

# Vivo

Ausgabe 22

Newsletter zur Gesundheitsförderung in der Kita



## Pädagogische Fachkräfte: stark bleiben und stark machen

### Inhalt

Gesundheit der Fachkräfte  
im Blick! 2

Ressourcen fördern, Belastungen  
verringern 4

Buchtipps 5

Betriebliche Sozialberatung 6

Betriebliches  
Eingliederungsmanagement 6

Veränderung in der Kita  
Krehlstraße 7

Infos 8

Aktuelles 8

Impressum 8

Die Arbeit in Kindertageseinrichtungen hat sich in den vergangenen Jahren sehr verändert: Die Aufgaben haben zugenommen, z. B. durch Dokumentations- und Beobachtungspflichten, die Inanspruchnahme der Einrichtungen von mehr Kindern unter drei Jahren, erweiterte (Bildungs-) Ansprüche von Gesellschaft und Eltern, Qualitätssicherung und -entwicklung und die verstärkte Zusammenarbeit mit Eltern und Grundschulen. Die Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern ist dadurch anspruchsvoller geworden, und dies bei einem seit einigen Jahren erhöhten Fachkräftemangel in vielen Einrichtungen.

Wir möchten diesen Newsletter daher nutzen, um zum einen die bestehenden Belastungen für Sie als Fachkräfte zu analysieren und zu thematisieren. Denn nur, wenn wir die Situation und die Hintergründe verstehen, können wir an Verbesserungen arbeiten. Zum anderen möchten wir Ihnen Wege und Möglichkeiten der Entlastung aufzeigen und Sie ermutigen, sich mit Ihrem Team auf den Weg zu einer gesundheitsfördernden Einrichtung zu machen, in der auch Ihr eigenes Wohlbefinden gefördert wird. Insbesondere die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz Kita soll dabei in den Blick genommen werden.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und Entdecken unserer neuen Vivo! - Ausgabe.

*Ihr Team „Gesund aufwachsen“  
aus dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt Stuttgart*

# Gesundheit der Fachkräfte im Blick!

Eine Studie der DAK und der BGW untersuchte Stressreaktionen von Erzieherinnen und Erziehern im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Diese ergab, dass ihr psychischer Gesundheitszustand um circa 8 % schlechter ist als bei anderen Beschäftigten in der Bundesrepublik (bei identischer Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter). Und das, obwohl sich die Berufsgruppe bezüglich des körperlichen Gesundheitszustands nicht vom Durchschnitt unterscheidet. Allerdings leiden sie erheblich stärker unter psychosomatischen Beschwerden (27% über dem Durchschnitt): Die Beschwerden Grübeleien, innere Unruhe und Mattigkeit, welche als Folge von psychischer Belastung auftreten, sind unter pädagogischen Fachkräften deutlich verbreiteter.

Die „Stege-Studie“ hat ebenfalls die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz Kita untersucht und kommt zu dem Schluss, dass insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen besondere Beanspruchungen darstellen.

Dazu zählen:

- schlechte finanzielle und räumliche Ausstattung
- schlechte ergonomische Arbeitsbedingungen
- chronischer Zeitdruck
- ständig steigende Arbeitsanforderungen
- Belastung durch Lärm
- zu geringe Bezahlung
- geringe Aufstiegsmöglichkeiten
- geringe gesellschaftliche Reputation (Viernickel, Voss; 42ff.)

Zusammenfassend zeigt sich, dass pädagogische Fachkräfte überdurchschnittlich ausgeprägte Stressreaktionen aufweisen.

Diese sind dann besonders stark ausgeprägt, wenn folgende Arbeitsbedingungen zusammenkommen: Hohe quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie häufige Arbeitsunterbrechungen in Kombination mit geringer Aufgabenvielfalt und engem Handlungsspielraum bei der Arbeit (Berger et al., 2011).

## Psychische Belastung & psychische Gesundheit

Um die Möglichkeiten zur Verbesserung der psychischen Gesundheit betrachten zu können, soll kurz erläutert werden, was hierunter verstanden wird:

„Psychische Gesundheit“ wird definiert als „ein Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“ (Grünbuch, 2005).

Ihr gegenüber steht die psychische Belastung, welche die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ meint (lt. EN ISO 10075).



*Bild 1: Psychische Gesundheit - Wenn Belastung und Ressourcen sich die Waage halten.* Diese Einflüsse ergeben sich aus den Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, den Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen sowie sozialen und gesellschaftlichen Faktoren.

