

Sicherheit & Gesundheit in Kindertageseinrichtungen

KinderKinder

Ausgabe 1/2022

Teamwork

Mehr miteinander erreichen



Psychische Belastungen

Gefährdungsbeurteilung
leicht gemacht

Küchenhygiene

Sauberkeit mit System

Analog vor digital?!

Kinder brauchen Bücher

Inhalt

KURZ & KNAPP

04 Meldungen & Medien

TITELTHEMA

Teamwork

06 Kollegial führen

Weshalb Teamentwicklung immer auch Qualitätssicherung bedeutet und ein ständiger Prozess bleibt

08 Gemeinsam stark

So schafft es die Kita Pikkolino, den Teamgeist zu stärken: mit Transparenz, Wertschätzung und offener Kommunikation

12 „Reden, reden, reden“

Harmonie ist nicht alles – wie Selbstreflexion und eine gute Feedbackkultur zum Arbeitsklima beitragen können, erklärt Coachin Anja Cantzler

GESUNDHEIT

14 Wie Sie psychischen Belastungen entgegenwirken

Warum eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen unbürokratisch und einfach ist

16 „Gute Hygiene ist das A und O“

Auf was genau Sie bei der Hygiene in Kitaküchen achten müssen

PÄDAGOGIK

18 Tanz auf dem Seil

Wenn ein Niedrigseilgarten angelegt werden soll, sind diese Tipps sicherlich hilfreich

20 Analog vor digital?!

Warum sich die Kita Oberlin bewusst gegen den Einsatz digitaler Medien entschieden und wie die Initiative „ECHT DABEI“ sie dabei unterstützt hat



Foto: Vivian Werk

20



Foto: AdobeStock/olix

12



Foto: Christian Schwab

23

RECHT

22 Medikamentengabe in der Kita

Weil es immer häufiger Thema ist: die wichtigsten Antworten auf typische Fragen

MENSCHEN AUS DER PRAXIS

23 Den Kindern einen Schritt voraus

Damit in ihrer Einrichtung die Kinder die Welt selbstständig erfahren und erforschen können, prüft Simone Schmidt gewissenhaft, ob alles sicher ist



Die Gespräche mit den Coachinnen und Kitaleitungen für diese Ausgabe haben **Stefanie Richter** in der Auffassung bestätigt, dass es keinen Unterschied macht, ob man ein Unternehmen oder eine Kita leitet: Es sind Personalführungs- und Managementqualitäten gefragt.

18



Illustration: Anna-Lena Kühler



HIER FINDEN SIE UNS ONLINE:



Unsere Website:
www.kinderkinder.dguv.de



KinderKinder bei Facebook:
www.facebook.com/UKundBG



Downloaden Sie unsere App:
www.kinderkinder.dguv.de/app

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer wünscht sich das nicht: frühmorgens in die Kita zu kommen und sich auf das Team und die Arbeit mit den Kindern zu freuen. Gerade unter den aktuellen Herausforderungen, die die Coronakrise mit sich bringt, ist ein positives und wertschätzendes Miteinander unter den Beschäftigten für alle eine bedeutende Ressource. Daher widmen wir uns in dieser Ausgabe einem guten **Teamklima und Teamwork**.

Viele von uns wissen, was es dafür braucht. Eine offene Kommunikation miteinander, Wertschätzung und Respekt anderen gegenüber, Partizipation, Probleme und Fehler ansprechen können, die zentrale Rolle der Kitaleitung – das sind keine neuen Themen. Nur, wie geht man das alles an? Und wie bleibt man am Ball? Was erwartet die Kitabeschäftigten in diesem kontinuierlichen Prozess der Teamentwicklung? Dazu haben wir für Sie wertvolle Erfahrungsberichte und Ansatzpunkte verschiedener Fachleute aus der Praxis zusammengetragen.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt den Prozess eines guten Teamklimas. Neben anderen Gefährdungen können mit dieser auch psychische Belastungen der Beschäftigten erkannt werden. Die wichtigsten Schritte der Gefährdungsbeurteilung sowie mögliche Handlungshilfen dazu finden Sie ebenfalls in dieser Ausgabe.

Abgerundet wird das Heft diesmal mit Beiträgen zu Hygiene, Niedrigseilgärten und der Frage nach digitalen Medien in Kitas.

Nun wünsche ich Ihnen viel Freude und Anregungen für Sie und Ihr Kitateam.

Ihre

Diana Herrmann
Referentin Bildung und Gesundheit der DGUV und Mitglied des Redaktionsbeirats



Foto: Dominik Buschardt

IMPRESSUM

KinderKinder erscheint vierteljährlich
Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastr. 40, 10117 Berlin, www.dguv.de
Chefredaktion: Andreas Baader (V.i. S. d. P.), DGUV
Redaktionsbeirat: Dörte Göritz (BGW), Uwe Hellhammer (Unfallkasse NRW), Dr. Diana Herrmann (DGUV), Dr. Torsten Kunz (Unfallkasse Hessen), Dirk Lauterbach (IAG), Lisa Maser (DGUV), Sofia Pauluth (Kinderhaus Schwalbacher Straße), Thorsten Vent (Unfallkasse Nord), Kirsten Wasmuth (Unfallkasse Berlin)

E-Mail: kinderkinder@dguv.de
Internet: www.kinderkinder.dguv.de
Redaktionsdienstleister: Universum Verlag GmbH, 65183 Wiesbaden, www.universum.de
Redaktion (Universum Verlag): Stefanie Richter (verantw.), Holger Schmidt
Grafische Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, 60386 Frankfurt am Main
Druck: MedienSchiff Bruno, 22113 Hamburg, www.msbruno.de
Titelfoto: Erik Spilles



Orientierung im Bücherdschungel

Vorlesen und Lesen sind für die Sprachförderung essentiell. Jedes Jahr erscheinen hunderte neuer Kinderbücher. Der Lesekompass gibt Orientierung. Empfohlen werden hier zehn neue Titel, die durch eine Jury ausgewählt wurden, der auch Kitakinder angehören. Bonus: Es gibt auch Hinweise zum kreativen Einsatz der Bücher im Kita-Alltag. www.kurzelinks.de/n2oq

Verkehrserziehung im Kindergarten

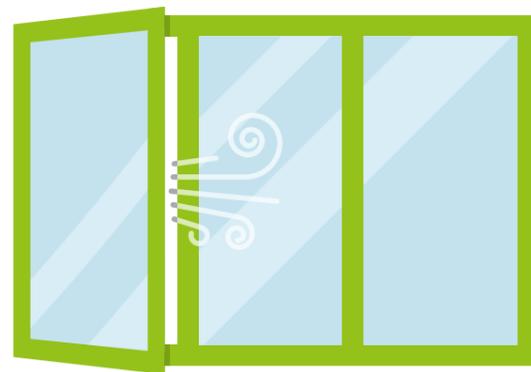
Die Deutsche Verkehrswacht hat zahlreiche und sehr gute Informationen zur Verkehrserziehung von Kitakindern zusammengestellt. Darüber hinaus bietet sie Kindertageseinrichtungen zwei kostenlose Programme an. Im Programm „Kinder im Straßenverkehr“ liegt der Schwerpunkt darauf, das pädagogische Fachpersonal bei der Planung von Aktionen zur Verkehrssicherheit zu unterstützen. Im Programm „Kind und Verkehr“ informieren Fachleute der Verkehrswacht die Eltern zum Beispiel im Rahmen von Themenelternabenden über altersbedingte Entwicklungs- und Verhaltensmerkmale von Kindern im Straßenverkehr. www.kurzelinks.de/byvt



Lüften – aber wie?

