

ForumAmPuls
Gesundheitsmanagement
in Kitas
27. Juni 2024

Gesundheitsmanagement in Kitas:
Wie fördern Träger und Leitungen die
Gesundheit der Fachkräfte?

Mirjam Stella Prüver

Bildungswissenschaftlerin (M.A.)

Autorin, Referentin, Teamcoach

Stadtquartiersleitung
Landeshauptstadt München
Referat für Bildung und Sport
Geschäftsbereich KITA



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)

Physische Belastungen

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

Maßnahmen zur Beeinflussung physischer Belastungen

- 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
- 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
- Pädagogische Maßnahmen zum schonen der Stimme: Lärmampel, ruhige Angebote in den Tagesablauf einbauen ect.

Kranke Kinder in der Kita

Bei der Betreuung eines kranken Kindes in der Kita besteht immer die Gefahr, dass es andere Kinder oder die Erzieher*innen ebenfalls anstecken.

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.

Wichtig ist, hier ins Gespräch zu gehen. Es gilt Verständnis für die Eltern zu zeigen, aber genauso diesen auch klar zu machen, dass kranke Kinder zu Hause bleiben sollen.

Psychische Belastungen

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 wieder aktiv für Lärmschutz sorgen (z.B. Lärmampel, ruhige Spiele)
- Der Schlüssel ist hier die Kommunikation:
 - Gemeinsam Lösungen finden! Sowohl im Team, als auch mit den Eltern
 - 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 bzw. den Einrichtungsleiter, kann Vermittlung übernehmen oder an weitere Stellen verweisen:
- beim Personal-/Betriebsrat
- bei der/dem Mobbingbeauftragte/n
- bei den kommunalen Beratungsstellen
- 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.

Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen, aber auch für die eigene

Wichtig ist Struktur und das (richtige) Setzen von Prioritäten:

- 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 ist eine Entscheidung an sie zur bloßen Weitergabe vom Träger an sie selbst delegiert worden?
- Durch welche Maßnahmen können immer wieder stressige oder konfliktreiche Situationen verändert werden?
- Wichtig ist, den richtigen Führungsstil zu finden.
- Jede Veränderung und/oder Entscheidung für alle Teammitglieder transparent zu machen und Raum für Nachfragen zu lassen.

Tipp: Eisenhower Matrix (Zeitmanagement zur Unterscheidung von wichtigen und unwichtigen, dringenden und nicht dringenden Aufgaben)

Umgang mit psychischen Erkrankungen von Mitarbeiter*innen

Nicht selten kann dann der Träger (in der Regel in enger Absprache mit der Einrichtungsleitung) 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 nicht auf den Berufsalltag zurückgeführt oder erst einmal aus falscher Scham verdrängt oder versteckt.

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 etc.

Oft bleibt im Alltag wenig Zeit für diese Arten der Dokumentation. Deshalb ist es wichtig, sich individuell möglichst niederschwellige Methoden oder auch Angebote für Eltern zu überlegen.

Zusammenfassung

Einer der größten Belastungen unseres Berufes ist der andauernde Personalmangel. An diesem können wir erst einmal nichts ändern, aber an seinen Auswirkungen, seinen Symptomen schon.

Der Träger und die Führungskräfte sollten die Rahmenbedingungen in der Kita so gestalten, dass sich alle Mitarbeiter*innen wohlfühlen, dies geschieht u.a. über:

- ein gutes pädagogisches Konzept
- einem guten Führungsteam
- Regelmäßige Führungstrainings
- Teilnahme an Fortbildungen
- eine gelungene, empathische Kommunikation innerhalb des Teams
- dem Schaffen einer angenehmen Teamatmosphäre
- Teilnahme an Supervision
- eine transparente und von gegenseitigem Vertrauen geprägte Elternarbeit
- Innovative Ideen
- Offenheit, aber auch klaren Regeln und Grenzen
- Spaß und Freude

*Tipp: **Situatives Führen** (Situational Leadership Theory, Paul Hersey und Ken Blanchard)*

Zum Weiterlesen



Mirjam Prüver

kontakt@pruever.de

www.pruever.de

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