

## Stress – Ein Thema für Kindertageseinrichtungen

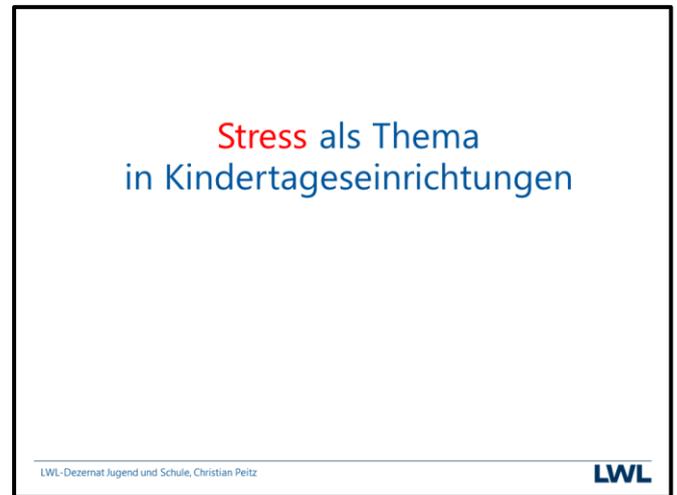
Workbook



## Einführung

### Hinweise zum Video

Das Video hat eine Laufzeit von knapp 15 Minuten und bietet eine einführende Übersicht in das Thema *Stress in Kindertageseinrichtungen* sowie Verknüpfungen zu Themenbereichen, die mit Stress in Zusammenhang stehen. Das Video versteht sich als Teil eines eLearning-Angebotes. Die Bearbeitung wird je nach Einlassungstiefe einen größeren Zeitaufwand bedeuten. Das Video kann also je nach Bedarf mehrfach geschaut und ggf. an geeigneten Stellen unterbrochen werden (Pause).



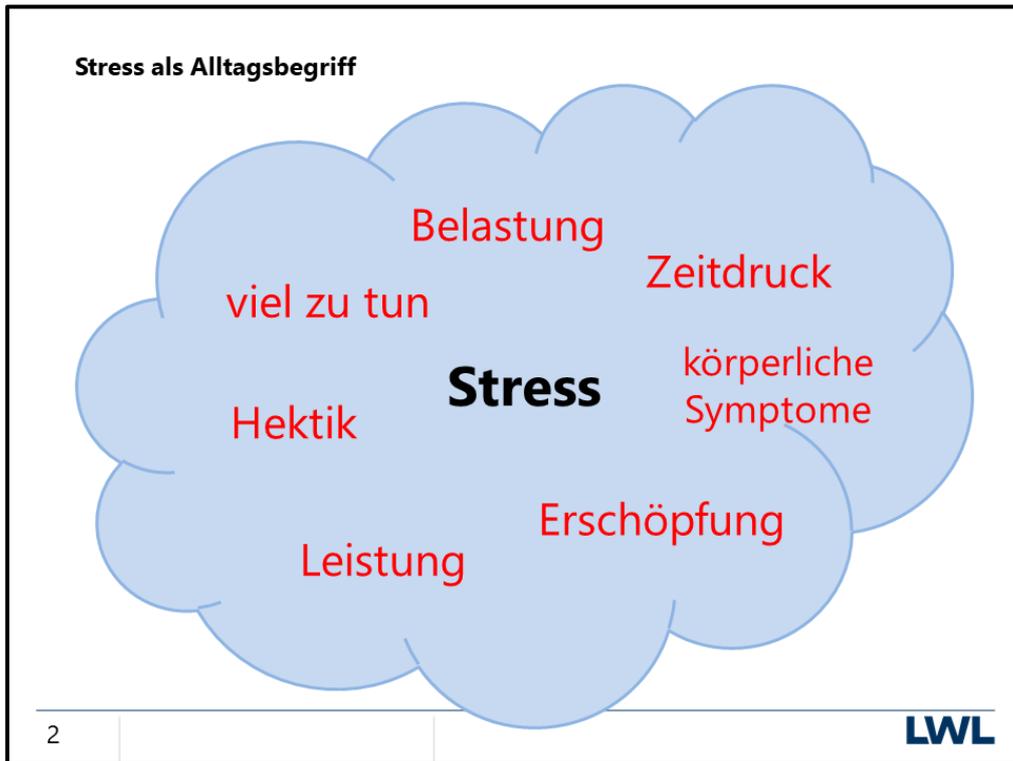
### Inhaltliche Einführung

Die Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen ist ein bedeutsamer Beitrag zum Leben in unserer Gesellschaft. Aus unterschiedlichen Gründen wird das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen von Fachkräften als „zunehmend stressig“ erlebt. Stress kann große Auswirkungen haben. Auf die Gesundheit, die Qualität der Arbeit und im Kontext Kindertagesbetreuung sogar auf den Kinderschutz. In diesem Im Folgenden gibt es Impulse zu folgenden Fragen:

- ✓ Was ist Stress?
- ✓ Welche Aspekte des Alltags in einer Kindertageseinrichtung tragen zum Stress-Empfinden bei?
- ✓ Wie wirkt sich der Stress aus?
- ✓ Welche Ansätze zur Stress-Prävention gibt es?

Dieses eLearning-Angebot orientiert sich an dem Video. Es enthält die gezeigten Folien und darüberhinausgehende Inhalte.

# Stress als Alltagsbegriff



Notizen:

.....

.....

.....

