

Herzlich Willkommen

zum Online-Seminar

„Die gesunde Kita – Gesundheitsförderung in der Kita“

11.03.2022

Mirjam Stella Prüver

Stadtquartiersleitung München

Autorin und Referentin

Servicestelle Fachkräfteoffensive:

Moderation:

Susanne Bittner

Technische Betreuung:

Ulrike Bretschneider

Netiquette



Heben Sie bitte Ihre „Hand“, wenn Sie zu Wort kommen möchten. Das Symbol finden Sie rechts unten.



Das Mikrofon bitte nur zum Sprechen aktivieren. Während Sie zuhören, schalten Sie das Mikrofon bitte stumm.



Nutzen Sie den Öffentlichen Chat am linken Bildschirmrand gerne für Ihre Fragen und Anregungen.



Während Sie sprechen, aktivieren Sie bitte Ihre Kamera.

Herzlich Willkommen

zum Online-Seminar

„Die gesunde Kita – Gesundheitsförderung in der Kita“

11.03.2022

Mirjam Stella Prüver

Stadtquartiersleitung München

Autorin und Referentin

1. **Ankommen und Begrüßung**
2. **Grundlagen**
3. **Maßnahmen zur Beeinflussung physischer Belastungen**
4. **Maßnahmen zur Beeinflussung psychischer Belastungen**
5. **Gesunde Zusammenarbeit im Kita-Team**
6. **Umgang mit psychischen Erkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**
7. **Gesunde Elternarbeit**
8. **Qualitätsaspekte einer gesunden Kita**
9. **Diskussion**
10. **Abschluss**

Umfrage:

In welcher Funktion sind Sie heute dabei?

A. Einrichtungs...	3	33%
B. Trägervertre...	2	22%
C. Fachberatung	2	22%
D. Gesundheitsb...	1	11%
F. Sonstiges	1	11%

Mirjam Stella Prüver

Jahrgang 1975, staatlich anerkannte Erzieherin

Bildung und Erziehung im Kindesalter (B.A.)

Anerkannte Sozial- und Bildungswissenschaften (M.A.)

Autorin, Referentin, Teamcoach in nichtstädtischen Kitas

Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport,
Geschäftsbereich KITA, Städtischer Träger

Seit 1998 bei der Landeshauptstadt München, von 2001 bis 2021 Leiterin von
städtischen Kindertageseinrichtungen – zuletzt ein Haus für Kinder
mit 150 Plätzen (Kindergarten und Hort) in München-Neuhausen.

Derzeit Stadtquartiersleitung – verantwortlich für 12 städtische Einrichtungen
(Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Haus für Kinder) im Münchner Süden.

www.pruever.de | kontakt@pruever.de



„Das Hauptziel der Gesundheitsförderung
ist die Erreichung eines
ganzheitlichen Wohlbefindens.“

Was bedeutet „Salutogenese“?

Mit der Wortschöpfung **Salutogenese** (lat. **salus** = Gesundheit, Heil, Glück und griech. **genesis** = Entstehung, Entwicklung) hat der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe und Stressforscher **Aaron Antonovsky** (1923-1994) in den 1970er Jahren die Frage nach der Entstehung von Gesundheit, nach einer gesunden Entwicklung des Menschen in die moderne Wissenschaft gebracht.

In diesem bis heute weit verbreiteten Gesundheitsmodell lautet die Frage nicht, welche Faktoren den Menschen krank machen. Vielmehr wird der Frage nachgegangen, was den Menschen trotz Risiken und Belastungen gesund hält. (vgl. Altgeld 2010)

Der Begriff **Resilienz** leitet sich vom englischen Wort **resilience** (= Widerstandsfähigkeit, Spannkraft, Elastizität) ab. Resilienz bezeichnet „eine psychische Widerstandsfähigkeit von Kindern gegenüber biologischen, psychologischen und psychosozialen Enzwicklungsrisiken“. (Wustmann Seiler 2015)

Mit **Vulnerabilität** ist die Verletzlichkeit einer Person gemeint, die nicht ausgehalten bzw. nicht richtig kanalisiert wird und die sich letztendlich auch bis zu einer psychischen Störung entwickeln kann.

Physische Belastungen:

- Lärm
- Belastungen des Bewegungsapparats
- Belastung der Stimme
- Infektionskrankheiten

Psychische Belastungen:

- Stress und Hektik
- Fachkräftemangel
- Konflikte im Team
- Konflikte mit Eltern
- Auswirkungen der Pandemie

Ernährung:

- Viel trinken (mindestens 1,5 bis 2 Liter am Tag), am besten Wasser, ungesüßte Tees oder selbst zubereitete Saftschorlen; *auf Softgetränke verzichten*.
- Ausreichend pflanzliche Lebensmittel wie Obst, Gemüse und (Vollkorn-) Getreideprodukte zu sich nehmen, für „gesunde Pausen“ sorgen.
- Regelmäßige Mahlzeiten sollten – am besten mit den Kindern gemeinsam – in einer ruhigen und störungsfreien Atmosphäre langsam und bewusst zu sich genommen werden können.

