

Die Gesundheit von Erzieher/innen erhalten und fördern

Ein lohnendes Vorhaben auf vielen Ebenen ■ Viele Kita-ErzieherInnen arbeiten gern in ihrem Beruf. Sie kümmern sich mit Hingabe um die Gesundheit und das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Kinder. Häufig schenken Sie dabei ihrer eigenen Gesundheit wenig Aufmerksamkeit. Gefahren für die körperliche und seelische Gesundheit lauern jedoch an vielen Stellen, beispielsweise durch langes Sitzen auf zu kleinen Stühlen oder einen permanent hohen Geräuschpegel. Viele Belastungen werden oft als normale berufliche Begleiterscheinung angesehen und verdrängt.



Carsten Kuniß

Leiter des Projektes »Respekt! Erfahrung als Ressource« der AGJF Sachsen e.V. – Landesgeschäftsstelle in Chemnitz

Der Demografische Wandel ist in vollem Gange. Ein Mangel an Fachkräften steht in absehbarer Zeit bevor oder ist organisationsspezifisch schon deutlich spürbar¹. Auch steigt das Alter der Beschäftigten in den Kitas kontinuierlich an². Es besteht Handlungsbedarf für die LeiterInnen von Einrichtungen und Trägern. **Es lohnt, frühzeitig gesundheitsförderliche und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen Ihre Beschäftigten möglichst lange motiviert und zufrieden arbeiten können.**

Unterschiedliche Perspektiven auf die Gesundheit der Mitarbeitenden

Eine »typisch deutsche« Sichtweise in Bezug auf die Gesundheit ist es, zu schauen warum Menschen krank werden. Es ist jedoch lohnend, eine zweite Sichtweise einzunehmen, der Focus auf die Frage: Was hält den Menschen gesund? Laut Aaron Antonovsky sind entscheidende Faktoren für das Gesundbleiben die Verstehbarkeit, die Machbarkeit und die Sinnhaftigkeit³. Wenn MitarbeiterInnen verstehen, welche Dinge Sie tun sollen, das Gefühl haben, diese Anforderungen mit den eigenen Ressourcen auch erfüllen zu können und einen Sinn hinter ihrem Tun entdecken, ist eine gute Basis für die Gesunderhaltung geschaffen.

Anregungen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten

Tipp 1: Fragen Sie nach!

Um die richtigen Maßnahmen einleiten zu können, ist es wichtig die Sichtweisen und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zu kennen. Eine strukturierte persönliche Befragung zum Thema »Arbeit und Gesundheit« (ggf. ergänzt durch einen vorgeschalteten Fragebogen) kann Sie bei der Prioritätensetzung unterstützen.

Tipp 2: Weiterbildung der ErzieherInnen nimmt zentrale Stellung ein.

Folgende Themen bieten sich an: Richtiges Sitzen – Stehen – Heben, die Vermeidung von Ansteckung, Umgang mit Konflikten mit Eltern und im Team, das eigene Wohlbefinden erhalten sowie Umgang mit Zeitdruck.

Neben klassischen Weiterbildungen zur eigenen Gesundheitsfürsorge stellen »Gesundheitszirkel« in der Kita eine gute und erprobte Methode dar. Gesundheitszirkel sind Gruppen, in denen Beschäftigte eines Betriebs zusammen-

kommen und angeleitet von einer ModeratorIn die Belastungen benennen und gemeinsam nach Lösungswegen suchen. Mehr Informationen dazu erhalten Sie unter: www.kita-gesundheitszirkel.de.

Tipp 3: Gestalten Sie Räume auch im Blick auf die Fachkräfte.

Um auf Dauer mit Kindern »auf Augenhöhe« arbeiten zu können, bedarf es einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung. Körperliche Fehlbelastungen können beispielsweise durch höhenverstellbare Tische und Stühle, Podeste für die Kinder und Steharbeitsplätze vermindert werden. Auch ein Wickelbereich mit integriertem Waschbecken in rückengerechter Höhe ist sinnvoll⁴.

