



Stress lass nach!

Wie Sie herausfordernde Situationen auch
im neuen Kita-Jahr professionell meistern

Eine Handreichung für die Praxis der Kindertagesbetreuung

Herausfordernde Situationen professionell meistern

Sehr geehrte Fachkräfte, liebe Kita-Teams!

In den letzten Wochen und Monaten haben Sie alles dafür getan, um für Kinder und Eltern präsent zu sein und wieder Normalität im Kita-Alltag herzustellen. Dabei waren Sie zusätzlich mit vielen fachfremden und vor allem organisatorischen Aufgaben, z.B. mit der Konkretisierung immer neuer Hygienevorschriften beschäftigt, die viel Zeit in Anspruch genommen und Sie als Team stark unter Druck gesetzt haben.

Nicht immer war es möglich, Bewährtes weiterzuführen. So war z.B. die hygienisch notwendige Regelung, nur noch in festen Gruppen zu arbeiten, für viele Teams eine große organisatorische, aber auch pädagogische Herausforderung, die das Miteinander (mit den Kindern, mit den Eltern, aber auch im Kita-Team) vielerorts stark belastet hat. Feste Gruppen erfordern festes Personal und eine feste Kindergruppe – und genau das war und ist in vielen Einrichtungen oftmals nur schwer realisierbar.

Unter hohem Zeit- und Erwartungsdruck mussten in vielen Kitas bewährte und über lange Zeit erarbeitete (offene) Strukturen und Abläufe kurzfristig verändert werden. Die Einrichtungsleitungen und die Kita-Teams waren praktisch täglich mit neuen, nicht vorhersehbaren und teilweise kaum kontrollierbaren Situationen konfrontiert. Vieles war von heute auf morgen plötzlich anders – eine hohe Belastung vor allem für junge und besonders sensible bzw. belastete Kinder. Aber auch eine hohe Belastung für die Fachkräfte: Stress, Überlastung und Frustration sind seither in vielen Teams, wie bereits in vielen Familien, auf der Tagesordnung.

Diese Broschüre soll Sie an Ihre Stärken, Kompetenzen und Ressourcen erinnern – denn auf diese können und müssen Sie in herausfordernden Situationen zurückgreifen. Wir möchten Sie als pädagogische Kraft, als Einrichtungsleitung und als Kita-Team darin unterstützen, sich durch gezielte Beobachtung und Reflexion immer wieder gegenseitig zu stützen, Hand in Hand professionell zu handeln und sich gemeinsam darauf auszurichten, worauf es im Kita-Alltag wirklich ankommt.

1 | Achtsamer Umgang mit Stress und beruflichen Herausforderungen

Wer in Kindertageseinrichtungen arbeitet, kennt Alltagsstress und emotional herausfordernde Situationen. Dies war auch bereits vor der Corona-Pandemie so.

Aus der Stressforschung wissen wir, dass jede(r) von uns nur dann gut mit Alltagsstress und beruflichen Herausforderungen umgehen kann, wenn Anforderungen und verfügbare Ressourcen im Gleichgewicht stehen. Wenn aber Stressoren an Häufigkeit, Intensität und Dauer zunehmen und uns zudem wenig Entscheidungsspielraum bleibt, entsteht unangenehmer Distress, der uns schnell überfordert und unser Handeln stark beeinflussen kann.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen persönlichen und institutionellen Belastungen haben nicht nur Familien, sondern auch so manche Fachkraft und viele Teams an die Belastungsgrenze gebracht. Vor allem die tägliche Belastung durch eine hohe Verantwortung der Einrichtungsleitungen ist enorm. Wenig Zeit für Absprachen und Entscheidungen, widersprüchliche Erwartungen (z.B. Erwartungen von Trägern und Eltern an die Fachkräfte und deren pädagogische Ansprüche im Sinne der Kinder und Jugendlichen), personelle Knappheit und Unsicherheit, das Gefühl „es reicht nicht“ und ständig wechselnde, unvorhersehbare (Not-)Situationen, die ein schnelles Handeln erfordern und dringende Erholungszeiten kosten – das sind klassische Stressoren, die über einen langen Zeitraum auch die letzten Ressourcen aufbrauchen, die an die Substanz gehen, den emotionalen Zugang zu sich selbst und das Miteinander im Team, aber auch die Interaktionen mit den Kindern und Eltern beeinträchtigen können.

Um dies zu verhindern und um bestehenden Belastungen professionell und auch im Sinne der eigenen Gesundheit begegnen zu können, kommt es zunächst darauf an, dass Sie sich als Fachkraft und besonders als Einrichtungsleitung immer wieder darüber bewusst werden, wo Ihr Einflussbereich liegt, wo Sie Verantwortung übernehmen müssen und können und welche Ressourcen Ihnen dafür zur Verfügung stehen.



Herausfordernde Situationen professionell meistern

Strategie 1: Individuelle Stressbewältigungsstrategien stärken

Um Stress bewältigen zu können, kommt es zunächst darauf an, seine Ursachen und Auswirkungen zu kennen. Denn überall dort, wo Stressempfinden zum Ausdruck kommt, kann man auch ansetzen. Dies erfordert eine erhöhte Achtsamkeit gegenüber sich selbst, um Frühwarnzeichen für Überforderung zu erkennen. Diese können körperlicher Natur sein wie z.B. Erschöpfung, Verspannungen oder Kopfschmerzen, aber auch quälende Gedankenspiralen oder negative Emotionen sein – man kann sich nicht konzentrieren, ist zerstreut, ungeduldig oder besonders sensibel.

⇒ Auf körperliche Reaktionen, Gedanken und Gefühle achten

Um mit vorhandenem Stress kompetent umgehen zu können, ist es hilfreich, die individuellen Anzeichen und Auslöser zu beobachten und zu reflektieren:

Auf der *körperlichen Ebene* kann sich erlebter Distress durch eine innere Anspannung und durch äußere Verspannungen zeigen, z.B. im Nackenbereich, Kopfschmerzen etc. Diese Frühwarnzeichen erkennen wir selbst meist erst dann, wenn die körperliche Verspannung Schmerzen verursacht. Andere wiederum können unsere Anspannung z.B. daran beobachten, dass wir schneller sprechen, dass sich unsere Tonlage erhöht (wir „kreischen“), dass unser Umgangston bestimmender wird („Be-fehlston“) oder wir uns immer mehr zurückziehen. Was tun?

Es ist es möglich, die körperlichen Reaktionen bewusst zu beeinflussen und immer wieder zu versuchen, z. B. durch körperliche Aktivität oder gezielte Entspannung dagegen zu steuern. Probieren Sie aus, was Ihnen gut tut und holen Sie sich im (Klein)-Team soziale Unterstützung. Das kann im Kontakt mit vertrauten KollegInnen sein, indem Frühwarnzeichen von Stress gegenseitig wahrgenommen werden und eine vorher abgesprochene (mitunter auch kreative) Entlastung geschaffen wird (z.B. eine kurze Pause, um aus der Situation zu gehen; eine Kollegin aktivieren, die kurz „übernimmt“; körperliche Bewegung in der Mittagspause; ein „Powernap“ in der Mittagspause).

