

# Arbeitstagung Werbellinsee



2011

## Impressum

Herausgeber:

FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut  
für die pädagogische Praxis  
Großbeerenstr. 71  
10963 Berlin  
Tel +49 - 30 - 259 28 99 0  
Fax +49 - 30 - 259 28 99 99  
zentrale@fippev.de  
www.fippev.de

**Texte:** Doreen Sieg, Ute Enßlin, Tine Bader, Sabine  
Tönnis, Annette Hauf, Katrin Walkowiak, Jana Judisch,  
Marion Holzapfel, Barbara Henkys, Dr. Sommer, Isabella  
Bauer, Armin Surma, Thomas Withöft, Verena Mosen,  
Evelyne Höhme-Serke, Judith-Regina Schreiner, Heike  
Fiedler-Schilling, Conny Fischer  
**Redaktion und Gestaltung:** Jana Judisch  
**Lektorat:** Marion Holzapfel  
**Fotos:** Conny Fischer, Jana Judisch, Peer Nüscher

© FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut  
für die pädagogische Praxis  
Amtsgericht Berlin-Charlottenburg  
Vereinsregisternummer 4486 B

Berlin, Juni 2011

## Inhalt

Eröffnungsmiteinander	4
Arbeitsthemen bei FiPP e.V. im Jahr 2011 <i>Doreen Sieg</i>	5
Das Verfahren zum Kinderschutz im FiPP e.V. <i>Ute Enßlin, Tine Bader, Sabine Tönnis, Annett Hauf, Katrin Walkowiak</i>	6
Gestaltungsrichtlinien bei FiPP e.V. <i>Jana Judisch</i>	7
Weiterarbeit an den Qualitätsbausteinen von FiPP e.V. <i>Barbara Henkys</i>	8
Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen im FiPP e.V. <i>Dr. Dieter Sommer, ZAGG</i>	10
Die eigenen Interessen sachgerecht vertreten <i>Isabella Bauer</i>	12
Stressbewältigung und Zeitmanagement <i>Armin Surma</i>	13
Denken im organisierten Chaos - Die Methode Mindmapping <i>Thomas Withöft</i>	14
Anleitung zum (Un-)glücklichsein -Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg <i>Verena Mosen</i>	15
Gewaltfreie Kommunikation als Methode einer besseren Verständigung <i>Evelyne Höhme-Serke</i>	16
Gut bei Stimme sein - Stimmprävention und Arbeitsschutz für pädagogische Fachkräfte <i>Judith-Regina Schreiner</i>	17
Vom Zeitmanagement zum Selbstmanagement - Vom Umgang mit der Ressource Zeit <i>Heike Fiedler-Schilling</i>	18
Auswertung der Workshops	19
Bereichstag FiPP - Jugendhilfe und Schule / FiPP - Innovation und Stadt: Beobachten und Dokumentieren <i>Conny Fischer</i>	20
Bereichstag FiPP - Kita und Familie: Organisation der Zeiten für die Mittelbare pädagogische Arbeitszeit (MpA) im Aufgabenbereich Beobachtung und Dokumentation <i>Barbara Henkys, Ute Enßlin, Christa Seifert</i>	21
Bewertung der Arbeitstagung durch die TeilnehmerInnen	22

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vom 11. Mai 2011 bis 13. Mai 2011 fand die diesjährige FiPP-Arbeitstagung statt, zum zweiten Mal am Werbellinsee.

Das in diesem Jahr angelaufene Projekt „Gesund Leben und Arbeiten im FiPP“, das der Träger in Kooperation mit der ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH durchführen wird, prägte die Themen der verschiedenen Veranstaltungen. „Fit im FiPP“ war das Tagungsmotto und darauf zugeschnitten waren nicht nur der Impuls-Vortrag von Herrn Dr. Dieter Sommer (ZAGG) und der sich anschließende Marktplatz, auch die sieben Tagungworkshops und der Bereichstag von „FiPP - Jugendhilfe und Schule“ bzw. „FiPP - Innovation und Stadt“ drehten sich rund um das Thema Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen bei FiPP.

Nicht nur die Vorträge des ersten Tagungstages, auch die Workshops haben in der abschließenden Evaluation i.d.R. eine gute Bewertung erhalten. Die Zufriedenheit mit der diesjährigen Tagung war im Schnitt sogar ein wenig höher als jene vom vergangenen Jahr. Dies ist nicht zuletzt der intensiven Vorbereitung und engagierten Organisation von Grit Herrnberger und Janina Krieblin zu verdanken, denen wir an dieser Stelle noch einmal herzlich für ihre tolle Leistung danken wollen! Es bestärkt uns zudem in dem Vorhaben, die Arbeitstagung im kommenden Jahr erneut am Werbellinsee stattfinden zu lassen. Wir freuen uns schon jetzt auf drei intensive Arbeitstage mit euch.

Die Tagungsunterlagen, alle Vorträge, Powerpoint-Präsentationen, Arbeitsblätter sowie eine große Auswahl an Fotos bzw. kurzen Film-Mitschnitten befinden sich auf der Begleit-CD zur Dokumentation. Wir wünschen Euch viel Freude beim Durchblättern (bzw. -klicken)!

Doreen Sieg  
FiPP-Geschäftsführerin

Kornelia Hmielorz  
Stellvertr. FiPP-Geschäftsführerin

## Eröffnungsmiteinander

Ein Großgruppenspiel sorgte für einen lockeren Einstieg in die Arbeitstagung. Das Spiel „Wer ist hier - wir lernen uns kennen“ ließ die TeilnehmerInnen in verschiedenen Kategorien auf die Suche nach einem/r TeilnehmerIn mit einem gleichen Merkmal gehen. Gemeinsam suchten sie im Anschluss nach ihren Unterschieden.



Eine Person, die einen ähnlichen Namen hat wie du.  
Keine Chance (Ömür).  
Müller ist wie Meier.  
Etwas, das eure Namen oder den Umgang damit unterscheidet.  
Manuela kann man abkürzen. Marlies nicht.  
Janas Spitzname ist Hilde.

Eine Person, die der gleichen Generation entstammt.  
Welche Erfahrung teilt ihr nicht?  
Herkunft Ost-West. Ich bin noch nie gesurft. Sie isst Fleisch. Leitungserfahrung. Werner kann Schlagzeug spielen.

Eine Person, die dir in einem Merkmal ihrer Erscheinung ähnelt.  
Ein Merkmal, das Euch unterscheidet:  
Ines hat blondiertes Haupthaar. Carolin hat kein Piercing. Die Sehtüchtigkeit. Ich bin schlecht rasiert.  
Doreen spielt keine Geige.

Etwas, das ihr beide könnt.  
Im Regionalteam Neukölln mitmachen.  
Mit Kindern arbeiten.  
Flöte und Gitarre spielen. Autofahren.  
Tanzen. Tischtennis spielen. Auf einem Bein stehen. Häkeln. Inlineskatzen.  
Mit FiPP alt werden.

Eine Person, die eine Sprache spricht, die du nicht kannst:  
Christian kann Schwäbisch. Fritz kann Esperanto. Luis kann Portugiesisch. Anita kann Holländisch. Maike kann Italienisch. Ömür kann Türkisch. Martina kann Russisch. Valentin kann Bulgarisch. Christa kann Spanisch.  
Barbara kann Schwedisch.  
Jörg kann Hundesprache.

## Arbeitsthemen bei FiPP e.V. im Jahr 2011

Doreen Sieg, Geschäftsführerin

### Wirtschaftliche Entwicklungen

Die Umsatzentwicklung des Vereins hat seit dem Jahr 1999 einen starken Anstieg erfahren. Im Jahr 2010 betrug der Jahresumsatz 2,5 Mio Euro.

### Neue Allgemeine Arbeits- und Vergütungsordnung

FiPP e.V. hat eine neue Arbeits- bzw. Vergütungsordnung entwickelt, welche alle bestehenden Arbeitsregelungen in einem Dokument zusammenfasst und den BAT durch eine neue Vergütungsordnung ersetzt. Die Eckdaten sind erstmalig auf der Betriebsversammlung vorgestellt worden und sollen zum 01.01.2012 in Kraft treten. Ein aktueller Entwurf liegt derzeit zur Prüfung beim Betriebsrat.

### Initiative Transparente Zivilgesellschaft

Zahlreiche Organisationen aus dem Nonprofit-Sektor haben sich - als Reaktion auf die Veruntreuungs-Skandale im sozialen Bereich wie z.B. dem der Treberhilfe im letzten Jahr - zur „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ zusammengeschlossen und verpflichten sich, detaillierte Informationen zu ihren Organisationen (Ziele, Mittelherkunft und -verwendung, Entscheidungsträger, etc.) zu veröffentlichen. Dies soll vor allem das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Geld- bzw. FördermittelgeberInnen in diese Organisationen stärken. FiPP e.V. wird sich dieser Initiative noch 2011 anschließen.

### Stand der Umsetzung des FiPP-Intranets

13 Kindertagesstätten sind bislang mit Intranet ausgestattet. Probleme bei der Umsetzung sind fehlende Netzwerkanlüsse in den Personalzimmern, sehr lange Installations- und Einrichtungszeiten der Intranet-PCs und Mängel bei der Umsetzung durch die mit der Netzwerkverlegung beauftragte Firma. Bis Ende Juli 2011 soll das Intranet in allen Kitas, bis Ende des Jahres 2011 in allen Einrichtungen der Jugendhilfe verfügbar sein.

### Anti-Bias

Der Anti-Bias-Ansatz oder auch die vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung ist eine Querschnittsaufgabe, auf die wir uns gemeinsam in den Leitlinien des FiPP e.V. festgelegt haben. Die Umsetzung erfolgt in allen Bereichen des Trägers. Auf der Leitungsebene ist es zu einigen Veränderungen und Neuausrichtungen gekommen: Die Koordinierungsstelle Vielfalt und auch der Runde Tisch Vielfalt haben in der bisherigen Form die Tätigkeit eingestellt. Die Aufgaben in der Anti-Bias-Arbeit werden im Rahmen der Qualitätswerkstatt bestimmt und delegiert.

