

I

Verantwortungs- (ver)teilung im Team

Informationsveranstaltung für Familienzentren auf dem Weg zur Rezertifizierung - 18.01.2023

Sarah Vazquez

Verantwortungs(ver)teilung im Team

Input

Gütesiegel Familienzentrum NRW
Teampyramide
Team und Führung

Kleingruppen

Austausch und Einsammeln von Gedanken
Pinnwand & Mindmap



Gütesiegel Familienzentren NRW

8. Qualitätssicherung durch Steuerung und Teamentwicklung

Das Familienzentrum arbeitet kontinuierlich an der (Weiter-)Entwicklung seiner Führungs- und Teamstrukturen, seiner Leistungen sowie der Qualität.



Basisstrukturen

8.4

Das Familienzentrum sorgt dafür, dass – über die Zuständigkeit der Leitung hinaus – mindestens 30% der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Familienzentrums Schwerpunkte in den Leistungsbereichen des Familienzentrums übernehmen und betreuen (bspw. Zuständigkeit für Kindertagespflege, für die Kooperation mit Erziehungs-/ Familienberatung) (Verbund: Einrichtungsstruktur).

Aufbaustrukturen

8.5

Das Familienzentrum sorgt dafür, dass jährlich mindestens 30% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungen zum Thema „Familienzentrum“ teilnehmen, und/ oder organisiert entsprechende Inhouse-Fortbildungen mit externen Referentinnen oder Referenten (mindestens einmal pro Jahr) (Verbund: Einrichtungsstruktur).



Teampyramide

nach Patrick Lencioni

Vertrauen

◆ Vertrauen durch Offenheit

Offen miteinander umgehen.

Eigene Stärken ausleben.

Über Schwächen sprechen dürfen.

◆ Vertrauen in gemeinsame Lernfähigkeit

Vertrauen in gemeinsame Entwicklung und Lernfähigkeit als Team.

◆ Produktiver Umgang mit Fehlern

Fehler als "normal" und menschlich wahrnehmen.

Offen über Fehler sprechen und gemeinsam daraus lernen, statt sie vertuschen zu müssen.

◆ Ambiguitätstoleranz

Flexibilität im Umgang mit Unvorhergesehenem

◆ Konfliktbereitschaft

Meinungsverschiedenheiten bergen Potential für kreative Ideen, die durch Ringen um Entwicklungen und Lösungen erarbeitet werden können.

Voraussetzung ist eine gesunde Kommunikations- und Feedbackkultur.

◆ Ambivalenztoleranz

Zeitweise oder dauerhaft unterschiedliche Positionen wahrnehmen, aushalten und mit ihnen handlungsfähig bleiben.

◆ Künstliche Harmonie

Künstliche Harmonie kann Deckmantel von kalten Konflikten sein.

Aufbrechen durch Steigerung der Reflektivität im Team. Beratung oder Mediation können helfen.

◆ "Speaking up"

Auch vor und gegen Höhergestellte eigene Überzeugungen mitteilen und vertreten (können).

Verbindlichkeit

◆ Eindeutigkeit

Präzise Beiträge, offene Kommunikation und verbindliche Vereinbarungen.

Besondere Notwendigkeit/Herausforderungen an Führungskräfte. Konsequenz agieren und keine Doppelbotschaften senden.

◆ Regeln der Zusammenarbeit

Klare, akzeptierte und gelebte Regeln der Zusammenarbeit erarbeiten und reflektieren.

◆ Iteratives Vorgehen

Im Arbeiten können immer wieder Korrekturen vorgenommen und die Zusammenarbeit reflektiert werden.

◆ Haltung, Werte und Motive

Konkrete Werte und Handlungsprinzipien erarbeiten und regelmäßig darüber sprechen.

◆ Stärkeorientierung

Eigene Stärken in die Arbeit einbringen zu können, mit diesen Stärken gesehen und wertgeschätzt zu werden und nicht gegen Schwächen anarbeiten zu müssen, kann motivieren.

◆ Transparenz

Transparenz in den Handlungsprinzipien, Zielen und Strukturen herstellen.

◆ Klare Rollen

Klare Rollen helfen die passende Ansprechperson zu Themen zu finden. Es wird deutlich, wer bei was und wann eingebunden oder informiert werden muss. An Rollen geknüpfte Erwartungen sind klarer.

X

Ziele

◆ Kontextualisierung

Ziele werden in den Kontext der Arbeit eingebunden und stehen nicht für sich.

