



Fit von klein auf Gesunder Arbeitsplatz Kita

Der Gesundheitswettbewerb
für Kindertageseinrichtungen in
Nordrhein-Westfalen

Gesunder Arbeitsplatz Kita

Der BKK Gesundheitswettbewerb in NRW

Liebe Leserinnen und Leser,

Kindergärten und Kindertagesstätten sind als familienergänzende Einrichtungen zur Betreuung und Erziehung von Kindern für eine gezielte frühzeitige Gesundheitsförderung in unserer Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Sie können Wissen und wichtige Erfahrungen in den Bereichen der Gesundheitsförderung vermitteln und auf diese Weise gesundheitsbewusstes Verhalten prägen und stabilisieren.

Nichtsdestotrotz hatte beim Stichwort Gesundheitsförderung in der Kita vor allem die Öffentlichkeit gewiss lange Zeit vornehmlich die Gesundheit und das Wohlergehen der Kinder vor Augen. Doch spätestens seit Sommer 2009 – als die Frage „Gehören zu einer gesunden Kita nicht auch gesunde MitarbeiterInnen“ immer lauter wurde – ist auch die Betriebliche Gesundheitsförderung in Kitas verstärkt in unser aller Bewusstsein gerückt.

Zahlreiche ErzieherInnen haben sich seinerzeit für einen besseren Gesundheitsschutz eingesetzt – und das mit Erfolg: Erstmals konnte für die ErzieherInnen der Anspruch auf Betriebliche Gesundheitsförderung in einem Tarifvertrag verankert werden.

Mit dieser innovativen Regelung wurde der Erkenntnis Rechnung getragen, dass sich Kinder und Erwachsene in einer Kita nur dann wirklich wohlfühlen können, wenn auch eine erfolgreiche Gesundheitsförderung stattfindet.

Doch wie kann das für die Betriebskrankenkassen traditionell sehr bedeutende Thema Betriebliche Gesundheitsförderung vor Ort „angepackt“ und im pädagogischen Alltag mit Leben gefüllt werden? Genau dieser Frage wollten wir – im Rahmen der BKK-Initiative Fit von klein auf – mit dem **Wettbewerb Gesunder Arbeitsplatz Kita** näher auf die Spur kommen.

Entsprechend wurden im Frühjahr des Jahres 2010 alle Kindergärten und Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen durch den BKK-Landesverband NORDWEST über den Wettbewerb informiert. Oder anders gesagt: Von Mai bis Juli waren über 9.000 Einrichtungen eingeladen, ihre Ansätze, Ideen und Aktivitäten einzureichen, mit denen sie das Ziel verfolgen, gesundheitsgerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und die gesundheitsförderlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen zu stärken. Besondere Aufmerksamkeit sollten die Leitungs- und Gruppenkräfte dabei den Handlungsfeldern

Für die Schirmherrschaft konnte die Schwimmerin und Olympionikin Antje Buschschulte gewonnen werden.



Entsprechend ist im ganzen Land zu beobachten, dass Gesundheit für eine Vielzahl von Kindertageseinrichtungen bereits seit vielen Jahren ein wichtiges und alltägliches Thema ist und demgemäß gesundheitsbewusste Lebensweisen in den gesamten Tagesablauf der Einrichtung integriert werden – angefangen von vielfältigen Bewegungsangeboten über eine ausgewogene Ernährung bis hin zur Sensibilisierung und Motivation der Eltern für gesunde Verhaltensweisen.

Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von erfolgreicher Gesundheitsförderung in der Kita ist jedoch, dass Groß und Klein sich wohl fühlen. Daher sollten auch die Bedürfnisse der pädagogischen MitarbeiterInnen in den Fokus der gesundheitsbezogenen Aktivitäten gestellt werden. Denn nur wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und die an sie gestellten Herausforderungen bewältigen, werden sie auf Dauer in der Lage sein, sich selbst gesundheitsförderlich zu verhalten und

dies auch in ihrer Arbeit mit den Kindern und Eltern vermitteln können.

Gesunde Kinder erfordern gesunde ErzieherInnen! Deshalb habe ich gerne die Schirmherrschaft für den Wettbewerb Gesunder Arbeitsplatz Kita übernommen.

Herausgeber

BKK-Landesverband NORDWEST
Kronprinzenstraße 6
45128 Essen

Text

Marijke Brouwer, Natalie Helbert, Maja Schrader,
Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH

Stand

Mai 2011

Gestaltung

yococon GmbH
www.yococon.de

Illustrationen

gambas Kommunikationsdesign

Lärmreduzierung sowie Prävention und Gesundheitsförderung von physischen/psychischen Belastungen schenken – den Bereichen, die von Beschäftigten in Kitas gemäß den wissenschaftlichen Studien zur Arbeits- und Gesundheitssituation als besonders problematisch empfunden werden.

Von der Vielfalt der Konzepte, Projekte und Aktivitäten, die nach Einsendeschluss zu Tage traten, waren nicht nur wir, sondern vor allem auch die Expertenjury mehr als beeindruckt. Ob Bonussystem, Fitness-Treff, Lärmpolizei oder Gesundheitsministerium – die zahlreichen Bewerbungen regten zum Staunen an und zeigten, dass sich viele Kindertageseinrichtungen in NRW ihrer Verantwortung für die Gesundheit der MitarbeiterInnen bewusst sind.

Entsprechend fiel es der Jury auch alles andere als leicht, aus der Vielzahl von guten Konzepten die Besten – und letztlich die zehn Preisträger – zu ermitteln.

Diese Broschüre stellt nun diese zehn erfolg-

reichsten und innovativsten Ansätze vor. Da es sich allesamt um umfassende Konzepte handelt, welche die oben genannten Handlungsfelder in gleichem Maße integrieren, beschränken sich die Ausführungen jeweils auf herausragende Besonderheiten. Umrahmt werden die Darstellungen dabei von zwei weiteren Kapiteln. Während zur Einführung im nachfolgenden Beitrag anhand ausgewählter Studienergebnisse die Erkenntnisse rund um die Arbeitsbedingungen von ErzieherInnen veranschaulicht werden, finden Sie im letzten Teil der Broschüre eine bunte Vielfalt an praktischen Tipps und Anregungen für einen gesundheitsgerechten Arbeitsalltag in Kindertageseinrichtungen.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen und würden uns freuen, wenn Sie sich als Erzieherinnen und Erzieher von der einen oder anderen Idee inspirieren lassen und motiviert den Praxistest in Ihrer Kindertageseinrichtung wagen.

Ihr BKK-Landesverband NORDWEST

In der Jury saßen:

[Dr. Klaus Balster](#) (Sportjugend/ LandessportBund NRW)

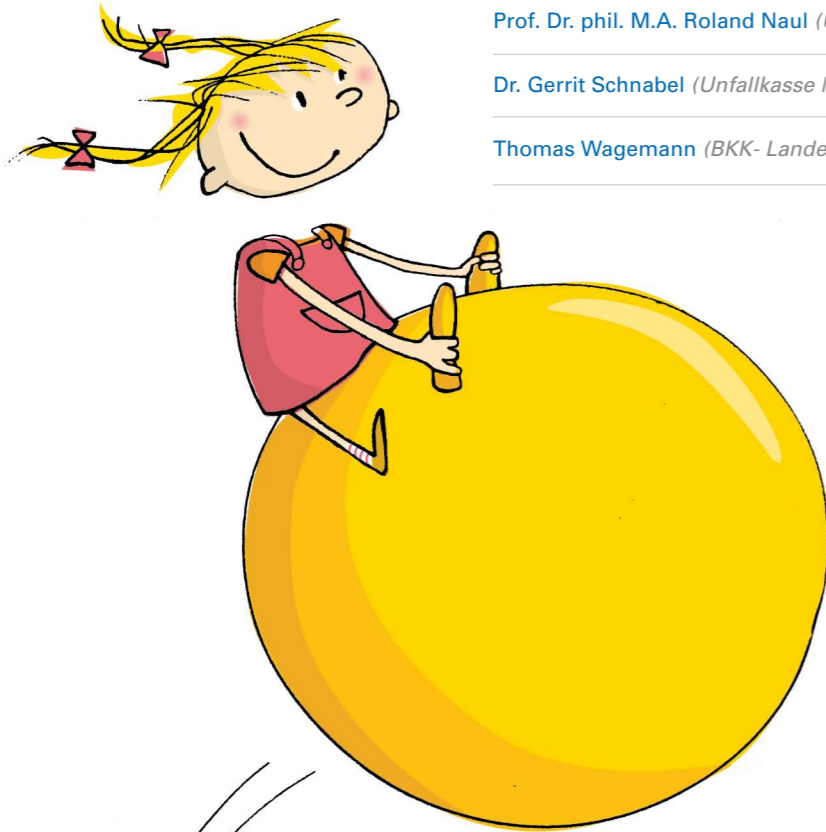
[Waltraud Dix](#) (Landesjugendamt Rheinland)

[Prof. Dr. phil. Petra Kolip](#) (Universität Bielefeld)

[Prof. Dr. phil. M.A. Roland Naul](#) (Universität Duisburg-Essen)

[Dr. Gerrit Schnabel](#) (Unfallkasse NRW)

[Thomas Wagemann](#) (BKK-Landesverband NORDWEST)



Leben und arbeiten im Kita-Alltag Berufliche Belastungen, gesundheitliche Situation und Ressourcen

Bevor es mit der Vorstellung von guten Ansätzen in den konkreten Praxisalltag geht, möchten wir Ihnen zunächst einen zusammenfassenden Einblick in die aktuelle Forschung und Diskussion zum Themenkomplex der arbeitsbedingten Belastungen und Ressourcen von ErzieherInnen sowie deren gesundheitlicher Situation geben. Laut einer aktuellen Erhebung der DGB-Gewerkschaften äußern lediglich 13% der befragten ErzieherInnen, dass sie während bzw. unmittelbar nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden empfinden (vgl. Fuchs & Trischler 2009). Ein Ergebnis, das einer genaueren Betrachtung der Begleitumstände bedarf.

Belastungen im beruflichen Alltag von ErzieherInnen

Im Verlauf der vergangenen Jahre wurden im Rahmen von arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen die Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen wie auch die gesundheitliche Situation der ErzieherInnen verstärkt in den Blick genommen. Die Ergebnisse dieser Studien zeigen, dass Beschäftigte in Kitas einer **Reihe von beruflichen Belastungen** ausgesetzt sind, die als **negative Beanspruchungen** erlebt werden bzw. zum Auftreten von **arbeitsbedingten Erkrankungen** beitragen können. Allerdings ist zugleich festzuhalten, dass die Tätigkeit weniger durch einzelne, besonders starke Belastungen gekennzeichnet ist, sondern vielmehr durch das Zusammenspiel vieler weniger stark ausgeprägter Belastungsfaktoren, die sich in ihrer negativen Wirkung addieren (vgl. Schad 2003).