Unsere Emotionen und unsere Gedanken beeinflussen sich gegenseitig – dies können wir zur Bewältigung von Distress nutzen. Stressreduktion auf der *gedanklichen Ebene* gelingt durch die gezielte Analyse und Neubewertung der Situation: Was ist das eigentlich Belastende daran? Wie ist es um meine „inneren Antreiber“ bestellt? Welche konkreten Handlungsalternativen habe ich? Wer kann mich unterstützen? Häufig stellen sich Situationen auf den zweiten Blick oder aus einer neuen Perspektive nicht mehr als so bedrohlich dar – und ein klarer Kopf kann auch besser nach Lösungen und Auswegen suchen.

Auf der *emotionalen Ebene* lässt sich dies am besten mit dem Schaffen positiver Gefühle verbinden. Selbstfürsorge bedeutet, sich mit Positivem aufzubauen, indem Sie sich selbst etwas Gutes tun, sich mit einem Kraftsatz ermutigen (z.B. mit der Resilienzformel: „ich bin – ich kann – ich habe“) oder Halt finden in guten Beziehungen. Öffnen Sie sich, suchen Sie sich UnterstützerInnen, die Ihnen zuhören und Sie beraten.

Es kann sehr entlastend sein, sich das, was uns stresst, einfach mal von der Seele zu reden und gemeinsam zu betrachten, was man schon erfolgreich bewältigt hat. Im Bedarfsfall gilt: „Raus aus der Emotion – rein in die Profession!“ Scheuen Sie sich nicht, professionelle Beratung oder Hilfe aufzusuchen, denn die psychische Gesundheit gehört zum Fundament, auf das Sie im pädagogischen Alltag bauen. Nutzen Sie jede professionelle Hilfe, die Sie erhalten können, wie z.B. Supervision, Coaching/Begleitung oder Fachberatung.

⇒ Soziale Netzwerke aktivieren

Stressreduktion auf der *interpersonalen Ebene* geschieht durch die Aktivierung von sozialen Netzwerken, um mit Druck, Frustration und Stress konstruktiv umzugehen, d.h. diese zu bewerten und abzubauen. Die meisten Menschen reagieren mit Frustration, wenn sie zu viele herausfordernde Aufgaben haben. In der wertschätzenden Beziehung und Kommunikation im Team erhalten positive wie negative Gefühle ihren Raum und sie bieten die beste (weil in Beziehung mit anderen) Möglichkeit, sich zu beruhigen, „herunterzufahren“ und damit zu regulieren. Durch aktiv etablierte Routinen zu Beginn jeder Teamsitzung, wie z.B. eine „Befindlichkeitsrunde“ oder eine „Wo stehen wir – wo wollen wir hin?“-Runde, können Sie im Team bewusst Möglichkeiten schaffen, um gemeinsam über aktuelle Frustrationen oder relevante Stressoren zu sprechen und sich gegenseitig zu entlasten.

Beschweren Sie sich – das entlastet. Schaffen Sie sich im Team, gemeinsam mit der Leitung und mit dem Träger Strukturen eines aktiven Beschwerdemanagements und nutzen Sie es. Achten Sie darauf, dass Ihre Beschwerde wertschätzend, klar und genau formuliert, aber auch bestimmt ist. So können Ungerechtigkeiten, Überforderungssituationen oder unfaires

Verhalten anderer von Entscheidungsträgern frühzeitig gesehen und gezielt beantwortet werden. Auch dies dient Ihrer Psychohygiene. Sie verlassen das Gefühl der Hilflosigkeit und versuchen durch aktives Tun, die Situation zu verbessern.

Allein durch Gespräche im Team kann schon sehr viel Anspannung abgebaut werden. Das Team als soziales Netzwerk hilft Ihnen dabei, verschiedene Erfahrungen und Ansätze zur Bewältigung von „kritischen Situationen“ miteinander auszutauschen. So können Sie gemeinsam auch neue Ideen vor oder nach jeder Teamsitzung oder zu Tagesbeginn erproben: Gezielte Methoden zum Abbau von Anspannung wie z.B. Übungen zur progressiven Muskelentspannung, Yoga, autogenes Training oder Meditation können fester Bestandteil vor oder nach jeder Teamsitzung sein.

⇒ Kurzfristig Pausen suchen – langfristig Erholung finden

Gerade dann, wenn Stressoren andauern und nicht beeinflusst werden können, ist es notwendig, einen regelmäßigen Ausgleich in der Freizeit zu finden und sich Arbeitspausen zu gönnen. Achten Sie darauf, dass Ihre Freizeittermine als erstes im Kalender stehen und behalten Sie diese fest im Blick. Unterstützen Sie sich im (Klein-)Team durch klare Absprachen und flexible Pausenregelungen, so dass sich jede(r) von Ihnen auch zwischendurch mal eine kleine Auszeit nehmen kann.

Ebenso wichtig ist es aber auch, über kurzfristig wirksame Strategien in den herausfordernden Situationen zu verfügen, wie z. B. eine gezielte Schulterlockerung, ein Blick aus dem Fenster oder das Drücken des „inneren Pausenknopfes“, um für ein paar Atemzüge kurz innezuhalten, sich zu sortieren, bevor Sie reagieren oder eine Entscheidung treffen.

Herausfordernde Situationen professionell meistern

In akuten Konfliktsituationen ist es dann hilfreich, sich folgenden Fragen vorzunehmen: Wo steht das Kind/das Elternteil/die Kollegin gerade? (Welche Bedürfnisse/Emotionen hat er oder sie?) Und: Was möchte ich erreichen? Was möchte ich über meine Bedürfnisse/Emotionen mitteilen?

⇒ Sich bewusst und gemeinsam Kraftquellen schaffen

Was tun, wenn Ihre Stimmung im Keller ist, wenn Sie vor Erschöpfung nicht mehr entspannen können und Ihnen auch die Lust auf den Austausch mit anderen vergangen ist? – Sorgen Sie für sich! Versuchen Sie zwischendurch Möglichkeiten zu finden, sich etwas Gutes zu tun, sich auf das Hier und Jetzt zu konzentrieren, in sich hineinzuhören und auf das zu achten, was Ihre Stimmung hebt. Was macht Ihnen Freude? An welchem Ort können Sie gut auftanken? Wofür sind Sie dankbar? Wen haben Sie gerne an Ihrer Seite? – Machen Sie mehr davon!

Auch das Gefühl der Gemeinschaft und ein guter Zusammenhalt im Team können Ihnen, besonders in herausfordernden Zeiten, neue Kraft und Energie geben. Humor und Freude im Team sind ansteckend und motivierend. Lachen ist gesund und tut Körper und Seele gut, es stärkt unser Immunsystem und verbessert unser Wohlbefinden. Lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit um und machen Sie sich auf die Suche nach den Alltagszufällen und Menschen, die Sie zum Lächeln und Lachen bringen. Probieren Sie es aus und sammeln Sie „Glu(e)cks-Momente“!

„Belohnen“ Sie sich und Ihr Team mit gemeinsamen Unternehmungen, wie z.B. einem guten Essen in Teamsitzungen, mit Teamspaziergängen, einem gemeinsamen Lagerfeuer oder einer Bergtour. Und beschenken Sie sich mit alltäglichen Aufmerksamkeiten in der Begegnung, z.B. einem aufmunternden Wort am Morgen, einem Lächeln in der Garderobe und einem Dankeschön auf dem Nachhauseweg. Das stärkt den Zusammenhalt und ein gelingendes Miteinander im Team.

