Stark im Kita-Alltag

60 Methoden für pädagogische Fachkräfte und Teams

Kofinanziert von der Europäischen Union

DKJS
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Impressum

Herausgeberin:
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
Tempelhofer Ufer 11 | 10963 Berlin
Tel.: (030) 25 76 76 - 0

www.dkjs.de | info[at]dkjs.de

Diese Publikation wurde von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung im Rahmen des Programms *Trainingsprogramm für die Entwicklung resilienter Organisationen in der frühen Bildung* angefertigt, gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Sächsische Aufbaubank – Förderbank (SAB).

Die Zuwendung wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) zur Verfügung gestellt.

Redaktion:
Autorinnen: Sylvia Mihan, Linda Hiltscher, Bianca König
Lektorat: Sarah Kabel
Gestaltung: Sarah Haßheider
Druck: B. KRAUSE GmbH, Radebeul

1. Auflage | © DKJS 2026

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen. Alle Links wurden von der Redaktion im September 2026 überprüft.

Kofinanziert von der Europäischen Union

DKJS
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Liebe pädagogische Fach- und Leitungskräfte,

Eine **„resiliente Fachkraft“** ist den täglichen Anforderungen im Rahmen der pädagogischen Arbeit gewachsen. Sie arbeitet auch in Krisensituationen professionell und entwickelt ihre Professionalität stetig weiter.

dass Sie gut für sich selbst sorgen und zugleich zu einer guten Zusammenarbeit im Team beitragen, ist ein wesentlicher Bestandteil Ihrer Tätigkeit in der Kita. Denn nur wenn Sie sich in Ihrem Arbeitsalltag wohl fühlen, können Sie gute pädagogische Arbeit leisten: Kinder sensibel und feinfühlig in ihrer Entwicklung begleiten, ihre Gefühle ko-regulieren und ihnen vorleben, wie sie auf die eigenen Bedürfnisse und Grenzen achten können. Ebenso wichtig ist es, Eltern und Familien partnerschaftlich einzubeziehen.

Grundlage des Trainingsprogramms und für die vorliegende Methodensammlung sind die **zwölf Aspekte der Resilienzentwicklung.** Sie basieren auf dem Resilienzmodell „Die sechs Resilienzfaktoren“ des Psychologen Klaus Fröhlich-Gildhoff und der Pädagogikprofessorin Maike Rönnau-Böse (2024)[2] sowie auf den sechs Handlungsansätzen aus der Studie „Zukunftskraft Resilienz“ des Zukunftsinstituts (2021)[3].

Diese vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben erfordern gesundheitliche Stabilität und Widerstandskraft, kurz Resilienz. Mit dieser Methodensammlung möchte die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) Sie genau dabei unterstützen. Wir geben Ihnen vielfältige Mittel und Wege an die Hand, um sich selbst und Ihr Team im Arbeitsalltag zu stärken.

Hintergrund

Die Methodensammlung ist im Rahmen des *Trainingsprogramms für die Entwicklung resilienter Organisationen in der frühen Bildung*[1] der DKJS entstanden. Dieses Programm unterstützte 23 sächsische Kindertageseinrichtungen dabei, sich zu einer resilienten Organisation zu entwickeln. Um ganzheitlich zu wirken, wurden vier Ebenen der Resilienzentwicklung in den Blick genommen:

→ **Fachkräfte:** Förderung der individuellen Resilienzentwicklung

← **Leitung:** Stärkung eines resilienzförderlichen Führungsstils

→ **Team:** Stärkung einer resilienzförderlichen Teamarbeitsweise und -kultur

← **Trägerverantwortliche:** Unterstützung einer resilienzförderlichen Arbeitsumgebung

Aufbau

Die Methodensammlung greift die Module „Wohlbefinden“, „Aktiv handeln“ und „Gemeinschaft erleben“ der Qualifizierungsreihe auf und stellt eine Ergänzung der darin bereits erprobten Methoden und der Qualifizierungsunterlagen dar. Sie kann jedoch, unabhängig von der Teilnahme am Programm, von allen Fachkräften genutzt werden, die ihre persönliche Resilienz und die des Teams stärken wollen.

Wohlbefinden

Methoden zu den Aspekten:

Aktive Bewältigungskompetenz/Stressbewältigung
Fähigkeit, Auslöser für Stress zu erkennen und Bewältigungsstrategien anzuwenden

Selbststeuerung
Fähigkeit, eigene Emotionen und Gefühle sowie die darauffolgenden Handlungen aktiv zu regulieren

Achtsamkeit fördern
Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment und die sinnlichen Erfahrungen zu lenken

Aktiv handeln

Methoden zu den Aspekten:

Selbstwirksamkeit
Überzeugung, Anforderungen mit den eigenen Fähigkeiten und Ressourcen bewältigen zu können

Problemlösen
Fähigkeit, komplexe Sachverhalte und Entwicklungen zu verstehen und Strategien zum Analysieren und Bearbeiten von Problemen einzusetzen

Kreativität ermöglichen
Out-of-the-Box-Denken, um neue Handlungsspielräume zu erschließen

Sinnhaftigkeit
die eigene Arbeit als sinnvoll und bedeutsam erleben, Zielorientierung

Gemeinschaft erleben

Methoden zu den Aspekten:

Soziale Kompetenz
Fähigkeit zur Selbstbehauptung, Konflikte zu lösen, sich Unterstützung zu holen

Selbst- und Fremdwahrnehmung
Fähigkeit, eigene Emotionen und Gedanken adäquat wahrzunehmen, die Gefühle anderer Personen einzuschätzen und sich einzufühlen, Fähigkeit zur Selbstreflexion

Werte kommunizieren
gemeinsame Wertebasis leben

Wir-Kultur pflegen
Verbundenheit und vertrauensvolles Miteinander

Die beschriebenen Methoden richten sich an Sie als Fachkräfte sowie an Teams. Zusätzlich lassen sich viele der Methoden auch mit Kindern umsetzen. Wir laden Sie zum gemeinsamen Entdecken und Ausprobieren ein!

Sie können die Methoden an Ihre eigenen Bedarfe, aber auch an die Ihres Teams und der Kinder anpassen. Oft lohnt es sich, Einzelaktivitäten gemeinsam im Team zu testen. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass diese auch im Arbeitsalltag Anwendung finden.

Jede Methode trägt dazu bei, dass Sie Ihre individuelle Resilienz als Fachkraft und/oder die Teamresilienz stärken.

Wichtig ist jedoch, dass es nicht nur auf Sie und Ihr Tun ankommt. Die Entwicklung von Resilienz darf nicht die alleinige Aufgabe von Fachkräften sein, denn „im Beruf Resilienz zu entwickeln, hängt stark von den Arbeitsbedingungen ab“ (Strehmel 2023)[4].

Teamresilienz ist die Fähigkeit von Teams, sich an Veränderungen anzupassen, Herausforderungen zu meistern und in Krisenzeiten zusammenzuhalten – ohne daran zu zerbrechen.

Anwendung

Auf jeder Karte finden Sie zunächst die Methode und die wichtigsten Informationen auf einen Blick:



Welcher Aspekt von Resilienzentwicklung steht im Fokus? ←



Wie viel Zeit braucht die Umsetzung? ←



Welches Material wird benötigt? ←



Für wen eignet sich die Methode?
Ist die Methode auch für Kinder gut geeignet? ←



Ist es eine Methode, die einzeln durchgeführt werden kann, zu zweit oder braucht es noch mehr Personen? ←

Anschließend wird erklärt, wozu Sie die Methode nutzen und wie Sie sie Schritt für Schritt umsetzen können. Ergänzend gibt es auf manchen Karten fachliche Hinweise oder Praxistipps.

Verwenden Sie die Karten so, wie es für Sie am besten passt:
- individuell in Ihrem pädagogischen Alltag oder
- gezielt und kontinuierlich zur Vorbereitung von Teamberatungen und Teamtagen.

Die farblich gekennzeichneten Kategorien sollen Ihnen das Finden einer passenden Methode zusätzlich erleichtern: Je nachdem, was Sie gerade als Fachkraft oder Team brauchen und was Sie bewirken möchten.

Viel Freude beim Entdecken und Erproben!
Ihr Team der DKJS

Stressbarometer

	Stressbewältigung
	10 bis 15 Minuten
	Klebeband, ggf. Klebepunkte
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe

Diese Methode hilft dabei, das aktuelle Stressempfinden im Team sichtbar zu machen sowie Unterstützungsbedarfe und Ressourcen der Teammitglieder zu erkennen. Außerdem können Aufgaben, Strukturen und Prozesse in der Einrichtung analysiert und verändert werden, um im Team Stress zu reduzieren und einem Verlust der Teampower entgegenzuwirken.

Die Methode kann beispielsweise zu Beginn einer Teamberatung angewendet werden.

So gehts:

1. Markiert für eine Aufstellung im Raum oder als Linie auf dem Tisch eine Skala von 0 bis 10.

2. Jedes Teammitglied schätzt nun das aktuelle persönliche Stresslevel auf einer Skala von 0 (gar nicht gestresst) bis 10 (extrem gestresst) ein und …

3. … visualisiert es mit Klebepunkten oder indem sich jede:r auf der Skala am entsprechenden Punkt positioniert.

4. Überlegt nun gemeinsam, was ihr tun könnt, damit alle, die sich bei 5 und aufwärts positioniert haben, wenigstens einen Punkt nach unten rutschen, z. B.:

- Aufgaben anders verteilen und/oder priorisieren,
- gegenseitige Hilfe und Unterstützung
- kollegiale Beratung
- Fort- und Weiterbildungen organisieren.[5]

Lachmuschel

	Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	zu zweit

Gemeinsames Lachen schafft eine positive Atmosphäre, hilft das individuelle Wohlbefinden zu steigern und das Gemeinschaftsgefühl im Team zu stärken.

Die Methode kann im Rahmen einer Teamberatung, als Tagesbeginn oder -abschluss oder zur Stressbewältigung zwischendurch genutzt werden.

So gehts:

1. Stellt euch zu zweit gegenüber voneinander auf.

2. Winkelt jeweils die Arme an und legt euren linken Arm auf euren rechten.

3. Hebt die aufeinander gelegten Arme so weit nach oben, dass ihr euer Gesicht dahinter verstecken könnt und ihr euer Gegenüber nicht seht.

4. Ihr seid nun zwei geschlossene Muscheln. Auf 3 öffnet ihr eure Arme und entscheidet, ob ihr eine „Miesmuschel" oder eine „Lachmuschel" sein möchtet: Zieht entweder ein mies gelauntes Gesicht oder lacht lautstark. Genießt jeweils den Überraschungsmoment, der fast immer zum gemeinsamen Lachen führt.[6]

Schon gewusst?
Beim Lachen lockern sich dein Zwerchfell und deine Kiefergelenke. Dein Vagusnerv, ein wichtiger Ruhenerv deines Körpers, gerät in Schwingung. Diese Signale produzieren in deinem Gehirn Glückshormone.[7]

Fan-Schnick-Schnack-Schnuck

	Stressbewältigung
	10 bis 15 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 6 Personen)

Durch gemeinsame Aktivierung, Lautstärke und Bewegung wird Energie auf- und Frust abgebaut, die Stimmung aufgelockert und das Gemeinschaftsgefühl gestärkt.

Die Methode kann beispielsweise als Auftakt für eine Teamberatung oder als Aktivierung zwischendurch im Alltag genutzt werden.

So gehts:

1. Bildet Paare und spielt jeweils Schnick-Schnack-Schnuck (Schere, Stein, Papier).

2. Wer dabei verliert, wird zum Fan der anderen Person, die gewonnen hat.

3. Die nächste Runde spielen jeweils zwei Personen gegeneinander, die die erste Runde gewonnen haben. Dabei werden sie von ihren jeweiligen Fans lautstark angefeuert.

4. So geht es Runde um Runde weiter: Immer zwei Gewinner:innen spielen gegeneinander und werden von ihren Fans unterstützt.

5. Die Fans der Person, die verliert, werden zum Fan der Person, gegen die ihr:e Gewinner:in verloren hat. Und auch die Person, die nun verliert, wird zum Fan der Person, gegen die sie verloren hat.

6. Die Fankreise werden immer größer. Am Ende spielen die beiden letzten Gewinner:innen um den finalen Sieg.

Atemübung 4 – 7 – 11

	Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Die Atemtechnik fördert die Entschleunigung und Entspannung. Sie ermöglicht eine kurze Erholung im Arbeitsalltag.

Die Methode kann z. B. zwischendurch im Alltag, im Rahmen einer Pause oder bewusst vor sowie in einer herausfordernden Situation angewendet werden.

So gehts:

1. Setze oder lege dich entspannt hin.

2. Atme 4 Sekunden durch die Nase ein.

3. Atme 7 Sekunden durch die Nase aus.

4. Wiederhole dies 11 Mal.

5. Spüre am Ende der Atemübung nach, wie sich dein Körper anfühlt.

Zeitlupe

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Durch bewusstes Verlangsamen soll Achtsamkeit und Entschleunigung im Alltag gefördert und der gegenwärtige Moment bewusster wahrgenommen werden. „Zeitlupe“ hilft besonders in stressigen Situationen dabei, wieder zur Ruhe zu kommen.

Die Methode lässt sich unkompliziert in den Kita-Alltag integrieren – beispielsweise beim An- und Ausziehen, in Übergangssituationen oder beim gemeinsamen Essen.

So gehts:

Wenn du merkst, dass du hektisch oder unruhig wirst, führe eine Alltagshandlung halb so schnell wie sonst aus – z. B. Schuhe anziehen, Hände waschen, Treppen steigen.

Für die Umsetzung mit Kindern bietet es sich an, die Methode spielerisch in den Tag einzubauen, wie etwa so: „Jetzt gehen wir (alle) so langsam wie eine Schnecke in den Garten.“ [8]

Wandsitzen

	Stressbewältigung
	2 bis 5 Minuten
	eine Wand
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Durch körperliche Bewegung wird angestauter Stress abgebaut und anschließend Entspannung sowie Wohlbefinden gefördert und neue Energie gewonnen.

Die Methode kann im Kita-Alltag zwischendurch oder als aktive Pause eingesetzt werden.

So gehts:

1. Stell dich mit dem Rücken an die Wand.

2. Gehe so weit herunter, bis deine Oberschenkel im 90-Grad-Winkel zur Wand positioniert sind. Stell dir hierbei vor, du sitzt auf einem Stuhl.

3. Halte diese Position für 30 bis 40 Sekunden.

4. Steh dann wieder auf und lockere deine Beine.

5. Wiederhole die Übung.[9]

Selbstmassage

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	10 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Durch die bewusste Wahrnehmung des eigenen Körpers werden Achtsamkeit und Selbstwahrnehmung gefördert, die Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment gelenkt und Entspannung ermöglicht.

Die Methode eignet sich für kurze persönliche Auszeiten, wenn der Kopf zur Ruhe kommen soll. Die Methode kann auch zu Beginn oder zum Abschluss einer Teamberatung eingesetzt werden.

So gehts:

1. Beginne mit der rechten Hand, deine Finger an der linken Hand zu massieren.

2. Wandere mit der Hand weiter zum Handballen und dem Handgelenk.

3. Massiere anschließend kräftig deinen Unterarm.

4. Sei dabei achtsam, wie viel Druck dir guttut. Die Massage soll sich gut anfühlen.

5. Gehe nun immer weiter, von deinem Ellbogen zum Oberarm zu den Schultern.

6. Achte vor allem auf die Stelle zwischen Schulter und Hals.

7. Wandere dann massierend den Hals hinauf bis zum Haaransatz und zum Ohr.

8. Massiere als nächstes vorsichtig die Schläfe, die Stirn und abschließend sanft die Kopfhaut.

9. Wechsle dann die Seite und gehe mit der linken Hand die rechte Seite von den Fingerspitzen bis zum Scheitel hinauf.

5-4-3-2-1 Methode

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Diese Methode lenkt die Aufmerksamkeit bewusst auf das Hier und Jetzt, unterbricht das Gedankenkarussell und schärft die eigene Wahrnehmung.

Die Aufmerksamkeit wird nacheinander auf die fünf Sinne gerichtet: Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Fühlen. So entsteht eine kurze gedankliche Pause und die Konzentration wird auf den gegenwärtigen Moment gelenkt.

Die Methode kann im Rahmen einer Pause oder Mikro-Pause im Kita-Alltag Anwendung finden. Auch Kinder lassen sich mit der Methode gut ins Hier und Jetzt holen.