Auch im zweiten Coronawinter bleibt Lüften ein wichtiger Baustein für die gesundheitlich zuträgliche Raumluft in Kindertagesstätten. Die Einrichtungen konnten bis zum Jahresende 2021 über spezielle Förderprogramme Gelder abrufen, um raumlufttechnische Anlagen (RLT) oder mobile Lüftungsgeräte anzuschaffen. Mobile Lüftungsgeräte können das Lüften durch die weit geöffneten Fenster aber nicht gänzlich ersetzen, denn sie führen keine Frischluft in den Raum. Worauf bei ihrem Einsatz geachtet werden sollte, was im Vergleich die Vorteile von RLT-Anlagen sind und wie das Kitapersonal prüfen kann, ob ausreichend gelüftet wird, lesen Sie in einem Online-Beitrag unter: www.kurzelinks.de/hy7c

Fragen zum Lüften beantwortet auch die FAQ-Liste unter: www.dguv.de, Webcode: d1182992

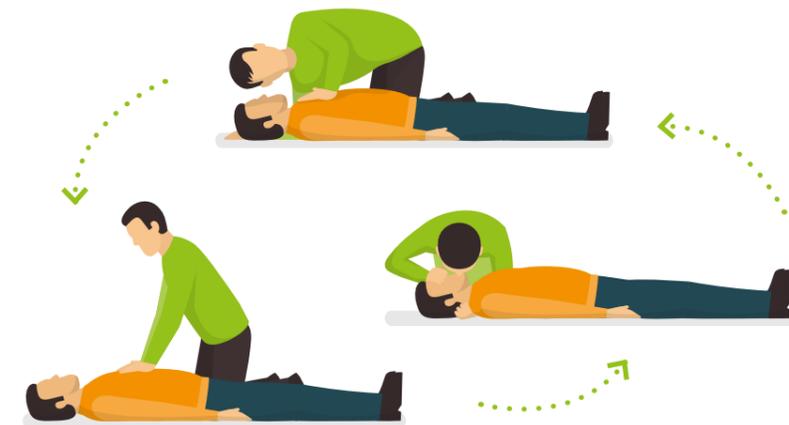


Illustrationen: shutterstock/eakkasi90/Olga1818/stas11/Macrovector

Praxishilfen zu Dokumentation und Dokumenten in der Kita



Bei der pädagogischen Arbeit gibt es zahlreiche Dokumentationspflichten. Da kann man manchmal den Überblick verlieren, besonders wenn auch Aspekte des Datenschutzes berücksichtigt werden müssen. Eine Broschüre des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) unterstützt Kindertageseinrichtungen dabei, den Dokumentationsaufwand auf das richtige Maß zu bringen und am Ende Zeit einzusparen, die der Betreuung der Kinder zugutekommt. www.kurzelinks.de/tqwd



Mitmachen! Online-Befragung zur Ersten Hilfe startet



Sie sind in Ihrer Einrichtung als Ersthelferin oder Ersthelfer benannt? Sie haben Kurse zur Ersten Hilfe für Ihre berufliche Tätigkeit besucht? Prima – genau Sie suchen wir!

Mit einer umfassenden deutschlandweiten Online-Studie untersuchen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen derzeit die Qualität und Wirksamkeit von Erste-Hilfe-Kursen. Dabei interessiert besonders, wie die Kurse bewertet werden und wie nachhaltig das vermittelte Wissen ist.

Bitte nehmen Sie sich etwa 10 bis 15 Minuten Zeit, um unsere Fragen zur Ersten Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen zu beantworten. Einfach mit dem Smartphone den QR-Code scannen oder den Fragebogen direkt auf befragungen.dguv.de (Kennwort: erstehilfe) im Internetbrowser aufrufen.

Die Umfrage wird vom Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) durchgeführt. Ihre Teilnahme erfolgt freiwillig und anonym.



Kollegial führen

Kindertageseinrichtungen und ihr Personal sehen sich mit hohen Anforderungen durch Gesellschaft und Eltern konfrontiert. Sie müssen sich weiterentwickeln, um zukunftsfähig zu bleiben. Dabei kommt der Teamentwicklung eine besondere Rolle zu, die es gerade durch die Leitungen aktiv zu gestalten gilt.

Wie wichtig das Engagement für ein gutes, lebendiges und lernendes Team ist, weiß auch Kati Nguimba. Die Berlinerin hat vor vier Jahren die Leitung einer mittelgroßen Kindertagesstätte im Stadtteil Mitte übernommen. Seitdem hat sich die Teamgröße auf 24 Kolleginnen fast verdoppelt. Ihre Erkenntnis: „So viele Menschen kann man nicht mehr zu einem einzigen Team zusammenbringen, da gibt es unweigerlich Reibungsverluste.“ Und dann kam Corona. „Plötzlich waren wir gezwungen, anders zu arbeiten, uns neu zu

organisieren, und stellen fest: In mehreren, sich selbst organisierenden Abteilungen funktioniert es deutlich besser“, berichtet sie.



Kati Nguimba leitet eine Kita in Berlin-Mitte und ist außerdem als Fachberaterin tätig.

Foto: Privat



LESENSWERT!

„Viel Bewegung in Kitas“ – Ergebnisse aus einem Projekt zur Organisationsentwicklung, als PDF unter:

www.kurzelinks.de/fato

Zugleich mit ihrer neuen Leitungsposition wollte Kati Nguimba auch neue, sinnvolle hierarchische Strukturen schaffen, hin zu einem kollegialen Führungsstil. Dazu wurde im Haus eine Steuerrunde gegründet, der aus jeder der vier Abteilungen eine Kollegin sowie sie selbst und ihre Stellvertreterin angehören. Dort wird alles besprochen, was die gesamte Kita betrifft, die Ergebnisse werden daraufhin in den Abteilungen diskutiert und ein Feedback zurück in die Steuerrunde gespielt, die dann eine Entscheidung trifft oder sich erneut bespricht. „So konnten wir während Corona gut zusammenarbeiten und Absprachen treffen, obwohl wir uns nicht in der ganz großen Runde treffen durften“, erzählt Nguimba.

Die einzelnen Abteilungsteams organisieren sich ohne eine Teamleitung. „Trotzdem haben die Kolleginnen innerhalb einer Abteilung klare Aufgaben, sodass es nicht an den immer gleichen Personen hängt.“ Für Kati Nguimba gehört dies zu einer kollegialen Führung und flachen Hierarchien dazu: sich einbringen, mitgestalten und mitbestimmen. „Partizipation ist eine tolle Chance, aber eben auch anstrengend und mit der Übernahme von Verantwortung verbunden. Das will nicht jeder.“ Die organisatorische Neuausrichtung war ein wichtiger und manchmal auch schmerzhafter Prozess, ein Weg, den nicht alle gleich begeistert mitgehen konnten und der Konfliktpotenzial barg. Hilfreich war, dass die Beschäftigten seit etwa zwei Jahren durch ein regelmäßiges Coaching begleitet werden. Auch Kati Nguimba ist zuweilen als Moderatorin während der Abteilungssitzungen gefragt. „Das bewegt sich in Wellen. Gerade haben wir wegen Personalwechsels eine Umstrukturierung vorgenommen, da bin ich etwas häufiger dabei.“

Abgesehen von all diesen Veränderungsprozessen bleiben Konflikte in einer so großen Gruppe unterschiedlicher Menschen nie aus. „Natürlich ist nicht immer alles super. Aber wir haben inzwischen gelernt, es anzusprechen, wenn etwas nicht gut läuft. Zuvor wurden Konflikte oft unter den Teppich gekehrt, bis sie eskaliert sind.“ Ziel von Kati Nguimba ist es, eine gute Fehlerkultur in ihrer Einrichtung zu etablieren, wo nicht nach Schuldigen, sondern Lösungen gesucht wird, damit es beim nächsten Mal besser läuft. „Das kommt gerade in Gang“, freut sich die Kitaleiterin, „aber es braucht Zeit.“

Teamentwicklung ist ein ständiger Prozess, der nie völlig abgeschlossen ist und auf den sich alle einlassen müssen. Motivierend ist dabei das Gefühl der Wertschätzung, etwa durch schöne gemeinsame Aktionen. Kati Nguimba ist so etwas wichtig. „Zu Weihnachten gönnten wir uns, finanziert aus unserem Gesundheitsbudget, einen gemeinsamen Wellnessstag.“ Denn miteinander Spaß haben, abseits des Jobs – auch das ist Teamentwicklung.

