

Personalbindung in der Frühen Bildung „Atmosphärische Führung als Schlüssel zur Arbeitsplatz-Zufriedenheit“

Berlin - Juni 2024



Bisterschied . Dielkirchen
Gundersweiler . Mannweiler-Cölln
Sankt Alban . Seelen . Würzweiler

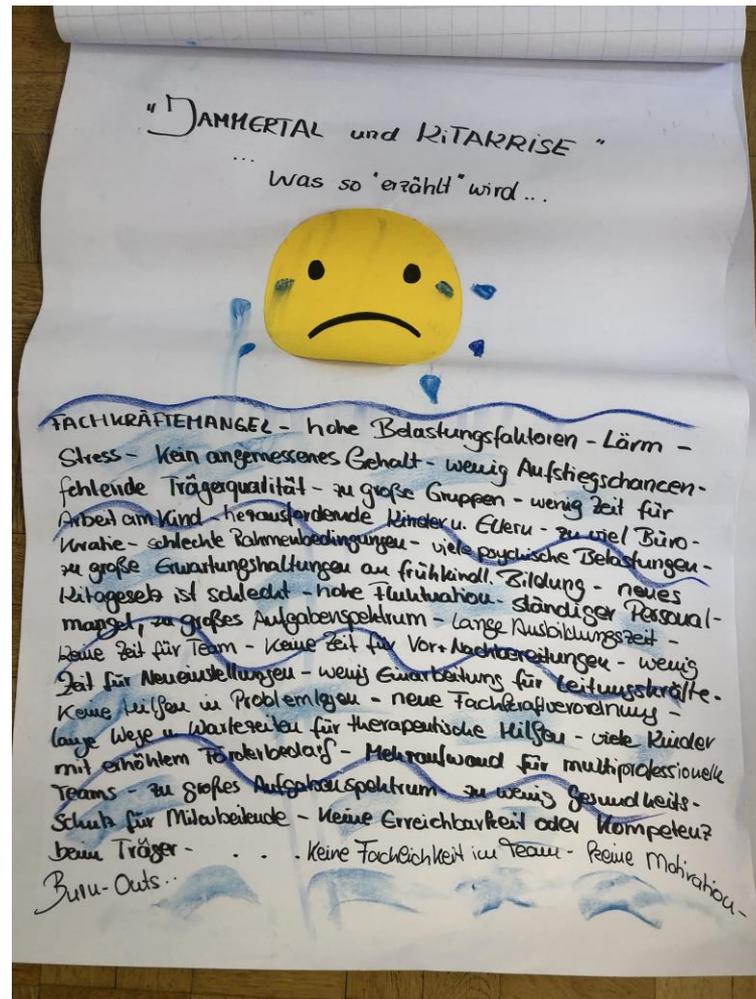
Präsentation von Claudia Manz-Knoll, Pädagogische Gesamtleitung

Kontakt: vg-kita@vg-nl.de oder Tel: 0174 1437928

Unsere Organisationsstruktur – das Organigramm der Nordpfälzer Glückskinder



Jammertal und Kitakrise: „Wie wir uns selbst sehen, so werden wir gesehen“



Was ist das Ziel von „atmosphärischer Führung“?

- ▶ Sensibilität für Atmosphären entwickeln und ein Abkippen der Atmosphäre in ein krank machendes Klima zu verhindern
- ▶ Führung als ressourcenorientierte und selbstreflektierende Haltung pflegen
- ▶ Das Ziel besteht in der Produktivitätssteigerung durch die Herstellung einer gemeinsamen, als positiv erlebten Atmosphäre, in der die Entfaltung des einzelnen Menschen möglich wird, die für das Team und das Unternehmen insgesamt einen Gewinn bringt.
- ▶ Die Atmosphäre stellt ein Spannungsfeld dar, das von der Führungskraft im Zentrum zu den einzelnen MitarbeiterInnen an der Peripherie reicht und von dort wieder zurückwirkt. Die Führungskraft wirkt als atmosphärisches Zentrum und erzeugt dadurch Resonanz bei den MitarbeiterInnen
- ▶ Auf Wertschätzung basierende Perspektivenfusion zwischen den Polaritäten Attraktion-Repulsion und Dominanz-Subdominanz
- ▶ Die Kunst guter atmosphärischer Führung ist die positive Beeinflussung

vgl. „Atmosphärische Führung, Stimmungen wahrnehmen und gezielt beeinflussen“ (Julmi/Rappe)

