auch die Bedeutung der kleinen Alltagsbegegnungen in den Hintergrund. Doch gerade sie sind die Bausteine für Beziehung: ein Blickkontakt, ein beiläufiger Kommentar, gemeinsames Schmunzeln oder Seufzen – und das stille Signal: Ich sehe Ihre Situation.

Die Art und Weise, wie ich Beobachtungen aus dem Alltag des Kindes teile, wie ich über das Kind spreche und sogar, wie ich schweige, können die Beziehung zu den Eltern stabilisieren und pflegen. Diese vielen Momente im Alltag sind wie Mosaiksteine, die sich im Laufe der Zeit zu einem Gesamtbild zusammensetzen, das Eltern von der Einrichtung, den Fachkräften und – nicht zuletzt – ihrem Kind gewinnen.

Ob ein sensibles Thema im Entwicklungsgespräch Sicherheit gibt oder verunsichert, hängt nicht nur vom Inhalt ab, sondern davon, wer es wie anspricht und worauf das Gespräch aufbaut. Vertrauen wächst nicht im Moment, sondern im Alltag. Wer regelmäßig offen, zugewandt und fachlich klar kommuniziert, schafft das Fundament, auf dem auch schwierige Themen besprochen werden können.

Für Führungskräfte heißt das: Investierte Zeit in die Kommunikationskompetenz der Teammitglieder durch Stärkung und Schulung wirkt sich unmittelbar positiv auf die pädagogische Qualität der Einrichtung aus.

Wichtig sind Formulierungen, die Tür- und Angel-Gespräche kurz, klar und zugewandt halten:

- „Danke fürs Ansprechen, ich kann leider gerade nicht weiter darauf eingehen. Ich notiere mir das und gebe Ihnen morgen eine Rückmeldung.“
- „Ich sehe, dass Sie hier Gesprächsbedarf haben. Im Moment fehlt mir leider der Raum, um richtig zuzuhören. Ich schlage vor, wir verabreden uns für (...), um in Ruhe darüber zu sprechen.“
- „Es ist hier gerade viel los, aber ich möchte Ihnen kurz berichten: Ihr Kind hat heute etwas Tolles (...) geschafft und wir haben das miteinander richtig gefeiert.“
- „Ich habe ein Anliegen, das ich mit Ihnen besprechen möchte, haben Sie ein paar Minuten Zeit für mich, oder sind Sie in Eile?“
- „Ihr Kind und ich hatten heute einen Konflikt wegen (...), der es sehr aufgewühlt hat. Wenn es Ihnen gegenüber etwas dazu äußert, lassen Sie es mich gern wissen. Ich nehme das ernst.“

Wie lassen sich Haltung und Beziehungsbewusstsein nun ganz praktisch im Alltag umsetzen? Der erste Schritt ist das Bewusstsein über die Wirksamkeit der eigenen Worte. Kommunikation wirkt immer: durch Körpersprache, Wortwahl, Tonfall und Zugewandtheit. Alltagsbegegnungen machen den größten Anteil der Elternkommunikation aus. Sie finden meist in Tagesphasen statt, in denen Fachkräfte ihre Aufmerksamkeit zwischen Kindern und Eltern aufteilen müssen.

Achtsamkeit in der Formulierung

Bei Gesprächsterminen helfen achtsame Formulierungen, um sensiblen Themen einladend zu begegnen. Ein echter Dialog trägt viel dazu bei, Druck und Frontenbildung zu vermeiden.

- ▶ „Es gibt eine Beobachtung, die ich gern teilen möchte, um Ihre Einschätzung dazu zu hören. Mir geht es darum, gemeinsam hinzusehen, was Ihr Kind gerade braucht.“
- ▶ „Ich sehe, dass Ihr Kind in bestimmten Situationen Unterstützung braucht – ich würde das gern mit Ihnen gemeinsam einordnen und überlegen, wie diese Unterstützung bei uns in der Kita und bei Ihnen zu Hause aussehen kann.“
- ▶ „Ich mache mir Gedanken, wie wir Ihrem Kind gerade gut helfen können, und bin gespannt, wie Sie die Situation erleben.“
- ▶ „Sie kennen Ihr Kind am besten. Ich möchte unsere Beobachtungen aus dem Erleben in der Gruppe Gemeinschaft einfach danebenlegen und gemeinsam mit Ihnen schauen, was hilfreich ist.“

Kippen Gespräche oder wird es konfliktbeladen, geht es darum, ruhig und klar zu bleiben. Gerade dann braucht es Haltung – und die Bereitschaft, Grenzen zu wahren: die eigenen, die der Eltern und die der Einrichtung.

- ▶ „Ich verstehe, dass dieses Thema Emotionen auslöst – sammeln Sie sich gerne erst einmal, bevor wir das Gespräch weiterführen.“

- ▶ „Ich kann Ihre Sicht nachvollziehen und habe gleichzeitig eine andere Meinung dazu. Lassen Sie uns schauen, wo wir gemeinsam ansetzen können.“
- ▶ „Ich möchte gern zu Ende sprechen, dann höre ich Ihnen zu.“

Professionelle Kommunikation bedeutet zudem nicht, alles zu tolerieren und



Regelmäßige Kommunikation
stärkt das Vertrauen zwischen
Kita und Familien.

auszuhalten. Sie endet dort, wo persönliche Angriffe erfolgen oder demokratische Grundwerte verletzt werden.

- „Ich möchte auf Augenhöhe sprechen – das geht nur im respektvollen Ton. Wenn das nicht möglich ist, setzen wir das Gespräch später fort.“
- „Unsere Kita steht für demokratische Grundhaltungen. Rassistische, dis-

kriminierende oder extremistische Aussagen haben hier keinen Raum.“

Das große Ganze im Blick

Zusammenfassend lässt sich sagen: Kommunikation mit Eltern ist keine Aneinanderreihung von einzelnen Gesprächen, sondern ein Beziehungsgeschehen über mehrere Jahre – mit Höhen und Tiefen, Nähe und Distanz.

Mal ist sie intensiv, mal sachlich-funktional, mal stockend. Das ist menschlich und entspricht einer gemeinsamen Wegstrecke der Familien mit der Kita. Und gerade in dieser Langstrecke liegt die Chance: Professionalität zeigt sich darin, Beziehungsgestaltung langfristig zu denken – als Brücke zwischen Entwicklungs- und Lebensphasen der Kinder und deren Eltern.

Führungskräfte können die Kommunikationskultur im Team gezielt stärken, indem sie alltagsnahe Formulierungen gemeinsam mit dem Team entwickeln und regelmäßig reflektieren. In kollegialem Austausch und durch gemeinsames Üben entsteht sprachliche Sicherheit – besonders für herausfordernde Gesprächssituationen. So wächst eine Haltung, die sich nicht nur im Gesagten zeigt, sondern in der gesamten Zusammenarbeit mit Eltern spürbar wird. Wer gemeinsam Brücken baut, stärkt Beziehungen – und damit die Qualität der pädagogischen Arbeit. ●



KERSTIN SCHALLES

ist Bildungs- und Sozialmanagement B. A., Sozialpädagogin, Erzieherin, Systemische Coachin (DGfC), DiSG-Trainerin®, Kita-Beraterin, Fortbildungsreferentin und

Fachautorin, www.kerstinschalles.de

Zuhören, ohne zu bewerten

Ist das so? Hören wir Eltern tatsächlich zu und urteilen nicht? Wünschenswert, aber doch schwierig. Denn schließlich nehmen wir unser Ich beim Gespräch immer mit. Ein Überblick, der in schwierigen Gesprächen helfen könnte

Es ist Mittwochmorgen und Chiara graut vor dem heutigen Tag. Denn die Erzieherin hat heute ein Elterngespräch mit Sophias Eltern. Die fünfjährige Sophia kann sich nicht lange konzentrieren und tigert den ganzen Tag von einem Raum zum anderen. Die Fachkräfte haben sehr viel versucht, Sophia konkret beobachtet, interessen- und bedürfnisorientierte Angebote gestaltet, doch Sophia konnte nie mehr als fünf Minuten bei einer Sache bleiben – immer. Das haben die Fachkräfte beobachtet. Nun soll Sophia von einer Expertin aus dem Frühförderzentrum beobachtet werden, das ist zumindest der Vorschlag der Fachkräfte. Dies den Eltern von Sophia zu sagen, ist für Chiara eine Herausforderung. Schließlich hatte sie schon mehrere Gespräche mit Sophias Eltern, die wenig zielgerichtet liefen. Leitung Alex ist mit dem Teamvorschlag auch einverstanden und sie ist heute bei dem Gespräch dabei. Das ist Chiaras Wunsch und auch gang und gäbe in der Kita. Denn häufig hat die Meinung der Kita-Leitung bei den Eltern mehr Gewicht als die von der Fachkraft. Was nicht



immer logisch ist, denn schließlich kennt die Fachkraft das Kind besser, wenn sie es täglich begleitet.

Kennst du diese Situation?

Als Leitung bist du bei herausfordernden Gesprächen gefragt. Dies ist meist der Wunsch von Fachkräften. Es signalisiert zum einen, dass du hinter deinem Team stehst. Zum anderen unterstützt du mit deiner Kompetenz und deiner Position die Handlungen deiner Mitarbeitenden.

Alles eine Frage der Haltung

Wenn wir Eltern mit einer offenen, positiven Haltung begegnen, kann das durchaus viel zum Gelingen des Gesprächs beitragen. Dies heißt nicht, dass wir alles durch die rosarote Brille sehen, was unser Gegenüber sagt. Dies

heißt schon, dass wir alle (negativen) Erfahrungen zur Seite legen und in das Gespräch so vorurteilsfrei wie möglich gehen. Wobei, wenn du Gemeinsamkeiten zwischen dir und deinem Gegenüber kennst, eine gute Basis bereits erarbeitet hast, solltest du das unbedingt nutzen.

Das bedeutet auch, dass eine gute Basis für Gespräche bereits ab Tag eins des Kennenlernens gepflegt werden muss. Als Kita-Leitung hast du unter Umständen sehr viele Eltern, mit denen du in Kontakt bist. Daher muss der Kontakt nicht immer so intensiv sein, wie ihn die Fachkräfte mit „ihren“ Eltern haben. Jedoch sollten die Eltern dich einschätzen können und von dir einen guten Eindruck haben. Etwas Small Talk bei der täglichen Begrüßung hilft.

Die Top 5 für Kita-Leitungen bei Elterngesprächen

Stell dir deine fünf wichtigsten Regeln bei Elterngesprächen zusammen. Und zwar speziell für deine Rolle als Kita-Leitung. Einfließen können hier

- deine Stärken, die du in der Kommunikation bei dir wahrnimmst,
- Kommunikationsstrategien, die du gut findest (z. B. Gewaltfreie



FREUNDLICH UND OFFEN,
gleichzeitig die Kernbotschaft des
Elterngesprächs nicht aus den Augen
verlieren – das ist die Kunst.



GUT ZU WISSEN

Damit das Gespräch gut und zielorientiert läuft, solltest du drei Dinge mit deinen Gesprächspartner:innen klären:

1. Was ist eure Kernaussage?
Überlegt euch gemeinsam, was eure wichtigste Aussage ist, eure Zielbotschaft. Diese sollte verständlich und in einem Satz gesagt sein. Zum Beispiel: Wir haben bei Sophia in verschiedenen Situationen festgestellt, dass sie sich maximal fünf Minuten konzentrieren kann, damit tut sie sich im Alltag schwer und darum muss eine höhere Konzentrationsspanne gefördert werden.
2. Welche Handlungsaufforderung habt ihr an die Eltern?
Auch diese muss klar vorher festgelegt werden und darf aber nicht zu komplex sein. „Unser Vorschlag ist daher, dass wir sie von einer Expertin aus dem Frühförderzentrum beobachten lassen und sie mit uns alle Fördermaßnahmen bespricht. Wie finden Sie das?“ Am Ende sollte immer eine Frage stehen, ob das für die Eltern machbar ist. Ist dies nicht der Fall, so fühlen sich Eltern vielleicht überfordert oder überrumpelt. Auch diese Aussage muss klar sein.
3. Wer hat welche Rolle im Gespräch?
Jede:r zeigt im Gespräch ihre/seine Kompetenzen auf und diese sollten vorab besprochen werden. So kann z. B. die Fachkraft von Beobachtungen erzählen und mit den Eltern diese durchgehen, während du als Kita-Leitung die/der Gesprächsleiter:in bist. Das heißt, du moderierst, stellst Fragen und fasst Gesagtes (schriftlich) zusammen. Stelle sogenannte W-Fragen, die zur Lösung führen.

Gute Fragen

- Eine Frage ist eine Einladung – eine Einladung zum Nachdenken, Erläutern, Präzisieren, Vertiefen, Informieren, Untersuchen und zu einem Sich-miteinander-Verbinden.
 - Eine gute Frage ist klar formuliert und wird aus einer offenen, neugierigen Haltung heraus geboren.
 - Eine gute Frage bleibt bei dem anderen und dem, was er erzählt.
 - Eine gute Frage setzt das Denken in Bewegung.
 - Eine gute Frage führt beim Antwortgeber zu einer Klärung, zu neuen Einsichten oder zu einer neuen Perspektive.
- (Wiss 2022, S. 29)

Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg oder die Transaktionsanalyse nach Eric Berne),

- Werte, die du während der Interaktion mit Eltern vermitteln möchtest (wie z. B. Verantwortungsbewusstsein oder Freundlichkeit). Hier bekommst du Vorschläge für deine Top 5.

Wähle deine Kommunikationsstrategie.

1 Habe ich eine gute Grundlage?

Stell dir deine:n Gesprächspartner:in vor. Wer kommt heute zum Gespräch? Welchen Draht hast du zu der

Person? Oder welche Gemeinsamkeiten habt ihr? Bei Personen, mit denen man eine stabile, professionelle Beziehung hat, fallen Gespräche in der Regel nicht schwer, denn man hat eine Basis, auf der das Gespräch läuft. Bei Personen, mit denen man wenig Kontakt oder Gemeinsamkeiten hat, sieht es schwieriger aus – wobei es das nicht sein muss. Hier kostet es mehr Arbeit, eine gute Atmosphäre zu schaffen. Und hier musst du schauen, dass du dich so wohlfühlst, dass du

genügend Selbstvertrauen für ein konstruktives Gespräch hast. Du bist die/der Gesprächsführer:in und Gastgeber:in. Von dir wird Selbstvertrauen und Kompetenz erwartet.

2 Aller Anfang ist gut

Der Anfang und das Ende des Gesprächs müssen positiv oder zumindest neutral sein. Daher bereite diese gut vor. Zum Beispiel mit einem Ritual: Sophias Foto ist auf einem Blatt. Um das Foto herum sind Luftballons gezeichnet. Einige der Luftballons sind beschriftet. Hier wurde Sophia befragt, was sie sich im Kindergarten wünscht. Diese Wünsche werden am Anfang des Gesprächs vorgelesen und besprochen. Am Ende des Gesprächs



EIN FOTO des Kindes bietet einen positiven Einstieg in das Gespräch.

schreiben Fachkräfte, Leitung und Eltern Wünsche für Sophia in die Bal-lons. So habt ihr einen neutralen Ge-sprächsanfang und ein positives Ende.

3 Unsere Kernbotschaft

Unterstreiche deine Botschaft mit deinen Gesten. Körpersprache sagt oft viel mehr aus, als Worte. Daher könnt ihr die Kernbotschaft, die ihr den El-tern vermitteln möchtet, euch gegen-seitig erzählen und euch rückmelden, ob ihr glaubhaft findet, was ihr erzählt.

4 In der Sackgasse

„Ich muss das Gehörte erst einmal sacken lassen“, sagt Sophias Vater. Gib deinem Gesprächspartner Zeit, das Gehörte wirken zu lassen. Nicht immer kann sich jemand sofort Handlungs-möglichkeiten vorstellen. Oftmals ist eine klare Botschaft auch eine Über-forderung. Eltern ahnen vielleicht, dass ihr Kind in einem Bereich geför-dert werden muss – dies aber dann noch mal klar gesagt zu bekommen, kann erleichternd oder angstaussendend sein. Und wir wissen, dass Angst drei Auslöser hat: Starre, Flucht oder Kampf. Welche Reaktion merkst du bei den Eltern im Gespräch? Wenn du wahrnimmst, dass ihr euch in einer Sackgasse befindet und die Eltern nicht mehr handlungsfähig sind oder „im Kampfmodus“ reagieren, macht eine Pause und trefft euch am nächsten Tag oder in der nächsten Woche, um Weiteres zu be-sprechen. Auch wenn das Gespräch in einer Sackgasse ist, also kein Ergebnis in Sicht ist, kann es auf einen verbind-lichen Termin vertagt werden.

