

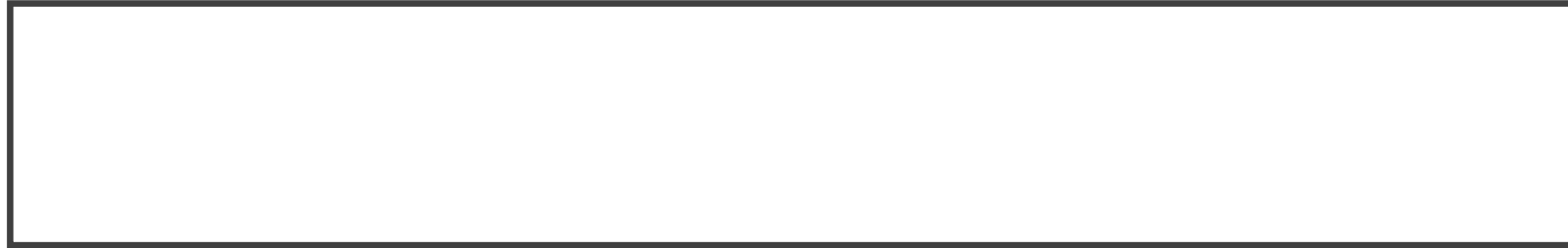
PSYCHISCHE BELASTUNGEN IN KITA UND HORT

WIE WIRD PÄD. ARBEIT VON AUSSEN ESEHEN?

- Viel Freude, weil Arbeit mit Kindern!
- Relativ entspannt, die spielen ja viel.
- Professionalisierte Mütterlichkeit

WIE SIEHT DIE REALITÄT AUS?

- Viel Freude? Ja!
- Viel Spiel? Ja, natürlich.
- Aber Die stundenlange intensive pädagogische Arbeit bringt auch viele Belastungen mit sich, die auf den ersten Blick gar nicht oder zumindest nicht in vollem Umfang erkennbar sind!



Das Arbeitsschutzgesetz **verpflichtet** Arbeitgeber/-innen dazu, auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, **welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes** erforderlich sind (vgl. § 5 ArbSchG). Bei dieser Gefährdungsbeurteilung sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen (vgl. ~ 5 ArbSchG, Ziffer 6).

Psychische Belastung bei der Arbeit umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher psychisch bedeutsamer Einflüsse, etwa die Arbeitsintensität, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine Arbeit ohne psychische Belastung ist genauso wenig denkbar und wünschenswert wie eine Arbeit ohne jede körperliche Belastung.

WIE SIEHT DIE REALITÄT AUS?

- **Belastungsbereiche lassen sich einteilen!**
- Technisch-physikalische Faktoren
- Organisatorische Faktoren
- Anforderungen, die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben
- Soziale Faktoren
- Gesellschaftliche Faktoren

TECHNISCH-PHYSIKALISCHE FAKTOREN

- **Lärm**
- **Schlechte Ergonomie am Arbeitsplatz**

ORGANISATORISCHE UND ARBEITSSPEZIFISCHE FAKTOREN

- **Gruppengröße**
- **Päd.Ausrichtung**
- **Zeitdruck** (mangelnde Zeit für mittelbare Arbeit, zu viel Arbeitsaufgaben)
- **Keine wirklichen Pausen**

ORGANISATORISCHE UND ARBEITSSPEZIFISCHE FAKTOREN

- **Dauerpräsenz**
- **Emotionsarbeit mit Unterdrückung der eigenen Stimmung**
- **Fehlende Kommunikationsstrukturen**
- **Fehlende Unterstützung bei Weiterbildung und Qualitätssicherung** (Kostenübernahme, Supervision)
- **Körperlich anstrengende Arbeit**

ORGANISATORISCHE UND ARBEITSSPEZIFISCHE FAKTOREN

- **Elternarbeit**
- **Daueraufmerksamkeit und hohe Verantwortung**
- **Ständige Inanspruchnahme von Empathie**
- **Konfrontation mit hochemotionalen, belastenden Situationen**
- **Seelische Intimität mit Kindern und Eltern**
- **Diskrepanz zwischen eigenen Zielen und fehlenden Erfolgskriterien**

SOZIALE UND GESELLSCHAFTLICHE FAKTOREN

- **Schlechte Führungsqualität**
- **Schlechtes Teamklima**
- **Gratifikation, Anerkennung**
- **Aufstiegschancen**

WER IST VERANTWORTLICH FÜR IHRE GESUNDHEIT?

- **Ihr Arbeitgeber! Und zwar für die Rahmenbedingungen.**
- **Sie selbst! Und zwar für ihr subjektives Wohlbefinden und die Maßnahmen, welche der Gesunderhaltung dienen.**

**Ihr Arbeitgeber ist für die Ausgestaltung
folgender Faktoren zuständig!**

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

I. Personalschlüssel und Fachkraft-Kind-Relation

Koordination der Springerkräfte

Vernetzung mit anderen Einrichtungen vor Ort

Abstimmung von Personaleinsatz und Dienstplänen mit Anwesenheitsmuster der Kinder

gezielte Steuerung von Aufgaben, die mittelbare pädagogische Arbeitszeit erfordern

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

2. Gruppengröße und Gruppenorganisation

Überprüfung der aktuellen Organisations- und Gruppenstrukturen

(Erfahrungsaustausch zu pädagogischen Chancen und Risiken für verschiedene Altersgruppen); ggf. Entscheidung zu Veränderungen

Analyse und ggf. Installierung von Besprechungs- und Kooperationsstrukturen

Initiierung und Steuerung von Teamentwicklungsprozessen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

