



Der Lernfabrik Führungskompass

Lernfabrik Führungskompass

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Recruiting, Onboarding, Personalbindung – bist auf der richtigen Spur.....	6
Der Recruiting Kompass	8
Onboarding	10
Der Onboarding- und Einarbeitungskompass	11
2. Selbstfürsorge und Achtsamkeit für Führungskräfte im Kitaalltag	13
Der Selbstfürsorge und Achtsamkeitskompass	14
RICHTUNGSWECHSEL → LERNFABRIK SONNENSEITE.....	14
Unser Lernfabrik Teamtrick	15
3. Gesund & SMART	17
Die Formulierung von SMART-Zielen	17
Unser Lernfabrik TEAM-TRICK	18
Der Ziel Kompass	18
4. Führungsstile und Führungsqualität.....	19
Der Macht Kompass.....	20
Klassische Führungsstile	23
Der situative Führungsstil	23
Das Leadership Konzept	24
Der Leadership Kompass	24
Der Lernfabrik Selbst-Test	25
Das Leitungs-Team	27
Führungskultur	29
Der Führungskultur Kompass	29
Change-Management in der Kita heißt, gemeinsam im Wandel zu sein	30
Veränderung als Chance	30
Der Change-Management Kompass.....	31
Wann – dein Zeitmanagement – bestimmt die Ankunft am Ziel	31



Kontakt: Besuche uns auf [INSTAGRAM](#) oder direkt bei der [Lernfabrik | Die Praktiker-Akademie!](#)
Wir freuen uns, Dich in unseren Bildungsveranstaltungen persönlich zu treffen!

Möchtest Du unseren monatlichen Newsletter abonnieren sende einfach eine Benachrichtigung an kontakt@lernfabrik.org.

Danke,

liebe Kita-Managerin, liebe Gruppenleitung, liebe Führungskraft, dass du den Führungskompass angefordert hast und unsere Expertise in Anspruch nehmen möchtest.

Wir stehen ab jetzt an Deiner Seite und bieten Dir:

- ✿ maßgeschneiderte und praxisorientierte Lösungen
- ✿ praktische Handlungsanleitungen
- ✿ Effizienz und Zeitersparnis
- ✿ Qualitätssteigerung
- ✿ Motivation
- ✿ vertrauensvolle Partnerschaft

Als erfahrene Experten im Kita-Management verstehen wir die Herausforderungen, mit denen du täglich konfrontiert wirst. Wir bieten individuelle Lösungen, die speziell auf die Bedürfnisse von Führungskräften in Kitas und Kinderbetreuungseinrichtungen zugeschnitten sind. Unsere Fachkenntnisse ermöglichen dir, effizient zu arbeiten, Prozesse in deinen Arbeitsabläufen zu optimieren und Zeit zu sparen, so dass du dich auf das Wesentliche konzentrieren kannst:

die beste Betreuung der Kinder.

Gut zu wissen:

Wir bieten zu allen Inhalten im Führungskompass regelmäßig Fortbildungen an. Du bist herzlich eingeladen, diese zu besuchen.

Der Führungskompass bietet eine solide Grundlage, die Kombination mit unseren **Fortbildungen** ermöglicht es dir, dein Wissen zu vertiefen und auf dem neuesten Stand zu bleiben. Du erhältst bei uns spezifische Informationen zu aktuellen Trends, Best Practices und innovativen Ansätzen im Kita-Management. Unsere Fortbildungen bieten praktische Übungen, Fallstudien und interaktive Diskussionen. Dadurch kann das Gelernte direkt in der täglichen Arbeit angewendet werden. Du eignest dir also nicht nur theoretisches Wissen an, sondern bekommst Handlungsanleitungen, es praktisch umzusetzen. Wir bieten dir eine großartige Gelegenheit, dich mit anderen Kita-Profis auszutauschen, von den Erfahrungen anderer zu lernen, Ideen zu teilen und wertvolle Kontakte zu knüpfen.

Die Kombination von Kompass, Teilnehmerbescheinigung und Zertifikat dokumentiert nicht nur deine Qualifikationen, sondern begleitet dich aktiv in deiner beruflichen Weiterentwicklung.

Wir schenken dir neue Perspektiven und Ideen, um deine Motivation zu steigern und dich dazu zu ermutigen, eigene innovative Lösungen zu finden.

Viele Themen werden als Online-Seminare angeboten. Schau immer in unseren Newsletter, damit du auf dem Laufenden bist.

Vorwort

Die Führung eines Kita-Teams, egal, ob in einer kleinen oder großen Einrichtung, oder bereits als Gruppenleitung in einer Kita Gruppe, bringt vielfältige Herausforderungen mit sich. Aktuelle Tagesthemen und gesellschaftliche sowie politische Ereignisse wirken sich immer stärker auf pädagogische Rahmenbedingungen und allgemeine Belange im Kitaalltag aus.

Deine Aufgaben sind komplex und die Vielzahl der beteiligten Akteure wie Kinder, pädagogische Fachkräfte, Eltern und Träger machen die Anforderungen nicht geringer. Als Leitung bist du täglich zwischen allen Stühlen unterwegs und bist tatsächlich mehr als nur Leitung.

Du bist eine Kitamanagerin.

Diese Herausforderungen erfordern von dir als Führungspersönlichkeit Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, um ein erfolgreiches Team erfolgreich zu führen. Damit Dir das gut gelingt, stellen wir Dir unseren Führungskompass zur Verfügung.

Der Kompass bietet Dir eine erste „Schritt für Schritt“ Anleitung, wie sicher führst und checkt für Dich, ob alle Prozesse im Blick behältst. Für Mehr stehen wir dir – als deine Lernfabrik – immer zur Verfügung.

Wir stärken dich in deiner Führungs- und Entscheidungskompetenz und begleiten dich auf deinem Weg, eine moderne Einrichtung mit modernen Führungsansätzen zu gestalten.

Es ist unsere Mission (Passion), unser Wissen weiterzugeben, dass Kitas genau das bieten, was Kinder und Familien brauchen. Jede Kitaleitung, jede Gruppenleitung, jede Fachkraft, jede Kita möchten wir GROSS machen und auf ihrem Weg in ihre Zukunft begleiten und stärken.

Wir stehen für Werte, Klarheit, Verbundenheit, Loyalität und Weiterentwicklung – für Zukunftsgestaltung.

1. Recruiting, Onboarding, Personalbindung – bist auf der richtigen Spur

In der dynamischen Welt der Kitas sind die pädagogischen Prozesse das Herzstück der täglichen Arbeit. Doch ebenso entscheidend für den Erfolg einer Kita ist das Personal, das diese Prozesse trägt und lebt. Du als Fachkraft stehst daher nicht nur in der Verantwortung, pädagogische Qualität zu sichern, sondern auch darin, kompetentes Personal zu rekrutieren und effektiv einzuarbeiten. Das bedeutet für dich, dass du dich mit dem Team verabredest und klärst, welche Wünsche und Erwartungen ihr habt und wie ihr diese Aufgabe gemeinsam bewältigen könnt.



ZUM EINNORDEN

Mache dir im Vorfeld Gedanken. Warum soll jemand in deine Kita wechseln, nur weil er die Anzeige deiner Kita gesehen hat? Was macht deine Kita so besonders und einzigartig? Überlege welche Ideen du hast, um deine Einrichtung möglichen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schmackhaft zu machen, dass sie gern in deinem Team arbeiten möchten.

Wir geben dir in unseren Kursen viele Ideen mit auf den Weg und schauen mit dir gemeinsam wie du deine Einrichtung den potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern präsentieren kannst.

1. Suchst du an den richtigen Stellen nach Personal? Mach dich schlau, welche Kanäle du nutzen kannst. Geh mit dem Träger ins Gespräch und passe die Suche nach Personal stets dem aktuellen Bedarf an.
2. Hör deinen Teammitgliedern zu und macht euch gemeinsam Gedanken, wie attraktiv die Arbeitsbedingungen in eurer Kita sind. Welche Qualifikationen benötigt ihr in eurem Haus?
3. Macht euch klar, welche Fähigkeiten und Eigenschaften soll das neue Teammitglied mitbringen? Welche Menschen benötigt ihr, damit die Arbeit nicht nur weiterhin gut erledigt wird, sondern bedenkt gleichzeitig, welche Entwicklung ihr nehmen möchtet, wie sich die Qualität in der Kita verbessern kann und welche fachlichen Themen neu gedacht werden müssen.
4. Beobachtet gemeinsam den Arbeitsmarkt und haltet Kontakt mit potenziellen Kollegen und Kolleginnen.
5. Animiert gute Praktikantinnen und Praktikanten sich initiativ bei eurem Träger zu bewerben. Nutzt eure Kontakte zu Schulen, Fachschulen oder Bildungsstätten und macht auf euch aufmerksam.
6. Nutzt alle Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit, in dem ihr euren Ort oder den Stadtteil regelmäßig über eure Erfolge informiert, auf euch und eure Arbeit aufmerksam macht und zeigt, dass es sich lohnt, Teil eures Teams zu werden.

7. Habt ihr bereits die passenden Kooperationspartnerinnen und -Partner gefunden, die euch mit Ihrer Expertise aktiv unterstützen? Nutzt ihr die richtigen Kanäle auf social Media? Habt ihr eine gute Story parat? Nutzt ihr Storytelling bereits, um euch bei künftigen pädagogischen Fachkräften zu bewerben?



Wie du dich und deine Kita erfolgreich bei deinen zukünftigen Kolleginnen und Kollegen bewerben kannst, zeigen wir dir in unserem Kurs dazu!

Fegt den Markt leer und besucht unseren Online Kurs zum Thema Storytelling.