Kenne deine Grenzen und stehe für sie ein.

5 Was ist meine Grenze?

Und jetzt wird's emotional: Gibt es für dich Grenzen in einem Gespräch, die nicht überschritten werden dür-fen? Zum Beispiel Nähe und Distanz. Wenn es sich für dich so anfühlt, dass eine Mitarbeitende oder ein Elternteil dir verbal zu nahe tritt – hier ist durch-aus ein „Stopp, darüber spreche ich



DAS IST DEINE KITA! Einen guten Ort für die Familie schaffen.

nicht!“ notwendig. Und natürlich ist auch Eltern dies erlaubt.

Zuhören ist eine Kunst. Den anderen wahrnehmen. Seine Mimik, Gestik, seine Worte. Und wie ist es mit dem, was du brauchst? Kennst du dein Bedürf-nis bei diesem Ge-spräch? Bei dem Vier-Ohren-Modell von Friedemann Schulz von Thun gibt es die Selbstof-fenbarung. Welches Bedürfnis hast du oder was ist deine Her-zensangelegenheit bei diesem Gespräch? Zum Bei-spiel: „Ich mache mir Sorgen um So-phias, daher führe ich dieses Gespräch, um unbedingt eine Fördermöglichkeit für Sophia zu erreichen.“ Erkenne ebenso auch bei Eltern, welches Be-dürfnis hinter den Aussagen der Eltern steht. Also erkenne dein Bedürfnis, um ein gutes Gespräch zu führen, und er-

kenne auch bei Eltern deren Bedürf-nisse oder frage sie: „Was brauchen Sie, um Ihrem Kind das zu ermöglichen?“

Wenn es einfach wäre, könnte es jede:r

Das Fazit: Es gibt so viele Elternge-spräche, die gelingen und bei denen gelingende Kompetenzpartnerschaft gelebt wird. Das heißt, Eltern und Fachkräfte bringen ihre Kompetenzen ein und setzen diese ein, um Kindern die bestmögliche Entwicklung zu er-möglichen. Elterngespräche sind ein Teil der Kompetenzpartnerschaft zwischen Fachkräften und Eltern. Sie sind ein wesentlicher Teil. Schätze mit deinem Team die Gespräche und die Zusammenarbeit, die gut läuft, und wachse an den Begegnungen, die dich und dein Team fordern. ●

LITERATUR:

ELKE WISS: Sokrates in Sneakern. Kösel 2022

SIBYLLE MÜNNICH, Redaktion Praxis Kitaleitung

Eine Frage der Partizipation

Beteiligung ist mehr als Spiele beim Sommerfest beaufsichtigen. Was Elternpartizipation konkret bedeutet und wie sie das Miteinander für alle erleichtert

Nicht nur die Kinder, auch die Sorgeberechtigten in einer Kita sind gesetzlich berechtigt, in wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung beteiligt zu werden (vgl. § 22a, Abs. 1, SGB VIII). Es wäre ja auch komisch, wenn Eltern kein Mitspracherecht bei Angelegenheiten hätten, die das eigene Kind betreffen. Es stellt sich allerdings die Frage, wie und wie weit die Beteiligung der Eltern in einer Kita gehen soll oder kann. Vor allem wird es spannend, wenn die Eltern etwas anderes wollen als das Kind, oder etwas anderes, als es die Fachkräfte in einer Kita nach ihrer konzeptionellen Ausrichtung vertreten.

Eine Frage der Partizipation

Auch bei der Partizipation von Sorgeberechtigten stellt sich am Ende die Machtfrage: Wer hat das Recht und die Macht zu entscheiden, wenn Fachkräfte und Eltern einmal kein Einvernehmen erzielen über wesentliche Angelegenheiten, die das Kind betreffen? Wer bestimmt denn am Ende, wenn die Fachkräfte in einer Kita-Verfassung festgelegt haben, dass die Kin-



der das Recht haben, im Außengelände selbst über das Anziehen einer Jacke zu bestimmen, die Sorgeberechtigten aber darauf bestehen, dass das eigene Kind die Jacke auf jeden Fall anzieht? Was wiegt schwerer: Elternrecht oder Kinderrecht? Wer bestimmt denn, wenn die Eltern wünschen, dass das eigene Kind kein Fleisch isst, weil zu Hause vegetarisch gelebt wird, das Kind aber in der Kita das mitgebrachte Wurstbrot der besten Freundin tauschen möchte? Viele Rahmenbildungspläne sprechen von anzustrebenden Erziehungs- und Bildungspartnerschaften zwischen pädagogischen Fachkräften und Sorgeberechtigten. Partnerschaft bedeutet jedoch nicht, dass ein:e Partner:in der:dem anderen sagt, was zu tun oder zu lassen ist.

Um solche Fragen wie die obigen zu beantworten und die Partizipations-

rechte von Eltern in einer Kita zu klären, ist es ratsam, sich zu vergegenwärtigen, dass Fachkräfte und Eltern in Kitas sehr unterschiedliche Rollen innehaben und dass damit auch Fragen der Machtverteilung verbunden sind. Während die Eltern als die Expert:innen für das eigene Kind gesehen werden, mit einer unkündbaren Rund-um-die-Uhr-Perspektive auf das eigene Kind, geprägt von intensiver Bindung aus Liebe und Zuneigung, die oft auch eine Parteilichkeit für das eigene Kind beinhaltet, sind die pädagogischen Fachkräfte qua ihrer fachlichen Ausbildung Expert:innen für Kinder im Allgemeinen, mit der Perspektive Kindertagesbetreuung und natürlich einer Mehrparteilichkeit für alle Kinder der Gruppe beziehungsweise für alle Kinder der pädagogischen Einrichtung.

Das Beste für das Kind

Eine gemeinsame Grundlage für eine gelingende Kooperation mit den Sorgeberechtigten ist allerdings, dass sowohl Eltern als auch Fachkräfte jeweils das Gleiche wollen: das Beste für das Kind! Die gesetzlichen Grundlagen für die Beteiligung der Eltern in § 22a

SGB VIII einerseits und zur Beteiligung der Kinder in § 45 SGB VIII andererseits können allerdings zu einem Spannungsverhältnis führen, in dem sich Elternrechte und Kinderrechte gegenüberstehen, wenn die Kinder etwas anderes wollen als ihre Eltern. Wer bestimmt denn jetzt? Nicht selten laufen die pädagogischen Fachkräfte nun Gefahr, zu Erfüllungsgehilfen für die Wünsche einer der beiden Seiten zu werden (meistens der Eltern, die sind mächtiger). Für Klarheit würde hier ein im Vorfeld festgelegter Rechtekatalog sorgen, der von vornherein transparent festlegt, welche Rechte die Sorgeberechtigten haben und welche nicht.

Raus aus der Zwickmühle

Klar ist, dass die Eltern der Einrichtung die Partizipation der Kinder an allen sie betreffenden Angelegenheiten nicht verbieten können – die Einrichtungen sind vom Gesetzgeber verbindlich dazu verpflichtet (vgl. § 8 und § 45 SGB VIII). Gleichzeitig sind aber die Fachkräfte auch verpflichtet, die Eltern in wesentlichen Angelegenheiten ihrer Kinder zu beteiligen. Was allerdings „wesentliche Angelegenheiten“ sind und wie weit die Beteiligung gehen soll, definiert der Gesetzgeber nicht. Dies bleibt zu klären, innerhalb der von den pädagogischen Fachkräften festzulegenden, verbindlichen Elternbeteiligungsrechte. Diese gehören zur Konzeption der Einrichtung, und Konzeptionsarbeit ist Aufgabe der in der Kita beschäftigten pädagogischen Fachkräfte, im Rahmen ihrer fachlichen (Rahmenbildungspläne, Trägerkonzeptionen u. a.) und gesetz-

HILFREICH: EIN ELTERNRECHTEKATALOG

- Worüber gibt es Regelungsbedarf bezüglich der Kooperation mit der konkreten Elternschaft in der konkreten Einrichtung?
- Mit welchen Familien haben wir es zu tun? Wissen wir das, oder glauben wir das zu wissen?
- Wann, wo und wie erreichen wir diese Familien in ihrem Alltag?
- Und vor allem ist es sinnvoll, eine Art Elternrechtekatalog seitens der Einrichtung zu erstellen, der rechtssicher klärt, worüber die Familien in der Einrichtung mitbestimmen können oder sollen.
- Hierfür wäre zuvor herauszufinden: Worüber wollen die Familien mitbestimmen? Wenn Eltern Mitbestimmungsrechte bekommen, wollen sie auch über wichtige Themen mitbestimmen und nicht nur über die Geschmacksrichtung des Kuchens entscheiden dürfen, den sie zum Sommerfest mitbringen sollen.
- Bei der Erstellung eines solchen Elternrechtekatalogs sollte auch im jeweiligen Setting mit konkretem Blick auf die vorhandene Elternschaft berücksichtigt werden, wie diese Familien mitbestimmen können, welche Ressourcen und Möglichkeiten sie haben. Eine möglichst detaillierte Festlegung, wer zu welchen konkreten Themen am Ende bestimmt, sorgt für Klarheit für beide Seiten.

AUF EINEN BLICK



Gelebte Partizipation:

Eltern und Fachkräfte planen

das Sommerfest gemeinsam.



lich standardisierten Rahmen. In beiden Fällen, sowohl bei den zu klärenden Kinderrechten als auch bei den zu klärenden Elternrechten, ist die fachliche Ausrichtung dieselbe: Im Zentrum steht das Kindeswohl!

Die Eltern ins Boot holen

Das sogenannte Beziehungsdreieck zwischen pädagogischen Fachkräften, Sorgeberechtigten und Kindern im Gleichgewicht zu halten, ist Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte – sie sind die einzigen „Professionellen“ in dieser Konstellation, die einzigen, die ihre Rolle „gelernt“ haben. In Bezug auf die Eltern hieße dies nun also, die zurückhaltenden Eltern mit ins fachliche Boot zu holen, mit fachlichen Argumenten und dem Ernstnehmen ihrer Ängste und Befürchtungen mit ihnen in den Austausch zu kommen. Für Eltern ist in der Regel eine Benefit-orientierung auf das eigene Kind wichtig, im Sinne von „Was hat mein Kind

davon?“ lassen sie sich fachlich überzeugen. Gleichzeitig besteht die Herausforderung, gegenüber fordernden Eltern den eigenen Standpunkt fest zu vertreten, vor allem, wenn diese Forderungen stellen, die sich gegen die fachliche Ausrichtung oder gar fachliche Überzeugung der Fachkräfte richtet. Auch hier geht es darum, fachliche Überzeugungsarbeit zu leisten, aber auch am Ende standhaft zu bleiben und für die fachliche Ausrichtung der Einrichtung einzustehen. Dies gilt vor allem, wenn es um Aspekte des Kinderschutzes geht.

An einem Strang ziehen

Maximale Transparenz sorgt zum einen für Eltern für Klarheit, wo und wie sie sich in der Kita einbringen können,

zum anderen sorgt sie dafür, dass ein Kita-Team sich nach außen einheitlich verhält und nicht „mit gespaltener Zunge“ spricht. Wenn sich einzelne Fachkräfte nach außen unterschied-

lich verhalten, sorgt dies für Verunsicherung bei den Sorgeberechtigten, für eventuelle Neiddebatten, dass die einen etwas mitentscheiden können, was den anderen versagt bleibt. Dies kann zu einem Einfallstor werden, Fachkräfte gegeneinander auszuspielen, im Sinne von „Da wissen die einen ja nicht, was die anderen tun“.

Eine einheitliche Verabredung zu den Rechten von Eltern sorgt für Transparenz und Klarheit und führt zu einem einheitlichen Auftreten der gesamten Einrichtung in der Außendarstellung

Wichtig: maximale Transparenz und ein Konsens im Team.



WANN DÜRFEN ELTERN

mitbestimmen, und wann werden sie nur informiert – das sollte jedes Team in der Konzeption festhalten.

und letztlich zur Wahrung des Vertrauens in der Zusammenarbeit mit den Eltern. Wenn das Vertrauen schwindet, eskalieren die Konflikte. Jedes pädagogische Team sollte also klären, bei welchen Themen die Eltern „nur“ informiert und bei welchen Themen sie angehört werden sollen. Auch bei der Anhörung der Elternsicht entscheiden am Ende die Fachkräfte, aber die Eltern sollten immer eine ernst gemeinte Rückmeldung bekommen, welche Rolle ihre Anhörung bei der Entscheidung der Fachkräfte gespielt hat.

Ein Thema für die Konzeption

Es sollte in die Konzeption der Kita aufgenommen werden, wo Eltern mitentscheiden können, zum Beispiel bei der Planung und Gestaltung von Festen und Ausflügen. Hier ginge es dann um wirkliche Mitentscheidungsrechte. Eltern könnten beispielsweise entscheiden, was im Rahmen eines

Sommerfestes stattfinden soll (vielleicht gibt es bei den Eltern den Wunsch nach einem Flohmarkt). Mitunter gibt es auch Themen, zu denen Eltern allein entscheiden und die Fachkräfte die Entscheidung der Eltern akzeptieren (z.B. ein selbstverwaltetes Elterncafé o. Ä.).

Das Recht auf Nichtbeteiligung

Das Engagement von Müttern und Vätern in der Kita bringt viele Vorteile mit sich. Als Expert:innen für ihr Kind wissen die Sorgeberechtigten am besten Bescheid über die individuellen Aspekte ihres Kindes und können eine Menge Expertise in die Zusammenarbeit mit den Fachkräften zum Wohle des Kindes einbringen. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass sich nicht alle Eltern in der Kita engagieren wollen oder können. Das Recht auf Beteiligung schließt auch das Recht auf Nichtbeteiligung mit ein. Pädagogische Fachkräfte müssen es also auch tolerieren, wenn Eltern sich nicht in die Planung eines Sommerfestes, eines Kita-Ausflugs oder in ein Kita-Projekt einbringen wollen. Auch das ist ihr gutes Recht.

Verschiedene Informationswege

Wenn Eltern nur informiert werden, ist es ratsam zu überlegen, wie die Eltern informiert werden. Was brauchen die Eltern, um die Informationen zu verstehen? Mit welchen Informationsmitteln erreichen wir unsere Eltern? Ein Tipp aus der Erfahrung: Das geschriebene Wort allein reicht oft nicht. Informationen für Eltern sollten am besten mehrfach und vor allem auf verschiedenen Informationswegen transportiert werden. Nicht alles kommt bei allen an. Überlege, in welchen Situationen der Informationsfluss an die Familien der Kinder in der Vergangenheit gut funktioniert hat. Auf welche Weise sind die Informationen hier vermittelt worden? Sammle ausgehend von diesen erfolgreichen Vorgehensweisen weitere

Ideen, wie du Mütter und Väter informieren kannst.

Klarheit über Entscheidungen

Wenn Eltern mitentscheiden, sollte vorher das Entscheidungsverfahren geklärt sein: Wie wird abgestimmt (mit Handzeichen?), wie werden

Mehrheiten gebildet (reicht eine einfache Mehrheit oder ist eine qualifizierte Mehrheit, z. B. eine Zweidrittelmehrheit, erforderlich?), wie wird mit bei der Abstimmung unterlegenen Minderheiten umgegangen (ggf. Angebot von Alternativen o. Ä.)?

Die unterlegene Minderheit wird mit dem Ergebnis

in der Regel unzufrieden sein. Wenn ein Abstimmungsverfahren unklar oder unausgegoren ist, bietet das einen Angriffspunkt, über das Infragestellen des Verfahrens das Ergebnis anzufechten. Das Verfahren sollte also genauso wie die Mitbestimmungsrechte selbst „wasserdicht“ sein. Klär dein Vorgehen im Team und mache es den Eltern transparent. Es lohnt sich, denn so entsteht Klarheit von Anfang an, und das beugt späteren Konflikten vor. ●

Eltern haben auch das Recht auf Nichtbeteiligung.