So gehts:

1. Such dir einen Moment, in dem du für 2 Minuten ungestört sein kannst.

2. Konzentriere dich nun auf 5 Dinge, die du sehen kannst.

3. Danach auf 4 Dinge, die du anfassen kannst.

4. Dann auf 3 Dinge, die du hören kannst.

5. Auf 2 Dinge, die du riechen kannst.

6. Und zuletzt auf eine Sache, die du schmecken kannst.[10]

Bedürfnisblumen

	Stressbewältigung, Selbstfürsorge
	10 Minuten
	(farbiges) Papier, Stifte, optional Liste mit Bedürfnissen
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Ziel ist es, die eigene Selbstfürsorge zu stärken und verschiedene Möglichkeiten wahrzunehmen, eigene Bedürfnisse auch im stressigen Kita-Alltag zu berücksichtigen.

Die Methode regt dazu an, verschiedene Möglichkeiten zu sammeln, wie ein persönliches Bedürfnis im Kita-Alltag erfüllt werden kann und dieses zu visualisieren. Gerade in stressigen Situationen hilft die Übung dabei, gut für sich selbst zu sorgen und konkrete Handlungsmöglichkeiten direkt vor Augen zu haben.

So gehts:

1. Nehmt euch Papier und Stift.

2. Beginnt, eine Blume zu zeichnen oder druckt euch eine Vorlage aus.

3. Schreibt in die Mitte der Blüte ein Bedürfnis (z. B. Ruhe, Entspannung, Bewegung).

4. In die einzelnen Blütenblätter schreibt ihr anschließend, wie ihr euch dieses Bedürfnis ganz konkret im Arbeitsalltag erfüllen könnt (z. B. ein Glas Wasser im Pausenraum trinken, kurze Pause an der frischen Luft, Fantasiereise).

5. Sammelt in weiteren Blumen weitere Bedürfnisse und unterschiedliche Strategien, wie ihr euch das Bedürfnis erfüllen könnt. Die Anzahl der Blütenblätter pro Blume kann dabei stets variieren. Freie Blütenblätter sind hilfreich. So könnt ihr bei Bedarf neue Möglichkeiten ergänzen.

6. Sucht einen geeigneten Platz für eure Bedürfnisblumen, sodass ihr sie stets vor Augen habt.[11]

Tipp: Diese Methode lohnt sich ganz besonders mit Kindern durchzuführen. Kommt mit den Kindern ins Gespräch: Was fällt euch gemeinsam ein, was die Kinder im Kita-Alltag tun können, wenn sie Ruhe brauchen? Stellt die Bedürfnisse sowie die Strategien dann am besten bildlich dar (z. B. mit Fotos), sodass die Kinder sie sehen können.

Spickzettel Bedürfnisse: Energie, Ruhe, Entspannung, Bewegung, Routine, Wissen, Autonomie, Gemeinschaft, Verantwortung, Anerkennung, Kreativität, Freude, Erfolg

Dehnen und strecken

	Stressbewältigung, Achtsamkeit fördern
	5 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Durch gezielte Muskellockerung wird die körperliche Entspannung gefördert sowie Achtsamkeit und Fokussierung gestärkt.

Die Methode eignet sich z. B. für den Start in die Teamberatung oder eine kleine Pause zwischendurch.

So gehts:

1. Stell dich so hin, dass deine Füße etwa hüftbreit auseinander stehen und die Zehen nach vorn zeigen.

2. Beuge deine Knie leicht, lass das Becken locker und halte deinen Kopf gerade, während dein Blick geradeaus gerichtet bleibt.

3. Strebe dabei mit dem Scheitel nach oben, sodass sich dein Rücken ganz natürlich dehnt.

4. Strecke nun die Arme über den Kopf, die Handflächen zeigen in Richtung Decke.

5. Senke die Schultern, entspanne dein Gesicht und deinen Nacken.

6. Spüre deine Füße. Geh etwas in die Knie, solltest du zu gestreckt stehen.

7. Spüre den Druck deiner Füße auf dem Boden und stell dir vor, dass du eine unsichtbare Decke nach oben drückst. Das ist eine sehr kleine, feine Bewegung in beide Richtungen.

8. Bleib ein bisschen länger so stehen, als du zu können glaubst, bis du eine deutliche Dehnung spürst und es wirklich anstrengend wird. Achte darauf, dass deine Aufmerksamkeit auf Hände und Füße gleichzeitig gerichtet ist.

9. Lass danach die Arme seitlich in eine waagerechte Position sinken und drücke die Handflächen nach außen, als stünden auf beiden Seiten von dir unsichtbare Mauern.

10. Lass die Schultern sinken, entspanne das Gesicht und den Nacken.

11. Spüre deine Füße und beuge die Knie leicht, sollten deine Beine durchgedrückt sein.

12. Konzentriere dich auch hier auf die Richtungen nach unten durch deine Füße und seitlich durch die Hände.

13. Halte auch diese Position etwas länger, als du dir eigentlich zutraust.

14. Lass die Arme sinken.

15. Spüre in deinen Körper: Was hat die Übung bewirkt?

16. Schüttle zum Schluss Arme, Beine und den ganzen Körper aus.[12]

Gemeinsam zählen

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	10 bis 15 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 2 Personen)

Dieses Spiel fördert die Aufmerksamkeit und Konzentration. Um die Aufgabe zu schaffen, ist es wichtig, die anderen gut wahrzunehmen und aufeinander zu achten. So werden das Teamgefühl und die Zusammenarbeit im Team gestärkt.

Die Methode eignet sich z. B. für den Start in die Teamberatung oder eine kleine Pause zwischendurch.

So gehts:

1. Stellt euch in einem Kreis auf oder setzt euch in einem Stuhlkreis zusammen.

2. Schließt gerne die Augen. Alternativ könnt ihr die Augen offenlassen und auf den Boden schauen.

3. Zählt als Gruppe laut bis 20. Dabei darf eine Zahl jeweils immer nur von einer Person genannt werden. Wird eine Zahl gleichzeitig gesagt, beginnt ihr von vorn.

4. Es ist möglich, dass eine Person mehrmals etwas sagt. Sie muss nicht warten, bis alle anderen eine Zahl genannt haben. Ebenso ist es möglich, dass eine Person gar nichts sagt.[13]

Anstelle der Zahlen könnt ihr auch das Alphabet aufsagen.

Fünf-Finger-Atmung

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Ziel ist es, Entspannung zu fördern und die Achtsamkeit für den eigenen Körper und den gegenwärtigen Moment zu stärken.

Die Methode kann zwischendurch oder als aktive Auszeit vom Kita-Alltag eingesetzt werden, um Stress ab- und Entspannung aufzubauen.

So gehts:

1. Strecke eine Hand flach vor dich oder lege sie entspannt hin, sodass alle fünf Finger gespreizt sind.

2. Nimm den Zeigefinger der anderen Hand als Stift.

3. Setze den Zeigefinger an die Außenseite des kleinen Fingers an und fahre langsam an ihm hoch bis zur Fingerspitze. Atme dabei tief und gleichmäßig ein.

4. Fahre an der Innenseite desselben Fingers wieder hinab und atme dabei ruhig aus.

5. Wiederhole diesen Ablauf (hoch = einatmen, runter = ausatmen) Finger für Finger für die gesamte Hand bis zum Daumen.[14]

Wer möchte, wechselt danach die Richtung oder die Hand.

Hüftschwung

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Durch die Übung wird Anspannung abgebaut, Entspannung gefördert und die Achtsamkeit für den eigenen Körper gestärkt.

Die Methode eignet sich z. B. für den Start in die Teamberatung oder eine kleine Pause zwischendurch.

So gehts:

1. Stellt euch zu Beginn breitbeinig hin und geht dann los. Ein Schritt nach dem anderen, immer breitbeinig.

2. Ihr werdet merken, dass eure Hüften hierbei ganz automatisch leicht zum Schwingen kommen.

3. Versucht nun, eure Hüfte beim breitbeinigen Gehen bewusst zu schwingen.

4. Verlagert euer Gewicht immer von der einen auf die andere Seite und wieder zurück.

5. Wenn ihr so eine Zeit lang durch den Raum gegangen seid, versucht den Abstand zwischen euren Beinen noch ein Stück zu vergrößern.[15]

Hinweis: Falls ihr mal nicht durch einen Raum gehen könnt, könnt ihr euch auch breitbeinig hinstellen und euch hin- und herwiegen.

Kurze Muskel-entspannung

	Selbstregulation, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Dies ist eine bewährte Methode, um in einer akuten Stresssituation schnell wieder zur Ruhe zu kommen und gelassener zu sein. Sie ist eine Kurzform der Progressiven Muskelentspannung. Anspannung wird bewusst wahrgenommen und anschließend gezielt losgelassen.

Die Methode eignet sich z. B. für den Start in die Teamberatung oder als eine kleine Pause zwischendurch.

So gehts:

1. Atme zunächst tief ein und spanne dabei deine Muskeln an – so stark, dass es angenehm ist.

2. Nimm einen Moment lang bewusst wahr, wie sich die Anspannung in deinem Körper anfühlt.

3. Beim nächsten Ausatmen sagst du innerlich zu dir: „Entspanne!“ Gleichzeitig lässt du die Muskelspannung ganz bewusst los.

4. Spüre nun, wie sich dein Körper verändert, und achte auf den Unterschied zwischen Anspannung und Entspannung.[16]

Du kannst diese Übung mehrmals hintereinander wiederholen, bis du spürst, dass sich dein Körper beruhigt.

Starke Reize für die Sinne

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	5 Minuten
	kaltes Wasser, Gegenstände mit unterschiedlichen Oberflächen, etwas Geruchs- oder Geschmackintensives, wie z. B. eine Zitrone, Lavendel oder Minze
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Starke Sinnesreize können dabei helfen, den Körper und die Gedanken aus der Stressspirale herauszuholen. Denn sie lenken die Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment.

Die Methode hilft dabei, Stress sowie Anspannung abzubauen und wieder zur (innerlichen) Ruhe zu kommen. Sie kann jederzeit in angespannten Situationen im Kita-Alltag genutzt werden.

So gehts:

Probiere verschiedene Sinnesreize aus und halte für dich fest, welche dir in Stresssituationen persönlich am besten helfen:

- Lass kaltes Wasser über deine Hände oder Unterarme laufen oder spritze dir kaltes Wasser ins Gesicht. Das Wasser sollte kühl, aber nicht eiskalt sein.
- Reibe deine Hände kräftig aneinander, halte einen kalten Gegenstand in der Hand oder konzentriere dich darauf, wie sich verschiedene Oberflächen anfühlen, z. B. Holz, Stoff oder Stein. Wenn du draußen bist, kannst du auch bewusst barfuß über Gras laufen oder die Struktur des Bodens unter deinen Füßen wahrnehmen.
- Rieche bewusst an einer aufgeschnittenen Zitrone, an frischer Minze, Lavendel oder einem anderen intensiven Duft, den du magst und zur Hand hast.[17]

Tipp: Richtet euch z. B. im Personalraum einen Sinneskorb oder eine Achtsamkeitsecke ein. Dort könnt ihr Materialien mit unterschiedlichen Oberflächen und verschiedene Düfte (z. B. Öle) für alle bereitstellen. Vielleicht nutzt ihr solch eine Ecke bereits in der Arbeit mit den Kindern?

Tagescluster

	Achtsamkeit fördern, Stressbewältigung
	5 bis 10 Minuten
	Papier, Stift
	Fachkräfte
	einzeln

Diese Methode hilft dabei, den Kopf nach einem Arbeitstag auszuleeren. Ziel ist es, zur Ruhe zu kommen, abzuschalten, Achtsamkeit zu fördern und den Kita-Alltag hinter sich zu lassen.

Die Methode kann zum Ende eines Arbeitstags, beim Übergang in den Feierabend oder auch direkt vor dem Zubettgehen genutzt werden.

So gehts:

1. Nimm dir ein Blatt Papier und einen Stift.

2. Schreibe in die Mitte des Blattes den aktuellen Wochentag oder das aktuelle Datum und kreise den Tag/das Datum ein.

3. Zeichne von diesem Kreis abgehend Sonnenstrahlen und notiere an jeden Sonnenstrahl eine Situation, die du an diesem Tag erlebt hast oder eine Aktivität, die du gemacht hast (z. B. schönes Gespräch mit einer Kollegin, getröstet und Pflaster geklebt, leckerer Salat in der Pause).

4. Leere einfach alles, was in deinem Kopf ist, auf das Papier. Ist dein Kopf leer, kannst du das Papier entweder aufbewahren oder zusammenknüllen und in den Papierkorb werfen, je nachdem wie dein Befinden ist.

Sei nachsichtig mit dir

	Stressbewältigung, Selbstfürsorge
	5 bis 10 Minuten
	Papier, Stift
	Fachkräfte
	einzeln

Die Methode stärkt die mentale Stresskompetenz und fördert einen bewussten Umgang mit den eigenen Bedürfnissen und der persönlichen Selbstfürsorge.

Wenn uns etwas nicht gut gelingt, passiert es oft, dass wir uns überkritisch betrachten, uns verurteilen oder abwerten. Gerade in herausfordernden Situationen ist es jedoch hilfreich, eine verständnisvolle, fürsorgliche Haltung sich selbst gegenüber einzunehmen und sich damit zu beruhigen.

Diese Methode kann im Rahmen einer Teamberatung, im Kleinteam oder als einzelnes Teammitglied durchgeführt werden.

So gehts:

1. Sieh dir die folgenden Eigenschaften an und überlege, welche davon dich darin unterstützen, mehr Mitgefühl mit dir zu entwickeln und achtsamer mit dir umzugehen:

achtsam, tolerant, großzügig, humorvoll, nachsichtig, liebevoll, unterstützend, stärkend, empathisch, umsorgend, weitherzig, fördernd, gelassen, ruhig, ermutigend, verbunden, mitfühlend, verständnisvoll, respektvoll, gütig, geduldig, entgegenkommend, freundschaftlich, freizügig, wertschätzend, bedachtsam, souverän, loyal, gefühlvoll, liebenswürdig.

2. Notiere fünf der Eigenschaften auf einem Zettel.

3. Nimm einen zweiten Zettel und formuliere für jede Eigenschaft einen Satz, z. B. „Ich möchte mitfühlend mit mir umgehen." oder „Ich möchte geduldig mit mir sein."

4. Hänge den Zettel mit den Sätzen gut sichtbar auf.[18]

Schon gewusst?
Selbstmitgefühl ist eine Haltung, die erlernbar ist. Nach Kristin Neff (2012) wird sie durch drei Faktoren bestimmt:

- **Selbstfreundlichkeit:** Ich blicke wohlwollend auf mich selbst.
- **Einsicht in die menschliche Fehlerhaftigkeit:** Ich gehe davon aus, dass Fehler dazugehören und einfach passieren.
- **Achtsamkeit:** Ich nehme meine eigenen Gefühle und Gedanken wertfrei wahr.[19]

Boden unter den Füßen

	Selbststeuerung, Stressbewältigung
	wenige Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Die Stressbewältigung und Selbstregulation sollen insbesondere in belastenden und angespannten Situationen gestärkt werden.

Die Methode kann insbesondere in stressigen Situationen, beispielsweise während angespannter Tür- und Angelgespräche, eingesetzt werden, um die eigene Anspannung zu regulieren und handlungsfähig zu bleiben.

So gehts:

1. Stelle dich stabil hin, die Füße hüftbreit und spüre die Verbindung deiner Füße mit dem Boden.

2. Lege deine Hände auf den unteren Bauch und versuche, dort hineinzuatmen. Atme dabei ganz bewusst ein und entspanne deinen Bauch.

3. Fühle wie sich deine Bauchdecke leicht anhebt, wenn du einatmest und wie sie sich absenkt, wenn du ausatmest.

4. Lenke deine Achtsamkeit abwechselnd auf den Kontakt deiner Füße mit dem Boden und auf deine Bauchatmung.

Wiederhole die Übung mehrfach, bis du innerlich zur Ruhe gekommen bist.[20]

Schmetterlings-umarmung

	Stressbewältigung, Selbststeuerung
	5 bis 10 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Im Fokus stehen die Stärkung der Stress-bewältigung und Selbstregulation sowie die Förderung eines bewussten Umgangs mit den eigenen Bedürfnissen und der Selbst-fürsorge.

Ganz besonders eignet sich die Methode in akuten Stresssituationen. Sie hilft Stress abzubauen und sich zu beruhigen.

