

Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen und Gesundheitsförderung von Erzieherinnen und Erziehern

HANDLUNGSEMPFEHLUNG FÜR DIE TRÄGER DER
EVANGELISCHEN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN IM
EVANGELISCHEN KIRCHENKREIS ISELOHN UND IM
EVANGELISCHEN KIRCHENKREIS LÜDENSCHIED-PLETTENBERG



Ev. Kirchenkreis 
Lüdenschied-Plettenberg

INHALT

1.	VORWORT	5
2.	PROZESSBESCHREIBUNG	6
3.	ERGEBNIS DER BEFRAGUNG	7
4.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	10
4.1	Altersteilzeit/Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)	10
4.2	Arbeitsorganisation in der Kindertageseinrichtung	11
4.3	Arbeitszeitflexibilisierung	13
4.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	13
4.5	Betriebsärztliche Aktivitäten/Arbeitsmedizinische Betreuung durch B.A.D.	14
4.6	Enfristung von befristeten Arbeitsverträgen	16
4.7	Fachliche Spezialisierung für ältere Mitarbeitende	16
4.8	Gefährdungsbeurteilung	17
4.9	Lärmschutz	18
4.10	Ergonomische Kindertageseinrichtung	18
4.11	Pause/Pausenräume	20
4.12	Renteninformation	20
4.13	Stress – psychische Belastungen am Arbeitsplatz	20
4.14	Teilzeitmodelle	22
4.15	Wiedereinstieg in den Beruf	22
4.16	Gesundheitszirkel in der Kindertageseinrichtung	24
5.	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	24
6.	DANK	25
	IMPRESSUM	26

1. VORWORT

Viele Mitarbeitende in den Kindertageseinrichtungen stehen vor der Herausforderung, ihre beruflichen Anforderungen in der Kindertageseinrichtung mit der Erziehung der eigenen Kinder, mit Pflegeaufgaben in der Familie und mit dem Älterwerden im Beruf zu vereinbaren.

Die Projektgruppe „Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen“ hat sich zum Ziel gesetzt, im Hinblick auf diese Herausforderungen in den Kindertageseinrichtungen Perspektiven und Ideen zu entwickeln, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen unter den gegebenen Rahmenbedingungen erhalten und verbessern zu können. Zugleich nehmen wir auf das salutogenetische Ziel Bezug, sich aktiv an der eigenen Gesundheitsförderung zu beteiligen.

Der Begriff Salutogenese beschreibt die Gesundheitsförderung eines Menschen als eigenaktiven Prozess, der den Menschen im veränderlichen Lebensfluss ermutigt, stärkt, zur Potentialentfaltung und gelingenden Kommunikation anregt und damit Widerstandskräfte mobilisieren hilft.

Arbeitgeber sind heute gefordert, eine „Kultur der Achtsamkeit für Gesundheit“ (Gesundheitswissenschaft an der Uni Bielefeld) der Mitarbeitenden zu entwickeln, um kompetentes Personal zu finden und zu binden.

Die Studie STEGE (Strukturqualität und Erzieherinnengesundheit in Kindertageseinrichtungen), beauftragt von der Unfallkasse NRW, durchgeführt von der Alice Salomon Hochschule Berlin, belegt aktuell im Abschlussbericht 2013 den belasteten Gesundheitszustand von pädagogischen Fach- und Leitungskräften in den Kindertageseinrichtungen und fordert ein betriebliches Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz Kita:

„Letztlich profitieren nicht nur die Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Arbeitgeber, sondern auch die Kinder und deren Eltern. Denn zufriedene Mitarbeiter sind seltener krank und leisten bessere Arbeit. Gesundheitsbewusste Vorbilder vermitteln diese Haltung an die Kinder weiter und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitserziehung“ (S. 176).

Die vorliegenden konkreten Handlungsempfehlungen sollen der Orientierung auf dem Weg zur Gesundheitsförderung von pädagogischen Fachkräften in den Kindertageseinrichtungen dienen und auch den Mitarbeitenden selbst Hinweise geben.

Projektgruppe „Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen“
im November 2013

2. PROZESSBESCHREIBUNG

Ausgehend von meinen Beobachtungen in den Kindertageseinrichtungen und den Hinweisen der Mitarbeitenden auf die zunehmenden Belastungen am Arbeitsplatz habe ich zunächst im Juni 2011 einen Arbeitskreis „Älter werden im Beruf“ gegründet und dazu interessierte Leiterinnen und Leiter aus beiden Kirchenkreisen eingeladen.

Der Arbeitskreis hat sich in der ersten Sitzung mit den Herausforderungen und mit den Stärken von älteren Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen beschäftigt und folgende Fragen formuliert:

- Wie kann die Arbeit in den Kindertageseinrichtungen altersgerecht gestaltet werden, so dass Mitarbeitende möglichst lange im Beschäftigungsprozess verbleiben können?
- Wie kann man flexible Arbeitsplatzmodelle zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf schaffen?

Das Ergebnis der Arbeitsgruppe sollte eine Handreichung für die Träger und die Mitarbeitenden der Einrichtungen werden, die Maßnahmen benennt und damit als Orientierung zur beruflichen Förderung der Mitarbeitenden dient.

Um bedarfsgerechte Maßnahmen entwickeln zu können, hat der Arbeitskreis zunächst eine schriftliche Befragung der Mitarbeitenden geplant.

In der Erarbeitung des Fragebogens und der Durchführung der Befragung im Frühjahr 2012 kamen weitere Mitglieder des Arbeitskreises hinzu: Erzieherinnen, die in der pädagogischen Arbeit tätig sind und keine Leitungsaufgabe haben, und vor allem die Vertreterinnen der Mitarbeitervertretungen (MAV), dazu Trägervertreter/-innen.

Für die Auswertung der Befragung haben

wir uns im Arbeitskreis externe Fachleute gewünscht.

Die Technologieberatungsstelle (TBS) beim Deutschen Gewerkschaftsbund e.V. hatte Erfahrung mit Projekten zur Verbesserung der Arbeitssituation von älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und publizierte dazu.

