



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

rückenwind

*Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft*



**on top
frauen**

**Personalentwicklung
für KITA-Leitungen und
zukünftige Führungskräfte**



Personalentwicklung für KITA-Leitungen und zukünftige Führungskräfte

Das Projekt **Frauen on Top** unterstützt Führungskräfte des Bereichs Kindertagesstätten darin, sich auf die Veränderungen des Bereichs Kindertagesstätten vorzubereiten und aktuellen und künftigen Anforderungen gewachsen zu sein.

Zu Beginn des Projektes ist eine umfangreiche, systematische Bildungsbedarfsanalyse durchgeführt worden. Anforderungen, Erwartungen und Veränderungen seitens der Organisation und der Beschäftigten wurden erhoben und abgeglichen.

Gesellschaftliche Zukunftsaufgaben – eine Auswahl

Entwicklung zur Wissensgesellschaft	Bildung und Innovation als zentrale Bedingungen für volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg
Demografischer Wandel	Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerungsgruppe nimmt ab. Anzahl der Kinder und Jugendlichen sinkt.
Deutschland als Einwanderungsland	Kulturelle Vielfalt nimmt zu. Integrationserfolg hängt wesentlich von Sprache und Bildung ab.
Veränderung familiärer Strukturen	Steigende Zahl von Ein-Eltern- und Patchwork-Familien. Unterstützungsstrukturen traditioneller Großfamilien nehmen ab.
Wandel von Erwerbstätigkeit und Arbeitsbedingungen	Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern nimmt zu. Arbeitszeiten differenzieren sich immer stärker. Mobilitätsanforderungen steigen.
Bildungschancen verbessern	Pisa-Schock: Deutsche Schülerinnen und Schüler nur im Mittelfeld. Bildungschancen sind sozial ungleich verteilt.
Integration fördern	Deutschland benötigt Einwanderung. Integration gelingt bis dato nur unzureichend.
Gesundes Aufwachsen ermöglichen	Ca. 15 Prozent aller Kinder und Jugendlichen weisen psychische und Verhaltensstörungen auf (18 Prozent der Kindergartenkinder).
Soziale Teilhabe und Verantwortung fördern	Gemeinwohl wird in Zukunft immer stärker auf ehrenamtliches Engagement angewiesen sein (Zivil-/Bürgergesellschaft).
Arbeits- und Leistungspotentiale ausschöpfen	Leistungspotentiale durch bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen erschließen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

megatrends

KITA im Wandel: neue Aufgaben – neue Ansprüche



Was macht eine katholische Kindertageseinrichtung aus?

Geist und Kultur der Einrichtung	Aus der Mission abgeleitete Vision	Spiritualität einer Einrichtung (Unternehmenskultur)
Selbstverständnis der Führungskraft		Wertschätzung gegenüber den Eltern
Teamklima	Vernetzung innerhalb des Sozialraums	Erhalt und Förderung der Motivation von Mitarbeitern

Frauen on Top – Auftaktveranstaltung am 7. Juni 2010

„Führung in diesem Sinne ist die natürliche und spontane Fähigkeit, Mitarbeiter anzuregen, zu inspirieren und sie in die Lage zu versetzen, neue Möglichkeiten zu entdecken und umzusetzen sowie sich freiwillig und begeistert für die Verwirklichung gemeinsamer Ziele einzusetzen. Dazu bedarf es einer großen Energie der obersten Führungskräfte, aber auch Respekt und Ehrfurcht vor den Menschen.“

Vortrag von Herrn Dr. Hans-Jürgen Marcus, Diözesan-Caritasdirektor zur Auftaktveranstaltung des Projektes „Frauen on Top“ am 7. Juni 2010



*von links: Angela Denecke (Caritas), Prof. Dr. Lutz Schumacher (Leuphana Universität),
DAA-Projektgeberinnen: Marion Haake, Christiane Kuhnt, Anja Kramer*

Struktur und Aufbau des Projektes „Frauen on Top“

Seminare

- **Grundlagenseminare:**

Personal- und Organisationsentwicklung
Strategische und operative Führungsarbeit
Kommunikation im Führungsalltag einer KITA
Zeit- und Selbstmanagement
Gesprächsführung