Bis jetzt konnten keine Fördermittel für ein Folgeprojekt für „Kinderwelten“ akquiriert werden, dafür hat FiPP e.V. jedoch Bundesmittel erhalten, um ein neues Modellprojekt in Kooperation der Bereiche „Jugendhilfe und Schule“ sowie „Fortbildung und Beratung zum Thema „Vielfalt, Schule, Lebenswelt - Schulentwicklung unter Vielfaltsbedingungen“ durchzuführen.



## Das Verfahren zum Kinderschutz im FiPP e.V.

Ute Enßlin, Tine Bader, Sabine Tönnis, Annett Hauf, Katrin Walkowiak

Die Novellierung des § 8a SGB VIII fordert Jugendamt und freie Träger auf, eine koordinierte und fachlich angemessene Zusammenarbeit in Kinderschutz-Fragen zu vereinbaren. Der Paragraph markiert wichtige Interventionspunkte im Prozess und sieht bestimmte Verfahrensschritte für die Träger der Jugendhilfe vor.

- Gefährdungseinschätzung
- Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte
- Einbeziehung der Personensorgeberechtigten



Der Gesetzgeber hat die juristische Figur der „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ (IeF) geschaffen, die von den freien Trägern zur Beratung bei der Gefährdungseinschätzung hinzugezogen werden soll. FiPP e.V. hat sich frühzeitig auf den Weg gemacht: Vier Mitarbeiterinnen haben sich 2008 zur IeF ausbilden lassen. Sie stehen den Einrichtungen jetzt bei Verdachtsfällen beratend zur Seite.

In den Kindertagesstätten gab es seit 2010 19 Kinderschutzfälle, in 15 davon ist das Jugendamt involviert worden. Im Bereich Jugendhilfe und Schule sind seit 2010 insgesamt 39 Kinderschutzfälle aufgetreten, in 31 davon war das Jugendamt involviert. Nicht immer hat die jeweilige FiPP-Einrichtung den Verdacht gemeldet. In diesen Fällen sind die jeweiligen Schulen nach einer gemeinsamen Beratung den entsprechenden Schritt gegangen.

Viele KollegInnen haben Fortbildungen und Fachtage zum Thema besucht. Ganz stark sind die KollegInnen in der schulbezogenen Jugendsozialarbeit und der Ganztagsbereiche in das Thema Kinderschutz involviert. Inhaltliche Schwerpunkte von Fortbildungen sind dabei „Sexuelle Übergriffe unter Kindern“, „Sexueller Missbrauch

an Mädchen und Jungen“, „Das Kindeswohl im Auge behalten“, „Umgang mit Kinderarmut und Vernachlässigung“.

In vielen Einrichtungen gibt es Dienstbesprechungen zum Thema; in der Zusammenarbeit mit Schulen wird Kinderschutz in Dienstberatungen mit der Schulleitung, in Beratungszeiten der multiprofessionellen Teams und auf Konferenzen zum Thema gemacht. Für die personelle Verstärkung wird Sabine Tönnis sich im Herbst 2011 ebenfalls zur IeF ausbilden lassen.

Die Zuständigkeiten der einzelnen Fachkräfte sind dann wie folgt geregelt:

Sabine:	Ganztagsbereiche
Tine:	Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Plan B, Kitas in Treptow-Köpenick,
Annette:	Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, Wir sind Kreuzberg & Ich bin ein Berliner
Ute:	Kitas Neukölln, Familienzentrum und Kitas Marzahn-Hellersdorf
Katrin:	Kitas Schöneberg, Kitas Reinickendorf, Kitas Spandau, Kluckstraße

Information zum Kinderschutzverfahren bei FiPP sind an die KitaleiterInnen und in den KoordinatorInnenrunden gegangen. In den nächsten Monaten wird es die Aufgabe der IeF sein, alle Einrichtungen über das Verfahren im FiPP e.V. zu informieren, es zum einen in den Regionalteams zu erläutern und es zum anderen in den Einrichtungen während der Dienstberatungen vorzustellen.

Ziel bleibt es, dass alle FiPP-MitarbeiterInnen für die Wahrnehmung von Anhaltspunkten von Kindeswohlgefährdung sensibilisiert sind und anhand eines geregelten Verfahrens in ihrem Haus sicher gehen können, dass sie, wenn sie etwas gesehen haben was auf eine Kindeswohlgefährdung hindeuten könnte, entsprechend reagieren. Sie sollen wissen, dass sie mit der Leiterin/Kollegin reden müssen, wenn ihnen etwas aufgefallen ist und sie sich in einem Vier-Augen-Gespräch beraten lassen können.

## Gestaltungsrichtlinien bei FiPP e.V.

Jana Judisch

FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis hat für die Öffentlichkeitsarbeit einen Leitfaden herausgegeben, der verbindlich für alle Einrichtungen und Projekte gilt. 2011 hat dieser Leitfaden eine umfassende Überarbeitung erfahren. Der neue Leitfaden ist ab Ende Juni 2011 für alle Einrichtungen im Intranet bzw. in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit abrufbar. Einige Auszüge daraus wurden auf der Arbeitstagung 2011 vorab vorgestellt.

### Corporate Design

Unter Corporate Design versteht man die Definition der Gestaltungselemente der visuellen Information und Kommunikation eines Unternehmens bzw. eines Vereins. Die Gestaltung aller Publikationen nach den Vorgaben eines einheitlichen Corporate Designs soll bei jedem Kontakt einen Wiedererkennungseffekt herstellen und den Verein erinnerlich machen.

Die Umsetzung eines einheitlichen Erscheinungsbildes verlangt die Einhaltung von Regeln hinsichtlich der Verwendung von Farben, Schrift und der Anordnung von grafischen Elementen wie Bilder, Rahmen, etc. Zum Einsatz kommen diese Regelungen bei allen Drucksachen wie Prospekten, Broschüren, Anzeigen, Flyern, Plakaten, Aushängen, Werbemittel, im Internet, Intranet, Displays, Orientierungs- und Leitsystemen.

Viele FiPP-Einrichtungen verfügen über ein eigenes Logo, das sie eigenständig auf den Einrichtungs-Publikationen nutzen. Abhängig vom jeweiligen Geschäftsbereich, dem sie zuzuordnen sind, unterliegt ihre Gestaltung ebenfalls bestimmten Regeln bzgl. der zu verwendenden Farben.

Unabhängig davon ist in jeder Publikation auf der Vorderseite der Träger auszuweisen:

Eine Einrichtung in Trägerschaft von



### Umgang mit Bildern

Alle für die Öffentlichkeitsarbeit verwendeten Fotos von Personen unterliegen bestimmten Persönlichkeitsrechten. Rechtsgrundlage hierfür bildet der § 22 des KUG.

*„Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. (...)“*

§ 23 (1) regelt die Ausnahmen: *„ Ohne die nach § 22 erforderliche Einwilligung dürfen verbreitet und zur Schau gestellt werden: (...) (2) Bilder, auf denen die Personen nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeit erscheinen; (3) Bilder von Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Vorgängen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben [mind. 10 Personen, Anm.d.R.] (...)“*

Bei der Veröffentlichung von Flyern, Broschüren oder auf der Homepage bedarf es also zwingend der (schriftlichen) Zustimmung der abgebildeten Menschen (ihrer Eltern). Die Verantwortung hierfür liegt bei den Einrichtungen. **Fotos dürfen nicht an die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit gegeben werden, solange noch keine Publizier-Erlaubnis vorliegt!**

Zudem ist es wünschenswert, dass die Bilder eine druckfähige Qualität (300dpi) aufweisen und ein ansprechendes Motiv vorweisen:



nicht geeignet



gut geeignet

## Weiterarbeit an den Qualitätsbausteinen von FiPP e.V.

Barbara Henkys



FiPP e.V. setzt bei der Qualitätsentwicklung auf die Entwicklung einer verlässlichen, wertschätzenden und vertrauensvollen Kommunikationskultur und auf die Entwicklung von Arbeitsweisen, die verbindlich und motivierend sind.

Das Qualitätsmanagement besteht aus einer Reihe von Qualitätsbausteinen, welche auf den Leitlinien basieren und diese konkretisieren. Auf der Arbeitstagung 2010 sind verschiedene dieser Bausteine bereits vorgestellt und diskutiert worden. Die fehlenden drei Bausteine wurden 2011 präsentiert.

Der Entwurf für „Ressourcen“, „Organisation“ und „Aufgabe“ wurde in Abstimmung mit der Geschäftsführung von den BereichsleiterInnen erarbeitet und während der Arbeitstagung in Kleingruppen diskutiert und ergänzt.

### Qualitätsbaustein Organisation

**1** Die Aufteilung in Fachbereiche und die regionale Untergliederung sind wesentlich für die Steuerung und die Vernetzung im Träger.

Die Aufgliederung in Fachbereiche dient vor allem der Sicherung der fachspezifischen Qualität.

Die regionale Untergliederung sichert die bezirkliche und sozialräumliche Verankerung unserer Einrichtungen und Projekte und ist die Grundlage für das jugendpolitische Handeln des Trägers im Bezirk.

**2** Jede Einrichtung und jedes Projekt verfügt über ein eigenes Budget und soll wirtschaftlich arbeiten. Die Geschäftsstelle sorgt für Transparenz in Bezug auf die Finanzpläne und begleitet die wirtschaftliche Umsetzung.

**3** Durch unsere Investition in das Intranet sichern wir den gleichberechtigten Zugang zu Informationen und schaffen die Grundlage für das betriebsinterne Controlling.

**4** Wir entwickeln Maßnahmen für die Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen in einem partizipativen Prozess.

