

KinderKinder

Sicherheit & Gesundheit in Kindertageseinrichtungen

Ausgabe 4 / 2023

Ältere Beschäftigte

**Reife
Leistung**

Einfache Tipps
zum rücken-
gerechten
Arbeiten

*Erkältungszeit: Kranke Kinder in der Kita
Anziehzeit: Beziehungs- und Lernort Garderobe*

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Erwartungen an Erzieherinnen und Erzieher werden durch gestiegene Anforderungen an die frühkindliche Bildung stets komplexer. Um diesen Anforderungen langfristig gerecht zu werden, müssen Beschäftigte gesund bleiben. Sowohl die älteren als auch die jüngeren Beschäftigten. Welche Herausforderungen gehen damit einher? Wie können Kitas von altersgemischten Teams profitieren und wie gelingt es, das Verständnis zwischen Jung und Alt zu fördern?

Eins ist klar, von ergonomischen Arbeitsmitteln, einem altersübergreifenden Teamverständnis und gestärkter Kommunikation innerhalb des Teams profitieren alle: die Erzieherinnen und Erzieher, die Kinder und die Kitaleitung.

Wir geben Ihnen Tipps, wie Kita-Arbeitsplätze für Beschäftigte jeden Alters gestaltet werden können und wie Sie es schaffen, die Potenziale der Einzelnen für das Team gewinnbringend einzusetzen. Ganz nach dem Motto: Die jüngeren können schneller laufen, aber die Älteren kennen die Abkürzungen!

Darüber hinaus zeigen wir, wie Sie die Garderobe als Bildungsort nutzen können und was es bei einem Snoezelraum zu beachten gilt. Zum Schluss beantworten wir Ihnen die Frage, was zu tun ist, wenn Eltern ihr Kind krank in die Kita bringen. Sie kennen das sicher: ein Dauerbrenner in jedem Winter.

Viel Freude mit der neuen Ausgabe von KinderKinder!



Foto: privat

Ihre
Lisa Kuhnert,
Referentin bei der DGUV
und Mitglied
im Redaktionsbeirat

Inhalt

Schwerpunkt: Ältere Beschäftigte

04 Reife Leistung

Wie die Veränderungen der Altersstruktur in Kitateams die Arbeitsplatzgestaltung in Kitas für alle positiv beeinflussen kann.

06 „Ich bin dann eben Mutti“

So ermöglicht es die Kita „Kleine Wikinger“ erfahrenen Fachkräften, möglichst lange und gesund in ihrem Beruf zu arbeiten.

10 Generationen verbinden – Potenziale ausschöpfen

Warum Kitas ohne die Älteren beim Kampf gegen den Fachkräftemangel alt aussehen. Ein Interview.

*Kita-Schatz:
Auch die Kinder
profitieren von der
Erfahrung älterer
Fachkräfte.*



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: Uwe Hellhammer (Unfallkasse NRW), Dr. Torsten Kunz (Unfallkasse Hessen), Dirk Lauterbach (IAG), Lisa Kuhnert (DGUV), Sofia Pauluth (Kinderschutzbund Wiesbaden), Sophia Thomas (DGUV), 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 (verantwortl.), Holger Schmidt
Grafische Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, 60386 Frankfurt am Main
Druck: MedienSchiff BRuno, 22113 Hamburg, www.msbruno.de
Titelfoto: Melanie Marschner

12 Das sagt die Expertin dazu

Altersgemischte Teams: Welche Vorteile sie bieten und wieso es trotzdem nicht ohne Spannungen bleibt.

Sichere Kita

14 In Geborgenheit snoezelen

Was Snoezelräume so besonders macht.

Meine Gesundheit

16 Rückengerecht arbeiten

Mit diesen Tipps Rücken und Gelenke schonen.

Gute Praxis

18 Kranke Kinder bleiben zu Hause?

Wann ein Kind zu krank für den Kitabesuch ist, führt mit Eltern zu Diskussionen. Trotzdem sind einheitliche Regelungen kaum umsetzbar. Ein Gespräch.



14

Snoezelräume stimulieren die sensitive Wahrnehmung, laden aber auch zum Entspannen ein.

10



Bildungspioniere: Potenzial der erfahreneren Generation nutzen.

20 Weit mehr als nur An- und Ausziehen

Weshalb die Garderobe ein wertvoller Bildungsort ist.

Was mich gerade beschäftigt

23 Der Haus- und Gartenmeister

So unterstützt Alexander Schulz die Fachkräfte nicht nur handwerklich.

Aktuelle Meldungen gibt es auf unserer Webseite.

Das nächste Heft erscheint Anfang Februar 2024 zum Thema: Frühe MINT-Bildung



Hier finden Sie uns



Instagram:
@kinderkinder.magazin



Unsere Website:
www.kinderkinder.dguv.de



Adressänderung? Fragen zum Abo?
aboservice@dguv-kinderkinder.de

Altersgerechte Gestaltung von Kita-Arbeitsplätzen

Reife Leistung

Kitaleitungen und ihre Teams werden älter, während gleichzeitig die Anforderungen sowie die Betreuungszeiten steigen. Deshalb braucht es gesundes, motiviertes und gut ausgebildetes Personal. Höchste Zeit also, sich über altersgerechte Gestaltung von Kita-Arbeitsplätzen Gedanken zu machen.



KURZ GESAGT!

_Kitateams werden insgesamt älter

_Kitaleitungen müssen Bedarfen Aller Rechnung tragen

_Von Maßnahmen profitieren auch die Jüngeren

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel sind auch in den Kindertageseinrichtungen bereits deutlich zu spüren. Die durchschnittliche Erzieherin ist knapp 42 Jahre alt – Tendenz steigend. Statistiken zeigen, dass bis zum Jahr 2030 etwa 120.000 pädagogische Fachkräfte in Rente gehen werden. Um die Prozessqualität der Einrichtungen zu sichern, müssen Kitaleitungen und Träger – auch unabhängig vom Personalnotstand – den älteren Beschäftigten in Kitas eine Arbeitsumgebung bieten, die deren Belange und Perspektiven berücksichtigt. Denn viele von ihnen wollen oder müssen bis zum Rentenalter arbeiten. Von einer solchen Personalentwicklung profitieren jedoch nicht nur die Älteren, sondern das ganze Team – sowie folglich auch Kinder und deren Familien. Denn: Die Kinder werden immer jünger, ihre Betreuungsdauer ist deutlich länger als noch vor einigen Jahren. Sie sind auf gesunde, motivierte und ausreichend viele pädagogische Fachkräfte angewiesen.

Viele der Maßnahmen, die eine altersgerechte Arbeitsumgebung schaffen, fallen unter das Schlagwort „Betriebliches Gesundheitsmanagement“. Dazu gehören natürlich ergonomisches Mobiliar, Lärmschutz und Rückzugsräume für die Beschäftigten sowie Angebote zur Gesundheitsförderung (z. B. Rückenschule oder Entspannungskurse) – Maßnahmen, die letztlich allen

Beschäftigten zugutekommen, nicht nur den älteren. Darüber hinaus spielen auch die Organisation der Arbeit sowie eine Präventionskultur, die sich durch einen ganzheitlichen Ansatz auszeichnet, eine wichtige Rolle.

Alle Altersklassen ein Gewinn fürs Team

Für die älteren Teammitglieder sind manche dieser Aspekte wichtiger als andere. Welche Faktoren für sie besonders belastend sind, erfahren die Kitaleitung und der Träger durch regelmäßige Befragungen des Personals. Die Antworten geben die Richtung vor. Dabei gilt es, die Potenziale der Einzelnen für das Team gewinnbringend einzusetzen. Vielleicht hat die 55-jährige Schwierigkeiten beim Heben und Tragen der Krabbelkinder. Digitale Medien sind ihr nicht geheuer, während die 20-jährige Kollegin davon schwärmt. Dagegen ist sie sehr erfahren im Führen schwieriger Elterngespräche und behält die Ruhe, wenn sich ein Kind verletzt.