Um Lösungs- oder Entlastungsstrategien zu entwickeln, sollen daher die unterschiedlichen psychischen Belastungsarten genauer betrachtet werden.

## Belastungsfaktoren

### 1. Arbeitsaufgaben

Der Beruf der pädagogischen Fachkraft ist überaus vielfältig, komplex und abwechslungsreich (GEW 2010, 20). Zu ihren Aufgaben gehören neben der Betreuung, Versorgung und Erziehung der Kinder auch Beobachtungen, Dokumentationen, Sprachförderung, Vorbereitung und Nachbereitung, Gesprächsführung mit unterschiedlichen Personen und Qualitätsmanagement.

Als Einrichtungsleitung kommen weitere Aufgaben hinzu, wie z. B. Führung der Mitarbeitenden und Kommunikation mit dem Träger. Die Vielzahl an unterschiedlichen Aufgaben kann im besten Fall als Herausforderung, im schlechtesten aber auch als Überforderung empfunden werden. Dies droht insbesondere, wenn sie gehäuft vorkommen und keine Entlastung durch Kolleg\*innen, weniger bürokratischen Aufwand oder andere Entlastungen in Sicht ist.

Oftmals steht nicht genügend Zeit für alle Aufgaben zur Verfügung und sie entsprechen in der Komplexität nicht immer den Kompetenzen, die in der Ausbildung vermittelt wurden. Dazu bringen sie teilweise körperliche Belastungen wie Heben, Tragen, Knien, Bücken, viel Sprechen, Lärm und die Regulation eigener Emotionen mit sich (GEW, 2010).

### 2. Arbeitsorganisation

Diese wird bestimmt durch die Arbeits- und Pausenzeiten, Vertretungsregelungen, Zuständigkeiten, Vorgaben und Arbeitsabläufe, Kooperationen und Kommunikationsroutinen im Team sowie mit Träger und Eltern.

Die Organisation der Aufgaben ist teils vom Träger vorgegeben, teils kann sie aber auch vom Team beeinflusst werden. Wenn eine pädagogische Fachkraft ihre Vorstellung davon, wie die Arbeit zu erledigen ist, nicht umsetzen kann, belastet sie das emotional.

### 3. Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen

Die Räume und Sachmittel (z. B. Möbel) in der Kita sowie die Umgebungsbedingungen (Temperatur, Lärm, Gerüche) aber auch das Infektionsrisiko stellen Quellen für zunächst körperliche Belastungen dar, die auch zur psychischen Belastung werden können, wenn sie die Toleranz der Mitarbeitenden übersteigen und keine Veränderung möglich erscheint.

### 4. Soziale und gesellschaftliche Faktoren

Der tägliche Kontakt mit unterschiedlichen Personen stellt eine Herausforderung dar: Team, Kinder, Eltern, Vorgesetzte etc. erfordern ein Einfühlen auf unterschiedlichste Bedürfnisse und Ansprüche. Dazu kommen die Ansprüche der Gesellschaft, die eine hohe Erziehungs- und Bildungsqualität sowie die Wahrung der sozialen Chancengleichheit erwartet. Dem allen steht eine teils eher geringe gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung gegenüber.

### Ressourcen der pädagogischen Fachkräfte

Den (psychischen) Belastungen stehen Ressourcen gegenüber, die zum einen in der Persönlichkeit des oder der Einzelnen liegen, aber auch aus der beruflichen Tätigkeit und dem sozialen wie beruflichen Umfeld der einzelnen Fachkraft entstehen.

#### 1. Ressourcen des Berufs

Die Arbeit mit den Kindern wird häufig als erfüllend erlebt, lässt Gestaltungsspielraum und Mitbestimmung zu. Eigene Fähigkeiten und Interessen können eingebracht werden, die Tätigkeit erfordert große Verantwortung und eine hohe Identifikation mit dem Beruf.

Bei pädagogischen Fachkräften zeigt sich dies auch in der Studie der DAK und der BGW, in welcher der Einsatz von beruflichem Wissen und Können besonders gut bewertet wurde. Die

Vielseitigkeit der Arbeit und die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen einzusetzen, wurden von ihnen dabei durchschnittlich bewertet. Der Rückhalt durch das Team und Vorgesetzte und der verfügbare Handlungsspielraum werden ebenfalls durchschnittlich gesehen, bei Information und Mitsprache liegen die pädagogischen Fachkräfte über dem Durchschnitt (Berger et al., 2011).

