

Impulsforum

„Kita -Führung mit Weitblick“

2. Dezember 2025



Dokumentation Workshop I-IV



WORKSHOP AM NACHMITTAG: LEAD YOURSELF FIRST

- Fokus auf: Selbstführung als Basis für wirksames Führen
- Praktische Übungen, Reflexion & Tools für die Umsetzung

**Herzlich Willkommen
zum Workshop
LEAD YOURSELF FIRST**



"WER ANDERE FÜHREN WILL, MUSS ZUERST
SICH SELBST FÜHREN." — BODO JANSSEN

CHECK-IN

2



WINDSTÄRKE 1-10



SESSION #1



SESSION #2

Selbstführung als Basis für wirksames Führen

1



WHY?

- **Glaubwürdigkeit** - Echt sein
- **Stabilität** - Anker im Sturm
- **Vorbild** - Kultur prägen
- **Entscheidungsfindung** - Bessere Ergebnisse
- **Ermächtigung statt Kontrolle** - Psychologische Sicherheit

HOW?

1. **Bewusstein** - Autopilot erkennen
2. **Entscheidung** - Abschalten wollen
3. **Training** - Workhacks nutzen

Training: Workhacks Selbstführung

2



STOP - METHODE

Autopilot - Was ist meine typische Reaktion, wenn es hektisch wird?

STOP-Methode:

S - Stop

T - Take a Breath - Atme durch

O - Observe - Beobachte

P - Proceed - Handele Bewusst

PERSPEKTIVWECHSEL

1. Stell dir eine **Stress-Situation** vor
2. **Visualisiere** eine Freund*in/gute Kolleg*in.
3. **Formuliere einen Rat**: Was würdest du der Person auf den Weg geben?
4. Wende den **Rat auf dich selbst** an.

TRANSFER - ÜBUNG: PERSPEKTIVWECHSEL

- 1 **Gruppenbildung** - 3-4er Gruppe
- 2 **Rollenverteilung** - 1 Fallgeber*in & 2-3 Kolleg*innen
- 3 **Stressfall** - Fallgeber*innen schildern einen kurzen Stressfall (Führungschaft Job-Kontext) Kolleg*innen hören nur zu. - **5 Min**
- 4 **Verständnisfragen** - Kolleg*innen können Fragen stellen. - **3 Min**
- 5 **Lösungsansätze** - Kolleg*innen überlegen Lösungen, Fallgeber*in hört nur zu. - **10 Min**
- 6 **ReCap** - Fallgeber*in Reflexion. - **2 Min**

3



Feedback Fallgeber*innen

2

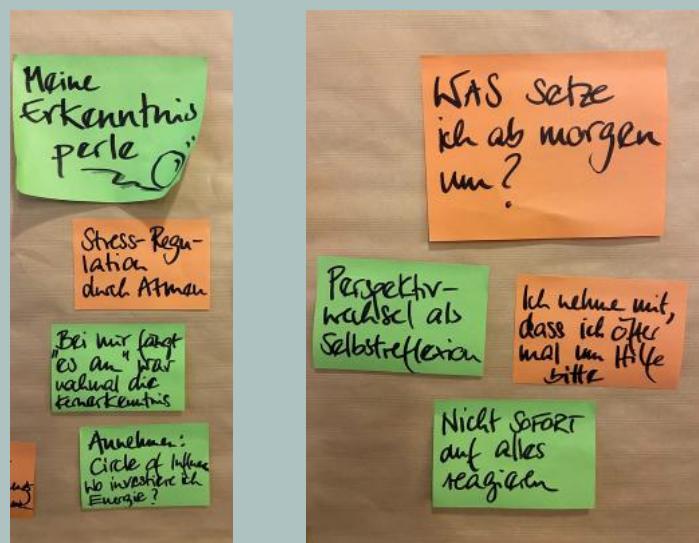
SESSION #1 UND #2



Re-Cap Fallgeber*innen

2

SESSION #1 UND #2





**Das wichtigste
Führungs-
werkzeug
sind Sie und
Ihre Haltung!**

BETTINA NIESWAND

Sen. Agile Coach & Beraterin für
Transformationsprozesse



mail@bettina-nieswand.de
0170 - 830 62 74

EW A S C H E R W I N S K Y

Sen. Agile Coach & Beraterin für
Transformationsprozesse



ewa@scherwinsky.net
0151 - 446 16 488

DANKE!

