

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

ABSTRACT

Wie die Gesundheitsförderung für Kinder, gewinnt auch die Gesundheitsförderung des pädagogischen Personals in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung. Pädagogische Fachkräfte sind nicht nur Vorbild und Vermittler einer gesundheitsfördernden Bildung und Erziehung für die Kinder. Immer häufiger übernehmen sie auch eine unterstützende und beratende Funktion gegenüber den Eltern und der ganze Familie. Dabei werden gleichzeitig die gesundheitlichen Herausforderungen für pädagogische Fachkräfte und Kita-Leitungen immer größer.

Diese Belastungen betreffen sowohl den Bewegungsapparat, hervorgerufen durch das häufige Heben, Bücken und schwere Tragen, als auch die psychischen Beeinträchtigungen durch die immer größer und umfangreicher werdenden Aufgaben im organisatorischen und strukturellen Bereich der Kindertageseinrichtung (wie z.B. vermehrte Dokumentationen, Zeitdruck, Personalnotstand u.ä.).

Um die Belastungen und verschiedenen Risikofaktoren innerhalb des beruflichen Alltags so gering wie möglich zu halten, sollten gesundheitsfördernde Maßnahmen innerhalb der Einrichtung für die pädagogischen Fach- und auch Leitungskräfte möglichst umfangreich und gezielt erfolgen. Pädagogische Fachkräfte sind herausgefordert, auch ExpertInnen ihrer eigenen Gesundheit zu werden und sich aktiv und eigenverantwortlich für gesundheitsfördernde Rahmen- und Arbeitsbedingungen einzusetzen. Dabei sind viele belastende Faktoren von der vorhandenen Strukturqualität abhängig. Dennoch können pädagogische Fachkräfte durch das Nachdenken über ihr pädagogisches Konzept sowie förderliche und belastende Faktoren im Alltag im Rahmen der Organisationsentwicklung Veränderungen bewirken. Einer Gesundheitsförderung sind auch regelmäßige, unterstützende Teamsitzungen, eine gute Kommunikation im Team, Supervision sowie Fort- und Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte und Leitungen dienlich. Im nachfolgenden Text wird dargestellt, welche Faktoren im Alltag einer Kita als besonders belastend erlebt werden und wie pädagogische Fachkräfte und Trägerverantwortliche darauf Einfluss nehmen können.

GLIEDERUNG DES TEXTES

1. Einleitung
2. Körperliche Belastungen und Gefährdungen im beruflichen Alltag von pädagogischen Fachkräften
 - 2.1. *Lärm und Lärmschutz*
 - 2.2. *Die verschiedenen Belastungen des Bewegungsapparates und wie man ihnen entgegenwirken kann*
 - 2.3. *Umsetzung des Infektionsschutzes*
3. Psychische Herausforderungen
 - 3.1. *Belastungen durch Stress und Hektik im pädagogischen Alltag*
 - 3.2. *Belastungen durch Konflikte im pädagogischen Alltag*
 - 3.3. *Zeit- und Organisationsmanagement für Fachkräfte und Einrichtungsleitungen*
 - 3.4. *Umgang mit Leistungsminderungen innerhalb des Teams*
4. Älterwerden im Beruf
5. Zusammenfassung
6. Fragen und weiterführende Informationen
 - 6.1. *Aufgaben zur Bearbeitung des Textes*
 - 6.2. *Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen*
 - 6.3. *Glossar*

INFORMATIONEN ZUR AUTORIN

Mirjam Prüver, Jahrgang 1975, ist staatlich geprüfte Erzieherin und seit 1998 bei der Landeshauptstadt München beschäftigt. Seit 2002 ist sie Kinderkrippenleiterin, seit 2010 leitet sie eine Kinderkrippe mit dem Schwerpunkt Gesundheitsförderung. Sie ist als Autorin und Referentin tätig. Zudem studiert sie berufsintegrierend „Bildung und Erziehung im Kindesalter (B.A.)“.

1. Einleitung

In den 1970er Jahren entwickelte der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky den Begriff der Salutogenese (salus: lat. für Wohlbefinden, Gesundheit; genesis: griech. für Entstehung). In diesem Modell zur Gesundheit lautet die prägnante Frage nicht, was macht Menschen krank, sondern was ihn trotz Risiken und Belastungen gesund hält. (vgl. Altgeld, Kolip 2010)

Was ist Salutogenese?

Dieser heute in vielen Kitas verfolgte Ansatz bedeutet, dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den Einrichtungen präventiv stattfinden und nicht im Nachhinein erfolgen soll. Meist wird das oben genannte Modell nur in Bezug auf die pädagogische Arbeit mit den Kindern genannt. Es kann aber natürlich auch in gleicher Weise als Leitgedanke für die Gesundheitsförderung der pädagogischen Fachkräfte dienen.

Ihre Motivation, hochwertige pädagogische Arbeit zu leisten und den immer höher werdenden Ansprüchen gerecht zu werden, schöpfen die Fachkräfte heute häufig nur aus ihrer Liebe zu ihrem Beruf und vor allem zu den Kindern. Oft reicht diese ideelle Motivation allein allerdings nicht mehr aus. Demotivation, mangelnde Lust und Unausgeglichenheit sind die Folge. Nicht selten geht dies langfristig zu Lasten der eigenen Gesundheit und der Kinder.

Um sowohl physischen als auch psychischen Gefährdungen entgegen zu wirken, müssen die Rahmenbedingungen in der jeweiligen Kita genau betrachtet und Möglichkeiten gefunden werden, diese nicht nur für die Kinder, sondern auch mit Blick auf die Gesundheit von pädagogischen Fachkräften möglichst optimal zu gestalten.

„Oft wird mit der Prävention die Überzeugung verbunden, je früher sie einsetze, umso besser sei sie. Daraus wird dann die besondere Bedeutung von präventiven Maßnahmen in Kindheit und Jugend abgeleitet. Grundsätzlich ist diese Argumentation nicht falsch, dennoch wäre es ein großer Fehler, die verschiedenen Lebensphasen gegeneinander auszuspielen und etwa die Phase des Erwachsenenalters als weniger wichtig für die Prävention zu bewerten.“ (Faltermaier in Hurrelmann et al. 2010, 79)

Wachsender Anspruch an die Qualität in Kitas

Wo früher noch überwiegend die Betreuung von Kindern im Vordergrund stand, hat sich die Funktion frühpädagogischer Institutionen gerade in den letzten beiden Jahrzehnten stark gewandelt. Nicht nur Eltern, sondern immer stärker auch Politik und Gesellschaft, nehmen Kinderkrippen und Kindergärten bewusst als Orte frühkindlicher Bildungsarbeit wahr.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

„Im Kindesalter gehen Bildung und Erziehung Hand in Hand. Eine klare Abgrenzung ist kaum mehr möglich. Vielmehr sind die herkömmlichen Domänen von Erziehung, wie Ausbildung von Werthaltungen, Gestaltung sozialer Beziehungen und Umgang mit Gefühlen, heute auch Gegenstand von Bildung. Wird Bildung als sozialer Prozess verstanden, sind diese Aspekte automatisch integriert.“ (Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen; Staatsministerium für Frühpädagogik 2012, 16)

Leider werden in den meisten Fällen die äußeren Rahmenbedingungen nicht an diese Forderungen angepasst. Wichtig wären z.B. bessere Fachkraft-Kind-Relationen und kleinere Gruppen, mehr Zeit zur Vor- und auch Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und eine an die gestiegenen Tätigkeiten angepasste Bezahlung. Oder anders ausgedrückt: eine gute Strukturqualität (also bessere Rahmenbedingungen) hat in der Regel sowohl eine Auswirkung auf die Gesundheit der pädagogischen Fachkräfte als auch einen Anteil an der verbesserten Prozessqualität (der Qualität der täglich stattfindenden pädagogischen Arbeit mit den Kindern und Eltern).

