

FIPP-GENERATIONENKONFERENZ

Arbeitstagung 2013



Inhalt

Editorial	03
Kulturphase	04
Biografiephase	06
Ressourcenphase	08
Demografiephase	10
Transferphase	14
Verwaltung, Wirtschaft und Technik	15
Kita und Familie	16
Jugendhilfe und Schule	17
Evaluation	18
Anhangsverzeichnis	19

Impressum

Herausgeber:
FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut
für die pädagogische Praxis
Großbeerenstr. 71
10963 Berlin
Tel +49 - 30 - 259 28 99 0
Fax +49 - 30 - 259 28 99 99
zentrale@fippev.de
www.fippev.de

Amtsgericht Berlin-Charlottenburg
Vereinsregisternummer 4486 B

Texte/Gestaltung: Jana Judisch

Fotos: Conny Fischer, Jana Judisch, Sascha Schulz, Werner Eckhardt

© FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis

Berlin, Mai 2013

Liebe LeserInnen,

im Jahr 2011 hatte der FiPP e.V. gemeinsam mit dem Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften Berlin (ZAGG) das Projekt „Gesund Arbeiten und Leben im FiPP e.V.“ ins Leben gerufen. Hier entwickelt ein Steuerkreis, bestehend aus KollegInnen der FiPP-Fachbereiche „Kita und Familie“ sowie „Jugendhilfe und Schule“, Ideen und Maßnahmen, die die gesundheitliche Situation der MitarbeiterInnen verbessern und zudem insgesamt gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen im Träger schaffen sollen. Gefördert wird dieses Projekt durch die IKK Berlin und Brandenburg.

Im Rahmen dieses Steuerkreises wurde die Idee für die Generationenkonferenz geboren. Diese Idee, die zunächst aus dem reinen Wort bestand, galt es mit einem Konzept zu füllen: Die jährliche Arbeitstagung des FiPP e.V. sollte 2013 unter dem Fokus des Miteinanders verschiedener Generationen stehen. Was brauchen die verschiedenen Generationen, um gut miteinander und für die Kinder, Jugendlichen und Familien arbeiten zu können? Wann eigentlich sprechen wir von „Generation“? Dreht sich der Begriff tatsächlich ausschließlich um die Einsortierung von Menschen in eine bestimmte Altersdekade oder geht es nicht vielmehr um Lebensphasen und -bedingungen?

Der „Geburt des Wortes“ folgte fast ein Jahr intensiver konzeptioneller Überlegungen. Entstanden ist eine Generationenkonferenz, die aus fünf inhaltlichen Phasen besteht. Alle Phasen bauen aufeinander auf. Sie führen die TeilnehmerInnen inhaltlich auf das Thema hin, werfen Fragen auf und verdichten diese schließlich zu konkreten Überlegungen hinsichtlich des eigenen Handelns.

Vom 17. April bis 19. April 2013 schließlich fand die FiPP-Generationenkonferenz am Werbellinsee statt. Es waren drei sehr intensive Tage, die bei vielen TeilnehmerInnen noch lange haften geblieben sind. Wir hoffen, dass die Konferenz zu einem besseren Verständnis der MitarbeiterInnen füreinander und für die jeweiligen unterschiedlichen Bedürfnisse beigetragen hat. Viele Ideen sind während der Konferenz entstanden, deren Umsetzung uns im Träger und im Steuerkreis Gesundheit noch eine Weile beschäftigen wird.

Herzlich bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei der IKK Berlin und Brandenburg: Sie hat die Generationenkonferenz und auch den Druck dieser Dokumentation finanziell unterstützt. Bedanken möchten wir uns außerdem bei den MitarbeiterInnen von ZAGG, namentlich Frau Antonia Milletat für die fruchtbare und angenehme Zusammenarbeit und natürlich auch bei den Mitgliedern des Steuerkreises für ihr Engagement bei Vorbereitung und Durchführung dieser sehr besonderen FiPP-Arbeitstagung. Herr Dr. Sommer moderiert und begleitet diesen Steuerkreis, auch ihm gilt unser Dank.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre der vorliegenden Broschüre. Vielleicht bietet sie dem einen oder der anderen eine Anregung für die Durchführung einer eigenen Generationenkonferenz.



Doreen Sieg
Geschäftsführung



Kornelia Hmielorz
Stellvertr. Geschäftsführung

KEIN

FALSCH

GENERATION

BRAUCHT

FiPP

FREI

DENKT

JUNG

KULTURPHASE

Die Kulturphase bildet den Einstieg in die Konferenz: Die Teilnehmenden sollen Spaß haben, aus dem Alltag heraus- und in der Konferenz ankommen. Die Spiele an den verschiedenen Stationen sind so aufgebaut, dass die Teilnehmenden miteinander ins Gespräch kommen, um die Aufgaben lösen zu können: Welchen Erfahrungshintergrund bringen sie jeweils mit? Welche (pop-)kulturellen Kenntnisse verbinden sie bzw. wo unterscheiden sich die Erfahrungen?

Kulturphase

Phasen-Konzeption:

Caro Zienicke, Conny Fischer, Guido Graichen, Jana Peick, Jana Judisch, Melanie Weiß, Sabine Golz, Ute Schmidt



...er negativ beeinflusst haben.