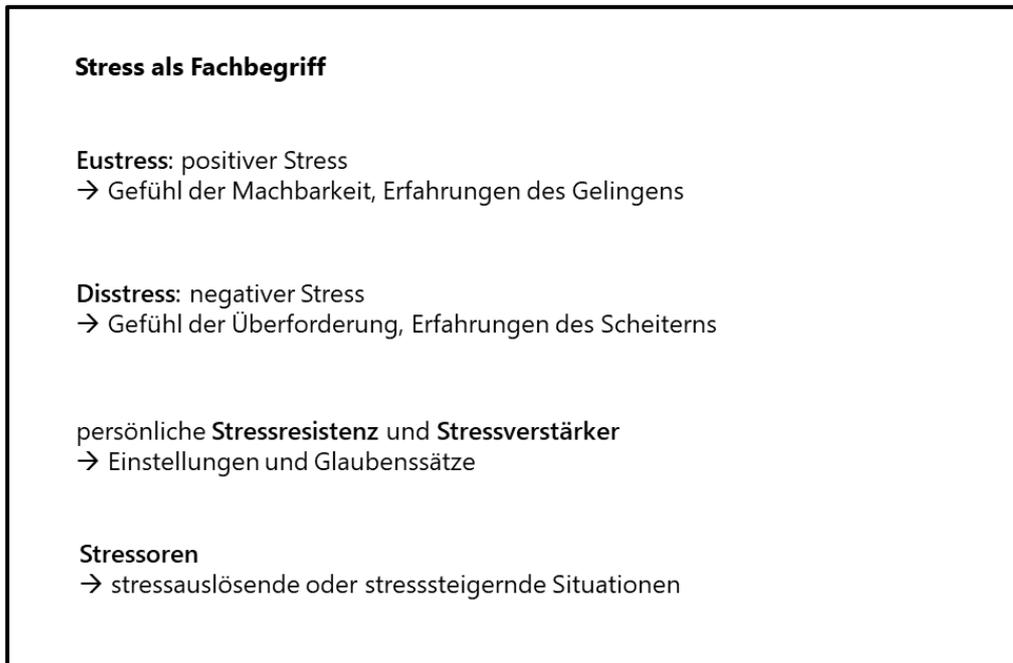
.....

.....

.....

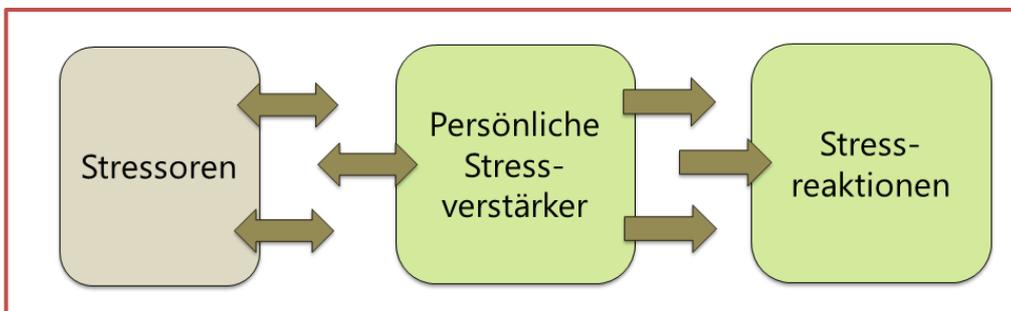
.....

## Stress als Fachbegriff



### Impulse zur Vertiefung

Wenn Stress entsteht, ist ein Zusammenspiel aus *Auslösern*, *Verstärkern* und *Reaktionen* zu beobachten. Diese können in einem Teufelskreis münden. Konkret unterscheiden sich diese Zusammenhänge von Einrichtung zu Einrichtung.



An dieser Stelle gibt es zwei Möglichkeiten der Vertiefung:

- 1) Bezogen auf eine konkrete Einrichtung könnte ein Team, z. B. gestützt von der Fachberatung, eine Stress-Reflexion beginnen.
- 2) Es kann auch eine theoretisch-fachliche Auseinandersetzung mit diesen Zusammenhängen erfolgen.

Hilfreiche Fragen könnten sein:

- ✓ Welche Stressoren bzw. Stressauslöser können im Kita-Alltag identifiziert werden?
- ✓ Welche persönlichen Einstellungen, Überzeugungen und Glaubenssätze werden dadurch angesprochen?
- ✓ Welche Stressreaktionen treten auf?

## Beispiele für Stressauslöser in der Kindertageseinrichtung



In der Regel sind es die „Extreme“, die Stress auslösen. Eltern, die der Kitaarbeit und der Förderung ihrer Kinder gleichgültig gegenüberstehen, können Stress auslösen, weil es nicht gelingt, sie zu einer aktiven Erziehungspartnerschaft zu bewegen. Eltern mit überhöhten (schulvorgezogenen) Förderansprüchen oder überbesorgte Eltern können auf andere Weise Stress auslösen. Welche konkreten Stressauslöser können in einer bzw. konkret in Ihrer Kita identifiziert werden?

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Stressverstärker: Einstellungen, Überzeugungen und Glaubenssätze

Das Thema *Stressverstärker* sollte persönlich reflektiert werden. Niederschwellig könnte dies ein Thema eines Mitarbeitergespräches sein. Bei stärkerer Ausprägung könnte es auch einen Anlass für eine Supervision darstellen.

<b>Glaubenssätze</b> <i>in persönlicher Ausprägung</i>	<b>Zustimmungsgrad</b> 0% ..... 100%
1) Ich muss immer perfekt sein.	
2) Ich muss bei allen beliebt sein.	
3) Ich muss immer stark sein.	
4) Ich kann niemals sicher sein.	
5) Ich kann das nicht.	

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Stressreaktionen

Ob man es mit einem ungesunden Maß an Stress zu tun hat, zeigen in der Regel autonome Körperreaktionen. Dies ist allerdings mit Vorsicht zu genießen, denn es kann für diese Körperreaktionen immer auch Ursachen außerhalb der beruflichen Belastung geben.



