Gesundheit in der Kita fördern – das geht nur mit uns!

Gesundheitsförderung für Erzieherinnen, Fach- und Führungskräfte in Kindertagesstätten

Dokumentation der
2. Fachtagung des Netzwerks
„Gesunde Kitas in Hamburg“

Unfallkasse Nord
Schleswig-Holstein · Hamburg

HAG
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e.V.

Herausgeberin
Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
Repsoldstr.4
20097 Hamburg
Tel: 040 – 632 22 20
buero@hag-gesundheit.de
www.hag-gesundheit.de

Redaktion: Petra Hofrichter
Satz und Gestaltung: Christine Orlt

Hamburg, Februar 2008

Inhalt

Inhaltsverzeichnis **1**

Grußwort **3**
Margrit Schlankardt
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG)

Grußwort der Landesunfallkasse Hamburg **4**
Elke Fontaine
LUK Hamburg

Einleitung **6**
Petra Hofrichter
Koordinatorin des Netzwerks „Gesunde Kitas in Hamburg“
Petra Büchter
Koordinatorin des Projektes „Kitas fit für die Zukunft“

Gesundheitsförderung in der Kita – Zielgruppe ErzieherIn! **8**
Marleen Thinschmidt
Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, TU Dresden

Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe **27**
Julia Scharnhorst
Health Professional Plus

Kraft schöpfen – Energie tanken im Alltag mit Kindern: **32**
„Proviant“ auf dem Weg von der Entertainerin zur Entspannungskünstlerin!
Petra Herz
Gesundheitsbildung & Coaching

Aufrecht in den Feierabend – **35**
gesund bleiben am Arbeitsplatz Kindergarten
Dorothea Wilken-Noeldeke
Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e. V.

Bitte kooperieren Sie! **37**
Krimhild Strenger
steg Hamburg mbH

Mehr Wohlbefinden, mehr Zufriedenheit, mehr Leistungsfähigkeit **38**
Burnout Prävention durch „Ausrichtung an unseren Werten“
Karin Jeschke
Organisationsberatung

Älter werden im Beruf – bunte Teams als Chance für die Kita erkennen **40**
Christine Fiebig
Dipl. Supervisorin

Kitas in sozialen Brennpunkten: **42**
Wie kann die Motivation der Erzieherinnen erhalten und gefördert werden?
Anita Jacobs
Städtische Kindertagesstätte Schwabenstraße in Emden

Stimme bewegt **48**
Gabriele Westenberger
Stimmtrainerin

Kontakte **50**

Grußwort

Margrit Schlankardt
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass so viele – trotz des schlechten Wetters – zu unserer Veranstaltung „Gesundheit in der Kita fördern – das geht nur mit uns!“ gekommen sind.
Geplant und vorbereitet wurde die Tagung von den Netzwerkmitgliedern „Gesunde Kitas in Hamburg“ – herzlichen Dank für dieses Engagement!

Die Landesunfallkasse Hamburg ist auch dieses Jahr wieder Kooperationspartnerin bei dieser Veranstaltung – Elke Fontaine wird nach mir einige Worte an Sie richten. Für die finanzielle Unterstützung an dieser Stelle herzlichen Dank!

Im Juli 2006 hat in der HAG das Modellprojekt „Kitas fit für die Zukunft“ mit der Arbeit begonnen und seitdem findet eine enge Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch mit dem Netzwerk statt. Die Erfahrungen und Materialien, die in der Projektlaufzeit erarbeitet werden, fließen ein in den Aufbau eines Kompetenzzentrums „Gesundheitsfördernde Kita“.

Die Gesundheit der Erzieherinnen und Erzieher steht heute im Fokus. In der betrieblichen Gesundheitsförderung ist Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein sehr wichtiger Faktor.
Das muss natürlich auch für den Betrieb Kindertagesstätte gelten! Hier hat sich der Arbeitsalltag in den letzten Jahren sehr verändert. Die Einführung des Kita-Gutscheinsystems und die Umsetzung der Bildungsempfehlungen, zunehmender Personal- und Zeitmangel haben selbstverständlich Auswirkungen auf die Arbeitssituation und die Gesundheit der Erzieherinnen und Erzieher.
Wie die betriebliche Gesundheitsförderung einen Beitrag zur Erzieherinnengesundheit leisten kann werden wird Gegenstand des Einführungsvortrages sein.
In den acht Workshops haben Sie die Möglichkeit praxisnah ressourcenorientierte Lösungsansätze für einzelne Handlungsfelder kennen zu lernen, die sich leicht in den eigenen beruflichen Alltag übertragen lassen. Das kann ein schonender Umgang mit der Stimme, der Aufbau von Unterstützungsnetzwerken oder der konstruktive Umgang mit neuen Herausforderungen sein.

Bevor ich nun das Wort an Elke Fontaine gebe, möchte ich mich im Namen der HAG bei allen Referentinnen und Referenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmern, für die Beteiligung an dieser Veranstaltung bedanken.

Ich hoffe sehr, dass Sie heute Nachmittag alle „arbeitszufrieden“ nach Hause gehen und wünsche uns allen eine interessante Tagung! Vielen Dank!

Grußwort der Landesunfallkasse Hamburg

Elke Fontaine
LUK Hamburg

Liebe Gäste der Fachtagung, liebe Kolleginnen und Kollegen,

am frühen Morgen auf dieser sehr hohen Bühne zu stehen und die Fachtagung mit eröffnen zu dürfen ist zwiespältig - wie so vieles im Leben:

Power und ein starkes Wir-Gefühl liegt in der Luft:
Ich sehe 100 Profis, die mit und für Kinder arbeiten, in Kitas und unterstützenden Institutionen: Geballte Kompetenz und Engagement spüre ich, Lust auf Begegnung, Austausch und Arbeit in den Workshops.
Das steckt an.

Stress:
... etwas Schlaues sagen vor so starken Gästen und einem ebenso starken und bunten Tagungsprogramm - ... also den ressourcenorientierter Ansatz wählen:
Wie habe ich das früher schon mal geschafft und wie machen das andere?
Zum Glück ist man nicht allein auf der Welt. Den Blick am besten ganz weit nach oben richten:
Ein Grußwort besteht nach Johannes Rau, dem ehemaligen Bundespräsidenten – so habe ich mal gehört und war gleich überzeugt – aus drei Teilen:
1. Grüßen, 2. Danken, 3. Setzen.

Grüßen
Ich grüße Sie ganz herzlich von meinen Kolleginnen und Kollegen Fred Babel, Britta Muß, Angelika Schindler und Dr. Andreas Dittmann von der Landesunfallkasse Hamburg. Sie beraten die Kitas in Hamburg zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz und entwickeln mit ihnen aus der Praxis Lösungen. Manchmal stellen sie auch „pieksige“ Fragen - im Sinne der Prävention. Im Blick der Unfallkasse sind Sicherheit Unfallverhütung und Gesundheitsschutz für die Kinder und Erzieherinnen und Erzieher.
Ganz viel Respekt und Wertschätzung höre ich, wenn meine Kolleginnen und Kollegen aus den Kitas zurückkommen. Oft den Satz „Das ist so toll wie die Erzieherinnen und Erzieher in den Kitas das machen. Wir müssen sie bei ihrer Arbeit unterstützen.“
Da ist in den letzen Jahren ein gutes Miteinander zwischen Kitas und Unfallkasse entstanden, von dem alle profitieren. Besonders die Kinder, deren Wohl uns allen am Herzen liegt, für die wir alle verantwortlich sind. Wichtig für uns ist auch, dass Sie selbst gesund und heil durch den Arbeitsalltag kommen. Viel gibt es noch zu tun, wir werden uns für Sie einsetzen.

Danken
Eine kleine Geschichte. Mainz im Winter Ende der 70er Jahre. Meine Freundin arbeitet beim Fernsehen, ihr Sohn Bastian besucht die Ganztagskita unten in der Stadt. Am späten Nachmittag Regen, der die Stadt im Nu in eine Eisbahn und Chaoszone verwandelt. Wie holt frau das Kind aus der Kita ab ??? Panischer Anruf in der Kita. Die Erzieherin strahlt Ruhe aus: „Kein Stress, wir bleiben da und haben schon alles organisiert.“
Eine von vielen Episoden meiner Freundinnen, Bekannten, Kollegen. Das Fazit von allen, ein Satz den ich über Jahrzehnte immer wieder gehört habe:
„Ohne die Kita und die starken Frauen dort hätten wir es nicht geschafft!“

Teil 2 der Geschichte: Sommer 2000, meine Freundin leitet jetzt ein großes wissenschaftliches Institut in Süddeutschland. Wegen des großen Erfolgs steht ein Neubau an. Stolz zeigt sie mir die

Baupläne: „Und hier kommt die Kita hin, eine ganz tolle Kita!“ Eine Kita in einem wissenschaftlichen Institut ??? „Ja, das war mir ein Anliegen und das habe ich durchgesetzt. Ohne die Kita hätte ich es nicht geschafft. Das möchte ich den jungen Familien und den Erzieherinnen zurückgeben als meinen persönlichen Dank.“

Unterstützung erfahren und dann Unterstützung weitergeben und zurückgeben ins System – das ist mein Motto in dieser Lebensphase. Meine Arbeit in der Unfallkasse und in einem starken Team, das Prävention mit Fachkompetenz und Blick auf die Menschen als Herzensangelegenheit lebt, gibt mir zum Glück Gelegenheit dazu. So ist es mir ein Anliegen und Ziel, Sie in Ihrer Arbeit zu unterstützen, zum Beispiel mit Veranstaltungen und Austauschforen wie dem heutigen.
Mit starken Partnern geht das noch besser. Ich freue mich über die gute, unkomplizierte und immer wieder inspirierende Zusammenarbeit mit dem Team der HAG.

Wir alle zusammen – Fachleute aus der Praxis und Fachinstitutionen – können viel bewegen, jeder an seinem Platz und im Zusammenspiel – Verbesserung für unsere Arbeit und damit auch für die Kinder erreichen.

Bei Einladungen bringt man normalerweise ein Gastgeschenk mit.
Ich schenke Ihnen ein Zitat des französischen Schriftstellers Victor Hugo, der in Zeiten lebte, die auch nicht einfach waren:

„Die Zukunft hat viele Namen:
für die Schwachen ist sie das Unerreichbare,
für die Furchtsamen ist sie das Unbekannte,
für die Mutigen ist sie die Chance.“

Ich wünsche Ihnen und uns allen
viel Mut und einen langen Atem im Alltag,
viele Chancen und den Mut, sie zu nutzen.

Diese Tagung zeigt Ihnen viele Wege dorthin.

Versprochen ist versprochen: Die Fachthemen sollen starten.
Bleibt für mich Punkt 3.
Setzen.

Viel Freude bei der Tagung!

Einleitung

Petra Hofrichter
Koordinatorin des Netzwerks „Gesunde Kitas in Hamburg“
Petra Büchter
Koordinatorin des Projektes „Kitas fit für die Zukunft“

„Gesundheit in der Kita fördern – das geht nur mit uns!
Gesundheitsförderung für Erzieherinnen, Fach- und Führungskräfte in Kindertagesstätten“.
Dies ist das Motto der zweiten Fachtagung des Netzwerks „Gesunde Kitas in Hamburg“, die die HAG mit der Landesunfallkasse Hamburg durchführt.
Der Arbeitsalltag von Erzieherinnen, Erziehern und Leitungskräften in den Kitas hat sich in den letzten Jahren entscheidend verändert. Auf der einen Seite wachsen die Anforderungen (Einführung der Bildungs- und Qualitätsstandards, Kita-Gutscheinsystem) von Seiten des Trägers und der Eltern, auf der anderen Seite steigen auch die eigenen Ansprüche an die persönlichen Kompetenzen und Ziele in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, Eltern und im Stadtteil stetig an. Parallel dazu nimmt im Alltag der Personal- und Zeitmangel zu, diese Belastungen wirken sich spürbar auf die Gesundheit von Erzieher/innen und Leitungskräfte aus.

Mit ihrem Beitrag „Gesundheitsförderung in Kitas: Zielgruppe Erzieherin!“ führt Marleen Thinschmidt von der TU-Dresden in das Thema ein. Sie gibt einen Überblick über die gesundheitliche Situation von Erzieherinnen und setzt sich für die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung im Klein- und Mittelbetrieb (KMU) Kindertagesstätte ein: „Noch zu oft wird jedoch im KMU Kita die Mitarbeiterin nicht als entscheidende Größe für Wettbewerbsfähigkeit und Qualitätssicherung verstanden. Wenn das Erzieherpersonal mit der Ausübung seiner Tätigkeit unzufrieden ist und negative Beanspruchungsfolgen wie Stress und Burnout aufweist, kann es kaum wirklich kunden- und kinderorientiert arbeiten“. Was an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für Kitas auf der personellen, interpersonellen und strukturellen Ebene möglich ist, stellt sie abschließend vor.

Was können die Beschäftigen konkret in der Kita tun, damit Gesundheit zu einem wichtigen Thema in allen Bereichen der Einrichtung wird?
Wie können sie die Arbeitszufriedenheit erhöhen und die Belastungen senken?
Wie können Erzieher/innen individuell für sich sorgen, z. B. durch einen gezielten und schonenden Einsatz ihrer Stimme?
In praxisorientierten Workshops lernen die Erzieher/innen und Leitungskräfte die Möglichkeit wie z. B. Methoden für den Aufbau von Kooperationen mit Partnern außerhalb der Kita kennen, sie erhalten Anregungen für die Teamentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von altersgemischten Teams, und können von den Erfahrungen anderer Kitas aus sozialen Brennpunkten lernen wie man Motivation unter erschwerten Bedingungen erhalten kann. Weitere Themen der Veranstaltung sind Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe, alltagspraktische Methoden und Strategien für Erzieherinnen Kraft zu schöpfen, oder auch Methoden und Tipps für eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung und -organisation.

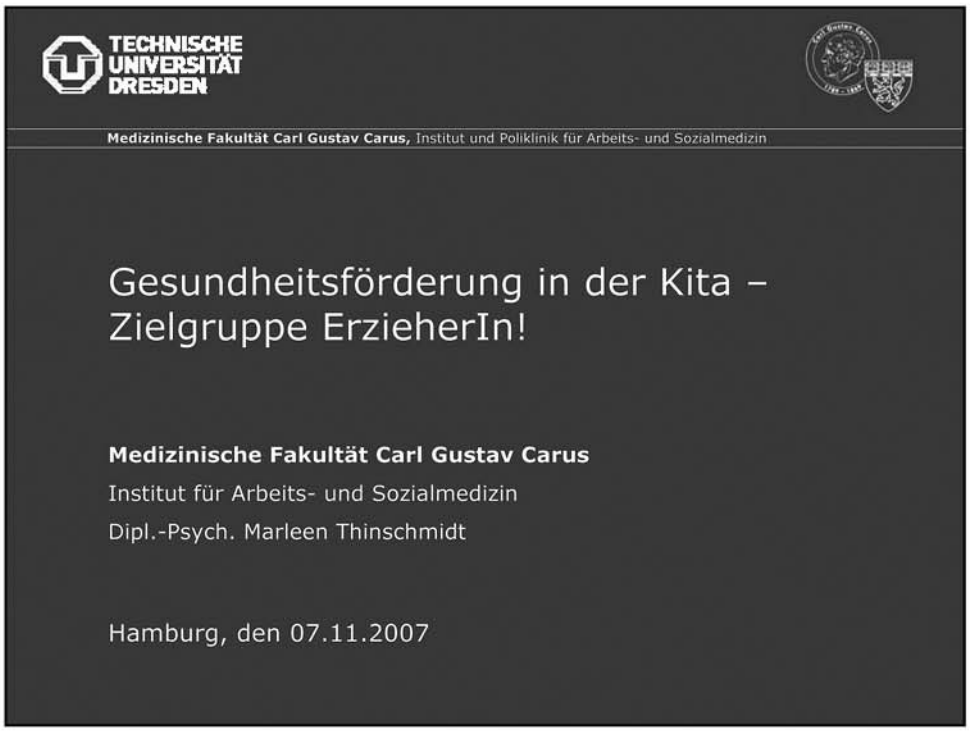
Im Abschlussplenum nutzen die Netzwerkvertreter/innen, um ihre Beweggründe für die Mitgliedschaft als auch die zukünftigen Ziele des Netzwerkes darzustellen.

Die Fachveranstaltung wurde vom Netzwerk „Gesunde Kitas in Hamburg“ konzipiert und mit Unterstützung der LUK Hamburg durchgeführt. Die HAG koordiniert seit September 2005 dieses Netzwerk, hier sind zurzeit Vertreter/innen von 15 Einrichtungen, Behörden und Trägern Mitglied. Das Netzwerk bietet seinen Mitgliedern ein regelmäßig tagendes Austauschforum und verfolgt dabei trägerübergreifend das Ziel Gesundheitsförderung in den Arbeits-, Lern- und Spielraum von

Kitas zu implementieren und die Kitas auf dem Weg zu einer gesundheitsförderlichen Organisation zu unterstützen.
Das Netzwerk arbeitet eng zusammen mit dem Projekt „Kitas fit für die Zukunft“, welches die HAG seit Juli 2006 durchführt. Dieses Projekt wird von den Hamburger Krankenkassen (GKV) nach § 20 SGB V gefördert.