In der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen und mit der Zustimmung aller Träger konnten wir die TBS für zwei Projektvormittage im Frühjahr 2013 gewinnen und über alle Kindertageseinrichtungen finanzieren. Aus dem Arbeitskreis wurde die Projektgruppe „Altersgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen“.

Es kamen weitere Mitglieder von MAV's, Trägervertreter und die Ortsfachkraft für Sicherheit hinzu.

Während eines dritten Projektvormittages im Mai 2013 in Eigenregie haben die Projektgruppenmitglieder erarbeitet, wie die gefundenen Themen und Maßnahmenvorschläge in einer Broschüre als Handlungsempfehlung veröffentlicht und übergeben werden sollen.

Stellvertretend für die Träger von den Kindertageseinrichtungen in unseren Kirchenkreisen erhalten die Superintendenten der Kirchenkreise Frau Martina Espelöer und Herr Klaus Majoress die Broschüre öffentlichkeitswirksam im November 2013 mit der Bitte, die Handlungsempfehlungen zu unterstützen, die Broschüre an die Träger weiterzugeben und ihnen die beschriebenen Maßnahmen zu empfehlen.

Im November 2014 wird die Projektgruppe zur Erfolgskontrolle der Konkretisierung von Maßnahmen erneut tagen.

Gabriele Iseringhausen, Fachberatung

3. ERGEBNIS DER BEFRAGUNG

Im Zeitraum der Befragung vom 10.02. bis 23.03.2012 waren in beiden Kirchenkreisen 603 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

Von den 603 Beschäftigten erhielt der Arbeitskreis 471 Fragebögen ausgefüllt zurück, das war mit einer Quote von 78% ein großer Erfolg der Arbeitsgruppe und zeigte das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Initiative.

Wir haben uns auch über die Zustimmung aller Mitarbeitervertretungen und aller Träger sehr gefreut.



Überblick über die Ergebnisse:

Alter:

Von 471 Mitarbeitenden waren im Zeitraum der Befragung

- 182 Mitarbeitende unter 40 Jahren
- 125 Mitarbeitende 40 bis 50 Jahre alt
- 128 Mitarbeitende älter als 50 Jahre

Wochenarbeitszeit

205 Mitarbeitende arbeiteten in Vollzeit, viele Teilzeitkräfte würden gerne mehr arbeiten

Beschäftigungsdauer

- 94 Mitarbeitende bis 5 Jahre
- 136 Mitarbeitende 6 bis 15 Jahre
- 160 Mitarbeitende 16 bis 25 Jahre
- 79 Mitarbeitende länger als 25 Jahre

Perspektive Renteneinstieg

- 172 Beschäftigte möchten das Modell Altersteilzeit nutzen
- 133 Beschäftigte möchten in Teilzeit arbeiten bis zum Renteneinstieg
- 117 Beschäftigte möchten in Vollzeit arbeiten bis zum Renteneinstieg
- 61 Beschäftigte möchten mit Rentenabschlägen vorzeitig ausscheiden

Berufliche Perspektive

- Fortbildung und Spezialisierung am Arbeitsplatz 217
- Fortbildungen wie bisher 149
- Weiterqualifikation 96
- beruflicher Aufstieg 63
- Ausstieg aus dem Beruf 34
- Umorientierung in andere Berufsfelder 31

Zufriedenheit

- sehr gut 53
- gut 146
- befriedigend 156
- ausreichend 54
- mangelhaft 18
- ungenügend 3

Pausensituation

Die Pausen sind zwar überwiegend festgelegt, werden aber wegen der knappen Personalbemessung häufig nicht eingehalten. 100 Beschäftigte gaben an, dass sie häufig keine Pause haben oder die Pausensituation ungeregelt ist.

Arbeitsverträge

- Befristet 155
- Unbefristet 272

104 Personen geben an, dass sie sich durch die befristeten Arbeitsverträge belastet fühlen.

Belastungen am Arbeitsplatz

- Lärmpegel 265
- Gesundheitsgefährdung durch Stress 207
- nicht erwachsenengerechte Möbel 186
- Stehen, Heben, Tragen, Bücken 163
- Ansteckungsgefahr durch die Kinder 141
- Teamsituation 98
- kein Bereich 48

Lautstärke am Arbeitsplatz

- Belastung stark 195
- Belastung erheblich 90
- Belastung gar nicht 117

Motivation

1. Bei meiner Arbeit gibt es häufig was zu lachen

- Ja 295
- Nein 20
- Ja und nein 115

2. Meine Arbeit begeistert mich überwiegend

- Ja 332
- Nein 6
- Geht so 87

Die STEGE Studie 2013 hat folgende belastende und schützende Faktoren in den Kindertageseinrichtungen ermittelt:

Belastungsfaktoren:

- Unzureichende Fachkraft-Kind-Relation
- Unzureichende räumliche Ausstattung
- Chronischer Zeitdruck
- Zu geringe Bezahlung
- Wenig Aufstiegsmöglichkeiten
- Geringe gesellschaftliche Reputation
- Mangel an beruflicher Gratifikation
- Mangelnde Arbeitsplatzsicherheit
- Schlechte ergonomische Bedingungen
- Infektionsrisiko
- Lärmbelastung
- Häufige Überstunden vor allem bei den Führungskräften
- Arbeitsorganisation
- Konflikte mit Eltern

Schutzfaktoren:

- Positives Team-Klima
- Gute Kommunikationsstruktur mit dem Träger
- Zeit für die unmittelbare Arbeit mit den Kindern
- Hoher Handlungsspielraum und viele Beteiligungsmöglichkeiten
- Viel Bewegung
- Hohe Unterstützung im Bereich Fort- und Weiterbildung
- Supervisionsangebote
- Arbeitsplatzsicherheit
- Wertschätzung
- Leitungsfreistellung
- Feste Pausenzeiten in gesonderten Pausenräumen
- Gute ergonomische Arbeitsbedingungen

sonal zur Verfügung steht, evtl. durch Einstellung einer Erzieher/-in im Anerkennungsjahr.

