

Wir als Team



stock.adobe.com/ iracosma

Muss das wirklich so sein?

Das geht auch anders: Nur weil man einmal etwas beschlossen hat, muss man nicht bis in alle Ewigkeit daran festhalten. Möchte man allerdings eine Regel ändern, sollten alle Teammitglieder mit an Bord sein. Das er-

scheint Ihnen unmöglich? Unsere Autorinnen haben ein paar Tipps, wie Sie Kolleg:innen von neuen Vorschlägen überzeugen können.

Julia Strohmmer, Ulrike Strubel

Mittagszeit: Erzieherin Claudia kommt mit dem Essenswagen zu den Kindern an die Tische. „Heute gibt es Kartoffeln mit Gemüse in Rahmsauce und Würstchen.“ Einige Kinder verziehen das Gesicht, noch bevor das Essen auf ihrem Teller ist. Claudia fängt dennoch an, die Mahlzeit auszuteilen: „Martin, wie viel möchtest du auf deinem Teller haben?“ Der Junge antwortet: „Das mag ich nicht.“ Die Erzieherin schlägt vor, dass er einen Probelöffel bekommt. Auf diesem befindet sich von jeder Kompo-

nente des Essens ein kleines Stück. Martin weiß jedoch, dass er kein Rahmgemüse probieren möchte. Claudia lässt ihn noch einen Moment überlegen und teilt inzwischen anderen Kindern Essen aus. Doch auch auf erneute Nachfrage hin möchte Martin nichts versuchen. Claudia redet ihm noch eine Weile gut zu, dann legt sie den Probierlöffel ohne weiteren Kommentar auf seinen Teller.

„Der Teller wird leergegessen!“

Claudia hält sich hier an eine Team-Absprache, die alle gemeinsam getroffen haben. Sie fühlt sich mit der Entscheidung aber unwohl und möchte diese nicht weiter mittragen. Am Abend reflektiert Claudia noch einmal die Situation beim Essen. Sie fragt sich, was genau sie am Probierlöffel stört, ob sie das Thema aus ihrer eigenen Kindheit kennt und welche Gefühle die Situation in ihr ausgelöst haben. Klar kannte sie als Kind Sätze wie: „Der Teller wird leer gegessen“, oder: „In anderen Ländern wären die Kinder froh, wenn sie das essen dürften“. Auch die Argumente aus der damaligen Teamsitzung fallen ihr ein. Diese führten dazu, dass jedes Kind einen Probierlöffel bekommt. So haben alle die Chance, neue Geschmackserfahrungen zu machen. Doch wie würden sich Erwachsene bei einer Essenseinladung von Freunden fühlen, wenn ihnen jemand einen Probierlöffel verordnet? Werden hier nicht zentrale pädagogische Werte wie Würde und Respekt verletzt?

Nichts ist für immer

Das Beispiel zeigt, dass einmal getroffene Absprachen nicht in Stein gemeißelt sein sollten. Man darf und muss sie infrage stellen, wenn sie wichtige pädagogische Werte verletzen. Die passende Gelegenheit bietet die nächste Teamsitzung. Hilfreich ist es, diese

im Vorfeld gedanklich durchzuspielen. Welche Überlegungen haben zu der aktuell gültigen Absprache geführt? Mit welchen Einwänden ist zu rechnen? Wie müsste eine Lösung aussehen, die das Gute aus der bisherigen Regelung in die neue Absprache integriert? Für welche konkrete, leicht in den Alltag übertragbare Idee möchte ich meine Teamkolleg:innen gewinnen? Welcher Erprobungszeitraum ist sinnvoll, um danach gemeinsam ein Resümee ziehen zu können?

Mit diesen Gedanken beschäftigt sich Claudia vorab und es kristallisiert sich eine erste, konkrete Idee heraus. Die Kinder könnten zukünftig ihre Serviette benutzen, wenn auf dem Teller etwas liegt, das sie nicht mögen. So können die Kinder das Essen probieren und es in der Serviette quasi entsorgen, wenn es ihnen nicht schmeckt. Und im Gegensatz zum Probierlöffel müssen sie das Essen so nicht herunterschlucken. Natürlich sollte dieser Verschwinden-Lassen-Prozess so unauffällig und geräuschlos wie möglich sein. Doch Dinge wie von Zauberhand verschwinden zu lassen würde den Kindern sicherlich auch außerhalb der Essenssituation Spaß machen.