#### 2. Persönliche Ressourcen

Neben den Ressourcen des Berufs bestimmen die persönlichen Ressourcen wie eine psychische Belastung wahrgenommen wird. Hier sind insbesondere die Resilienz-faktoren zu nennen: je ausgeprägter diese sind, desto besser können belastende Situationen im Beruf und im Privaten erfolgreich bewältigt werden.



Bild II: die persönliche Resilienz entsteht aus dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren

Diese sind:

- Selbstwirksamkeitsüberzeugung (was ich tue, zeigt eine Wirkung)
- Kohärenzgefühl (meine Arbeit wird als verstehbar, handhabbar und bedeutsam anerkannt)
- Selbst- und Fremdwahrnehmung (ich erkenne meine Stärken und Schwächen sowie die der anderen)
- Selbstregulation (ich kann meine Gefühle der Situation entsprechend regulieren)
- Sozialkompetenz (ich kann mich in ein Team einfügen)
- Aktive Bewältigungskompetenz (ich verfüge über Möglichkeiten, Belastungen zu kompensieren)
- Sinnfindung (meine Arbeit ergibt Sinn für mich).
- Problemlösekompetenz (ich finde Lösungen für Probleme)

Als weitere Ressourcen gelten:

- Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit
- Soziale (private) Unterstützung
- Erfüllende Freizeitgestaltung
- Regenerationszeiten
- Eigene Belohnung(en)
- Innere Ruhe & Ausgeglichenheit
- Gesunde Ernährung und Lebensweise
- Bewegung und Sport (Viernickel & Voss, 2015)

### Schlussfolgerung

Die Verantwortung für die psychische Gesundheit ist vielschichtig, entsprechend kann und sollte diese auch angegangen werden: In der Verantwortung des Trägers liegt die Arbeitsplatzgesundheit, die stetig überprüft - und wenn nötig - verbessert werden muss. Die Einrichtungsleitung und das Team können daran arbeiten, Belastungen zu verringern und sich gegenseitig zu unterstützen. Und die Stärkung der psychischen Gesundheit kann durch die Fachkraft selbst angegangen werden, indem die individuellen Ressourcen in den Fokus genommen werden.

Konkrete Tipps, wie Ressourcen gefördert und Belastungen verringert werden können, sind Inhalt des Artikels auf S. 4.

Text: Bettina Straub,  
LHS Stuttgart, Gesundheitsamt

Quellen:

*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2010). Ratgeber Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst. Jung, S., Schmid, J. (2015). Gesundheit von pädagogischen Fachkräften. Stuttgart: UKBW*  
Berger, J., Niemann, D., Nolting, H.-D., Schiffhorst, G., Genz, H., Kordt, M. (2011). *Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen. Hamburg: BGW/DAK*  
Viernickel, S., Voss, A. (2015): *STEGE - Strukturqualität und Erzieher\_innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Wissenschaftlicher Abschlussbericht. Berlin.*

## Ressourcen fördern, Belastungen verringern

Maßnahmen zum Abbau von Stress sollten in einem ersten Schritt eine vertiefende Untersuchung der konkreten Umstände im Arbeitsalltag bedeuten: Gibt es Möglichkeiten zum Abbau der berufstypischen Belastungen, wie bspw. Lärm? Können die Ressourcen im Team oder von einzelnen Mitarbeitenden gestärkt werden? Können individuelle Ressourcen gestärkt werden (z. B. durch eine Erweiterung des Informations- und Handlungsspielraums)?

Ein bewusster Ausgleich zum Arbeitsalltag kann eine Hilfe beim Umgang mit Belastungen sein:

Der Spaziergang in der Pause oder nach der Arbeit, Entspannungsübungen für Körper und Geist sowie Bewegung oder Sport zur Kräftigung besonders geforderter Muskelgruppen wie der Rücken- und Schultermuskulatur. Wir möchten Ihnen einige Tipps aufzeigen, wie Sie die (psychischen) Belastungen für sich und Ihr Team verringern und Ihre Schutzfaktoren stärken können. Wie so oft gilt dabei: Da jede Einrichtung verschieden ist, können keine pauschalen Empfehlungen gegeben werden. Folgende Optionen und Fragen zeigen jedoch mögliche Anknüpfungspunkte auf:

### 1. Organisatorische Maßnahmen prüfen

- Sind die Arbeitszeitregelungen optimiert (feste Pausenregelung, langfristige Planbarkeit der Arbeitszeiten)?
- Können flexible Arbeitszeitmodelle angewendet werden?
- Sind die Führungskräfte regelmäßig zu Führung und Gesundheitsthemen geschult?
- Kann die Kommunikation durch moderne Kommunikationsmethoden verbessert werden?