„Jeder stimmt zu, wenn es in den Medien heißt, dass es besser ist, in Gesundheit zu investieren als für Krankheit zu bezahlen. Dieser Logik gemäß müsste in allen Bundesländern die Selbstfürsorgepflicht für Betreuer in den Bildungsplänen für Kindertageseinrichtungen fest verankert sein; tatsächlich gilt dies bisher nur für wenige Länder in Deutschland.“ (Bodenburg/Grimm 2011, 112) Das ist beispielsweise im Berliner Bildungsprogramm der Fall.

Es gibt einige berufsspezifische gesundheitliche Risiken, die nicht zu unterschätzen sind. Sie liegen im körperlichen, aber auch seelischen Bereich und können unterschiedlich große Auswirkungen haben.

**Gesundheitsförderung
dient einem ganzheitlichen
Wohlbefinden**

Das Hauptziel der Gesundheitsförderung ist die Erreichung eines ganzheitlichen Wohlbefindens. Analog zu der Umsetzung in der pädagogischen Arbeit mit Kindern lassen sich auch gesundheitsfördernde Maßnahmen für pädagogische Fachkräfte in den Berufsalltag integrieren mit dem Ziel, ein Wohlbefinden der Fachkräfte zu erreichen.

2. Körperliche Belastungen und Gefährdungen im beruflichen Alltag von pädagogischen Fachkräften

Ein Forschungsprojekt zur „Strukturqualität und ErzieherInnengesundheit in Kindertageseinrichtungen – STEGE“ von Oktober 2010 bis Dezember 2012 der Alice Salomon Hochschule Berlin zeigt, dass pädagogische Fach- und Leitungskräfte im Vergleich zu Frauen gleichen Bildungsstandes über eine deutlich schlechtere gesundheitliche Konstitution verfügen und dementsprechend häufiger erkrankt sind. Häufige Erkrankungen bzw. Beschwerden sind Rücken-, Kreuz-, Schulter- und Nackenbeschwerden, Müdigkeit, innere Unruhe, Grübeleien, Mattigkeit und ein erhöhtes Schlafbedürfnis. (vgl. Viernickel et al., 2010-2012)

Rahmenbedingungen sollten Gesundheit fördern

Ob und in welchem Ausmaß jemand seine berufliche Tätigkeit als belastend empfindet und in welcher Weise diese jenen Mensch körperlich beeinträchtigt, wie er mit Stress oder unvorhersehbaren Situationen umgeht oder Konflikte bewältigt, ist individuell verschieden. Natürlich leidet nicht jede Fachkraft an schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen. Trotzdem sollten im Interesse der Gesundheit des pädagogischen Personals Rahmenbedingungen in der Kindertagesstätte geschaffen werden, die es ermöglichen, den gewählten Beruf lange und vor allem gesund auszuüben.

2.1 Lärm und Lärmschutz

In einer Umfrage der Betriebskrankenkasse Kassel unter pädagogischen Fachkräften gab gut die Hälfte aller Befragten Lärm als höchste gesundheitliche Belastung ihres Berufes an.

Der Geräuschpegel durch spielende, lachende, tobende, weinende und schreiende Kinder, aber auch Musik, Autolärm im Freien usw. liegt im Durchschnitt bei ca. 80-85 Dezibel. Vergleichbar ist dieser Wert durchaus mit dem Geräuschpegel einer stark befahrenen Verkehrsstraße. Die normale Lärmbelastung liegt im Vergleich dazu bei ca. 40-60 Dezibel.

Neben der Gefahr einer (dauerhaften) Hörschädigung kann es durch solch andauernde Belastung des Gehörs auch zu weiteren (gesundheitlichen) Beeinträchtigungen wie Kopfschmerzen, Unruhezuständen, Gereiztheit, Nervosität und Konzentrationsstörungen kommen.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Umso wichtiger ist es, dass in der Kita umfassende Maßnahmen zum Lärmschutz ergriffen werden:

Individuelles Lärmkonzept entwickeln

Als wichtigste Maßnahmen sind hierbei sogenannte raumakustische Maßnahmen zu ergreifen, um die Nachhallzeit in Räumen zu verringern.

Auf baulicher Ebene bedeutet dies vor allem, dass die Kita mit dämmenden Material ausgestattet wird: die Dämmung aller Innen- und Außenwände, der Einbau bzw. die Umrüstung von Schallschutzfenstern und Türen und die Verwendung von Akustikböden und -wänden.

Innerbetrieblich empfiehlt sich zur Organisation von Lärmschutzmaßnahmen die Erstellung eines sogenannten Lärmkonzepts, das Regeln und Maßnahmen festlegt, wie sich Lärm im Arbeitsalltag vermeiden lässt.

In der Schriftenreihe „Erziehung ist (k)ein Kinderspiel“ zu Gefährdungen und Belastungen des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen der Unfallkasse Hessen heißt es: „Ein organisatorischer Ansatz ist die planmäßige Vorgabe von sogenannten Lärmpausen, in denen Tätigkeiten wie Vorbereitungsarbeiten, Büroarbeiten usw. ausgeübt werden können. Die organisatorische Vorgabe von Lärmpausen bringt nur dann einen belastungsmindernden Effekt, wenn der Schallpegel in der Lärmpause einen Beurteilungspegel unter 75 dB (A) aufweist und mindestens 30 Minuten andauert.“ (Schad, 2003, 21)

Lärmpausen schaffen

Nimmt man diese Position ernst, verlangt das, dass pädagogischen Fachkräfte sich immer wieder bewusste Lärmpausen im Alltag einräumen und dafür zum Beispiel auch in ihrer Pause für störungsfreie Räume (z. B. ohne Mobiltelefon) oder akustischer Beschallung durch Radio oder CD-Spieler sorgen sollten.

Auch wenn vor allem im Interesse der Gesundheitsförderung bauliche Maßnahmen zur Lärmdämmung an erster Stelle stehen, können ebenso pädagogische Maßnahmen helfen, die Lärmbelastung im Alltag zu verringern. Unbedingt sollten die Kinder für das Thema Lärm sensibilisiert werden. Beispiele wären hier die Einführung von „Lärmschutz-Regeln“ oder auch der Einsatz von „Flüster- und Sinnesspielen“ bis hin zum Aufstellen einer sogenannten Lärmampel. Diese selbstgebaute oder auch gekaufte Ampel lässt sich von ErzieherInnen oder auch Kindern selbst je nach Lautstärke umstellen; wird der Lärmpegel im Gruppenraum gut ausgehalten steht die Ampel auf grün, wird es lauter auf gelb, wenn es eindeutig zu laut ist steht sie auf rot. Wie solche Möglichkeiten genutzt werden, hängt immer von den Rahmenbedingungen und individuellen Gruppenstrukturen innerhalb der Kindertagesstätte ab.