Zusammen und mit guten Absprachen sind alle Altersklassen ein Gewinn fürs Team, nach dem Motto: „Die Jüngeren können schneller laufen, aber die Älteren kennen die Abkürzungen“, wie es die Leitung eines Hamburger Projekts zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung in Kitas ausdrückte.¹



Die durchschnittliche
Erzieherin ist knapp

42 

Jahre alt – Tendenz steigend.

Mehr **unter** **über**
30-Jährige **50-Jährige**
im Westen im Osten



Dies bedeute nämlich gerade nicht, Schonräume für die Älteren zu schaffen und die Jungen dafür doppelt so viel arbeiten zu lassen, sondern gemeinsam Lösungen zu finden, wie sich jede und jeder Einzelne optimal einbringen könne. Das kollegiale Miteinander und die gegenseitige Wertschätzung sind darüber hinaus oft ungleich wichtiger als der durch den Träger finanzierte Yogakurs. Deshalb ist – wie so oft – gute Kommunikation der Schlüssel.

Im Gespräch bleiben

Das gilt besonders dann, wenn es erforderlich sein sollte, die Arbeitsorganisation altersgerecht zu verändern, zum Beispiel wenn ältere Mitarbeiterinnen aus der Krippe in den Elementarbereich wechseln. Das gesamte Team muss bei diesen Veränderungsprozessen eingebunden werden, damit nicht der Eindruck entsteht, es würden Sonderwünsche Einzelner erfüllt, während die anderen noch mehr aufgeladen bekommen.

Auch die Älteren sind gefordert, sich den neuen Realitäten zu stellen: Pädagogische Konzepte haben sich seit ihrer Ausbildung genauso gewandelt wie der Anspruch an frühkindliche Bildung. Dokumentationspflichten und Verwaltungsaufgaben haben zugenommen, (digitale) Medienbildung gehört zum Standard und die Elternkommunikation ist anspruchsvoller als noch vor Jahren. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen helfen allen (!) Fachkräften, bei diesen Entwicklungen mitzuhalten. Für Kitaleitungen und Träger liegt im Ermöglichen des lebenslangen Lernens ein großes Potenzial.

Letztlich ist die altersgerechte Gestaltung von Kita-Arbeitsplätzen ein Werkzeug, um mit einem guten, eingespielten Team aus Alt und Jung die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und erfahrenes Personal zu halten. ■

Stefanie Richter

¹Michael Schaaf und Costanza Müller-Djalili in: Betriebliche Gesundheitsförderung für ältere Mitarbeitende, KiTa ND, 11/2012



Die Rolle älterer Fachkräfte

„Ich bin dann eben Mutti“

Mit Anpassungen der Arbeitsorganisation und der Anschaffung ergonomischer Hilfsmittel bemüht sich die Kita „Kleine Wikinger“ darum, dass alle Fachkräfte möglichst lange und gesund im Beruf arbeiten können. Und das Verständnis zwischen Jung und Alt steht auch im Fokus.

KURZ GESAGT!

_Von der Zusammenarbeit älterer und jüngerer Fachkräfte im Team profitieren alle – vor allem die Kinder

_Wertschätzender Umgang miteinander, Kommunikations- und Kritikfähigkeit sind entscheidend

_Erfahrene Erzieherinnen und Erzieher müssen sich Offenheit für Veränderungen bewahren

Mit 64 Jahren ist Regina Dillert die „Alterspräsidentin“ in der Evangelischen Kita „Kleine Wikinger“ in Busdorf bei Schleswig. Und vor allem ist sie „die gute Seele“, wie Sonja Joswig ihre Mitarbeiterin nennt. Die Kitaleiterin spricht liebevoll von ihren „Schätzen“, wenn sie über die Erzieherinnen spricht. Sie alle würden ihre Persönlichkeiten mitbringen, ihre Fähigkeiten und ihre Qualitäten. Wobei die älteren Fachkräfte für sie, das merkt man, schon besondere Schätze sind. Und die wollen gehegt und gepflegt sein.

Regina Dillert arbeitet schon seit mehr als 30 Jahren als Erzieherin. Früher, blickt sie zurück, habe sie viel Zeit auf dem Fußboden verbracht oder auf den kleinen Holzstühlchen, die es damals noch in den Gruppenräumen gab. Heute

zeugen Rücken und Knie davon. „Den Verschleiß merke ich schon“, sagt sie. Ihre Arbeitszeit hat sie deshalb auf 25 Stunden pro Woche reduziert. Alles, das räumt sie ein, kann sie nicht mehr machen. Muss sie auch nicht. Vom

regulären Gruppendienst ist sie befreit, stattdessen kümmert sie sich liebevoll um den Essensraum, den alle in der Kita nur „Restaurant“ nennen. Den Raum deko-

rieren, den Tisch decken, Obst und Gemüse schneiden, Geschirr spülen – das sind jetzt ihre Hauptaufgaben. Und, ganz wichtig, Gespräche mit den Kindern: „Ich bin für sie der Kummerkasten.“

Mit ihrer Tätigkeit ist sie eine wertvolle Entlastung für die anderen Fachkräfte. Jede Kollegin kommt mit ihren Kindern beim freien Frühstück

„Ich bin für sie der Kummerkasten.“

Regina Dillert

zwischen 8 und 10.30 Uhr bei Regina im Restaurant vorbei. Für alle hat sie ein freundliches Wort und insbesondere für ihre jüngeren Kolleginnen immer auch ein offenes Ohr. Oder, wie sie es selbst schmunzelnd ausdrückt: „Ich bin dann eben Mutti.“

Das Repertoire ist im Kopf statt im Internet

Noch dazu springt Regina Dillert im Gruppendienst ein, wenn es personelle Engpässe gibt. Was sollen wir singen? Was können wir spielen? Sie braucht dafür kein Smartphone, kein YouTube oder Pinterest. Sie hat ein großes Repertoire im Kopf und ein Gespür dafür, was gerade passend ist und gut ankommt.

Diese Leichtigkeit hinterlässt Eindruck bei den jüngeren Fachkräften. Zu ihnen gehört Nicole Bendixen. „Wenn man neu in den Beruf startet, ist man unsicher“, blickt die 27-Jährige auf ihre Anfänge zurück. Da habe sie schon Respekt gehabt, wenn die erfahrenen Kolleginnen den Morgenkreis gemacht oder spontan etwas gebastelt hätten. „Wie locker die das machen ...“, habe sie gedacht.

Nicole Bendixen profitiert von der Lebens- und Berufserfahrung der routinierten Kolleginnen.

Umgekehrt bringen die Jüngeren neues Fachwissen ins Team ein. „Es ist ein gegenseitiger Austausch“, sagt die Sozialpädagogische Assistentin (SPA). Letztlich sei die Kommunikation entscheidend, ob man sich auf einen Ansatz einige oder vielleicht gemeinsam eine neue Lösung finde. „Beide Seiten müssen Kompromisse eingehen“, sagt Nicole Bendixen. Wichtig seien ein wertschätzender Umgang und die Fähigkeit, konstruktive Kritik anzunehmen. „Ein ‚Du hättest es auch so machen können‘ heißt ja nicht, dass ich es schlecht gemacht habe. Aber ich hätte es auch anders machen können und das wäre vielleicht besser gewesen.“

Fragend Schwachstellen aufdecken und Kritik äußern

Susi Keller-Sievers trägt ihre Kritik in Dienstbesprechungen so vor, dass sich niemand verletzt fühlt. Meist macht sie das in Form von Fragen. Sie ist gut darin, Schwachstellen aufzudecken, und beharrlich darin, sie abzustellen. Eine Sicherheitsbeauftragte, wie sie sich jede



1 Die Gespräche mit den Kindern sind für Regina Dillert wichtig: „Ich bin für sie der Kummerkasten.“

2 Nicole Bendixen und Regina Dillert profitieren im Kita-Alltag von ihren jeweiligen Erfahrungen und Ideen – und die Kinder ebenfalls.

