Dokumentation des Werkstatttags

Workshop: *Intepaklusion*

Prof. Dr. Michael Komorek

EVANGELISCHE HOCHSCHULE BERLIN

Intepaklusion - Integration und Partizipation als Schlüssel zur Inklusion

Ansätze für die Organisationsentwicklung.

Wer ist heute da…
Was weiß ich über…

Ich weiß genau, was

Partizipation bedeutet!

Wer ist heute da…
Was weiß ich über…

Ich weiß genau, wie ich mit der Autopoiesis nach Luhmann in meiner Organisation umgehen kann!

Wer ist heute da…
Was weiß ich über…

Ich kenne den Unterschied von Integration und Inklusion!

Anforderungen

- Normative Entwicklungslinien
  - UN-BRK (2008) → Inklusion (Menschenrecht)
  - BTHG (2017) → Partizipation (Rechtsanspruch)
- Und dazu noch
  - KJSG (2028) → Inklusion und Partizipation

→ **Partizipation als Schlüssel für Inklusion**

Integration

Sei Du so, wie ich bin…

Und ich lasse Dich so sein, wie Du bist!

Inklusion…

…Verändert die Rahmenbedingungen von Menschen in der Art, als dass sich die Frage der Integration nicht mehr stellen muss…

Inklusion…

Beinhaltet alle Heterogenitätsimensionen die Menschen unterscheiden können… vom kulturellen Hintergrund, Sprachkenntnissen, Religion, sozio-ökonimscher Lage u.v.m.

ANFORDER-UNGEN DURCH DAS BTHG

Inklusion durch:

- Steigerung der Partizipation der Leistungsberechtigten
- Implementation der Sozialraumorientierung
- Beleg über zielführende, wirksame Methoden zur Inklusionsförderung
- Bedarfsfeststellung in Orientierung an den ICF (Funktionale Gesundheit)

Partizipation – eine Prämisse

Inklusion durch:

- Steigerung der Partizipation der Leistungsberechtigten mit Sozialräumlichen Methoden
  - Individuell
  - Strukturell

NA WIE DENN? – Murmeln Sie los!!!

Perspektivwechsel durch funktionale Gesundheit

Der Bedarf an Leistungen wird nicht mehr von einer spezifischen Schädigung oder Leistungsminderung abgeleitet, sondern davon, was eine Person mit einer bestimmten Beeinträchtigung braucht, um möglichst gesund, kompetent und unbehindert an normalisierten Lebensbereichen teilnehmen und teilhaben zu können.

(Insos 2009, S.11)

Zielsetzung Funktionale Gesundheit

„ Professionelle Dienstleistungen (…) haben darauf abzuzielen, die Funktionale Gesundheit eines Menschen zu erhalten oder zu verbessern, resp. Beeinträchtigende Faktoren zu lokalisieren und zu reduzieren. Und zwar da, wo die individuellen Ressourcen eines Menschen und die seines sozialen Umfeldes nicht (mehr) ausreichen.“

(Insos 2009, S.43)

ICF – BEHINDERT SEIN ODER BEHINDERT WERDEN …

Quelle: Fotolia

Problemdarstellung → Sozialraum-orientierung

- Dörner:
  - „exklusive Beziehungen“ mit Professionellen
  - nur Bürger können andere Bürger integrieren
  - d.h. als Profi mehr Zeit für die „nicht betroffenen Bürger“
  - Dabei bleibt der Blick bei den Bedürfnissen des Individuums

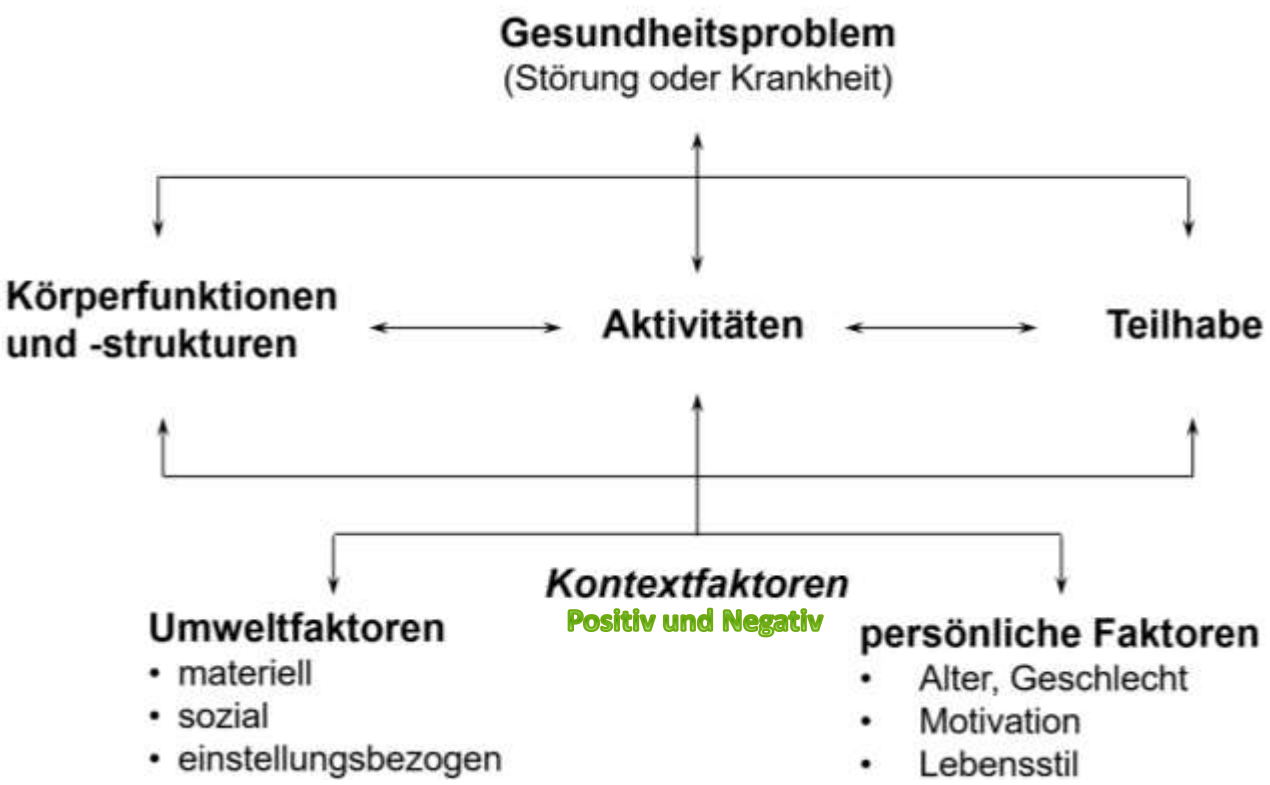
→Perspektivwechsel Inklusion

→Hilfestellung: Sozialraumkonzept

Funktionale Gesundheit

- Eine Person ist Funktional gesund, wenn
  - Körperliche Funktionen (inkl. Mentale Fähigkeiten) und Körperstrukturen allgemeinen anerkannten Normen entsprechen
  - Sie alles machen kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird (Aktivitäten)
  - Sie sich in den subjektiv relevanten Lebensbereichen entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung erwartet wird (Partizipation)

ICF



Baut auf dem Konzept der funktionalen Gesundheit auf!

Steigerung von Teilhabe

Stufen der Beteiligung nach Hart (1992)

Quelle: CleanPNG

- Selbstverwaltung
- Selbstbestimmung
- Mitbestimmung
- Mitwirkung im Sinne einer Konsultation
- zugewiesen, aber informiert

TEILHABE

- Alibi-Teilnahme
- Dekoration
- Fremdbestimmung

NICHT-TEILHABE

Und jetzt noch das KJSG!

Au Warze!

Auszug der Konsequenzen aus dem KJSG

1. Hilfen aus einer Hand für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen
2. Mehr Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und Familien

Hilfen aus einer Hand für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

In drei Zeitstufen „geregelt“:

- Stufe 1 – Schnittstellenbereinigung und Inklusion (unmittelbar)
- Stufe 2 – Verfahrenslotse (01/2024 bis 01/2028)
- Stufe 3 – Gesamtzuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder und Jugendlichen (ab 01/2028)
  - zuvor weiteres Gesetz bis 01.01.2027 mit genauen Regelungen

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

Stufe 1: Schnittstellenbereinigung und Inklusion

- **§ 77 Abs. 1 S. 2 SGB VIII**: Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität bei ambulanten Leistungen sind auch Qualitätsmerkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderung
- **§ 79a S. 2 SGB VIII**: Qualitätsmerkmale für die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderung sind im Rahmen der Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe zu entwickeln. Die Aufgabenwahrnehmung ist inklusiv auszurichten.
- **§ 80 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII**: Gemeinsame Förderung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung und Berücksichtigung der spezifischen Bedarfslagen im Rahmen der Jugendhilfeplanung

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

Zielsetzung des Verfahrenslotsen

- Durch die Begleitung und Unterstützung bei der Geltendmachung von Ansprüchen auf Leistungen der Eingliederungshilfe sollen diese Hürden überwunden und junge Menschen mit (drohenden) Behinderungen und ihre Familien, die dieses Angebot der Kinder- und Jugendhilfe in Anspruch nehmen wollen, deutlich entlastet werden.
- **Der Anspruch auf einen Verfahrenslotsen erweitert den Beratungsanspruch nach § 10a Absatz 1 und Absatz 2 SGB VIII und nimmt auf die fachlichen und verfahrensrechtlichen Herausforderungen aus dem Bereich der Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX und § 35a SGB VIII besondere Rücksicht.**
- Zugleich wird durch dessen Etablierung die Bedeutung und Verantwortlichkeit des örtlichen Trägers der Jugendhilfe für die Einleitung des Veränderungsprozesses hin zur sogenannten „Inklusiven Lösung“ herausgestellt und durch personelle Ressourcen unterstützt.

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

Zielsetzung des Verfahrenslotsen

- explizit auf die Perspektive der Bedarfslagen von Kindern und Jugendlichen spezialisiert
- Begleitung des gesamten Verfahrens – vom Antrag bis zum Abschluss der Leistungsgewährung – um damit eine zeitnahe und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Leistungsgewährung zu begünstigen.
- Verfahrenslotse auf Wunsch der Leistungsberechtigten aktiv
- Gesetzliche Beratungs- und Unterstützungspflichten der Sozialleistungsträger bleiben unberührt

Inkrafttreten ab 01.01.2028

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

Stufe 3: Gesamtzuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder und Jugendlichen

- **Tritt am 01.01.2028 in Kraft**: § 10 Abs. 4 SGB VIII
- Leistungen nach dem SGB VIII sollen mit dem Inkrafttreten des § 10 Absatz 4 SGB VIII für junge Menschen mit (drohender) seelischer Behinderung auch für Menschen mit (drohender) körperlicher oder geistiger Behinderung vorranging durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe gewährt werden.
- Die damit verbundene Zusammenführung der Zuständigkeiten der Leistungen für junge Menschen mit Behinderungen unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe im SGB VIII (sogenannte „Große Lösung“ oder „Inklusive Lösung“) setzt aber voraus, dass spätestens bis zum 1. Januar 2027 ein Bundesgesetz verkündet worden ist, das diesbezüglich (mindestens) konkrete Regelungen zum leistungsberechtigten Personenkreis, zu Art und Umfang der Leistung, zum Verfahren und zur Kostenbeteiligung enthält.

Mehr Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und Familien

Mehr Beteiligung

1. Selbstbestimmung und Teilhabe

- Erweiterung des Aspektes der **Selbstbestimmung** in § 1 Absatz 1 SGB VIII.
- Auftrag der Jugendhilfe:
  - **allen jungen Menschen** – unabhängig vom Vorliegen von Behinderungen und unabhängig von Kultur, Geschlecht, Nationalität, Herkunft und sozialem Hintergrund – **gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen oder zu erleichtern.**

Mehr Beteiligung

2. Beschwerdemöglichkeiten und Selbstvertretung

- Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe werden nach § 4a SGB VIII verpflichtet, mit Selbstvertretungen zusammen zu arbeiten.
- Nach § 9a SGB VIII sind Ombudstellen in den Ländern einzurichten, die zur Beratung in sowie Vermittlung und Klärung von Konflikten im Zusammenhang mit Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 und deren Wahrnehmung dienen.
- In § 45 Absatz 2 S. 2 Nr. 4 wird formuliert, dass interne und externe Beschwerdemöglichkeiten in Einrichtungen als Voraussetzung für eine Betriebserlaubnis vorhanden sein müssen.

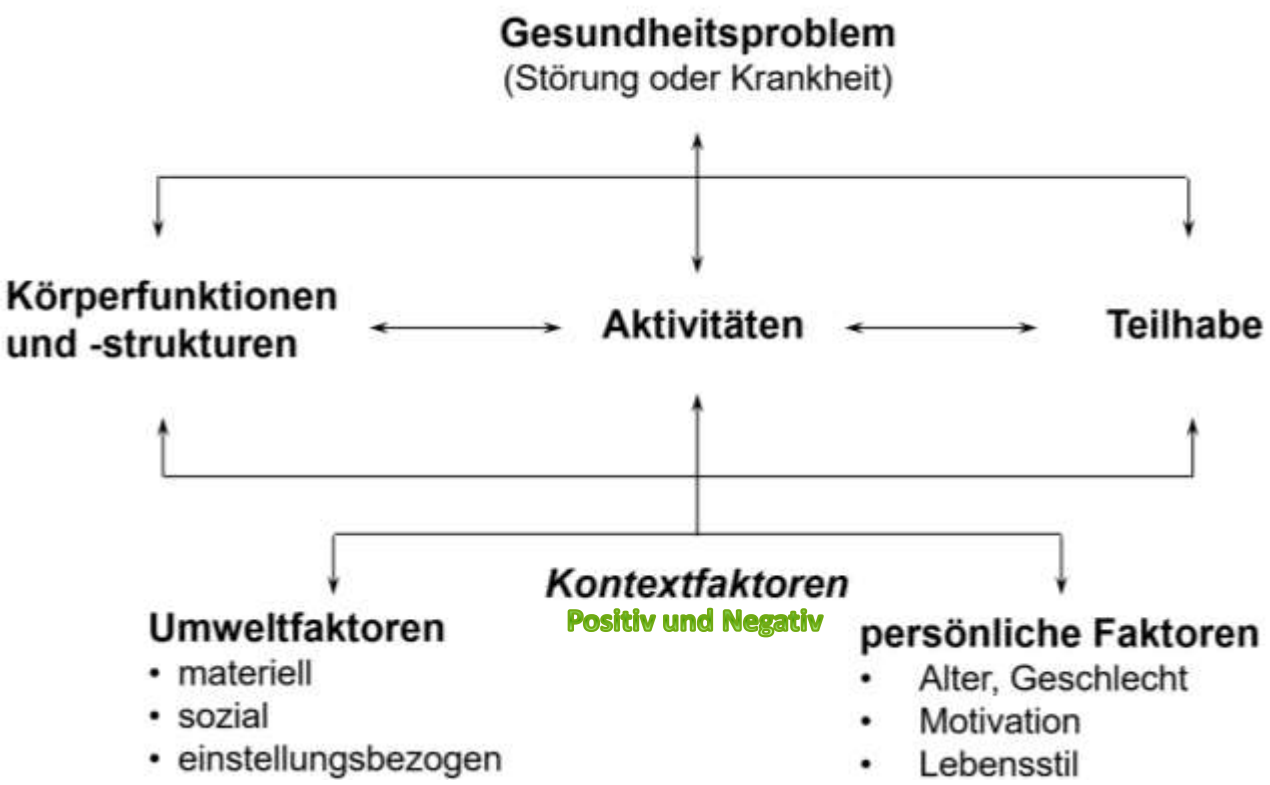
Weitere Punkte

- In Jugendhilfeplanung der öffentlichen Jugendhilfeträger (§ 80 SGB VIII)
  - Zusammenwirken von Diensten und Trägern
  - Planung von Angeboten im Sozialraum
- Erhebungsmerkmale für Datenerhebung bei Hilfegewährung **(§ 99 SGB VIII)**
  - Mehr Daten der Herkunftsfamilie (z. B. nichtdeutscher Herkunft von Elternteilen)
  - Mehr Daten von Träger der Kindertagespflege,
  - Sowie ab 01.01.2022 auch Konkretisierungen für Erhebungen bei Trägern der Jugendhilfe bzw. dort tätigen Personen