Der Blick zurück
~ Höhen
~ Tiefen
~ Phasen



BIOGRAFIEPHASE
In der Biografiephase werfen die TeilnehmerInnen einen Blick auf ihre jeweilige Historie und gewinnen ein erstes Verständnis für unterschiedliche Lebensphasen. Es geht darum, die eigene Biografie als Ressource zu begreifen.

Phasen-Konzeption:

Antonia Milletat, Conny Fischer, Janina Krieblin, Sabine Tönnis, Ute EnBlin

Dokumentation:

Arbeitsblätter und Protokolle siehe Ordner 1.0 der Begleit-CD

Biografiephase

Die Arbeit an der eigenen Biografie rückt die ganze Person - mit den inneren Empfindungen und den äußeren Umständen in den Blickpunkt. Da es sich hier um sehr persönliche Geschichten handelt, die u.U. bestimmte Stimmungen oder Gefühle auslösen können, begann diese Phase zunächst in Einzelarbeit. Die TeilnehmerInnen zeichneten ihre Lebenslinien, eine für die private Seite, eine für die berufliche.

Markante Ereignisse, die für die negative bzw. positive Beeinflussung der Lebenslinie von Bedeutung waren, wurden auf den Linien ggf. notiert. Dies konnten äußere - z.B. gesellschaftshistorische - Ereignisse sein, aber auch Leistungen und Lernstationen, die physische Geschichte von gesundheitlichen Entwicklungen sowie emotional-spirituelle Faktoren, die die jeweilige Biografie maßgeblich geprägt haben können.



In einem nächsten Arbeitsschritt bildeten sich Paargruppen, die in der Reflexion der jeweiligen Biografien jene Gelingsbedingungen herausarbeiteten, die zu einer guten Bewältigung von bestimmten Ereignissen und Situationen in den Lebensphasen „Kindheit und Jugend“, „frühe Erwachsenenjahre“, „Erwachsenenjahre“ und „Reifung“ beigetragen hatten. Diese notierten die TeilnehmerInnen auf Karten, welche im Plenum zu einer Ausstellung zusammengetragen wurden.



Die Ausstellung füllte den gesamten Veranstaltungssaal. Als häufigste „Gelingsbedingungen“ - durch alle Lebensphasen hindurch - wurden die Familie und Freunde benannt, ab dem zweiten Lebensabschnitt kamen KollegInnen, PartnerInnen und eigene Kinder hinzu. Wichtige Kraftquellen waren weiterhin Anerkennung (sowohl beruflich als auch im privaten Bereich), Eigeninitiative sowie Selbstbewusstsein und innere Gelassenheit.



Im Anschluss wurden die bisherigen Schritte in Gruppen diskutiert. Obwohl diese Phase zunächst Widerstände bei einigen TeilnehmerInnen ausgelöst hatte, konnten viele von ihnen gut einsteigen. Sie äußerten sich positiv über den Erkenntnisgewinn, den sie aus den Lebenslinien gezogen hatten. Trotz sehr unterschiedlicher Biografien ähnelten sich viele der durchlaufenen Phasen. Häufig variierte deren Dauer und auch ihre Bewertung. Berufliches und privates Wohlbefinden wurden häufig als miteinander verwoben erkannt: Beide Lebenswelten beeinflussen die jeweils andere Seite - sowohl positiv als auch negativ.

RESSOURCENPHASE

In der Ressourcenphase ordnen sich die TeilnehmerInnen - ggf. unabhängig von ihrem numerischen Alter - einer bestimmten Lebensphase zu. TeilnehmerInnen in der gleichen Phase bilden gemeinsam eine Bezugsgruppe, die herausarbeitet, über welche Ressourcen sie verfügt, worin die Stärken liegen und auch, welche Bedarfe und Wünsche bestehen.

Unsere
Stärken

- Entwicklungsbereitschaft /
Offenheit / Flexibilität
- Positive innere Haltung
(Energie, Input, Impulse, Ideen)
- Vielfältige Bildungsstruktur

Phasen-Konzeption:

Antonia Milletat, Barbara Henkys, Kornelia Hmielorz, Manuela Peters

Dokumentation:

Arbeitsblätter und Abbilder der Präsentationen siehe Ordner 2.0 der Begleit-CD

Ressourcenphase

Zur Einstimmung in diese nächste Phase definierten die TeilnehmerInnen anhand der Fragen „Welche Themen beschäftigen dich derzeit? Was hat in deinem Leben Bedeutung?“ und „Worauf musst du dich neben deiner Arbeit gezielt konzentrieren?“ ihre Lebenslagen und machten deren wichtigsten Eckpunkte aus. Diese bildeten die Grundlage für die eigene Zuordnung in eine Bezugsgruppe. Im Anschluss bildeten sich zehn verschiedene Gruppen, die im Folgenden in den Austausch gingen zu gemeinsamen Stärken, Ressourcen und Wünschen.



Bezugsgruppe „Alles unter einen Hut bringen“

Dieser Bezugsgruppe hatten sich so viele MitarbeiterInnen zugeordnet, dass zwei Diskussionsgruppen gebildet werden konnten. Diese Menschen sind gute OrganisatorInnen und verstehen es, Prioritäten zu setzen bzw. Grenzen zu ziehen. Sie bringen Gelassenheit sowie stabile Netzwerke mit und sehen Themen als Herausforderung. Sie wünschen sich klare Strukturen, weiterhin den Freiraum für selbstbestimmtes Handeln und weniger Rechtfertigungsdruck.