Warum ist es so wichtig, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofort und umfassend in Deine Einrichtung einbindest?

Mit einem guten Plan vermittelst du den neuen Mitarbeitenden nicht nur gezielt alle grundlegenden Informationen über die Einrichtung, sondern machst deutlich, welche Fähigkeiten, sie benötigen, um in ihrer Rolle erfolgreich zu sein. Dies wirkt sich positiv auf ihre Leistung aus. Das wiederum beeinflusst die Gesamtleistung des Teams.

Durch einen gut vorbereiteten Prozess vermeidest du, dass neue Mitarbeitende bald nach einer anderen Stelle suchen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es nicht nur ärgerlich, sondern sehr teuer und ineffizient, Kolleginnen und Kollegen aufgrund mangelhaften Onboardings zu verlieren. Jede Kündigung kostet einen Kita-Träger zwischen 50 und 200 % des Gehalts des Mitarbeitenden.

Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen von Beginn an willkommen und geschätzt fühlen, zufrieden und gut integriert sind, sind sie eher geneigt, langfristig zu bleiben.

Welche einzelnen Schritte du gehen solltest, zeigen wir dir in unserm Führungskompass.

Wir gehen detailliert auf alle Prozesse ein.

Der Recruiting Kompass

Phase 0 – Wertesystem:

Kennt ihre euren Wert?

- ☐ Habt ihr schon Eure Werte analysiert und hat die Einrichtung ein tragfähiges Wertesystem
- ☐ Finden sich die Werte in allen Bereichen des täglichen Handelns in der Kita



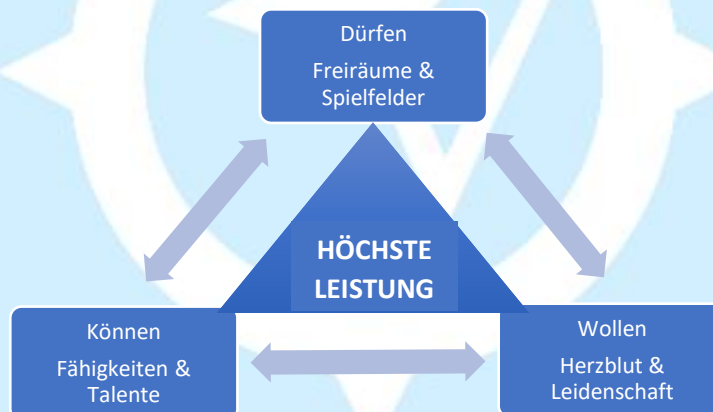
Möchtest du mehr Wert sein und haben?

Steig ein und geh mit uns auf Reisen!

Mit unserer „Wertereise“ bringen wir deine Kita auf Kurs, damit ihr eure Werte (er)lebt. Wir machen gemeinsam aus Papier tragfähige Boote für Partizipation und Wertschätzung.

Das Lernfabrik Wertedreieck

Arbeite mit unserem Wertedreieck, um herauszufinden, was du zusätzlich zu deinem Wollen und dem was du darfst benötigst, um alles zu können, was dich zur Höchstleistung motiviert. **Wir stellen dir die Einzelheiten dazu in unserem Kus vor.**



Vorbereitungsphase:

- ☐ Bedarfsanalyse: ermitteln des genauen Personalbedarfs (Stundenumfang, ggf. Einsatzort) und der erforderlichen Qualifikationen
- ☐ Kitaprofil: formulieren, warum ist euer Team die beste Option für Bewerberinnen und Bewerber?
- ☐ Budgetplanung: Abstimmung mit dem Träger über das Budget für den Rekrutierungsprozess. Mache deutlich, dass mit neuen Wegen effektiv bist und weniger Budget benötigst, als mit den klassischen Stellenanzeigen und der Such in Jobportalen.
- ☐ Zeitplan: Festlegung von Terminen, wer bis wann, die einzelnen Aufgaben und jeweiligen Schritte im Prozess bearbeitet und Informationen an wen weiterleiten muss

Ausschreibungsphase:

- ☐ Stellenausschreibung: Veröffentlichung der Stellenanzeige auf relevanten Plattformen.
- ☐ Netzwerke nutzen: Information von lokalen Ausbildungsstätten und nutzen sozialer Netzwerke

Bewerbungsphase:

- ☐ Bewerbungsfrist: festsetzen einer angemessene Frist für die Einreichung von Bewerbungen – Schnelligkeit zählt!
Dazu unsere Best Practice im nächsten Kurs: „**Recruiting & Onboarding in der Kita**“, mit Euch!
- ☐ Bewerbungsmanagement: Organisation für die Bearbeitung des Prozesses ab dem Eingang und die Sichtung der Bewerbungen
- ☐ Datenschutz: alle Angaben sind vertraulich zu behandeln und die Aufbewahrung erfolgt nach DSGVO

Auswahlphase:

- ☐ Auswahlkriterien und Bewertungsrahmen: festlegen von Merkmalen, welche Anforderungen die Personen mindestens erfüllen sollen. Was sollen perfekte Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzende Stelle mitbringen und was sind besondere Schwerpunkte, auf die Ihr in der tägliche pädagogischen Arbeit Wert legt?
- ☐ Gleichbehandlung: alle Bewerbungen werden zum gleichen Zeitpunkt betrachtet und der Richtlinien im Bewertungsrahmen sind für alle gleich und verbindlich
- ☐ Vorauswahl treffen: Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten anhand der telefonischen Erstgespräche
- ☐ Habt Ihr bereits ein mehrstufiges Auswahlverfahren? Stellt Ihr den Bewerberinnen und bewerben die richtigen Fragen?

Entscheidungsphase:

- ☐ Auswahlentscheidung: eine fundierte Entscheidung für die beste Kandidatin oder den besten Kandidaten treffen, partizipativ Team und Träger in die Entscheidung einbeziehen
- ☐ Vorstellungsgespräche: Planung und Durchführung strukturierter Vorstellungsgespräche. Habt ihr einen Plan und einen Bewerberfragebogen? Welche Fragen stellt ihr um herauszufinden, ob die Kandidatin oder der Kandidat geeignet ist. Wird euer Wertesystem deutlich?

Rückkopplung zum Träger und zum Team:

- ☐ Vertragsangebot: Erstellen und unterbreiten eines attraktiven Vertragsangebotes, durch den Träger

Stimmt ein gemeinsames Verständnis und Vorgehen über die Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen ab und verabredet die nächsten Schritte wie:

- ☐ Onboarding
- ☐ Gestaltung der Einarbeitung
- ☐ Anforderungen an die Probezeit
- ☐ Gesprächstermine und ggf. Prozessbegleitung

Onboarding

Die Rekrutierung und das Onboarding von Personal sind nicht nur administrative Aufgaben; sie sind vielmehr Investitionen in die Zukunft deiner Einrichtung. Gutes Personal ist der Schlüssel zu einer hohen Betreuungsqualität, zum Wohlbefinden der Kinder und letztlich zur Zufriedenheit der Eltern. Engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Botschafter der Kita-Philosophie, sie prägen die Atmosphäre und sind entscheidend für die pädagogische Arbeit.

Der Mehrwert von qualifiziertem Personal manifestiert sich in verschiedenen Bereichen:

- ✿ Qualitätssteigerung: Fachkundiges Personal trägt maßgeblich zur pädagogischen Qualität bei und fördert die individuelle Entwicklung jedes Kindes.
- ✿ Elternzufriedenheit: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren, strahlen dies auch nach außen aus und stärken das Vertrauen der Eltern.
- ✿ Teamstabilität: Durch eine sorgfältige Auswahl und Einarbeitung wird die Fluktuation reduziert, was zu einem stabilen und eingespielten Team führt.
- ✿ Innovationskraft: Gut eingearbeitetes Personal bringt neue Ideen ein und fördert die Weiterentwicklung der Kita.

Du als Kitamanagerin, die in das Onboarding investiert, legst den Grundstein für eine erfolgreiche und zukunftsfähige Kita und Gruppenarbeit. Es ist eine Investition, die sich langfristig auszahlt – in glückliche Kinder, zufriedene Eltern und ein motiviertes Team.

Du möchtest Onboarding neu und modern denken!



ZUM EINNORDEN

Onboarding beginnt vor dem ersten Arbeitstag. Damit gut du auf deine neuen Kolleginnen und Kollegen vorbereitet bist, eigne dir ein breites Wissen rund um die neue Arbeitswelt an. Es gibt viele Facetten und etliche Vor- und Nachteile, die du kennen solltest, damit du deine Möglichkeiten besser nutzen kannst.

Wir geben dir in unseren [Kursen](#) alle erforderlichen Definitionen und erarbeiten mit dir gemeinsam deinen [Onboarding Prozess](#).

Sobald die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden sind, gilt es, ihnen einen reibungslosen Start zu gewährleisten, sie gut in alle Prozesse und Standards in eurer Einrichtung einzuführen - sie so gut einzuarbeiten, um eine langfristige Bindung zu fördern, damit ihr sie dann gut (be)halten könnt.

Der Onboarding- und Einarbeitungskompass

Onboarding ist Teamerfolg!