Eine gute Möglichkeit, einen geordneten Überblick über die **multifaktorielle Belastungssituation** am Arbeitsplatz Kita zu erhalten, bietet die Klassifikation von Prof. Dr. Bernd Rudow (2000). Zwar entwarf er diese Zusammenstellung von Belastungskategorien und -faktoren im Rahmen seines Gutachtens zum „Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf“, doch ist diese auch auf die Berufswelt der Kita übertragbar (vgl. Khan 2007). Demnach sind die vielfältigen Belastungen im Erzieherberuf sowohl an **Umgebungsbedingungen** als auch an **Bedingungen im gesellschaftlich-kulturellen, sozialen und arbeitsorganisatorischen Bereich** festzumachen. Im Nachstehenden werden diese Belastungsbereiche zusammenfassend erläutert.

Belastungen im Bezug auf Umgebungsbedingungen

Zu den Umgebungsbedingungen zählen u. a. die Luftbeschaffenheit, die Beleuchtung oder die Raum- und Einrichtungsgröße. An erster Stelle dieser Kategorie steht in der Kita jedoch – das belegen die arbeitswissenschaftlichen Studien – der **hohe Lärmpegel**. So gaben z. B. in einer Untersuchung der DGB-Gewerkschaften 65% der befragten ErzieherInnen an, in hohem bis sehr hohem Maße von lauten Umgebungsgeräuschen betroffen zu sein (vgl. Fuchs & Trischler 2009).

Dass die hohe Geräuschbelastung keinesfalls „nur“ eine subjektive Einschätzung ist, bestätigen wiederum die Ergebnisse von objektiven Lärmmessungen. So wurden beispielsweise bei allen Messungen, welche von Buch & Frieling (2001) in hessischen Kitas vorgenommen wurden, Spitzenwerte von 80 Dezibel [dB(A)] gemessen. Beim gemeinsamen Essen, Basteln, Werken, Malen und Turnen wurden sogar Lärmspitzenpegel von über 100 dB(A) gemessen. Zum Vergleich: 80 dB(A) entsprechen in etwa dem Schallpegel, dem man aus-

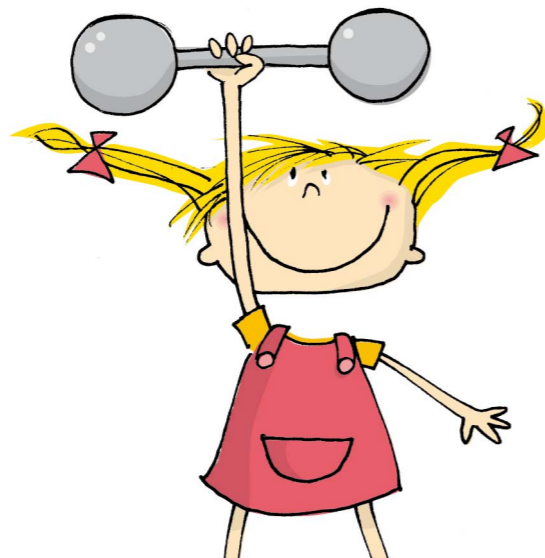
gesetzt ist, wenn man an einer stark befahrenen Straße steht. 100 dB(A) kommen sogar einem Presslufthammer gleich.

Somit wird deutlich, dass die Lärmbelastung in Kitas teilweise über den für Kinder und Erwachsene zumutbaren Grenzen liegt – genauer gesagt über den gesetzlichen Grenzwerten. Denn gemäß §15 der Arbeitsstättenverordnung sollte der Lärmpegel an Arbeitsplätzen mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten einen Wert von 55 dB(A) nicht überschreiten. Bei Geräuschpegeln ab 85 dB(A) ist der Arbeitgeber sogar dazu verpflichtet, Gehörschutz bereit zu stellen, da dieser bei andauernder Einwirkung Gehörschädigungen verursachen kann.

Belastungen im gesellschaftlich-kulturellen und sozialen Bereich

Dass ErzieherInnen in Kitas einen anspruchsvollen und komplexen Beruf haben, ist objektiv leicht zu belegen. Dennoch wird das Berufsbild in der Öffentlichkeit immer wieder von veralteten Vorstellungen über „bastelnde Kindergartentanten“ überlagert. Die daraus resultierende **mangelnde Wertschätzung** wird von einer Vielzahl der Beschäftigten in Kitas als belastend empfunden. So wurde z. B. im Rahmen einer Erhebung der GEW aus dem Jahr 2007 offenbar, dass nur 12% der befragten ErzieherInnen der Ansicht sind, dass die Gesellschaft ihre Arbeit wertschätzt. Ebenfalls zu großer Unzufriedenheit führen gemäß den Ergebnissen dieser Untersuchung bei jeweils über der Hälfte der TeilnehmerInnen die **niedrige Bezahlung** sowie die **geringen Aufstiegsmöglichkeiten**.

Werden die arbeitswissenschaftlichen Studien im Hinblick auf die sozialen Bedingungen beleuchtet, zeigt sich, dass nur selten starke Belastungen in diesem Zusammenhang geäußert werden. Vielmehr wird deutlich, dass insbesondere die sozialen Aspekte – wie der **Umgang mit den zu betreuenden Kindern** oder die **soziale Unterstützung unter KollegInnen** – von einem Großteil der ErzieherInnen als positive Momente ihrer beruflichen Tätigkeit gewertet werden (vgl. Thinschmidt et al. 2008; GEW 2007).



Belastungen im arbeitsorganisatorischen Bereich

Die Studien zur Arbeits- und Gesundheitssituation von ErzieherInnen lassen deutlich erkennen, dass es im Bezug auf die arbeitsorganisatorischen Bedingungen eine Reihe von Faktoren gibt, welche von den Beschäftigten in Kitas als problematisch empfunden werden. Nach Aussagen der Befragten sind insbesondere folgende Belastungsfaktoren hervorzuheben: Zeit- und Personalmangel, die Vielzahl der Arbeitsaufgaben, unzureichende Entspannungsmöglichkeiten im Tagesablauf, die (zu) große Gruppenstärke sowie körperliche Belastungen (vgl. Seibt et al. 2005).

Der Aspekt der zeitlichen Arbeitsbelastung wird in nahezu allen Studien thematisiert und stellt entsprechend für eine Vielzahl von ErzieherInnen einen belastenden Faktor dar. Z.B. beurteilten nach Rudow (2004a) 67% der Befragten den durch **(zu) viele Arbeitsaufgaben** resultierenden **Zeitdruck** als stark beanspruchend. Als wesentliche Ursache für die Belastung durch Zeitdruck bzw. durch **(zu) viele Arbeitsaufgaben** ist in erster Linie die in vielen Kitas häufig vorkommende **personelle Unterbesetzung** zu nennen. Entsprechend finden sich auch in den Befragungen zahlreiche kritische Äußerungen im Hinblick auf den Personalmangel. Eine ebenfalls wichtige Kennziffer ist in diesem Zusammenhang der Betreuungsschlüssel – so sind **20 oder mehr Kinder in einer Gruppe** keine Seltenheit und das Belastungsempfinden diesbezüglich bei einer Vielzahl von ErzieherInnen entsprechend ausgeprägt (vgl. GEW 2007).

Nicht zuletzt sind es auch die oftmals **fehlenden Möglichkeiten der Entspannung** und des Rückzugs im Laufe eines Arbeitstages, die den Beschäftigten zu schaffen machen. Diesen Zustand beklagten beispielsweise in einer Studie von Rudow (2004a) über 70% der teilnehmenden ErzieherInnen. Das Ergebnis ist keinesfalls verwunderlich, wenn man sich vor Augen führt, dass die Zeit, in der eine störungsfreie Pause möglich ist, in vielen Fällen nur 20 Minuten am Tag beträgt (vgl. Seibt et al. 2005). Nach Rudow (2004b) ist diese Gegebenheit vor allem auf die Personalunterbesetzung sowie zum anderen auf die in vielen Einrichtungen fehlenden Rückzugs- und Pausenräumlichkeiten für ErzieherInnen zurückzuführen.

Innerhalb des Bereichs „physische Belastung“ lässt sich zwischen stimmlichen Beanspruchungen, **Belastungen durch Heben und Tragen** und **solchen durch ungünstige Körperhaltung** differenzieren. Auslöser der ungünstigen Körperhaltung ist u. a. die Tatsache, dass in vielen Kitas dem Personal in den Gruppen ausschließlich Kinderstühle und -tische zur Verfügung stehen, wodurch ein normales, erwachsenengerechtes und ergonomisches Sitzen nahezu unmöglich ist. Ein Großteil der

sitzenden Tätigkeiten findet infolge dessen in gebeugter und gedrehter Haltung statt (vgl. Buch & Frieling 2001). Neben der Belastung durch ungünstige Sitzhaltungen wird von ErzieherInnen auch das wiederkehrende Heben und Tragen von Kindern sowie Tischen und Stühlen als eine belastende körperliche Anforderung empfunden. Die hierbei auftretenden physischen Belastungen können durch ungünstige Hebe- und Tragetechniken noch erheblich verstärkt werden.

Gesundheitliche Situation von ErzieherInnen

Keine Frage: Gesundheitlich angeschlagen zu sein, das kennt jeder von uns. Mal erwischt uns eine Erkältung, ein anderes Mal werden wir von Kopfschmerzen geplagt oder fühlen uns einfach nur matt und erschöpft. So ergeht es selbstverständlich auch pädagogischen Fachkräften in Kitas. Interessant ist jedoch – insbesondere im Hinblick auf die dargestellten Arbeitsbelastungen – die Frage, ob zwischen den Gesundheitsbeschwerden von ErzieherInnen auf der einen Seite und den speziellen Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen auf der anderen eventuell Zusammenhänge zu erkennen sind.

Erste Hinweise hierauf lassen sich in den Ergebnissen der verschiedenen Erhebungen zur Arbeits- und Gesundheitssituation finden: So zeigen die Auswertungen, dass bei einer Vielzahl von ErzieherInnen Befindlichkeitsstörungen und Gesundheitsbeschwerden auftreten, die durchaus mit einiger Plausibilität auch auf die Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden können. Zu nennen sind in dieser Hinsicht vor allem **psychosomatische Beschwerden** wie **Nacken-, Schulter- und Rückenschmerzen** sowie **Kopfschmerzen, leichte Ermüdbarkeit** und **erhöhte Reizbarkeit**.