3 In ihrer Anfangszeit war Nicole Bendixen beeindruckt, mit welcher Spontaneität die erfahrenen Kolleginnen mit den Kindern etwas basteln.

Fotos: Melanie Marschner





4

4 Susi Keller-Sievers (von links), Regina Dillert und Nicole Bendixen sind zwar nicht immer einer Meinung, pflegen aber einen wertschätzenden Umgang miteinander.



5

5 Damit ihr das Knien im Krippenbereich leichterfällt, benutzt Susi Keller-Sievers ein Yogakissen.



6

6 Die Wickeltische sind mit Treppen ausgestattet. Das erleichtert Fachkräften die Arbeit und entlastet den Rücken.

7 Die jüngeren Fachkräfte könnten besser mit Veränderungen umgehen, die älteren aufgrund ihrer Erfahrung offener kritische Themen ansprechen, hat Sonja Joswig (Mitte) festgestellt. Sie alle sind für die Kitaleiterin aber ihre „Schätze“.

► Kitaleitung wünscht. Und noch dazu eine 57-Jährige, die ihre Erfahrungen gerne mit der jüngeren Generation teilt, Veränderungen aber gleichzeitig offen gegenübersteht. „Kinder dürfen jetzt mitentscheiden, was ihnen guttut und wozu sie Lust haben. Das finde ich toll, weil sie als Persönlichkeiten wahrgenommen und in ihren Fähigkeiten gefördert werden“, gibt die zweifache Mutter und Großmutter ein Beispiel.

Was sich nicht geändert hat, ist ihr Einsatzgebiet. Susi Keller-Sievers arbeitet im Krippenbereich. „Man hat seine Wehwehchen, das bringt der Beruf mit sich. Aber ich bin gesund.“ Was viel mit der Liebe zu ihrem Herzensberuf zu tun habe, aber auch damit, dass sie sich in der Freizeit viel bewege, sich gesund ernähre und im Beruf auf sich achte. „Wie setze ich mich hin? Wie bücke ich mich? Mehr in die Knie gehen und nicht aus dem Rücken heben“, veranschaulicht sie.

Darüber hinaus unterstützt der Träger das Kitapersonal der „Kleinen Wikinger“ mit ergonomi-

schen Arbeits- und Hilfsmitteln. So hat jede Erzieherin ihren eigenen, auf sie abgestimmten Stuhl. Die Fachkräfte im Krippenbereich haben Yogakissen, damit ihnen das Knien leichterfällt und weniger belastend ist. An der Garderobe gibt es eine Anziehhilfe, auf die die Kinder klettern können, damit sich die Erzieherinnen beim Zubinden der Schuhe nicht bücken müssen. Zudem sind die Wickeltische mit Treppen ausgestattet. Susi Keller-Sievers rät den jüngeren Kolleginnen, es so zu handhaben wie sie: „Hebt die Kinder nicht vom Wickeltisch, lasst sie die Treppe runterkriechen.“ Schließlich wickle man täglich und das Heben belastet Schultern und Rücken.

Das Team erleichtert es ihr, motiviert und mit Spaß zur Arbeit zu kommen. „Wir sind unterschiedliche Charaktere und sind nicht immer alle einer Meinung“, sagt Susi Keller-Sievers. „Wir können aber andere Meinungen akzeptieren und finden auf Augenhöhe zueinander, weil wir das gleiche Ziel verfolgen.“

Projekt „Brücken bauen“ hilft beim besseren Verständnis

Nicht immer war das Betriebsklima so gut. Kitaleiterin Sonja Joswig spürte vor einiger Zeit Konfliktpotenzial zwischen den Generationen: „Deshalb haben wir uns professionell begleiten lassen, damit es gar nicht erst hochkocht.“ Sie machte mit ihrem Team beim Projekt „Brücken bauen“ der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein und der Unfallkasse Nord mit. Bei der Fortbildung ging es nicht um pädagogische Themen, sondern um die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und ein besseres Verständnis für die Kolleginnen in ihren verschiedenen Lebensphasen. Vereinfacht gesagt: Während die Mittzwanziger sich mit Familienplanung oder Hausbau beschäftigen, interessiert die 60-jährigen eher, wie sie gesund in die Rente kommen.

„Wir haben uns professionell begleiten lassen, damit es gar nicht erst hochkocht.“

Sonja Joswig

Das Ergebnis der Schulung: „Die Stimmung ist jetzt ganz anders, es ist deutlich harmonischer geworden“, sagt Sonja Joswig. „Wir können uns besser in die anderen hineinversetzen.“ Außerdem habe man gelernt, Berufliches von Privatem zu trennen, und Teamregeln aufgestellt: Wenn etwas nicht gut läuft, wird es untereinander angesprochen und geklärt.

Die Offenheit, Dinge anzusprechen, schätzt Sonja Joswig an den erfahrenen Erzieherinnen. „Sie sind nicht nur Frau und Erzieherin, sondern auch Mutter und vielleicht Großmutter. Sie haben einen ganz anderen Erfahrungsschatz und vermitteln das den jüngeren auf eine nette Weise. Sie tun dem Team damit einfach gut“, sagt die 44-jährige Kitaleiterin. Umgekehrt könnten die jüngeren Fachkräfte besser mit Veränderungen umgehen und seien nicht so eingefahren. Beide Seiten würden also voneinander profitieren und sich ergänzen.

Offene Arbeit: Die Skepsis ist gewichen

„Der Beruf hat sich sehr verändert“, sagt Regina Dillert. Sie würde ihn aber immer wieder wählen: „Morgens anzukommen, die Freude, die Erwartung, die herzliche Begrüßung der Kinder – das macht mir immer noch viel Spaß.“

Als ältere Fachkraft müsse man aber auch selbst Offenheit für Neues mitbringen. „Ich lerne heute noch dazu – auch wenn es mir schwererfällt als früher“, sagt die 64-jährige „Restaurant-Chefin“. So musste sie sich erst überzeugen lassen von der Umstellung von festen Gruppen auf die offene Arbeit. Lärm und Chaos habe sie erwartet. Doch das Gegenteil war der

Fall: „Die Kinder sind entspannter und ruhiger, weil sie dahin gehen können, wo sie spielen oder ihre Freunde treffen möchten.“

Regina Dillert jedenfalls gefällt die Mischung aus jüngeren und älteren Kolleginnen, aus alten und neuen pädagogischen Ideen: „Die Jungen bringen einen Schwung mit, der mich mitreißt. Ich kann ihnen noch etwas beibringen, mir aber auch etwas von ihnen abgucken. Am meisten profitieren aber sicher die Kinder.“ ■

Holger Schmidt





Foto: Adobe Stock/N Lawrenson/peopleimages.com

Altersorientiertes Personalmanagement

Generationen verbinden – Potenziale ausschöpfen

Beim Kampf gegen den Fachkräftemangel spielen ältere Erzieherinnen und Erzieher eine wichtige Rolle. Ihre Erfahrung kann für Kitas eine wertvolle Ressource sein – wenn sie richtig genutzt wird. Kindheitspädagogin Isabelle Seeger erklärt im Interview, wie das gelingt.

Warum sind ältere Fachkräfte so wertvoll für Kitas?

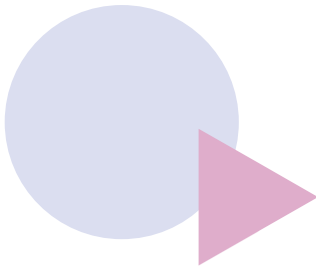
Isabelle Seeger: Oftmals werden die Stärken von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschätzt und ihre Fähigkeiten werden übersehen. Dabei profitieren Kitas vom Erfahrungswissen der sogenannten Aging Workers, die außerdem häufig gut vernetzt sind. Das ist beim Ausbau von Kooperationen hilfreich. Darüber hinaus zeichnet sie eine hohe Arbeitsdisziplin und eine gute Übersicht darüber aus, welche Anforderungen Eltern, Kinder oder die anderen Fachkräfte an die Kita stellen. In der Regel können sie mit komplexen Situationen und mit Stress gut umgehen. Häufig lassen sich ältere pädagogische Fachkräfte auch flexibel einsetzen, da sie familiär weniger stark gebunden sind. Kitas haben bei ihnen größere Planungssicherheit, da sie seltener eine berufliche Veränderung anstreben – insbesondere, wenn die Zeit bis zum Renteneintritt absehbar ist.