Gesundheitsförderung in der Kita – Zielgruppe ErzieherIn!

Marleen Thinschmidt
Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, TU Dresden



Demografische Entwicklung von Kita-Personal

Beschäftigtenzahlen und Altersverteilung bei Kita-Personal seit 1999 in der BRD (IAB, 2007)

Beschäftigtenstruktur	1999	2001	2003	2005	2006
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte [Anzahl]	**338.863**	**347.183**	**362.399**	**374.512**	**379.195**
- davon Bundesgebiet West	247.352	258.347	274.459	286.753	289.829
- davon Bundesgebiet Ost	91.511	88.836	87.940	87.759	89.366
unter 25 Jahre	10,1 %	9,7 %	8,9 %	7,2 %	6,6 %
25 - 35 Jahre	30,7 %	27,9 %	26,3 %	25,8 %	25,5 %
35 – 50 Jahre	47,0 %	48,7 %	48,9 %	47,6 %	46,6 %
50 Jahre und älter	12,2 %	13,7 %	15,9 %	19,4 %	21,4 %

→ **Unterrepräsentierung** des **jüngeren** und **Überrepräsentierung** des **älteren** Beschäftigten

➔ **Zukunftsprognose: „Nachwuchsprobleme"**

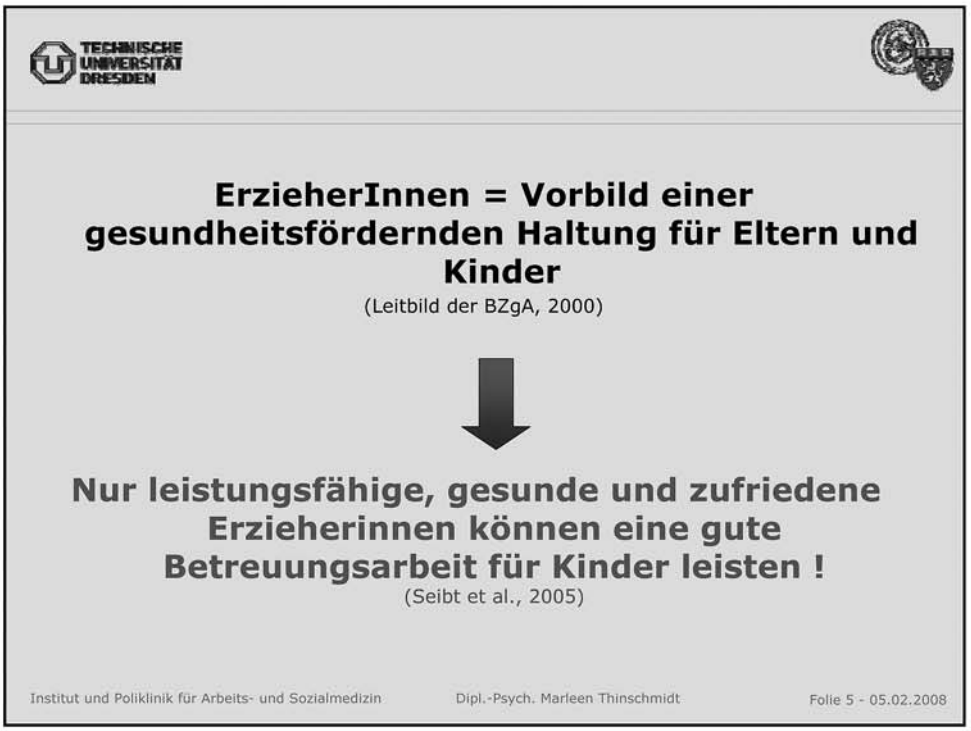
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 3 - 05.02.2008

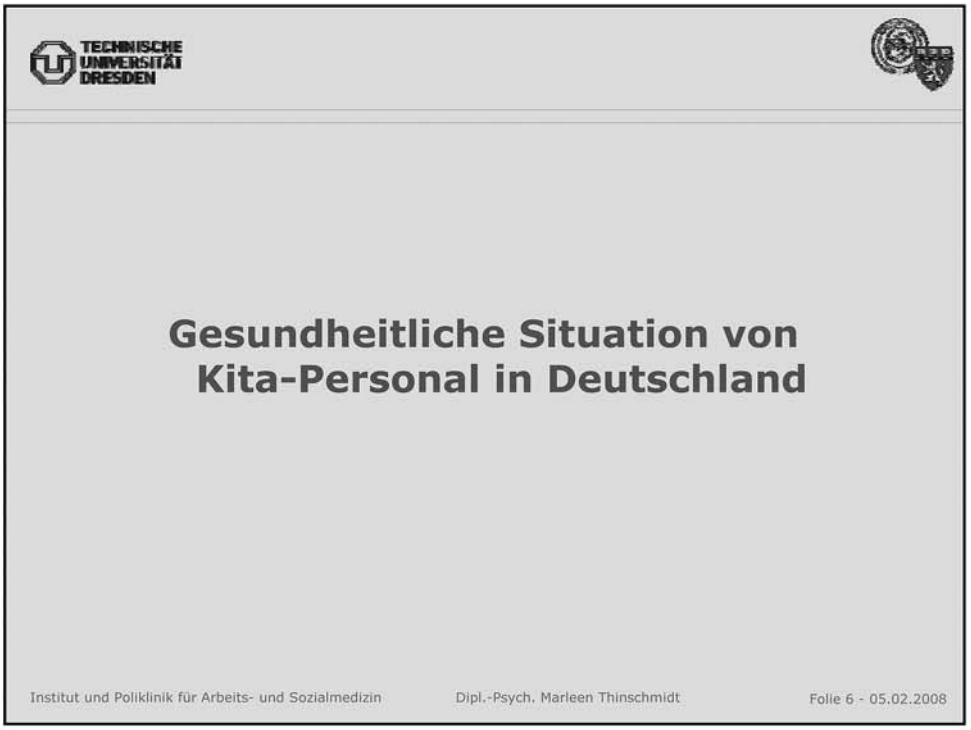
Hintergrund I

- **Bildungspläne der Länder:** verbindlich Kriterien für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit in Kita
  → grundlegend: **somatische Bildung** der Kinder (v.a. Sicherung von Gesundheit und Wohlbefinden)
- **Gesundheit** des pädagogischen Personals = **wesentliche Voraussetzung** für gute **Leistungsfähigkeit** und **Qualität** einer Kita
- Erzieherinnen berichten subjektiv von zahlreichen **Belastungsfaktoren** in ihrem Beruf, die sich negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken
- **Arbeitsschutzgesetz (1996) und Arbeitssicherheitsgesetz (1973):** Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren; menschengerechte Gestaltung der Arbeit

  ➔ aktuelle arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen werden in Kita bisher nur mangelhaft umgesetzt

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 4 - 05.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
ErzieherInnen = Vorbild einer gesundheitsfördernden Haltung für Eltern und Kinder
(Leitbild der BZgA, 2000)
Nur leistungsfähige, gesunde und zufriedene Erzieherinnen können eine gute Betreuungsarbeit für Kinder leisten !
(Seibt et al., 2005)
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 5 - 05.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Gesundheitliche Situation von Kita-Personal in Deutschland
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 6 - 05.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Bisheriger Forschungsstand

Kein Anspruch auf Vollständigkeit ...

Jahr	Autoren	Titel	Ort	Untersuchungsinteresse
1993	Rieder-Aigner (Hrsg.)	Praxis-Handbuch Kindertageseinrichtungen	Deutschland	Motive zur Berufsbindung
1996	Gebser, K.	Belastungserleben von Erzieherinnen	Brandenburg	Belastungserleben in Abhängigkeit vom Alter
1997	Botzet, M.; Frank, H.	Arbeit und Gesundheit von Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen	Saarland	Regionalfallstudie in saarländischen Kitas
1999	Hoffmann-Steuernagel, S.	Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz von Erzieherinnen	Schleswig-Holstein	MA-Befragung zu Wohlbefinden und Gesundheit von Erzieherinnen in Kitas
2000	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) & Deutsche Angestellten Krankenkasse (DAK)	Stress bei Kindergärtnern/innen	Deutschland	Stressmonitoring
2001	Buch, M.; Frieling, E.	Belastungs- und Beanspruchungsoptimierung in Kitas	Stadt Kassel	Belastungsfaktoren in Kitas
2002	Schad, M.	Erziehung (k)ein Kinderspiel. Gefährdungen und Belastungen des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten.	Hessen	Arbeitsbedingungen in Kitas
2002	Wolters, J.; Bellwinkel, M.; Standke, W.; Zoike, E.	Branchenbericht für den öffentlichen Dienst. Gesundheitsrisiken und Präventionspotentiale bei Erzieher/innen	Deutschland	Ermittlung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 7 - 05.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Bisheriger Forschungsstand

Kein Anspruch auf Vollständigkeit ...

Jahr	Autoren	Titel	Ort	Untersuchungsinteresse
2003	Evangelische Fachstelle für Arbeitssicherheit (EFAS)	Gesundes Sitzen mit Kindern	Niedersachsen	Sitzmöglichkeiten von ErzieherInnen
2003	Robert-Koch-Institut	Immunstatus und Impfungen bei KindergärtnerInnen	Stadt Münster	Impfstatus bei ErzieherInnen
2003	Fister, U.	Zufriedenheit als Maßstab für Qualität	Stadt Dresden	Elternzufriedenheit als Maßstab für die Gestaltung der Arbeitsorganisation und -bedingungen
2004	Rudow, B.	Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen	Baden-Württemberg	Belastungen im Erzieherberuf
2004	Hepting, S.; Hüfner, G.	Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten (Teil 1). Berufszufriedenheit und Veränderungswünsche	Bayern	Motive der Berufsbindung
2005	Seibt, R.; Khan, A.; Thinschmidt, M.	Netzwerk für Gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten.	Sachsen	Identifikation arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Ressourcen, Betriebliche Gesundheitsförderung
2006	Thinschmidt, M.; Gruhne, B.	1. Bericht zur beruflichen und gesundheitlichen Situation von Kita-Personal im Landkreis Torgau-Oschatz	Sachsen, LK Torgau-Oschatz	Branchenbezogener Gesundheitsbericht
2006	von Krause, J.; Drenckberg, K.; Ludwig, S.; Seßlen, K.	Gesundes Arbeiten in Kindertagesstätten	Bayern	Arbeitsbedingungen in Kitas
2007	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Wie geht's im Job? KiTa-Studie der GEW	Deutschland	Arbeitssituation und -zufriedenheit

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 8 - 05.02.2008

Gefährdungen für Kita-Personal

Quelle: Schad (2002, S. 14)

- **mechanische** Gefährdungen (Ausrutschen, Stolpern, Umknicken, Fehltritte)
- **elektrische** Gefährdungen (Berührung von Spannungsführenden Teilen)
- Gefährdungen durch **Gefahrstoffe** (Dämpfe und Flüssigkeiten)
- **biologische** Gefährdungen (Infektionsgefahr)
- **Brand- und Explosionsgefährdung**
- **thermische** Gefährdung
- Gefährdungen durch **spezielle physikalische Einwirkungen** (Lärm)
- Gefährdung/Belastung durch die **Arbeitsumgebung** (Klima, Beleuchtung, Fläche, Verkehrswege)
- **physische** Belastungen (dynamische Muskelarbeit, Körperhaltung)
- **Informationsaufnahme**
- **sonstige** Gefährdungen (Haut, durch Tiere)
- **psychische Belastungen** (Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation, soziale Bedingungen)

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 9 - 05.02.2008

Charakteristik pädagogischer Arbeit in Kitas

Emotionsarbeit
als **Selbstregulation** und als **Arbeitsgegenstand**

Arbeitsaufgaben, arbeitsorganisatorische Bedingungen
- Arbeitsaufgaben (Qualität, Quantität)
- Arbeitszeit, Pausengestaltung
- Gruppengröße/-zusammensetzung
- Art der Kita (pädagog. Konzept)
- Größe der Kita (Personal)
- Informationsfluss
- vorhandene Mittel (finanz., Ausstatt.)
- Aus- und Weiterbildung
- physische Belastung (Heben, Tragen)
- stimmliche Belastung

Umgebungsbedingungen
- Lärm
- Mikroklima
- Luftbeschaffenheit
- Beleuchtung
- Raumgröße und -ausstattung

Erzieherin/ Erzieher
Persönlichkeit
Arbeitsstile

soziale Bedingungen
- Sozialstruktur (z.B. Kinder, soziale Brennpunkte)
- Kolleginnen/Kollegen (z. B. Mobbing, Unterstützung)
- Leitung (z.B. Führungsstil)
- Eltern
- Träger

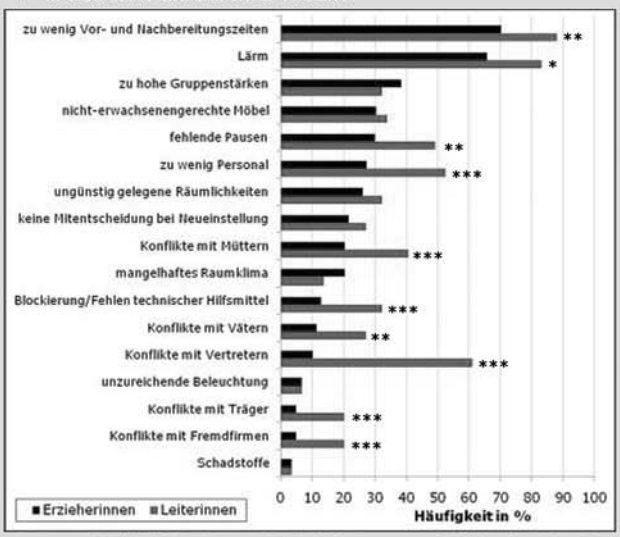
gesellschaftlich-kulturelle Bedingungen
- ideologische Normen
- kulturelle Normen
- Berufsstatus
- Berufsimage
- Gehalt

Quelle: modifiziert nach Rudow (2000)

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 10 - 05.02.2008

Belastungen in sächsischen Kita

- … was stört Sie bei Ihrer Arbeit?



➔ Leiterinnen geben meist eine stärkere Betroffenheit von beruflichen Störfaktoren an als Erzieherinnen (vor allem durch flexiblen Einsatz in der Kita und die Zusammenarbeit mit verschiedenen anderen Personengruppen)

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 11 - 23.03.2007

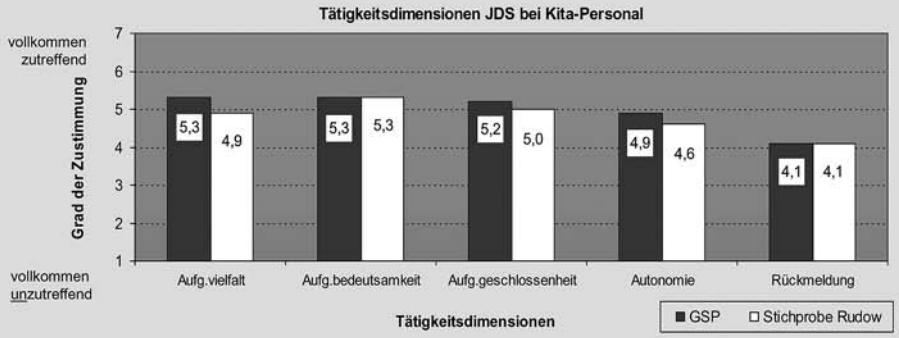
Ressourcen im Erzieherinnenberuf

- hohe Kommunikations- und Hilfestellungsmöglichkeiten,
- große Aufgabenvielfalt,
- hohe Handlungs- und Kontrollspielräume in der Tätigkeit,
- Qualifikationspotenzial,
- hohe soziale Unterstützung durch Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten,
- gut ausgeprägtes Kohärenzgefühl und hohe Selbstwirksamkeit,
- hohes Maß an Verantwortung,
- relativ große Arbeitsplatzsicherheit,
- hohe Identifikation mit dem Beruf und starke Berufsbindung.