Im Hinblick auf die Lärmbelastung bieten sich schallschluckende Decken, Ruhezeiten und »leise« Spiele für Kinder an. Auch die Installation einer »Lärmampel« zur Sensibilisierung der Kinder hat Sinn⁵. Es bietet sich zudem an, das Freigelände so zu gestalten, dass die Kinder viel Zeit im Freien verbringen können.

→ PROJEKT »RESPEKT! ERFahrung ALS RESSOURCE«

Das Projekt »Respekt! Erfahrung als Ressource« der AGJF Sachsen e.V. unterstützt soziale Einrichtungen – so auch Kindertageseinrichtungen – bei der Bewältigung der demografischen Entwicklung. Insbesondere die alter(n)sgerechte Personalführung und die Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden sind Schwerpunkte unserer Fortbildungen und Beratungen für Leitungs- und Fachkräfte. Informationen erhalten Sie unter: Tel. 0371-5336419, sowie www.respekt-sachsen.de. Das Projekt wird gefördert durch

RESPEKT!
Erfahrung als Ressource

agif
Arbeitsgemeinschaft
Jugendfreizeittätten
Sachsen e.V.

Tipp 4: Gutes Führungsverhalten hält Gesund.

Wissenschaftliche Studien zeigen eindeutig: Schlechte Führung ist die Hauptursache für Demotivation und innere Kündigung von MitarbeiterInnen⁶. Die entscheidendsten Führungsfehler von Vorgesetzten lassen sich auf einen Kern zusammenfassen: Sie kommunizieren zu wenig oder wenig wertschätzend mit ihren Angestellten. Es wurde belegt, dass in Organisationen mit einem akzeptierten Führungsstil deutlich weniger Burnout-Diagnosen unter den MitarbeiterInnen auftreten und die kollegiale Zusammenarbeit in den Teams besser ist⁷.

Tipp 5: Gönnen Sie sich als LeiterInnen gute Arbeitsbedingungen!

Studien zeigen, dass LeiterInnen selbst gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen benötigen, um ihren MitarbeiterInnen ebensolche zu ermöglichen. Hinzu kommt, dass Vorgesetzte in jedem Fall Vorbildfunktion beim Thema Gesundheit einnehmen. Das Verhalten wird von den MitarbeiterInnen bewusst oder unbewusst imitiert, eben auch ein selbstschädigendes Verhalten. Fazit: Gönnen Sie sich selbst einen gesundheitsbewussten Arbeits- und Lebensstil, Ihnen und Ihren MitarbeiterInnen zuliebe.

... und wer bezahlt das alles?

Viele Unfallversicherungsträger fördern betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Fragen Sie nach. Zudem bieten die Krankenkassen der Beschäftigten häufig Unterstützung an. Im ungünstigsten Fall ist jede beschäftigte Person in einer Kita über eine andere Krankenkasse versichert. Somit ist im Vorfeld der Maßnahmen eine Abstimmung zwischen dem Kita-Träger und den verschiedenen Krankenversicherern sinnvoll.

Unabhängig von der externen Förderung: Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass sich die Investition in Arbeits- und Gesundheitsschutz auch unternehmerisch rechnet: Jeder investierte Euro kommt mit 2,20 Euro zurück⁸.

