

# Workbook

ERFAHRUNGSBÖRSE KITA

## Mehr Entlastung für KITA-Leitung & Team

Tipps und Strategien aus der Praxis, die in Deiner  
KITA direkt umsetzbar sind!



**Die Checklisten & Reflexionsbögen & Arbeitsblätter aus diesem Workbook kannst Du auch auf Deinen Teamsitzungen zum Einsatz bringen – immer genau zum gerade aktuellen Thema Eurer Einrichtung - Entlastung pur für Deine Vorbereitung auf wichtige Teamsitzungen! Auch im Einzelgespräch mit Teammitgliedern gibt es hilfreiche Vorlagen & Gesprächsgrundlagen! Sicher wirst Du auch für DEIN Thema fündig! Viel Erfolg!“**

# Inhalt

<b>Teil 1: Entlastendes Team- und Aufgabenmanagement.....</b>	<b>3</b>
Mitarbeiter-Motivation: wach küssen, fördern & lebendig halten! Aber wie? .	4
Aufgabendelegation neu gedacht! Soll ich alles allein tragen? .....	8
Drahtseilakt zwischen Kita-Leitung & Team: die Position der stellvertretenden Leitung!.....	10
Jenseits der Routine: das anlassbezogene Mitarbeiter-Gespräch! .....	12
12 ungewöhnliche Fragen für das (anlassfreie) Mitarbeiter-Gespräch: Persönliche Fragen – Fragen zur Kita – Fazit aus dem MAG!.....	13
<b>Teil 2: Personalgewinnung &amp; Personal(an)bindung .....</b>	<b>19</b>
Personalgewinnungsstrategien & Personalbindung in Zeiten hohen Fachkräftemangels! Wie kann das gelingen?.....	20
Onboarding – zufriedene (neue) Mitarbeitende von Anfang an!.....	24
Gesund & motiviert älter werden im Erzieher*Innen – Beruf! Adäquate Arbeitsplatzgestaltung & Motivationsstärkung für älteres Kita-Fachpersonal .....	25
<b>Teil 3: Positionierung Deiner Kita .....</b>	<b>26</b>
Digitale Kommunikation & Zusammenarbeit mit Kita-Eltern.....	26
Es ist an der Zeit, die „Zeitfresser“ zu stoppen! Entlastung durch Deine (selbstbestimmte) Zeitplanung .....	27
Die Gesprächskultur in Deiner Kita – wie wirkt Sprache? Oder: wie ich in den Wald rufe, so schallt es heraus! .....	28
<b>Teil 4: Ideen-Schatzkiste zur Entlastung Deines Teams!.....</b>	<b>34</b>
Warum das Rad immer neu erfinden? Profitiere von den Aktivitäten, Projekten und kreativen Aktionen anderer Kitas für Deine Kita!.....	35
Teamsitzung einmal anders! Mehr Abwechslung und eine „neue Verpackung“! .....	36
Der August hat es in sich! Neue Kita-Kinder und Eltern! Ankommen & Vertrauen fassen! Ein Upgrade für diese anspruchsvolle Phase zum Start des Kindes in das Kita-Leben! .....	37
Erfolgsfaktor Elternarbeit: Strategien für eine lebendige Kita-Gemeinschaft .....	42
Bevor Kinder Probleme machen, haben sie welche! Der etwas andere Blick auf herausforderndes Verhalten von Kita-Kindern! .....	43
<b>So kann ich Dir helfen .....</b>	<b>46</b>

# Teil 1: Entlastendes Team- und Aufgabenmanagement



# Mitarbeiter-Motivation: wach küssen, fördern & lebendig halten! Aber wie?

## Reflexionsangebot: Kenne Dein „WARUM“!

### Angebot zur Vertiefung:

**Folgende Fragen können Dir nun helfen, einmal in Ruhe über Dein persönliches „WARUM“ im Job (als auch im Privatleben) näher nachzudenken:**

*(wichtig: nimm Dir Zeit und Ruhe dafür und gehe diese Fragen nur an, wenn Du in guter Stimmung bist.)*

### **1. Was hast Du als Kind richtig gerne gemacht, was Du heute leider nicht mehr tust?**

- Womit konntest Du Dich stundenlang beschäftigen, was hast Du voller Begeisterung erforscht?

- Welche Erlebnisse waren Schlüsselerlebnisse für Dich?

- Und aufgrund welcher Erlebnisse hast Du Dich für den einen Weg im Job entschieden?

## **2. Was machst Du heute richtig gerne?**

- Bei welchen Aktionen vergisst Du die Zeit und bist im Flow?

- Was tust Du mit voller Begeisterung?

- Welche Dinge machst Du, weil andere es von Dir erwarten? Schränkt Dich das ein?

## **3. Was ist Dir im Privatleben und im Job wirklich wichtig? Welche Werte willst Du leben?**

- Warum tust Du etwas?

- Was ist Dir dabei wichtig?

Mit den Antworten darauf entdeckst Du Deine Werte!

## **4. Was möchtest Du bewegen? Privat? In der Kita? Was möchtest Du erschaffen?**

- Versuche hier einmal richtig groß zu denken: Du kannst Dinge benennen, die Du einmal im Leben erlebt haben willst

- Was wäre Deine Traumtätigkeit? (z. B. Bildungsministerin?)