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 12 - 05.02.2008

Aktuelle berufliche Situation: Tätigkeitsmerkmale

subjektive Tätigkeitsmerkmale (Job Diagnostic Survey: Hackman & Oldham, 1975) der GSP im Vergleich mit Kita-Personal in Baden-Württemberg (N = 947, Rudow, 2004)



Motive der Berufsbindung

- **Hepting & Hüfner (2004), Bayern:**

1. Freude am täglichen Umgang mit den Kindern
2. gute interne Kommunikation zwischen Beschäftigten der Kita
3. gute Arbeitsbedingungen in der Kita
4. berufliche Alternative – trotz mäßiger Rahmenbedingungen und schlechter Bezahlung
5. Verbindung von Familie und Beruf
6. Nähe von Wohn- und Arbeitsplatz

- **Thinschmidt & Gruhne (2006), Sachsen:**

1. Arbeit mit den Kindern
2. Abwechslungsreiche und vielfältige Tätigkeit
3. gutes Arbeitsklima
4. große Handlungsspielräume
5. miterleben der kindlichen Entwicklung

Veränderungswünsche

Bayrischer Lehrerinnen- und Lehrerverband (1990), Bayern:

1. bessere Bezahlung
2. Reduktion der Gruppengröße
3. mehr öffentliche Anerkennung

Rieder-Aigner (1993), Bayern:

1. Reduktion der Gruppengröße
2. bessere Bezahlung
3. mehr öffentliche Anerkennung

Hepting & Hüfner (2004), Bayern:

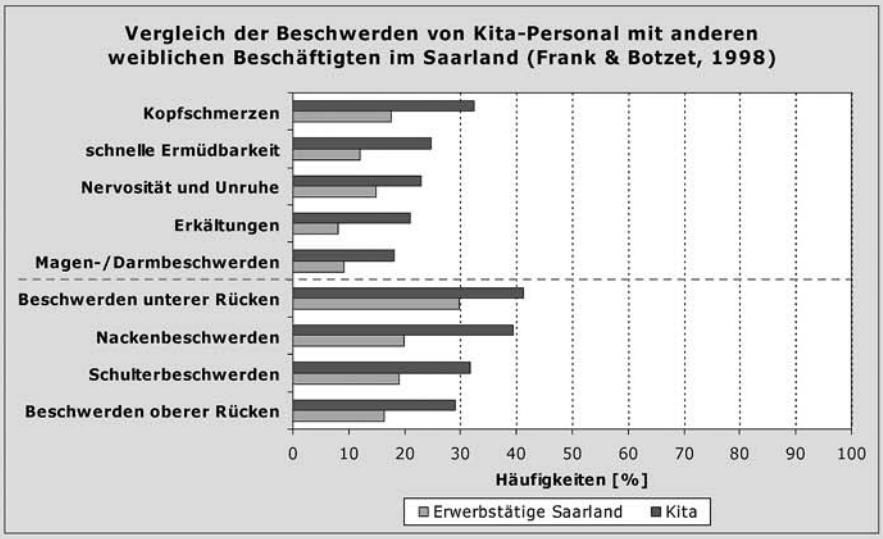
1. bessere Bezahlung
2. mehr öffentliche Anerkennung
3. Reduktion der Gruppengröße
4. Aushandeln fairer Arbeitsverträge
5. Freistellung der Leitung ab 3 Gruppen

Thinschmidt & Gruhne (2006), Sachsen:

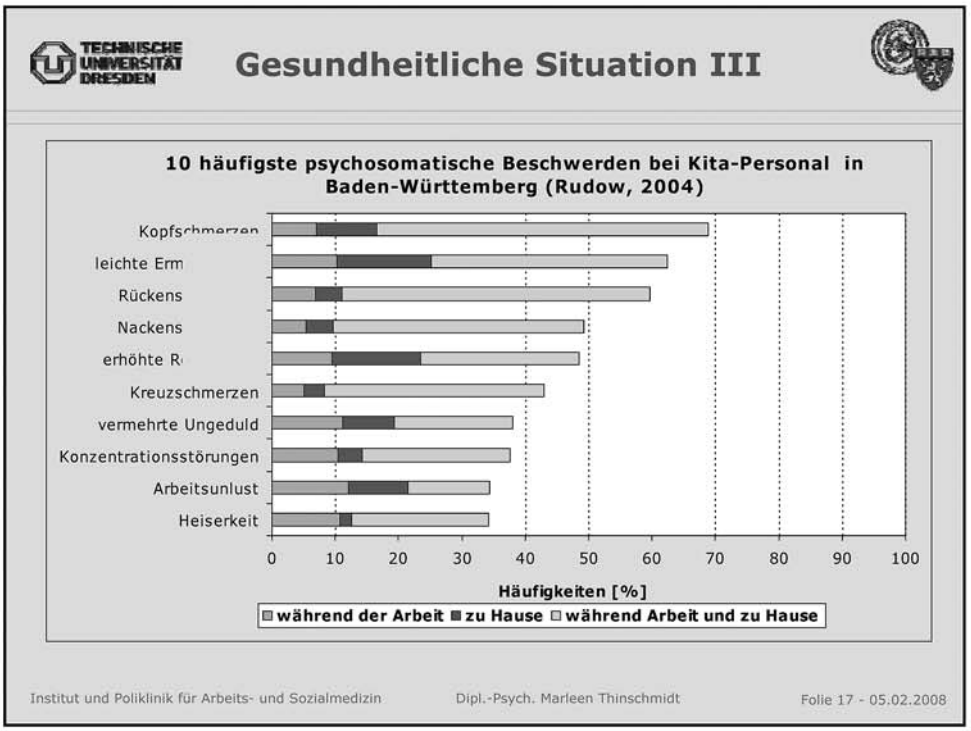
1. besserer Personalschlüssel
2. längere Arbeitszeit
3. bessere der materiellen Ausstattung
4. bessere räumliche Situation
5. bessere der Teamarbeit

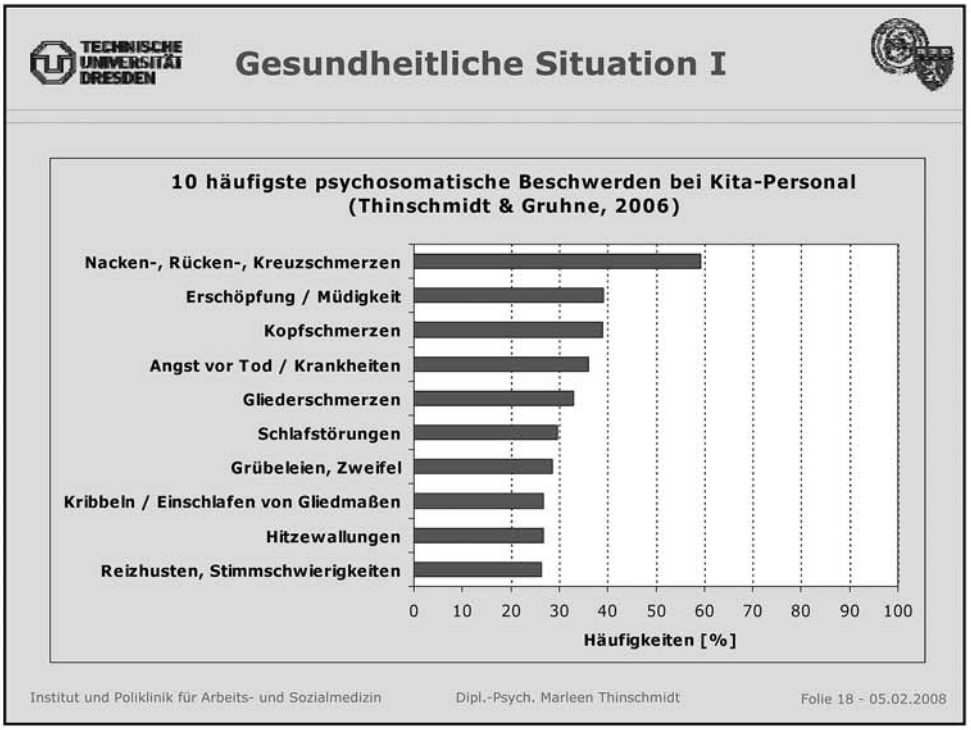
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 15 - 05.02.2008

Gesundheitliche Situation II



Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 16 - 05.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Gesundheitliche Situation III
10 häufigste psychosomatische Beschwerden bei Kita-Personal in Baden-Württemberg (Rudow, 2004)
Kopfschmerzen
leichte Erm
Rückens
Nackens
erhöhte R
Kreuzschmerzen
vermehrte Ungeduld
Konzentrationsstörungen
Arbeitsunlust
Heiserkeit
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Häufigkeiten [%]
während der Arbeit
zu Hause
während Arbeit und zu Hause
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 17 - 05.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Gesundheitliche Situation I
10 häufigste psychosomatische Beschwerden bei Kita-Personal (Thinschmidt & Gruhne, 2006)
Nacken-, Rücken-, Kreuzschmerzen
Erschöpfung / Müdigkeit
Kopfschmerzen
Angst vor Tod / Krankheiten
Gliederschmerzen
Schlafstörungen
Grübeleien, Zweifel
Kribbeln / Einschlafen von Gliedmaßen
Hitzewallungen
Reizhusten, Stimmschwierigkeiten
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Häufigkeiten [%]
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 18 - 05.02.2008

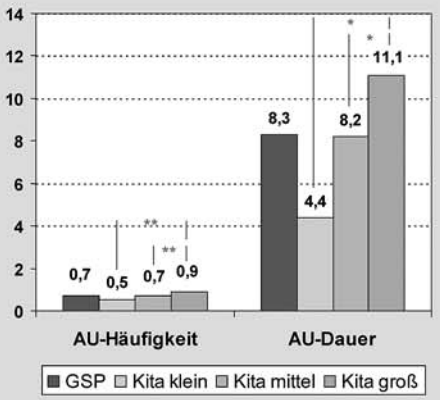
Gesundheitliche Situation von sächsischem Kita-Personal

Arbeitsunfähigkeit (AU) in den vergangenen 12 Monaten

- **AU-Häufigkeit: 0,7** ± 0,9 mal
- **AU-Dauer: 8,3** ± 19,5 Tage

- **AU-Diagnosen (AOK, 2004):**
  - Krankheiten Verdauungssystem: 23%
  - Krankheiten Atmungssystem: 22 %
  - Krankheiten Muskel-Skelett-System: 9 %
  - nicht klassifizierte Symptome, abnorme klinische Befunde: 7 %
  - Verletzungen, Folgen äußerer Ursachen: 7 %
  - Krankheiten des Kreislaufsystems: 6 %
  - sonstiges: 26 %

AU-Geschehen in Abhängigkeit von der Kita-Größe



Anmerkung: * ... p ≤ .05; ** ... p ≤ .01

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin — Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt — Folie 19 - 06.02.2008

Burnout bei Kita-Personal

- **Buch & Frieling (2001): AVEM** (Schaarschmidt & Fischer, 1996)
  - Risikotyp B (Burnout): 28 % der ErzieherInnen und 47 % der LeiterInnen
- **Rudow (2004): MBI** (Maslach & Jackson, 1986)
  - Emotionale Erschöpfung (täglich bis ein paar mal pro Woche): 8 %
  - Reduzierte Leistungsfähigkeit: Rudow: 8 %
  - Probleme in der Emotionsarbeit: 17 %
  - → Leitungskräfte ungünstigere Werte
- **Thinschmidt & Gruhne (2006): MBI-GS** (Schaufeli et al., 1996)
  - Emotionale Erschöpfung: 6 %
  - Zynismus: 3 %
  - verminderte professionelle Effizienz: 7 %
  - Burnout-Symptome: 13 %, klassifiziertes Burnout-Risiko: 1 %

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin — Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt — Folie 20 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Arbeits- und Gesundheitsschutz in sächsischen Kita (LK Torgau-Oschatz)

- **Gefährdungsbeurteilungen** (ArbSchG) nur in 8 % der befragten Einrichtungen vorhanden
- **Sicherheitsbeauftragte** („Allgemeine Vorschriften" der BGV A1) in 62 % der Kitas benannt
  → davon 35 % durch Unfallversicherungsträger geschult
  → Wissen über Sicherheitsfachkraft und deren Aufgaben bei den Kita-Beschäftigten jedoch sehr unsicher und vage
- geschulte **Ersthelfer** in allen Kitas vorhanden
- 62 % regelmäßige **arbeitsmedizinische Betreuung**
  → ungenügender **Impfstatus** des Personals

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 21 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Betriebliche Gesundheitsförderung in Kita

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 22 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Status Betriebliche Gesundheitsförderung in Kita

Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) für Kita-Personal findet derzeit unzureichend statt

Problem „Kundenorientierung“: Mitarbeiter in Kita werden häufig nicht als entscheidende Größe für Wettbewerbsfähigkeit und Qualitätssicherung verstanden.

Problem der fehlenden Ganzheitlichkeit und Nachhaltigkeit: Gesundheitsbezogene Interventionen fanden in der Vergangenheit meist nur für Kinder statt.

Problem mangelnder Adaptierbarkeit: Die meisten Maßnahmen zur BGF wurden in und für Großunternehmen entwickelt und sind so nur bedingt auf KMU wie Kita übertragbar.

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 23 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

(Forschungs-)Aktivitäten in Sachsen

Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten

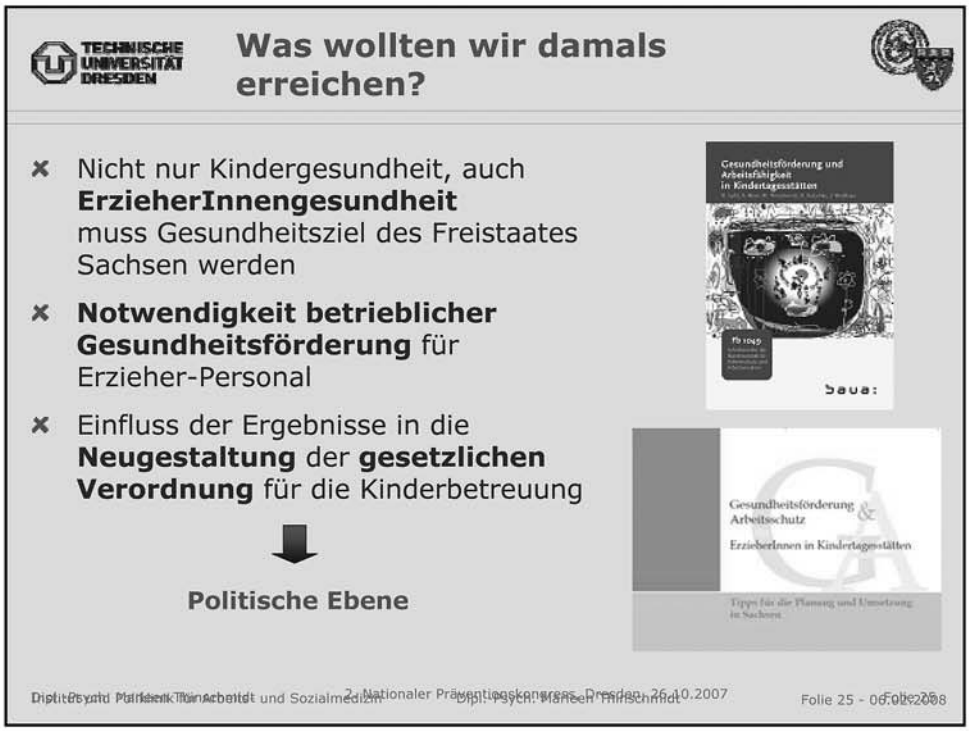
Förderung durch **„Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA)**

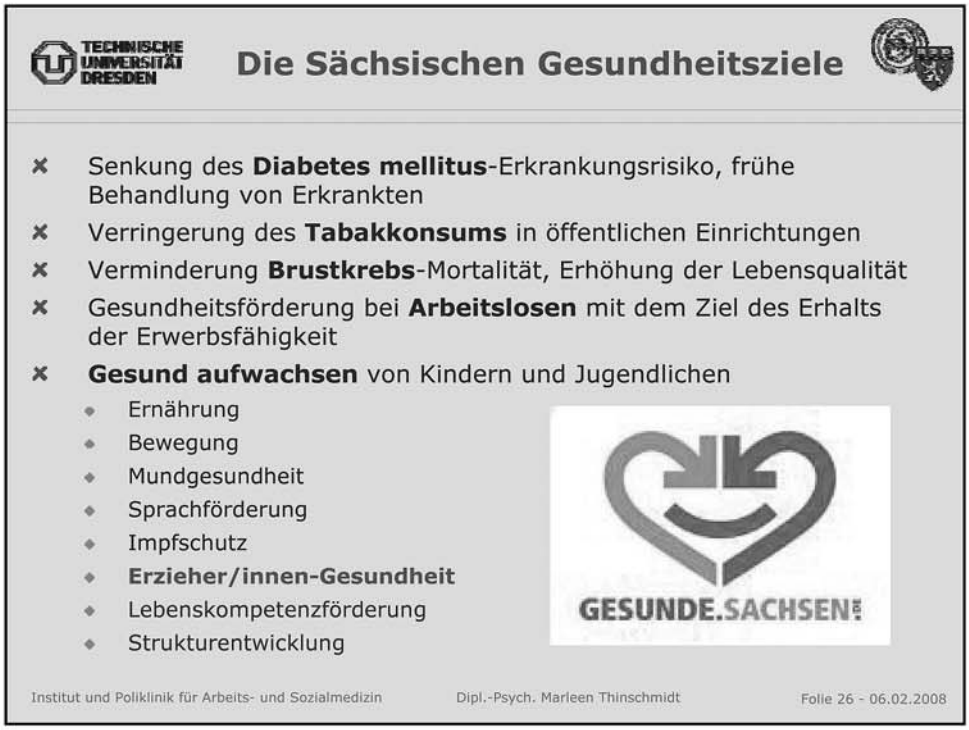
Laufzeit: 09/2003 – 12/2004

Zielstellungen des Projekts:

- **Identifikation arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren** und **Ressourcen** bei Beschäftigten in Kindertagesstätten
- **Reduktion** dieser **Gesundheitsgefahren** und **Stärkung** der **Ressourcen** durch **verhaltens-** und **verhältnisbezogene Methoden**
- Bildung eines **Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten** in Sachsen