Stefanie Richter, Redaktion KinderKinder



REFLEXIONSFRAGEN

- Welche Erwartungen hat das Team an die Leitung, diese an sich selbst und jeweils umgekehrt?
- Welche Werte teilen wir?
- Wie vermitteln wir uns gegenseitig Wertschätzung?
- Welche Rolle nehme ich in meinem Team ein – und wie geht es mir damit?
- Wie kommunizieren wir miteinander?
- Werden Konflikte erkannt und benannt?

KURZ GESAGT!

- Bei vielen Personen: mehrere kleine Teams sinnvoller als ein großes
- Flache Hierarchien und Partizipation erfordern mehr Eigenverantwortung
- Gute Fehlerkultur sucht nach Lösungen, nicht nach Schuldigen

Gemeinsam stark

Ein gutes Team entsteht nicht von allein. Dahinter steckt viel Arbeit. Das wissen sie bei der Kita Pikkolino. Sie wissen auch, was man benötigt: einen offenen, wertschätzenden Umgang und vor allem Kommunikation.

Hört man sich im Kitateam von Pikkolino in Bonn um, fallen immer wieder ähnliche Begriffe: „tolle Kollegen“, „freundschaftliches Verhältnis“ oder „familiäre Atmosphäre“. Auch Jomon Tharayil George benutzt diese Worte. Seit mehr als 15 Jahren arbeitet der Erzieher, den alle nur Jo nennen, für Pikkolino. „Ich genieße es jeden Tag, hierherzukommen und zu arbeiten.“

Zum einen, weil er seinen Beruf liebt und ihm das Herz aufgeht, wenn er die Entwicklung der Kinder beobachten kann. Zum anderen aber auch wegen des Arbeitsklimas, an dem alle ihren Anteil haben – angefangen vom Träger über die Kitaleitung bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.



„Ich genieße es jeden Tag, hierherzukommen und zu arbeiten.“

Jomon Tharayil George



Das übergeordnete Ziel ist für alle bei Pikkolino die optimale Förderung und Entwicklung der Kinder. Sie sind überzeugt: Der Weg dahin führt nur über ein gutes, funktionierendes Team. „Das Wir-Gefühl zeichnet uns aus“, betont Kitaleiterin Helene Zahn. „Wir haben gemeinsame Werte und Spielregeln für die Zusammenarbeit.“ Die fallen allerdings nicht vom Himmel, sondern sind das Ergebnis harter Arbeit. Voraussetzungen für gelungenes Teamwork seien eine gute Organisation und eine klare Rollenverteilung, führt Zahn aus. Ein respektvoller Umgang und ehrliche Transparenz gehörten ebenfalls zwingend dazu. „Nicht jeder muss alles können. Ein gutes Team erkennt und würdigt die Stärken jedes Einzelnen.“ Oder wie es George veranschaulicht: „Eine Kollegin singt vielleicht nicht gerne, backt dafür aber sehr gut. Eine ist bei der schriftlichen Dokumentation besser, die andere kann dafür tolle Turnstunden planen.“ Alle setzen ihre Stärken also zum Wohle aller ein – müssen aber auch zu ihren Schwächen stehen.

Ziele benennen stärkt das Miteinander

Die Kommunikation ist offen, dabei aber zugleich wertschätzend. „Feedback hilft. Gerade wenn etwas nicht so gut läuft“, sagt Erzieherin Kristina Jonen. „Aber die Wortwahl muss stimmen.“ Wichtig sei außerdem das klare Formulieren von

Zielen, „damit alle an einem Strang ziehen und es ein Miteinander und kein Gegeneinander ist“.

Als Beispiel nennt sie die Regeln für den Außenbereich. Da sich die Gruppen coronabedingt nicht mehr mischen durften, musste der Garten mit den Spielgeräten in drei Bereiche aufgeteilt werden. „Wir haben bei der Diskussion versucht, auf einen Nenner zu kommen. Schließlich stehen die Kinder im Vordergrund.“

Knackpunkt war dabei auch ein kleines Gerätehäuschen, in dem Spielgeräte untergebracht sind. Sollten sich die älteren Kinder daraus selbst Bobbycars holen dürfen? Dazu gab es unterschiedliche Standpunkte. Die Erzieherinnen stimmten mehrheitlich dafür ab und probierten es aus. „Auch wenn vielleicht nicht alle zufrieden sind, müssen alle die Entscheidung akzeptieren“, stellt Kitaleiterin Zahn klar. „Wir halten uns an getroffene Vereinbarungen. Zwei Wochen später wird dann bewertet, Probleme und Herausforderungen offen angesprochen.“ Ergebnis in diesem Fall: Es herrschte ein ziemliches „Verkehrschaos“ auf den Wegen und niemand fühlte sich für das Wegräumen der Bobbycars zuständig. Erkenntnisgewinn: Wir rudern zurück und geben den Kindern wieder selbst das Spielzeug raus.

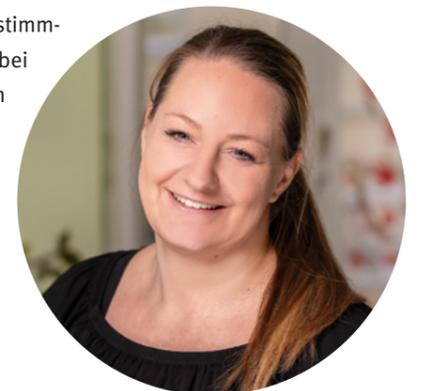
Helene Zahn lässt ihren pädagogischen Fachkräften einen großen Handlungs- und Entscheidungsspielraum. „Ich möchte, dass die Beschäftigten sehen, dass ich ihre Arbeit wertschätze. Ich versuche, nichts zu bestimmen“, sagt sie. Lieber lenkt sie in persönlichen Gesprächen, per E-Mail oder mit Nachrichten in der gemeinsamen WhatsApp-Gruppe sanft in die Richtung, dass sich freiwillig jemand findet, der die Verantwortung für ein bestimmtes Projekt übernimmt. Und auch bei Entscheidungen, die sie allein treffen muss, versucht sie, die Fachkräfte einzubeziehen. „Wenn Mitarbeiter wissen, worum es geht, schafft das Transparenz.“

KURZ GESAGT!

- Gute Teams haben gemeinsame Werte und klare Rollenverteilung
- Wertschätzender Umgang miteinander, auch bei Meinungsverschiedenheiten
- Feedbackkultur, Partizipation und Transparenz fördern den Zusammenhalt

„Feedback hilft. Gerade wenn etwas nicht so gut läuft.“

Kristina Jonen





„Es gibt regelmäßiges Feedback, es wird nicht hinter dem Rücken kommuniziert.“

Jana Wolf

zelen Gruppen zusammen, mindestens einmal im Monat das gesamte Team. Es geht um Organisatorisches wie Dienstpläne, um Berichte von aktuellen Projekten, um anstehende Termine und um die Einschätzung der Kolleginnen und Kollegen zur Entwicklung einzelner Kinder. Am wichtigsten für das Miteinander ist aber wohl immer der erste Tagesordnungspunkt: die Feedbackrunde. „Jeder soll die letzten zwei Wochen Revue passieren lassen. Es geht darum, offen und ehrlich zu sagen, wie es ihm geht“, sagt Helene Zahn und betont: „Das kommt auch nicht ins Protokoll.“ Aber jeder soll wissen, wo beim anderen der Schuh drückt und was ihn beschäftigt.

Um diesen offenen Umgang und dieses Vertrauen untereinander zu fördern, können gemeinsame Aktivitäten helfen. Auch um die

Dürfen sich die älteren Kinder selbst Bobbycars aus dem Gerätehäuschen holen? Darüber wurde im Team viel diskutiert.

Alle können eigene Ideen einbringen

Das kommt gut an. Bei Jana Wolf etwa. Die Erzieherin arbeitet erst seit August bei Pikkolino, hat den Zusammenhalt im Team und das gute Arbeitsklima aber schnell bemerkt. „Es gibt regelmäßiges Feedback, es wird nicht hinter dem Rücken kommuniziert“, sagt die 28-Jährige. „Wenn du etwas gut machst, wirst du dafür gelobt.“ Die konstruktive Kritik nimmt sie gern an, „weil ich mich dann verbessern kann. Das ist sehr motivierend.“ Außerdem bekomme jeder viel Verantwortung und könne eigene Ideen einbringen.