Bezugsgruppe „Auf dem Weg - Vieles ist möglich“

Mit einem vielfältigen, positiven Blick auf die offene Zukunft bringen diese Menschen den Mut mit, den Weg als Ziel zu betrachten. Spontanität und Flexibilität bezeichnen sie als ihre Stärke und wünschen sich vor allem Inspiration, Möglichkeiten und Chancen.

Bezugsgruppe „Erfahren, angekommen - Raum für das Private“

Die Stärken dieser Gruppe sind Gelassenheit und die Fähigkeit, Altes über Bord zu werfen, sich selbst mit Humor zu betrachten. Sie wünscht sich gesunden Egoismus und Akzeptanz von außen.

Bezugsgruppe „Lebenskünstler“

Die „Lebenskünstler“ zeichnen sich durch Unabhängigkeit, Freiheit, unkonventionelles Denken und Kreativität aus. Sie können Vielfalt zulassen und Spannung aushalten.

Bezugsgruppe „Beruflich und privat angekommen und etabliert“

Menschen dieser Bezugsgruppe fühlen sich gelassen, stabil und zufrieden. Sie haben gelernt, die eigenen Bedürfnisse zu erkennen und zu beachten, können gut und reflektiert zuhören und Wissen weitergeben. Sie wünschen sich Gesundheit, Kraft und Akzeptanz.

Bezugsgruppe „Renitent im Alter“

Diese Bezugsgruppe verfügt über Berufs- und Lebenserfahrung und Mut zur abweichenden Meinung. Die Mitglieder wissen um kritische Punkte und thematisieren diese mit dem Blick auf Veränderung. Sie wünschen sich diese Offenheit auch von anderen und möchten in ihrer Individualität als Bereicherung verstanden werden.

Bezugsgruppe „Verlässlich bis zur Stabübergabe - Generation 60+“

Die Generation 60+ verfügt über innere Ruhe und Konzentriertheit sowie Verlässlichkeit, Präsenz und Umsicht. Sie können ihre Erfahrung weitergeben ohne selbst im Mittelpunkt stehen zu müssen. Wichtig ist ihnen das Recht auf einen langsamen Rückzug. Ihre Belastungsgrenzen möchten sie offen äußern dürfen.

Bezugsgruppe „Verschiedene berufliche Engagements“

Menschen in verschiedenen beruflichen Engagements beherrschen die Selbstorganisation und das Multi-Tasking. Sie sind interdisziplinäre Vernetzungskünstler, die sich mehr Unterstützung - z.B. als „Auftankstelle“ - wünschen und die Möglichkeit zum Nein-Sagen.

Bezugsgruppe „Weiterbildung - Weiterentwicklung“

Eine erste Etablierung und vielfältige Bildungsstrukturen zeichnen diese Gruppe aus, auf deren Grundlage sie weitere Entwicklungen anstrebt. Sie wünscht sich neue Aufgaben, den Freiraum für deren Umsetzung sowie Unterstützung aus dem Arbeitsumfeld.

Inspiration

ich von Spontanität anstecken" lassen

als Vorbild für sich selbst nehmen

Lernen von „Jüngeren“ und Impulse/Neues ausprobieren

Anregungen zulassen trotz langjähriger Erfahrung

Von den Eigensch...
Lernen

Miteinander statt getrennt/gegeneinander

Vertrauen zueinander

Offenheit → als Vorbild?

Fließend

Optimismus beibehalten und weitergeben

Möglichkeit schaffen, sich auszuprobieren und Erfahrung zu sammeln

DEMOGRAFIEPHASE

Die benannten Ressourcen der einzelnen Bezugsgruppen für eine Verbesserung des Arbeitsalltags aller einzusetzen und umgekehrt Voraussetzungen für ihre Entlastung zu schaffen, dies sind die Ziele der Demografiephase. Hier werden Umsetzungsideen entwickelt, die sich sowohl in großen als auch kleinen Teams sowie für Einzelpersonen anwenden lassen sollen.



Dr. Dieter Sommer begleitet das Gesundheitsprojekt „Leben und Arbeiten im FiPP“, welches FiPP e.V. seit 2011 in Zusammenarbeit mit ZAGG durchführt und das von der IKK Berlin und Brandenburg finanziert wird. Zum Einstieg in die Demografiephase hielt er ein Impulsreferat, in welchem er den Zusammenhang zwischen Gesundheit und

Älterwerden beschrieb. Als die wichtigsten Probleme nannte er Bewegungsmangel, Fehlernährung und einseitige Beanspruchungen. Im Folgenden ein kurzer Auszug aus diesem Vortrag:

„Bereits auf der Arbeitstagung 2011 wurden die TeilnehmerInnen gefragt: ‚Woran merken Sie, dass Sie älter werden?‘ Die wichtigsten Hinweise waren:

- Ich bin schneller erschöpft.
- Ich bin weniger belastbar.
- Meine Erholung dauert länger.
- Ich schlafe unruhig.

Für die Arbeit im fortgeschrittenen Alter gibt es zwei Sichtweisen:

- das Defizit-Modell (nachlassende körperliche und geistige Leistungsfähigkeit) und
- das Kompetenz-Modell (besondere Kompetenzen und Fähigkeiten in jeder Altersgruppe)

Daher wurden die TeilnehmerInnen damals gefragt: ‚Was können Sie mit zunehmendem Alter besser?‘ Auch hier gab es zahlreiche Rückmeldungen, am häufigsten waren:

- Ich kann Prioritäten klarer setzen.
- Ich habe mehr Gelassenheit und kann besser die Ruhe bewahren.
- Ich kann die Dinge auch mal laufen lassen.
- Ich kann besser zuhören.