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin 2. Nationaler Präventionskongress, Dresden, 26.10.2007 Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 24 - 06.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Was wollten wir damals erreichen?
Nicht nur Kindergesundheit, auch **ErzieherInnengesundheit** muss Gesundheitsziel des Freistaates Sachsen werden
Notwendigkeit betrieblicher Gesundheitsförderung für Erzieher-Personal
Einfluss der Ergebnisse in die **Neugestaltung** der **gesetzlichen Verordnung** für die Kinderbetreuung
Politische Ebene
Gesundheitsförderung und Arbeitsfähigkeit in Kindertagesstätten
Gesundheitsförderung & Arbeitsschutz
ErzieherInnen in Kindertagesstätten
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 25 - 06.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Die Sächsischen Gesundheitsziele
Senkung des **Diabetes mellitus**-Erkrankungsrisiko, frühe Behandlung von Erkrankten
Verringerung des **Tabakkonsums** in öffentlichen Einrichtungen
Verminderung **Brustkrebs**-Mortalität, Erhöhung der Lebensqualität
Gesundheitsförderung bei **Arbeitslosen** mit dem Ziel des Erhalts der Erwerbsfähigkeit
Gesund aufwachsen von Kindern und Jugendlichen
Ernährung
Bewegung
Mundgesundheit
Sprachförderung
Impfschutz
Erzieher/innen-Gesundheit
Lebenskompetenzförderung
Strukturentwicklung
GESUNDE.SACHSEN.DE
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 26 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

AG „ErzieherInnengesundheit“: Mitglieder

- AWO Sachsen,
- Berufliches Schulzentrum für Gesundheit und Sozialwesen Dresden,
- BGW-Akademie für Arbeitssicherheit,
- Concada GmbH,
- DGBM e.V.,
- DKSB,
- Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen Dresden,
- Fachstellen für Suchtprävention,
- Regionale Gesundheitsämter,
- GEW Sachsen,
- Glaxo Smith Kline GmbH & Co KG,
- Paratätischer Landesverband Sachsen,
- Sächsisches Landesjugendamt,
- Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e.V.,
- Sächsischer Volkshochschulverband,
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales,
- Technische Universität Dresden,
- Unfallkasse Sachsen,
- Verbraucherzentrale Sachsen,
- Verein Physiotherapeuteninitiative

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin 2. Nationaler Präventionskongress, Dresden, 26.10.2007 Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 27 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

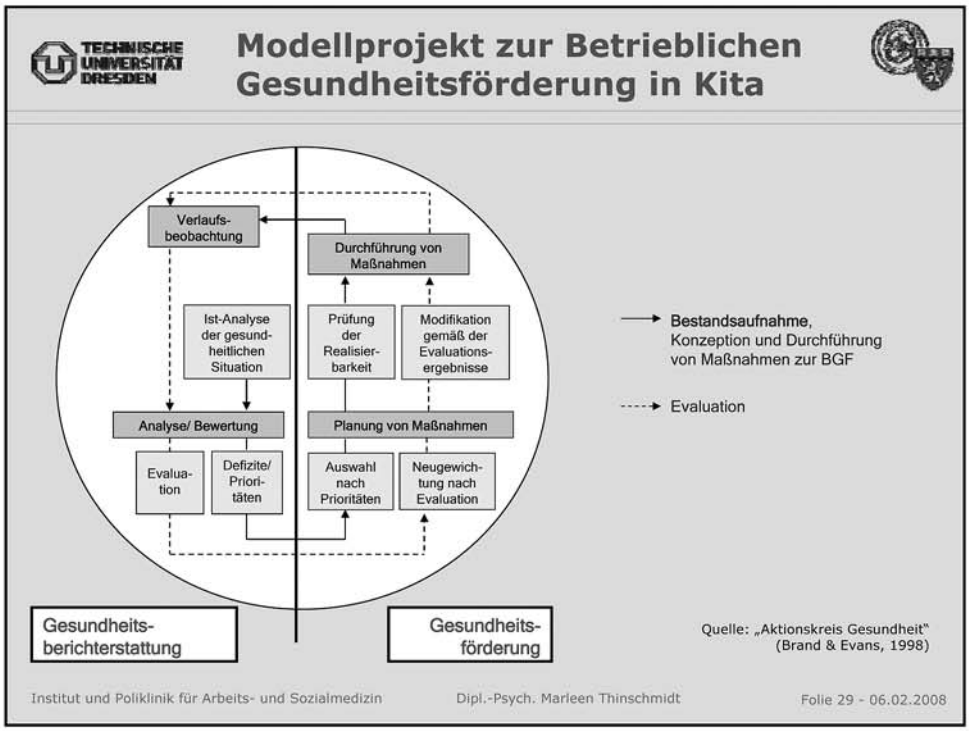
AG „ErzieherInnengesundheit“: Arbeitsschwerpunkte

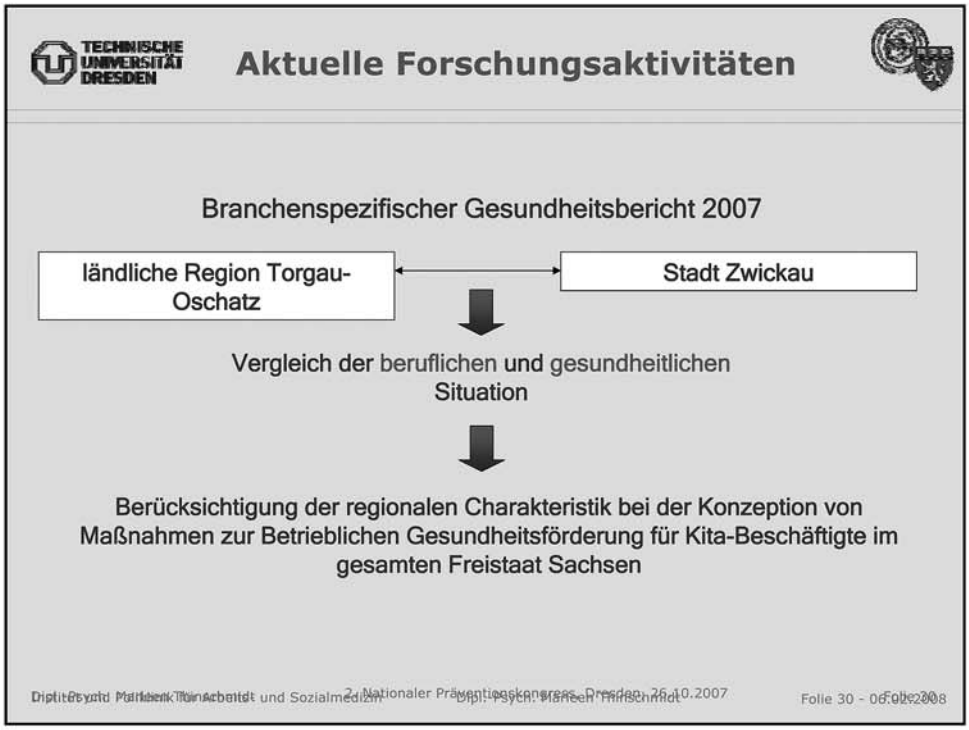
1. **Erarbeitung** eines **Konzepts** zur Erstellung einer **regionalen Struktur** sowie von **Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung** im ErzieherInnenberuf

2. **Implementierung** einer **gesundheitsförderlichen Struktur**
   a. auf regionaler Ebene für in Kindertageseinrichtungen tätige ErzieherInnen (Zusammenfassung in Form einer Handreichung)
      → Ausbildung von Multiplikatoren
      → Schulung der Träger zu ihren gesetzlichen Pflichten
   b. in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften (Bachelor of Arts, Master of Arts) mit Studienschwerpunkt „frühkindliche Bildung“ im Freistaat Sachsen
      → Kontakt zu Fach- und Hochschulen

Empirische Basis
Modellprojekt: Umsetzung „Aktionskreis Gesundheit“ im Landkreis Torgau-Oschatz
Vergleichsregion: kreisfreie Stadt Zwickau

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 28 - 06.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Modellprojekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Kita
Verlaufs-beobachtung
Durchführung von Maßnahmen
Ist-Analyse der gesund-heitlichen Situation
Prüfung der Realisier-barkeit
Modifikation gemäß der Evaluations-ergebnisse
Analyse/ Bewertung
Planung von Maßnahmen
Evalua-tion
Defizite/ Priori-täten
Auswahl nach Prioritäten
Neugewich-tung nach Evaluation
Bestandsaufnahme, Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur BGF
Evaluation
Gesundheits-berichterstattung
Gesundheits-förderung
Quelle: „Aktionskreis Gesundheit" (Brand & Evans, 1998)
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 29 - 06.02.2008


TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Aktuelle Forschungsaktivitäten
Branchenspezifischer Gesundheitsbericht 2007
ländliche Region Torgau-Oschatz
Stadt Zwickau
Vergleich der beruflichen und gesundheitlichen Situation
Berücksichtigung der regionalen Charakteristik bei der Konzeption von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für Kita-Beschäftigte im gesamten Freistaat Sachsen
2. Nationaler Präventionskongress - Dresden, 26.10.2007
Folie 30 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Aktueller Stand an Maßnahmen zur Prävention und BGF in Kita

mod. nach Schad (2002)

Lärm (raumakustische Maßnahmen, Reduktion der Gruppenstärke, Lärmpausen, Verhaltensänderungen, Anpassung pädagogischer Konzepte)

physische Belastungen: Sitzen (Erwachsenengerechtes Mobiliar und Hochstühle, Höhenverstellbarer Drehstuhl, Veränderung der Arbeitsorganisation, Rückenschule), Heben und Tragen (Information über Gesundheitsgefährdungen durch Heben und Tragen, Vermittlung der richtigen Technik beim Umgang mit Lasten, Rückenschule)

Infektionsgefährdung (aktive Impfung, passive Impfung, hygienische Maßnahmen, regelmäßige Unterweisung)

psychische Belastungen (Anhebung von Personalschlüsseln, Anhebung der Arbeitszeit, Erhöhung von Planungshorizonten, Pausenregelung, Entwicklung von Handlungsalternativen, Reduktion befristeter Verträge, Rückmeldung durch Führungskräfte, stärkere Einbindung der Eltern in die Kita-Arbeit, fachliche Qualifikation, Partizipation, Teamsupervision, Förderung von individuelle Kompensationsmöglichkeiten)

→ **ABER:** nur unzureichende Evaluation

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin — Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt — Folie 31 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

Gesundheitsförderliche Maßnahmen im Modellprojekt Torgau-Oschatz

Aufklärung, Professionalisierung und Team-Entwicklung

Personelle Ebene	Interpersonelle Ebene	Strukturelle Ebene
ErzieherInnen: Weiterbildung Gesundheit	*Führungskräfte*	*Kita-Träger*
- Impfen/Infektionsschutz - Stressmanagement, Autogenes Training, Yoga - Ernährungsseminar - Workshop zum Thema „Umgang mit Rückenproblemen", Rückenschulen - Lärmreduzierung durch Verhaltensprävention	- Führungskräfteseminar - Seminar Gesundheit-Vertrauen-Führung - Mitarbeitergesprächsführung, Seminar Führungskräftefeedback - Konfliktmanagement, Krisenmanagement - Zeitmanagement - Seminar Entscheidungsfindung - Motivationstraining - Coaching - Stressmanagement für Führungskräfte	- Seminar zur Optimierung der Arbeitssicherheit - Gefährdungs- und Belastungsanalyse - Verhältnispräventive Maßnahmen in Kitas - Sicherheit und Betriebliche Gesundheitsförderung
ErzieherInnen: fachliche Weiterbildung		*Sicherheitsbeauftragte*
- Gesprächsführung mit Eltern - Konfliktbewältigung - Umgang mit schwierigen Kindern - Entwicklungsdefizite erkennen und bewerten - Qualitätsmanagement in der Kita – die Rolle der Erzieherin	*Kita-Team* - Gesundheitszirkel - Teamentwicklungs-Training - Supervision	- Grundausbildung - Umgang mit Bagatellunfällen
ErzieherInnen – sonstiges Einzelangebot		
- Psychodramatische Einzelberatung		

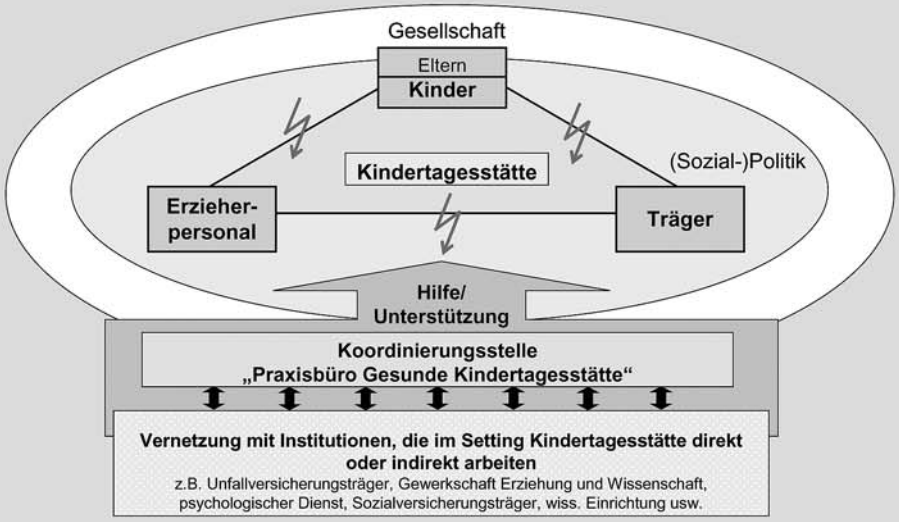
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin — Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt — Folie 32 - 06.02.2008

Maßnahmenplan - Beispiel

Bedarfsgerechtes Vorgehen

	Individuelle Gesundheit					Teamweiterbildung					FK	Teamentwicklung		
	SM	AT	Y	RS	GE	GFE	KB	USK	ED	QM	Co	GZ	TE	S
Kita 1	■			■						■				
Kita 2	■		■					■	■	■			■	■
Kita 3						■	■	■	■	■	■		■	■
Kita 4							■	■	■					
Kita 5								■			■		■	
Kita 6			■			■		■	■	■		■		■
	6	1	6	6	0	9	3	13	14	11	3	1	4	9

Regionale Umsetzung



Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 34 - 06.02.2008

Schlussfolgerungen für Prävention und BGF I

- **Gesundheitsförderung in der Kita** beginnt mit der Gestaltung und Umsetzung **gesetzlicher Rahmenbedingungen** für die Kinderbetreuung **auf Länderebene!!!**
  - Professionalisierung der Ausbildung zur Erzieherin
  - Festlegung eines Betreuungsschlüssels zugunsten des Personals
  - Anrechnung von pädagogischen Vor- und Nachbereitungszeiten als Arbeitszeit
  - permanente Betreuung durch pädagogische Fachberatung (Fort- und Weiterbildung)
  - Erhöhung der Gratifikation über Berufsimage und Bezahlung

↓

Erhalt und Förderung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 35 - 06.02.2008

Schlussfolgerungen für Prävention und BGF II

Forderung nach einem betrieblichen Gesundheitsmanagement in Kita:

... an die Träger

- **Grundlage für „Kundenorientierung":** BGF ist zur Sicherung der Qualität der pädagogischen Arbeit in Kita unverzichtbar.
- **gesetzliche Regelungen:** Umsetzung eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach ArbSchG und ASiG ist erforderlich.

... an Multiplikatoren

- **Adaptation von Maßnahmen:** Bestehende Konzepte zur BGF müssen weiter an die KMU Kindertagesstätten angepasst werden.
- **Bedarfsorientierung:** Die Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen muss sich am Bedarf der einzelnen Kita orientieren.
- **Netzwerkbildung:** Zur effektiven Umsetzung von BGF in Kita ist ein unterstützendes Netzwerk „von außen" notwendig.
- **Effektivitätsnachweis:** Der Nutzen von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in Kita muss wissenschaftlich evaluiert werden.

➔ **Beachtung der Auswirkungen des demografischen Wandels**

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt Folie 36 - 06.02.2008

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN
Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Dipl.-Psych. Marleen Thinschmidt
Folie 37 - 06.02.2008

Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe

Julia Scharnhorst
Health Professional Plus

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe

2. Fachtagung des Netzwerks „Gesunde Kitas in Hamburg“
7. 11. 2007

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Was uns wichtig ist

- **Prävention** ist sinnvoller als Krisenmanagement!
- Betriebliche Prävention braucht eine **Unternehmenskultur** von Vertrauen und Transparenz.
- **Leistungsbereitschaft** und **Gesundheitsförderung** stellen keinen Widerspruch, sondern neue Qualität moderner Unternehmenskultur dar.
- **Gesundheitsgerechte Führung** ist der Schlüssel für eine gelungene Betriebliche Gesundheitsförderung.

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 2

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Führung und Gesundheit

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Führungsaufgaben

Management	Führung
Sachaufgabe	Beziehungsaufgabe
Fachkompetenz	Sozialkompetenz
Produktivität	Arbeitszufriedenheit Motivation

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 4

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Kündigungsgrund: Chef!