Wie können Kitas die Stärken der älteren Beschäftigten am besten nutzen?

Seeger: Ziel eines nachhaltigen, altersorientierten Personalmanagements sollte sein, dass der Kita Erfahrungswissen, aufgabenspezifisches Wissen und Methodenwissen erhalten bleiben. Beispielsweise können ältere Erzieherinnen als Ausbilderinnen oder Mentorinnen fungieren und neue Kolleginnen und Kollegen begleiten. Ein solches Personalmanagement kann auch beinhalten, erfahrenen Fachkräften andere Aufgaben zu übertragen. Das können Tätigkeiten in der Verwaltung, Planung und Organisation sein.

Die Aging Workers müssen aber auch mitziehen.

Seeger: Die Arbeitswelt ändert sich und wird komplexer. Lebenslanges Lernen ermöglicht es ihnen, diese Herausforderungen zu meistern. Ältere Beschäftigte profitieren aber auch von Fort- und



Weiterbildungen, indem ihnen die neuen Qualifikationen neue Karrieremöglichkeiten eröffnen. So kann eine pädagogische Fachkraft beispielsweise zur Expertin für Sprachförderung oder Raumgestaltung werden. Arbeitet sie bei einem größeren Träger, kann sie ihr Wissen beratend auch in anderen Kitas einbringen oder eigene Fortbildungen zum Thema leiten.

Worauf müssen Kitaleitungen achten, um ihre Belegschaft altersgerecht zu führen?

Seeger: Kitaleitungen sehen in altersgerechter Führung ein wichtiges Thema, weil sie vielleicht ein altersgemischtes Team führen oder die Chancen diverser Teams sehen – in vielen Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Kitaleitungen wird die Thematik allerdings nicht berücksichtigt. Deshalb fehlt häufig das Wissen, um das Vorhaben in die Praxis umzusetzen. Kurz gesagt: Eine altersgerechte Führung sollte sich daran orientieren, in welcher Lebensphase sich die Beschäftigten befinden, und ihre Stärken berücksichtigen.

Können Sie das konkretisieren?

Seeger: Die Leitungen müssen den verschiedenen Anforderungen und Bedürfnissen der unterschiedlichen Generationen Rechnung tragen, um die Potenziale der einzelnen Altersgruppen gewinnbringend für die Kita zu nutzen. Jüngere Fachkräfte wünschen sich zum Beispiel häufig eine größere Aufgabenvielfalt, ältere Fachkräfte fordern dagegen eher Autonomie und möchten ihr Wissen weitergeben. Führungskräfte sollten die Ressourcen ihrer Beschäftigten kennen, ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Blick haben. Entsprechend sollten sie die Arbeitsanforderungen so gestalten, dass es weder zu einer Unter- noch zu einer Überforderung kommt. Die Erwartungen und Ziele müssen zwischen der Kitaleitung und den Beschäftigten klar definiert sein. Eine gute und offene Kommunikation ist dafür wichtig.

Haben die Kommunikation und der Umgang miteinander Auswirkungen auf die Gesundheit?

Seeger: Das Führungsverhalten beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit, die Motivation und sogar die Arbeitsfähigkeit. Hohe Krankenstände können zum Beispiel in Zusammenhang mit schlechtem Führungsverhalten stehen. Empfinden ältere Fachkräfte etwa eine Ungleichbehandlung, kann sich das negativ auf ihre Gesundheit auswirken. Im schlimmsten Fall gehen sie vorzeitig in den Ruhestand.



ZUR PERSON:

Kindheitspädagogin Isabelle Seeger arbeitet im Forum Frühkindliche Bildung Baden-Württemberg (FFB) und ist Lehrbeauftragte an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg. Zuvor war sie als Kitaleiterin tätig.

Foto: privat

Was trägt denn dazu bei, dass sich die Fachkräfte wohlfühlen?

Seeger: Ein wertschätzender Umgang ist immer wichtig. Dazu gehört auch, die Beschäftigten gemäß ihren persönlichen und fachlichen Kompetenzen einzusetzen. So steigert ein nachhaltiges, altersgerechtes Personalmanagement die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der älteren Beschäftigten, während arbeitsbedingte Belastungen reduziert werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement gewinnt in Kitas ebenfalls an Bedeutung. Durch gezielte Maßnahmen verbessert eine Kita damit nicht nur die Gesundheit ihrer Beschäftigten – sie erhöht auch ihre eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und reduziert personelle Fluktuation.

Ihr Fazit: Warum sollten sich Kitas mit nachhaltigem, altersorientiertem Personalmanagement auseinandersetzen?

Seeger: Weil es aufgrund des demografischen Wandels wichtig ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange zu beschäftigen. Wenn die pädagogischen Fachkräfte gesund bleiben und bis zum Renteneintritt zufrieden und motiviert arbeiten, kann das zur Reduzierung des Fachkräftemangels beitragen. Nur mit ausreichendem Wissen über altersgerechtes Führen können Kitaleitungen das wertvolle Potenzial voll ausschöpfen, das in den Aging Workers schlummert. ■

Die Fragen stellte Holger Schmidt

DAS SAGT DIE EXPERTIN DAZU

Altersgemischte Teams

Welche Vorteile bietet es, wenn jüngere und ältere Fachkräfte in einem Team zusammenarbeiten?

Lisa Lieb: Aus den Erfahrungen und der Routine der älteren Generation kann gepaart mit den frischen Ideen der jüngeren Beschäftigten eine tolle Energie entstehen. Man profitiert voneinander und die Kita bleibt beweglich. Auch die unterschiedlichen Werte der Generationen können einen Mehrwert darstellen. Loyalität und Kollegialität sind tief verwurzelt in den Biografien der älteren Erzieherinnen und Erzieher, bei den jüngeren sind es Werte wie Selbstfürsorge. Den Älteren würde manchmal mehr Selbstfürsorge guttun, weil sie dazu neigen, sich selbst zu vergessen und sich zu verausgaben. Den Jüngeren kann es helfen wahrzunehmen, wie schön es ist, sich aufeinander verlassen zu können.

Das klingt in der Theorie gut, ist in der Praxis aber sicher nicht immer so einfach.

Die Vorteile sind auch gleichzeitig Spannungsfelder. Vor allem, wenn man nicht offen ist füreinander. Wenn die alten Hasen sagen: „Das haben wir schon immer so gemacht“, oder die Neulinge sich nicht trauen, ihren Platz zu erkämpfen. In einer Supervision hatte ich zum Beispiel ein Team mit einer Auszubildenden. Sie hatte eine tolle Idee, weil viele Eltern trotz Bitten der Kita die Kleidung ihrer Kinder nicht mit Namen beschriftet hatten: Sie wollte beim nächs-

Erziehungswissenschaftlerin **Lisa Lieb** ist unter anderem Expertin für den Umgang pädagogischer Teams mit Heterogenität. Sie leitet das Weiterbildungsunternehmen „Kita Seminare Hamburg“.



Foto: privat

ten Elternabend alle Kleider ohne Beschriftung zu einem Kleiderberg türmen, um den Eltern das Problem vor Augen zu führen. Aber die Auszubildende fühlte sich nicht wahrgenommen.

Wie gelingt die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams?