Materialien zur Selbst- und Teamreflexion:

Korren, C. (2018). Die beste Zeit ist Jetzt! Das Selbstfürsorgebuch für Erzieherinnen. München: Don Bosco.

Korren, C. (2018). Selbstfürsorge. Themenkarten für Teamarbeit, Coaching, Seminare. München: Don Bosco.

Rieder-Aigner, H. (2019). Taschenpädagogik. 22 Themen oder Tipps für jeden Tag. Wasserburg: Kopier+Druckstudio.

AV1 (Hrsg.). (2020). Gesundheit und Wohlbefinden in pädagogischen Einrichtungen (DVD). Bestellbar unter: www.av1-shop.de

Strategie 2: Persönliche Ziele und eigenes Handeln reflektieren

Jede pädagogische Kraft in der Kindertageseinrichtung ist eine wichtige Ressource: als Bezugsperson für die Kinder, als AnsprechpartnerIn für die Eltern und als KollegIn im Team. Geht es um die tägliche pädagogische Arbeit, sind die Kinder das „Herzstück“ der Fachkraft-Kind-Beziehung. Ihr Wohlbefinden hängt davon ab, wie gut es den pädagogischen Kräften gelingt, die Grundbedürfnisse und Entwicklungsbedarfe der Kinder wahrzunehmen und darauf einzugehen – auch und vor allem dann, wenn schwierige oder neue Situationen zu meistern sind.

⇒ Kindern auch im veränderten Kita-Alltag Halt und Sicherheit geben

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Hygienevorschriften bringen viel Verunsicherung, verändern bewährte Gruppenstrukturen und eingespielte Abläufe im Kita-Alltag. Oftmals müssen Leitungen und Kita-Teams ad hoc Veränderungen beschließen und Vorgaben umsetzen, ohne dass diese die Kindperspektive berücksichtigen. Doch Kinder brauchen verlässliche Erwachsene, die ihnen Halt und Orientierung geben.

Wie gut Kinder solche „kritischen Lebensereignisse“ bewältigen, ist maßgeblich davon abhängig, wie diese von ihren wichtigsten Bezugspersonen und damit auch von den pädagogischen Kräften in der Kita bewertet werden und wie sie damit umgehen. Kinder orientieren sich auch an ihnen, wenn sie mit neuen Erfahrungen, wie z.B. dem Tragen von Masken oder unangenehmen Schnelltests konfrontiert werden. Je nachdem, ob die Bezugspersonen diese Belastungen als unüberwindliches Übel oder zu meisternde Herausforderung

sehen, fühlen sich auch Kinder entweder schnell überfordert oder sie schöpfen „Hoffnung“, dass eine Krise (gemeinsam) überwunden werden kann. Wenn Sie ein Vorbild der Ruhe und Gelassenheit auch in stürmischen Zeiten bleiben, dann geben Sie dies auch an die Kinder und Eltern weiter.

Kinder haben ganz feine Antennen und nehmen auch nonverbale Botschaften (z.B. den Gesichtsausdruck oder die Stimmungslage der Bezugspersonen) sensibel wahr. Und sie neigen dazu, sich z.B. für „schlechte Stimmung“ verantwortlich zu fühlen.



Herausfordernde Situationen professionell meistern

Dauert diese bedrückende Atmosphäre an, kann sich das Verhalten sensibler Kinder allmählich ändern – sie ziehen sich zurück, stellen ihre Bedürfnisse und Emotionen zurück und versuchen, „brav“ zu sein, um die Situation zu entspannen. Fatal ist, dass diese Kinder im Alltags-Stress unauffällig sind und leicht übersehen werden, was ihren sozialen Rückzug und das Gefühl, etwas falsch gemacht zu haben, noch verstärken kann.

Halt und Sicherheit geben in erster Linie Rituale, d.h. wiederkehrende und bekannte Abläufe, die die Kinder, aber auch Eltern und Fachkräfte kennen und die sie mitgestalten können. Rituale machen Ereignisse für Kinder vorhersehbar und somit kontrollierbar. So ist es vielen Teams etwa durch die besonders achtsame Gestaltung der Begrüßung und Verabschiedung (trotz Kontakteinschränkungen) oder der gemeinsamen Mahlzeiten in der Kita (trotz neuer Hygieneregeln) gut gelungen, Kindern in der Notbetreuung oder nach Schließzeiten den Wiedereinstieg in die Kita zu erleichtern. Auch der achtsame und sensible Blick auf die Bedürfnisse der Kinder, gerade wenn sie introvertiert sind, ist hier besonders wichtig.

⇒ **Ruhe bewahren, ein positives Klima schaffen und wertschätzend interagieren**

Jedes Kita-Team hat die gemeinsame Verantwortung für ein positives Miteinander, das von einer positiven Atmosphäre und einem wertschätzenden Umgang geprägt ist. Hilfreiche Reflexionsfragen können hier beispielsweise sein: Wie Sorge ich für eine ausgeglichene Atmosphäre? Wie reagiere ich feinfühlig auf Kinder, die überfordert oder aufgebracht sind? Wie kann ich auch in unübersichtlichen Situationen für alle Kinder präsent bleiben?

Einfühlsame Bezugspersonen sind für Kinder emotional „da“ und geben die passende Unterstützung so, dass das Kind diese auch annehmen und davon profitieren kann. Sie bleiben in fordernden Zeiten oder Stresssituationen ruhig, lassen sich vom Kind leiten und bieten ihm Struktur ohne aufdringlich, störend, negativ oder feindselig zu wirken. Jedes Kind hat ein anderes Interaktionsbedürfnis – und diesem in der Gruppe gerecht zu werden, ist eine sensible Teamsache. So brauchen gerade Kinder, die sich schwer tun mit Veränderungen oder die Kinder, die z.B. krankheitsbedingt die Kita länger nicht besuchen konnten, besondere Aufmerksamkeit und Zuwendung. Die verschiedenen Signale der Kinder wahrzunehmen, ein Bewusstsein für den richtigen Zeitpunkt zu entwickeln, in der Interaktion die Perspektive des jeweiligen Kindes einzunehmen und zuzulassen, dass sich seine Bedürfnisse innerhalb kürzester Zeit auch ändern können – das ist eine tägliche Herausforderung für jede pädagogische Kraft und jedes Kita-Team.

⇒ **Kinder so aktiv wie möglich beteiligen – unabhängig von der Gruppenorganisation**

Coronabedingt mussten viele Kitas vorsorglich ihre Gruppenorganisation von der offenen oder zeitweisen Öffnung umgestalten in eine feste Bezugsgruppe. Das sind Regelungen, die akut der aktuellen Situation geschuldet sind und die Gesundheit und Sicherheit von z.B. besonders gefährdeten Kindern, Familien und MitarbeiterInnen gewährleisten. Der Übergang von einer (teil-)offenen Struktur zu festen Gruppen fordert Kitapersonal heraus und kann auch bedeuten, dass ein zuvor gut eingespieltes Großteam zurückgeworfen wird auf feste, ungewohnte Kleinteams.