So gehts:

1. Suche dir einen ruhigen Platz.

2. Setze dich auf einen Stuhl oder stelle dich bequem hin.

3. Lege deine Arme so überkreuz auf deine Brust, dass es sich angenehm für dich anfühlt, und deine rechte Hand die linke Schulter und die linke Hand deine rechte Schulter berührt.

4. Wenn du möchtest, kannst du nun noch die Augen schließen.

5. Atme einmal tief durch die Nase ein und langsam wieder aus.

6. Klopfe nun abwechselnd mit der linken und der rechten Hand auf die Schulter. Dabei ist das Tempo nicht entscheidend, klopfe so, wie es sich für dich gut anfühlt.

7. Senke deine Arme, wenn dein Körper signalisiert, dass es genug ist.[21]

Tipp für mehr Selbstmitgefühl:
Nimm deine Gefühle in der Situation wahr. Sage dir, dass deine Gefühle für diesem Moment okay sind. Versuche dich jedoch nach und nach auf dich selbst zu konzentrieren.

Offenes Ohr

	Stressbewältigung
	10 Minuten
	Fachkräfte
	zu zweit

In schwierigen Situationen bietet das „Offene Ohr“ Teammitgliedern den Raum, Stress und Emotionen freien Lauf zu lassen, Mitgefühl zu finden und psychischen Druck abzubauen. Die niedrigschwellige Unterstützung kann dabei helfen, akuten Stress und Überlastung besser zu bewältigen.

Soziale Unterstützung ist nachweislich ein Puffer gegen psychische Belastung. Darum ist es gut, wenn sich die Teammitglieder für schwierige Situationen jeweils eine:n Partner:in suchen – im Team oder außerhalb.

So gehts:

1. Suche dir eine Person aus deinem Team oder auch außerhalb des Teams, an die du dich wendest, wenn du gerade besonders gestresst oder überlastet bist.

2. Verständige dich mit dieser Person darüber, ob du sie bei akutem Stress und Überlastung unkompliziert ansprechen kannst und sie dir dann für 5 bis 8 Minuten ein offenes Ohr schenkt. (Beide Seiten müssen sich mit der Rolle wohlfühlen. Wenn die Person selbst gerade im Stress ist, darf sie das kommunizieren.)

3. Vereinbart vorab absolute Vertraulichkeit: Alles, was in den 5 bis 8 Minuten gesagt wird, bleibt unter euch. Das schafft den nötigen Schutzraum.

4. Jetzt kannst du dir einmal deinen Frust von der Seele reden, während die andere Person zuhört.

5. Wenn du möchtest, kannst du sie auch um eine kurze Einschätzung oder einen anderen Blick auf die Situation bitten.[22]

Es geht dabei nicht darum, gemeinsam eine ausführliche Lösung zu finden, sondern um das kurze „Dampfablassen“, um danach wieder klar denken zu können.

Tipp: Diese „Krisenpartnerschaften“ können auch in einer Teamberatung miteinander vereinbart werden.

Turmbau

	Problemlösen, Selbstwirksamkeit
	30 Minuten
	pro Gruppe zehn Blätter Papier (DIN A4), Scheren, Klebestifte, Uhr/Timer
	Kinder (ab ca. 6 Jahren) und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 6 Personen)

Die Methode stärkt die Zusammenarbeit im Team und das Wir-Gefühl, indem eine Aufgabe gemeinsam gemeistert wird. Sie fördert das kreative Entwickeln von Lösungen im Team.

Der „Turmbau“ kann beispielsweise im Rahmen von Teamberatungen oder Teamtagen eingesetzt werden.

So gehts:

1. Teilt euch zu Beginn in mehrere Gruppen von 3 bis 6 Personen auf.

2. Jede Gruppe erhält zehn Blätter Papier, eine Schere und einen Klebestift.

3. Die Aufgabe für jede Gruppe lautet wie folgt: Baut aus den euch gegebenen Materialien einen möglichst hohen und stabilen Turm. Der Turm darf nicht am Boden festkleben oder an der Wand lehnen. Ihr habt dafür 10 Minuten Zeit.

4. Nach Ablauf der Zeit entscheidet ihr gemeinsam: Welcher Turm ist am höchsten gebaut und am besten gelungen?

5. Abschließend lohnt es sich zu reflektieren, wie die Zusammenarbeit in der jeweiligen Gruppe gelungen ist.

Eierflug

	Problemlösen, Kreativität
	ca. 1,5 Stunden
	je Kleingruppe ein rohes Hühnerei, Müll/Recycling-/Naturmaterial bzw. alles, was die Umgebung bietet, eine Schere und Klebeband, alternativ einen Strick
	Kinder (ab ca. 7 Jahre) und Fachkräfte
	als Gruppe (mind. 9 Personen)

Die Übung fördert die gemeinsame Entwicklung kreativer Lösungen sowie die Zusammenarbeit und das gegenseitige Kennenlernen im Team. Sie macht unterschiedliche Stärken und Kompetenzen im Team sichtbar.

Geeignet ist die Teamübung im Rahmen von Teamtagen, z. B. während eines gemeinsamen Wandertags, oder als Ferienaktivität mit Kindern im Grundschulalter.

So gehts:

1. Bildet Kleinteams aus 3 bis 4 Personen und verteilt das Material. Jede Gruppe erhält ein Ei.

2. Die Aufgabe pro Gruppe lautet: „Die Besiedlung des Mars wird bereits heute ins Auge gefasst. Es wird daran geforscht, wie Menschen zum Mars reisen und dort überleben können. Als ein nächster Schritt soll es ermöglicht werden, vor Ort Hühner zu züchten. Dafür muss eine Vorrichtung entwickelt werden, die Eier zum Mars befördert, ohne dass sie kaputt gehen."

3. Ihr habt nun 30 Minuten Zeit, um mit dem vorhandenen Material ein Flugobjekt zu bauen. Dieses soll drei Kriterien erfüllen:

- **Es soll ansehnlich aussehen:** Wir möchten uns auf dem Mars nicht blamieren, falls schon jemand vor uns dort gelandet ist.
- **Es soll weit fliegen können:** Schließlich ist der Mars nicht ums Eck.
- **Es soll stabil konstruiert sein:** Das Ei soll den Flug unbeschadet überstehen.

4. Zum Abschluss der Bauphase verleiht ihr eurem Flugobjekt einen Namen. Notiert diesen auf einem Zettel.

5. Präsentiert anschließend alle entstandenen Flugobjekte mit ihrem jeweiligen Namen versehen nebeneinander.

6. Jedes Team vergibt einen Punkt, z. B. in Form eines Steins oder Klebepunkts, an das Flugei, das es am schönsten findet. Jedoch darf es nicht das eigene sein!

7. Danach wird die Flugweite getestet: Von einer Startlinie aus wirft jedes Team sein Flugobjekt so weit, wie es geht. Die drei Flugobjekte mit der größten Distanz erhalten jeweils einen Punkt.

8. Anschließend wird die Tauglichkeit der Konstruktion überprüft: Alle Eier werden befreit. Jedes Team, welches ein intaktes Ei vorweisen kann, erhält zwei weitere Punkte.

9. Nun können die besten Teams geehrt werden.

Tipp: Reflektiert anschließend die Zusammenarbeit im Kleinteam und gebt euch gegenseitig Feedback: Welche Stärken und Kompetenzen habt ihr voneinander wahrgenommen? Wie wurden sie jeweils eingesetzt?

Positiver Tagesrückblick

	Selbstwirksamkeit
	10 Minuten, idealerweise regelmäßig, z. B. täglich (mit Austausch 20 bis 30 Minuten)
	ggf. Notizheft oder ein Blatt Papier, Stift
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln, Austausch in der Gruppe

Der „Positive Tagesrückblick“ stärkt die Selbstwirksamkeit der Teammitglieder. Durch den gemeinsamen Blick auf positive Erlebnisse und schöne Momente werden außerdem Wohlbefinden und Achtsamkeit im Team gefördert.

Ideal ist es, wenn diese Übung regelmäßig und über einen längeren Zeitraum durchgeführt wird, z. B. im Rahmen einer Teamberatung. Mit Kindern kann die Methode zum Tagesabschluss in einem Gesprächskreis genutzt werden oder auch im Gespräch mit einem Kind.

So gehts:

1. Legt gemeinsam im Team den Zeitraum fest, in dem jedes Teammitglied täglich auf den eigenen (Arbeits)Tag zurückschaut, z. B. die Zeit zwischen zwei Teamberatungen. Ab dem vereinbarten Zeitpunkt beantwortet jedes Teammitglied am Ende jedes Tages folgende Fragen für sich:

a. Was war heute schön? Was ist heute gut gelaufen?
b. Warum war es schön? Wie habe ich dazu beigetragen, dass ich diesen Moment als schön erleben konnte?

Beispiel: Heute schien die Sonne, das Wetter war toll! Ich habe mir in der Mittagspause Zeit für einen Spaziergang genommen und die Sonne genossen!

Idealerweise macht ihr euch alle dazu schriftliche Notizen.

2. Kommt nach Ablauf des Zeitraums als Team zusammen.

3. Nun kann jedes Teammitglied einen positiven Moment teilen. Hört euch einander zu, ohne die einzelnen Beiträge zu kommentieren oder zu bewerten.[23]

Hilfreiche Fragen für die Selbstreflexion:
- Was hat sich in deinem Erleben geändert?
- Wie ist es dir gelungen, drei schöne Momente zu benennen? Fiel es dir eher leicht oder schwer?
- Welche persönlichen Strategien entdeckst du, die du nutzt, um schöne Momente zu erleben?

Stärken–Schatzkiste

	Selbstwirksamkeit
	30 Minuten
	mehrere Blätter Papier, Stifte, Umschläge, Stärken-Karten
	Stärken-Karten
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe

Diese Methode hilft, sich die eigenen Stärken bewusst zu machen und im Arbeitsalltag aktiv zu nutzen – durch gegenseitige Rückmeldungen zu wahrgenommenen Stärken von einzelnen Teammitgliedern. Dadurch fühlen sich die Teammitglieder wirksamer und erleben Stress als weniger belastend.

Die Methode kann im Rahmen von Teamberatungen oder Teamtagen genutzt werden. Alternativ ist es möglich, gemeinsam einen Zeitrahmen zu vereinbaren, in dem alle Teammitglieder die Methode durchführen.

So gehts:

1. Bereitet für jedes Teammitglied einen mit Namen beschrifteten Umschlag vor.

2. Legt die Umschläge gut sichtbar aus oder hängt sie auf, z. B. im Personalraum.

3. Nehmt euch nun pro Teammitglied einen Zettel und notiert darauf, welche Stärken ihr bei der jeweiligen Person besonders wahrnehmt und in welchen Situationen sie diese Stärken zeigt.

Stärken-Karten oder eine Stärken-Liste können euch dabei unterstützen.

4. Steckt anschließend die einzelnen Zettel in den Umschlag der jeweiligen Person. So erhält jedes Teammitglied eine Sammlung von Rückmeldungen zu seinen persönlichen Stärken.[24]

Tipp: Gleicht die Rückmeldungen mit eurer eigenen Wahrnehmung ab: Seht ihr selbst noch andere Stärken in euch? Vergegenwärtigt euch: Wie mache ich mit meinen Stärken die Arbeit einfacher, leichter, besser – für mich, für die Kolleg:innen, für die Kinder und Eltern?

Hinweis: Gerne könnt ihr bemalte Gläschen oder Holzkästchen für eure Zettel nutzen, die ihr gemeinsam als Team oder mit den Kindern gestaltet.

Kritzel-Vögel

	Kreativität, Selbstwirksamkeit
	5 bis 10 Minuten
	Blatt Papier, Stift
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Die Methode schafft einen spielerischen Rahmen, um Hemmungen abzubauen, kreativ zu werden und neue Ideen zu entwickeln. Gleichzeitig trägt sie zum Stressabbau und zum Selbstwirksamkeitserleben bei.

Kritzeln eignet sich als leichter, kreativer Einstieg in die Teamberatung, wenn Lösungen für Probleme gefunden werden sollen. Die Methode kann aber auch zur aktiven Entspannung und Erholung in der Pause genutzt oder zwischendurch im Arbeitsalltag gemeinsam mit Kindern umgesetzt werden.

So gehts:

1. Nimm dir ein Blatt Papier und male darauf kreuz und quer Kringel oder abstrakte Linien.

2. Schau dir anschließend deine Kringel genau an und überlege, ob du darin etwas erkennen kannst.

3. Verwandle nun die einzelnen Kringel durch das Ergänzen von Schnabel, Augen, Schwanz und Federn in kleine Vögel.[25]

Denke daran, dass es nicht um besonders schöne oder perfekte Zeichnungen geht. Wichtig ist, dass du deiner Fantasie freien Lauf lässt und einfach ausprobierst, was aus deinen Kringeln entstehen kann.

Tipp: Zeigt euch nach dem Zeichnen gegenseitig eure Werke, wenn ihr die Übung zu zweit oder gemeinsam im Team durchführt.

Bewusstes Kritzeln

	Kreativität, Selbstwirksamkeit
	10 bis 15 Minuten
	Blatt Papier, Stift (optional Bunt- oder Filzstifte)
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Diese Methode hilft dabei, kreativ zu werden und neue Ideen zu entwickeln. Gleichzeitig trägt sie zum Stressabbau bei und stärkt die Selbstwirksamkeit dadurch, dass das Kritzeln auf dem Papier Spuren hinterlässt.

Das „Bewusste Kritzeln“ eignet sich als Einstieg in die Teamberatung, wenn Lösungen für Probleme gefunden werden sollen oder zur aktiven Entspannung und Erholung in der Pause. Auch zwischendurch im Arbeitsalltag lässt sich „Bewusstes Kritzeln“ gut gemeinsam mit Kindern umsetzen.

So gehts:

1. Nimm dir ein Blatt Papier und einen Stift.

2. Zeichne nun eine Minute lang, ohne nachzudenken, eine endlose Linie auf das Papier. Halte dabei die Augen geschlossen.

3. Öffne deine Augen und betrachte dein eigenes Werk.

4. Fülle die entstandenen Flächen mit Mustern, z. B. Striche, Zick-Zack-Linien, Wellen, Punkte, oder male sie verschiedenfarbig aus. Dabei kannst du mal mehr, mal weniger Druck auf das Papier ausüben. Fokussiere dich auf den Prozess und nicht auf das Ergebnis.

Tipp: Nutze während des Zeichnens als Rechtshänder:in deine linke Hand und als Linkshänder:in deine rechte Hand. So knüpft dein Gehirn neue neuronale Verbindungen und du förderst deine kognitive Flexibilität.

Sechs-Hüte-Methode

	Problemlösen, Kreativität
	30 bis 60 Minuten
	Papier (z. B. Flipchartpapier), Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe (maximal 15 Personen), zu zweit oder einzeln

Die „Sechs-Hüte-Methode“ ermöglicht es, einen Sachverhalt aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und hilft dabei, neue Lösungsideen zu entwickeln sowie gemeinsam Entscheidungen zu treffen.

Sie eignet sich für die Reflexion im Rahmen einer Teamberatung oder im Kleinteam. Möglich ist auch, sie als einzelnes Teammitglied für die persönliche Entscheidungsfindung zu nutzen.

So gehts:

1. Bestimmt zu Beginn eine Moderation: Sie achtet darauf, dass alle zu Wort kommen, hat die Zeit im Blick, legt die Reihenfolge der Hüte fest und sorgt dafür, dass ihr bei der jeweiligen Denkweise bleibt.

2. Die „Sechs Hüte" stehen für sechs unterschiedliche Denkweisen.

Ihr setzt symbolisch nacheinander die Hüte auf und betrachtet das Thema eurer Wahl, z. B. Einführung einer spielzeugfreien Zeit oder eines Frühstücksbuffets, jeweils ca. 5 Minuten aus der entsprechenden Perspektive.

Folgende „Sechs Hüte" gibt es:

- **Fakten (weiß):** Welche Fakten und gesicherten Erkenntnisse gibt es?
- **Chancen (gelb):** Was ist positiv? Welche Vorteile und Möglichkeiten gibt es?
- **Risiken (schwarz):** Was könnte problematisch sein? Welche Bedenken oder Risiken gibt es?
- **Ideen (grün):** Welche neuen Ideen und alternativen Lösungen fallen euch ein?
- **Gefühle (rot):** Wie fühlt ihr euch mit dem Thema? Was sagt eure Intuition?
- **Überblick (blau):** Was haben wir herausgefunden? Was ist noch offen? Welche Erkenntnisse und nächsten Schritte ergeben sich?

