

3. interaktion elementar kärnten 21.01.2023



FachKRAFT im Fokus Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Fokus Autonomie: Wie entsteht im Berufsalltag ein Gefühl der Selbstbestimmtheit?

Autonomie hängt eng mit Vertrauen zusammen und setzt sich auf allen Ebenen fort:

- Vertrauen der Träger*innen → Autonomie der Leitungen
- Vertrauen der Leitungen → Autonomie der Pädagog*innen
- Vertrauen der Pädagog*innen → Autonomie der Kinder

Zum Beispiel in der Leitungsposition das Vertrauen der Träger*innen zu haben und Mitsprache bei der Personalauswahl zu erfahren oder auch Arbeitsstrukturen selbst gestalten zu können, wie zum Beispiel Teamgespräche (= Bedeutung der Kommunikation für Wertschätzung, Vertrauen und Mitgestaltung). Und selbst als Leitung Autonomie bewusst zulassen, z.B. damit Pädagog*innen

- selbstbestimmt mit Kindern und Familien in Kontakt treten – authentisch sein zu können und so mit Stresssituationen umgehen zu können
- selbstbestimmt auf Bedürfnisse eingehen zu können
- Selbstbestimmt über den Einsatz des Gruppenbudgets entscheiden (welche Materialien gekauft werden,...)

Bedeutung der Autonomie in den Praktika während der Ausbildung: Entscheidungen treffen zu dürfen, begründete Anpassung der Aufgaben nach den Bedürfnissen der Gruppe/Kinder, offene Reflexionsmöglichkeiten, mit den eigenen Argumenten und Fragen gehört werden → wichtig für Gefühl der Selbstbestimmung.

Erfahrungsbericht: „Schönes Gefühl auch selbst entscheiden zu dürfen, ob ich in der Pension noch arbeiten kann oder nicht.“

Offene Diskussion: Inwieweit ist durch das neue Gesetz eine Einschränkung der Autonomie zu erwarten?

→ **Autonomie braucht ausreichend Möglichkeit zur Kommunikation und Partizipation.**



FachKRAFT im Fokus

Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Fokus Soziale Eingebundenheit: Wann und wie lässt sich soziale Eingebundenheit und Zugehörigkeit erleben?

Beziehungen mit den Kindern, Eltern und Arbeitskolleg*innen pflegen und priorisieren (bei der Selbstreflexion anfangen: wie gehe ich mit jedem Einzelnen um?)

Eingebunden sein im Team:

- durch ein stabiles Team mit funktionierender Kommunikation (Wissen um Stärken und Schwächen, Zusammenhalt und Spannungen werden thematisiert)
 - durch ausreichend Wissen und gegenseitiges Verständnis im Team (Zusammenarbeit Pädagog*innen und Assistent*innen)
 - durch bewussten Umgang mit hierarchischen Strukturen (Partizipation ermöglichen)
 - durch gegenseitige Bestärkung im Team
 - durch ausreichend Dienstzeit für Teamgespräche und gemeinsame Reflexion mit Praktikant*innen
 - durch eine positive Teamatmosphäre
- ➔ zentral für die Freude an der Arbeit, weniger Krankenstände, sich gegenseitig Kraft gebend

Eingebundensein im Sozialraum:

- durch Arbeit in der eigenen Heimatgemeinde (positive wie negative Formen der Einbindung)
- durch Netzwerke, Vereine
- durch Öffentlichkeitsarbeit

Eingebundensein auf Trägerebene:

- durch Transparenz der Arbeit ➔ Wertschätzung vom Träger
- durch intensivierten Kontakt mit dem Träger

Eingebundensein in der Zusammenarbeit mit den Eltern:

- durch Rückmeldungen der Eltern, die auch gezielt eingeholt werden
- durch transparent machen der Arbeit mit den Kindern (z.B. Portfolioarbeit)
- durch erlebte Wertschätzung von Seiten der Eltern

Eingebundensein in der eigenen Gruppe:

- durch organisatorische Veränderungen (Gesprächstermine außerhalb der Kinderdienstzeit)
- durch Prioritäten setzen (Interaktion vor Organisation)

➔ **Soziale Eingebundenheit braucht ausreichend Zeit und passende Strukturen für Kommunikation.**

3. Interaktion elementar Kärnten 21.01.2023



FachKRAFT im Fokus

Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Fokus Kompetenzerleben: Was im Alltag trägt dazu bei, sich selbst als kompetent zu erleben?