LITERATUR:

BETZ, TANJA: Erziehungspartnerschaft. Ein Ideal dem in der Praxis nicht entsprochen werden kann. In: Kindergarten heute 02/2019. Freiburg i. Breisgau: Herder, S. 10-13.
Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe.
HANSEN, RÜDIGER; KNAUER, RAINGARD; REDECKER, SABINE: Elternpartizipation in Kindertageseinrichtungen. Weimar: Verlag das Netz, 2023.
MAYWALD, JÖRG: Kinderrechte, Elternrechte und staatliches Wächteramt. Wann darf der Staat in die elterliche Autonomie eingreifen? Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, 2016. Online publiziert: Bundesgesundheitsblatt 2016-59:1337-1342DOI 10.1007/s00103-016-2429-1.



DANIEL FRÖMBGEN

ist ehemaliger Leiter eines Kinder- und Familienzentrums, Kindheitswissenschaftler M. A., staatlich anerkannter Erzieher und Fort- und Weiterbildner für Kitas, u. a. für Partizipation, Demokratiebildung und Kinderrechte.

Die Kita als Vermittlerin

Pädagogische Fachkräfte haben eine wichtige Schlüsselfunktion für die Bewältigung der vielfach schwierigen Lebenslagen von Familien. Doch die Kita kann nicht alles alleine stemmen. Wie Vernetzung hier hilft

Eine professionelle und vertrauensvolle Beziehung bildet die Grundlage, um gemeinsam Verantwortung für die bestmögliche Entwicklung der Kinder zu übernehmen. Pädagogische Fachkräfte sind wichtige Ansprechpartner:innen für Eltern, wenn es um Fragen und Probleme in der Erziehung geht. Sie gewinnen zusätzliche Bedeutung, wenn Eltern in Lebenskrisen geraten und sie sich schwertun, Hilfe anzunehmen. Wichtig sind deshalb niedrigschwellige Angebote in und von Kitas, die nicht in erster Linie bei Problemen, sondern bei Ressourcen von Eltern ansetzen.

Fachkräfte können bedarfsorientierte Beratung anbieten, um Eltern die Gelegenheit zu geben, Hilfe oder Tipps für die Erziehung einzuholen. Die bedarfsorientierte Beratung erfordert allerdings Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, an weiterführende Hilfe zu verweisen.

Ergänzend hierzu können Kitas Angebote im Bereich der Elternbildung bereitstellen. In vertrauter Umgebung sind Eltern eher bereit und offen, sich mit entsprechenden Themen auseinanderzusetzen. Insbesondere Familien, die in der einen oder anderen Weise belastet sind, profitieren hiervon, und so lassen sich auch Eltern errei-



ELTERNCAFÉS sind ein guter Ort, um mit anderen Familien ins Gespräch zu kommen. Pädagogische Fachkräfte können dabei beraten.

chen, die die bisherigen Angebote der Elternbildung nicht genutzt haben. Elterncafés unter fachkundiger Moderation durch pädagogische Fachkräfte können dazu dienen, sich miteinander über verschiedene Themen wie etwa „Grenzen setzen – aber wie?“ oder „Kinder stark machen“ auszutauschen. Solche Veranstaltungen beginnen meistens mit gemütlichem Kaffeetrinken, während die Kinder betreut werden. Elternkurse mit Kinderbetreuung sind eine weitere Form der Elternarbeit und Elternbildung. Regelmäßig stattfindende Gespräche über die Entwicklung der Kinder kön-

nen halbjährlich oder jährlich mit allen Eltern und ohne aktuellen oder dringlichen Anlass geführt werden. Hierbei tauschen sich Eltern und pädagogische Fachkräfte über die Entwicklung der Kinder aus und legen ihre jeweilige Sichtweise und Wahrnehmung dar. Die Gespräche sollen sich dabei nicht an Defiziten oder Leistungen der Kinder orientieren, sondern auf die Interessen, Stärken und Themen der Kinder fokussieren.

Eine professionelle und vertrauensvolle Beziehung können pädagogische Fachkräfte entwickeln, wenn Eltern:

REFLEXIONSBOGEN

Beurteile, inwieweit die genannten Kriterien in deiner Einrichtung erfüllt werden.

DIE ELTERNARBEIT UNSERER KITA BEINHALTET/BERÜCKSICHTIGT

Kriterium	1	2	3	4
... sich über die Lebenswelt der Familien zu informieren				
... informelle, niedrigschwellige Angebote zu machen, um mit Eltern eine Erziehungspartnerschaft anzubahnen				
... Eltern in die pädagogische Praxis einzubinden				
... die Stärken der Eltern zu nutzen, um eine dauerhafte Erziehungspartnerschaft zu ermöglichen				
... Beobachtungen und Eindrücke bei Bedarf angemessen zu thematisieren				
... behutsam mit „beschämenden“ Situationen umzugehen (z. B. wenn Eltern um finanzielle Unterstützung bitten müssen)				
... allgemeine Bedarfe der Eltern im Hinblick auf Beratung und Familienbildung einzuschätzen				
... externe Angebote für spezielle Bedarfe an Beratung und Unterstützung der Eltern zu vermitteln				
... Chancen und Grenzen von Alltagskontakten mit Familien zu kennen				
... themenbezogene Familiennachmittage zu gestalten (z. B. über Ernährung, finanzielle Hilfeleistungen für Familien, Teilhabe)				
... die Interessen und Kompetenzen der Eltern wahrzunehmen				
... Eltern zu beraten, wie sie die Gesundheit der Kinder fördern können				
... niedrigschwellige Projekte zu initiieren, die der Gesundheit der Eltern und Kinder dienen				
... Kenntnisse über spezifische Unterstützungsmöglichkeiten für Familien in besonderen Problemsituationen zu haben				
... mögliche Kooperationspartner:innen vor Ort zu kennen				
... über Grundlagenwissen zu Kindeswohlgefährdungen zu verfügen				
... externe Ansprechpartner:innen in fachlich angemessener Weise hinzuzuziehen				
... auch in Krisensituationen eine professionelle Haltung aufrechtzuerhalten				

1 = Sehr gut 2 = Gut 3 = Schlecht 4 = Findet nicht statt

das Gefühl haben, jederzeit willkommen zu sein,

- ▶ erfahren, dass man sie in ihrer ganz individuellen Familien- und Lebenssituation wahrnimmt,
- ▶ erleben, dass man auf sie zugeht, ohne dass sie sich bedrängt fühlen müssen,
- ▶ das Gefühl haben, dass man ihre Nöte und Sorgen sieht und sensibel damit umgeht,
- ▶ erfahren, dass sie in ihren Fähigkeiten und Stärken wertgeschätzt werden,
- ▶ erleben, dass sie die Möglichkeit haben, ihre speziellen Ressourcen mitgestaltend im Kindergarten-Alltag einzubringen.

Kooperation und Vernetzung

Kindertageseinrichtungen profitieren davon, eine Kooperation bzw. Vernetzung mit anderen Einrichtungen im Stadtteil einzugehen – sie können dann deren Informationsmaterialien in ihren Einrichtungen an Eltern verteilen und auch in persönlichen Gesprächen mit Eltern auf deren Angebote hinweisen.

Die Einrichtungen können sich und ihre Angebote im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen, die Kindertageseinrichtungen für Eltern durchführen, vorstellen. Hierdurch sind die Hürden, die Angebote in Anspruch zu nehmen, geringer. Eventuell besteht auch die Möglichkeit, einige Angebote von Netzwerkpartner:innen vor Ort anzubieten, z. B. als regelmäßig stattfindende Beratungsgespräche, Informationstermine, Musikunterricht oder Sportveranstaltungen. Gemeinsame Projekte von Kindertageseinrichtungen und Netzwerkpartner:innen erweitern die Möglichkeiten und erhöhen die Vielfalt für Familien.

Netzwerkpartner:innen können sein:

- ▶ Bildungseinrichtungen
- ▶ Einrichtungen der Erziehungs- und Familienberatung
- ▶ Frühförderstellen
- ▶ Jugendämter bzw. Jugendhilfeplaner:innen
- ▶ Kinderärzt:innen
- ▶ Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen
- ▶ Schuldnerberatung

- ▶ Soziale Dienste
- ▶ sozialpädiatrische Zentren
- ▶ sozialpädagogische Familienhilfe
- ▶ Suchtberatung
- ▶ Träger der Wohlfahrtsverbände etc. (siehe Abbildung).

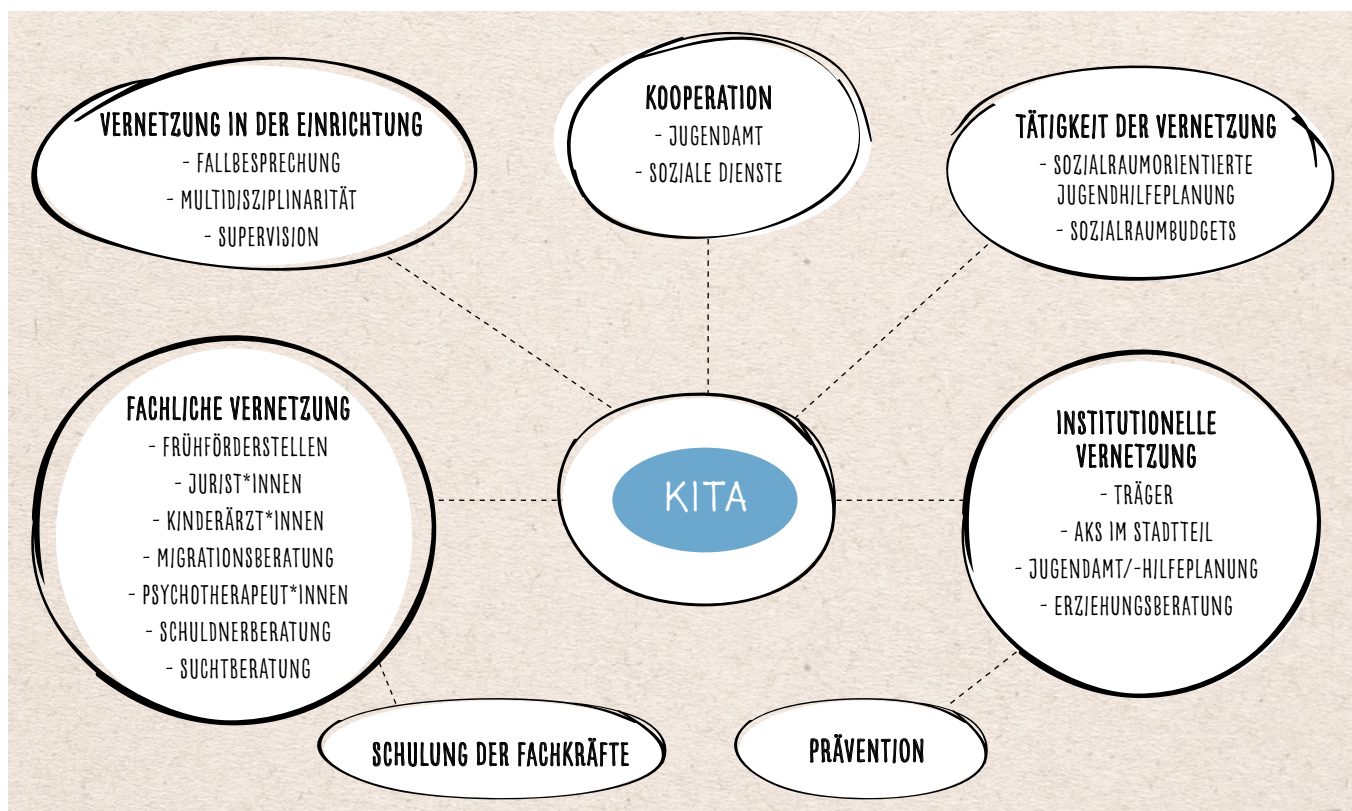
Sportvereine lassen sich gut bei einem Sommerfest vorstellen, indem Trainer:innen vor Ort sind und das Programm durch Sportaktivitäten ergänzen. Eltern fällt es so leichter, Kontakt aufzunehmen und die Kinder anzumelden (Reflexionsbogen Seite 22). ●

DR. CORINNA WEINERT

ist als Autorin für verschiedene Bildungsverlage tätig und unterrichtet als Dozentin in Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen naturwissenschaftliche Frühbildung sowie Gesundheits- und Umwelterziehung. Weiterhin ist sie Coach für Fach- und Führungskräfte.

DR. REINHARD HERZIG

ist als Autor für verschiedene Bildungsverlage tätig. In seiner aktiven Berufszeit war er Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und im Schuldienst für die Lehrer:innenausbildung zuständig.



ES GIBT verschiedene Möglichkeiten, wie sich die Kita vernetzen kann.

PÄDAGOGIK IST POLITISCH!

DEMOKRATIE IST NICHT SELBSTVERSTÄNDLICH



Haltung zeigen für demokratische Werte
Kita, Ganztag, Schule

17 x 24 cm, 96 Seiten
(D) 19,95 € | ISBN 978-3-96046-344-3

Jetzt bestellen:
www.klett-kita.de
oder in Ihrer Buchhandlung

**Jetzt
neu!**

Sammelband: **Haltung zeigen für demokratische Werte**

Demokratie ist nicht selbstverständlich. Wollen wir sie bewahren, brauchen Kinder Vorbilder, die ihnen demokratische Werte vorleben. Kita, Ganztag und Schule haben hier eine entscheidende Aufgabe. Erleben Kinder Vielfalt, Partizipation, Solidarität und Gleichwürdigkeit, verinnerlichen sie diese Werte und schützen somit unsere Demokratie nachhaltig.

- Essayband mit Beiträgen 12 namhafter Pädagog:innen mit langjähriger Erfahrung
- Demokratische Leitbilder entwickeln – für Pädagog:innen, Lehrkräfte, Fortbildner:innen und Wissenschaftler:innen
- Wissen und Reflexionen über die eigene pädagogische Rolle

**AUCH ALS
EBOOK UND
HÖRBUCH ERHÄLTLICH!**

Wegweiser statt Agenda

Teamsitzungen in der Kita: Oft werden sie eher als lästige Pflichttermine gesehen, die man möglichst schnell hinter sich bringen möchte. Dabei gibt es Möglichkeiten, dass Teamsitzungen auch zur Teamstärkung und zum Diskurs beitragen

Mit etwas Kreativität, Humor und einer positiven Haltung lassen sich Teamsitzungen nicht nur angenehmer, sondern auch effektiver gestalten. Wenn sich alle wohlfühlen und aktiv eingebunden sind, wird aus einem ungeliebten Pflichtterminus eine echte Gelegenheit für Teamgeist, Austausch und Weiterentwicklung. Hier ein paar Tipps, wie dies gelingen kann:

Die richtige Vorbereitung als Grundstein

Eine gute Vorbereitung gestaltet Teamsitzungen in der Kita deutlich angenehmer und durchdachter. Statt einer starren Agenda kann man diese als Wegweiser betrachten, der die wichtigsten Themen aufzeigt, aber auch Raum für Spontanes lässt (vgl. Benker 2020). Ein kurzer Check-up oder die Einladung per E-Mail beziehungsweise ein Aushang vorab hilft, alle auf den gleichen Stand zu bringen und Fragen zu klären. Es kann auch nützlich sein, eine Themenwunschkarte zu erstellen, in die sich die Teammitglieder eintragen. Somit werden alle Anliegen rechtzeitig berücksichtigt. Ein beigelegtes inspirierendes Bild oder Zitat kann die Stimmung auflockern und die Vorfreude steigern



(vgl. Tesch 2022). Wichtig ist, den Ton freundlich und wertschätzend zu halten. So wird die Sitzung produktiv und angenehm für alle (vgl. Müller 2021).