Von ihrem früheren Arbeitgeber kennt sie das anders. „Da wurde viel in Du-Botschaften kommuniziert“, sagt Jana Wolf. Also: Du musst ...! Du hast vergessen, die Spülmaschine einzuschalten! Ein Vorwurf schwingt dabei immer mit. Bei Pikkolino würden Dinge in Ich-Botschaften angesprochen. Also: Ich würde mir wünschen, dass ... Mir ist aufgefallen, dass ... Das trage zu einem schönen Miteinander bei, findet Jana Wolf.

Jede Teamsitzung beginnt mit einer Feedbackrunde

Die Teamsitzungen spielen für die Zusammenarbeit eine entscheidende Rolle. Alle zwei Wochen kommen die Kleinteams aus den ein-

Kolleginnen und Kollegen mal von der privaten Seite kennenzulernen. Das Pikkolino-Team hat beispielsweise zusammen einen Escape-Room besucht. Und dann liegt Bonn ja bekanntlich im karnevalsaffinen Rheinland. „An Weiberfastnacht schließt die Kita um 11:11 Uhr. Danach marschieren wir zusammen los“, sagt Helene Zahn.

All das dient dem Zusammenhalt und fördert die Teamarbeit. Und die ist – wie Erzieherin Jennifer Köster zusammenfasst – in Kitas überaus wichtig, „da sich Stimmungen innerhalb des Teams auf die Kindergruppe übertragen. In positiver wie in negativer Hinsicht.“ Ein gutes Team würde die Motivation und Zufriedenheit der pädagogischen Fachkräfte steigern. Und aus ihrer Erfahrung weiß sie: „Das färbt auch auf die Kinder ab, sie haben dann mehr Spaß und sind neugieriger.“

Holger Schmidt, Redaktion KinderKinder

„Das Wir-Gefühl zeichnet uns aus. Nicht jeder muss alles können.“

Helene Zahn



TIPPS vom Profi



Jürgen Schweidler aus Alzey ist Coach, Mediator und Supervisor. Seit über 20 Jahren berät und unterstützt er Kindertageseinrichtungen unter anderem bei der Teamentwicklung.

Foto: emotive-photography.de

Wie schafft man es, aus einer Gruppe lauter verschiedener Individuen ein Team zu formen?

Ich vergleiche das gern mit einer Fußballmannschaft: Da gibt es unterschiedliche Positionen, die die eine Person gut, die andere weniger gut ausfüllen kann. Denn jeder Mensch hat nun einmal Vorlieben, Stärken und auch Schwächen. Die Kitaleitung fungiert wie ein Trainer und besetzt in enger Absprache mit ihrem Team diese Positionen. Dabei sind Offenheit und Transparenz ganz wichtig.

Wie lassen sich neue Beschäftigte in ein solches gewachsenes Team integrieren?

Ein strukturierter Einarbeitungsprozess gibt hier Sicherheit. Das Stichwort ist Onboarding. Es lohnt sich, darin Zeit zu investieren. Einem Neuankömmling sollte eine Patin oder ein Mentor zur Seite stehen. Neue Teammitglieder müssen lernen, wie die Prozesse und Regeln innerhalb der Einrichtung funktionieren, denn sie kennen noch nicht die ungeschriebenen Regeln und Normen. Sie müssen aktiv in die „Teamkultur“ eingebunden werden.

Was hilft, den Teamgeist zu erhalten oder zu stärken?

Da gibt es viele Möglichkeiten. Grundlage ist die persönliche Haltung jeder Person. Wichtig sind das Bestreben nach Zusammengehörigkeit sowie das „Wir-Gefühl“ erreichen und halten zu wollen. Wenn diese Basis gestört ist, sollten die Gründe dafür geklärt werden. Erst ein unge-trübter Wunsch nach Zusammenarbeit und Hilfsbereitschaft führt bei Teamstärkungsmaßnahmen zum Erfolg.

„Stimmungen innerhalb des Teams übertragen sich auf die Kindergruppe.“

Jennifer Köster



Foto: AdobeStock/oksix

Interview

Die Gespräche zwischendurch sind toll, noch besser sind regelmäßige und strukturierte Gesprächsrunden mit dem ganzen Team.

„Reden, reden, reden“

Ein gutes Team zeichnet sich nicht durch pure Harmonie aus, sondern durch Wertschätzung und Respekt. Die Expertin für pädagogische Arbeit in Kitas, Anja Cantzler, erklärt im Interview, wie so etwas gelingt.

? In einigen Kitas spürt man direkt, dass sich das Team super versteht. Wovon hängt ab, ob die Kolleginnen und Kollegen gut miteinander auskommen?

Das ist kein Zufall, sondern Ergebnis langjähriger, kontinuierlicher Arbeit. In einem Team kommen viele verschiedene Persönlichkeiten zusammen. Wichtig ist, dass die Rollen und Aufgaben klar verteilt sind. Außerdem kommt es darauf an, die Stärken und Ressourcen anzuerkennen. A und O ist eine gute Feedbackkultur. Dazu gehört, gemeinsam Regeln aufzustellen: Wie gehen wir damit um, wenn wir bei einer Kollegin etwas beobachten, das wir nicht in Ordnung finden? Dabei sollten wir stets zuerst davon ausgehen, dass die Kollegin gute Gründe hat – und das Verhalten nicht bewerten.

? In der Praxis gar nicht so einfach: Wie sage ich der Kollegin am besten, dass sie sich nicht immer um die Dienste im Garten drücken soll?

Am besten persönlich ansprechen. Und zwar nach dem Leitfaden der gewaltfreien Kommunikation. Das heißt, sich um Ich-Botschaften bemühen, also wertfrei sagen: „Ich habe beobachtet, dass du eher drinnen bleibst.“ Im zweiten Schritt gilt es, die eigenen Gefühle zu artikulieren: „Ich merke, dass mich das ärgert.“ Dabei sollte ich erklären, was mich daran stört: Fühle ich mich draußen allein mit den Kindern überfordert? Oder bin ich selbst nicht gern im Garten? Im letzten Schritt kann ein Kompromiss angeboten werden, stets verbunden mit Rückfragen: „Wie siehst du das?“

? Warum fällt uns so etwas oft schwer?

Oft steckt dahinter die Angst, sich unbeliebt zu machen oder dass jemand böse ist. Alles wird ins Harmoniepaket gepackt, sodass gar keine Lösung miteinander gefunden wird. Das hat viel mit der eigenen Biografie zu tun: Wie habe ich selbst gelernt, mit Konflikten umzugehen? Eine Erzieherin ist zum Beispiel stets Konflikten aus dem Weg gegangen. Sogar wenn sie darauf angesprochen wurde, sagte sie, es sei alles in Ordnung. Der Grund: Als sie in einer Kita offen Kritik geäußert hatte, war ihr Mobbing vorgeworfen worden. Eine andere Erzieherin realisierte in der Supervision, dass bei ihr zu Hause früher nie Konflikte ausgetragen wurden. So etwas ist mit viel Zündstoff verbunden.

? Was tun, wenn ich die Situation ganz anders wahrnehme als meine Kollegin?

Jeder hat seine Sicht auf die Dinge, das ist völlig normal. Ein Problem entsteht erst, wenn beide Seiten beanspruchen, recht zu haben. Deshalb ist wichtig, im Team so viel Feedbackkultur wie möglich zu entwickeln. Zu einer guten Fachkraft gehört meiner Meinung nach dazu, sich auf Selbstreflexion einzulassen.

? Wie kann so etwas gefördert werden?

Dafür eignet sich zum Beispiel die Marte-Meo-Methode. Dabei werden kurze Alltagssituationen per Video aufgenommen: wie eine Erzieherin einem Kind die Jacke anzieht oder bei einem Streit vermittelt. Das Team wird in der Reflexion geschult: Wie sah der Blickkontakt aus? Wie die Körperhaltung? Dabei geht es nicht darum, Defizite zu entdecken. Der Fokus liegt auf den Stärken: Was läuft gut – und könnte noch besser werden? Was zählt, ist die Haltung.

