

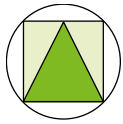
## Erfahrungsschätze aus dem ESF-Projekt „Networking Kita“ – Gelingensfaktoren für Netzwerkarbeit im Kindergarten

### **A Organisationsinterner Klärungs- und Willensbildungsprozess**

1. Ohne eine bewusste positive Haltung der Einrichtungsleitung zur Öffnung der Einrichtung und zur Netzwerkarbeit geht es nicht.
2. Es bedarf einer Koordinatorin/eines Koordinators, die/der für Netzwerkarbeit „brennt“ und geeignet ist, Fäden aufzunehmen, neu zu spinnen und zusammenzuhalten, Vorhaben zu initiieren und zu koordinieren und Kolleg\*innen zum Mittun zu motivieren.
3. Das gesamte Team muss frühzeitig mit ins Boot geholt werden. Das umfasst eine offene Diskussion über den Sinn und Mehrwert von Netzwerkarbeit, eine positive Klärung der Nutzenfrage sowie die inhaltliche Vorbereitung und das aktive Miteinbeziehen des Teams, u. a. durch das Teilen von Verantwortung (siehe B).
4. Der Partizipationsgrad und damit die Möglichkeiten und Grenzen des Engagements von Eltern & Familien / Ehrenamtlichen / Partnern sollten geklärt bzw. für alle klar sein.

### **B Strategische Planung/Systematische Herangehensweise**

5. Ein planvolles und durchdachtes Vorgehen zählt sich aus. Das umfasst folgende Schritte:  
1) Bestandsaufnahme und Reflexion der eigenen Situation, 2) Bedarfsanalyse, 3) Ressourcenanalyse (Team, Familien, Sozialraum), 4) auf dieser Basis Definition von Zielen (möglichst SMART).
6. Das Team trägt die Netzwerkarbeit, deshalb braucht es Beteiligungs- bzw. Arbeitsstrukturen im Team (z. B. Bildung von thematischen Schwerpunktgruppen (SPG), Verteilung von Aufgaben, Benennung von Ansprechpersonen). Auch der Informationsfluss muss organisiert werden (z. B. Netzwerkarbeit als fester Punkt in Dienstberatungen, gemeinsamer Wandkalender im Personalraum, regelmäßige Treffen der einzelnen SPG und der SPG-Sprecher\*innen)!
7. Die Ressourcenfrage für die Umsetzung der Netzwerkarbeit sollte stets im Blick (insbesondere auch der Dienstplanung) sein: Welche Ressourcen (Personen, Zeit) stehen in der Einrichtung für Aufbau und Pflege des Netzwerks zur Verfügung, wie können diese sichergestellt werden? Wie können darüber hinaus Abläufe ressourcenschonend optimiert werden?
8. Es gilt die Devise: Nicht zu viel vornehmen und am Ball bleiben: überschaubare Ziele setzen, kleine Schritte planen und nicht entmutigen lassen; ausprobieren, reflektieren, Schlüsse ziehen, neu probieren – Misserfolge gehören zum Prozess!



### **C Willkommenskultur & Abbau von Barrieren**

9. Grundlegend für eine Willkommenskultur sind Offenheit, eine dialogische Grundhaltung, Begegnung auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang mit Eltern & Familien, Ehrenamtlichen und Kooperationspartnern.
10. Transparenz nach innen und außen wirkt einladend und niedrigschwellig. Dazu zählt, gut zu informieren, fehlerfreundlich und offen für Anregungen und Kritik zu sein.
11. Diversity-Sensibilität ist gefragt, um Barrieren und Ausschlussmechanismen erkennen und abbauen zu können. Hierbei hilft es, in den Perspektivwechsel zu gehen und der ‚Zielgruppe‘ Gehör zu verschaffen bzw. ihre Sichtweisen und Bedürfnisse in Erfahrung zu bringen (z. B. durch Befragungen).

### **D Beziehungsarbeit, Gemeinwesenorientierung & Öffentlichkeitsarbeit**

12. Netzwerkarbeit ist Beziehungsarbeit. Beziehungen müssen aktiv geknüpft und gepflegt werden. Direkte, persönliche Ansprache und „Gesicht zeigen“ sind wichtig und am wirkungsvollsten!
13. Beim Netzwerken sollte man immer auch den Nutzen bzw. die Motive des (potenziellen) Partners im Blick haben.
14. Für Netzwerkarbeit ist es essentiell, gemeinwesenorientiert zu denken und sich in bestehende lokale Vernetzungsstrukturen einzuklinken, z. B. in Stadtteil- und Nachbarschaftszentren, Bürgertreffs, Quartiersmanagement-Gremien, Freiwilligenagenturen oder Online-Plattformen wie nebenan.de.
15. Es gilt die Devise: Tue Gutes und rede darüber bzw. mache es sichtbar! Es lohnt sich, Zeit und Ideen in eine gute Öffentlichkeitsarbeit zu investieren und dadurch gezielt auf sich aufmerksam zu machen und Lust zum Mitmachen zu wecken.

### **E Ehrenamtskoordination**

16. Unterstützende und transparente Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Mitwirkung fördern dauerhaftes Engagement.
17. Dreh- und Angelpunkt ist eine feste und verlässliche Ansprechperson für Ehrenamtliche, die diese informiert, einführt und aufmerksam begleitet; die Feedback gibt, bei Problemen oder Konflikten ansprechbar ist und moderiert und für den Aufbau einer Anerkennungskultur sorgt.