Kopplung der Leitprinzipien

- Umsetzung der Partizipation?
  - Individuell?
  - Strukturell?
- Umsetzung von Sozialraumorientierung?
  - Teil von Fachleistung?
  - Qualität der Vernetzung und Kooperation?
- Dokumentationsformate?
  - Partizipation als Prämisse in der Dokumentation?
- Selbstvertretungsorganisation und Befähigung?
  - Empowerment

ICF

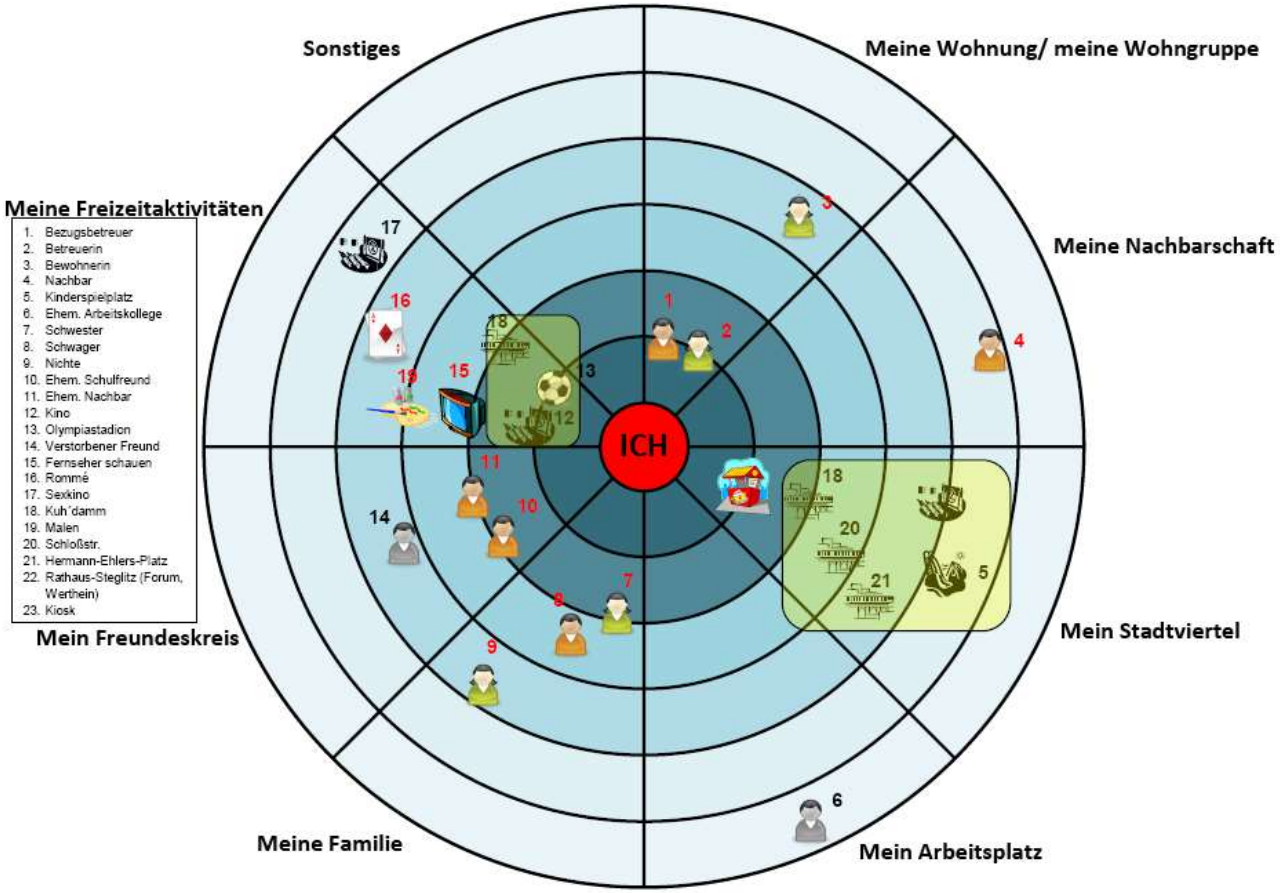


Baut auf dem Konzept der funktionalen Gesundheit auf!

Inklusion

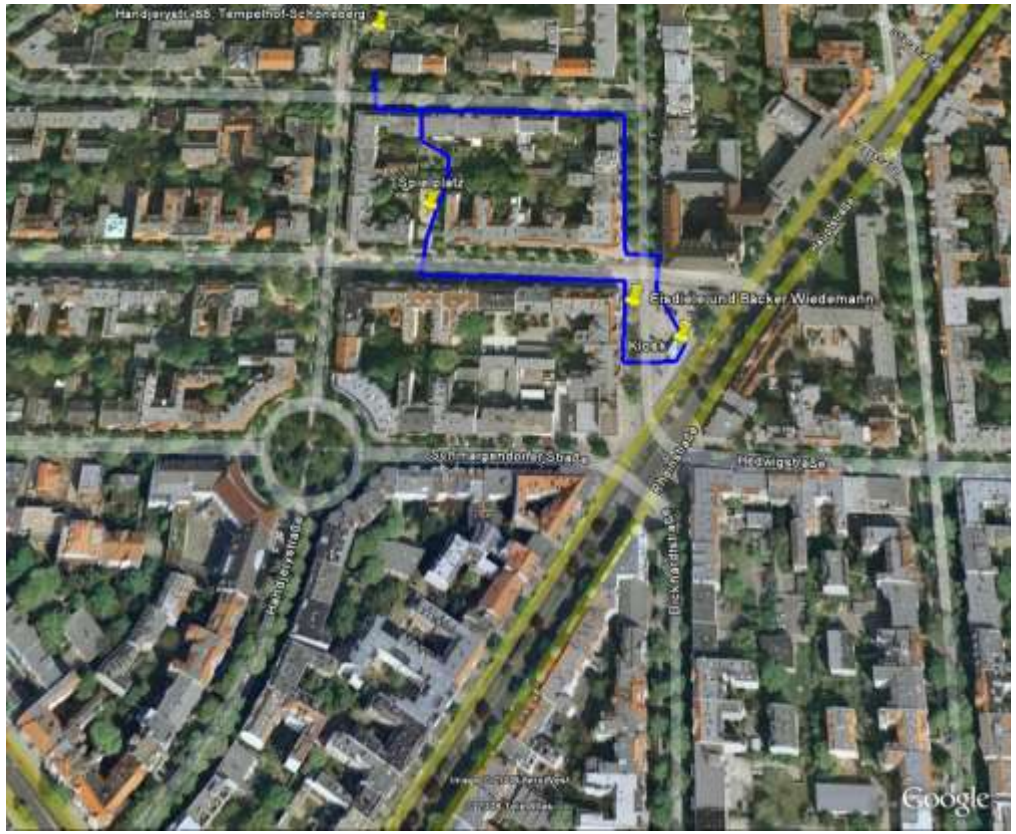
Ein Mensch ist erst dann
INTEGRIERT,
wenn dieengen
Bezugspersonen
KEINE Fachkräfte
sind.

Partizipation und Sozialraum



Partizipation und Sozialraum

„Micha, heute war ich wieder in ganz Berlin unterwegs… von früh bis spät… Gut, dass ich mich so auskenne!“



Methoden der Personenzentrierung

Methoden der Sozialraumorientierung

EVANGELISCHE HOCHSCHULE BERLIN

SOZIALRAUM-KONZEPT

Nicht Integration sondern Inklusion durch:

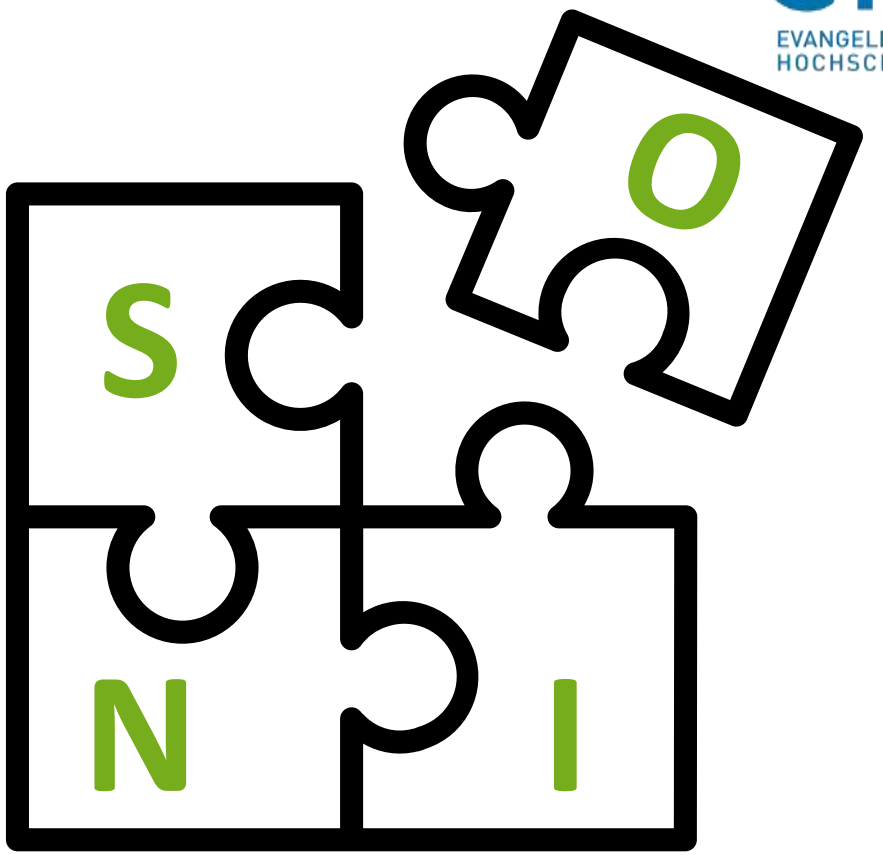
1. **Orientierung am Willen der Menschen** (Schonraum)
2. **Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe** (Garten der Stille)
3. **Ressourcenorientierung** (Individuum und Raum – Passend zahlen)
4. **Zielgruppen- und bereichsübergreifende Arbeitsweise** (Perspektivwechsel)
5. **Kooperation und Koordination der sozialen Dienste** (Kooperation + Verantwortung)

Sozialraum-orientierung

SONI-Modell	Ebene der **Umwelt** (kontext- und inklusions-bezogene Intervention)	Ebene der **Problemlösung** (person- und hilfebezogene Intervention)
Ebene des **Systems**: Intervention als Steuerung des Hilfesystems und seiner Bedingungen	*Individualisierungskritik* **Sozialstruktur** Einmischungs-modell Erschließung politischer Ressourcen	*Standardisierungskritik* **Organisation** Form follows function Raumbezug Flexibilisierung Adressatensteuerung Finanzierungsmodelle
Ebene der **Lebenswelt**: Intervention als Interaktion mit Adressaten und ihrer Umwelt	*Desozialisierungskritik* **Netzwerk** Crowding-In-Modell Fallunspezifische Arbeit Inklusion	*Entwertungskritik* **Individuum** Stärkemodell Ressourcenorientierung Arbeit mit dem Willen Heimspiele

Quelle: Früchtel, Frank / Cyprian, Gudrun / Budde, Wolfgang (2009): Sozialer Raum und Soziale Arbeit, Textbook: Theoretische Grundlagen, VS-verlag, Wiesbaden

Handlungsfeld „Netzwerk“



Autofotographie

Handlungsfeld „Netzwerk”

MATERIAL

Smartphone / Fotoapparat (gegebenenfalls Einmalfotoapparat, Beamer o.a. Präsentationsmedium, Dokumentationsmöglichkeit (z.B. Protokoll, Aufnahmegerät)

DURCHFÜHRUNG

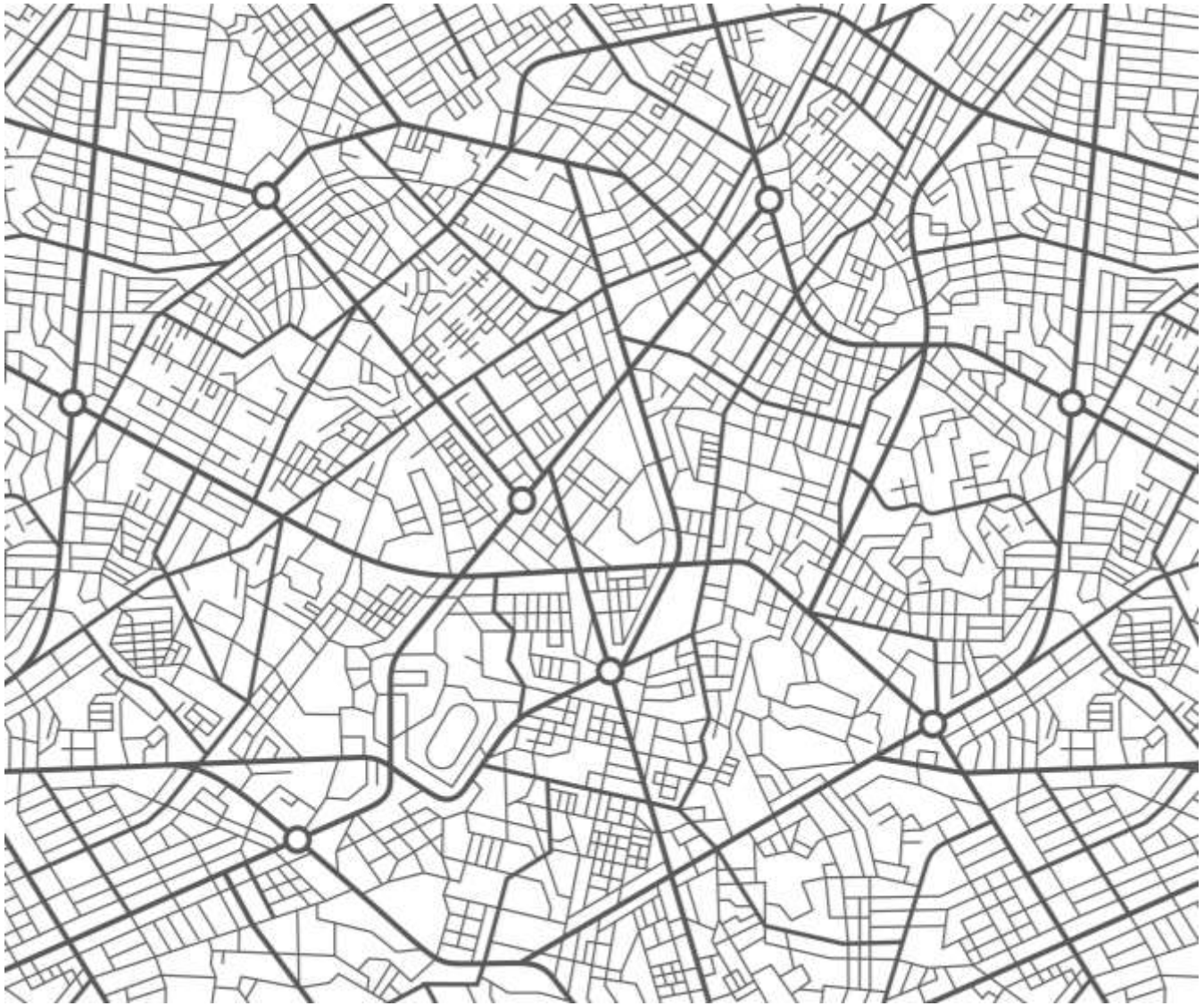
- Beteiligte nehmen im Rahmen einer „Foto-Session“ Bilder von Orten und Räumen auf, denen sie Bedeutsamkeit beimessen. Die Anleitung dazu, was fotografiert werden soll, kann als Geschichte erfolgen (z.B. Deine Freundin aus München möchte gerne wissen, wie es bei Dir aussieht, was Dir (nicht) gefällt).
- Die Bilder werden präsentiert. Die Beteiligten erzählen Geschichten zu ihren Bildern, die dokumentiert werden.