- Gibt es Vertretungskräfte?
- Gibt es feste Elternsprechzeiten?
- Ist der Empfang gut gestaltet, um Abholzeiten und Mittagessen-Zeiten zu entzerren?
- Erhält die Leitung sowie ggf. das Team Supervision?
- Kann Training oder Coaching zum Umgang mit Stress angeboten werden?
- Sind regelmäßige Fortbildungen zu Gesundheitsthemen, wie Entspannung oder Burn-out-Prävention eingeplant?
- Gibt es professionelle Beratung der Mitarbeitenden bei Gesundheitsproblemen?
- Werden sie zu körper- und bewegungsgerechtem Arbeiten angeleitet?
- Können Gruppen verkleinert werden?

Einen Bericht aus der Praxis hierzu finden Sie auf Seite 7 dieses ViVos.

### 2. Freiräume ermöglichen

Zahlreiche Studien belegen, dass Beschäftigte mit vielen persönlichen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen psychisch gesünder sind. Sie gehen Probleme aktiv an und zeigen sich bei deren Lösung sehr kreativ, gleichzeitig sinkt die Abwesenheitsquote. Daher sind alle Instrumente, die die Freiräume der Beschäftigten bei der Arbeit erhöhen, potentiell förderlich für die psychische Gesundheit und somit grundsätzlich auch im Interesse der Arbeitgebenden. Zwar haben pädagogische Fachkräfte, verglichen mit anderen Berufen, per se überdurchschnittliche Freiräume hinsichtlich der Inhalte, Methoden, eingesetzten Materialien und zeitlichen Rhythmen. Es lohnt trotzdem, immer wieder zu prüfen, ob die Freiräume und damit die Arbeitsqualität weiter erhöht werden können. Dies gilt auch für die Rahmenbedingungen: Beispiele dafür sind individuelle Arbeitszeitmodelle, die weitgehend autonome Gestaltung von Arbeitsaufgaben und eine hohe Entscheidungskompetenz der Beschäftigten.

### 3. Führungskräfte stärken

Kita-Leitungen sollen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Gesundheit aller Menschen im Team erhalten und verbessert wird. Dazu zählt insbesondere die Aufgabe, die Arbeit gut aufzuteilen und zu planen, individuelle Freiräume je nach Kompetenz zuzulassen, zwischenmenschliche Konflikte im Team zu entschärfen und ein echtes Interesse an den Mitarbeitenden zu zeigen. Kita-Träger sollten daher sicherstellen, dass die Führungskräfte ihre Verantwortung wirklich wahrnehmen können. Zu beachten sind hauptsächlich zwei Faktoren: die optimale Personalauswahl und die systematische Fortbildung der Führungskräfte in organisatorischen, rechtlichen, pädagogischen und auch arbeitswissenschaftlichen Fragen.

### 4. Körperliche Belastungen verringern und ausgleichen

Körperlichen Beschwerden, die durch Überlastungen, Fehlhaltungen bei einseitigen Arbeitsaufgaben oder ergonomisch schlecht gestaltete Arbeitsplätze entstehen, kann durch körperliche Abwechslung begegnet werden. Ein Wechsel von Tätigkeiten in sitzender, kniender, stehender und gehender Körperhaltung kann bewusst eingebaut werden.



*Bild III: Von gemeinsamen Yogaeinheiten können nicht nur Kinder profitieren*

Auch gezielte Bewegungsangebote sollten in die eigene Arbeit eingebaut und wenn möglich gemeinsam mit den Kindern durchgeführt werden. Darüber hinaus sind Sportarten, die das Muskel- und Skelettsystem stärken, ausgezeichnet zur Prävention geeignet.

## 5. Sinn und Aufgabenvielfalt erhöhen

Menschen engagieren sich dann besonders stark, wenn sie davon überzeugt sind, dass ihre Arbeit wichtig und sinnvoll ist. Pädagogische Fachkräfte empfinden ihren Beruf zu Recht als wichtig und sinnhaft. Dies ist ein guter Schutz für ihre psychische Gesundheit und somit auch ein positiv besetzter Anknüpfungspunkt für Wertschätzung durch die Leitung, das Team oder die Eltern. Können die Aufgaben im Team vielleicht vermehrt so verteilt werden, dass die Mitarbeitenden jeweils die Aufgaben übernehmen, denen sie persönlich den größten Sinn zuschreiben?