2.2. Die verschiedenen Belastungen des Bewegungsapparates und wie man ihnen entgegenwirken kann

Befragt man pädagogische Fachkräfte nach den größten körperlichen Belastungen wird meist zu erst die Belastung des Rückens genannt.

„Die häufigsten Beschwerden von Fach- und Leitungskräften sind Kreuz- und Rückenschmerzen (22 Prozent stark und 37 Prozent mäßig), Nacken- und Schulterschmerzen (25 Prozent stark und 34 Prozent mäßig), Grübelei (19 Prozent stark und 31 Prozent mäßig), innere Unruhe (14 Prozent stark und 28 Prozent mäßig) sowie ein übermäßiges Schlafbedürfnis (17 Prozent stark und 26 Prozent mäßig). Dieser Befund entspricht anderen Erhebungen zur Gesundheit von Erzieherinnen und Erziehern.“ (Viernickel et al 2014, 17)

Umso wichtiger ist es, das pädagogische Fachkräfte die verschiedenen Belastungen des Bewegungsapparates von Anfang an im Berufsalltag erkennen und präventive Maßnahmen finden, um Haltungsschäden bzw. körperlichen Beeinträchtigungen zu verringern oder im besten Fall ganz zu verhindern.

Die obengenannten Ergebnisse unterstreicht eine Umfrage der Betriebskrankenkasse Kassel:

„Untersucht man die Körperhaltung der Erzieher/innen bei der Arbeit, so zeigt sich, dass das Stehen und Sitzen mit jeweils ca. 45 % die häufigsten Körperhaltungen darstellen. Dies würde an sich für einen rückenschonenden Wechsel der Körperhaltung sprechen. Analysiert man die Körperhaltungen aber genauer, stellt man fest, dass nur in einem Drittel der beobachteten Fälle die Erzieher/innen in normaler Sitzhaltung saßen. Relativ häufig wird der Körper beim Sitzen gebeugt (27,1 %), gedreht (16 %) oder gleichzeitig gedreht und gebeugt (22,8%).“ (Kunz)

Es liegt vor allem in der Verantwortung des Trägers, die Rahmenbedingungen für das pädagogische Personal gesundheitserhaltend zu gestalten. Ein Weg dahin ist die Anschaffung entsprechender Möbel .

Andauerndes Sitzen auf zu kleinen Stühlen schädigt den Bewegungsapparat

Das tägliche Sitzen an zu kleinen Tischen und Stühlen bedeutet für alle Erwachsenen, die mit Kindern tätig sind, eine häufig gebückte Haltung einzunehmen. Bereits im Hinsetzen muss der Körper verdreht werden, um überhaupt auf den zu kleinen Stühlen Platz nehmen zu können. Der Rumpf sinkt unter die Knie. Zudem können die Beine nicht unter die Tische gestellt werden, weshalb Erwachsene seitlich verdreht auf den für sie niedrigen Stühlen sitzen. Dies belastet nicht nur die Gelenke stark, auch der Magen wird durch die gebückte und verdrehte Haltung leicht blockiert. Venen-, Atem-, Verdauungsprobleme können zudem die Folge sein.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Um diesem Umstand entgegen zu wirken sollte die Einrichtung über ausreichend – also auch für PraktikantInnen – sogenannte „Erzieherstühle“ verfügen.

Die gefederten Rollhocker sind höhenverstellbar und ermöglichen es dem pädagogischen Fachkräfte sich weitestgehend der Tischhöhe der Kinder anzupassen. Eine weitere Alternative ist die Bereitstellung von sogenannten schwingungsge-dämpften Sitzbällen (nicht zu verwechseln mit herkömmlichen Gymnastikbällen). Diese, eine gesunde Rückenmuskulatur vorausgesetzt, ermöglichen die Stärkung dieser Rückenmuskulatur, das Halten von Balance und die Förderung des Gleichgewichtssinns.

Gerade in Kindertageseinrichtungen, in denen Kinder unter drei Jahren betreut werden, kommt es durch das viele Bücken oder auch das Heben von Kindern und anderen Dingen, zu einer dauerhaften Gefährdung bzw. Belastung der dynamischen Muskelgruppen, vor allem im Bereich der Wirbelsäule

Eine einfache Methode, diese Belastung zu einem gewissen Teil einzuschränken, ist die Anschaffung eines Wickeltisches mit integriertem Aufstieg. Gerade ältere und damit schwerere Kinder können auf der Leiter selbständig auf den Wickeltisch hinauf- und auch wieder hinabsteigen.

Dies schont den Rücken der KollegInnen und schult gleichzeitig die Motorik und den Gleichgewichtssinn des Kindes.

Einfache Haltungs- und Rückenübungen in den Alltag einbauen

Um Haltungsschäden und Rückenbeschwerden vorzubeugen bietet es sich an, mehrmals am Tag kleine Übungen für den Rücken durchzuführen. Diese lassen sich oft leicht in den Arbeitsalltag einbauen oder sogar gemeinsam mit den Kindern durchführen, z.B. als ritualisierte Übung nach dem Freispiel oder vor einer Mahlzeit.

Regelmäßige Rückenschule

Viele Träger bieten bereits Rückenschulungen und andere Sport- und Entspannungstechniken in ihrem Fortbildungs-Programm an. KollegInnen, die einen solchen Kurs besuchen, können ihre Erfahrungen beispielsweise im Rahmen einer Teamsitzung oder eines Klausurtages weitergeben. Dies ist kostengünstig und macht, gerade durch die erlebte Gemeinsamkeit, oft sehr viel Spaß.

Eine weitere Möglichkeit im Alltag verschiedene Muskelgruppen zu trainieren und anderen gesundheitlichen Risiken wie Übergewicht entgegen zu wirken ist es, die verschiedenen Bewegungsmöglichkeiten, die gerade der Alltag mit Kindern bietet, zu nutzen.

Der Aufenthalt an der Natur spricht nicht nur alle Sinne an, sondern animiert gerade dazu sich zu bewegen.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Bewegungsmöglichkeiten im Alltag nutzen

„Unwegsames Gelände ist immer eine starke Herausforderung an die Bewegungssicherheit und den Gleichgewichtssinn.“ (Österreicher et al 2006, 17).

Dies gilt natürlich nicht nur für die Kinder, sondern auch für das Fachpersonal, das die Kinder bei den vielfältigen Entdeckungen in der Natur begleitet und unterstützt.

„Es kann immer wieder beobachtet werden, dass gerade Kinder ihr Tempo den Temperaturverhältnissen angleichen: an sehr kalten Tagen sind Kinder stärker in Bewegung und halten sich so eher warm, während Erwachsene dies üblicherweise mit wärmender Kleidung ausgleichen – was bei gemeinsamen Unternehmungen natürlich sinnvoll ist, müssen sich die Erwachsenen doch auf das Tempo der Kinder einstellen. Mediziner gehen davon aus, dass der tägliche Aufenthalt im Freien bei sehr unterschiedlichen Temperaturen das Immunsystem stimulieren und stärken kann.“ (ebenda)

Gerade das Berufsbild der ErzieherInnen bietet viele Möglichkeiten zur eigenen Bewegung. Pädagogische Fachkräfte sind nicht herausgefordert, Kindern Bewegungsmöglichkeiten im Freien zu eröffnen, sondern ebenso verschiedene Gelegenheiten zu finden, mit den Kindern gemeinsam aktiv zu werden, z.B. beim Fangen oder Fußball spielen, bei Angeboten mit einem Schwungtuch oder auf einer Schatzsuche durch einen nahegelegenen Wald.