Beispielsweise werden Schmerzen im Bereich der Wirbelsäule in aller Regel mit körperlich belastenden Arbeitstätigkeiten, ungünstigen Sitz- und Körperhaltungen etc. in Verbindung gebracht. Ferner ist belegt, dass Rückenschmerzen neben solchen **ergonomischen Faktoren** auch in Folge von **psychischen Belastungen** am Arbeitsplatz und Arbeitsunzufriedenheit auftreten können. Kopfschmerzen, Nervosität und Anspannung stehen darüber hinaus mit **dauerhafter Lärmeinwirkung** im Zusammenhang.

Ein noch deutlicheres Bild der gesundheitlichen Situation der Berufsgruppe der ErzieherInnen lässt sich zeichnen, wenn das erhobene Ausmaß der Gesundheitsbeschwerden mit dem Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik verglichen wird.

Das Wichtigste hierzu in Kürze:

Laut Statistiken der Betriebskrankenkassen lag die Arbeitsunfähigkeit (AU) je BKK-versicherter/m ErzieherIn und KinderpflegerIn in 2009 bei **15,7 AU-Tagen**. Damit wiesen die Beschäftigten in Kitas einen **leicht erhöhten Wert auf** – denn im Durchschnitt war das beschäftigte Pflichtmitglied in dem erhobenen Jahr nur 14,4 Tage krankgeschrieben (vgl. BKK BV 2010).

Ebenfalls z. T. deutliche Besonderheiten im Krankheitsgeschehen vermerkt der IKK-Berufsreport: So verursachten in 2006 **Atemwegserkrankungen** und **psychische Störungen** in der Berufsgruppe der ErzieherInnen jeweils zwei Drittel mehr AU-Tage als dies im Vergleich zum durchschnittlichen IKK-versicherten Beschäftigten der Fall war. Bei **Infektionen** waren es etwa 35% mehr als der IKK-Durchschnitt (vgl. IKK-Bundesverband 2006).

Den **psychischen Gesundheitszustand** von Beschäftigten in Kitas genauer in den Blick genommen hat ferner das BGW-DAK Stress-Monitoring. Die Studie zeigt auf, dass ErzieherInnen im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik – **mit 27% über dem Durchschnitt** – erheblich stärker unter psychosomatischen Beschwerden leiden (vgl. Berger et al. 2002).

Ressourcen für Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit

Auf dem Weg zum „*Gesunden Arbeitsplatz Kita*“ reicht es bei weitem nicht aus, sich nur auf das zu konzentrieren, was krank macht. Im Rahmen des modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es ebenso wichtig, nach den **gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen** zu suchen und sich vor allem auch an den Ressourcen zu orientieren – gemäß dem Leitgedanken: *Was erhält den Menschen gesund?*

Denn: Mehr Gesundheit bei der Arbeit setzt nicht unbedingt voraus, dass die Arbeitssituation frei von Belastungen ist. Vielmehr geht es um das richtige Maß an Anforderungen sowie um das Vorhandensein der für die Aufgabenbewältigung notwendigen Rahmenbedingungen (*Qualifikation, Handlungs- und Entscheidungsspielräume etc.*). Ebenso brauchen die Beschäftigten am Arbeitsplatz Möglichkeiten zur Befriedigung wichtiger intellektueller, emotionaler und sozialer Grundbedürfnisse. Nicht zuletzt deswegen spielt die Beteiligung der MitarbeiterInnen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine so wichtige Rolle (vgl. BKK Bundesverband 2004).

Merkmale gesunder Arbeit:

In den zurückliegenden Jahrzehnten sind zahlreiche Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen der Frage „Was erhält den Menschen gesund?“ nachgegangen. Sie stellten fest, dass Beschäftigte, die sich wohl fühlen, gesund, engagiert und produktiv sind, als Merkmale ihrer Arbeit folgende einflussnehmende Aspekte nennen: Vielseitigkeit der Arbeit, Handlungsspielräume, soziale Unterstützung sowie Information und Mitspracherecht.

Gesundheitsfördernde Potenziale am Arbeitsplatz Kita:

Beim Vergleich der o. g. Merkmale gesunder Arbeit mit den Tätigkeitsmerkmalen von ErzieherInnen zeigt sich, dass es auch in der Kita eine Reihe beruflicher Ressourcen gibt, die als Quelle des Wohlbefindens und der Zufriedenheit wirken. Entsprechend heben viele Studien hervor, dass ErzieherInnen mehrheitlich mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind und sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen.

Die **Anforderungsvielfalt** stellt dabei eine der wichtigsten Quellen der Arbeitszufriedenheit von ErzieherInnen dar. Entsprechend ist das einheitliche Ergebnis aller Studien, dass die Mehrheit der befragten MitarbeiterInnen in Kitas ihre Tätigkeit als sehr vielseitig erlebt sowie als eine Beschäftigung, die sie täglich auf's Neue mit ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten fordert.

Eine weitere zentrale Ressource für die Arbeitszufriedenheit und -motivation ist der **Handlungs- bzw. Entscheidungsspielraum**, über dem am Arbeitsplatz verfügt werden kann. Bei Betrachtung der einzelnen Studienergebnisse zeigt sich, dass die im Schwerpunkt **freie und selbständige Arbeit** von einer Vielzahl von pädagogischen Fachkräften als eine besondere Qualität ihrer Tätigkeit bezeichnet wird. Mit anderen Worten: Sowohl bei der Arbeitsplanung als auch bei der eigenständigen Bestimmung der Arbeitsschritte sowie im Hinblick auf die Übernahme bestimmter Arbeitsaufgaben verfügt der Großteil der Beschäftigten in Kitas über große Freiräume.

Nicht zuletzt schätzen ErzieherInnen an ihrer Arbeit in besonderem Maß **den engen Kontakt zu den betreuenden Kindern** bzw. die Freude am Umgang mit ihnen. Aber auch die **Arbeitsatmosphäre** bewerten viele als positives Element ihrer beruflichen Tätigkeit, welche in den meisten Fällen durch wechselseitige Unterstützung und Verbindlichkeit geprägt ist.

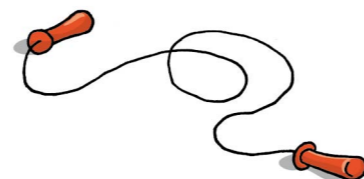
Handlungsbedarf für einen gesünderen Arbeitsplatz

Die Vielseitigkeit des Berufsalltags, die in weiten Teilen selbstständige Tätigkeit und Verantwortung und vor allem der Kontakt mit den wichtigsten Personen im Kita-Alltag, den Kindern, trägt in hohem Maße zu einem erfreulich positiven Verhältnis der ErzieherInnen zu ihrem beruflichen Alltag bei.

Der Blick auf die arbeitswissenschaftlichen Studien über die Berufswirklichkeit der ErzieherInnen und auf ihre gesundheitliche Situation hat aber auch gezeigt, dass es eine Vielzahl von Belastungen gibt, mit denen sich die pädagogischen Fachkräfte in Kitas tagtäglich konfrontiert sehen. An dieser Stelle möchten wir noch einmal an die Lärmbelastung, die empfundene mangelnde gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung der Tätigkeit, die physischen Belastungen durch ungünstige Körperhaltung, den hohen Druck durch die Vielzahl der Arbeitsaufgaben sowie an die ungünstigen Rahmenbedingungen erinnern. Ferner wurde beim Betrachten der gesundheitlichen Situation deutlich, dass die Gesundheitsbeschwerden von ErzieherInnen sowie deren besonderen Arbeitsbedingungen durchaus miteinander in Verbindung gebracht werden können.

Trotz der vielen Ressourcen, die der Beruf bietet, besteht somit in vielen Kindertageseinrichtungen ein eindeutiger Handlungsbedarf auf dem Weg zu einem gesunden Arbeitsplatz. Ein Weg, den es sich zu gehen lohnt – zum Wohle unserer Kinder und zum Wohle der mit dieser anspruchsvollen Berufstätigkeit betrauten Fachkräfte.

Kurzum: Es wird höchste Zeit, dem Aspekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Kitas vermehrte Aufmerksamkeit zu schenken. Mit dem BKK-Gesundheitswettbewerb „Gesunder Arbeitsplatz Kita“ soll ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung gegangen werden.



Tue Dir etwas Gutes und lasse Dich dafür verwöhnen

„Den Impuls, die Betriebliche Gesundheitsförderung fester im Alltag zu verankern, setzte im Grunde die Neubeantragung des BLAUEN ELEFANTEN, dem Qualitätssiegel des Deutschen Kinderschutzbundes“, erzählt Frau del Monte, bis Ende 2010 Leiterin des Kinder- und Familienzentrums, mit Blick auf die vergangenen Jahre. Denn ein Kriterium des Antrages lautete, auch die zukünftige Perspektive der Einrichtung aufzuzeichnen. Das Wohlergehen und die Zufriedenheit der KollegInnen stets im Auge, war für die Leitungskraft schnell klar, wohin der „Zug fahren“ sollte. Doch wie konnte das Vorhaben konkret umgesetzt werden?

Die eigenen positiven Erfahrungen mit Bonusprogrammen brachte sie schließlich auf die zündende Idee. Wenn diese Programme quer durch die Bundesrepublik funktionieren, warum nicht auch im kleinen Rahmen, sprich in der eigenen Einrichtung? Und so machte sich Frau del Monte ans Werk. Sie entwickelte das Konzept und machte sich auf die Suche nach Sponsoren für die „Prämien“. Und nachdem sich zu guter Letzt auch das Team von dem Plan begeistert zeigte, konnte BEBOP – das **BlauerElefantBonusProgramm** – tatsächlich an den Start gehen.

Und so funktioniert's: Für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen, regelmäßige sportliche Aktivität, die Teilnahme an Gesundheitsangeboten von Krankenkassen, Raucherentwöhnung oder auch für die Ideenentwicklung zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit im Team werden Punkte auf der persönlichen „Bonuskarte“ gutschrieben. Im Rahmen der halbjährigen Personalgespräche können diese dann, je nach Anzahl, gegen attraktive Gutscheine eingetauscht werden – z. B. für

ein Buch der Wahl, einen Kinobesuch, einen Einkauf im Bio-Supermarkt, eine professionelle Massage oder sogar für einen Freizeitausgleich von 4 Stunden.

Der Erfolg von BEBOP kann sich sehen lassen. Denn mittlerweile sind nicht nur alle Teammitglieder mit von der Partie, sondern auch das Bewusstsein für die eigene Gesundheit hat sich spürbar verändert.

In Stressmomenten die „Gelbe Karte“ zeigen

Sich in stressigen Situationen Unterstützung aus der Nachbargruppe holen, Überforderung artikulieren – eigentlich sollte dies etwas ganz selbstverständliches sein. Doch dem Team des BLAUEN ELEFANTEN Stadtmitte fiel immer wieder aufs Neue auf, dass genau jenes ihnen schwer fiel. Der Aussicht auf mögliche Entlastung überlagerte oftmals die Sorge, damit jemand anderem eine Belastung zu sein. Aus den zahlreichen Diskussionen heraus entstand letztlich die Idee, das **Frühwarnsystem „Gelbe Karte“** ins Leben zu rufen. Ganz vereinfacht ausgedrückt, hat es zum Ziel, nicht mehr zu warten bis es zu spät ist (Signal „Rot“), sondern bereits bei „Gelb“ aufzuzeigen.