- **Aufbauseminare:**

Gesunderhaltung am Arbeitsplatz –
Vermeidung von Stress und Belastungen
Umgang mit (Führungs-)konflikten
Teamentwicklung
Bewältigung von Alltagssituationen
als Führungskraft in der KITA-Praxis



- **parallel dazu:**

Einführung in die kollegiale Beratung
Begleitung der Umsetzung von kollegialer Fallberatung
Gesunderhaltung am Arbeitsplatz in Bezug auf
physische Belastungen
Seminar „Stil und Auftreten“



Seminar „Interkulturelles in der KITA“



Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz für Leitungen und Teams
zur Teamentwicklung, zum Veränderungsmanagement, Elternarbeit
(als Studientage für komplette Teams oder Einzelcoachings)

Methodischer Ansatz



Basierend auf den Grundlagen- und Aufbaueminaren ist eine Schwerpunktsetzung zur Erarbeitung eines konkreten PE-Konzeptes der Schritt zur Umsetzung in die Praxis und dient der Absicherung der Nachhaltigkeit. Inhaltliche Schwerpunkte und Kategorien sind hierbei:

1 Personalentwicklung durch Kompetenzen

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Kompetenzen von Mitarbeitern erkannt, genutzt und gefördert werden können. Dabei steht zudem die Entlastung der Führungskraft im Zentrum des Interesses.

2. Personalentwicklung durch Motivation

Dieser inhaltliche Schwerpunkt befasst sich mit den Fragen, wie genau die Leitung die Entwicklungsbereitschaft von Mitarbeitern fördern kann und was für die Selbst- und Fremdmotivation getan werden kann.

3. Personalentwicklung durch Werte

Diese thematische Perspektive stellt heraus, wie konkret Werte im Arbeitsalltag gelebt werden können und wie mit ihnen eine positive Richtschnur entstehen kann.

4. Personalentwicklung durch Repräsentation

Ein häufig unterschätztes Führungsinstrument ist die eigene Verkörperung des Unternehmens durch die Führungskraft. Mit welchen Aspekten der eigenen Vorbildhaftigkeit im Alltag geführt werden kann, ist hierbei von zentralem Interesse.

Rahmendaten zum Projekt

120 Teilnehmerinnen – Durchführungsorte: Hannover, Hildesheim, Duderstadt, Bremerhaven, Salzgitter, Wolfsburg

Zitate von Teilnehmerinnen

„Endlich kann ich mich auf Augenhöhe mit meinem Mann über Personalentwicklung unterhalten.“

„Ich fühle mich in der Lage, eine kollegiale Beratung in meinem Team strukturiert zu moderieren, und werde sie als Instrument in der Praxis einsetzen.“

„Ich bin sehr gestärkt worden in meiner Sicherheit, schwierige Anliegen anzusprechen, um eine Lösung zu finden.“

„Ich nehme unglaublich viel mit für meine berufliche Weiterentwicklung.“

„Hier haben wir 'Schonräume', um viele wichtige Dinge auszuprobieren, die uns im täglichen Geschäft hilfreich sind.“

„Hier hat jede die Möglichkeit, sich einzubringen und etwas Neues auszuprobieren.“

„Ich habe den Anspruch, mit meinen Mitarbeiterinnen bald über die Themen, die wir hier besprochen haben, in Austausch zu gehen.“

„Nachhaltig!“

„Ich konnte mich in vielen Rollen ausprobieren.“

„Ich kann mehr, als ich dachte, und das Handwerkszeug von hier gibt mir Sicherheit und Größe.“

„Ich nehme viel positive Kraft mit, viele Anregungen, viel Auffrischung von verschütteten Kenntnissen – die Fortbildung hätte gut drei Tage dauern können.“

„Ich mag diese Gemeinschaft und habe neues Handwerkszeug.“

Projektteam

Marion Haake Anja Kramer



Verband katholischer Tageseinrichtungen
für Kinder in Kooperation mit dem Caritas-
verband für die Diözese Hildesheim



Deutsche Angestellten
Akademie GmbH



Marion Haake und Anja Kramer
Projektbüro „Frauen on Top“
Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Brückenstraße 1
31582 Nienburg
Tel. 05021/604940
Marion.Haake@daa.de
Anja.Kramer@bw-verdi.de