Der Umgang mit aktuellen pädagogischen Einschränkungen und dem Widerspruch zwischen Gesundheitsmaßnahmen und pädagogischen Prinzipien stellen eine weitere Herausforderung für die Fachkräfte dar. So sind z.B. bewusst intendierte, jederzeit flexible Gruppenbildungen, die der Vielfalt der Bedürfnisse und der Interessen von Kindern eigentlich entgegenkommen sollen, derzeit einfach nicht möglich. Jüngere können seltener oder gar nicht mit älteren Kindern spielen, benachbarte Gruppen dürfen sich nicht besuchen, (Spiel-) Materialien müssen in der Gruppe bleiben, die gruppenübergreifende Projektgruppe fällt schlichtweg aus und auch im Garten muss vielerorts darauf geachtet werden, dass die Gruppen sich nicht vermischen. Das ist oftmals frustrierend für Kinder und Personal – wie kann es gelingen, dass dieser Frust das Miteinander nicht beeinträchtigt?

Die pädagogische „Kunst“ besteht ganz konkret darin, immer wieder Spielräume zu schaffen und Partizipation auch „im Kleinen“ zu ermöglichen, indem Sie mit den Kindern so interagieren, dass sie sich unabhängig von der Gruppenorganisation und innerhalb der Stammgruppe so aktiv wie möglich beteiligen können. Bleiben Sie flexibel und richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf die anwesenden Kinder. Lassen Sie sich auf die Ideen der Kinder ein, nutzen Sie deren Kompetenzen und ihren Wunsch, beteiligt zu werden. Unterstützen Sie ein Kind, das einem anderen helfen möchte, erfragen Sie die Ideen der Kinder, wenn Sie eine Aktivität in der Gruppe planen und ermutigen Sie sie, ihre Gedanken und Wünsche auszutauschen – das stärkt die Gemeinschaft und entlastet Sie.

Weitere Beispiele und Anregungen zur Selbst- und Teamreflexion zum Thema „Flexibilität im Kita-Alltag“

finden Sie im „PQB-Qualitätskompass“ bzw. in der „PQB-Einstiegshilfe für Teams“ in Blickwinkel II, insbesondere in den Bereichen 14 (Tagesstruktur und flexibler Tagesablauf) und 15 (Arbeitsorganisation und flexible Gruppenbildung).



2 | Achtsamer Umgang mit belasteten Eltern und Fachkräften

Es ist eine zentrale Aufgabe von Kindertageseinrichtungen, für die Ihnen anvertrauten Kinder ein sicherer Ort zu sein und auf den Schutz der Kinder und ihrer Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte besonders zu achten. Eltern brauchen die Sicherheit, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind. Dies ist gerade in Krisen wie der Corona-Pandemie wichtig, da Kinder und ihre Familien zwar oftmals die Konsequenzen z.B. politischer Entscheidungen zu tragen haben, meist aber nicht vorab daran beteiligt werden (können).

Strategie 3: Eltern auch in der Krise unterstützen und mit ins Boot holen

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Eltern ist eine wichtige Voraussetzung, um gemeinsam auch Krisen zu meistern. Doch stellen Krisen wie die „Corona-Pandemie“ und damit verbundene Veränderungen auch die Beziehung zwischen Eltern und Kita-Team auf die Probe.

⇒ Proaktiv auf die Eltern zugehen und so Konflikten vorbeugen

Kontaktbeschränkungen und Hygienevorschriften erschweren die alltägliche Kommunikation, z.B. weil Tür- und Angelgespräche beim Bringen und Abholen der Kinder knapper oder ganz ausfallen. Bereits geklärte Fragen, Absprachen und Zuständigkeiten kosten das Kita-Team und die Eltern neue Aufmerksamkeit, wenn z.B. infolge neuer Regelungen Eltern für die Zusammenstellung der Brotzeit verantwortlich sind oder zur Kontaktreduzierung besonders auf feste Bring- und Abholzeiten achten müssen.

Eltern stehen unter Druck, sie fühlen sich in der Krise oftmals alleingelassen und ausgeliefert, haben existentielle Ängste und sorgen sich um ihre Gesundheit und die ihrer Kinder.

Das Kita-Team ist von diesen Sorgen teilweise selbst betroffen – gleichzeitig aber für Eltern ein wichtiger Ansprechpartner und nicht nur durch das (Not-)Betreuungsangebot in der Kita eine wichtige Ressource in schwierigen Zeiten. Die Ansprüche von Eltern an die Kita sind hoch. Damit aber Belastungen, Einschränkungen, Veränderungen und (steigende) Ansprüche nicht zu Konflikten und gegenseitiger Überforderung führen und die Kommunikation beherrschen, ist es wichtig, wertschätzend miteinander in Kontakt zu bleiben und als Kita-Team proaktiv auf die Eltern zuzugehen.

⇒ Wertschätzende Kommunikation mit Eltern schafft Vertrauen und Orientierung

Starke Kinder brauchen starke Eltern – gerade in Krisen kommt es darauf an, den primären Bezugspersonen Sicherheit zu vermitteln und so miteinander zu interagieren, dass klar ist: Wir ziehen an einem Strang und wir haben (weiterhin) gemeinsam das Wohl Ihres Kindes im Blick. Dies kann im täglichen Kontakt gelingen, sowohl in der persönlichen Begegnung beim Bringen und Abholen (auch mit Maske),

aber auch (ergänzend) über digitale Kommunikationswege. Letztere haben den Vorteil, dass Sie Ihre Mitteilung dann verfassen können, wenn Sie dafür einen freien Kopf haben. Das macht Sie flexibler und erleichtert die respektvolle Kommunikation zwischendurch.

Geben Sie den Eltern positive Rückmeldung über das, was ihr Kind gerade begeistert, was ihm gelungen ist und mit wem es gerade am liebsten spielt. Achten Sie darauf, dass Sie nicht nur Informationen weitergeben und Forderungen stellen, sondern dass ein Dialog mit den Eltern entsteht. Sprechen Sie Eltern proaktiv an, wenn sie merken, dass diese verunsichert oder unzufrieden sind. So vermitteln Sie den Eltern, dass Sie ihre Sorgen und Probleme ernst nehmen und mit ihnen versuchen, frühzeitig eine gemeinsame Lösung oder einen guten Kompromiss zu finden. Dies kann wirksam vorbeugen, dass alte Konfliktfelder aufbrechen oder neue entstehen.

⇒ Übergänge feinfühlig begleiten und Eltern angemessen einbeziehen

Neben der Bewältigung der Corona-Krise und ihren Folgen stehen viele Familien demnächst vor der Herausforderung, wichtige Entwicklungsaufgaben ihrer Kinder, z.B. die Eingewöhnung in die Kita oder den Übergang in die Schule vorzubereiten und zu begleiten. Hier ist ein starkes, einfühlsames Team gefragt, denn mehrfach belastete Eltern brauchen besondere Aufmerksamkeit, Wertschätzung und kompetente Unterstützung auf Augenhöhe. Auch hier kommt es auf den positiven und möglichst transparenten Dialog mit den Eltern an. Klären Sie zunächst im Team, was in der Krise möglich ist, was Sie pädagogisch beibehalten können und wo Sie Abstriche oder Kompromisse machen müssen. Reflektieren und entscheiden Sie im Team, wie genau z.B. die

Eingewöhnung in die Kita elternbegleitet, bezugspersonenorientiert und abschiedsbewusst gestaltet werden kann, so dass Kinder und Eltern von einer sicheren Basis aus gut ankommen können. Überlegen Sie, wie der Kontakt zur Schule angebahnt werden kann, so dass Vorschulkinder aktiv und mit Begeisterung diesen Übergang mitgestalten können.