Die Reihenfolge der Hüte ist frei wählbar und richtet sich nach dem Thema. Nicht immer müssen alle sechs Hüte genutzt werden.

3. Die Moderation fasst die wichtigsten Gedanken zusammen.[26]

Tipp: Bereitet für jeden Hut ein Flipchartpapier vor und notiert dort eure Gedanken.

Wichtig: Nach dem grünen Hut sollte nicht direkt der schwarze Hut folgen. Sammelt erst einmal Ideen, ohne sie zu bewerten.

Stärkenfeedback

	Selbstwirksamkeit
	20 Minuten
	Fachkräfte
	zu zweit

Diese Methode lädt dazu ein, sich gegenseitig im Arbeitsalltag bewusst wahrzunehmen und dabei den Blick auf Positives zu lenken. Durch die gegenseitige Rückmeldung zu Stärken, Kompetenzen und Erfolgen werden Teammitglieder motiviert, diese bewusst im Arbeitsalltag einzusetzen. Außerdem werden Achtsamkeit und Wertschätzung im Team gefördert.

Das „Stärkenfeedback“ eignet sich für mehrere 2er-Gruppen im Rahmen einer Teamberatung mit anschließender Reflexion in der Gesamtgruppe. Alternativ kann sie auch als feste Reflexionszeit für zwei Teammitglieder im Dienstplan eingeplant werden.

So gehts:

1. Legt jeweils fest, welche zwei Teammitglieder sich gegenseitig Rückmeldung geben: Das kann mittels Losverfahren oder nach bestimmten Kriterien, z. B. Teammitglieder, die sich noch nicht so gut kennen, geschehen.

2. Diese zwei Teammitglieder setzen sich nach einer Woche zusammen und schildern sich gegenseitig, was ihnen innerhalb der Woche Positives aneinander aufgefallen ist. Lenkt euren Blick dabei z. B. darauf, was dem jeweils anderen Teammitglied gut gelungen ist, welche Tätigkeit des Teammitglieds euch begeistert oder beeindruckt hat oder was ihr von dem anderen Teammitglied lernen konntet.[27]

Wichtig ist, dass ihr im Gespräch miteinander Ich-Botschaften nutzt, z. B.: „Ich habe positiv an dir wahrgenommen, wie du …“

Tipp: Notiert euch die eigenen Beobachtungen und übergebt eure Notizen an das jeweils andere Teammitglied zur Aufbewahrung. Besonders in schwierigen Momenten hilft es, diese hervorzuholen und sich anzuschauen.

Stärken-Wäscheleine

	Selbstwirksamkeit
	30 bis 60 Minuten und regelmäßige Bearbeitungszeit
	Wäscheleine oder Schnur, mehrere Blätter Papier (DIN A5), Wäscheklammern, Stifte
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe

Ziel der „Stärken-Wäscheleine“ ist es, die individuellen Stärken und Kompetenzen der Teammitglieder im Arbeitsalltag sichtbar zu machen. Durch das gezielte Sammeln positiver, gelungener oder beeindruckender Momente wird der Blick auf die vorhandenen Stärken und Kompetenzen gelenkt und eine wertschätzende Haltung im Team gefördert.

Als Startpunkt für diese Methode eignet sich insbesondere eine Teamberatung oder ein Teamtag. Die Teamberatung sollte idealerweise regelmäßig genutzt werden, um positive Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag gemeinsam zu betrachten, Stärken im Team herauszuarbeiten und diese für die weitere Zusammenarbeit nutzbar zu machen.

So gehts:

1. Spannt zu Beginn in eurem Teamraum (bzw. an einem gut sichtbaren und erreichbaren Ort in der Kita) eine Schnur von einer zur anderen Wand.

2. Nehmt euch jeweils ein paar Blätter sowie einen Stift und macht euch Gedanken zu folgenden Fragen:

- **Wann ist einem Teammitglied etwas richtig gut gelungen?**
- **Hat jemand eine besonders schwierige Situation gemeistert?**
- **Welche Tätigkeit eines Teammitglieds hat dich begeistert, gefreut oder sogar stolz gemacht?**

3. Schreibt eure Beobachtungen sowie wertschätzende Rückmeldungen auf die Blätter und hängt diese anschließend an eure Schnur.

4. Werft nun regelmäßig im Arbeitsalltag und gemeinsam im Rahmen eurer Teamberatungen einen Blick auf eure Stärken-Wäscheleine.

5. Ergänzt immer wieder neue Stärken. Achtet dabei darauf, dass ausreichend Platz für neue Stärken da ist, indem ihr die beschriebenen Blätter an die adressierten Teammitglieder überreicht.[28]

Stärken-Steckbrief

	Selbstwirksamkeit
	60 bis 90 Minuten (mit Erarbeitung einer Vorlage)
	Steckbrief-Vorlage, Foto von jedem Teammitglied, Stifte, Stärken-Karten
	Stärken-Karten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Mit einem „Stärken-Steckbrief“, den Teammitglieder für sich selbst ausfüllen und im Team teilen, werden unterschiedliche Stärken und Kompetenzen im Team sichtbar gemacht. Das hilft, die Zusammenarbeit zu verbessern: Wenn ein Teammitglied in einer schwierigen Situation nicht weiterkommt, lässt sich anhand der „Stärken-Steckbriefe“ leicht erkennen, wer unterstützen kann.

Die „Stärken-Steckbriefe“ können gemeinsam im Rahmen einer Teamberatung oder an einem Teamtag erstellt werden. Sinnvoll ist es, wenn die Teammitglieder bereits vorab ihre (Kern)Stärken identifiziert haben, z. B. mittels der „Stärken-Schatzkiste“.

So gehts:

1. Gestaltet eine Steckbrief-Vorlage – gern individuell für euer Team, z. B. mit folgenden Angaben:

- **Name**
- **Meine wichtigsten Stärken –** Diese Fähigkeit oder Eigenschaft setze ich gut und gerne ein, das fällt mir leicht und gibt mir Energie (z. B. Kreativität, Teamfähigkeit, Ausdauer).
- **Meine Kompetenzen –** Das kann ich gut/Das weiß ich (z. B. aktives Zuhören, Perspektivwechsel, Selbstreflexion, grafisches Gestalten, Texte schreiben).
- **Meine Interessen –** Das begeistert mich/Dafür brenne ich (z. B. Kochen, Fotografie, Zeichnen, Literatur).
- **Meine Lieblingsaufgaben –** Diese Tätigkeiten mache ich gut und leidenschaftlich gern (z. B. Portfolio führen, mit Kindern kreative Projekte umsetzen, Erzählkreise leiten).
- Optional könnt ihr **Platz für ein Foto** freihalten.

2. Jedes Teammitglied füllt nun den Steckbrief aus. Der Fokus liegt hier auf den Fähigkeiten, die die Arbeit in der Kita betreffen.

3. Im Anschluss hängt ihr die Steckbriefe für alle Teammitglieder gut sichtbar auf. Lest sämtliche Steckbriefe und klärt offene Fragen.

Tipp: Bereichert die Portfolios der Kinder mit individuellen, von den Kindern selbst gestalteten „Stärken-Steckbriefen“. Im Rahmen einer Ausstellung könnt ihr sie vorab für alle Kinder und Familien der Kita sichtbar machen.

Erfolgsboard

	Selbstwirksamkeit
	30 bis 60 Minuten
	Pinn- oder Magnetwand, Klebezettel, Stifte
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Durch das Führen eines „Erfolgsboards“ werden Erfolge im Team sichtbar gemacht und damit die Selbstwirksamkeit der einzelnen Teammitglieder sowie des Teams gestärkt.

Die Methode kann als Gesprächsanlass im Arbeitsalltag dienen und für den regelmäßigen Austausch in der Teamberatung (z. B. als Check-in) oder gezielt für Rückblicke am Jahresende oder zum Halbjahr genutzt werden.

So gehts:

1. Hängt an einem zentralen Ort, z. B. dem Teamraum, eine Magnet- oder Pinnwand auf.

2. Beschriftet sie mit „Unsere Erfolge“ oder einfach „Erfolgsboard“.

3. Platziert daneben Klebezettel sowie Stifte.

4. Ladet nun alle Teammitglieder ein, persönliche Erfolge im Arbeitsalltag und Teamerfolge auf den Klebezettel zu notieren und an der Pinnwand anzubringen.

5. Legt fest, wann und wie ihr als Team gemeinsam auf euer „Erfolgsboard“ schaut.

6. Tauscht euch über eure Erfolge aus und reflektiert gemeinsam:

- Was hat dazu beigetragen, dass ihr das geschafft habt?
- Welche Stärken und Kompetenzen habt ihr als Teammitglied/als Team eingebracht?

7. Im Anschluss an die Reflexion könnt ihr eure kleinen und großen Erfolge feiern. Findet dafür als Team passende Rituale.

Tipp: Achtet auf eine aktive, konstruktive Kommunikation, wenn ihr im Team oder mit Kindern über Erfolge und positive Erlebnisse sprecht. So wird die Wirkung positiver Erlebnisse verstärkt.[29]

Beispiel: Teammitglied A: „Heute ist es mir gelungen, die Kinder für eine Fantasiereise zu begeistern!“, Teammitglied B: „Das ist toll! Was hat die Kinder überzeugt? Welche Fantasiereise hast du ausgewählt?“ Eine passive Reaktion, wie z. B. „Das ist schön“, schwächt die positive Erfahrung hingegen ab.

Power-Pose

	Problemlösen, Selbstwirksamkeit
	5 bis 10 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Die „Power-Pose“ ist eine kraftvolle Körperhaltung. Sie unterstützt eine lösungsorientierte Haltung und eröffnet durch den bewussten Perspektivwechsel neue kreative Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Herausforderungen.

Angesichts einer herausfordernden Situation hilft die „Power-Pose“, sich selbst zu stärken und zu ermutigen, um die Situation besser zu meistern. Sie eignet sich daher ganz besonders vor oder in herausfordernden Situationen, beispielsweise vor wichtigen Gesprächen oder Entscheidungen.

So gehts:

1. Überlege zunächst: Was könnte deine eigene „Power-Pose“ sein? Typische Merkmale sind eine aufrechte Haltung, eine stabile Standposition, ein offener Brustraum, eine ruhige Atmung.

2. Probiere verschiedene Posen aus: Richte z. B. deinen Oberkörper auf, hebe dein Kinn etwas an und blicke in die Weite. Welche Pose fühlt sich für dich stark und richtig an?

3. Nimm nun deine „Power-Pose“ ein und atme ruhig und gleichmäßig weiter. Halte die Position für etwa eine Minute.

4. Reflektiere anschließend:

- Wie hat sich meine Körperhaltung angefühlt?
- Hat sich meine Stimmung verändert?
- Hat sich meine innere Haltung zur Situation verändert?[30]

Hinweis: Eine solche Haltung kann nicht nur das eigene Erleben beeinflussen, sondern wirkt auch auf andere Menschen. Körpersprache kann Sicherheit, Präsenz und Klarheit vermitteln.

Schlagzeilen aus der Zukunft

	Sinnerleben, Selbstwirksamkeit
	60 bis 90 Minuten
	mehrere Blätter Papier (DIN A4 oder Flipchart), Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe

Diese Methode hilft, sich von aktuellen Alltagsbelastungen zu lösen und eine gemeinsame, motivierende Vision für die pädagogische Arbeit zu entwickeln. Eine klare gemeinsame Vision zeigt auf, wohin sich die Kita zukünftig entwickeln soll. Sie gibt in Reflexions- und Entscheidungsprozessen Orientierung und ist ein wichtiger Schritt, um anschließend greifbare Ziele abzuleiten. Darüber hinaus fördert sie das Zugehörigkeitsgefühl im Team und eine gemeinsame Identität. Dies ist wichtig, damit die einzelnen Teammitglieder mehr Sinn in ihrem Tun erleben und sich zufriedener und wohler fühlen.

Eine gemeinsame Vision kann beispielsweise im Rahmen eines Teamtags oder Schritt für Schritt in mehreren Teamberatungen entwickelt werden.

So gehts:

1. Setzt gemeinsam einen Rahmen: Reist gedanklich 3 bis 5 Jahre in die Zukunft und stellt euch Folgendes vor: „Unsere Kita hat den Deutschen Kita-Preis gewonnen. Was steht in der Schlagzeile und im Artikel?“ Visualisiert die Frage auf einem Flipchart.

2. Teilt euch nun in kleine Gruppen (3 bis 4 Personen) auf.

3. Jede Gruppe erhält ein Plakat (Flipchart), das wie eine Zeitungsseite gestaltet ist.

4. Formuliert eine Hauptüberschrift: Welcher Satz fasst unseren größten Erfolg zusammen? (z. B. „Hier wollen alle bleiben! Die Kita X ist ein Wohlfühlort für Fachkräfte, Kinder und Familien!“)

5. Zeichnet ein Bild oder beschreibt eine passende Szene aus dem Kita-Alltag für die Titelseite der Zeitung.

6. Formuliert einen kurzen Text: Was sagen begeisterte Eltern, glückliche Kinder oder die Fachberatung über die Kita? Welche konkreten pädagogischen Meilensteine haben wir erreicht?

7. Hängt anschließend eure Plakate im Raum auf und seht euch die Plakate der einzelnen Gruppen an.

8. Arbeitet nun mit den Ergebnissen weiter. Reflektiert gemeinsam folgende Fragen:

- Welche Gemeinsamkeiten bei den Visionen gibt es?
- Welche Unterschiede gibt es?
- Auf welche gemeinsame Vision (Schlagzeile) können wir uns einigen?

9. Jetzt geht es ans Formulieren in Gegenwartsform: Jede Fachkraft notiert für sich passende Sätze.

10. Anschließend wird freiwillig geteilt und die Vision-Statements priorisiert. Die beliebtesten werden in einem Satz oder mehrere kurze und möglichst griffige Sätze zusammengeführt.

11. Teilt eure Vision anschließend mit den Kindern, Eltern, neuen Mitarbeitenden und Kooperationspartner:innen. Macht sie auch innerhalb der Kita sichtbar, damit sie im Alltag präsent bleibt und euch Orientierung gibt.

12. Ein weiterer wichtiger Schritt ist, die Vision zu nutzen und gemeinsam Ziele und Maßnahmen abzuleiten: Was können wir konkret tun, damit diese Schlagzeile in ein paar Jahren Wirklichkeit wird?

Der magische Strich

	Sinnhaftigkeit, Selbstwirksamkeit
	30 Minuten
	Flipchart, Stifte, ggf. Klebeband und -zettel
	Fachkräfte
	als Gruppe

Diese Methode ist geeignet, um zu überprüfen, wie nah ein Team an einer Zielsetzung dran ist (z. B. der Vision oder gemeinsam benannten Werten). Sie lädt ein, gemeinsam zu reflektieren, was bereits gut läuft und was noch nicht. Und an einer gemeinsamen Haltung zu arbeiten.

Die Methode kann in einer Teamberatung genutzt werden. Einmal ausführlich besprochen, ist es möglich sich ohne größere Erklärungen immer wieder auf den „Magischen Strich“ zu beziehen, idealerweise regelmäßig in Teambesprechungen.

So gehts:

1. Zieht auf einem Flipchart einen waagerechten Strich.

2. Oberhalb notiert ihr Verhalten und Haltungen, die gut mit dem einhergehen, was ihr euch vorgenommen habt.

3. Besprecht es und freut euch darüber!

4. Unterhalb des Striches schreibt ihr Verhaltensweisen und Haltungen auf, die eurem Erfolg noch im Wege stehen.

Das könnte für die Zielsetzung „Entwicklung einer Feedbackkultur" z. B. so aussehen:

In der Teamberatung über Fehler gesprochen

.....

Kritik wird persönlich genommen

5. Überlegt, was helfen könnte, ohne einzelne zu beschuldigen.

Variation:

1. Stellt den „Magischen Strich" in einer Teamberatung vor.

2. Ladet alle Teammitglieder dazu ein, sich Notizen zu machen, wenn ihnen im Alltag etwas auffällt, was ihrer Wahrnehmung nach oberhalb oder unterhalb des „Magischen Strichs" liegt.

3. Klebt dafür als Erinnerungsstütze einen symbolischen Magischen Strich mit Klebestreifen quer über eine Wand. Optional legt ihr gleich noch Klebezettel und Stifte bereit.