**5** Im Rahmen unserer Möglichkeiten sorgen wir für eine gute Entlohnung unserer MitarbeiterInnen.

*Zu diesem Qualitätsbaustein gab es kaum Anmerkungen. Eine Arbeitsgruppe äußerte den Wunsch, das Wort „jugendpolitisch“ durch „politisch“ zu ersetzen, eine andere wünschte sich eine andere Formulierung für „gute Entlohnung“. Eine Gruppe bemerkte, dass die Punkte 4 und 5 eher zum Qualitätsbaustein „MitarbeiterInnen“ sortiert werden sollten.*

## Qualitätsbaustein Aufgabe

- 6 Unsere zentrale Aufgabe liegt im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe im Land Berlin. Zielgruppe sind Kinder im Alter von 0-14 Jahren und ihre Familien.
- 7 Eine weitere Aufgabe ist die Fortbildung und Beratung von pädagogischen Fachkräften und Einrichtungen.
- 8 Alle unsere Einrichtungen und Projekte arbeiten auf der Grundlage einer eigenen Konzeption und entwickeln diese zeitgemäß weiter.
- 9 Der Schutz des Kindeswohls ist eine Querschnittsaufgabe, die wir in der Organisation strukturell und personell absichern.



*Ergänzungen der Arbeitsgruppen zu diesem Qualitätsbaustein waren z.B., dass Jugendliche und junge Erwachsene im Text keine Erwähnung finden, während ein Projekt und auch die Offene Kinder- und Jugendarbeit ihre Zielgruppe explizit im Bereich der bis 27jährigen verortet.*

*Auch die Durchsetzung bzw. Sicherung der Ziele des KJHG/SGB VIII fände im Text keine Erwähnung. Weiterhin wurde für den 7. Punkt eine Umformulierung vorgeschlagen: „Wir engagieren uns insbesondere in der Fortbildung...“.*

*Auch für Punkt 8 gab es einen konkreten, neuen Textvorschlag: „Unsere Einrichtungen und Projekte erarbeiten ausgehend von der Rahmenkonzeption des FiPP e.V. und den relevanten gesetzlichen Regelungen eine eigene Konzeption und entwickeln diese qualitativ und an den Bedarfen vor Ort ausgerichtet weiter.“*

## Qualitätsbaustein Ressource

- 10 Wir investieren in die Instandhaltung, Standardverbesserung und Werterhaltung unserer Gebäude. Dabei arbeiten wir mit externen Fachunternehmen zusammen.
- 11 Wir statten unsere Einrichtungen und Projekte mit modernen Kommunikations- und Medientechniken aus und sorgen dafür, dass sie diese auch nutzen können.
- 12 Ausstattung und Veränderungsmaßnahmen realisieren wir in fachlicher Zusammenarbeit zwischen dem Sachverstand der MitarbeiterInnen in der Einrichtung und der Geschäftsstelle.

*Ergänzt bzw. verändert wurde dieser Qualitätsbaustein in Punkt 12 von den Arbeitsgruppen durch die Erwähnung von: „...transparente Kommunikation bei Baumaßnahmen, mit Handwerkern und Gewerken ein kooperatives Miteinander in der Abstimmung...“ sowie „bauliche Maßnahmen realisieren wir in fachlicher Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen in den Einrichtungen mit der Geschäftsstelle“.*



*Ähnlich formulierte dies eine weitere Arbeitsgruppe: „Eine transparente Kommunikationsform ist Qualitätsmerkmal zwischen Geschäftsstelle und Einrichtungen bzw. Projekten.“*

*Weiterhin wurde angemerkt, dass der Begriff „Ressource“ offen lässt, ob es sich um materielle oder personelle Ressourcen handelt und darüber hinaus, dass Ressourcen auch bereichsübergreifend einsetzbar sein sollten.*

## Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen im FiPP e.V.

Dr. Dieter Sommer, ZAGG

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen schaffen und somit das Leben und Arbeiten im FiPP e.V. im Sinne der Gesundheit positiv zu beeinflussen, sind die übergeordneten Ziele des gleichnamigen Settingprojektes „Gesund Arbeiten und Leben im FiPP“, welches durch die IKK Brandenburg und Berlin unterstützt wird. Seit Beginn des Jahres 2011 arbeitet ein extern moderierter Steuerkreis „Gesundheit“ daran, konkrete Arbeitsschwerpunkte partizipativ zu entwickeln. Doch bevor Maßnahmen auf den Weg gebracht werden können, sollen möglichst viele MitarbeiterInnen in die Analyse der aktuellen Arbeitssituation einbezogen werden.

Zu diesem Zweck wurden bereits Fokusgruppen durchgeführt, mit deren Hilfe ein lebendiges Bild der Arbeitsbedingungen gezeichnet werden konnte. Ein weiterer Schritt war ein interaktiver Workshop im Rahmen der FiPP-Arbeitstagung. In Form eines Marktplatzes „Gesundheit“ wurden sieben Themen zum Austausch und zur Diskussion angeboten:

- Arbeitsorganisation, Pausen, Zeitmanagement, Stress
- Lärmbelastungen
- Belastungen in der Arbeit mit Kindern, den Eltern und Familien
- Ergonomie
- Ernährung und Bewegung am Arbeitsplatz
- Kommunikation (Wertschätzung, Konflikte ...)
- Die Wirkungen des demografischen Wandels

Im Rahmen der FiPP-Arbeitstagung wurde ein Marktplatz mit zwei Arbeitsschritten organisiert. Ein 40minütiges Impulsreferat ging auf die Themen „Was hält uns gesund?“, „Wie finde ich die Balance zwischen Leben und Arbeiten?“ und „Was kommt auf uns zu (der demografische Wandel)?“ ein.



Auszüge aus dem Impulsreferat:

### Was hält uns gesund?

Sind es wirklich nur chemische und physikalische Vorgänge, die uns gesund erhalten? In seinem Impulsvortrag verneinte Dr. Sommer diese Frage ausdrücklich: Auch psychosoziale Faktoren tragen wesentlich dazu bei, dass wir gesund oder eben auch gesundheitlich gefährdet sind. Als gesundheitliche Risikofaktoren am Arbeitsplatz benannte Herr Dr. Sommer widersprüchliche Anforderungen, Zeitdruck und Unter- bzw. Überforderung. Als Bewältigungsfaktoren hierfür identifizierte er Transparenz, Wertschätzung und Selbstorganisation.

### Wie finde ich die Balance zwischen Leben und Arbeiten?

Die steigende Arbeitsdichte und der bewegungsarme Lebensstil bedrohen die innere Balance vieler ArbeitnehmerInnen. Bei sinkender Arbeitsplatzsicherheit wird der Job zum zentralen Lebensfundament, die eigene Überforderung wird dabei oft verdrängt. In der Konsequenz steigt die Burnout-Gefahr. Herr Dr. Sommer zeigte die 12 Phasen einer Burnout-Erkrankung auf, deren Ende sogar tödlich verlaufen kann.

Für die Balancefindung gibt es keine einfachen Lösungsformeln. Vielmehr handelt es sich um einen dynamischen Prozess, die Balance muss täglich neu erkämpft werden. Die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen gelingt nur gemeinsam - mit sozialer Unterstützung der Führungskräfte und KollegInnen.

### Was kommt auf uns zu (Der demografische Wandel)?

Der demografische Wandel bringt eine kollektive Alterung der Belegschaften und damit einhergehend altersbedingt steigende Krankenstände mit sich. Die Lebensarbeitszeiten werden sich verlängern und der Faktor Arbeit immer teurer und wertvoller werden. Lösungsansätze könnten nach Herrn Dr. Sommer sein, die Arbeit mehr an gesundheitlicher Nachhaltigkeit ausrichten und den ArbeitnehmerInnen mehr Handlungsspielräume, insbesondere bei Zeitmanagement und Pausengestaltung, zu lassen.

Anschließend an das Impulsreferat fand eine interaktive Marktphase statt. An Pinwänden konnten sich die TeilnehmerInnen zum einen zu den o.g. sieben Themen informieren und zusätzlich per Punktabfrage und Stellungnahmen äußern. Im Folgenden sollen Auszüge aus den Auswertungen der Punkteabfragen sowie einige der in Freitexten geäußerten Meinungen wiedergegeben werden.

#### Das baut bei meiner Arbeit negative Energien auf:

- ständige Arbeitsunterbrechungen durch Störungen (2)
- ständiges Genörgel/Kritik ohne eigene Lösungsvorschläge (2)
- wenig Flexibilität (2)
- mal schnell einen Antrag bis gestern schreiben (2)
- Lärmbelästigung/schlechte Akustik in den Räumen
- wochenlang unerledigte Protokolle
- keine Rückmeldungen auf Fragen
- vertagte Entscheidungen
- fehlende Stellvertretung

...

#### Das sind meine größten Zeitfresser bei der Arbeit:

- unerwartete Situationen, die sofort gelöst werden müssen (12)
- ständiges Telefonklingeln (6)
- ständiges Lesen der E-Mails (4)
- Sachen erledigen, die nicht zum Aufgabenfeld gehören (4)
- Doppeln von Terminen
- abgesagte Termine

...

#### Welche Auswirkungen hat der tägliche Lärm auf mich?

- es nervt (9)
- Gereiztheit (8)
- ich werde selbst lauter (6)
- Toleranzgrenze sinkt (6)
- körperliche Beschwerden treten auf (Kopfschmerzen, Unwohlsein, Verspannungen, Ohrensausen, Hörprobleme) (5)
- unkonzentriert (5)
- macht mich aggressiv (4)

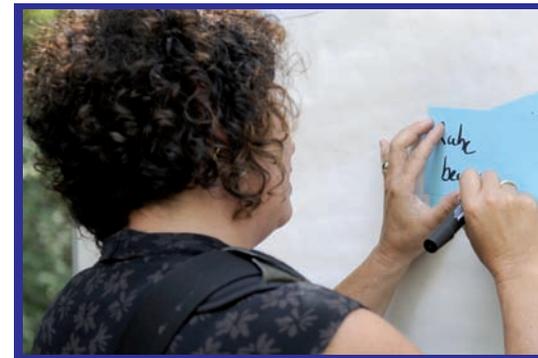
...