WIRKUNG

- Erschließung häufig, selten oder nicht frequentierter Orte der befragten Personen, z.B. Spiel- und Streifräume.
- Erschießung der Bedeutung von Personen, Orten und Räumen für befragte Personen durch Geschichten (Möglichkeit zur Initiierung von Biographiearbeit, da Bilder und Erzählungen als Mandate zum Nachfragen fungieren).

Subjektive Landkarten

Handlungsfeld „Netzwerk”



MATERIAL

Papier (A3-Zeichenpapier) und Buntstifte, Dokumentationsmöglichkeiten (etwa Protokoll, Aufnahmegerät), Präsentationsmedium und Möglichkeit

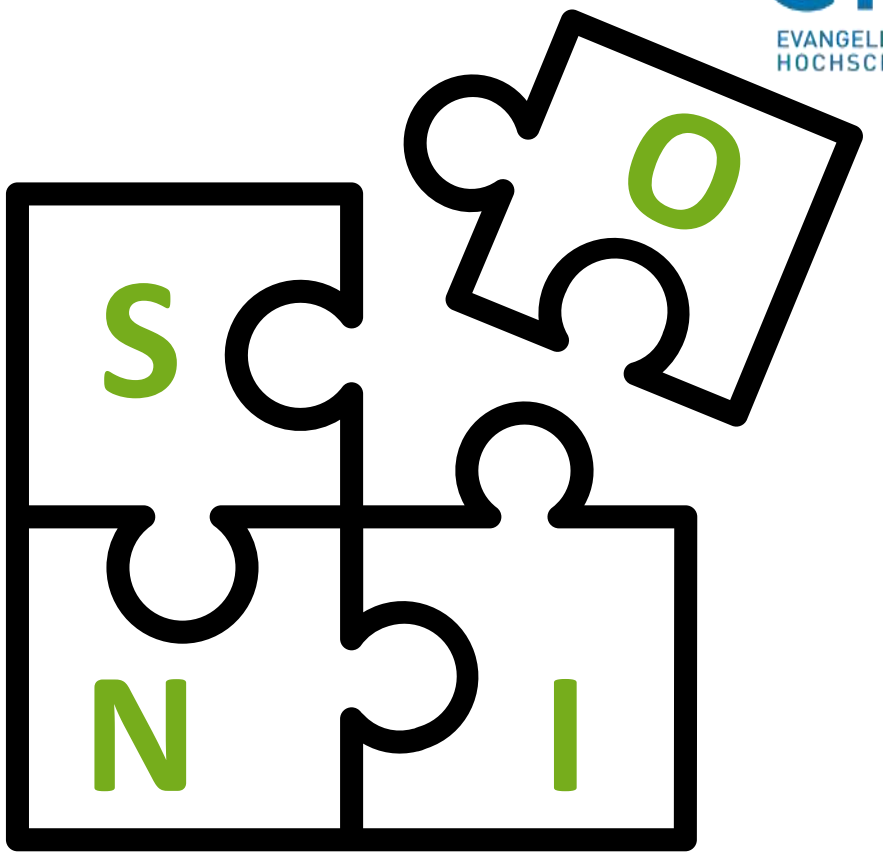
DURCHFÜHRUNG

- Beteiligte zeichnen eine eigene Landkarte ihres Stadtteils, wobei Orte, Gegenstände, Gebäude, Wege und Bewohner*innen von Bedeutung sind.
- Besprechung der fertiggestellten Karten mit „Was-ist-das-Fragen“ (Beteiligte erklären die Inhalte ihrer Karten). Weiterhin können Rückfragen zu den benannten Inhalten gestellt werden. Die Erläuterungen werden dokumentiert und mit den Landkarten präsentiert.
- Interpretation (Welche Räume werden wie präsentiert und welche nicht?) und Übertragung der Ergebnisse in „objektive Landkarten“, Veränderungsplanung

WIRKUNG

- Erschließung häufig, selten oder nicht frequentierter Orte der befragten Personen, z.B. Spiel- und Streifräume, Lieblings-, Gefahren- und Angstorte, Orte des Ein- und Ausschlusses, Orte der Faszination (Ermittlung von Wohnbedingungen und Bedeutungen von Räumen).
- Reduktion gemiedener Orte durch Umgestaltung, Nutzung des Potenzials positiv besetzter Räume für zukünftige Entwicklungen.

Handlungsfeld „Individuum“



Familienbrett

Handlungsfeld „Individuum”

Quelle: fip-materialien.de

DURCHFÜHRUNG

- Entwicklung der familiären Konstellation auf dem Familienbrett: der*die Klient*in ordnet die vorhandenen Figuren auf dem Brett an. Der*die anleitende Person stellt zur Beförderung dieses Prozesses unterschiedliche Fragen, etwa „Wie stehen die Mitglieder zueinander?“, beobachtet und dokumentiert zugleich. (Kriterien der Beobachtung: Generationsgrenzen, Größenunterschiede, Nähe – Distanz, Wie wird der Raum genutzt? Blickrichtungen: Wer kann wen sehen?
- Der*die Klient*in erläutert begleitend zur Aufstellung der Figuren.
- Reflexion des Dargestellten nach Fertigstellung der Konstellation: Fehlt jemand oder etwas (Haustiere, wichtige Verstorbene)? Hat die eigene Figur einen guten Platz? Wurde überhaupt eine Figur für die eigene Person aufgestellt und wenn ja, wann im Prozess? Mit wem kann man sprechen? Wer schaut wen (nicht) an? Wer gibt Rückhalt und Schutz? Was können die Personen zueinander sagen? Wer steht wem „im Weg“? Im Anschluss: Finden einer Überschrift für die Konstellation

WIRKUNG

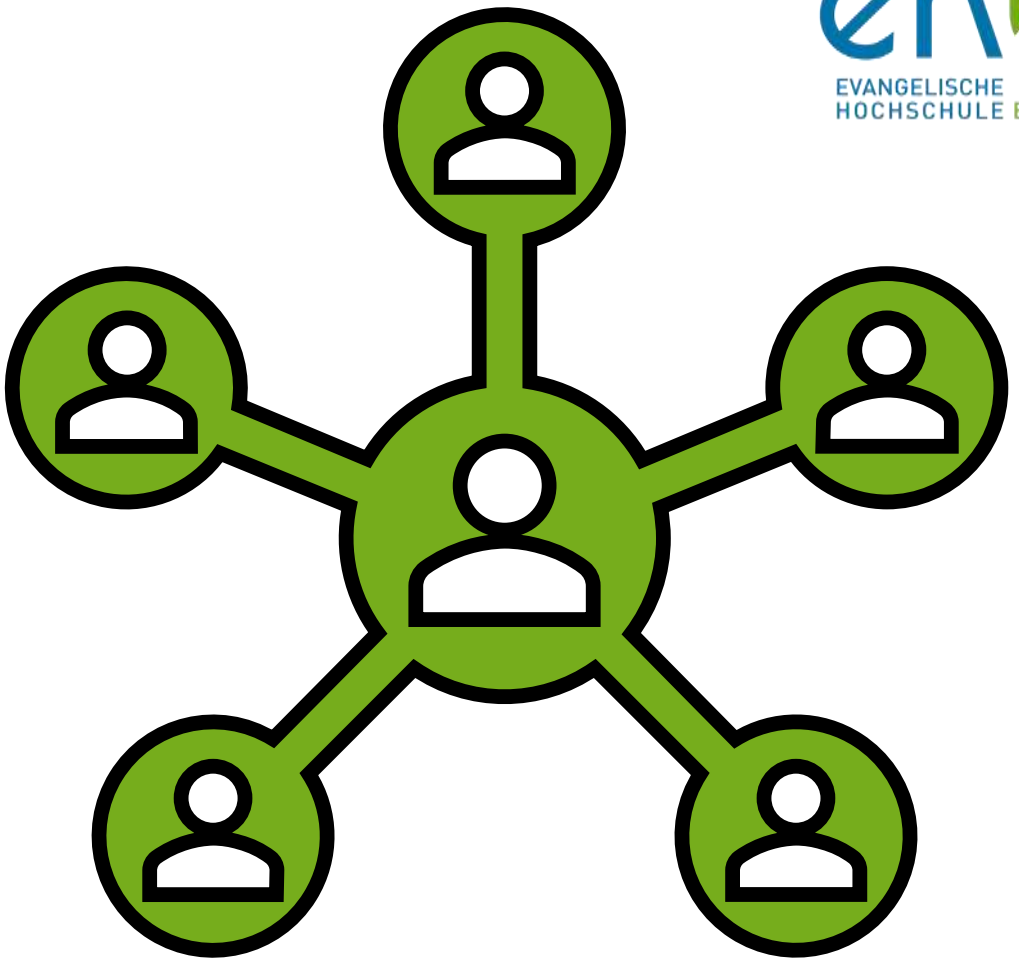
- Offenlegen förderlicher und konfliktbehafteter familiärer Beziehungen.
- Unterschiedliche Ressourcen im sozialen Netzwerk einer Person, beziehungsweise die Chancen, die in den Beziehungen der Person liegen, werden offengelegt und nutzbar gemacht.

MATERIAL

Figuren, (Holz-)Brett oder andere Stellfläche

Eco-Mapping

Handlungsfeld „Individuum”



DURCHFÜHRUNG

- Einteilung des Papierbogens in acht Segmente oder Felder (in der Mitte steht die Person, für welche die Eco-Map erstellt wird), um verschiedene Ausschnitte und Personenkreise des Alltags zu betrachten (z.B. Familie, Nachbar*innen, Arbeits-kolleg*innen, Freund*innen).
- Gegebenenfalls weitere Einteilung nach biographischen Ab-schnitten, Tageszeiten etc. Der Fokus liegt aber nicht auf der Erstellung einer Ordnung sondern auf der Generierung einer Masse von Personen.
- Die Menschen, die der befragten Person in den Sinn kommen, werden in die Felder eingetragen. Durch die Nähe zum Mittel-punkt wird die soziale Nähe markiert.
- Gegebenenfalls Eintragung von Netzwerken zweiter Ordnung (Bekannte der aufgeführten Bekannten).
- Umwandlung der Eco-Map in eine Schatzkarte (finden von Ressourcen, die sich durch jede einzelne Person auf der Karte ergeben (etwa Wohnorte, Beruf, Hobbies, berufliche oder private Erfolge, Beziehungen zu Dritten etc.)

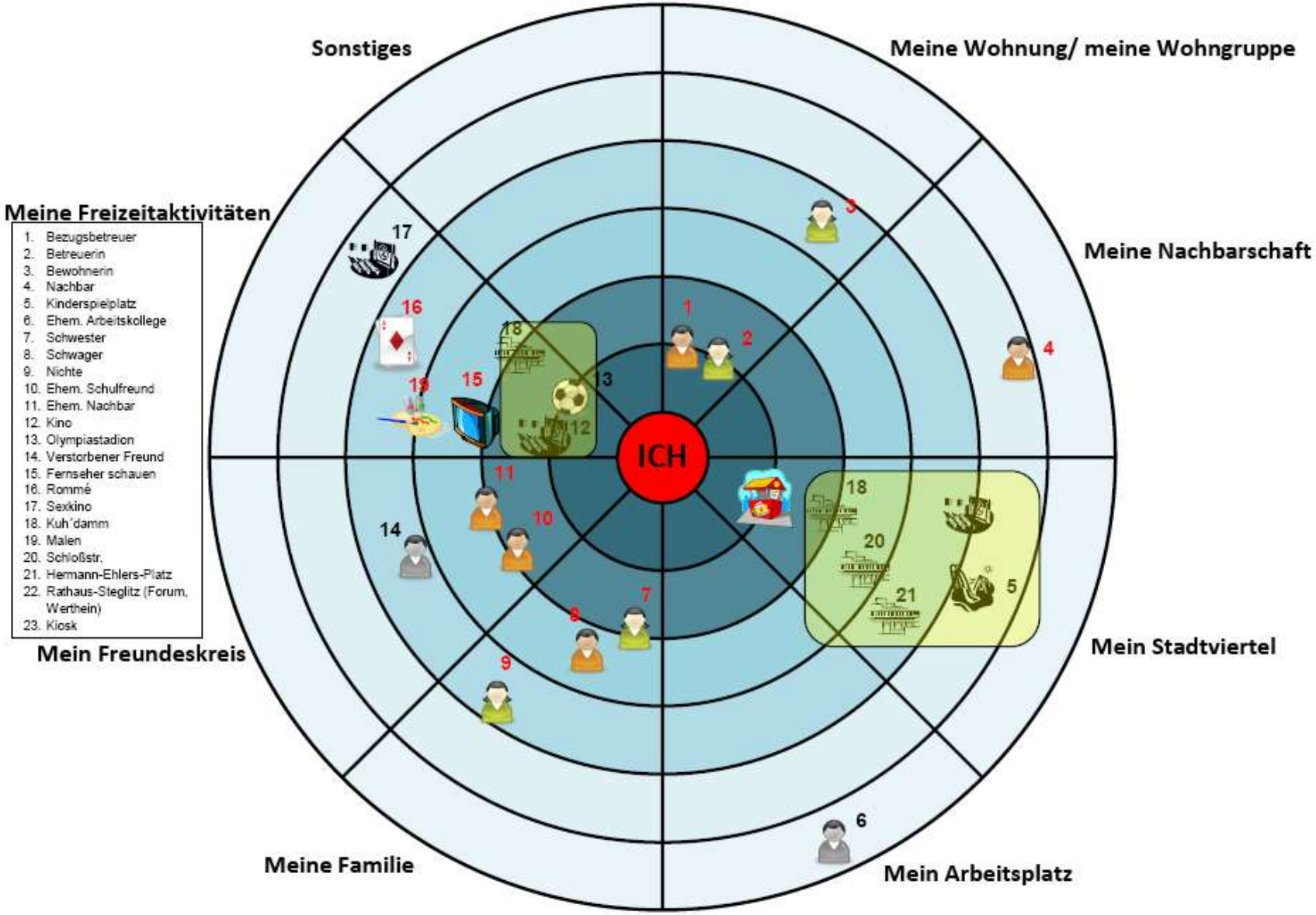
WIRKUNG

- Unterschiedliche Ressourcen im sozialen Netzwerk einer Person, beziehungsweise die Chancen, die in den Beziehungen der Person liegen, werden offengelegt und nutzbar gemacht.
- Die Person erlebt ihr soziales Umfeld als förderlich für die eigene Entwicklung.
- Steigerung der Selbstwirksamkeit der betrachteten Person