4. Bei der nächsten Teamberatung greift ihr das Thema dann wieder auf und besprecht, was im Team aufgefallen ist, worüber ihr euch schon freuen könnt und woran ihr wie noch gemeinschaftlich arbeiten möchtet.[31]

Hinweis: Immer über dem „Magischen Strich" zu bleiben wäre unrealistisch. Auch unveränderbare Rahmenbedingungen können dazu beitragen, dass sich unter dem Strich Einwände finden. Das Wesentliche ist aber, dass immer mehr über den Strich wandert und ihr euch darüber freuen und motivieren könnt.

Stärkenorientierte Aufgabenverteilung im Team

	Selbstwirksamkeit, Sinnhaftigkeit
	1,5 bis 2 Stunden
	Klebezettel, Stifte, Flipchart oder Pinnwand
	Fachkräfte
	als Gruppe

Stärkenorientiertes Arbeiten führt dazu, dass mehr Sinnhaftigkeit im eigenen Handeln erlebt wird. Die Methode unterstützt dabei, Aufgaben passend zu den jeweiligen Stärken und Interessen der einzelnen Teammitglieder zu verteilen und steigert so die Zufriedenheit und die Motivation im Team.

Sie kann beispielsweise im Rahmen einer Teamberatung oder eines Teamtags genutzt werden. Sinnvoll ist es, wenn die einzelnen Teammitglieder bereits vorab ihre eigenen Stärken, Kompetenzen und Interessen identifiziert und festgehalten haben (siehe Methode „Stärken-Schatzkiste“ oder „Stärken-Steckbrief“).

So gehts:

1. Setzt euch als Team zusammen und sammelt zunächst alle Aufgaben, die in eurer Kita fortlaufend anfallen, sowie Aufgaben, die im Arbeitsalltag häufig untergehen, die aber wichtig sind, um eure Ziele für die Kita zu erreichen.

2. Schreibt jede Aufgabe (z. B. Teamberatung protokollieren) oder ein Aufgabenpaket (z. B. Elternabend organisieren) einzeln auf einen Klebezettel, sodass ihr einen guten Überblick über die unterschiedlichen Tätigkeiten bekommt.

3. Heftet diese nun an eine Pinnwand oder Flipchart.

4. Klebt nun auch diese Zettel an die Pinnwand/Flipchart.

5. Schaut euch die Aufgaben genauer an: Welche Stärken bzw. Kompetenzen helfen, diese Aufgabe zu erledigen? Und warum?

6. Notiert die aus eurer Sicht hilfreichen Stärken wiederum auf Klebezettel und sortiert diese zur jeweiligen Aufgabe.

Hinweis: Achtet bei der Verteilung darauf, dass die Verantwortlichkeiten sowie Aufgaben ausgewogen verteilt sind.

7. Gleicht nun eure individuellen Stärken und Fähigkeiten mit den Aufgaben ab und überlegt gemeinsam:

- Wessen Stärken passen zu welchen Aufgaben?
- Wer kann und mag eine Aufgabe übernehmen, die gut zu den eigenen Fähigkeiten passt?
- Können Aufgaben getauscht werden?

Berücksichtigt dabei auch persönliche Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten.

8. Es kann immer Aufgaben geben, die übrigbleiben oder zu niemandem richtig passen. Überlegt hier zusammen, wie ihr diese Aufgaben als Team angehen könnt, z. B. als Tandem oder mit einem Rotationssystem.

9. Haltet fest, wer welche Aufgabe übernimmt. Vereinbart einen Zeitraum, nach dem ihr die neue Verteilung reflektiert und euren Erfahrungen entsprechend anpasst.[32]

Atmen – Lächeln – Innerlichkeit (ALI)

	Selbstwirksamkeit
	5 bis 10 Minuten
	Fachkräfte
	einzeln

Diese einfache Übung hilft dabei, in alltäglichen Stresssituationen Ruhe zu bewahren und die eigene Stressreaktion, wie z. B. Ärger, zu regulieren. Mit der „ALI“-Methode kann die Situation zunächst beobachtet werden. Das ermöglicht eine gelassene Entscheidung zu treffen und stärkt die Selbstwirksamkeit.

Die Methode kann insbesondere in angespannten Situationen genutzt werden, beispielsweise dann, wenn Verhalten von Kindern oder Eltern als herausfordernd empfunden wird.

So gehts:

1. Halte inne und atme tief in den Bauch ein: Dafür kannst du beide Hände in Rautenform auf deinen Bauch legen, wobei die sich berührenden Daumen in deinem Bauchnabel Halt finden und die berührenden Zeigefinger nach unten zeigen. Beim Einatmen drückst du nun auf deinen Bauch durch die offene Raute.

2. Setze anschließend ein wunderbares Lächeln auf. Halte für einen Moment inne – mit vollem Bauch (dank Einatmung) und deinem Lächeln.

3. Atme dann bewusst so aus, als wäre dir etwas gelungen und du wärest zufrieden, dass es geklappt hat.[33]

Schon gewusst? Auch wenn Lachen in einer Stresssituation erst mal absurd wirkt, ist es ein einfacher Trick, um unserem Gehirn zu signalisieren, dass gerade etwas Positives, Erfreuliches oder Entspannendes passiert sein muss. Durch das Lächeln setzen wir innerlich einen Prozess in Gang, den das Gehirn verwendet, wenn wir entspannte Situationen verspüren. Unser Gehirn reagiert auf die Muskelbewegung und schüttet Endorphine (Glückshormone) aus.

Lächeln zurückerobern

	Selbstwirksamkeit
	5 bis 10 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Diese Übung hilft dabei, den Alltag bewusster wahrzunehmen und kleine positive Momente häufiger zu erkennen und zu erleben.

Sie lässt sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren und braucht nur wenig Zeit.

So gehts:

1. Überlege, welche kleinen Dinge dir im Alltag Freude bereiten, und wähle einen persönlichen Erinnerungsanker, der dich daran erinnert, diese Momente bewusst wahrzunehmen, z. B. einen Smiley auf dem Handy oder der Arbeitsmappe oder einen kleinen Gegenstand in der Hosentasche.

2. Wann immer du deinen Erinnerungsanker siehst, halte kurz inne, atme durch und frage dich: Was ist gerade schön? Oder: Was hat mir heute Freude gemacht?

3. Versuche so, im Laufe des Tages bewusst kleine Glücksmomente wahrzunehmen.

4. Nach einigen Tagen kannst du reflektieren, was sich dadurch verändert hat und welche positiven Momente dir besonders aufgefallen sind.[34]

Tipp: Hängt euch eine Karte mit der Frage „Was ist gerade schön?“ in den Teamraum oder an andere sichtbare Orte in der Kita.

Auf einem Bein stehen

	Selbstwirksamkeit
	5 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	einzeln

Die Methode fördert die Selbstwirksamkeit, die bewusste Wahrnehmung und Stress-reduzierung.

Die Übung eignet sich als kurze Pause zwischendurch, um bewusst innezuhalten, Stress abzubauen und neue Energie zu schöpfen.

So gehts:

1. Stelle dich bequem hin.

2. Hebe langsam dein rechtes Bein an, sodass du nur noch auf deinem linken Bein stehst.

3. Halte nun das Bein oben. Wenn du zu Beginn unsicher bist oder etwas wackelst, dann hebe das Bein einfach nur ein wenig an und konzentriere dich mit deinen Augen auf einen festen Punkt vor dir. So kannst du besser die Balance halten und berührst zur Sicherheit mit den Zehenspitzen den Boden.

4. Wechsel nach einer Minute das Bein, stelle dich auf das linke und halte es erneut eine Minute oben.

5. Wenn du sicher auf einem Bein stehst, kannst du das freie Bein abwechselnd anheben und strecken oder vorsichtig und langsam hin- und herschwingen.[35]

Damit du mit den Gedanken nicht abschweifst, kannst du während der Übung langsam von 30 bis 1 rückwärts zählen.

Walk & Talk

	Problemlösen, Kreativität
	15 bis 30 Minuten
	ggf. Blatt Papier, Stift
	Fachkräfte
	als Gruppe (maximal 4 Personen), zu zweit

Diese Methode verbindet Bewegung mit persönlichem Austausch und schafft dadurch eine entspannte Atmosphäre für Gespräche. Ziel ist es, durch die Kombination aus körperlicher Aktivität und Gespräch die geistige Aktivität anzuregen. Zugleich werden Kreativität, Aufmerksamkeit und eine positive Stimmung gefördert.

Besonders eignet sich die Methode als stärkendes Ritual für zwei Personen oder eine kleine Gruppe. Sie kann beispielsweise genutzt werden, um sich regelmäßig über aktuelle Themen auszutauschen, gemeinsam Ideen zu entwickeln, Herausforderungen zu besprechen oder neue Perspektiven zu gewinnen. Durch die Bewegung kann der Austausch aufgelockert werden und Gespräche können leichter und ungezwungener entstehen.

So gehts:

1. Bildet entweder Paare oder Kleingruppen mit maximal 4 Personen.

2. Überlegt euch zunächst, über welches Thema ihr während des Spaziergangs sprechen möchtet und wie lange ihr unterwegs sein wollt.

3. Macht euch ganz ohne Druck auf den Weg und tauscht euch in entspannter Atmosphäre über das gewählte Thema aus. Nutzt den Spaziergang, um eure Gedanken frei zu teilen, neue Ideen zu entwickeln oder gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

4. Wenn ihr möchtet, könnt ihr wichtige Gedanken, Ideen oder Lösungsansätze während oder nach dem Spaziergang schriftlich festhalten.

5. Anschließend nehmt ihr euch Zeit, gemeinsam auf euer Gespräch zurückzublicken und zu reflektieren, welche Erkenntnisse, Ideen oder nächsten Schritte sich für euch daraus ergeben.[36]

Tipp: Thema, Dauer und Ziel des „Walk & Talk“ sollten zu Beginn deutlich kommuniziert werden.

Drittes Ohr

	Problemlösen
	30 Minuten
	Fachkräfte
	als Gruppe oder zu zweit

Die Übung macht spürbar, welchen großen Unterschied es macht, wertschätzend und ressourcenvoll auf Probleme, Schwierigkeiten oder Unannehmlichkeiten zu reagieren. Sie unterstützt eine lösungsorientierte Haltung.

Sie eignet sich für eine Teamberatung, insbesondere wenn es im Team gerade schwerfällt, ressourcen- und lösungsorientiert auf eine schwierige Situation zu blicken.

So gehts:

1. Bildet zunächst Paare und überlegt euch jeweils ein Thema oder ein kleines Problem aus eurem Arbeitsalltag.

2. Eine Person beginnt und berichtet von ihrem Problem (z. B. Ein Kind ist jedes Mal frustriert, wenn es ein Spiel verliert. Es schreit, weint und lässt sich nicht beruhigen.).

3. Die andere Person lässt sich ein „Drittes Ohr" wachsen, das auf eine besondere Art und Weise zuhören kann: wertschätzend und ressourcenorientiert. Mit diesem Ohr hört sie ihrem Gegenüber schweigend oder mit kurzen, mitfühlenden Bemerkungen zu. Danach gibt sie wieder, was sie an Ressourcen und Ausnahmen vom Problem wahrgenommen hat.

Vielleicht kennst du das beschriebene Problem nur zu gut? Versuche nicht mitzuschwingen, sondern beschreibe wertschätzend, was du gehört hast, z. B.: „Du möchtest das Kind stärken und setzt dich sehr dafür ein, dass es lernt, mit seinen Gefühlen umzugehen. Das Kind ist mit ganzem Herzen dabei. Es ist motiviert und zielstrebig und zeigt dir seine Gefühle ganz offen."

4. Wechselt danach die Rollen.

5. Reflektiert im Nachhinein, wie ihr die Übung erlebt habt: Wie habt ihr euch gefühlt? Welche Wirkung habt ihr gespürt? [37]

Tipp: Schult euer „Drittes Ohr" im Arbeitsalltag. Wenn Eltern, Kinder oder Kolleg:innen über ein Problem sprechen. So ermöglicht ihr eurem Gegenüber in einen ressourcenvollen und lösungsorientierten Denkprozess zu kommen und die Situation anders zu betrachten.

Heimliche Freundschaft

	Wir-Kultur pflegen
	30 bis 60 Minuten und regelmäßige Bearbeitungszeit
	Stift, kleine Zettel, Behälter zum verdeckten Herausziehen der Zettel
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mit einer geraden Anzahl an Personen)

Die Methode lädt dazu ein, achtsam wahrzunehmen, was einzelne Teammitglieder brauchen, um sich im Arbeitsalltag wohlzufühlen und worüber sie sich freuen. So können sich Teammitglieder, die sonst nicht so viel Kontakt miteinander haben, besser kennenlernen. Durch kleine Gesten, Aufmerksamkeiten und freundliche Worte zeigen sich die Teammitglieder gegenseitig Wertschätzung und stärken damit den Teamzusammenhalt.

Als Startpunkt und Abschluss für diese Methode eignet sich insbesondere eine Teamberatung oder ein Teamtag.

So gehts:

1. Beschriftet zu Beginn die kleinen Zettel jeweils mit den Namen der teilnehmenden Personen und legt diese verdeckt in einen Behälter.

2. Legt anschließend gemeinsam einen Zeitraum für die Durchführung der Methode fest (z. B. eine Woche).

3. Jede teilnehmende Person zieht nun jeweils einen Zettel, auf dem der Name der Person steht, die ab sofort der „Geheime Freund" oder die „Geheime Freundin" ist. Der gezogene Name wird also nicht verraten.

4. Die Aufgabe ist, dieser Person im gewählten Zeitraum heimlich so oft wie möglich etwas Gutes zu tun (z. B. eine Süßigkeit teilen, einen Kaffee bringen, Hilfe anbieten, ein Lächeln schenken). Dabei gilt es, aufmerksam zu sein und wahrzunehmen, was die andere Person braucht, um sich wohlzufühlen.

5. Ist der Zeitraum vorbei, könnt ihr das Geheimnis lüften: Wer möchte, kann sich zu erkennen geben.

6. Beachtet, dass eine oder einige Personen im gewählten Zeitraum abwesend sein könnten, z. B. durch Krankheit. So kann es passieren, dass einige Teammitglieder nichts bemerken.

7. Nehmt euch als Team Zeit für die Reflexion und den gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Teilt miteinander, was ihr als Wertschätzung wahrgenommen und wie ihr euch dabei gefühlt habt. Worüber habt ihr euch im Einzelnen am meisten gefreut?

Schon gewusst?
Etwas für andere tun macht uns glücklich und löst positive Emotionen aus.
So tragen wir zum eigenen Wohlbefinden bei.[38]

Wertschätzendes Lästern

	Selbst- und Fremdwahrnehmung, Wir-Kultur pflegen
	maximal 45 Minuten
	Uhr/Timer
	Kinder (im Grundschulalter) und Fachkräfte
	als Gruppe (3 bis 8 Personen)

Die meisten kennen es: Im Team wird hinter dem Rücken übereinander geredet. Das fühlt sich für alle nicht gut an und wird schnell zu einem sich selbst verstärkenden Kreislauf. Es entstehen Unzufriedenheit, Gleichgültigkeit oder Gereiztheit, die sich von Teammitglied zu Teammitglied ausbreiten und zu einer angespannten Atmosphäre führen. Die Methode nutzt dieses äußerst robuste Muster auf konstruktive Weise. Sie hilft, das Teamgefühl durch wohlwollenden und wertschätzenden Austausch übereinander zu stärken und fördert das Vertrauen sowie die psychologische Sicherheit.

Geeignet ist die Methode für Teamberatungen oder Teamtage.

So gehts:

1. Bildet zu Beginn einen Stuhlkreis mit 3 bis 8 Personen und legt eine Person fest, die die Zeit im Blick behält.

2. Beginnt nun mit der ersten Lästerrunde: Eine Person dreht sich mit dem Stuhl um, sodass sie mit dem Rücken zu den anderen sitzt. Alle anderen unterhalten sich für 5 Minuten über das, was sie an der Person wertschätzen.

Hilfreiche Satzanfänge, um miteinander ins Gespräch zu kommen und die eigene Wertschätzung auszudrücken, sind beispielsweise:

- Ich schätze an [Name]...
- Ich habe beobachtet, dass [Name]...
- Ich bin [Name] dankbar dafür, dass...
- Wenn ich an [Name] denke, fällt mir ein...

Wichtig: Es muss nicht zwingend jede Person zu jeder Person etwas sagen.