Es gibt den Ansatz der „kritischen Lerngemeinschaft“. Demnach sollten die Aufgaben und Verantwortlichkeiten so verteilt sein, dass sie den Stärken der Beschäftigten entsprechen. Alle haben dabei die Aufgabe, sowohl Lehrer als auch Lehrling zu sein. Wichtig ist, zu reflektieren und sich gegenseitig Feedback zu geben. Und zu fragen: „Warum hast du das jetzt auf diese Weise gemacht?“ Und zwar als offene Frage, um eine andere Herangehensweise zu verstehen und womöglich dazuzulernen, und nicht als Vorwurf. Außerdem sollte man eigene Vorurteile hinterfragen. Es stimmt zum Beispiel oft nicht, dass ältere Fachkräfte nicht offen sind gegenüber der Digitalisierung.

Welche Rolle spielt die Kitaleitung?

Eine offene Kommunikationskultur steht und fällt mit der Kitaleitung. Sie hat eine Vorbildfunktion. Trotz der angespannten Personalsituation sollte die Kitaleitung versuchen, feste Teams zu etablieren. Gerade Teams mit Neulingen sollten genügend Zeit haben, Vertrauen zueinander aufzubauen, Strukturen abzusprechen sowie Rollen und Aufgaben zu verteilen. ■

Die Fragen stellte Holger Schmidt

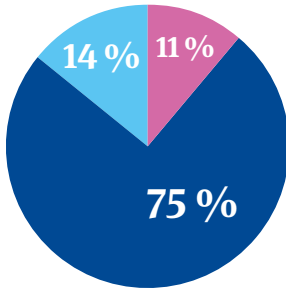


Illustration: rawpixel.com/Freepik

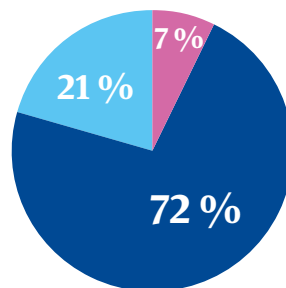
Zahlen

und Fakten

Alterszusammensetzung der Teams



2007



2020

jüngere Teams (> 50 %
unter 30 J.)

altersgemischte Teams
(gleich viele sind 50 J. und
älter bzw. unter 30 J.)

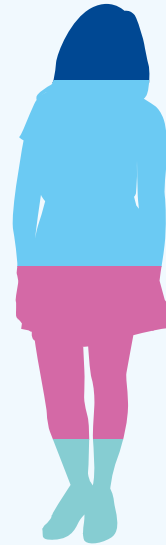
ältere Teams (> 50 % sind
50 J. und älter)

rund
200.000
fehlende Fachkräfte
im Jahr 2030

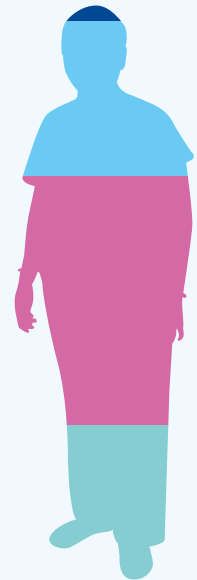
Kitabeschäftigte sind jünger
als Tagesmütter

Altersstruktur des pädagogischen Kitapersonals

Altersstruktur der Kindertagespflege



unter 25 Jahren: 14 %
25–40 Jahre: 37 %
40–55 Jahre: 32 %
über 55 Jahre: 17 %



unter 25 Jahren: 1 %
25–40 Jahre: 28 %
40–55 Jahre: 43 %
über 55 Jahre: 28 %

Quellen: Fachkräftebarometer, Statistisches Bundesamt,
Illustration: rawpixel.com/Freepik

Nicht über, sondern mit Kindern reden

In der Ausbildung und Kindheitsforschung wird meistens über Kinder geredet, aber nur selten mit ihnen. Dabei bietet die Kinderperspektive Forschenden wertvollen Input. Auf dem Deutschen Bildungsserver finden sich Links zu Publikationen, die die Kinder in den Fokus stellen – etwa im Kontext Qualitätsentwicklung, Inklusion und Diversität.
<https://kurzelinks.de/ir63>

Frühe Förderung – große Wirkung

Schon eine zwölfstündige Schulung von Betreuungspersonen kann nach kurzer Zeit signifikante Verbesserungen im Spracherwerb mehrsprachiger Vorschulkinder bewirken. Damit starten sie mit besseren Chancen in die Schule. Mehr darüber unter: <https://kurzelinks.de/rcwa>

**Aktuelle Meldungen finden Sie immer
online unter: www.kinderkinder.dguv.de**

In Geborgenheit snoezelen

Snoezelräume sind speziell gestaltete Räume mit einem multifunktionalen Konzept. Hier werden über Licht- und Farbelemente sowie Musik verschiedene Sinnesempfindungen ausgelöst. Snoezelen erzeugt Wohlbefinden; die ruhige Atmosphäre nimmt den Menschen Ängste, sie fühlen sich geborgen und sicher.



1 Snoezelräume in Kindertagesstätten: gemütlich, aber sicher

In Kindertagesstätten, besonders in integrativen Einrichtungen, können Snoezelräume dazu dienen, ganz individuell auf die Bedürfnisse einzelner Kinder einzugehen. Es hat sich gezeigt, dass durch das gezielte Nutzen des Snoezelraums sowohl die Aufmerksamkeit als auch die Entspannung der Kinder zunehmen.¹ Das Angebot in den Räumen mit unterschiedlichen und bewusst gelenkten Reizen kann unter anderem dazu führen, dass sich der Puls verlangsamt und Entspannung eintritt. „Wenn das Snoezelen als pädagogische Aktivität regelmäßig durchgeführt wird, ist es ein Highlight, sowohl für Kinder als auch für Pädagoginnen und Pädagogen. Eine Auszeit, die die Sinne ordnet, zur

Lesetipp!

Magisterarbeit: „Theoretischer Zugang zum Snoezelen und Aspekte der Gestaltung von räumlichen Bedingungen in einer integrativen Kindertagesstätte“, als PDF unter: <https://kurzelinks.de/oj8x>

Ruhe kommen und zugleich Bildungsprozesse stattfinden lässt“, zeigt sich Heike Levin, Erzieherin und Mitglied der International Snoezelen Association (ISNA), vom Snoezelkonzept überzeugt. Besonders wichtig ist dabei jedoch eine 1:1-Betreuung und dass sich die betreuende Person ganz auf die Bedürfnisse und Reaktionen des snoezelnden Kindes einstellt. Das bedeutet auch: Snoezelräume sind keine offenen Angebote.

¹ www.hu-berlin.de/de/forschung/szf/forschungsmanagement/veroeffentlichungen/spektrum/mertens_305.pdf

1 Licht- und Farbspiele sind zentrale Elemente in Snoezelräumen. Besonders eignen sich LED-Lichter. Natürlich müssen sie kindersicher sein.

2 Ob Sitzsäcke oder Podeste mit Kissen und Liegematten: Die Möblierung ist schlicht und richtet sich danach, wer den Snoezelraum hauptsächlich nutzt.

2



AHA!

Das Fantasiewort „snoezelen“ (sprich „snuzelen“) ist eine Zusammensetzung der niederländischen Begriffe „snuffelen“ (schnüffeln, schnuppern) und „doezelen“ (dösen, schlummern). Die Niederländer Hulsegege und Verheul setzten Mitte der 1970er-Jahre das Snoezelen zunächst als spontane Aktivität bei schwerstmehrfachbehinderten Menschen ein. Heute gibt es Snoezelräume für alle Entwicklungsstufen in unterschiedlichsten Einrichtungen, neben Kitas in Seniorenzentren, Rehabilitationseinrichtungen und Hospizen.

Licht, Farben, Wasser

Im klassischen Snoezelraum sind die Wände weiß. Lichteffekte, also besondere Sinnesindrücke für das Auge, werden mithilfe von farbigen Lampen erzielt. Elemente dafür sind LED-Scheinwerfer, Farbräder, Lichtwasserfälle sowie Lichterketten. Prismen, spezielle Spiegel und Spiegelkugeln sorgen dafür, dass das Licht reflektiert wird. Diese Effekte lassen sich durch Beamer-Projektionen verstärken. Achten Sie jedoch darauf, die Räume nicht zu überfrachten, und bringen Sie die Lichter und Lampen sicher und unzugänglich für Kinder an. Zudem können die Lichter auch mit einer Fernsteuerung einzeln zuschaltbar und dimmbar sein, um die Intensität der Farbgebung zu regulieren. Auf Lichtblitze, flackerndes Licht und Ähnliches sollten Sie allerdings verzichten (Kinder mit Epilepsie!).

Wände, Decke, Boden und Polster-Module zum Sitzen und Liegen sowie Boden- und Wandmatten-Module können klassisch weiß oder auch gelb, orange oder beige sein. Auch hier gilt: Wenige liebevoll und aufeinander abgestimmte Elemente sind besser als zu viele.

Auch Wasserelemente spielen in Snoezelräumen eine Rolle. Dafür gibt es spezielle Wasserspiele und -säulen, Aquarien sind ebenfalls denkbar. Unabdingbar ist es auch hier, die Elemente fachgemäß und kindersicher anzubringen.

Sitz- und Liegepolster

Sitzsäcke, Liegepodeste, Liege-Inseln, Wasserbetten, bequeme Sessel, Boden- und Wandmatten sowie Schaukeln ermöglichen bequemes Sitzen und Liegen und fördern das bewusste Spüren und Fühlen.

Musik

Meditative Töne mit spezieller therapeutischer Musik, mit Klängen, Naturgeräuschen und (Kinder-)Geschichten tragen zur Anregung und Entspannung der Kinder bei.

Sicherheit gewährleisten

Die ISNA empfiehlt, niemals Personen allein in den Snoezelraum zu lassen; das Snoezeln sollte kein offenes Angebot sein. Je nach individuellen Voraussetzungen der Kinder ist eine 1:1-Betreuung sinnvoll. ■

KURZ GESAGT!

_Snoezelräume sind reizarme Rückzugsräume

_Kein offenes Angebot

_Optimal: Einbindung in ein pädagogisches Konzept, da 1:1-Betreuung sinnvoll

Verena Schmidt



Sie finden auf unserer Webseite eine Checkliste mit den wichtigsten Punkten, die Sie bei der Planung eines Snoezelraums beachten müssen: www.kinderkinder.dguv.de/snoezel_checkliste

Rückengerecht arbeiten

Pädagogische Fachkräfte haben vielfach einen echten Knochenjob. Denn das Tragen und Hochheben der Kleinen belastet Muskeln und Gelenke ebenso wie das Sitzen auf viel zu kleinen Stühlen an viel zu niedrigen Tischen oder auf dem Boden. Mit Know-how und einer ergonomischen Ausstattung ist rückengerechtes Arbeiten jedoch nicht schwer.

Nutzen Sie höhenverstellbare Stühle und vermeiden Sie unbedingt, auf Kinderstühlen zu sitzen, denn dadurch können Verspannungen im Bereich der Wirbelsäule und Beschwerden an den Kniegelenken auftreten.



Verwenden Sie Anziehhilfen wie Podeste, kleine Treppen und ergonomische Stühle, um sich mit den Kindern auf Augenhöhe zu bewegen. So vermeiden Sie es, sich ständig vorbeugen und die Wirbelsäule verdrehen zu müssen. Lassen Sie die Kinder möglichst viel selbstständig machen.



Nutzen Sie Servierwagen zum Transportieren der Mahlzeiten.



Portionieren und richten Sie die Speisen auf den Kindertellern an einem normal hohen Tisch oder auf dem Servierwagen an, statt sich zu den Kindern herunterzubeugen, sofern diese überhaupt Hilfe benötigen.





Kann das Kind, das Sie hochheben möchten, nicht doch selbst laufen, klettern o. Ä. – eventuell mit Ihrer Hilfe? Lässt es sich nicht vermeiden: Heben Sie das Kind körpernah und achten Sie darauf, dass Ihre Knie nicht durchgestreckt sind. Wenn Sie Babys oder Krabbelkinder länger tragen, ist es sinnvoll, dafür ergonomische Tragesysteme zu verwenden.

Nutzen Sie solche Bettchen, in die die Kinder selbstständig hinein- und herauskrabbeln können, damit Sie sie zum Schlafenlegen nicht über das Gitter heben müssen.



Bei schweren Gegenständen: Holen Sie sich Hilfe oder greifen Sie auf geeignete Hilfsmittel (Sackkarre etc.) zurück.



Heben Sie die Kinder nur ausnahmsweise auf den Wickeltisch, lassen Sie die Kleinen vorhandene Aufstiegshilfen nutzen. Ältere Kinder können stehend gewickelt werden, während die Fachkraft auf einem niedrigen Stuhl sitzt.

Das Spielen auf dem Boden kann die Kniegelenke belasten. Hilfreich sind hier Sitzalternativen, beispielsweise Yogakissen, Meditationsbänkchen oder Bodenstühle.



TIPP!

Gefährdungsbeurteilungen geben Ihnen wertvolle Hinweise auf Verbesserungsbedarf in Ihrer Kita. Mehr dazu unter:

www.bgw-online.de/gefaehrungsbeurteilung-kita

Weitere Informationen zum rückengerechten Arbeiten unter: www.dguv.de, Webcode: p202106



Kranke Kinder bleiben zu Hause?



Das Thema ist ein Dauerbrenner – und es scheint auch keine befriedigende und allgemeingültige Antwort auf die Frage zu geben: Was ist zu tun, wenn die Eltern ihr Kind krank in die Kita bringen? KinderKinder sprach darüber mit zwei Pädagoginnen.



Warum regelt der Träger, also in Ihrem Fall das Bayerische Rote Kreuz, kurz: BRK, nicht einheitlich für die Kitas in seiner Trägerschaft, wann ein Kind zu krank für den Kitabesuch ist?

Hermine Brenauer: Es gibt dazu durchaus von unserer Seite Empfehlungen. Wir tun uns aus Trägersicht allerdings schwer, verbindliche Vorgaben zu machen, da es keine klare Aussage auf Gesetzesebene gibt. Die einzige gesetzliche Grundlage ist das Infektionsschutzgesetz – das deckt zwar viel, aber eben nicht alles ab, was die Kolleginnen und Kollegen in den Kitas zu sehen bekommen. Außerdem mag eine Vorgabe für die eine Einrichtung passen, aber für die andere überhaupt nicht, weil dort die Gegebenheiten andere sind. Es gibt etwa ein benachbartes Seniorenheim, das es erforderlich macht, auf etwas besonders zu achten. Es besteht eine große Vielfalt, wodurch es für uns als Träger

schwierig ist, eine einheitliche Regelung vorzugeben. So liegt es wieder bei den einzelnen Einrichtungen, wie sie es handhaben und inwiefern auch die örtlichen Gesundheitsämter involviert sind.

Lea Erhard: Beim Roten Kreuz haben wir einen Rahmenvertrag für alle Kitas, dem eine Belehrung zum Infektionsschutzgesetz beiliegt. Darin sind die Krankheiten aufgelistet, bei denen die Kinder nicht in die Kita kommen dürfen. In Bayern gibt es dazu verpflichtend den Rahmhygieneplan für alle Kitas, der in tabellarischer Form auflistet, wie lange die Kinder bei welcher Krankheit zu Hause bleiben müssen, ob ein Attest erforderlich ist und so weiter. Damit haben wir Erzieherinnen etwas an der Hand, das wir den Eltern rauskopieren und auf das wir uns berufen können.

Damit können Sie die Diskussionen mit den Eltern sicher abkürzen.