Vorbereitung vor dem Eintritt:

- ☐ Begrüßungsschreiben: Sende einige Tage vor dem Dienstbeginn ein Begrüßungsschreiben an die zukünftige Fachkraft. Dieses enthält Informationen zum ersten Arbeitstag und bereitet sie auf das Gespräch in der Kita vor.
- ☐ Team und Elternschaft informieren: Teile dem bestehenden Team mit, wann die neue Fachkraft ihren ersten Arbeitstag hat. Dadurch können sich alle darauf einstellen und die Integration erleichtern.
- ☐ Pate auswählen: Wählt einen erfahrenen Kollegen oder eine Kollegin als Paten aus, der/die die neue Fachkraft in den ersten Wochen begleitet, ihr die Konzeptionen der Kita vermittelt und sie mit euren Standards und ungeschriebenen Gesetzen des Hauses und goldenen Regeln vertraut macht.
- ☐ Die goldenen Regeln festlegen: bedenkt, wie viele *Fettnäpfchen* ihr habt, in die die/der Neue treten kann. Macht euch bewusst, was euch persönlich stören würde und wie ihr verhindern könnt, dass die neue Person ein ungutes Gefühl bekommt, weil sie z. B. versehentlich die Geburtstagstasse der Chefin benutzt hat oder den Parkplatz besetzt, dem immer nur die Kollegin XY benutzt.

Der erste Arbeitstag:

- ☐ Willkommenskultur: Gestaltet einen herzlichen Empfang für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ☐ Willkommensgruß: Bereitet einen kleinen Willkommensgruß vor, wenn die Fachkraft eintrifft.
- ☐ Gesprächstisch: bereitet einen Tisch vor, an dem das erste Gespräch stattfinden soll. Sorgt für eine freundliche Atmosphäre. Wenn vorhanden, dann stellt eure Merchandising Artikel wie Stifte, Blöcke, Becher, etc. dazu. Stellt im Team alle wichtigen Unterlagen, Personalbögen, Erlaubnisse und die Willkommensmappe bereit.
 - ☐ Willkommensmappe: Überreicht eine personifizierte Willkommensmappe mit grundlegenden Informationen, z. B. Zugangsdaten, Einrichtungsplänen, Telefonlisten, Zuständigkeiten und Arbeitszeiten.
 - ☐ Einarbeitungsplan: Entwickelt im Team einen detaillierten Einarbeitungsplan, in dem wichtige Termine eingetragen sind, in welche Prozesse die Person eingeführt werden soll oder welche Aufgaben die Person an den jeweiligen Tagen bereit eigenständig übernehmen soll.

Kontinuierliche Begleitung:

- ☐ Einarbeitungsplan: Erstelle einen strukturierten Einarbeitungsplan für die ersten Wochen. Welche Aufgaben soll die Person an welchen Tagen, von wem übermittelt bekommen? Was soll sie bis wann eigenständig übernehmen?

- ☐ Feedbackschleifen: Implementiere regelmäßige Feedbackgespräche während der Einarbeitungszeit.
- ☐ Feedback geben: Regelmäßiges Feedback ist wichtig, um Unsicherheiten zu klären und die Integration zu unterstützen. Es sollte kurzfristig gegeben werden, sobald etwas auffällt, das nicht den Werten, der Konzeption oder den goldenen Regeln der Kita entspricht. Eine tägliche Rückmeldung könnte besonders unerfahrenen Kolleginnen und Kollegen helfen. Informiere sie, was sie besonders gut gemacht haben, was gut gelungen ist und in welchen Situationen sie sehr gut und angemessen reagiert haben. Sei aufmerksam und mache dir und deinem Team immer wieder bewusst, wie ihr euch selber fühlen würdet, kämt ihr neu in dieses Haus.
- ☐ Teambuilding: Fördert den Zusammenhalt im Team durch eine Vorstellungsrunde im Haus, kleine Teamevents und gemeinsame Aktivitäten.
- ☐ Erreichbarkeit und Unterstützung: stellt eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner zur Verfügung oder gibt bekannt, wer für welche Aufgabe im Team, im Haus zuständig ist, damit sich die Person zielorientiert an diese wenden kann.
- ☐ Klare Kommunikation: Klärt eure Erwartungen und Zuständigkeiten transparent.
- ☐ Anforderungen an die Probezeit: wie lange dauert die Probezeit und in welchem Zeitraum denkt ihr, sollte sich die neue Kollegin / der neue Kollege eingearbeitet haben. Setzt euch Meilensteine um im Kontakt zu bleiben. Wie würdet ihr messen, dass die Person eure Anforderungen erfüllt und woran merkt ihr, dass die Einarbeitung abgeschlossen ist?
- ☐ Gesprächstermine: Nutzt Meilensteine für Probezeitgespräche. Welchen Wert diese Gespräche haben und wie sie sicher führen kannst, wird in unserm **Kurs** nicht nur vermittelt, sondern auch geübt.

Nachbereitungsphase:

- ☐ Dokumentation: Haltet alle Schritte und Entscheidungen schriftlich fest.
- ☐ Prozessbewertung: Bewertet sowohl den Rekrutierungs-, als auch den Onboarding Prozess und leitet weitere Verbesserungen ab.
- ☐ Feedback: Holt euch ein Feedback von der /dem Neuen im Team ab. Fragt gezielt nach, was hilfreich war und was aus deren / dessen Sicht verbesserungswürdig ist. Was hätte sie /er sich gewünscht?

Denke daran, dass ein gelungener Onboarding-Prozess nicht nur Zeit spart, sondern auch die Zufriedenheit und Bindung der neuen Fachkräfte erhöht.



Feiert Eure Erfolge!

Wenn die Neuen gut im Team angekommen sind, das Feedback konstruktiv und positiv erfolgt ist, die Eltern zufrieden und die Kinder glücklich, dann nehmt Euch die Zeit, gemeinsam Rückschau zu halten und diesen besonderen Moment zu würdigen. Mit der Würdigung erfolgt auch die Wertschätzung der eigenen Leistung und damit schafft Ihr es, neue Mitarbeitende zu wertvollen Teammitgliedern zu machen und die langfristige Bindung an das Unternehmen zu fördern.

2. Selbstfürsorge und Achtsamkeit für Führungskräfte im Kitaalltag

In der anspruchsvollen Rolle als Führungskraft und Kitamanagerin sind Selbstfürsorge und Achtsamkeit bedeutsam. Achtest du nicht auf dich und dein Umfeld, kann es sich in unterschiedlicher Weise auf deine und die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen auswirken. Wie gut jeder im Alltag auf sich achtet beeinflusst die Leistungsfähigkeit, das Wohlbefinden und sogar die langfristige berufliche Entwicklung. Der pflegliche Umgang, mit den eigenen Ressourcen ermöglicht dir, effektiv zu führen, gesund zu bleiben und positiv und vorbildhaft auf dein Umfeld einzuwirken. Besonders die Kinder, für die jeden Tag antrittst, um dein Bestes zu geben, werden schnell merken, wenn etwas nicht stimmt. Leider verfügen wir nicht über ein Superheldenkostüm, das wir einfach überstreifen können um flux wieder zu funktionieren.

Auch haben wir keine Zaubertränke, die wir dir verabreichen können – wir können dir jedoch sehr gut verdeutlichen, warum ein Konzept zur Selbstfürsorge und Achtsamkeit relevant ist. Du bekommst in unseren [Kursen](#) Informationen zu Themen wie:

- ❁ Psychische Belastung
- ❁ Resilienz
- ❁ Vorbildfunktion
- ❁ Kommunikation und Empathie
- ❁ Langfristige Leistungsfähigkeit
- ❁ Stressbewältigung
- ❁ Gesundheitsprävention



Wie entsteht die Freude an der Arbeit oder Glück im Arbeitskontext
Wie und wodurch jemand Lust und Freude an seinem Tun und Handeln empfindet, ist individuell und unterschiedlich.

Was du als Führungskraft tun kannst, ist zu beachten,
dass alles im Zusammenhang wirkt.
Finde den Grad oder
eine ausgewogene Balance.



Lernfabrik | Die Praktiker-Akademie®

Zahnrad Zahnräder Modern - Kostenloses Bild auf Pixabay - Pixabay

Der Selbstfürsorge und Achtsamkeitskompass

1. Individuelle Selbstfürsorge:

- ☐ Wie geht ihr mit Stress und Belastung im Kitaalltag um
- ☐ Welche Strategien nutzt ihr, zum Erholen und Energie zu tanken
- ☐ Achtet jede/r auf ausreichend Schlaf, gesunde Ernährung und Bewegung

2. Teamkultur und Zusammenarbeit:

- ☐ Wie wird die Selbstfürsorge im Team gefördert
- ☐ Unterstützen sich Kolleginnen und Kollegen gegenseitig, bei der Umsetzung von Pausen und Erholungszeiten

3. Achtsamkeit im Umgang mit anderen:

- ☐ Gibt es ein Gewalt- und Konfliktschutzkonzept und wie wird mit Konflikten und emotionalen Situationen umgegangen
- ☐ Wird darauf geachtet, präsent und einfühlsam zu sein, wenn ihr mit Kindern, Eltern und Mitarbeitenden interagiert
- ☐ Nutzt ihr bewusste Kommunikation, um Missverständnisse zu vermeiden
- ☐ Wird Kritik offen und konstruktiv im direkten Gespräch kommuniziert

4. Reflexion und Feedback:

- ☐ Gibt es feste Zeiteinheiten für Reflexion und Selbstreflexion
- ☐ Dürfen sich Kolleginnen und Kollegen gegenseitig ein Feedback zu Ihrer Führung und Arbeit geben
- ☐ Wie sicher sind alle im Team, wertfrei zu beobachten und positive Rückmeldungen zu geben, auch wenn die Situation einen anderen Impuls hervorruft

5. Ressourcen und Unterstützung:

- ☐ Kennst du Angebote zur psychosozialen Unterstützung, z. B. Supervision oder Coaching
- ☐ Ermutigt sich das Team, einzelne Fähigkeiten, Talente und Ressourcen zu nutzen



RICHTUNGSWECHSEL → LERNFABRIK SONNENSEITE

Wusstest du, dass Dankbarkeit uns in vielerlei Hinsicht positiv beeinflusst, es wichtig ist, auch in den kleinen Dingen dankbar zu sein? Dankbarkeit ist nicht nur eine wertvolle Haltung, es ist die Wertschätzung der guten Momente. Selbst die kleinen Freuden des Lebens verdienen unsere Aufmerksamkeit. Dankbarkeit hilft uns, diese Momente bewusst zu würdigen und mehr Freude daran zu finden. Ob ein Lächeln eines Fremden, ein Sonnenstrahl oder eine Tasse heißen Kaffees – all das kann uns glücklich machen.