3. Die Person, um die es geht, hört ausschließlich zu.

4. Danach wird reihum so lange gewechselt, bis jede Person einmal dran war.

5. Reflektiert anschließend gemeinsam: Was nehmt ihr mit? Was hat euch an der Methode gefallen?[39]

Tipp: „Wertschätzendes Lästern" kann auch bewusst im Kita-Alltag eingesetzt werden, um das Selbstwertgefühl von Kindern zu stärken. Beispiel: Ein Kind spielt gerade und ihr unterhaltet euch neben ihm so laut, dass es eure Unterhaltung hören kann: „Emil hat heute Morgen den Frühstückstisch mit gedeckt. Das hat mir sehr geholfen – gemeinsam waren wir ruckzuck fertig."

Emotionen-Check-In

	Soziale Kompetenz, Selbst- und Fremdwahrnehmung
	30 bis 60 Minuten
	optional Gefühlskarten, Gefühlsuhr oder Gefühlsrad
	Gefühlsrad: Verbinde dich mit deinem Inneren
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe

Beim „Emotionen-Check-In“ dürfen alle Teammitglieder teilen, welche Gefühle sie bezüglich der Arbeit gerade haben. Die Methode stärkt sowohl das Vertrauen ineinander als auch die Verbundenheit miteinander, indem sich die Teammitglieder gegenseitig verletzlich zeigen und erleben. Sie fördert die Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie die soziale Kompetenz, indem sie Raum dafür gibt, eigene Gefühle zu erkennen und zu beschreiben und die eigene Wahrnehmung mit der anderer abzugleichen. Dies ist wichtig, um Konflikte im Team konstruktiv zu lösen. Wer Gefühle präzise benennen kann, versteht sich selbst besser und kann gegenüber anderen klarer kommunizieren.

Die Methode kann regelmäßig zu Beginn einer Teamberatung und mit Kindern im Morgen- oder Erzählkreis angewendet werden.

So gehts:

1. Startet mit einer anonymen Umfrage: Auf einer Skala von 1 bis 10 – wie sicher fühlst du dich heute, Gefühle mit uns zu teilen?

2. Notiert die Frage, z. B. auf einem nicht einsehbaren Flipchartpapier.

3. Nun tragen die Teammitglieder nacheinander ihre Position auf der Skala ein.

4. Sprecht anschließend in der Runde kurz über das Ergebnis: Wie hoch ist die Bereitschaft, sich zu beteiligen? Vielleicht wollen einige weniger teilen, dafür aber gern zuhören.

5. Eine Person startet und beantwortet die Frage in maximal drei Sätzen: Wie fühlst du dich gerade bei der Arbeit? Nutzt zur Unterstützung und zur Erweiterung eures emotionalen Wortschatzes z. B. Gefühlskarten oder ein Gefühlsrad.

6. Danach ist die nächste Person dran, die sich bereit fühlt. So macht ihr weiter, bis alle gesprochen haben, die wollten.

7. Wenn ihr möchtet, könnt ihr auf die angesprochenen Gefühle der anderen reagieren (z. B. Mitgefühl spenden oder Hilfe anbieten).

8. Prüft gemeinsam: Gibt es etwas, das wir in oder außerhalb der Teamberatung besprechen sollten? Wenn ja, ist es wichtig, dass eine konkrete Terminabsprache stattfindet.[40]

Stimmungsbarometer

	soziale Kompetenz, Selbst- und Fremdwahrnehmung
	15 Minuten
	Gefühlskarten, Gefühlsuhr oder Mood Meter, Klebezettel, Stifte
	Download Mood Meter
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe

Beim „Stimmungsbarometer“ geht es darum, Gefühle im Team sichtbar zu machen und die aktuelle Stimmungslage im Team zu reflektieren.

Idealerweise sollte die Methode regelmäßig durchgeführt werden. Sie eignet sich v. a. als Einstieg in eine Teamberatung, denn sie ermöglicht Teammitgliedern, sich besser aufeinander einzulassen.

So gehts:

1. Hängt eine Gefühlsuhr oder ein Gefühlsrad im Raum auf. Alternativ könnt ihr Gefühlskarten nutzen, die ihr, z. B. als Kreis an eine Pinnwand pinnt.

2. Jedes Teammitglied erhält einen Klebezettel, den es mit dem eigenen Namen beschriftet. Optional könnt ihr auch Pinnadeln verteilen. Dann bleiben die Antworten anonym.

3. Beantwortet nun folgende Frage: Wie fühlt ihr euch gerade?

4. Platziert eure Namenszettel (bzw. eure Pinnnadel) an dem Ort, der eurer aktuellen Gefühlslage entspricht.

5. Schaut euch nun euer Teambild an:
Was fällt auf? Wer teilt welche Emotionen? Gibt es Emotionen, die überwiegen? Was heißt das für die Zusammenarbeit? Gibt es konkreten Handlungsbedarf? [41]

Tipp: Statt Gefühlskarten oder einem Gefühlsrad könnt ihr auch das Mood Meter nutzen. Dies wurde am Yale Center for Emotional Intelligence (YCEI) entwickelt. Es unterstützt die Wahrnehmung und Benennung eigener Emotionen, indem es Gefühle in aktivierende und beruhigende Kategorien einteilt.

Zwei Wahrheiten und eine Lüge

	Wir-Kultur pflegen
	10 bis 40 Minuten
	optional mehrere Blatt Papier, Stifte Variante für mehr Bewegung: Klebezettel, Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe (3 bis 10 Personen, bei mehr als 10 Personen Kleingruppen bilden)

Das Spiel schafft eine gute Atmosphäre, lockert die Stimmung und hilft, sich im Team besser kennenzulernen. Beziehungen werden aufgebaut und die Zusammenarbeit im Team verbessert. Selbst wenn einzelne Teammitglieder sich schon lange kennen, ist die Chance groß, dass sie etwas Neues übereinander erfahren.

Die Methode eignet sich zum Start in die Teamberatung oder einen Teamtag, insbesondere wenn neue Kolleg:innen im Team sind.

So gehts:

1. Jedes Teammitglied erhält 5 Minuten Zeit, um sich drei Aussagen über sich selbst zu überlegen. Darunter sollen zwei Wahrheiten und eine Lüge sein. Hilfreich ist es, sich diese auf einem Zettel zu notieren.

2. Dann beginnt eine Person ihre drei Aussagen aufzuzählen. Die anderen erraten, welche die Lüge ist.

3. So geht es weiter, bis alle dran waren.

Variation für mehr Bewegung:

1. Jede Person schreibt jeweils drei Dinge, darunter eine Lüge, untereinander auf einen großen Klebezettel und klebt diesen an den eigenen Rücken.

2. Geht anschließend alle durch den Raum und markiert auf dem Klebezettel, die Lüge mit einem Strich. Wertet zum Schluss aus: Was hat für Verwirrung gesorgt? Welche Lügen wurden aufgedeckt? [42]

Gemeinsamkeiten finden

	Wir-Gefühl pflegen
	10 bis 15 Minuten
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 8 Personen)

Diese Methode ermöglicht es Teammitgliedern, sich gegenseitig besser kennenzulernen. Durch das Suchen und Entdecken von Gemeinsamkeiten zwischen Teammitgliedern entsteht Verbundenheit und das Wir-Gefühl sowie die Zusammenarbeit wird gestärkt.

Die Methode eignet sich zu Beginn eines Teamtags oder einer Gruppenaktivität, insbesondere wenn es neue Kolleg:innen bzw. neue Teamkonstellationen gibt.

So gehts:

1. Findet euch zu Beginn jeweils zu zweit zusammen und sucht eine Gemeinsamkeit, die außerhalb eures Arbeitsalltags liegt. Das kann ein Interesse, eine Vorliebe oder ein Hobby sein.

2. Stellt euch anschließend eure jeweilige Gemeinsamkeit in großer Runde vor.

3. Bildet dann 4er-Gruppen und sucht eine neue Gemeinsamkeit.

4. Stellt diese wieder pro Gruppe in der Runde vor.

5. Weiter geht es damit, dass ihr 8er-Gruppen bildet und wieder eine neue Gemeinsamkeit sucht.

6. Wenn ihr insgesamt 8 Personen seid, endet das Spiel. Sonst macht ihr weiter, bis zum Schluss alle zusammen eine Gemeinsamkeit finden.

Variation:

1. Bildet Kleingruppen mit 3 bis 5 Personen und sammelt innerhalb von 10 bis 15 Minuten möglichst viele Gemeinsamkeiten zwischen den Teammitgliedern.

Hilfreiche Fragen sind:
- Was mögen alle?
- Was können alle?
- Was haben alle schonmal erlebt?

2. Stellt euch anschließend die gefundenen Gemeinsamkeiten pro Gruppe in großer Runde vor.

Bauwerke kopieren

	Wir-Kultur pflegen, soziale Kompetenz
	20 bis 30 Minuten, je nach Anzahl der Durchgänge auch mehr
	zwei identische Sets an Bausteinen (jeweils ca. zehn Bausteine unterschiedlicher Form, Größe und Farbe)
	Kinder (im Grundschulalter) und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 2 Personen)

Mit dieser Methode üben die Teammitglieder, durch Beschreiben und aufmerksames Zuhören, klar und eindeutig zu kommunizieren. Das ist hilfreich für die gute Zusammenarbeit im Team.

Die Übung kann innerhalb einer Teamberatung oder eines Teamtags genutzt werden, z. B. als Einleitung zum Thema Kommunikation. Sie eignet sich auch mit Kindern als Spiel zwischendurch.

So gehts:

1. Setzt euch zu zweit Rücken an Rücken mit jeweils einem Set an Bausteinen vor euch.

2. Eine Person baut mit den vorhandenen Bausteinen etwas auf und beschreibt ihre Arbeitsschritte möglichst genau.

3. Die zweite Person hört zu und baut nach. Rückfragen sind nicht erlaubt. Ziel ist es, zwei identische Bauwerke zu errichten.

4. Anschließend vergleicht ihr beide Bauwerke miteinander und wertet miteinander aus: Habt ihr das Ziel erreicht?

5. Wenn nicht, schaut auf eure Kommunikation: Wie präzise waren die Beschreibungen? Wieso kam es zu Missverständnissen? Was braucht es, damit eure Kommunikation besser gelingt?

6. Startet dann einen zweiten Versuch und nutzt eure gewonnenen Erkenntnisse. Was passiert, wenn ihr Rückfragen zulasst?

7. In einer weiteren Runde wechselt ihr.

Variation:

1. Stellt euch in einer Reihe hintereinander auf (5 bis 8 Personen).

2. Jeweils vor der ersten Person und hinter der letzten Person liegt ein Bausteinset.

3. Die letzte Person baut und gibt jeweils ihre Arbeitsschritte per stille Post an die Person, die direkt hinter ihr steht, weiter. Diese Person gibt die Informationen erneut weiter, bis diese bei der vordersten Person angekommen ist.

4. Diese Person baut nach, was sie gehört hat.

5. Dann wird verglichen. Bei einer großen Gruppe könnt ihr auch zwei Reihen bilden und mit jeweils zwei Bausteinsets parallel zueinander arbeiten.

Moorpfad

	Wir-Kultur pflegen, soziale Kompetenz
	30 bis 45 Minuten
	Teppichfliesen, Holzbretter (je zwei weniger als Gruppenmitglieder) oder Blätter (DIN A3, nur bei Indoor-Aktivität), je eine Markierung für Start und Ziel
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 8 Personen)

Die Teamaufgabe regt an, aufeinander Acht zu geben und sich gegenseitig zu unterstützen. Um als Team das Ziel zu erreichen, muss es sich gemeinsam eine Taktik überlegen. So werden Vertrauen und Zusammenarbeit im Team gestärkt.

Die Methode eignet sich vor allem für einen Teamtag, z. B. im Rahmen eines Wandertags.

So gehts:

1. Markiert eine Spielfläche mit Start- und Zielpunkt. Achtet darauf, dass die Entfernung zwischen Start und Ziel jeweils ein großen Schritt je Teammitglied beträgt, z. B. bei vier Teammitgliedern vier große Schritte.

2. Legt anschließend eine Spielleitung fest.

3. Stellt euch nun vor, ihr seid gemeinsam auf einer Wanderung durch ein verwunschenes Moor. Dort leben seltsame Wesen, die euch am Überwinden des Moors hindern wollen. Glücklicherweise habt ihr Zauberplatten dabei. Wenn ihr auf diesen Platten steht, kann euch nichts passieren.

4. Eure Aufgabe ist es, das Moor zu überqueren und alle gemeinsam zum Ziel zu kommen.

5. Beachtet dabei:

- Ihr müsst zu jeder Zeit Kontakt zu den Zauberplatten behalten. Sobald dieser auch nur für einen kurzen Moment unterbrochen wird, verschwinden sie.
- Alle Personen, die sich im Moor befinden müssen zu jeder Zeit Körperkontakt halten.
- Tritt jemand neben eine Zauberplatte, ziehen ihn die Wesen nach unten und schaffen ihn wieder raus aus dem Moor (zurück zum Startpunkt). Die anderen Teammitglieder müssen nun den Kontakt zu dieser Person wieder herstellen, bevor sie weiter durch das Moor wandern.

6. Aufgaben der Spielleitung:
Überwacht die Einhaltung der Regeln streng, entfernt ggf. Platten und schickt Spieler:innen zurück an den Anfang.

7. Hinweise für die Spielleitung:

- Verschwinden am Anfang zu viele Platten, kann auch die eine oder andere Platte am Startpunkt wieder auftauchen bzw. von den Wesen ausgespuckt werden. Springen die Spielenden am Ende einfach über die Ziellinie und achten nicht mehr auf den Kontakt zur Platte, ist es wichtig, streng zu sein und die Platten wegzunehmen. Das steigert zwar die Schwierigkeit, fördert aber auch die Konzentration und die Hilfsbereitschaft, es müssen dann ggf. noch kreativere Lösungen der Zusammenarbeit gefunden werden.
- Manchmal scheitert eine Gruppe beim ersten Versuch, weil zu schnell zu viele Platten verschwinden. Dann lohnt es sich gemeinsam auszuwerten: Was ist schiefgelaufen? Woran hat es gelegen? Was können wir beim nächsten Versuch anders machen? Welche neuen Strategien braucht es? Meist gelingt es dann beim zweiten Versuch.

Tipp: Reflektiert gemeinsam, was hat zum Erfolg geführt? Welche Strategien waren hilfreich? Was zeigt uns diese Übung über unser Team?

Feedback-Speeddating

	Selbst- und Fremdwahrnehmung, Wir-Kultur pflegen
	20 bis 90 Minuten
	Uhr/Timer
	Fachkräfte
	als Gruppe (4 bis 12 Personen)

Die Methode ist vom klassischen „Speeddating“ inspiriert. Sie schafft Raum dafür, sich im Team gegenseitig Feedback zu geben, stärkt die persönliche Beziehung zwischen Teammitgliedern, wirkt vertrauensförderlich und ermöglicht eine persönliche Weiterentwicklung.

Je nach Teamgröße kann das „Feedback-Speeddating“ mit dem ganzen Team oder mit Kleinteams in der Teamberatung oder an einem Teamtag umgesetzt werden.
Die Methode eignet sich gut als feste Feedback-Routine, z. B. zweimal jährlich, um eine Feedbackkultur im Team zu entwickeln.

So gehts:

1. Zu Beginn hat jede teilnehmende Person 5 bis 10 Minuten Zeit, zu reflektieren, was sie den einzelnen Kolleg:innen gern zur Zusammenarbeit zurückmelden möchte.

Hilfreich können dabei folgende Leitfragen sein:

- **Was klappt in der Zusammenarbeit gut? Was schätze ich wert?**
- **Was könnte anders sein? Was wünsche ich mir für die Zukunft?**

Macht euch am besten kurze Notizen.

Beispiele:
„Ich schätze sehr an dir, dass du mich unterstützt, wenn ich Hilfe brauche. Für unsere Zusammenarbeit wünsche ich mir, dass du auf mich zukommst, wenn du Fragen hast." Oder: „Ich schätze deine Ideen, wenn es darum geht, dass wir im Team Lösungen finden wollen. Bitte bring deine tollen Ideen noch mehr im Team ein."

2. Legt nun fest, wer dafür verantwortlich ist, die Zeit für jede Runde im Blick zu behalten. Diese Person stellt den Timer auf 6 Minuten ein – so lange dauert eine Runde. Anschließend setzen sich immer zwei Personen gegenüber.