- Was ist für Dich eine erfüllte Tätigkeit? Was gehört für Dich dazu?

**5. Für wen machst Du durch Dein TUN und durch Dein SEIN einen Unterschied?**

Wenn man für die Gesellschaft etwas tut, entstehen Glück und Dankbarkeit.

- Wie kannst Du durch Dein Tun eine Inspirationsquelle für andere sein?

- Welche Tätigkeiten kannst Du übernehmen, um anderen eine Hilfe zu sein?

**6. In welcher Form wird Deine Welt eine andere sein, weil Du hier gewesen bist?**

- Wie werden andere Dich in Erinnerung behalten?

- Welche Geschichten wird die Nachwelt über Dich erzählen?

- Was bleibt von Dir?

- Was wirst Du Deiner Welt zurückgeben?

- Welchen Einfluss hat Dein TUN auf Deine Welt?

### **Dein „WARUM = Dein Fixstern!**

Dein „WARUM“ ist wie ein richtungsweisender Fixstern – Du kennst den Weg nicht, aber der Fixstern leuchtet so intensiv, dass Du immer in die richtige Richtung gehst.

Du suchst die Antworten auf 2 wesentliche Fragen:

Wo willst Du hin?

Wer willst Du sein?

# Aufgabendelegation neu gedacht! Soll ich alles allein tragen?

**Hier ein kurzer Leitfaden für Deine Aufgabendelegation – oder die 6 W-Fragen:**

Was ist zu tun, zu erledigen? (Inhalt)

Wer soll etwas tun? (Person, Verantwortung)

Warum soll er/sie es tun? (für die Motivation)

Auf welche Weise soll der Mitarbeitende die Aufgabe ausführen? (Achtung: hier nur grobe Richtwerte vorgeben, denn der Mitarbeitende entscheidet über die Art und Weise der Zielerreichung!)

Womit soll die Aufgabe erledigt werden? (Arbeitsmittel)

Wann soll die Aufgabe erledigt sein? (Zeitrahmen, Zielsetzung)



## Checkliste Aufgabendelegation:

- **Idealbesetzung für die Aufgabe finden**
- **Aufgabe formulieren**
- **Ziele erläutern**
- **Transparenz schaffen**
- **Voraussetzungen schaffen**
- **Timing optimieren**
- **Pufferzeiten lassen**
- **Rückfragen beantworten**
- **Limits setzen**
- **Freiheiten lassen**
- **Feedback geben**

### **Transfer-Anregung: welche Aufgaben aus Deinem Aufgabenstrauß kannst Du an wen in Deinem Team delegieren?**

Einladung zum Transfer der Schritte zum gelingenden Delegieren in Deinen Kita-Alltag:

Gehe die oben genannte Checkliste Schritt für Schritt durch.

Was kannst Du erfolgreich an Mitarbeitende delegieren?

Erstelle Deinen Umsetzungsplan dazu!

### **Mein Umsetzungsplan:**

# **Drahtseilakt zwischen Kita-Leitung & Team: die Position der stellvertretenden Leitung!**

**Anregung zur Reflexion Eurer Zusammenarbeit als Leitungsthemem:**

**Was genau fördert die transparente & wertschätzende Zusammenarbeit im Leitungsthemem?**

**Einladung für Dich und für Deine Stellvertretung zur Reflexion!**

1. Besteht Klarheit in Bezug auf Dein eigenes Rollenverständnis? Als Leitung? Als Stellvertretung? Wo stehst Du aktuell?
2. Wie soll die Rollen- und Aufgabenverteilung genau aussehen? Wer macht was?
3. Wie können Absprachen und Euer Jour fixe garantiert regelmäßig stattfinden?
4. Was ist Euer gemeinsames „Leitungsprofil“? Wo stehen wir als Kita und wo wollen wir hin?
5. Was genau sind die Aufgaben der stellvertretenden Leitung in unserem Haus?

6. Welche Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale solltest Du als Kita-Leitung mitbringen, was sollte die Stellvertretung mitbringen?
  
7. Ist Eure Aufgabenverteilung derzeit optimal oder was gibt es für Euch als Leitungsteam zu verändern?
  
8. Was steht aktuell an? Wie könnte Euer Punkteplan zur Optimierung Eurer Zusammenarbeit genau aussehen?

Unser Punkteplan:

# Jenseits der Routine: das anlassbezogene Mitarbeiter-Gespräch!

## Angebot zur Reflexion für Dich als Leitung

1. Warum ist es für Dich als Leitung wichtig, Anlässe für Kritikgespräche nicht einfach „auszusitzen“?
2. Hast Du früher schon einmal ein anlassbezogenes Mitarbeiter-Gespräch „auf die lange Bank geschoben“, weil es so unangenehm und herausfordernd für Dich war? Falls ja, was war die Konsequenz?
3. Wie kann konstruktives Feedback für Dich als Leitung zur Entwicklung von Mitarbeitenden beitragen?
4. Welche Rolle spielt die Feedback-Kultur in Deiner Kita?

