

Teamresilienz strukturell verankern

Teamresilienz ist kein individuelles Soft Skill, sondern eine zentrale soziale Infrastruktur von Organisationen. Sie entscheidet darüber, ob Teams auch unter hoher Belastung handlungsfähig bleiben und Fachkräfte langfristig gebunden werden. Belastungen können nicht nur durch die Arbeit selbst, sondern durch fehlende Reflexionsräume, unklare Zuständigkeiten und mangelnde Unterstützung entstehen. Teamresilienz entsteht dort, wo Teams eine geteilte Vision entwickeln und sich als kollektiv wirksam erleben. Strukturelle Bedingungen sollten dabei Austausch, Lernen und gegenseitige Unterstützung ermöglichen.



„Teamresilienz entsteht nicht durch individuelle Stärke, sondern durch gemeinsame Orientierung, kollektive Verantwortung und die Erfahrung: Wir können Herausforderungen gemeinsam bewältigen.“

Prof. Dr. Karla Verlinden

Fakten

1. Teamresilienz ist eine strukturelle Ressource.

Sie entsteht nicht durch individuelle Stärke, sondern durch verlässliche Rahmenbedingungen. Teamresilienz muss bewusst gestaltet und dauerhaft im Arbeitsalltag verankert werden.

2. Teamresilienz bindet Fachkräfte wirksam.

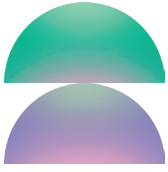
Studien zeigen: Sie beeinflusst Verweildauer und Bindung stärker als individuelle Resilienz. Resiliente Teams bleiben auch unter hoher Belastung handlungsfähig.

3. Teams stärken sich durch kollektive Wirksamkeit.

Wenn Erfolge als gemeinsames Ergebnis sichtbar werden, wachsen Zuversicht und Zusammenhalt. Kollektive Wirksamkeit stabilisiert Teams in Krisenzeiten.

4. Leitung wirkt über Strukturen, nicht über Appelle.

Leitungskräfte fördern Teamresilienz, indem sie Zeit, Räume und Verbindlichkeit schaffen. Ihre Rolle ist es, Rahmenbedingungen für Austausch und Lernen zu sichern.



Methoden

1. Regelmäßige Teamreflexion ohne Fallbesprechung

Ziel: Entlastung und Stärkung des Zusammenhalts

Beschreibung: Verbindlich eingeplante Teamzeiten zur Reflexion von Zusammenarbeit, Belastungen und Ressourcen – ausdrücklich ohne Fallarbeit

Wirkung: Frühzeitiges Erkennen von Überlastung und Stärkung des Wir-Gefühls

3. Verbindliche Supervision und Ad-hoc-Supervision

Ziel: Professionelle Entlastung und Stabilisierung

Beschreibung: Regelmäßige Supervision für das gesamte Team sowie kurzfristige Supervision in akuten Belastungssituationen einzelner Fachkräfte

Wirkung: Reduktion von Überforderung, Stärkung professioneller Handlungsfähigkeit und langfristige Bindung

2. Belastungsinventur

Ziel: Transparenz über aktuelle Belastung im Team

Beschreibung: Regelmäßige, niedrigschwellige Einschätzung des Belastungserlebens aller Teammitglieder (z. B. anhand Skala oder Ampel).

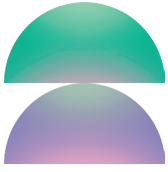
Wirkung: Früherkennung von Überlastung und gemeinsame Priorisierung

4. Aktionspläne für herausfordernde Situationen

Ziel: Handlungssicherheit bei Belastung und Veränderung

Beschreibung: Konkrete Handlungsoptionen für absehbare Krisen und Belastungsspitzen

Wirkung: Weniger Ohnmachtserleben und gestärkte Handlungsfähigkeit



Schritt-für-Schritt-Anleitung: Gemeinsame Vision entwickeln

Gemeinsam entwickelt das Team eine Vision, die Orientierung im Alltag gibt. Für die Erarbeitung eines gemeinsam getragenen, sinnstiftenden Zukunfts- und Selbstbild der pädagogischen Arbeit nehmen Sie sich 120 Minuten Zeit. Wichtig auch hier: Keine Fallbesprechungen, sondern wertschätzender Fokus auf die gemeinsame Arbeitsphase.

