

Team- und Organisationsentwicklung im Familienzentrum Informationsveranstaltung für Familienzentren auf dem Weg zur Re-Zertifizierung (2019/2020)

Hamm, am 12. April 2019

Vortragsstruktur

- Aufwachsen von Kindern im Kontext gesellschaftlicher Herausforderungen
- Auf dem Weg zum Kinder- und Familienzentren – ein Veränderungsprozess
- Ansatzpunkte für eine gelungene Team- und Organisationsentwicklung

Zum gelingenden Aufwachsen von Kindern gehören Erfahrungen von

- Liebe, Anerkennung und Fürsorge
- Schutz und Zuwendung
- Freiheit und Selbstständigkeit



Zur gesunden Entwicklung brauchen Kinder

- Selbstvertrauen/Vertrauen/Vertrauensvorschuss
- Interesse
- Ermächtigung

➔ *Räume schaffen: Erfahrungsräume, öffentliche Streifräume und Rückzugsräume*

Gesellschaftliche Herausforderungen

- Veränderungen in der Arbeitswelt: flexibel, mobil und digital
- Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit
- Rechtspopulismus
- veränderte Leitbilder von Kindheit und Elternschaft

 *Kampf um Anerkennung*

FAMILIEN sollen heute viel stemmen

- Bildungsdruck
- Erziehungsdruck
- Finanzieller Druck
- Vereinbarkeitsdilemma

Institutionalisierte Kindheit

- Große Bedeutung des Kindeswohls
- Hohe Erwartungen an Eltern und Pädagog*innen
- Ganztagsbetreuung als Regelfall – mit vielen Angeboten UND Regeln

Familienzentren können eine Antwort sein



Der positive Blick: Jedes Kind ist einzigartig



Eltern sind die Expert*innen ihrer Kinder



Die Einrichtung öffnet sich zum Sozialraum



Familienzentren fördern eine chancengerechte Entwicklung von Kindern und Familien

- beziehen alle Familien im Sozialraum mit ein,
- erreichen Menschen in vielfältigen Lebenslagen und vermeiden Stigmatisierungen,
- schaffen die Balance zwischen Kompetenz, Autonomie und Solidarität aller Beteiligten,
- arbeiten präventiv und aktivierend,
- arbeiten mit vielfältig interessierten und kompetenten Teams,
- sind ein Kooperationsunternehmen,
- nutzen die Ressourcen und Kompetenzen des Sozialraums und beeinflussen diese.

Positionspapier des Bundesverbandes der Familienzentren e.V. vom Oktober 2018

Aufgabe: Beziehungen und Kommunikation gestalten

- viel Wert auf gelungene Aufnahme, Eingewöhnung und Übergänge legen
- mit unterschiedlichen Vorstellungen von Bildung und Erziehung auseinandersetzen
- eigene Arbeit transparent machen
- Interessen, Bedürfnisse und Befürchtungen ernst nehmen
- Kultur entwickeln, in der Beteiligung erwünscht ist



Begegnungsmöglichkeiten im sozialen Raum schaffen

Aufgabe: Wege zu einer guten Zusammenarbeit von Familien und Fachkräften

- Willkommen heißen – Raum geben
- Ziel- und Rollenklarheit der pädagogischen Fachkräfte
- Perspektivenwechsel befördern
- Veränderung pädagogischer Sichtweisen
- wechselseitige Anerkennung

Aufgabe: Netzwerke für Kinder und Familien im Quartier schaffen

- Weiterentwicklung von Präventionsketten
- Öffnung von Bildungs- und Beratungsinstitutionen
- Partizipationsprozesse anstoßen
- Arbeiten in multiprofessionellen Teams



Wenn sich Kitas zum Familienzentrum weiterentwickeln,
bedeutet dies einen umfangreichen Veränderungsprozess

- ➔ Change erfordert Team- und Organisationsentwicklung
- ➔ Leitungen werden zu Manager*innen dieses Veränderungsprozesses

Team- und Organisationsentwicklung



Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien
2. Strukturen und Prozesse
3. berufliche Rollen
4. Qualifikationen

Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien
 2. Strukturen und Prozesse
 3. berufliche Rollen
 4. Qualifikationen
- Welches Selbstverständnis haben wir?
 - Welche Aufgaben möchten wir wahrnehmen?
 - Worauf beziehen wir uns?

Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien **verändert**
2. Strukturen und Prozesse
3. berufliche Rollen
4. Qualifikationen



ab 1837 **Kindergärten** als
Spiel- und Bildungsorte für Kinder



seit 2000 **Familienzentren**
als **Begegnungsorte im Sozialraum**

Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

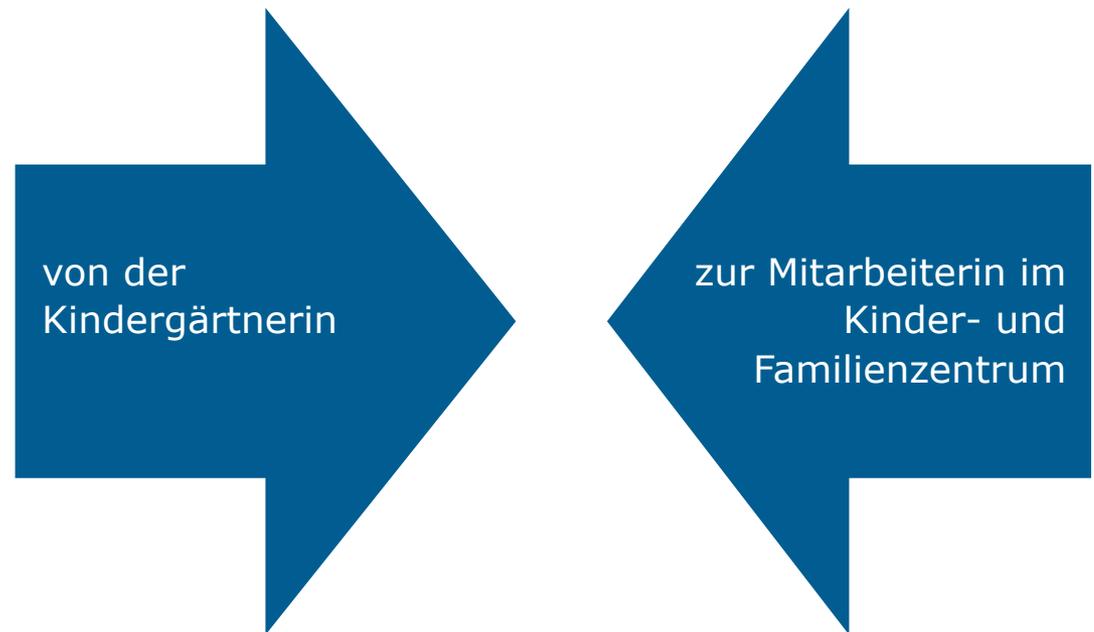
1. Konzepte und Strategien
 2. Strukturen und Prozesse
 3. Berufliche Rollen
 4. Qualifikationen
- Orientieren sich unsere Arbeitsabläufe an den Bedarfen des Umfelds?
 - Was haben wir für Hierarchien, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten?
 - Wie sind wir angedockt an Kommune und Träger?
 - Wie wählen wir Mitarbeiter*innen aus?
 - Wie sichern wir unsere Qualität?

Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien
 2. Strukturen und Prozesse **verändert**
 3. Berufliche Rollen
 4. Qualifikationen
- Raumgestaltung
 - Tagesabläufe
 - Verantwortlichkeiten
 - Aufgabenverteilung
 - Dienstplangestaltung
 - Wissensmanagement
 - Beteiligungsprozesse
 - Evaluation
 - ...

Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien
2. Strukturen und Prozesse
3. Berufliche Rollen
verändert
4. Qualifikationen



Motivation für die Berufswahl

1. Konzepte und Strategien
2. Strukturen und Prozesse verändert
3. Berufliche Rollen
verändert
4. Qualifikationen



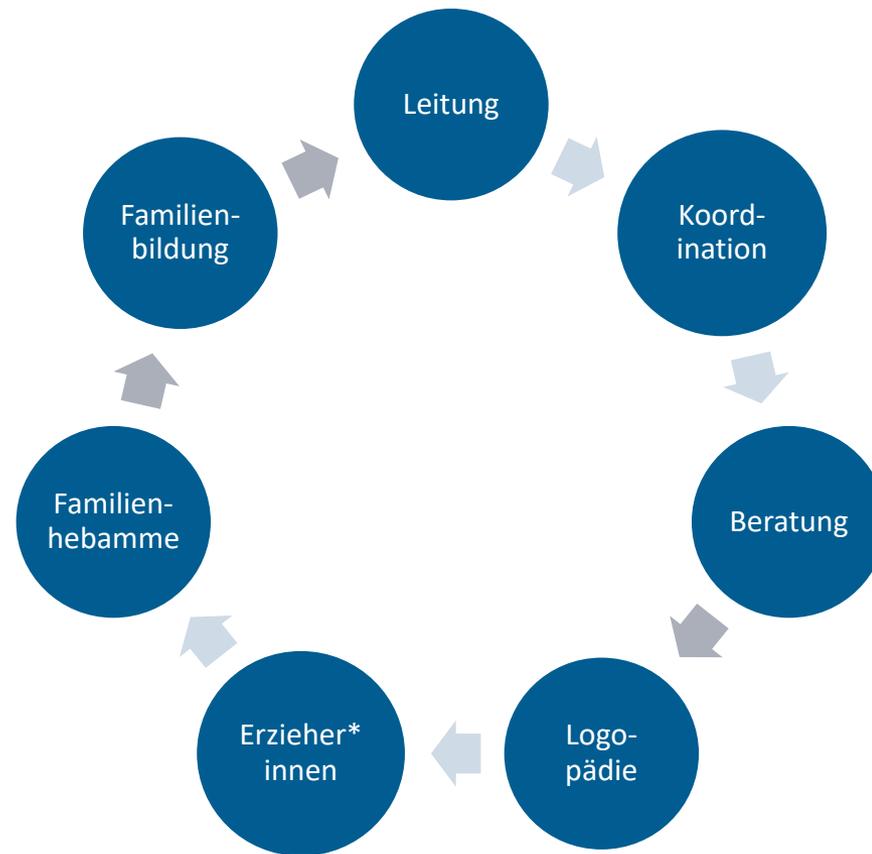
Ich wollte schon
immer etwas mit
Kindern machen