# 12 ungewöhnliche Fragen für das (anlassfreie) Mitarbeiter-Gespräch:

## Persönliche Fragen – Fragen zur Kita – Fazit aus dem MAG!

### **Nutze das Mitarbeiter-Gespräch für Dich, für die Weiterentwicklung Deines Gegenübers und Deiner Einrichtung!**

Wenn Du mit Deinem Mitarbeitenden auf Augenhöhe sprichst und vor allem, wenn Du ihm die richtigen Fragen stellst, sind Mitarbeitergespräche ein Gewinn für alle (!) Beteiligten! Mit den richtigen Fragen geht der Mitarbeitende seiner Motivation auf den Grund und erhält von Dir als Leitung Wertschätzung und Anerkennung. Im Gegenzug erhältst Du einen motivierten MA und wichtige Hinweise für die Gewinnung von neuen Mitarbeitenden. Wenn das MAG einen wirklich hohen Stellenwert erhält, ist Deine Zeit und die Zeit Deines MA gut investiert. (Wird ein MAG nur als lästige Pflichtveranstaltung abgehalten, ist das schädlicher, als wenn es gar nicht erst stattfindet!)

Nachfolgend werden einige Fragen zusammengestellt, die dem MAG die notwendige Würze geben können, aber: überrasche Dein Gegenüber nicht mit diesen Fragen, sondern lege die Frage bereits vor dem Gesprächstermin dem MA vor, damit dieser Zeit hat, sich die Antworten auch in Ruhe zu überlegen. Das steigert die Qualität der Antworten deutlich. Außerdem können so unangenehme Situationen vermieden werden, wenn der MA auf eine Frage vielleicht nicht antworten will. Nicht antworten zu müssen – diese Option sollte man im MAG immer in Aussicht stellen.

### **Persönliche Fragen im MAG:**

#### **WAS MOTIVIERT DICH?**

Klingt banal, ist aber eine sehr wichtige Frage. Die wenigsten sind sich darüber im Klaren, was sie motiviert und was sie sich am Arbeitsplatz wünschen. Dein Vorteil: Wenn Du es über Deinen Mitarbeitenden weißt, kannst Du ihn auch entsprechend führen.

#### **Hier eine kleine Auswahl an möglichen „Motivationsunterstützern“, um es dem MA etwas leichter zu machen:**

- Verantwortung
- Mit- und Selbstbestimmung

Claudia Hennig – Mehr Entlastung für Kita-Leitung & Team! [www.claudia-hennig.de](http://www.claudia-hennig.de)

- Eigene Ideen/ Feedback einbringen & erhalten
  - Elternstimmen/ Kinder – Feedback
  - Anerkennung & Wertschätzung
  - Konsequentes Handeln
  - Eingehaltene Versprechen
  - Verlässlicher Informationsfluss
  - Ziele
  - Transparenz und Vertrauen
  - Entlohnung
  - Ehrlichkeit
  - Zuverlässigkeit
  - Berechenbarkeit
  - Respekt
  - Humor
  - Weiterbildung
  - Sinnhaftigkeit
- (Wer weiß, was ihn grundsätzlich motiviert, kann auch klarer formulieren, was er von seiner Leitung benötigt!)

### **WAS IST DEIN GRÖSSTER WUNSCH AN MICH ALS LEITUNG?**

### **WENN ES EINE SACHE GIBT, DIE DU ZUKÜNFTIG UNBEDINGT ÜBERNEHMEN MÖCHTEST, WELCHE WÄRE DAS?**

Auch diese Frage zielt auf die Motivation Deines MA ab. Wer täglich die Dinge tun kann, die ihm am meisten liegen, ist mit wesentlich größerer Begeisterung bei seiner Aufgabe!

### **WENN ES EINE SACHE GIBT, DIE DU ZUKÜNFTIG KEINESFALLS MEHR MACHEN MÖCHTEST, WELCHE WÄRE DAS?**

Sicher kann man hier seinem MA nicht alle Wünsche erfüllen, schließlich gibt es auf jeder Arbeit auch Schattenseiten. Doch was wir als unangenehm empfinden, ist sehr individuell. D.h., vielleicht müssen nur zwei Mitarbeitende Deines Teams ihre Aufgaben tauschen, um sich bei ihrer Arbeit besser zu fühlen.

### **HAST DU STÄRKEN; DIE UNGENUTZT BLEIBEN? WIE KÖNNTEST DU SIE EINBRINGEN?**

In vielen MA schlummern Talente, die nicht zum Einsatz kommen. Mach Dich gemeinsam mit Deinen MA auf die Suche danach. Lenke Deinen Blick dabei nicht nur auf die naheliegenden Aufgaben. Vielleicht hast Du ein „Computer“ – Talent in Deinen Reihen. Gib den MA die Chance, ihre Talente einzubringen.

### **WORAN MÖCHTEST DU BEI DIR SELBST GERNE ARBEITEN?**

Aufbauend auf den vorherigen Fragen gibt es bestimmt Dinge, die Dein Mitarbeitender gerne optimieren möchte. Fortbildungen, die Dein Mitarbeitender selbst anstößt, haben eine viel größere Chance auf fruchtbaren Boden zu fallen, als vom Chef angeordnete.

### **Fragen zur Kita:**

### **WAS GEFÄLLT DIR IN DER KITA AM BESTEN?**

Für Dich eine wichtige Information, um diese Punkte weiter zu verstärken.

## **WAS FEHLT DIR IN DER KITA AM MEISTEN?**

Die Spiegelfrage zur vorherigen Frage. Auch hieraus kannst Du wieder wichtige Informationen für Deine Kita ziehen.