Schritt 1: Wozu gibt es uns?

Leitfrage ans Plenum: Welchen Unterschied wollen wir für Kinder, Jugendliche und Familien machen – wenn wir richtig gut sind?

Output: Die Antworten des Plenums werden auf einer Flipchart gesammelt – noch nicht diskutieren.

Schritt 4: Vision formulieren

Teamarbeit in 2 Gruppen: Formulierung einer Vision nach diesem Satzbaukasten: Wir sind ein Team, das [Haltung/Arbeitsweise], damit [Wirkung bei Adressantinnen], indem [wie wir das konkret tun].

Vorstellung im Plenum und gemeinsame Entscheidung für eine der Visionen oder eine Mischung aus beiden.

Schritt 2: Erfolgsgeschichten sammeln

Stille Einzelarbeit: Was ist ein Moment, in dem unsere Arbeit spürbar geholfen hat? Was hat zu diesem Erfolg beigetragen?

Output: Karten an die Wand – ohne Namen, keine Details.

Schritt 5: Alltagsanker und Leitprinzipien

Konkrete Beobachtungskriterien für den Alltag ableiten und festhalten:

Woran merken wir, dass wir nach dieser Vision arbeiten – bei Klientinnen, im Team und mit Kooperationspartnern?

Schritt 3: Muster finden – Was war jeweils das Entscheidende?

Teamarbeit im Plenum oder 2 Gruppen:

Muster auf den Karten erkennen, die bei den Erfolgsgeschichten ähnlich sind (z.B. Beziehung, Beteiligung, Schutz, Alltag, Elternarbeit, Kooperation, Haltung). Dann bekommt jedes Muster eine Überschrift.

Abfrage mit 3 Klebepunkten: Welche 2 – 3 Muster sind für unsere Identität am wichtigsten?

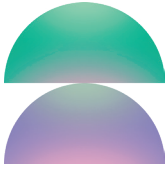
Output: 3 – 5 priorisierte Muster (Kernkompetenzen)

Schritt 6: Commitment

Daumen-Abfrage im Team: Kann ich diese Vision mittragen? Bei Teammitgliedern, die eine Zahl zwischen 1 – 2 angeben fragt die Teamleitung nach: „Was bräuchtest du, damit es eine 3 wird?“

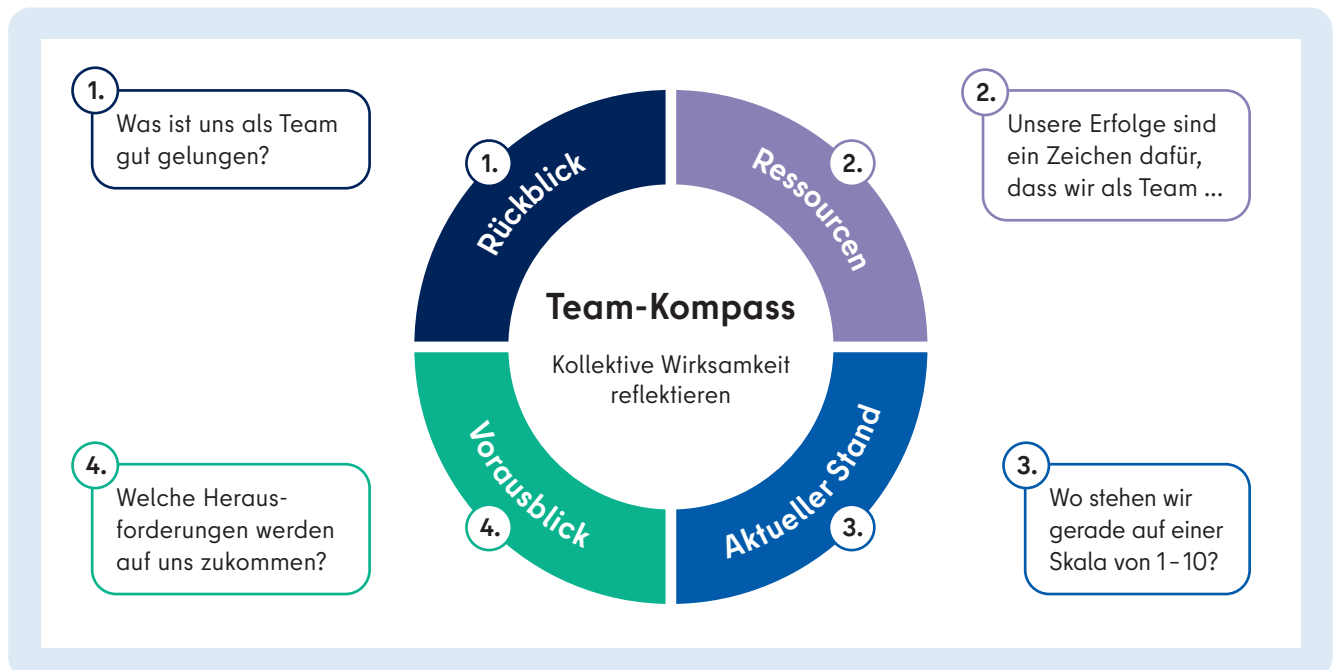
Vereinbarungen treffen:

1. Wie visualisieren wir die Vision? Wer übernimmt diese Aufgabe?
2. Wo machen wir die Vision sichtbar?
3. Wie prüfen wir die Vision?



Schritt-für-Schritt-Anleitung: Der Team-Kompass

Ziel dieser Methode ist es, kollektive Wirksamkeit im Team sichtbar zu machen. Erfolge werden als Ergebnis gemeinsamen Handelns verstanden – nicht als Einzelleistung oder Zufall. Gleichzeitig richtet das Team den Blick nach vorn und bereitet sich auf kommende Herausforderungen vor. Besonders wirksam ist die Methode, wenn sie als wiederkehrendes Ritual von etwa 15 Minuten in Teamsitzungen verankert wird.



Schritt 1: Kollektive Erfolge explizit machen

Leitfrage der Teamleitung: Welche herausfordernde Situation haben wir als Team in letzter Zeit gut bewältigt?

Hinweis: Explizit nach einem Ergebnis des pädagogischen Handelns des Teams fragen

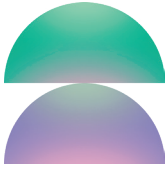
Hintergrund: Kollektive Wirksamkeit entsteht, wenn das Team sagt „Das ist uns als Team gelungen!“

Schritt 2: Ressourcen sammeln

Sammlung aus dem Team: Was hat zu diesem Team-Erfolg beigetragen?

Gemeinsame Ableitung: Ressourcen in einem kollektiven Wirksamkeitssatz zusammenfassen „Unsere Erfolge sind ein Zeichen dafür, dass wir als Team ...“

Hintergrund: Gemeinsame Deutung und Sammlung von Wirksamkeitssätzen stärkt die Teamidentität.



Schritt-für-Schritt-Anleitung: Der Team-Kompass

Schritt 3: Aktuelle Wirksamkeit einschätzen

Einschätzung jedes Teammitglieds: Wie wirksam erleben wir uns als Team aktuell im Umgang mit unseren fachlichen Herausforderungen auf einer Skala von 1 bis 10?

Hintergrund: Subjektives Erleben wird sichtbar.

Hinweis: Die Skala wird visualisiert, sodass alle Einschätzung sichtbar werden. Während der Abfrage wird nicht diskutiert oder bewertet.

Schritt 5: Kollektive Selbstvergewisserung

Leitung schließt das Ritual bewusst mit einer Resilienz-stärkenden Rahmung:

Wir wissen nicht, wie genau sich die nächste Zeit entwickelt. Aber wir wissen, wie wir als Team damit umgehen.

Unsere Erfahrung zeigt: Wir wachsen nach Herausforderungen – nicht allein, sondern gemeinsam.

Hinweis: Für manche Herausforderungen lassen sich in diesen 15 Minuten keine Lösungen finden. Dann bieten sich Aktionspläne an.

Schritt 4: Kollektive Wirksamkeit wahrnehmen

Leitfrage der Teamleitung: Welche Herausforderung oder Krise liegt vor uns? Worauf greifen wir aus unserer bisherigen Zusammenarbeit zurück, um diese zu meistern? Bündelung in der Tabelle: Herausforderung + Teamressource

Hintergrund: Kollektive Wirksamkeit wächst nicht nur aus Erinnerung, sondern aus vorweggenommener Bewältigung.

Hinweis: Die Herausforderungen werden immer an vorhandene Teamressourcen gekoppelt.