#### Das überfordert mich in der Arbeit mit den Eltern:

- Sprachbarrieren zwischen Eltern und ErzieherInnen (3)
- Den Bedürfnissen der Eltern gerecht werden (3)
- Nichteinhalten von Verabredungen (2)
- Eltern wälzen Erziehung komplett ab (2)

#### Das überfordert mich in der Arbeit mit den Kindern:

- Intoleranz, Ignoranz, Respektlosigkeit untereinander (3)
- Personalmangel (3)
- massive und häufige Kinderschutzfälle (2)



#### Was hindert Sie, sich in der Freizeit mehr zu bewegen?

- Zeit (18)
- Faulheit (18)
- Der innere Schweinehund (9)
- Familie (7)
- Kraftlosigkeit (7)
- nichts (6)

...

#### Mehr Anerkennung bedeutet für mich:

- Stärken und Schwächen der KollegInnen akzeptieren (4)
- langsame Veränderungen zulassen (3)
- nicht nur Kritik, auch ein Lob gut begründen (3)
- auch mal „machen“ lassen (2)
- mehr Eigenverantwortung und Spaß bei der Arbeit (2)
- ehrliche, sachliche Kommunikation (2)
- Teamgespräche regelmäßig, gleichberechtigt bis zur Klärung (2)
- Auf die Kompetenz der MitarbeiterInnen vertrauen
- Das Nutzen persönlicher Vorlieben und Stärken für das Team
- Klare Regelungen, wo selbständige Entscheidungen getroffen werden können (insbesondere Leitungen/Zentrale)

...

## TeilnehmerInnen:

Annette (ASP), Carola (Kita Haveleck), Constanze (Kompass), Ute (Kita Moissistraße), Franko (FiPP-Nische), Annett (Regenbogenhaus), Sandra (Kita Sonnenschein), Sarah (Wir sind Kreuzberg!), Marlies (Finanzbuchhaltung), Kathrin (Familienzentrum Wuhlheide)

## Angewandte Methoden:

- Soziometrische Übung
- Kleingruppenarbeit
- Übungen im Szenario
- Präsentation
- Diskussion

## Einschätzung der Dozentin:

„Ein tolles Seminar mit tollen TeilnehmerInnen! Vielen Dank für den spannenden Austausch und das Interesse.“

Allerdings hat sich auch gezeigt, dass viele Teilnehmende in sehr komplexe und teilweise konfliktreiche Arbeitskontexte eingebunden sind, in denen die Vorbedingungen für eine gleichberechtigte Verhandlung nicht gegeben sind.

Aus meiner Sicht könnte es sinnvoll sein, ein Seminar anzubieten, das sich mit Lobbyarbeit und Interessensvertretung in gesellschaftlichen Konflikten beschäftigt.“

## Workshop 1: Die eigenen Interessen sachgerecht vertreten

Isabella Bauer

Sachgerechte Interessensvertretung ist sowohl im Arbeitskontext als auch in alltäglichen Verhandlungssituationen eine wichtige Handlungsoption.

Wichtige Erkenntnisse im Workshop waren die Unterscheidung von Positionen und Interessen zum einen und das Erlernen von Kommunikationstechniken zum anderen. Ziel war es, im Gespräch über Positionen zu dem zu kommen, worum es den Verhandelnden tatsächlich geht.



**Positionen** sind das, was die Parteien sagen, dass sie es wollen. Oft beziehen sie sich zur Rechtfertigung oder Legitimisierung auf Werte. Sie beinhalten eine Sichtweise der Situation, der Ergebnisse des Problems und der Rolle der Parteien. **Interessen** dagegen sind das, was die VerhandlungspartnerInnen wirklich erreichen wollen, was die Motivation hinter den Positionen ausmacht. Sie können ausgedrückt werden, oft werden sie jedoch verschleiert. Oft gibt es mehrere Interessen, die ein Akteur verfolgt oder die betroffen sind. Sie sind verhandelbar und ihre Bedeutung kann sich im Verlaufe der Zeit ändern. Sie geben Antwort auf die Frage: Was will die jeweilige verhandelnde Partei?

Den Workshop-TeilnehmerInnen wurden im Laufe des Tages verschiedene Verhandlungsmethoden vorgestellt, u.a. die Verhandlungsmethoden auf der Basis von "getting to yes" (Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton).

Die Harvard-Grundregeln sachgerechten Verhandeln:

### 1. Mensch und Problem trennen

Verhandlungspartner sind vor allem Menschen. Alle Verhandelnden haben zwei grundlegende Interessen: den Verhandlungsgegenstand und die Beziehung. Die Beziehung kann leicht mit dem Verhandlungsproblem vermischt werden

### 2. Verhandeln über Interessen, nicht über Positionen

Wenn um Positionen verhandelt wird, entstehen unsinnige Vereinbarungen, verläuft das Gespräch ineffektiv, wird eine bestehende Beziehung gefährdet und eine Mehr-Parteien-Verhandlung fast unmöglich.

### 3. Wahlmöglichkeiten schaffen, bevor Entscheidungen getroffen werden.

### 4. Klare Kriterien benutzen, die von beiden Parteien anerkannt/respektiert werden.

## Workshop 2: Stressbewältigung und Zeitmanagement

Armin Surma



Der Workshop gab Anregungen zur besseren Stressbewältigung und effektiverem Zeitmanagement in der Arbeitspraxis. Die TeilnehmerInnen sollten die eigenen Stressreaktionen besser verstehen und Burnoutgefahren erkennen lernen, Entspannungstechniken nutzen, ihre Einstellungen reflektieren.

Sie erfuhren, wie man sinnvolle Prioritätensetzung betreiben, Aufgaben systematischer angehen und „Zeitfresser“ erkennen bzw. beeinflussen kann.

Körperliche und psychische Stress-Symptome sind wichtige Hinweise oder Warnsignale des Körpers, die nicht überhört werden sollten. Ein konsequentes Zeitmanagement kann Stress vermeiden, erfordert jedoch Disziplin und eine entsprechende Grundeinstellung.

### Tipps für ein gelungenes Zeitmanagement:

Nach einer ersten Sichtung unserer Tagesaufgaben müssen wir mit einer A-Aufgabe [einer wichtigen Aufgabe, die nur von uns selbst erledigt und nicht delegiert werden kann, Anm.d.R.] beginnen. Die erfolgreiche Bewältigung einer solchen Aufgabe ermöglicht außerdem eine Art innerer Belohnung bzw. „Selbstverstärkung“.

Für eine neue Aktivität (bzw. Aktivitätsart) - wie z.B. Mails beantworten, Telefonate führen, Berechnungen anstellen - benötigen wir jeweils 10 bis 15 Minuten, um uns mental darauf einzustellen. Es lohnt sich deshalb, ähnliche Aktivitäten zu bündeln.

Eine sinnvolle Prioritätensetzung führt zwangsläufig zu Aufgaben-, Zeit- und Terminplänen. Wenn wir zu unseren Plänen schriftliche Notizen (z.B. im Time-System) machen, entlasten wir das Gehirn von der Notwendigkeit ständiger Erinnerungsleistungen.

Eine realistische (und konfliktfreie) Zeitplanung erfordert die Berücksichtigung von „Pufferzeiten“ zwischen den Terminen. Außerdem ist ein variabler täglicher „Termin mit sich selbst“ empfehlenswert.

Die Zielorientierung sollte nach dem SMART-Prinzip erfolgen: **s**pezifisch, **m**eßbar, **a**nspruchsvoll, **r**ealistisch und **t**erminiert.

### TeilnehmerInnen:

Gabriele (Kita Fantasia), Marina (Grenzgänge), Anja (Kita Grüne Aue), Hannelore (Kita Hummelburg), Zeni (Kluckstraße), Kristian (Kompass), Claudia (Kita Künheimer Weg), Ines (Melli-Beese-Haus), Carolin (Regenbogenhaus), Luis (SC Geißenweide), Melanie (Die Drachen), Brigitte (Kita Wirbelwind), Nicole (Verwaltung), Ugur (Finanzbuchhaltung), Peer (Verwaltung), Sascha (Biesdorfer Zwerghaus), Charlotte (Haus der Kinder), Ines (Kita Warthestraße), Kornelia (Bereichsleitung Jugendhilfe und Schule)

### Angewandte Methoden:

- Vortrag
- Diskussion
- Burnout-Test
- Anregung zur Selbstreflexion
- Einzel- & Gruppenübungen

### Einschätzung des Dozenten:

„Die Veranstaltung hat den TeilnehmerInnen offensichtlich Freude bereitet; die Stimmung war während des gesamten Tages sehr gut (auch bei so ernsten Themen wie Burnout).“

Für viele TeilnehmerInnen waren die Inhalte des Workshops nicht völlig neu, sie wurden aber als sinnvolle Auffrischung und Anregung zu praktischem Handeln erlebt.“

## TeilnehmerInnen:

Tine (ASP), Patrick (Kita Haveleck), Sebastian (Kluckstraße), Jana (Kita Krümelkiste), Simone (Kita Moissistr.), Jörg (Plan B), Petra (QM Gropiusstadt), Andrea (Kita Sonnenkäfer), Janine (Kita Sonnenschein), Sabine (SST Picaso), Lars (IT), Katharina (Finanzmanagement), Ina (Bereichsleitung Verwaltung), Guido (Facility Management), Sebastian (Projekt „Vielfalt!“)

## Angewandte Methoden:

- Einzelarbeit
- Kleingruppenarbeit
- Präsentationstechniken
- Mindmapping als personenzentrierte Arbeitsform
- Mindmapping für Arbeitsprozesse
- Mindmapping für die Teamentwicklung