Lea Erhard: Ich führe die Diskussionen trotzdem, auch wenn es von der Aufnahme des Kindes an völlig klar ist, welche Regeln bei uns diesbezüglich gelten. Manche wollen es nicht verstehen, aber manche können es auch nicht verstehen – schlicht, weil es eine sprachliche oder kulturelle Barriere gibt. Was noch hinzukommt: Wir sind keine Ärzte. Wir wissen nicht, woher beispielsweise der Durchfall beim Krippenkind kommt – vom Zahnen oder einem Infekt? Also lassen wir das Kind lieber abholen. Das ist ein schmaler Grat und oft schwierig für die Zusammenarbeit mit den Eltern.

Wäre es hilfreich, wenn jede Kita – zum Beispiel mit dem Gesundheitsamt – eigene Hausregeln dazu als Anlage zum Betreuungsvertrag formuliert und damit eine gewisse Verbindlichkeit herstellt?

Lea Erhard: Das kann ich mir schon als entlastend für die Kitafachkräfte in den Gruppen vorstellen. Aber ob es an den Betreuungsvertrag gekoppelt sein muss? Wichtig wäre vor allem, solche Hausregeln in verschiedenen Sprachen oder rein visuell zu gestalten und so kurz und einfach wie möglich. Man könnte einen solchen Zettel regelmäßig in die Fächer oder auch als Info in die Willkommensmappe legen. Das könnte sich positiv auswirken, aber klar: Viele Eltern lesen es auch gar nicht.

Sehen Sie Alternativen?

Lea Erhard: Jede Kita hat einen Hygieneplan, der alle ein bis zwei Jahre erneuert wird. Die Einrichtungen haben dafür ihre Ansprechpersonen, die die dazugehörige Begehung machen. Vielleicht könnte man das Thema dort anbringen und den Hygieneplan ergänzen.

Wie kommt das Landesreferat des BRK in dieser Sache ins Spiel?

Hermine Brenauer: Wir stellen unseren Einrichtungen vor allem Informationen und unterstützende Handlungsleitfäden über das Intranet zur Verfügung. Hier lassen sich viele Dokumente herunterladen, die dann auch an die Eltern weitergegeben werden können. Außerdem haben wir eine interne Rechtsabteilung, die zum Beispiel Einwände von Eltern zu Vertragsbestandteilen oder sonstige Beschwerden prüft. Und da komme ich auch noch mal auf die Verbindlichkeit von Hausregeln zurück: Wenn Eltern uneinsichtig sind, ist unser Handlungsspielraum begrenzt. In meiner Position kann ich die Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen aber mit Informationen und Empfehlungen versorgen und sie damit unterstützen. ■

Die Fragen stellte Stefanie Richter



Aktualisierte Empfehlungen für entsprechende Hausregeln gibt es auf unserer Webseite: www.kinderkinder.dguv.de/hausregeln-krank-kinder/



Die Gesprächspartnerinnen

Hermine Brenauer
ist Landesreferentin für Kindertageseinrichtungen des Bayerischen Roten Kreuzes, das mehr als 330 Kindertages- und Schulkindbetreuungseinrichtungen in (Mit-) Trägerschaft hat. Sie berät Träger und Kitaleitungen in sämtlichen Belangen – auch was den Umgang mit kranken Kindern betrifft.

Lea Erhard
ist Einrichtungsleiterin und Kinderschutzfachkraft der integrierten Tagesstätte „Zirbelzwerge“ in Augsburg.

Foto: Adobe Stock/krutenyuk

Illustrationen: Adobe Stock/Hanna Syvak



Bildungsort Garderobe

Weit mehr als nur An- und Ausziehen



Erst Morgenkreis, danach Ausflug zum Spielplatz, dann Mittagessen, anschließend in den Garten. Und zwischendurch: raus aus den Klamotten, rein in die Klamotten. Die Garderobensituation sollte dabei nicht als Nebensache abgetan werden. Denn sie ist pädagogisch wertvoll.

KURZ GESAGT!

_Kinder lernen motorische und kognitive Fähigkeiten

_Garderobensituation als pädagogische Situation planen

_Auswahl des Garderobenortes und der -möbel von Anfang an berücksichtigen

Paul quengelt, Nina drängelt. Mia ist sauer, weil es nicht klappt mit den Gummistiefeln. Und eigentlich will sich die Erzieherin doch um Burak kümmern und ihm in die Jacke helfen. Chaos, Hektik, Stress. „Der ‚Augen-zu-und-durch-Modus‘ wird oft zum Normalzustand“, sagt Erziehungswissenschaftlerin Kira Daldrop. Sie weiß aus ihren Fortbildungen und aus eigener Erfahrung als stellvertretende Leiterin einer Leipziger Kita: „Das An- und Ausziehen der Kinder ist für viele Fachkräfte die stressigste Situation des Tages.“

Grund genug, sich näher mit der Garderobensituation zu beschäftigen. Sie gehört zu den Mikrotransitionen, zu den kleinen Übergängen (siehe KinderKinder 2/2021). Von einer Aktivität zur anderen, von einem Raum oder Ort zum anderen. Die Kinder lernen dabei viel: motorisch, wie sie sich selbst an- und ausziehen. Kognitiv, wie sie sich einen Überblick verschaffen, wo ihre Kleidung ist und was sie je nach Wetter und Aktivität brauchen. „In der Garderobensituation steckt jede Menge Bildung“, sagt Kira Daldrop. Und sie habe viel Potenzial, weil sie mehrere Male täglich wiederkehre.

Anziehzeit ist Beziehungszeit

Außerdem ist Anziehzeit auch immer Beziehungszeit, in der die Fachkräfte viel mit den Kindern kommunizieren können. „Du hast ja einen neuen Pullover, der ist ganz flauschig.“ Oder: „Fühl mal, die Regenjacke ist ganz glatt und kühl.“ Kindern helfe es in der Entwicklung nicht, passiv angezogen zu werden, erklärt Kira

Daldrop. Lieber so: „Schau mal, ich stelle den Stiefel hier hin. Du kannst mit beiden Händen an den Seiten festhalten und mit dem Fuß hineinschlüpfen.“

Die Fachkräfte sollten also individuell auf die Kinder eingehen können. Dafür muss die Garderobensituation als pädagogische Situation eingeplant werden. Die zentrale Fragestellung für die Umsetzung in der Praxis formuliert die Kindheitspädagogin so: „Wie gelingt das in unserer Kita mit unserer Personalsituation und mit unseren räumlichen Gegebenheiten?“

Ist die Garderobe in einem weitläufigen Flur mit Spielgeräten, kann das die Kinder leicht ablenken. „Ihnen fällt es dann schwer, sich auf das An- und Ausziehen zu konzentrieren“, erläutert Kira Daldrop. Zu klein sollte der Platz nicht sein, sonst können durch die Beengtheit Konflikte entstehen, die die Erzieherinnen und Erzieher entschärfen müssen.

Klar ist aber: An den Räumlichkeiten lässt sich selten etwas ändern, die Kitas müssen das Beste daraus machen. Ankerplätze, an denen Kinder mit kleinen Aktivitäten ein wenig Wartezeit überbrücken können, sind eine mögliche Entlastung. Oder das Herstellen von Schleusen: Kinder gehen nach dem Anziehen direkt in den Garten und werden dort in Empfang genommen. „Klare Absprachen sind nötig: Wer hat welche Kinder und welchen Raum im Blick?“, unterstreicht Kira Daldrop.





Garderoben sind so viel mehr als nur der Ort, an dem sich umgezogen und Kleidung aufbewahrt wird.