Indem wir uns auf das Positive konzentrieren und dankbar sind, senken wir unseren Stresspegel. Stressresistenz und mentale Widerstandsfähigkeit werden gestärkt. Dankbarkeit hilft uns, schwierige Zeiten besser zu überstehen. Sie erinnert uns daran, dass es trotz Problemen auch Gutes gibt. Diese Perspektive erleichtert es uns, mit Herausforderungen umzugehen. Wenn wir dankbar sind, schätzen wir die Menschen um uns herum mehr. Das stärkt unsere sozialen Bindungen und fördert positive Beziehungen.



So kannst die Sonne im Herzen behalten - auch wenn es stürmisch ist:

Lege dir kleine Zettel bereit und notiere dir immer dann, wenn es passiert, in kurzen Sätzen, wofür du gerade dankbar warst oder welchen schönen Moment du hattest.

(Vielleicht hat ein Kind was Nettes gesagt oder tatkräftig geholfen. Möglicherweise hat dich eine Kollegin in einer brenzligen Situation unterstützt.) Sammele diese Zettel in einer hübschen Schachtel und bringe sie gelegentlich ans Licht, damit du dich an diese guten Dinge und Momente erinnerst. Teile deine schönen Momente auch gern mit deinen Kolleginnen und Kollegen oder den Kindern. So zeigst du Ihnen, wie wertvoll sie für dich sind.



Schau mal! - Da lächelt dich jemand an.

Auch (tägliche) Achtsamkeitspraktiken wie Meditation und Atemübungen können dazu beitragen, Stresshormone zu reduzieren und positive Gedanken zu schaffen, Dankbarkeit in den kleinen Dingen zu finden und somit positive Gefühle auszulösen.

Suche geeignete Zeitmanagement-Techniken, zur Priorisierung von Aufgaben und Festlegung von Grenzen. Sorge für regelmäßige Bewegung und körperliche Aktivität. Auch wenn dein Alltag sehr bewegt erscheint, so kann ein Spaziergang in der Mittagspause, nicht nur die körperliche Gesundheit verbessern, sondern auch Stress abbauen und die Stimmung heben.

Regelmäßige Gespräche und Tagebuchführung können dir helfen, deine Gedanken und Gefühle zu verarbeiten und Geschehenes zu reflektieren. Suche dir unbedingt soziale Unterstützung in deinem Team, deinem Netzwerk, Freundinnen und Freunde oder Familienmitgliedern sind eine wichtige Basis, um emotionale Unterstützung zu erhalten und sich verbunden zu fühlen.

Unser Lernfabrik Teamtrick



Achtsamkeit im Kita-Team: Praktische Übungen für den Alltag

Damit die Integration von Achtsamkeit in den Kita-Alltag gelingt und das Wohlbefinden des Teams dauerhaft gestärkt wird, empfiehlt sich die **DB-Challenge**. DB sollte nicht mit der Deutschen Bahn verwechselt werden, da deren Züge oft verspätet sind, was bei den meisten Menschen neuen Stress hervorruft. Hier ist mit DB die Dienstbesprechung gemeint.

Eine gute Challenge hat schon jedes Team begeistert und den Teamgeist gefördert. Um die Energie hochzuhalten und sich gegenseitig zu motivieren, führt ihr eine neue Tradition ein: **“Die tägliche Acht”**. Bei jeder Besprechung wird ein Teammitglied eine Übung vorstellen, die dann gemeinsam mit den Kindern umgesetzt werden kann. Das bezieht alle im Haus mit ein, schafft

Zeiträume und bringt euch freudvolle Momente. Erinnern wir uns daran, dass wir nicht nur Erzieherinnen und Erzieher sind, sondern auch Vorbilder für die Kinder. Unsere Freude und Achtsamkeit übertragen sich auf sie. Lasst uns gemeinsam strahlen und den Kita-Alltag zu einem bunten Abenteuer machen!

Hier sind einige erste Ideen für „Die tägliche Acht“

1. **Die Lach-Yoga-Übung:**

- Ziel: Fröhlichkeit und Entspannung.
- Aufgabe: Wir lachen gemeinsam für 1 Minute – egal, ob echt oder gespielt. Lachen ist ansteckend und hebt die Stimmung!

2. **Die Bewegungs-Challenge:**

- Ziel: Aktivität und Spaß.
- Aufgabe: Jede Woche eine neue Bewegungsübung vorstellen. Zum Beispiel: “Tier-Yoga” – wir imitieren Tiere und bewegen uns dabei.

3. **Die Dankbarkeits-Challenge:**

- Ziel: Positivität und Wertschätzung.
- Aufgabe: Jeden Tag notieren wir eine Sache, für die wir dankbar sind. Teilen wir unsere Gedanken mit den Kindern!

4. **Die Kreativitäts-Challenge:**

- Ziel: Fantasie und Freude.
- Aufgabe: Wir gestalten gemeinsam ein “Glückskunstwerk”. Jeder fügt ein Element hinzu – Farben, Formen, Symbole.

5. **Die Natur-Challenge:**

- Ziel: Verbundenheit mit der Natur.
- Aufgabe: Wir gehen gemeinsam nach draußen und sammeln Naturmaterialien. Damit gestalten wir ein “Naturmandala”.

Die Kinder können sogar ein Voting abgeben, welche Übung die beste, lustigste, leiseste, spannendste ist, oder welche Übungen, in welcher Reihenfolge gemacht werden soll. Macht mit Ihnen den **ACHT-Plan** und nummeriert die Übungen und schon habt ihr die mathematische Förderung mit drin. Ihr seht, es geht immer noch was!

Jetzt seid Ihr am Zug und lasst der Phantasie freien Lauf.

3. Gesund & SMART

Es gibt eine Vielzahl an Fragen, die du dir als reflektierte und vorausschauende Führungskraft regelmäßig stellen solltest, damit selber agil, gesund und am Ball bleiben kannst:

- Fährst du deine Kita oder dein Team. Fährst gesund und SMART?
- Fährst du dein Team situativ?
- Bist du mehr als Leitung – kennst deinen Weg zum Kitamanager?
- Hast du den Durchblick wie du gleichzeitig für die Kleinen, aber auch für die Großen sorgen kannst – vor allem wenn's brenzlich wird?
- Hast du genug Methoden zur Hand, um Probleme mit herausfordernden Kindern aber auch Mitarbeitenden zu lösen oder kennst deine Grenzen und weißt, an wen du dich wenden kannst, wenn deine Kapazitäten ausgeschöpft sind?
- Schaust du über den Tellerrand, bringst dich stets auf den neusten Stand oder profitiert deine Kita von deinem Netzwerk und deinem Austausch mit fremden Einrichtungen?

Um diese Fragen mit Leichtigkeit beantworten zu können, komm in unseren **Power-Talk Kurs**.

Sowohl eine Kitaleitung, als auch eine Gruppenleitung hat eine bedeutungsvolle Rolle als Führungskraft in einer Kita. Im Alltag sind sie die Strategen und für die Entwicklung und Umsetzung der strategischen und pädagogischen Ziele der Kita verantwortlich. Dies umfasst die Gestaltung des pädagogischen Konzepts, die Personalplanung und die damit verbundene tägliche effiziente Verteilung aller verfügbaren Ressourcen.



ZUM EINNORDEN

Eigne dir ein spezifisches Wissen über die SMARTe Zielsetzung an. Sie bietet dir gute Möglichkeiten, effektiv und organisiert zu arbeiten. Die SMART-Methode hilft dir, die Planung und Umsetzung von Zielen zu verbessern und den Erfolg zu fördern.

Wir geben dir in unseren Kursen alle erforderlichen Definitionen und erarbeiten mit dir gemeinsam SMARTe Ziele, für dein Team. Unser **Kurs** bietet dazu praxisnahe Inhalte, die dich inspirieren und weiterbringen, dein Team durch situative Führung besser zu motivieren und einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden.

Die **Formulierung von SMART-Zielen** ist eine effektive Methode, um klare und erreichbare Ziele zu setzen. Hier sind die fünf Kriterien, die bei der Formulierung von Zielen berücksichtigt werden sollten:

1. **Spezifisch (S)**: Das Ziel sollte präzise und klar definiert sein.
2. **Messbar (M)**: Das Ziel sollte messbar sein, damit der Fortschritt deutlich. Die Überprüfung der Zwischenschritte ist wichtig, um sich im Dschungel der vielen kleinen und großen Anforderungen nicht zu verirren.
3. **Attraktiv (A)**: Das Ziel sollte motivierend und ansprechend sein.

4. **Realistisch (R):** Das Ziel sollte erreichbar sein, basierend auf den verfügbaren Ressourcen und der aktuellen Situation.
5. **Terminiert (T):** Das Ziel sollte einen klaren Zeitrahmen haben.
6. Als Kita- und auch als Gruppenmanagerin musst klug und zielgerichtet agieren, um Dein Team effektiv zu führen. **Dafür bekommst hier unser Lernfabrik-PLUS:**

Wir haben zusätzlich ein **Z**, wie **Zukunft**: Ziele müssen immer wieder überprüft werden, dass die gesetzten Ziele tatsächlich erreicht werden. Stellt sicher, dass alle noch mit im Boot sind und alle das Ziel noch vor Augen haben. Ihr rudert gemeinsam eurem Ziel entgegen.