2.3. Umsetzung des Infektionsschutzes

Zu einer umfassenden Gesundheitsförderung gehört auch die Einhaltung des Infektionsschutzes

Über geeigneten Impfschutz aufklären

Infektionsschutz ist besonders in der Arbeit mit Kleinkindern von besonderer Bedeutung, weil diese, gerade im vorschulischen Alter, häufiger an Infektionskrankheiten erkranken. Vor allem die Schmier- und Tröpfcheninfektionen bergen für das pädagogische Personal die Gefahr, sich mit einer Krankheit anzustecken. Trotz der aktuellen politischen Diskussion vor allem bezüglich der Eindämmung von Masern besteht (noch) keine gesetzliche Impfpflicht. Gerade deshalb ist es für das pädagogische Personal besonders wichtig, sich durch geeignete Maßnahmen vor einer Übertragung von Krankheiten zu schützen.

Nach § 5 Satz 4 BioStoffverordnung (BioStoffV) muss Beschäftigten, die mit biologischen Arbeitsstoffen in Berührung kommen, eine Impfung angeboten werden. Ob sie dieses Angebot annehmen steht aber jeder ArbeitnehmerIn frei.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Die ständige Impfkommission rät zu einem Impfschutz von Masern, Mumps, Röteln und auch bei fehlender Immunisierung gegen Windpocken, sowie gegen Tetanus, Diphtherie und Kinderlähmung. All diese Impfungen fallen unter Leistungen der Krankenkasse und müssen in der Regel nicht selbst getragen werden.

Das Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit §8 BioStoffV verpflichtet den Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dies bedeutet z.B. dass keine biologischen Arbeitsstoffe zu einer Gefährdung der Gesundheit des betreffenden Personals führen dürfen. Laut §12 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbGSch) ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, das Personal zu Beginn und im folgenden jährlich über die entsprechenden Infektionsgefahren und -risiken zu unterweisen.

Seit dem 01.01.2001 wird von Arbeitgebern außerdem im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) verlangt, seine ArbeitnehmerInnen vor der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit und in einem Mindestabstand von zwei Jahren, über gesundheitliche Anforderungen und Mitwirkungspflichten (z.B. Meldepflicht bei bestimmten Erkrankungen) zu informieren.

Diese Belehrungen bzw. Unterweisungen sind in der Regel, von der Kita-Leitung protokollarisch festzuhalten und in der Einrichtung zu verwahren.

Besonderer Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen

Die Besonderheiten im Umgang mit schwangeren Arbeitnehmerinnen regeln das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und die Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuschRiV).

Nach §1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, um mögliche Gefahren für die Schwangere auszuschließen bzw. geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen zu können.

Solange keine serologische Blutuntersuchung vorliegt, die einen ausreichenden Immunschutz der Mitarbeiterin bestätigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein vorübergehendes Tätigkeitsverbot auszusprechen. Dies geschieht im Regelfall durch die Einrichtungsleitung. Die Mitarbeiterin ist dann dazu verpflichtet eine entsprechende Blutuntersuchung machen zu lassen. Dies geschieht in der Regel durch den Betriebsarzt oder das örtliche Gesundheitsamt. Ergibt diese Untersuchung nur eine unzureichende Immunität sind, je nach Bereich unterschiedliche Maßnahmen zu ergreifen, von einem eingeschränkten Tätigkeitsverbot bis hin zur gänzlichen Freistellung.

3. Psychische Herausforderungen

Eine große Auswirkung auf die Gesundheit können seelische Belastungen im Berufsalltag haben. Vor allem Konflikte, sei es innerhalb des Teams, mit Eltern oder dem Träger, können das Nervensystem der pädagogischen Fachkräfte stark belasten und schwerwiegende, mitunter auch psychische Auswirkungen haben.

3.1. *Belastungen durch Stress und Hektik im pädagogischen Alltag*

Einer der Gründe, warum pädagogisches Personal stressige Situationen oder Tage erleben, ist der Personalmangel. Zusätzlich zu einem nicht wissenschaftlichen Studien über eine angemessene Personalausstattung entsprechenden Fachkraft Kind-Schlüssel fällt ständig Personal wegen Krankheit, Fortbildungen oder Urlaub aus. Dies bedeutet, dass pädagogische Fachkräfte im schlechtesten Fall mehr Kinder betreuen müssen, als es der gesetzlich festgelegte Betreuungsschlüssel vorschreibt. Gleichzeitig erhöhen sich an alle die Ansprüche an die kindliche Bildung. Durch diese Umstände sieht sich das pädagogische Fachpersonal an seine Belastungsgrenzen geführt, was sich langfristig ebenfalls auf die Gesundheit auswirken kann. Außerdem hat die Fachkraft-Kind-Relation immer auch einen messbaren Effekt auf die Qualität der täglichen pädagogischen Arbeit mit den Kindern. (vgl. Viernickel et al. 2009)

Da das pädagogische Fachpersonal auf Grund des personellen Mangels nur wenig Zeit für die „eigene“ laufende Arbeit hat, gehen sie häufig mit dem Gefühl nach Hause, nicht alles erledigt zu haben, Dinge immer wieder aufzuschieben, einfach „nicht alles unter einen Hut zu bekommen“. Zudem kommt der Druck der Öffentlichkeit und vom Träger. Eltern erwarten trotz ungünstigen Rahmenbedingungen, dass ihr Kind in der Kita die bestmögliche Bildung, Erziehung und Betreuung erhält. Zudem bestehen die Kinder auf die volle Aufmerksamkeit der pädagogischen Fachkräfte für sie. Dies erfordert fortwährende Konzentration, Wachsamkeit und die Fähigkeit, sich immer wieder auf neue Situationen einstellen zu können.

Hektische und stressige Alltagssituationen erkennen und hinterfragen

Im Handbuch zur Erzieherinnengesundheit des Freistaates Sachsen heißt es: „Es ist offensichtlich, dass psychische Belastungen bei Personal in Kindertageseinrichtungen vor allem

- auf Grund komplexerer Arbeitsinhalte (z. B. durch neue pädagogische Anforderungen wie Beobachtungen, Einschätzung des Entwicklungsstands, Vorbereitung und Durchführung von Entwicklungsgesprächen, Qualitätsmanagement),

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

- der Arbeitsorganisation (z. B. durch pädagogische Konzepte, wie die offene Arbeit, und fehlende Rahmenbedingungen zu deren Umsetzung, Ausgleich von Krankheit und Urlaub im Kollegenkreis, Dienstberatungen, andere organisatorische Aufgaben) und
- sozialer Bedingungen (z. B. durch derzeitige soziale Strukturen der Elternhäuser und damit einhergehende Konflikte, Druck von Vorgesetzten, Konkurrenzdenken im Team) in ihrer Bedeutung zugenommen haben und weiter zunehmen werden.“

(Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2009, 83)

Wichtig ist es, Belastungen und stressbeladene Situationen, vor allem wenn sie wiederkehrend sind, zu erkennen, anzusprechen und zu ändern.