## Einschätzung des Dozenten:

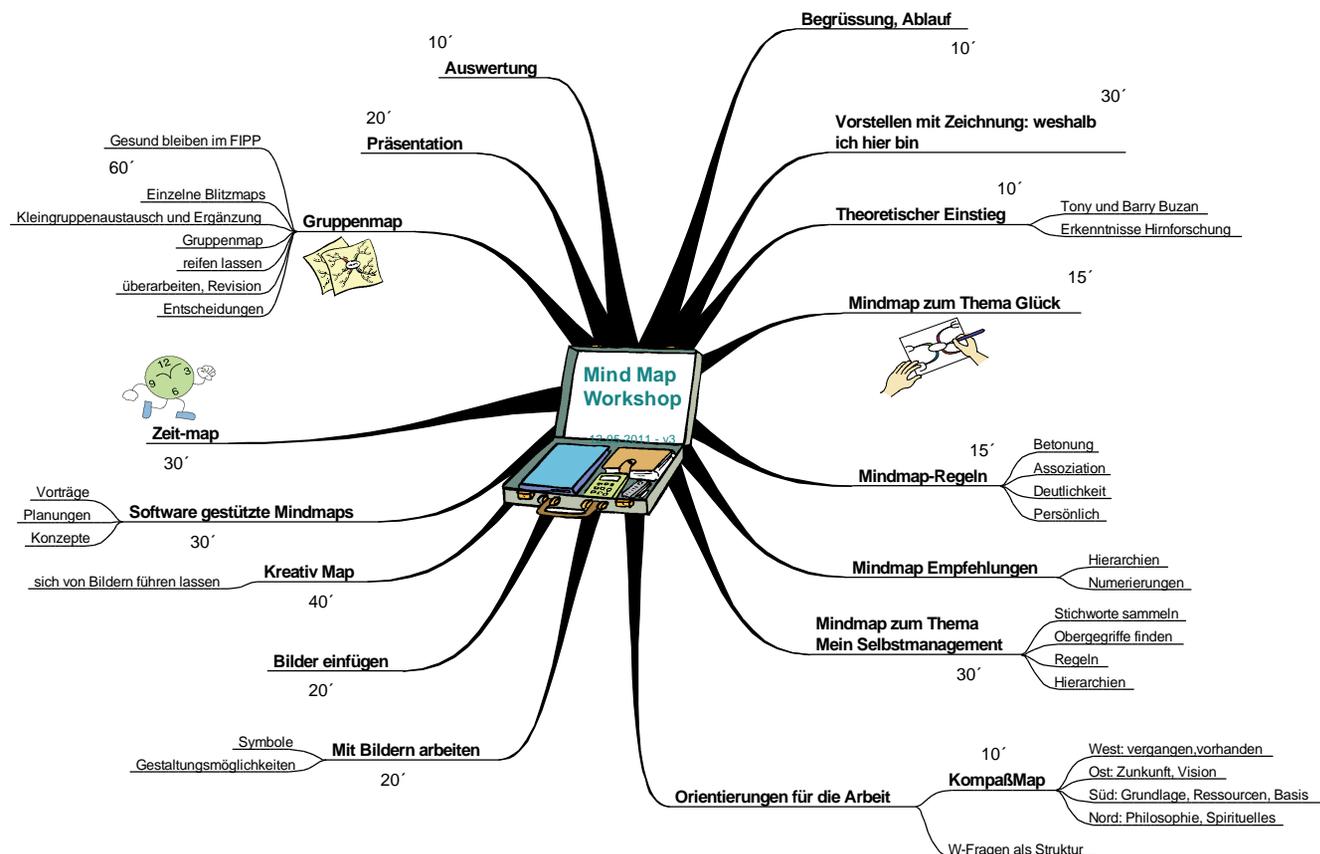
„Das kreative Arbeiten in einem gemeinsamen Gruppenprozess war gut möglich. Die nach Arbeitsbereichen heterogen zusammengesetzte Gruppe hat sich intensiv in die Einzel- und Gruppenübungen eingebracht. Die konkrete Umsetzung der Methode Mindmapping in den verschiedenen Settings und Herausforderungen im Arbeitsalltag ist nach dem Workshop individuell möglich. Bei einer Anwendung von mindmap-Software im Rahmen der Gesamtorganisation sind für gemeinsame Arbeitsprozesse zunächst die technischen Voraussetzungen (Programme und Lizenzen) zu schaffen.“

## Workshop 3: Denken im organisierten Chaos - Die Methode Mindmapping

Thomas Withöft

Die TeilnehmerInnen haben während des Workshops engagiert mit der Methode „Mindmapping“ gearbeitet. Während am Vormittag individuelle, personenorientierte Mindmaps erarbeitet wurden, sind im Laufe des Tages Mindmaps für den Arbeitsprozess entstanden.

Beim Erstellen eines Gruppenmindmaps haben sich die TeilnehmerInnen zum Thema „Gesund bleiben im FIPP“ in Gruppen aufgeteilt. Sie kamen jeweils zu sehr ähnlichen Ergebnissen, die auf zwei großen Mindmaps festgehalten und gegenseitig präsentiert wurden.



## Workshop 4: „Anleitung zum (Un-)Glücklichsein - Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg

Verena Mosen



Der Workshop gab eine Einführung in Kommunikationsmodelle und gewaltfreie Kommunikation unter der Fragestellung, wie gelungene und gewaltfreie Kommunikation im Team aussehen kann und wie MitarbeiterInnen sich in der Kommunikation mit anderen (selbst- und fremd-) empathisch verhalten können.

Anhand verschiedener Übungen auf der analytischen, biographischen und szenischen Ebene von verschiedenen Kommunikationsmodellen und zu gewaltfreier Kommunikation wurden folgende Grundfragen bearbeitet:

- Welche Formen der Kommunikation gibt es?
- Welches Verhalten, welche Grundmuster nehmen die Anwesenden ein?
- Wie fördert Kommunikation Konflikte und wie trägt gewaltfreie Kommunikation zur Konfliktlösung bei?

Modelle, die hierfür eine Rolle spielen und während des Workshops eingeführt wurden:

- Kommunikationsmodell nach Schultz von Thun
- Aktives Zuhören und Gesprächsregeln
- Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Die Grundhaltung, die den TeilnehmerInnen vermittelt worden ist, kann folgendermaßen skizziert werden: Kommunikation kann dazu dienen, konstruktiv über die eigenen Bedürfnisse und Ängste zu sprechen, um in einem Konflikt in die Verhandlung zu gehen und einen Konflikt gewaltfrei zu lösen; genauso wie sie ein Mittel sein kann, in einem Konflikt in den Kampf zu gehen und jemand anderes zu verletzen, zu "besiegen". Die ideale Kommunikation gibt es nicht, weil es einen Filter gibt, durch den ich den Anderen wahrnehme. Der Filter ist von mir gesetzt, indem ich einen Bezug zu dem/der KommunikationspartnerIn herleite.

In der gewaltfreien Kommunikation, die wichtiger Bestandteil von konstruktiver Konfliktbearbeitung ist, geht es also darum, die Grenzen des Anderen zu erkennen, die eigenen Bedürfnisse zu formulieren, Ängste des Anderen zu respektieren und über Erlaubnisse zu verhandeln, um miteinander in Aktion zu kommen. Mit den TeilnehmerInnen werden daher in diesem Workshop die Haltung Gewaltfreier Kommunikation und die Praxis gelungener Kommunikation eingeübt.

TeilnehmerInnen:

Renate (Grenzgänge), Elke (Kita Hummelburg), Martina (Kita Weltentdecker), Christa (Melli-Beese-Haus), Liane (Kita Pustebblume), Meike (Schülerclub Hasengrund), André (Schulstation Teltowkanal), Christian (Schulbez. JSA Zürich), Marina (QM Falkenhagener Feld Ost), Ömür (Schulstation Teltowkanal), Ulrike (Kita am Spektesee), Barbara (Bereichsleitung Kita und Familie)

Angewandte Methoden:

- Impulsreferat
- Soziometrische Übung „Mandala“ zum eigenen Konfliktstil
- Kurze Inputs zum 4-Ohren-Modell nach Schultz von Thun, aktivem Zuhören und gewaltfreier Kommunikation nach Marshall Rosenberg
- Vertiefende Übungen und Spiele zu den Kommunikationsmodelle
- Einüben der vier Schritte der gewaltfreien Kommunikation anhand eigener Konflikte aus den Einrichtungen

Einschätzung der Dozentin:

„Etwas schwierig war die Tatsache, dass die TeilnehmerInnen sehr unterschiedliche Vorkenntnissen und Wissensbedarfe hatten. Diejenigen mit Vorkenntnissen hätten sicher gern intensiver gearbeitet, während andere vielleicht etwas überfordert waren.“

Dennoch haben alle für sich wichtige und neue Impulse aus dem Workshop gezogen und werden das Thema evtl. weiterverfolgen.“

## TeilnehmerInnen:

Karin (Kita Grüne Aue), Dominik (GrüneBirke), Sabine (Kita Kleine Weltentdecker), Franka (Kluckstraße), Heidi (Kita Moissistraße), Anke (FiPP-Nische), Brigitte (Freiraum), Jens (SC Hasengrund), Andrea (Kita Sonnenkäfer), Manuela (Kita Teutonenburg), Silvia (Verwaltung), Dagmar (Verwaltung), Kathrin (Schulbez. JSA Zürich), Andrea (Kita Wirbelwind), Kolja (Kita Hochkirchstraße), Elke (Fachberatung Offene KuJa, Schulstationen)

## Angewandte Methoden:

- Soziometrische Übung
- Vortrag und Gruppengespräch
- Paararbeit (Beispiele für Beschreibung und für Deutung analysieren)
- Kleingruppenarbeit
- Rollenspiel (die Situation einer Teilnehmerin mit gewaltfreier Kommunikation bearbeiten)
- Redestein-Runde

## Einschätzung der Dozentin:

„Der Workshop war ein „Schnupperkurs“. Zum Erproben und Üben der Methode hätten wir viel mehr Zeit benötigt. Auch wäre es interessant gewesen, wenn die verschiedenen Arbeitszusammenhänge, die in der Gruppe vorhanden waren, zum Tragen gekommen wären.“

Es war offensichtlich, dass die Grundprinzipien der gewaltfreien Kommunikation bei den TeilnehmerInnen angekommen sind. Sie verhielten sich einander zugewandt und unterstützend.“

## Workshop 5: Gewaltfreie Kommunikation als Methode einer besseren Verständigung

*Evelyne Höhme-Serke*

Der Workshop gab einen Einblick in die Haltung und Anwendung der gewaltfreien Kommunikation. Ziel war es, die TeilnehmerInnen für eine Sprache der Gefühle und Bedürfnisse zu sensibilisieren und gemeinsam mit ihnen Handlungsalternativen in Konfliktsituationen zu entwickeln.



