

Meistern Sie die 4 häufigsten Schwierigkeiten bei Teamsitzungen

Besprechungen mit dem Team finden in Kindergärten regelmäßig statt. Die Erwartungen, die Sie an Ihre Teamsitzungen stellen, sind hoch. Alle teilnehmenden Personen sollen sehr motiviert sein, viele kreative Ideen liefern und gemeinsam Lösungsmodelle entwickeln. Denn nur ein Ziel steht in Mittelpunkt: die Verbesserung der Kindergartenarbeit. Doch sicherlich weichen auch Ihre Sitzungen von dieser Idealvorstellung ab. Störungen sind keine Seltenheit. Nutzen Sie folgende Anregungen. Sie helfen Ihnen, Störungen in Zukunft zu vermeiden.

1. Schwierigkeit: Geringe Beteiligung

Problem: Eine Kollegin ist sehr zurückhaltend oder schweigt.

Oft steckt hinter Zurückhaltung die Angst vor Ablehnung. Zeigen Sie, dass Sie Interesse an der Meinung dieser Kollegin haben. Auch das Team sollte **den Äußerungen** von sehr zurückhaltenden Kolleginnen **Wertschätzung entgegenbringen**, indem es aktiv zuhört und den Vorschlag weiterentwickelt.

Ferner sollten Sie Ihre Teamsitzungen nicht nur in mündlicher Form gestalten. **Integrieren Sie auch schriftliche Elemente in die Besprechungen**, beispielsweise die Karten Abfrage, um für Ihr nächstes Kindergartenfest Ideen zu sammeln. Denn vielleicht hat eine Mitarbeiterin Hemmungen, vor einer großen Gruppe zu sprechen.

Schweigen eine oder mehrere Mitarbeiterinnen, **kann** dies ein Hinweis auf **Unterforderung oder Langeweile** sein. Sie sollten auch prüfen, ob **Überforderung, Orientierungslosigkeit** oder das Gefühl, sich nicht mehr nennenswert zum Thema äußern zu können, **zur Zurückhaltung führen**. Vermuten Sie bei der Gruppe diese Gründe, sprechen Sie sie explizit darauf an.

2. Schwierigkeit: Übersteigertes Streben nach Einvernehmen

Problem: Bei mehreren Kolleginnen besteht ein übertriebenes Harmoniebedürfnis. Es wird selten Kritik geübt, Diskussionen werden vermieden und Spannungen ignoriert.

Für das Streben der Mitarbeiterinnen nach Harmonie sollten Sie Ihren **Kolleginnen** zunächst **Wertschätzung entgegenbringen**. Loben Sie ihr Verhalten. Klären Sie Ihre Kolleginnen dennoch darüber auf, dass Kritik und Meinungsverschiedenheiten zu einer Gruppe dazugehören und positiv sein können: *„Nur wenn wir als Team fähig sind, Konflikte offen zu legen und an ihnen zu arbeiten, können wir Kinder zur Konfliktfähigkeit erziehen!“*

Häufiger Hintergrund für ein übertriebenes Harmoniebedürfnis ist die Angst, andere zu verletzen oder verletzt zu werden. Deshalb sollten **Ihre Mitarbeiterinnen** von Ihnen **motiviert werden, Kritik zu üben**. Entwerfen Sie mit Ihrem gesamten Team verbindliche Kommunikations- und Kritikregeln: *„Wenn jemand 1 Kritikpunkt nennt, muss er 2 positive Aspekte äußern.“* Störungen im Team sollten Sie verbalisieren: *„Ich nehme hier eine Spannung wahr. Wir werden mit der Teamsitzung erst fortfahren, wenn diese Spannung geklärt bzw. benannt worden ist.“*

3. Schwierigkeit: Rechthaberisches Verhalten

Problem: Eine Mitarbeiterin weiß immer alles besser und belehrt ständig andere Kolleginnen oder sie redet endlos.

Teilen Sie dieser Kollegin unter 4 Augen **mit, wie ihr Verhalten auf andere Teammitglieder wirkt** und welche Folgen ihr Verhalten langfristig für sie hat. Oft werden Besserwisser zu Außenseitern einer Gruppe!

Hilfreich ist, wenn Sie diese **Mitarbeiterin auf die Kommunikationsregeln Ihres Teams verweisen**. Falls das Problem dennoch bestehen bleibt, sollten Sie die Rolle der Moderatorin einnehmen.

Lenken Sie das **Verhalten Ihrer Kollegin in geregelte Bahnen**. Übertragen Sie ihr innerhalb von Teamsitzungen Teilaufgaben, wie die Rolle der Protokollantin. Fragen Sie sie in Diskussionen gezielt zu bestimmten Punkten: *„Welche Vorschläge haben Sie für die Umgestaltung des Außengeländes?“*

4. Schwierigkeit: Erhöhte Aggressivität

Problem: Eine Kollegin nimmt die Rolle des Störenfriedes ein. Sie kritisiert ständig, wertet andere Mitarbeiterinnen ab, hetzt auf und reagiert sehr aggressiv.

Auf die kritischen Äußerungen dieser Mitarbeiterin sollten Sie keinesfalls emotional reagieren. **Bleiben Sie sachlich**, indem Sie nur die reinen Fakten ihrer Äußerung in einer Hauptaussage zusammenfassen.

Stört diese Kollegin die positive Atmosphäre der Sitzung weiterhin, sollten Sie die Sitzung in nächster Zeit unterbrechen und **sich unter 4 Augen mit dieser Kollegin unterhalten**. Spiegeln Sie ihr Verhalten und forschen Sie nach den Ursachen. Vielleicht ist das Verhalten dieser Mitarbeiterin nur ein Symptom für tief greifende Spannungen im Team.

Verschärft sich das Verhalten dieser Kollegin dennoch, sollten Sie ihr **klare Grenzen setzen**, und zeigen Sie ihr deutlich, dass Sie ihr Verhalten nicht dulden: *„Ich akzeptiere so ein Verhalten nicht in unserem Kindergarten.“* An diesem Punkt ist es sinnvoll, einen Supervisor einzuschalten.

Wenn Sie viele der Störungen reduzieren oder vielleicht sogar beseitigen können, wirkt sich das positiv auf die Teamatmosphäre und damit auf Ihre gesamte Kindergartenarbeit aus.