Das eigene Erleben von Kompetenz hängt sowohl vom gelingenden Umsetzen eigener Ansprüche und dem Einsatz von professionellem Wissen, als auch von der Außenwahrnehmung durch die Zusammenarbeit mit anderen ab.

Gesehen werden (durch Fachabteilung, Träger, Leitung)

- Wertschätzender Austausch mit Fachberater*innen im direkten Kontakt bei Besuchen
- Rückenstärkung durch Vorgesetzte und flache Hierarchien die Partizipation ermöglichen

Sich fachlich auszutauschen bzw. gemeinsame Lösungen zu suchen

- Bestärkender fachlicher Austausch mit Kolleg*innen (z.B. im Rahmen von Supervision oder Fortbildung)
- Interprofessionelle Zusammenarbeit / Kooperation mit anderen Professionen (Bedeutung anderer Professionen für die eigene professionelle Arbeit: z.B. wäre es wichtig Sozialarbeit im Elementarbereich etablieren bzw. die Zusammenarbeit mit Kinder- und Jugendwohlfahrtssystem auszubauen)

→ Bedeutung eines professionellen Austausches über fachliche Fragen (nicht nur über organisatorische oder persönliche Themen)

Verändertes Leitungsverständnis

- Team so begleiten, dass es sich (auch bei Veränderungsprozessen) als kompetent erlebt
- Team nicht zu überfordern
- Organisatorisches wenn möglich auslagern, um Ressourcen für pädagogische Leitungsaufgaben zu nutzen
- Führungskompetenzen ausbilden, um diesem veränderten Leitungsverständnis gerecht werden zu können

→ wichtig auch für Kompetenzerleben der Leitung selbst

Gute Zusammenarbeit mit den Eltern

- Arbeit transparent machen
- Eltern ins Boot holen – Partizipation ermöglichen
- Gute Gespräche mit Eltern führen können

3. Interaktion elementar kärnten 21.01.2023



FachKRAFT im Fokus Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Fort- und Weiterbildungen

- Führen zu verschiedenen Phasen des Kompetenzerlebens:
 - Zunächst bestärkend und beflügelt,
 - dann häufig Phase der Unsicherheit oder Frustration, weil nicht so leicht umzusetzen,
 - dann Integration und langfristig positive Auswirkung auf Kompetenzerleben, weil eine Zunahme an Handlungsmöglichkeiten und Kreativität im Umgang mit Problemen da ist
 - Studium: zunächst verunsichernde aber sehr nachhaltige Wirkung
 - Empfehlung einer Teilnehmer*in für besonders hilfreiche Ausbildung: Motopädagogikausbildung
- ➔ **Kompetenzerleben braucht fachliches Wissen und professionelle Handlungskompetenzen, sowie Zeitressourcen für Kommunikation und Kooperation.**

FAZIT

Es zeigt sich, dass gerade die Ressource Zeit für eine intensive Kommunikation im Team und mit anderen, insbesondere den Kindern und Eltern, aber auch mit anderen Kooperationspartner*innen ein zentraler Hebel für die Erfüllung dieser drei grundlegenden motivationsunterstützenden Bedürfnisse ist, insbesondere wenn diese mit fachlichem Wissen, Führungsqualität und Gesprächskompetenzen verbunden ist.

Daraus lässt sich ein klarer Handlungsauftrag an alle Ebenen des Systems – von den einzelnen Gruppen, den Einrichtungen, den Träger*innen bis hin zu Verwaltung und Aus-, Fort- und Weiterbildungssystemen ableiten:

Für eine Stabilisierung des Systems ist es notwendig Zeitressourcen und Strukturen zu schaffen, um den fachlichen Austausch und die Kommunikation und Kooperation zu unterstützen und als Quelle für Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenzerleben zu nutzen.