## **WAS LÄSST SICH AN DEINEM ARBEITSPLATZ KONKRET VERBESSERN?**

Eine etwas tiefer gehende Frage zum direkten Arbeitsumfeld Deines MA.

## **WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT DU NOCH LANGE FÜR UNSERE KITA ARBEITEST?**

Gerade in der heutigen Zeit von Fluktuation und Personalmangel eine entscheidende Frage. Wenn es immer schwieriger wird, neue Mitarbeitende zu finden, solltest Du alles daransetzen, Deine aktuellen Mitarbeitenden zu halten. Auch die Antwort auf diese Frage liefert konkrete Hinweise, um Deine Kita für die Zukunft attraktiver zu machen.

## **WELCHE MASSNAHME WÜRDST DU ALS ERSTES UMSETZEN, WENN DU AN MEINER STELLE WÄRST?**

Der etwas spielerische Appell an die Vorstellungskraft Deines MA fördert mitunter sehr gute Antworten zutage. Hier können gute Vorschläge überkommen ...



## **WELCHE FRAGE SOLLTE ICH DIR BEI UNSEREM NÄCHSTEN GESPRÄCH UNBEDINGT (WIEDER) STELLEN?**

Mit dieser Frage überlässt Du Deinem MA zum Ende die Führung. Mit etwas Glück ergänzt er/sie Deine Fragen um eine geniale neue Frage.

### **Das Fazit aus dem MAG:**

Nutze das MAG für Dich und Deine Mitarbeitenden. Sei bei der Frage kreativ und kommuniziere auf Augenhöhe. Ganz wichtig: sei offen für kritische Anmerkungen. Mit dieser Herangehensweise ist ein MAG eine unerschöpfliche Quelle für Motivation und frische Ideen.

(in Anlehnung an einen Artikel von Gerd Mosler, Februar 2018)



©underdogstudios – fotolia.com

# FEEDBACK

**Feedback (auf-)nehmen =**

**ZEN**

Z = zuhören

E = entspannen

N = nachdenken

**Feedback geben =**

**WWW**

W = wahrnehmen/ Wahrnehmung

W = wirken lassen/ Wirkung

W = sich wünschen/ Wunsch



# Teil 2: Personalgewinnung & Personal(an)bindung











# Onboarding – zufriedene (neue) Mitarbeitende von Anfang an!

## Checkliste zur Personalauswahl & Einstellung

- Erstellung eines Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle
- Die Stellenausschreibung – nur wer gut „ausschreibt“ kann auch gut besetzen.
- Wobei kommt es bei der Bewerberauswahl an? Wie gehe ich dezidiert dazu vor?
- Einführung in den neuen Arbeitsplatz – systematische Einarbeitung: was gehört dazu?
- Patin/ Pate aus dem Team zur Unterstützung
- Regelmäßige Feedback-Gespräche während der Probezeit

## Checkliste: Einarbeitung

- Was musst Du als Leitung bis wann schaffen und mit wem klären? (Schlüssel, Namensschilder, aktuelle Adressenliste, Personalabteilung etc.)
  
- Wer muss informiert werden? Kolleginnen & Kollegen, Eltern, Betriebsrat, Vorgesetzte, etc.
  
- Wer übernimmt welche Aufgaben bei der Einarbeitung? (Patin, Pate, Kontakt zum vorherigen Stelleninhaber/in, Mentor/ Mentorin)
  
- Einarbeitungsplan mit Wiedervorlage-Terminen erstellen
  
- Termine für Feedback-Gespräche vereinbaren



# **Gesund & motiviert älter werden im Erzieher\*Innen – Beruf!**

## **Adäquate Arbeitsplatzgestaltung & Motivationsstärkung für älteres Kita-Fachpersonal**

### **Anregende Fragen zur Reflexion:**

#### **Wie sind ältere Mitarbeitende in meiner Kita aufgestellt?**

1. Sind die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in meiner Kita so gestaltet, dass sie die Gesundheit & Motivation der älteren Mitarbeitenden langfristig unterstützen?
2. Wie sieht das Miteinander der älteren Mitarbeitenden mit den jüngeren Mitarbeitenden aus? Nutzt Dein Team die wertvolle Erfahrung der älteren Mitarbeitenden und werden gleichzeitig jüngere Mitarbeitende damit entlastet?
3. Fördern wir alle eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung, so das jüngere und ältere Mitarbeitende ihre unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen und sich wohlfühlen?

# Teil 3: Positionierung Deiner Kita



## Digitale Kommunikation & Zusammenarbeit mit Kita-Eltern

### Einladende Fragen rund um die digitale Ausgestaltung der Eltern-Kooperation

1. Wie können digitale Tools wie Kita-Apps die Zusammenarbeit auch mit unseren Kita-Eltern erleichtern und den Kita-Alltag optimieren?
2. Welche Vorteile bieten datenschutzkonforme Kita-Apps auch in unserer Einrichtung gegenüber herkömmlichen Kommunikationsmethoden wie WhatsApp-Gruppen?
3. Wie können Eltern und Fachkräfte in unserem Hause gleichermaßen von digitaler Zusammenarbeit profitieren und welche Möglichkeiten bieten Kita-Apps für den Austausch und die Organisation im Kita-Alltag?
4. Wie mache ich meinen Mitarbeitenden die digitalen Tools wie die Kita-App „schmackhaft“?
5. Wie gewinne ich auch die Eltern für diesen neuen Weg?