In der Arbeitsorganisation gründet sich alles auf die Bereitschaft, über Leistungsminderungen offen zu reden. Physisch anspruchsvolle Aufgaben können häufig umverteilt werden, es gibt aber auch Aufgaben, die gerade älteren MitarbeiterInnen leichter fallen, z.B. konfliktträchtige Gespräche. Ein ganz besonders wichtiger Punkt für ältere MitarbeiterInnen ist die Möglichkeit, sich die Pausen selbst einteilen zu können. Jüngeren MitarbeiterInnen fällt es dagegen häufig leichter, mit Kreativität und Flexibilität an ihre Arbeit heran zu gehen.

Führungskräfte unterschätzen in der Regel den Einfluss, den sie auf das Verhalten ihrer MitarbeiterInnen haben. Ihre Einstellungen entscheiden ganz wesentlich darüber, welchen Stellenwert Gesundheit am Arbeitsplatz hat. Sie können die Resilienz ihrer MitarbeiterInnen wirkungsvoll fördern - oder hemmen.

Das demografiegerechte Gestalten der Arbeit bezieht sich immer auch auf einzelne Arbeitsplätze. Hier müssen Ideen und Veränderungen gestaltet werden. Hilfreich ist es oft, sich mit Anderen systematisch über die eigene Arbeit auszutauschen, der Betriebsvergleich ist hier bei ähnlich strukturierten Einrichtungen eine ganz klassische Methode.

Aber auch ganz innovative Lösungen, wie z.B. die Entwicklung neuer Geschäftsfelder oder das Angebot einer betrieblichen Altenpflege für Angehörige im eigenen Unternehmen können demografiegerechte Perspektiven eröffnen.“

Ausgehend von den in der vorherigen Phase identifizierten Bezugsgruppen war es in der Demografiephase die Aufgabe der TeilnehmerInnen, sich mit den Ressourcen und Bedarfen der verschiedenen Gruppen auseinander zu setzen. In wechselnden Gruppenkonstellationen diskutierten sie, wie die Stärken der einzelnen Bezugsgruppen besser genutzt bzw. wie sie sie im Arbeitsalltag besser entlastet werden können.

Hierfür wurde die Methode des World Cafés zu einem „Generationscafé“ abewandelt: Drei Runden lang berieten sich die MitarbeiterInnen in immer 20 Einzelgruppen. Jede Gruppe wurde paritätisch besetzt mit jeweils einem/r ModeratorIn aus den FiPP-Fachbereichen „Kita und Familie“ sowie „Jugendhilfe und Schule“. Eine Runde währte 20 Minuten, danach wurden die Gruppen frei nach Belieben gewechselt.



Die TeilnehmerInnen entwickelten zahlreiche Ideen während dieses Cafés. Übergreifend kann zusammengefasst werden, dass für alle Bezugsgruppen vor allem „weiche Maßnahmen“ im Fokus standen.

Benannt wurde wiederholt das aufeinander Zugehen, der Austausch und der vertrauensvolle Umgang miteinander, mehr Rücksichtnahme sowie Anerkennung und Wertschätzung jeder einzelnen Bezugsgruppe mit ihren Besonderheiten. Der Fokus lag im Schwerpunkt auf der Sensibilisierung für die Perspektive der/des Anderen und in Vorschlägen zur Veränderung von Haltungen.

Bezugsgruppe „Alles unter einen Hut bringen I“

Die Stärke dieser Bezugsgruppe - die Fähigkeit Prioritäten setzen zu können, ihre Erfahrung und Gelassenheit - könnte vor allem im Einsatz der Gruppenmitglieder als Kollegial Beratende oder MentorInnen genutzt werden. Entlastung für diese Gruppe ließe sich schaffen, indem die vielfältigen Aufgaben durch Arbeitshilfen (Übersichten, Leitfäden) komprimiert bzw. erleichtert würden. Eine flexiblere Einteilung von Stunden im Team könnten zudem ihrem Bedürfnis nach Selbstbestimmung entgegen kommen.

Bezugsgruppe „Alles unter einen Hut bringen II“

Auch diese Gruppe hatte „sich gut organisieren können“ als eigene Stärke benannt. Diese für das „Visualisieren und Strukturieren von Arbeitsabläufen“ zu nutzen, wurde in der Diskussion vorgeschlagen. Wertschätzung der Persönlichkeiten, die Akzeptanz verschiedener Tempi wurden als wesentlich für ihre Entlastung benannt. Zudem könnten sie als Unterstützung ein „Druckventil“ benötigen, ein/e KollegIn beispielsweise, der/die ihnen zuhört und sie auffängt.

Bezugsgruppe „Auf dem Weg - vieles ist möglich“

Sich von der Offenheit und Spontanität dieser Bezugsgruppe „anstecken“ zu lassen, ihre Anregungen und Ideen trotz eventuell langjähriger eigener Erfahrungen zuzulassen, ihnen Vertrauen zu schenken und die Möglichkeit sich auszuprobieren, waren Ideen für die Nutzung ihrer Stärken. Hierfür gelte es eine Team- bzw. Trägerkultur zu pflegen, in der auch Fehler gemacht werden dürfen. Zudem bräuchte es Reflexionsgespräche und Kommunikation auf Augenhöhe mit ihnen als Personen, die sich eben einfach noch „auf dem Weg“ befinden.