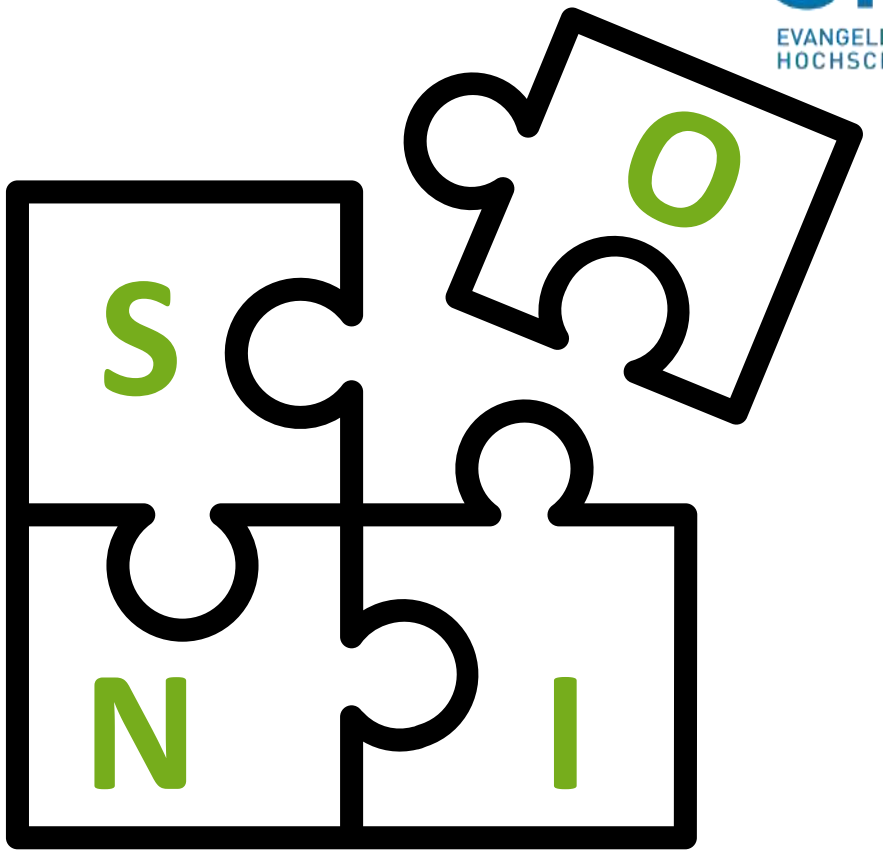
MATERIAL

Papier, (A3-Zeichenpapier oder größer), Stifte

Beispiel „Eco-Map“



Handlungsfeld „Organisation“



Zielgruppen-Sampling

Handlungsfeld „Organisation”

MATERIAL

Karten mit Befragungsgebieten, tabellarische Auflistung mit Straßennamen u. weiteren Differenzierungsmöglichkeiten der Fälle zur Dokumentation, Stifte, Aufnahmegerät oder andere Möglichkeit d. Gesprächsdokumentation, Leitfaden

Was wissen Sie über unsere Angebote?

DURCHFÜHRUNG

- Bestimmung der Zielgruppe(n), die die Organisation ansprechen will.
- Beschreibung der Zielgruppe(n) anhand äußerer Merkmale (z.B. Erwachsene zwischen 30 und 40)
- Innerhalb des zu betrachtenden Raums werden kleinere Befragungsgebiete definiert.
- Zweierteams-befragen zu unterschiedlichen Tages- und Wochenzeiten Personen der Zielgruppe mithilfe eines Interviewleitfadens.

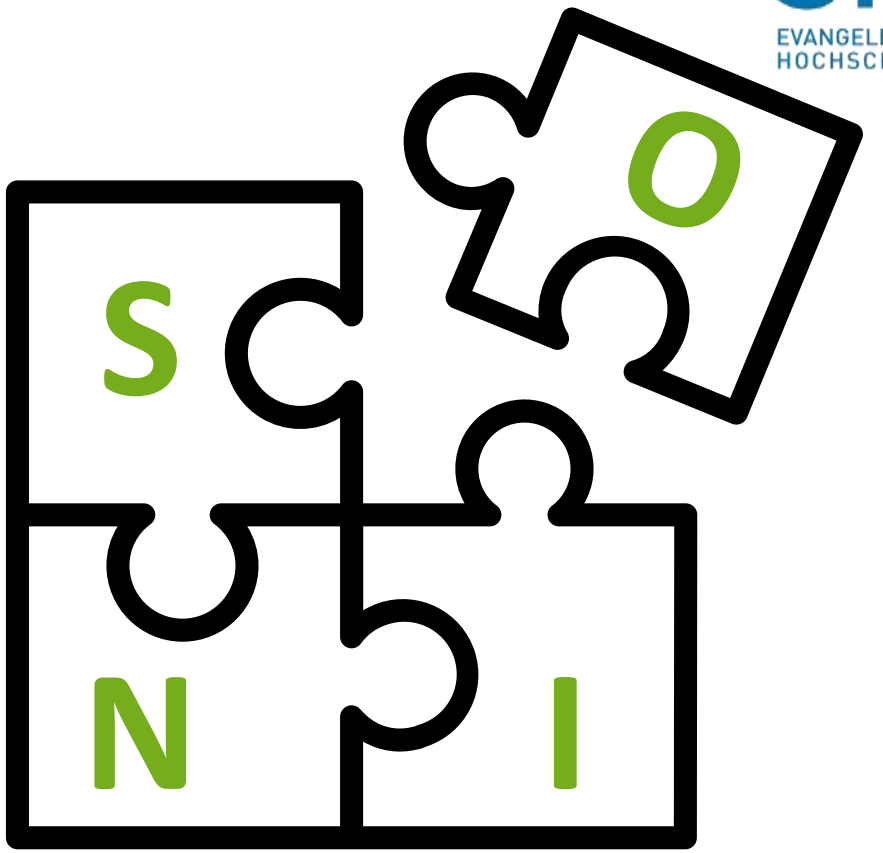
WIRKUNG

- Ermittlung der Wirkung der organisationalen Portalkonstruktion
- Anregung zur Verbesserung des organisationalen Angebots durch (potenzielle) Zielgruppen
- Schaffung neuer Kontakte und potenzieller Ressourcenquellen

Wie werden Sie auf unsere Angebote aufmerksam?

Was hindert Sie an der Nutzung unserer Angebote?

Handlungsfeld „Sozialstruktur“



Aktivierende Befragung

Handlungsfeld „Sozialstruktur”

DURCHFÜHRUNG

- Phase 1 – Formulierung des Vorhabens (Was wünscht sich die Befragungs- Zielgruppe für den Stadtteil?)
- Phase 2 – Voruntersuchung (Überprüfung von Hypothesen und Vorurteilen, Erkundung des Stadtteils, z.B. mittels unterschiedlicher Verkehrsmittel, Besuch von Veranstaltungen, siehe auch Methoden zum Handlungsfeld „Netzwerk“)
- Phase 3 – Bewertung, Entscheidung, Konsequenzen (Bestimmung des Aktivierungspotenzials der Bürger*innenschaft,
- Phase 4 – Training der Befrager*innen
- Phase 5 – Hauptuntersuchung (gegebenenfalls in Zweier-Teams)
- Phase 6 – Auswertung (z.B. strukturiert-inhaltsanalytisch anhand von Kategorien oder Schlüsselbegriffen)
- Phase 7 – Versammlung und Aktionsgruppen (Präsentation der Ergebnisse)
- Phase 8 – Beratung und Begleitung der Aktionsgruppen

WIRKUNG

- In Kontakt bringen der Bürger*innen eines Stadtteils
- Ermöglichung der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer von Bürger*inneninteressen durch Bürger*innen
- Schaffung von Netzwerken und sozialem Kapital
- Siehe auch Wirkung der Methoden des Handlungsfelds „Netzwerk“

MATERIAL

Variiert in Abhängigkeit von der Durchführungsphase; siehe z.B. Material der Methoden d. Handlungsfelds „Netzwerk“

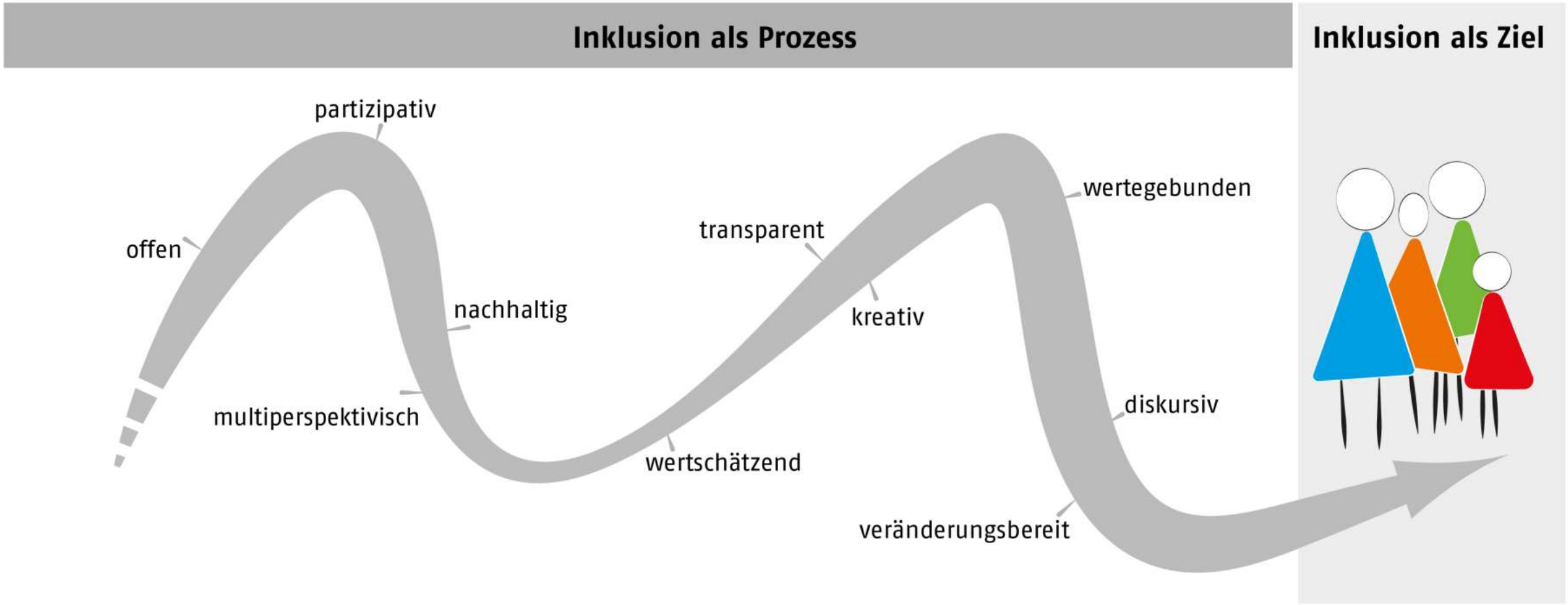
KONSE-QUENZEN 1

- **Fokus Partizipation, Empowerment und Sozialraumorientierung findet sich in Konzepten sowie in der Praxis** (methodische Qualität)
- **Kommunikative Transparenz sowie Partizipation im Unternehmen und mit LB** (Anwendung auf Organisation – Einblick und Verstehen der Dokumentation)
- **Bedarfserhebungsmethoden werden partizipativER angelegt** (Biografiearbeit, PZP, Teilhabe-Konferenzen, Eco-Maps u.a.)
- **Engere Kooperation der unterschiedlichen Beteiligten – Ein Mensch ist in erster Linie ein Mensch – Vorsicht bei Transitionen**

KONSE-QUENZEN 2

- **Wissenspool und Handlungskonzepte werden gemeinsam entwickelt und in den Zusammenhang zu Funktionaler Gesundheit gestellt – Prüfkriterien für Entwicklungsberichte und Teilhabepläne**
- **Prüfung von Angeboten in Hinblick auf Steigerung der Partizipation und des Empowerment**
- **Evaluation von Ressourcen und Barrieren im Sozialraum als Einflussfaktoren der Funktionalen Gesundheit → Diskurs**
- **Reflexionshilfen für alle Mitarbeitenden zur Funktionalen Gesundheit …Einfluss der Kultur!**

➢ **Kontinuierlicher Verbesserungsprozess**



Inklusive Organisationsentwicklung - partizipativ

(AWO Bundesverband e.V., 2016, S. 11)

Und nun?

- Blick auf die Organisation
  - Kultur und professionelle Einstellungen (Haltung)
  - Wertekanon- und Leitbilddiskurse
  - Methoden der Personalbindung
  - Personalakquisestrategien
  - Wissenstransferstrategien
  - Unternehmenskommunikation
  - Wirkungsorientierung und Wirkungsevaluation

„(…) eine Organisation kann nur dann authentisch sein, wenn sie die Ansprüche in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen auch an sich selbst formuliert(…)“

(inhaltlich nach Oberholzer, 2014)

Wie definiert sich „inklusiv“?

„Inklusive Veränderungsprozesse können besonders kreativ und musterbildend sein, wenn sie tatsächlich partizipativ gestaltet werden.“

(Kommunaler Index für Inklusion, 2011)

Was hat Inklusion mit uns zu tun?

„Das haben wir schon immer so gemacht!“

„Was sollen wir jetzt noch alles machen!“

Veränderung

„(…) Veränderungen werden nachhaltiger umgesetzt, wenn sie durch die Führungskräfte und Mitarbeiter selbst und somit aus der Organisation heraus entwickelt werden (…)“

(Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag, 2009)

Inklusion und Organisationsentwicklung

„Bevor Inklusion realisiert werden kann, muss sich die Haltung der Mitarbeitenden ändern.“

Zitat aus einer OE-Beratungssitzung

Voraussetzungen einer Führungskraft

- Bewusste Wahrnehmung seiner Führungs- und Leitungsfunktion
- Perfekte Balance zwischen Nähe und Distanz
- Durchhaltevermögen und Durchsetzungskraft
- Vorbildliches Selbst- Zeit und Zielmanagement
- Absolute Glaubwürdigkeit
- Großzügigkeit
- Aufgeschlossenheit
- Transparente Kommunikation

Zitat aus einem QM-Audit

Auditor:

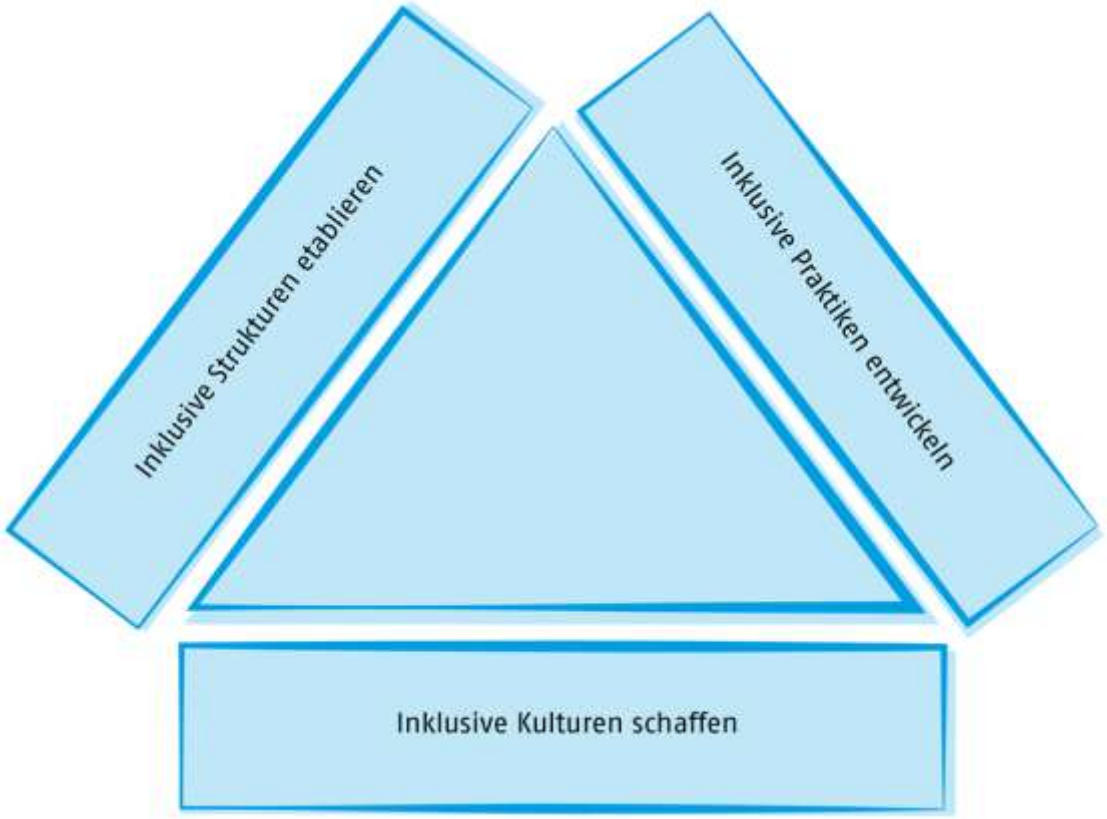
„Guten Morgen, Können Sie mir kurz zum Abgleich sagen, wie viele Menschen in Ihrer Einrichtung hier arbeiten?“

Antwort der Geschäftsführung:

„Gut die Hälfte!“

Problemzentrierung
vs.
Lösungsorientierung

3 dimensionen für einen inklusiven Veränderungsprozess



Dilemma im Unternehmen

- In Organisation nur bestimmte Einstellungen und Werte gefordert
- „In der Person“ weitere Einstellungen und Werte, die im Widerspruch zu organisational geforderten stehen können
- → nicht die ganze Person, tritt in die Organisation ein, die organisational gewünschte Person
  - Gefahr von Verzerrungen (Aufspaltung von Personen in privat, dienstlich und öffentlich)
  - vorenthalten von Wertemustern

WIE DEFINIERT SICH „INKLUSIV“?