Jedes Aufzeigen einer „Gelben Karte“ führt seitdem zu einem positiven Feedback seitens der KollegInnen und der Leitung – und zusätzlich zu Punkten auf der „Bonuskarte“. Die Botschaft ist: „Du bist dann gut, wenn Du Dir helfen lässt. Tue es für Dich und tue es als Vorbild für die Anderen.“ Keine Frage – es bedurfte etwas Zeit, bis sich das System etablierte, doch mittlerweile „ist eine Kultur entstanden, in der es immer besser gelingt, frühzeitig Unterstützung anzufordern und in der auch die Anderen von sich aus Entlastung anbieten“, zieht Frau del Monte Resümee.

TRÄGER

Deutscher Kinderschutzbund Essen e.V.

KINDER

55 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren

GRUPPEN

1 U 3 - Gruppe, 2 Kita-Gruppen

MITARBEITER

10 pädagogische MitarbeiterInnen

Ein Haus zum Wohlfühlen

Bereits durch die Zertifizierung zum „Anerkannten Bewegungskindergarten mit dem Pluspunkt Ernährung“ wird deutlich: In der Kita Sonnenhaus wird Gesundheitsförderung großgeschrieben. Und mögen die Kinder im „Sonnenhaus“ auch zweifellos die Hauptrollen spielen, hat dies hier keineswegs zur Folge, dass die Bemühungen um einen gesundheitsförderlichen Alltag bei ihnen enden würden. Ganz im Gegenteil. Denn „nur wer auf sich selbst achtet und für sich sorgt, kann auch auf Andere achten und für sie sorgen“, fasst Frau Müller, die Einrichtungsführerin, die Grundeinstellung der Kita zusammen.

Eine gesunde Lebensweise zu fördern, da sind sich alle MitarbeiterInnen einig, das geht am besten in der Gruppe. Aus diesem Grund wurden auch die **monatlichen Teamsitzungen** ausserkoren, um in diesen Runden gemeinsam zu sporteln, zu entspannen oder **genüsslich zu speisen**.

Ganz konkret bedeutet dies: Zu Beginn einer jeden Sitzung stehen Einheiten auf dem Programm, welche das Team entweder zum Schwitzen bringen oder für Ruhe und Besinnlichkeit sorgen. Die Förderung der Konzentration für die folgende Teamrunde sowie eine ordentliche Portion „gute Laune“ gibt es obendrein dazu. Angeleitet werden die Angebote mehrheitlich von einer Kollegin, die sich zurzeit als Personal-Trainer ausbildet und Freude daran hat, sich im vertrauten Kreise auszuprobieren – doch auch die anderen Teammitglieder übernehmen gerne mal den Part des „Übungsleiters“.

Das Spektrum der sportlich-entspannenden Einheiten ist dabei groß – mal wird zum „Power-Warm-Up“ eingeladen, ein anderes Mal Elemente aus dem Bereich des Yoga oder Pilates erprobt. Wer immer eine gute Idee hat, schreibt sie an die Infowand für

die anstehende Teamsitzung. Vom Zeitumfang her wird stets eine gute halbe Stunde eingeplant. Das nimmt der Sitzung selbstverständlich Zeitkapazität. Doch das Team genießt diese Zeit des Auspowerns und Abschaltens. Und wenn es eine kleine, gemeinsam vorbereitete Leckerei aus dem kitaeigenen „Gesunden Team-Kochbuch“ gibt, wird auch gerne eine weitere Viertelstunde angehängt. Schließlich lässt es sich nirgendwo so gut plaudern wie beim gemeinschaftlichen Essen.

Sich verwöhnen lassen

Massagen bewirken eine wohltuende Entspannung für Körper, Geist und Seele – und gehören zu den ältesten Heilmethoden der Menschheit. So helfen **Massagen** nicht nur Verspannungen zu reduzieren oder gar aufzulösen, sondern sie vermögen auch Stress zu mindern und eine wohlig-glückliche Stimmung zu erzeugen. Genug Gründe für das Team des Sonnenhauses, sich diese **kleine Wohltat** regelmäßig zu gönnen. Ein Blick in die „Gelben Seiten“ und ein paar Anrufe später war eine qualifizierte Physiotherapeutin gefunden, die seitdem einmal im Monat mit ihrer mobilen Massagebank in die Kita kommt. Dass die MitarbeiterInnen den Kostenbeitrag von 12 Euro selber tragen müssen, geht für sie vollkommen in Ordnung. Vielmehr genießen sie es, sich ohne lästige Fahrerei nach Dienstschluss verwöhnen lassen zu können. Organisiert wird der Tag mit Hilfe einer Anmeldeleiste, welche die Zeiten der Massage ausweist – in diese können sich die MitarbeiterInnen eintragen und die „Massagepause“, der Arbeitspause an diesem Tag, mit dem/der GruppenkollegIn absprechen. Alle sind sich einig: Die Massage ist zu einem schönen und belebenden Element der hausinternen Gesundheitsförderung geworden.

TRÄGER

Stadt Hamm (Jugendamt)

KINDER

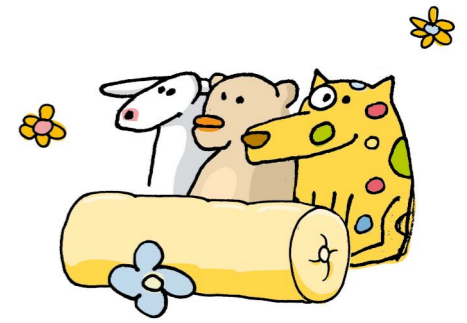
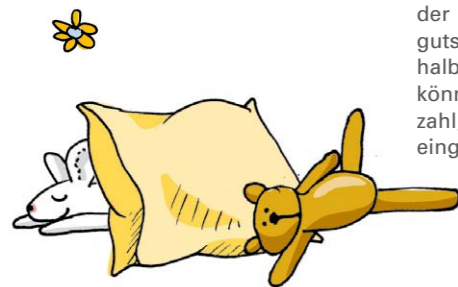
75 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren

GRUPPEN

1 U 3 - Gruppe, 1 Gruppe für 2- bis 6-Jährige, 2 Kita-Gruppen (davon eine integrativ)

MITARBEITER

16 pädagogische MitarbeiterInnen + 2 BerufspraktikantInnen



Aufgepasst – hier sorgt die **Lärmpolizei** für entspannte Ohren

Singen und lachen, toben und laut sein. All dies sind spontane Äußerungen von Lebensfreude sowie eine wichtige Begleiterscheinung des kindlichen Spiels – und daher aus einer Kita nicht wegzudenken. Kurz gesagt: Die Lärmquelle „Kind“ ist nicht mal eben so „auszuschalten“. Denn den Kindern das Lachen zu verbieten, ist zweifellos keine Lösung. Nichtsdestotrotz stellt der hohe Geräuschpegel am Arbeitsplatz Kita für eine Vielzahl von ErzieherInnen eine starke Belastung in ihrer Tätigkeit dar. So auch im Familienzentrum Simmerath.

Folglich begab sich das Kita-Team auf die Suche nach einer geeigneten Lösung – und fand sie in der Einberufung einer „Lärmpolizei“.

„Dienst“ haben jeweils zwei Kinder aus einer Gruppe, die im Rahmen der Kinderkonferenz gewählt werden. Mit Polizeimarke und Stoppschild ausgestattet haben sie das Recht, im Gruppenraum, Flur sowie Außengelände für Ruhe und Ordnung zu sorgen – z. B. wenn Jens und Tobias beim Spielen in der Bauecke mal wieder zu laut werden oder Lisa den Mittagstisch erneut mit einem Schlagzeug verwechselt. In solchen Fällen kann die Lärmpolizei eine „Anzeige“ machen und die Situation wird anschließend gemeinsam mit allen Kindern im Stuhlkreis besprochen. „Schichtwechsel“ ist spätestens nach einer Woche. Dann wird die Polizeimarke im Rahmen der Konferenz denjenigen übergeben, die sich als besonders leise ausgezeichnet haben. Der Erfolg ist im wahrsten Sinne hörbar. Denn seit die Lärmpolizei im Einsatz ist, sank der Geräuschpegel in der Einrichtung für alle spürbar. Ein Grund ist sicherlich der direkte Einbezug der Kinder. Denn wie so oft, zeigt sich auch hier: Fühlen sich Kinder ernst genommen, sind sie auch bereit, Verantwortung zu übernehmen.

Du hast uns gefehlt!

Die Gesundheit der Kinder zu fördern, ist eine Sache – die eigene Gesundheit im Blick zu behalten, jedoch eine ganz andere. Auch im Familienzentrum St. Johannes der Täufer war dies ein Prozess, der jedoch durch die feste Verankerung von **Integrationsgesprächen** nach Krankheitstagen entscheidend ins Rollen gebracht werden konnte.

Mit anderen Worten: Egal, ob jemand aus dem Team einen, zwei oder mehr Tage aufgrund von Grippe oder anderen Erkrankungen ausgefallen ist, wird er von der Einrichtungsleiterin Frau Hamacher zu einem Gespräch eingeladen. Entsprechend kann die Unterhaltung schon mal „nur“ 10 Minuten dauern, doch durchaus auch bis zu einer Stunde.

Wichtig ist Frau Hamacher vor allem eines: Das durch diese Institution ausgesendete Signal „*Du hast uns gefehlt und wir sind froh, dass Du wieder da bist. Wir sorgen uns um Dich und nehmen Dich mit Deiner Befindlichkeit ernst*“.

Ein Signal, das Wirkung zeigt. Denn obgleich die MitarbeiterInnen aufgrund der Gespräche nicht unbedingt weniger krank werden, hat sich jedoch etwas ganz wesentliches verändert – und zwar, dass alle verantwortungsbewusster geworden sind und sorgsamer mit ihrer eigenen Gesundheit, aber auch mit der der anderen umgehen. Ein entscheidender Grundstein für eine erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung.

TRÄGER

Kirchengemeindeverband Simmerath

KINDER

67 Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren

GRUPPEN

3 Kita-Gruppen

MITARBEITER

8 pädagogische MitarbeiterInnen



Der demografische Wandel als Chance

Gerade mal 26% der in Kitas beschäftigten ErzieherInnen können sich vorstellen, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen gesund in Rente gehen zu können, so das Ergebnis einer repräsentativen Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) aus dem Jahr 2009. Spätestens bei diesem Befund wird deutlich, dass es Zeit wird, die Ärmel hochzukrempeln und die Gesundheit am Arbeitsplatz Kita in den Blick zu nehmen.