Bezugsgruppe „Beruflich und privat angekommen und etabliert“

Die Stärken dieser Bezugsgruppe - die Fähigkeit zur Reflexion, zum Zuhören und zur Wissensweitergabe - könnten in der Kollegialen Beratung oder der Anleitung von PraktikantInnen genutzt werden. Diese Bezugsgruppe bezeichnete sich als ausgeglichen und stabil, wichtig bleibt es dennoch, dies nicht als selbstverständlich zu betrachten und achtsam zu bleiben für Schwankungen.

Bezugsgruppe „Erfahren, angekommen - Raum für das Private“

Diese Gruppe beschreibt sich selbst als „Macher“, die sehr gut in der Lage sind, Altes über Bord zu werfen. Sie stellen wichtige Teammitglieder dar, die gerade für jüngere MitarbeiterInnen wichtige Stützen sein können. Sie dabei zu unterstützen, ihre Grenzen klar zu setzen und ihnen umgekehrt ebenfalls Fachberatung oder Supervision zu ermöglichen, könnte ihnen eine Entlastung bieten.

Bezugsgruppe „Lebenskünstler“

Das Improvisationstalent der „Lebenskünstler“ und ihre Risikobereitschaft könnten frischen Wind in Strukturen bringen und vor allem bei der Vorbereitung bzw. Konzeptionalisierung von Projekten gebraucht werden. Zudem könnten sie als MediatorInnen in festgefahrenen Konfliktsituationen für die Erschließung neuer Perspektiven sorgen. Ihnen wiederum kämen alternative Arbeitszeitmodelle entgegen oder auch die Möglichkeit eines Sabbatzeitraums.

Bezugsgruppe „Renitent im Alter“

Die Stärken der Bezugsgruppe liegen in der Berufs- und Lebenserfahrung und im Wissen um kritische Punkte. Diese können eine Trägerkultur bereichern, in der Kritik positiv genutzt wird und es Raum gibt für die Weitergabe von Erfahrungen.

Bezugsgruppe „Verlässlich bis zur Stabübergabe - Generation 60+“

Um die Erfahrungen dieser Bezugsgruppe für die Weitergabe an jüngere KollegInnen nutzen zu können, entstand die Idee eines „Logbuchs“. Um die Mitglieder gut zu entlasten, müssten alternative Modelle der Arbeitsteilung im Team entstehen. Wichtig bleibt, dass Belastungen im Team thematisiert werden (können).



Bezugsgruppe „Verschiedene berufliche Engagements“

Die Kenntnisse dieser Gruppe, die häufig außerhalb des beruflichen Tätigkeitsfeldes liegen, könnten in einer Art „Kompetenz-Pool“ auch anderen Teams zugänglich gemacht werden, dies durchaus auch außerhalb des Arbeitsbereiches - z.B. in Form von betriebs-sportlichen Lauftreffs o.ä. Wichtig wäre es umgekehrt, ihnen die gewünschte „Auftankstelle“ zu schaffen, in Form von Pausenräumen oder Ruhemöglichkeiten.

Bezugsgruppe „Weiterbildung / Weiterentwicklung“

Für Weiterentwicklungswünsche offen sein und sie ggf. im Kopf zu behalten, ist ein Hinweis an Leitungskräfte und Träger. Es gilt, ihnen Fortbildungen bzw. praktische Erprobungsfelder anzubieten. TeamkollegInnen sollten unterstützend wirken und Interesse zeigen. Das erworbene Expertenwissen könnte bei der Einbindung in konzeptionelle Weiterentwicklungen gut genutzt werden bzw. könnte es in MultiplikatorInnen-Funktion weitervermittelt werden.

WAS JETZT?

Wie weiter?

TRANSFERPHASE

In der Transferphase werden die zuvor entwickelten Vorschläge und Ideen daraufhin geprüft, wie sie in die konkrete Praxis vor Ort gebracht - aufgeteilt jeweils nach den FiPP-Fachbereichen - gebracht werden können: Was können die Einrichtungen und Projekte tun? Welchen Profit haben die MitarbeiterInnen davon?



Am letzten Tag der Konferenz trafen sich die MitarbeiterInnen im Kreise ihrer jeweiligen Fachbereiche. Erstmals hatten 2013 auch KollegInnen aus den Bereichen Wirtschaft und Technik an der FiPP-Arbeitstagung teilgenommen. Sie bildeten an diesem Tag zusammen mit den Mitarbeitenden der Verwaltung eine Arbeitsgruppe, die gemeinsam überlegten, wie die Ideen und Erkenntnisse der Generationenkonferenz für die KollegInnen so aufbereitet werden könnte, dass sie in die tägliche Praxis Eingang finden können.

Leitend für diese Überlegungen waren die folgenden Fragen:

- Welche Themen und Gedanken sind für eure alltägliche

- Arbeit von Bedeutung?
- Was sollte uns nicht verloren gehen?
- Was stand auf keinem Zettel und hat euch trotzdem beschäftigt?
- Was möchtet ihr an euer Team weitergeben?
- In welchem Rahmen wollt ihr die Fragen und Themen aufgreifen und in die Tat umsetzen?
- Wie möchtet ihr vom „Man müsste mal“ zum „Wir machen mal“ kommen?