3. Sobald der Timer gestartet wird, gibt Person A innerhalb von 2 Minuten Feedback. Person B hört ausschließlich zu.

4. Danach hat Person B eine Minute lang die Möglichkeit zu reagieren und Rückfragen zu stellen.

5. Anschließend wird getauscht: Person B gibt Feedback, Person A hört zunächst zu und stellt dann Rückfragen.

6. Jetzt geht es ans Rotieren: eine Person bleibt sitzen, die andere rutscht weiter und ihr beginnt mit eurem Feedbackgespräch von vorn. Ihr rotiert so lange, bis alle Kombinationen durch sind. Das heißt, wenn ihr vier Personen seid, habt ihr jeweils drei Feedbackgespräche.

7. Reflektiert abschließend gemeinsam in der großen Runde:

- Wie war das für dich?
- Welches Feedback ist besonders hängengeblieben?
- Was möchtest du noch in der großen Runde teilen?

Retrospektive

	Selbst- und Fremdwahrnehmung, Wir-Kultur pflegen
	60 bis 90 Minuten
	Pinnwand oder Stellwand, Moderationskarten, Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe

Eine „Retrospektive“ lädt dazu ein, gemeinsam auf die Zusammenarbeit als Team zurückzublicken, sich über unterschiedliche Wahrnehmungen auszutauschen und diese zu reflektieren. Regelmäßige Retrospektiven tragen zur Entwicklung einer Feedbackkultur in der Einrichtung bei und stärken das Teamgefühl.

Die Methode kann zur wiederkehrenden Reflexion im Team oder Kleinteam (z. B. einmal im Quartal) sowie anlassbezogen nach oder während eines Angebots, eines Projekts oder einem Entwicklungsprozess eingesetzt werden.

So gehts:

1. Schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre für die gemeinsame Rückschau und verständigt euch darüber, worauf ihr konkret zurückblicken möchtet, z. B. auf ein Projekt.

2. Jede teilnehmende Person reflektiert zuerst für sich die Zusammenarbeit zu vorab festgelegten Fragestellungen, die auf einer Pinnwand visualisiert sind. Dies können folgende Fragen sein:

- Was hat mir Auftrieb gegeben?
- Wovon sollten wir weniger machen?
- Wovon sollten wir mehr machen?
- Wofür möchte ich danke sagen?

3. Schreibt eure Antwort zur jeweiligen Frage auf eine Moderationskarte.

4. Sammelt nach 10 bis 15 Minuten die Antworten zu den einzelnen Fragestellungen auf der Pinnwand. Ähnliche Antworten können direkt zueinander gepinnt werden.

5. Schaut nun gemeinsam auf die Ergebnisse:

- Was fällt euch auf?
- Wo seht ihr Handlungsbedarf?
- Welche Themen wollt ihr angehen?

6. Leitet anschließend miteinander Maßnahmen ab:

- Was könnt ihr zur Verbesserung tun?
- Wer macht was bis wann?[43]

Hinweis: Bei einer „Retrospektive“ ist es ausdrücklich erwünscht, miteinander über Dinge zu sprechen, die nicht so gut gelaufen sind. Basis dafür ist, dass alle sich sicher genug fühlen, auch kritische Themen anzusprechen.

Hilfreich kann es deshalb sein, für alle sichtbar zu machen, was die Basis für euren Austausch ist. Nutzt z. B. folgende Formulierung und hängt sie gut sichtbar im Raum auf: „Wir wissen, dass wir alle unterschiedliche Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen haben und Dinge unterschiedlich wahrnehmen. Wir glauben daran, dass jede:r von uns sein oder ihr Bestes gegeben hat.“

Listening Walk

	soziale Kompetenz, Wir-Kultur pflegen
	30 Minuten
	Uhr
	Fachkräfte
	zu zweit

Der „Listening Walk“ ist ein Spaziergang zu zweit. Mit dem Fokus auf achtsames Zuhören und ungeteilter Aufmerksamkeit trägt sie zu einer wertschätzenden Zusammenarbeit und Vertrauensaufbau bei und fördert die psychologische Sicherheit sowie das Verständnis füreinander.

Die Methode kann im Rahmen der Teamberatung mit mehreren 2er-Gruppen und anschließender Reflexion in der großen Gruppe durchgeführt werden. Alternativ eignet es sich, den „Listening Walk“ als Reflexionszeit für je zwei Teammitglieder im Dienstplan einzuplanen.

So gehts:

1. Immer zwei Personen bilden ein Team. Legt vorab fest, ob sich die Paare selbst wählen oder nach bestimmten Kriterien bilden.

2. Überlegt euch eine Route, z. B. eine Runde um die Kita oder im Außengelände der Kita, sowie eine Fragestellung, die zur Reflexion einlädt, wie etwa: Was beschäftigt mich gerade? Was fällt mir gerade schwer und was fällt mir leicht? Wo stoße ich in meiner Arbeit gerade an Grenzen?

3. Geht nun gemeinsam los. Person A erzählt für 5 Minuten, was ihr zur Frage einfällt. Person B hört schweigend zu.

4. Danach geht ihr 5 Minuten schweigend weiter und lasst das Gesagte wirken.

5. Die nächsten 5 Minuten erzählt Person B, was ihr zur Frage einfällt und Person A hört schweigend zu.

6. Nehmt euch anschließend weitere 5 Minuten, um alles Gesagte nachhallen zu lassen. Geht dabei schweigend weiter.

7. Abschließend tauscht ihr euch 10 Minuten aus und reflektiert die Übung gemeinsam.

8. Behaltet während der gesamten Übung immer die Zeit im Blick.[44]

Tipp: Achtet darauf, wirklich achtsam und präsent zu sein sowie bewusst zuzuhören, ohne euch bereits eine eigene Antwort zurechtzulegen oder durch selektives Zuhören bereits Bekanntes zu bestätigen.

Zirkuläres Vorstellen

	Wir-Kultur pflegen, Selbst- und Fremdwahrnehmung
	10 bis 50 Minuten (je nach Gruppengröße)
	Kinder und Fachkräfte
	als Gruppe (mindestens 4 Personen, gerade Anzahl an Personen)

Bei dieser Methode stellen sich die Teammitglieder nicht selbst, sondern jeweils ein anderes Teammitglied vor. Dies fördert die Aufmerksamkeit und lädt dazu ein, sich gegenseitig Wertschätzung auszudrücken. Selbst- und Fremdwahrnehmung können miteinander abgeglichen und blinde Flecken entdeckt werden.

Die Methode stärkt das Teamgefühl und eignet sich zum Start in die Teamberatung oder in einen Teamtag, insbesondere wenn neue Kolleg:innen im Team sind. Sie lässt sich auch mit Kindern gut umsetzen, z. B. im Morgen- oder Erzählkreis.

So gehts:

Stellt euch in einem Kreis auf. Immer die zwei Personen, die sich gegenüberstehen, stellen sich anhand folgender Fragen gegenseitig vor:

- **Wie lange arbeitet die Person bereits in der Einrichtung?**
- **Was kann die Person besonders gut?**
- **Was macht dieser Person Freude?**

Hinweis: Die Fragen sind beispielhaft. Passt die Fragen gern an eure jeweilige Situation im Team an.

Gewaltfreie Kommunikation im Team

	soziale Kompetenz
	30 bis 60 Minuten
	Moderationskarten in unterschiedlichen Farben, Stifte
	optional Gefühlskarten/Gefühlsrad
	Bedürfnisliste
	Fachkräfte
	als Gruppe

Die Methode der „Gewaltfreien Kommunikation“ von Marshall B. Rosenberg hilft dabei, mehr über Gefühle und Bedürfnisse zu sprechen, ohne zu werten, und damit Beziehungen im Team offener und einfühlsamer zu gestalten sowie Konflikte aufzulösen.

Sie besteht aus vier Schritten:

Schritt 1 → Beobachten, ohne zu werten
Schritt 2 → Echte Gefühle ausdrücken
Schritt 3 → Bedürfnis identifizieren
Schritt 4 → Konkrete Bitte formulieren

„Gewaltfreie Kommunikation“ ist einfach, jedoch nicht leicht. Es ist sinnvoll, die Herangehensweise im Team regelmäßig zu üben, beispielsweise in der Teamberatung oder im Rahmen eines Teamtags.

So gehts:

1. Zu Beginn erhält jede Person vier Moderationskarten in vier unterschiedlichen Farben.

2. Denkt nun an eine konkrete Konfliktsituation aus eurem vergangenen Arbeitsalltag zurück und beantwortet auf jeweils einer Karte die folgenden Fragen:

- **Was ist passiert? Was hast du wahrgenommen?** Beschreibe die Situation, ohne zu bewerten oder zu interpretieren. Beispiel: „Gestern hat mich meine Kollegin zur vereinbarten Zeit nicht zur Pause abgelöst."
- **Wie hast du dich gefühlt? Welche Gefühle hattest du in dieser Situation?** Beispiel: „Ich war wütend."
- **Was hast du gebraucht? Was war dir wichtig?** Formuliere das Bedürfnis, das hinter deinen Gefühlen stand. Beispiel: „Mir sind Pausen wichtig, denn ich brauche Ruhe und Erholung. Deshalb möchte ich mich darauf verlassen können, dass Vereinbarungen gehalten werden."
- **Was hättest du dir gewünscht?** Überlege, was dein Gegenüber hätte tun oder sagen können, und formuliere daraus eine konkrete Bitte. Beispiel: „Ich wünsche mir, dass du mir Bescheid gibst, wenn eine Vereinbarung nicht eingehalten werden kann."

3. Anschließend tauscht ihr euch im Team über eure Situation aus und sprecht gemeinsam über eure unterschiedlichen Wahrnehmungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche.[46]

Hinweis: Was meint echte Gefühle? Nach Rosenberg nutzen wir beim Sprechen häufig Pseudo-Gefühle, wie z. B. „Ich fühle mich nicht gesehen". Diese Formulierungen sind kein Ausdruck tatsächlicher Gefühle, sondern Interpretation des Verhaltens anderer und ein impliziter Vorwurf. Denn das handelnde Subjekt ist das Gegenüber.[45]

ACHTUNG Lernchance

	soziale Kompetenz, Wir-Kultur pflegen
	30 bis 60 Minuten (je nach Gruppengröße)
	Fachkräfte
	als Gruppe

Durch achtsames Zuhören wird ein Raum geschaffen, in dem sich alle Beteiligten sicher fühlen und Missgeschicke aus dem Arbeitsalltag offen teilen können. Dabei werden gegenseitiges Verständnis, Vertrauen und Wertschätzung gefördert und eine positive Gesprächskultur unterstützt. Wenn Teammitglieder offen über Fehler sprechen, nimmt das den Druck, perfekt sein zu müssen, und fördert das gemeinsame Lernen.

Die Methode kann in einer Teamberatung oder im Rahmen eines Teamtags genutzt werden. Möglich ist es auch, kleinere Gruppen mit 2 bis 4 Personen zu bilden, um eine vertrauliche Atmosphäre zu schaffen.

So gehts:

1. Setzt euch gemeinsam in einen Kreis und nehmt euch zunächst einen Moment Zeit, um bewusst anzukommen.

2. Eine Person aus dem Team beginnt und teilt ihre Gedanken oder Erfahrungen zu einem Missgeschick aus dem Kita-Alltag als kleinen Eisbrecher. Möglicherweise ergänzt sie ihre Gedanken dazu, was sie aus der Situation gelernt hat.

3. Währenddessen achten alle anderen darauf, präsent zu sein und die Aufmerksamkeit auf die sprechende Person zu richten.

4. Versucht Ungeduld oder Ablenkung zu vermeiden, nicht zu unterbrechen und Sprechpausen zuzulassen. Wichtig ist außerdem, das Gesagte nicht zu bewerten.

5. Anschließend darf die nächste Person etwas sagen.

6. Die Methode kann so lange wiederholt werden, bis jede Person, die möchte, etwas mit dem Team geteilt hat.

Hinweis: Wenn ihr regelmäßig Missgeschicke oder auch kleine Fehler miteinander teilt, kann es euch immer besser gelingen auch über größere Fehler zu sprechen.

Tipp: Die Bereitschaft der Teammitglieder, Fehler miteinander zu teilen, erhöht sich, wenn die Leitungskraft den Anfang macht.

Lieblingsort raten

	Wir-Kultur pflegen
	20 bis 40 Minuten (mit Vorbereitung)
	Fotos von Lieblingsorten, Behälter für die Fotos (z. B. eine Kiste)
	Fachkräfte
	als Gruppe

Die Methode regt an, miteinander in den Austausch zu kommen und sich im Team besser kennenzulernen. So werden Beziehungen im Team gestärkt.

Diese Übung eignet sich vor allem zu Beginn einer Teamberatung oder eines Teamtags, da sie eine gute Atmosphäre schafft.

So gehts:

1. Bereitet eine Kiste vor und platziert diese so in der Kita, dass die Teammitglieder unbeobachtet Fotos in die Kiste legen können.

2. Bittet jedes Teammitglied, den eigenen Lieblingsort in der Kita zu fotografieren und das ausgedruckte Foto anschließend in die Kiste zu legen.

3. Zu einer Teamsitzung oder zu einem Teamtag zieht ihr dann nacheinander die einzelnen Fotos und zeigt sie in der Runde. Ratet nun alle, wessen Lieblingsort das sein könnte.

4. Die Person, deren Lieblingsort es ist, erläutert kurz, was diesen Ort zum Lieblingsort macht.

5. Am Ende können Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Team gesammelt werden: Gibt es einen Ort, den mehrere Teammitglieder am liebsten haben?[47]

Hinweis: Die Bilder können auch digital an eine Person aus dem Team versendet werden. Diese erstellt dann eine Präsentation – allerdings weiß sie dann auch, von wem welches Bild ist.

Variation:

Alternativ könnt ihr auch einen Lieblingsort außerhalb der Kita wählen. Was fällt euch noch statt Lieblingsort ein? Lieblingsessen, Lieblingsbuch oder Lieblingsfilm? So könnt ihr die Methode immer mal wieder mit einem anderen Thema einsetzen und ihr lernt euch im Team Stück für Stück besser kennen.

Soziale Unterstützung entdecken

	soziale Kompetenz, Wir-Kultur pflegen
	10 bis 15 Minuten Reflexion und 10 bis 15 Minuten Austausch
	Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

Die Methode lädt dazu ein, sich bewusst zu machen, wenn man Unterstützung erfahren hat, wertschätzend darauf zu schauen und diese Erlebnisse im Team zu teilen. Dies stärkt eine wertschätzende Kommunikations- und Unterstützungskultur im Team sowie den Teamzusammenhalt.

Die Methode eignet sich als Start in die Teamberatung. Sie schafft eine gute Atmosphäre und motiviert für die Zusammenarbeit.

So gehts:

1. Erinnere dich zunächst an drei Situationen, in denen du selbst Unterstützung durch eine:n Kolleg:in oder die Leitung erhalten hast. Vergegenwärtige dir dabei:

- **Was genau war für mich hilfreich?**
- **Was war mir dadurch möglich?**

2. Notiere dir die Situationen und blicke wertschätzend darauf zurück.

3. Berichtet euch im Team von den erlebten Situationen. Hört euch dabei aufmerksam und achtsam zu.[48]

Blindes Blitz-Porträt

	Wir-Kultur pflegen
	wenige Minuten
	mehrere Blatt Papier, Stifte, Uhr/Timer
	Fachkräfte
	einzeln oder als Gruppe

In dieser Teamübung wird einfach drauflosgezeichnet. Sie fördert die Achtsamkeit und ermöglicht es Teammitgliedern, im Moment zu sein – ohne Ärger über vermeintliche Fehler oder überzogene Erwartungen an das Ergebnis. Gemeinsames Lachen über die lustigen Kritzeleien verbindet und es entsteht ganz nebenbei eine humorvolle Galerie der Teammitglieder.

Die Methode eignet sich zu Beginn einer Teamberatung oder eines Teamtags, da sie eine angenehme Atmosphäre schafft.

So gehts:

1. Findet euch zu zweit zusammen und setzt euch gegenüber voneinander auf einen Stuhl.

2. Jetzt habt ihr 1 Minute Zeit, euch gegenseitig zu zeichnen.

3. Dabei dürft ihr nicht auf das Blatt schauen und den Stift nicht absetzen. Euer Blick bleibt also fest auf euer Gegenüber gerichtet.

4. Präsentiert die entstandenen Porträts in der Runde.

5. Wenn ihr möchtet, könnt ihr auch mehrere Durchgänge mit unterschiedlichen Kolleg:innen machen.[49]

Tipp: Hängt die Porträts in der Einrichtung auf, so könnt ihr mit Familien und Kindern über die Zeichnungen ins Gespräch kommen.

Top und Flop

	soziale Kompetenz, Wir-Kultur pflegen
	15 Minuten
	Uhr/Timer
	Fachkräfte
	als Gruppe

Der Austausch über arbeitsbezogene „Tops“ und „Flops“ schafft Raum für einen offenen und wertschätzenden Austausch im Team. Die Teammitglieder können positive Erlebnisse und Herausforderungen aus ihrem Arbeitsalltag teilen und dadurch die Perspektiven ihrer Kolleg:innen besser kennenlernen sowie verstehen. Das stärkt das gegenseitige Verständnis, die Verbundenheit und eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre. Gleichzeitig wird die psychologische Sicherheit erhöht.

Die Methode eignet sich für den Beginn einer Teamberatung

So gehts:

1. Wählt zu Beginn einer Teamberatung eine Person aus, die die Zeit im Blick behält oder stellt euch einen Timer auf 15 Minuten.

2. Berichtet euch gegenseitig von euren persönlichen und arbeitsbezogenen „Tops“ und „Flops“ seit der letzten Teamberatung. Dabei geht es darum, positive oder herausfordernde Erlebnisse, Erfahrungen oder Situationen miteinander zu teilen.

3. Wichtig ist, dass jede Person die Möglichkeit bekommt, etwas zu erzählen, aber niemand dazu verpflichtet ist.

4. Hört euren Kolleg:innen aufmerksam sowie wertschätzend zu und verzichtet dabei auf Bewertungen oder Kommentare.

5. Prüft anschließend gemeinsam: Gibt es etwas, das wir in oder außerhalb der Teamberatung besprechen sollten? Wenn ja, sprecht dafür konkrete Termine ab.

Tipp: Eine „Top und Flop“-Runde eignet sich auch als einfache Reflexions- und Feedbackmethode am Ende einer Teamberatung: Was hat besonders gefallen? Was nicht so sehr?

Teamwerte-Reflexion

	Werte kommunizieren, Wir-Kultur pflegen
	30 Minuten
	Flipchartpapier, Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe

Die Methode dient dazu, die gemeinsame Wertebasis zu reflektieren und aufrechtzuerhalten. Sie setzt voraus, dass das Team bereits eine gemeinsame Wertebasis erarbeitet hat, die im besten Fall für alle sichtbar ist.

Die Verständigung darüber, ob und wie die gemeinsamen Werte tatsächlich gelebt werden und das bedarfsgerechte Ableiten von Maßnahmen, wirkt sich positiv auf das Verhalten von Teammitgliedern aus, stärkt die psychologische Sicherheit, reduziert Konflikte und ermöglicht eine wirksame Zusammenarbeit.

Die Methode kann in einer Teamberatung oder im Rahmen eines Teamtags genutzt werden.

So gehts:

1. Nehmt euch einen Wert eurer Wertebasis heraus.

2. Vergegenwärtigt euch, was der Wert für euch bedeutet und wie er sich im besten Fall in eurer Zusammenarbeit zeigt: Wie sieht euer tägliches Verhalten aus? Welche kritischen Situationen gibt es, in denen es besonders wichtig ist, dass der Wert sich im Verhalten zeigt?

3. Listet konkrete Verhaltensweisen als Beispiele auf.

4. Reflektiert nun gemeinsam: Auf einer Skala von 1 bis 10 – wie gut leben wir aktuell den Wert als Team?

5. Überlegt ggf. gemeinsam: Mit welchen Maßnahmen können wir diesen Wert noch besser umsetzen? Fragen, die ihr euch dabei stellen könnt, sind:

- **Wie können wir begünstigen, dass das gewünschte Verhalten gezeigt wird?**
- **Wie können wir weniger wahrscheinlich machen, dass unerwünschtes Verhalten gezeigt wird – besonders in den kritischen Situationen?**
- **Wie geben wir uns Feedback dazu?**

6. Haltet die Maßnahmen schriftlich fest.

Entdeckungsreise Wertschätzung

	Wir-Kultur pflegen
	30 bis 60 Minuten
	ggf. mehrere Blatt Papier, Stifte
	Fachkräfte
	als Gruppe

Das Ziel dieser Übung ist es, eine gemeinsame Basis und ein tieferes Verständnis für Wertschätzung zu schaffen. Teammitglieder können erkennen, wie Wertschätzung individuell wahrgenommen wird und wie man sich gegenseitig besser unterstützen kann, um ein wertschätzendes Miteinander zu fördern.

Hilfreich sind dafür die „5 Sprachen der Wertschätzung“ von Gary Chapman[50]:

- **Körperkontakt** z. B. Umarmungen, Schulterklopfen, Händeschütteln, High Fives
- **bestärkende Worte** z. B. Komplimente, mündliches oder schriftliches Lob
- **ungeteilte Aufmerksamkeit** z. B. Einzelgespräche
- **Geschenke,** z. B. mitgebrachter Kaffee, kleine Gesten der Aufmerksamkeit
- **Unterstützung und Hilfsbereitschaft** z. B. Unterstützungsbedarfe wahrnehmen, anbieten, Aufgaben ganz oder teilweise zu übernehmen.

Die Methode kann beispielsweise in einer Teamberatung oder im Rahmen eines Teamtags genutzt werden.

So gehts:

1. Schafft zu Beginn eine gute Atmosphäre, um in einer offenen Runde miteinander zu sprechen. Jede:r soll die Möglichkeit haben, die eigene Perspektive zum Thema Wertschätzung zu teilen.

2. Zunächst reflektiert jede:r für sich: Was brauche ich, um mich wertgeschätzt zu fühlen? Welche Formen der Wertschätzung sind für mich am wichtigsten und welche sind mir weniger wichtig?

3. Auch wenn das zunächst schwerfällt, wähle jeweils ein bis zwei Formen aus.

4. Jedes Teammitglied kann seine persönlichen Bedürfnisse und Vorstellungen von Wertschätzung benennen. Orientierung hierbei geben die „5 Sprachen der Wertschätzung".

5. Diskutiert danach, was es für euch braucht, um sich wertgeschätzt zu fühlen: Was braucht dein Gegenüber, um sich wertgeschätzt zu fühlen? Diese Frage fördert das Verständnis für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen im Team und hilft, diese in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

6. Visualisiert eure jeweilige Sprache der Wertschätzung, z. B. in Steckbriefen der Teammitglieder (siehe „Stärken-Steckbrief" im Kapitel „Aktiv handeln") oder auf einem Teamplakat.

Literatur

[1] Weitere Informationen zum Programm finden Sie hier: https://www.dkjs.de/programm/resiliente-kita-sachsen/

[2] Vgl. Rönnau-Böse, M./Fröhlich-Gildhoff, K. (2024): Resilienz und Resilienzförderung über die Lebensspanne. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.

[3] Vgl. Zukunftsinstitut (2021): Zukunftskraft Resilienz – Gewappnet für die Zeit der Krisen.

[4] Strehmel, P. zitiert nach: Schmidt, H. (2023): Wie aus Belastungen Herausforderungen werden. In: KinderKinder. Sicherheit und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen, Ausgabe 02/2023, S. 18–19. Verfügbar unter: https://www.kinderkinder.dguv.de/wp-content/uploads/2023/04/KinderKinder_Ausgabe-02_2023.pdf (abgerufen am 29.09.2026).

[5] Vgl. Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.) (2. Auflage, 2023): Resilienz im Blick – Mit dem Teamkalender gemeinsam durchs Jahr. Verfügbar unter: https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2026/09/a4_jahreskalender_fachkraefte_3_auflage_2025_web.pdf, S. 23 (abgerufen am 18.09.2026).

[6] Vgl. Trieb, K. [Pfälzer Lachschule Karin Trieb] (31.03.2021): Lachmuschel – Lachübung. Verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=ym2SoEgt3yA

[7] Vgl. Croos-Müller, Dr. Med. C. (2023): Ich schaf(f) das! Leichte Körperübungen für mehr Lebenspower. München: Kösel Verlag.

[8] Vgl. Sasse, H. (2023): Konflikte lösen. Schwierige Situationen im Kita-Alltag meistern. Freiburg im Breisgau, Herder Verlag, S. 31–32.

[9] ebd.

[10] Vgl. Sasse, H. (2023), S. 39.

[11] Vgl. Sasse, H. (2023), S. 139–141.

[12] Vgl. Jensen, H./Gøtzsche, K./Weppenaar Pedersen, C./Sælebakke, A. (2014): Hellwach und ganz bei sich: Achtsamkeit und Empathie in der Schule. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 83f.

[13] Vgl. Kuhn, A. (2023): 10 Übungen für mehr Achtsamkeit in der Schule. Deutsches Schulportal. Verfügbar unter: https://deutsches-schulportal.de/unterricht/10-uebungen-fuer-mehr-achtsamkeit-in-der-schule/ (abgerufen am 18.09.2026).

[14] Vgl. Frobeen, A. (2025): 5-Finger-Atmung – In zwei Minuten entspannen mit der 5-Finger-Atmung. Die Techniker. Verfügbar unter: https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/aktiv-entspannen/5-finger-atmung-2124120?utm_source=chatgpt.com (abgerufen am 18.09.2026).

[15] Vgl. Croos-Müller, Dr. med. C. (2025): Nur Mut!: Das kleine Überlebensbuch – SOFORTHILFE BEI HERZKLOPFEN, ANGST, PANIK & CO. München: Kösel-Verlag, S. 28–29.

[16] Frobeen, A. (2025): Erste Hilfe bei Stress. Die Techniker. Verfügbar unter: https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/aktiv-entspannen/stress-regulieren-2036104 (abgerufen am 18.09.2026).

[17] ebd.

[18] Vgl. Breit, S./Zechner, K. (o. J.): Selbstfürsorge und Teamresilienz. OnlineToolbox für pädagogisches Personal in elementaren Bildungseinrichtungen. Verfügbar unter: https://www.ph-noe.ac.at/fileadmin/root_phnoe/PHN%C3%96/Department3/Toolbox/Toolbox_Barrierefrei__003_.pdf (abgerufen am 18.09.2026), S. 25.

[19] Vgl. Hofmann, I./Kruse, M. (2021): Wir schaffen das gemeinsam – in der Kita Resilienz stärken. Nifbe-Themenheft Nr. 37. Osnabrück, S. 11.

[20] Vgl. Sasse, H. (2023), S. 37.

[21] Vgl. Müller, C. (2026): Schmetterlingsumarmung: Akuthilfe bei Stress oder Angst. pme Familienservice. Verfügbar unter: https://www.familienservice.de/-/schmetterlingsumarmung-akuthilfe-bei-stress-oder-angst (abgerufen am 18.09.2026).

[22] Vgl. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (o. J.): Teamresilienz stärken. Verfügbar unter: https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/service/medien-arbeitshilfen/bgw-magazin/alle-artikel/teamresilienz-staerken-114608 (abgerufen am 18.09.2026).

[23] Rolfe, M. (2019): Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Stürmische Zeiten besser meistern. Berlin, Springer Verlag, S. 215.

[24] Vgl. Stiftung Kinder forschen und Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2025): Methodenbuch Gemeinsam

stark! Stärken im Kita-Team erkennen und nutzen. Verfügbar unter: https://campus.stiftung-kinder-forschen.de/mod/page/view.php?id=7918., S. 19–20.

[25] Vgl. Gamestorming (o. J.): Squiggle Birds. Verfügbar unter: https://gamestorming.com/squiggle-birds/ (abgerufen am 18.09.2026).

[26] Vgl. Kita sicher und gesund (o. J.): 6-Hüte. Verfügbar unter: https://www.kita-sicher-gesund.de/arbeitshilfen/6-huete (abgerufen am 18.09.2026).

[27] Vgl. Rolfe, M. (2019), S. 217.

[28] Vgl. Stiftung Kinder forschen und Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2025), S. 13-14.

[29] Vgl. Rolfe, M. (2019), S. 220.

[30] Vgl. Heller, J. (o. J.): Power Pose, Embodiment & Resilienz. Resilienz-Wissen. Verfügbar unter: https://juttaheller.de/resilienz-wissen/resilienz-uebungen/power-pose/ (abgerufen am 18.09.2026).

[31] Vgl. Stiftung Kinder forschen (o. J.): Anleitung: Der magische Strich. Verfügbar unter: https://campus.stiftung-kinder-forschen.de/totara/engage/resources/article/index.php?id=471&source=pl.95 (abgerufen am 18.09.2026).

[32] Vgl. Stiftung Kinder forschen und Robert Bosch Stiftung GmbH (Hrsg.) (2025), S. 37–38.

[33] Vgl. Zukunftsinstitut (o. J.): Schnelle Stressbekämpfung mit der ALI-Methode. Verfügbar unter: https://www.zukunftsinstitut.de/zukunftsthemen/stressbekaempfen-mit-der-ali-methode (abgerufen am 18.09.2026).

[34] Vgl. Breit, S./Zechner, K. (o. J.), S. 7.

[35] Vgl. Croos-Müller, Dr. med. C. (2025), S. 22.

[36] Vgl. Methodenpool (o. J.): Walk & Talk. Verfügbar unter: https://methodenpool.de/walk-talk/ (abgerufen am 18.09.2026).

[37] Vgl. Mattes, R. M. (2022): Gesunde Führung in der VUCA-Welt. Leadership in Transformation. Freiburg: Haufe Verlag, S. 234–235.

[38] Vgl. Dreyer, R./Malti, T./Nentwig-Gesemann, I./Rönnau-Böse, M./Viernickel, S. (2026): Wohlbefinden und Resilienz in der Kita. Freiburg im Breisgau: Herder Verlag, S. 44.

[39] Vgl. Neue Narrative (2023): Scheitern tut weh, Ausgabe 17, Berlin, S. 118–120.

[40] Vgl. Rethmeyer, C. (o.J.): Emotionale Kompetenz ist Teamsache. Verfügbar unter: https://www.neuenarrative.de/magazin/emotionale-kompetenz-ist-teamsache (abgerufen am 29.09.2026).

[41] Ebd.

[42] Vgl. ESF-Projekt „Lasst uns drüber reden!" Volkssolidarität Bundesverband e. V. (Hrsg.) (o. J.): Zusammen gedacht. Impuls-Karten für Kita-Teams. Verfügbar unter: https://www.bagfw-esf.de/fileadmin/user_upload/ESF/r%C3%BCckenwind_III/Projekte/2._Aufruf/6454603_P_Volkssolidrit%C3%A4t_BV_Impulskarten.pdf (abgerufen am 18.09.2026).

[43] Vgl. KOFA–Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (o. J.): Retrospektive: Anleitung zur Durchführung. Verfügbar unter: https://www.kofa.de/media/Publikationen/Sonstige/Feedbackkultur_Retrospektive.pdf (abgerufen am 29.09.2026).

[44] Vgl. Neue Narrative (o.J.): Listenings Walk. 9 Spaces Plattform. Verfügbar unter: https://9spaces.de/tools/listening-walk (abgerufen am 29.09.2026).

[45] Fenski, P. (o.J.): Wie wir einfühlsam kommunizieren. Verfügbar unter: https://www.neuenarrative.de/magazin/wie-wir-einfuehlsam-kommunizieren#fnref (abgerufen am 29.09.2026).

[46] Vgl. Breit, S./Zechner, K. (o. J.), S. 31.

[47] Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2022): Gute-KiTa-Web-Seminar #5: „Teamentwicklung in der KiTa", S. 5. Verfügbar unter: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Qualitaet_Praxismaterialien_Praxistexte/20220621_GKP_PRAXIS_Web-Seminar_5_Doku.pdf (Abgerufen am 18.09.2026).

[48] Vgl. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (o. J.).

[49] Vgl. ESF-Projekt „Lasst uns drüber reden!" Volkssolidarität Bundesverband e. V. (Hrsg.) (o. J.).

[50] Vgl. Taheri, T. (o. J.): Wie du mit den Sprachen der Liebe eine Kultur der Wertschätzung entwickelst. Verfügbar unter: https://www.neuenarrative.de/magazin/wie-du-mit-den-sprachen-der-liebe-eine-kultur-der-wertschaetzung-entwickelst (abgerufen am 29.09.2026).



TRAININGSPROGRAMM FÜR DIE ENTWICKLUNG RESILIENTER ORGANISATIONEN IN DER FRÜHEN BILDUNG