

Besonders geeignet sind natürlich Barfußpfade. Wenn Sie nicht daran gewöhnt sind, barfuß zu gehen, werden sich Ihre Füße zunächst daran gewöhnen müssen, das geht jedoch schnell.

7. Beine hochlegen

Wenn Sie für längere Zeit sitzen müssen, suchen Sie eine Möglichkeit, um Ihre Beine ab und zu hochlegen zu können. Achten Sie jedoch darauf, dass diese dabei nicht einschlafen. Sitzbälle oder auch Stühle mit weichen Kissen eignen sich gut dafür. Während einer langen Schreibtischaktivität kann eine externe Tastatur hilfreich sein; sie kann an jeden Computer angeschlossen werden. Nehmen Sie sie auf den Schoß, stellen Sie Bildschirm, Telefon und das benötigte Schreibzeug in Reichweite und legen Sie Ihre Beine hoch.

8. Spazieren gehen und wandern

Nutzen Sie jede Gelegenheit, um Spaziergänge zu unternehmen. Je mehr Sie sich bewegen, umso besser. Kompressionsstrümpfe können Sie zusätzlich unterstützen.

9. Schaukeln

Nutzen Sie die Freispielzeit im Außen Gelände Ihrer Kita, um ab und zu selbst zu schaukeln. Schwingen Sie dabei kräftig mit den Beinen.

10. Bewusst sitzen

Schlagen Sie die Beine beim Sitzen wenn möglich nicht übereinander, damit die Lymphe ungehindert fließen kann. Vermeiden Sie deswegen auch das Sitzen im Schneidersitz. Versuchen Sie zudem im Sitzen nicht zusammenzusacken – und achten Sie auch sonst auf eine aufrechte Haltung.

11. Schuh ist nicht gleich Schuh

Tragen Sie flache, nicht zu enge Schuhe. Auf diese Weise verhindern Sie, dass sich die Lymphe im Fuß staut. Bequeme Schuhe ermöglichen außerdem den Fußsohlen ein besseres Abrollen und unterstützen somit die Fußmuskulatur.

12. Die Ernährung

Besonders wichtig ist eine ballaststoffreiche Ernährung. „Schmuggeln“ Sie Ananas, Joghurt oder Quark in Ihre täglichen Snacks und vermeiden Sie so oft es geht raffinierten (weißen) Zucker. Entwässern Sie Ihren Körper nicht bzw. lassen Sie sich beraten, wenn Sie der Meinung sind, dass es notwendig ist. Die Entwässerung bewirkt die Verdickung der Lymphe, die somit schwerer abfließt.

13. Kühles Wasser für den Körper

Damit die Lymphe besser fließen kann, ist es angeraten, in kühlerem Wasser zu schwimmen. Empfehlenswert ist auch das Wassertreten in Becken mit kaltem Wasser. Und falls Ihre Beine abends geschwollen sind, verwöhnen Sie sie mit einem kalten Knieguss: Vom Knie abwärts einen weichen Wasserstrahl einige Minuten fließen lassen; zuerst am rechten und dann am linken Bein.

14. Ausreichend trinken

Trinken Sie ausreichend, auf den Tag verteilt, und zwar möglichst wenig Süßes. Empfehlenswert sind Wasser und (ungesüßte) Tees. Für Abwechslung können frisch gepresste Säfte oder mit frischen Früchten aromatisiertes Wasser (z. B. Limettenwasser) sorgen. Auch wasserhaltige Nahrung (Suppen, Wassermelonen ...) tragen zur Versorgung des täglichen Flüssigkeitshaushaltes bei. Ernährungsphysiologen empfehlen für Frauen etwa zwei Liter Flüssigkeit am Tag, für Männer circa zweieinhalb. Trinken Sie jedoch nicht über den Durst.

Ingwerwasser

Gießen Sie heißes Wasser auf dünn geschnittene Ingwerscheiben und lassen sie es eine halbe Stunde ziehen. Das Getränk wird Ihren Lymphfluss und die Durchblutung anregen, sie wärmen und munter machen. Trinken sie es deswegen am besten nicht abends.

An warmen Sommertagen können Sie den wärmenden Effekt mindern, wenn sie dem fertigen Getränk frisch gepressten Zitronen- oder Limettensaft hinzufügen.

Zu guter Letzt

Führen Sie, wie gesagt, die hier vorgestellten Übungen regelmäßig, mehrmals in der Woche durch – und bleiben Sie dran, über Jahre. Ihr Körper wird es Ihnen danken!

Silke Bicker, Autorin und Erwachsenenbildnerin.

Kontakt
www.silkebicker.de

Literatur

Beschluss der Jugendministerkonferenz: „Lernort Praxis“ in der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher 2001: www.mbjs.brandenburg.de/sixcms/media.php/4113/jmk_beschluss_lernort_praxis.pdf

Bräuer, Gerd: *Das Portfolio als Reflexionsmedium für Lehrende und Studierende*. UTB, 2014.