# **Es ist an der Zeit, die „Zeitfresser“ zu stoppen! Entlastung durch Deine (selbstbestimmte) Zeitplanung**

## **Wie ist es um Deine Leitungszeit bestellt? Einladung zur Reflexion!**

1. Kann ich als Leitung meine Arbeitszeit gut strukturieren und Prioritäten setzen, um den Anforderungen einer Leitungsstelle gerecht zu werden?
2. Falls es bisher nicht optimal läuft, wo sind meine „Zeitfresser“ und wie kann ich diese stoppen?
3. Habe ich bereits Maßnahmen implementiert, um Störungen und Unterbrechungen zu minimieren? Erfolgreich?
4. Kann ich – realistisch betrachtet – mit einem optimierten Zeitmanagement meine Effizienz & Produktivität (noch) steigern?

# **Die Gesprächskultur in Deiner Kita – wie wirkt Sprache?**

**Oder: wie ich in den Wald rufe, so schallt es heraus!**

## **Checkliste: „Gute Gesprächskultur“**

### **Voraussetzung für eine gute Gesprächskultur:**

- Einhaltung der Grundregeln der Gesprächsführung
- Einhaltung der Feedbackregeln beim Feedback geben und annehmen
- Regelmäßige Reflexion des eigenen Kommunikationsverhaltens mit gegebenenfalls Veränderungszielen
- Offenheit für den persönlichen, individuellen Entwicklungsprozess in der Kommunikation.

## **Checkliste: erfolgreiche Kommunikation zwischen pädagogischer Fachkraft & Kind**

### **Dafür sind folgende Aspekte sehr dienlich:**

- Besonders in der Krippe: nonverbale Kommunikation – Mimik und Gestik müssen authentisch zum Verhalten sein
- reichhaltige Mimik und Gestik einsetzen
- Zugewandtheit und Blickkontakt gehören zum Miteinander sprechen
- aussprechen lassen: Kinder wollen und sollen ihre Sätze selbst beenden
- das vom Kind Gesagte auch aufgreifen
- Kinder-Fragen sachgerecht und ernsthaft beantworten
- Sprache mit Handlungen und Tätigkeiten verbinden und untermauern
- falsch Ausgedrücktes nicht korrigieren, sondern nur richtig wiederholen.

## **Checkliste: Erfolgsgaranten in der Gesprächsführung**

### **Erfolgsgaranten in der Gesprächsführung:**

Auch wenn sich die Art und Weise von Gesprächen mit Eltern oder Gesprächen mit Kindern sehr unterscheidet, so gibt es doch Aspekte, die unabhängig von den jeweiligen Gesprächspartnern zum Erfolg eines Gespräches beitragen.

### **Hierzu zählen folgende:**

- Eine zugewandte Haltung gegenüber dem Gesprächspartner, die Respekt, Entscheidungsfreiheit und Anteilnahme ausdrückt
- Eine uneingeschränkt wertschätzende Haltung dem Gesprächspartner gegenüber, unabhängig von persönlicher Sympathie oder soziokulturellen Übereinstimmungen
- Ein glaubhaftes Interesse an den Themen und Botschaften des Gegenübers und die Fähigkeit, sich auch in die Perspektive des anderen hineinversetzen zu können
- Eine (unausgesprochene) Verständigung über Gesprächsregeln, die gegenseitiges Zuhören, ausreden lassen, Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Meinungen beinhaltet
- Ein positiver Abschluss mit einem zuversichtlichen Ausblick des Gespräches!  
Denn: nach dem Gespräch ist auch immer vor dem (nächsten) Gespräch!

## **Checkliste: Nachreflexion zu wichtigen Elterngesprächen für Dich & Deine Teammitglieder**

Anregung: Reflexionsangebot für Deine Mitarbeitenden zur Gesprächskultur mit den Kita - Eltern! Wie kommuniziert Dein Team mit Deiner Elternschaft?

**Besorge für jede/n Mitarbeitende/n ein kleines Notizbuch, in dem die Mitarbeitenden eine Woche (oder einen Monat lang, die Entscheidung triffst Du) wichtige Gespräche mit Eltern möglichst detailliert festhalten:**

- Wer war am Gespräch beteiligt?
- Worüber wurde sich ausgetauscht?
- Welche Sachinformationen wurden ausgetauscht?
- Was genau war die Botschaft?
- Gab es vielleicht (unausgesprochene) Beziehungsbotschaften?

- Wer sendet welchen Appell aus?
- Was erfahre ich über mein Gegenüber jenseits des eigentlichen Themas?
- Wirken Beziehungsbotschaften in den Elterngesprächen eher förderlich oder hemmend?
- Gibt es plötzliche Kehrtwendungen im Gespräch und worauf führst Du diese zurück?

Diese Art von Gesprächstagebuch führt zu einer schärferen Wahrnehmung von Gesprächsverläufen. Diese Tagebucheinträge ermöglichen auch, typische Muster oder auch Stolpersteine in Gesprächen zu erkennen. Die Eigenreflexion ist auch hier das Mittel der Wahl zur bewussten, zukünftigen Gestaltung von Elterngesprächen! Gönn Dir auf der nächsten Teambesprechung Zeit zur Auswertung dieser Gesprächstagebücher – welches Fazit zieht jeder Mitarbeitende aus seinen Aufzeichnungen & Beobachtungen?