Erfolgreiche Personalbindung und Arbeitsplatzzufriedenheit

- ▶ Gute Kommunikation und Koordination zwischen Träger, päd. Gesamtleitung und Kitastandorten – schnelle Entscheidungswege
- ▶ Kontinuierlicher, offener Dialog auf Augenhöhe in einer Verantwortungsgemeinschaft
- ▶ Funktionierende Netzwerkarbeit /Konsultationskita RLP
- ▶ Entlastung der Standortleitungen und des Trägers
- ▶ Unterstützungsangebote durch päd. Gesamtleitung (z.B. bei Elterngesprächen, Team-Prozessbegleitungen, Konzeptionsentwicklung, Aufbau allgemeiner Konfliktlösungsstrategien, Mediationen)
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit/Corporate identity (Zugehörigkeitsgefühl visualisieren z.B.Maskottchen Ella Bella, Logo, Shirts, Kugelschreiber)
- ▶ Repräsentation in Elterngremien /spezifische Elternberatungen
- ▶ Achtsamkeit im beruflichen Alltag

Fragen, Wünsche, Anregungen?

Claudia Manz-Knoll
-Pädagogische Gesamtleitung-
vg-kita@vg-nl.de oder Tel: 0174 1437928



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Erfolge im Personalkonzept „Kita-Bündnis“:

- Hohe Nachfrage an Ausbildungsplätzen (stets alle Ausbildungsplätze an sieben Kitastandorten belegt – weitere Nachfragen)
- wenig Fachkräftemangel wegen hohem Support durch Träger- attraktive Arbeitsplätze und Identifikation im Kitabündnis
- Gemeinsam erarbeitete, pädagogische Rahmenkonzeption als Qualitätsmerkmal/ darauf basierende, zusätzliche Hauskonzeptionen
- Vereinfachtes, allgemeines u digitales Dokumentenmanagement
- Gute On- und Off-Boarding- sowie allgemeine Prozessabläufe
- Intensive Austauschforen mit allen MitarbeiterInnen und Führungskräften
- Klausurtagungen (auch mehrtägig) mit Hotelaufenthalt für Teambuilding-Prozesse und Studienfahrten
- Freiwillige Hospitationen
- Coachings für Führungskräfte und pädagogische Fachkräfte
- Transparenz durch Steckbrief-Formate für Kinder und Eltern
- Hohe Bereitschaft für Weiterbildungen
- Aktive Mitwirkung bei IBEB (Qid-Zertifizierungen), WIFF
- Seit Januar 2024: Konsultationskita RLP im Bereich „Personalmanagement“

Erfolge im Personalkonzept aus Sicht der einzelnen MitarbeiterInnen:

- Attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten
- Jährliche Mitarbeiter-Jahresgespräche
- Teilnahme an After-Worktreffen zum kollegialen Austausch
- Solidargemeinschaft erleben
- Betriebsausflüge, gemeinsamer Besuch von Veranstaltungen
- Standortübergreifende Veranstaltungen (Familientage, Sternwanderung, Projektchöre...) zur Identifikation und Weiterentwicklung
- eigene Ausbildungsqualifizierung nach der neuen Fachkräfteverordnung für Leitungskräfte – dabei auch das Modul „Ausbildungsqualität“
- Aktuelles Infoportal über die Homepage der VG Nordpfälzer Land (www.nordpfälzerland.de) bzgl. innovativer Stellenausschreibungen
- In allen Kita-Themen direkte Ansprechpartner des Trägers – auch vor Ort – bekommen zu können

Weitere Schritte in 2024

- ▶ Abschluss der internen Leitungsqualifizierung/ weitere Fortbildungen
- ▶ Ausbau der atmosphärischen Führung innerhalb der Teams und den Führungskräften – dadurch auch gelungene Integration der profilergänzenden Kräfte in den multiprofessionellen Teams
- ▶ Konzeptentwicklung als Konsultationskita mit Schwerpunkt „Personalmanagement“ -Multiplikatorenfunktion

Ab 2024: Gezielte, wertschätzende Projekte zum Gesundheitsschutz der MitarbeiterInnen

- ▶ Gesundheitskurse
- ▶ Evaluationen zu Arbeitsplatzsicherheit und –schutzmaßnahmen
- ▶ E-Bike-Förderung durch Arbeitgeber
- ▶ bewegte Pausen
- ▶ „Kita-Stammtische“ zur seelischen Gesundheit
- ▶ Beratungszeiten (in Präsenz oder Online) durch päd. Gesamtleitung