? Gibt es für den Einstieg etwas niedrigschwelligere Methoden?

Sinnvoll ist zu Beginn jeder Teamsitzung eine kurze Blitzlichttrunde: Was beschäftigt jede Fachkraft gerade? Wie geht es ihr? So entwickelt man mehr Verständnis füreinander. Das muss gar nicht lang sein. Doch so eine Viertelstunde bringt unglaublich viel – und zeigt auch, welcher Stellenwert der Teamarbeit beigemessen wird.

? Welche Tipps gibt es noch?

Voraussetzung ist, sicher miteinander zu werden. Dafür sollte man sich bewusst machen, was man aneinander schätzt. Jeder kann zum Beispiel seinem rechten Sitznachbarn ein paar nette Worte sagen. Oder bei der „warmen Dusche“ ist der Fokus auf eine Person gerichtet. Ich erlebe oft, dass Leute dabei richtig aufblühen. Andere können Lob schlecht aushalten. Warum ist das so? Da ist man direkt mittendrin in einer Diskussion.

? Welche Rolle kommt der Kitaleitung dabei zu?

Alles steht und fällt mit der Leitung. Ich beobachte immer wieder: Wo es wunderbar funktioniert, hat es viel mit der Kompetenz der Leitung zu tun – oder zumindest mit der Bereitschaft, Unterstützung von außen zu holen, wenn sie nicht weiterkommt. Dabei ist es sinnvoll, nicht erst zu warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist. Regelmäßige Sitzungen mit einem Coach oder eine Supervision tragen viel zum guten Klima bei.

? Worauf sollte die Leitung im Alltag achten?

Reden, reden, reden. Viel Zeit in Teamsitzungen wird auf Wochen- und Jahresplanungen verschwendet, dabei wird zum x-ten Mal das Laternenfest geplant. Dabei wäre es viel wichtiger, sich mit sich als Team zu beschäftigen. Dazu gehört zu überlegen, in welcher Teamphase man sich gerade befindet: Hat zum Beispiel eine Kollegin neu angefangen? Welche Unterstützung braucht sie?

? Vor allem die ersten beiden Wellen der Coronakrise waren für die Teams in Kitas eine schwere Zeit. Worauf kommt es jetzt besonders an?

Viele haben die Nase so voll, dass sie gar nicht zurückblicken wollen. Doch wichtig ist eine Krisenbewältigung, darüber zu sprechen, wie schwer die Zeit war – aber auch darüber, was man gemeinsam gemeistert hat. Prinzipiell gilt: Teams, die gut funktionieren, bewältigen auch Krisen viel besser.

Die Fragen stellte *Kathrin Hedtke*, freie Journalistin aus Darmstadt



Foto: Christof Cantzler

INTERVIEW MIT ...

Anja Cantzler

Die Sozialpädagogin hat früher selbst als pädagogische Fachkraft gearbeitet und eine Kita geleitet. Sie unterstützt heute Teams mit Weiterbildung, Coaching und Supervision bei der Arbeit. Ihr Motto: „Es ist viel schöner, an seinen Stärken zu wachsen, als an seinen Schwächen zu verzweifeln.“ In ihrem Buch „Gruppenleitung in der Kita“ (Vandenhoeck & Ruprecht) finden sich viele Themen und Methoden zu Teamreflexion und Teambuilding.

Wie Sie psychischen Belastungen entgegenwirken

Zu einer Gefährdungsbeurteilung gehört immer auch die Ermittlung der psychischen Belastungen. Eine nur scheinbar knifflige Aufgabe. Denn mit den richtigen Handlungshilfen fällt es nicht schwer und hilft dabei, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

Personalmangel, Zeitknappheit, Konflikte mit Eltern – die meisten Träger und Kitaleitungen glauben zu wissen, wo bei ihren Beschäftigten der Schuh drückt. Weshalb sich also die Mühe machen, die psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung (GBU) aufzunehmen? Zum einen natürlich, weil es gesetzliche Pflicht ist. Und zum anderen, weil nur so aus Vermutungen Gewissheiten werden und sich dann geeignete Maßnahmen treffen lassen, die die Situation der pädagogischen Fachkräfte verbessern. Das trägt dazu bei, die Arbeit sicherer und gesünder zu gestalten und Ausfallzeiten zu verringern.

Eine GBU psychischer Belastungen zu erstellen, ist weniger aufwendig und bürokratisch, als viele befürchten. Zumal es von Unfallkassen und Berufsgenossenschaften speziell für Kitas nützliche Handlungshilfen gibt (siehe Kasten unten rechts). Diese können unkompliziert an die Bedingungen der eigenen Kita angepasst werden.

Sieben Schritte führen zu einer erfolgreichen GBU psychischer Belastungen:

1. Vorbereitung

Kitaleitungen, die vom Träger mit der Beurteilung und Dokumentation der Arbeitsbedingungen beauftragt wurden, sind nicht allein. Sie können und sollten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Personalvertretung miteinbeziehen. Methodisch gibt es nicht den einen, festgelegten Weg zur Ermittlung der psychischen Belastungen, sondern eine Vielzahl von Ansätzen. Teamsitzungen, Workshops und Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche bieten sich an. Vieles wird in Kitas auch schon gemacht – nur die schriftliche Dokumentation fehlt dann eigentlich noch zur GBU.

2. Gefährdungen und Belastungen ermitteln

Die oben genannten Handlungshilfen bilden eine übersichtliche Grundlage, um Gefährdungen und Belastungen richtig einschätzen zu können. Mit Prüflisten oder Fragebögen wird die Wahrnehmung verschiedener Situationen aus dem Arbeitsalltag syste-

matisch erfasst: Wie wird der Lärm empfunden? Wie nehmen die Beschäftigten Teamsitzungen wahr? Wie ist das Arbeitsklima?

Beispiel: Kitaleiterin Frau Helmer hat bemerkt, dass ihr Team mit den Kindern immer öfter lieber im Gruppenraum bleibt, statt nach draußen zu gehen, auch wenn es nur ganz leicht nieselt. Sie will der Sache im Rahmen einer Teamsitzung auf den Grund gehen.

3. Gefährdungen und Belastungen beurteilen

Um die Bewertungen der Beschäftigten schriftlich zu dokumentieren, sind die Handlungshilfen ebenfalls ein wichtiges Instrument. Beispielsweise können Fragebögen verwendet werden, bei deren Auswertung gut ersichtlich wird, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Beispiel: Auf Basis der Handlungshilfen fragt Frau Helmer in der Teamsitzung nach. Es stellt sich heraus, dass die Erzieherinnen und Erzieher das Anziehen der „Matschklamotten“ besonders stressig finden. Während die älteren Kinder längst in Hosen und Gummistiefel geschlüpft sind, benötigen die jüngeren Hilfe. Die Älteren langweilen sich, schwitzen, sind laut und ungeduldig. Das überträgt sich auf das pädagogische Fachpersonal, das sich um ältere und jüngere Kinder gleichzeitig kümmern muss. Die Folge: Hektik, Stress, schlechte Stimmung.

4. Maßnahmen festlegen

Auf Grundlage der GBU werden konkrete Maßnahmen festgelegt, um die erkannten Gefährdungen und Belastungen zu beseitigen.

Beispiel: Bei der Teamsitzung werden Vorschläge gemacht und schriftlich festgehalten: Die älteren Kinder sollen erst den jüngeren helfen, bevor sie sich selbst anziehen. Eine Erzieherin nimmt außerdem draußen die fertig angezogenen Kinder in Empfang, damit diese nicht warten müssen, bis die ganze Gruppe so weit ist.

5. Maßnahmen durchführen

Wenn die personellen Zuständigkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt und unter Berücksichtigung des Gefährdungsrisikos Prioritäten sowie Umsetzungsfristen gesetzt worden sind, werden die Maßnahmen umgesetzt.



