

DIE ZEITSCHRIFT FÜR ENGAGIERTE ERZIEHERINNEN UND ERZIEHER

# kinderleicht



4/14

Der Sinn in Konflikten

Kinderleicht lernen

Mit Klanggeschichten  
Spaß an Instrumenten  
entwickeln

# Konflikt- management

## UNSER THEMA



**Der Sinn in Konflikten!?**  
von Albert Horbach

4

## PRAXIS



**Mit Klanggeschichten Spaß an Instrumenten entwickeln**  
von Michaela Lambrecht

18

## NETZWERK



**Kinderleicht lernen**  
von Stefan Pinter

8

## RECHT

**Friede, Freude, Eierkuchen?**  
von Tanja von Langen

20

## PERSPEKTIVEN



**Alltägliche Konfliktsituationen in der Kita und unser Umgang damit**  
von Joachim Armbrust

22



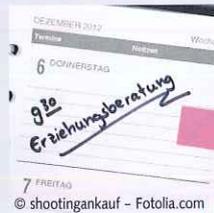
**Alkoholopfer im Mutterleib**  
von Dr. Corinna Weinert

10

**Streiten – aber richtig!**  
von Rita Steininger

15

## ERZIEHUNGSPARTNERSCHAFT



**Vielleicht viel leichter ...**  
von Andrea Steinmann

26

**AKTUELL UND KRITISCH**  
**Kitaplatz vollautomatisch ...**  
von Claudia Kuckelkorn und Albert Horbach

17

**Meine Streitschlichtertaktik für Mamas und Papas**  
von Stephanie Schneider

28

## MEDIEN

29

## VORSCHAU/ IMPRESSUM

31

## NETZWERK



**Streiten – aber richtig!**  
von Rita Steininger

15

Die häufigen Streitereien zwischen Kindern können störend sein, sind aber sinnvoll und notwendig. Durch Streiten lernen Kinder, effektiv zu kommunizieren, auf andere Rücksicht zu nehmen und mit Niederlagen fertigzuwerden – wichtige soziale Kompetenzen. Dabei ist die nötige Hilfe und Anleitung von ihren Eltern und Erzieher/-innen besonders wichtig.

## RECHT



**Friede, Freude, Eierkuchen?**  
von Tanja von Langen

20

Die meisten Menschen verbinden mit dem Thema „Kindergarten“ positive Gefühle. Dass in einer Kita ganz unvermutet auch Notfallsituationen der unterschiedlichsten Art auftreten können, die mitunter zu einer erheblichen Gefährdung von Kindern und Mitarbeiter/-innen führen, wird oft verdrängt. Es lohnt, sich im Team Gedanken zu einem effektiven Notfallmanagement für Ihre Einrichtung zu machen.

„kinderleicht!“  
bei facebook

Wir freuen uns auf Ihren Online-Besuch auf [www.facebook.com/kinderleicht](http://www.facebook.com/kinderleicht).



© Stephanie Hofschlaeger – pixelio.de

# Alltägliche Konfliktsituationen in Kita und unser Umgang damit

*Vordergründig leben und arbeiten Erzieher/-innen tagtäglich miteinander. Es spielen sich bestimmte Abläufe und Umgangsformen ein, hilfreiche und weniger hilfreiche. Manchmal herrscht auch Sprachlosigkeit und Handlungsunfähigkeit.*

*Über die Abläufe, die für alle gut funktionieren, wird selten gesprochen und auch selten reflektiert. Ich finde jedoch, gerade sie sollten unter die Lupe genommen werden. Denn dort, wo es gut läuft, können wir viel darüber erfahren, wie wir uns unsere Arbeit und unsere Arbeitsabläufe einrichten müssen, damit es uns gut geht, damit sie Spaß machen und auch noch qualitativ hochwertig sein können.*

**S**tellen Sie sich jetzt einen ganz normalen Tag im Alltag Ihrer Kita vor: Maryna sitzt in der Ecke und weint. Sie wird von ihren Freundinnen beschimpft. Noch ist unklar, was der Auslöser dafür war. Sie wissen genau, das wird wieder Gespräche mit Marynas Mutter brauchen, damit diese sich wieder beruhigen kann. Ihre Kollegin Caroline kommt bei den Kindern einfach besser an, sie nimmt es aber auch mit den Regeln nicht so genau und hat deshalb bei den Kindern