… „Inklusive Veränderungsprozesse können besonders kreativ und musterbildend sein, wenn sie tatsächlich partizipativ gestaltet werden.“

>>Kommunaler Index für Inklusion<<

Partizipation als Schlüssel

Partizipation als Schlüssel für Widerstand

Partizipation bedeutet, die Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung, in die Sammlung von Fakten, die Entwicklung von Szenarien etc. einzubeziehen.

Es bedeutet **nicht** die Entscheidung durch sie treffen zu lassen. Es bedeutet auch nicht, dass alle mit der Entscheidung einverstanden sein müssen. Im Gegenteil, Entscheidung ist ja genau erst dann nötig, wenn nicht alle einer Meinung sind.

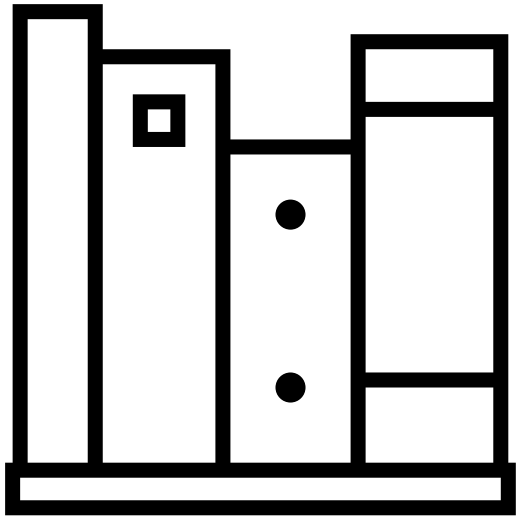
HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

www.eh-berlin.de

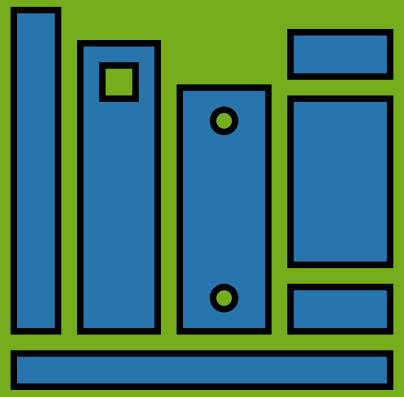
EVANGELISCHE HOCHSCHULE BERLIN

Verwendete Literatur

- Früchtel, F., Budde, W. & Cyprian, G. (2013). *Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken* (3., überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Sanderson, H. & Goodwin, G. (2010). *Personenzentriertes Denken*. Zugriff am 20. Februar 2022 unter Link zum Dokument.



Relevante Literatur



Aden-Grossmann, W. (2016). *Geschichte der sozialpädagogischen Arbeit an Schulen. Entwicklung und Perspektiven von Schulsozialarbeit*. Wiesbaden: Springer.

Booth, T. & Ainscow, M. (2019). *Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung* (2., korr. u. aktual. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Beck, A., Stephanie Haupt, S., Gregor Hensen, G. & Maykus, S. (2019) Inklusive Schule und Kinder- und Jugendhilfe. Zur Schlüsselposition von Schulsozialarbeit und Ganz-tagsschule bei der Gestaltung inklusiver Bildungsbedingungen. In M. Westphal & G. Wansing (Hrsg.), *Migration, Flucht und Behinderung Herausforderungen für Politik, Bildung und psychosoziale Dienste* (S. 301-322). Wiesbaden: Springer VS.

Holtbrink, L. (2017). Inklusion und Schulsozialarbeit. In E. Hollenstein, F. Nieslony, K. Speck, T. Olk (Hrsg.), *Handbuch der Schulsozialarbeit. Band 1* (S. 195-203). Weinheim / Basel: Beltz Juventa.

Moldenhauer, A. (2014). Schulsozialarbeit in inklusiven Schulentwicklungsprozessen. *Sozialmagazin, 12*, 40-46.

Ricking, H. (2017). Förderschulen und Schulsozialarbeit. In E. Hollenstein, F. Nieslony, K. Speck, T. Olk (Hrsg.), *Handbuch der Schulsozialarbeit. Band 1* (S. 137-143). Weinheim / Basel: Beltz Juventa.

Speck, K. (2020). *Schulsozialarbeit. Eine Einführung*. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Workshop: *Pädagogik der Zukunft*

Katrin Macha

Pädagogik der Zukunft

Werkstatt-Tag von Liga und Daks

Berlin, 12.4.2024

Katrin Macha

Institut für den Situationsansatz an der Internationalen Akademie Berlin

Institut für den Situationsansatz

Ziel:

Weiterentwicklung und Verbreitung des **Situationsansatzes** in Theorie und Praxis

- im Dialog mit den Pädagog*innen,
- um die sich verändernde Lebenswirklichkeit von Kindern und Familien zu verstehen
- und daran anknüpfende Praxiskonzepte zu entwickeln.

Seit 1996 Institut an der Internationalen Akademie Berlin gGmbH (bis 2013 an der Freien Universität Berlin)

Hauptsitz in der Muskauer Str. 53 in Kreuzberg

Ca. 40 Mitarbeitende

Rein Projektfinanziert

ista
Institut für den Situationsansatz

Die Aussichten sind schlecht

- Krisen in der Welt: Kriege, Unsicherheit, Rassismus, demokratische Werte in Gefahr…
- Krisen im System Kita: Personalmangel, Erschöpfung, zu knappe Ressourcen, Wert wird nicht gesehen…
- Unhinterfragte Digitalisierung, Künstliche Intellingenz

Die Aussichten sind schlecht

Neoliberale, kapitalistische, patriarchale Strukturen prägen unsere Gesellschaft, unsere Arbeitswelt, unseren Umgang mit Natur und Mensch

Die Folgen:

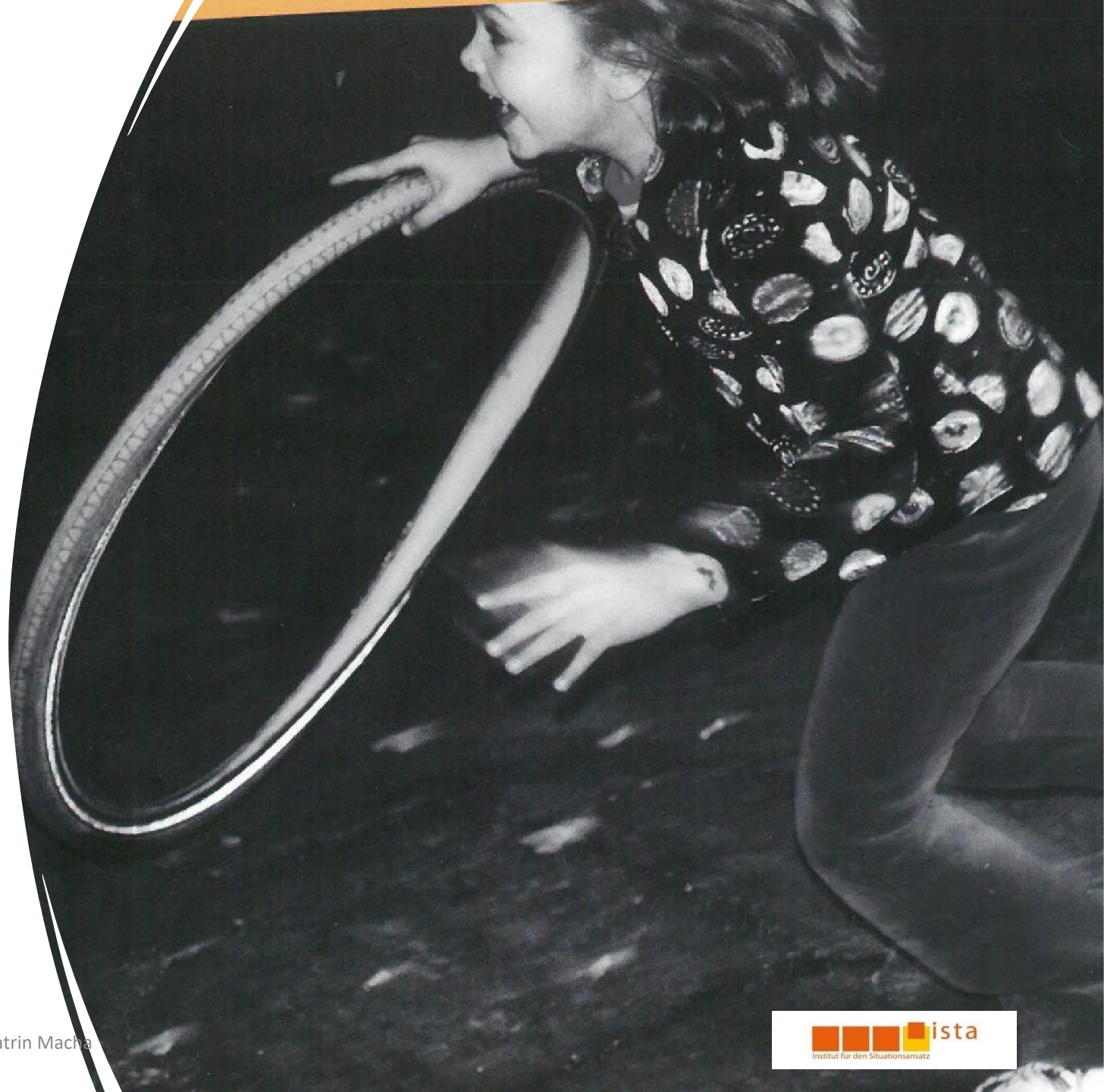
- Messungen, Optimierungen von Kitas, Arbeitskräften, Kindern,
- Normierungen von Menschen, Kindern
- Konstante Selbst- und Fremd-Bewertungen
- Soziale Ungleichheit, Ungerechtigkeit
- Machthierarchien in der Gesellschaft unhinterfragt

Wenn das so weiter geht, dann…?

ista
Institut für den Situationsansatz

Auf Gutes besinnen – zurück in die Zukunft

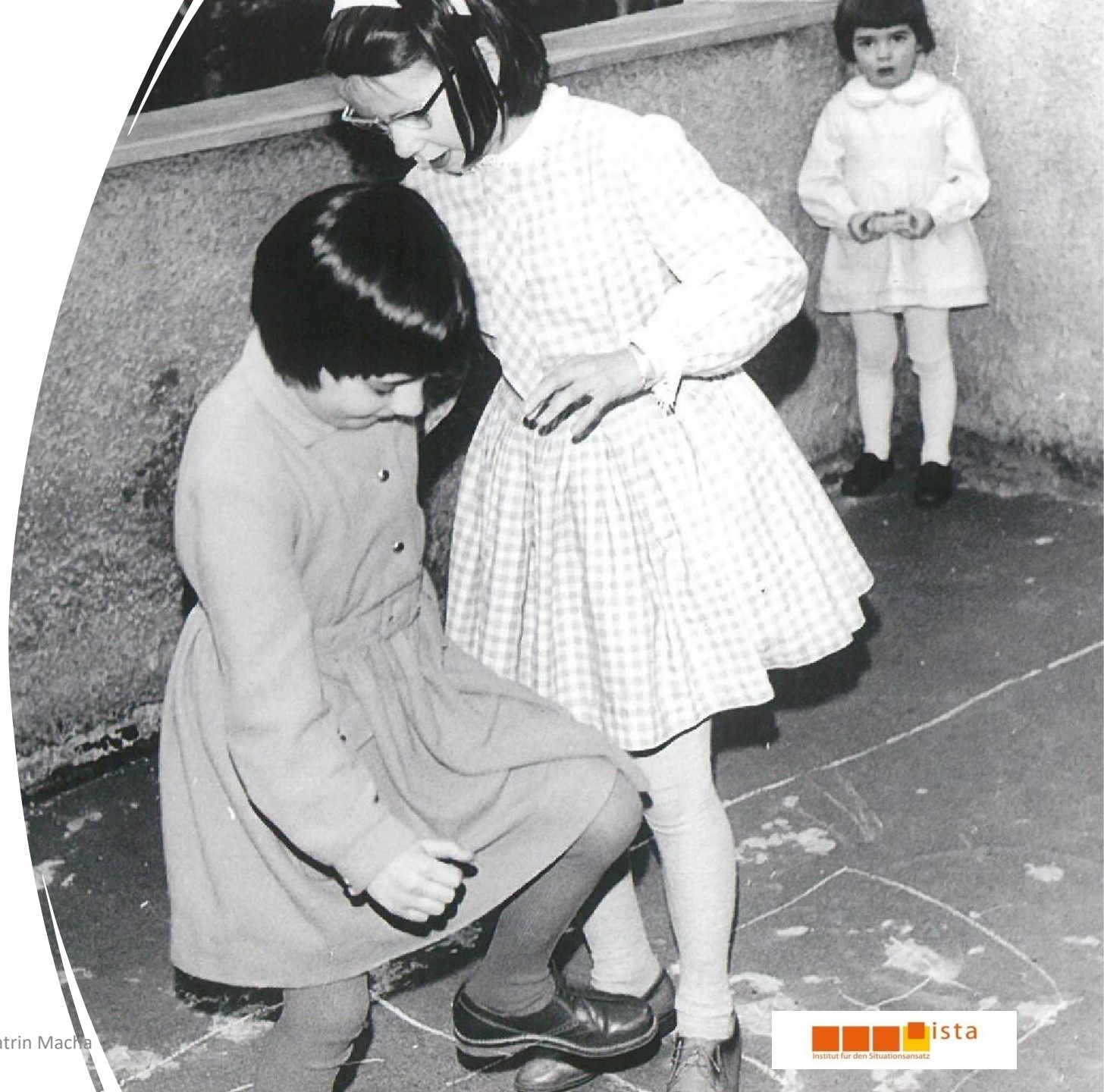
- Eigensinn und Gemeinsinn
- Soziales Lernen
- Recht auf Gefahr
- Spielen
- Projektarbeit an gesellschaftlichen Themen und wie sie für Kinder bedeutsam sind
- Familien in der Kita
- Institutionenkritisch
- Politisch aktiv – Fachkräfte, Kinder und Familien
- Curriculum wird vor Ort entwickelt, nicht vorgegeben