Welche Symptome treten auf? Welche Auswirkungen haben beispielsweise die emotionalen Symptome auf die Arbeit in der Kita? Welche Auswirkungen hat Stress auf mich und meine Gefühlswelt? An welchen Stellen stehen sie einer Gewährleistung von Förderung und Schutz der Kinder im Wege? Wie werde ich in Stressphasen von anderen wahrgenommen? Wie wirke ich auf Kinder, wenn ich gestresst bin?

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Literaturempfehlungen zum Thema *Stress*

- ✓ Esch, Tobias: Die Neurobiologie des Glücks. Wie die Positive Psychologie die Medizin verändert. Stuttgart 2014, 2. Auflage.
- ✓ Haupt-Scherer, Sabine: Traumakompetenz für die Kinder- und Jugendarbeit. Einführung in die Psycho-traumatologie und Traumapädagogik. Bezugsquelle: <https://www.ev-jugend-westfalen.de>
- ✓ Hüther, Gerald: Biologie der Angst. Wie aus Stress Gefühle werden. Göttingen, 2018 (13. Auflage)
- ✓ Kaluza, Gert: Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. Berlin und Heidelberg, 2018 (7. Auflage)

Weitere Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

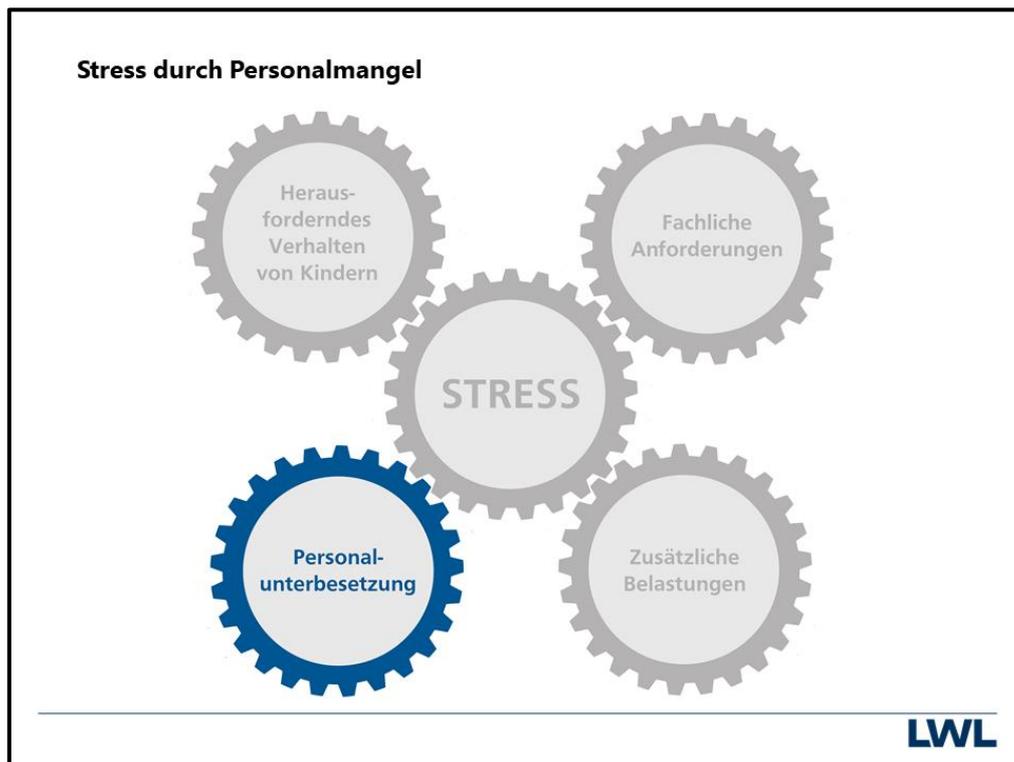
.....

.....

.....

.....

## Die Personalunterbesetzung



In der Anlage zum KiBiz ist geregelt, wie viele Fach- und Ergänzungskraftstunden wöchentlich mindestens für die Betreuung der verschiedenen Gruppenformen vorgehalten werden müssen (Mindestbesetzung 1. Wert). Der reibungslose Betrieb von Kindertageseinrichtungen ist von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Aufgrund unterschiedlichster Umstände besteht theoretisch zu jeder Zeit die Möglichkeit, dass sich eine Einrichtung plötzlich einer akuten Personalunterbesetzung ausgesetzt sieht. Der vorherrschende Mehrbedarf an pädagogischen Kräften kann zudem dazu führen, dass solch eine Personalunterbesetzung mitunter über Wochen oder gar Monate nicht aufgefangen und ausgeglichen werden kann.

### Impulse zur Vertiefung

- ✓ Für die Arbeit mit dem Team: Welche Erfahrungen hat das Team mit „Personalunterbesetzungen“ gesammelt? Was hat in diesen Phasen gut funktioniert? Was war schwierig? Welche Folgen konnten beobachtet werden?
- ✓ Für die Zusammenarbeit der Leitung mit dem Träger: Welche Regelungen gibt es für den Umgang mit „Personalunterbesetzungen“? Welche Informationswege sind festgeschrieben?

### Stress durch Personalmangel

Gründe:

- Krankheit
- berufliche Veränderung
- Schwangerschaft oder Elternzeit
- Renteneintritt
- ...

Konsequenz:

- Wenn keine Vertretung oder Nachfolge gefunden werden kann, muss das durch die anderen Mitarbeitenden aufgefangen werden. Dies bedeutet häufig ein gesteigertes Stressempfinden.

Mögliche Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Prävention (*Personalbindung, gesundheitsorientierte Personalentwicklung, ...*)
- Maßnahmen zur Intervention (*Einschränkungen der Öffnungszeiten bzw. des Angebotes, ...*)



### Impuls zur Weiterarbeit

Personalunterbesetzungen treten häufig überraschend auf. Empfehlung: Es ist sinnvoll, in der Konzeption ein mehrstufiges Verfahren festzuhalten, wie in Unterbesetzungsphasen gearbeitet werden kann.