Beispiel: Die Kinder, die ihre Matschklamotten schon tragen, gehen nach draußen, wo Frau Müller schon auf sie wartet. Frau Uzun und Jahrespraktikant Herr Schultze helfen gemeinsam mit den Vorschulkindern, die jüngeren Kinder anzuziehen.

Gefährdung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung hervorgehen. Das dient nicht nur der Rechtssicherheit, sondern auch als wertvolle Arbeitshilfe im Kita-Alltag.

Holger Schmidt, Redaktion KinderKinder

6. Wirksamkeit überprüfen

Hat sich die Situation verbessert? Nach einem festgelegten Zeitraum wird das überprüft. In diesem Fall können die von der Änderung betroffenen Beschäftigten einfach dazu befragt werden.

Beispiel: Vier Wochen später fragt die Kitaleitung bei der Teamsitzung nach. Einhellige Meinung: Die Kinder sind leiser und nicht mehr so ungeduldig. Erzieherinnen und Erzieher fühlen sich weniger gestresst.

7. GBU fortschreiben

Die Gefährdungsbeurteilung muss in angemessenen Zeiträumen aktualisiert werden. Hierfür müssen Fristen festgelegt werden. Außerdem muss sie angepasst werden, wenn sich Gegebenheiten verändern (z. B. hohe personelle Fluktuation, neue Aufgabenverteilung im Team, vermehrtes Auftreten von Krankheitsfällen).

Beispiel: Teamsitzung ein Jahr später: Hat sich das Prozedere mit den Matschklamotten aus Sicht der Beschäftigten bewährt? Oder muss nachjustiert werden?

Eine Gefährdungsbeurteilung ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht nur den Status quo festigen, sondern die Gesundheit und Sicherheit in der Kita verbessern soll. Sie muss so dokumentiert werden, dass daraus die Beurteilung der



GBU IM INTERNET

- Infos, Handlungshilfen, Mitarbeiter- und Dokumentationsbögen zur GBU psychischer Belastungen hat die Unfallkasse Berlin speziell für Kitas zusammengestellt: www.kurzelinks.de/4boj
- Ausführliche Informationen und Prüflisten zu einer Vielzahl von potenziellen Gefährdungen bietet die Unfallkasse NRW in der Broschüre „Gefährdungsbeurteilung für Kindertageseinrichtungen – Handlungshilfe“: www.kurzelinks.de/yfii
- Übersichtliche Informationen zur „Gefährdungsbeurteilung in der Kinderbetreuung“ und Checklisten hält die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) bereit: www.kurzelinks.de/t0vz
- Die Unfallkasse Rheinland-Pfalz erklärt die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in einem Video: www.kurzelinks.de/r4ar

„Gute Hygiene ist das A und O“

In der Kita auf gute Hygiene zu achten, ist nicht nur Vorschrift, sondern auch sehr sinnvoll – und gar nicht schwierig. Wichtig ist vor allem, die Risiken im Blick zu haben.

Egal, ob das Mittagessen vom Caterer in Wärmeboxen geliefert oder ob in der Küche selbst gekocht wird oder aber die Kinder ihr eigenes Frühstücksbrot schmieren: „Gute Hygiene ist das A und O“, betont Ökotrophologin Costanza Müller aus Hamburg, die Hygieneschulungen für Kitas anbietet. Die Einrichtungen müssten großen Wert darauf legen, dass alle Speisen einwandfrei seien, sagt sie. Andernfalls sei es möglich, dass Kinder krank werden. „Doch für gute Hygiene braucht es eigentlich gar nicht viel“, betont die Trainerin. Ein wichtiger Unterschied zum Kochen oder Putzen zu Hause sei, dass Kitapersonal eine große Verantwortung für viele Kinder trägt. „Kinder gehören zum sensiblen Personenkreis.“ Deshalb sei wichtig zu wissen, welche Risiken es gibt – und wie ihnen am besten zu begegnen ist. Allerdings stelle sich gar nicht die Frage, ob Kitas der Hygiene viel Aufmerksamkeit widmeten oder nicht, so Costanza Müller. „Das ist Vorschrift. Punkt.“ Außerdem gebe es die Pflicht zur Dokumentation als Nachweis für die Behörden.

Als Einrichtung der Gemeinschaftsverpflegung unterliegen Kitas der Hygieneverordnung Nr. 852/2004, die Standards für den Umgang mit Lebensmitteln festlegt. Außerdem schreibt Paragraph 36 des Infektionsschutzgesetzes unter anderem vor, dass Kitas einen Hygieneplan aufstellen müssen. „Das ist nicht nur Pflicht“, so die Ökotrophologin, „sondern auch sehr sinnvoll.“ Denn die Teams bräuchten eine gemeinsame Basis. Sonst gilt eine Kollegin schnell als peni-

bel, eine andere als nachlässig. Das Hygieneempfinden sei sehr unterschiedlich, gibt Costanza Müller zu bedenken. Während es eine Person nicht stört, wenn der gleiche Löffel für Reis und Soße benutzt wird, kann sich jemand anders davor ekeln. Deshalb lautet eine wichtige Regel: „Hygiene funktioniert nur, wenn alle in der Kita nach dem gleichen Standard arbeiten.“

Mehr als nur Sauberkeit

Einmal pro Jahr ist das gesamte Team zu einer Schulung verpflichtet. Ihrer Erfahrung nach ist diese Vorschrift sehr sinnvoll. „Es geht darum, Betriebsblindheit zu vermeiden.“ Ein Beispiel sei etwa die Vorschrift, Trinkwasser nur aus einem eigens dafür bestimmten Wasserhahn zapfen. Auf keinen Fall sollten Kinder das Wasser aus dem Sanitärraum holen, warnt Costanza Müller. Dort befinden sich Toiletten, außer Seifenresten könnten auch Bakterien am Hahn kleben. „Damit einher geht eine Gefahr der Verunreinigung.“

Es gilt die strikte Trennung der Küchenutensilien für Obst bzw. Gemüse von denen für rohes Fleisch.

„Das ist alles nicht schwierig. Man muss es nur machen.“

Costanza Müller



Foto: AdobeStock / MiguelAngeJunquera

Generell sollte das Kitapersonal gut darauf achten, dass nichts ins Essen gelangt, was dort nicht hingehört. Das gilt für Plastikteile und Verpackungsreste ebenso wie für Haare. Deshalb müssen lange Haare zurückgebunden werden beziehungsweise die Küchenkraft eine Haube tragen. Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass nach dem Wischen keine Schaumreste auf der Arbeitsfläche oder den Tischen zurückbleiben. Die Hygieneexpertin empfiehlt, Reinigungstücher mindestens täglich zu wechseln und das sogenannte Vier-Farben-System einzuhalten, sprich: verschiedene Farben für unterschiedliche Reinigungsbereiche wie Küche, Oberflächen, Sanitär und WC zu verwenden. Auch für Schneideunterlagen und Messer sind in der Küche unterschiedliche Farben zu benutzen. Costanza Müller warnt vor der Gefahr durch krank machende Mikroorganismen. „Sie sind so winzig, dass man sie nicht sieht, riecht oder schmeckt“, sagt die Ökotrophologin. Salmonellen zum Beispiel, die sich etwa in oder an rohen Eiern, aber auch in rohem Geflügelfleisch befinden können. Deshalb gilt hier eine strikte Trennung von allen Gerätschaften, die bei der Zubereitung des Fleisches verwendet werden, von den übrigen Küchenutensilien. Und beim Kuchenbacken empfiehlt es sich daher immer, eine separate Schüssel zu verwenden, um die Eier aufzuschlagen. Kinder sollten außerdem keinen rohen Teig probieren.

Generell wird die Hygiene in drei Bereiche unterteilt: Die Personalhygiene schreibt vor, in der Küche saubere Arbeitskleidung zu tragen,

Schmuck abzulegen, Haare mindestens zurückzubinden, auf Nagellack und künstliche Nägel zu verzichten, Wunden wasserdicht abzudecken und so weiter. Zur Küchenhygiene gehören Ordnung in den Regalen, Schutz vor Ungeziefer und die Sauberkeit von Räumen und Arbeitsmitteln. Im dritten Bereich wird der gesamte Prozess der Lebensmittel – vom Einkauf über Lagerung, Verarbeitung bis hin zur Ausgabe und Transport – in den Blick genommen.