ista
Institut für den Situationsansatz

Auf Gutes besinnen – zurück in die Zukunft

- Diskriminierungskritisch
- Inklusiv
- Machtbewusst – Kinder und Fachkräfte entscheiden gemeinsam
- Naturverbunden
- Kritisch denken - Position beziehen
- …



ista
Institut für den Situationsansatz

Vision entwickeln: Denkdialoge

Karin Vadja

ista
Institut für den Situationsansatz

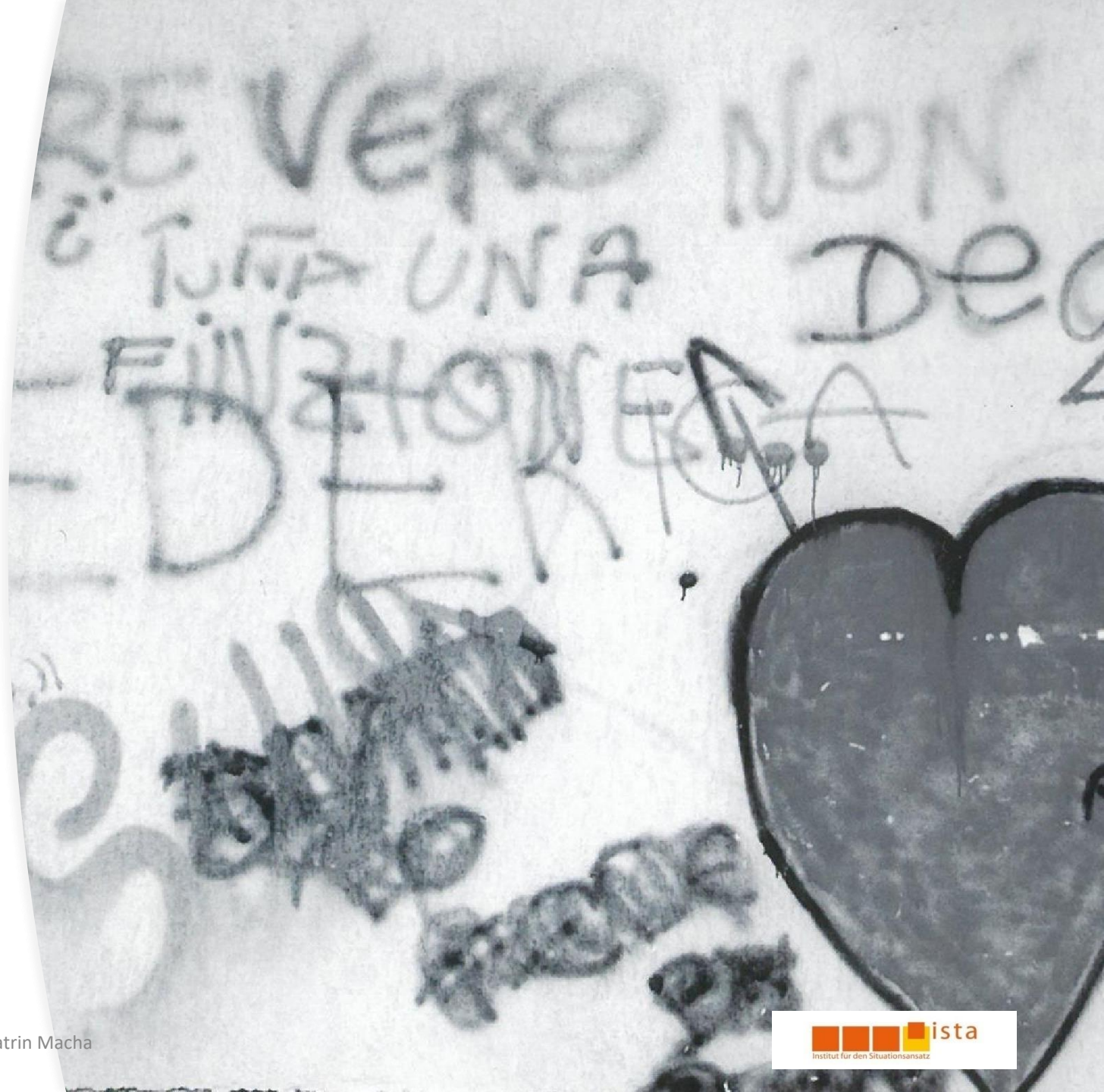
Dialog als Mittel und Ziel Sustained Shared Thinking

Individuen ‘arbeiten zusammen’ und denken zusammen

- Um ein Problem zu lösen
- Um ein Konzept zu schärfen
- Um eine Aktivität zu evaluieren
- Um eine Geschichte zu erweitern

Beide Parteien müssen gleichberechtigt zum Dialog und Denken beitragen. Es muss sich dynamisch entwickeln und erweitern.

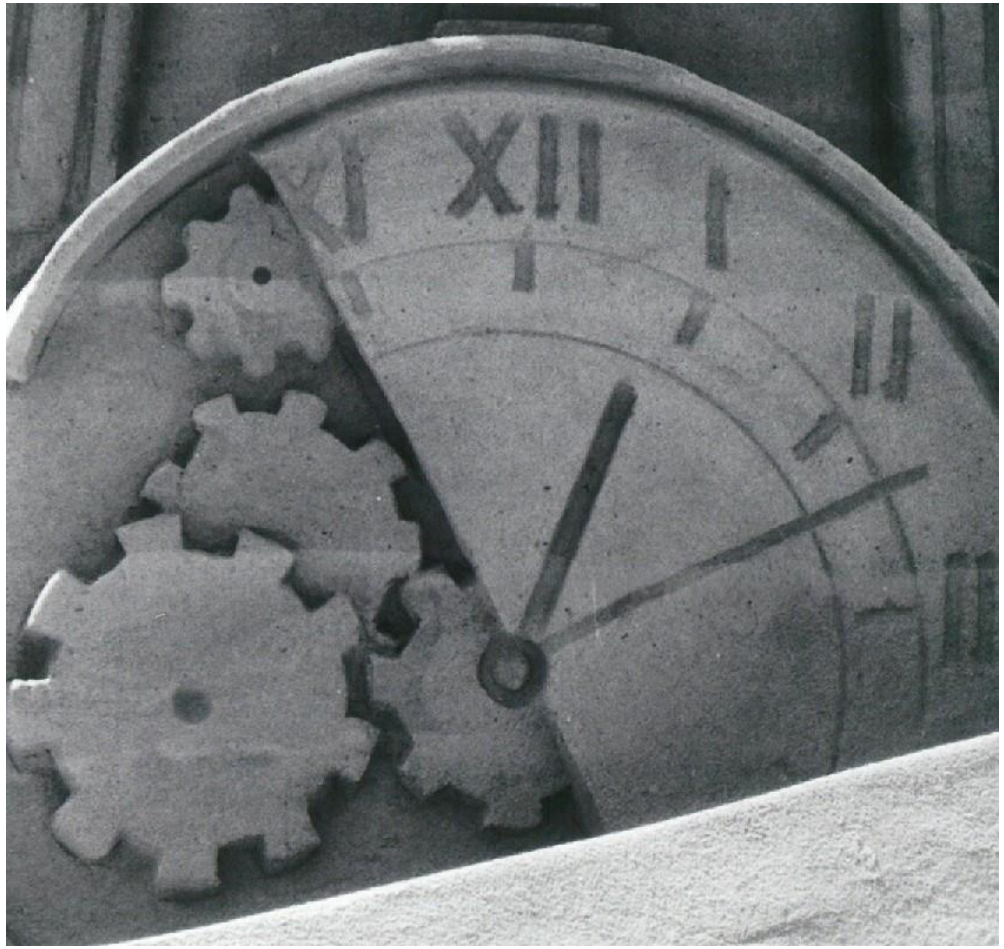
(Siraj-Blatchford *et al.* 2003, Hildebrandt 2015, Hebenstreit-Müller/ Hildebrandt 2022)



ista
Institut für den Situationsansatz

Tipps zur Gesprächsführung

- Hör genau zu
- Warte auf die Beiträge der Kinder
- Zeige deine eigene Unwissenheit
- Versichere dich, ob du es richtig verstanden hast
- Sei offen für alle Antworten der Kinder, vielleicht verstehst du es nicht (sofort)
- Bring dich mit deinen Ideen ein



Denkdialog Beispiel

E: Wenn das nicht aufgeräumt wäre, wie wäre es dann?

K2: Dann würde die Kita vor lauter Kinder und vor lauter Spielsachen und vor lauter Büchern platzen.

E: Und wäre das blöd oder gut?

Alle K: Blöd!

E: Aber warum wäre das denn blöd?

K1: Weil man dann nur noch schwimmen könnte, weil man dann gar nicht mehr laufen könnte, weil man dann da durchschwimmen müsste oder unten durchsuchen und Tunnel basteln.

K4: Und dann müssen wir ins Keller durchschwimmen. Das geht doch gar nicht.

K2: Oder runterrutschen.

E: Also ich finde, das hört sich lustig an. Wäre das nicht mal lustig?

K1: Stimmt. Und dann würde man die ganze Zeit, wenn man den Keller runtergehen würde, einfach runterrutschen.

K2: Oder wenn mal zu viel oder wenn der ganze Wackelpudding überkochen würde, würden wir immer wackeln.

E: Der Wackelpudding auch noch?

K2: Ja, und dann würde man im Wackelpudding rumschwimmen.

K3: Oder reinbeißen.

K2: Oder sich durchfuttern.

K3 (macht Essgeräusche): Namm, namm, namm …

K1: Und man sinkt dann aber im Wackelpudding ein.

K3: Oder man futtert sich durch den Wackelpudding, aber mit Augen zu.

K2: Oder die Spielzeuge schieben uns in die Küche und dann backen wir etwas.

K3: Oder der Keksteig überschwemmt und sogar über den Garten und dann einmal über die ganze Welt.

ista
Institut für den Situationsansatz

Denkdialoge zur Pädagogik der Zukunft

- Was wäre, wenn…?

- Wie denkt ihr, würde das die Zukunft verändern?
- Woran würden wir das konkret erkennen?
- Wild denken
- Hypothesen bilden
- Je wilder, desto besser
- Je unrealistischer, desto besser

ista
Institut für den Situationsansatz

Vielen Dank!

z.B.

- Im Bundesnetzwerk Situationsansatz
- Erkundungsdialog zu Krise im Kitasystem und wie gehen wir im Sita damit um 17.4. 15Uhr zoom
- Kinder brauchen keine Vorschule 6.5.14uhr zoom pari Gesamtverband

Katrin Macha

macha@situationsansatz.de

https://www.instagram.com/situationsansatz/
www.situationsansatz.de
www.inaberlin.org

Fotos aus dem Situationsansatz-Kalender 2009
Sophia Sandleben und Walburg Henrich-Braig

Workshop: *Sprache(n) in der Kita der Zukunft*

Simone Wahl

Simone Wahl

Sprache(n) in der Kita der Zukunft

Agenda

Ich Quersprachig

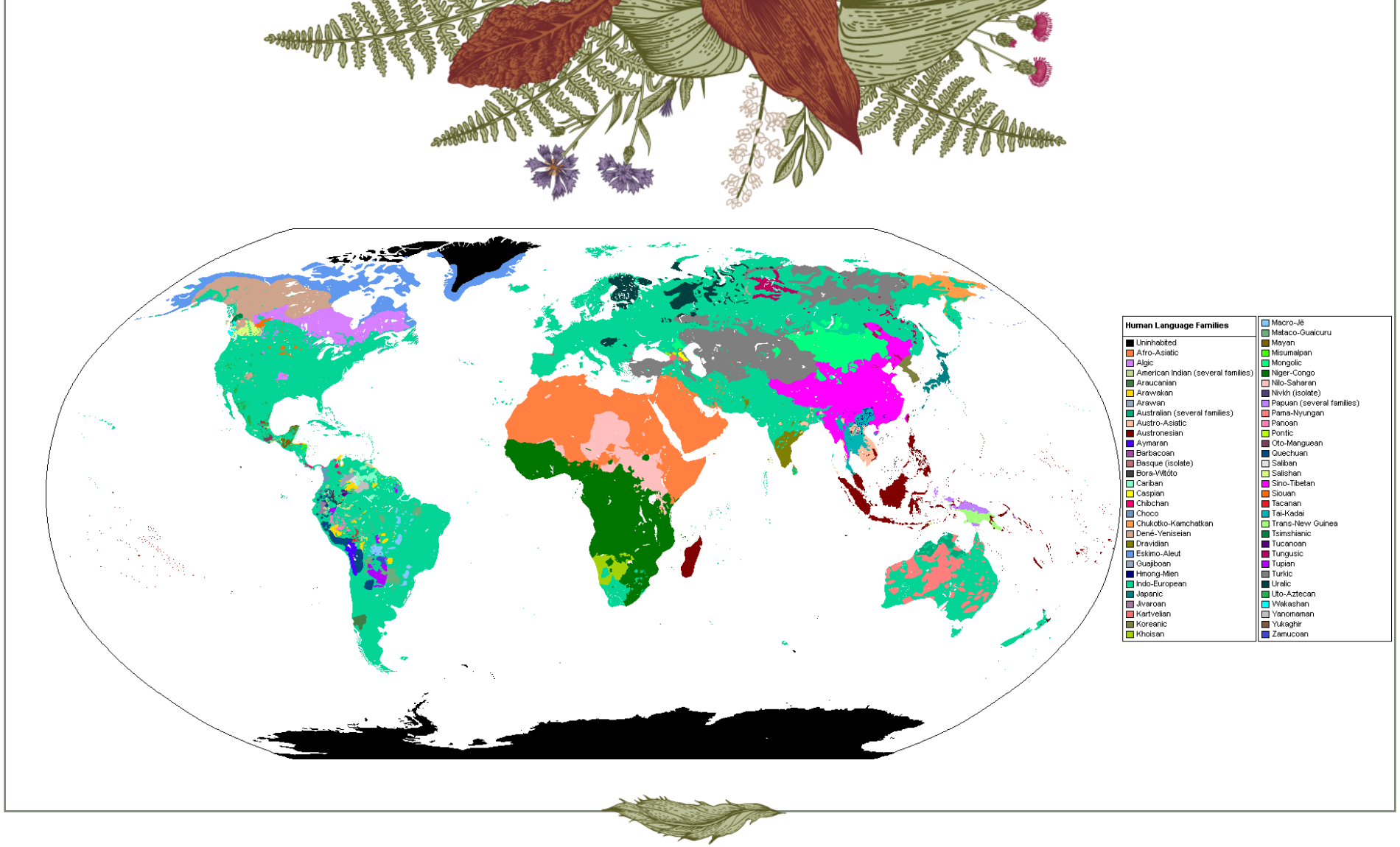
Input: Sprachkompetenzen /Sprachpraxis/ Sprachgebrauch/Sprachbewusstsein / Sprach(en) politik

Translanguaging-Strategien

Ein paar Ideen…

Sprache(n) in der Kita der Zukunft

ICH QUERSPRACHIG


Human Language Families
Uninhabited
Afro-Asiatic
Algic
American Indian (several families)
Araucanian
Arawakan
Arawan
Australian (several families)
Austro-Asiatic
Austronesian
Aymaran
Barbacoan
Basque (isolate)
Bora-Witóto
Cariban
Caspian
Chibchan
Choco
Chukotko-Kamchatkan
Dené-Yeniseian
Dravidian
Eskimo-Aleut
Guajiboan
Hmong-Mien
Indo-European
Japanic
Jivaroan
Kartvelian
Koreanic
Khoisan
Macro-Jê
Mataco-Guaicuru
Mayan
Misumalpan
Mongolic
Niger-Congo
Nilo-Saharan
Nivkh (isolate)
Papuan (several families)
Pama-Nyungan
Panoan
Pontic
Oto-Manguean
Quechuan
Saliban
Salishan
Sino-Tibetan
Siouan
Tacanan
Tai-Kadai
Trans-New Guinea
Tsimshianic
Tucanoan
Tungusic
Tupian
Turkic
Uralic
Uto-Aztecan
Wakashan
Yanomaman
Yukaghir
Zamucoan

ang	Sprache	Muttersprachler in Mio.	Sprecher
1	Chinesisch	900	1100
2	Spanisch	400	450
3	Englisch	350	1500
4	Hindi	320	500
5	Arabisch	310	400
6	Bengalisch	250	350
7	Portugiesisch	210	250
8	Russisch	170	300
9	Japanisch	130	130
10	Deutsch	100	200
11	Französisch	80	350
12	Koreanisch	75	80
13	Vietnamesisch	70	90
14	Italienisch	70	150

Einführung

An was denken wir, welche Assoziationen wecken wir, bei dem Begriff

„Sprachkompetenzen?