## 6. Soziale Unterstützung

Ein gut funktionierendes Team ist ein wichtiger Faktor zur Verminderung der Belastungen bei der Arbeit. Dazu gehört ein „kurzer Draht“ zur Führung und regelmäßige Besprechungen. Auch gemeinsame Aktivitäten und Supervisionen können zum sozialen Wohlbefinden beitragen.

## 7. Entspannung und Stressbewältigung ermöglichen

Zum psychischen und körperlichen Wohlbefinden aller Beteiligten können Sie beitragen, indem

- Entspannungsphasen für Kinder und Mitarbeitende eingeplant werden, auch das Erlernen von Entspannungstechniken gehört dazu.
- Prävention und Gesundheitsförderung integriert und angeboten werden (gesunde Ernährung, Suchtprävention, regelmäßige Bewegung, Impfungen).
- Überlastungen vermieden werden, dazu dienen auch die Möglichkeiten der Gefährdungsbeurteilung (s. Buchtipps rechts).

Quelle: <https://www.ukh.de/kindertagesstaette/arbeitschutz-und-gesundheit/weniger-belastungen-mehr-ressource-im-kita-alltag>

# Buchtipps

## Gesundheit von pädagogischen Fachkräften (Handlungshilfe)



In der Handlungshilfe steht die Erhebung der psychischen (Belastungs-) Faktoren im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen mittels einer sogenannten „Smiley-Methode“ im Mittelpunkt. Dabei werden im Team Beispiele für Situationen im Arbeitsalltag zusammengetragen, bewertet und mögliche Maßnahmen erarbeitet. Ziel ist, dass so psychische Belastungen im Arbeitsalltag schnell und effektiv ermittelt und entsprechend auf diese reagiert werden kann.

Die Handlungshilfe ist kostenlos verfügbar unter <https://www.ukbw.de/arbeits-gesundheitsschutz/kita-und-tageseltern>



## Stressfrei und gelassen – Professionalität im Kita-Alltag



„Nur wenn es Ihnen selbst gut geht, können Sie auch gute Arbeit leisten“ – so leitet Uli Bott in ihr Buch „Stressfrei und gelassen“ ein. Um gesund und zufrieden bleiben zu können, richtet sie sich direkt an Sie als pädagogische Fachkraft und liefert Ihnen eine Vielzahl praktischer Impulse und Fragenstellungen, die zur Selbstreflexion und zur Weiterentwicklung der pädagogischen Haltung anregen. Verlag Herder, 15€: <https://www.herder.de/kindertagen-paedagogik/shop/p1/52152-stressfrei-und-gelassen-kartonierte-ausgabe/>

## 30 Achtsamkeitskarten für Kita-Teams

Durch Denkanstöße zur Achtsamkeit werden 30 Mini-Pausen geboten. Die Impulse für innere Ruhe, Gelassenheit und Präsenz sind direkt umsetzbar und sowohl für Einzelne als auch für Teams geeignet. Don Bosco Verlag, 20€: <https://www.donbosco-mediendien.de/schatzkarten-fuer-erzieherinnen/t-1/1465>

## Betriebliche Sozialberatung

### Eine Unterstützungsmöglichkeit bei psychischer Belastung

In Situationen, in welchen die individuelle Grenze der Belastbarkeit erreicht ist, kann professionelle Unterstützung helfen: Eine betriebliche Sozialberatung (BSB) bietet den Mitarbeitenden individuelle Beratung bei psychosozialen Fragestellungen. Die Beratungsanlässe können ganz unterschiedlich sein. Stress und Überlastung, Konflikte, gesundheitliche Probleme, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder private Sorgen sind mögliche Themen. Mitarbeitende finden bei psychischer Belastung eine lösungsorientierte Unterstützung.

### Konkretes Angebot

Manchmal reicht schon ein einzelnes Gespräch aus, um in einer schwierigen Situation wieder klarer zu sehen oder einen Lösungsansatz zu finden. Oft braucht es aber mehrere Termine, um die eigene Situation zu sortieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dies geschieht meist im Rahmen von vertraulichen Gesprächen unter vier Augen. Auch Gespräche mit mehreren Beteiligten sind denkbar, sofern der Wunsch dazu besteht. So kann z. B. ein Konflikt innerhalb eines Teams oder eine Unstimmigkeit mit der Leitung in einem gemeinsamen Gespräch geklärt werden. Ebenso ist eine unterstützende Begleitung zu internen Besprechungen möglich, beispielsweise mit der Personalstelle oder anderen Beteiligten.