- Gründe für den freiwilligen Arbeitsplatzwechsel:
  - Bezahlung (69 %)
  - Arbeitsbedingungen (66 %)
  - Führungsstil des Vorgesetzten (60 %)
  - Betriebsklima (60 %)

(Umfrage des Ifak-Instituts, 2006)

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 5

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Wissenschaftliche Befunde: Fakten zur Führung

- Eindeutiger **Zusammenhang** zwischen Vorgesetztenverhalten und Krankmeldungen (Geva-Studie)
- **Hauptursache** für hohe Krankenstände ist das Führungsverhalten
- Führungsverhalten beeinflusst das Wohlbefinden der Mitarbeiter am **stärksten**
- **Führungskräfte nehmen ihren Krankenstand mit!**

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 6

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Studie: Was ist gute Arbeit?

- 61 % der Befragten sagen, dass sie nie oder nur selten **Anerkennung** für ihre Arbeit bekommen.
- 48 % beklagten zu wenig **soziale Unterstützung** durch ihre **Vorgesetzten**.
- 61 % haben keine oder wenig **Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit**.

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 7

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Wie Fehlzeiten entstehen

Gesundheitszustand
Anwesenheitsfähigkeit
Fehlzeiten
Anwesenheitsmotivation
Arbeitsmotivation

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 8

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Führung als Stressfaktor?

Stressoren:
Person
Organisation
Soziale
Umwelt

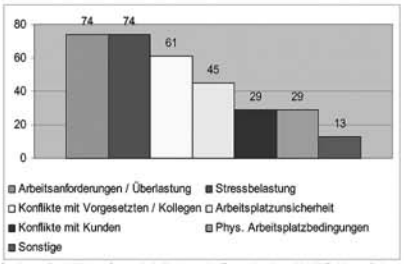
(Stress-)
Reaktion

Ressourcen:
Person
Organisation
Soziale
Umwelt

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 9

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Ursachen für Fehlzeiten



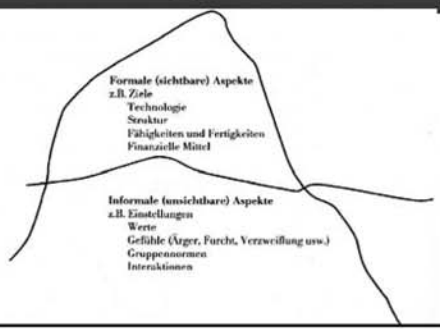
Aus: „Studie zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Raum Hamburg 2003", Rehhorn, Scharnhorst
© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 10

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Arbeit zum Wohlfühlen

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Eisberg-Modell



HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Merkmale „gesunder“ und „ungesunder“ Organisationen

Merkmale	Gesunde Organisationen	Ungesunde Organisationen
Ausmaß sozialer Ungleichheit	Moderat	Hoch
Gemeinsame Werte, Regeln, Kultur	Groß	Gering
Wir-Gefühl, Commitment	Stark ausgeprägt	Gering ausgeprägt
Vertrauen in Führung	Hoch	Gering
Beteiligung an Willens- und Entscheidungsbildung	Hoch	Gering
Gegenseitiges Vertrauen, Zusammenarbeit	Hoch	Gering
Umfang sozialer Kontakte	Hoch	Gering
Stabilität von Teams	Hoch	Gering
Soziale Kompetenz	Stark ausgeprägt und verbreitet	Gering ausgeprägt und verbreitet
Sinnstiftende Betätigung	Stark verbreitet	Weniger stark verbreitet

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Unternehmen zum Wohlfühlen

Ziele:
Anwesenheit, Motivation
Produktivität, Kreativität, Wohlbefinden

Prinzipien:
Interesse
Anerkennung
Belastungsabbau
Klima
Information
Kommunikation

Instrumente:
Betriebsvereinbarung
Gesundheitszirkel
Beratung
Training
Kompetenzstärkung
Kollegiale Beratung

Basis: Unternehmensleitbild / Menschenbild

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Gesundheitsförderliche Arbeitssituation

- Technisch **sicher, ergonomisch** gestaltet
- **Lernförderlich**, bietet Entwicklungsperspektive
- Zusammenhänge im Betriebsablauf sind **transparent**
- Entscheidungs- und Gestaltungs**spielräume** vorhanden
- **Routine, Kreativität und Motorik** werden angemessen gefordert
- Anreize sind vorhersehbar und werden als **gerecht** empfunden
- Klima von **Respekt** und gegenseitiger **Unterstützung**
- **Gesundheitsrelevante Daten** werden erfasst und für Optimierung genutzt

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 15

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Gesunder Führungsstil

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Rolle der Führungskräfte

- Führungskräfte sind die **Multiplikatoren** für gesundes Verhalten
- Führungskräfte prägen das **Klima** in ihrem Arbeitsbereich
- Führungskräfte haben **Vorbildfunktion**
- Führungskräfte als **Ansprechpartner** bei Gesundheitssorgen
- Führungskräfte als **Wegbereiter** für Gesundheit

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 17

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Handlungsfelder für Führungskräfte

- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsgestaltung
- Personalentwicklung
- Führungsverhalten

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 18

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Handlungsfeld Gesundheitsmanagement

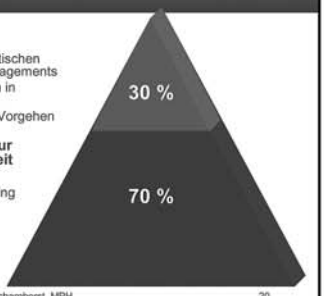
- Belastungsschwerpunkte wahrnehmen
- Probleme an die „richtigen Stellen“ weitergeben
- Für Abhilfe sorgen
- Präventionsmaßnahmen mit Mitarbeitern planen und umsetzen

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 19

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Aufbauendes Vorgehen

- **Maßnahmen zur Fehlzeitenreduzierung**
  - Einführung eines systematischen Wiedereingliederungsmanagements
  - Schulung der Vorgesetzen in Gesprächsführung
  - Datenanalysen, gezieltes Vorgehen
- **Präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Anwesenheit**
  - Gesundheitsförderung
  - Sensibilisierung und Training der Führungskräfte als Schlüsselpersonen



© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 20

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Arbeitsbereich gesund gestalten

- Nichtraucher-Büros
- Bewegungsmöglichkeiten schaffen
  - Bürogestaltung
  - Pausengymnastik
  - Betriebssport
- Gesundes Essen bereitstellen
- Arbeitsabläufe stressarm gestalten
- Kontakte fördern und pflegen

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 21

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Handlungsfeld Führungsverhalten

- Erwartungen an Mitarbeiter deutlich machen
- Loben!!! Anerkennung
- Respektvoll kritisieren
- Persönliche Lebensumstände der Mitarbeiter kennen
- Informieren und Beteiligen bei Veränderungsprozessen

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 22

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Empfehlungen für Führungskräfte

- **Sicherheit** im Umgang mit Unsicherheit gewinnen
  - Unsicherheit akzeptieren
  - Schwierige Situationen trainieren und reflektieren
- Erforderliche **Nähe und Distanz** herstellen
  - Einbindung in Netzwerke, Coaching-Gruppen
  - Rückzugsmöglichkeiten schaffen
  - Management-by-Walking-around
- **Mitarbeiterführung** und **fachliche Führung** ausbalancieren
  - Delegieren
  - Wissen der Mitarbeiter nützen

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 23

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Was ist gesundheitsgerechter Führungsstil?

- Bewusstes Arbeiten an einem **„gesunden Klima“**
- **Anerkennung** der Leistungen
- Mehr **Gleichbehandlung**
- Verantwortungs**delegation**
- Guter **Umgangston**
- **„Sich kümmern“**

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 24

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Krankmachendes Führungsverhalten

- Mangelndes Interesse
- Abwertende Kritik vor anderen
- Nur auf Fehler achten
- Fehlendes Feedback
- Zurückhalten von Informationen, mangelnde Transparenz
- Zeitdruck machen
- Ignorieren von Stress-Symptomen
- Brüllen, cholerische Anfälle
- Führung mit Druck und Kontrolle
- Vorschläge ignorieren
- Kompetenzen entziehen

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 25

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Beispiele für gesunde Führung

- Achten auf das Befinden der Mitarbeiter, ca. 1/3 der Arbeitszeit wird mit Kommunikation verbracht
- Anerkennung und Lob!
- Informationspolitik und Transparenz
- Führen durch Zielvereinbarungen
- Gesundheit als regelmäßiger TOP bei Besprechungen
- Selbstbild als Führungskraft: Partner auf dem Weg zur gemeinsamen Zielerreichung
- Führung kraft Vorbild und Persönlichkeit
- Auf die eigene Gesundheit achten!

© 2007 – HPP Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH 26

HPP
HEALTH PROFESSIONAL PLUS

Für ein durch und durch gesundes Unternehmen!

DIPL.-PSYCH. JULIA SCHARNHORST
SCHULSTR. 21
22880 WEDEL

FON: 0 41 03 / 70 18 – 140
E-MAIL: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

Kraft schöpfen – Energie tanken im Alltag mit Kindern: „Proviant“ auf dem Weg von der Entertainerin zur Entspannungskünstlerin!

Petra Herz
Gesundheitsbildung & Coaching

Stressbewältigung und Entspannung für ErzieherInnen
Umfragen im Bundesgebiet zum Thema ErzieherInnengesundheit haben ergeben, dass ErzieherInnen sich u. a. mehr Entspannungsmöglichkeiten im Alltag wünschen – doch Entspannung wächst nicht auf Bäumen und fällt auch niemandem so einfach in den Schoß. Für die eigene Entspannung muss so manche Erzieherin und mancher Erzieher einen weiten Weg zurück legen, bevor es dann endlich klappt mit dem „runterkommen“...
Der Hintergrund: In Kitas sind oftmals keine Rückzugsmöglichkeiten wie z. B. ein ausreichend großes und entsprechend ausgestattetes Mitarbeiterzimmmer vorhanden, der Kinderlärm läßt sich selbst in den Pausen nicht „ausblenden“, die Mittagspausen werden gern mal unterbrochen oder es wird sogar durchgearbeitet, weil KollegInnen fehlen. Auch nach Dienstschluss fällt es vielen ErzieherInnen schwer, von der Arbeit „abzuschalten“: Unerledigte Schreibarbeit oder die Vorbereitung pädagogischer Angebote wird in Ermangelung entsprechender Verfügungszeiten häufig zu Hause erledigt, die Versorgung der eigenen Kinder oder die Erledigung des Haushaltes tragen auch nicht unbedingt zur Entspannung und Erholung bei und zuweilen wird noch im Schlaf über die ungelösten Probleme der Kinder und des Alltags gegrübelt.

„Bedeutsamkeit“ als Vorraussetzung für ein erfolgreiches Veränderungshandeln
Die Kraft für die Ausübung des Berufs der ErzieherIn kommt aus der Vision, der Antrieb aus der Motivation – so ergibt sich die Berufsmotivation, die dem persönlichen Veränderungshandeln Sinn und Bedeutung verleiht („salutogenetische Ressource“).
Ein selbst-aktives und erfolgreiches Veränderungshandeln setzt die bewusste Entscheidung jeder/jedes Einzelnen für ihr/sein Arbeitsfeld bzw. für den Beruf voraus. Auf der Basis von Selbstannahme/-akzeptanz, Eigenverantwortung und einer pro-aktiven Lebenseinstellung kann die psychische und physische Selbsterholung optimistisch angegangen werden: Dann werden persönliche Ziele formuliert, Prioritäten gesetzt, theoretische und praktische Kompetenzen erworben und man/frau ist motiviert, die empfohlenen Strategien und gesundheitspraktischen Methoden auch wirksam in den Arbeitsalltag zu integrieren.

„Maßgeschneiderte“ Angebote für ErzieherInnen
Arbeitsmediziner/innen empfehlen zur Vermeidung von Burnoutzuständen neben grundlegenden strukturellen Veränderungen auch verhaltenspräventive Lösungen wie z. B. das Erlernen von Entspannungstechniken. Da jedoch erfahrungsgemäß den meisten ErzieherInnen nach Feierabend die nötige Zeit, Energie und Disziplin fehlt, um regelmäßig eine aufwändige Entspannungstechnik zu praktizieren, sollten Angebote und Übungen zur Entspannung und Stressbewältigung für ErzieherInnen primär so konzipiert sein, dass sie ohne größeren Aufwand in den Alltag und auch in die betriebliche Situation von Kindertagesstätten integriert werden können, beispielsweise: Angebote in der Dienstbesprechung (z. B. Anleitung zur Kurzentspannung im Alltag und zu rückengerechtem Arbeiten vor Ort), bewegte Pausen, Mobile Massagen, Inhouse- und Multiplikatoren-Fortbildungen etc. ...
Auch im Gesundheitscoaching und in externen Workshops und Seminaren zum Thema ErzieherInnengesundheit können kleine praktische Übungen und Strategien angeboten werden, die unmittelbar erlebbares Wohlbefinden ermöglichen und langfristig dem Organismus helfen, sich von der Daueranspannung zu befreien. Wenn bereits ein gewisses Maß an körperlich-seelischer Entspannungsfähigkeit vorhanden ist, können auch kognitive Bewältigungsstrategien und Entspannungstechniken leichter erlernt und angewendet werden.

Methodisch-didaktische Prinzipien zur Stressbewältigung und Entspannung
Folgende methodisch-didaktischen Prinzipien können geeignet sein, die Entspannung von ErzieherInnen (und Kindern) zu fördern:

- Wahrnehmung und Konzentration (z. B. „Achtsamkeit" auf Körper, Atmung, Dinge des Alltags = „Wahrnehmungslenkung"; Gleichgewichtsübungen...)
- Kontrasterleben von Anspannung und Entspannung (z. B. Progressive Muskelentspannung, isometrische Übungen, Yoga...)
- Lockerung (z. B. Schütteln, Vibrieren, Abklopfen...)
- Expressive Bewegung (z. B. psychomotorischer Ausdruck/Abreaktion, „kathartische" Bewegungen, Tanz...)
- Ruhe in Bewegung (z. B. Strecken und Dehnen, Yoga, Tai-Chi- und Qigong-Übungen, Gehmeditation, Shiatsu, Feldenkrais, Kinesiologie, Rhythmusübungen...)
- Atmung vertiefen, mit der Atmung Spannung abbauen (z. B. Atemübungen, Atemmeditation, Körper-Atem-Koordinationsübungen, Lachen, Tönen, Singen...)
- Strom der Alltagsgedanken unterbrechen (z. B. Konzentrations- und Meditationsübungen, Imagination, Visualisieren, Nonsenssprache, Mantras, Mandalas...)
- Wiederholung/Rituale
- Autosuggestive Kraft von Gedanken und Vorstellungen (z. B. Positives Denken, positive Leitsätze, Autogenes Training, innere Ruhe-Bilder, Phantasiereisen, NLP-„Anker"...)
- Kommunikative Missverständnisse vermeiden (z. B. Aktives Zuhören, Kommunikationstraining nach Schulz von Thun, Ich-Botschaften, Metakommunikation, Paraphrasieren...)
- Kunst des Umdeutens (z. B. „Reframing", Formelhafte Vorsatzbildung...)

Einsatz östlicher Methoden zur Kraft- und Energiegewinnung
Seit Jahrtausenden beobachten die Menschen im Osten die Natur und studieren eingehend lebende Organismen, um Macht über das Leben zu gewinnen. Aus diesem (Erfahrungs-)Wissen heraus haben sich die östlichen Gesundheitssysteme entwickelt, die sich schwerpunktmäßig mit krankheitsvorbeugenden Maßnahmen beschäftigen und sich vor allem auch bei der Verbesserung der Lebensqualität von chronisch Kranken bewährt haben.
Der größte Unterschied zur westlichen Medizin und westlichen Präventivmaßnahmen liegt wohl im Konzept der „Lebensenergie". Die Lebensenergie/Lebenskraft läßt sich wissenschaftlich nicht direkt nachweisen, dennoch finden bei uns im Westen gerade die östlichen Gesundheits- und Heilmethoden immer mehr Anhänger und professionelle Anwender im medizinischen Bereich.

„Lebenskraft" ist das, was uns von einem toten Steak unterscheidet:
die Lebenskraft belebt unseren Körper!

Die Traditionelle Chinesische Medizin mit ihrem Modell von YinYang und den Fünf Wandlungsphasen (Holz, Feuer, Erde, Metall, Wasser) und auch der indische Yoga basieren auf dem Konzept der Lebensenergie.
Wenn ErzieherInnen sich krank fühlen oder erschöpft und ausgelaugt („energielos"), aus schulmedizinischer Sicht aber keine organischen Krankheitsveränderungen vorliegen, sind östliche Methoden hervorragend geeignet, das psycho-physische Gleichgewicht bzw. die Harmonie zwischen Körper, Geist, Seele und Natur/Umwelt wiederherzustellen und neue Kraft und Energie zu spenden.
Regelmäßig praktiziert können Yoga, Shiatsu, Tai Chi und Qigong u. a. dazu beitragen, körperliche und emotionale Spannungen zu lösen, den Folgen von Reizüberflutung zu begegnen, Erschöpfungszustände zu beseitigen, Rückenschmerzen zu lindern und wieder „in die Mitte" zu kommen.