Bewegung:

- Anstatt beim Spielen und Toben nur zuzusehen, sich so oft wie möglich selbst mitbewegen.
- Sitzen – wenn möglich – nur auf Stühlen für Erwachsene – Erzieherstühle sollten Standard in jeder Einrichtung sein.
- Rückenschonende Bewegungen – vor allem beim Bücken und Heben!
- Einfache Übungen zur Rückenschulung in den täglichen Arbeitsalltag integrieren.

- Bei der Betreuung eines kranken Kinder in der Kita besteht immer die Gefahr, dass es andere Kinder oder die Erzieherinnen und Erzieher ebenfalls ansteckt.
- Dies hat verständlicherweise in erster Linie den Unmut anderer Eltern zur Folge und bedeutet zusätzlich die Gefahr eines größeren personellen Ausfalls.
- Einerseits gibt es hier vom Gesetzgeber klare Vorgaben – sie stehen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) und werden den Eltern in der Kita ausgegeben.
- Andererseits haben häufig Träger zusätzlich individuelle Richtlinien und Vorgaben – vor allem dann, wenn es um Infektions- und Viruserkrankungen, Läusebefall oder ähnliches geht.

Psychische Belastungen entstehen durch:

- andauernden Stress und Hektik
- andauernden Fachkräftemangel
- Konflikte innerhalb des Teams
- Konflikte mit Eltern
- Auswirkungen der Pandemie (durch verändertes Verhalten der Kinder, eigene Ängste, veränderte Elternarbeit)

Entspannung:

- In stressigen Situationen Ruhe bewahren!
- Im pädagogischen Arbeitsalltag auch immer wiederaktiv für Lärmschutz sorgen (z.B. Lärmampel, ruhige Spiele).
- Gemeinsam Lösungen finden!
- Sich Hilfe holen, wenn einem etwas zu viel ist, man mit einer Situation überfordert scheint.
- Immer wiederkehrende, hektische Situationen hinterfragen und – wenn möglich – ändern.
- Regelmäßige Pausen in entspannter Umgebung einlegen.

Konflikt oder Mobbing?

- In der Regel liegt Mobbing nicht vor, wenn es sich um Meinungsverschiedenheiten und Konflikte handelt, die einmalig sind, im normalen Arbeitsalltag vorkommen und sich aber auch wieder leicht auflösen.
- Auch wenn es um einen größeren Konflikt geht, der sich durch beide Parteien gleichermaßen „aufschauelt“, spricht man nicht unbedingt sofort von Mobbing.
- Mobbing – vor allem wenn es über einen längeren Zeitraum anhält – hat so gut wie immer auch schwerwiegende gesundheitliche Folgen.

Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen, gibt es verschiedene:

- direkt über die Einrichtungsleiterin
- beim Personal-/Betriebsrat
- bei der/dem Mobbingbeauftragte/n
- bei den Beratungsstellen der Stadt
- auf Informationsseiten im Internet

Der Schlüssel für eine gelungene Teamarbeit ist Kommunikation

Diese sollte immer

- wertschätzend,
- respektvoll,
- offen,
- empathisch,
- auf Augenhöhe (Abbau von hierarchischen Strukturen) und
- zeitnah (vor allem bei Konflikten)

stattfinden.

Für Führungskräfte

Entscheidungen müssen getroffen werden – hierbei übernimmt die Einrichtungsleitung/das Einrichtungssteam, in welcher Art und Weise dies geschieht.

Hierbei stellen sich folgende Fragen:

- Kann eine Entscheidung (ans Team) delegiert werden?
- Kann eine Entscheidung mit dem Team gemeinsam getroffen werden?
- Muss eine Entscheidung schnell ad hoc getroffen werden oder hat sie Zeit und kann –im besten Fall gemeinsam überprüft werden?
- Muss oder möchte die Einrichtungsleitung eine Entscheidung selbst treffen oder muss eine Entscheidung an sie zur bloßen Weitergabe an sie vom Träger selbst delegiert werden?

Wichtig ist, jede Veränderung und/oder Entscheidung für alle Teammitglieder transparent zu machen und Raum für Nachfragen zu lassen.

Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) § 38 Absatz 4 wird der Begriff **Leistungsminderung** wie folgt definiert:

„Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.“

- Grundsätzlich lassen sich **Leistungsminderungen** in **zwei Bereiche** unterteilen:
- **Vorübergehende Leistungsminderung** – Hierbei ist es der Kollegin bzw. dem Kollegen auf Grund psychischer oder körperlicher Erkrankung nicht möglich, den geforderten Arbeitsumfang zu erbringen. Nach der vollständigen Genesung und einer erfolgreichen Wiedereingliederungsmaßnahme kann der oder die Betroffene allerdings wieder ohne Einschränkungen wieder tätig sein. Dies ist z.B. nach einer schwerwiegenden Erkrankung oder Operation, wie ein Bandscheibenvorfall oder auch einem Trauerfall in der Familie oder ähnlichen der Fall.
 - **Dauerhafte Leistungsminderung** – Von einer dauerhaften Leistungsminderung spricht man, wenn der oder die Betroffene auf Grund einer psychischen oder körperlichen Erkrankung auf Dauer oder vollständig nicht mehr voll in seinem Berufsfeld einsetzbar ist.

Nicht selten kann dann der Träger, in der Regel in enger Absprache mit der Einrichtungsleiterin bereits kurzfristige Maßnahmen schaffen, die es sowohl für die Betroffene Kollegin bzw. den betroffenen Kollegen leichter machen, den Arbeitsalltag zu bewältigen.

Mögliche Maßnahmen wären hier – je nach Umfang und Dauer der Leistungsminderung – vorstellbar:

- Veränderung der Arbeitsbedingungen/-zeiten
- Aufstockung des Personals
- Versetzung an eine andere Arbeitsstelle
- längere bzw. häufigere Pausen
- gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Rückenschulungen, Entspannungsfortbildungen usw.
- verpflichtender Besuch des Betriebsarztes oder eines Beratungsdienstes (psychosozialer Dienst o.ä.)

Häufig werden psychische Belastungen zunächst gar nicht wahrgenommen oder erstmal nicht auf den Berufsalltag zurückgeführt oder erst einmal aus falscher Scham verdrängt oder versteckt.

Zu Konflikten mit Eltern kann es kommen,

- weil Eltern sich nicht ausreichend über ihr Kind und dessen Entwicklungsschritte informiert fühlen oder sie generell zu wenig Information über einzelne Angebote und die gezielte Förderung ihres Kindes bekommen.
- weil es allgemein auf Grund mangelnder Gespräche zu anderen Unsicherheiten oder sogar Missverständnissen auf beiden Seiten kommt.
- weil der Erziehungsstil oder Erziehungsziele (wie z.B. während des Prozesses des Trockenwerdens) der Eltern und der Kita zu unterschiedlich sind.
- weil es den Betreuerinnen nicht immer möglich ist, alle individuellen Wünsche der Eltern zu berücksichtigen.
- weil drohende Konflikte oder verschiedene Ansichten aus Angst vor Konsequenzen für das Kind von Seiten der Eltern zu spät oder gar nicht angesprochen werden und/oder sich aufstauen.
- weil Eltern sich im Konfliktfall nicht an die betroffene Erzieherin direkt wenden, sondern sich nur bei der Leitung beschweren.

Schlüsselsatz für eine gelungene Elternarbeit:

- „Offenheit schafft Vertrauen“
- wichtig sind hierbei eine offene, wert- und vorurteilsfreie Kommunikation
- Transparenz der täglichen Arbeit
- Empathie

Hilfen zur Transparenz ist die Dokumentation, z.B. mit Hilfe von...

- Rahmenplänen
- Lerngeschichten
- Entwicklungstabellen
- Beobachtungsprotokollen
- Portfolio
- Elternzeitung
- Kindertagebücher
- Übergabelisten

Strukturqualität:

Innerhalb der Rahmenbedingungen benötigt es stets gute Strukturen. Diese können durch den Träger und die Führungskraft direkt vor Ort vorgegeben und durch das Team umgesetzt werden.

Strukturqualität entsteht durch situationsunabhängige, zeitlich stabile, durch politische Entscheidungen unter Bezugnahme folgender Aspekte:

- Gruppengröße
- Personalschlüssel
- Professionalität der Betreuerinnen und Betreuer
- Stabilität der Betreuung
- Angebotsstruktur
- Raumgestaltung, Größe der Einrichtung, kulturelle Aufgeschlossenheit
- Konzeptionelle Ausrichtung

Prozessqualität:

Prozessorientiert zu arbeiten bedeutet in Kitas, Situationen zu erkennen, sich Ziele zu setzen, die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen und dabei vorhandene Rahmenbedingungen mit einzubeziehen.

Was sind für Sie – hinsichtlich der eigenen Gesundheit – besondere Herausforderungen ihres **Berufes**?

Hat die **Pandemie** zu besonderen Herausforderungen geführt und welche Lösungsansätze konnten gefunden werden?

Was können **Träger** für die Salutogenese ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun?