Und genau dies hat sich auch das Team der Kita Heinestraße auf die „Fahnen geschrieben“. Aufgerüttelt wurde es vor allem durch ihre Teilnahme am Pilotprojekt „Sofa“ (Some for all) der Stadt Duisburg zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kita. Wobei vor allem eines den MitarbeiterInnen im Rahmen der Projektmitwirkung bewusst geworden ist: Dass sie selber für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden **verantwortlich** sind. Denn es kann noch so viele Unterstützungsangebote geben – wenn sie nicht angenommen bzw. umgesetzt werden, wird sich nicht viel ändern. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird die Betriebliche Gesundheitsförderung in der Kita Heinestraße immer wieder aufs Neue in den Blick genommen und aktiv gefördert.

Eine ganz besondere Rolle spielt dabei der **ressourcenorientierte Gedanke**, der sich zum Beispiel auch im Umgang mit dem demografischen Wandel widerspiegelt. So wird beispielsweise eine der älteren Mitarbeiterinnen, um der morgendlichen Hektik nicht mehr ausgesetzt sein zu müssen, nur noch für den Nachmittagsdienst eingeplant. Im Gegensatz dazu ist eine der jüngeren Kolleginnen nur noch im Vormittagsbereich tätig, um auf diese Weise die Nachmittage für die Familie frei zu haben. Ein im Grunde genommen wenig aufsehenerregendes Vorgehen mit jedoch großer Wirkung – bei dem es allerdings auch galt, sich zu trauen, Altbewährtes in Frage zu stellen, um gemeinsam neue Wege entdecken zu können.

Neue Wege geht die Kita Heinestraße auch bei einem anderen Aspekt der **Dienstplangestaltung**. Denn das Führen von Statistiken, zum Aufspüren von Belastungsspitzen sowie andererseits Zeiten mit ruhigem Fahrwasser im Wochen- sowie Tagesverlauf, waren für die Kita-Leiterin Frau Fröbus-Dietrich anfangs ein eher ungewohntes Terrain. Doch mittlerweile möchte sie diese nicht mehr missen, verhilfen sie doch dazu, die Dienstpläne ressourcenorientiert – und für alle transparenter – zu gestalten.

Damit die Stimme nicht versagt

Reizhusten, Heiserkeit und Stimm Schwierigkeiten – mit diesen Beschwerden haben viele ErzieherInnen im Laufe Ihres Berufslebens zu kämpfen. Um Stimmerkrankungen erst gar keine Chance zu geben, ist es entsprechend wichtig, die eigene Stimme zu pflegen.

Auch in der Kita Heinestraße ist die Gesunderhaltung der Stimme ein wichtiges Thema. Ein Stimm-Seminar im Rahmen des Projektes „Sofa“ gab den Anstoß, die **Stimm-Hygiene** auch in den Teamsitzungen, mal mit mal ohne professionelle Anleitung durch eine Logopädin, regelmäßig zu thematisieren – um auch in den kommenden Dienstjahren immer gut bei Stimme zu bleiben.

TRÄGER

Stadt Duisburg

KINDER

53 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren

GRUPPEN

1 U 3 - Gruppe, 2 Kita-Gruppen

MITARBEITER

9 pädagogische MitarbeiterInnen





Betriebliche Gesundheitsförderung mit System

Egal, um was es geht und ganz gleich, ob wir von einem großen Wirtschaftsunternehmen, einem mittelständischen Handwerksbetrieb oder einer Kita reden: Blinder Aktionismus sowie beliebiges und unsystematisches Vorgehen führen in der Regel nicht zu langfristigen Erfolgen, sondern verpuffen früher oder später.

Mit genau diesem Wissen wird in der MAKiTA Betriebliche Gesundheitsförderung gelebt – im Rahmen eines Prozesses, bei dem es im wahrsten Sinne des Wortes „rund geht“. Schließlich setzt das Team zur Planung und Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen den **Gesundheitsförderungszyklus** um und hält das Thema BGF damit ständig lebendig.



Schauen wir in die Praxis: Inspiriert von der Arbeit mit einem Qualitätsmanagement-System hat Frau Krüger, Leiterin der MAKiTA, einen Mitarbeiterfragebogen entwickelt, der u. a. die Bereiche Zusammenarbeit im Team/Arbeitsatmosphäre, Kooperation mit Eltern, Arbeitsumfeld sowie -belastungen erfasst. Die Bereitschaft zur **kritischen Analyse** ihrer Arbeitsbedingungen war bei den ErzieherInnen durch die Bank weg groß, so dass sich wertvolle Ansatzpunkte für mögliche Veränderungen auftraten. Diese stellte Frau Krüger in Form einer Ergebnispräsentation am Teamtage vor.

Im nächsten Schritt machten sich alle gemeinsam an die **Maßnahmenplanung**, welche sich an folgenden Fragen orientierte: Welche Aspekte haben Priorität und wo können wir ansetzen, um möglichst schnell von motivierenden sowie entlastenden Erfolgen profitieren zu können? Unter dieser Prämisse fiel die Wahl schnell auf eine Überarbeitung des Dienstplans, der heute verstärkt Rücksicht auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen nimmt. Darüber hinaus wurden feste Vor- und Nachbereitungszeiten geschaffen.

Eine weitere „Baustelle“, derer sich das MAKiTA-Team annehmen wollte, lag in der internen Kommunikation. Um diese zu intensivieren, führten die ErzieherInnen eine morgendliche Dienstbesprechung ein. Wenngleich auf eine Viertelstunde begrenzt, beobachten alle durch das „Sich-Zeit-Nehmen-Füreinander“ eine deutliche Steigerung der gegenseitigen Wertschätzung.

Fehlt im Rahmen des Zyklus noch die **Überprüfung** und **Auswertung**. Diese erfolgt im Rahmen der monatlichen Dienstbesprechung, auf deren Tagesordnung sich die Betriebliche Gesundheitsförderung unter der Überschrift „Wie läuft es, wo müssen wir eventuell nachsteuern?“ obligatorisch wiederfindet. Schlussfolgerung: Eine wahrlich runde Sache!

Ein Lauftreff und seine Folgen

Im wahrsten Sinne des Wortes „rund“ läuft es auch beim **Walking- und Lauftreff**, zu dem sich bereits seit über drei Jahren **Eltern und ErzieherInnen** regelmäßig verabreden, um gemeinsam aktiv zu werden. Dass sich diese Laufgruppe, die ihren Anfang im Rahmen eines „bewegten“ Familienprojektes nahm, als „Maßnahme“ der Betrieblichen Gesundheitsförderung etablieren würde, hatte damals wohl niemand erwartet. Doch mit der Zeit zeigte sich, dass das gemeinsame Sporttreiben nicht nur die körperliche Aktivität und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen fördert. Auch der Austausch mit den Müttern und Vätern in der ungezwungenen Atmosphäre einer Sportgruppe schafft Vertrauen untereinander, von dem die pädagogische Arbeit profitiert.

TRÄGER	MAKiTA e.V.
KINDER	50 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren
GRUPPEN	1 U 3 - Gruppe, 2 Kita-Gruppen
MITARBEITER	9 pädagogische MitarbeiterInnen

Der gestaltete Raum als Lebenshilfe für Kinder & Erwachsene

„Wie müssen Räume gestaltet sein, damit sie sich unterstützend auf die pädagogische Arbeit auswirken?“. Diese Frage stellt sich das sogenannte Würzburger Raumgestaltungsmodell, welches Pädagogen in Kooperation mit Prof. Wolfgang Mahlke und der Architekturwerkstatt Würzburg begründet haben.

Nach der Besichtigung unterschiedlichster Kindertageseinrichtungen stand für das Familienzentrum Kinderarche schnell fest: Unser Neubau soll sich an Kriterien dieses **Raumkonzepts** orientieren. Schließlich ist es an

den elementaren menschlichen Bedürfnissen nach Geborgenheit, Stabilität, Orientierung, Kommunikation und Beruhigung ausgerichtet – Grundvoraussetzungen, deren Erfüllung sich nicht nur förderlich auf die kindliche Entwicklung, sondern ebenfalls auf das Wohlbefinden der ErzieherInnen auswirken.

Wodurch sich das Konzept auszeichnet, verrät ein imaginärer Rundgang durch die Kinderarche, in der Dank persönlicher Unterstützung von Prof. Mahlke besondere Aspekte in Punkto Raumqualität und räumlicher Struktur verwirklicht sind. Im Familienzentrum begegnen uns nahezu ausschließlich **Holzeinbauten**. Diese wirken warm und gemütlich, reduzieren jedoch auch wirkungsvoll die Lärmbelastung. Außerdem fällt ins Auge, dass die Raumhöhe durch Hochebenen, Höhlen und Nischen voll ausgenutzt wird – positive Erfahrungen mit kleinen Spielgruppen gaben hierfür den Ausschlag. Ausklappbare Schrank-Etagenbetten sorgen für eine entspannte Mittagspause, ohne aufwändiges Umräumen und körperliche Anstrengung für die MitarbeiterInnen.

Weitere gut durchdachte Details würden uns bei der Besichtigung auffallen. Doch werfen wir lieber noch einen Blick auf die wahrgenommenen Effekte aus Sicht der Betrieblichen Gesundheitsförderung: „*Alles ist im Fluss.*“ – so

könnte das Fazit von Einrichtungsleiterin Frau Rottmann ausfallen. Dies bezieht sich u. a. auf die hohe berufliche Identifikation sowie auf die motivationssteigernde Beobachtung von Entwicklungsprozessen und Lernerfolgen. *Räume haben eine ganz eigene Wirkung.* Sowohl auf erzieherischer Ebene als auch hinsichtlich der Mitarbeitergesundheit.

Auf Fähigkeiten & Interessen kommt's an

Ein gut durchdachtes Konzept, das alle Akteure mit einbezieht, ist die halbe Miete. Dies gilt bei der Kinderarche nicht nur für die Räumlichkeiten, sondern auch für die **Qualitätsentwicklung**. Gemeinsam mit anderen Einrichtungen arbeitet das Familienzentrum in einem QM-Zirkel mit einer Unternehmensberatung zusammen und wird zusätzlich von einer KiTa-Fachberaterin unterstützt.

Wohlbefinden, Weiterbildungswünsche sowie Fähigkeiten und Begabungen der ErzieherInnen werden dabei stets mit berücksichtigt und sichergestellt. Dies vollzieht sich einerseits im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen, internen Audits und Checklisten. Andererseits haben die MitarbeiterInnen jede Woche aufs Neue Gelegenheit, die Betriebliche Gesundheitsförderung auf die Agenda der Teamsitzung zu bringen. Hierzu werfen sie den gruppeneigenen Laptop an und notieren ihren TOP in einem speziellen Netzwerk. Wen wundert es, dass sich diese einfache und unkomplizierte Methode großer Beliebtheit und reger Nutzung erfreut? Betriebliche Gesundheitsförderung ist dadurch im Alltag präsent – so wie es sein soll.