Nicht selten gibt es im Kita-Alltag Situationen, die immer wieder stressig sind, aber sich auf den ersten Blick nicht ändern lassen, da sie eine Vorgabe des Trägers sind, von der Leitung festgelegt oder einfach „schon immer so gemacht“ wurden.

Beispiel:

Die beiden Reinigungskräfte der Einrichtung teilen sich eine Stelle. Im Wechsel kommen sie Montag bis Donnerstag, die eine vormittags und die andere nachmittags. Freitags kommen sie beide vormittags, um zusammen einige Arbeiten zu erledigen. Freitags muss deshalb das pädagogische Personal zusätzlich zu ihren normalen Aufgaben die Nachmittagsbrotzeit vorbereiten, das bis zum Dienstenende anfallende Geschirr reinigen, die Wäsche erledigen und den Küchenbereich sauber machen. In der Zwischenzeit haben sich die Buchungszeiten der Eltern generell verlängert und viele der Kinder bleiben auch freitags bis zum späten Nachmittag in der Einrichtung. Die hauswirtschaftlichen Aufgaben sind somit kaum mehr, und wenn dann nur unter großem Stress, von den pädagogischen Fachkräften zu bewältigen. Weil dies aber schon immer so war und die Kolleginnen sich auch „nicht beschwerten“, bleibt alles so wie es ist. Dies ändert sich erst, als eine neue Kollegin ins Team kommt und nach kurzer Zeit die „Freitagsregelung“ hinterfragt. Immer mehr KollegInnen geben zu, die Situation als belastend zu empfinden und auch ihren eigentlichen Aufgaben, nämlich die Arbeit am und mit dem Kind und die Zusammenarbeit mit den Eltern, vor allem am Freitag, nicht mehr zu schaffen. Sofort wird die Situation geändert und die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen kommen auch freitags, wie die gesamte Woche, im Wechsel.

Belastungen durch Konflikte erkennen und bearbeiten**3.2. Belastungen durch Konflikte im pädagogischen Alltag**

Gerade seelische Belastungen, vor allem wenn sie über längere Zeit andauern, können mitunter gravierende gesundheitliche Auswirkungen haben. Viele dieser Belastungen haben ihre Ursache in ausgesprochenen oder auch unausgesprochenen Konflikten innerhalb des Teams. Entspannung bzw. entspanntes Arbeiten ist nur in einer Umgebung möglich, in der Konflikte wahrgenommen und einvernehmlich gelöst werden.

Wird ein oder werden sogar mehrere Konflikte nicht rechtzeitig erkannt, halten über einen längeren Zeitraum an oder steigern sich bis ins sogenannte Mobbing, kann dies für die Beteiligten teils erhebliche gesundheitliche Folgen, wie Lust- und Antriebslosigkeit, Demotivation, Schlafstörungen, Angstzustände oder sogar Depressionen, haben. Abgesehen davon bedeuten solche Spannungen für den Träger der Einrichtung eine große finanzielle Belastung, denn dieser muss alle Ausfälle bzw. zusätzliche oder neue Stellenbesetzungen bezahlen. Letztendlich könnte dieses Geld wesentlich besser präventiv für gesundheitsfördernde Maßnahmen und Fortbildungen eingesetzt werden.

Abgesehen davon übertragen sich Konflikte innerhalb des Teams so gut wie immer auf den gesamten Arbeitsalltag und damit das herrschende Einrichtungsklima. Dass in einem schlechten Betriebsklima gute Bildungsarbeit deutlich erschwert ist, liegt auf der Hand.

Gegenseitige Wertschätzung ist die Basis einer gelungenen Teamarbeit. So viele Teammitglieder es gibt, so viele (unterschiedliche) Meinungen existieren auch. Wichtig ist es, diese Meinungen, gerade im Konfliktfall, direkt und offen äußern zu können. Nur so kann das jeweilige Gegenüber auch darauf angemessen reagieren.

Immer von sich selbst sprechen, nicht im Namen anderer

Jede pädagogische Fachkraft sollte Missverständnisse oder auch für sie bzw. ihn unverständliche Dinge, Begebenheiten oder Situationen stets zeitnah und vor allem direkt ansprechen. Hierbei sollte die betreffende Person stets und nicht nur im Konfliktfall darauf achten, immer nur über sich selbst sprechen (im Sinne von „Ich finde, dass..“, „Ich erlebe Dich...“) und nie für andere (wie z.B. „Die anderen finden aber auch, dass...“, „Alle sind auch der Meinung, dass...“). Im besten Fall lassen sich so schnell gemeinsame Lösungen oder Kompromisse finden. Gespräche hintenherum mit Dritten, das sogenannte Lästern, kommt in der Regel trotzdem bei dem Betroffenen an und fördert erst recht Unsicherheit oder sogar Wut. Jedes Teammitglied, von der Einrichtungsleitung bis zur hauswirtschaftlichen MitarbeiterIn sollten offen und wertschätzend behandelt werden und sich dementsprechend äußern dürfen. Nur so kann ein Team das so wichtige „Wir-Gefühl“ entwickeln.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Kritik wird leider überwiegend dann geübt, wenn eine Person oder eine bestimmte Situation anderen negativ auffällt. Natürlich ist Kritik, wenn sie konstruktiv erfolgt, notwendig, um das eigene Verhalten zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern. Allerdings ist es wichtig, dass die Kritik in einem angemessenen Rahmen, nie vor Eltern oder insbesondere Kindern erfolgt und stets ein angemessener Ton getroffen wird.

Auch in der Zusammenarbeit mit Familien kann es aus ganz unterschiedlichen Gründen zu Irritationen und Störungen in der Kommunikation kommen, die belastend für die pädagogischen Fachkräfte sind.

Die Eltern sind die Experten für ihr Kind. Das pädagogische Fachpersonal sollte immer ein offenes Ohr für die Belange und Bedürfnisse, aber auch für die Kritik der Eltern haben. Allerdings sollte man sich auch bewusst sein, dass die Forderungen von Eltern nicht immer erfüllt werden können. Grundsätzlich besteht die Aufgabe der Kita darin, familienergänzend und nicht -ersetzend tätig zu sein.

3.3. Zeit- und Organisationsmanagement für Fachkräfte und Einrichtungsleitungen

Einführung von Qualitätsmanagement schafft Freiräume

Einer der Schlüsselfaktoren von Qualität in Kindertageseinrichtung ist der zeitliche Rahmen, der Fachkräften für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung steht.

Wird diese Zeit auf Grund ungünstiger Strukturen bzw. Rahmenbedingungen zu knapp, kann dies für die pädagogischen Fachkräfte zu einer großen Belastung werden.

Das Forschungsprojekt „STEGE“ zur Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit untersuchte in diesem Zusammenhang die Verbindung zwischen Ressourcen, Belastungen, Gesundheits- und Arbeitsfähigkeit von Fachkräften und Leitungspersonal in Kindertageseinrichtungen des Bundeslandes Nordrhein-westfalen.