Was können wir – jeder für sich – zur Erhaltung der **eigenen Gesundheit** tun?

Verwendete Literatur und weiterführende Hinweise und Links



Verwendete Literatur:

- Wustmann Seiler, C. (2015): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Hrsg.: Fthenakis, W. E., Beiträge zu Bildungsqualität. 5. Auflage. Berlin: Cornelsen Schulverlage GmbH
- Altgeld T./Kolip P. (2019): Konzepte und Strategien der Gesundheitsförderung in Hurrelmann K./Klotz T./Haisch J. (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung Bern: Huber

Und zum Weiterlesen:

- Mirjam Prüver
Fit und entspannt durch den Kita-Alltag
Gesundheitsförderung für Erzieherinnen und Erzieher
Berlin: Cornelsen Verlag
- Leitungswissen kompakt
Gesundheitsmanagement in Kindertageseinrichtungen
Fachwissen, Methoden und Praxisimpulse
Berlin: Cornelsen Verlag

**Herzlichen Dank für Ihre
Teilnahme!**

Wir sehen uns auf der Projekt-Plattform Fachkräfteoffensive!

Nächste Online-Seminare:

„Stress lass nach: Wie wir gesund bleiben“
08. April 2022

„Elternbegleitung für geflüchtete Familien:
Praxisimpulse und Gelingensbedingungen“
13.Mai

**Besuchen Sie auch gerne die Projekt-Pinnwand
und die Angebote der Kita-Lounge**

Herzlich Willkommen zum Bundesprogramm Fachkräfteoffensive

Das Bundeskoordinationszentrum setzt sich durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Professionen und Berufe“ im Jahr 2021 bis 2023 für die Personalgewinnung und -bindung in der Kinderkita ein. Das Bundesprogramm zielt auf die Förderung der im Bereich der weiteren Auszubildenden, der Fachkräfte und der Kinderkita ab, die sich bilden.

Das Projekt „Fachkräfteoffensive“ ist ein Angebot zur Information und Ausweitung der Fachkräfte- und Personalgewinnung in Kindertagesstätten und Kindertagesstätten. Die Fachkräfteoffensive ist ein Angebot zur Information und Ausweitung der Fachkräfte- und Personalgewinnung in Kindertagesstätten und Kindertagesstätten. Die Fachkräfteoffensive ist ein Angebot zur Information und Ausweitung der Fachkräfte- und Personalgewinnung in Kindertagesstätten und Kindertagesstätten.

Über das Bundesprogramm
Angebot
KITA

Weitere Angebote

Aktuelles zu Corona	Über das Bundesprogramm	Für die Praxis	Konsultationsportraits
Kita-Lounge	PEP digital	PEP	

Wir sehen uns auf der Projekt-Plattform Fachkräfteoffensive!

Nächste Online-Seminare:

„Stress lass nach: Wie wir gesund bleiben“
08. April 2022

Besuchen Sie auch gerne die Projekt-Pinnwand
und die Angebote der Kita-Lounge.
Die nächste Kita-Lounge findet am 15.03. zum
Thema Kinderschutz statt.

Hierlich Willkommen zum Bundesprogramm Fachkräfteoffensive

Das Bundeskoordinationsinstitut setzt sich durch das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive für Pädagoginnen und Pädagogen“ im Jahr 2019 bis 2023 für die Umsetzung der Personalplanung und -förderung in der Kinderkrippen- und Kindergartenbetreuung ein. Das Bundesprogramm zielt auf die Verbesserung der Personalausstattung ab und umfasst die Bereiche: Fachkräfteentwicklung, Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung.

Das Projekt Plattform Fachkräfteoffensive ist ein Angebot zur Information und Austausch für alle Pädagoginnen und Pädagogen. Plattformen sind ein zentraler Anlaufpunkt für alle teilnehmenden Träger. Plattformbetreiber unterstützen einzelne Fachkräfte bei teilnehmerorientierten Tätigkeiten. Ein zentraler Anlaufpunkt ist die Fachkräfteoffensive „Projektentwicklung im KiGa“ des Projekts. Bei der Projektentwicklung des Personalmanagement (PM) stehen.

Fachkräfteoffensive

- Über das Bundesprogramm
- Angebotspalette
- PMQ

Weitere Angebote

- Digitale Kompetenzentwicklung
- Digitale Kompetenzentwicklung
- Digitale Kompetenzentwicklung
- Digitale Kompetenzentwicklung

aktuelle zu Corona

- Das Bundesprogramm
- Für die Praxis
- Konversationsportraits

IT-zentraler Bereich

- Produktion digital für Fachkräfte
- Internationales Zentrum PEP

PA digital

Praxisberatung digital

PEP

Internationales Zentrum für Professionalisierung der Erwachsenenbildung