SHIATSU in der Gesundheitsförderung von ErzieherInnen
Die Körperarbeitsmethode SHIATSU ist ganzheitliche Gesundheitsförderung und -bildung, die der traditionellen fernöstlichen Philosophie und Lebenspflege entstammt.

SHIATSU regt durch sanften, in die Tiefe gehenden Druck mit Daumen, Handballen oder Ellenbogen das parasympathische Nervensystem an, welches in unserem Körper für Entspannung und Regeneration zuständig ist. Über propriozeptive Reizung wird die Körpersensibilität gefördert, welche wir u. a. für die rechtzeitige Wahrnehmung von Stresssignalen benötigen – gleichzeitig werden über reflektorische Reizung auch alle Organe stimuliert. SHIATSU beeinflusst die Ausschüttung von Neurotransmittern und Hormonen und stärkt so längerfristig auch das Immunsystem. Die Atmung, Blut- und Lymphzirkulation werden angeregt, der Muskeltonus und die Beweglichkeit verbessern sich ebenso wie das Gleichgewicht und die Koordination.
Durch die Arbeit mit den Energiebahnen und Akupressurpunkten aus der Traditionellen Chinesischen Medizin (TCM) können sich Blockaden lösen, die sich beispielsweise als Steifheit, Verspannungen, schmerzende Bereiche oder auch als emotionale Verstimmung im Körper manifestiert haben. Nach einer Sitzung fühlen sich die Erzieherinnen in der Regel leichter, ausgeglichener und entspannter.
Da die Energiebahnen im ganzheitlichen System der TCM auch Gefühlen und Lebensthemen zugeordnet sind, können SHIATSU-Massagen auf lange Sicht das innere/seelische Gleichgewicht stärken und Burnoutprozessen vorbeugen.
Um die Wirkung zwischen den Sitzungen zu stabilisieren, leitet die SHIATSU-Praktikerin bei Bedarf und wenn ausreichend Zeit zur Verfügung steht zu einfachen (Dehn-) Übungen oder Selbstakupressur an.

Praktische Inhalte des Workshops
Ziel dieses Workshops war es, einen kleinen Überblick zu geben, aus welchen Kraft- und Energiequellen grundsätzlich geschöpft werden kann und welche Entspannungsprinzipien sich insbesondere für die Umsetzung im Kita-Alltag eignen.
Es wurden unterschiedliche Varianten der Kurzentspannung/Energiegewinnung im Alltag exemplarisch vorgestellt und erprobt, wobei das Alltagswissen der ErzieherInnen mit eingeflossen ist.

Folgende Themen wurden u. a. angesprochen:

- „Achtsamkeit“ als wirksames Prinzip im Umgang mit Stress
- Die Atmung als „Verbündeten“ nutzen
- „Ampelübungen“: kleine Wahrnehmungs-, Körper- und Atemübungen zur kurzfristigen Erleichterung
- „Selbstpflege“ und „Selbsthilfemethoden“ wie z. B. Teilmassagen aus der Shiatsu-Körperenergiearbeit, Akupressur
- „Ruheinseln“ schaffen: Integration verschiedener Entspannungsaspekte in den Kita-Alltag
- Lieder, Spiele und Geschichten aus der pädagogischen Praxis für die eigene Entspannung nutzen

Literatur bei der Verfasserin

Aufrecht in den Feierabend – gesund bleiben am Arbeitsplatz Kindergarten

Dorothea Wilken-Noeldeke
Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e. V.

In diesen zwei Stunden wurde ein Einblick in die zahlreichen Möglichkeiten gegeben, die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und so die eigene Gesundheit zu schützen.
Die Wege zum „gesünderen" Arbeiten bestehen einerseits in einem bewussteren Verhalten am Arbeitsplatz, zum anderen in einer verbesserten Arbeitsplatzgestaltung.
Der Workshop begann mit einer Vorstellung sowie einer Einführung in das Thema, anschließend wurden gemeinsam eine kreislaufanregende Gymnastik sowie muskelentspannende Dehnungsübungen mit Musik durchgeführt.

Folgende Fragen wurden anschließend in diesem Workshop angesprochen:

Arbeitsplatz Kita – was den Körper kränkt
Welche Umstände wirken belastend auf den Körper und welche können wir zur Entlastung nutzen?
Mittels Arbeitsblättern wurde eine kurze Reflexion durchgeführt und anschließend an der Flipchart gesammelt. Auf der einen Seite wurden die Belastungen am Arbeitsplatz benannt: Lärm, Stress verschiedener Ursache, das Mobiliar in der Kita, Bücken/Heben/Tragen, auf der anderen Seite das gesundheitsförderliche Potential an diesem Arbeitsplatz herausgestellt (viele verschiedene Arbeitshaltungen, viel Bewegung, Arbeit im Freien, Bewegung und Entspannung gemeinsam mit den Kindern, Flexibilität…).
Anschließend wurde anhand eines Wirbelsäulenmodells die krumme Körperhaltung mit ihren gesundheitlichen Folgen erläutert.

Haltung bewahren – Haltungsschulung, nicht nur im Sitzen
- Welche Körperhaltung sollte man anstreben, um sein Muskel-Skelett-System optimal zu beanspruchen?
- Im Sitzen wurden die „drei Zahnräder" der Wirbelsäule bewegt und ihr Einfluss auf den Bewegungsapparat gespürt.

Kleine Sitzschule – Sitzalternativen für Große an kleinen Tischen
Wie kann man mit den vorhandenen Mitteln die Sitzhaltung verbessern?
Es wurden der „Reitsitz", der „Überecksitz" sowie Ball-und Keilkissen vorgestellt. Anschießend wurden Bodensitzkissen und drei mögliche Stuhlalternativen (STOKKE „move" und „multi balance" sowie „MOIZI 20") vorgestellt, Vor- und Nachteile diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.

Immer flexibel bleiben
Ausgleichende Bewegungsübungen für zuhause und zwischendurch:
Folgen von einseitiger Belastung und krummer Körperhaltung sind u. a. Verkürzungen verschiedener Muskelgruppen. Um diesem Problem entgegen zu wirken, wurden verschiedene Dehnübungen vorgestellt und den Teilnehmerinnen als Skript mit nach Hause gegeben.

Ohrstöpsel bitte
Alternativ wurden die Themen Bücken/Heben/Tragen oder Lärm angeboten. Die Teilnehmerinnen entschieden sich für das Thema Lärm.
Zuerst wurde über die Problematik des Lärms berichtet: Lärmwerte in Kindertageseinrichtungen, gesetzliche Grenzwerte für den Arbeitsplatz und gesundheitliche Folgen von Lärm.

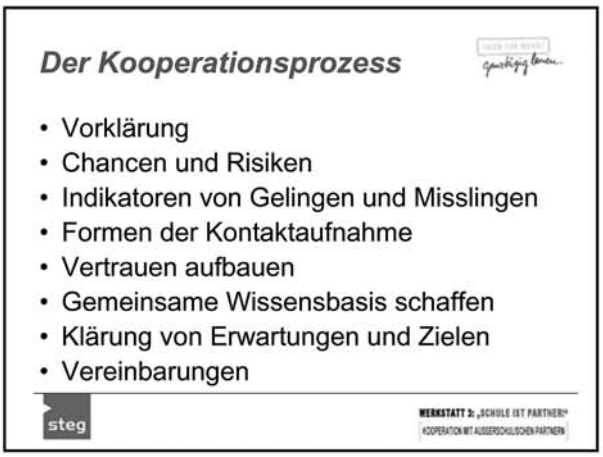
Im Anschluss wurden gestalterische und organisatorische Maßnahmen zur Lärmreduktion vorgestellt und diskutiert, u. a. auch die Lärmampel der Firma Org-Delta demonstriert.

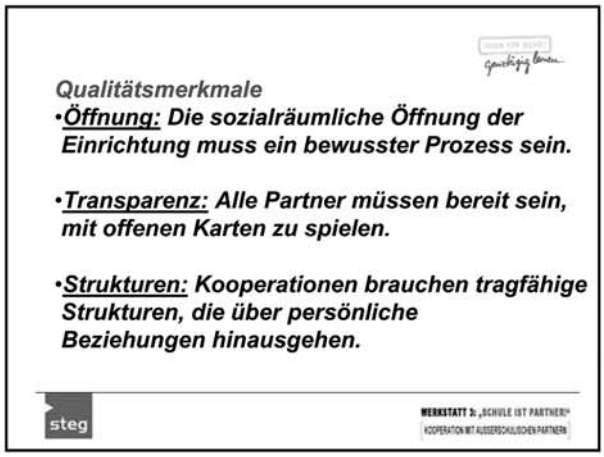
Die Teilnehmerinnen waren alle mit viel Engagement dabei, so dass in diesem Workshop zu jedem Thema auch ein reger Erfahrungsaustausch stattfand.

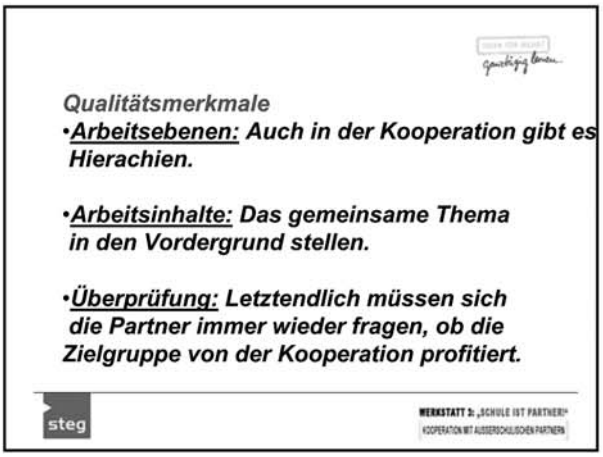
Bitte kooperieren Sie!

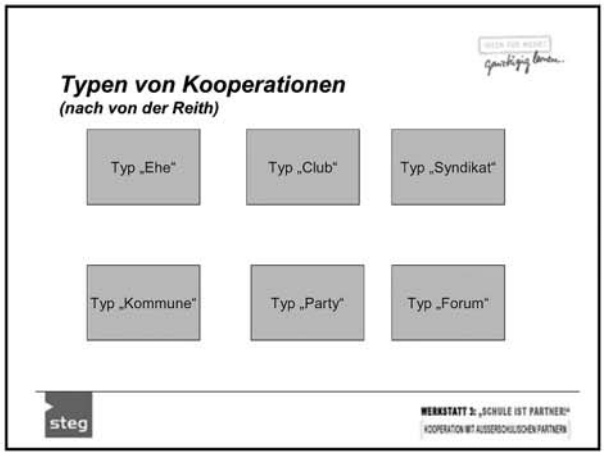
Kooperation mit Partnern außerhalbvon Kita – nur Mehrarbeit oder auch Gewinn?

Krimhild Strenger
steg Hamburg mbH



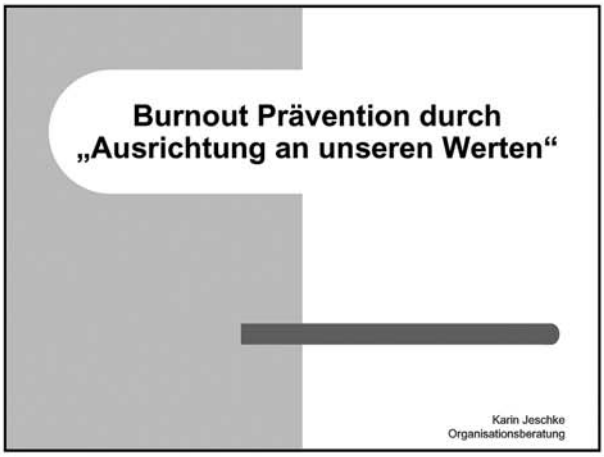


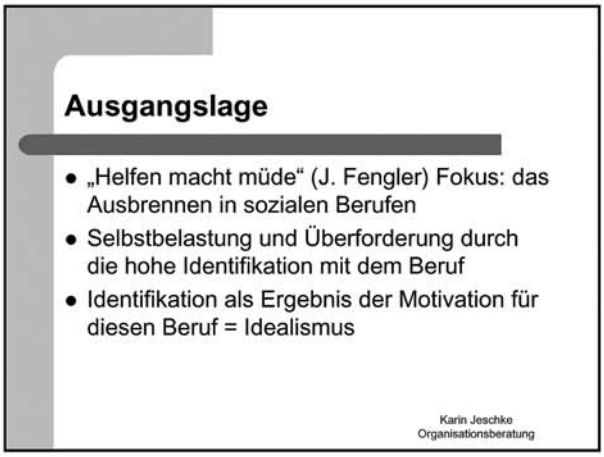


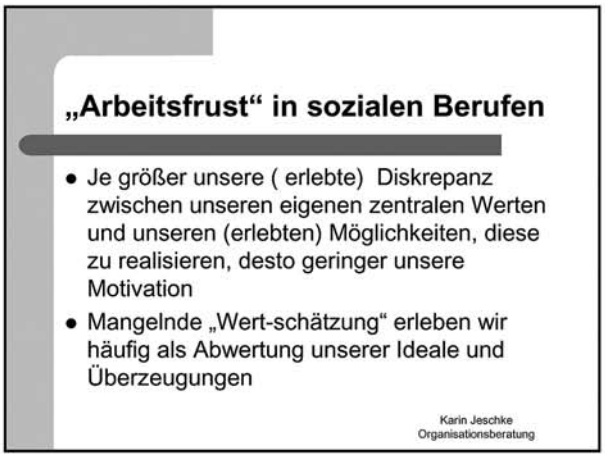


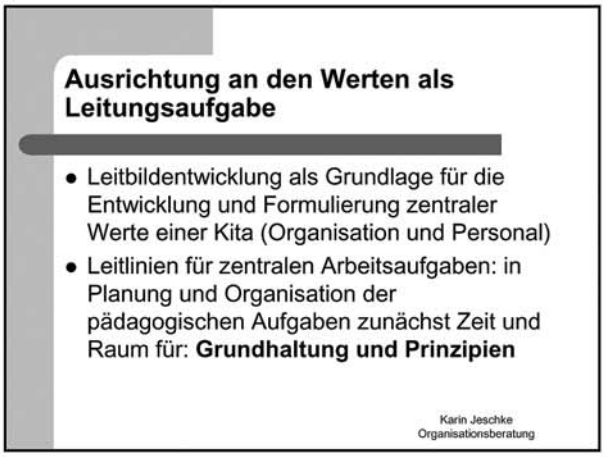
Mehr Wohlbefinden, mehr Zufriedenheit, mehr Leistungsfähigkeit Burnout Prävention durch „Ausrichtung an unseren Werten“

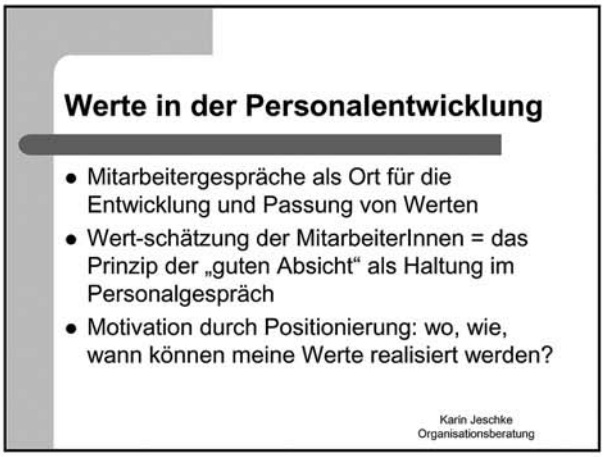
Karin Jeschke
Organisationsberatung











Logische Ebenen als „Meta-Modell“

- Logische Ebenen sind im NLP (R. Dilts) entwickelt worden
- Meta-Modell = Orientierung und Gerüst für Führung und Gestaltung von Prozessen
- Sie berühren alle Ebenen menschlichen Handelns: in der Person und in der Organisation

Karin Jeschke
Organisationsberatung

Logische Ebenen

- Vision = welche Zukunft weist uns den Weg?
- Identität = was ist meine Rolle?
- Motivation = Werte und Glaubenssätze
- Fähigkeiten = was kann ich, was möchte ich lernen?
- Verhalten = wie genau handeln wir?
- Umgebung = wie sind unsere Strukturen?

Karin Jeschke
Organisationsberatung

Älter werden im Beruf – bunte Teams als Chance für die Kita erkennen

Christine Fiebig
Dipl. Supervisorin

Den heutigen Anforderungen in Kitas gewachsen zu bleiben erfordert eine breite Palette von Tätigkeiten und Kompetenzen, die am ehesten in altersgemischten Teams vorhanden sind.

So bringen z. B. junge Mitarbeiter/innen Begeisterungsfähigkeit, Spontaneität, Unbeschwertheit und Teamgeist ein. Ältere Mitarbeiter/innen bieten Kontinuität, Gelassenheit, Erfahrungen mit Kindern und insbesondere Erfahrungen im Umgang mit Eltern.