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Meldepflicht des Trägers im Kontext „Personalunterbesetzung“

Gem. § 47 Nr. 2 SGB VIII hat der Träger die Pflicht, *betriebsgefährdende Ereignisse* zu melden. Eine Personalunterbesetzung muss als Betriebsgefährdung eingeordnet werden, da die Aufsichtsführung und das Vorhalten eines pädagogischen Angebotes deutlich erschwert sind. In Relation zu den tatsächlich anwesenden Kindern ist eine Unterschreitung des 1. Werts bis zu 20% über einen Zeitraum von höchstens fünf aufeinanderfolgenden Werktagen tolerierbar. Sobald 80% der Summe der eigentlich nötigen Fach- und Ergänzungskraftstunden unterschritten werden, muss sofort eine Meldung an das Landesjugendamt erfolgen. Genauso, wenn eine Unterschreitung von bis zu 20% über den fünften Tag hinaus weiterbesteht. Für formlose Mitteilungen steht die zentrale E-Mail-Adresse [meldung47-kita@lwl.org](mailto:meldung47-kita@lwl.org) zur Verfügung. Informationen zu Meldepflichten finden sich in einer PDF der nordrhein-westfälischen Landesjugendämter. Download unter: [https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer\\_public/98/8b/988befb6-3b0e-47bf-82a4-cff0f58704cf/191120\\_meldepflicht\\_handreichung\\_umgang\\_meldungen\\_47.pdf](https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer_public/98/8b/988befb6-3b0e-47bf-82a4-cff0f58704cf/191120_meldepflicht_handreichung_umgang_meldungen_47.pdf)

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Herausforderndes Verhalten

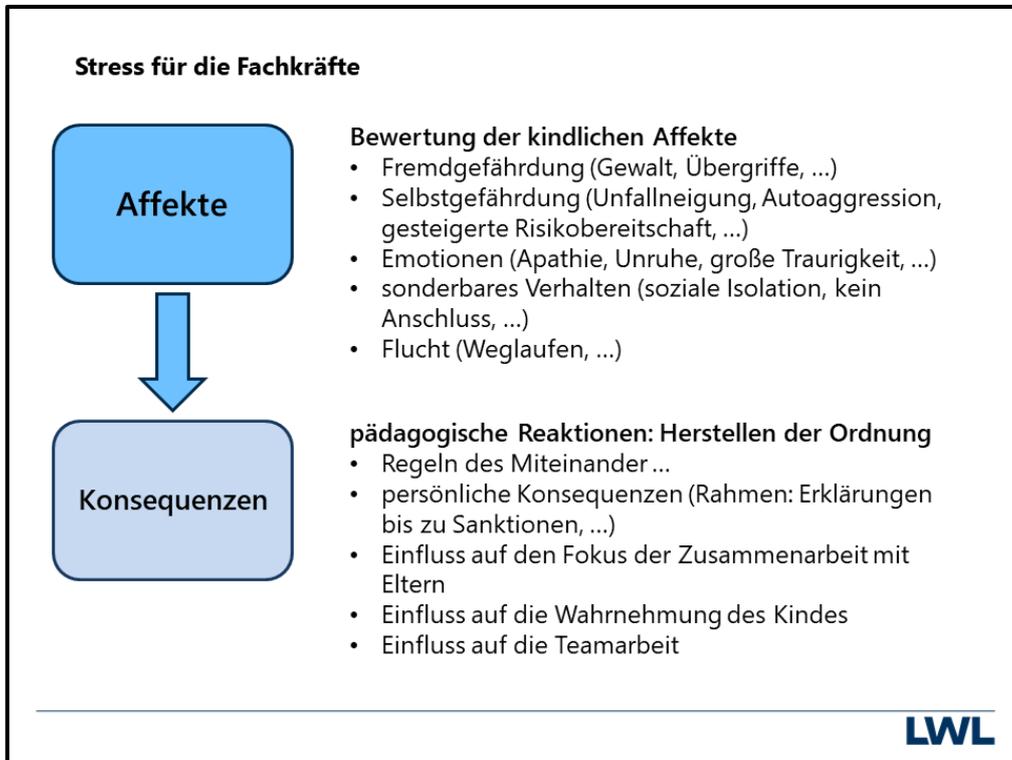


Wenn ein Kind andere verletzt, sind Fachkräfte gefordert, die Situation zu bewerten. Kommt es bei einem bestimmten Kind auffallend häufig zu Verhaltensweisen, bei denen andere Kinder Schaden nehmen, oder sind die Übergriffe besonders gefährlich (beißen, würgen, traktieren mit Gegenständen, sexualisierte Übergriffe, ...) dann kann von fremdgefährdendem Verhalten gesprochen werden. Fremdgefährdendes Verhalten zieht häufig eine komplexe Dynamik nach sich, die es erforderlich macht, besonnen und vielschichtig zu reagieren. Wichtige Fragen sind u. a.:

Wie können die anderen Kinder geschützt werden? In welcher Weise werden Eltern über den Sachverhalt informiert? Wie stellt sich das pädagogische Team gemeinsam auf? In welcher Weise werden Fachberatung und Träger einbezogen? Wichtig ist aber auch die Frage, wie das betreffende Kind geschützt und unterstützt werden kann. Welche Empfehlungen können den Eltern gegeben werden? Welche Stellen vor Ort können das Kind und die Familie unterstützen?

Inwieweit drängt sich der Verdacht einer Gefährdung des Kindeswohls auf? In welchen Kontexten herausfordernden Verhaltens und bei welchen „Schweregraden“ wird eine INSOFA einbezogen? Bei Situationen innerhalb der Kita, die das Kindeswohl betreffen, müsste zudem die Meldepflicht gegenüber dem Landesjugendamt berücksichtigt werden (vgl. S. 11).