# Teil 4: Ideen-Schatzkiste zur Entlastung Deines Teams!

  
*Kita-Coach mit Herz*  
Mehr Entlastung für Leitung und Team

# Warum das Rad immer neu erfinden? Profitiere von den Aktivitäten, Projekten und kreativen Aktionen anderer Kitas für Deine Kita!

## Checkliste: Wie ist Deine Kita aufgestellt? Anregung zur Reflexion!

- Wie zufrieden bist Du mit den Aktionen & Aktivitäten & Projekten in Deiner Kita?
  
- Sind die Eltern & die Mitarbeitenden engagiert bei der Umsetzung besonderer Aktionen?
  
- Soll die Angebotspalette in Deiner Kita noch ausgebaut werden? Falls ja, womit? Bis wann? Mit welchem Ziel? Mit welchen Mitteln?

# Teamsitzung einmal anders! Mehr Abwechslung und eine „neue Verpackung“!

## Fragebogen zur Reflexion: Wie sieht es bei der Gestaltung Deiner Teamsitzungen aus?

- Bindest Du bereits ungewöhnliche Methoden & Aktivitäten in Deine Teamsitzungen ein, um die Motivation & Kreativität der Teammitglieder zu stärken?
  
- Wie gelingt es Dir aktuell, die Teamsitzungen thematisch zu fokussieren und damit die Gefahr der „Verzettelung“ zu umgehen?
  
- Wechseln die Rollen der Teammitglieder auf der Teamsitzung? Moderiert jedes Teammitglied die Sitzung? Wechsel die Protokollanten-Rolle? Gibt es abwechseln Mitarbeitende, die ein kleines Warming-up vorab vorbereiten?
  
- Inwieweit kannst Du die gleichberechtigte Teilhabe aller Teammitglieder forcieren?

# **Der August hat es in sich! Neue Kita-Kinder und Eltern! Ankommen & Vertrauen fassen!**

**Ein Upgrade für diese anspruchsvolle Phase zum Start des Kindes in das Kita-Leben!**

## **Anregende Reflexionsfragen zu unserem Eingewöhnungskonzept**

### **Aber wie gestalte ich als Kita-Leitung mit meinem Team diese anspruchsvolle Phase der Eingewöhnung?**

- Benötigt unser bisheriges Eingewöhnungskonzept vielleicht eine „Generalinspektion“ oder zumindest in Teilbereichen ein „Upgrade“?
- Wie sieht ein stressfreies und sanftes Ankommen neuer Kinder in der Kita aus?
- Wie machen sich alle Beteiligten – Kinder, Eltern und pädagogische Fachkräfte – miteinander vertraut?
- Wie werde ich als pädagogische Fachkraft oder Bezugsperson des Kindes dem Vertrauensvorschuss der Eltern gerecht?
- Braucht es für unsere Kita vielleicht einen neuen Leitfaden, der alle Bereiche der Eingewöhnung abdeckt?
- Wie kann ich als pädagogische Fachkraft alle Beteiligten in der Trennungsphase wertschätzend und respektvoll begleiten?
- Wie gestalte ich diesen Meilenstein für das Kind so, dass es mit diesem ersten Abnabelungsschritt positive Gefühle und Erinnerungen abspeichert, die es sich bei späteren Übergangssituationen stärkend in Erinnerung rufen kann?



- Wer eignet sich aus dem Team besonders als Bezugserzieher oder Bezugserzieherin? Welche Bezugserzieher\*Innen betreuen welche Kinder?
  
- Wie haben wir gemeinsam einen Blick darauf, dass alle Kinder gesehen und auch begleitet werden?
  
- Eignen sich unsere Räumlichkeiten zum schnellen Ankommen und Wohlfühlen der neuen Kinder?
  
- Wie können wir die Kindergruppe in den Eingewöhnungsprozess einzelner Neulinge beteiligen?
  
- Welche Haltung und welche Erwartungen haben wir an die Eltern während der Eingewöhnungsphase? Und umgekehrt: haben die Eltern ihre Erwartungen klar kommuniziert oder sollten wir hier nochmals ansetzen?
  
- Wie gestalten wir das Erstgespräch? Wie sieht die Einladung dazu aus? Wie gestalten wir den äußeren Rahmen? Wie gestalten wir den Inhalt?





## **Checkliste: Abschluss-Reflexion zur Eingewöhnungszeit**

### **Reflexion der Gruppe zur erlebten Eingewöhnungszeit:**

In der Gruppe kann es einen Austausch über die Einzelreflexionen der pädagogischen Bezugskräfte geben!

### **Gemeinsam können folgende Aspekte überdacht werden:**

- Wie haben wir es geschafft, die Eingewöhnungszeit entspannt und zugewandt anzugehen?
- Was genau ist optimal gelaufen? Wiederholenswert?
- Wie hat die Zusammenarbeit in unserer Gruppe während der Eingewöhnungszeit funktioniert?
- Wie war die Kooperation mit den neuen Kita-Eltern während dieser Zeit?