Ich engagiere mich
für die Anliegen
der Menschen im
Sozialraum

Rollen und Aufgaben verhandeln zwischen neuen Berufsgruppen

1. Konzepte und Strategien
2. Strukturen und Prozesse
3. Berufliche Rollen **verändert**
4. Qualifikationen



Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

1. Konzepte und Strategien
 2. Strukturen und Prozesse verändert
 3. Berufliche Rollen
 4. Qualifikationen
- Führung/Management
 - Kooperation/Vernetzung
 - Bedarfs- und Sozialraumorientierung
 - ressourcenorientiertes Arbeiten
 - Kommunikation

Veränderungen erfolgreich umsetzen

- Beteiligte dort abholen, wo sie stehen.
- für offenen Dialog und Kommunikation sorgen.
- Konflikte nicht verdrängen, sondern bearbeiten

Alles, was nicht kommuniziert wird, wird durch Spekulation ersetzt

Weshalb kann nicht alles so bleiben, wie es ist?

- Was werden wir anders oder neu machen müssen?
- Welche Risiken kommen auf uns zu?
- Gibt es eine Zukunft für uns, für mich?
- Welche Rolle sollen wir bei dieser Veränderung spielen?
- Können wir denen vertrauen, die das Ganze planen?

Was hilft?

- Zeit und Raum - dem Anfang einen Rahmen geben
 - Interessen verhandeln – Konflikte gehören dazu
 - sich an (Teil-)Erfolgen freuen – wir sind wirksam
- **gemeinsame Sprache und Aushandlungskultur entwickeln**

Teamprozesse gestalten

- Wie finden wir gemeinsame Ziele?
- Welche Möglichkeiten der Information, Beratung und Reflexion nutzen wir?
- Welche Entscheidungsformen setzen wir wann ein?
- Wie geben wir uns Feedback?
- Wie gehen wir mit Konflikten um?
- Wie evaluieren wir unsere Arbeit?

Interventionsmöglichkeiten von Leitung

MOTIVATION

- interessiert sein,
- Anerkennung zeigen,
- etwas zutrauen,
- ermutigen,
- Resonanz geben,
- Erfolge organisieren,
- Sinn stiften

KOMPETENZEN

- fachlichen Input geben,
- Erfahrungsaustausch organisieren,
- Zielvereinbarungen treffen,
- delegieren,
- Ressourcen bereitstellen,
- kompetenzbezogene Aufträge erteilen,
- Umsetzungsspielräume lassen

Welchen Gewinn können Fachkräfte aus diesem Veränderungsprozess ziehen?

- eigene Ressourcen und Kompetenzen einbringen können,
- verstärkte und klarer definierte Kooperation zwischen Einrichtungen und Träger,
- Synergie-Effekte in der multidisziplinären Arbeit,
- Kindern gerechter werden,
- intensiveres Zusammenwirken mit Eltern,
- emotionale und zeitliche Entlastung in der pädagogischen Arbeit,
- Kompetenzerweiterung, Qualifizierung, Karrierechancen,

 *am Puls der modernen Sozialpädagogik sein*

Kinder- und Familienzentren eröffnen Chancen

- mehr Zufriedenheit durch bedarfsorientiertes Arbeiten
- persönliche Weiterentwicklung
- Intensivierung der Teamarbeit
- Professionalisierung der pädagogischen Arbeit

Aktive Beteiligung am gesellschaftlichen Veränderungsprozess

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT