

## Best Practice – Teamfortbildung zur Gesundheitsförderung Generationenkonferenz des Ganztagsbereichs Grüne Birke

Was ist eine Generationenkonferenz und was „kann“ sie?

Das Team des **Ganztags GrüneBirke** hat es ausprobiert und das sagt das Team:

\*

„Unter Generationenkonferenz habe ich mir etwas ganz Anderes vorgestellt. Ich meine das nicht negativ. Man konnte sich selbst im Team reflektieren und die anderen Kolleg\_innen besser kennen- und verstehen lernen.“

\*

„Vier Gründe, warum man sich als Team für die Generationenkonferenz entscheiden sollte:

- um den Teambildungsprozess zu fördern,
- weil es Spaß macht, sich in einem anderen Rahmen kennenzulernen und auszutauschen,
- um Lösungsmuster für das Konfliktpotential in großen Teams zu erlernen,
- um bestehende, ruhende oder kommende Probleme zu erkennen und gemeinsam als Team zu lösen.“

\*

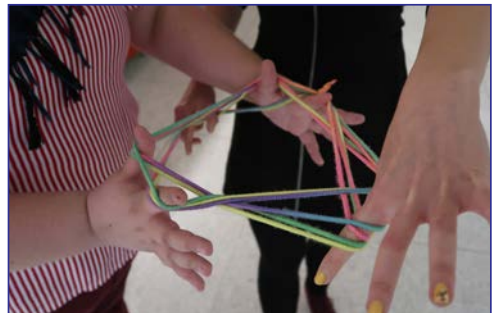
„Die Fortbildung kann helfen, Vertrauen in sich, in seine Kolleg\_innen zu fassen, den Ressourcenreichtum intensiver wahrzunehmen und somit als Team enger zusammenzuwachsen. Die Stärken untereinander zu kennen bestärkt das eigene Handeln auch in schwierigen Situationen ... Jedes Team sollte in regelmäßigen Abständen solch eine Generationenkonferenz erleben. Die stete Wiederholung, auch der Eigenreflexion, vor allem mit dem positiven

*Blick, macht Mut, stärkt die eigene Persönlichkeit und fördert Achtsamkeit auf andere. Ich empfand die Tage als sehr bereichernd.“*

\*

Çenk Özden (Leitung): „Die Referentinnen waren toll. Es gab aus dem Team ein sehr gutes Feedback. Die beiden leben ihr Thema, dadurch kann man das, was sie vermitteln, sehr gut annehmen. Beim Thema Resilienz reagierte das Team etwas heterogener: Die ‚alten Hasen‘ meinten eher: ‚Kenn ich schon, mach ich schon‘. Die neueren Kolleg\_innen eher: ‚Toll, das mach ich/versuche ich mal‘...“

Im Rahmen der Generationenkonferenz sind ganz viele Vereinbarungen getroffen worden. Eine Umsetzung/Übertragbarkeit der Themen in unseren Arbeitsalltag ist auf jeden Fall gegeben. Ich sehe mich da als Leitung in der Verantwortung, an den Themen dran zu bleiben. Also z.B. im Sinne von Rahmenbedingungen. Es muss z.B. Zeit geben in Dienstberatungen.“





Christina Bachmann, Manuela Villing und Marjam Schilling vom ZAGG (Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH) moderierten und gestalteten im Auftrag der IKK Brandenburg und Berlin drei Teamtage des Ganztagssteams im Herbst 2018.

\*

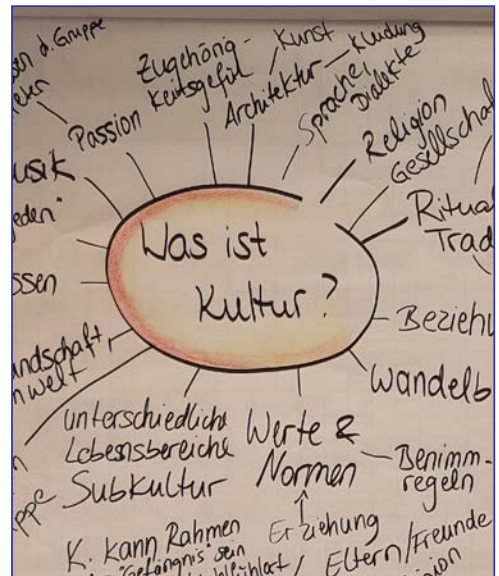
Christina Bachmann: „Im Rahmen der Generationenkonferenz (2 Tage) soll das Team und der Teamzusammenhalt gestärkt werden. Hierzu setzten sich die Teilnehmer\_innen in Bezugsgruppen mit ihren Stärken, Herausforderungen und Wünschen auseinander. Auf diese wird im Rahmen des Austauschcafés und der Transferphase gezielt eingegangen. Das gesamte Team reflektiert und diskutiert, wie sie sich gegenseitig durch ihre Ressourcen und Stärken unterstützen können. Der Austausch im Team und die intensive Arbeit stärkt den Zusammenhalt.“



## Wie verläuft eine Generationenkonferenz?

Welche Bedeutung hat Kultur für unsere Wahrnehmung, Gefühle, Gedanken und Ziele, was bedeutet Kultur für uns und wie prägt sie die Persönlichkeit?

In der **Kulturphase** geht es im Austausch um Kindheit, z.B. um Straßen- und Hofpausenspiele „von früher“. Dann wird gespielt: Beim „Kulturbingo“ kommt das Team generationsübergreifend über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Lebenswegen ins Gespräch. Das „Inselmodell“ (Vera Birkenbihl) verdeutlicht, wie Kultur (Generation, Herkunft, Religion, Erziehung etc.) unsere „Insel“ prägt, Gemeinsamkeiten und Unterschiede schafft und damit Einfluss auf unser alltägliches Miteinander, z.B. in Konfliktsituationen hat.



In der **Ressourcenphase** geht es um die Zugehörigkeit im Arbeitszusammenhang. Die Teilnehmer\_innen reflektieren in Bezugsgruppen (z.B. Etagenteam, Leitungsteam etc.). Welche Herausforderungen stellen sich in der Bezugsgruppe, welche Stärken und Ressourcen bringen sie selbst ein, was gefällt ihnen an diesem Arbeitszusammenhang und was würden sie sich dafür wünschen?

Mit den Ergebnissen arbeitet das Plenum in zwei Schritten weiter. Unter der Überschrift „Das schätzen die anderen an uns“ werden die Ergebnisplakate bearbeitet/ergänzt. Diese Ergebnisplakate werden dann in Form eines Austauschcafés diskutiert:

- An welchen Stellen könnten die Gruppenmitglieder ihre Stärken so einbringen, dass dies sowohl für sie selbst als auch für das Team unterstützend und förderlich ist?
- Was kann ich/das Team tun, um die Gruppe hinsichtlich ihrer Herausforderungen zu entlasten?
- Wie könnten wir an den Punkten des „Wunschzettels“ arbeiten? Welche realistischen Möglichkeiten gibt es, den Wünschen entgegen zu kommen?

Ziel der **Transferphase** ist es, Gedanken, Ergebnisse und Wünsche aus den bisherigen Phasen der Generationenkonferenz möglichst konkret in den Alltag zu übertragen. Hier geht es um die Umsetzung ganz konkreter Alltagsthemen.

Gemeinsam wurde ein **Umsetzungsplan** mit folgenden Kriterien erstellt:

- Ist das „Wie“ ausreichend, realistisch, spezifisch und nachvollziehbar beschrieben?
- Das „Wer“ aus verschiedenen Perspektiven beleuchten: Was kann ich selbst tun? Was können die Kollegen/-innen/ unsere Leitung tun? Was könnte von Trägerseite unterstützend sein?
- Konkreter Zeitpunkt der Umsetzung, nicht „irgendwann“.

\*

Christina Bachmann: „Im Rahmen des **Resilienz-Workshops** – „Das Geheimnis der Glückspilze“ (1 Tag im Anschluss an die Generationenkonferenz) lernten die Erzieher\_innen auf sich und ihre Gesundheit zu achten und gezielt Erholungsphasen und Glücksmomente in ihren Alltag einzubauen. Auch problematische Themen, die sonst im Arbeitsalltag untergehen, wurden angesprochen. Die drei Tage insgesamt sollen bei aller Arbeitsintensität auch eine schöne, erholsame Phase darstellen. Eine Zeit, in der die Erzieher\_innen wieder auftanken können.“

