

Konfliktmanagement, vorläufige Überlegungen für einen Standard, Dek. Ingelheim und Oppenheim, Mai 2010, Fachberatung Petra Doppler

Leitsätze (Was uns leitet)

Die Kirchengemeinde ist als Rechtsträger für die Gestaltung der Kindertagesstättenarbeit im Sinne der Leitlinien verantwortlich. Sie stellt die notwendigen Bedingungen her, um die Kindertagesstättenarbeit zu ermöglichen. Von daher hat sie auch die Funktion, zeitnah bei auftretenden Konflikten im Rahmen der Kindertagesstättenarbeit Hilfestellungen für konstruktive Konfliktklärung anzubieten.

Ziele (Was soll erreicht werden?)

Das Verhältnis von Träger, Leitung und Team ist von gegenseitiger Wertschätzung, Achtung und Interesse geprägt.

Der Träger und die Leiterin fördern die vertrauensvolle Zusammenarbeit durch Transparenz und Kommunikationsbereitschaft.

Die Leiterin fördert den offenen Austausch unter den MitarbeiterInnen und spricht Spannungen und Konflikte zeitnah, direkt und offen, an. Konflikte haben Vorrang in den Besprechungen vor anderen Themen.

Der Träger und die Leitung sind für die zeitnahe Klärung der Konflikte verantwortlich, um die weitere konstruktive Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Die Verantwortungsbereiche von Träger und Leitung hinsichtlich der Konfliktklärung sind definiert und schriftlich festgehalten.

Der Träger führt Mitarbeitendengespräche als Instrument der Personalentwicklung in die Kindertagesstätte ein.

Der Träger führt regelmäßige Dienstgespräche mit der Leitung der Kindertagesstätte. Der Träger, die Leitung und die Mitarbeitenden verfügen über eine geeignete Kompetenz der Gesprächsführung zur konstruktiven Konfliktklärung bzw. sorgen für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortbildungen in diesem Bereich.

Der Träger, die Leitung und die Mitarbeitenden verfügen über eine geeignete Kompetenz der Gesprächsführung zur konstruktiven Konfliktklärung bzw. sorgen für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortbildungen in diesem Bereich.

Der Träger kommt seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Personal nach und sorgt bei Bedarf für unterstützende Maßnahmen (Supervision, Coaching der Leitung etc.)

Qualitätskriterien (Woran ist es zu erkennen?)

Der Träger fördert die Zusammenarbeit im Team durch offene Kommunikation.

Der Träger und die Leitung gewährleisten durch geeignete Maßnahmen für Transparenz und guten Informationsfluss in Bezug auf ihre Tätigkeit und die Aktivitäten gegenüber allen Beteiligten.

Strukturen des Konfliktmanagements sind allen bekannt und werden in Anspruch genommen. Das Verfahren ist in geeigneter Form dokumentiert.

Es werden einmal jährlich Mitarbeitendengespräche zwischen Leitung und Mitarbeitenden geführt. Diese haben die Reflexion der Arbeit zum Ziel, sowie die Förderung von Arbeitszufriedenheit, Motivation und Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden.

Die Leitung fördert durch geeignete Maßnahmen die Teamentwicklung.

Durch regelmäßigen Austausch über die aktuelle Arbeitssituation und auftauchende schwierige Situationen (im Team, mit Eltern, Kindern etc.) und Fallbesprechungen im Team soll die kollegiale Unterstützung und Zusammenarbeit, sowie der fachliche Austausch gefördert werden.

Der Träger führt einmal jährlich ein Mitarbeitendengespräch mit der Leitung.

Die Leitung ist verpflichtet bei Konflikten, die nicht zeitnah im Rahmen des Teams und der Leitung, gelöst werden konnten, den Träger zu informieren und unterstützend mit ein zu beziehen. Es liegt eine schriftliche Vereinbarung darüber vor.

Die Mitarbeitenden und Eltern haben das Recht, sich bei Konflikten direkt an den Träger zu wenden. Dieser sollte jedoch die Leitung informieren und in die Klärung mit ein beziehen.

Der Träger, die Leitung und das Team sind über die zuständigen fachlichen Stellen zur Unterstützung der Konfliktklärung (Fachberatung, Erziehungsberatung, Konfliktklärungsbeauftragte der EKHN etc.) informiert.

Träger und Leitung nehmen in regelmäßigen Dienstgesprächen kontinuierlich die Personalsituation und die gemeinsame Zusammenarbeit im Team, mit Träger, Leitung und Eltern, in den Blick und fördern eine offene, transparente Kommunikation.

Falls es einer Unterstützung durch Supervision oder eine Mediation von einer externen Begleitung bedarf, veranlasst dies der Träger und stellt die finanziellen Mittel zur Verfügung.

Der Träger und die Leitung zeigen sich dafür verantwortlich, dass es Vereinbarungen zum Umgang mit Schweigepflicht und Loyalität gegenüber der Einrichtung und Mitarbeitenden in Konfliktfällen gibt und verpflichten alle Mitarbeitenden, diese einzuhalten (z.B.: keine unbeteiligten Dritten von Konflikten zu informieren bzw. diese einzubinden)

In den Vereinbarungen zur Schweigepflicht sind Aussagen über das korrekte Verhalten im Konfliktfall aller Beteiligten gemacht. Träger, Leitung, Mitarbeitende und Eltern haben diese Vereinbarung unterschrieben.

Alle Mitarbeitenden werden in Gesprächsführung geschult.