- Erarbeitung und Beschluss einer festgelegten Überstundenregelung
- Erstellung eines fortlaufenden Gebäudeinvestitionsplanes
- Abschluss der Weiterqualifizierungsvereinbarung als Dienstvereinbarung mit der MAV
- Abschluss eines Kooperationsvertrages mit Krankenkassen, einem Reha-Zentrum oder Fitness-Studio für Bewegungs- und Gesundheitsangebote für das Personal

Handlungsempfehlungen Leitung:

- Differenzierte Dienstplanung, Personaleinsatz auf Anwesenheit der Kinder abstimmen
- Die Verfügungszeit wird im Dienstplan ausgewiesen
- Regelmäßige moderierte Dienstbesprechung im Klein- und Großteam
- Klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Zusammenarbeit im Team
- Transparente Informationswege
- Einheitliches, von allen geteiltes und getragenes pädagogisches Profil im Team, das den Vorgaben aus den Bildungsgrundsätzen NRW und dem Qualitäts-handbuch entspricht
- Etablierung einer Führungs- und Teamkultur, die von Anerkennung und Wertschätzung geprägt ist
- Einsatz des Personals nach Kompetenzorientierung mit hoher Autonomie und Handlungsspielräumen
- Partizipation des Personals bei Entschei-

dungs- und Veränderungsprozessen

- Personalführung entsprechend dem Leitfaden im Bundesrahmenhandbuch für das Ev. Gütesiegel BETA
- Vernetzung mit benachbarten evangelischen Kindertageseinrichtungen
- Erfassung von Fortbildungsbedarfen, die sich an den Kompetenzprofilen orientieren
- Durchführung von Team-Tagen, In-House-Fortbildungen, Klausurtagen
- Bei Bedarf oder dauerhafte Installation von kollegialer Beratung
- Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- Durchführung von Maßnahmen zur betrieblichen Klimapflege z.B. eines Betriebsausfluges, von Betriebsfesten, Ausgestaltung von Jubiläen, Weihnachtsfeiern, etc.

Verantwortung: die Leitung

Handlungsempfehlungen pädagogische Mitarbeitende:

- Weiterqualifizierung für neue Aufgaben und Schwerpunkte
- Weiterqualifizierung im Bereich Zeitmanagement
- Kompetenzorientierung
- Aktive und verantwortliche Expertin für die eigene Gesundheit sein
- Für die eigenen beruflichen Belange eintreten

- Gegebene Schutzfaktoren in der Kindertageseinrichtung in Anspruch nehmen
- Gesundheitspräventive Maßnahmen in Anspruch nehmen
- Aktiver Beitrag zu gelingender Kommunikation im Team und positiver Teamkultur
- Konstruktiver Umgang mit Vielfalt
- Partizipatorische und transparente Zusammenarbeit
- Förderung einer Teamkultur, die von Anerkennung und Wertschätzung geprägt ist

Verantwortung:

die pädagogischen Mitarbeiter/-innen

Als weitere Schutzfaktoren werden im Abschlussbericht STEGE personale und körperliche Ressourcen benannt wie Bewegung am Arbeitsplatz, sportliche Betätigung in der Freizeit, Nicht-Rauchen und Normalgewicht (s.S. 186).



4.3 Arbeitszeitflexibilisierung

„Betriebe müssen Führung in Teilzeit ermöglichen. Wir brauchen Lebenszeitkonten, mit Zeiten ohne oder einer geringen Erwerbsarbeit und Phasen mit einer hohen Erwerbsarbeitszeit. Und wir müssen uns von all dem verabschieden, was heute als Schablone eines Normallebensverlaufs gilt: 45 Jahre in Vollzeit, ohne Unterbrechung.“

(Jutta Allmendinger, Professorin für Arbeitsmarktforschung an der Humboldt-Universität in Berlin zum Thema „Sinnvolle Instrumente der Familienpolitik“, Süddeutsche Zeitung am 13.07.2013)

Handlungsempfehlungen:

- Variable Dienstzeiten nach Dienstplan (Frühdienst, Dienst in der Mittagszeit, Spätdienst)
- Festlegung einer einheitlichen Kernarbeitszeit z.B. von 4 Stunden
- Flexible Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontos

Der Beginn und das Ende von Arbeitszeiten sind mitbestimmungspflichtig.

Verantwortung: Träger in Zusammenarbeit mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung

Beschlussvorschlag: Der Träger schließt mit der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung



4.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit dem 1. Mai 2004 gelten im SGB IX erweiterte Vorschriften zur Prävention.

Der neu eingeführte Absatz 2 Satz 1 des §84 verpflichtet den Arbeitgeber zur Intervention, wenn ein Beschäftigter/ eine Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist.

Das hierfür genutzte Instrument ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Diese sog. BEM-Gespräche sind auch in den beiden Kirchenkreisen bereits vereinzelt durchgeführt worden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll helfen, Beschäftigte, die länger krank waren, wieder in den Arbeitsprozess einzubinden.

Im Einzelnen sollen die Möglichkeiten geklärt werden:

- Wie kann die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden?
- Mit welchen Leistungen oder Hilfen kann erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden?
- Wie kann der Arbeitsplatz langfristig erhalten werden?

Für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter ist das BEM freiwillig. Ein BEM kann nur mit schriftlicher Zustimmung der/des Betroffenen durchgeführt werden.

Die Mitarbeitervertretung des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg hat dem Kreissynodalvorstand (KSV) eine Dienstvereinbarung zu BEM vorgelegt. Diese wurde am 16. September 2013 verabschiedet.

Die Mitarbeitervertretung des Ev. Kirchenkreises Iserlohn, zuständig für die Mitarbeitenden des Trägerverbundes der Ev. Kindertageseinrichtungen, der Ev. Erwachsenenbildung und des Jugendreferates wird dem KSV eine Dienstvereinbarung noch im Jahr 2013 vorlegen.