### Weiterführende Hilfen

Sollte deutlich werden, dass eine spezifische Hilfe nötig ist, helfen Informationen über andere interne und externe Angebote oder sogar eine Weitervermittlung an andere

Stellen weiter. Dies ist häufig bei privaten Themen sinnvoll, wie beispielsweise bei familiären Problemen, Schulden, zur Abklärung einer möglichen psychischen Erkrankung oder bei Suchtthemen.

### Beratung von Führungskräften

Das Beratungsangebot richtet sich auch an Leitungen. Hier geht es häufig um Themen, die die berufliche Rolle und Verantwortung betreffen. Vorgesetzte haben Einfluss auf die psychosoziale Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie können an den Rahmenbedingungen oft nichts ändern, haben aber die Möglichkeit, ein Gegengewicht zu den Belastungen zu schaffen, beispielsweise durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation oder durch ein gutes und wertschätzendes Miteinander.

Im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden, bei Konflikten im Team oder in Krisensituationen kommen häufig Fragen auf. Diese können in einer Beratung geklärt werden. Auch ganz persönliche Angelegenheiten können Anlass für eine Kontaktaufnahme sein. Im Lot und in einer guten Balance zu sein hilft, den Führungsalltag zu bewältigen. Gerade in stressigen Zeiten gelingt das nicht immer. Sich selbst Unterstützung zu holen, kann dann ein Ausdruck guter Selbstfürsorge sein.

*Text: Dipl. Päd. Beate Wutsch, LHS Stuttgart, Betriebliche Sozialberatung*

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

### Der Weg zurück ins Arbeitsleben

Erkrankungen, Unfälle, Schicksalsschläge - auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kindertagesstätten bleiben diese kritischen Ereignisse nicht erspart. In der Folge kann es zu erheblichen Auswirkungen am Arbeitsplatz kommen. Leistungseinschränkungen, Konflikte im Team und Ängste, wie es weitergehen kann, belasten die Rückkehr. Seit 1.5.2004 hat der Gesetzgeber allen Arbeitgebenden mit §167 Abs.2 SGB IX verbindlich aufgegeben, Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihre Arbeits- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten. Für die Beschäftigten sind all diese Maßnahmen freiwillig.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt Mitarbeitende in einem ergebnisoffenen Suchprozess bei Ihrem Weg zurück, beispielsweise

- durch Unterstützung für individuelle Maßnahmen oder für die Gestaltung des Arbeitsplatzes
- bei der Beratung, Vermittlung und Beantragung von Rehabilitations- und Teilhabeleistungen

*Text: Dipl. Päd. Angelika Feurer, LHS Stuttgart, Betriebliches Eingliederungsmanagement*

### Kontakt zur Betrieblichen Sozialberatung (BSB) und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM):

Mitarbeitende der LHS Stuttgart:

BEM: Bitte wenden Sie sich an ihre Personalstelle im Jugendamt

BSB: Das Sekretariat ist unter der E-Mail-Adresse "poststelle.betriebliche.sozialberatung@stuttgart.de zu erreichen.

Mitarbeitende von anderen Trägern:

Bitte erkundigen Sie sich direkt bei Ihrem Arbeitgeber nach den entsprechenden Unterstützungsangeboten.

# Veränderung in der Kita Krehlstraße

Das Kindergartenjahr 2022/2023 war für unsere Tageseinrichtung (in städtischer Trägerschaft, für bis zu 40 Krippenkinder und 70 Kindergartenkinder ab 2 Jahren) eine sehr herausfordernde Zeit. Aufgrund von Personalmangel stand die verlässliche Betreuung und die Gewährleistung der Aufsichtspflicht im Vordergrund. Exkursionen und diverse pädagogische Aktivitäten konnten nicht durchgeführt werden, dies verstärkte die Frustration bei allen Beteiligten. Die physische Belastung bei den Fachkräften wuchs enorm an.

Diese Situation brachte mich als Einrichtungsleitung dazu, „neu“ zu denken und über den Tellerrand zu schauen: Ich sammelte Informationen und Rückmeldungen von Kindern, Eltern und Fachkräften, verglich diese mit den Zielen einer Tageseinrichtung und stellte die Frage: Wie können wir unsere Ziele erreichen, was benötigen wir dafür und wann ist es realistisch umsetzbar?