## der



von  
Joachim Armbrust

einen Stein im Brett. Sie sind eifersüchtig. Kollegin Magda ist dieses Jahr schon zum fünften Mal krank und lässt Sie im Stich, so ganz allmählich können Sie das nicht mehr neutral sehen und nehmen es persönlich. Im Team gibt es in der letzten Zeit immer wieder eine Grundstimmung, die nicht gerade Arbeitsfreude auslöst. Obwohl Sie deutlich formuliert haben, dass Sie nicht in die Igelgruppe wollen, wird genau das von Ihnen verlangt. Es scheint niemanden anderen dafür zu geben. Auf kei-

nen Fall wollten Sie für Leon die Bezugsbetreuerin sein, jetzt fällt doch ausgerechnet Ihnen die Aufgabe zu. Mit Kollegin Maike gibt es in der letzten Zeit ständig Missverständnisse und kleinere Querelen, Sie fühlen sich offensichtlich beide vom anderen nicht mehr verstanden.

Es kommt also alltäglich zu Konflikten aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse, Interessen, Haltungen oder Motivationen. Hier einige auf den Kern reduzierte Beispiele:

- Jemand verweigert die Mitarbeit oder Unterstützung.
- Die Anweisungen der Leitung werden als nicht zumutbar erlebt.
- Die wirtschaftlichen Bedingungen der Einrichtung, aber auch Qualitätssicherungssysteme haben die Arbeitsbedingungen stark verändert. Davon fühlen sich einzelne Mitarbeiter/-innen belastet, von anderen werden diese Veränderungen durchaus begrüßt.
- Jemand kann sich kein Gehör verschaffen, fühlt sich klein und erniedrigt, weil er ständig unterbrochen wird.
- Eine der Kolleginnen hat private Probleme, die in die Arbeit hineinschwappen.
- Mehrere Kolleginnen bewerben sich auf die frei gewordene Leitungsstelle, wobei die jeweils anderen als weniger qualifiziert eingeschätzt werden.

Meinungsbildung findet im Alltag zu verschiedenen Anlässen statt: bei Handlungsbedarf, bei Problemkonstellationen, für die es noch keine Haltung gibt, in Gefährdungssituationen, in der Diskussion unterschiedlicher Handlungsalternativen, bei Auseinandersetzungen zu inhaltlichen Fragestellungen, bei Planungsprozessen, bei Neuorientierung und im Zusammenhang mit Wertbildungsprozessen. Dabei sollte Frau/Mann wissen: Meinungen bilden nicht nur Sachinhalte ab, sondern sind in der Regel auch emotional gefärbt. Diese Vermischung macht es oft schwer, sach- und zielorientiert zu diskutieren und zu entscheiden.

Lassen Sie uns vergegenwärtigen, dass Konflikte zunächst nichts Schlimmes sind. Sie laden uns ein, aufmerksam zu werden, genauer hinzuschauen und die Chance zur Veränderung und Weiterentwicklung zu nutzen. Denn meist kreieren sich um

ein Problem verschiedene Sichtweisen. Deshalb lohnt es sich immer, folgenden Fragen nachzugehen:

- Wer ist an dem Problem beteiligt?
- Wer leidet an dem Problem?
- Wer kann und will zur Lösung des Problems beitragen?
- Wer hat etwas davon, dass es dieses Problem gibt?
- Was bewirkt das Problem im Team?
- Wie kann aus dem Problem eine zu bewältigende Aufgabe werden?

### Konfliktverläufe

Schalten Sie auf Zeitlupe und nehmen Sie sich ein Vergrößerungsglas zur Hand, wenn Sie aus einem sich wiederholenden Konfliktverlauf ausbrechen wollen.

Versuchen Sie, den Konflikt zu beobachten:

- Was war direkt vorher?
- Schauen Sie auf die Eigenschaften der Streitpartner/Beziehung der Streitpartner.
- Wie beginnt der Streit?
- Worum geht es?
- Wie zeigt sich das im Verlauf des Streites?
- Wer schaut dem Streit zu?
- Wer greift ein? Wie endet der Streit?
- Was geschieht dann?
- Wie fühlen sich die Streitparteien danach?

### Einen Konflikt beobachten

Unsere Erfahrung in der Arbeit mit Teams zeigt uns immer wieder, dass notwendige Klärungsprozesse emotional „verklumpen“, d.h. uns persönlich so ergreifen, dass wir nicht mehr differenziert fühlen und denken können, sondern uns von einer mächtigen Gesamtbetroffenheit überfahren oder gefangen genommen fühlen, die uns handlungs- und gestaltungsunfähig machen kann. Es braucht dann einen geschützten Raum, in dem persönliche Betroffenheit und unterschiedliche Sichtweisen nicht nur erlaubt sind, sondern vertrauensvoll eingeladen werden, sich zu zeigen. Das geht nur ohne Druck und mit mindestens vorläufig zurückgenommenen Erwartungen an die anderen. In einem solchen Raum kann ein Team sich gegenseitig darin unterstützen, das individuelle Spürbewusstsein in bzw. zu einer Sache zu verfeinern und ausdifferenzieren. Je