Handlungsempfehlungen:

- Information der Mitarbeiter/innen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Beschluss der Dienstvereinbarung
- Durchführung des BEM-Gespräches

Verantwortung:

- MAV Kirchenkreise in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen KSV für die Dienstvereinbarung
- MAV vor Ort in Zusammenarbeit mit dem Träger für die Dienstvereinbarung
- Träger in Zusammenarbeit mit der MAV für die Durchführung des BEM-Gespräches

- Die/der betroffene Mitarbeiter-/in stimmt der Durchführung des BEM zu.

Beschlussvorschlag:

- Der KSV stimmt der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu.
- Der Träger stimmt der Dienstvereinbarung zum BEM zu.

|||||

4.5 Betriebsärztliche Aktivitäten/Arbeitsmedizinische Betreuung durch B.A.D. GmbH

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Evangelischen Kirche in Deutschland wird von den Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern der B.A.D. – Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH wahrgenommen.

Das Ziel der arbeitsmedizinischen Betreuung ist die Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen. Die B.A.D. GmbH ist beratend tätig und gibt dem Arbeitgeber vor allem Empfehlungen zu den folgenden Themenschwerpunkten:

- Organisation der Ersten-Hilfe im Betrieb
- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufe
- Planung, Ausführung und Unterhaltung von sanitären Einrichtungen und Pausenräumen
- Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln wie z.B. ergonomischen Bürostühlen
- Einsatz und Auswahl von Körperschuttmitteln wie z.B. Schutzhandschuhen.

Im Rahmen des Pauschalvertrages mit der B.A.D. GmbH können die Leistungen für die Beschäftigten ohne Zusatzkosten in Anspruch genommen werden.

Es werden Untersuchungen nach den vorgeschriebenen Grundsätzen der Berufsgenossenschaften durchgeführt.

Beratungsgrundlage: ASiG; BGV A2

Auf der Grundlage des Pauschalvertrages mit der B.A.D. GmbH kann bei Beschwerden und Erkrankungen eines Mitarbeitenden eine Arbeitsplatzbegehung durch den zuständigen Betriebsarzt abgefordert werden, wenn ein arbeitsplatzrelevanter Zusammenhang als wahrscheinlich angesehen werden kann.

Auf der Grundlage des Pauschalvertrages mit der B.A.D. GmbH kann nach schwerer Erkrankung eine mitarbeiterbezogene Untersuchung durch den zuständigen Betriebsarzt abgefordert werden.

Auf der Grundlage des Pauschalvertrages mit der B.A.D. GmbH kann auf Wunsch des Mitarbeiters eine allgemeine Vorsorgeuntersuchung durch den zuständigen Betriebsarzt abgefordert werden.

Für die Mitarbeiter/innen sind Vorsorgeuntersuchungen und Beratungen durch den Betriebsarzt zu veranlassen:

- Beratung bzgl. der Infektionskrankheiten Masern, Mumps, Röteln, Windpocken, Keuchhusten und Hepatitis A
- Allgemeine Hygienemaßnahmen
- Auswahl und Umgang von bzw. mit Schutzhandschuhen
- Hautschutz
- Feststellung der individuellen Immunität anhand des Impfpasses und ggf. mittels Blutuntersuchung zur Feststellung der Immunität (Titer-Bestimmung).
- Impfberatung / Impfschutz nach Vertragsleistung
- Erhebung tätigkeitsrelevanter Krankheiten (z.B. Rückenerkrankungen)

Die anzubietenden Dienstleistungen werden durch die BAD GmbH im Rahmen des Pauschalvertrages durchgeführt. Die Kosten für den Impfstoff sind vom Anstellungsträger der Beschäftigten zu tragen.

Beratungsgrundlage: BioStoffV

Das zuständige Arbeitsmedizinische Zentrum befindet sich in Dortmund:

B.A.D. GmbH
Am Knappschaftskrankenhaus 1
(ehemals Wieckesweg 27)
44309 Dortmund
Tel.: 0231 - 79 20 70-0
Fax: 0231 - 71 04 54

Handlungsempfehlungen:

- Durchführung einer Infoveranstaltung mit dem B.A.D. im 1. Quartal 2014 in Iserlohn zu den Vertragsleistungen des B.A.D. für die Träger und Leitungen der Kindertageseinrichtungen, sowie Einladung der zuständigen Mitarbeitervertretungen
- Schriftliche Information der Kindertageseinrichtungen über die Vertragsleistung des B.A.D.
- Einforderung der notwendigen Vertragsleistungen
- Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen nach dem Mutterschutzgesetz und der Biostoffverordnung durch den B.A.D.
- Schriftliche und mündliche Information zum Merkblatt der EKD „Infektionsschutz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten“
- Impfempfehlung zu den Infektionen mit Masern-, Mumps-, Röteln-, Windpocken-, Keuchhustenerregern, Tetanus, Diphtherie, Grippe geben und nach Vertragsleistung anbieten
- Hepatitis A-/B-Impfangebot nach Bedarf bei besonderer Gefährdung

- Organisation der Impfung vor Ort
- Einbeziehung der Vertretungskräfte in den Infektionsschutz

Verantwortung: Träger in Zusammenarbeit mit der Ortskraft für Sicherheit der Kirchenkreise

- Regelungen für erkrankte Kinder in der Kindertageseinrichtung treffen und Arbeitsanweisungen dazu geben

Verantwortung: Träger in Zusammenarbeit mit der Leitung

- Für den Impfschutz sorgen, den die eigene Krankenkasse anbietet
- Information beim Hausarzt zum Meningokokken-Risiko einholen

Verantwortung: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

4.6 Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen wollen Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung fördern. Die große Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen führt zurzeit zum Gegenteil des genannten Zieles. Die Folge ist Fluktuation im pädagogischen Team, die immer wieder dazu führt, die erarbeitete Qualität ein Stück zu verlieren und neu entwickeln zu müssen. Es kommt schnell zu einer Unterbesetzung, da Personal nicht ohne weiteres ersetzt werden kann (Stichwort Personalmangel). Weiterhin verlieren Kinder ihre entwicklungsnotwendigen Bezugspersonen, die besonders im U3-Bereich und in der Begleitung von Kindern mit Behinderung notwendig sind.