Machen Sie sich bewusst: Erfolgreiche Übergänge gelingen auch in schwierigen Zeiten, wenn sich alle Beteiligten ernst genommen und einbezogen fühlen und wenn die Bewältigung der notwendigen Schritte aktiv und im eigenen Tempo stattfindet. Es bedeutet aber auch, dass Sie als Team nicht über Ihre Belastungsgrenzen gehen müssen. Daher besprechen Sie mit den Kindern und Eltern rechtzeitig die gegenseitigen Erwartungen und Wünsche. Erklären Sie den Eltern offen, was Sie als Kita-Team leisten und welchen Ansprüchen Sie gerecht werden können und welchen nicht. Kommunizieren Sie klar, wo Sie die Eltern einbeziehen möchten, wo Sie deren Unterstützung brauchen und wie diese auch außerhalb der Kita den anstehenden Übergang gemeinsam mit ihren Kindern vorbereiten können.

Weitere Beispiele und Anregungen zur Selbst- und Teamreflexion zum Thema „Kooperative Übergänge“

finden Sie im „PQB-Qualitätskompass“ bzw. in der „PQB-Einstiegshilfe für Teams“ in Blickwinkel IV, insbesondere in den Bereichen 30 (Interaktionsqualität in der Bildungspartnerschaft mit Familien), 31 (Übergangsbegleitung und Eingewöhnung in der Kita) und 32 (Übergangsbegleitung und Anschlussfähigkeit in die Schule).

Herausfordernde Situationen professionell meistern

Strategie 4: Das Team stärken – Interaktionsqualität erhalten und weiterentwickeln

Ein gut abgestimmtes, flexibles Kita-Team ist nicht nur für jede Fachkraft eine wichtige Ressource, um den täglichen beruflichen Herausforderungen professionell zu begegnen, es ist auch für jede Einrichtungsleitung eine belastbare und notwendige Basis in (fast) allen Lebenslagen. Doch jede Einrichtungsleitung weiß: Ein Team muss erst ein Team werden und Kita-Teams sind ständigen Veränderungen unterworfen. Daher gehört die regelmäßige Reflexion der Teamarbeit, insbesondere des Teamklimas und der Kooperation im Team zum Handwerkszeug jeder Kindertageseinrichtung.

⇒ Achtsamkeit und eine offene Feedbackkultur im Team

Die wichtigste „Zutat“ für ein belastbares und verlässliches Team ist die Achtsamkeit. Sie umfasst – innerhalb des Teams – den achtsamen und wertschätzenden Umgang miteinander und die Offenheit für die individuellen Unterschiede, die in jedem Team aufeinandertreffen (z.B. unterschiedliche Erfahrungen, Haltungen, Stärken). Konkret geht es darum, dass jede Fachkraft offen ist für die Ideen, Wünsche und Rückmeldungen ihrer KollegInnen. Und es geht auch um die gegenseitige Unterstützung im Team, insbesondere bei akuten Konflikten, in schwierigen Situationen – immer dann, wenn eine Fachkraft an ihre Grenzen kommt und Gefahr läuft, die Kinder aus dem Blick zu verlieren.

Pädagogische Fachkompetenz im Kita-Team ist durch die Bereitschaft aller gekennzeichnet, das eigene Handeln von Zeit zu Zeit kritisch zu überprüfen – in Kitas kann und sollte dies jede pädagogische Kraft für sich und gemeinsam im Team tun. Die Reflexion der eigenen Haltung und der pädagogischen Praxis im Kita-Alltag ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass professionelles Handeln auch in herausfordernden Situationen gesichert ist. Durch die regelmäßige Reflexion können „blinde Flecken“ aufgedeckt (z.B. unbewusste Vorurteile), „rote Tücher“ besprochen (z.B. durch Reflexion der eigenen Kindheitserfahrungen) und ungünstige, rigide Verhaltensmuster (z.B. als Folge des „Tunnelblicks“ bei Überforderung) reflektiert und gemeinsam aufgebrochen werden.

Ein starkes Team braucht klare Absprachen und Zuständigkeiten, eine wertschätzende Atmosphäre und die Reflexionskompetenz, das eigene Handeln in verschiedenen, konkreten Situationen immer wieder zu reflektieren (Passt mein Verhalten zu den Kindern und zur Situation?), die Reaktionen und Rückmeldungen der Kinder zu „lesen“ (Was kann ich am Kindverhalten ablesen? Welche Emotionen bringen die Kinder zum Ausdruck?) und im kollegialen Austausch ggf. alternative pädagogische Verhaltensweisen zu etablieren (Wie kann ich den Kindern besser gerecht werden? Wie können wir uns als Team dabei unterstützen?). Wichtig dabei ist eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre im Team, in dem auch Grenzen der eigenen Belastbarkeit und Überforderungsgefühle gesehen und gehört werden und auch negative Gefühle sowie Fehlverhalten angesprochen werden dürfen.

Handreichung für die Praxis der Kindertagesbetreuung

⇒ Ursachen und Anzeichen für negative Praxis erkennen, reflektieren und Grenzverletzungen vorbeugen

Obwohl die emotionale Unterstützung in Kindertageseinrichtungen in der Regel gut ist, gibt es immer wieder persönliche, aber auch wissenschaftliche Berichte von negativen Interaktionen, Feindseligkeit und grenzverletzendem Verhalten von pädagogischen Kräften gegenüber Kindern. Es sind vor allem die häufig wiederkehrenden Basissituationen, insbesondere die Mahlzeiten, das Wickeln oder die Toilettensituation, die Garderobensituation oder die Mittagsruhe, die hier unsere volle Aufmerksamkeit und Professionalität erfordern. Denn diese Situationen werden für Kita-Teams schnell zu einer Belastung, wenn zusätzlicher Druck entsteht, z.B. Zeitdruck aufgrund häufiger Unterbrechungen im Tagesablauf, hoher Erwartungsdruck seitens der Eltern, neue Regelungen von Trägern, informeller Druck im Team und selbst auferlegter Perfektionismus.

Hohe Erwartungen von allen Seiten, zu viele verschiedene Anforderungen und wenige Möglichkeiten, den „eigenen Akku wieder aufzuladen“, weil z.B. Pausen wegfallen und die Zeit für Absprachen im Team knapp ist – all das kann das pädagogische Team chronisch unter Stress setzen und die Zusammenarbeit schwächen.