Nicht schwierig: Qualitätskontrolle vor Ort

Das Eigenkontrollsystem Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP) eigne sich hervorragend, um alle Arbeitsschritte genau zu prüfen: Welche Gefahren gibt es? Und was ist zu tun, wenn ein Risiko auftritt? Wichtig sei zum Beispiel, bei der Wareneingangskontrolle auf einwandfreie Lebensmittel zu achten, rät Costanza Müller. Ist eine Packung beschädigt, das Haltbarkeitsdatum der Milch überschritten oder weist der Fisch bei der Kontrolle mit dem Thermometer nicht die korrekte Temperatur auf, heißt es: Die Produkte dürfen nicht angenommen werden.

„Das ist alles eigentlich nicht schwierig“, meint die Hygieneexpertin. „Wichtig ist, es zu machen.“ Gem gemeinsam mit den Kindern: Hände waschen, Schürze anziehen, Tisch abwischen, saubere Messer holen, Geschirr am Rand anfassen – und los geht es, die Brote für die Mahlzeit schmieren. „So lernen die Kinder, wie es richtig geht.“

Kathrin Hedtke, freie Journalistin aus Darmstadt

KURZ GESAGT!

- Gute Hygiene in der Kitaküche ist ein Muss
- Regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten verhindern „Betriebsblindheit“
- Eigenkontrollsystem HACCP gut geeignet, um Überblick zu behalten



Gut zu wissen

Im Kapitel 3.7 der DGUV Regel „Kindertageseinrichtungen“ finden Sie weitere hilfreiche Hinweise zu rechtlichen Grundlagen und möglichen Gefährdungen im Zusammenhang mit der Gemeinschaftsverpflegung:

www.dguv.de, Webcode: p102602

Die Rahmenhygienepläne der Bundesländer geben über länderspezifische Regelungen Aufschluss. Bei Fragen können Sie sich auch an die zuständigen Behörden wenden, etwa Gesundheits- oder Veterinärämter, die Gemeinschaftseinrichtungen zu Hygienemaßnahmen beraten.



Tanz auf dem Seil

Balancieren, Hangeln, Klettern – Niedrigseilgärten fördern die Motorik und Selbstwahrnehmung von Kindern auf vielfältige Weise. Was für einen spannenden und sicheren Parcours zu beachten ist.

Wie sicher sind Niedrigseilgärten?

Da die Fallhöhe etwa 50 bis 60 Zentimeter beträgt, können die Kinder kontrolliert abspringen und sicher landen. Eine Rasenfläche reicht als Untergrund aus, um der Gefahr von Verletzungen nach Stürzen vorzubeugen. Der Fallraum muss eine Ausdehnung von mindestens 1,50 Meter haben.

Welche Kontrollen sind notwendig?

Vor Inbetriebnahme und einmal jährlich: Hauptuntersuchung durch einen Sachkundigen für Spielplatzgeräte (Anlage, Fundamente, Oberflächen okay?)

Alle drei Monate: Überprüfung z. B. auf Verschleiß und Funktion durch eine qualifizierte Person

Immer, bevor der Parcours genutzt wird: Sichtkontrolle durch eine in diese Aufgabe eingewiesene Person auf offensichtliche Beschädigungen z. B. aufgrund von Vandalismus oder Witterungseinflüssen

Was ist bei Planung und Bau zu beachten?

Ein Niedrigseilgarten sollte immer von einer Fachfirma gebaut werden, die die pädagogischen Fachkräfte vor der ersten Nutzung in den sicheren Betrieb einweist.

- Pfosten und/oder Bäume, an denen die Elemente befestigt sind, müssen den Belastungen standhalten. Bei Bäumen ist ggf. ein Gutachten notwendig.
- Baumschutzhölzer kompensieren die geringe Auflagefläche der verwendeten Seile gegen Einschnitten.
- Bodenfreiheit wird ab 40 Zentimetern Höhe erreicht, sodass ggf. unterliegende Personen geschützt sind.
- Seile, Ketten und Bänder müssen tragfähig und witterungsbeständig sein.
- Drahtseile müssen fachgerecht ummantelt sein.
- Drahtseilenden dürfen nicht hervorstehen, auch spitze und scharfkantige Teile sind zu verhindern.
- Der Hersteller muss ein Betriebshandbuch zur Verfügung stellen.



Weiterführende Informationen:

- DGUV Information 202-072 „Seilgärten in Kindertageseinrichtungen und Schulen“ www.dguv.de, Webcode: p202072
- DGUV Information 202-022 „Außenspielflächen und Spielplatzgeräte“ www.dguv.de, Webcode: p202022
- „Sichere Kita“ der Unfallkasse NRW, Niedrigseilgärten www.kurzlinks.de/lii8



Fotos: Vivian Werk

Das Blättern und Schmökern in Bilderbüchern schult Fähigkeiten, die digitale Medien weniger gut bedienen.

Analog vor digital?!

Während manche Kitas gute Erfahrungen mit dem Einsatz von Tablets machen und die Kinder beim Umgang mit digitalen Medien begleiten und fördern, steht für andere fest: Die frühe Kindheit sollte zumindest in der Kita analog bleiben.

In der evangelischen Kita Oberlin in Berlin-Steglitz wird gematscht, gespielt, getobt, gebastelt und gern in Bücher aus der Kitabibliothek geschaut, die von den Kindern selbst verwaltet wird. Digitale Medien werden dort eingesetzt, wo es sinnvoll ist – etwa im Bilderbuchkino, bei dem die Kindergruppe gemeinsam ein Buch über den Beamer betrachtet, oder wenn die Fachkräfte auf Tablets etwas im Internet recherchieren. Kitaleiterin Silke Glückstein meint: „In der frühen Kindheit wird der Grundstein für die Medienmündigkeit gelegt. Gleichzeitig sind auch Greifen und Begreifen zentrale Erfahrungen der kindlichen Entwicklung. Das Buch ist ein altersgerechtes geeignetes Medium, das haptische Erfahrungen ermöglicht und etwa durch das Zeigen die Koordination von Hand und Auge fördert.“ Digitale Medienzeiten für Vier-

bis Sechsjährige sollten sich nach der Empfehlung von Medienfachleuten auf höchstens eine halbe Stunde am Tag beschränken. Auch deshalb setzt sie in ihrer Kita auf analoge Bildungs- und Spielangebote. Silke Glückstein weiß, dass viele der Eltern die Medienzeiten ihrer Kinder bereits gut im Blick haben.

Unterstützung durch Initiative „ECHT DABEI“

Es ist aber immer sinnvoll, sich zu diesen Themen durch Fachleute auf den aktuellen Stand bringen zu lassen. Dafür hat sich die Einrichtung Unterstützung durch die Initiative „ECHT DABEI“ geholt. Diese sieht neben den Chancen auch die Risiken der digitalen Mediennutzung, die, befördert durch die Pandemie, auch bei den Jüngsten stark gestiegen ist. Stephanie

KURZ GESAGT!

- Auch das Angucken von Bilderbüchern ist ein Schritt zur Medienmündigkeit
- Abwägen: Kann das Bildungsziel nur durch digitale Medien erreicht werden?
- Initiative „ECHT DABEI“ unterstützt Kitas mit Fortbildungen sowie Angeboten für Eltern und Kinder

Stalter vom Projektbüro: „Wir möchten Orientierung geben und die Fachkräfte darin bestärken, bei der Entscheidung 'analog versus digital' stärker abzuwägen.“ Sie plädiert dafür, dabei immer den Blick auf das Kind und seinen Entwicklungsstand zu haben. Die Initiative bietet Kitas und Grundschulen eine Fortbildung für pädagogische Fachkräfte an. Denn oft gibt es auch in Bildungseinrichtungen mehr Fragen als Antworten zu diesem komplexen Thema. Das Team von Silke Glückstein wurde von einem „ECHT DABEI“-Coach an zwei Tagen geschult – dabei ging es etwa um Ressourcen und Fähigkeiten, die Kinder brauchen, um im digitalen Zeitalter gesund groß zu werden, und um den altersgerechten Umgang mit Medien. Hilfreich für die Praxis waren die aufgezeigten Beispiele, wie die medienpädagogische Arbeit mit Kindern konkret gestaltet und die Eltern miteinbezogen werden können. „Außerdem kamen die Kinder in den Genuss eines spannenden Mitmachtheaters“, berichtet die Kitaleiterin. Zusätzlich stand ein Online-Elternabend auf dem Programm. All dies war für die Einrichtung dank der BKK-Förderung kostenlos.