Viele KollegInnen betrachteten vor allem das Thema des wertschätzenden Umgangs mit Teammitgliedern als wichtigen Auftrag sowohl für das eigene Handeln als auch als einen großen Wunsch, den sie an die Anderen haben. Dies beginnt stets mit kleinen Gesten, den Anfang macht man immer selbst. „Dankbarkeit auch einmal aussprechen“ war daher einer der guten Vorsätze der Diskussions- teilnehmerInnen.

Weiterhin wurde die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches mit den KollegInnen „vom Fach“, der KöchInnen und Hausmeister untereinander als ein wichtiges Thema benannt, für das sich alle stark machen möchten. Viele der KollegInnen verfügen über Spezialisierungen, von denen andere profitieren können. Tätigkeitsbezogene gemeinsame Fortbildungen, Fachtage oder die Einrichtung von AGs im technisch-wirtschaftlichen Bereich könnten gut eingesetzt werden, um ein regelmäßiges Zusammenkommen zu ermöglichen. Solche Treffen könnten eben jene „Auftankstelle“ sein, die in den vorangegangenen Phasen wiederholt gefordert worden war.

Die Generationenkonferenz war für alle nur ein erster Schritt. Die konkrete Umsetzung dieser Ideen und die Bearbeitung weiterer Themen wird nach der Konferenz die Aufgabe einer kleinen Arbeitsgruppe sein, welche sich vor Ort gegründet hat.

In der Rückschau auf die voran gegangenen Phasen der Generationenkonferenz benannten die KollegInnen aus dem Fachbereich Kita und Familie jene Gedanken, Themen und Ideen, die sie am meisten beschäftigt hatten und für die sie einen Bedarf zur weiteren Bearbeitung erkannten. Alle Vorschläge wurden notiert und gemeinsam nach Wichtig- bzw. Dringlichkeit geclustert. Die drei Stichpunkte mit der höchsten Punktzahl wurden anschließend im Fishbowl-Prinzip diskutiert. Nach diesen Anregungen schrieben die KollegInnen Briefe an sich selbst, in denen sie die aus den Erkenntnissen resultierenden Aufträge an das zukünftige eigene Handeln formulierten. Diese Briefe werden ihnen Ende August zugestellt und sie an ihre guten Vorsätze erinnern.



Positive Grundeinstellung

Für eine positive Grundeinstellung gegenüber dem Beruf, den KollegInnen und Leben im Allgemeinen braucht es ein Zugehörigkeitsgefühl sowie den Mut auszusprechen, wenn etwas belastet. Erreicht werden kann dies, wenn den KollegInnen wohlwollend zugehört wird. Ein humorvoller Umgang kann erleichternd wirken, die Thematisierung der Eigendynamik von (unkonstruktiver) Kritik kann diese begrenzen. Durch die verstärkte Betrachtung von Positivem können die Mitarbeitenden motiviert werden: Wenn z.B. am Anfang jeder Dienstberatung zunächst berichtet wird, was an diesem Tag gut gelungen ist, bringt dies gute Akzente in eine solche Sitzung.

Auch können Leitungen interessante Projekte ihrer KollegInnen fotografieren und ihnen damit noch einmal ihre guten Leistungen spiegeln.

Neue Ideen

Neue Ideen im Team bzw. von einzelnen KollegInnen brauchen Raum und Zeit und die Bereitschaft aller, Veränderungen mitzutragen und auch auszuhalten, wenn einmal etwas nicht funktioniert. Hilfreich ist es, klare Verantwortlichkeiten für die Umsetzung neuer Ideen und auch für die Fortführung einer begonnenen Sache zu benennen. Die notwendigen Erläuterungen müssen zudem gut mit den Eltern kommuniziert werden.

Kita-übergreifend Ressourcen bzw. Anregungen finden

Jede Einrichtung (auch die der anderen Fachbereiche) verfügt über bestimmte Ressourcen, für die es wünschenswert ist, dass sie auch anderen zugänglich sind. Als Ressourcen werden vor allem bestimmte Fertigkeiten oder Talenter einzelner MitarbeiterInnen betrachtet. Festangestellten muss die Möglichkeit geboten werden, sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit mit ihrem Spezialkönnen für die eigene Einrichtung und auch für andere einzusetzen. Zudem sollten sie die Gelegenheit zum Austausch mit anderen ErzieherInnen, die über ähnliche Kenntnisse verfügen, erhalten. Über Honorarkräfte, von deren Leistungen man profitiert hat, sollten die anderen Einrichtungen Kenntnis erhalten. Gute Ideen um dies zu erreichen sind das Packen eines „Talentekoffers“ in jeder Kita oder eine trägerübergreifende „Kompetenzbroschüre“. Kitaübergreifende Hospitationen einzelner ErzieherInnen hatte es in der Vergangenheit schon gegeben und waren als sehr gewinnbringend betrachtet worden, diese Praxis sollte wieder aufleben. Zudem besteht Interesse daran, mehr über den Jugendbereich zu erfahren. Teamtage könnten für gemeinsame Besichtigungen genutzt werden.

Phasen-Konzeption:

Conny Fischer, Elke Ostwaldt, Katja Geue, Ria Schneider, Sabine Tönnis

Dokumentation:

Arbeitsblätter und Protokolle siehe Ordner 4.0 der Begleit-CD

Jugendhilfe und Schule

Die Transferphase im Fachbereich Jugendhilfe und Schule wurde als Open Space gestaltet. Die TeilnehmerInnen besichtigten die am Vortrag entstandenen Ergebnis-Plakate der Demografiepase und benannten neun verschiedene Themen, zu denen in Kleingruppen weitergearbeitet wurde.