Um von Seiten der Kindertageseinrichtung besonnen und angemessen mit fremdgefährdenden Situationen umgehen zu können, ist es hilfreich, genau zu beobachten und Vorfälle gründlich zu dokumentieren. Die folgenden Fragen und die Tabelle verstehen sich als Reflexionshilfen im Prozess. Es sind keine Entwicklungsdiagnostiken.



### Ansätze zur Reflexion

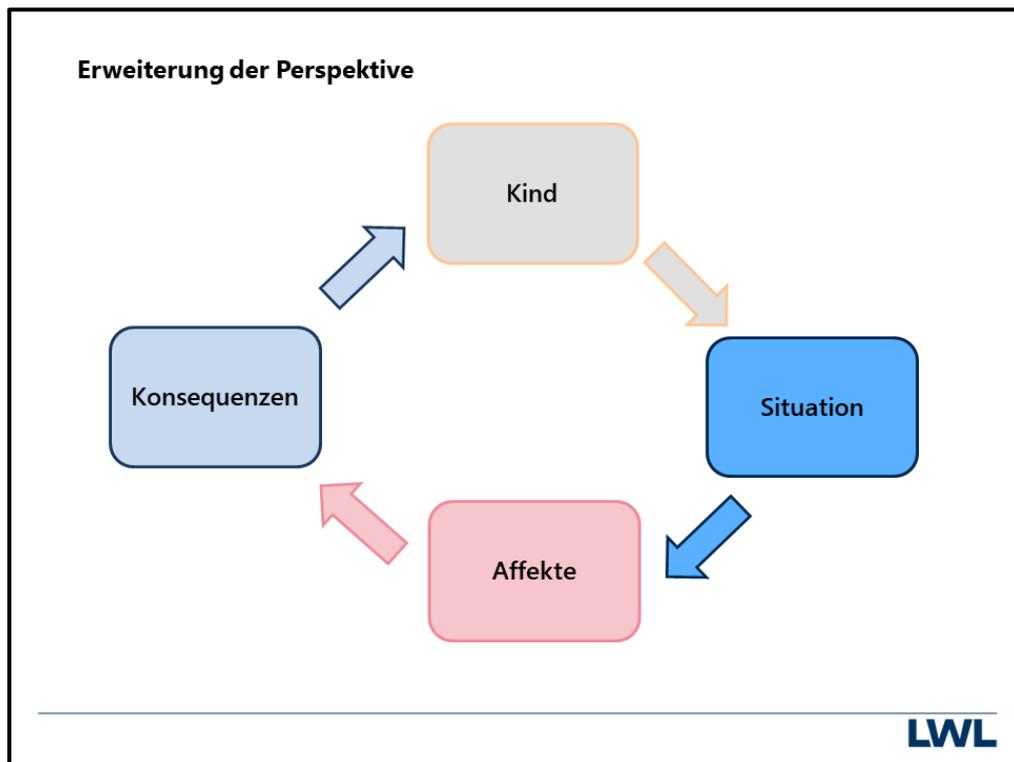
Fragen zu fremdgefährdendem Verhalten (analog dazu können Fragen zu anderen herausfordernden Verhaltensweisen in den Blick genommen werden):

- Welche fremdgefährdenden Verhaltensweisen zeigt das Kind?
- Wem gegenüber zeigt das Kind diese Verhaltensweisen? Sind alle anderen Kinder betroffen oder nur bestimmte? Werden die Verhaltensweisen auch gegenüber Erwachsenen gezeigt?
- Wie häufig treten fremdgefährdende Verhaltensweisen auf?

### Dokumentation „fremdgefährdender“ (bzw. anderer herausfordernder) Verhaltensweisen

Es könnte hilfreich sein, herausfordernde Verhaltensweisen zu dokumentieren, um auf der Grundlage dieser Dokumentation in einen fundierten Reflexionsprozess eintreten zu können. So können ggf. auch Trigger (Auslöser) identifiziert werden.

Beobachter/in	Betroffene Kinder	Vorausgegangene Situation	Verhaltensweise	Datum, Uhrzeit



Vertiefende Fragen:

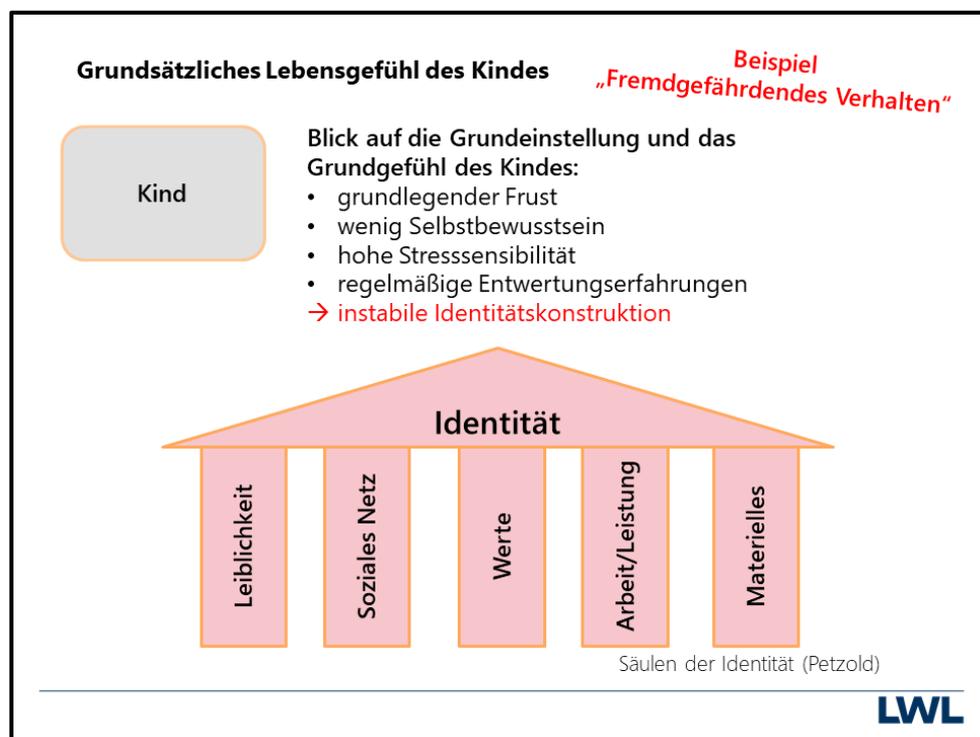
- Welche Situationen und/oder Gefühlslagen des Kindes sind den fremdgefährdenden Verhaltensweisen vorausgegangen?
- Welche Situationen und/oder Gefühlslagen entstehen nach den fremdgefährdenden Verhaltensweisen?
- Wie reagiert das Kind auf Interventionen?