Zu Beginn überlegte ich mir, wie alle an einer möglichen Veränderung partizipieren können. Um dies zu ermöglichen und Transparenz zu schaffen, wurde das angedachte Konzept „Einstein – reloaded“ im Leitungsteam und anschließend mit allen Beteiligten (Team, Eltern und Kinder) besprochen, wobei alle zur Mitwirkung ermuntert wurden.

Dabei war mir die Partizipation der Kinder enorm wichtig: In einer Kinderrunde wurden sie über die Situation aufgeklärt. Ich erklärte meine Beobachtungen und wie sich diese auf uns Fachkräfte auswirken und bat um Rückmeldung. Tatsächlich äußerten Kinder, dass sie ähnliche Beobachtungen gemacht hätten, und sich nicht wohl fühlten. Auf jede Äußerung wurde eingegangen.

Gemeinsam trafen wir die Entscheidung, mutig zu sein und eine Veränderung auszuprobieren.

## Was wurde verändert?

Wir haben das offene Konzept an unser Haus angepasst. Die Gruppe mit bislang 70 Kindern wurde in zwei Einheiten aufgeteilt, Fachkräfte erhielten feste Zugehörigkeiten zu einer Einheit. Der Tagesablauf und die Gestaltung der Bildungsinseln wurden an die Bedürfnisse und Themen der Kinder adaptiert. Der Dienstplan beinhaltet nun morgendliche festgesetzte Gesprächsrunden zwischen den Fachkräften und die Teamsitzung wurde zeitlich verlängert, so dass der Zeitdruck nicht im Vordergrund steht. Im Gesamtteam und an den Konzeptionstagen werden teambildende Maßnahmen durchgeführt. Schöne Momente und Gelungenes werden sichtbar gemacht und möglichst zelebriert. Auch in den Kindergruppen sollte der Fokus vermehrt auf das WIR gelegt werden.

## Auswirkungen

Durch die Verkleinerung der Kindergruppe wurden die Belastungen bei Kindern und Erwachsenen verringert. Sobald ich Interessierten sagen konnte, dass eine Kindergruppe mit höchstens 35 Kindern im offenen Konzept betreut wird, konnte ich sogar drei Fachkräfte gewinnen. Zuvor, bei noch 70 Kindern im offenen Konzept, lehnten viele dankend ab. Der Fokus im Team konnte wieder vermehrt auf die pädagogische Arbeit gelegt werden. Während dieser Phase wurde ich auch von den Eltern und insbesondere vom Elternbeirat sehr unterstützt. Das Vertrauen zwischen Eltern, Fachkräften und mir wurde gestärkt, die Zusammenarbeit mit den Familien hat sich positiv verändert. Bei Personalmangel werden wir sehr unterstützt, Eltern richten wertschätzende und dankende Worte an die Fachkräfte und mich.

Dadurch, dass in Teamsitzungen immer wieder das Positive hervorgehoben wurde, hat sich auch die Sicht-

und Denkweise der Fachkräfte verändert. Herausfordernde Situationen bleiben herausfordernd, es fällt allerdings leichter, diese zu bewältigen, wenn man weiß, dass man nicht allein ist und man die Erfahrung gemacht hat, dass wir gemeinsam eine Lösung finden werden.

## Wie ich diese Zeit erlebt habe

Zugegebenermaßen war es nicht immer einfach, gelassen zu bleiben und positiv zu denken. Für mich war es sehr hilfreich, den Fokus auf die Kinder zu legen. Die Unterstützung der Bereichsleitung und der Austausch mit den Eltern hat mich sehr gestärkt und gab mir den nötigen Rückhalt. Die Reaktion der Fachkräfte, als ich ihnen die angestrebte Veränderung mitteilte, hat mich bestätigt. Zudem habe ich für mich Strategien entwickelt, um gesund zu bleiben: Achtsames Atmen und bewusste Pausen (besonders in stressigen Momenten) gaben mir innere Klarheit. Ich habe bewusst schöne Momente geschaffen und Positives aufgeschrieben. Dies hat mir dabei geholfen, nicht in Selbstzweifel zu geraten. Ich habe gelernt, das Ziel niemals aus den Augen zu verlieren.

Für mich steht fest: Offen, klar und transparent zu kommunizieren, hilft allen Beteiligten. Den Weg gemeinsam zu gehen und manchmal Umwege oder Rückschritte zu machen, gehört dazu. Dabei ist es wichtig, als Leitung offen zu sein und das Team, die Kinder und die Eltern mit ihren Sorgen ernst zu nehmen. Als Leitung muss ich nicht immer eine Lösung haben und auch nicht alle Probleme lösen können. Allerdings sollte das Zusammenspiel zwischen Team, Leitung und Eltern gut funktionieren. Dies passiert, wenn Ehrlichkeit, Offenheit, Respekt und Wertschätzung die Basis für die Arbeit am Kind bilden.