**Kita als
Lernort
gestalten**

**Workshop am
2.12.2025**

**Grundlagen
für
Entwicklung**

Begeisterung

Berührung

Besinnung

Begegnung

Beweglichkeit

Bewußtheit

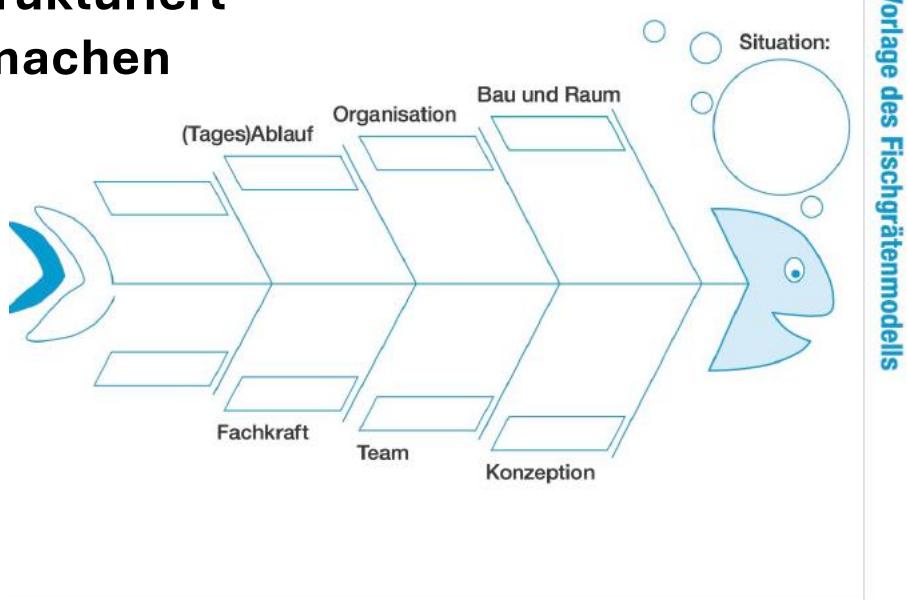


Metakompetenzen

- **Selbstwahrnehmung und -steuerung:** Die Fähigkeit, die eigenen Stärken, Schwächen und Emotionen zu erkennen und zu kontrollieren, um situativ angemessen zu handeln.
- **Lernfähigkeit:** Die Kompetenz, kontinuierlich zu lernen, sich flexibel an Veränderungen anzupassen und neue Methoden zu erlernen und anzuwenden.
- **Problemlösefähigkeit:** Eine universelle Fähigkeit zur Problemlösung, die es erlaubt, kreative und neue Lösungswege zu finden, indem man verschiedene Perspektiven einnimmt und komplexe Situationen versteht.
- **Kontextkompetenz:** Das Verständnis, dass Wissen kontextabhängig ist und die Fähigkeit, Komplexität zu erschließen und Wissen produktiv zu machen.
- **Reflexionsfähigkeit:** Die Fähigkeit, über das eigene Handeln und Denken zu reflektieren, was die Grundlage für metakompetentes Verhalten ist.

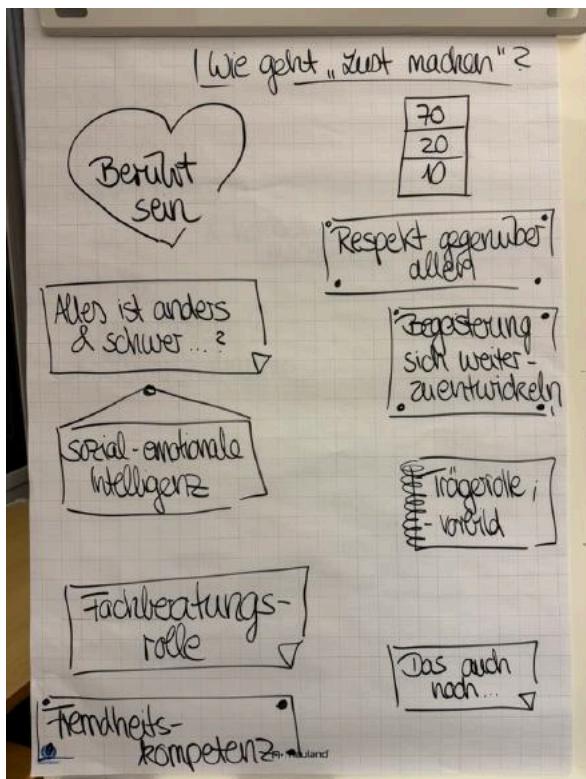
Situationen strukturiert zu Lernorten machen

In allen Kitabereichen können die Grundlagen eingebaut werden und strukturiert eingebettet werden. Es geht nicht um große Prozesse, sondern um kleine Mikromethoden. Es geht nicht nur um die Person und das Team, sondern ebenso um die räumliche Gestaltung, Ablaufreflektion und Organisation.



Beispiele

- Gespräche mit Mitarbeitenden an verschiedenen Orten führen (Beweglichkeit)
- Zu Beginn der Gespräche eine Zeit der Vorbereitung einbauen (Begeisterung erkennen)
- Ideen zur Stress- und Selbstregulation geben (Besinnung)
- Budgetverantwortung vergeben (Begeisterung)
- Rotationen im Team und Hospitation in anderen Gruppen (Beweglichkeit)
- Erlaubnisse zum Nicht-Müssen geben, freie Planungen ermöglichen und unterstützen (Begeisterung)
- Lächelmomente und Schatzkisten (Berührung)
- Gemeinsame Besprechungen mit Team und Eltern (Respekt und Begegnung)
- Fokusfragen: Was war in Deiner Kindheit schön? Was machst Du in Deiner Freizeit gern und wie kann das Raum in der Kita haben? Welche Strategie hilft Dir in stressigen Situationen? (Besinnung, Berührung, Begeisterung, Begegnung)
- Kurze Planungsszyklen von maximal 2 Wochen
- ...



“

**„Ich habe keine
besonderen Talente. Ich
bin nur leidenschaftlich
neugierig.“**

– Albert Einstein

”

Workshop Onboarding

Agenda :

Einstieg

Phasen des Onboardings

Ebenen des Onboardings

Abschluss

Fragen:

Wie begleitet Ihr diese Rolle optimal?

Was ist entscheidend?

Welche Herausforderungen seht Ihr?

