

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

Neuss am 26. März 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



## 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

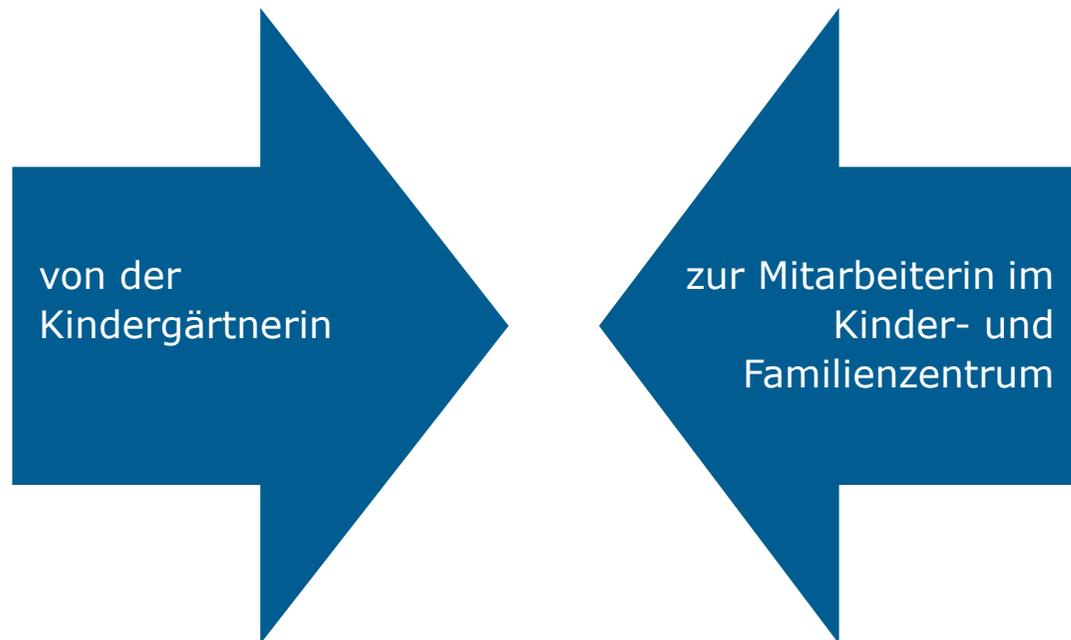
1. Konzepte und Strategien
  2. Strukturen und Prozesse
  3. Berufliche Rollen
  4. Qualifikationen
- Orientieren sich unsere Arbeitsabläufe an den Bedarfen des Umfelds?
  - Was haben wir für Hierarchien, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten?
  - Wie sind wir angedockt an Kommune und Träger?
  -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

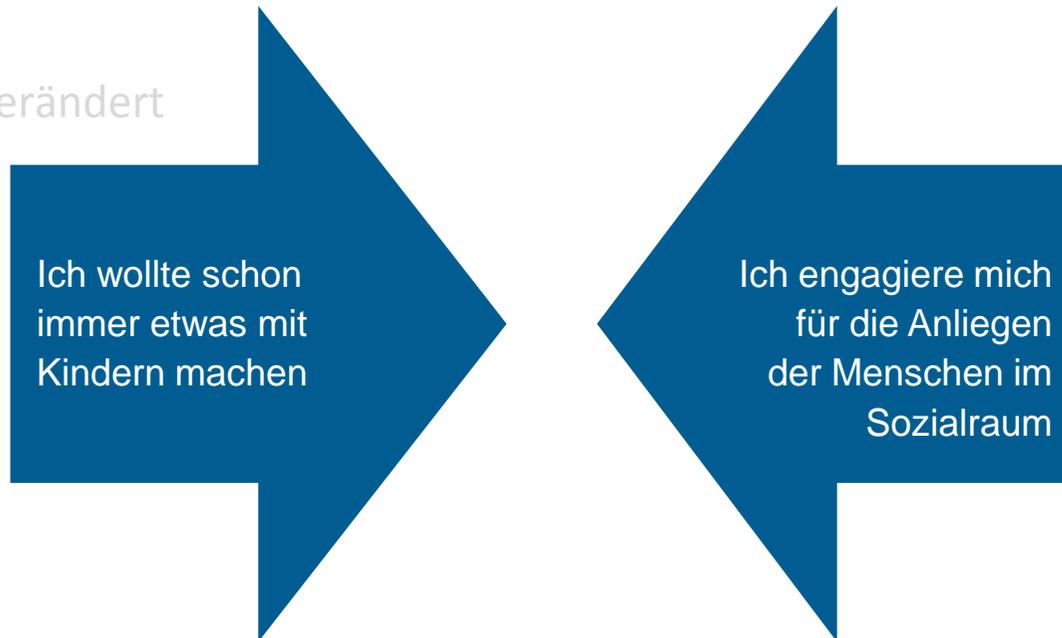
## Zentrale Ansatzpunkte für eine gelungene Organisationsentwicklung

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



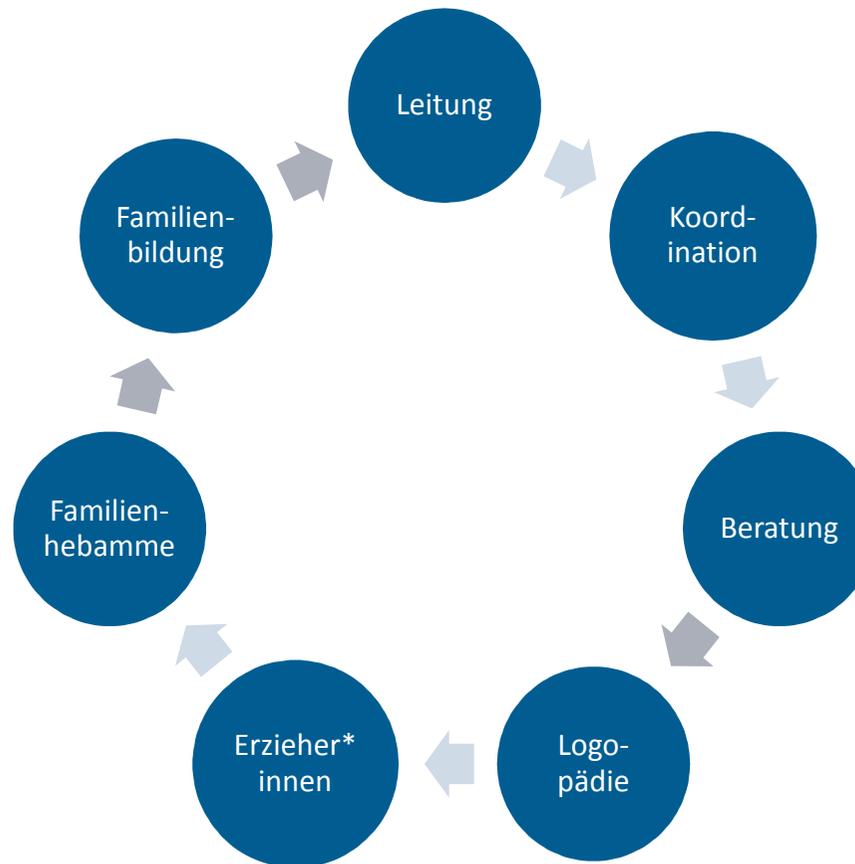
## Motivation für die Berufswahl

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



## 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