Schwierig wird es immer dann, wenn die persönlichen Erwartungen, wie z.B. es allen recht zu machen oder perfekt zu sein, die Handlungsmöglichkeiten der Fachkräfte übersteigen. Dabei können Ursachen für gestörte, negative Interaktionen und subtile oder öffentliche Grenzverletzungen auch in der Person und Vorgeschichte der Fachkraft selbst liegen, etwa wenn zu hohe Erwartungen an sich selbst, unverarbeitete belastende Lebenserfahrungen und Hilflosigkeit in Konfliktsituationen aufeinandertreffen. Aufschluss über mögliche Ursachen, Häufigkeit und Formen negativer Praxis und unzureichender Interaktionsqualität in



Herausfordernde Situationen professionell meistern

Kindertageseinrichtungen geben verschiedene Studien der vergangenen Jahre (u.a. IFP-Krippenstudien, NUBBEK-Studie, BIKE-Studie), aber auch ganz aktuelle Beobachtungsstudien: So wurden im Rahmen der umfangreichen IN-TAKT-Studie 26,7% der beobachteten Interaktionen in Kitas (auch Krippen) als seelisch verletzend und ambivalent (z.B. das Lob eines Kindes geht mit der Entwertung eines anderen Kindes einher) kategorisiert (Prenzel, 2019). Seelische Verletzungen (z.B. Kinder lächerlich machen, vor anderen negativ über ein anwesendes Kind sprechen) sind demnach die häufigste Form der Gewalt in pädagogischen Institutionen (die Studie basiert auf Beobachtungen über einen Zeitraum von 15 Jahren in Kindertageseinrichtungen, Schulen und sozialpädagogischen Einrichtungen).

Die BIKa-Studie von Boll & Remsperger-Kehm (2021a; 2021b) ist zwischen 2018 und 2020 der Frage nachgegangen, wie Fachkräfte verletzendes Verhalten gegenüber Kindern wahrnehmen und wie sie reagieren, wenn sie negative Praktiken bei KollegInnen beobachten. So berichteten die Fachkräfte von einer großen Bandbreite verletzender Verhaltensweisen (wie z.B. Ignorieren und Abweisen von Kindern, die Kontakt suchen oder Hilfe brauchen), verbale Machtausübung (z.B. durch Beschimpfen von Krippenkindern, die nicht sauber essen) und Gewaltausübung (z.B. durch das Bestrafen von Kindern in Form von „Nachsitzen“, weil ein Kind nicht seinen Teller leergegessen hat). Die Fachkräfte, die ein solches Verhalten zeigten, berichteten auf Nachfrage von starken Gefühlen, wie Schock, Sprach- und Hilflosigkeit sowie körperlich spürbarer Beklemmung, Unwohlsein und Schamgefühlen.

Die Fachkräfte, die verletzendes Verhalten von KollegInnen beobachteten, schrieben diesem Verhalten verschiedene Ursachen zu, genannt wurden:

- Eigene unverarbeitete biografische Erfahrungen (i.S.v. „*sie kennt es nicht anders*“ bzw. eigene Kindheitserlebnisse) der Kollegin in Kombination mit unzureichender Ausbildung und fehlendem Wissen
- Fachliche Defizite (i.S.v. „*der fehlt es an*“ bzw. mangelnde Ausbildung oder Defizite, die über die Jahre im Beruf entstanden sind, wie z.B. fehlende Gelassenheit, Abstumpfung/Er-müdung, falschen Beruf gewählt)
- Demonstration eines ungleichen Machtverhältnisses gegenüber dem Kind (i.S.v. Machtverhältnisse für sich nutzen aus Unsicherheit oder um ein Ziel zu erreichen)
- Generelle Haltung (i.S.v. „*immer die Gleichen*“, z.B. ErzieherInnenverhalten der „alten Schule“, tradierte Erziehungsvorstellungen; fortwährend vertretene problematische Erziehungsvorstellungen, fortwährend verletzendes Verhalten, fortwährend die gleichen Kinder)
- Prekäre Arbeitsbedingungen (i.S.v. „*der ganze Stress*“, z.B. hohe alltägliche Belastung, unzureichende strukturelle Arbeitsbedingungen wie z.B. ständiger Personalmangel, alleinige Verantwortung von Fachkräften im Alltag, Zeitdruck, emotionaler Kontrollverlust aufgrund von Stress)
- Fehlende Qualität in der Einrichtung (i.S.v. „*Aufbewahranstalt*“, z.B. Team toleriert und trägt Verletzungen und schlechte Qualität mit; Harmoniebedürftigkeit im Team, Konkurrenzdenken; fehlende oder zu schwache Führung; private Verflechtungen der Leitung mit KollegInnen, Leitung agiert selbst verletzend und als negatives Vorbild; unzureichende Rahmenbedingungen).

Von Fachkräften (auch Leitungen), die diese negativen Interaktionen beobachten, wird als besonders belastend erlebt, dass sie hin- und hergerissen sind zwischen der Sorge um die Kollegin („sie sollte nicht beschämt werden oder sich angegriffen fühlen“) und dem Verantwortungsgefühl, einzugreifen, dem verletzenden Verhalten ein Ende zu setzen und dadurch Kinder zu schützen.

Solche Loyalitätskonflikte sind zwar nachvollziehbar, aber schädlich. Schließlich können negative Haltungen und daraus resultierendes Fehlverhalten von pädagogischen Kräften in Kindertageseinrichtungen nicht nur die Atmosphäre in der Kindergruppe grundlegend beeinträchtigen, sondern das Wohl und die Entwicklung einzelner Kinder sogar dauerhaft gefährden. Bedenkt man, dass viele der Studien Fehlverhalten in Kinderkrippen beschreiben, dann wird klar – hier geht es um das Wohl der Jüngsten und damit der vulnerabelsten Altersgruppe!

Alle Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung. Nimmt man also die Bedürfnisse und Rechte aller Kinder tatsächlich ernst, ist es nötig, auch diesen negativen Bereich der Frühpädagogik als Team mit der Leitung, aber auch mit Unterstützung des Trägers und ggf. auch einer externen (Fach-)Beratung proaktiv anzugehen und zu reflektieren. Dabei handelt es sich um einen Bereich, der aus falscher Loyalität, aufgrund von Schamgefühlen oder Unwissen mitunter bagatellisiert wird, in dem viele Graubereiche existieren und bei dem (immer!) die Bedürfnisse der Kinder, aber auch die Not der Fachkräfte in der Betreuungssituation aus dem Blick geraten.

⇒ Gemeinsam Verantwortung übernehmen für gelingende Interaktionen und Kinderschutz

Es steht außer Frage: Der Missachtung der psychischen und physischen Grundbedürfnisse und verletzendes Verhalten gegenüber Kindern durch pädagogische Kräfte muss grundsätzlich frühzeitig vorgebeugt und durch die regelmäßige Reflexion bestehender pädagogischer Praxis sowie deren Weiterentwicklung professionell begegnet werden. Im Verdachtsfall muss entschlossen gehandelt werden – hier bieten etablierte Beschwerdeverfahren (auch für Teams, Eltern und Kinder) einen verlässlichen, auch rechtlichen Rahmen.

Die Verantwortung für das Wohl aller Kinder und die Interaktionsqualität in der Einrichtung tragen in erster Linie die Leitung und das Team, diese brauchen aber jederzeit den Rückhalt des Trägers. Hier kommt es auf die Vertrauensbasis an, die unter den Fachkräften, mit der Leitung und mit dem Träger besteht – sie kann entscheidend sein, wenn es darum geht, ob Fachkräfte sich sicher genug fühlen, um eigenes Fehlverhalten offen zu legen und sich Unterstützung zu holen bzw. ob Fachkräfte sich (zu-)trauen, negative Interaktionsbeobachtungen zur Sprache zu bringen.