Rollen im Onboarding

Lucy: „Die unsichere Berufsanfängerin“

- Ich bin froch aus der Ausbildung, voller Erwartungen, aber oft unsicher und überfordert.
- Ich habe Angst, Fehler zu machen, weil ich nicht genau weiß, was mein erwartet wird.
- Ich fühle mich unzureichend, da ich noch nicht alle Kolleginnen gut kennengelernt habe.
- Ich brauche klare Anleitungen, viel Unterstützung und Sicherheit im fachlichen Alltag.
- Fragen sind oft da, aber ich traue mich nicht immer sie zu stellen.
- Ich möchte gesehen und begleitet werden, sonst verliere ich schnell den Mut.

Niko: „Der kraftvolle Impulsgeber“

- Ich bringe viel Motivation mit, möchte mich aktiv einbinden und die Idee mitgestalten.
- Ich möchte von Vertrauen und Neues angetrieben werden.
- Ich habe viele Ideen, möchte begeistert und ernst genommen werden – nicht nur respektiert.
- Ich brauche Ansporn für meinen Einsatz und klar strukturierte Räume für meine Innovationsarbeit.
- Manchmal müssen ich Überforderung, wenn ich alles gleichzeitig machen möchte.
- Feedback und Wertschätzung helfen mir, Sicherheit zu gewinnen und mich weiterzuentwickeln.
- Ich wünsche mir eine Führung, die mich unterstützt, ohne mich zu überfordern.

Maya: „Die Teamorientierte“

- Ich profitiere täglich zwischen familialen Verpflichtungen und dem neuen Job – das gefügt mir mit Flexibilität und gut strukturierten Einarbeitungsphasen.
- Ein verlässliches Team und unterstützende Kolleginnen sind für die Einarbeitung essentiell, sie geben mir Rückhalt und Sicherheit.
- Ich brauche Verständnis von der Leitung für meine individuellen Ziele und Herausforderungen, damit ich mich wirklich gut auf die Kita-Aufgaben einröhren kann.
- Wenn die Erinnerung zu starr ist oder zu hohe Anforderungen steht, fühle ich mich schnell überfordert.
- Mr. ist der soziale Anschluss sehr wichtig, damit ich mich schnell integrieren kann.
- Ich möchte verstanden werden und nicht das Gefühl haben, nur funktionieren zu müssen.

Bernd: „Der bewahrende Praktiker“

- Ich weiß, wie es läuft.
- Ich handle häufig routiniert und aus Gewohnheit, ohne darüber nachzudenken. Ich kann mich leicht zu feststehenden oder alternativen Ansätzen zu richten.
- Ich möchte später alles fern Alten lassen.
- Ich habe wenig Geduld bei Onboarding-Prozessen und sehr häufigen Austausch Gesprächen.
- Trotzdem möchte ich nicht den Anschluss verlieren, finde aber schwer Vertrauen in neue Führungen.
- Ich blockiere Veränderungen oft ironisch, weil ich Angst habe, dass bewährte Arbeitsweisen verloren gehen könnten.
- Manchmal wirke ich absehend oder de interessiert, um meine Unsicherheit gegenüber Neuerungen zu überdecken.

Birte: „Die erfahrene Expertin“

- Ich habe bereits viel Erfahrung, muss noch aber ein spezifische Konzepte und Aktivitäten der Einrichtung anpassen.
- Ich brauche wenig Einbildung, da ich schnell eigenverantwortlich arbeiten möchte.
- Die Werte und Kultur der Kita müssen für mich nachvollziehbar und feierbar sein.
- Ich möchte, dass meine Erfahrungswerte respektiert werden.
- Manchmal fühle ich mich zwischen eigener Haltung und dem vorgegebenen Rahmen fest- und hängen.
- Ich sehe viele Anläufe als selbstverständlich an und bin ungeduldig mit unzeitigen Erklärungen.

Was hat mir geholfen?

