

# Tipps zur Stärkung der Sprechkultur

Zu S.32-33 „Ein Spiel zwischen Sprache und Zeichen“ | Elisabeth Hollmann

## Vom „Unerhört-Sein“ zu einer stärkenden Kita-Kultur-Sprache

Auf meine Frage an Kita-Leitungskräfte in einem Weiterbildungsseminar, was die größten Stolpersteine in der Team-Kommunikation für sie sind, kamen folgende Antworten:

- ▶ Sender und Empfänger hören auf verschiedenen Ohren
- ▶ Körperhaltung / Ausstrahlung passen nicht zu dem Gesagten
- ▶ Die Mitarbeiter\*innen sind es nicht gewohnt, über sich selbst zu sprechen
- ▶ Ich nehme Faulheit / Bequemlichkeit / „Müdigkeit“ wahr
- ▶ Es gibt ein „Geklüngel“ (gemeint sind Grüppchen-Bildungen, die sich hinter dem Rücken anderer negativ kritisch austauschen)
- ▶ Man vermeidet konstruktive Konflikt-Lösung
- ▶ Es gibt zu wenig Zeit und Raum zum Sprechen, weil es grade nicht passt...
- ▶ Es fehlt die Moderation

Wer kennt sie nicht, diese oder ähnliche Problemlagen in Kita-Teams?

Wahrscheinlich gibt es in diesen Teams bereits eine lange Geschichte vom „Unerhört-Sein“ (in seiner Doppeldeutigkeit). Offensichtlich re-agieren auch Erzieher\*innen, wenn sie entweder in ihrem Leben oder auch in ihrem Kita-Alltag nicht angemessen gehört und wertgeschätzt wurden und werden, auf unterschiedliche Weise „unerhört“. Auch sie lernten, wenn sie sich nicht wahrgenommen fühlten, in nicht konstruktive Verhaltensmuster zu verfallen. Das ist einerseits verstehbar, hat aber in einer Kita im Umgang mit Menschen fatale Auswirkungen.

Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion brauchen einen Aufmerksamkeitswechsel – weg von der Problemorientierung – hin auf die Stärken der Kolleg\*innen, natürlich auch der Kinder, ebenfalls auf die der Väter und Mütter und die der Vorgesetzten. In einer pädagogischen Institution, in der sich viele unterschiedliche Menschen in diversen Lebenslagen bewegen, gehören Verlusterfahrungen, Verunsicherungen und das Erleben von Konflikten alltäglich dazu. Aber grade weil das so ist, gibt es einen Auftrag für alle Bildungsinstitutionen: positiv zu denken, wahrzunehmen und kommunizieren.

Darum geht es:

- ▶ erkennen und benennen Sie konstruktives Verhalten!
- ▶ Spiegeln Sie unterschiedliche Kompetenzen von Erwachsenen und Kindern!
- ▶ Unterstützen Sie experimentelles Denken und neue Ideen!
- ▶ Hören Sie unzufriedenen Mitarbeiter\*innen gut zu und bitten Sie diese um Lösungsvorschläge für ihr genanntes Problem!

Die Werte und Strategien, die zu einem schöpferischen Leben führen, darüber gilt es zu sprechen in einem Kita-Team. Sie sollten „zur Sprache“ kommen, sich nicht verstecken, sondern mit Überzeugung in der Kommunikation hör- und spürbar werden.

## Gelingendes Kommunizieren als Führungsaufgabe

Das Erweitern des Spielraums zur konstruktiven Team-Kommunikation und zur Entwicklung einer Kita-Kultur-Sprache steht allen Leitungskräften offen – auf allen Ebenen der Trägerhierarchie: meine Empfehlungen auf den vier ILKE®-Ebenen lauten:

- ▶ Führen Sie sich selbst auf gesunde Weise und lassen Sie sich bei Problemlagen helfen; so gelingt es Ihnen besser, sich für die Belange Ihrer Mitarbeiter\*innen zu öffnen und auch den Eltern gut zuhören zu können.
- ▶ Gelingen sie selbst zu einer positiven Sichtweise der Möglichkeiten und sprechen Sie darüber. Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiter\*innen, dass diese mitgestalten wollen und sie in der Lage sind, Lösungen für ihre Problemlagen zu finden. Erwachsene brauchen wie Kinder freundliche Blicke und anerkennende Worte. Erzieher\*innen sind für ein positives Feedback besonders empfänglich.
- ▶ Nutzen Sie die Dienstbesprechung für mehr eigenständiges Denken und Sprechen Ihrer Mitarbeiter\*innen,– formulieren Sie Fragen und bilden Sie Kleingruppen mit der Aufgabe, Lösungen zu finden, diese sichtbar zu machen und zu präsentieren.

Fragen stellen ist besser als Ansagen machen, auch bei scheinbaren Selbstverständlichkeiten:

- ▶ Was heißt für Sie/dich Kooperation / Kommunikation?
- ▶ Was können Sie/kannst du für eine bessere Kommunikation beitragen?
- ▶ Übernehmen Sie die Moderationsrolle und versuchen Sie zügig alles zu tun, damit sich neue Lösungsideen umsetzen. Denken Sie daran, dass oftmals eingefahrene Strukturen und Routinen die Gründe für Überforderungssymptome und Teamkonflikte sind. Äußern Sie sich klar, wenn Ihnen die Kommunikationsform oder der -Inhalt bei einer Person nicht förderlich erscheint. Helfen Sie dem Team, sich für notwendige Grenzziehungen rechtzeitig einzusetzen.

**TIPP** Erschaffen Sie „Freu-Räume“, Räume, in denen die Augen „sehen und hören“ und in Sekundenschnelle Impulse der Lust, der Freude und des Angenommen-Seins ans Gehirn weiterschicken.

Besonders die Ausstrahlung des Büros und des Team-Zimmers setzt Signale der Erwartung an andere und spiegelt im besten Sinne den Mitarbeiter\*innen ihre Kompetenzen.

Die Spiegelung besagt dann: Wenn wir hier miteinander sprechen, soll unser Gespräch konstruktiv sein!“

---

---