3. Qualifikation und Gratifikation

Fort- und Weiterbildungsplanung, orientiert an Kompetenzprofilen und Weiterbildungsbedarfen

Erhebung individueller Qualifikationswünsche und -bedarfe

flexible Dienstplangestaltung für Kolleginnen und Kollegen, die sich berufsbegleitend weiterbilden

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

4. Räumliche und finanzielle Ausstattung

Optimierung der Raumnutzung, Erschließung ungenutzter Raumressourcen (Flure, Nischen)

Realisierung teiloffener Arbeit und der Einrichtung von Funktionsräumen

Schaffung eines angenehmen Pausen- und Rückzugsraums

Etablierung einer Kultur der gemeinschaftlichen Nutzung und des Austauschs von materiellen Ressourcen

Erschließung von Sponsoring-/Fundraisingmöglichkeiten

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

5. Zeit am Arbeitsplatz

Kalkulation von Zeitpuffern

Integration fester Pausenzeiten (z. B. durch getrenntes Essen von Kindern und Erzieherinnen)

Schulung der Erzieherinnen zu Zeitmanagement und Entspannungstechniken

Festlegung von Wochenplänen auch für die mittelbare Arbeit, in denen die Fachkräfte von der Gruppenarbeit freigestellt und von Springerkräften/Praktikanten im Anerkennungsjahr ersetzt werden

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

6. Profilbildung und Wertekanon

Nutzung der Teamsitzungen für konzeptionelle Entwicklung und die Bearbeitung fachlicher Fragestellungen

Adaption neuer Anforderungen und ressourcenorientierte Passung mit dem Einrichtungsprofil

Berücksichtigung der Stärken der Mitarbeiter/-innen für Profilentwicklung

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

7. Kommunikation, Teamklima, Handlungsspielraum

Klärung des eigenen Führungsstils und –verhaltens

Aushandlung gemeinsamer, transparenter Überzeugungen, Werte und Ziele

Etablierung einer Anerkennungskultur

klare und verbindliche Gestaltung der Kommunikationswege

Partizipation aller Akteure bei Entscheidungen und bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

7. Kommunikation, Teamklima, Handlungsspielraum

Installation externer Supervision

Einführung kollegialer Intervention

Aufbau einer Feedbackkultur

Handlungskonzept bei Teamkonflikten und Mobbingfällen

Begleitung von Berufsanfängerinnen/-anfängern und neuen Teamkolleginnen/-kollegen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

8. Lärminderung am Arbeitsplatz

Beratung durch die Unfallkasse oder die BGW

kleinere bauliche Lärmschutzmaßnahmen (Einbau von Schallabsorbern, abgehängte Decken, Filzgleiter, lärmgedämpftes Spielzeug etc.)

Einführung organisatorischer Lärmschutzmaßnahmen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

9. Bewegungsfreundlicher und –förderlicher Arbeitsplatz

Kooperation mit lokalen Sportvereinen, Physiotherapeuten und Fitnessstudios

Organisation von Bewegungs- und Entspannungsangeboten durch externe Expertinnen oder Experten

Berücksichtigung von Vertretungskräften in der Dienstplangestaltung für die Zeit der Bewegungseinheiten

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

10. Ergonomische Kindertageseinrichtungen

Organisation und Durchführung von arbeitsplatzbezogenen Rückenschulen mit den Fach- und Führungskräften

Berücksichtigung von Vertretungskräften in der Dienstplangestaltung für die Zeit der Rückenschulen

Änderungen in der Arbeitsorganisation, sodass die Zeit für Bewegungsübungen und Entspannung vorhanden ist (Pausenzeiten)

Investition in rückergerichtetes Mobiliar

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

11. Infektionsschutz in der Kita

Gefährdungsbeurteilung

Erstellung von Hygieneplänen

Unterweisung der Beschäftigten

Ermittlung und Durchsetzung von Präventionsmaßnahmen im Rahmen des Hygieneplans

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

12. Altersgerechtes Arbeiten in der Kita

kein unreflektiertes Hetzen von Projekt zu Projekt

selbst gewählte Evaluationsziele

Förderung des Teamklimas als unterstützende Komponente für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung von Einsatzfeldern für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sie sind für Ihr persönliches
Gesundheitsmanagement zuständig!

WAS KÖNNEN SIE TUN?

1. Problembewusstsein schaffen!
2. Verantwortung zurückholen!
3. Unterstützer suchen!
4. Handlungsoptionen planen

WAS KÖNNEN SIE TUN?

VGL. DAVID FONTANA

1. Unmittelbares Handeln
2. Zukünftiges Handeln
3. Ignorieren bzw. sich anpassen, akzeptieren

WAS KÖNNEN SIE **SOFORT** TUN?

VGL. DAVID FONTANA

Individuelle Möglichkeiten

- Sport
- Ernährung
- Schlaf
- Entspannungstechniken
- Pausen machen
- Selbstbeschränkung

WAS KÖNNEN SIE LERNEN?

VGL. DAVID FONTANA

Individuelle Möglichkeiten

- Grenzen erkennen und setzen
 - Prioritäten setzen
 - Mehr innere Distanz entwickeln
 - Delegieren
 - Innere Gelassenheit, mit sich freundlich umgehen
 - Kein Perfektionismus
 - Bei Bedarf um Hilfe bitten
-
- Letztlich: Entwicklung einer neuen Grundhaltung zu sich, der Arbeit und der Institution.

PRIVATLEBEN

Individuelle Möglichkeiten

- Soziale Kontakte, Familie, Freunde
- Nicht immer erreichbar sein
- Dem Leben Sinn geben

- Letztlich: Work-Life-Balance

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!