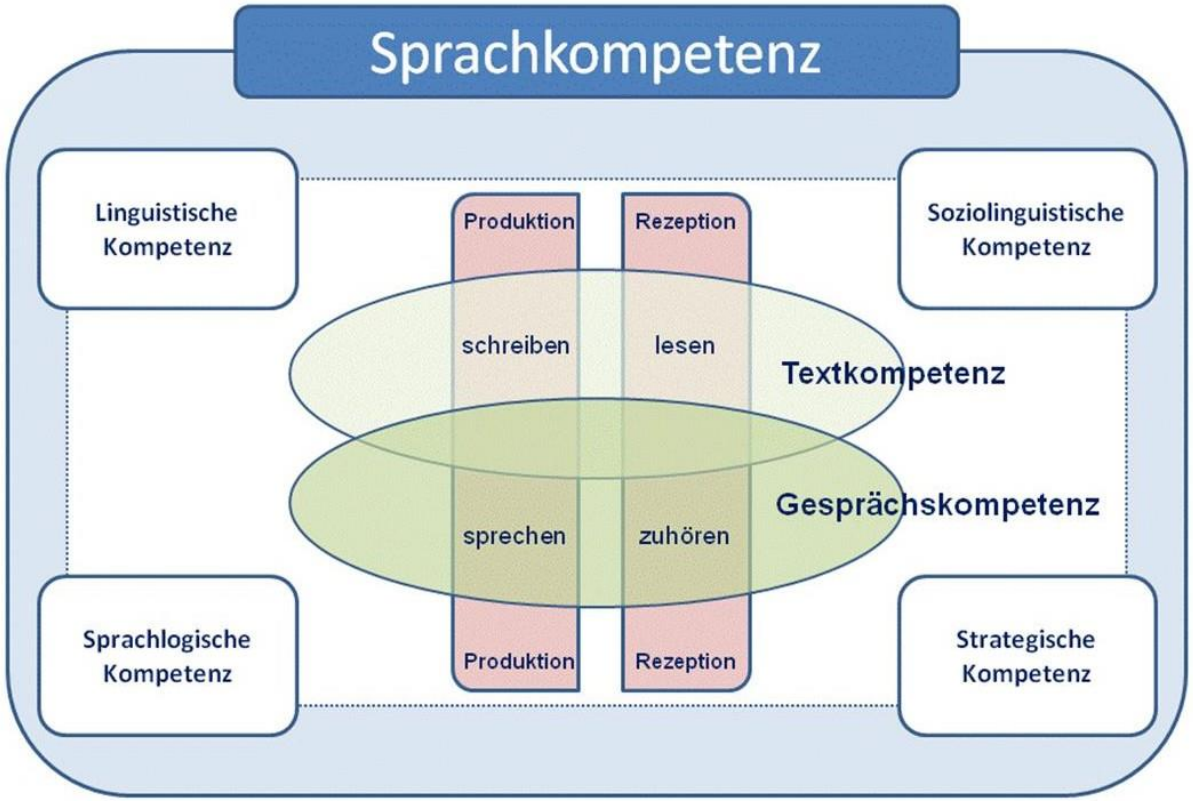


Abb. 6: Definition von Sprachkompetenz (vgl. BOCKSROCKER 2011, 6)

Aus welcher Perspektive und mit welchem Blick schauen wir auf die sprachliche Praxis der Kinder?

Bekommen Sie, die Kinder, die Anerkennung

als werdende, als angehende, als mehrsprachige Kinder?

Sprachpraxis / Sprachgebrauch / Sprachbewusstheit

Das Aushandeln der sprachlichen Praxis

Welche Sichtweisen gegenüber Familiensprachen und Sprachpraxis bzw Sprachgebrauch vertreten mehrsprachige Eltern und Kinder?

Welche Strategien setzen Eltern ein, um den (Mehr-) Spracherwerb ihrer Kinder zu unterstützen?

Welche konflikthaften Erfahrungen im Hinblick auf ihre mehrsprachige Praxis sammeln Eltern und Kinder in ihrem Alltag, aber auch in Kitas und Schulen?

Sprach (en) politik

Kennen die Sprach(en) politik

* Von uns?

- der Kinder?
- Der Kita?
- Der Schule?
- Die informelle?

Ist uns der Verlauf und die Entwicklung von Sprachkompetenzen bewusst?

Oder wird Sprachkompetenz als feststehend wahrgenommen?

Wie gehen Institutionen der Bildung und Erziehung mit der sprachlichen, ethnischen, kulturellen und sozialen Heterogenität der Kinder konstruktiv und förderlich um.

Interkulturelle Aspekte spielen dabei eine wichtige Rolle, da der Umgang mit Mehrsprachigkeit in den deutschen Institutionen häufig von einem *monolingualem Habitus* gekennzeichnet ist.

Strategien von Kindern

Die Kinder kommen nicht „sprachlos“ in die Kita

Kinder nutzen ihr Vorwissen

Intuitives Wissen und nicht bewusstes Wissen

Sprache ist in Sätzen organisiert, sprachliche Mitteilungen sind nach bestimmten, formalen Ordnungsprinzipen und Regeln ausgerichtet

Strategien

Kinder entwickeln ein soziales und strategisches Sprachverhalten, mit dem sie ihre Lücken geschickt kaschieren.

- Ich gehe davon aus, das Gesagte bezieht sich auf die aktuelle Situation
- Ich tue in der Gruppe so, als würde ich verstehen
- Ich lerne ein paar Ausdrücke und Sätze und setze sie oft ein: das vermittelt den Eindruck, ich spreche schon fließend
- Ich nütze das, was ich kann, maximal aus
- Ich konzentriere mich erst auf große Einheiten, Einzelheiten kommen später

Ein paar Ideen

Translingual spaces und rings

Translanguaging“ ist sowohl eine Lernstrategie, die mehrsprachige Kinder zur Kommunikation und zur Konstruktion von Wissen nutzen, als auch eine Lehrstrategie, auf die Fachkräfte zurückgreifen, um „**translanguaging spaces“ und „translanguanging rings“ nach Bedarf anzubieten**.

Kinder müssen lernen, sich korrekt in den Schulsprachen auszudrücken und in diesen Augenblicken ihre Familiensprache zu unterdrücken. **Kinder sollen aber auch Räume haben, in denen sie ihr gesamtes Repertoire beim und zum Lernen einsetzen können.“**

Quelle: Sprachbildung September 2016, Claudine Kirsch und Simone Mortini, Eine innovative Lehr- und Lernstrategie

Es braucht Orte für Kinder

Mit Fachkräfte, die

- sich verstehen und eine Sprache sprechen: sprachlich, kulturell und pädagogisch
- bereit sind, sich zu hinterfragen und berufliche Haltung und Entscheidung erklären können
- Kinder als mehrsprachig anerkennen

der ermöglicht

- translingual zu leben, sprechen und zu handeln
- die Beziehungsebene in den Vordergrund stellt
- auf die besonderen Herausforderungen multiprofessioneller Teams einzugehen

Sprache(n) in der Kita der Zukunft

Quellen

Bildnachweis: Von PiMaster3 - Eigenes Werk, CC BY-SA 3.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=25125102

https://www.lifbi.de/de-de/Start/Forschung/Gro%C3%9Fprojekte/NEPS-Nationales-Bildungspanel

https://www.hf.uni-koeln.de/33831

https://www.pedocs.de/volltexte/2010/3142/pdf/Jude_Klieme_Sprachliche_Kompetenz_aus_Sicht_2007_D_A.pdf

http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/pucciarelli_ft18-ht2013.pdf

Sprachbildung September 2016, Claudine Kirsch und Simone Mortini, Eine innovative Lehr- und Lernstrategie

Vielen Dank

Simone Wahl

Simone.wahl@daks-berlin.de

https://www.linkedin.com/in/simone-wahl-b2582389

Workshop: *Resilienz braucht es wohl…*

Cornelia van der Hoek

Willkommen zum Workshop „Resilienz braucht es wohl…“

Cornelia van der Hoek

Murmelrunde

- Was trägt dich gerade durch den Berufsalltag?
- Welche deiner persönlichen Fähigkeiten und Ressourcen helfen dir in stressigen Situationen?
- Welche Faktoren in deinem Arbeitsumfeld/Team tun dir gut und geben dir Kraft?

Resilienz

- Fähigkeit, Herausforderungen und Krisen ohne anhaltende Beeinträchtigungen zu meistern
- positive Anpassung im Umgang mit erheblichen Widrigkeiten
- Immunsystem der Seele –durch Widerstand gestärkt
- Bambus-Prinzip: dynamischer, elastischer Prozess ✕ Resistenz
- Geprägt in der frühen Kindheit, Weiterentwicklung auch in in jeder Lebensphase möglich (Kauai Studie)
- Entscheidend Vorhandensein/Ausbau von personalen und sozialen Schutzfaktoren
- 7 Resilienzfaktoren
- Glaube an Selbstwirksamkeit als Basis

Themen

- Auswirkung Stress und Belastung
- Ebenen der der Veränderung
- Ausgewählte Resilienzfaktoren
- Individuelle Resilienz
- Soziale Resilienz/Teamresilienz
- Balance zwischen Selbst- und Teamfürsorge
- Impulse und kleine Übungen/Reflexion

Folgekosten Stress und Arbeitsbelastungen

- Erschöpfung, Burn Out
- Schlaf-störungen, Unruhe
- Hörsturz, Tinitus
- Magen, Kopf, Herz, Kreislauf, Rücken
- Depression
- Anpassungs-störung

Stress ist die Epidemie des 21.JH (DAK 2023)
Stressbedingte Arbeitsausfälle 27-48 Mrd. € /Jahr (2022)
37% mehr Fehlzeiten
49% mehr Unfälle
50% mehr Fluktuation
Stress hinterlässt Spuren im Erbgut
(Focus 2023, www.gallup.de)

Je mehr Stressoren dauerhaft und gleichzeitig, desto höher das Erkrankungsrisiko

Resilienz -Baustein betrieblicher Gesundheitsförderung im Setting Ansatz

Individuelle Weiterentwicklung fördern

- Individueller Umgang, Verhalten, Lebensstil

Soziale Ressourcen aktivieren

- Zusammenarbeit im Team, Netzwerke, Ressourcen

Entwicklung gesundheitsförderlicher Kontextbedingungen (Setting weiterentwickeln)

- Verhältnisse, Strukturen, Rahmenbedingungen, Veränderungen anstoßen

Grundpfeiler des Setting-Ansatzes ist die Beteiligung der Mitarbeitenden

(Präventionsgesetz 2015)

In den Kitas...

- spürbare Motivation/Druck was zu verändern und aufzubrechen
- Neue Beziehungs- und Bildungsvisionen: nicht höher, schneller, weiter, mehr sondern freud- und humorvoller, achtsamer, aufmerksamer, entschleunigter, feinfühliger

Nicht alles liegt in unserer Hand. Ich kann manches nicht beeinflussen.
Fragen zum Nachdenken, die Veränderungen anstoßen können::

- Wie gehe ich mit mir um? Wie bin ich zu mir selbst?
- Wie starte ich in den Tag?
- Bin ich die Fachkraft, die ich mir als Kind wünschen würde?
- Wie möchte ich als Fachkraft sein? Was lebe ich vor?
- Wie kann ich den Kita-Tag entschleunigen?
- Wie geht wir im Team miteinander um? Sind wir Vorbild im sozialen Miteinander?
- Welche Rahmenbedingungen können wir verändern?

Individuelle Resilienz

Die Seele nimmt die Farbe deiner Gedanken an

Marc Aurel

- Stressgedanken: Vorher- oder Nachher-Gedanken
- Stresserzeugung durch Vorstellungskraft
- Somatische Marker identisch mit realen Bedrohungen: *Erhöhte Pulsfrequenz, Enge im Brustbereich, Verspannungen, Zittern, Magen-Darm, flache, schnelle Atmung, Müdigkeit, Leere im Kopf, Hautreaktionen, Herzklopfen, hektische Bewegungen, verlangsamte Hirnleistung*
- Stress – Problemfokus
- Affektives Handeln, nicht rational, eingeschränkt
- Resilienz: Stress verstehen, Umgang finden, nicht ausweichen

Selbstreflexion

- Wie oft denkst du an oder sprichst über belastende Rahmenbedingungen oder Herausforderungen, die du im Moment nicht verändern kannst?
- Für welche Dinge rechtfertigst du dich, die du tust/nicht tust, und hast das Gefühl, beweisen zu müssen, was du leistest?
- Wann versuchst du Tätigkeiten, Arbeitsabläufe im Hamsterrad zu erledigen, hinter dich zu bringen?
- Welche Auswirkungen haben diese Rechtfertigungen, Gedanken, Gespräche oder Hamsterrad-Abläufe auf dein mentales Wohlbefinden?

Sammelt in der Kleingruppe auf Moderationskarten: Welche Stress-Sätze sind damit verbunden, die du zu dir oder anderen sagst?

Selbstverantwortung

- STOPP: Unterbrechungen inszenieren, Impulsdistanz
- 1-3 Minuten Pause Außen-Innen
- Kindern geben wir Zeit zur Emotionsregulation – uns auch?
- Reflektieren: Was bewirkst du mit deinem Verhalten und Gedanken?
- „Ich entscheide mich, für mich zu sorgen und mich angemessen verantwortlich zu verhalten!“
- Hausverbot für blöde Gedanken
- Opferrolle verlassen
- Wertschätzung beginnt bei dir mit guter Selbstfürsorge

ALI: Du hast immer Zeit für einen Atemzug

Wie kannst du im turbulenten Kita Alltag (kurze) Unterbrechungen inszenieren?

Optimismus

Ist dein Glas halb voll oder halb leer?