Die befristet Beschäftigten fühlen sich psychisch belastet, müssen um ihre berufliche und private Absicherung bangen und niedrigere Gehälter in Kauf nehmen.

Handlungsempfehlungen:

- Erhebung des IST-Zustandes von Stellen mit Befristung beim jeweiligen Träger
- Zeitnahe Entfristung von Stellen, die nicht an die Befristung aus sachlichem Grund gebunden sind (z.B. Vertretung in der Elternzeit, Krankheitsvertretung etc.)
- Angebot der Entfristung eines Stellenanteils
- Festanstellung der Fachkräfte für Inklusion als pädagogische Fachkräfte unter Ausschöpfung der Mittel für den behinderungsbedingten Mehraufwand

Verantwortung: der Träger

4.7 Fachliche Spezialisierung für ältere Mitarbeitende

Die Chancen in der Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden liegen nach Erfahrungen der Mitglieder im Arbeitskreis u.a. in den Bereichen Erfahrungskompetenz, Beständigkeit, Gelassenheit und Entwicklungsbereitschaft. Den täglichen gesundheitlichen und psychischen Belastungsfaktoren im Gruppendienst kann eine gruppenübergreifende fachliche Spezialisierung in der pädagogischen Arbeit der älteren Mitarbeitenden entgegenwirken und die Qualitätsentwicklung der Kindertageseinrichtung fördern.

Als solche pädagogischen Handlungsfelder bieten sich z.B. an: Sprachförderung, Fachkraft für Inklusion, Elternberatung/Elternbildung, Gesundheitsförderung, Religionspädagogik, Gestaltung der Ruhephasen nach dem Mittagessen, Verantwortung in Funktionsbereichen wie z.B. im Atelier.

Handlungsempfehlungen:

- Weiterqualifizierung von älteren Mitarbeitenden für die speziellen Handlungsfelder

- Fachkompetenz der älteren Mitarbeitenden einrichtungsübergreifend vernetzt einsetzen
- Alternative Einsatzfelder über die Arbeit in einer Kindertageseinrichtung hinaus ausloten
- Funktionswechsel ermöglichen

Verantwortlich: der Träger

- Erhebung von geeigneten Handlungsfeldern entsprechend der Potentiale und Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden im Mitarbeitendengespräch
- Entwicklung geeigneter Handlungsfelder entsprechend der Potentiale und Kompetenzen der älteren Mitarbeitenden
- Umsetzungsplanung mit Qualifizierungsmaßnahmen
- Bildung altersgemischter Teams
- Wertschätzung und Anerkennung der Potentiale von älteren Mitarbeitenden im Team

Verantwortlich: Leitung mit Team

4.8 Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung von Gefährdungen sowie der Bedingungen, unter denen sie wirksam werden, und die daraus erfolgende Ableitung von konkreten Maßnahmen zur künftigen Verhinderung dieser Gefährdungen, so dass die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleistet ist.

„Nach §5 ArbSchG ist jeder Arbeitgeber ausnahmslos zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Die Verantwortung für die Durchführung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sowie deren Kontrolle liegt beim Sachkostenträger

der jeweiligen Kindertageseinrichtung.“ (Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen, Carl Link Verlag)

Wenn keine Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, kann die potentielle Gefährdung für die Mitarbeitenden nicht erkannt und behoben werden.

Handlungsempfehlungen:

Für die Mitarbeiter/innen (haupt- wie ehrenamtliche) sind die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen vom Arbeitgeber das erste Mal zeitnah und dann im Intervall von 4 Jahren

- zu ermitteln
- zu bewerten sowie
- die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes festzulegen.
- Die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Hierbei können Berufsgruppen/Tätigkeitsfelder zusammengefasst werden.
- Der Maßnahmenenerfolg ist jährlich zu überprüfen.

Beratungsgrundlage: Arbeitsschutzgesetz

Verantwortlich: der Träger

Beschlussvorschlag:

- Das Presbyterium/der Träger bittet die Verwaltung um einen Vorschlag, wie und von wem die Gefährdungsbeurteilung in der Kindertageseinrichtung zuverlässig und regelmäßig alle 4 Jahre durchgeführt werden kann.
- Das Presbyterium/der Träger setzt die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeitnah um.



4.9 Lärmschutz

Der Lärmpegel in den Kindertageseinrichtungen wird von den Mitarbeiter/-innen im Fragebogen als täglicher Belastungsschwerpunkt an erster Stelle benannt.

Das Lärmempfinden wird individuell verschieden wahrgenommen, so fühlen sich häufig ältere Mitarbeiter/-innen stärker belastet als jüngere Kolleginnen und Kollegen. Schlechte Akustik vermindert die Konzentration und Leistungsfähigkeit. Sie führt zu Überbelastung und Arbeitsausfällen bei den Mitarbeitenden.

Die akustischen Bedingungen nehmen nicht nur Einfluss auf die gesundheitliche Entwicklung von Kindern und Mitarbeitenden, sondern auch wesentlich auf das konzentrierte Lernen der Kinder, Verstehen von Anleitungen und Anweisungen und den Erwerb der Sprache.

Ziel ist, die akustischen Bedingungen zu verbessern, um die erforderlichen Bildungsvoraussetzungen für die Kinder zu schaffen und Stress durch Lärm am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Handlungsempfehlungen:

- Schallschutz an Decken und Wänden entsprechend einer Lärmdiagnostik in der Kindertageseinrichtung und Beratung durch Experten für innovative Akustik
- Informationen und Erfahrungswerte einholen in der Lärmschutz-Modell-Kita Ev. Kindergarten Brügge in Lüdenscheid oder in entsprechenden Ausstellungen dazu
- Vorbereitung und Abschluss eines Vertrages mit einem entsprechenden Unternehmen, möglichst im Verbund
- Informations- und Fortbildungsangebot für die Mitarbeiter/-innen zum Thema: pädagogische Maßnahmen und Or-

ganisationsformen zur Reduzierung von Lärm in der Kindertageseinrichtung durch die Fachberatung

Verantwortlich: der Träger

- Veranlassung kleinerer Lärmschutzmaßnahmen wie Filzgleiter unter Stühlen und Holzkästen, Ersatz von Plastikkisten durch Körbe für Spielzeug und Baumaterialien etc.