Herausfordernde Situationen professionell meistern

Folgende Aspekte sollten im Fokus des Handelns stehen:

Die Perspektive des gesamten Teams auf die Kinder und ihre psychischen und physischen Grundbedürfnisse richten. Zum einen muss gewährleistet werden, dass die Kinder diesen Situationen und Verletzungen nicht mehr ausgesetzt sind, zum anderen müssen die Beobachtungen ernst genommen werden. Im Fokus sollte dabei auch stehen wie Kinder auf verletzendes Verhalten von Erwachsenen reagieren und welche Folgen dies für die Beziehungen der Kinder zu den Erwachsenen in der Kita hat. Auch die Rechte der Kinder können dabei zur Sprache kommen.

Eine wertschätzende Haltung im Team und das Zutrauen, dass jede pädagogische Kraft grundsätzlich positiv handeln möchte. Ein Klima des Vertrauens schafft Offenheit, eine Basis für eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur und die Bereitschaft, gemeinsame Veränderungen anzustoßen. So kann es gelingen, aktiv, offen und professionell auch mit der Beobachtung verletzender Verhaltensweisen innerhalb der Einrichtung umzugehen und positive Interaktionen nachhaltig zu stärken. Hilfreich kann hier die Stärkung des professionellen Selbstverständnisses der Fachkräfte in Richtung einer Pädagogik der Anerkennung sein (z.B. Teamreflexion zu den Reckahner Reflexionen).

Angemessene engmaschige Unterstützung und Stärkung durch die Leitung. Die Einrichtungsleitung kann jeder pädagogischen Kraft eine Partner-Kollegin zur Seite stellen, die sie aufmerksam unterstützt. Sie kann strukturelle Anpassungen zur Entlastung und kollegialen Beratung des Teams vornehmen (z.B. zusätzliches Personal, regelmäßige Hospitation durch die Leitung mit schriftlichen Vereinbarungen). Darüber hinaus kann die Einrichtungsleitung

eine gezielte fachliche Begleitung anbahnen (z.B. Fachberatung, Supervision, Fortbildung, pädagogische Qualitätsbegleitung).

Die Auseinandersetzung mit dem einrichtungs-internen Schutzkonzept, das auch den Aspekt interner Gefährdungen beinhaltet, ist hier eine gute Basis. Denn je besser ein Team hier fachlich aufgestellt sowie sprachfähig ist und je intensiver es gemeinsam immer wieder daran arbeitet, die Bedürfnisse der Kinder nicht aus dem Blick zu verlieren, desto besser wird es ihm gelingen, Ursachen negativer Praxis durch eine Risikoanalyse frühzeitig aufzudecken und schon erste Anzeichen eines negativen Klimas zu thematisieren und zu überwinden (vgl. Maywald, 2019).

Die nachfolgenden Beschreibungen sollen dafür sensibilisieren, wie sich verletzendes Verhalten gegenüber Kindern im Kita-Kontext äußern kann – denn die gegenseitige Achtsamkeit im Team auch für gelegentliche oder vereinzelte negative Verhaltensweisen kann Kindeswohlgefährdung am besten vorbeugen.

Grenzverletzungen haben vielfältige Formen und äußern sich etwa darin, dass *die psychischen und physischen Grundbedürfnisse der Kinder missachtet werden*, z.B. indem emotionale „Beschwerde“-Signale von Kindern ignoriert werden (Kinder weinen lange ohne Reaktion), indem die Pflege der Kinder vernachlässigt wird (Kinder werden zu selten gewickelt); auch Ablehnung, Abwertung und Zurückweisung von (bestimmten) Kindern und ein restriktives, unangemessenes Einschränken der Bewegungsfreiheit und der Mitsprache von Kindern (z.B. durch Lätzchenfixierung am Tisch, Zwang zum Liegenbleiben während der Mittagsruhe) gehören zu kritischen Verhaltensweisen, die Kinder seelisch oder körperlich verletzen und gefährden.

Eine angespannte, „vergiftete“ Atmosphäre kann ein weiteres Warnzeichen sein. Konkret ist dann zu beobachten, dass die Atmosphäre zwischen Fachkraft und Kindern, innerhalb des Teams, aber auch unter den Kindern von negativem Affekt geprägt ist und ein „explosives“ Potential zur Eskalation entwickelt; z.B. überwiegt in der Kommunikation ein scharfer und gereizter Ton, es häufen sich respektlose und sarkastische Aussagen, nonverbale Gesten der Verachtung (z.B. durch ein ironisches Augenrollen über ein Kind) oder es ist distanzloses Verhalten gegenüber Kindern zu beobachten (z.B. ein Kind wird gegen seinen Willen auf den Schoß genommen oder festgehalten).

Das Kindeswohl ist immer dann gefährdet, wenn psychische, seelische und/oder körperliche Gewalt praktiziert wird. Hierzu gehören auch bestrafende Maßnahmen zur Wiederherstellung von Kontrolle, z.B. durch Drohungen, durch physische Formen der Disziplinierung, indem ein Kind gewaltsam am Arm hochgezogen wird, indem Essen „zur Strafe“ entzogen wird, indem Kollektivstrafen „verhängt“ oder freiheitsentziehende Maßnahmen eingesetzt werden, indem Kinder alleine in den Nebenraum ins „Time-Out“ geschickt oder gesperrt werden.

Für die [achtsame Beobachtung und kollegiale Unterstützung](#) ist wichtig zu wissen: Fehlverhalten tritt seriell, offen, verdeckt, oftmals nur vereinzelt oder in bestimmten Situationen oder Konstellationen auf. So kann es durchaus vorkommen, dass eine pädagogische Kraft in der freien Spielphase ruhig und liebevoll auf die Kinder eingeht, im Übergang zum Gesprächskreis aber so in Stress gerät, dass die Stimmung völlig kippt.

Die Frage in solchen Fällen ist, in welcher Ausprägung das gezeigte Verhalten auftritt und in welchem Umfang (Dauer, Häufigkeit, Intensität) es die Atmosphäre insgesamt bestimmt. Zeigt die Kollegin/der Kollege das Verhalten nur in Bezug auf ein Kind? Wann genau und durch welches Verhalten wird die negative, verletzende Reaktion hervorgerufen? Wie kann die Kollegin/ der Kollege einen Weg aus dieser „Verhaltensfalle“ finden? Und wie kann das Team sie dabei unterstützen?

Weiterführende Literatur zur Selbst- und Teamreflexion:

Beckh, K., Berkic, J. & Mayer, D. (2016). Feinfähigkeit von Eltern und ErzieherInnen. Beziehungen mit Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren gestalten. München: BKK Landesverband Bayern.

Beric, J. & Mayer, D. (2021) SIBE – Sichere Bindungsentwicklungen über den Lebenslauf begleiten und fördern. Fortbildung zur Fachkraft mit Zertifizierung zur „Fachkraft mit Zusatzqualifikation Bindungsentwicklung und -förderung“. Weitere Informationen unter: <https://www.ifp.bayern.de/projekte/vernetzung/sibe.php#neuer%20Kurs>

Hehn-Oldiges, M. (2021). Wege aus Verhaltensfallen. Pädagogisches Handeln in schwierigen Situationen. Weinheim und Basel: Beltz.