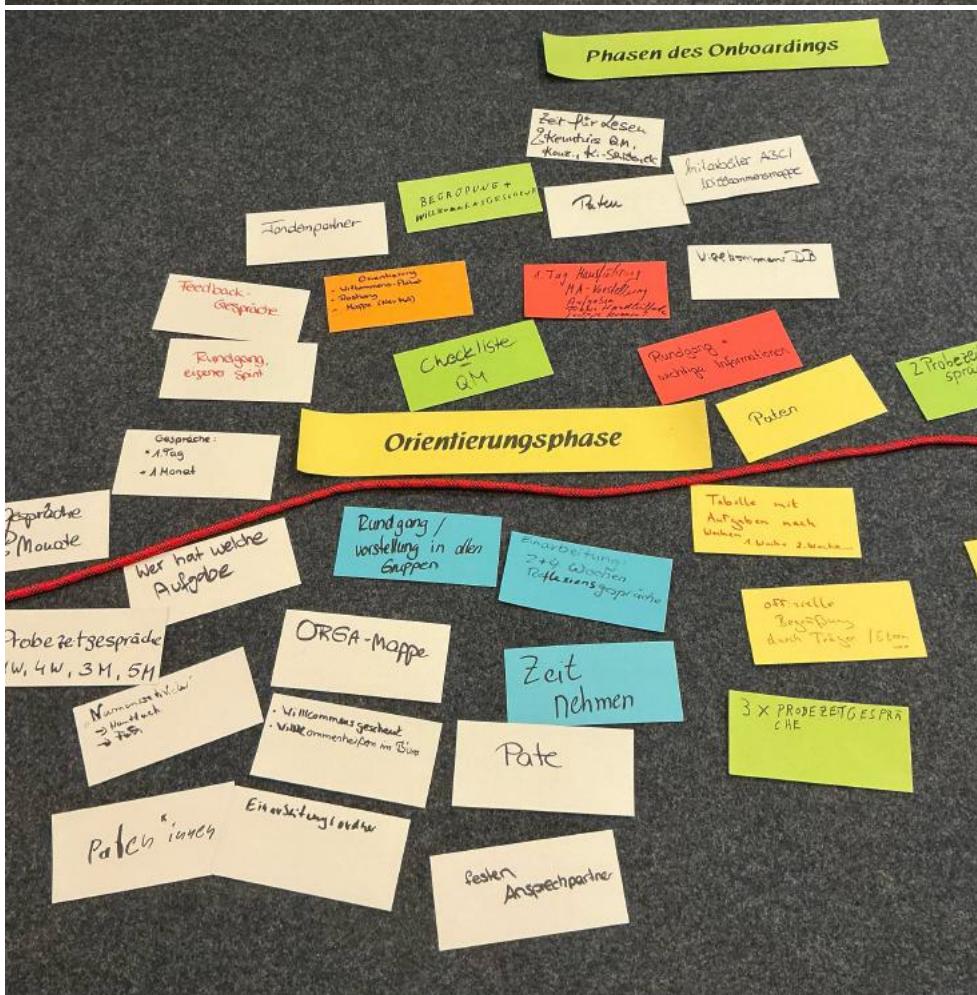
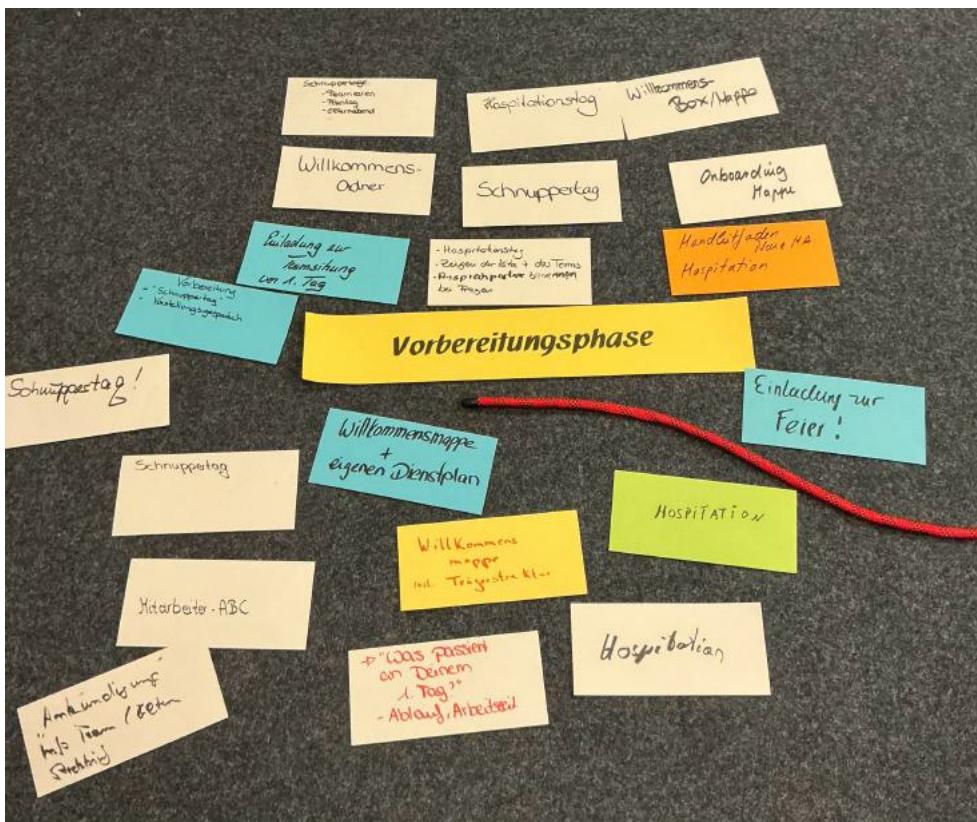
- „Übergangszeit“
- Willkommenspaket - MA-ABC
- Willkommensdinner vor dem Start
- „ Schnuppertag“
- Tandempartner - vor dem ersten Tag