## Fragen zu prosozialem Verhalten

- Welche prosozialen Verhaltensweisen zeigt das Kind?
- Gegenüber wem zeigt das Kind prosoziale Verhaltensweisen?
- Wie häufig treten prosoziale Verhaltensweisen auf?
- Welche Situationen gehen den prosozialen Verhaltensweisen voraus?
- Welche Situationen und/oder Gefühlslagen entstehen nach den prosozialen Verhaltensweisen?
- Welches Feedback erhält das Kind bei prosozialen Verhaltensweisen?

## Fragen zum Kind und seiner Rolle in der Gruppe

- Welchen Ruf hat das Kind (bei anderen Kindern, bei Eltern anderer Kinder, im pädagogischen Team)?
- Wer hat in der Kita den positivsten Kontakt zu dem Kind? Was macht diese Beziehung aus?
- Wird das Kind auch in Situationen beschuldigt, auf die es nachweislich keinen Einfluss hatte?



## Weitere vertiefende Fragen

- Wer ist dem Kind wichtig?
- In welcher Weise weist das Kind auf seine Wünsche und Bedürfnisse hin?
- Welche Wünsche und Bedürfnisse zeigt das Kind?
- Welches „Stresserleben“ könnte hinter den herausfordernden Verhaltensweisen stehen?
- Welche (subjektiv guten) Gründe könnte das Kind für sein Verhalten haben?
- Auf welche Angebote im Alltag reagiert das Kind positiv?
- Wie könnte das Kind unterstützt werden?

### Mögliche Bedeutung der Situationen für das Kind



#### Blick auf das Erleben des Kindes

- Situation stellt „Trigger“ dar
  - Kind erlebt eine Bedrohung
  - akutes Stresserleben, massive Überforderung
- akute „Bedrohung“ der Identität



#### Blick auf das Verhalten des Kindes

- Kampf, Flucht, Erstarren
- angemessene Reaktion auf eine unangemessene Situation

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Erweiterung der Perspektive

### Konsequenzen

Konsequenzen sollten an folgenden Zielen ausgerichtet sein:

- Bewertungen der Situation auf Grundlage einer differenzierten Reflexion
- Stigmatisierung vermeiden
- Allparteilichkeit
- Trigger identifizieren
- Unterstützungsmöglichkeiten finden
- Fachkräfte, Eltern und Kinder (je nach Möglichkeit) an Unterstützungsprozessen teilhaben lassen

Um den Teufelskreis sich ständig wiederholender Eskalationen zu durchbrechen, sind sehr viel Absprache und Einigkeit im Team und darüber hinaus ein erhebliches Maß an Geduld erforderlich. Was benötigt das Team, um sich gut auf herausforderndes Verhalten einstellen zu können?