◆ Klare Ziele und gemeinsame Visionen

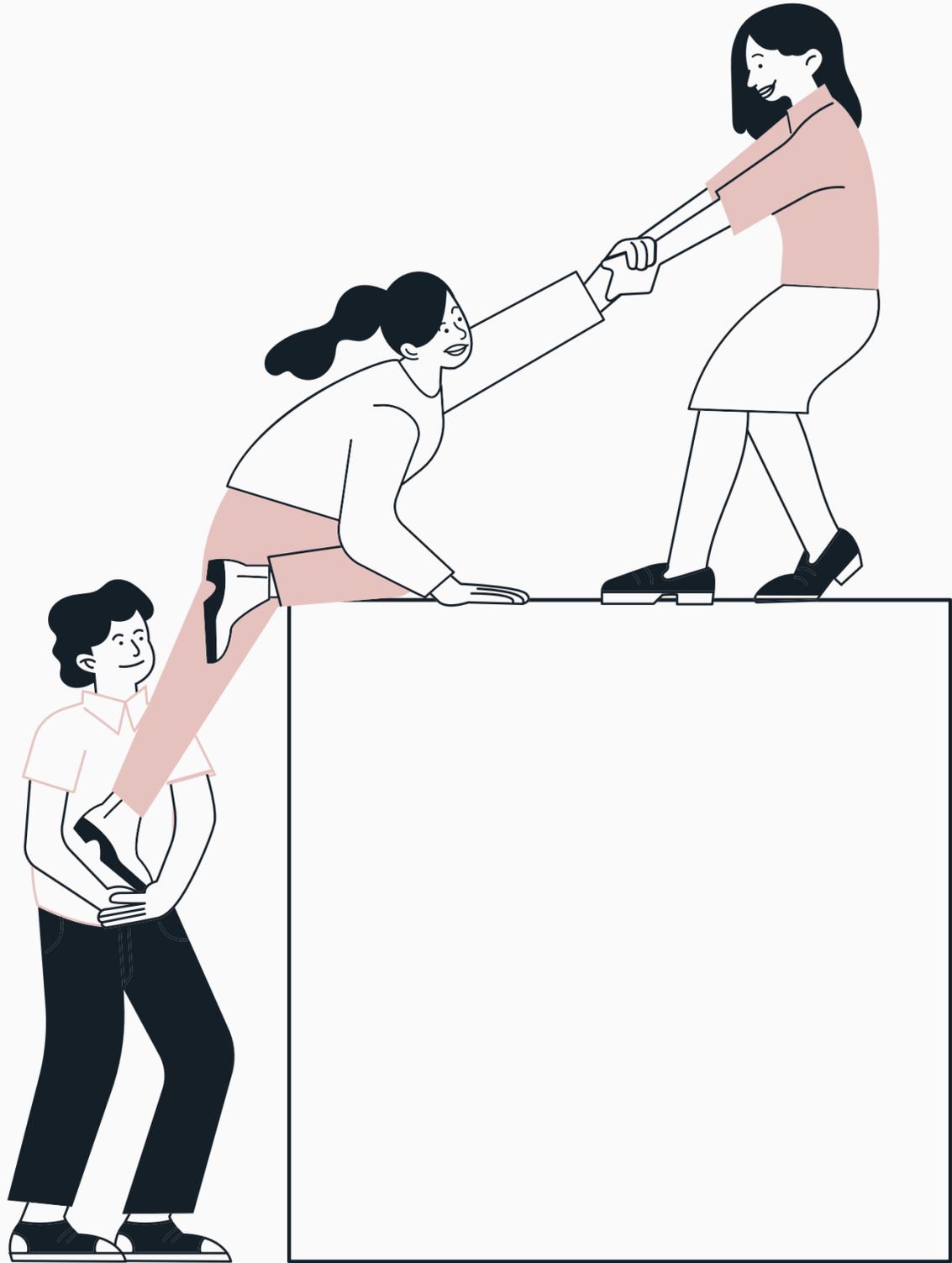
Ziele sollten gemeinsam klar formuliert und fassbar sein.

Eine gemeinsam erarbeitete Vision, die von allen getragen wird, kann handlungsleitend werden.

◆ Gemeinsame Klient:innenorientierung

Kinder und Familien werden in den gemeinsamen Fokus gesetzt.

Team und Führung



Autonomie und Entwicklung

Freiheit, die Möglichkeit sich selbst zu steuern und die eigenen Stärken weiterzuentwickeln birgt für viele Menschen ein hohes Motivationspotential.

Redundanz ist gut

Teilen Sie Aufgaben auf, lassen Sie gegenseitige Unterstützung zu. Wenn jemand ausfällt, ist es gut wenn andere übernehmen können.

Gleiche Aufgaben und passende Fähigkeiten regen außerdem zum Austausch von Know-How an.

Gleichmäßige Auslastung. Keine Unter- oder Überforderung

Je höher die Fähigkeiten, desto anspruchsvoller darf die Aufgabe sein. Sorgen Sie für eine gleichmäßige Aufgabenverteilung.

Kennen Sie Ihr Team und die Fähigkeiten in ihm

Sind die Teammitglieder fähig die gewünschte Verantwortung zu tragen oder braucht es z.B. Weiterbildung oder eine andere Teamzusammensetzung?



Die Führung

Lassen Sie das Team nicht alleine

Ganz besonders nicht in schwierigen Situationen.
Stellen Sie Rückfragen, bieten Sie Hilfe und Ressourcen an, geben Sie Rückendeckung.
Kümmern Sie sich um die externen Aktivitäten.

Transparenz

Seien Sie klar und transparent bei den Erwartungen und Aufgaben, die Sie an das Team haben. Machen Sie Aufgaben auch innerhalb des Teams sichtbar. Keine "hidden Agenda".
Außerdem: a) seien Sie Vorbild. b) Geben Sie auch wirklich ab.

Wertschätzung

Zeigen Sie ehrliche Wertschätzung. Ein Team, das gemeinsam Verantwortung trägt und tragen will ist nicht selbstverständlich.
Geben Sie Feedback.