Pausen

Den Raum zu schaffen für Pausen und dabei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Berufsgruppen einzugehen war Diskussionsthema dieser Gruppe. Für die Etablierung einer Pausenkultur empfiehlt sie u.a. die Thematisierung in Dienstberatungen.

Umgang mit Kritik

Innerhalb der Teams Raum und Zeit für Kritik zu schaffen (indem z.B. Teamzeiten erweitert werden), aber auch Regeln für den Umgang mit Kritik einzuführen, sind Empfehlungen dieser Gruppe.

Zuhören

Zuhören signalisiert Zugewandtheit, Nähe, Wertschätzung. Es gilt, ein „freieres“ Zuhören im Umgang mit KollegInnen zuzulassen - nicht immer steckt hinter Gesagtem ein Auftrag. Gewünscht wird Supervision als Ausgleich.

Hospitationen

Wie Hospitationen gewinnbringend eingesetzt werden können, überlegte diese Gruppe. Als sinnvoll empfehlen sie Kurzhospitationen über einen halben Tag, die allerdings gut vor- und nachbereitet werden müssen.

Spinnergruppe

Als Ressource für neue Ideen und Perspektiven hat sich eine „Spinnergruppe“ konstituiert, die regelmäßig jeden ersten Mittwoch im Monat zusammenkommt, sich austauscht und zu verschiedenen Themen Lösungen „spinnt“. Interessierte sind herzlich eingeladen.



Räume gestalten für Jugendliche

Diese Gruppe beriet über die Entwicklung jugendgerechter Raumkonzepte (an denen die Kinder und Jugendlichen beteiligt werden). Sie kam zum Schluss, dass Hospitationen zu gelungenen Projekten anderer Einrichtungen von Nutzen sein könnten.

Kompetenzpool / Talentetausch / Ressourcentausch

Die Nutzung von Ressourcen auch außerhalb des eigenen Teams ist nicht nur bei „Talenten“ von allgemeinem Gewinn, erkannte diese Gruppe, es ist zudem sinnvoll, bekannt zu machen über welche ausleihbare Ausstattung (z.B. Technik) einzelne Einrichtungen verfügen. Eine entsprechende Liste wird erstellt und publiziert.

Kollegiale Beratung

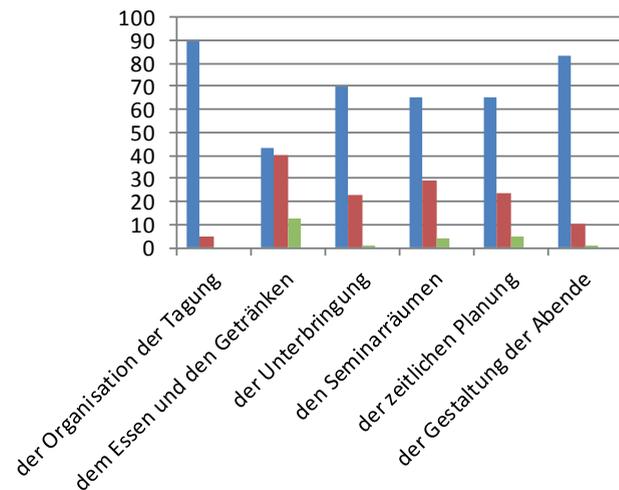
Wie die Methode der Kollegialen Beratung verbindlich in den Einrichtungen und Projekten organisiert werden könnte, wurde in dieser Gruppe besprochen. Erste Schritte sind die Organisation von entsprechenden Fortbildungen und die Einführung in den Fach-AGs.

Lärm

Ein Konzept gegen die kontinuierliche Belastung durch Lärm in den zu entwickeln war Ziel dieser Gruppe. Vorschläge waren zum einen eine entsprechende Raumgestaltung, zum anderen die Entwicklung eines „Signalsystems“, mit dem die Kinder spielerisch auf den akustischen Pegel aufmerksam gemacht werden können.

Evaluation Arbeitstagung

Die Arbeitstagung fand ein positives Echo. Der größte Teil der TeilnehmerInnen war mit Unterkunft und Abendgestaltung zufrieden. Die Bewertung der Verpflegung fiel im Vergleich zum Vorjahr etwas schlechter aus. Die Abendgestaltung - Sportangebote, Disco und Lagerfeuer - wurde lobend erwähnt mit dem Wunsch, diese beizubehalten.

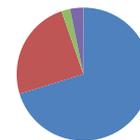


Die Methodenvielfalt der Tagung, der Austausch in guter Atmosphäre sowie dass die Themen und Arbeitsschritte von FiPP e.V. selbst entwickelt worden waren; wurde positiv hervorgehoben.

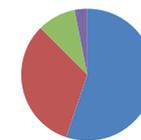
Die TeilnehmerInnen wünschten sich mehr Zeit für die Kleingruppenarbeit während der einzelnen Phasen, eine kurze Auflockerung zwischen den Phasen und insgesamt mehr freie Zeit für den offenen Austausch.

Wie zufrieden war ich mit...