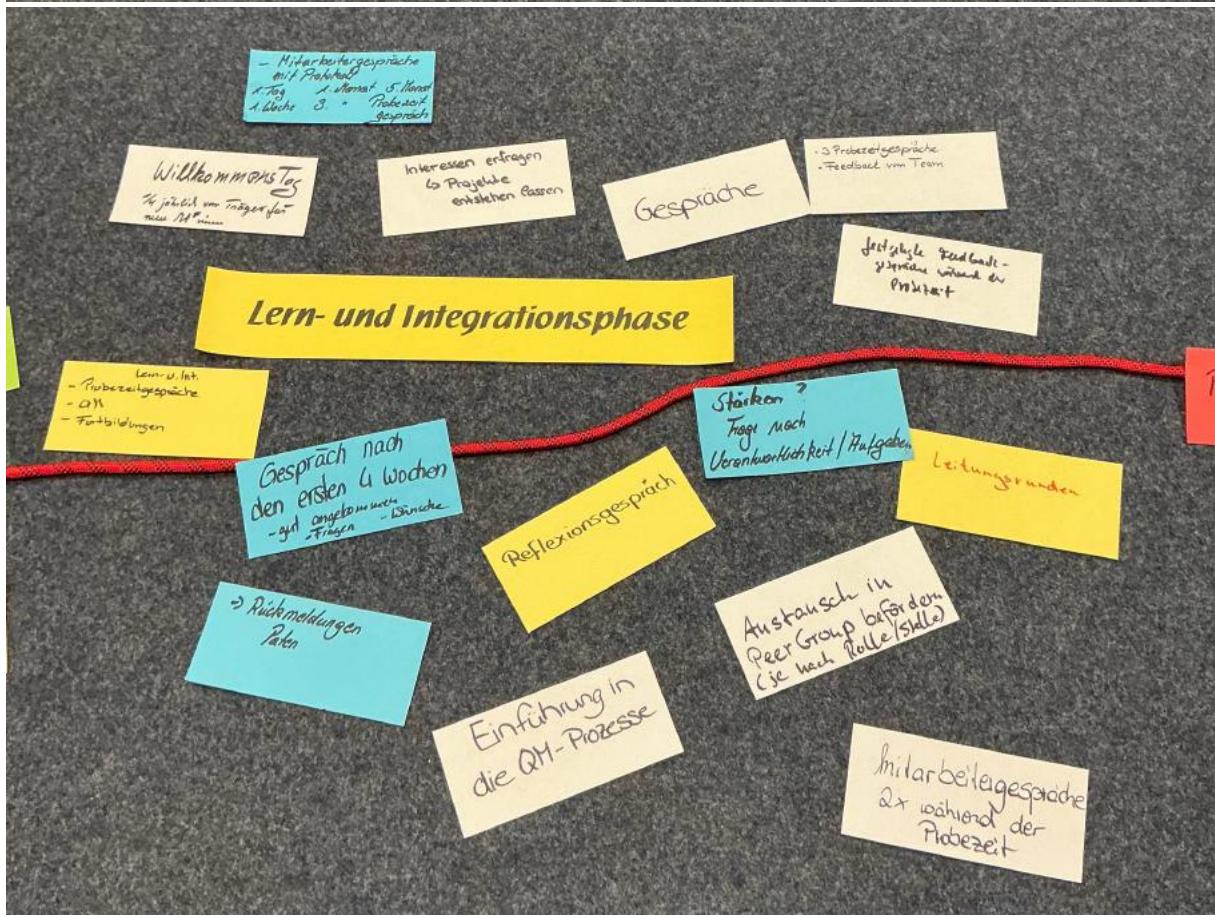
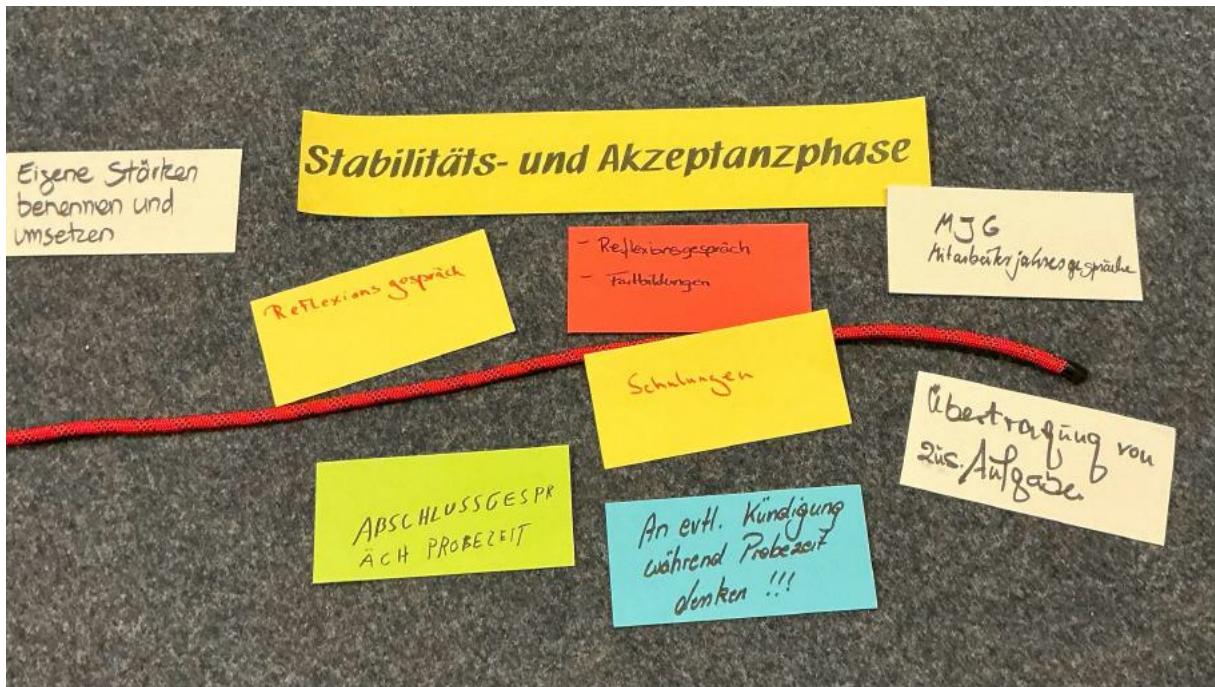
Was hat mir gefehlt?