- Mitlachen, begeistern, überraschen lassen, jedem negativen Gedanken einen positiven entgegensetzen – Wirkung!
- Optimisten leben länger, gesünder, aktiver
- Zuversichtlich in den Tag starten
- Weniger „ja-abers“, mehr Mut zum Ausprobieren
- Selbstbild von Fachkräften - Einfluss auf Befinden der Kinder
- Fokus auf Wahrnehmung guter Momente
- Optimismus kann trainiert werden
- Gefährlich: „toxic positivety“ - nicht förderlich – lässt Gefühle nicht zu

Cornelia van der Hoek

Stimmungs-aufheller

- Schönes hat Vorrang
- Kultivieren positiver Erlebnisse im Team
- Womit können dich Kindern zum Staunen bringen und begeistern?
- Begegnungen, Gespräche als Genussmomente
- Miteinander teilen, was bewältigt, geschaffen wurde
- Positiv über andere reden
- Dankbarkeit (Kolleg*innen und Kinder)

Dankbarkeit für einen Menschen in deinem Team

Teamresilienz

Füreinander und miteinander arbeiten

Netzwerk-orientierung

- Schutzfaktor für Fachkräfte
- Teamkultur, Verbundenheit und Kommunikation untereinander
- Launen/Stimmungen von Kolleg*innen haben hohe Strahlkraft
- Modell/Vorbild in Miteinander - höchste Wirksamkeit – Erziehung findet zwischen den Zeilen statt
- Wärme,, Akzeptanz, freundliches Gesamtklima, Kooperation
- Wohlwollende Feedbackkultur

Auf welche Weise bringst du deine Stärken ins Team ein?

Was hast du in dieser Woche auf Teamebene durch dein Handeln Gutes bewirkt?

Positive Teamkultur

„Dramatische“ Vorteile für Mitarbeitende und Arbeitsqualität - wichtiger als materielle Anreize. (GALLUP und Harvard Studien)

- Abkehr vom Perfektionismus, freundlicher, milder Blick auf Fehler
- Leistungen von Kolleg*innen wahrnehmen, laut benennen, wertschätzen.
- Direktes Feedback, zuhören
- Unterstützung anbieten und annehmen
- Energiefresser gemeinsam identifizieren und verändern
- Abläufe, Tagesstrukturen, Räume, Übergänge ent-stressen
- Grenzen: kein Kontaktabbruch, Voraussetzung für gelingendes Miteinander
- Lösungsorientierung
- Umgang mit Unterschieden: Austausch über Werte

Resilienzbuffet

- Gesünder sind kleine Portionen
- Stimmiges Preis-Leistungsverhältnis
- Verhungern vor dem prall gefüllten Buffet – Widerstände beleuchten
- Veränderung gibt es nicht zum Nulltarif
- Neugier, Mut, Leichtigkeit,
- Spielerisches Ausprobieren

Jede Veränderung beginnt mit einem ersten Schritt...einem Danke, einem Lächeln, einem Blick oder Wort, einer Bitte, einem Unterstützungs-Angebot, einem einfach-mal-anders-Denken und –Machen.
Was ist am Montag dein erster Schritt?

Gestärkt durch den Kita-Alltag
21 Tipps für mehr Resilienz, Selbst- und Teamfürsorge

1. Jedem Team-Mitglied (s)einen Moment zum Ankommen am Morgen lassen

2. Freundliches Begrüßungsritual am Morgen; ist ein Lächeln einmal nicht möglich, Gefühlslage (nicht zwangsläufig Grund) für Kinder/Kolleg*innen transparent machen.

3. Guter Start in den Tag, morgens Problemthemen vermeiden, bewusst positive Erlebnisse teilen.

4. Team-Verabredung: Urlaubsrückkehrer*innen nicht mit dem ganzen Stress der letzten Wochen zu konfrontieren, sie können es nicht ändern und die Erholung ist sofort dahin.

5. Störungen, Unterbrechungen reduzieren: Was ist dringlich und muss sofort besprochen werden, was ist „nur" wichtig, kann notiert werden und kurz warten?

6. Schöne Momente verschenken, Kolleg*innen und sich selbst mit Kleinigkeiten erfreuen, die nichts oder wenig kosten (z. B. Dankbarkeit, Lächeln, Hilfe, frohe Botschaften und liebevolle Nachrichten).

7. Feedback-Verabredungen
   - *Freundlich: verschwenderisch, sowohl direkt als auch indirekt (freundlich über andere reden – das kommt zurück!)*
   - *Kritisch: sparsam und direkt*
   - *Je mehr Stress, umso großzügiger mit positiven Worten und sparsamer mit kritischen (nur was wirklich wichtig ist, ansonsten werden negative Energien potenziert).*
   - *Für den Feedbackempfänger: Nicht sofort rechtfertigen, den „Erklärbär" zurückhalten, zuhören, das Gesagte wiederholen, konkretisieren: Habe ich das richtig verstanden? Ich-Botschaften senden, Gefühle ausdrücken, Nachfragen, gemeinsam Lösungen suchen.*

8. Frage Kolleg*innen, wie hoch sie deine Stressbelastung im Arbeitsumfeld und wie sie deine Resilienz in herausfordernden Situationen einschätzen. Vergleiche Selbst- und Fremdwahrnehmung, das kann sehr aufschlussreich sein.

9. Läster- bzw. Jammerfasten im Team als „Challenge" - 1 Tag, 3 Tage, 1 Woche, länger...

10. Gemecker im Pausenraum (du hast Pause und darfst dich kurz erholen und auftanken!) und in Gesprächen minimieren.

11. Reflexionsfragen für gestresste, erschöpfte, genervte, jammernde Kolleg*innen,:
    - *Was hat dir schon mal geholfen, so eine schwierige Situation zu überstehen?*
    - *Auf welche deiner Stärken kannst du zurückgreifen?*
    - *Wie kannst du die Situation verändern?*
    - *Was wäre ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation?*
    - *Wie könntest du zukünftig in solchen Situationen reagieren?*
    - *Wie kann ich dich unterstützen?*
    - *Welche Unterstützung brauchst du noch?*

12. Bei hartnäckigem Jammern toxische Gespräche mit Ich-Botschaften unterbrechen: *„Stopp. Ich merke, mir tut die Konzentration auf all das, was nicht läuft, im Moment nicht gut. Ich möchte über Themen reden, die mich aufbauen oder an denen ich zumindest selbst arbeiten kann."*

13. Einseitige Sichtweisen reflektieren: Was kannst du beim Teammitglied, was dich am meisten anstrengt oder nervt, Positives anerkennen, was kannst du wertschätzen? Versuch mal, spielerisch auszuprobieren einen Tag nur Positives bei ihm/ihr zu beobachten. Das kostet nur etwas Konzentration und den Wechsel der Blickrichtung, bringt dir aber vielleicht neue Erkenntnisse.

14. Kollegiale Grenzen setzen als realistische Balance zwischen Selbst- und Teamfürsorge: „Gib mir einen Moment zum Nachdenken, bevor ich dir eine unüberlegte Zusage/Absage gebe. Ich schau nachher in Ruhe, was für mich möglich ist." Ist die Tendenz „Nein", Alternativen anbieten, gemeinsam überlegen, wie die Situation am besten bewältigt werden kann. Ein „Nein" beinhaltet immer ein „Ja" zu dir selbst, sollte aber unverhältnismäßigen Belastungen für andere vermeiden.

15. Kurze 5-Minuten-Meetings am Morgen („Daily stand ups") im Stehen für einen transparenten Start in den Tag: „Wie geht es gerade? Was ist heute wichtig?" Wer steht, hält es kurz, ist fokussiert auf das Wesentliche und ist mit mehr Energie dabei.

16. Ideen für Dienstberatungen:
    - *Anfangsrituale geben Zeit zum Ankommen und Einstellen auf die Beratung und die Themen*
    - *...z.B. kurze Befindlichkeitsrunde*
    - *...oder positive Runden - worüber hast du dich in den letzten Tagen gefreut, was war schön, wem willst du danken, Wertschätzung ausdrücken, was haben wir zusammen bewältigt ...*
    - *Rotierende Moderator*innen stärken Partizipation und Selbstwirksamkeit*
    - *Sich bei festgefahrenen Für- und Wider-Diskussionen auf ein spielerisches Ausprobieren/Erforschen einigen und danach evaluieren. Zähe Diskussionen, die sich im Kreis drehen und die gleichen Argumente -zig-fach wiederholen, benennen und unterbrechen.*
    - *Geschmeidiger" Umgang mit Verweigern/Widerstand: Nur dagegen sein gilt nicht! Regel: „Ja, aber"-Sager müssen einen positiv formulierten, machbaren, Alternativvorschlag präsentieren.*
    - *Bei vehementen Widerständen/Festbeißen an Positionen: „Pause-Taste" drücken und tiefere Ursachen beleuchten*

17. Tagesordnungspunkte:
    - *Ein motivierendes Thema am Anfang, das schwierigste mittig und am Ende eins, was wenig Denkleistung erfordert.*
    - *Nicht in die Länge ziehen...TOPs mit Zeitbedarf notieren und einen Zeitwächter bestimmen, der auf Einhaltung achtet.*

18. Es gehört zum professionellen Handeln wahrzunehmen, wann und warum du aus der Balance fällst. Meist stehen Gewohnheiten dahinter. Nur wenige Fachkräfte haben in ihrer eigenen Kindheit kontinuierlichen Respekt vor ihren Gefühlen und Bedürfnissen erfahren und gelernt, bewusst und freundlich mit eigenen Fehlern und Grenzen umzugehen. Dadurch fällt es auch schwerer, beim Gegenüber freundlich und nachsichtig zu sein!

19. Mach dir den Ablauf von ungesunden Reiz-Reaktionsketten bewusst und drück die „Pause-Taste", um negative Gedankenspiralen und Stressreaktionen zu unterbrechen
    - *Toilettengang, Atmen, kurz aus dem Fenster schauen*
    - *Raum, Ort, Position wechseln, Bewegung, Trinken*
    - *Innehalten als Hilfe, um zu reflektieren und zu regulieren*

20. Um Unterstützung zu bitten ist kein Zeichen von Schwäche – im Gegenteil! Es fördert eine Kooperations- und Unterstützerkultur.

21. Leichter erkennen oft Andere um uns herum, wenn wir angespannt oder erschöpft und unangemessen, gestresst handeln (Tunnelblick). Teamverabredung: Jede/r erklärt sich einverstanden, auf freundliche Weise angesprochen zu werden: „Brauchst du eine Pause? Hol dir mal was zu trinken oder geh eine Runde raus, ich kann mit den Kindern sein."

Mit welchen Sätzen mixt du s Cocktails?

Wenn ich es jetzt nicht mache, schaffe ich es nie.

Denk an den baldigen Urlaub

Geht's dir nicht gut?

Wenn ich nicht da bin, macht es keiner

... kein Problem, ich mach das (eben) ...

Haltet durch!

Wenn ich es nicht mache, macht es eh keiner.

Das haben wir schon immer so gemacht

Wenn ich jetzt noch lang warten muss, mach ich es lieber selber!

Fehlendes Verstehen Eltern Begleit Erin

Ich muss mal schnell noch aufs WC... Warum wart ihr nicht...? Warum helft ihr nicht...?

Ich hab gar nix gemacht.

Die Anderen sagen eh „nein".

Ich muss noch schnell

Ich kann mit 2 Gruppen alleine sein.

Wir schaffen das!

Ich brauche keine Hilfe!

... ich muss noch eben (schnell) ...

Ich kann auch länger bleiben...

Wenn ... nicht so wäre, wäre alles viel einfacher!

Mach ich!

Ich mach es halt einfach.

WARTE KUR

Das hab ich noch nicht gerafft: das + das

Ich bin schneller, wenn ich es alleine mache.

Irgendwie bekommen wir das hin

... ich schreibe es mir auf eine Liste ...

Schaffen wir gerade nicht, machen wir später ...

Ich kann länger bleiben

Workshopergebnisse: *Wie viel Kita braucht das Kind?*

Bianka Pergande

Lösungs-ansätze

Ich kann doch die Kinder an fast allen Vor- & Nachbereitungsaufgaben beteiligen.

Alltagssituationen für Bildung nutzen statt sich mit Angeboten stressen.

Ich kann das Kind fragen: „Meinst du, dass das Kleid heute dreckig werden kann?"

Ich kann / die Kinder können alle Anliegen ansprechen und wir überlegen gemeinsam.

Wir haben einen ganzen Nachmittag gewippt und versucht, die Wippe in die Waage gebracht.

Es hilft, den Eltern besser zu erklären, was die Kinder für Kompetenzen erweitert haben (statt 18 Schneemänner auszuschneiden)

Demokratiebildung sind so viele kleine Interaktionen, oft mix Großes.

Immer wieder die Regeln hinterfragen – brauchen wir die noch? Wer legt die Regeln fest?

Von Ballast befreien!
vs.
„Ihr habt ja nur gespielt!"
„Nein wir haben Physik gemacht"

Am Tag mit den Kindern mehr Ruhe gönnen, weniger stressen.

Ich werde ein- und dasselbe Buch weiterhin 10x mit den Kindern lesen.

reflektieren: eigene Biografie – wo stoße ich an meine eigene Grenzen? Auf mich selbst schauen.

Dilemma-Situationen

Ich mache ein Angebot, die Kinder sind voll dabei, haben viele Ideen. Dann muss ich unterbrechen wegen nächstem Tagesordnungspunkts im Ablauf.

Mir fehlen Vor- und Nachbereitungszeiten.

Ich kann Demotratie nur vermitteln, wenn ich sie (vor-) lebe.

Zahl der verhaltensoriginellen Kindern steigt. Einzelne Kinder „bündeln" tw. eine ganze Fachkraft. Inklusion als Sparmodell.

Wenn Kinder beim Obstschneiden mitmachen wollen, meckern die Kolleg:innen, warum die Kinder jetzt plötzlich alle bei mir sitzen und schneiden.

Den Tag ganz anders denken: Arbeit nach Vorschrift?

Wir wollen Partizipation.
versus
Die Eltern wollen, dass die Klamotten sauber bleiben

Dilemma-Situationen

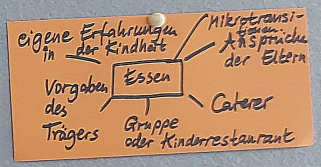
Wie schaffe ich es, mit den Kolleginnen eine Verständigung darüber zu bekommen, was das Wichtigste ist in der Kita?

Ja-Aber-Falle:
- ältere Kolleg:innen: Machen wir schon immer so!
- jüngere Kolleg:innen: Lasst uns doch mal ausprobieren!

Egal, wie gut unsere Qualität ist: Wir können nicht kompensieren, was Eltern nicht schaffen: Wir erreichen nicht alle Eltern für eine Zusammenarbeit (ca. 20 %)

Wie können wir eine verbesserte Interaktion auch nutzen, um uns selbt zu entlasten?
Besser ~~Erleichterung~~ Interaktion ⟷ Perfektion aufgeben & Erleichterung

Ausbildung: Themen werden oft so spezifisch vorgegeben
→ Thema ist aber nicht: Wie kann ich hier den ganzen Tag mit den Kindern wuppen?



Das wird hier halt so gemacht!

Essenssituationen sind Königsdisziplin in der Kita

Ich will es eigentlich so nicht machen!
vs.
Ich mache es aber tagtäglich so.
Es macht mich nicht froh.

Lösungsansätze:

Selbstfürsorge
vs.
Interaktionsqualität
→ WAS TUN?

- Kindern Verantwortung zutrauen, in die Selbstständigkeit entlassen

- zulassen, dass die Kinder klarkommen
- den Kindern vertrauen
- es die Kinder auf ihre Weise tun zu lassen

- Selbstregulation VOR Fremdregulation (der Kinder)

- sich ehrlich machen:
  - stört es mich, dass das Kind XY macht?
  - Oder stört es die Gruppe?

Was macht mich denn froh?
Wie kann ich um Hilfe bitten?
Wie kann ich mich beim Essen mit den Kindern gesellig unterhalten?