feiner wir in unserer Wahrnehmung Prozesse und Konflikte erfassen, desto eher gewinnen wir unsere Gestaltungsfähigkeit zurück und es eröffnen sich neue Bedeutungsgebungen und Strukturen, die sich als Lösung anbieten und gemeinschaftlich getragen sind. Bei weitreichenden Entscheidungen ist es wichtig, den Entscheidungsraum so großräumig anzulegen, dass das Team und der Träger genügend Zeit und ausreichend viele Optionen haben, um zu tragfähigen Ergebnissen zu kommen.

Die Unterschiedlichkeiten im Wesen, in den Handlungsmustern, in der Art, Welt wahrzunehmen, oder in den vorhandenen Handlungs- und Reaktionsmustern berühren sich entweder konfliktträchtig oder befruchtend. Bewusstsein über diese mitgebrachten Schätze und Zumutungen zu haben hilft, diese Unterschiedlichkeiten als Ressourcen zu nutzen.

Deshalb ist es immer sinnvoll, das Teamgeschehen, die Teamprozesse, die sich entwickelnden Rollen und die subjektiven Befindlichkeiten einzelner Mitarbeiter/-innen für sich zu reflektieren. Im Folgenden haben wir Ihnen einige fokussierende Hilfsfragen bzw. -überlegungen dafür exemplarisch zusammengestellt.

**Beispiele für Beobachtungen in der Gruppe**

- Es gab viel Wärme und Freundlichkeit.
- Es gab viel destruktiv-aggressives Verhalten.
- Die Teammitglieder waren uninteressiert und nicht beteiligt.
- Einzelne Teammitglieder versuchten zu dominieren und die Leitung zu übernehmen.
- Wir verstanden uns ausgezeichnet.
- Wir hatten Hilfe nötig.
- Ein großer Teil unserer Unterhaltungen war irrelevant.
- Wir waren vollkommen aufgabenorientiert.
- Die Teammitglieder waren sehr höflich untereinander.
- Es gab viel grundlegenden Ärger.
- Wir arbeiteten an unseren Verfahrensfragen.
- Wir diskutierten sachliche Differenzen.

**Beispiele für Selbstbeobachtungen**

- Zu einigen war ich freundlich und herzlich.

- Ich habe mich kaum beteiligt.
- Ich habe mich auf die Arbeit konzentriert.
- Ich habe immer wieder die gleiche Kollegin unter Beschuss genommen, habe versucht sie lächerlich zu machen und ihren Worten Bedeutung zu nehmen.
- Ich wurde von vielen angegriffen.
- Ich übernahm immer wieder die Führung.

- Von nichts kommt nichts!
- Müßiggang ist aller Laster Anfang!
- Glück hat auf die Dauer nur der Tüchtige!
- Des Lebens Kampf ist das Lebenselixier!
- Arbeit macht das Leben süß!
- Erst die Arbeit, dann das Vergnügen!

Als weitere kleine Einladung zur Selbstreflexion möchte ich Ihnen einige Fragen



© stockWERK - Fotolia.com

**Beispiele für Lebenshaltungen, die uns möglicherweise geprägt haben oder immer noch prägen, in Sprichwörtern ausgedrückt**

- Ich lebe nicht, um zu arbeiten, sondern ich arbeite, um zu leben!
- Arbeit adelt, ich bleibe bürgerlich!
- Müßiggang zur rechten Zeit, vermeidet oftmals Zank und Streit!
- Abwarten und Tee trinken.
- Blinder Eifer schadet nur!
- Edel sei der Mensch hilfreich und gut!
- Kleider machen Leute!
- Wie man's macht, macht man's falsch!
- Ohne Fleiß kein Preis!

zur Selbstklärung anbieten. Sie stärken den Blick auf sich selbst und die eigene Rolle und führen im besten Falle in einen inneren Raum des Innehaltens und des Zu-sich-selbst-Kommens. Nehmen Sie sich richtig viel Zeit dafür, schaffen Sie den inneren Raum, um die Fragen auf sich wirken zu lassen und kehren Sie zu Fragen, zu denen Ihnen nichts einfällt, immer mal wieder zurück.

**Meine Impulsfragen:**

- Was macht mir Freude bei der Arbeit?
- Was macht mich zufrieden bei der Arbeit?
- Wann bin ich ausgeglichen in der Arbeit?