Maywald, J. & Ballmann, A. E. (2021). Gewaltfreie Pädagogik in der Kita. Basiswissen, Fallbeispiele, Reflexionsfragen und Checklisten für Team- und Elternarbeit. München: Don Bosco.

Prengel, A., Heinzl, F., Reitz, S. & Winklhofer, U. (2017). [Reckahner Reflexionen zur Ethik pädagogischer Beziehungen](#). Rochow-Edition: Reckahn.

Rieder-Aigner, H. (2019). Taschenpädagogik. 22 Themen oder Tipps für jeden Tag. Wasserburg: Kopier+Druckstudio.

Herausfordernde Situationen professionell meistern

⇒ Kollegialer Austausch und Teamreflexion halten das Team „auf Kurs“

Es ist deutlich geworden: Wenn unbewusste oder unreflektierte pädagogische Verhaltensweisen frühzeitig im Team oder auch mit Unterstützung externer BeraterInnen (Fachberatung, PQB, „insofern erfahrene“ Fachkraft, Supervision etc.) angesprochen werden und auch ein offener Umgang mit Fehlern möglich ist, dann besteht eine gute Chance, dass ein positives Klima für Kinder erhalten bleibt oder Fehlverhalten sich nicht wiederholt.

Auch für die Zusammenarbeit im Team kommt es darauf an, dass ein unterstützendes, ermutigendes sowie zugewandtes Klima vorherrscht, in dem die betroffenen Personen den Umgang mit Situationen nicht als bedrohlich erleben, sondern als Herausforderung, die gemeinsam bewältigt werden kann. Die ganz konkrete Teamunterstützung „im Kleinen“ ist hier oftmals ein erster entscheidender Schritt zu einer gelingenden Kooperation und gegenseitigen Entlastung, die für gelingende Interaktionen im Alltag so wichtig sind: Verabreden Sie mit Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen im Kleinteam, dass Sie gegenseitig einschreiten dürfen, wenn die oder der andere mit einem Kind in konflikt-hafte Interaktion oder einen „Machtkampf“ gerät. Bieten Sie Ihre Unterstützung in der Situation an, indem Sie z.B. sagen „Möchtest Du, dass ich weitermache?“ – So kann ein Team sich täglich gezielt unterstützen, selbstwirksam weiterentwickeln und immer wieder gemeinsam ausrichten auf die pädagogischen Werte, die ihm wirklich wichtig sind.

Jeder Träger und jede Einrichtungsleitung sollte sich und dem Team daher von Zeit zu Zeit folgende Fragen stellen:

- Ist die Kita-Organisation von einem offenen Klima, einer wertschätzenden Fehler-, Feedbackkultur geprägt, um z.B. Haltungsdifferenzen, Konflikte, sichtbare Überforderung im Team oder Grenzüberschreitungen den Kindern gegenüber umgehend anzusprechen und gemeinsam zu reflektieren?
- Werden herausfordernde Alltagssituationen im Hinblick auf übergriffige Reaktionen regelmäßig im Team reflektiert (z.B. Tagesroutinen, Mahlzeiten, Garderobensituation)?
- Finden regelmäßig Fallbesprechungen, kollegiale Beratung oder Supervision statt?

Weitere Reflexionsfragen zur Risikoanalyse aus verschiedenen Perspektiven

finden Sie auch in den Materialien zum STMAS-Leitfaden zur Sicherung des Schutzauftrages in Kindertageseinrichtungen (erscheint im Herbst 2021).

Weitere Beispiele und Anregungen zur Selbst- und Teamreflexion zum Thema „Vorbildliche Interaktion im Team“

finden Sie im „PQB-Qualitätskompass“ bzw. in der „PQB-Einstiegshilfe für Teams“ in Blickwinkel IV, im Bereich 29.

Weiterführende Literatur:

Münnich, S. (2013). 55 Fragen und Antworten: Teamarbeit in der Kita. Berlin: Cornelsen.

Wertfein, M., Wildgruber, A., Wirts, C. & Becker-Stoll, F. (Hrsg.). (2017). Interaktionen in Kindertageseinrichtungen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

3 | Weitere Literaturhinweise

- Becker-Stoll, F., Niesel, R. & Wertfein, M. (2020). Handbuch Kinder in den ersten drei Jahren. So gelingt Qualität in Krippe, Kita und Tagespflege. Freiburg: Herder.
- Boll, A. & Remsperger-Kehm, R. (2021a). Verletzendes Verhalten gegenüber Kindern verhindern. Kita aktuell (6), 144–146.
- Boll, A. & Remsperger-Kehm, R. (2021b). Verletzendes Verhalten in Kitas. Eine Explorationsstudie zu Formen, Umgangsweisen, Ursachen und Handlungserfordernissen aus der Perspektive der Fachkräfte. Opladen & Berlin: Barbara Budrich.
- Broda-Kaschube, B. & Wertfein, M. (2012). [Selbstcoaching – mit den eigenen Ressourcen sinnvoll umgehen](#). Beitrag im Online-Familienhandbuch. Letzter Zugriff am 13.09.2021.
- Engelbrecht, S. (2011). Das Anti-Burnout-Buch für Frauen. Freiburg im Breisgau: Herder.
- Greine, R. (2008). Stress war gestern! Mehr Gelassenheit im Kita-Alltag. Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Mayer, D., Beckh, K., Berkic, J. & Becker-Stoll, F. (2013). [Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit \(NUBBEK\)](#). Ergebnisbericht der Untersuchung in Bayern. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.
- Maywald, J. (2019). Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Freiburg im Breisgau: Herder.
- Prengel, A. (2019). Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung, Verletzung und Ambivalenz (2. überarbeitete Auflage). Opladen & Berlin: Barbara Budrich.
- Weiner, C. (2010). Als Erzieherin gelassen und erfolgreich. Fit im Beruf durch Selbst-Coaching. München: Kösel.
- Wertfein, M., Müller, K. & Kofler, A. (2011). [Kleine Kinder – großer Anspruch! Zweite IFP-Krippenstudie zur Qualitätssicherung in Tageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren](#). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.
- Wertfein, M., Kofler, A., Kieferle, C. & Nestmeier, S. (2020). [Einstiegshilfe zum PQB-Qualitätskompass](#). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.
- Wertfein, M., Kofler, A., Kieferle, C., Paulsteiner, R. Nestmeier, S. Reichert-Garschhammer, E. & Becker-Stoll, F. (2020). [Der PQB-Qualitätskompass. Instrument zur Beobachtung und Reflexion der Interaktionsqualität in Kindertageseinrichtungen](#). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.
- Wertfein, M., Wirts, C. & Wildgruber, A. (2015). [Bedingungsfaktoren für gelingende Interaktionen zwischen Erzieherinnen und Kindern. Ausgewählte Ergebnisse der BIKE-Studie](#). München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.



Stress lass nach!

Wie Sie herausfordernde Situationen auch im neuen Kita-Jahr professionell meistern
Eine Handreichung für die Praxis der Kindertagesbetreuung

Autorinnen: Monika Wertfein, Anita Kofler & Fabienne Becker-Stoll

Herausgeber: Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP)
Winzererstr. 9, 80797 München
Tel.: 089/99825-1900
E-Mail: kontakt@ifp.bayern.de

Bildnachweis: Shutterstock

Stand: September 2021