Mehr als nur Stühle und Tische

Der Ort, an dem die Teamsitzung stattfindet, beeinflusst maßgeblich den Erfolg und die Atmosphäre. Anstelle eines nüchternen Konferenzraums kann ein ungewohnter, inspirierender Ort Wunder bewirken. Gemütliche Sitzkissen oder Sitzbälle schaffen eine entspannte Atmosphäre. Auch ein Treffen im Freien, etwa im Garten oder auf der Terrasse, kann die Kreativität fördern und für eine angenehme Stimmung sorgen. Eine kurze Pause mit Kaffee oder Tee, vielleicht sogar ein paar Snacks, kann den Teamgeist stärken und für Entspannung sorgen (vgl. Lange 2020). Solche informellen Momente tragen zu einer positiven Stimmung bei, sodass alle offen für neue Ideen sind. Insgesamt zeigt sich:

Der richtige Raum kann die Dynamik und den Erfolg einer Teamsitzung erheblich beeinflussen (vgl. Benker 2020).

Die Agenda auflockern

Statt langer Monologe oder reiner Vorträge bieten sich interaktive Methoden an, um die Sitzung lebendiger zu gestalten. Kurze Brainstorming-Runden, bei denen alle ihre Ideen einbringen können, sind eine gute Möglichkeit (vgl. Tesch 2022). Auch kleine Gruppenarbeiten oder Gremien fördern den Austausch und bringen verschiedene Perspektiven zusammen. Ein „Walk and Talk“ – also gemeinsam spazieren gehen, während man sich unterhält – hält wach, regt die Gedanken an und macht Spaß (vgl. Müller 2021). Ein lustiges Spiel oder eine kurze Achtsamkeitsübung zu Beginn der Sitzung kann die Stimmung heben. Solche Elemente sorgen dafür, dass die Sitzung dynamisch bleibt, alle aktiv eingebunden werden und die Gespräche produktiv verlaufen.

Lachen verbindet

Humor ist ein wunderbares Werkzeug, um die Stimmung in Teamsitzungen aufzulockern und eine positive Atmosphäre zu schaffen. Ein witziges Zitat, eine kleine Anekdote oder ein lustiges Video können wahre Wunder wirken



KURZE BRAINSTORMING-RUNDEN am Anfang machen die Teamsitzung interaktiver.

und ein Lächeln auf die Gesichter der Teammitglieder zaubern (vgl. Lange 2020). Dabei ist es wichtig, dass der Humor respektvoll bleibt. Ein lachendes Team ist schließlich ein motiviertes Team! Durch den Einsatz von Humor können Spannungen abgebaut, die Zusammenarbeit gefördert und die Motivation der Mitarbeitenden gesteigert werden (vgl. Görlich 2019).

Beteiligung im Team fördern

Es ist entscheidend, die Beteiligung im Team zu fördern, damit sich jeder gehört und wertgeschätzt fühlt. Jeder sollte die Möglichkeit haben, sich aktiv einzubringen. Dies trägt dazu bei, unterschiedliche Meinungen und Perspektiven zu berücksichtigen, was die Qualität der Entscheidungen verbessert (vgl. Benker 2020). Verschiedene Methoden können genutzt werden, um alle einzubeziehen, wie zum Beispiel die Methode „Rund um den Tisch“, bei der jede Person die Chance hat, ihre Meinung zu äußern. Digitale Abstimmungen sind ebenfalls eine praktische Möglichkeit, um die Meinungen aller zu sammeln. Auch eine Unterteilung in verschiedene Gremi-

en, die für unterschiedliche Aufgaben verantwortlich sind, bieten Platz für Partizipation (vgl. Tesch 2022). Oft entstehen bei lockeren und offenen Diskussionen die besten Ideen – daher lohnt es sich, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen und ihre Gedanken teilen können.

Abschluss mit einem positiven Blick

Am Ende einer Teamsitzung ist es schön, den Blick nach vorne zu richten und den Abschluss positiv zu gestalten, selbst wenn es zuvor hitzige Diskussionen gab. Ein herzliches Dankeschön an alle für ihre Mitarbeit, das Teilen einer gemeinsamen Erfolgsgeschichte oder ein inspirierendes Zitat können dazu beitragen, dass sich alle mit einem guten Gefühl verabschieden (vgl. Görlich 2019). Solche kleinen Gesten hinterlassen einen positiven Eindruck und stärken das Gemeinschaftsgefühl. Stelle für die nächste Sitzung etwas Angenehmes wie z.B. eine stärkende Teamübung oder eine Reflexionsrunde mit einer Tasse Tee in Aussicht. Dies sorgt für zusätzliche Motivation und schafft Vorfreude auf die nächste Sitzung.

Fazit: Teamsitzungen – mehr Spaß, mehr Erfolg!

Mit ein wenig Planung, Kreativität und Humor können Teamsitzungen in der Kita zu einem echten Highlight werden. Sie tragen dazu bei, den Zusammenhalt zu stärken, bringen frischen Wind in den Alltag und sorgen dafür, dass alle motiviert und engagiert gemeinsam an einem Strang ziehen. Also, packt es an: Ran an die Planung, auf die Plätze, fertig, los – und viel Freude beim Auflockern und Gestalten der Sitzungen! ●

LITERATUR:

Das Literaturverzeichnis findest du hier: www.klett-kita.de/praxis-kitaleitung



JANINE CHMIELORZ

leitet eine fünfgruppige Einrichtung und begeistert sich für Kinder-Yoga sowie die Montessori-Pädagogik. Mit ihrer Leidenschaft für kreative und ganzheitliche Ansätze fördert sie die individuelle Entwicklung der Kinder.

Wir können schlauer sein als manche Krise

Auf leisen Sohlen oder laut polternd kommt sie an: die Krise. Warum frühzeitiges Handeln wichtig ist und wie du kreatives Krisenmanagement denken kannst

Kitas können prinzipiell von allen Krisen betroffen werden. Das können Naturkatastrophen sein, Explosionen, Geiselnahmen, Attentate, Straftaten und dergleichen mehr. So massiv schädigend diese Ereignisse auch sind, noch immer sind sie vergleichsweise selten, eher die Ausnahme.

Schadensereignisse durch Feuer, Wasser, Sturm, Stromausfälle, Verletzungen von Kindern oder gar tödliche Unfälle im Kita-Betrieb, schwer erkrankte oder verletzte Kinder oder Eltern, verstorbene Kinder oder Eltern, schwer erkrankte, verletzte, verstorbene Mitarbeitende, Verdacht auf und tatsächliche Gewalt gegen Kinder, Verdacht auf sexuellen Missbrauch oder tatsäch-

licher sexueller Missbrauch sind schon mit höherer Wahrscheinlichkeit oft ganz nahe am Kita-Alltag. Die Nichtabholung eines Kindes durch plötzlich abgetauchte Eltern ist sicher auch ein Krisenfall. Eltern, die Kitas mit anwaltlicher Unterstützung nachweislich haltlos unzureichende Betreuung und Bildung ihrer Kinder, Verletzung der Aufsichtspflicht oder Kindeswohlgefährdung unterstellen, werden häufiger. Mancherlei Pathologien verursachen Krisen.

Sich stetig verschärfender Fachkräftemangel, sehr hohe Krankheitsausfallzeiten, zunehmende Personalfuktuation, Einfrieren von Finanzmitteln, zerbrechende familiäre Strukturen halten die Kitas im Dauerkrisenmodus. Kompliziert wird die Problemlage durch verhaltensauffälligere, psychisch belastetere Kinder, immer mehr schwierige, fordernde oder auch



Auch im Krisenmanagement ist Kreativität gefragt.

psychisch belastete Eltern, Eltern, die ihrem Betreuungs- und Erziehungsauftrag nicht nachkommen, psychisch belastete, vom Alltag überforderte Mitarbeitende und noch manches mehr.

Die Krise organisieren

Im Krisenmanagement ist es erforderlich, im Zweifelsfall lieber zu früh als zu spät zu handeln. **Gutes Krisenmanagement beginnt damit, ein Problem zu erkennen und zu bearbeiten, ehe es zum Notfall wird.** Krisenmanagement umfasst Fähigkeiten, Fertigkeiten, Techniken, Grundhaltungen und Strategien, womit plötzlich und unerwartet eintretende, bedrohliche, gravierende und folgenschwere Situationen erkannt, beurteilt, verstanden und damit auch bearbeitet und bewältigt werden können. Krisenmanagement beginnt weit vor dem Eintreten einer Krise und endet nicht mit dem Bewältigen derselben. Nachsorge, Krisennachbearbeitung, Evaluation und Anpassung von Maßnahmen sind wesentlich. Krisen- oder Notfallmanagement besteht – kurz gesagt – aus den Elementen Prävention, Intervention und Reflexion.

Krisenmanagement in Planung und Etablierung ist originäre Aufgabe der Kita-Verantwortlichen, also prinzipiell von Träger, Fachberatung und Kita-Leitung. Auch an eine Einbindung des Elternbeirats ist zu denken. Krisenmanagement im Notfalleinsatz ist Aufgabe aller Beteiligten, was Kinder und Eltern miteinschließt. **Koordinierende und strukturierende Aufgaben sind eindeutig der Kita-Leitung zuzuordnen, das Kita-Team folgt den Anweisungen.** Verantwortungsdiffusion könnte schlimmstenfalls tödliche Folgen haben. Die Kita-Leitung ist im Krisenmanagement die unumstrittene, direktive Leitfigur. Divergierende Meinungen, intensive Diskussionsprozesse, heimlicher oder offen demonstrierter Widerstand sind im Krisenmanagement fehl am Platz, denn hier ist jede sinnlos vergeudete Zeit ganz oft ein hoher Beitrag zum Gesamtschaden. Wenn Krisenmanagementpläne gemeinsam im Team erarbeitet werden, besteht eine deutlich



GUT ZU WISSEN

Zum Wesen der Krise

Der Begriff Krise wurde zunächst in der Medizin bekannt. Damit war ein sich verschärfender, bedrohlicher Krankheitsverlauf gemeint. Mittlerweile haben Krisen alle Lebensbereiche erobert und halten die Welt im Hochstresslevel. Sichere Abläufe und Orte gibt es offenbar nicht mehr. Zu den gesamtgesellschaftlichen und globalen Krisen kommen noch die individuellen Krisen. Krisen sind außergewöhnliche, schwierige, gefährliche, sich zuspitzende Situationen, die ein hohes Maß an Aufmerksamkeit binden und schnelles Handeln erforderlich machen. Nicht jede Anforderung ist automatisch eine Krise. Krisen sind etwas anderes als reine Probleme, denn auf Probleme können wir mit unserem bisherigen Verhaltensrepertoire reagieren. Krisen aber erfordern oftmals neue, couragierte, kreative Lösungen. Krisen sind in jedem Fall Wendepunkte oder Weggabelungen und bieten damit auch Chancen. In Krisen Kontakt mit unseren Fähigkeiten aufnehmen, diese nutzen und ausbauen.

stärkere persönliche Bindung an die Abläufe und damit ein im Ernstfall gelingenderes Zusammenarbeiten aller.

Ein Plan für jeden Notfall

Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzbegehungen und Arbeitssituationsanalysen sind wesentliche Elemente der Prävention. Ein gut funktionierendes kollegiales Miteinander und damit ein gut eingespieltes Team mit einer respektierten und ent-

scheidungssicheren Führungskraft sind unverzichtbare Elemente. **Eine gute und tragfähige Teamkultur, ein klarer Verhaltenskodex, gegenseitiges Monitoring und proaktive kollegiale Unterstützung dürfen ohnehin nie fehlen.** Permanent überforderte Kita-Mitarbeiter:innen können selbst zum Krisen Anlass werden oder aber in der Krisenbewältigung nur eingeschränkt oder gar nicht zur Verfügung stehen. Nachdem Krisen in der Regel unvorhersehbare, damit nicht planbare, plötzlich heftig sich auswirkende Schadensereignisse sind, braucht es für diese Notsituationen vorgefertigte und von allen erprobte Handlungsleitfäden und Ablaufpläne. In der Krise herrscht Stress und Stress schränkt unser kreatives Denken deutlich ein. Standards, Algorithmen und damit Routinen ersparen Denkenergie und geben Handlungssicherheit für schnelles, umsichtiges und zielsicheres Handeln. Notfallpläne ersetzen nicht den gesunden Menschenverstand und die persönliche Einschätzung der Sachlage. **Wenn bereitgestellte Krisenpläne nicht zur aktuellen Krise passen, bedarf es einer schnellen Entscheidung für abgewandeltes Krisenmanagement.** Das liegt in der Verantwortung der Kita-Leitung oder deren Stellvertretung. **Es gibt Notfallpläne aller Art.** Bewährt und mitunter weit verbreitet sind Strategien und Handlungsanweisungen zu folgenden Krisenereignissen: Umgang mit Personalausfall (im Extremfall mit der Notwendigkeit der Kita-Schließung), Evakuierungspläne, Kinderschutzkonzepte, Maßnahmen im Umgang mit möglicher oder tatsächlicher Kindeswohlgefährdung, medizinische Notfälle, Todesfälle, Regelungen zum Umgang mit Presse und Öffentlichkeit, Trauer- bzw. Abschiedskultur. Idealerweise gibt es pro anzunehmendem Worst-Case-Szenario einen spezifischen Krisenplan, worin Informationen zu Handlungsabläufen, wichtige Telefonnummer, zu aktivierende Helfer, alle im Krisenfall wesentlichen Dos und Don'ts eindeutig beschrieben sind. **Verbindlich festgelegte Krisenpläne, Dokumentations- und Meldepflichten müssen allen am Kita-Alltag Beteilig-**



DIE KITA-LEITUNG ist dafür verantwortlich, Krisenpläne zu überprüfen und sie mit allen Mitarbeiter:innen zu besprechen.

ten bekannt und vertraut sein. Für Führungskräfte und Mitarbeitende sind dafür Einweisungen, Schulungen und Übungen erforderlich. Für neue Mitarbeitende sollte Krisenmanagement ein verbindlicher Teil der Einarbeitung sein. Eltern sollten die Krisenmaßnahmen bekannt sein, zumal auf deren Mithilfe in der Notfallversorgung ggf. zurückgegriffen werden muss. Mit Kindern lassen sich zumindest manche Exitstrategien spielerisch einüben.

Kreatives Krisenmanagement

Kreativität bedeutet, originell, fantasievoll und schöpferisch zu denken, sowie etwas zu erfinden oder zu erschaffen, das neu, nützlich und sinnlich erlebbar ist. Kreativität kann sich entfalten durch Verringerung von Komplexität zugunsten von Einfachheit. Kreativität ist ansteckend, daher ist es hilfreich,

die Nähe kreativer Menschen oder Umgebungen zu suchen. Kreative Krisenkompetenz geht einher mit der Fähigkeit, sich von Ansprüchen, Routinen, Standards, Gewohnheiten lösen zu können. Eine Krise lässt sich nicht durch ein Verharren in der Komfortzone bewältigen. Wir alle sind kreativ oder können es sein.

Die verrückte Acht

Nutze die Crazy-Eight-Methode.

Falte dazu ein DIN-A4-Blatt dreimal nacheinander mittig, so werden acht Felder entstehen. Gib dir genau fünf Minuten Zeit, um in jedes Feld eine Idee für ein zu lösendes Problem zu schreiben.

Pressure creates diamonds!

Kreative Krisenvorsorge hat im Blick, dass Gefahrenquellen aus den eigenen Reihen kommen können. Persönlichkeitsbildende Fortbildungen, Supervisionen, Vermittlung von Deeskalationsstrategien, Maßnahmen der Teamentwicklung, Strategien im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeiter:innen, gesundheitsfördernde Maßnahmen sind kein verzichtbarer Luxus, sondern in krisengeplagten Zeiten eine sich auszahlende Investition in die Stabilität eines Teams. In der kreativen Versorgung akuter Krisen ist es sicher nicht zielführend zunächst die Schuldfrage klären zu wollen. Schuldige oder Täter zu identifizieren löst keine akute Notlage.

Kreatives Krisenmanagement kann auch bedeuten, sich von gewohnten Abläufen, von eingefahrenen Denk- und Handlungsmustern zu verabschie-

„KRISE KANN AUCH EIN PRODUKTIVER ZUSTAND SEIN. MAN MUSS IHR NUR DEN BEIGESCHMACK DER KATASTROPHE NEHMEN.“

MAX FRISCH



den. Manchmal muss die Lösung auch nicht unbedingt etwas mit dem Problem zu tun haben. Es hilft auch un-
gemein, unseren Lösungssuchraum erweitern zu können.