Unser Lernfabrik TEAM-TRICK



Ein Teamevent, wie gemeinsam im Ruderboot auf dem nächstgelegenen Gewässer losschippern, kann helfen, dass sich in deinem Team schnell tolle Talente entfalten und neue Kapazitäten entwickeln und verborgene Schätze gehoben werden können.

Bei einer solchen Aktion stellt sich heraus, wer gut rudern kann, wer gibt gut die Schlagzahl an, wer steuert in die richtige Richtung, wer hat alle im Blick und passt auf, dass alle am Ruder und nicht nur im Takt sind, sondern auch wer Unterstützung braucht. Als Führungskraft siehst du dabei gut, wer schnelle Lösungen parat hat, wenn das Gewässer nicht mehr seicht dahinplätschert, sondern die Wellen plötzlich etwas höherschlagen. Wer ist in deinem Team der Smutje und hält die Hungrigen bei Laune? Welches musikalische Talent kann das Schifferklavier oder die Gitarre spielen und bringt das Team in Schwung?

Sei mutig! Mache den Versuch und finde es heraus!

Auch wenn die Zeit oft knapp ist und der Studientag schon durchgeplant ist – ein starkes Team Ziel mit einem passenden Teamevent ist immer eine Bereicherung. Es schafft gemeinsame Momente und schöne Erinnerungen.

Der Ziel Kompass

- ☐ SMARTe Formulierungen: Formuliert und kommuniziert eure Ziele immer klar und präzise
- ☐ Moderation im Team: Fördert einen guten, transparenten Dialog und den Informationsaustausch. Fasst Ergebnisse zusammen und protokolliert, was mit wem, bis wann vereinbart wurde
- ☐ Zielvereinbarungsgespräche: Vereinbart individuelle Ziele mit jedem Teammitglied, aber auch mit Eltern und den Kindern. Schließt „Verträge“, um verbindlich und zuverlässig zu bleiben
- ☐ Teamkultur gestalten: verschriftlicht eure Teamwerte und welche Maßnahmen ihr ergreift, um diese umzusetzen und langfristig zu erhalten
- ☐ Arbeitsatmosphäre: Schafft ein positives Arbeits-, Lern- und Lebensumfeld

- ☐ Motivation: Motiviert das Team, die Eltern und Kinder durch Wertschätzung und Anerkennung, insbesondere in den täglichen Kleinigkeiten
- ☐ Kollegiales Miteinander: Fördert den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit im Team
- ☐ Jährliche Teamziele: pro Jahr gemeinsam ein realistisches, erreichbares Team Ziel festlegen und den Erfolg messen und feiern

4. Führungsstile und Führungsqualität

Die Führungskompetenzen sind für eine Kitaleitung genauso von entscheidender Bedeutung, wie für eine Gruppenleitung. Beide haben eine hohe Verantwortung und sind Kontextbezogen im regen Kontakt und Austausch mit ihren jeweiligen Teamkolleginnen und Kollegen, Eltern und Kindern. Sie benötigen ausgeprägte Fähigkeiten in den Bereichen Teamführung, Kommunikation, Konflikt- und Qualitätsmanagement und strategischem Denken.

An dieser Stelle ist es wichtig, dass wir uns die Unterschiede zwischen ‚Führung‘ und ‚Macht‘ bewusst machen. Führung und Macht sind zwei unterschiedliche Ansätze in der Interaktion zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Mache dich mit den jeweiligen Merkmalen Vertraut und reflektiere dein eigenes Führungsverhalten.

Führung basiert auf Legitimität und Vertrauen. Führungskräfte erwerben ihre Autorität durch Expertise, Attraktivität und positive Konsequenzen. Mitarbeiter sind eher bereit, einer Führungsperson zu folgen, wenn sie diese als legitim und vertrauenswürdig empfinden. Im Gegensatz dazu kann Macht auf formaler Autorität oder Hierarchiepositionen beruhen, ohne dass Zustimmung oder Vertrauen der Geführten notwendig sind.

Führung ist flexibel und kann von jedem Beteiligten spontan übernommen werden. Sie ist nicht auf eine bestimmte Position beschränkt. Führungskräfte können ihren Stil an die individuellen Bedürfnisse und Situationen anpassen. Macht hingegen kann starr und unflexibel sein, da sie oft mit festen Regeln und Hierarchien verbunden ist.

Führung baut auf Beziehungen und langfristiger Zusammenarbeit auf. Führungskräfte, die auf Legitimität und Vertrauen setzen, können nachhaltige Bindungen zu ihren Mitarbeitern aufbauen. Macht kann kurzfristige Ergebnisse erzielen, aber langfristig zu Misstrauen und Widerstand führen.

Führungskräfte, die auf Führung setzen, motivieren und inspirieren ihre Mitarbeiter. Mitarbeiter sind eher bereit, sich für gemeinsame Ziele einzusetzen, wenn sie von einer respektierten Führungsperson geleitet werden. Macht kann Angst und Unsicherheit hervorrufen, was die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter beeinträchtigen kann.

Durch diese Aufstellung wird deutlich, dass das machtvolle Verhalten oder das Führen von Menschen einen erheblichen Einfluss auf das Empfinden von Freude an der Arbeit hat (s. Seite 12).

Wenn du herausfinden möchtest, ob du oder eine Kollegin oder ein Kollege eher nach Macht oder nach Führung strebt, stelle gezielte Fragen. Die Antworten auf diese Fragen

können gute Hinweise geben. Beobachte das Verhalten der Person im Team und in verschiedenen Situationen, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

- ✿ Führungsstil: Wie würdest du deinen Führungsstil beschreiben? (neigt die Person zu hierarchischer Führung oder zu partnerschaftlicher Führung)
- ✿ Beliebtheit vs. Furcht: Sollte eine Führungskraft geliebt oder gefürchtet werden? (die Reaktion kann Aufschluss darüber geben, wie die Person ihre Rolle als Führungskraft sieht)
- ✿ Führungswerte: Welche Führungswerte sind Dir besonders wichtig? Kennen deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihre Führungswerte? (setzt die Person auf Werte und langfristige Beziehungen)
- ✿ Erfahrung als Führungskraft: Hast du ausreichende Erfahrung als Führungskraft? Welche Erfahrungen hast du bereits mit Führungsaufgaben? (sind praktische Erfahrung und Eignung als Führungskraft vorhanden oder was wäre noch zu entwickeln)



ZUM EINNORDEN

„Macht“ ist ein zentrales Thema in der pädagogischen Arbeit, in Kindertageseinrichtungen. Pädagogische Fachkräfte sollten sich immer ihrer Macht bewusst sein und sie reflektiert einsetzen. Erarbeite mit deinem Team ein Schutzkonzept, in dem ihr euch bewusst mit dem Thema auseinandersetzt und entwickelt darin Strategien, wie ihr damit in eurem Alltag umgehen werdet.

In unseren **Kursen zum Thema Kinderschutz und Schutzkonzept** können wir euch gut informieren, über: ungleiche Machtverhältnisse, einen demokratischen Umgang mit Macht, den reflektierten Einsatz von Macht und Partizipation und Kinderrechte.

Insgesamt ist die Reflexion über Macht ein wichtiger Schritt, um eine positive und demokratische pädagogische Praxis zu gestalten

Der Macht Kompass

Sensibilisierung für Machtmissbrauch und (sexuelle) Übergriffe

- ☐ Wie sensibilisieren wir Kolleginnen und Kollegen dafür, dass Machtmissbrauch bereits dort beginnt, wo Kinder und Jugendliche nicht in Entscheidungen einbezogen werden
- ☐ Werden Strategien von Täter_innen, Risikofaktoren bei Kindern und institutionelle Schutzfaktoren thematisiert

Regeln für den Umgang mit Nähe und Distanz

- ☐ Vermitteln wir Verhaltenskodizes und klare Richtlinien für den Umgang mit Nähe und Distanz zu Kindern und auch zu uns als Personal selbst

Kinderrechte und Partizipation

- ☐ Stehen die Rechte der Kinder im Mittelpunkt

- ☐ Wie ermutigen wir jede Person in der Einrichtung, egal ob Kind oder Erwachsene/r zur aktiven Mitbestimmung und Beteiligung an Alltagsprozessen

Umgang mit Beschwerden und Verfahrensplan

- ☐ Wie gehen wir vor, wenn ein Verdacht auf Machtmissbrauch oder Übergriffe besteht?
- ☐ Gibt es einen Handlungsleitfaden
- ☐ Gibt es einen Beschwerdeleitfaden für Kinder, für Eltern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wo finden ihn die jeweiligen Personengruppen

Sexualpädagogik und Personalmanagement

- ☐ Wie schulen wir Kolleginnen und Kollegen in sensiblen Themen wie Sexualpädagogik und welche Unterstützung bieten wir im Personalmanagement

Es ist wichtig, eine gemeinsame Haltung und Kultur zu entwickeln, die den Schutz der Kinder und ebenso des Personals gewährleistet. Jede Führungskraft muss sicherstellen, dass sie im Umgang mit den Kindern und Erwachsenen handlungssicher ist und im Bedarfsfall angemessen intervenieren kann.

Du möchtest deine Fähigkeiten nach modernen Aspekten einbringen!