Hilzensauer, Wolf: *Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens*. Ein Diskussionsbeitrag. In: *Bildungsforschung* 5/2008. Ausgabe 2: www.pedocs.de/volltexte/2014/4597/pdf/bf_2008_2_Hilzensauer_Theoretische_Zugaenge.pdf

Schön, Donald, A.: *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, 1983.

Schübler, Ingeborg: *Reflexives Lernen in der Erwachsenenbildung – zwischen Irritation und Kohärenz*. In: *Bildungsforschung* 5/2008. Ausgabe 2. www.pedocs.de/volltexte/2014/4595/pdf/bf_2008_2_Schuessler_Reflexives_Lernen_Erwachsenenbildung.pdf

„Jeder Konflikt ist verschieden!“

Wie Konfliktmanagement im Team gelingt

Auch in Kita-Teams trifft man im Prozess des Miteinander-Arbeitens immer wieder auf Konflikte. Stellt sich die berechnete Frage nach dem Umgang damit. Kann man Konflikte managen? In einem Interview beschreibt Experte Dr. Timo Müller (Institut für Konfliktmanagement und Führungskommunikation), was ein professionelles Konfliktmanagement am Arbeitsplatz ausmacht und welche Entwicklungsbedarfe es bei Führungskräften gibt.

Gesprächsführung: Sibylle Münnich

k&g: Herr Dr. Müller, was verstehen Sie genau unter Konfliktmanagement?

Dr. Timo Müller: Beim Konflikte-Management ist es das Ziel, auf den Verlauf eines Konfliktprozesses Einfluss zu nehmen. Und zwar in der Weise, dass der Konflikt konstruktiv-sachlich ausgetragen wird und möglichst wenige Demotivationen und Fehlzeiten entstehen. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es Fachkenntnisse und professionelle Fähigkeiten. Leider ist noch immer ein Glaube weit verbreitet – auch unter Führungskräften – dass man Konflikte einfach so managen kann. Gewiss gibt es persönliche Verhaltensweisen, die günstig sind, um einen Konflikt sachlich-konstruktiv auszutragen. Das

reicht aber nicht aus. Auch wenn ich selbst Kind gewesen bin, heißt das ja nicht, dass ich Kinder in den ersten Lebensjahren gut begleiten kann. Es braucht vielmehr spezielle Kenntnisse. So ist es auch mit Konflikten, von denen jeder von uns schon einige in seinem Leben erlebt hat. Beim Konfliktmanagement am Arbeitsplatz geht es um psychische Prozesse im Konflikt, Erlebensweisen und Techniken, wie ich mit dem Gegenüber umgehen sollte. Neben der Art der Austragung ist es beim Konflikte-Management außerdem das Ziel, eine Lösung zu finden – idealerweise eine, mit der alle Seiten zufrieden sind.



k&g: Wie kann die Kita-Leitung im Falle eines Konflikts zwischen Mitarbeitern intervenieren?

Müller: Die Leitung sollte Konflikte zwischen Mitarbeitern immer im Blick haben. Das meint aber nicht, dass sie in jedem Fall interveniert. Jeder Konflikt-Fall ist verschieden. Unterschiedliche Personen treffen aufeinander. Es gibt persönliche Vorgeschichten, voneinander abweichende Perspektiven und individuelle Absichten. Dies gilt es zu berücksichtigen, um das weitere Vorgehen zu planen. Ich spreche von planen, weil Konfliktmanagement immer zuerst Reflexionsarbeit ist. Der größte Fehler, den Führungskräfte begehen können, ist, dass sie ohne

k&g: Gut, ich habe als Leitung diese Einzelgespräche geführt. Wie geht es dann weiter?

Müller: In einer zweiten Phase werden alle Konfliktbeteiligten zum gemeinsamen Gespräch gebeten. Einen solchen Konflikt zu moderieren erfordert einiges – das kann ich in einem Konfliktmanagement-Kurs üben. Am Besten schon bevor es den ersten Mitarbeiter-Konflikt gibt. Der Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz gehört zum „Einkmaleins“ der Mitarbeiterführung. Meine Erfahrung aus zahlreichen Kursen und Coachings ist, dass es hier dennoch große Nachholbedarfe gibt.

k&g: Als Leitungskraft bin ich unter

Rahmen von Team-Supervisionen. Wichtig: Für die Reflektion im Konfliktfall braucht es zusätzliches Wissen. Nur so können Dynamiken und psychische Prozesse im Konflikt in die Reflektion einfließen.

k&g: Haben Sie einen konkreten Tipp für die Kita-Leitung für diesen Moderationsprozess?