### **Reflexion der Eingewöhnungszeit auf einer Gesamtdienstbesprechung:**

- Gibt es vor, während oder nach der Eingewöhnungszeit etwas, was wir strukturell verändern möchten?
- Falls NEIN, einfach so engagiert weiter am Ball bleiben! 😊

# Erfolgsfaktor Elternarbeit: Strategien für eine lebendige Kita-Gemeinschaft

## Reflexion für Dein Team – wie sind wir mit unserer Elternarbeit aufgestellt?

Hier einige mögliche Reflexionsfragen zum Thema „Elternarbeit“ für Dein Team! Nutze diese Fragen für eine kurze Einheit auf einer Deiner Teamsitzungen und sensibilisiere die Mitarbeitenden im Hinblick auf den „Erfolgsfaktor Elternarbeit!“

### Allgemeine Fragen:

*(in Anlehnung an Franz, 2021, Schätze für das Kita-*

*Team, 2019)*

- Welchen Wert hat die Zusammenarbeit mit Eltern für unser Team?
- Wie kann die Zusammenarbeit über den Austausch von Informationen oder Krisengesprächen hinausgehen?
- Wie gelingt es uns, Familien für das wichtige Thema XY zu begeistern ...?
- Welche Möglichkeiten können wir den Eltern geben, um sich in der Kita einzubringen?
- Welche sinnvollen, niederschweligen Angebote können wir den Familien machen? Wie können wir die Familien dabei unterstützen, mit dem Team noch besser in Kontakt zu kommen?
- Welche Erfahrungen haben wir mit der digitalen Zusammenarbeit mit Familien gemacht? Welchen Vorbehalten begegnen wir dabei? Wie gehen wir damit um? Was ist uns bei der (digitalen) Zusammenarbeit wichtig?
- Wie gelingt es uns als Team, herausfordernden Familien gegenüber selbstbewusst zu begegnen?
- Wie kann für uns die Zusammenarbeit mit Eltern in der Zukunft aussehen?

# **Bevor Kinder Probleme machen, haben sie welche! Der etwas andere Blick auf herausforderndes Verhalten von Kita-Kindern!**

## **Selbstreflexion mit Fragen im Hinblick auf die eigene emotionale Haltung:**

- Welche Gefühle verspüre ich gerade in dieser Situation?
- Was könnte die Ursache für dieses Gefühl bei mir sein?
- Bringe ich aus meiner Vergangenheit evtl. Erfahrungen oder tradierte Vorstellungen von und über Kinder mit, die mit meinem aktuellen Empfinden in Verbindung stehen?
- Wie schaffe ich es, mich von negativen Erfahrungen oder altmodischen Vorstellungen zu lösen?
- Was benötige ich bald, um in ähnlichen Situationen mit diesen aufsteigenden, eigenen Emotionen besser umgehen zu können?

## **Selbstreflexion mit Fragen im Hinblick auf meine fachwissengeprägte Haltung:**

- Weiß ich über die Besonderheiten der jeweiligen Entwicklungsphase des Kindes Bescheid, in der sich das betreffende Kind in dieser Situation aktuell befindet?
- Kann es sein, dass diese Entwicklungsphase in der aktuellen Situation eine besondere Rolle spielt?
- Was benötige ich an Wissen für ein besseres Verständnis des kindlichen Verhaltens in dieser (und in vergleichbaren) Situationen?
- Welche Themen möchte ich mir zukünftig weiter erschließen, um stetig mehr Sicherheit im Umgang mit herausfordernden Kindern zu erlangen?

## **Individuelle Förderpläne für Kinder mit herausforderndem Verhalten**

*(Ein Beispielbogen, Kopiervorlage)*

Name des Kindes: \_\_\_\_\_

Name der begleitenden Fachkraft: \_\_\_\_\_

Datum des Förderplans: \_\_\_\_\_

### **Ziele (mögliche Beispiele)**

Ziel 1: Förderung positiver Interaktion mit anderen Kindern

Wie gehe ich dabei vor:

Ziel 2: Steigerung der Aufmerksamkeitsspanne während pädagogischer Aktivitäten

Wie gehe ich dabei vor:

Ziel 3: Entwicklung von angemessenem Sozialverhalten in Gruppensituationen

Wie gehe ich dabei vor:

Strategien:

**Strategie 1:** regelmäßige Einzelgespräche mit dem Kind, um eventuelle Sorgen oder Ängste zu besprechen.

**Strategie 2:** Integration von visualisierten Zeitplänen, um dem Kind eine Struktur zu geben.

**Strategie 3:** Implementierung von Rollenspielen, um soziales Verhalten zu fördern.

## **Checkliste: Was hilft mir als pädagogische Fachkraft im Umgang mit herausfordernden kindlichem Verhalten?**

### **Selbstreflexion und Sensibilität:**

**Regelmäßige Selbstreflexion:** Nehme Dir regelmäßig Zeit für Selbstreflexion, um Deine eigenen Reaktionen und Emotionen im Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern zu verstehen und zu hinterfragen.

**Sensibilität für individuelle Bedürfnisse:** Sei sensibel für die individuellen Bedürfnisse jedes Kindes und passe Deine Herangehensweise entsprechend an.

### **Entwicklung einer positiven Beziehung zum Kind:**

**Aufbau von Vertrauen:** Investiere Zeit in den Aufbau von Vertrauen durch positive Interaktion und emotionale Unterstützung.