Verantwortlich: die Leitung

- Viel Zeit im Freien verbringen
- Ruheoasen und Stillerrituale gestalten
- Umsetzung weiterer konzeptioneller und pädagogischer Interventionen zur Reduzierung von Lärm in der Kindertageseinrichtung

Verantwortlich: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beschlussvorschlag:

- Das Presbyterium/der Leitungsausschuss beauftragt ein Unternehmen für innovative Akustik, für die jeweilige Kindertageseinrichtung ein passendes Lärmschutzkonzept zu erstellen.
- Das Presbyterium/der Leitungsausschuss beschließt den Ausbau der entsprechenden Lärmschutzmaßnahmen.



4.10 Ergonomische Kindertageseinrichtung

Eine wesentliche Gefährdung am Arbeitsplatz ist die unzureichende erwachsenengerechte und ergonomische Möblierung der Kindertageseinrichtung. Zu den ergonomischen Arbeitsbedingungen zählen weiterhin ungünstige Körperhaltungen während der Arbeit wie Heben, Tragen, Bücken, Hocken, Arbeiten auf dem Fußboden. Konkre-

te Maßnahmen in der Möblierung und bei der Nutzung des Mobiliars sollen gesundheitserhaltend und entlastend wirken. Alle Mitarbeiter/-innen sollen die Möglichkeit haben, ihre schriftlichen Arbeiten an einem Schreibtisch in der Nähe zu erledigen

Handlungsempfehlungen:

- Bewegungsanalyse am Arbeitsplatz
- Ausstattung der Einrichtung mit Schreibtischen und/oder Schreibpulten für 50% der Mitarbeiterschaft
- Anschaffung von höhenverstellbaren Erzieherinnenstühlen, individuell angepasst, mit guter Rollfläche und ergonomisch für jede/n Mitarbeiter/-in
- Ausstattung der Einrichtung mit Möbeln auf Rollen
- Ausstattung der Einrichtung mit begehbaren oder hydraulischen Wickeltischen
- Ausstattung der Schlafräume mit Kinderbetten, die für die Beschäftigten leicht zugänglich sind
- Ausstattung der Einrichtung mit erwachsenengerechten Möbeln in Personal- und Besprechungsräumen, z.B. für Dienstbesprechungen und Elterngespräche
- Angebot einer Rückenschule für die Beschäftigten
- Bezuschussung von Bewegungs- und Entspannungsangeboten von Bildungsträgern, Krankenkassen und Fitnessstudios
- Einführung eines jährlichen Team-Tages zum Thema: Gesundheitsförderung an unserem Arbeitsplatz
- Angebot von erwachsenengerechten Besprechungsräumen außerhalb der Einrichtung, falls das Raumangebot in der Kindertageseinrichtung nicht zur Verfügung steht

Verantwortung: der Träger

- Dienstplangestaltung unter Einbeziehung von Zeit für schriftliche Arbeiten
- Dienstplangestaltung unter Einbeziehung von Zeit für die Vor- und Nachbereitung
- Dienstplangestaltung mit Berücksichtigung von Ausfallzeiten von Personal
- Verfügungszeit außerhalb der Betreuungszeit in geeigneten Räumen ermöglichen
- Gestaltung von Organisationsabläufen mit Bewegungs- und Entspannungsmöglichkeiten für die Beschäftigten
- Gestaltung von Organisationsabläufen, die gesundheitlich belastete Beschäftigte entlasten

Verantwortung: die Leitung

- Eigenes Verhalten reflektieren: Annahme der oben beschriebenen gesundheitsförderlichen Angebote, Sport in der Freizeit, Spaziergang in der Pause, ergonomisch sitzen und arbeiten
- Rückenstärkende Bewegungs- und Entspannungsübungen (auch mit den Kindern) in den Alltag integrieren
- Sich in der Bewegung nicht verdrehen (Nase, Brustbein, Bauchnabel, Knie und Fußspitze schauen möglichst oft in die gleiche Richtung)
- Die eigenen Stärken und Ressourcen benennen, transparent machen und in die tägliche Arbeit einbringen

Verantwortung: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hinweis: Die Krankenkassen geben ihren Mitgliedern Auskunft, unter welchen Bedingungen sie einen Zuschuss zur Anschaffung eines ergonomischen Stuhles zahlen.

|||||

4.11 Pause / Pausenräume

Die Pausen sollen im Dienstplan fest verankert und täglich eingehalten werden. Dies gilt zur Erhaltung der eigenen Sorge um die Gesundheit und kommt somit den Kindern und den Mitarbeiter/-innen zu Gute.

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt für jede/n Mitarbeiter/-in, die/der länger als 6 Stunden in der Einrichtung tätig ist, mindestens eine Pause von 30 Minuten vor.

Nach dem Nichtraucherschutzgesetz NRW gilt für Erziehungs- und Bildungseinrichtungen das Rauchverbot auf dem gesamten Grundstück. Daher kann das Rauchen nur außerhalb der Kindertageseinrichtung in der Pause erfolgen.

Handlungsempfehlungen:

- Der Arbeitgeber stellt ausreichend Personal zur Verfügung
- Der Arbeitgeber stellt Räume zur Verfügung, die von den Geräuschen der Kinder und Störungen durch arbeitende Kollegen/Kolleginnen nicht beeinträchtigt werden
- Der Pausenraum ist erwachsenengerecht möbliert, verfügt über die Möglichkeit, die mitgebrachte Mahlzeit zu erwärmen und warme Getränke herzustellen
- Die Pausenräume sind so gestaltet und eingerichtet, dass die Mitarbeiter/-innen dort gerne ihre Ruhephase nutzen

Verantwortung: der Träger

- Die Pausen werden im Dienstplan transparent eingeplant und eingehalten
- Das Team findet eine Regelung über die Zusammenarbeit in der Kindertageseinrichtung unter Berücksichtigung von Raucherpausen außerhalb der Arbeitszeit

- Das Rauchverbot auf dem gesamten Grundstück wird eingehalten

Verantwortung: die Leitung

Beschlussvorschlag:

Das Presbyterium, die Geschäftsführung überprüft die Einhaltung der Pausenzeiten und stellt ausreichend Personal, erwachsenengerechte Pausenräume und deren Ausstattung zur Verfügung.

|||||

4.12 Renteninformation

Die Mitarbeiter/-innen sind interessiert an einer regelmäßigen und umfassenden Information zu ihren Rentenanwartschaften und Beratung zum Renteneinstieg.