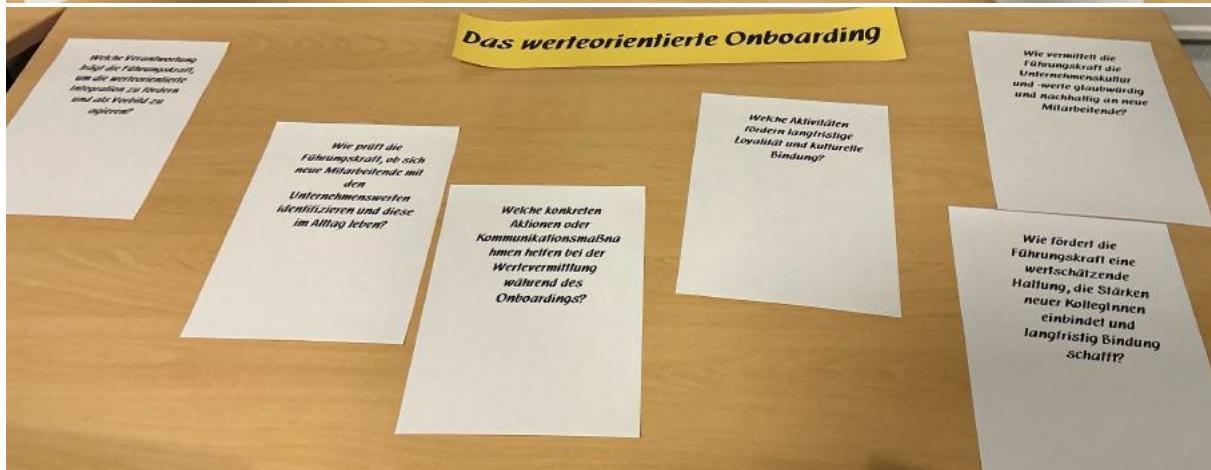
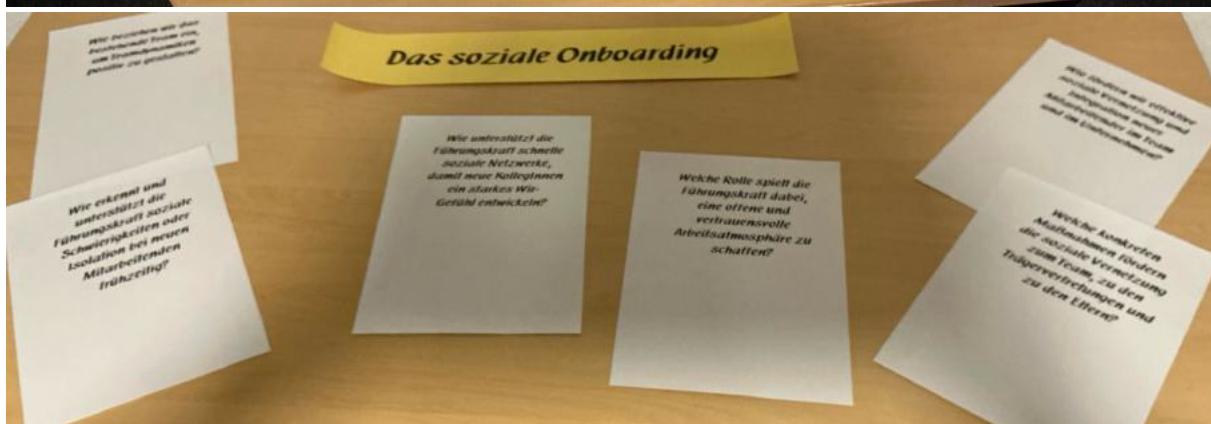
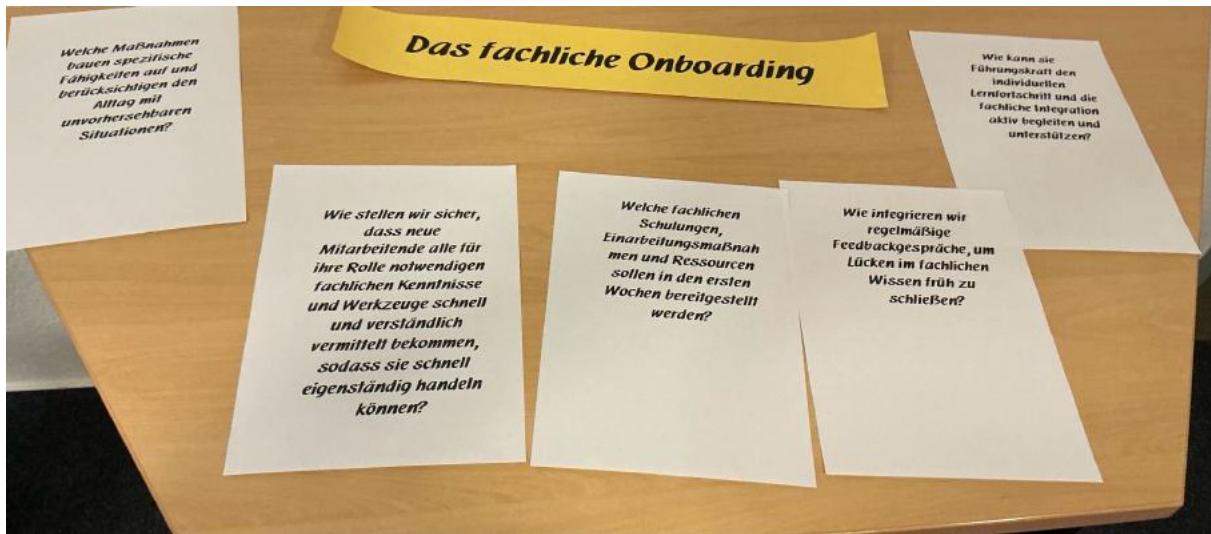
- Informationen
- keine Übergabe
- rote Faden - Ziel
- Einarbeitungsmappe
- einheitliche Prozesse