## Ablauf des Workshops:

1. Soziometrische Übung zu gegenseitigen Kennen lernen
2. Einführung in die Grundgedanken der Gewaltfreien Kommunikation
3. Zur Unterscheidung von Beschreibung und Bewertung/Deutung
4. Die Vier Schritte in der Gewaltfreien Kommunikation und das Modell der Bearbeitung von Konflikten
5. Anwendung der Haltung und Methode der Gewaltfreien Kommunikation auf ein Beispiel der TeilnehmerInnen
6. Abschlussreflexion

## Reaktionen der TeilnehmerInnen aus der Feedback-Runde:

*„Es war entspannt und spannend zugleich. Wichtig war für mich der Ablauf des Gesprächs. Man sollte das in Teams anwenden, auch in Gesprächen mit Eltern.“*

*„Es geht darum, auf die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu achten und auf die der anderen.“*

*„Empathie ist wichtig. Damit kann ich etwas verändern. Dafür braucht man Mut.“*

## Workshop 6: Gut bei Stimme sein - Stimmprävention und Arbeitsschutz für pädagogische Fachkräfte

Judith-Regina Schreiner



Die TeilnehmerInnen konnten sich stimmlich ausprobieren und die einzelnen Aspekte von Atmung und Stimmgebung durch die zahlreichen Übungen erleben. Ein logischer Aufbau, Erklärungen und Beispiele unterstützten die Verknüpfung von Theorie, Anatomie und Praxis. Die TeilnehmerInnen konnten erleben, dass durch Körpereinsatz beim Sprechen eine Stärkung der Stimme eintritt und dass der Körper die Stimme entlasten kann.

Einen Einstieg in das sehr weitreichende und komplexe Themenfeld Stimme und Atmung erfuhren die TeilnehmerInnen über die Wahrnehmung ihres Atems, im Anschluss folgten Übungen zur Stimme bzw. Stimmerzeugung.

Mit kurzen Inputs über die anatomischen Grundlagen der Stimme, Atmung und Kehlkopf lernten sie, wie „Stimme“ überhaupt entsteht. Aufrichtung und Bodenkontakt bilden dabei eine wesentliche Grundlage. Mit Farbzeichnungen des Kehlkopfmodells auf Kartonage wurden die anatomischen Voraussetzungen verständlich gemacht. Weiterhin zeigte der Workshop Wege auf, den gesamten Körper als Resonanzkörper für die Stimmerzeugung zu nutzen (Brustresonanz), wie die „oberen Resonanzräume“ erschlossen werden (Kopf-/Kuppeklang/Maskenresonanz) und wie die Artikulation und die Atmung flexibilisiert werden kann.

Viele praktische Übungen ergänzten die Theorie:

- mundmotorische Übungen, Kieferlockerungsübungen
- Erlernen bestimmter Lautgruppen mittels verschiedener Medien (Tennisball, Luftballon etc.)
- artikulatorisches Umsetzen der erlernten Laute mittels Kurztexten
- Arm- und Beinschwingen im Kreis mit Hand- oder Schulterfassung
- Einsatz des Körpers, vor allem des rückwärtigen Bereichs und der Flanken als Kraftquelle für die Stimmerzeugung
- Arbeit mit Vorstellungsbildern um Empfindungen zu wecken, die die notwendige Spannung oder Emotion für die gewünschte Atem-, Stimm oder Sprechfunktion unterstützen

TeilnehmerInnen:

Helena (FiPP-Café), Marina (Villa Flitzesternchen), Dana (Kita Grüne Aue), Barbara (GrüneBirke), Angelika (Kita Hasenburg), Katrin (Haus der Kinder), Stephanie (Kita Hochkirchstraße), Clemens (Plan B), Manuela (Kita Pustebblume), Regine (Kita Rahnsdorfer Spatzen), Kerstin (Kita Rahnsdorfer Spatzen), Valentin (SC Kunterbunt), Marlies (SC Kunterbunt), Marianne (Die Drachen), Annegret (Kita Teutonenburg), Nicole (Kita Warthestraße), Iris (Kita Wunderblume), Christiane (Kita Wunderblume), Ute (Facility Management), Marion (Assistenz Geschäftsführung)

Angewandte Methoden (u.a.):

- Übungen zur Atemwahrnehmung im Liegen/Sitzen/Stehten
- Artikulations- und Stimmwiderstandsübungen (Luftdosierung)
- resonanzverstärkende Stimmübungen

Einschätzung der Dozentin:

„Trotz einer sehr großen Gruppe war es möglich, intensiv und mit Freude und Spaß das Thema Stimme zu vermitteln. Im Laufe des Tages wurde klar, dass Stimme und Atmung ein weites Feld darstellen, das kaum in einer solch kurzen Zeit erschlossen werden kann. Es war schön, solch großes Interesse am Thema zu erleben und ein Stück dazu beizutragen, mehr Bewusstsein für Stimme und die Wichtigkeit der Prävention zu vermitteln.“

## TeilnehmerInnen:

Heike (Villa Flitzesternchen), Kerstin (FiPP-Treff), Anita (GrüneBirke), Claudia (GrüneBirke), Ines (Kita Hasenburg), Werner (Kita Hochkirchstraße), Petra (Kita Krümelkiste), Eleonore (Kita Künheimer Weg), Fritz (Regenbogenhaus), Stefan (Die Drachen), Jens (SST Ludwig Hoffmann), Kerstin (Verwaltung), Andreas (Geschäftsstelle), Sabine (Personalabteilung), Christa (Fachberatung Kita)

## Angewandte Methoden:

- Moderationskarten - Erwartungsabfrage
- Soziometrische Aufstellung
- Einzelarbeit
- Theorie-Input
- Erfahrungsaustausch
- Diskussion im Plenum
- Metaphern-Arbeit mit Geschichten

## Einschätzung der Dozentin:

„Die von mir vorgeschlagene Methode der kollegialen Beratung wurde von der Gruppe nicht angenommen. Hier hätte die Chance bestanden, in Kleingruppen zu Thema zu arbeiten.“

Mein Anliegen, zu verdeutlichen, dass Zeitmanagement nur Selbstmanagement sein kann, ist scheinbar nicht verstanden worden. Es ist zu viel, von einem Tagesworkshop zu erwarten, dass der eigene Umgang mit Zeit besser realisiert werden kann. Trotzdem denke ich, dass dieser Workshop die Dringlichkeit dieses Themas für einige TeilnehmerInnen beleuchtet hat.“

## Workshop 7: Vom Zeitmanagement zum Selbstmanagement - Vom Umgang mit der Ressource Zeit

Heike Fiedler-Schilling

Zeitmanagement ist die Kunst, seine Zeit optimal zu nutzen. Hinter dem Begriff Zeitmanagement verbergen sich eine Vielzahl von Strategien und Techniken. Der Begriff Zeitmanagement ist etwas irreführend, da nicht die Zeit, sondern nur der Umgang mit der Zeit gehandhabt werden kann.

**Zeitmanagement ist demnach Selbstmanagement!**



Mit einer „Zeitinventur“ haben die TeilnehmerInnen zunächst ihr eigenes Zeitverhalten analysiert. Im Anschluss wurden ihnen verschiedene Prinzipien, Zeit zu strukturieren, vorgestellt: (PARETO-Prinzip; ABC Analyse nach Seiwert; Eisenhower-Prinzip).