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Fachliche Anforderungen



### Impulse zur Reflexion

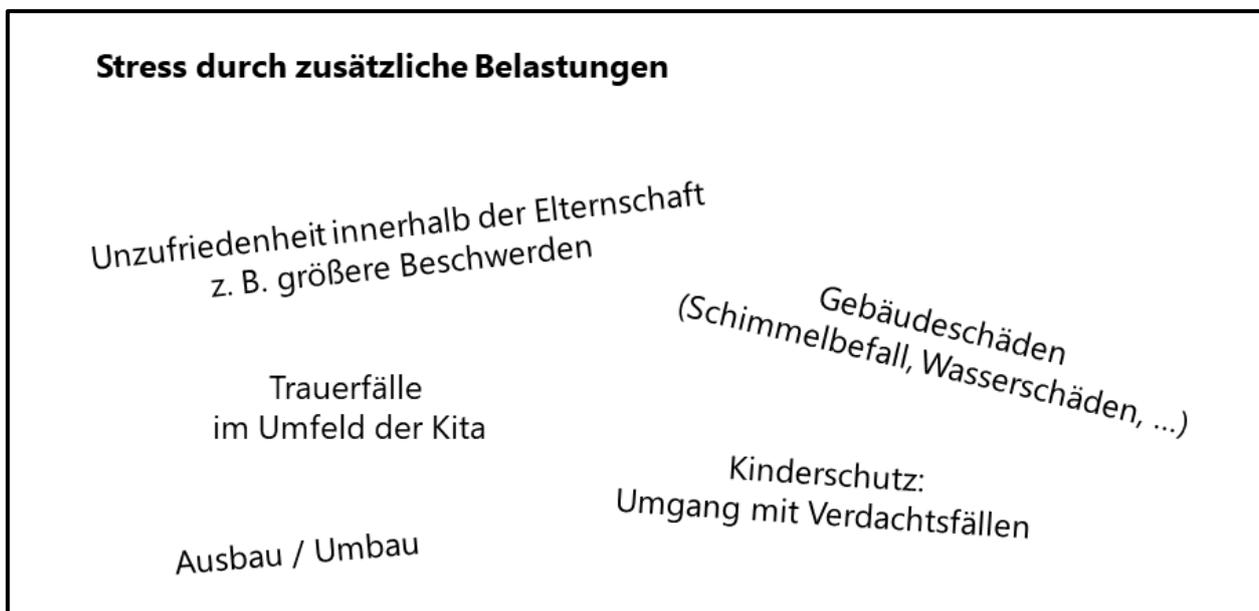
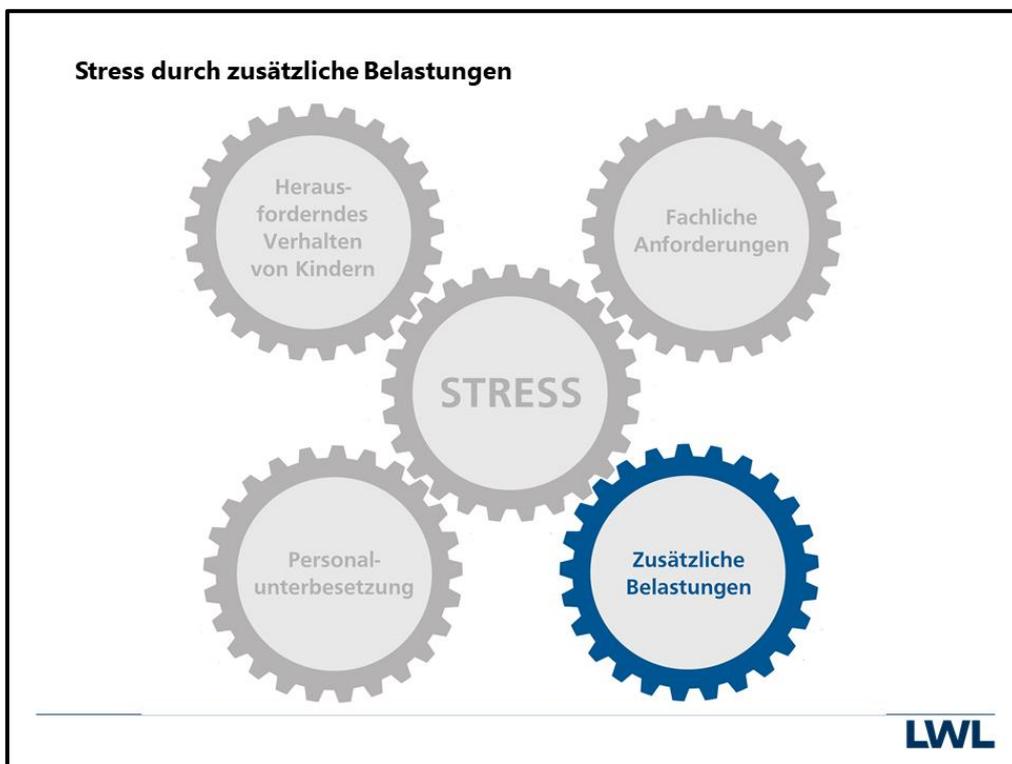
Wie erlebt das Team die fachlichen Anforderungen? Entsprechen die konzeptionell hinterlegten und abgestimmten Arbeitsweisen der Balance zwischen gesetzlichem Auftrag, persönlichen Ansprüchen und praktischer Machbarkeit? An welchen Stellen fehlen Abstimmungen? Wo herrscht Unsicherheit? An welchen Stellen sind die Festlegungen zu anspruchsvoll? Was gelingt gut?

### Aktuelle Herausforderungen in den Kindertageseinrichtungen

- U3-Ausbau
- Eingewöhnung
- gestiegene Bedeutsamkeit des Bildungsbereichs „Sprache“ in Folge der PISA-Studien
- Qualitätsentwicklung und Zertifizierungen
- gestiegene Bedeutsamkeit des Themas „Bildungsdokumentation“
- Herausforderungen des Alltags:
  - Kindern gerecht werden
  - Partizipation und Beschwerdeverfahren
  - Wünsche und Anforderungen der Eltern
  - Jahreszyklus mit seinen Ritualen
  - ...



## Zusätzliche Belastungen



### Fragen

Welche Belastungen werden vom Team in der Kita-Arbeit erlebt? Für welche Belastungen gibt es bereits gute Arbeitsstrukturen?



## Konzepte zum Umgang mit Stress

### Umgang mit Stress

- fachliche Auseinandersetzung mit Stress
- Regelung für Informations- und Kommunikationswege  
(Träger, Kita-Team, Leitung, Fachberatung, ...)
- meldepflichtige Ereignisse: geregelte Abläufe und Kooperationen,  
z. B. im Rahmen des § 47 SGB VIII (Zusammenarbeit des Trägers mit dem  
Landesjugendamt und dem örtlich zuständigen Jugendamt)
- Stressbewusste Teamkultur (Austauschmöglichkeiten, Gestaltung des  
Teamraums, ...)
- Eskalationsplan in der Konzeption
- Stressausgleich
- ...

LWL

### Impulse zur Weiterarbeit

Der Begriff *Stress* ist in aller Munde, aber die wenigsten Einrichtungen haben ein Konzept zum Umgang mit Stress entwickelt. Wo besteht der dringendste Bedarf? Was leistet die Teamkultur? Welche Abläufe und Regelungen gibt es bereits, welche fehlen?

### Unterschiedliche Zugänge

Gesundheitsförderung wird in den gesetzlichen Grundlagen der Kinder- und Jugendhilfe als wichtiger Bestandteil des institutionellen Kinderschutzes gesehen (vgl. §45 SGB VIII). Es gibt zwei bedeutende Konzepte, die sich mit dem Thema „Gesundheit“ auseinandersetzen und die auf das Feld der Kindertagesbetreuung übertragbar sind: *Salutogenese* und *Resilienz*. Die beiden Konzepte hängen miteinander zusammen. Wichtig wäre es, es in der Auseinandersetzung mit diesen Konzepten nicht bei der Frage zu belassen, was sie für die Kinder bedeuten. Ebenso sollten das Team und zu gewissen Teilen auch die Eltern mitgedacht werden. Darüber hinaus sind weitere Ausgangspunkte oder ergänzende Perspektiven empfehlenswert.