Ergebnisse der STEGE-Studie zur Strukturqualität und ErzieherInnen-gesundheit

„Eine häufige psychische Störung ist das Psychovegetative Erschöpfungssyndrom/Burnout: 26 Prozent der Leitungskräfte fühlten sich in den letzten 12 Monaten ausgebrannt und erschöpft (14 Prozent mit ärztlicher Diagnose). Seltener, aber immer noch häufig (17 Prozent ohne ärztliche, neun Prozent mit ärztlicher Diagnose) berichten auch die pädagogischen Fachkräfte von Burnout. Kein Unterschied zwischen Fach- und Leitungskräften findet sich bei undiagnostizierten Depressionen (acht Prozent der Leitungskräfte und sechs Prozent der Fachkräfte). Bei ärztlich diagnostizierten Depressionen sind wieder die Leitungskräfte mit sieben Prozent häufiger betroffen als die Fachkräfte mit fünf Prozent.“ (Viernickel et al 2014, 15).

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Fehlende Zeit ist immer ein großer Belastungsfaktor, dessen Auswirkungen auf die Gesundheit nicht unterschätzt werden sollte. Umso wichtiger ist es deshalb als Fach- bzw. Leitungskraft, am Besten im gesamten Team der Kindertagesstätte, ein gutes Zeit- und Organisationsmanagement zu entwickeln, das auch in Krisenzeiten greift, Ressourcen bündelt und hilft auch schwierige Zeiten, z.B. bei akutem Personalmangel, gut zu überstehen.

Ein sehr hilfreiches Mittel kann hier die Einführung eines Qualitätsmanagements sein. Diese Methode hilft den individuellen Arbeitsalltag zu strukturieren und Arbeitsabläufe gut zu regeln. Auf diese Weise können Freiräume geschaffen werden, die die Belastungen des Alltag minimieren helfen.

In der GEW-Expertise „Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation“ heißt es hierzu: „Eine interne Evaluation bzw. eine Selbstevaluation ist in vielen Bundesländern verpflichtend. Auch die Durchführung einer externen Evaluation gehört zu den Anforderungen an das Qualitätsmanagement. In einigen Bildungsplänen wird die Durchführung des Qualitätskreises eingefordert. Dieser setzt sich aus einer Ist-Analyse, der Bewertung des Ist Zustandes anhand eines Kriterienkatalogs, der Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie der Evaluation der Umsetzung zusammen. Qualitätsentwicklungsprozesse sind schriftlich festzuhalten und zu dokumentieren. Die Qualitätssicherung und -entwicklung ist nicht nach einmaliger Durchführung beendet, sondern soll fester Bestandteil der Arbeit pädagogischer Fachkräfte sein und kontinuierlich erfolgen.“ (Viernickel et al.2009, 43)

Es gibt unterschiedliche Methoden Qualitätsmanagement in Kitas durchzuführen wie zum Beispiel:

- *Das Modell „Koneberger Kreis“*
- *ISO 9000*
- *Die Kindertageneinschätzungsskala (KES-R)*

3.3. Umgang mit Leistungsminderungen innerhalb des Teams

Definition Leistungsminderung

Im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) wird der Begriff „Leistungsminderung“ wie folgt definiert:

„§ 38 (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.“ (Tarifvertrag des öffentlichen Dienst, 2005)

Zusammengefasst bedeutet dies, dass pädagogische Fachkräfte auf Grund einer psychischen oder physischen Beeinträchtigung nicht mehr alle an das Berufsbild geknüpften Aufgaben erfüllen können, aber trotzdem das volle Gehalt beziehen und gegebenenfalls einen weiteren Anspruch auf mehr Urlaubstage haben.

Leistungsminderungen lassen sich in zwei Bereiche unterteilen:

Vorübergehende Leistungsminderungen

Hierbei ist es der Kollegin, dem Kollegen auf Grund psychischer oder körperlich Erkrankung nicht möglich, den geforderten Arbeitsumfang zu erbringen. Nach der vollständigen Genesung und einer erfolgreichen Wiedereingliederungsmaßnahme kann der oder die Betroffene allerdings wieder ohne Einschränkungen tätig sein. Dies ist z.B. häufig nach einer schwerwiegenden Erkrankung oder Operation der Fall.

Dauerhafte Leistungsminderung

Von einer dauerhaften Leistungsminderung spricht man, wenn der oder die Betroffene auf Grund einer psychischen oder körperlichen Erkrankung auf längere Dauer oder sogar vollständig nicht mehr in seinem Berufsfeld einsetzbar ist. Im Fall einer psychischen Erkrankung wird dies oft erst spät erkannt. Auch, wenn ein Kollege oder eine Kollegin erst nach der Ausbildungszeit merkt, dass ihm bzw. ihr das ergriffene Berufsfeld nicht gefällt oder er bzw. sie für dieses schlichtweg nicht geeignet ist und die anfallenden Aufgaben daher nur schlecht oder widerwillig erledigt, spricht man von einer Leistungsminderung.

Je nach Art und Umfang der Leistungsminderung, aber auch nach Möglichkeiten des Trägers, kann gerade bei vorübergehenden Leistungsminderungen bereits eine Veränderung der Arbeitsbedingungen/-zeiten, bei dauerhafter Leistungsminderung von MitarbeiterInnen eine Aufstockung des Personals, eine Versetzung an eine andere Arbeitsstelle, längere bzw. häufigere Pausen etc. eine Lösung sein.

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Eine Behinderung geht nicht automatisch mit einer Leistungsminderung einher! Wenn doch sollte geprüft werden, ob es der pädagogischen Fachkraft trotzdem möglich, ist in ihrem Arbeitsumfeld zu bleiben. Dies hängt vor allem davon ab, ob die durch die Behinderung hervorgerufene Leistungsminderung vom restlichen Team aufgefangen werden kann, ohne dass diese selbst zu stark belastet werden.

Unterstützung suchen

Eine Leistungsminderung bei Mitarbeitern zu erkennen, ist nicht immer einfach und ein sehr sensibles Thema. Wenn eine pädagogische Fachkraft körperlich beeinträchtigt ist oder ihre psychische Erkrankung selbst erkannt hat und deshalb sogar bereits in Behandlung ist, ist es in der Regel für alle Beteiligten leichter möglich, die Auswirkungen einzuschätzen bzw. angemessen darauf zu reagieren. Anders verhält es sich bei einer psychischen Erkrankung, die zwar eine Veränderung des Verhaltens mit sich bringt, aber von der/dem Betroffenen zunächst nicht als solche erkannt wird. Dabei gehen diese Erkrankungen meist mit besonderen Auffälligkeiten und/oder Fehlverhalten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters einher. Ist dies der Fall und sollte sich auch nach Gesprächen im Verhalten der KollegIn nichts verändern, sollte die verantwortliche Person im Team, in der Regel ist dies die Einrichtungsleitung, professionelle Hilfe, zum Beispiel in Form einer Supervision, holen. In keinem Fall sollten Teammitglieder selbst Therapeut „spielen“.