**Klare Kommunikation:** Kommuniziere klar und einfühlsam, um dem Kind Sicherheit und Orientierung zu geben.

### **Flexibilität und Anpassung der pädagogischen Herangehensweise:**

**Anpassung des pädagogischen Plans:** Sei flexibel bei der Anpassung Deiner pädagogischen Pläne, um den individuellen Bedürfnissen des Kindes auch gerecht zu werden

**Kontinuierliche Beobachtung:** Beobachte das Verhalten des Kindes kontinuierlich und passe Deine Herangehensweise entsprechend an, um auf Entwicklungen angemessen reagieren zu können.

**Zusammenarbeit mit Eltern:** Arbeite eng mit den Eltern zusammen, teile Deine Beobachtungen und entwickelt gemeinsam Strategien für eine konsistente Erziehung sowohl in der Kita als auch zu Hause.

Die Unterstützung von externen Experten, der reflektierte Austausch unter Kollegen und die persönliche Anpassung der pädagogischen Herangehensweisen sind entscheidend, um erfolgreich mit verhaltensauffälligen Kindern zu arbeiten und eine unterstützende Umgebung zu schaffen.

# So kann ich Dir helfen

Ich bin Claudia Hennig und unterstütze KITA-Leitungen in ihrem Wunsch, die Zusammenarbeit mit Team und Eltern zu verbessern und Konflikte abzubauen durch mein bewährtes Kita-Entlastungssystem. Dadurch werden Entlastungen, mehr Wertschätzung und Wohlbefinden erreicht.

Du profitierst dabei von drei Dingen:

- Meine Modelle sind alle in der Praxis erfolgreich umgesetzt und haben sich bewährt.
- Nach jahrzehntelanger Kita-Erfahrung weiß ich, was geht und was nicht.
- Ich biete allen Kunden auf Wunsch einen nachhaltigen Betreuungsservice an.

## Kita-Entlastungssystem



- 1 Bestandsaufnahme**  
Deine Situation,  
Deine Probleme,  
Deine Wünsche
- 2 Kita-Leitung**  
Intervision,  
Stressbewältigung,  
Selbstfürsorge und  
systemische Beratung
- 3 Kita-Team**  
Konflikte & Deeskalation,  
Stressbewältigung,  
Elterngespräch und  
systemische Gesprächskultur

Noch auf der Suche nach entlastenden Teamtage für Deine Kita?

Nach entlastenden Fortbildungen für Kita-Leitungen?

**Wenn Du für Dich & Dein Team mehr Entlastung im Kita-Alltag suchst, stehen Dir folgende Teamtages-Angebote/ Fortbildungen zur Verfügung:**

#### **Für Kita-Leitungen:**

- **Kollegiale Intervision für Kita-Leitungen!** Kein Fall für zwei! Ein dauerhaftes Entlastungs- und Reflexionsinstrument zu Leitungsthemen.
- **Stressbewältigung & Selbstfürsorge für Kita-Leitungen!** Ihr Spagat zwischen den Unwägbarkeiten des Kita-Alltags & der Nutzung Ihrer noch unentdeckten Ressourcen & Kraftquellen! Denn: Arbeitszeit ist immer auch Lebenszeit!

#### **Für Dein Kita-Team als Teamtage:**

- **Systemisch-lösungsorientierte Gesprächskultur im Kita-Alltag!** Für die Neubestückung Ihres Methodenkoffers im Kita-Alltag.
- **Konfliktmanagement & Deeskalation in herausfordernden Gesprächssituationen im Kita-Alltag!** Denn: „In der Wut verliert der Mensch seine Intelligenz“ (Dalai Lama)
- **Im Stresstempel Kita: zwischen Puppenecke, Portfolio & Elterngespräch!** Auf die richtige Balance kommt es an! 1x den Tank auffüllen, bitte!  
Strategien zum eigenen Standing im Job & Stärkung eigener Energiereserven
- **Die Herausforderung: das gelingende Elterngespräch!** Dreh- und Angelpunkt in der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft!  
Die Kunst der richtigen Fragen, Methoden & Strategien auf dem Weg zu einer Um- oder Neugestaltung Ihrer Elterngespräche!

#### **Passt ein Thema davon genau in Deine Kita?**

Dann schau gerne noch auf meine Homepage:

[www.claudia-hennig.de](http://www.claudia-hennig.de)

Auf meiner Homepage direkt auf der Startseite findest auch den Button:

- **„Direkt zu Deinem Online-Kita-Entlastungs-Schnell-Check!“**

10 schnelle Fragen enthüllen Deine Potenziale zur Entlastung in Deiner Kita!

**Melde Dich gerne einfach über E-Mail bei:** [Kita-coach@claudia-hennig.de](mailto:Kita-coach@claudia-hennig.de)

Claudia Hennig – Mehr Entlastung für Kita-Leitung & Team! [www.claudia-hennig.de](http://www.claudia-hennig.de)

**Vielleicht sehen wir uns demnächst in einer „ERFAHRUNGSBÖRSE KITA“?**

**<https://claudia-hennig.de/erfahrungsborse-kita/>**

**Bei Interesse an der „ERFAHRUNGSBÖRSE KITA“ oder wenn Du eine Frage hast oder ich Dich mit meinen Team-Tagen unterstützen kann, schreibe mir gerne eine E-Mail:**

**[Kita-coach@claudia-hennig.de](mailto:Kita-coach@claudia-hennig.de)**

**So oder so, in jedem Fall freue ich mich auf Dich & Dein Team!**

**Mit herzlichen Grüßen verbleibt**

*Claudia Hennig*