ZUM EINNORDEN

Setze dich mit den unterschiedlichen Führungsstilen auseinander und finde heraus, welche Aspekte dich dabei besonders ansprechen. Achte darauf, wie du dir selber deine perfekte Führungskraft vorstellst und welche Anforderungen du an diese stellen würdest.

Wir geben dir in unseren **Kursen** das Wissen über alle erforderlichen Ansätze und finden mit dir gemeinsam heraus, welcher Führungsstil Vorteilhaft für dich und dein Team ist.

Führungskräfte verfügen neben vielen natürlichen Persönlichkeitsmerkmalen über Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie sich im Laufe ihrer Jahre angeeignet. Eine gute Führungskraft kann klar und präzise kommunizieren. Sie hört zu, vermittelt Informationen und Ideen effektiv und schafft eine offene Kommunikationskultur im Team. Sie sollte eine klare Vision für das Team oder die Organisation haben und eine langfristige Strategie entwickeln können. Sie sollte ihr Team inspirieren damit alle diese Vision teilen und verfolgen.

Empathie ermöglicht es einer Führungskraft, die Bedürfnisse, Sorgen und Gefühle ihrer Mitarbeiter zu verstehen. Soziale Intelligenz hilft dabei, Beziehungen aufzubauen und Konflikte zu lösen. Das ist nicht immer leicht, denn oft müssen sie schnelle Entscheidungen treffen, die nicht immer sofort in das Team übermittelt werden können. Sie muss häufig schnell Informationen analysieren und dabei verschiedene Perspektiven berücksichtigen. Dabei immer noch eine inspirierende und motivierende Haltung zu vermitteln ist manchmal ein Spagat. Sie

soll ein gutes Beispiel sein, positive Energie ausstrahlen und eine gemeinsame Mission vermitteln.

Vertrauen ist allerdings die Grundlage jeder erfolgreichen Führung. Sie hält Versprechen, handelt ethisch und zeigt Integrität. Wenn das ausgeprägt ist, kann sie Aufgaben delegieren und Verantwortung übertragen. Dies fördert die Entwicklung der Mitarbeiter und entlastet die Führungskraft. Somit hat Sie eher die Gelegenheit, sich auf die Täglichen Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und im Umfeld einzulassen und passt die pädagogischen Prozesse an neue Situationen und Herausforderungen an.

Erfolgreiche Führungskräfte arbeiten gut im Team. Sie fördern Zusammenarbeit, unterstützen ihre Mitarbeiter und schaffen ein positives Arbeitsumfeld.

Über die regelmäßige Reflexion ihres eigenen Verhaltens, dem Lernen aus Erfahrungen und dem Streben, sich ständig zu verbessern kann sie den Führungsstil entwickeln, der sie und ihr Team am besten voranbringt.

Jeder Führungsstil hat seine eigenen Vor- und Nachteile, und der beste Stil hängt von der jeweiligen Situation und den individuellen Präferenzen ab. Als Führungskraft ist es wichtig, flexibel zu sein und den passenden Stil je nach Kontext anzuwenden.

Kenne und entwickle deinen Führungsstil!

Beachte dabei allerdings einige wichtige Prinzipien.

Unser Lernfabrik Leader-TRICK

Sei du, in deiner besten Version!



- ☐ Führe zuerst dich selbst
- ☐ Übernimm deine Verantwortung
- ☐ Nimm nicht alles persönlich
- ☐ Nimm Kritik als Chance, dich zu verbessern
- ☐ Akzeptiere Menschen und Dinge, die unvollkommen sind
- ☐ Bitte um Hilfe und Unterstützung
- ☐ Gib Fehler zu
- ☐ Zeige deine Menschlichkeit
- ☐ Sage, wenn du etwas nicht weißt
- ☐ Du bist gut genug - die anderen auch

Klassische Führungsstile

Führungsstil	Beschreibung	Vorteile	Nachteile
Autokratischer Führungsstil	Der Fokus liegt auf der Entscheidungsgewalt der Führungskraft Klare Anweisungen werden gegeben, ohne viel Raum für Diskussion	Schnelle Entscheidungsfindung Effiziente Umsetzung	Geringe Mitarbeiterbeteiligung Geringe Motivation
Patriarchalischer Führungsstil	Ähnlich wie der autokratische Stil, jedoch mit einem starken persönlichen Einfluss der Führungskraft	Klare Hierarchie Loyalität gegenüber der Führungskraft	Abhängigkeit von der charismatischen Persönlichkeit
Bürokratischer Führungsstil	Regeln und Prozesse stehen im Vordergrund. Formalitäten und Strukturen sind wichtig	Klar definierte Abläufe Gleichbehandlung	Langsame Entscheidungsfindung Mangelnde Flexibilität
Charismatischer Führungsstil	Die Führungskraft inspiriert und motiviert durch persönliche Ausstrahlung und Vision	Hohe Mitarbeitermotivation Kreativität	Abhängigkeit von der charismatischen Persönlichkeit
Kooperativer Führungsstil (Demokratischer Führungsstil)	Partizipation und Zusammenarbeit stehen im Mittelpunkt. Mitarbeiter werden in Entscheidungen einbezogen	Hohe Mitarbeiterbeteiligung Teamarbeit	Langsamere Entscheidungsfindung
Laissez-faire Führungsstil	Die Führungskraft gibt viel Freiheit und Autonomie an die Mitarbeiter ab	Kreativität und Eigenverantwortung Flexibilität	Mangelnde Kontrolle Gefahr der Ineffizienz

Neben den genannten, klassischen Stilen, gibt es neue und an moderne Systeme angepasste Stile. Diese Stile haben sich in aus den Anforderungen der schnelllebigen, digitalen und vor allem genderorientierten und nachhaltigen Zeit heraus entwickelt.

Der situative Führungsstil

Der situative Führungsstil ist in vielen Berufen relevant, in denen Flexibilität, Empathie und individuelle Anpassung gefragt sind. Situatives Führen ist eine effektive Methode, um insbesondere die individuellen Stärken der einzelnen Teammitglieder zu berücksichtigen, ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen und um die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen.

In Kitas, Schulen und Bildungseinrichtungen ist der situative Führungsstil von großer Bedeutung. Pädagogische Fachkräfte müssen auf unterschiedliche Weise auf die individuellen Bedürfnisse der Kinder, Eltern und Kolleginnen und Kollegen reagieren und eingehen und sich den jeweiligen Gegebenheiten anpassen um individuell und entsprechend agieren zu können. Erfolgreiche Führungskräfte sind einfühlsam und flexibel. Sie passen ihren Führungsstil an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden an, um optimale Ergebnisse zu erzielen.

Du als Kita- oder Gruppenmanagerin orientierst dich bewusst und flexibel am individuellen “Reifegrad” der Mitarbeitenden. Du gibst immer passgenaue Anweisungen und bietest genau das Maß an Unterstützung an, welches dein Gegenüber benötigt, um eigenständig voranzukommen.

Im Rahmen des situativen Führungsstils unterscheidet man vier Stufen der Selbstständigkeit von Mitarbeitenden. Diese werden als “Performance Readiness” bezeichnet. als Führungskraft musst du erkennen, wann eine Kollegin oder ein Kollege mehr Anleitung benötigt (neue Aufgaben) und wann ihnen mehr Freiraum für selbstständiges Handeln geben kannst (bekannte Aufgaben). Woran du welchen Reifegrad erkennst und wie du dementsprechend deine Performance anpassen kannst, vermitteln wir dir gern.

Die moderne Art der Führung liegt in einer positiven Arbeitsatmosphäre, einer effektiven Zusammenarbeit und einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung → dem Leadership.

Das Leadership Konzept

Leadership in der Kita ist ein Konzept, das über das traditionelle Management hinausgeht. Es bezieht sich auf die Fähigkeit der Leitung, ihr Team zu inspirieren, zu motivieren und gemeinsam Veränderungsprozesse zu gestalten und ein gemeinsames Leitbild für die pädagogische Arbeit zu entwickeln.

Es ist wichtig, zusammen mit allen Teammitgliedern und auch mit den Eltern in einen kreativen Austausch zu kommen und eine Vision eurer perfekten Einrichtung und Gruppenarbeit zu kreieren.

Die Leitung nutzt das Empowerment, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung bei allen Akteuren zu erhöhen. Dadurch wird es allen Personen möglich, ihre Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Empowerment umfasst auch die professionelle Unterstützung, um das Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit zu überwinden und Gestaltungsspielräume sowie Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Eine Führungskraft, die Empowerment anwendet, stärkt die Selbstkompetenz und Mündigkeit der Mitarbeitenden und Eltern, fördert ihre aktive Beteiligung und trägt zur positiven Entwicklung der Kita bei. Die Kitaleitung befähigt so das Team, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Das verteilt die Verantwortung auf viele Schultern.

Der Leadership Kompass

Kommunikation und Zusammenarbeit:

- ☐ Erfolgt die Kommunikation auf Augenhöhe mit dem Team, den Eltern, den Kindern
- ☐ Gibt es eine offene Feedback-Kultur im Team

Individuelle Stärken nutzen:

- ☐ Werden die Stärken jedes Teammitglieds anerkannt und gezielt genutzt
- ☐ Werden Ideen der Teammitglieder einbezogen
- ☐ Wie gut schafft ihr die Delegation von Aufgaben und Verantwortungsübertragung

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:

- ☐ Wie schnell könnt ihr eure Prozesse den sich ändernden Anforderungen anpassen
- ☐ Wie flexibel könnt ihr auf Veränderungen im Kita-Alltag reagieren
- ☐ Kann jedes Teammitglied so flexibel sein und welche Angebote könnt ihr denen machen, die nicht so schnell umschalten können

Zufriedenheit und Stabilität im Team:

- ☐ Fühlen sich wirklich alle Teammitglieder wertgeschätzt und ernst genommen
- ☐ Ist mein Team ein starkes Team und trägt zur Stabilität und Kontinuität in der Kita bei

Der Lernfabrik Selbst-Test

Führe ich sinnvoll und verständlich, binde ich wirklich durch meine Art der Führung?