Fazit

Gesundheitsförderung in der Kita lohnt sich auf vielen Ebenen. Ganz offensichtlich führt sie zu einer Senkung des Krankenstandes und trägt zum Wohlbefinden

→ DREI EBENEN DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG

- Krankheitsrisiken in der Kita minimieren
- gesundheitsförderliche Ressourcen der ErzieherInnen stärken
- gesundheitsfördernde Strukturen in der Kita entwickeln

→ TIPPS ZUM WEITERLESEN

- Erzieherinnengesundheit - Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/13701>
- Raumkonzepte für Kindertagesstätten: www.kita.rlp.de/fileadmin/downloads/PDF_s/Raumkonzepte_fuer_Kindertagesstaetten_Orientierungshilfe.pdf
- »Früh übt sich ...« Gesundheitsförderung im Kindergarten - Impulse, Aspekte und Praxismodelle: www.bzga.de/botmed_60616000.html
- Gesundes Arbeiten in Kindertagesstätten – Gesundheitsförderung für ErzieherInnen: <http://sozialarbeit.verdi.de/themen/gesundheits-foerderung/data/Bayern-Gesundheit.pdf>
- Computerprogramm oder Online-Tool: GMS – Gesundheit mit System: <http://www.vbg.de/gms/index.html>
- viele weitere Literaturempfehlungen erhalten Sie unter: <http://www.kita-gesundheitszirkel.de/8.html>

der Beschäftigten bei. Dies hat positive Auswirkungen auf die Motivation und Qualität der Arbeit. Auch eine Stärkung der Gemeinschaft innerhalb des Teams und eine Verbesserung der Außenwirkung der Kita sind zu erwarten. Da auch finanziell Unterstützungsmöglichkeiten bestehen und sich die Investitionen mittelfristig auszahlen, stellt sich letztlich die Frage, ob Sie sich die Zeit dafür nehmen wollen. Sinnvoll investiert ist diese Zeit auf jeden Fall. ■

7. Studie des Deutschen Führungskräfteverbands (2012): http://www.fki-online.de/fileadmin/user_upload/docs/Manager_Monitor/20120125-manager-monitor.pdf.
8. Internationale Studie zum »Return of Invest« der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der BG ETEM (Stand 2012).

Fußnoten

1. Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung. Download 12.08.12: http://www.ajkstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Analysen/Kita/U3-Ausbau_u_personelle_Folgen-Aktualisierung-2012-Korrektur-Mai2012.pdf.
2. Vgl. Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.
3. angelehnt an das Modell der Salutogenese in: Antonovsky, A. (1987): *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*, San Francisco.
4. URL: http://www.kita.rlp.de/fileadmin/downloads/PDF_s/Raumkonzepte_fuer_Kindertagesstaetten_Orientierungshilfe.pdf [26.10.12].
5. Kahn, A., Thinschmidt, M., Seibt, R. (2005): *Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz für ErzieherInnen in Kindertagesstätten*.
6. U.a. Rosenstiel, L. v. (1996): *Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis*. 9. Aufl. Leonberg: Rosenberger Fachverlage.

ANSCHWUNG
FÜR FRÜHE CHANCEN

28. Februar / 1. März 2013
Berlin, Café Moskau

1. Bundeskongress
Anschwung für frühe Chancen

Diskutieren Sie mit anderen Kongress-Teilnehmern, wie eine erfolgreiche Bildung, Betreuung und Erziehung der Jüngsten gelingen kann!

Anmeldung unter:
bundeskongress@anschwung.de

www.anschwung.de

→ PRAXISBEISPIELE ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Beispiel 1: AWO Chemnitz

Jürgen Tautz
Geschäftsführer Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Chemnitz und Umgebung e.V.

www.awo-chemnitz.de

Die AWO in Chemnitz und Umgebung betreibt 21 Kindertagesstätten und Horte mit 267 Beschäftigten. Sie ist 2010 mit dem 2. Preis der DNGfK für ihr betriebliches Gesundheitsmanagement ausgezeichnet worden.

Welche Maßnahmen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen haben Sie durchgeführt und wie bewerten Sie deren Wirkung?