Um die vielfältigen Kompetenzen altersgemischter Teams zu nutzen und somit den Herausforderungen angemessen zu begegnen, braucht es gewisse Voraussetzungen die sich im Zitat einer Erzieherin wiederfinden. „Wenn ich im Job erfolgreich sein will, muss ich bereit sein, mich immer wieder mit mir selbst auseinander zu setzen. Reflektieren, inwieweit ich Mitbeteiligte an der Gestaltung unserer Kommunikation im Team bin."
Gemeint ist hier die Bereitschaft aller Teammitglieder, sich auf den anderen einzulassen, die Kollegin mit ihren Schwächen und Stärken zu akzeptieren, einen respektvollen Umgang zu pflegen und die fachlichen Kompetenzen zu schätzen und anzuerkennen, eine positive Konfliktkultur zu entwickeln, die Chancen anstatt Hindernisse in Konflikten sieht.

Dieses Zitat beinhaltet, dass eine gute und effektive Kooperation im Team eher abhängig von den Persönlichkeiten der Mitarbeiter/innen und der Teamleitung und deren Kommunikationsfähigkeit ist, als von Altersunterschieden.

Entsprechend wurde in diesem Workshop mit dem Thema „Selbstwert und Kommunikation" gearbeitet.

Vier Gruppen erhielten vier Aussagen zu dem o. g. Thema, die sie in den Kleingruppen diskutieren und deren Ergebnisse sie anschließend im Plenum vorstellen sollten.

1. „Ihr Selbstwertgefühl (SWG) hat Auswirkungen auf Ihre Kommunikation"
2. „Ihre Kommunikation hat Auswirkungen auf Ihre Beziehungen"
3. „Ihre Beziehungen haben Auswirkungen auf Ihre Gesundheit"
4. „Jede Interaktion hat eine mächtige Wirkung auf den Selbstwert eines jeden und darauf was zwischen ihnen geschieht"

1. Das Niveau unseres SWGs hat Einfluss darauf, wie wir handeln; und wie wir handeln hat Einfluss auf unser SWG. Wenn ich mich selbst achte und auch von anderen verlange, dass sie mir mit Respekt begegnen wird automatisch durch meine non-verbale Haltung die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass andere entsprechend angemessen reagieren.

2. Mangelt es mir an Selbstachtung und nehme ich infolgedessen Unhöflichkeiten oder Ausbeutung durch andere hin, wird man mich entsprechend meiner Selbsteinschätzung behandeln.
Das Niveau unseres SWG hat weitreichende Konsequenzen für unser Dasein – und zwar in jeder Hinsicht. Es hat Einfluss darauf, wie wir am Arbeitsplatz zurechtkommen, wie wir mit Menschen umgehen, wie hoch unsere Aufstiegschancen sind, wie viel wir erreichen – und auf der persönlichen Ebene darauf, in wen wir uns verlieben, wie wir mit unserem/r Partner/in, mit unseren Kindern und Freunden umgehen und wie glücklich wir werden.
Ein wichtiger Grundsatz bei menschlichen Beziehungen ist, dass wir uns in der Regel bei Personen

am wohlsten fühlen, deren SWG dem unseren ähnelt.
Je gesünder unser SWG, desto geneigter sind wir, andere mit Respekt, Wohlwollen, gutem Willen und Fairness zu behandeln – da wir sie nicht als Bedrohung empfinden, und da Selbstachtung die Grundlage für die Achtung anderer ist.
Ein gut entwickeltes Gefühl für den eigenen Wert und die eigene Autonomie korrelieren deutlich mit Freundlichkeit, Großzügigkeit, Kooperationsbereitschaft und gegenseitiger Hilfestellung.

3. Ein unzureichendes SWG kann sich in einer unglücklichen Partnerwahl zeigen, in der Entscheidung für eine Ehe, die nichts als Frustrationen bringt, durch Festhalten an Beziehungen, in denen ich misshandelt werde, in der Entscheidung für einen Beruf, der sich als Sackgasse erweist, in zerstörerischen Ess- und Lebensgewohnheiten, in chronischen Ängsten oder Depressionen, in Suchterkrankungen etc. Mangelndes SWG beeinflusst also unsere Gesundheit und kann insofern auch auf direkte Weise zum Tode führen.
Ein positives oder hohes SWG kann mit einem gesunden Immunsystem verglichen werden.
Ebenso wie ein gesundes Immunsystem keine Garantie ist, dass man niemals krank wird, aber dafür sorgt, dass man weniger anfällig für Krankheiten ist und sie im Ernstfall besser überstehen kann, so ist auch ein gesundes SWG keine Garantie dafür, dass man angesichts der Schwierigkeiten des Lebens nie von Ängsten oder Depressionen heimgesucht wird. Es mindert aber die Anfälligkeit und sorgt dafür, dass wir besser damit umgehen und die Krise überwinden können.

4. Hier schließt sich der Kreis wieder. Das, was ich ausstrahle hat Einfluss auf mein Gegenüber. Und dieses Gegenüber wird entsprechend reagieren und mich ergo in meiner Haltung spiegeln und somit wiederum Einfluss auf mein SWG haben.

Es ist also ein wechselseitiger Effekt von Ursache und Wirkung. So dass wir es mit einem endlosen Rückkoppelungskreislauf zwischen unserem Handeln in der Welt und unserem SWG zu tun haben.

Das Ziel des Workshops war, dass der Schlüssel zur Gesundheitsförderung der einer gelungenen Verständigung ist. Und diese wiederum ist abhängig von der Gestaltungsfähigkeit meiner Kommunikation mit anderen.
Anders ausgedrückt: ich bin nicht nur verantwortlich für das was ich tue, sondern ebenso verantwortlich bin ich für das, was ich unterlasse.
Insofern geht es in der Kommunikation auch immer darum Verantwortung für das eigene Verhalten, verbal als auch non-verbal, zu übernehmen, und nicht die Schuld für das eigene Stagnieren, für die eigene Unzufriedenheit, meine eigene missliche Lage, etc. in den gesellschaftlichen Verhältnissen, meiner/m Vorgesetzten oder meinem/r Kollegen/in zu suchen.

Kitas in sozialen Brennpunkten: Wie kann die Motivation der Erzieherinnen erhalten und gefördert werden?

Anita Jacobs
Städtische Kindertagesstätte Schwabenstraße in Emden

Die Städtische Kindertagesstätte Schwabenstrasse in Emden wird als „ganz normale" Kindertagesstätte in Trägerschaft der Stadt Emden geführt, d. h. die Rahmenbedingungen entsprechen den Vorgaben des Niedersächsischen Kita-Gesetzes. Wir sind somit den anderen Kindertageseinrichtungen gleichgestellt.
Im Stadtteil Port Arthur/ Transvaal leben viele Familien, die z. T. seit Jahrzehnten unter unterschiedlichsten Benachteiligungen leiden.

Eine erste Fassung des Konzepts mit den formulierten Erziehungszielen unserer Einrichtung ist in seinen wesentlichen Grundzügen bereits 1985 verabschiedet worden. Vorausgegangen war eine eingehende Auseinandersetzung mit unserem Menschenbild. „Nichts Menschliches sei uns fremd" umschreibt die Grundausrichtung, auf die unser Konzept aufgebaut ist.
Diese Denkrichtung erfordert eine offene Haltung gegenüber allen Lebensformen und den Ansprüchen und Bedürfnissen der Menschen.

Anlässlich der jährlichen Überarbeitung der Konzeption wurde daher die Kontinuität gewahrt und lediglich eine Erweiterung, bzw. Anpassung an die aktuellen Erfordernisse vorgenommen.

Unsere Einrichtung bietet Ganztagsplätze für 106 Kinder im Alter von zwei bis 14 Jahren. Für insgesamt 8 Kindergartenkinder stehen Integrationsplätze zur Verfügung. Das Haus ist für diese Kinder täglich von 6. 30 Uhr bis 17. 00 Uhr geöffnet. Abends und an den Wochenenden besteht darüber hinaus das Angebot einer offenen Kinder- und Jugendbetreuung.

Als Arbeitsschwerpunkte formulierte das Team
- Kontinuität in der Betreuung
- Gleichberechtigung der Geschlechter
- Integration/Inklusion
- Chancengerechtigkeit
- Bildung durch Selbstbildung
- Sicherung der Kinderrechte (im Sinne der UN – Konvention)
- Vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung (Anti – Bias – Approach)
- Partizipation
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern
- Förderung der sozialen und emotionalen Kompetenz (Gewaltprävention mittels des Faustlos-Programms)
- Angemessenes Sozialverhalten
- Kinderkulturarbeit/positive Kindheitserinnerungen schaffen
- Reagieren auf gesellschaftliche Veränderungen
- Distanz zur Werbung und Unabhängigkeit vom Konsumzwang
- Qualitätssicherung
- Nachbarschaftspflege/Stadtteilkonferenzen/Politische Einflussnahme

Wir können derzeit wesentliche Aspekte der Arbeit in unserer Einrichtung anhand von 10 Säulen darstellen.
Das eingangs erwähnte Menschenbild führt zur

Säule 1
unserer Konzeption. **Wir praktizieren eine Erziehungspartnerschaft mit den Eltern unserer Kinder „auf gleicher Augenhöhe“**. Das macht es für uns erforderlich, unseren jeweiligen Standpunkt, der ja aus unserer eigenen Sozialisation entstanden ist, stetig zu überdenken und zu hinterfragen. Dabei wollen wir ressourcenorientiert anstatt defizitorientiert handeln. Dieses optimistische Menschenbild ermöglicht es uns, auch in schwierigen Situationen mit Perspektive zu arbeiten.
Um die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stützen, unterbreiten wir umfangreiche Angebote, wobei wir uns selbstverständlich immer eine noch bessere Annahme dieser Angebote wünschen. „Nicht über die Eltern reden, sondern mit ihnen“ lautet die Devise. Wir sehen es als unsere vorrangige Aufgabe an, die Eltern in ihrer Erziehungsarbeit zu beraten und zu unterstützen und u. U. auch das Angebot eines „Elterntrainings“ zu machen. Auf Wunsch bieten wir

- Unterstützung bei Behördengängen und Antragstellungen
- Vermittlung in medizinisch-therapeutische Institutionen und Begleitung in die Sprechstunde
- Unterstützung bei Gesprächen mit Lehrkräften der Kinder u. v. m.

Die gesellschaftlichen Bedingungen gewährleisten leider nicht, dass alle Kinder den gleichen Zugang zu ihren Rechten haben. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, uns für die Benachteiligten in besonderer Weise einzusetzen. Somit ist

die Säule 2
unserer Konzeption daher **die bevorzugte Aufnahme aller – in welcher Weise auch immer – benachteiligter Kinder aus dem Wohnumfeld der Einrichtung**.
Bereits bei der Anmeldung der Kinder führen wir, wenn möglich, ein umfassendes Erstgespräch mit dem Ziel, frühzeitig auf etwaige Problemsituationen aufmerksam zu werden und ggf. eine gezielte Vermittlung in Beratungsmöglichkeiten anbahnen zu können.
Die Erkenntnis, dass eine frühe Unterstützung von Kindern und deren Familien die größtmöglichen Erfolge verspricht, veranlasst uns zur Aufnahme auch sehr junger Kinder (ab 2 Jahren – die Einrichtung einer zusätzlichen Krippengruppe ist gerade in der Planung). Darüber hinaus bemühen wir uns weit vor der Aufnahme um Kontaktpflege zu den Familien mit dem Ziel einer eventuellen Unterstützung. So besteht z. B. seit einiger Zeit das Angebot einer Schwangerschafts- und Rückbildungsgymnastik, durchgeführt von einer zur Hebamme ausgebildeten arbeitslosen Kita-Mutter aus Montenegro. Daraus ist gerade eine Eltern-Baby-Gruppe erwachsen, die – angeleitet durch eine Mitarbeiterin des Hauses und der vorher genannten Hebamme – der frühen Förderung dienen soll.

die Säule 3
beinhaltet **die Förderung und den Aufbau emotionaler Beziehungen zwischen Kindern, Eltern und Erzieherinnen/Erziehern** aus dem Wissen heraus, dass positive emotionale Bindungen die wichtigste Voraussetzung dafür darstellen, Lernprozesse erfolgreich in Gang zu setzen. Die Aktivierung der emotionalen Zentren ermöglicht erst die Strukturierung und Nutzung des kindlichen Gehirns.

Daraus ergibt sich
Säule 4,
die Zusammensetzung des Kita-Teams und Kontinuität in der Betreuung. Um Bildungsmöglichkeiten zu vermitteln braucht es einfühlsame und begeisterungsfähige Pädagogen und Pädagoginnen, die über psychosoziale und emotionale Kompetenzen verfügen. Sie müssen in der Lage sein, den Kindern Vertrauen und Sicherheit zu gewähren.

Um menschliches Denken und Handeln umfassend zu repräsentieren und z. B. auch konkrete Ansätze zu einem veränderten Rollenverständnis zu vermitteln, haben wir eine gemischtgeschlechtliche Mitarbeiterschaft (z. Zt. 11 Frauen und 8 Männer, Zusatzkräfte nicht mit gerechnet). Im Team soll daher möglichst auch, ebenso wie bei der Belegung der Gesamteinrichtung, die Vielfalt un-

serer Gesellschaft eine Entsprechung finden. Dies trifft ebenso auf vorhandene Kompetenzen im pädagogischen Team zu: vielfältige Zusatzqualifikationen, aber auch vorherige Berufsausbildungen völlig andersartiger Richtungen sowie unterschiedliche Hobbys erhöhen den Wirkungsgrad.

Ausbildungen/Zusatzqualifikationen
zur ErzieherInnen, bzw. Heilerziehungspflegerinnenausbildung
- 3 x abgeschlossenes Studium zum Diplom-Sozialpädagogen
- 2 x Studium zum „Bachelor der Integrativen Frühpädagogik"
- 1 x Ausbildung zur Heilpädagogin
- 1 x Fachkraft für Sprachkompetenzförderung
- 5 x Fachkräfte für Integrative Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen
- 2 x PECE-Fachkräfte (Frühkindliche Bildung und Erziehung im Elementarbereich)
- 1 x Fachkraft nach § 8 a
- 1 x Anti Aggressivitäts- und Coolness-Trainer
- 2 x Basisqualifikation Psychomotorik

Selbstverständlich werden regelmäßige Langzeitfortbildungen in Anspruch genommen und gemeinsame Wochenendseminare durchgeführt. Das Lesen aktueller Fachliteratur ist für die Mitarbeiterinnen eine Verpflichtung.
Damit allen Kindern während ihrer Kita-Zeit die vielfältigsten Bildungsmöglichkeiten geboten werden können, entwickelte das Team die

Säule 5.
die Angebotspalette. Zu einem jeweils ca. zweimonatigem Projekt in der Gesamteinrichtung wird den Kindern zusätzlich zu den nach dem Situationsansatz gestalteten Gruppenaktivitäten Einblick in umfangreiche Erfahrungsbereiche und die Erprobung darin geboten.
Jede(r) Mitarbeiter(in) hat die Verpflichtung, themenbezogene Angebote zu entwickeln und verbindlich allen Kindern der Einrichtung anzubieten. Somit erhält jedes Kind Anregungen in den Bereichen Sprache, Natur/Umwelt, Hauswirtschaft, Werken, Gesundheit, Bewegung, Mathematik/ Naturwissenschaften, Ästhetische und kognitive Bildung. Uns ist es wichtig, dass gerade benachteiligte Kinder auf diesem Weg in diesen Lernfeldern gefördert werden.
Herausragende Aufgabe des pädagogischen Teams ist es, für die Kinder ein anregendes Lernumfeld, das die Kinder zu Eigenaktivität anregt, bereitzustellen. Das gemeinsame Lernen von Kindern und Erwachsenen soll in Sinnzusammenhängen erfolgen und von positivem Erleben gekennzeichnet sein. So haben wir beispielsweise in diesem Jahr einen Schrebergarten in ummittelbarer Nachbarschaft der Einrichtung übernommen. Seither sind erweiterte Naturbeobachtungen, Ernährungsfragen und Bewegungsaktivitäten ebenso wie handwerklich-bauliche und gärtnerische Erfahrungen in konkrete Alltagshandlungen eingebunden.