Die Information und Beratung erfolgt während der Arbeitszeit.

Handlungsempfehlung:

Jährliche Organisation ausreichender Informations- und Beratungstermine zu den Rentenanwartschaften

Verantwortung: Zuständige MAV, der Träger

|||||

4.13 Stress – psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Definition: Stress ist gekennzeichnet durch die Empfindung eines „unangenehmen Spannungszustandes“. Als weiteres kennzeichnendes Merkmal des Phänomens „Stress“ lässt sich festhalten, dass er häufig im Zusammenhang mit Leistungs- oder Verhaltenserwartungen auftritt, die an die Mitarbeiter/-innen gestellt werden und die sie als eine von außen oder auch innerlich auf sie einwirkende Drucksituation empfinden.

In dem Zusammenhang wird unterschieden zwischen: „Was löst den Stress aus“, den so genannten Stressoren, und „Wie reagiert die Person darauf“, der Stressreaktion.

Die Gesundheitsgefährdung durch Stress steht nach dem Lärmpegel an der 2. Stelle im Auswertungsergebnis des Fragebogens zu den Belastungen am Arbeitsplatz. In den Kindertageseinrichtungen gehören neben der Lärmbelastung dazu: Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen, Anforderungsdruck, Aufgabendichte, Personalausfall, zu große Gruppen, Konflikte im Team und mit den Eltern, unzureichendes Raumangebot, Arbeitsplatzunsicherheit.

Handlungsempfehlungen:

1. Rahmenbedingungen verbessern durch

- Ressourcenorientiertes Arbeiten im Team
- Zeit für die direkte Arbeit mit den Kindern
- Vor- und Nachbereitungszeit einplanen
- Elterninformation zu neuen pädagogischen Konzepten und Unterstützung durch den Arbeitgeber bei neuen Aufgaben
- Hoher Handlungsspielraum und Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen
- Informationsweitergabe und Transparenz
- Klare Aufgabenverteilung bei organisatorischen Angelegenheiten
- Zeit für die Überarbeitung der Konzeption
- Strukturiertes Zeitmanagement

2. Verhaltensprävention:

- Regelmäßige Pausen

- Rückzugsort / separater Pausenraum
- Arbeitsplatzsicherheit und Anerkennung
- Hohe Unterstützung im Bereich Fort- und Weiterbildung zu den Qualitätsanforderungen in der Kindertageseinrichtung, im Bereich Kommunikation, Konfliktbewältigung und in Bezug auf Präventionsmaßnahmen, wie Entspannung und Rückenmuskulaturaufbau.
- Regelmäßiges Mitarbeitendengespräch zur Erhaltung eines guten Team-Klimas
- Konfliktbearbeitung/regelmäßige Supervision
- Respektvoller und wertschätzender Umgang im Team

3. Arbeitsplatzgestaltung:

- Alltagsinventur
- Material und Räume nach Bedarf der Kinder einrichten
- Räume umgestalten und auf Lärmdämmung achten
- Erwartungen der Eltern (Bastelaktivitäten) überprüfen und auf die der Kinder abstimmen
- Gute ergonomische Arbeitsbedingungen
- Projektorientiertes Arbeiten

Beschlussvorschlag:

Das Presbyterium/der Leitungsausschuss bildet eine Arbeitsgruppe, bestehend aus pädagogischen Mitarbeiter/-innen und Vertreter/-innen des Trägers, mit der Aufgabe in drei Monaten folgende Bereiche zu prüfen:

- die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen durch eine Mitarbeiterbefragung

- die Erhebung und Dokumentation der Stressoren in der Kindertageseinrichtung
- den finanziellen Spielraum für Verbesserungen
- die Maßnahmenplanung nach Prioritäten mit zeitlicher Festlegung

Nach Ablauf eines Jahres überprüft der Arbeitskreis des Trägers den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen.

|||||

4.14 Teilzeitmodelle

Teilzeitmodelle erleichtern den Wiedereinstieg in den Beruf und die Berufstätigkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus sind sie ein Angebot für ältere Mitarbeiter/-innen, die in Teilzeit arbeiten möchten.

Handlungsempfehlung:

Die Mitarbeiter/-innen erhalten auf Wunsch Informationen und Angebote zu Möglichkeiten verschiedener Teilzeitmodelle:

- Teilzeit Classic – tägliche Reduzierung
- Teilzeit Classic Vario – Verteilung der Arbeitszeit auf 2 bis 5 Tage
- Jobsharing – zwei Mitarbeiter/-innen teilen sich eigenverantwortlich eine Stelle
- Teilzeit Invest/Sabbatical – Mitarbeiter/-innen arbeiten in Vollzeit und werden in Teilzeit bezahlt. Die Differenz wird einem Sabbatkonto gutgeschrieben.
- Teilzeit Team – flexible Abstimmung der Arbeitszeitverteilung im Team auf 2 bis 5 Tage pro Woche oder wochenweise
- Teilzeit Saison – Tätigkeit in Vollzeit mit Ausgleichszeiten
- Teilzeit – Arbeit auf Abruf

- Leitung in Teilzeit
- Der Träger schreibt Stellen auch in Teilzeitvarianten aus

Verantwortung: Träger in Zusammenarbeit mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung

Beschlussvorschlag:

Der Träger prüft mit der Verwaltung die Möglichkeiten der angegebenen Teilzeitmodelle und stimmt die Umsetzung mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung ab.

|||||

4.15 Wiedereinstieg in den Beruf

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den evangelischen Kindertageseinrichtungen, die auf Grund von Erkrankung, Elternzeit, Pflegezeit, Sonderurlaub oder Sabbatical länger als ein Jahr nicht berufstätig sind, soll der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.