Die Schlüsselworte einer verantwortungsbewussten Führungskraft sind ‚Wertschätzung‘ und ‚Verlässlichkeit‘!

Was du tust und was dein Team bemerkt, kann sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Wir alle kennen den Satz: „Gut gemeint, ist nicht immer gut gemacht.“ Denn, die individuelle Wahrnehmung macht die eigene Wahrheit. Daher ist Reflexion besonders wichtig. Der folgende Selbsttest kann natürlich auch von einem Teammitglied und / oder einer vorgesetzten Kraft für die ausgefüllt werden, um blinde Flecken aufzudecken.

Eigenschaft	☹	😊	☺
Bist du für deine Mitarbeiter_innen ein gutes Vorbild?			
Hast du klare Ziele und eine strategische Vorgehens- und Arbeitsweise? Dein Team kennt deine Strategie? Bist du transparent für sie?			
Du schaffst eine vertrauensvolle und wertschätzende Arbeitsatmosphäre.			
Du lässt, individuell angepasst auf die Fähigkeiten der Person, genügend Freiraum für eigene Entscheidungen.			
Du bist ein guter Coach. Herausforderungen werden aufgezeigt, Weiterentwicklung und Lösungsfindung werden begleitet.			
Aktives Zuhören, klare Kommunikation, positive Fehlerkultur und Feedback sind deine wertvollsten Skills.			
Du erkennst Talente, benennst sie und unterstützt die stärkenorientierte Weiterentwicklung Deines Teams.			
Du bist empathisch und interessierst dich für deine Mitarbeiter_innen, um sie richtig zu sehen und zu verstehen.			
Du bildest dich selbst regelmäßig und auf den Bedarf Deiner Kita angepasst weiter.			
Du bist verlässlich in deinen Aussagen und Handlungen.			
Du stehst zu deinen eigenen Lernfeldern und Fehlern und zeigst dich auch hier als Vorbild in der Übernahme von Verantwortung.			

Auswertung: Je mehr Smileys, desto besser. Und am besten: Lernfelder erkannt und die Möglichkeit geschaffen, diese bewusst anzugehen.

Reflektiere regelmäßig deine Fähigkeiten und Führungskompetenzen. Mitarbeitende wollen nicht nur für ihre Arbeit und ihre Talente gesehen und wertgeschätzt werden, sie wollen wissen, woran sie sind. Sie wollen sich auf Entscheidungen der Führungskräfte verlassen können.

Das ist verständlich. Ändern Führungskräfte ständig ihre Entscheidungen und damit die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden, ist für diese eine effektive Arbeit fast unmöglich. Das verschlechtert nicht nur die Ergebnisse Ihres Teams, sondern führt auch zu Unverständnis und Frustration. Mitarbeitende wollen Sinn erkennen im Handeln und Verlässlichkeit erleben im Miteinander.

Entscheidungen zu ändern kommt vor. Ist auch wichtig und richtig, denn häufig müssen Anpassungen vorgenommen werden. Wichtig ist es dann, die Mitarbeitenden auf dem Weg von der einen Entscheidung zu anderen mitzunehmen: Gründe darzulegen und Verständnis zu erzeugen. Die Offenheit, immer wieder Neues auszuprobieren, gemeinsame Wagnisse einzugehen und füreinander einzustehen, stärkt den Teamzusammenhalt.

Fazit: Niemand wird in Sachen Mitarbeiterführung 100-prozentig perfekt sein. Menschlichkeit und Transparenz sind hier wertvolle Werkzeuge, ebenso wie die Übernahme der Verantwortung, eine vertrauensvolle und erfolgreiche Arbeitsumgebung zu schaffen.

Selbstreflexion ist ein Schlüssel für Führungskräfte, um den eigenen Führungsstil zu erkennen und zu verbessern. Du bist auf dem besten Weg, den eine gute Führungskraft gehen kann. Lass nicht nach, auch wenn du gerade im Moment erfolgreich bist. Selbstreflexion ist ein kontinuierlicher Prozess, der zu persönlichem Wachstum und effektiverer Führung führt.



„Ein Beispiel zu geben ist nicht die wichtigste Art, wie man andere beeinflusst.

Es ist die einzige.“

Albert Schweitzer

Die Führungskompetenzen von Kita- und Gruppenleitungen in Kindertagesstätten sind entscheidend für die Qualität der Einrichtung.

Das Leitungs-Team

Die Kitaleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Kita und ist für die strategische Ausrichtung, die Zusammenarbeit mit dem Träger, die Qualitätsentwicklung und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben verantwortlich. Sie agiert auf einer übergeordneten Ebene und hat das große Ganze im Blick.

Braucht eine Gruppenleitung dann überhaupt noch eigene Führungskompetenzen?

Ja – unbedingt! Die Gruppenleitung ist zwar auf die Arbeit mit den Kindern fokussiert. Sie leitet jedoch auch eine konkrete Gruppe innerhalb der KiTa und ist für die Organisation des pädagogischen Alltags verantwortlich. Die Gruppenleitung gestaltet den Tagesablauf, plant Aktivitäten, beobachtet die Kinder, dokumentiert ihre Entwicklung und steht in engem Kontakt mit den Eltern und leitet zum anderen auch ein (Teil)Team → sie ist schließlich nicht allein in der Gruppe für die Kinder zuständig. Es gibt in der Regel mindestens zwei weitere Kolleginnen oder Kollegen, mit denen sie zusammenarbeitet. Führungsqualitäten sind also auch für Gruppenleitungen tatsächlich von sehr großer Bedeutung.

Als Gruppenleitung arbeitest du nicht nur mit den Kindern, sondern auch mit deinen Kolleginnen zusammen. Eine gute Zusammenarbeit im Team ist entscheidend für den reibungslosen Ablauf der KiTa. Du koordinierst Aktivitäten, teilst Aufgaben auf und sorgst dafür, dass alle an einem Strang ziehen. Dein Verhalten und deine Einstellung beeinflussen das gesamte Team. Als Gruppenleitung bist du ein Vorbild für deine Kolleginnen. Zeige Engagement, Empathie und Professionalität, um eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Du bist verantwortlich für die Kommunikation im Team. Das beinhaltet nicht nur den Austausch von Informationen, sondern auch das Lösen von Konflikten. Konflikte können auftreten, sei es zwischen Kolleginnen oder mit Eltern. Hier ist deine Führung gefragt. Gemeinsam mit deinem Team trägst du zur Qualitätsentwicklung in der KiTa bei. Das betrifft nicht nur die pädagogische Arbeit mit den Kindern, sondern auch organisatorische Aspekte. Du bist Impulsgeberin für Verbesserungen und Innovationen.



Als Gruppenleitung trägst du eine große Verantwortung für das Wohl der Kinder. Du gestaltest ihre Bildung, Betreuung und Erziehung maßgeblich mit.

Deine Art der Führung beeinflusst direkt ihre Erfahrungen in der KiTa.

Die Kitaleitung hat zwar eine übergeordnete Rolle, aber die Gruppenleitung ist unverzichtbar für den Alltag in der Gruppe. Gemeinsam mit deinen Kolleginnen gestaltest du die KiTa und trägst zur positiven Entwicklung der Kinder bei. Führungsqualitäten sind daher essenziell, um diese Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Aufgaben der unterschiedlichen Führungskräfte innerhalb einer Kita

Kompetenzbereiche	Kitaleitung	Gruppenleitung	Gemeinsame Kompetenzbereiche
Organisation und Verwaltung	Bewältigung täglicher, wöchentlicher und monatlicher Aufgaben	Gute Organisation des Tagesablaufs in der Gruppe, individuelle Förderung und reibungsloser Ablauf	
	Erstellung und Überprüfung von Dienstplänen, und Einhaltung der Einrichtungsregeln	Einhaltung der Dienstpläne und frühzeitige Termin- und Urlaubsplanung mit den Gruppenkräften	planen Aktivitäten und sorgen für einen reibungslosen Betrieb
	Verwaltung und Budgetverwaltung der gesamten Einrichtung	Unterstützung der Kitaleitung in administrativen Angelegenheiten	
Strategische Kompetenz	langfristige Ziele planen und umsetzen	Unterstützung der Leitung bei der Zielorientierung und der Umsetzung gemeinsam festgelegter Ziele	
	Kommunikation innerhalb und außerhalb der Einrichtung	Kommunikation innerhalb und außerhalb der Einrichtung	effektive Kommunikation mit dem Team, den Eltern und anderen Stakeholdern
Personalmanagement	Führung und Motivation des Teams,	Teamarbeit fördern und Anweisungen geben	Vorbilder für die Kinder und das Team
	Konfliktlösung und Schaffung eines positiven, inspirierenden Arbeitsklimas.	Konfliktlösung und Schaffung eines positiven, inspirierenden Gruppenklimas	Konflikte im Team oder mit Eltern konstruktiv lösen können
Qualitätsmanagement	Überwachung der pädagogischen Qualität	Aktive Gestaltung der pädagogischen Arbeit in der Gruppe	Entwicklung und Umsetzung der Qualitätsstandards
	Sicherstellung gesetzlicher Anforderungen	Berücksichtigung individueller Kinderbedürfnisse	reflektieren und weiterentwickeln der pädagogischen Ansätze und Förderangebote
	regelmäßige Überarbeitung der pädagogischen Konzeptionen	Unterstützung bei der Überarbeitung der pädagogischen Konzeptionen	Evaluierung aller Prozesse,
Elternarbeit	Enge Zusammenarbeit mit Elternvertretungen und /oder Vorständen von Fördervereinen	Unterstützung der Kitaleitung in der Elternarbeit	Bildungsangebote vorhalten, die auf die Entwicklung jedes Kindes abgestimmt sind
	regelmäßige Kommunikation über Kinderentwicklung	Enge Zusammenarbeit mit Eltern, regelmäßige Kommunikation über Kinderentwicklung	
	Organisation von Elternabenden und Beratung bei Fragen	Gestaltung von Elternabenden und Beratung bei Fragen	
Öffentlichkeitsarbeit	Repräsentation der Kita nach außen und Pflege von Kontakten	Mitwirkung bei der Außendarstellung der Einrichtung	

Diese **Aufgabenliste** ist nicht vollständig, das hast du sicherlich sofort bemerkt.