Medienbildung geht auch analog

„ECHT DABEI“ ist ein bundesweites Präventionsprogramm, das von den Betriebskrankenkassen gefördert wird. Erste Anlaufstelle für die Fachkräfte ist das Servicebüro. Die zertifizierten, regional tätigen „ECHT DABEI“-Coaches gehen dann in die Einrichtungen vor Ort. Stalter erklärt, das Ziel sei keineswegs, digitale Medien aus den Kitas und Grundschulen zu verbannen, sondern neue Impulse dafür zu geben, das, was in Einrichtungen bereits zur Förderung der Medienmündigkeit getan wird, bewusster zu tun. „Wir sind kritisch-reflektiert“, fasst Stalter die Haltung zusammen. „Es geht uns um das Bildungs- oder Erziehungsziel, das erreicht werden soll. Die verschiedenen Medien sind dabei nur Hilfsmittel.“ Ob analog oder digital: Diese Einschätzung mit Blick auf den Entwicklungsstand der Kinder und die jeweilige Situation zu treffen, erfordert die Kernkompetenzen pädagogischer Fachkräfte. „Im Zweifel plädieren wir aber immer dafür, analogen Medien den Vorzug zu geben“, sagt die Projektleiterin und erklärt: „Medienbildung im Kindergarten kann vollständig analog erfolgen.“ Es gehöre schließlich deutlich mehr dazu, als ein Tablet bedienen zu können. Das Team der Kita Oberlin jedenfalls hat den Schwerpunkt auf analoge Medien gelegt und macht gute Erfahrungen damit.

Stefanie Richter, Redaktion KinderKinder



ECHT DABEI

... ist ein Präventions- und Bildungsprogramm. Es richtet sich an Kindertageseinrichtungen und (Grund-)Schulen und hat zum Ziel, Medienrisiken und -problematiken vorzubeugen und Medienmündigkeit zu fördern. Hand in Hand damit geht die Vermittlung von Kompetenzen zur Medienbildung.

www.echt-dabei.de, E-Mail: info@echt-dabei.de, telefonisch erreichbar Di–Fr, 9–12 Uhr unter der Nummer 0761 15 61 02 32

Medikamentengabe in der Kita

Wenn Eltern mit der Bitte an das Personal herantreten, ihrem kranken Kind notwendige Medikamente während der Kitazeit zu verabreichen, bestehen bei den Beschäftigten häufig große Unsicherheiten.

? Frau Weise, ganz grundsätzlich: Dürfen Erzieherinnen und Erzieher Kindern Medikamente verabreichen?

! Ja. Sonst wäre es etwa chronisch kranken Kindern gar nicht möglich, eine Regelkita zu besuchen. Natürlich liegt die Verantwortung für die Medikamentengabe zunächst bei den Eltern im Rahmen der Personensorge für das Kind. Die Eltern können diese Aufgabe aber an die Beschäftigten in der Einrichtung übertragen. Das sollte nicht ohne ärztlichen Rat geschehen. Wir empfehlen diesbezüglich dringend eine schriftliche Vereinbarung mit den Eltern.

? Die größte Sorge der Fachkräfte ist vermutlich: Was, wenn doch etwas schiefgeht?

! Sollte ein Kind tatsächlich durch einen Fehler bei der Medikamentengabe zu Schaden kommen, kommt die gesetzliche Unfallversicherung für die Gesundheitsschäden auf. In der Regel muss man sich keine Sorge um Schadenersatzzahlungen machen, es sei denn, es liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor.

? Ist es rein rechtlich ein Unterschied, welches ärztlich verordnete Medikament ein Kind durch das Kitapersonal verabreicht bekommt, also ob es sich dabei etwa um Insulin oder eine Salbe handelt?

! Für den Versicherungsschutz spielt das keine Rolle. Aber natürlich sind bei chronischen Erkrankungen wie Diabetes oder

ernsten Allergien sehr enge Absprachen mit den Eltern nötig. Das vermeidet Unklarheiten und gibt den Kitabeschäftigten Handlungssicherheit.

? Was muss eine Kita alles bedenken?

! Neben der Absprache mit Eltern und eventuell auch medizinischem Personal müssen Regelungen zur genauen Verabreichung, Dosierung und zur Lagerung des Medikaments getroffen werden. Je genauer, desto besser und am besten auch schriftlich. Gibt es Vorgaben des Trägers, müssen diese natürlich auch beachtet werden.

? Was muss auf personeller Ebene organisiert werden?

! Das gesamte Team sollte über typische Symptome und Anzeichen für einen Notfall Bescheid wissen. Je besser informiert ein Team ist, desto geringer sind die Befürchtungen, man könne Situationen falsch einschätzen und das Kind dadurch gefährden. Ideal ist es, wenn mehrere Mitarbeitende bei einer vereinbarten Medikamentengabe den Hut aufhaben und unterwiesen werden oder sich schulen lassen – sie können sich gegenseitig vertreten.

Die Fragen beantwortete *Katrin Weise*, Juristin bei der Unfallkasse Berlin

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie auch unter: www.dguv.de, Webcode: p202092

! Wir suchen Sie!

Gibt es in Ihrer Kita eine besonders engagierte Person – ganz egal ob pädagogische Fachkraft, Hausmeister, Küchenfee oder Elternteil? Gern stellen wir sie an dieser Stelle vor. Ihre Vorschläge erreichen uns unter: kinderkinder@dguv.de

Den Kindern einen Schritt voraus

Bereits die Kleinsten lernen in unserer Einrichtung, den Alltag selbstständig zu bewältigen – aber schon eigenständiges Treppensteigen kann schnell zur Gefahr werden. Auch beim Spielen entgeht ihnen kein Detail, das sie erforschen wollen. Und sei es auch nur ein kleines Loch im Zaun. Die Kinder haben manchmal Ideen, auf die wir Erwachsenen gar nicht kommen würden. Bei meiner Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte versuche ich deshalb, den Kindern einen Schritt voraus zu sein: Ich begehe jeden Monat den

Außenbereich und richte mein Augenmerk besonders auf Spielgeräte und Zäune. Ich begutachte den Innenbereich, zum Beispiel Treppen und Aufenthaltsräume. Dabei bin ich sehr gewissenhaft. Denn wenn ich weiß, dass die Kinder bei uns ein sicheres Umfeld haben, kann ich ihnen die Welt nicht nur zeigen – ich kann sie sie auch selbst erfahren lassen.

Simone Schmidt ist Erzieherin und Sicherheitsbeauftragte im Kindergarten Steinfeld, Bayern

Luftballontandem

Sich mit anderen zu verständigen ist nicht leicht, schon gar nicht im Verkehr. Dieses Spiel hilft dabei, die eigenen Absichten zu vermitteln und andere besser zu verstehen.



Teilnehmende:

8 bis 12 Kinder ab 4 Jahren

Material:

Für jedes Spielpaar 1 Luftballon, CD-Player und Musik

Je zwei Kinder gehen Hand in Hand zur Musik im Raum spazieren.

Dann erhält jedes Paar einen Luftballon und muss versuchen, ihn in der Luft vor sich herzutreiben, ohne sich loszulassen.

Fällt der Luftballon herunter, ist das Spiel für dieses Paar zu Ende und es schaut zu.

Dann werden neue Spieltandems gebildet.

Das Spiel beginnt von vorn.