- Was empfinde ich als besonders sinnvoll in meiner Arbeit?
- Was belastet mich?
- Worunter leide ich?
- Was lässt mich ruhig und entspannt sein?
- Was lähmt mich bei der Arbeit oder in den Arbeitsbeziehungen?
- Was hemmt mich so zu sein, wie ich bin?

- Wann bin ich aktiv und neugierig, gibt es Situationen, in denen mir eine abwartende passive Haltung lieber ist?
- Lasse ich mich wirklich mit meinen Gefühlen und Gedanken, mit meiner ganzen Person auf die Arbeit ein oder lasse ich Bereiche von mir außen vor und warum?
- Bestimmen persönliche Befindlichkeiten meine Arbeit?
- Gibt es Situationen, auf die ich mich nur halbherzig einlasse?
- Beziehe ich wirklich Stellung, habe ich klare Standpunkte und kann ich diese fachlich begründen?
- Was bringt mich am schnellsten aus der Fassung?
- Was ärgert mich an mir selbst am meisten?
- In welcher Situation habe ich zuletzt im beruflichen Zusammenhang gelogen?
- Welche Ziele strebe ich in meinem Beruf an?
- Welche Ziele strebe ich in meinem Privatleben an?
- Wo liegen meine besonderen Fähigkeiten?
- Bin ich fähig, meine Gefühle anderen gegenüber offen zu äußern?
- Welche Gefühle kann ich bei mir am schwersten beherrschen?
- Habe ich Minderwertigkeitsgefühle gegenüber meinen Kolleginnen?
- Was ärgert mich bei meinen Kolleginnen am meisten?
- Was denke ich über Kollegin X?
- Rede ich über andere Kolleginnen Dinge hinter ihrem Rücken, die ich mit ihnen nicht besprochen habe?

**Wie kann die Kommunikation, wie können die Beziehungen im Team, zwischen Personen oder zwischen Gruppen verbessert oder gefördert werden?**

Teamentwicklungsprozesse können das Arbeitsvermögen einer Gruppe verbessern. Hierfür ist es immer wieder auch hilfreich, sich Referentinnen und Referenten von außen zu holen. Dabei sind die Gründe für Teamentwicklungsmaßnahmen so vielfältig wie die Methoden zu deren Umsetzung. Je nach Aufgabenstellung bieten sich unterschiedliche Inhalte, Konzepte und Schwerpunkte bei der Durchführung an. Aus diesem Grund ist es wichtig, die

zu behandelnden Themen genau auf die Gruppe der Teilnehmer/-innen und ihre Situation und Bedarfe hin abzustimmen. Ganz gleich jedoch, wie die konkrete Umsetzung einer Teamentwicklungsmaßnahme aussieht, stehen zwei Ziele immer im Vordergrund:

Die Effizienz und Effektivität, die qualitative Verdichtung der internen und externen Kommunikation des Teams soll gesteigert werden. Konflikte und Reibungen innerhalb der Gruppe sollen verringert werden und die kreative und innovative Zusammenarbeit soll verbessert werden. Die Leistungen des Teams und damit die kommunikative Qualität der Einrichtung sollen sich letztendlich erhöhen. Die einzelnen Teammitglieder sind im besten Fall mit ihrer Rolle und Aufgabe im Team am Ende eines solchen Entwicklungsprozesses zufriedener und ziehen für sich stärkere Motivation aus ihren Aufgaben im Team. ■

**LITERATURTIPP**



Joachim Armbrust, Siegbert Kießler-Wisbar, Wolfgang Schmalzried  
**Konfliktmanagement in der Kita - Verständigungsprozesse im Team gestalten**

Carl Link Verlag  
Kronach 2013  
ISBN 978-3-556-06359-0

Teamarbeit bedeutet immer Kommunikation: Kommunikation mit Menschen, für die Sie mehr oder weniger Sympathien hegen, und mit Menschen, gegen die Sie klare Vorbehalte haben. Trotz aller emotionalen Befindlichkeiten untereinander ist es wichtig, dass sich zwischen allen Teammitgliedern Formen konstruktiven Umgangs einspielen. Konkret bedeutet das, Offenheit im Miteinander herzustellen.

Dieses praktische Werk vermittelt Ihnen kompakt und verständlich notwendiges Grundlagenwissen, mit dem Sie durch konzeptionelle Planung bereits im Vorfeld Konflikte vermeiden. Darüber hinaus werden hilfreiche und sinnvolle Strategien zum Konfliktmanagement in der Kita aufgefächert.

**AUTOR**

Joachim Armbrust ist Diplom-Sozialpädagoge.

**KONTAKT**

www.therapie.de/psychotherapie/armbrust/