Müller: Die Kenntnisse, wie eine Konfliktmoderation erfolgreich gestaltet werden kann, sind sehr umfangreich. Ich rate dazu, sich intensiv mit dem Thema „Konfliktmoderationsprozess“ zu befassen. Es sind in einem Training Rollenspiele erforderlich, um die eigenen Fehler und Verbesserungspotentiale zu erkennen. Als Leitungskraft mit Halbwissen an den Start eines Konfliktmoderationsprozesses zu gehen, kann gefährlich sein. Der Konflikt wird in solchen Fällen meist gar nicht gelöst: das Ansehen der Führungskraft wird geschwächt („Die hat auch nichts an der Konflikt-Situation geändert“) und die negativen Folgen des Konflikts bestehen weiter fort. Teilweise eskaliert der Konflikt sogar noch weiter und die von der Leitungskraft gut gemeinte Intervention verschlimmert nur noch alles. Einer Leitungskraft mit wenig Kenntnissen oder Halb-Wissen im Feld der Konfliktmoderation empfehle ich, einen professionellen Konfliktmoderator zu engagieren. Das ist dann, wenn ich selbst als Leitungskraft nicht erfahren bin, eine sehr vernünftige Entscheidung. Denn diese ist zielführend: der Konflikt kann gelöst werden.

„Haben Sie Ihr Ohr an den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter.“

wirkliche Analyse in einen Konflikt hineinstolpern. Sie entscheiden dann spontan, aus dem Bauch heraus. Das eskaliert den Konflikt meist nur weiter und erschwert den Lösungsprozess. Richtig ist anders. Wenn die Führungskraft erkennt, dass ein Intervenieren sinnvoll ist, rate ich zu Einzelgesprächen und nicht sofort zur Großrunde. Diese Einzelgespräche dienen dazu, die Perspektiven der Konfliktseiten grundlegend und in den Details zu verstehen. Nur wenn elementare Regeln der Einrichtung verletzt werden bzw. wurden, sollte ich meine Bewertungen einbringen.

Umständen auch selbst Teil von Konflikten.

Müller: Ja, nicht selten ist die Führungskraft auch direkt am Konflikt beteiligt. Auch hier gilt es, einiges zu beachten. Als Führungskraft ist es meine Rolle, den Konflikt nicht eskalieren zu lassen. Ich muss mit meinen Emotionen – Ärger und Wut – konstruktiv umgehen. Das kann erlernt werden. Kleinigkeiten machen oft den Unterschied. Ein „falsches Verhalten“ kann einen ganzen Konfliktmanagement-Prozess zum Negativen hin kippen. Etwa, wenn die Führungskraft autoritär auftritt und die Gegenseite mit deren Interesse von vornherein abwertet. Das „Gegengift“ ist an dieser Stelle die Selbstreflektion. Diese gehört in professionellen Kitas zum Alltag – auch im

k&g: Wann sollte man eine außenstehende Person zu einem Konflikt hinzuziehen?

Müller: Es gibt Beratungsstellen, die bei psychischer Gewalt am Arbeitsplatz, z. B. bei Mobbing, Unterstützung anbieten. Hier kann auch anonym ein Kontakt hergestellt werden. In allen anderen Fällen sollte die Führungskraft der Ansprechpartner sein. Wenn diese nicht ausreichend trainiert ist, gibt es die Möglichkeit, einen neutralen Konfliktmoderator „ins Boot zu holen“. Wichtig ist hier, dass es keine engen Verbindungen zwischen dem Externen und den Internen gibt. Sonst wird der Konfliktmoderator schnell als Vertreter des gegnerischen Konfliktlagers wahrgenommen, und das ist sehr unvorteilhaft für die Konfliktmoderation.

k&g: Wie kann man Konflikte verhindern?

Müller: Binden Sie als Leitungskraft die Mitarbeiter ein, seien sie „primus inter pares“ – frei übersetzt: seien Sie „Mensch unter Menschen“. Und: Haben Sie Ihr Ohr an den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter. Ein weiterer Tipp: Etablieren Sie eine Feedback-Kultur, die diesen Namen verdient. Richtige Feedbacks verletzen nicht; sondern bringen voran. Auch Feedback zu geben, kann man trainieren. Und – das gilt für Führungskräfte wie Mitarbeiter gleichermaßen – achten Sie auf Ihre Work-Life-Balance. Die Regeneration innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit ist elementar wichtig. Denn Müdigkeit und Reizbarkeit können zum Brennstoff für Konflikte werden. Es klingt banal, ist aber sehr wirkungsvoll; in der Freizeit weniger Computer- und Fernseh-Unterhaltung; und dafür mehr Schlaf, sportliche Ausdaueraktivitäten und Naturerleben.



Dr. Timo Müller, hat im Feld der Konfliktforschung promoviert, leitet das Institut für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF). Er ist Experte für Konfliktmanagement,

Feedback-Kommunikation und motivierende Führungskommunikation. Im deutschsprachigen Raum ist er als Trainer, Vortragsreferent, Berater/Coach und Konfliktmoderator tätig.

Kontakt
www.ikuf.de

Tipps

Zahlreiche Interviews mit Dr. Timo Müller (Spiegel-Online, Wirtschaftswoche, etc.) finden Sie unter:
www.ikuf.de

Video-Podcast „Die 4 Irrtümer zum Konfliktmanagement im Unternehmen“ ©IKuF:
www.ikuf.de/de/73-artikel-und-podcasts/349-irrtuemer_konfliktmanagement_unternehmen_podcast.html