TRÄGER	Diakonie Betreutes Leben e.V.
KINDER	50 Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren
GRUPPEN	2 Kita-Gruppen
MITARBEITER	8 pädagogische MitarbeiterInnen





Ressourcen bündeln, Kraft & Motivation erhalten

Die Planung einer umfangreichen Konzeptumstellung schwirrte Frau Schmitz, Leiterin der Kita „Auf dem Driesch“ und ihrem Team schon lange durch den Kopf. Der Ausbau der Plätze für Kinder unter drei Jahren gab schließlich den letzten Ausschlag, die Konzeption zugunsten einer **teiloffenen Arbeit und der Nutzung von Funktionsräumen** zu verändern. „Wenn man fünf Altersstufen mit zwei Erzieherinnen auf pädagogisch hohem Niveau gerecht werden möchte, hält man dies nicht lange durch.“

Dem Bestreben folgend, sowohl dem kindlichen Bedürfnis nach altersgerechten Schutzräumen nachzukommen, als auch Personalressourcen für die Betreuung kleiner Gruppen freizusetzen – und dadurch Arbeitsbelastungen zu reduzieren – lautete die einzig logische Konsequenz: „Wir müssen unser Haus öffnen.“

Mittlerweile blickt die Einrichtung auf einen vierjährigen, dynamisch-lebendigen Konzeptentwicklungsprozess zurück, der aus gesundheitsförderlicher Sicht mit einer Vielzahl positiver Effekte einher geht: Durch die Entzerrung der Kinderzahl sanken Lärmpegel und Aggressionspotenzial der Kinder, was sich förderlich auf Arbeitsablauf, Belastung und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen auswirkt. Nicht mehr starr im Gruppenraum verhaftet sein – dies führt darüber hinaus nahezu automatisch zu einem aktiveren und bewegten Berufsalltag.

Den mit Abstand größten Pluspunkt sieht das gesamte Team jedoch in der verbesserten Zusammenarbeit, z. B. in Bezug auf die Kommunikation. Diese hat sich deutlich intensiviert, da **allmorgendlich feste Zeiten für letzte Absprachen** des Tagesablaufs eingeplant sind. Die Wochen- und Monatsplanung hat dabei auch einen hohen Stellenwert. Die Kooperation innerhalb des Teams hat sich verändert, die KollegInnen sind offener geworden. Hierfür ist sicherlich auch die Tatsache verantwortlich, dass **jede/r** Erzie-

herIn im direkten Kontakt mit den Eltern als gleichberechtigte/r und fachlich qualifizierte/r AnsprechpartnerIn für die Belange des eigenen Kindes wertgeschätzt wird – früher konzentrierte sich alles auf die jeweiligen Gruppenfachkräfte. Eine erweiterte Perspektive, welche auch die MitarbeiterInnen verinnerlicht haben: „Heute heißt es nicht mehr „Meine Gruppe“, sondern „Unser Kindergarten“, wie Frau Schmitz das Ergebnis des Veränderungsprozesses zufrieden beschreibt.

Kompetente Unterstützung

„Unser Träger und unsere Fachberaterin sind sehr nah am Team dran. Wir pflegen kurze Wege und versuchen stets, alle Pfade gemeinsam zu beschreiten“, so Frau Schmitz. Wen wundert es da, dass die Fachberaterin Frau Platau auch den oben beschriebenen Prozess intensiv begleitet und konstruktiv mitgestaltet hat?

Die Sozialpädagogin und systemische Organisationsberaterin geht in der Kita „Auf dem Driesch“ ein und aus, nimmt Stimmungen wahr und bietet Unterstützung in Krisensituationen. Eben dieser systemische Ansatz findet auch bei den jährlichen Teamentwicklungstagen Anwendung, deren Durchführung für alle Einrichtungen des Trägers verpflichtend ist. Bei diesen Anlässen, wie auch bei der monatlichen Leiterinnenbesprechung, geht es nicht nach dem „Weichspülverfahren“, sondern ehrlich, offen und konfliktfreudig zu. Fachliche und emotionale Unterstützung, die spürbar Entlastung, Sicherheit und Energie schenkt.

TRÄGER

BKJ der Stadt Eschweiler

KINDER

42 Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren

GRUPPEN

2 Kita-Gruppen

MITARBEITER

6 pädagogische MitarbeiterInnen

Mummi-Gesundheitsministerin mit klarem Auftrag

Gut Ding will Weile haben – das gilt auch für die Kita Mummi, die drei Jahre in die Erstellung eines Konzeptes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung investiert hat. Ob die Konzeption nun „fertig“ ist? Frau Rippegather, eine der vier Leiterinnen von Mumm e.V., betont: „Nein, die derzeitige Fassung ist nicht die Endgültige, denn unser Konzept lebt!“

Die Notwendigkeit zur **konzeptionellen Verankerung** der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat sich für das Team durch die Aufstockung von 30 auf 50 zu betreuende Kinder ergeben. Schnell war allen klar, dass ein veränderter Betreuungsschlüssel die Neugestaltung der Räumlichkeiten und das Überdenken und Optimieren der organisatorischen Rahmenbedingungen pädagogischer Arbeit erforderlich macht.

Gesagt, getan: Mittels Teamsitzungen, Befindlichkeitsabfragen und zweier Teamwochenenden wurden Knackpunkte der erschwerten Bedingungen sowie Bedürfnisse der MitarbeiterInnen aufgelistet. Erklärtes Ziel war es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Freude an der Arbeit langfristig erhalten. Anschließend wurden all diesen „Baustellen“ mögliche Verbesserungspotenziale gegenübergestellt.

Insbesondere der vorbildlichen Unterstützung des Trägers ist es zu verdanken, dass die Kita bauliche sowie innenarchitektonische Maßnahmen zur Lärmreduzierung und rückschonenden Arbeitsweise in die Tat umsetzen konnte. Lärmdämmung und Erzieherstühle in allen Räumen des Neubaus stellen eine große Entlastung dar.

Zum BGF-Konzept der Kita Mummi gehört selbstverständlich noch viel mehr. Da wären z. B. die Fortbildungen zu nennen, zu Themen wie Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Kompensation von Arbeitsbelastungen.

Oder das monatliche gemeinsame Essen gehen, das zur offenen und vertrauten Atmosphäre beiträgt. Schließlich ergeben sich beim Italiener, Griechen oder Araber fernab des Arbeitsalltags ganz andere Gesprächsthemen. Damit das Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung dauerhaft im Team präsent bleibt und sich stetig weiterentwickelt, herrschen in der Kita Mummi klare Verantwortlichkeiten. Eine Mitarbeiterin bekleidet das Amt der „**Gesundheitsministerin**“ und initiiert immer wieder Neuerungen im Bereich der Ernährung, Entspannung oder Bewegung. Wichtige Informationsquelle, Vorbild und treibende Kraft in einem – diese Ministerin erfreut sich garantiert großer Beliebtheit.

Und, wie iss'es?

Oftmals handelt es sich bei der Frage „Wie geht's?“ um eine Floskel, die uns mit der Begrüßung nahezu automatisch über die Lippen geht. Meistens fällt die Antwort dementsprechend knapp und oberflächlich aus.

Das Team der Kita Mummi gibt sich damit nicht zufrieden und geht mit regelmäßigen **Befindlichkeitsrunden** in die Tiefe. Im Rahmen der wöchentlichen Teamsitzungen nehmen sich Kita- Leitung und ErzieherInnen mindestens eine Viertelstunde Zeit, um allen die Chance zu geben, von sich zu berichten. Das An- und Runterkommen wird häufig mit einer Traumreise gefördert. Wer sich nicht äußern möchte, wird natürlich nicht zu seinem Glück gezwungen. In der Regel nutzen die MitarbeiterInnen das Angebot jedoch sehr rege, „aus ihrem Herzen keine Mördergrube zu machen“ – die eine oder andere Gefühlsexplosion mit inbegriffen. Ärger oder Probleme schaukeln sich somit seltener auf, was sich positiv auf Arbeitsklima und persönliches Wohlbefinden auswirkt.

TRÄGER

Mumm Bildungs- und Qualifizierungszentrum Schwerpunkt Frauen e. V.

KINDER

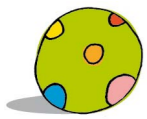
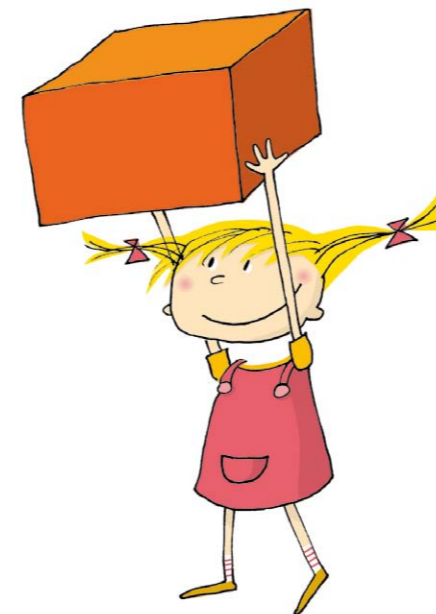
50 Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren

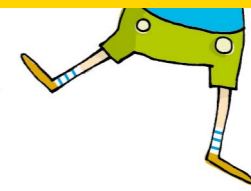
GRUPPEN

1 U 3 - Gruppe, 2 Kita-Gruppen

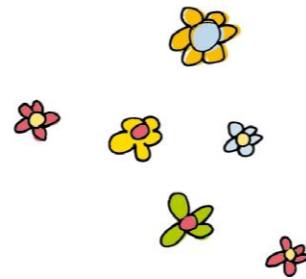
MITARBEITER

12 pädagogische MitarbeiterInnen





Stark durch Vernetzung



Mit ihrem Sitz in Korschenbroich hat die Kita „Am Hallenbad“ sicherlich einen ganz besonderen Heimvorteil. Denn die Stadt liegt im Rhein-Kreis Neuss und das bedeutet, dass der Einrichtung, wie allen anderen Kitas und Schulen hier, die Möglichkeit offen steht, sich dem „fitnetz – das gesunde Netzwerk“ anzuschließen. Ziel des Netzwerkes ist es, den Einrichtungen mittels Fortbildungen, Netzwerktreffen, Fachtagungen sowie persönlicher Beratung bei einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung behilflich zu sein. Eine Form der Unterstützung, die auch das Team der Kita „Am Hallenbad“ vor gut acht Jahren gerne angenommen hat.