Lasst die Diskussion beginnen

Bei der Teamsitzung schildert Claudia die Szene mit Martin, der kein Rahmgemüse essen wollte, und am Ende lag dennoch der Probierlöffel vor ihm. Sie legt den Teamkolleg:innen ihr Dilemma offen: Einerseits wolle sie sich ihnen gegenüber solidarisch und loyal verhalten, andererseits verletze der Probierlöffel aus ihrer Sicht die Würde des Kindes, weil der Erwachsene sich letztendlich durchsetzt. Gemäß ihrem pädagogischen Credo, Kinder sind kleine Menschen und Erwachsene große, zieht Claudia die Parallele zwischen Essenssituation in der Kita und Restaurantbesuch. Sie fragt ihre Kolleg:innen, wie sie sich fühlen würden, wenn der Kellner ihnen ein Essen serviert, das ihnen überhaupt nicht schmeckt. Claudia hält die Antworten stichpunktartig fest. Sie fragt nach, wenn sie etwas nicht verstanden hat, macht stillen Kolleg:innen Mut, auch etwas zu sagen, achtet darauf, dass jede und jeder ausreden darf und man die Meinungen ernst nimmt. Es kommt eine rege Diskussion über pädagogische Ziele beim Thema Essen in Gang. Alle sind sich einig, dass Kinder weiterhin die Vielfalt von Nahrungsmitteln erleben sollen, gleichzei-



tig ist jeder für eine würde- und respektvolle Alternative zum Probierlöffel offen.

Claudia führt ihre „Servietten-Idee“ mit der Frage ein: „Was machst du, wenn etwas in deinem Mund gelandet ist, das dir nicht schmeckt?“ Sie ist überrascht, dass alle Kolleg:innen dieses Szenario schon einmal erlebt haben. Ist eine Serviette am Platz die gesuchte Alternative zum Probierlöffel? Was spricht dafür, was dagegen? Claudia notiert die gefundenen Vorteile (Wahrung von Autonomie und Würde des Kindes, respektvolle Erwachsenen-Kind-Beziehung, Eigenmotivation zum Probieren erhöhen) und Nachteile (Kosten, höherer Zeitaufwand, mehr Abfall) am Flipchart. Die konstruktive Sitzung zeigt so schon jetzt: Es lohnt sich, Zeit in Entscheidungsprozesse zu investieren.

Nicht alle Hände gehen hoch

Danach kommt es zur Abstimmung und Claudia ist froh, dass ihr Team die Methode „systemisches Konsensieren“ anwendet. Dafür nehmen sich alle eine Minute Zeit. In dieser koppelt jeder die Informationen innerlich mit der Frage, ob es Widerstand gegen die neue Absprache gibt. Danach zählt Claudia bis drei und alle geben per Handzeichen ihre Meinung ab. Es gilt:

- Hände unten: Ich habe null Widerstand gegen diese Lösung. Ich bin einverstanden.
- Eine Hand oben: Ich trage die Entscheidung mit, doch meine Ideal-Lösung ist es nicht.

- Zwei Hände oben: Ich habe große Bedenken und starke Widerstände bei dieser Lösung.

Claudia schreibt die Anzahl der Widerstandspunkte an das Flipchart und freut sich über die große Zustimmung zur neuen Absprache, denn kein:e Kolleg:in hatte beide Hände oben. Sie kann also sicher sein, dass alle Teamkolleg:innen die Servietten-Lösung befürworten beziehungsweise mittragen.

Und was ist der nächste Schritt?

Eine Lösung zu finden, die alle Beteiligten mittragen möchten, ist ein wichtiger Schritt. Nur darf es jetzt nicht bei dieser mündlichen Absprache bleiben. Das Ergebnis zu verschriftlichen und zu visualisieren, erhöht deutlich die Verbindlichkeit. Ratsam ist es, alle Ergebnisse zunächst im Protokoll der Teamsitzung festzuhalten. Heftet man dieses allerdings nur ab, steigt die Gefahr, dass die Absprache nach und nach in Vergessenheit gerät. Neue Handlungsweisen in den Alltag zu implementieren ist erfolgreicher, wenn man das Team quasi täglich daran erinnert. Zur Visualisierung eignen sich zum Beispiel Plakate im Personalraum, kleine Post-its oder Merkblätter an Infowänden.

Gerade wenn eine neue Handlungsweise deutlich von bisherigen Absprachen abweicht, hilft ein „Buddy-System“. Jedes Teammitglied erlaubt einer Kollegin oder einem Kollegen, dass sie oder er in bestimmten Situationen auf die neue Absprache aufmerksam machen darf. Dafür ist es wichtig, sich die Frage

zu stellen: „Wer darf mir sagen, dass wir eine neue Vereinbarung getroffen haben?“ Alle Versuche und Fortschritte in Richtung der neuen Absprache hebt der Buddy ermutigend hervor. Diese Herangehensweise fokussiert, was dem Team gelungen ist, und die Motivation an der neuen Absprache festzuhalten erhöht sich.

Oftmals verändern neue Absprachen merklich den Gruppenalltag. Die Kinder erleben, dass man mit bestimmten Themen anders umgeht und sie maßgeblich von den Umstellungen betroffen sind. Es ist wichtig, die Kinder altersgemäß zu informieren und sie bei der Implementierung in den Alltag miteinzubeziehen.