Kreatives Krisenmanagement ist nicht problemzentriert, sondern ressourcenorientiert. Bei akuten Personalproblemen oder nicht benutzbaren Räumlichkeiten können kooperierende Kitas im Rahmen ihrer Ressourcen Notfallhilfe leisten. Dafür sind vorab vereinbarte Kooperationsbeziehungen, mit Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung, notwendig. Fest etablierte Vertretungspläne, idealerweise ein verfügbarer Springerpool und im Notfall zumindest kompensatorische Leistungen von kooperierenden Kitas sind unverzichtbar. Ampelsysteme mit tagesaktuellen Informationen für die Eltern zur Personalsituation und bei größerem Personalausfall funktionierende Telefonketten sollten sowieso Standard sein. Eltern bleiben für das Wohl ihrer Kinder verantwortlich, wenn Kita-Leistungen nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Gegebenenfalls helfen manche Eltern im Notfall bei der kurzzeitigen Betreuung anderer Kinder aus. Das müsste vorab abgeklärt sein und diese Option muss regelmäßig auf aktuellen Sachstand geprüft werden.

Es gilt, in unverschuldeten und oft auch unvermeidlichen Krisen selbstbewusst aufzutreten. Das Krisenereignis per se ist kein Versagen der Kita.

Kreative Krisen-
nachsorge befasst sich nicht nur mit der Auf-
arbeitung, Evaluation und der weite-
ren Maßnahmenplanung. Eine Krise
erfolgreich gemeistert zu haben, darf
gemeinsam gefeiert werden. Für be-
sondere Kriseneinsätze können be-
sondere Boni gewährt werden. Nach
überstandener Krise sollte allen Be-
teiligten Erholungszeit gewährt wer-
den. Auch schnell verfügbare externe
Hilfen in Form von psychologischer
Erster Hilfe, Coaching oder Supervisi-
on sind unbedingt zu erwägen.
Bei anhaltenden Krisen ist der Normal-
betrieb weitestgehend aufrechtzuer-
halten. Das beinhaltet, keine notwen-
digen Fortbildungen ausfallen zu lassen
und nicht auf kollegiales Miteinander
zu verzichten. Die Krise sollte keine
Kollateralschäden bewirken. ●

LITERATUR:

THÜRINGER MINISTERIUM FÜR BILDUNG,
WISSENSCHAFT UND KULTUR: Notfallmanagement
in der Kindertagesbetreuung

SCHMIES, JANINE: Unser KITA-Notfallkonzept. Für
Handlungssicherheit und Selbstwirksamkeit im Umgang
mit Personalausfall. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der
Ruhr, 2024.

MANNHARD, ANJA: Krisenmanagement in der Kita.
Praxishilfen, Übungen und Fallbeispiele – von Experten aus
der Praxis. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 2021.



STEFAN GERHARDINGER

ist Diplom-Psychologe, Psycholo-
gischer Psychotherapeut, Leiter der
Stabsstelle Betriebliches Gesund-
heitsmanagement Caritasverband
für die Diözese Regensburg e. V.

Denk weiter!

Ein praktisches Beispiel zur
Selbsterfahrung ist eine
Denksportaufgabe: Verbinde die
neun im Quadrat angeordnete
Punkte mit vier geraden Linien,
ohne den Stift abzusetzen.



Wenn du deinen Suchraum auf das
Quadrat beschränkst, wirst du zu
keiner Lösung kommen. Mitunter
müssen wir es uns erlauben, über
den bekannten Horizont
hinausdenken.

ALLE MAL HERHÖREN

Gute Kommunikation mit Eltern zeichnet eine Kita aus und wirkt langfristig.
Hier ein Überblick über Informationsmöglichkeiten

APPS

Ziel: Einfach kommunizieren und so viel Informationen und Organisation in einem Tool erledigen

Herausforderung: Das Finden der richtigen App.

Umsetzung: Eine App hat viele Vorteile. Vom Darstellen des Speiseplans bis zur Infoweitergabe des kommenden Elternnachmittags. Alles wird digital geregelt. Eine gute Übersicht über Kita-Apps findest du im Internet oder in der Info-Broschüre vom IFP. Diese ist allerdings von 2022, es gibt bereits mehr Apps. Jedoch findest du in der Broschüre wichtige Kriterien für Kita-Apps: <https://www.medien.kita.bayern/edu-sharing/components/render/1eb7f938-5a04-404b-830a-3b76c0f85526>



NEWSLETTER

Ziel: Schnelle Übermittlung von Informationen
Herausforderung: Die Eltern müssen der Info per Newsletter zustimmen.

Umsetzung: Es gibt eine Reihe von Programmen, um Newsletter zu verschicken. Vorteil solcher Software ist, dass man die Newsletter personalisieren kann (direkte Anrede der Adressat:innen). Weiterhin ist es sinnvoll, einen Link einzurichten, der Empfänger:innen das Abmelden vom Newsletter ermöglicht.

Befasse dich mit folgenden Vorschriften, bevor du einen Newsletter verschickst::

- Bundesdatenschutzgesetz
- Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb
- Telemediengesetz

ELTERNBRIEFE

Ziel: Elternbriefe dienen dazu, Eltern über alle wichtigen Aktionen, Anliegen, Termine und Veränderungen etc. zu unterrichten – sie werden in der Regel über die Fächer der Kinder verteilt. Selbst im digitalen Zeitalter haben Elternbriefe eine wesentliche Bedeutung als Kommunikationsmittel, denn manche Familien lehnen E-Mail und Co als Kommunikationsmittel ab.

Umsetzung: Elternbriefe sollen so lang wie nötig und so kurz wie möglich sein, d.h., sie sollen eine DIN-A4-Seite möglichst nicht überschreiten. Auch hier kannst du mit Symbolen und Farben arbeiten, um eine Struktur in die Briefe zu bekommen. Mit den W-Fragen lassen sich die Informationen strukturieren: Wer? Was? Wann? Wo?

Mitunter ist es auch erforderlich, einen Rücklauf-Abschnitt einzufügen – der befindet sich dann als solcher gekennzeichnet im unteren Bereich der Elternbriefe.

PROJEKT-FLYER

Ziel: Informationen über besondere Aktionen und spezielle Angebote kompakt und schnell vermitteln

Umsetzung: Sie werden eingesetzt, wenn neben Eltern auch andere Personen bzw. Personengruppen außerhalb der Kita erreicht werden sollen. Projekt-Flyer lassen sich als mehrseitige Broschüre im DIN-A5-Format oder einfaches Faltblatt (Leporello) in unterschiedlichen Falz-Möglichkeiten gestalten – je nachdem, wie umfangreich die Informationen sein sollen.

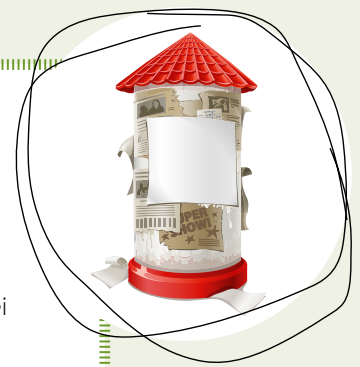
Die Titelseite macht deutlich, worum es geht. Hier kann man durchaus von der üblichen Aufteilung der Kommunikationsmedien abweichen, indem man das DIN-A4-Blatt im Querformat nutzt, Fotos in die Mitte setzt und den Text kreisförmig darum anordnet. Weiterhin gilt jedoch auch hier: gut lesbare Schrift und Textgliederung.

PLAKATE

Ziel: Plakate kündigen besondere Ereignisse oder Veranstaltungen an: Ausstellungen, Feste, Tag der offenen Tür, Vorträge etc. Sie sollen hervorstechen und müssen in kürzester Zeit Informationen überbringen.

Herausforderung: In der Regel beträgt die Distanz, in der Plakate betrachtet werden, zwei bis zehn Meter – das ist bei der Wahl der Schriftgröße unbedingt zu beachten.

Umsetzung: Um das zu erreichen, ist ein entsprechendes Element notwendig, ein sogenannter „Hingucker“, großflächige Bilder. Die Textbotschaft hingegen ist auf die wichtigsten Bestandteile – Was? Wann? Wo? – zu reduzieren. Ebenso gilt es, die übliche Blickrichtung (von links oben nach rechts unten) zu berücksichtigen und dementsprechend die Elemente zu positionieren.



AUSHÄNGE

Ziel: Aushänge sollen Eltern auf etwas hinweisen und für Mitarbeiter:innen einfach und schnell gestaltbar sein.

Herausforderung: Eltern nehmen Aushänge in der Regel während der Bringe- und Holzeiten wahr – in diesen Zeiten passieren jedoch noch ganz viele andere Dinge: Die Kinder fordern Aufmerksamkeit, andere Eltern sprechen sie an, die Mitarbeiter:innen teilen ihnen etwas mit, und dann klingelt auch noch das Smartphone – es bleibt also kaum Zeit, um auch noch die Aushänge eingehend anzusehen, geschweige denn, sie zu lesen.

Umsetzung: Um gesehen und nicht übersehen zu werden, bedarf es bestimmter Gestaltungselemente: ein Blickfang, gut lesbare Schrift, eine große Überschrift sowie Hervorhebungen von wichtigen Hinweisen bzw. Mitteilungen und Symbole.

- Arbeite mit Wiedererkennung und System:
1. Farbiges Papier: z. B. blaues Papier, um auf Aktionen oder Angebote aufmerksam zu machen, oder rotes Papier, um vor Krankheiten zu warnen.
 2. Symbole, die sofort signalisieren, um welche Art von Info es sich handelt: Einladung, Aufforderung oder Information.

INFO-WAND

Ziel: Schnell und unkompliziert lassen sich Informationen auf einer Info-Wand zu übermitteln.

Herausforderung: Wähle für dein schwarzes Brett einen Platz, an dem die Eltern und Mitarbeiter:innen garantiert vorbeikommen – sie sollen möglichst direkt darauf zulaufen und die Informationen in Augenhöhe präsentiert bekommen.

Umsetzung: Eine Info-Wand muss genügend Platz bieten, damit sich die Informationen nicht gegenseitig in die Quere kommen.

Hier finden sich nur die aktuellsten und wichtigsten Informationen: Schreibe stets ein Datum auf die Aushänge und nimm die entsprechenden Seiten nach spätestens zwei Wochen wieder ab. Die Informationen müssen auf wenige Sätze reduziert werden.

Schaffe Struktur, indem du feste Rubriken für dein Schwarzes Brett definierst – das erleichtert die Orientierung (z. B. Essensplan, Geburtstagskinder, Neues vom Träger, Veranstaltungshinweise etc.). Farbige Abtrennungen, z. B. Streifen aus Klebeband, teilen deine Info-Wand in einzelne Bereiche auf – so lassen sie sich bestimmten Themen zuordnen.

DR. CORINNA WEINERT

ist als Autorin für verschiedene Bildungsverlage tätig und unterrichtet als Dozentin in Fachschulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen naturwissenschaftliche Frühbildung sowie Gesundheits- und Umwelterziehung. Weiterhin ist sie Coach für Fach- und Führungskräfte.

DR. REINHARD HERZIG

ist als Autor für verschiedene Bildungsverlage tätig. In seiner aktiven Berufszeit war er Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und im Hochschuldienst für die Lehrer:innenausbildung zuständig.

Noch nicht ganz fit – aber wieder da

Wenn Mitarbeiter:innen nach einer längeren Erkrankung wieder arbeiten möchten, aber noch nicht voll einsatzfähig sind, hilft das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Was du darüber wissen musst, liest du hier

War ein:e Arbeitnehmer:in mehr als sechs Wochen am Stück oder aber mehr als 30 Werktagen innerhalb der letzten zwölf Monate arbeitsunfähig, hat diese Person Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Das bedeutet in der Regel vor allem, dass der Wiedereinstieg in die Arbeit reduziert beginnt und schrittweise erhöht wird. Es kann aber auch eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart werden. Daneben gibt es viele weitere mögliche BEM-Maßnahmen, etwa ein Wechsel des Arbeitsbereichs, zusätzliche Pausen oder gezielte Qualifizierungsmaßnahmen.

1 Dauer des BEM

Für die genaue Ausgestaltung und auch die Dauer der Wiedereingliederung gibt es keine Vorgaben. Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in vereinbaren sie gemeinsam. Beides hängt von den individuellen Umständen ab – meist dauert das BEM zwischen einem und sechs Monaten. Es kann auch währenddessen eine Verlängerung vereinbart werden, wenn sich abzeichnet, dass dies sinnvoll beziehungsweise notwendig ist. Über ein Ende des BEM wird entschieden,

wenn man eindeutig sagen kann, ob sich die Arbeitsunfähigkeit überwinden lässt oder nicht. Das BEM-Verfahren kann abgebrochen werden, wenn währenddessen ein schwerwiegender Krankheitsverlauf oder eine endgültige Erwerbsunfähigkeit eintritt. Ein BEM-Verfahren kann mehrfach statt-

finden, auch innerhalb eines Jahres. Ziel ist es, die dauerhafte Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Das kann auch eine Weiterbeschäftigung bei dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen bedeuten, wenn die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes dies ermöglicht und es nicht krankheits-



bedingt weiterhin zu vielen Fehlzeiten kommt. Abgebrochen werden kann das BEM nur durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin.

Ein sinnvoller Ablauf einer BEM-Maßnahme ist – nach der Feststellung der ausreichenden Dauer der Arbeitsunfähigkeit – die (schriftliche) Einladung zu einem Erstgespräch, die Fallbesprechung und die Vereinbarung konkreter Maßnahmen in einem Zweitgespräch sowie eventuell weiteren Gesprächen mit dem Ergebnis einer schriftlichen Vereinbarung der angestrebten Maßnahmen, daraufhin die Umsetzung der Maßnahmen und parallel und abschließend eine Überprüfung und Evaluation der vereinbarten Maßnahmen samt Dokumentation.

2

Vor- und Nachteile

Das Verfahren hat für beide Seiten Vorteile. Für Arbeitnehmer:innen soll das BEM ermöglichen, nach einer längeren Erkrankung so wieder ins Arbeitsleben einzusteigen, dass die gesundheitliche Belastung nicht zu

groß ist und kein Rückfall erfolgt. Es geht darum, den Arbeitsplatz nicht zu verlieren und bestenfalls über kurz oder lang wieder voll einsatzfähig zu sein. Eine Ablehnung eines BEM-Verfahrens ist für Arbeitnehmer:innen nicht sinnvoll. Lehnt ein:e Mitarbeiter:in die Teilnahme an einem oder mehreren BEM-Verfahren ab, darf das keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben. Es kann jedoch eine spätere krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht erleichtern.

Auch für Arbeitgeber:innen ist das BEM sinnvoll: Eingearbeitete, qualifizierte Mitarbeiter:innen bleiben ihnen erhalten; eine Neubesetzung des Arbeitsplatzes ist nicht notwendig. Gerade bei Fachkräftemangel wichtig! Ein Nachteil für Arbeitnehmer:innen kann unter Umständen sein, dass sie für das Verfahren die Art ihrer Erkrankung mitteilen sollten oder vielleicht sogar müssen, damit entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können. Grundsätzlich sind Arbeitnehmer:innen nicht verpflichtet, ihrem Arbeitgeber zu offenbaren, woran sie erkrankt sind. Ob man diese Angaben machen möchte, muss jede:r für sich entscheiden – Vor- und Nachteile sollten sorgfältig abgewogen werden.

3

Das BEM-Gespräch

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, betroffenen Mitarbeiter:innen nach einer sechswöchigen Erkrankung oder aber 30 Fehltagen wegen Krankheit innerhalb des vergangenen Jahres ein BEM-Gespräch anzubieten. Sie können dies aber auch schon eher tun, ebenso mehrfach mit weniger Abstand als einem Jahr. Die Person kann das Gespräch ablehnen, es dürfen ihr dadurch keine Nachteile entstehen. Ein solches Gespräch ist – wie das geplante BEM insgesamt – sehr individuell zu führen. Der Ablauf lässt sich aber vorab planen: Nach der Begrü-

ßung werden die Ziele und der Verlauf des Gesprächs erläutert. Es wird Vertraulichkeit zugesagt und auf die Freiwilligkeit der Angaben zur Krankheit hingewiesen. Dann werden

gemeinsam mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz und Krankheitsursache geprüft. Geeignete Maßnahmen werden besprochen und vereinbart. Das Gespräch wird protokolliert.