4. Älter werden im Beruf

„Älter werden“ im Beruf zum Thema machen

Die Auswirkungen des demografischen Wandels, dem stetigem Zunehmen des Lebensalters der Gesellschaft, macht sich auch immer mehr in den pädagogischen Berufen bemerkbar. Der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen wird zusehends größer, sei es durch das (schrittweise) Heraufsetzen des Rentenalters auf 67 Jahre oder auch, weil ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf, im Gegensatz zu früher, den meisten ArbeitnehmerInnen auf Grund hoher finanzieller Einbußen heute nicht mehr möglich ist und sein wird.

Kritische Altersstruktur in Kitas im Osten Deutschlands

„Im Osten verschärft sich der Personalbedarf für die Kitas zudem mittelfristig durch die Altersstruktur: Mehr als 15.000 pädagogisch Tätige (19,4 Prozent) sind dort 55 Jahre alt oder älter.“ (Bertelsmann Stiftung 2012)

Veränderte Konzepte, wie offene Gruppen oder Waldkindergärten, Verlängerung der Arbeitszeiten, anspruchsvollere Elternarbeit durch veränderte Familienstrukturen (mehr Alleinerziehende, Familien mit Migrationshintergrund usw.), all dies sind große Veränderungen, die von pädagogischen Fachkräften ein

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

hohes Maß an Flexibilität und Belastbarkeit fordern. Gerade wenn KollegInnen mit einer solchen konzeptionellen Neuerung nicht zurecht kommen, stellen sie nicht selten auch ihr eigenes bisheriges pädagogisches Handeln in Frage. Unsicherheit und die Angst, nicht mehr zu genügen, können hier die Folgen sein.

„Es findet sich ein Altersgradient: Mit zunehmendem Alter sind sowohl Fach- als auch Leitungskräfte häufiger von psychischen Beeinträchtigungen und deren abgefragten Unterformen Depression und Psychovegetativem Erschöpfungssyndrom/Burnout betroffen.“ (Viernickel et al 2014, 15).

„Indem wir die Innovationskraft und Flexibilität der Jüngeren und die ausgereifte Analytik, Erfahrung und Kompetenz der Älteren in der Umsetzung miteinander verbinden, können wir Teams mit hoher Expertise, also geballter Ladung Expertenwissen, entwickeln, die den Unternehmen die Zukunft sichern.“ (Härtl-Kasulke 2014, 36)

Gerade bei stark altersgemischten Teams bieten sich regelmäßige Gespräche in Kleingruppen, aber auch Teamabende oder Klausurtag mit dem Thema „Älter werden im Beruf bzw. dem Team“ an. Einrichtungübergreifend kann pädagogisches Fachpersonal über 50 Jahre zu Veranstaltungen eingeladen werden, um sich mit Gleichbetroffenen kollegial zu beraten und gemeinsame Ideen und Strategien zu entwickeln, wie der Beruf auch weitere Jahre attraktiv bleibt und die Gesundheit so wenig wie möglich belastet.

Um allen KollegInnen gerecht zu werden und mögliche Schwellenängsten vorzubeugen, sollten vor allem theoretische Fortbildungen, wie Computerkurse, Erste-Hilfe-Veranstaltungen o.ä. nicht (nur) nach Wissenstand, sondern wenn möglich auch nach Alter angeboten bzw. zusammengestellt werden.

Meist werden vom Träger Supervisionen nur für LeiterInnen von Einrichtungen, ganze Teams oder im Konfliktfall angeboten. Standardmäßige Supervisionen für ältere MitarbeiterInnen könnten eine gute zusätzliche Möglichkeit sein, über die Besonderheiten und auch die Anstrengungen einer langjährigen Tätigkeit zu sprechen oder sich in einer altershomogenen Gruppe auszutauschen.

Standardmäßige Gesundheitschecks und -angebote im Rahmen von Fortbildungen

Zudem sollten vom Träger gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Rückenschulungen, Fortbildungen zum Thema „Älter werden im Beruf“ oder auch regelmäßige kostenfreie Gesundheitschecks (z.B. Diabetes etc.) für ältere pädagogisches Fachpersonal – und am besten nicht nur für diese – standardmäßig angeboten werden.

„Bisherige Erfahrungen zeigen, dass komplexere Maßnahmen mit dem Ziel einer längerfristigen Organisationsentwicklung viel größere Erfolgchancen haben,

wenn sie auf der Ebene des Kita-Trägers angesiedelt und strukturell verankert sind. Sie haben dann eher den Charakter eines Netzwerkmanagements, mit dem die eigentlich schon vorhandenen Gesundheitspotentiale der Teilorganisationen besser ausgeschöpft werden.“ (Sommer et al. 2011, 67)

5. Zusammenfassung

Gesundheitsförderung ist ein fortdauernder, lebenslanger Prozess mit Hürden, aber auch vielen Facetten und Möglichkeiten. Diese Möglichkeiten sollten nicht nur für Kinder, sondern auch für die pädagogischen Fachkräften erkannt und im Arbeitsalltag selbstverständlich integriert werden. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheitsförderung bedeutet immer eine Auseinandersetzung mit sich selbst, der Zusammenarbeit im Team und der Organisation unter gegebenen Umständen setzt eine regelmäßige Reflexion des eigenen wie des kollektiven Verhaltens voraus. Nur so ist es letztendlich möglich, ein ganzheitliches Wohlbefinden zu erreichen. Nur wem es psychisch und physisch gut geht, wer mit Freude und Lust an die Arbeit geht, der wird sich auch wieder täglich neu motivieren können.

Maßnahmen und Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung zu installieren kosten zwar zu Beginn Anstrengungen und verursachen zunächst zusätzliche Kosten. Diese Kosten stehen allerdings in keinem Verhältnis zu denjenigen, die (lange) gesundheitsbedingte Ausfälle des Personals mit sich bringen können.

6. Fragen und weiterführende Informationen

6.1. Fragen und Aufgaben zur Bearbeitung des Textes



FRAGE 1:

Wie können strukturelle Prozesse in Kitas so gestaltet bzw. beeinflusst werden, dass sie die Prozessqualität in der Einrichtung verbessern?



FRAGE 1:

Bewegen Sie sich wenig in Ihrem pädagogischen Alltag oder bewegen Sie sich auch viel mit den Kindern? Wie häufig nutzen Sie das Außengelände der Kita bzw. wie gerne halten Sie sich selbst im Freien auf?



FRAGE 3:

Welchen Stellenwert hat die Entspannung in Ihrem Leben und vor allem in Ihrer täglichen Arbeit mit den Kindern? Sorgen Sie für sich oder spielt die Entspannung eher eine untergeordnete Rolle in Ihrem (beruflichen) Alltag?



AUFGABE 1:

Reflektieren Sie einen pädagogischen Arbeitsalltag in der Kita. Welche Situationen oder Rahmenbedingungen empfinden Sie als besonders belastend für die Gesundheit der pädagogischen Fachkräfte? Entwickeln Sie Ideen für ein individuelles Konzept zur Gesundheitsförderung für das pädagogische Personal entsprechend dem pädagogischen Konzept und den vorhandenen Rahmenbedingungen der Kita.



AUFGABE 2:

Beschreiben Sie mögliche Gefahren von Kommunikationsstörungen innerhalb des Teams und mit Eltern und entwickeln Sie, auch Möglichkeiten, diese zu beheben oder gar nicht erst entstehen zu lassen.