R. Neuland









Workshop Off-Boarding und Wissenstransfer

**Langjährige Mitarbeiterin -
„Susanne“**

kein aktuelles Foto

Beschreibung:

verheiratet
Großmutter
„Team-Mutter“
5 Gruppen/ Stadt Kita

25 J. Gruppenleitung
Schwerpunkt: kreatives Gestalten
Feste ausrichten
Teamkatalysator

Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- Material-Managerin (was? wo?)
- Kooperationspartner/Netzwerk: Ott
- Zeichenwandel

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

generationsübergreifendes Wissen
↓
Musizabilität

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

„Freunde-Büch“
analog/digital

Funktionsstelle - „Ben“



Beschreibung:

65 Jahre, Waldpädagoge

„Er ist die Waldgruppe“

Reichhaltiges Wissen über Wald, Tiere, Pädagogik. In Beziehung, beliebt aber speziell. Kopf des Teams und Zugpferd. Kann schwer abgeben. Beliebt bei Eltern „unersetzlich“. Klassischer Opa für die Kinder.

Zuverlässiger, hat eine lange Leine von der Leitung

Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- Reichhaltiges Wissen aus inner. Überzeugung
- Leidenschaft für Wald
- Außenwirkung d. Gruppe

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

Waldgruppe hätte vermutlich weniger Zukunft - eventuelle Schließung droht Außenwirkung wird sich verschlechtern Ggf. unzufriedene Eltern
Mengenpower/Antriebe geht verloren

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

eine längere Zeit jenseit der eigentlichen (Wald v. Ben)

Ben kann unverzweigt konzeptionelle Wissenskataloge erstellen - und Kinder zu 1:1 wird es nicht geben

Was noch:

Supervisionsbegleitung des Teams im Veränderungsprozess + Eltern

Stellvertretende Kita-
Führungskraft - „Britta“



Beschreibung: 45 Sozialmanagement
Fachausbildung

seit 25 Jahren in der Einrichtung
Seit 10 Jahren Stell. Leitung Führungsanted

Welches Wissen trägt (nur)
diese Person?

guten Draht zum Bürgermeister
kennt alle Abläufe
gutes Netzwerk
hat anderes Teamwissen als Leitung

Was wäre kritisch, wenn dieses
Wissen verloren ginge?

- Erfahrungsschatz schwer zu ersetzen
- Außenwirkung / Vertrauen muss neu aufgebaut werden
- Rolle im Team finden

Wie könnte dieses Wissen
übergeben werden?

Gute Übergänge
(doch in der Erarbeitung parallel)

Leitung trägt Verantwortung
der Erarbeitung

Langjährige Mitarbeiterin - „Aylin“



Beschreibung:

„Beziehungsmaus“

- Gruppenleitung
- + 25 Jahre in der Kita
- respektable Mitarbeiterin
- beliebt bei Eltern, Kindern
- gespaltenes Verhältnis im Team
- „Kann Kriegen“
- Zuverlässig
- praktisch veranlagt

Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- Sie weiß, wo alles liegt / ist
- Kennt Familien und Hintergründe
- Kennt die Geschichte (Historic) der Kita

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

- Abläufe könnten gestört sein
- Unsicherheit bei anderen Mitarbeiter/innen

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

- Abschiedsfeier
- Jahresplanung
- Elterngespräche mit neuem MD
- Visualisierung

- „Sich“ fragen, welches Wissen sie hinterlassen will
- Perspektiven?

Funktionsstelle - „Hatrice“



Beschreibung:

- 27 J., liebt, kontaktfreudig, temperamentvoll
- 5 J. i. d. Kita als Erz. (GL)
- beliebt im Team
- Gesundheits - Coach