Seither ist viel passiert. Wie zum Beispiel die Bildung eines **Gesundheitsteams**, das sich aus ErzieherInnen und Eltern zusammensetzt und sich alle sechs Wochen trifft. Das Engagement ist darauf ausgerichtet, die Kita mit Hilfe des sogenannten Gesundheitsförderungszyklus – das heißt von der Analyse des Ist-Zustandes über die Zielformulierung und Maßnahmenplanung bis hin zur Durchführung und Auswertung

– weiterzuentwickeln. Dass dabei regelmäßig auch Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf der Tagesordnung stehen, ist für das Team mittlerweile selbstverständlich. Und so kam es auch zu der folgenden Entscheidung.

Mehr Raum für Ruhe & Gespräche

„Aus der treibenden Spirale von immer mehr Angeboten, Attraktionen sowie Festen, die zu noch größeren Erwartungsansprüchen führten, wuchs ein immer stärker werdendes „ermüdendes“ Gefühl im Personal“, schildert Frau Goldammer-Manolakakis, die Leiterin der Kita, die damalige Ausgangssituation. Kurzum: Es musste etwas geschehen. Den systematischen Blick durch die Sitzungen im Gesundheitsteam verinnerlicht, versuchte das Team seine Stimmung zu analysieren – und kam zu dem Schluss, dass sie zwar für alle anderen in Aktion waren, sich selber jedoch dabei aus den Augen verloren hatten. Schnell waren sich alle einig, dass sie „mehr Raum“ für kollegialen Austausch brauchten und Räumlichkeiten, die einladen, ihre Energiereserven wieder aufzutanken.

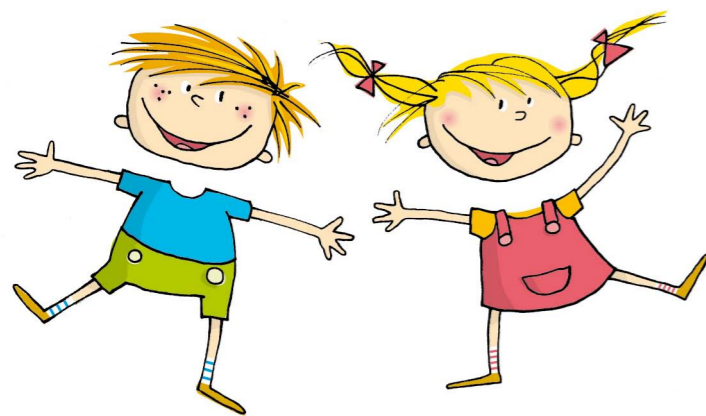
Und so entstand als Projekt die **Umgestaltung des Mitarbeiterraums**: Ideen wurden zusammengetragen, Verantwortlichkeiten verteilt und schon ging es los mit der „Verschönerungskur“. Dadurch, dass die Einrichtung schon seit 1973 besteht und das Mobiliar mit den Jahren sehr gelitten hatte, brauchte es glücklicherweise nur wenig Überzeugungsarbeit beim Träger, die Finanzierungszusage für neue Möbel zu erhalten. Zusätzlich unterstützte sogar auch das Netzwerk mit finanziellen Mitteln die Aktion. Das einstimmige Fazit des Teams: Der Aufwand hat sich gelohnt. Denn der Raum hat bis heute nichts von seiner „Wohlfühl-Atmosphäre“ verloren und lädt noch immer alle KollegInnen ein, hier in den Pausen die Seele baumeln zu lassen.

TRÄGER
Stadt Korschenbroich

KINDER
65 Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren

GRUPPEN
1 altersgemischte Gruppe, 2 Kita-Gruppen

MITARBEITER
8 pädagogische MitarbeiterInnen



Kleine Schritte, große Wirkung

Regelmäßige Bewegung trainiert nicht nur die Muskeln, sondern auch das Immunsystem. Zudem macht sie den Kopf frei, hilft Spannungen abzubauen und sorgt für gute Laune. Kurzum: Wer sich bewegt, fördert das Gleichgewicht von Körper, Geist und Seele.

Nicht zuletzt waren es genau jene Argumente, die das Team der KITA Regenbogen mit Blick auf die Bewerbung zum „Familienzentrum NRW“ motivierten, neben dem bereits vorhandenen Schwerpunkt „gesunde Ernährung“ auch der Förderung einer bewegten Lebensweise verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken – und dies nicht nur bezogen auf die pädagogische Arbeit mit den Kindern, sondern in besonderem Maße auch im Hinblick auf die Betriebliche Gesundheitsförderung.

Durch die Nähe zur Sporthochschule Köln war es für die Kita ein leichtes, eine professionelle Unterstützung für die Durchführung von Sportstunden für jung & alt zu finden. Galt es also nur noch, den Vorstand von der Idee zu überzeugen, das Erwachsenenangebot auch auf die Teammitglieder auszuweiten. Doch wie es der Zufall so wollte, hatte dieser sich ebenfalls vorgenommen, wieder sportlich etwas aktiver zu werden – und somit war es nur ein kleiner Schritt, ihn für diese Aktion zu gewinnen. Ebenfalls mit etwas Glück verbunden, war die Suche nach einem Sponsor für die notwendige Finanzierung.

Seitdem besteht für das Team viermal wöchentlich die Möglichkeit, unter Anleitung einer Sportlehrerin im kitaeigenen Bewegungsraum aktiv zu werden. Keine Frage, nicht immer sind alle MitarbeiterInnen auch mit von der Partie. Doch der „sportliche Geist“, der seither durch die Einrichtung weht, war sogar für einige der Impuls, auch den privaten Alltag (wieder) etwas sportlicher zu gestalten – sei es z. B. durch die Anmeldung im Fitness-Studio oder das Ausprobieren von neuen Sportarten wie Pilates.

Gemeinsam in Bewegung sein. Unter diesem Motto stehen ferner die jährlich stattfindenden Teamausflüge. Für einen oder mehrere Tage geht es dabei gemeinsam „auf Tour“. So ging es z. B. schon zum Segeln, Kanufahren oder in die Kletterhalle. Und in diesem Jahr? Da stehen ein paar Tage Niederlande auf dem Programm – mit schönen Radtouren durch die Landschaft inklusive.

Wertschätzung, Respekt & Anerkennung

Zweifellos sind Sport und Bewegung wichtig, um gesund und fit zu bleiben. Wenn wir jedoch das „große Ganze“ in den Blick nehmen, so gehören viele weitere Puzzelsteine dazu, damit wir uns wohl und zufrieden im Berufsalltag fühlen. So ist u. a. ein „gesundes“ Betriebsklima, in dem sich jedes einzelne Teammitglied angenommen und aufgehoben fühlt, ebenfalls von herausragender Bedeutung.

Auch das Team der KITA Regenbogen betrachtet ein solches Betriebsklima als solide Basis für ihre Betriebliche Gesundheitsförderung. Entsprechend lautet die Philosophie: „Wer Wertschätzung, Respekt, Anerkennung und Zuneigung erfährt, Freiräume hat, neben Anspannungen auch Momente der Entspannung erlebt und wer mit seinen KollegInnen lachen kann, der ist auf dem besten Weg zu einer Lebensbalance, die gesund erhält.“ Ein Team, das seit 14 Jahren mit Spaß und Engagement bei der Sache ist, scheint diesem Leitspruch voll und ganz Recht zu geben.



TRÄGER
Elterninitiative

KINDER
88 Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren

GRUPPEN
4 Kita-Gruppen

MITARBEITER
11 pädagogische MitarbeiterInnen

Schatzkiste – Alles was gut tut, was Körper, Geist und Seele verwöhnt

„Manchmal sind es die kleinen Dinge im Leben“ – unter diesem Motto möchten wir hier eine bunte Mischung aus gesundheitsförderlichen Ideen, Tipps und Anregungen rund um Ihren Arbeitsplatz vorstellen, die einfach und ohne großen Aufwand im Kita-Alltag umgesetzt werden können.

Paris – wir kommen ...

Wie wäre es mit einem Kurztrip nach Paris, einem Wellness-Wochenende an der Nordsee, einer „Kreuzfahrt“ auf dem Rhein oder...? Mit **5 Euro**, die jede/r MitarbeiterIn im Monat in die Teamkasse einzahlt, ist ein solches Vergnügen nach einiger Zeit tatsächlich realisierbar. Positiver Nebeneffekt: Spaß & Vergnügen auf der ganzen Linie ...

Apfelpause für alle

Kleine Minipausen, so zeigt der Blick in die Stressforschung, können helfen, den Stress zu reduzieren und die Energiereserven wieder aufzufüllen. Doch „ohne etwas in der Hand“ zu haben, meldet sich bei vielen oftmals ein schlechtes Gewissen, sich im unmittelbaren Arbeitsablauf eine kurze Auszeit zu nehmen. Abhilfe könnte hierbei vielleicht das Angebot einer Apfelpause schaffen: Im Pausenraum wird jede Woche ein Korb voll frischer Äpfel aufgestellt, der gerade dazu auffordert, auf eine **Apfelläuge Pause** zu machen – gesunde Vitamine und Erholung mit inbegriffen.

Sportliches miteinander motiviert

Den inneren „Schweinehund“ zu überwinden, sprich die Motivation zum Sporttreiben aufzubringen, ist manchmal der schwerste Schritt. Ein guter Tipp zum „Aufraffen“ ist, sich einen Sportpartner zu suchen. Das kann ein fester Lauftreff sein oder aber auch regelmäßige sportliche Verabredungen mit KollegInnen. Eine Sparte des „**Kita-Betriebssport**“ könnte z. B. ein **offener Fitness-Treff** im Bewegungsraum sein – entweder in Eigenregie durchgeführt oder in Kooperation mit der VHS oder einem Sportverein.

Team-Dinner

Café-Besuch, Radtour, Bowlen, Mini-Golfspielen... die Liste der möglichen Teamaktivitäten ist lang. Doch wir wäre es mal mit regelmäßigen **gemeinsamen Kochabenden** mit den KollegInnen? Lässt es sich beim geselligen Kochen und Essen doch zweifellos wunderbar plaudern, lachen und Spaß haben.

Bei einer eigenen Kita-Küche ist der Ort des Geschehens schnell ausfindig gemacht – denn so kann es sehr schön sein, das berufliche Umfeld mal ganz anders zu nutzen, gemeinsam dort eine entspannte Zeit zu verbringen und z. B. den Garten einfach mal für sich zu haben.

Energiespender „Frische Luft“

Ohne einen Raumwechsel fällt es in der Regel eher schwer, in der Pause so richtig abschalten zu können. Ein guter Tipp ist daher, die (Mittags-) Pause so oft wie möglich außerhalb der Einrichtung zu verbringen. So könnten z. B. zwei feste Tage in der Woche für einen **Spaziergang an der frischen Luft** reserviert werden. Auf diese Weise verschaffen wir unserem Körper nicht nur etwas Bewegung, sondern können unseren Gedanken freien Lauf lassen und ein wenig Abstand vom Arbeitsalltag gewinnen.