## Resilienz

Das Konzept der Resilienz war ursprünglich auf den Kontext der *Traumaaarbeit* beschränkt. Ziel der Resilienzforschung war es zu erklären, warum Menschen unterschiedlich gut mit erlittenen Traumata umgehen konnten. Heute ist die Perspektive geweitet, und Resilienz wird (sehr verkürzt) als psychische Widerstandskraft gesehen, die dem Individuum zugutekommt, wenn es mit schwierigen Situationen umgehen muss. Die Resilienzforschung setzt sich mittlerweile auch grundlegend mit den Fragen auseinander, welche Angebote und Strukturen sich günstig auswirken. Zudem gibt es einige sehr konkrete Ansätze zur Resilienzförderung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Eine Auseinandersetzung mit Resilienz, z. B. in Form einer Fortbildung könnte für die Weiterentwicklung eines Teams in diesem Kontext sehr hilfreich sein.

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Salutogenese

Salutogenese ist der Gegenbegriff zu Pathogenese. Die Vorsilbe Patho- (auch enthalten in Pathologie) beschreibt die Krankheit. Pathogenese ist die Suche nach Faktoren, die Krankheiten entstehen lassen. Salutogenese hingegen möchte die Faktoren suchen und unterstützen, die zur Gesundheit des Individuums beitragen. Der Begriff geht auf den Medizinsoziologen Aaron Antonovsky zurück. Das zentrale Ergebnis seiner Forschung ist, dass die Gesundheit des Individuums durch das sogenannte *Kohärenzgefühl* gefördert und unterstützt wird. Das Kohärenzgefühl könnte verkürzt als ein grundsätzlich positives Lebensgefühl, vor allem in Bezug auf die Bewältigung von Anforderungen beschrieben werden. Es setzt sich aus drei Faktoren bzw. Widerstandressourcen zusammen:

- *Handhabbarkeit*: Ist das Individuum in der Lage, die (gewöhnlichen und besonderen) Anforderungen seines Alltags ganz praktisch zu bewältigen?
- *Verstehbarkeit*: Ist das Individuum in der Lage, die Anforderungen und ihre Hintergründe kognitiv einzuordnen?
- *Sinnhaftigkeit*: Empfindet es das Individuum als sinnvoll, sich den Anforderungen und Aufgaben zu stellen, die seine Lebensumstände ihm abverlangen?

Auch das Thema Salutogenese ist für Teamfortbildungen gut geeignet.

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



### Kommunikations- und Informationswege

Besteht Klarheit in der Frage, wer zu beteiligen ist, wenn es in der Einrichtung zu außergewöhnlichen Ereignissen kommt? Welche Rolle spielt die Leitung? Wann sind Träger und Fachberatung einzubeziehen? Wann muss der Träger das Jugendamt und das Landesjugendamt informieren? – Klarheit in diesen Fragen bedeutet auch Handlungssicherheit und somit Entlastung für die pädagogischen Fachkräfte.

### Kinderschutz

Sind die Abläufe und Netzwerke im Zusammenhang mit Kindeswohlgefährdungen bekannt (Jugendamt/ASD, Insofa, ...)? Haben alle Mitarbeitenden Klarheit, was diese Prozesse angeht?

Viele der Entwicklungen und Ereignisse, die zu erhöhtem Stress in einer Kindertageseinrichtung führen können, zählen auch zu den sogenannten „meldepflichtigen Ereignissen“ gem. §47 Satz 1 Nr.2 SGB VIII (vgl. S. 11). Hierzu zählen vor allem die Personalunterbesetzung und die Selbst- und Fremdgefährdung von Kindern (auch in Form von Weglaufen). Aber auch größere Konflikte, z. B. im Kontext massiver Elternbeschwerden können in diesem Zusammenhang gesehen werden.

Informationen zu Meldepflichten finden sich in einer PDF der nordrhein-westfälischen Landesjugendämter. Download unter: [https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer\\_public/98/8b/988befb6-3b0e-47bf-82a4-cff0f58704cf/191120\\_meldepflicht\\_handreichung\\_umgang\\_meldungen\\_47.pdf](https://www.lwl-landesjugendamt.de/media/filer_public/98/8b/988befb6-3b0e-47bf-82a4-cff0f58704cf/191120_meldepflicht_handreichung_umgang_meldungen_47.pdf)

Notizen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### **Literaturempfehlungen für Fachberatungen und Leitungen**

- ✓ Kadisch, Ingrid (Hrsg.): Wertefundierte Organisationsentwicklung. Methoden, Ansätze, Wirkfaktoren. Hamburg, 2019.
- ✓ Ion, Frauke und Brand, Markus: Motivorientiertes Führen. Führen auf Basis der 16 Lebensmotive nach Steven Reiss. Offenbach, 2009.

### **Literaturempfehlungen für Teams:**

- ✓ Böhme, Rebecca: Resilienz. Die psychische Widerstandskraft. München, 2019.
- ✓ Fritsch, Gerlinde Ruth: Der Gefühls- und Bedürfnisnavigator. Paderborn, 2012, A. Auflage.
- ✓ Schiffer, Eckhard: Wie Gesundheit entsteht. Salutogenese: Schatzsuche statt Fehlerfahndung. Weinheim und Basel, 2009, 6. Auflage.
- ✓ Wustann-Seiler, Corinna: Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. Berlin, 2012, 4. Auflage.

### **Literaturempfehlungen für die persönliche Reflexion**

- ✓ Nussbaum, Cordula: Zeitmanagement. Mein Übungsbuch für mehr Zeit und Lebensqualität. München, 2019, 5. Auflage.