In der Kita kann eine solche Maßnahme der Wechsel in einen anderen

Bereich sein, etwa aus der

Krippe in den Hort. Bei einer Belastung des Rückens kann anderes Mobiliar angeschafft werden; bei einer Beeinträchtigung durch die hohe Lärmbelastung können lärmdämpfende Maßnahmen erfolgen.

Idealerweise gibt es auf Arbeitgeberseite eine:n BEM-Beauftragte:n, die/der zum Gespräch einlädt, die Zielvereinbarung festhält und auf deren Umsetzung achtet. Arbeitnehmer:innen können jemanden aus dem Betriebsrat hinzuziehen oder auch eine andere Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen lassen, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt.

4

Rechtliches

Der sogenannte „BEM-Paragraf“ findet sich im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) Paragraph 167 II. Die Interessenvertretung Schwerbehinderter ist in SGB IX § 176 geregelt. Während der stufenweisen Wiedereingliederung erhalten Mitarbeiter:innen kein Gehalt vom Arbeitgeber, sondern die Krankenkasse zahlt weiterhin Krankengeld. ●

LITERATUR:

www.deutsche-rentenversicherung.de
www.arbeitnehmerhilfe-muenchen.de
www.dguv.de
www.betriebsrat.de

ALMUT ADEN, Redaktion Praxis Kitaleitung

BILD: © GETTY IMAGES/LITHIUMCLOUD



HURRA, die Erzieherin ist wieder da! Nach einer längeren Erkrankung kann eine schrittweise Rückkehr sinnvoll sein.

Überall ist Wasser

Aus unserem Fernkurs „Fachkraft für Naturpädagogik“
stellen wir dir hier einen Impuls vor

KLETT KITA AKADEMIE

Wir trinken Wasser, waschen uns damit die Hände, die Wäsche oder das Geschirr, gehen schwimmen: Täglich sind die Kinder mit Wasser in Berührung. Wir lassen sie erzählen von ihren Erlebnissen am Wasser, von Badeseen, Urlaub am Meer, Schifffahrten, vom Angeln, von Beobachtungen von Fröschen und Kaulquappen u. Ä. Sehr beliebt sind Ausflüge an Gewässer.

An flachen Bächen können die Kinder in Ruhe spielen und forschen. Wir können eine Quelle oder ein Flussufer erkunden.

Bei Regen beobachten wir die Wolken oder gehen raus: Was entdecken wir dort, Regenwürmer, Schnecken, kleine Rinnsale? Oder wir schauen Wassertropfen zu, wie sie an einer Fenster-

scheibe herunterlaufen, und hören, wie der Regen auf ein Dach trommelt. Frühmorgens können wir durch Gras laufen und frischen Tau entdecken oder auf manchen Blättern die glitzernden Tropfen finden. Informiere dich über folgende Gegebenheiten:

- ▶ Wie sieht der Wasserkreislauf von Verdunstung, Wolkenbildung, Wind, Regen, Gewässer usw. aus?
- ▶ Wie viel Wasser bedeckt unseren Planeten?
- ▶ Aus wie viel Wasser bestehen wir Menschen?
- ▶ Wozu dient Wasser?
- ▶ Welche Arten von Gewässern gibt es?
- ▶ Wohin fließen Bäche und Flüsse?
- ▶ Welche Tiere und Pflanzen leben im und am Wasser?
- ▶ Worauf müssen wir aufpassen, wenn wir an Gewässer gehen?

Lichterboote können wir aus Walnusschalen-Hälften herstellen, z. B. für ein Lichterfest im November. In die Walnusschalen tropfen die Kinder mit einer brennenden Kerze vorsichtig Wachs. Wenn dieses gerade noch weich ist, drücken sie einen zwei Zentimeter langen Docht hinein, der vorher in Wachs getaucht wurde und erkaltet ist. Auf ein ruhiges Gewässer gesetzt in der Dämmerung oder im Dunkeln, ergibt dies ein festliches Lichtermeer.

Bläterschlangen bestehen aus gesammelten Blättern, die die Kinder dicht aneinander ins Wasser legen. Eindrucksvolle Schlangen sind aus bunten Herbstblättern. Im Bach schlängeln sich die Tiere vorwärts, in einer Pfütze werden sie von den Kindern bewegt.

Eislaternen für Teelichter entstehen, wenn wir einen Eimer mit Wasser über Nacht draußen gefrieren lassen, bei mindestens vier Grad unter Null. Am nächsten Morgen schütten wir das verbliebene Wasser aus und stellen in den gefrorenen Rand ein Teelicht. Wenn wir das Wasser mit rotem Früchtetee oder Rote-Bete-Schalen zuerst rot färben, haben wir am nächsten Morgen eine rotschimmernde Eislaterne. ●

MEHR INFOS

zum Fernkurs für Naturpädagogik findest du hier:
www.klett-kita.de/fernkurse/detail/naturpaedagogik-in-der-kita

Ein Beitrag von **JUTTA V. OCHSENSTEIN-NICK**



WASSER ist lebensnotwendig und begeistert Klein und Groß.



Save the Date

Es kommt etwas Neues, an dem wir fleißig arbeiten!

Termin: 23. - 26. September 2025

Du darfst freudig gespannt sein!

Von Selbstbestimmung keine Spur

Auf dieser Seite erzählen Kita-Leitungen aus ihrem Alltag. Birgit Aschekowski arbeitet seit über 40 Jahren in der Kita und berichtet, was sich in dieser Zeit alles getan hat

Praxis Kitaleitung: Wie lange arbeitest du schon in der Kita?

Birgit Aschekowski: Ich bin seit 1983 Erzieherin. Seitdem ist viel in der Frühpädagogik passiert. Vor allem der Blick auf das Kind hat sich stark verändert. Heute weiß man, dass Kinder kompetent sind. Sie haben eine eigene Meinung, sie wollen mitentscheiden. Das hat man früher nicht so stark berücksichtigt, weil man es nicht besser wusste.

Erinnerst du dich an Situationen im pädagogischen Alltag, die heute anders ablaufen würden?

Ich habe damals in der Krippe gearbeitet. In Hamburg gab es in den 80er-Jahren schon viele U3-Einrichtungen, auch mit größeren Gruppen. Wir haben die Kinder gewickelt, gefüttert und schlafen gelegt. Ihnen ist es gut gegangen, aber es war hauptsächlich ein Versorgen der primären Bedürfnisse. Von Selbstbestimmung

oder Partizipation war noch lange nicht die Rede. Ich erinnere mich an die Essensituation: Damals haben wir die Krippenkinder mit dem Löffel gefüttert. Ziel war, dass möglichst viel im Mund landete. Die Kinder durften sich das Essen nicht aussuchen oder sich selbst etwas auf den Teller legen. Das ist in meiner Krippe heute ganz anders. Hier wird auch mit den Händen gegessen, jede und jeder darf selbst entscheiden, was und wie viel sie oder er isst.

Also eine deutliche Verbesserung für die Kinder.

Ja, wobei die Kinder damals nicht gelitten haben. Sie haben es so angenommen, sie hatten uns als Bezugspersonen und waren auch zufrieden. Der große Unterschied war: Sie sind unter ihren Möglichkeiten geblieben. Das hat sich heute zum Glück total geändert. Man traut den Kleinen viel mehr zu – zu Recht.

Vor 28 Jahren hast du dann deine eigene Kita gegründet. Warum wolltest du selbst gründen?

Der Anstoß kam auf einer Party. Dort traf ich eine Bekannte, die ebenfalls Pädagogin war. Sie fragte mich, ob ich mit ihr eine Kita gründen wollte. Ich hatte mir davor schon Gedanken in diese Richtung gemacht, und die wurden dadurch konkreter. Wir wollten beide unsere Ideen in die Kita-Landschaft in Hamburg einbringen, vor allem den Integrationsgedanken.



MIT DEM LÖFFEL oder mit den Händen – heute können die Kinder selbst entscheiden, wie sie essen.

„Die professionelle Distanz ist wichtig.“



**BIRGIT
ASCHEKOWSKI**

ALTER: 60+

EINRICHTUNG: Kindergarten Grashüpfer in Hamburg, eine Krippengruppe mit 10 Kindern, eine Elementargruppe mit 20 Kindern

MEINE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG ALS KITA-LEITUNG: Als Trägerinnen bekommen wir von der Stadt Hamburg unser gesamtes Geld zum Wirtschaften. Dafür müssen wir uns strikt an Vorgaben halten und sämtliche Neuerungen, die die Stadt beschließt, in den Einrichtungen implementieren. Das hält mich im Kita-Alltag oft auf, und es ist nicht immer leicht, die Eltern und das Team mit ins Boot zu holen.

WAS ICH AN MEINEM JOB BESONDERS MAG: In meinem Job wird es nie langweilig oder eintönig. Der Kontakt mit den Kindern ist mir wichtig – mit ihnen lache ich viel.

MEINE STÄRKE ALS KITA-LEITUNG: Ich kann mit Ruhe und Gelassenheit fast alle Situationen und Probleme angehen und meistern.

WAS ICH AM HÄUFIGSTEN VON DEN KINDERN GEFRAGT WERDE: „Kannst du mir das Buch vorlesen?“

WAS NUR WENIGE VON MIR WISSEN: Ich feiere und tanze wirklich gerne. Wenn das auch noch am Meer stattfindet, ist es für mich perfekt.

Wie gründete man Ende der 90er-Jahre eine eigene Kita?

Der Anfang war sehr schwierig. Die Stadt Hamburg entschied, in welchen Stadtteilen neue Kitas gegründet werden durften. Wir wollten unsere Kita im Bezirk Bergedorf eröffnen. Bis wir das Okay von der Stadt hatten, vergingen mehrere Jahre. Wir hatten unser Konzept aber klar vor Augen, das hat uns motiviert, weiterzumachen. 1997 wurde ein neuer Stadtteil nahe Bergedorf gebaut – mit Kita-Bedarf. Wir durften dann beim Bau des Gebäudes mitwirken und unsere Ideen für die Räumlichkeiten der Kita einbringen.

Dann seid ihr als Tandem-Leitung gestartet?

Richtig, aber nur im ersten Jahr. Danach konnten wir eine zweite Kita öffnen. Die gemeinsame Zeit als Tandem hat uns bei vielen Entscheidungen geholfen und wir konnten uns austauschen. Finanziell war es für uns aber wichtig, dass jede eine volle Stelle bekommt. Wir haben uns danach natürlich noch weiter ausgetauscht und arbeiten heute noch eng zusammen, auch wenn manchmal die Zeit fehlt. Und wir sind auch noch befreundet (lacht).

Was war in deiner ersten Zeit als Leitung besonders herausfordernd?

Die Stadt Hamburg führte ein Gutscheinsystem ein. Das bedeutet, dass bis heute jede Kita das gesamte Geld zum Wirtschaften von der Stadt be-

kommt. Ich war auf einmal Träger, Verein und Kita-Leitung in einem. Neben pädagogischen Themen, Teamführung und Elternarbeit kam nun noch Betriebswirtschaft hinzu. Mit dem Gutscheinsystem wurden wir quasi Selbstständige und müssen seitdem alle Ausgaben und Einnahmen selbst planen.

Was würdest du neuen Kita-Leitungen raten?

Bei mir hat es etwas gedauert, bis ich mich selbst als Leitung bezeichnet habe. Am Anfang musste ich noch in die Führungsrolle hineinwachsen und

in Teamsitzungen eine gute Balance finden. Etwa bei der Urlaubsplanung. Alle wollten zur gleichen Zeit Urlaub machen und ich wollte es allen recht machen. Das war natürlich unmöglich. Hier braucht es eine Leitung, die ein klares Auftreten hat und eine Entscheidung treffen kann, auch wenn die nicht allen gefällt. Mit der Zeit wird es leichter. Es hilft, wenn man ein gutes Selbstbewusstsein mitbringt. Und eine professionelle Distanz. Dann nimmt man Kritik und Beschwerden nicht zu persönlich. ●

Maultaschen und kollegialer Austausch

Die Praxis Kitaleitung war zu Besuch beim Deutschen Kitaleitungskongress (DKLK) in Stuttgart. Ganz oben auf dem Programm: Teamführung, Demokratiebildung und ein Blick in die Zukunft der Kitas

Grauer Himmel, strömender Regen, in der Ferne lautes Donnergerollen – nicht gerade einladend, dieser Mittwochmorgen in Stuttgart. Doch in der Schwabendländhalle ist am 4. Juni keine Spur von schlechter Stimmung. Ganz im Gegenteil: 430 motivierte Kita-Leitungen und pädagogische Fachkräfte aus ganz Baden-Württemberg sitzen im großen Hölderlin-Saal und lauschen den Begrüßungsworten von Moderator Lothar Guckeisen. Dieses Mal darf er zu einem Jubiläum begrüßen: Der Deutsche Kitaleitungskongress (DKLK) wird zehn. Gefeierte wird das an zwei Tagen mit 24 Referent:innen, die spannende Themen für Workshops und Vorträge mitgebracht haben.

An diesem Mittwoch ist der Hauptkongresstag. Professor Dr. Armin Schneider von der Hochschule Koblenz spricht am Vormittag über Demokratieförderung in der Kita.

Vom Eichhörnchen lernen

Im Saal nebenan steht Lena Heidrich. Sie ist Fachberaterin und arbeitet in der Krippe. In ihrem Vortrag „Teamgeist der ansteckt“ stellt sie sich der Frage, wie man als Leitung seine Mitarbeiter:innen wieder mehr für die Arbeit begeistern kann. Ein Werkzeug dafür hat sie dabei: das Buch „Gung Ho!“ von Kenneth H. Blanchard und Sheldon Bowies. Im Vortrag erfahren die Teilnehmer:innen, was sie von Eichhörnchen, Biber und Gans für der Kita-Praxis lernen können.

Nach einer kurzen Mittagspause mit schwäbischen vegetarischen Maultaschen geht es u.a. mit Bildung für nachhaltige Entwicklung (Susanne Schubert), Partizipation (Maik Kretzschmar) und multiprofessionelle Teams (Petra Hunold) weiter.

Am Nachmittag werden die Ergebnisse der neuesten DKLK-Studie vorgestellt. Erfreulich ist, dass 83 Prozent der Kita-Leitungen ihre Arbeit weiterhin sehr gerne ausüben. Dennoch wünschen sie sich eine stärkere Unterstützung bei der Personalentwicklung, angemessenes Gehalt sowie mehr Leitungszeit. Die große Mehrheit fühlt sich von Familien, Team und Trägern wertgeschätzt, jedoch würde nur etwa jeder zweite den Beruf der Kita-Leitung weiterempfehlen. In vielen Kitas herrscht nach wie vor Personalmangel, was die Einrichtungen stark belastet.

Raus aus dem Jammertal

Auch wenn die Studie nur bestätigt, was viele aus dem Alltag schon wissen: Die anwesenden Kita-Leitung sind motiviert, etwas zu verändern. Und vor allem möchten sie eines: Raus aus dem Jammertal.

Dieses Jahr findet der DKLK noch in den Städten Wiesbaden, Hamburg, Berlin und München statt. Auch hier wird es viel Fachwissen geben – und natürlich regionale Köstlichkeiten. ●



DIE PRAXIS KITALEITUNG mit Redakteurin Eva Spalke zu Besuch beim Deutschen Kitaleitungskongress (I.); Referentin Petra Hunold über multiprofessionelle Teams (m.); Teilnehmer:innen im Austausch über aktuelle Herausforderungen (r.).

EVA SPALKE, Redaktion Praxis Kitaleitung

DIE BESTEN IDEEN FÜR DAS GANZE KITA-JAHR!

Schnell und einfach immer die richtige Idee zur Hand:
Passend zu Frühling, Sommer, Herbst und Winter finden
Pädagog:innen in den Kartensets und Büchern dieser Reihe
alles, was sie brauchen, um mit den Kindern
den Jahreslauf zu erleben.