AUFGABE 3:

Das Thema Entspannung kommt in pädagogischen Einrichtungen sowohl im Bereich für Kinder aber auch für Erwachsene häufig zu kurz. Entwickeln Sie Ideen, wie sich der Arbeitsalltag von pädagogischem Fachpersonal entspannender gestalten lässt. Ziehen Sie hierfür auch Rahmenbedingungen wie Pausenzeiten oder Raumgestaltungen in Ihre Überlegungen mit ein. Überlegen Sie in einem weiteren Schritt, wie sich das pädagogische Thema Entspannung für Kinder auch für die eigene Gesundheit nutzen lässt.

6.2. Literatur und Empfehlungen zum Weiterlesen

- Altgeld K, Stöbe-Blossey S. (Hrsg.) (2009): *Qualitätsmanagement in der Frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung: Perspektiven für eine öffentliche Qualitätspolitik*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen; Staatsministerium für Frühpädagogik (Hrsg.) (2013): *Bayerischer Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder in Kindertageseinrichtungen bis zur Einschulung*. Berlin. Cornelsen 6. Auflage
- Bertelsmannstiftung (2012): *Bedarf an pädagogischen Fachkräften in Kitas steigt weiter/ Aber: Die meisten Erzieherinnen arbeiten in Teilzeit*. (Zugriff am 27.09.2014.) Verfügbar unter: http://www.bertelsmannstiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/nachrichten_112980.htm
- Bodenburg, I.; Grimm, G. (2011): *Weißt Du was ich sagen will?* Berlin Cornelsen
- Faltermaier T. (2010): *Prävention und Gesundheitsförderung im Erwachsenenalter*. In Hurrlemann, K. L.; Klotz, T.; Haisch, J. (Hrsg.): *Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung*. Bern. Huber 3. Auflage
- Härtl-Kasulke C. (2014): *Personales Gesundheitsmanagement: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche, Führungskräfte und Trainer*. Weinheim Beltz
- Kunz, T.: *Gesundheit in Kindertageseinrichtungen*. In Textor M. :*Das Kita Handbuch*. (Zugriff am 06.10.2015) Verfügbar unter <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1556.html>
- Meinel, H. (2005): *Betrieblicher Gesundheitsschutz Vorschriften, Aufgaben und Pflichten für den Arbeitgeber*. Landsberg Lech. ecomed Sicherheit 2. Auflage
- Österreicher, H.; Prokop, E. (2006): *Kinder wollen draußen sein*. Seelze. Kallmeyer
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.): *Erzieherinnengesundheit Handbuch für Kita-Träger und Kita-Litungen (2009)* (Zugriff am 10.10.2015) Verfügbar unter: <https://www.publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/13701/documents/15763>
- Schad, M., *Unfallkasse Hessen (Hrsg.) (2003): Erziehung ist (k) ein Kinderspiel Gefährdungen und Belastungen des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten*. (Zugriff am 10.10.2015) Verfügbar unter: http://www.ukh.de/uploads/tx_ukhdruckschriften/SR_Band_7.pdf
- Sommer, D. Kuhn, D.; Schmidt, M.; Volkhammer, A. (2011): *Gesunde Kita*. Frankfurt a. Main. Mabuse
- Prüver, M. (2013): *Fit und entspannt durch den Kita-Alltag Gesundheitsförderung für Erzieherinnen und Erzieher*. Berlin: Cornelsen, 1. Auflage
- Tarifvertrag des öffentlichen Dienst. § 38 (4): *Der öffentliche Sektor*. Zugriff am 25.9.2014. Verfügbar unter: <http://www.der-oeffentliche-sektor.de/infoundrat/infothek/1491>
- Viernickel S., Schwarz S (2009). *Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation*. Expertise Diakonie, Der Paritätische GEW (Hrsg.)
- Viernickel, S. & Stenger, U. (2010): *Didaktische Schlüssel in der Arbeit mit null- bis dreijährigen Kindern*. In Kasüschke, D. (Hrsg.) *Didaktik in der Pädagogik der frühen Kindheit*. Kronach. Carl Link Zugriff am 01.10.2015 Verfügbar unter: <http://www.gew.de/tarif/tvoed/sue/hintergrund/studien-schluessel-guter-bildung-anforderungen-und-rahmenbedingungen-der-bildungsarbeit-in-tageseinrichtungen-fuer-kinder/>

Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte

Mirjam Prüver

Viernickel S., Voss A. (2010-2012): Alice Salomon Hochschule Berlin: STEGE: Studie zur Strukturqualität und ErzieherInnengesundheit in Kindertageseinrichtungen Zugriff am 10.10.2015 verfügbar unter: <http://www.ash-berlin.eu/forschung/forschungsprojekte/stege/>

Viernickel S., Voss A., Mauz E., Schumann M. (2014): Gesundheit am Arbeitsplatz Kita Ressourcen stärken, Belastungen mindern. In Prävention in NRW Unfallasse Nordreihenwestfalen (Hrg.) Zugriff 15.10.2015 Verfügbar unter: www.unfallkasse-nrw.de

EMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN

Prüver, M. (2013): Fit und entspannt durch den Kita-Alltag Gesundheitsförderung für Erzieherinnen und Erzieher. Berlin: Cornelsen, 1. Auflage

6.3. Glossar

Gesundheitsförderung Das Hauptziel der Gesundheitsförderung ist die Erreichung eines ganzheitlichen Wohlbefindens. Dieser heute in den Kitas verfolgte Ansatz bedeutet, dass die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den Einrichtungen präventiv stattfinden. Präventives, also vorbeugendes, Handeln heißt für die ErzieherInnen, dass sie Kinder durch gezielte Angebote für das Leben stärken. Zu der Umsetzung in der pädagogischen Arbeit mit Kindern lassen sich auch gesundheitsfördernde Maßnahmen gut für ErzieherInnen in den pädagogische Alltag integrieren. Zur Gesundheitsförderung gehören zudem der Bereich Hygiene, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Infektionsschutz und der Umgang mit kranken Kindern in der Kita.

Strukturqualität und Prozessqualität Die Strukturqualität beschreibt die Qualität der Rahmenbedingungen, über welche eine Einrichtung verfügt, wie zum Beispiel Öffnungszeiten, Personalausstattung, Fachkraft-Kind-Relation und Gruppengröße, Umfang der Vorbereitungszeiten.

Unter Prozessqualität versteht man die Qualität der tatsächlich stattfindenden pädagogischen Arbeit, also vor allem die Arbeit und Interaktion mit den Kindern und Eltern.

KiTa Fachtexte ist eine Kooperation der Alice Salomon Hochschule, der FRÖBEL-Gruppe und der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). KiTa Fachtexte möchte Lehrende und Studierende an Hochschulen und Fachkräfte in Krippen und Kitas durch aktuelle Fachtexte für Studium und Praxis unterstützen. Alle Fachtexte sind erhältlich unter: www.kita-fachtexte.de

Zitiervorschlag:

Prüver, M. (11.2015): Gesundheitsförderung für pädagogische Fachkräfte. Verfügbar unter: <http://www.kita-fachtexte.de/XXXX> (Hier die vollständige URL einfügen.). Zugriff am T.T.MM.JJJJ