

Tischaufsteller

Unfreezing Vorbereiten

WAS? „Weckruf“ & Vorschau

- Aufrüttelnde Infos, Notwendigkeit zur Veränderung verdeutlichen
- Betroffene zu Beteiligten machen
- Psychologische Sicherheit, um Ängste abzubauen und Lernen zu ermöglichen

WOZU?

- Klarheit – Info & Transparenz über geplante Veränderung: wer, was, wie, warum, wann, wie lange...?
- Innere Bereitschaft wecken
= Gefühl, sich darauf einlassen zu können

Beides sind wesentliche Voraussetzungen für Veränderung (bei Einzelnen und/oder Teams)!

WIE?

- Vorab-Infos zur Veränderung als „Trailer“ oder „Vorgeschmack“ auf das Neue
- Dringlichkeit erlebbar und erfahrbar machen, nicht nur Infos für den Kopf
- Emotionen zulassen und thematisieren, Feedback einholen, wie Infos ankommen
- Info für alle gleichzeitig (Gruppeninfo) und bei Bedarf zusätzliche Einzelgespräche

WER?

- Leitung, Projektleitung und ggf. Träger
- Eltern möglichst früh informieren

Veränderungsmanagement in der Kita

Moving Verändern

WAS? „Sondersituation“ & Übergang

- Lernen & Ausprobieren mit Unterstützung
- Z. B. Workshop, Team-Tag, Fachbücher, Hospitation, Tagung, Beratung...
- Neues erfahrbar und sichtbar machen, Leitung (und Träger) lebt Veränderung bzw. das Neue vor

WOZU?

- Wissen & Kompetenzen erwerben, (erste) Erfahrungen mit dem Neuen machen
- Zutrauen entwickeln, erste (kleine) Erfolgserlebnisse, Selbstwirksamkeit

Kompetenzen und das eigene Zutrauen sind wichtig, damit das Gelernte umgesetzt wird.

WIE?

- Schonraum anbieten (z. B. Pilotphase, Experiment, Simulation, Training, Rollenspiel, Test, Tandem...)
- In Gruppen arbeiten, wenn möglich
- Feedback einholen, alle einbinden
- Leitung unterstützt, gibt Feedback und ist nah am Team

WER?

- Leitung und Team, ggf. Träger punktuell
- Ggf. Externe (z. B. Fachberatung, PQB)
- Eltern möglichst früh und vorab einbinden

in drei Phasen (Lewin)

Refreezing Verstetigen

WAS? (endlich wieder) Arbeitsalltag

- Team-Runden, Regelkommunikation (im Team und mit Träger, ggf. Elternbeirat)
- Erfahrungsaustausch, Reflexion, Feedback-Schleifen, sog. „Good Practice“
- Standardisierung, Dokumentation, bei Bedarf Nachsteuern, schulen etc.
- Fortschritts-Monitoring, Erfolge feiern

WOZU?

- Das Neue wird (allmählich) zur Normalität
- Anstrengung, Konzentration, Irritation nimmt spürbar ab, erste neue Routinen entstehen
- Spaß & Experimentierfreude nehmen zu
- Gemeinsamer Lernprozess = Teamlernen

Neues wird nur dann konsequent umgesetzt, wenn es viel Ermunterung & Erinnerungen gibt.

WIE?

- Am Thema dran bleiben, Praxis auswerten
- Bedeutung hervorheben, Ziele/Visionen
- Kleine Fortschritte sichtbar machen, Anerkennung für Erreichtes – Feiern!

WER?

- Leitung und Team
- ggf. Träger und/oder Externe punktuell
- Eltern in Auswerten & Verbessern einbinden