Eine neue Richtung

Sehen wir uns nochmal das fiktive Beispiel „Vom Probierlöffel zur Serviettenlösung“ an. Um den Prozess „von Alt nach Neu“ zu visualisieren, kann das Team ein Plakat mit einem durchgestrichenen Löffel und einem Pfeil anfertigen. Letzterer zeigt auf eine aufgeklebte Serviette. Das Plakat hängt gut sichtbar im Personalraum oder in dem Raum, wo gegessen wird. Nun suchen sich die Teammitglieder Buddys aus, die sie im Falle einer Missachtung der Absprache darauf aufmerksam machen dürfen.

Jede pädagogische Fachkraft bespricht mit den Kindern ihrer Gruppe das Thema „Was mache ich, wenn mir etwas nicht schmeckt?“. In diesem Gespräch sollte deutlich werden, dass es immer noch ein wichtiger Wert der Einrichtung ist, Speisen zu probieren. Nur der Umgang mit dem Thema „Es schmeckt mir nicht“ hat sich verändert.

Die Kinder erhalten eine Serviette und können üben, wie man darin möglichst unauffällig etwas entsorgt. In der Mit-

**Neue Absprachen
verändern den
Alltag**

tagssituation achten die Fachkräfte darauf, dass jedes Kind eine Serviette bekommt. Wenn sich ein Kind nicht sicher ist, ob ihm das angebotene Essen schmeckt, erhält es eine kleine Portion. Es weiß jedoch, dass es mit der Serviette eine würdevolle Strategie an die Hand bekommen hat, Essen zu entsorgen, das ihm doch nicht schmeckt. Diese Sicherheit, den Bissen nicht schlucken zu müssen, erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, unbekannte Speisen zu probieren.

Sieben Punkte machen den Unterschied

Jedes Team erlebt andere Situationen, die neue Absprachen notwendig machen. Die folgende Checkliste hilft, die in diesem Artikel vorgestellten Strategien themenübergreifend umzusetzen:

1. Reflektieren Sie als unangenehm erlebte Situationen mit Fragen wie: „Was genau stört mich? Warum stört es mich? Kenne ich das Thema selbst von früher? Welche Gefühle verbinde ich damit? Welche Bedürfnisse, welche pädagogischen Werte sind für mich nicht erfüllt?“

2. Würdigen Sie das Gute, Positive der bisherigen Absprache und integrieren Sie diese Werte in die neue Vereinbarung. Arbeiten Sie gemeinsam heraus, welche pädagogischen Ziele Sie mit der neuen Absprache verfolgen.

3. Nehmen Sie sich genügend Zeit für den Prozess der Entscheidungsfindung.

4. Berücksichtigen Sie für tragfähige Absprachen die inneren Widerstände aller Teammitglieder, auch der stillen.

5. Erhöhen Sie die Verbindlichkeit, indem Sie die neue Absprache schriftlich festhalten und visualisieren.

6. Beteiligen Sie die Kinder und Kolleg:innen bei der Implementierung in den Alltag.

7. Klären Sie offen, wer ihr Buddy sein soll, der die Missachtung der neuen Absprache rückmelden darf. Richten Sie dabei bewusst den Blick auf Fortschritte und Gelungenes.

Es fällt nicht immer leicht, gewohnte Wege zu verlassen. Aber neue Wege gehen meint nie, alles Gewesene hinter sich zu lassen. Das, was stimmig ist, darf und soll man beibehalten. Das erleichtert oft den ersten Schritt, um zu neuen Absprachen zu gelangen, die alle mittragen.

Dr. Julia Strohmer, Referentin in der Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte und Elternbildung, promovierte Erziehungswissenschaftlerin und Pädagogin, diplomierte Kindergartenpädagogin und Erzieherin an Horten, zertifizierte Familienrat-Trainerin nach Dreikurs (VpIP), zertifizierte Ermutigungspädagogin für Erwachsene (ZeTiP).

Kontakt: www.erziehungsfragen.lu

Ulrike Strubel, Autorin, Referentin in der Weiterbildung für Erzieherinnen, pädagogische Fachkräfte und Elternbildung. Sie bietet Supervisionen für Kita-Teams an und leitet eine Praxis für Lebensfragen in Schifferstadt bei Speyer. Sie ist zudem Dozentin und Mitkonzeptentwicklerin des wissenschaftlich evaluierten Familienrat-Trainings nach Dreikurs VpIP.

Kontakt: www.beziehungspunkte.de

Literatur

Paulus, Georg/Schrotta Siegfried/Visotschnig, Erich: **Systemisches Konsensieren**. Danke Verlag, 5. Auflage, 2020

Strubel, Ulrike: **Runter von der Macht-Wippe! Souverän umgehen mit Autorität**.

Klett Cotta 2020



5