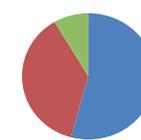
Kulturphase



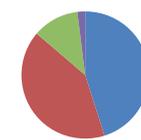
Biografiephase



Ressourcenphase



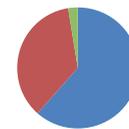
Demografiephase



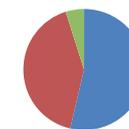
Die Konzeptqualität der einzelnen Phasen wurde in der Mehrheit als zufriedenstellend bewertet. Mit der Gesamtstruktur der Tagung sowie ihrem Abschluss waren die TeilnehmerInnen durchweg „zufrieden“ bis „eher zufrieden“.

Transferphase

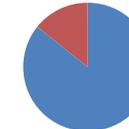
FiPP-Kita und Familie



FiPP-Jugendhilfe und Schule



FiPP-Verwaltung, Wirtschaft und Technik



Der Transfer der Themen und Ideen in den Berufsalltag der Teams aus den verschiedenen Fachbereichen des FiPP e.V. fand mehrheitlich eine gute Resonanz. Es wurde positiv angemerkt, dass MitarbeiterInnen aus den Bereichen Technik, Wirtschaft und Verwaltung an der Tagung teilgenommen hatten. Es besteht zudem der Wunsch, dies künftig beizubehalten.

Auf dieser Seite ist eine CD-ROM befestigt. Sollte Ihr Exemplar keine CD beinhalten, wenden Sie sich bitte an presse-pr@fippev.de

Anhang - Daten auf der CD

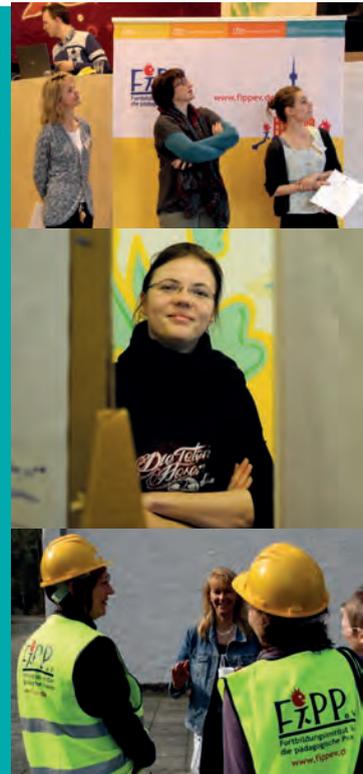
1. **Dokumente Biographiephase**
 - 1.1 Arbeitsblätter
 - 1.1.1_Die biografische Lebenslinie_Querformat
 - 1.1.2_Wie wird die Grafik benutzt
 - 1.1.3_Arbeitsblatt_Themenspektrum
 - 1.1.4_Fragestellungen Gespräch zu zweit_Ausstellung
 - 1.1.5_Protokollvorlage ReporterIn
 - 1.2 Protokolle
 - 1.2.1_Zusammenfassung Gruppengespräche Biografiephase
 - 1.2.2_Zusammenfassung Stichworte Ausstellung Biografiephase
2. **Dokumente Ressourcenphase**
 - 2.1 Arbeitsblätter
 - 2.1.1_Arbeitsblatt Lebenslagen und Einordnung in Bezugsgruppe
 - 2.1.2_Arbeitsblatt Bezugsgruppen
 - 2.2 Protokolle
 - 2.2.1_Alles unter einen Hut bringen I
 - 2.2.2_Alles unter einen Hut bringen II
 - 2.2.3_Auf dem Weg - vieles ist möglich
 - 2.2.4_Beruflich und privat angekommen und etabliert
 - 2.2.5_Erfahren angekommen - Raum für das Private
 - 2.2.6_Lebenskünstler
 - 2.2.7_Renitent im Alter
 - 2.2.8_Verlässlich bis zu Stabübergabe 60+
 - 2.2.9_Verschiedene berufliche Engagements
 - 2.2.10_Weiterbildung Weiterentwicklung
3. **Dokumente Demografiephase**
 - 3.1 Inputreferat Dr. Sommer (Powerpoint)
 - 3.2 Arbeitsblatt Aufgaben GastgeberIn
 - 3.3 Protokolle
 - 3.3.1_Alles unter einen Hut bringen I
 - 3.3.2_Alles unter einen Hut bringen II
 - 3.3.3_Auf dem Weg - vieles ist möglich
 - 3.3.4_Beruflich und privat angekommen und etabliert
 - 3.3.5_Erfahren angekommen - Raum für das Private
 - 3.3.6_Lebenskünstler
 - 3.3.7_Renitent im Alter
 - 3.3.8_Verlässlich bis zu Stabübergabe 60+
 - 3.3.9_Verschiedene berufliche Engagements
 - 3.3.10_Weiterbildung Weiterentwicklung
4. **Dokumente Transferphase**
 - 4.1.1_Arbeitsblatt_Transfer Kita und Familie
 - 4.2.1_Protokoll Transfer Wirtschaft und Technik
 - 4.2.2_Protokoll Transfer Kita und Familie
 - 4.2.3_Zusammenfassende Abschrift
Protokolle Bereichstag Jugendhilfe Schule_uv

FIPP e.V. - Fortbildungsinstitut
für die pädagogische Praxis
Großbeerenstr. 71
10963 Berlin

Tel 030 - 259 28 99 0
Fax 030 - 259 28 99 99
zentrale@fippev.de

Amtsgericht Berlin-Charlottenburg
Vereinsregisternummer 4486 B

www.fippev.de



Mit freundlicher Unterstützung von



Innungskrankenkasse
Brandenburg und Berlin