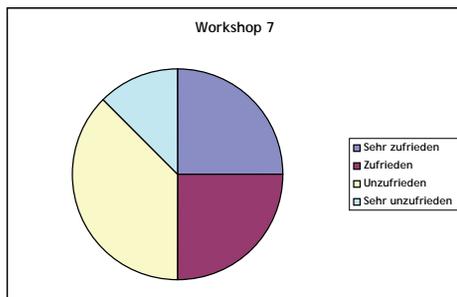
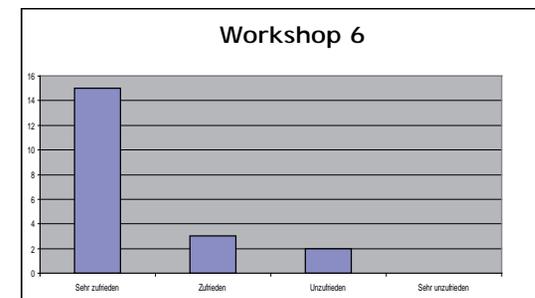
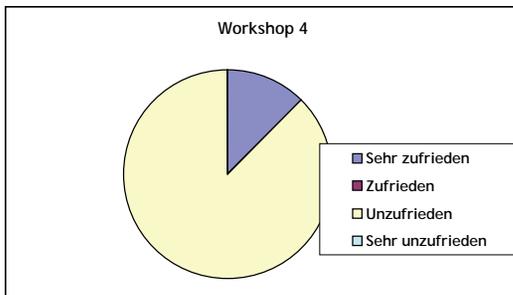
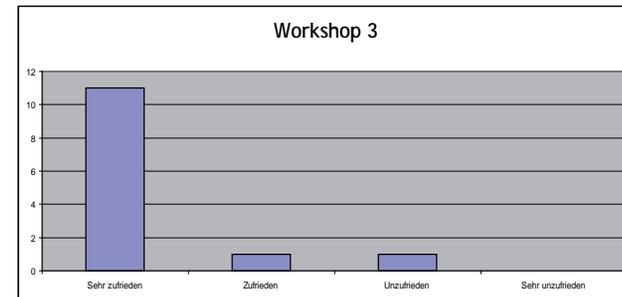
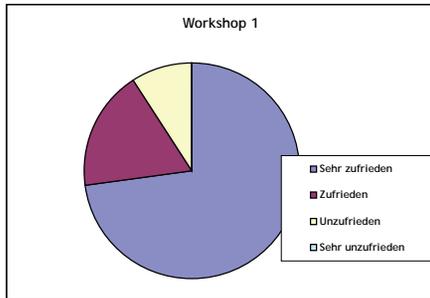
„Zeitfresser/Zeitdiebe“ können u.a. sein:

- |                           |                                       |
|---------------------------|---------------------------------------|
| • Unklare Zielsetzung     | • Versuch, zuviel auf einmal zu tun   |
| • Fehlende Übersicht      | • Langwierige Besprechungen           |
| • Desorganisation         | • Papierkram und Lesen                |
| • Schlechtes Ablagesystem | • Keine Prioritäten                   |
| • Telefon-Unterbrechungen | • Unangemeldete Besucher              |
| • Unfähigkeit zum „Nein“  | • unvollständige Informationen        |
| • zu wenig Delegation     | • lange Wartezeiten bei Verabredungen |
| • unklare Absprachen      | • Mangelnde Gesprächsvorbereitung     |

Es ist wichtig, bei allem, was man tut, das Ziel vor Augen zu haben. Dies gilt für private und berufliche Ziele gleichermaßen. Erfolgreiches Zeitmanagement erfordert eine Definition klarer Ziele. Wichtig dabei ist es, SMARTe, d.h. s\_elbstbezogene, m\_essbare, a\_ktionorientierte, r\_ealistische, t\_erminierte Ziele zu setzen.

Zielsetzung des Workshops war es, den TeilnehmerInnen ihr eigenes Zeitverhalten zu Bewusstsein zu führen und daraus Schlussfolgerungen ziehen. Zeit wurde als Ressource entdeckt, die es zu nutzen gilt. Mit diesem Wissen um die "Zeitproblematik" sollten sie die Fähigkeit entwickeln, mit Zeitdruck und den daraus resultierenden Problemen besser und gesünder zu leben.

## Auswertung der Workshops



Alle sieben Arbeitsgruppen präsentieren am Abend die Ergebnisse ihrer Workshops. In der Bewertung der Workshops ergibt sich ein recht unterschiedliches Bild - nicht alle ReferentInnen haben gleichermaßen Anklang gefunden. Dennoch bewerteten fast alle TeilnehmerInnen die Themenauswahl für die Workshops positiv, lediglich ein/e TeilnehmerIn bewertete diese als „unzufriedenstellend“ (vgl. Seite 22).

## Bereichstag FiPP - Jugendhilfe und Schule/FiPP - Innovation und Stadt: Beobachten und Dokumentieren

Conny Fischer



Unter Begleitung der Referentin Prof. Marianne Horstkemper arbeiteten die MitarbeiterInnen der Bereiche FiPP-Jugendhilfe und Schule bzw. FiPP - Innovation und Stadt zum Thema „Beobachten und Dokumentieren“ unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes Gesundheit.

Den inhaltlichen Einstieg gab eine Powerpoint-Präsentation von Frau Prof. Horstkemper:

„Pädagogische Tätigkeit ist Beziehungstätigkeit, das macht diese Arbeit so besonders. Der Erfolg hängt davon ab, inwieweit es der Erzieherin, dem Sozialpädagogen, der Lehrkraft gelingt, eine sichere und stabile Beziehung zu den Kindern/Jugendlichen (und deren erwachsenen Bezugspersonen) aufzubauen.

Dies ist nicht unabhängig davon, wie die Beziehungen in den jeweiligen Arbeitskontexten und Teams erlebt werden: Sicherheit geben kann ich nur, wenn ich mich selbst sicher fühle. Wertschätzung und Anerkennung kann ich dann vermitteln, wenn ich sie selbst erfahre.

### Was hat Beobachtung mit Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun?

Eine spezifische Beanspruchung in den „Beziehungsberufen“ resultiert aus der nahezu unvermeidlichen Einbeziehung der eigenen Person in Erfolg und Misserfolg der Arbeit. Diese ist aber keineswegs ein „objektiver Tatbestand“, die von allen Berufsangehörigen gleich oder sehr ähnlich erlebt wird.

Komplexe Bewertungs- und Verarbeitungsmechanismen entscheiden darüber, ob dies als Stress und Überforderung oder eher als Entwicklungspotenzial und Herausforderung wahrgenommen wird.“

Personale Schutzfaktoren		Soziale Schutzfaktoren	Gesellschaftliche Faktoren (ökonomische, kulturelle)
Gene	Anlagen	Einbindung in familiäre Strukturen und Freundschaftsnetze	Absicherung existenzieller Bedürfnisse und Rechte (Zugang zu sozialem, ökonomischem und kulturellem Kapital)
erworbene Einstellungen, Eigenschaften, Kompetenzen			

Mit mannigfachen Übungen, Gruppen- und Kleingruppendiskussionen sowie Diskussionen im Plenum haben wir uns dem Thema genähert. Es ging darum, Selbstbeobachtung zu üben, Bewertungs- und Bearbeitungsprozesse in Gang zu setzen, Krankmacher zu erkennen und auffangen zu lernen und schließlich zu einer Empfehlung für sich selbst zu kommen. Es entstand ein intensiver und durchaus persönlicher Austausch, der - so ein erstes Feedback - fortgesetzt werden sollte.

Am Ende des Bereichstages schrieben sich die TeilnehmerInnen selbst eine Postkarte, worin sie ihre jeweilige Empfehlung an sich selbst formulierten.

## Bereichstag FiPP - Kita und Familie: Organisation der Zeiten für die Mittelbare pädagogische Arbeitszeit (MpA) im Aufgabenbereich Beobachtung und Dokumentation

Barbara Henkys, Ute Enßlin, Christa Seifert

Der Bereichstag „FiPP - Kita und Familie“ begann mit einem Namensspiel, damit sich die KollegInnen untereinander erst einmal kennen lernen konnten. Ein Sketch zum Thema „Diskussion in der Pause“ (Gitti, Manuela, Andrea, Sascha und Hannelore) führte zum Thema des Fachtags hin, eine Powerpoint-Präsentation zeigte den aktuellen Stand der gemeinsamen Verabredungen auf.



Alle Kitas sind gleichermaßen auf dem Weg, jedoch individuell auf einem sehr unterschiedlichen Stand. Ziel bleibt, dass ein Verfahren zur zeitlichen Organisation der MpA Ende 2011 in allen Einrichtungen steht. Kann oder soll dieses Ziel nicht erreicht werden, so ist dies mit der zuständigen Fachberaterin besprochen und ein anderes Ziel formuliert worden.

### Regelungen sind:

Pro Kind stehen dem/der ErzieherIn zehn Minuten pro Woche für die MpA zur Verfügung.

In dieser Zeit ist der/die ErzieherIn von der direkten pädagogischen Arbeit mit den Kindern befreit.

Die MpA wird in der Kindertagesstätte geleistet.

Für ein Entwicklungsgespräch wird maximal 1 Stunde des Budgets als Gesprächszeit verbraucht.

Die Zeiten für die Auswertung und Gespräche werden im Dienstplan festgehalten.

Anhand der eigenen schriftlichen Dokumentation soll der/die ErzieherIn in der Lage sein nachzuweisen, wie er/sie die Zeit für die MpA verbraucht hat.