*Text: Fernanda Monterosso, wertorientierte systemische (Team-)Coachin & Beraterin (Dipl.), Tageseinrichtung für Kinder, Krehlstraße 80*

## Infos

### Coaching für Kitas

Durch einmalige Bestandaufnahmen („Kita-Check“) und längerfristige Prozessbegleitungen unterstützt das Gesundheitsamt interessierte Einrichtungen aus Stuttgart auf dem Weg zur gesundheitsförderlichen Kita.

Dabei stehen u. a. folgende Schwerpunktthemen zur Auswahl:

- Bewegungsförderung
- Ausgewogene Ernährung
- Seelische Gesundheit
- Medizinische Prävention
- Gesundheit am Arbeitsplatz Kita

Bitte wenden Sie sich an uns (s. Kontakt), wenn Sie in Ihrer Einrichtung eines dieser Themen intensiver bearbeiten möchten.

Wir kommen zu Ihnen und gestalten mit dem ganzen Team einen Veränderungsprozess hin zu mehr Gesundheit und Gesundheitsförderung.

### Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte

Das Gesundheitsamt bietet fachlich hochwertige Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte im Elementarbereich rund um das Thema Gesundheit an.



Darunter sind auch Fortbildungen zur Stärkung der psychischen Gesundheit der Fachkräfte, wie z. B.:

- 20.06.2024:  
(ZiB) Selbstfürsorgeseminar für Mitarbeitende im Elementarbereich
- 13.11.2024:  
(ZiB) Professionelle Gestaltung von Haltung und Beziehung in der Elternzusammenarbeit

Zur Anmeldung:

oder  
[stuttgart.de/  
gesund-auf-  
wachsen](https://stuttgart.de/gesund-auf-wachsen)



Die Teilnahme ist kostenlos.  
Wir freuen uns auf zahlreiche Anmeldungen!

## Aktuelles

### Gesundheit bei Hitze

Das Gesundheitsamt befasst sich derzeit mit der Erstellung eines Hitzeaktionsplans, um die gesundheitlichen Risiken durch Hitze an heißen Tagen zu verringern.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Schutz von Säuglingen und Kleinkindern, deren Körper noch nicht ausreichend dazu in der Lage sind, sich selbstständig vor großer Hitze zu schützen. Das liegt u. a. daran, dass die Schweißproduktion von Kindern geringer, ihre Stoffwechselrate aber höher ist als bei älteren Kindern oder Erwachsenen. Hinzu kommt, dass ihre Hautoberfläche im Verhältnis zum Körpergewicht größer ist als bei Erwachsenen, weshalb sie mehr Zeit brauchen, um sich an Hitze anzupassen. Deshalb müssen für Säuglinge und Kleinkinder an heißen Tagen zusätzliche Schutzmaßnahmen getroffen werden. Dazu gehört beispielsweise die Vermeidung der Mittagshitze, der Schutz vor UV-Strahlung, angepasste Nahrung und häufiges Trinken (auch Stillen).

Alle Informationen rund um das Thema „Hitze und Gesundheit“ können Sie auch auf der Homepage der Stadt nachlesen: [stuttgart.de/hitze](https://stuttgart.de/hitze)  
Bei Fragen können Sie sich auch gerne jederzeit an [Klima-und-gesundheit@stuttgart.de](mailto:Klima-und-gesundheit@stuttgart.de) wenden.

#### Kontakt

Landeshauptstadt Stuttgart  
Gesundheitsamt

Abteilung Gesundheitsförderung & Gesundheitsplanung  
Schloßstraße 91, 70176 Stuttgart

Michael Braun, [michael.braun@stuttgart.de](mailto:michael.braun@stuttgart.de), 0711 216-81343  
Bettina Straub, [bettina.straub@stuttgart.de](mailto:bettina.straub@stuttgart.de), 0711 216-59425

#### Impressum

Herausgeberin: Landeshauptstadt Stuttgart, Gesundheitsamt; Text & Gestaltung: Bettina Straub & Michael Braun; Redaktion: Michael Braun; Fotos: Getty Images / ©VisualCommunications (S. 1), pixabay (S. 2), Getty Images / ©FatCamera (S. 4), Unfallkasse Baden-Württemberg (S. 5), Verlag Herder (S. 5), Verlag Don Bosco (S. 7)