Foto: Agobe Stock/Frank Lambert

Die Erziehungswissenschaftlerin empfiehlt, möglichst kleine Gruppen aus Kindern mit unterschiedlichem Assistenzbedarf zu bilden: „Das gibt Erzieherinnen und Erziehern die Möglichkeit, sich den Kindern zuzuwenden, die mehr Unterstützung brauchen.“

Wichtig: sicheres und sinnvolles Mobiliar

Zudem wollen die Garderobenmöbel sinnvoll ausgewählt und gemäß den Sicherheitshinweisen der Hersteller aufgestellt sein, damit alles reibungslos und sicher klappt. Typisch sind Bänke, Kleiderhaken und Regale oder Fächer, die wichtige Utensilien wie Schals oder Mützen enthalten. Kommen die Kinder selbst gut an alles heran oder ist es gefährlich, wenn sie in Socken oder Matschschuhen hochklettern müssen? Bietet die Bank genügend Fläche, damit die Kinder dort sicher und mit den Füßen auf dem Boden sitzen können? Ist die Sitzfläche nutzbar oder wird sie von Kleidungsstücken versperrt, die an den Haken hängen? „Auch die pädagogischen Fachkräfte benötigen in der Garderobe Mobiliar, das sie entlastet, damit sie sich entspannt dem Kind zuwenden können“,

betont Kira Daldrop. Höhenverstellbare Rollhocker, ein Podest mit Stufen oder ein Stehwickeltisch könnten Lösungen sein.

Neben den Sicherheitsstandards – stand- und kipp sichere Anbringung der Garderobe, rutschhemmender Bodenbelag, Vorsicht bei Quetschstellen, Kanten und vorstehenden Haken – sollten auch die Licht- und Farbgestaltung sowie die Akustik berücksichtigt werden, rät Kira Daldrop. „So lässt sich Ruhe reinbringen und eine Stimmung erzeugen, die bei der Interaktion hilft.“ Schließlich werde beim An- und Ausziehen wichtige pädagogische Arbeit geleistet, um Kompetenzen fürs Leben aufzubauen. Und das klappt am besten stressfrei. „Die Garderobensituation ist nicht nur Mittel zum Zweck. Sie kann und darf auch Spaß machen“, zieht Kira Daldrop das Fazit. ■

Holger Schmidt

Zur Person:

Kira Daldrop studierte Kindheitspädagogik und Erziehungswissenschaften, in ihren Abschlussarbeiten beschäftigte sie sich mit der Garderobensituation in Kitas. Sie war stellvertretende Leiterin einer Leipziger Kita und arbeitet jetzt in der Familienbegleitung sowie in dem von ihr gegründeten InFanT Institut in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von pädagogischen Fachkräften.

Illustrationen: Freepik

Checkliste: So werden Garderoben sicher



- Wandgarderoben sind schwere Verbundelemente, die sicher an der Wand zu befestigen sind. Diese müssen so gesichert sein, dass sie nicht umfallen können – selbst wenn sich mal ein Kind „dranhängt“.
- Bei mobilen Standgarderoben sind die Herstellerangaben zu beachten. Sie müssen stabil und kippstabil aufgestellt sein und über Feststellvorrichtungen verfügen, damit sie nicht wegrollen können.
- Durch den Einbau oder die Aufstellung einer Garderobe wird die zulässige Verkehrswegbreite/Fluchtwegbreite nicht eingeschränkt und die brand-schutztechnischen Vorgaben werden beachtet.
- Ein rutschhemmender Bodenbelag reduziert die Gefahr, dass die Kinder sich bei Stürzen verletzen – selbst mit matschnassen Gummistiefeln.
- Bei Planung und Anschaffung die Größe der Kinder beachten, denn sie sollen ihre Jacken und Fächer selbstständig erreichen können.

- Schubladen müssen gegen Herausfallen gesichert sein.
- Um Verletzungen zu vermeiden, dürfen Garderobenhaken nicht hervorstehen. Sie sollten nach innen zeigen, abgeschirmt und abgerundet sein.
- Ausreichend Abstand zwischen den Kleiderhaken einplanen, damit sich mehrere Kinder gleichzeitig an- und ausziehen können.
- Eine Garderobe für das Kitapersonal sollte in der Nähe der Kindergarderobe sein. Das verhindert lange Wege und Lücken in der Aufsicht.
- Ganz wichtig: Genügend Platz einplanen, um Unordnung und Stress zu vermeiden. Damit die pädagogischen Fachkräfte rückschonend arbeiten können, muss Platz für kleine Bänke, Hocker und höhenverstellbare Stühle vorhanden sein.

- Wie für alle Einrichtungsgegenstände gilt auch für Garderoben: Es darf keine scharfen Kanten oder Ecken geben, an denen sich Kinder verletzen können.





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

Der Haus- und Gartenmeister

Ich habe hier viel Spielraum, um meine Ideen umzusetzen und das Außengelände zu gestalten – egal, ob es die Bepflanzung ist oder Wege, die ich anlege. Oder auch die Spielgeräte, die ich baue. Im Frühjahr war ein Prüfer vom TÜV da, um die Geräte abzunehmen. Er meinte anerkennend, dass die Kita ja eher wie ein Park aussehen würde. Besonders schön finde ich, wenn sich die Kinder über die neuen Spiel- und Entdeckungsmöglichkeiten freuen. Gern können mir die Kinder bei der Arbeit mit kleinen Handgriffen helfen. Dann nehme ich mir Zeit, ihnen zu erklären, warum wir jetzt zum Beispiel gießen oder den Rasen mähen. Bei schlechtem Wetter oder jetzt in der kalten Jahreszeit helfe ich gelegentlich in der Küche aus, beim Kartoffelschälen oder Austeilen des Essens zum Beispiel. Ich fahre auch als Betreuer mit auf einen Ausflug, wenn ich gebraucht werde.

Hausmeister Alexander Schulz erledigt nicht nur Reparaturarbeiten, tapeziert Räume und gestaltet den Garten, sondern er entlastet die pädagogischen Fachkräfte in der Naturkita „Am Spring“ im brandenburgischen Großräschen auch in ihrem Arbeitsalltag.

Was tun im WINTER ?



App ins Netz

Welche App ist für Kinder geeignet, werbefrei und pädagogisch in einem bestimmten thematischen Kontext sinnvoll? In der Datenbank „Apps für Kinder“ finden Sie Rezensionen beliebter Apps. Außerdem berichten Medienpädagoginnen und -pädagogen über kreative Medienprojekte in Kitas:
<https://kurzelinks.de/y8mj>

Unfall auf der Adventsfeier

Was ist eigentlich, wenn sich ein Elternteil oder Geschwisterkind auf der Adventsfeier der Kita verletzt? Dazu haben wir Antworten!

Gesund durch die kalte Jahreszeit

Blitzblank soll es gar nicht sein, die wichtigsten Regeln zur Hygiene in der Kita müssen aber eingehalten werden, um gesund durch den Winter zu kommen. Auf unserer Website gibt's Anregungen, wie man sie den Kindern spielerisch näherbringt.

Am Futterhaus

Bewegungsspiel – auch für ganz Kleine

Jetzt wird es draußen kalt

mit den Händen über die Oberarme rubbeln

und weißer Schnee fällt bald.

Finger langsam bewegen, von oben nach unten führen

Die Vögel fliegen hin und her

Arme ausbreiten und „fliegen“

und finden bald kein Futter mehr.

Hände suchend über die Augen halten

Kommt, bauen wir ein Haus

Fingerspitzen beider Hände bilden ein spitzes Dach

und streuen Futter darin aus,

mit den Fingern „Futter“ ausstreuen

für unsre liebe Vogelschar, so wie jedes Jahr.



Tipp!

Welche Tiere halten eigentlich Winterschlaf? Auf unserer Website finden Sie ein schönes Kreisspiel und passende Tierkärtchen zum Herunterladen.

Das Spielzeug macht Winterpause

Warum sich in der Adventszeit nicht mal auf das Wesentliche konzentrieren und die Kinder dabei ihre Kreativität neu entdecken lassen? Dafür bietet sich eine spielzeugfreie Zeit an. Erfahrungen und Infos: online bei uns.



Mitmachen!

Haben Sie noch mehr Tipps und Ideen? Teilen Sie diese über **#kikiwinter** bei Instagram oder mailen Sie uns.



Die ausführlichen Erklärungen und Links zu den einzelnen Themen finden Sie online: www.kinderkinder.dguv.de/winter23