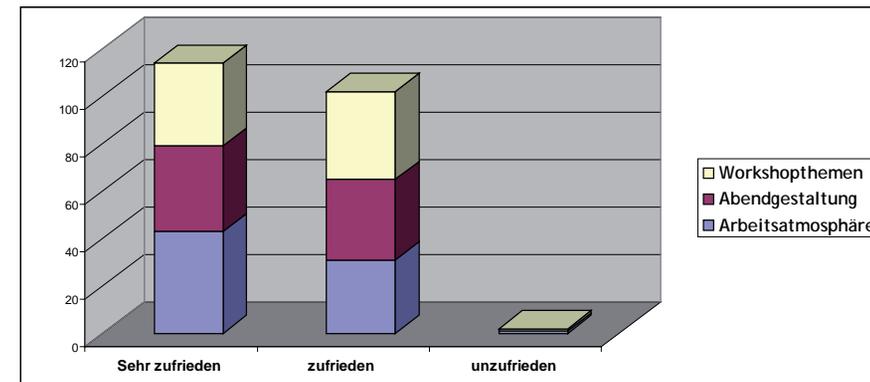
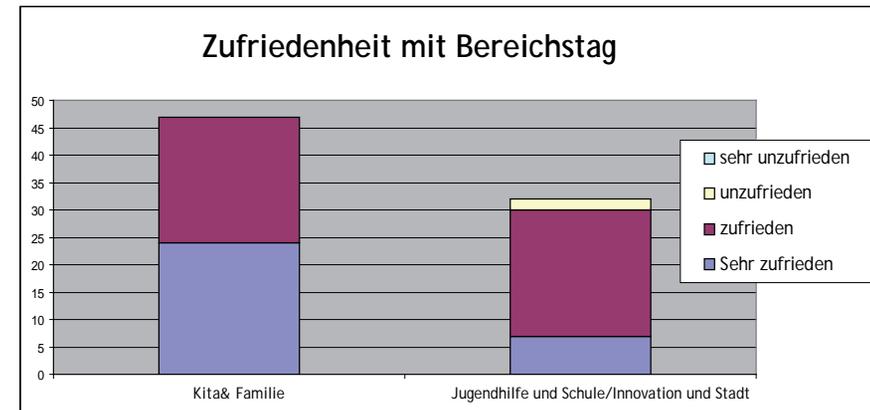
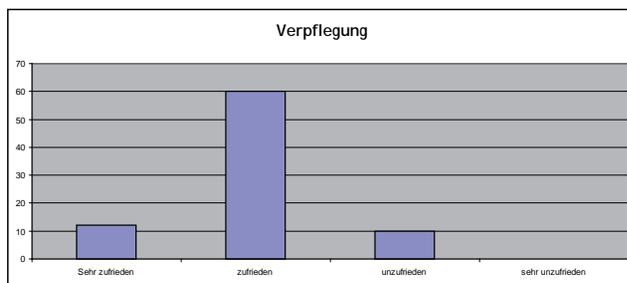
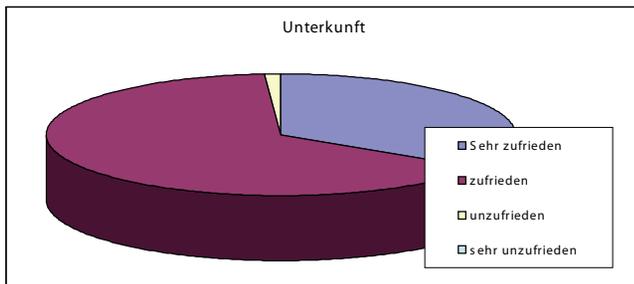
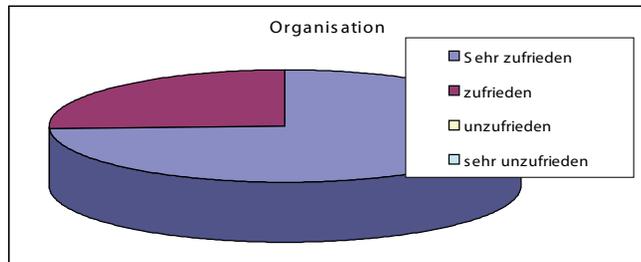
Im Anschluss fand ein Austausch in verschiedenen Arbeitsgruppen jeweils mit Best-Practise-Beispielen statt. Anregungen bzw. Erkenntnisse waren u.a.:

- Jede Kita braucht ihr hausspezifisches System zur Zeitplanung, Ablösung und in Bezug auf die Beobachtungsbögen.
- Es fehlt immer noch an den räumlichen Bedingungen und der technischen Ausstattung (ein Laptop pro Gruppe).
- Die Auswertung der Beobachtung findet am besten einmal pro Woche zu einer festgelegten Zeit statt.
- Die Umsetzung der mittelbaren pädagogischen Arbeit gelingt am besten, wenn eine Kita offen arbeitet.
- Wünschenswert wäre ein Pool von Ehrenamtlichen wie LesepatInnen und Fachkräften, die in den Kitas zur Entlastung eingesetzt werden können.
- Wenn ein Kind fehlt, muss dafür ein anderes Kind beobachtet werden.
- Übereinstimmungen der Abteilungen im Tagesablauf machen es leichter, Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeit zu erkennen. Absprachen sind dadurch besser möglich.

Mit einem Marktplatz wurden die Erkenntnisse gemeinsam ausgewertet und auch noch einmal zusammengetragen, welche Faktoren zu einem guten Gelingen bei der Implementierung der MpA in den Kita-Alltag beitragen. Hier wurden z.B. die Offenheit der ErzieherInnen für die neuen Anforderungen, ihre Bereitschaft zur Veränderung und zum Ausprobieren genannt, aber auch die Fähigkeiten der Leitungen, Strukturen und Freiräume für ihre KollegInnen zu schaffen sowie ihr Vermögen, Input, Anregungen und Initiative ins Team einzubringen.

## Bewertung der Arbeitstagung durch die TeilnehmerInnen

Die Arbeitstagung fand überwiegend guten Anklang. Der größte Teil der TeilnehmerInnen war mit Unterkunft und Verpflegung zufrieden. Angemerkt wurde u.a., dass im kommenden Jahr mehr Einbettzimmer zur Verfügung stehen sollten. Mit der Gesamtorganisation war der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen sehr zufrieden.



Besonders die freundliche und wertschätzende Atmosphäre der Arbeitstagung fand lobende Erwähnung durch die TeilnehmerInnen. Auch die Moderation durch Conny Fischer wurde sehr positiv wahrgenommen. Für das nächste Jahr jedoch wünschen sich viele TeilnehmerInnen wieder die Durchführung eines Großgruppenspiels.

Der Werbellinsee als Tagungsort wurde von vielen TeilnehmerInnen positiv hervorgehoben und auch dass die Pausen ihnen genügend Spielraum ließen, Gegend zu genießen. Dass die Arbeitstagung ihnen drei Tage lang die Möglichkeit zum kollegialen Austausch bietet, bewerten viele als gut und möchten die Tagungsdauer gern beibehalten. Allerdings wünschen sich viele TeilnehmerInnen eine Verkürzung des dritten Tagungstages - an diesem sollte ihnen zufolge besser nur bis zum Mittag gearbeitet werden.

Auf dieser Seite ist eine CD-ROM befestigt. Sollte Ihr Exemplar keine CD beinhalten, wenden Sie sich bitte an [jana.judisch@fippev.de](mailto:jana.judisch@fippev.de)

#### Anhang - Daten auf der CD

1. Fotos von der Arbeitstagung
2. Filmmitschnitte Arbeitstagung
  - 2.1 Mitschnitt der Präsentation aus Workshop „Stressbewältigung“ (A. Surma)
  - 2.2 Mitschnitt der Präsentation aus Workshop „Zeitmanagement“ (H. Fiedler-Schilling)
  - 2.3 Mitschnitt der Präsentation aus Workshop „Stimmbildung“ (J.R. Schreiner)
  - 2.4 Mitschnitt Einstiegssketch Bereichstag „Kita und Familie“
3. Dokumente erster Tagungstag
  - 3.1 Powerpoint-Präsentation Doreen Sieg „Arbeitsthemen 2011“
  - 3.2 Vollständige Präsentation Kinderschutz
  - 3.3 Bericht zum Stand im Kinderschutz
  - 3.4 Leitfaden Öffentlichkeitsarbeit - Version 2011
  - 3.5 Dokumentation Qualitätsbausteine
  - 3.6 Powerpointpräsentation Inputvortrag Dr. Dieter Sommer/ZAGG
  - 3.7 Bericht Marktplatz Gesundheit
    - 3.7.1\_Infomaterial Gesundheit 1\_Bewegungspause
    - 3.7.2\_Infomaterial Gesundheit 2\_Bewegungspause II
    - 3.7.3\_Infomaterial Gesundheit 3\_Bewegungspause III
    - 3.7.4\_Infomaterial Gesundheit 4\_Ausgleichsübungen für einseitiges Sitzen
    - 3.7.5\_Infomaterial Gesundheit 5\_Arbeitsplatz - Die Probleme des Bewegungsapparates
    - 3.7.6\_Infomaterial Gesundheit 6\_Feedbackregeln
4. Dokumente Workshops
  - 4.1 Powerpoint-Präsentation Armin Surma\_Workshop Stressbewältigung
    - 4.1.1\_Übung Zeitfresser\_Armin Surma\_Workshop Stressbewältigung
    - 4.1.2\_Übung Balance\_Armin Surma\_Workshop Stressbewältigung
    - 4.1.3\_Entspannungsübung\_Armin Surma\_Workshop Stressbewältigung
    - 4.1.4\_Übung\_Ein einfacher Fall\_Armin Surma\_Workshop Stressbewältigung
  - 4.2 Handout Zeitmanagement\_Heike Fiedler-Schilling\_Workshop Zeitmanagement
5. Dokumente Bereichstag
  - 5.1 Bereich JugendhilfeSchule\_Powerpoint\_ Marianne Horstkemper
    - 5.1.1 Bereich JugendhilfeSchule\_Arbeitsblatt 1\_Selbstbeobachtung
    - 5.1.2\_Bereich JugendhilfeSchule\_Arbeitsblatt2\_mit vier Ohren decodieren
    - 5.1.3\_Bereich JugendhilfeSchuleArbeitsblatt 3\_Gruppenübung\_Feedback
    - 5.1.4 Bereich JugendhilfeSchule\_Arbeitsblatt 4\_Enttäuschungsfallen
    - 5.1.5 Bereich JugendhilfeSchule\_Arbeitsblatt 5\_Kränkungen verarbeiten
    - 5.1.6\_Bereich JugendhilfeSchule\_Drei verschiedene Kategorien der Beobachtung
  - 5.2 Bereich KitaFamilie\_Dokumentation\_BarbaraHenkys
    - 5.2.1\_Bereich KitaFamilie\_Praxisbeispiel Wunderblume
    - 5.2.2\_Bereich KitaFamilie\_Praxisbeispiel Haveleck
    - 5.2.3\_Bereich KitaFamilie\_Praxisbeispiel KleineWeltentdecker
    - 5.2.4\_Bereich KitaFamilie\_Praxisbeispiel Wirbelwind

FiPP e.V. - Fortbildungsinstitut  
für die pädagogische Praxis  
Großbeerenstr. 71  
10963 Berlin

Tel +49 - 30 - 259 28 99 0  
Fax +49 - 30 - 259 28 99 99  
zentrale@fippev.de  
www.fippev.de

[www.fippev.de](http://www.fippev.de)