Damit wären wir bei
Säule 6,
der **Gestaltung des Lebensraumes „Kita"**. Auch beim Gang durch unsere Kindertagesstätte zeigen sich viele Besonderheiten im Vergleich zu anderen Kindertageseinrichtungen. Das ursprünglich recht einfallslos im Stil der 70er Jahre errichtete Gebäude wurde durch zahlreiche kleinere – zumeist in Eigenregie des Kita-Teams durchgeführte – Um- und Einbauten derart verändert, dass den Kindern vielfältige Spiel- und Erfahrungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Alle Räume der Einrichtung wurden eingehend auf ihre Nutzungsmöglichkeiten hin überprüft und entsprechend multifunktional umgestaltet, so dass sich in der Innenausstattung die Zielrichtung der pädagogischen Arbeit widerspiegelt. Neben den Gruppenräumen verfügen wir über
- ein Kaminzimmer, ausgestattet im Kolonialstil und als Bibliothek, bzw. für Musik- und Theaterangebote genutzt
- eine Schreibwerkstatt
- ein Labor

- ein Ruheraum (Snoezelen)
- ein Atelier
- ein Nähstübchen
- einen Werkraum
- ein Elterncafe
- einen Bewegungsraum

Mittels eines kreativen Umgangs mit den vorhandenen Mitteln, der Wiederverwertung von Material und Mobiliar erreichen wir eine relative Unabhängigkeit und erwirtschaften zusätzliche Freiräume. Ergebnis dieser Haltung sind viele Gestaltungselemente im Haus, von Kindern und Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet und umgesetzt.
Wir bemühen uns, auf diese Weise eine Distanz zur Werbung einzunehmen und einer Abhängigkeit von Konsumzwängen entgegenzuwirken. Gleiche Kriterien gelten übrigens auch für die Gestaltung und Nutzung des Außengeländes. In allen Bereichen des Hauses befinden sich die unterschiedlichsten Musikinstrumente. Dies verdeutlicht, das dem Team die Pflege der musischen Bereiche, wie beispielsweise das Theaterspielen, Malen und Musizieren ein hervorragendes Anliegen ist. Sie sind eine Grundlage für

Säule 7,
der **Schaffung positiver Kindheitserinnerungen**. Das Kita-Team geht davon aus, dass ein Rückgriff auf positive Kindheitserinnerungen im späteren Leben Kraftquelle und Halt sein können.
Deshalb, aber auch um den Alltag durch Höhepunkte zu durchbrechen, finden im Laufe eines jeden KitaJahres vielfältige Gemeinschaftsaktivitäten, zumeist unter Einbeziehung der Familien und Angehörigen der Kinder oder auch der Nachbarschaft der Kita statt. Zu nennen sind hier beispielsweise die traditionellen Varieteveranstaltungen – hier stehen alle Kinder vor großem Publikum auf der Bühne –, das Sommerfest mit Übernachtung in Zelten, die viertägigen Gruppenfahrten, Fußballturniere mit Gästen aus anderen Kindertageseinrichtungen, das gemeinsame Kohlessen sowie das Weihnachtskonzert. Diese Veranstaltungen dienen auch dem Ziel einer Bindungs- und Beziehungspflege, stärken das „Wir-Gefühl“ aller Beteiligten und fördern somit Solidarität als eine Voraussetzung, um Lebensqualität zu verbessern.
Auch aus diesem Grund arbeitet das Team seit vielen Jahren auch

an der
Säule 8,
der **Vernetzung im Stadtteil.** Das Kita-Team hat bereits Anfang der 90er Jahre ein Stadtteiltreffen initiiert und lädt seither in regelmäßigen Abständen VertreterInnen aller Institutionen dazu ein.

Dies sind
- die LeiterInnen der 3 Schulen im Stadtteil
- die Pastoren der Kirchengemeinden
- die Leiterin der benachbarten Kita
- VertreterInnen des Bürgervereins
- MitarbeiterInnen des ASD
- der Fachstelle für Sucht
- des Tagesaufenthalts für Wohnungslose
- des Vereins für psychisch Kranke
- der VertreterInnen der Jugendeinrichtungen
- die Schulsozialarbeiterinnen
- die Mitarbeiterinnen der Elterncafés der Schulen

Auf dem Wege einer Vernetzung sollen Problemsituationen bearbeitet werden mit dem Ziel der Verbesserung der Lebenssituationen aller Menschen im Stadtteil, auch über dem Weg politischer Einflussnahme. So konnte beispielsweise auch die

Säule 9,
ein **Offener Kinder- und Jugendtreff** im Haus installiert werden, und dies mit einer dafür speziell eingerichteten Sozialarbeiterstelle. Seither kann abends und an den Wochenenden ein zusätzliches Betreuungsangebot für Kinder und Jugendliche aus dem Stadtteil offeriert werden. Mit diesem – bereits auch seit Mitte der 90er Jahre bestehenden Angebot – hat die Einrichtung ein Bildungs- und Betreuungsangebot von „vorgeburtlich" bis ins Erwachsenenalter. Mit den Jahren ist unsere Kindertagesstätte so für die Menschen zu einer festen Anlaufstelle im Stadtteil geworden. Viele Eltern, die bereits selbst ihre Kinderjahre bei uns in unserer Einrichtung verbracht haben, vertrauen uns inzwischen ihre eigenen Kinder an. Es ist darüber hinaus üblich, dass Ehemalige nicht nur zu den gemeinsamen Festen erscheinen, sondern einfach nur einmal „zum Tee" vorbeischauen, das Gespräch suchen. Diese Tatsache stärkt uns in dem Bewusstsein, dass wir in unserem Rahmen und mit unseren Möglichkeiten erfolgreich an der Verwirklichung einer humanen Zivilisation arbeiten.Um unsere Gemeinschaft diesem Ziel näher zu bringen, arbeiten wir seit einigen Jahren auch an der

Säule 10,
der **Gewaltprävention**. Neben den bereits genannten Maßnahmen zur Förderung von Bindungen und Beziehungen, der Stärkung des Selbstwerts von Kindern und Erwachsenen und der allgemeinen Kompetenzerweiterung mittels Anregungen zur Selbstbildung führen wir das Faustlos-Programm durch und berücksichtigen in unserer täglichen Arbeit die Grundsätze einer konfrontativen Pädagogik. Das bedeutet, dass Grenzüberschreitungen frühzeitig und konkret begegnet wird. Die langjährige Arbeit an unserer Konzeption hat uns verdeutlicht, dass diese Arbeit niemals einen Abschluss finden wird. Gleichzeitig ist diese Tatsache ein Garant dafür, dass unser Tätigkeitsbereich anstrengend aber spannend und ein dauerhaft attraktives Arbeitsfeld bleibt.

Wie kann man es schaffen, ein „altes Team" einer langjährig betriebenen Kindertageseinrichtung für „neue Wege" zu begeistern, und das ohne zusätzliche personelle und finanzielle Mittel?

Für uns ist gerade die Schaffung entsprechender Bedingungen, das „Verlassen vorgegebener Pfade" eine Grundvoraussetzung dafür, dass MitarbeiterInnen langjährig in diesem Tätigkeitsfeld arbeiten und in diesem Beruf „alt werden können". Der Spielraum für Gestaltung lässt visionäres Denken zu und regt dazu an, Problemlösungsstrategien zu entwickeln und zu erproben. Ganz offensichtlich schätzen besonders auch Männer in unserem Berufsfeld diesen Spielraum. Die systematische Fortbildung der Teammitglieder und das Befassen mit gesellschaftspolitischen Themen, die gemeinsame Bearbeitung aktuellster Fachliteratur und die Offenheit für weitergehende Fragestellungen fordert die einzelne Kollegin/den einzelnen Kollegen und garantiert auch den „alten Hasen", in ihrer täglichen Arbeit „auf der Höhe der Zeit" zu sein. Die Feststellung, dass man im Erzieherberuf nicht alt werden kann, beruht doch wohl in erster Linie auf der Angst, von der nachfolgenden Pädagogengeneration als nicht mehr kompetent eingestuft zu werden. Wir wurden als größtenteils langjährig zusammenarbeitendes MitarbeiterInnenteam im letzten Jahr mit einem 1. Preis im Bundeswettbewerb der Bertelsmann-Stiftung ausgezeichnet. Dieses, aber auch die überaus positiven Rückmeldungen seitens der Elternschaft (erfasst mittels eines umfangreichen Fragebogens) und der ehemaligen Kinder, die Anerkennung unserer Arbeit im Stadtteil und durch die Lehrkräfte der Schulen bestärken uns auf unserem Weg. Die Gestaltung des „Lebensraums Kita" ist in diesem Zusammenhang nicht nur wichtig als anregendes Lern- und Erprobungsfeld für die Kinder. Vielmehr verbringen wir ErzieherInnen hier als ausschließlich ganztägig Beschäftigte einen großen Teil unseres Lebens und wollen uns wohlfühlen.
Trotzdem haben auch wir Zeiten, in denen der Druck überwiegt und die Belastungsgrenzen der MitarbeiterInnen erreicht sind. In Richtung der Trägerebene haben wir seit vielen Jahren Forderungen, die dringend Beachtung finden müssen: innerhalb der Verwaltungen wurde in den letzten Jahren offensichtlich nicht realisiert, dass der Arbeitsauftrag an ErzieherInnen erheblich ausgeweitet wurde (z. B. Bildungspläne einhalten, Dokumentationen anfertigen) und gleichzeitig immer mehr

Kinder einen erhöhten Förderbedarf aufweisen. Kindertageseinrichtungen werden in unserer Gesellschaft immer mehr zu „Reparaturbetrieben“ – gerade auch in sozial benachteiligten Bezirken. Ein stetig auf Defizite ausgerichteter Blick führt aber über kurz oder lang zum „Burnout“. Nicht ohne Grund sind wir in die präventive Arbeit eingestiegen. Hier müssen landesweit künftig größere Anstrengungen unternommen werden, um benachteiligten Familien mehr Unterstützung und somit den Kindern bessere Chancen zu gewähren. Die stetig steigende Anzahl von Ein-Kind-Familien, allein Erziehenden und Patchworkfamilien und eine erschreckende Unsicherheit vieler Eltern in Erziehungsfragen mit einhergehender Überforderung haben eine Erweiterung des Arbeitsauftrags von Kindertageseinrichtungen in Richtung gezielter Beratung zur Folge.
Die Kindertageseinrichtungen brauchen für diese zusätzlichen sozialarbeiterischen Tätigkeiten hoch qualifiziertes und der schwierigen Aufgabe entsprechend bezahltes Personal. Ein Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche muss ebenso möglich werden wie ein beruflicher Aufstieg. Das neue Tarifrecht hat leider die Möglichkeiten für einen Wechsel langjährig Beschäftigter noch verschlechtert, da sie danach wie Berufsanfänger eingruppiert werden. Die derzeitige Praxis beinhaltet, dass viele Träger sich erst um ihre MitarbeiterInnen kümmern, wenn sie zum „Problemfall“ werden – ein fataler Fehler! Das ist das Gegenteil einer Förderung von Leistungsbereitschaft und Engagement. Die Einrichtungen brauchen einen angemessenen „Vertretungspool“ um Ausfallzeiten aufgrund von Erkrankungen und Zeiten der Fortbildung ohne Qualitätsverlust überwinden zu können. Nicht zuletzt sollte allen MitarbeiterInnen, die diese pädagogisch anspruchsvolle Arbeit zu leisten haben, nach einigen Berufsjahren ein „Sabbatjahr“ eingeräumt werden, damit sie mit neuem Elan ihren Dienst an der Gesellschaft wahrnehmen können.

Stimme bewegt

Ein ganzheitliches Stimmtraining für Menschen, die im Beruf auf ihre Stimme angewiesen sind. Praktische Übungen, die die Verbindung zwischen Körper, Atem und Stimme spürbar machen, geben einen ersten Eindruck von einem gesunden Einsatz der Stimme

Gabriele Westenberger
Stimmtrainerin

In einer resonanzreichen, an den Atem angeschlossenen Stimme schwingt die Persönlichkeit des Sprechenden und Singenden mit. Dieser „Körperstimme" hört man gerne zu. Sie kommt an. Sie bewegt.

Es ist wichtig, das Zusammenspiel von Körper, Atem und Stimme wahrnehmen zu lernen, um dann so zu sprechen, dass Körper und Atem die Stimme unterstützen.
Körpersprache und Mimik entstehen durch dieses Angeschlossensein der Stimme an den Atem d. h.: der persönliche Ausdruck wird nicht von außen durch Tipps des Lehrers aufgesetzt, sondern wirkt von innen nach außen.

Arbeit mit der Stimme, singend und sprechend, ist immer auch Beschäftigung mit dem ganzen Menschen, mit seinen physischen und psychischen Gegebenheiten.
So wollen neben dem reinen Stimmtraining immer auch Seele und Körper mit einbezogen werden. Gefühle wie Trauer, Wut und Freude brauchen Raum, denn Singen und Sprechen sind in höchstem Maße emotional. Die Stimme kann nicht frei schwingen, wenn Emotionen jeder Art ausgesperrt werden oder vielleicht höchstens die Freude erlaubt ist. Alle Emotionen wollen frei durch die Stimme fließen. Ausgesperrte Gefühle blockieren den Körper, hemmen den Atemfluss. Die Folge sind Verspannungen und eine Stimme, die nicht frei schwingen kann.

In diesem Sinne ganzheitlicher Sprechunterricht heißt
- Stimmtraining unter Einbeziehung des Körpers mit Elementen aus der Feldenkrais-Arbeit
- Raum für aufkommende Gefühle und Erkenntnisse, die in Verbindung mit der Stimme stehen
- Raum für körperliche Probleme, die beim Sprechen auftauchen
- Arbeit mit Sprache und Texten mit dem Ziel, lebendig und natürlich im stimmlichen, mimischen und körperlichen Ausdruck zu sein

Was kann Stimm- und Sprechtraining bewirken?
- Es entsteht eine Einheit im Ausdruck von Stimme, Mimik, Körpersprache und der Art sich zu bewegen, die Andere als authentisch wahrnehmen
- Sie finden die vielen Schattierungen ihrer stimmlichen und körperlich-emotionalen Ausdruckskraft. Durch das regelmäßige Training wird der Gebrauch Ihrer Stimme selbstverständlich und vertraut.
- Die Belastbarkeit der Stimme nimmt zu. Die Anfälligkeit für Heiserkeit, die durch den falschen Gebrauch der Stimme entsteht, lässt nach.
- Die Bewegungsübungen im Rahmen des Stimm- und Sprechtrainings wirken sich häufig positiv auf Rückenbeschwerden aus.

Ablauf des Workshops
Auf die Frage, welche Assoziationen bei dem Titel „Stimme bewegt" auftauchen, äußerten sich die Teilnehmerinnen wie folgt:
„Ich kann mit meiner Stimme andere bewegen, wenn ich sie gut gebrauche"
„Offensichtlich hilft es, sich selbst zu bewegen, um die Stimme zu verbessern"
„Wichtig ist auch: nur wenn ich selbst bewegt bin von dem, was ich sage, im Sinne von „ergriffen", kann ich auch andere bewegen".

Die Teilnehmerinnen berichteten von Erfahrungen wie

- meine Stimme klingt in unterschiedlichen Situationen im Kontakt mit unterschiedlichen Personen mal scheu, mal klangvoll etc.
- Stimme hat mit Stimmung zu tun, d. h. sie verändert sich je nachdem wie ich gestimmt bin.
- Manchmal gibt es Situationen, da fühle ich mich so wohl, das die Stimme einfach fließt, andere Menschen davon berührt sind.

Ziel dieses Workshops war es,

- die Ganzheitlichkeit von Stimme zu erfahren
- den Zusammenhang von Körper, Atem und Stimme spürbar zu machen.

Körperwahrnehmungsübungen ohne und später mit Tönen und Testsätzen führten zu der Wahrnehmung, dass

- die Stimme weitaus mehr Resonanz hat, wenn das Becken durch Bewegung als Resonanzraum zur Verfügung steht.
- Testsätze erst dann ihre ganze emotionale Aussagekraft haben, wenn der tiefste Atemraum frei ist.
- ein Gefühl von „bei sich sein“ sich einstellt, wenn ich mich körperlich spüre und der Atem frei fließt.

Es empfiehlt sich mit Kindern „hoch“ zu singen. Wird mit Kindern zu tief gesungen, so wird eher die Schreifunktion als das Singen geübt. Kinder haben durchweg eine hohe Stimme.

Kontakte

Petra Büchter
Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für
Gesundheitsförderung e. V. (HAG)
Repsoldstr. 4
20097 Hamburg
Petra.Buechter@hag-gesundheit.de

Christina Fiebig
Supervisorin
Neu Hof 14
23858 Reinbek
christina.fiebig@web.de

Elke Fontaine
Unfallkasse Nord – Standort Hamburg
Spohrstr. 2
22083 Hamburg
elke.fontaine@uk-nord.de

Petra Herz
Gesundheitsbildung & Coaching
Kleiner Kielort 14
20144 Hamburg
petra.herz@web.de

Petra Hofrichter
HAG
Petra.Hofrichter@hag-gesundheit.de

Anita Jacobs
Städtische Kindertagesstätte
Schwalbenstraße Emden
Schwalbenstr. 36
26723 Emden
kitaschwalbenstrasse@ewetel.net

Karin Jeschke
Organisationsberatung im Pädagogisch-
Therapeutischen Fachzentrum
Gertigstr. 28
22303 Hamburg
Karin.Jeschke@hamburg.de

Julia Scharnhorst
Health Professional Plus
Am Redder 11
22880 Wedel
info@h-p-plus.de

Margrit Schlankardt
HAG
Margrit.Schlankardt@hag-gesundheit.de

Krimhild Strenger
Stadterneuerungs- und
Stadtentwicklungsgesellschaft
Hamburg mbH / STEG Schanzenviertel
Schulterblatt 26-36
20357 Hamburg
krimhild.strenger@steg-hh.de

Marleen Thinschmidt
Institut und Poliklinik für Arbeits- und
Sozialmedizin/Medizinische Fakultät Carl
Gustav Carus/Technische Universität Dresden
Fetscherstr. 74
01307 Dresden
marleen.thinschmidt@mailbox.tu-dresden.de

Gabriele Westenberger
Stimmtrainerin
Rahlstedter Str. 65
22149 Hamburg
gw@singenbewegt.de

Dorothea Wilken-Nöldeke
Landesvereinigung für Gesundheit
in Schleswig Holstein e. V.
Flämische Str. 6-10
24103 Kiel
wilken-noeldeke@lvgfsh.de