Herr Tautz: Zum einen besteht ein zentraler Arbeitskreis Gesundheit, in dem der neu gebildete Gesundheitszirkel Kindertagesstätten integriert ist. Das Herzstück unseres BGM ist es, »Betroffene« zu »Beteiligten« zu machen. D.h., dass der Prozess des BGM von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen wird und keinen hierarchischen Schranken oder sonstigen Filtern unterliegt. Alle 4 Jahre wird zudem eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um den Ist-Stand zu ermitteln und jeweils neue Maßnahmen einleiten zu können. Interessant ist, dass wir als AWO Chemnitz im Gegensatz zum allgemeinen Trend in den letzten vier Jahren durch dieses Vorgehen die psychomentalen Belastungen offensichtlich reduzieren konnten, was sich in einem geringeren Krankenstand in diesen Krankheitsbildern niederschlug.

Aktuell werden Maßnahmen erarbeitet, um durch bessere Arbeitsabläufe eine bessere Arbeitsorganisation zu erreichen. Als weiterer Schwerpunkt steht die Fortführung der Weiterbildung von EinrichtungsleiterInnen bezüglich der Arbeit mit MitarbeiterInnen (Motivation, wertschätzende Arbeit, Teambildung) auf der Tagesordnung. Die Ausstattung der Einrichtungen mit gesundheitsfördernden Arbeitsmitteln (Rollhocker, Arbeitstische) wird jährlich bereits bei der Haushaltsplanung berücksichtigt.

Beispiel 2: TrinitatisKinderhaus Riesa

Steffi Schneider
Sozialpädagogin; BA Elementarpädagogik & Hort
Leiterin TrinitatisKinderhaus Riesa, Evangelische Kirchgemeinde Riesa (Träger)

www.trinitatiskinderhaus.de

Das TrinitatisKinderhaus in Riesa hat 14 Beschäftigte. Seit September 2009 gehört die Kita zu den 13 Konsultationskitas in Sachsen.

Welche Maßnahmen für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen haben Sie durchgeführt und wie bewerten Sie deren Wirkung?

Fr. Schneider: Als entscheidende Arbeitserleichterung wird von allen KollegInnen folgende Maßnahme wahrgenommen: Alle Kindergartenkinder des Hauses sind auf diese sieben Erzieherinnen »aufgeteilt«. So dass ein(e) ErzieherIn für 10 sog. »Bezugskinder« verantwortlich ist. Für diese Kinder koordiniert sie regelmäßige Beobachtungen (nach M. Carr), die Pflege und regelmäßige Dokumentation in den Portfolios der Kinder sowie die Durchführung der Entwicklungsgespräche mit den Eltern. Diese Aufteilung der Kinder ist eine entscheidende Arbeitserleichterung (früher hatte man dies allein für 18 – 20 Kinder zu erledigen). Für diese Aufgabe bekommen die PädagogInnen 8 Stunden Vorbereitungszeit pro Monat zur Verfügung gestellt. Dies teilt sich wie folgt auf: 4 Stunden im Block Schreibzeit außer Haus und 4 Stunden kollegialer Austausch im Team (wöchentlich 1 Stunde). Außerdem besteht die Möglichkeit seine handschriftlichen Beobachtungen im Haus an einem separaten Personalcomputer zu verschriftlichen. Damit wird das regelmäßige Beobachten nicht als zusätzliche Last empfunden, sondern als bereicherndes Arbeitsinstrument, da weniger Kinder beobachtet werden müssen und auch die entsprechende Zeit dafür zur Verfügung steht. Bei gründlicher Dienstplanung ist dies in unserem Haus gut durchführbar.

Natürlich gehen gesundheitsfördernde Maßnahmen noch weiter. Angefangen von rückengerechten Stühlen für ErzieherInnen, Zeit für regelmäßige Fortbildung in der Dienstzeit, Möglichkeit zur regelmäßigen arbeitsmedizinischen Untersuchung bis hin zur eigenverantwortlichen Dienstplan- und Pausengestaltung sind nur einige nennenswerte Maßnahmen. Alles in allem sind gesundheitsfördernde Maßnahmen entscheidend für die Arbeitszufriedenheit aller MitarbeiterInnen und sollten von der Leitungsebene nicht unterschätzt werden.



EUROPÄISCHE UNION



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