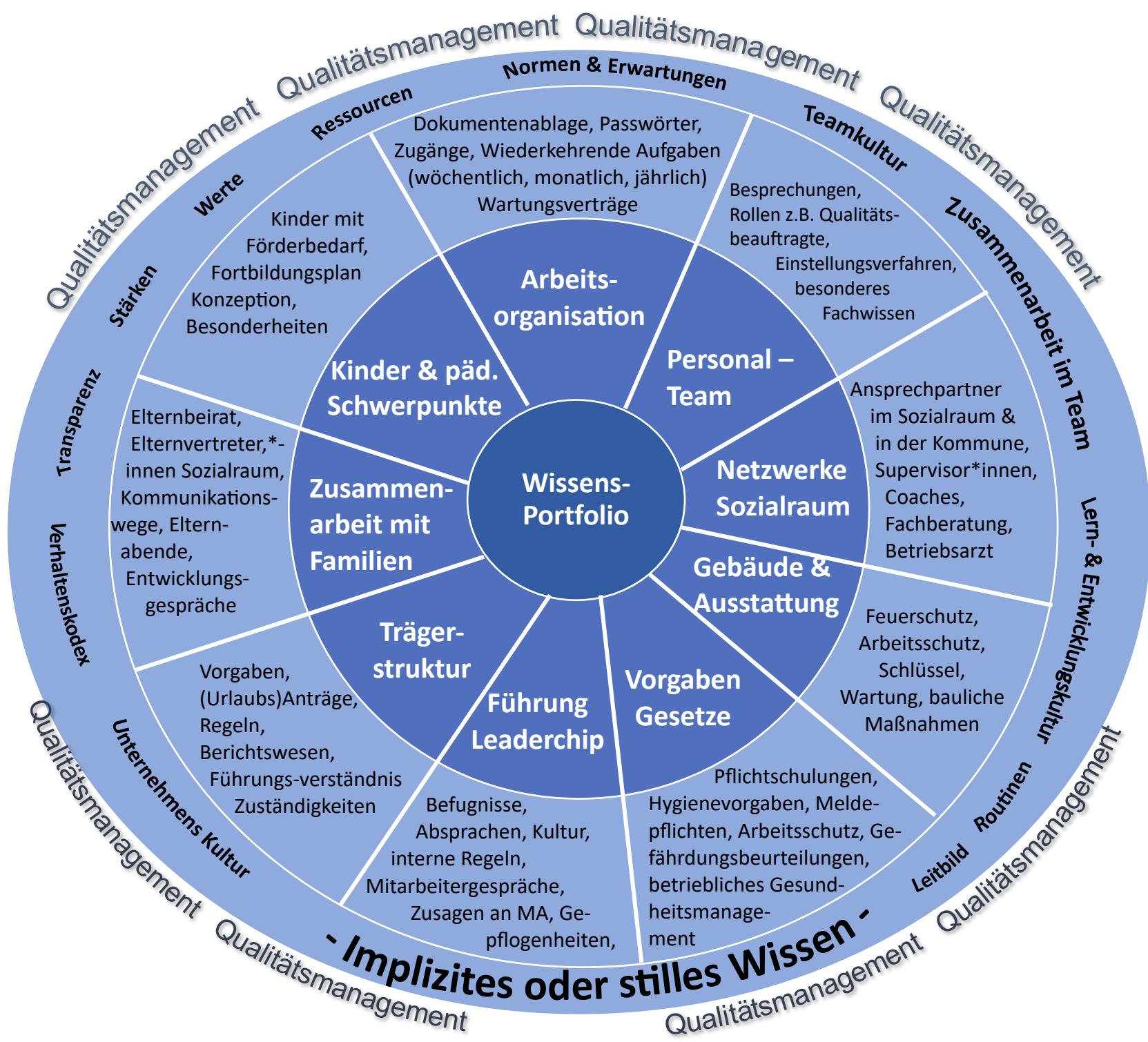
Welches Wissen trägt (nur) diese Person?

- interkulturelle Kompetenz (in echt) → Ansprechpartnerin für Familien/ Team
- ~~Gesundheits Coach~~ Gesundheits- und Arbeitsschutz → rechtliche Rahmenbedingungen

Was wäre kritisch, wenn dieses Wissen verloren ginge?

Wie könnte dieses Wissen übergeben werden?

- QM-Prozesse



Ablaufplan: Wissenstransfer beim Führungswechsel in der Kita

Ein strukturierter Wissenstransfer sichert Kontinuität, Qualität und Vertrauen im Übergang zwischen scheidender und neuer Leitung. Der folgende Ablauf bietet Orientierung für Träger, Leitung und Team.

1. Abstimmung und Planung

Beteiligte: Trägervertretung und scheidende Kita-Führungskraft

- Gemeinsames Gespräch über den anstehenden Führungswechsel
- Planung des Wissenstransfer-Prozesses
- Festlegung der Zuständigkeiten (wer übernimmt welche Aspekte, wer koordiniert den Ablauf?)
- Zeitrahmen und Kommunikationswege klären

2. Sichtung des Wissensbestands („Tortenstücke“)

Beteiligte: Trägervertretung, scheidende und neue Kita-Führungskraft

- Gemeinsame Analyse: Welches Wissen muss übergeben werden? Welches ist bei der neuen Kita Führungskraft bereits vorhanden?
- Feststellung: Was ist bereits dokumentiert oder im Team verankert?
- Identifikation besonderer Themenfelder, die mehr Aufmerksamkeit benötigen (z. B. Zusammenarbeit mit Familien, Personalführung, Kooperation mit Träger, pädagogische Schwerpunkte)

3. Übergabe in thematischen Etappen

Beteiligte: Scheidende und neue Kita-Führungskraft, und ggf. Trägervertretung oder Fachberatung

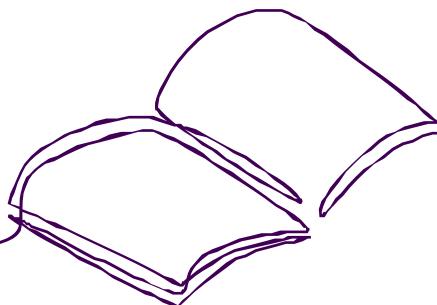
- Durchführung gezielter Übergabegespräche zu einzelnen „Tortenstücken“
- Austausch in unterschiedlichen Zweier- oder maximal Dreierkonstellationen
- Dokumentation wichtiger Informationen, Vereinbarungen und offener Punkte
- Nutzung bestehender Materialien (Qualitätsmanagement, Konzepte, Leitfäden, Jahresplanung etc.)

4. Das Team im Blick

Beteiligte: Neue und scheidende Kita-Führungskraft, Team, ggf. Trägervertretung

- Kommunikation des Übergangsprozesses an das Team
- Einbindung des Teams in den Wissenstransfer (z. B. durch Teamgespräche, Übergaberunden, gemeinsame Reflexion)
- Sicherstellen, dass Teamwissen sichtbar bleibt und genutzt wird
- Gestaltung eines wertschätzenden Abschieds und eines guten Starts

Kontakt



Projektkoordinatorin:



Scarlett Vorwerk
vek-vorwerk@diakonie-sh.de
Tel.: +49 4331 593 178

Projektleitung:

Franziska Schubert-Suffrian
vek-schubert-suffrian@diakonie-sh.de
Telefon 04331/593-228

Johanna Nolte
vek-nolte@diakonie-sh.de
04331 593-137