Hilfe zur Selbsthilfe durch Team-Superversion

Gemeinsame Gespräche zur Lösung von Problemen inner- und außerhalb des Teams können gelegentlich an ihre Grenzen stoßen. Gründe dafür können sein: „Betriebsblindheit“, gegenseitige Antipathien, der fehlende Mut, „heiße Eisen“ anzusprechen oder auch einfach Probleme, die als solche nicht erkannt werden. In diesen Situationen kann es hilfreich sein, eine/n externe/n **BeraterIn bzw. SupervisorIn** hinzuzuholen, der/die den Teammitgliedern hilft, sich selbst zu helfen. Schwerpunktbereiche einer Superversion können sein:

- **Fallsupervision:** Thematisierung und Klärung von Problemen und Prozessen in der **Team-Zusammenarbeit** in Bezug auf die zu betreuenden Kinder und ihre Eltern.
- **Teamentwicklung:** Klärung von Arbeitsstrukturen und Rollen innerhalb des Teams sowie Abbau von Informationsverlusten.
- **Konzeptentwicklung:** (Weiter-) Entwicklung von Arbeitsprozessen und Analyse professioneller Handlungsmöglichkeiten innerhalb des Teams.
- **Krisenintervention:** Aufdeckung und Bewältigung von Krisen im Team.

Für einen schwingvollen Start in den Tag

Keine Frage, nicht jede Einrichtung hat um die Ecke eine Vollwert-Bäckerei **mit Lieferdienst**. Wenn doch, könnte es durchaus eine Überlegung wert sein, sich den kleinen Luxus eines solch „gesunden Frühstück“ z. B. einmal wöchentlich zu gönnen.

Entspannende Stirnmassage

Eine wirkungsvolle Massage, um Verkrampfungen der Stirnmuskulatur zu lösen und den **Kopf „frei“ zu bekommen**, ist die Stirnmassage: Streichen Sie mit leichtem Druck die „Zornesfalte“ zwischen den Augen mit Daumen oder Mittelfinger aus.



Fragen kostet nichts ...

Egal, ob die Unterstützung **finanzieller, personeller** oder **materieller** Art ist – gebrauchen kann man diese zweifellos auch im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Überlegen und beraten Sie gemeinsam im Team, wer Ihnen im Rahmen Ihres Vorhabens behilflich sein könnte bzw. welche Form der Unterstützung Sie benötigen.

Mögliche Kooperationspartner: Unfallkassen – Betriebs-/ Krankenkassen – Gesundheitsamt – Sportvereine – SportstudentIn auf Honorarbasis – Ehrenamtliche – Physiotherapie – Ernährungsberatung – VHS o. a. Bildungsstätten – Trägerinterne Fachämter – Mehrgenerationenhäuser – Eltern ...

Dem Stress auf die Spur kommen

Wie das so ist mit den Gefühlen: Obwohl oft übermächtig und belastend, sind sie gleichzeitig häufig allgemein, diffus und wenig greifbar. Genauso ist es auch in Situationen, in denen wir uns emotional oder körperlich überfordert fühlen, weil der Stress uns mal wieder förmlich überrollt. Um Stress erst gar nicht aufkommen zu lassen, kann das Bewusstmachen typischer Stresssituationen und unserer individuellen Reaktion auf selbige ein erster Wegweiser sein.

Eine Möglichkeit, sich die individuellen Stressauslöser und -symptome bewusst zu machen, ist ein so genanntes **Stresstagebuch**. Wenn wir erst einmal wissen, in welchen Situationen wir persönlich unter Stress geraten und wodurch sich dies emotional und körperlich ankündigt, können wir uns zukünftig darauf vorbereiten, Ideen zur Bewältigung sammeln und versuchen, uns beim nächsten Mal vor bzw. nach der jeweiligen Stresssituation zu entspannen.

- **Situation:** Wann & wo ist die Stresssituation aufgetreten? Wer ist daran beteiligt und was ist geschehen?
- **Bewertungen:** Wie bewerte ich die Situation, das Verhalten anderer, mich selbst? Welche Erwartungen habe ich an mich oder andere? Welche Befürchtungen habe ich?
- **Reaktionen:** Was spüre ich körperlich? Was fühle ich? Was tue oder sage ich?

Alles im „grünen Bereich“?

Eine **Lärmampel** ist ein hervorragendes pädagogisches Instrument, um Kinder und ErzieherInnen für die Geräuschentwicklung in der Einrichtung zu sensibilisieren. Optisch gleicht eine solche Lärmampel einer normalen Straßenampel. Genau wie diese besteht sie aus einem Kasten mit einem roten, einem gelben und einem grünen Licht, die jedoch oft mit einem lachenden, einem neutralen und einem traurigen Gesicht versehen sind. Durch eine Dezibel-Messfunktion, die an das jeweilige optische Signal gekoppelt ist, stellt die Ampel den Faktor Lärm, der sonst nur akustisch wahrnehmbar ist, optisch dar. Lärm wird dadurch sichtbar gemacht und alle können erkennen, wenn es in der Gruppe zu laut wird. Laut Erfahrungsberichten „kontrollieren“ sich die Kinder dadurch selbst und sind bemüht, dass die Lärmampel immer „lacht“.

Tipp: Leider ist die Anschaffung einer Lärmampel mit Kosten ab 100 Euro nicht ganz günstig. Alternativ bieten aber auch verschiedene Institutionen, wie zum Beispiel in einigen Regionen die Unfallkassen, die Möglichkeit, eine Lärmampel auszuleihen. Es lohnt also, sich über diese Möglichkeit zu informieren.

Literaturtipp: Stress war gestern: Mehr Gelassenheit im Kita-Alltag

In Zeiten wachsender Bildungsansprüche und Personalknappheit brauchen Erzieher/innen ein gutes Rüstzeug, um den wachsenden beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können. Besonders in sozialen Berufen ist Burnout auf dem Vormarsch. Eine Ursache dafür liegt in den hohen Erwartungen, die von außen an die Arbeit gestellt werden, aber auch an den hohen Ansprüchen der dort Tätigen an sich selbst. Das Buch versetzt Erzieher/innen in die Lage, diese Erwartungen zu reflektieren und selbst aktiv **Stressgefühlen und Burnout** entgegenzuwirken (*zit. nach verfügbaren Verlagsinformationen*).

Autorin: Rita Greine
Verlag: Cornelsen Verlag Scriptor 2008
ISBN: 3589246146
Kosten: ca. 17 Euro

Linktipp: Erzieherinnengesundheit. Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen

Hinter diesem „Lesetipp“ verbirgt sich ein **umfangreiches Nachschlagewerk** für Führungskräfte wie auch engagierte MitarbeiterInnen. Herausgegeben vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales spannt das Handbuch einen detaillierten Bogen von den rechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, über Tipps zur praktischen Umsetzung ebendieser Gesetzesvorgaben bis hin zum Aufgreifen spezifischer Handlungsfelder wie Lärm, rückengerechtes Arbeiten oder psychische Belastungen.

Zu finden unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/download.do?id=2071577> [Stand: Mai 2011]

Linktipp: Altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten.

Arbeiten in der Kita bis 67 – ist das überhaupt möglich? Und: Wie kann das gehen? In dieser Broschüre finden Sie zahlreiche Informationen zur Verbesserung der **Beschäftigungsfähigkeit** von ErzieherInnen durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen. Die Handlungshilfe ist das Ergebnis des Projektes *Altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten*, durchgeführt von der Technologieberatung des DGB NRW e.V.

Zu finden unter: <http://www.tbs-nrw.de/tbs/index.id,3969.html> [Stand: Mai 2011]

Weiterbildungstipp: Online-Seminar „Gesunder Arbeitsplatz Kita?“

Ziel dieses internetbasierten Seminars ist die Befähigung zur dauerhaften Verankerungen von Aktivitäten der **Betrieblichen Gesundheitsförderung** im Betriebsalltag. Der Online-Kurs, als lebendiger Mix aus Theorie und Praxis, schließt nach 4 Wochen mit einem Zertifikat ab. Die Module beschäftigten sich mit folgenden Aspekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kita: *Leben & arbeiten in der Kita – eine gesundheitliche Herausforderung?, Auf dem Weg zum Gesunden Arbeitsplatz Kita – Möglichkeiten der praktischen Umsetzung, Stress lass nach... – Strategien für den Umgang mit psychischen Belastungen.*

Mehr Informationen zum Online-Seminar finden Sie unter www.ipg-onlinefortbildung.de

Literaturverzeichnis

Berger, Judith; Niemann, Désirée; Nolting, Hans-Dieter; Schiffhorst, Guido (2002): Stress bei Erzieherinnen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastungen in ausgewählten Berufen. Hamburg.

Buch, Markus; Frieling, Ekkehart (2001): Belastungen und Beanspruchungsoptimierung in Kindertagesstätten. Kassel.

Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK BV) (2004): Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen. Argumente und Tipps für ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement. Essen.

Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK BV) (2010): BKK Gesundheitsreport 2010. Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft. Essen.

Fuchs, Tatjana; Trischler, Falko (2009): Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Frankfurt am Main.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2007): Wie geht's im Job? Kita-Studie der GEW. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

IKK-Bundesverband (Hrsg.) (2006): Der IKKimpuls Berufsreport Erzieherinnen und Erzieher. Bergisch Gladbach.

Khan, Attiya (2007): Gesundheitsförderung für Erzieherinnen: Evaluation von Gesundheitszirkeln. Saarbrücken.

Rudow, Bernd (2000): Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Schulmanagement, 6, 27-31.

Rudow, Bernd (2004a): Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen. Kurzfassung des Projektberichtes. Mannheim/ Mühlhausen.

Rudow, Bernd (2004b): Arbeitsbedingungen für Erzieherinnen. Hohe psychische Belastungen. Bildung & Wissenschaft 6. S. 6-11.

Schad, Martina (2003): Erziehung – (k)ein Kinderspiel. Gefährdungen und Belastungen des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten. Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen. Band 7. Wiesbaden.

Seibt, Reingard; Khan, Attiya; Thinschmidt, Marleen; Dutschke, Diana; Weidhaas, Jessica (2005): Gesundheitsförderung und Arbeitsfähigkeit in Kindertagesstätten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven.

Thinschmidt, Marleen; Gruhne, Brit; Hoesl, Simone (2008): Forschungsbericht zur beruflichen und gesundheitlichen Situation von Kita-Personal in Sachsen. Ein Vergleich des Landkreises Torgau-Oschatz und der Stadt Zwickau. Dresden.