Neu



Das Kita-Jahreszeitenbuch Bewegungsspiele & Mitmachideen

Marion Bischoff
19 x 26 cm, 80 Seiten
(D) 16,95 € | ISBN 978-3-96046-347-4

Neu



Das Krippen-Jahreszeitenbuch Geschichtensäckchen

Riekje Lea Dreier
19 x 26 cm, 80 Seiten
(D) 16,95 € | ISBN 978-3-96046-348-1

Jetzt bestellen: www.klett-kita.de oder in Ihrer Buchhandlung



Und wie planst du so?

Vor oder nach dem Kita-Urlaub: Wann machst du mit deinem Team deine Planung?
Und überhaupt: Wie viel Planung brauchst du zum Kita-Start?

Zwei Kita-Leitungen unterhalten sich: „Wir planen am ersten Kita-Tag nach den Ferien, denn da sind wir frisch und haben gute Ideen!“ „Wir planen in der letzten Kita-Woche, dann wissen wir, was wir uns zumuten können, damit wir uns nicht übernehmen!“
Was denkst du, welche Meinung kannst du nachvollziehen und was würdest du eher ausprobieren?



EIN BRAINSTORMING mit dem Team führt zum Ziel.

Denn keine Planung muss immer gleich sein, auch hier darf experimentiert werden. Wichtig für die Planung ist

- ▶ die Analyse des letzten Kita-Jahres,
- ▶ die Festlegung konkreter Ziele und Zeitpläne für das kommende Kita-Jahr, und
- ▶ wie sich jede:r in diese Planung konkret einbringt.

Gibt es zu viel Planung?

Planung braucht Struktur und Freiraum. Überlege vorab, welche Meilensteine du im Jahr setzt und wie du diese umsetzt. Hier kannst du zum Beispiel drei wichtige Projekte nehmen. Wobei die Umsetzung kannst du gemeinsam mit deinem Team besprechen, jede:r Mitarbeiter:in kann konkret sagen, wie sie/er zur Umsetzung beiträgt.

Methoden zur Planung

Mache mit deinem Team ein Brainstorming, eine Gedankensammlung, was euch zu dem Projekt einfällt. Welche Zeiten möglich sind und wie alle Beteiligten selbstwirksam handeln können.
Anschließend könnt ihr die Ideen auf einer Gedankenkarte (Minmap) in Themengebiete ordnen. Zum Beispiel: Organisation, Kinder (was lernen sie, wie können sie selbstwirksam sein etc.), Elterninfo, Aufgaben der Fachkräfte, Inhalte des Projekts, Aufgaben der Leitung etc.



GUT ZU WISSEN

Zur Struktur kannst du zum Beispiel den Qualitätszirkel **PDCA** nehmen.

Plan: Vorbesprechung, wie du dein Projekt realisierst. Ziele-, Aufgaben- und Rollenbesprechung. Mitwirkung und Selbstwirksamkeit aller Beteiligten.

Do: Umsetzung und Realisierung des Projekts. Dokumentation des Projekts durch alle Beteiligten.

Check: Analyse des Projekts, Verbesserungen planen.

Act: Durchführung der Verbesserungen und Weiterplanung und -entwicklung des Projekt.

Zum Schluss kann die Gedankenkarte aufgehangen werden und pro Themengebiet ein bis zwei Personen dafür die Verantwortung tragen und überprüfen, ob die Planung funktioniert oder ob sich die Umsetzung anders entwickelt.

Viel Freude beim Planen und ein gutes neue Kita-Jahr! ●

SIBYLLE MÜNNICH, Redaktion Praxis Kitaleitung



EINEN WUNDERSCHÖNEN URLAUB FÜR DICH

Bist du bereit für ein Abenteuer?

Keine Sorge, es wird nichts verlangt, es ist nicht teuer.

Du darfst dich träumen in deine freie Zeit,
in der dein Glück ist nicht weit.

Atme ein, und atme aus,
träum dich in die Welt hinaus.

Wo der Ort ist,
an dem du sein kannst, wie du gerade bist.

An dem ein Lüftchen dich streichelt,
an dem sanftes Wasser deine Füße umschmeichelt.

An dem du deine Lieblingsfarben siehst,
und wohlriechende Düfte riechst.

Nimm dir Zeit und träume sacht,
bis du ganz erfrischt erwachst.

P wie Parentifizierung

Wenn Kinder die Rolle der Eltern übernehmen, spricht man in der Psychologie von Parentifizierung. Welche Anzeichen man im Kita-Alltag oft übersieht, erfährst du hier

Wenn ein Kind dauerhaft die Rolle und Verantwortung der Eltern oder anderer erwachsener Bezugspersonen übernimmt, nennt man das Parentifizierung. Diese Rollenumkehr entsteht meist in dysfunktionalen Familiensystemen, unter anderem, wenn ein oder beide Elternteile stark überfordert sind, nach Trennungen, Schicksalsschlägen oder bei psychisch belasteten Elternteilen.

Man unterscheidet zwei Hauptformen der Parentifizierung:

1. Instrumentelle Parentifizierung:

Das Kind übernimmt praktische Aufgaben, die für den familiären Alltag essenziell sind – etwa jüngere Geschwister versorgen, den Haushalt führen oder die finanzielle Organisation regeln; Aufgaben, die entwicklungspsychologisch nicht angemessen sind.

2. Emotionale Parentifizierung:

Das Kind übernimmt emotionale Aufgaben, es leistet einem Elternteil emotionalen Beistand oder übernimmt bei Trennungen die emotionale Rolle des fehlenden Partners. Das Kind wird zur Vertrauensperson, zur Trösterin oder zum Vermittler in familiären Konflikten. In

Was ist Parentifizierung?

- Rollenumkehr in der Familie: Kind übernimmt Aufgaben der Eltern
- Kind hat zu früh zu viel Verantwortung
- Kind stellt eigene Bedürfnisse zurück
- Oft in Familien mit überforderten oder belasteten Eltern

extremen Fällen müssen Kinder elterliche psychische Belastungen auffangen, etwa bei Suchterkrankungen oder Depressionen.

Mögliche Ursachen

Parentifizierung entsteht häufig in Familien mit

- ▶ instabiler Struktur,
- ▶ Krankheit, auch psychischen Störungen,
- ▶ Trennung der Eltern oder
- ▶ ökonomischer Not.

Das Kind übernimmt Aufgaben der Eltern, die diese aufgrund ihres Zustandes nicht erfüllen können und versucht so, das aus dem Lot geratene Familiensystem wieder zu stabilisieren.

Anzeichen der Parentifizierung

Im Alltag sind parentifizierte Kinder schwer zu erkennen. Oft wirken sie besonders stark, reif und unabhängig. Sie haben hohe soziale Kompetenzen, sind empathisch und verantwortungsbewusst. Gleichzeitig sind sie überfordert und stecken in Identitätskonflikten. Einige weitere Anzeichen sind:

- ▶ Kinder, die sehr früh unverhältnismäßig selbstständig sind
- ▶ Kinder, die sich selbst einen großen Leistungsdruck machen und bei Fehlern in ein tiefes Loch fallen
- ▶ Kinder, die regelmäßig von Behörden gängen erzählen, zu Hause putzen, kochen oder kleine Geschwister versorgen müssen
- ▶ Kinder, die sich übermäßig um ihre Eltern sorgen
- ▶ Kinder, die überangepasst sind und selten nach Hilfe fragen

Es gibt weitere Anzeichen, die für eine Parentifizierung sprechen können. Wichtig ist, das Team zu sensibilisieren und bei Verdacht zu dokumentieren. ●

LITERATUR:

BRÄUTIGAM, BARBARA: Grundkurs Psychologie für die Soziale Arbeit. München: Ernst Reinhardt Verlag, 2018.

HAUSCHILD, JANA: Das ewig hilfreiche Kind. In: Psychologie heute (08/2023). Weinheim: Beltz Verlag, 2023.

EVA SPALKE, Redaktion Praxis Kitalitung

Ob traurig oder besorgt:

Parentifizierung hat

viele Gesichter.



SZENEN AUS DER KITA

Feline ist 5 Jahre alt. Ihre Mutter ist alleinerziehend, da der Vater die Familie vor einem Jahr verlassen hat. Feline hat noch einen jüngeren Bruder, der zwei Jahre alt ist und in die Krippe geht. Felines Mutter kommt mit ihren zwei Kindern immer erst kurz vor der Bringzeit und sagt dann zu Feline, dass sie jetzt schnell zur Arbeit muss und Feline ihren kleinen Bruder Felix in die Krippe, die im gleichen Haus ist, bringen soll. Das macht Feline natürlich. Auch während der Kindergartenzeit fragt Feline oft, ob sie schauen kann, dass es Felix gut geht. Den Erzieherinnen fällt auf, dass sich Feline nicht auf das Spielen im Kindergarten konzentrieren kann und mit ihren Gedanken woanders ist. Sie wirkt älter und möchte hauptsächlich die Aufgaben der Erzieherinnen mitübernehmen. Hier sind erste Anzeichen einer emotionalen und instrumentellen Parentifizierung erkennbar. Feline übernimmt Aufgaben, die nicht alterstypisch sind. Sie will alles perfekt machen und steht unter großem Leistungsdruck.

Wie kann die Kita Feline unterstützen? Zunächst ist ein Gespräch mit der Mutter wichtig. Oftmals hilft es, wenn sich die Erziehungsberechtigten der Situation bewusst werden und daran etwas ändern. Dabei sollte man jedoch keine Schuldzuweisungen aussprechen. Die Kita kann der Familie verschiedene Ansprechpartner, wie Familienhilfe oder Beratungsstellen für Alleinerziehende, vermitteln, um die familiäre Situation zu Hause zu entlasten. Im Kita-Alltag können die Erzieher:innen Feline Spielangebote machen, in denen sie lernt, wieder Kind zu sein. Bei Fehlern sollten sie Feline begleiten, sodass sie merkt: Sie muss nicht für alles die Verantwortung übernehmen.

FALLBEISPIEL

Das ist mein gutes Kita-Recht!

Pädagogische Fachkräfte fragen – die Kitarechtler antworten

#1: Kinderkleidung weg – haftet die Kita?

Kurzfassung: Tatsächlich sehr selten.

Langfassung: Der Garderobenbereich einer Krippe oder Kita scheint das heimliche Bermudadreieck zu sein. Immer wieder verschwinden auf fast magische Weise Mützen, Hausschuhe, Handschuhe oder auch Jacken. Und überraschend tauchen andere Kleidungsstücke auf, die am Ende eines Kita-Jahres offensichtlich von keinem Kind beziehungsweise dessen Eltern vermisst wurden.

Aber Spaß beiseite: Wer haftet, wenn Kleidungsstücke im turbulenten Kita-Alltag verschwinden? Gleich vorneweg: Ein schickes Schild à la „Für Garderobe wird nicht gehaftet“ ist wenig hilfreich. Denn bei den benannten Kleidungsstücken muss eine Einrichtung damit rechnen, dass diese schon aufgrund von Witterungsverhältnissen mitgebracht werden. Häufig werden Eltern ja sogar ausdrücklich dazu aufgefordert, z. B. Hausschuhe oder Matschhose oder Wechselwäsche mitzubringen. Dies hat zur (rechtlichen) Folge, dass grundsätzlich hierdurch der Kita gewisse Obhutspflichten für das Nichtverschwinden entstehen und im Fall eines Verlustes tatsächlich eine Haftung entstehen könnte.

Aber keine Panik!

Es gibt nämlich im Juristischen so etwas „Schönes“ wie das „Mitverschul-

den“. Dies bedeutet, dass sich Eltern es nachteilig zurechnen lassen müssen, wenn sie im Wissen um die konkrete Garderobensituation – zumeist unbeaufsichtigt, mit einem großen Durcheinander in Bringe- und Abhol-situationen und der Anwesenheit von verschiedensten Abholberechtigten – ihrem Kind besonders wertvolle Kleidungsstücke mitgeben. Dass in einer Krippe oder Kita Kleidungsstücke verschwinden, dürfte – was rechtlich von Bedeutung ist – eigentlich allgemein bekannt sein. Ist dann womöglich auch noch auf Namenskennzeichnungen verzichtet worden, erhöht sich das sogenannte Mitverschulden von Eltern zusätzlich.

TIPP

Um das eben Gesagte weiter abzusichern, raten wir an, vielleicht auf einem Infocettel zum Betreuungsvertrag oder gerne auch zum Beginn eines jeden Kita-Jahres die Elternschaft explizit darauf hinzuweisen, dass der Garderobenbereich eben nicht die ganze Zeit durch euch überwacht wird (worauf ihr selbstverständlich auch gar keine Lust habt), dass eben eine Vielzahl von abholberechtigten Personen theoretisch und praktisch Zugriff auf die dort befindlichen Kleidungsstücke haben könnten, und ihr auch deshalb empfiehlt, auf wertvolle und neuwertige Kleidung zu verzichten.



Darf dann noch davon ausgegangen werden, dass es sich bei den im Laufe des Kita-Jahres verschwundenen Kleidungsstücken nicht stets um Neuware handelt, dürfte der finanzielle Schaden der Eltern unter Einbeziehung des Mitverschuldens im Einzelfall tatsächlich äußerst gering sein – nah an oder vielleicht sogar unter jeglicher Bagatelgrenze. Eine faktische Haftung durch die Kita findet somit fast nie statt. ●

NELE TRENNER UND HOLGER KLAUS

sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kita-Alltag. Kontakt: www.kitarechtler.de

Bedürfnisorientierte Begleitung

Kinder stärken für die Herausforderungen der heutigen Zeit



Bedürfnisorientierte Pädagogik

Die Bedürfnisorientierte Pädagogik (BoP) nimmt die Bedürfnisse aller Beteiligten in den Blick: Kinder, Fachkräfte und Familien. Die BoP bietet eine praxisnahe, wissenschaftlich fundierte und nachhaltige Lösung für aktuelle pädagogische Herausforderungen.

- Grundlagen und Grundpfeiler der Bedürfnisorientierten Pädagogik im Überblick
- BoP einfach im Kita-Alltag implementieren: Methoden, Prozesse und Praxistipps
- Expertinnenwissen aus jahrelanger Referentinnen- und Fortbildungsarbeit

Kathrin Hohmann, Lea Wedewardt
Bedürfnisorientierte Pädagogik (BoP)
verstehen, einordnen, anwenden

17 x 24 cm, 128 Seiten
(D) 24,95 € | ISBN 978-3-96046-351-1

**Jetzt
neu!**

Ein Plädoyer für die schlechte Laune

Von Frauen wird im Job erwartet, immer fürsorglich und fröhlich zu sein.
Warum das sexistisch ist – und negative Emotionen so wichtig sind

Ich habe sie schon oft erlebt: Männer im Job, die ihrer Laune freien Lauf lassen – egal, ob diese gerade gut oder schlecht ist. Diejenigen, die cholerisch werden, schnippische Bemerkungen machen. Und wie reagiert das Kollegium? Meiner Erfahrung nach meist wenig bis gar nicht. „Der hat halt einen

schlechten Tag“, heißt es dann entschuldigend, oder man wirft dieser einen Kollegin einen wissenden Blick zu, ohne überhaupt etwas zu sagen. Was jedenfalls nicht passiert: In diesen Situationen werden nur selten Aussagen wie „Männer sind halt zu emotional für Führungsjobs“ oder „Typisch Mann“ getroffen.

Zeigt eine Frau im Job negative Emotionen, sieht die Sache schon ein wenig anders aus. Meistens dauert es nicht lange, bis sexistische Stereotype wie „hormongesteuert“ oder „hysterisch“ fallen und die Frau für immer als „nicht belastbar“ oder „Zicke“ abgestempelt wird. Mit „negativen Emotionen“ meine ich übrigens nicht, dass besagte Frau im Job ausrastet. Ich spreche hier von Dingen wie: Sie ist eben mal nicht ganz so freundlich wie sonst, weil sie gerade etwas völlig zu Recht ärgert. Oder ihr steigen in einer hitzigen Diskussion die Tränen in die Augen. Für viele der Gipfel der Unprofessionalität, für mich eine ganz normale Gefühlsregung.

Dass wir Frauen solche Regungen, egal, wie sie sich konkret äußern mögen, im Job nicht zugestehen, liegt daran, dass Frauen im beruflichen Kontext sehr wohl Emotionen zeigen dürfen, aber bitte nur die positiven. Wir dürfen uns um alle kümmern, lächeln, fürsorglich und happy sein, weil diese

Emotionen „weiblich“ konnotiert sind. Zeigen wir negative Emotionen, irritiert das unser Umfeld.