ZUM EINNORDEN

Ergänze und erweitere die **Aufgabenliste**, gemeinsam mit allen Führungskräften in deiner Einrichtung. Geht kleinschrittig vor und listet alle eure spezifischen und einrichtungsrelevanten Aufgaben auf. Vermerkt dabei auch immer gleich die Zeitanteile, die ihr für eure Aufgaben aufwendet. So bekommt ihr einen realistischen Überblick, könnt Aufgaben gut im Team organisieren und delegieren. Ihr verhindert damit eine mögliche Überbelastung Einzelner. Stellt euch dabei gleichzeitig immer die Frage, wer kann diese Aufgabe auch im Vertretungsfall übernehmen. Denkt an Urlaubszeiten und die berückichtigten Krankheitswellen.

Je besser du alle Prozesse in deiner Einrichtung kennst und einschätzen kannst, wieviel Zeit und Energie du aufwenden musst, umso besser könnt ihr eure Zukunft planen und gestalten. Das klingt sehr visionär, ist jedoch machbar.

Führungskultur

Eine visionäre Führungskultur ist ein Ansatz, bei dem Führungskräfte eine inspirierende Vision für das Unternehmen oder die Organisation entwickeln und diese in den Alltag integrieren. Ein Ansatz durch den Menschen begeistert und motiviert werden, sich aktiv für ihre Einrichtung einzusetzen.

Eine visionäre Führungskultur in einer KiTa zu etablieren erfordert eine bewusste und systematische Herangehensweise.

Gemeinsam mit dem Team solltet ihr nicht nur euer Leitbild, sondern eure Vision Menschen zu führen und (an)zuleiten entwickeln. Diese Vision sollte neben den pädagogischen Zielen auf den Werten wie Empathie, Kreativität und Gemeinschaft basieren. Eure Vision sollte regelmäßig mit dem gesamten Team geteilt werden, um Klarheit und Motivation und - Teamgeist und Spirit - zu erzeugen.

Der Führungskultur Kompass

- ☐ Ermutigst du alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen? Beachte, eine visionäre Führungskultur lebt von der aktiven Beteiligung aller.
- ☐ Berücksichtigst du die langfristigen Auswirkungen eurer Entscheidungen? Visionäre Führungskultur denkt nicht nur kurzfristig. Sie berücksichtigt die langfristigen Auswirkungen und setzt auf nachhaltige Veränderungen.
- ☐ Besprecht und überprüft ihr regelmäßig, ob eure Handlungen zur Vision passen und passt gegebenenfalls an? Regelmäßige Reflexion ist entscheidend.
- ☐ Habt ihr eine Feedbackkultur? Denkt daran nicht nur Feedback zu geben. Feedback von Teammitgliedern, Eltern und anderen Stakeholdern ist sehr wertvoll.
- ☐ Die Vision muss in die KiTa-Kultur eingebettet werden.
- ☐ Seid ihr offen und bereit für neue Wege? Offene Kommunikation, Vertrauen und die Bereitschaft, alte Denkmuster zu überwinden, sind wichtig.
- ☐ Sind alle im Team auf einem gleichen Kenntnisstand? Die richtigen Fortbildungen für das Team und die Leitungskräfte sind essenziell, um visionäres Denken zu fördern.
- ☐ Kennt euer Träger euer Big Picture? Eure Vision sollte auch mit dem Träger abgestimmt sein, damit er diese Vision mittragen, teilen und unterstützen kann.
- ☐ Bist du als Leitungskraft ein inspirierendes Vorbild? Zeige Begeisterung für die Vision und motiviere das Team.

Denke daran und mache dir Mut, dass eine visionäre Führungskultur zwar Zeit und kontinuierliche Anstrengungen in der Organisation erfordert, aber die positiven Auswirkungen auf die KiTa-Qualität sind es absolut wert.



Change-Management in der Kita heißt, gemeinsam im Wandel zu sein

Wenn die Gestaltung einer positiven Führungskultur der Schlüssel für erfolgreiche Veränderungsprozesse in der Kita ist, dann müssen wir das gesamte Team als Leitungsebene betrachten. Die Rolle der Leitung oder Führungskraft ist zwar herausfordernd, aber sie ist keineswegs isoliert oder allein. Im Gegenteil, eine effektive Leitung arbeitet eng mit dem gesamten Team zusammen – sie agiert nicht im Alleingang, sondern immer in enger Zusammenarbeit mit vielen.

Gemeinsam, im Team werden pädagogische Ziele entwickelt und umgesetzt. Alle Akteure einer Einrichtung kommunizieren regelmäßig miteinander, mit Eltern, Trägern und anderen relevanten Personen. Wichtige Entscheidungen werden oft im Team getroffen. Die Kita-Leitung berücksichtigt dabei verschiedene Perspektiven und Ideen. Sie koordiniert Meetings, Austausch und Zusammenarbeit und stellt am Ende die Qualität der pädagogischen Arbeit sicher. Ebenso ist die Kita-Leitung Teil eines größeren Netzwerks, das sich aus anderen Kitas, Fachberatungen, Fortbildungsanbietern und Bildungseinrichtungen zusammensetzt.

Was also macht die Arbeit einer Führungskraft in einer Kita oft so anstrengend.



Wir hängen gern und oft fest an Gewohntem, an Routinen und vertrauten Abläufen. Das Leben ist aber ein ständiger Fluss, ein fortwährender Tanz der Veränderung. In keiner (Lebens)Phase wird dies so deutlich wie in der Kita. Hier begegnen wir täglich neuen Herausforderungen, sei es durch gesellschaftliche Entwicklungen, pädagogische Trends oder organisatorische Veränderungen. Auch die Kinder entwickeln sich täglich und stellen uns manchmal vor ungeahnte Dinge. Doch wie gehen wir damit um? Wie begleiten wir das Team durch den Wandel? Wie gestalten wir den Wandel bewusst und konstruktiv?

Veränderung als Chance



“Die Welt zu verändern, ist nicht leicht, aber das Streben danach wird Dich maßgeblich verändern.”

Leroy Hood

- ✿ Jede Veränderung birgt ungeahnte Chancen
- ✿ Jede Veränderung ermöglicht Wachstum, Innovation und die Entfaltung neuer Potenziale
- ✿ Jede Veränderung erfordert Mut, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, aus der Komfortzone herauszutreten

Nicht jede Veränderung mag immer einfach sein, aber sie ist ein wesentlicher Teil unserer Entwicklung.

Bist du bereit, diesen Schritt zu gehen
und dich und dein Team zu verändern und entwickeln?

In der Kita bedeutet dies, dass sich alle auf den Weg machen, um die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern, um den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden und um als Team zu wachsen.

Daher solltest du jetzt den Fokus auf das Change-Management legen. Führungskultur und Change-Management sind miteinander verwoben. Durch eine starke Führungskultur werden alle Veränderungsprozesse unterstützt, weil dadurch die Basis für Vertrauen geschaffen und Partizipation ermöglicht wird.

Der Change-Management Kompass

- ☐ Du weißt, warum genau dieser Wandel wichtig ist
- ☐ Du bist dir deiner zentralen Rolle im Change-Management bewusst und fühlst dich als die Steuerfrau oder der Steuermann des Schiffes, das du sinnbildlich gesehen, durch die Wellen des Wandels navigierst
- ☐ Du kommunizierst transparent und einfühlsam und teilst nicht nur Informationen über bevorstehende Veränderungen mit
- ☐ Du beziehst alle Teammitglieder mit in den Veränderungsprozess ein und berücksichtigst deren Meinungen, Ängste und Ideen
- ☐ Du stehst hinter den Entscheidungen
- ☐ Du bist emphatisch und weißt, dass jede Veränderung Unsicherheit auslösen kann. Du nimmst Ängste und Sorgen der Mitarbeiter_innen ernst. Du hast ein offenes Ohr und Verständnis. Anonymisierte Befragung oder kollegiale Beratung können eine wertvolle Ressource sein
- ☐ Du gehst als gutes Beispiel voran. Und zeigst, wie man mit Veränderung umgeht. Wenn du selbst offen für Neues bist und dich auf Unsicherheiten einlässt, inspirierst du das gesamte Team
- ☐ Du weißt, dass der Prozess des Wandels eine kontinuierliche Reflexion erfordert, wobei ihr gemeinsam analysiert und lernt

In der Kita geht es nicht immer nur um die Entwicklung der Kinder, sondern auch um die Entwicklung des Teams. Gemeinsam im Wandel zu sein, bedeutet, sich gegenseitig zu stärken und miteinander zu wachsen.

Wann → dein Zeitmanagement ← bestimmt die Ankunft am Ziel