Dabei sind genau diese so wichtig: Wut treibt Veränderungen an, bringt uns als Menschen weiter, während übertriebene Positivität Strukturen verfestigt. Damit meine ich auch hier nicht, dass es in Ordnung sein sollte, auszurasen oder – wie diese gewissen männlichen Choleriker-Kollegen – den Job zum Ventil der persönlichen Verfassung zu machen. Negative Emotionen zu verdrängen oder ständig vorgesagt zu bekommen, dass diese nicht erlaubt seien, kann aber Auswirkungen haben. Denn diese Gefühle zu unterdrücken, ist ungesund.

Es sollte okay sein, als Frau im Job auch mal dagegen, schlecht gelaunt, sauer oder enttäuscht zu sein – und das auch offen zu zeigen. Um in Zeiten der toxischen Positivität ein bisschen mehr Authentizität in unsere Jobleben zu bringen, in denen definitiv nicht immer alles eitel Sonnenschein ist. ●



VERENA BOGNER

ist Journalistin und lebt in Wien. Sie schreibt unter anderem für Glamour und Annabelle. Ihr Buch „Not Your Business, Babe!“ ist bei KiWi erschienen.



Meine Seite

Nimm dir gerne eine Minute Zeit und gönn dir deine Gedanken zum vorherigen Text.



Welche Emotionen kannst du bei deinen Mitarbeitenden beobachten?

.....

.....

.....

.....

Welche Gefühlsreaktionen findest du in der Kita problematisch?

.....

.....

.....

.....

Welchen Umgang mit Gefühlen erwartest du von dir?

.....

.....

.....

.....

Was verstehst du unter einem professionellen Umgang mit Gefühlen?

.....

.....

.....

.....

Wann findest du es gut, wenn du oder deine Mitarbeitenden Gefühle zeigen?

.....

.....

.....

.....

.....

Welche Gefühle hast du im Laufe eines Kita-Alltags?

.....

.....

.....

.....



SORRY, ABER ...

Tara-Louise Wittwer

„Sorry, dass wir diesen Monat keinen Ausflug machen können“ oder „Tut mir leid, dass wir die Öffnungszeiten reduziert haben“. Ja, Entschuldigungen sind wichtig – etwa, wenn man jemand anderen verletzt hat. Aber oft machen wir uns und unsere Arbeit durch ein „Tut mir leid“ klein. Tara-Louise Wittwer hat wissenschaftlich untersucht, warum wir – und vor allem wir Frauen – uns ständig für Dinge entschuldigen, für die wir uns nicht entschuldigen müssten (schließlich ist die Krankheitswelle oder der Personalmangel nicht unsere Schuld), und was das mit unserem Selbstbild zu tun hat.



Knaur Verlag 2024
208 Seiten
ISBN: 978-3-426-44681-2

PRAXISBUCH KITA-LEITUNG

Friederike Vogel

Aus ihrer über zehnjährigen Erfahrung als Kita-Leitung hat die Autorin Methoden, Strategien und Konzepte zusammengetragen, die neuen Kita-Leitungen den Einstieg in ihre Rolle als Führungskraft erleichtern. Nach Tipps für die ersten Tage und Wochen sowie das erste Jahr geht es um Selbstmanagement, Teammanagement und Qualitätsmanagement. Die vielen Werkzeuge und Arbeitshilfen für den Leitungsalltag, etwa zu Führungsaufgaben, Umgang mit Konflikten oder Elternarbeit, können nicht nur Leitungsneulingen, sondern auch altgedienten Kita-Leitungskräften wertvolle Impulse geben.



Kohlhammer 2024
149 Seiten
ISBN: 978-3-17-045085-1

BEI DER FEUERWEHR

Anja Mohr

Feuer fasziniert. Genauso wie das rote Feuerwehrauto, das in den allermeisten Kinderzimmern wiederzufinden ist. Aber wann holt man die Feuerwehr eigentlich, welche Nummer muss man wählen und wie birgt man ein Auto? 40 Bildkarten liefern Antworten und Ideen für Projekte rund um das Thema. Kinder ab drei Jahren können bei Bewegungsspielen, Experimenten und Geschichten in die Rolle der Feuerwehrfrau und des Feuerwehrmannes schlüpfen. Ganz nebenbei werden sie so spielerisch für den Ernstfall eines Brands oder Unfalls sensibilisiert.



Kaufmann Verlag 2025
40 Bildkarten
EAN: 4280000572134

Die nächste Ausgabe der Praxis Kitaleitung erscheint am
08.09.2023, Themenschwerpunkt dieser Ausgabe ist:

Teamentwicklung



BILD: © GETTYIMAGES/WAVEBREAKMEDIA

Wie steht es um dein Team? Hat es Lust, anzupacken, ist motiviert, will eine gute Arbeit am Kind leisten – trotz Personalmangel und nie endenden Krankheitswellen? Oder hängt es schon seit längerem im Jammertal und kommt ohne Hilfe nicht mehr raus? Was du als Leitung tun kannst, um das beste aus deinem Team herauszuholen und wie du mit wiederkehrenden Konflikten umgehen kannst, erfährst du in der nächsten Ausgabe der Praxis Kitaleitung.

Außerdem in dieser Ausgabe:

- So zeigst du als Leitung Präsenz
- Geschlechter-Diskriminierung in der Kita erkennen und vorbeugen
- Stressfrei durch die Vorweihnachtszeit

IMPRESSUM

Praxis Kitaleitung

Kompetenz für Führungskräfte
wird herausgegeben von der Klett Kita GmbH



Redaktion

Sibylle Münnich, Chefredakteurin (v. i. S. d. P.)
Anja Lacny
Eva Spalke
Almut Aden
E-Mail: redaktion@praxis-kitaleitung.de

Beirat

Florian Esser-Greassidou, Qualitätsleitung und Fachberater
Doris Gießenberg, Europabeauftragte für frühkindliche Bildung
Alexander Holloch, Kita-Leitung und pädagogische Koordination
Sandra Jestand, Erzieherin, Heilpädagogin, Autorin, Dozentin
Isabelle Schäfer, Fachbereich Kindertageseinrichtung
Clarissa Wild, Kita-Leitung eines Streuobstwiesenkindergartens

Verlag

Klett Kita GmbH
Rotebühlstraße 77
70178 Stuttgart
info@klett-kita.de | www.klett-kita.de

Anzeigen

Mediameer
Marie Berlin (Anzeigenleitung)
Krokusweg 8
51069 Köln
Telefon +49 221 / 608 78 089
E-Mail: marie.berlin@mediameer.de
www.mediameer.de
Anzeigenpreisliste Nr. 04 / Gültig ab 01.09.2023

Kundenservice

Telefon: 0711 / 66 72 – 58 00
Telefax: 0711 / 66 72 – 58 22
E-Mail: kundenservice@klett-kita.de

Grundlayout

Anja Schmidt DESIGN
www.anjaschmidt-design.de

Satz und Gestaltung

DOPPELPUNKT
Karen Auch
Königstraße 54 b
70173 Stuttgart

Titelbild

© Gettyimages/Khosrork

Druck

Strube Druck & Medien GmbH
Stimmerswiesen 3
34587 Felsberg



www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier

TZ3

Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet

Adressänderungen

Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressänderung mit. Dabei geben Sie uns bitte neben Ihrer Kundennummer (siehe Rechnung) die neue und die alte Adresse an.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Es gelten unsere aktuellen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (www.klett-kita.de/service/agb-und-widerrufsrecht).

Copyright

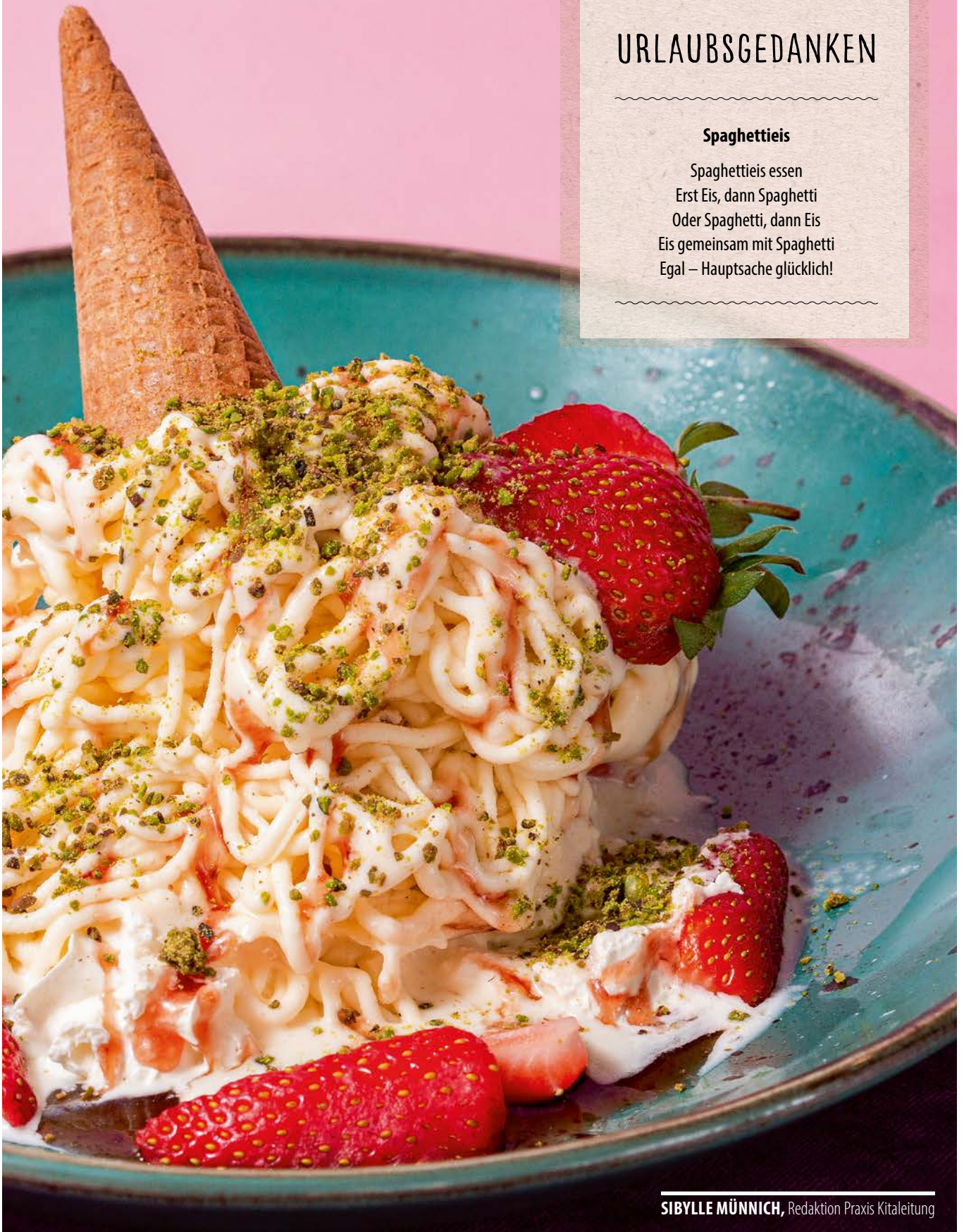
Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

ISSN 2698-8992
ISBN: 978-3-96046-399-3
Bestell-Nr.: 147034

URLAUBSGEDANKEN

Spaghettieis

Spaghettieis essen
Erst Eis, dann Spaghetti
Oder Spaghetti, dann Eis
Eis gemeinsam mit Spaghetti
Egal – Hauptsache glücklich!



SIBYLLE MÜNNICH, Redaktion Praxis Kitaleitung

Neu!

Unsere Impulsquartette

32 kompakte Praxiskarten mit hilfreichen Impulsen,
Reflexionen und Aufgaben für das gesamte Team –
praxisnah und alltagstauglich.



Ursula Günster-Schöning
**Erzählen mit Kindern
im Alltag**

Impulsquartett für das dialogische
Erzählen in Krippe & Kita

5,8 x 8,8 cm, 32 Karten,
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-345-0



Carola Rittner
**Die ersten Tage
in der Kita**

Impulsquartett für die Eingewöhnung
in Krippe & Kita

5,8 x 8,8 cm, 32 Karten,
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-346-7



Marion Lepold & Theresa Lill
**Digitale Medien
kreativ einsetzen**

Impulsquartett zur Stärkung der
Medienkompetenz in Kita & Vorschule

5,8 x 8,8 cm, 32 Karten, WG: 573
(D) 12,95 € | ISBN 978-3-96046-350-4

Jetzt bestellen:
www.klett-kita.de oder in Ihrer Buchhandlung

Ergonomie im Kindergarten-Alltag

Große Auswahl an Erzieher:innen-Stühlen

Die Investition in ergonomische Stühle am Arbeitsplatz bietet eine Vielzahl von Vorteilen, die weit über den reinen Komfort hinausgehen. Abgestimmte Erzieher:innen-Stühle tragen maßgeblich zur Gesundheit der Mitarbeitenden bei, steigern die Produktivität und Effizienz und sparen langfristig Kosten.



Ein Unternehmen
der Klett Gruppe

Jetzt
kostenloses
Stuhlmuster
anfordern!

Unsere Hotline
0611-1410530



kitaeinkauf
exklusiv

Vitali Sit

- Sitzhöhe: 40–50cm
- 360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar

Art.-Nr. 25271

Art.-Nr. 24733

Art.-Nr. 25498

ab **339,00 €**

Vitali Sit +

Art.-Nr. 24959

Art.-Nr. 25269

ab **399,00 €**

Beim Kauf von
3 Vitali-Stühlen
erhalten Sie
10% Rabatt mit
dem Rabattcode
Vitali2509*



Torro Sit

- Sitzhöhe: 40–50cm
- 360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar

Art.-Nr. 19453

Art.-Nr. 19446

Art.-Nr. 6003

ab **249,00 €**

Übersicht zu unseren Erzieher:innenstühlen



Modell / Details	Vitali Sit	Vitali Sit +	Torro Sit	Sans	Ergosiss	CHASBO-Snoover K	Mars
Preis	ab 339,00 €	ab 399,00 €	ab 249,00 €	ab 359,00 €	ab 499,00 €	ab 399,00 €	ab 139,00 €
Artikelnummer	25271 24733 25498	24959 25269	19453 19446 6003	7053	2340 2395	21053	3679 3678
Sitzhöhe	40–50cm	40–50cm	40–50cm	26–42cm 41–51cm 40–54cm 40–58cm	31–47cm 37–56cm	23–28cm	21–41cm 42–51cm 52–70cm
Sitzfläche	Ø 41cm	Ø 41cm	Ø 41cm	Ø 38cm	Ø 44cm	Ø 37cm	Ø 31cm
Belastbarkeit	bis ca. 120kg	bis ca. 150kg	bis ca. 120kg	bis ca. 120kg	bis ca. 120kg	bis ca. 120kg	bis ca. 90kg
Lehne	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, nicht höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	360° drehbare Rückenlehne, höhenverstellbar	Rückenlehne in der Höhe und Tiefe verstellbar	T-Lehne oder oval



Gelangen Sie direkt zum Webinar:

Entdecken Sie in unserem Webinar, wie ergonomische Stühle den Kita-Alltag erleichtern und Rückenschäden vorbeugen können. Sie erfahren:

- was bedeutet Ergonomie am Arbeitsplatz?
- warum ist ein guter Stuhl für Erzieher:innen wichtig?
- welche Unterschiede gibt es?
- worauf muss ich beim Kauf achten?
- exklusives Angebot von kitaeinkauf.de



Modell: Mars
Artikelnummer: 3679, 3678
Sitzhöhen: 33–41, 42–51, 52–70 cm
Sitzfläche: Ø 31 cm
Belastbarkeit: bis ca. 90 kg
Lehne: T-Lehne oder oval
Besonderheit: Extra kleines Fußkreuz
Bezug: Kunstleder
Farben: 6 versch. Farben
Fußkreuz/Rollen: Ø 50 cm, weiche Rollen
Garantie: 2 Jahre