Handlungsempfehlungen:

1. Information

Die Mitarbeiter/-innen erhalten während ihrer Abwesenheit folgenden Informationen:

- Protokolle der Dienstbesprechung im Team
- Das Fortbildungsangebot der Fachberatung
- Einladungen zu besonderen Veranstaltungen
- Stellenausschreibungen
- Veränderungen im Arbeitsrecht und in der Gesetzgebung für die Kindertageseinrichtungen

2. Beteiligung

Die Mitarbeiter/-innen werden eingeladen, sich während ihrer Abwesenheit zu beteiligen:

- An der Weiterentwicklung der Konzeption
- Bei den Studientagen
- In der Qualitätsentwicklung
- Am Betriebsausflug
- An der Weihnachtsfeier
- Bei gesundheitsfördernden Maßnahmen des Trägers
- Bei Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Im Vertretungsfall
- Die Mitarbeitenden erhalten Geburtstagsgrüße

3. Fort- und Weiterbildung

Den Mitarbeiter/-innen wird das Angebot gemacht, sich während ihrer Abwesenheit weiter zu qualifizieren:

- Sie erhalten Informationen über Bildungsangebote
- Sie erhalten Informationen zum Bildungsscheck und zur Finanzierung der Fort- und Weiterbildung durch den Träger
- Sie werden eingeladen zu einem 1-2 tägigen Seminar der Fachberatung zum Wiedereinstieg in den Beruf
- Sie werden eingeladen zur Ausbildung 1. Hilfe am Kind

4. Einarbeitungsbegleitung

Die Mitarbeiter/-innen erhalten entsprechend der Kriterien im Ev. Gütesiegel BETA eine Einarbeitungsbegleitung.

Verantwortlich: Träger und Leitung

Verantwortlich: Mitarbeiter/-innen während ihrer Abwesenheit, indem sie die Angebote wahrnehmen

5. Platzzusage für eigene Kinder

Der Träger verpflichtet sich, für die Kinder der eigenen Beschäftigten einen Platz in einer seiner Kindertageseinrichtungen vorzuhalten.

- Die Beschäftigten erklären ihren Bedarf bis zu den festgelegten Anmeldezeiten
- Die Leitung der Einrichtung klärt die betriebsinternen Möglichkeiten der Platzvergabe
- Der Träger zeigt nach Bedarf Alternativen auf

6. Flexible Wiedereinstiegsmodelle

Die Mitarbeiter/-innen erhalten nach ihrem Bedarf ein Angebot des Trägers zu flexiblen Wiedereinstiegsmodellen

- Zeitlich beschriebene schrittweise Wiedereingliederung
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Teilzeitmodelle
- Leitung in Teilzeit

Verantwortlich: der Träger in Zusammenarbeit mit der Leitung

Beschlussvorschlag: Der Träger schließt mit der Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung zur Weiterqualifizierung ab.

Der Träger übernimmt entsprechend die Kosten für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

mehrerer Einrichtungen zusammenkommen, die gesundheitlichen Belastungen benennen und gemeinsam nach Lösungswegen suchen. Dabei werden sie von einem Moderator oder einer Moderatorin begleitet. Es finden ca. sechs bis acht Sitzungen statt.

Verantwortlich: die Leitung

Beschlussvorschlag:

Die Träger der evangelischen Kindertageseinrichtungen in den Kirchenkreisen Iserlohn und Lüdenscheid-Plettenberg bilden eine Arbeitsgruppe und erarbeiten mit der Verwaltung, Vertreter/-innen der MAV und der Fachberatung ein Konzept zum Gesundheitsmanagement in den Kindertageseinrichtungen.

|||||

4.16 Gesundheitszirkel in der Kindertageseinrichtung

Gesundheitszirkel wurden in den 80er Jahren als Maßnahme betrieblicher Gesundheitsförderung für die Industrie entwickelt.

Gesundheitszirkel sind Gruppen, in denen die Beschäftigten einer Einrichtung oder

5. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Von allen Seiten bedarf es großer Anstrengungen, die Handlungsempfehlungen umzusetzen.

Ohne die Verfügbarkeit von erforderlichen finanziellen Mitteln, u.a. für die Leitungsfreistellung und personelle Ressourcen auf der Trägerseite können manche Empfehlungen in den Kindertageseinrichtungen wahrscheinlich nicht umgesetzt werden.

Allerdings ist das Interesse und die Kooperation in den Teams vor Ort auch eine Voraussetzung für die Umsetzung der Handlungsempfehlungen, da sich Zufriedenheit und Gesundheit der Leitungskräfte und ihrer Mitarbeitenden im Zusammenspiel struktureller, konzeptioneller, organisatorischer und auf das Individuum bezogener Faktoren erklärt.

Im Hinblick auf das komplexe Zusammenspiel von Rahmenbedingungen, Verantwortungsebenen und Beschäftigten muss in jeder Einrichtung analysiert werden, welche Handlungsempfehlungen dort ausgehend von den konkreten Bedingungen und den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung umgesetzt werden können.

Mit der notwendigen Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Kindertageseinrichtungen ist die Frage nach einer Konzept- und Organisationsentwicklung dazu auf der kreiskirchlichen Ebene zu klären. Dabei sollten die Träger, die Verwaltung, die Mitarbeitervertretungen und die Fachberatung für Tageseinrichtungen für Kinder zusammenarbeiten.

6. DANK

Dank gilt allen Mitgliedern der Projektgruppe „Alternsgerechtes Arbeiten in den Kindertageseinrichtungen“, die ihre Erfahrungen aus der Praxis eingebracht, den Fragebogen entwickelt und ausgewertet haben, über Handlungsempfehlungen nachgedacht und sie geschrieben haben.

Dank gilt den Mitarbeitervertretungen, die den Prozess mit ihrem Know-How, ihren Ideen und ihrem Engagement vorangebracht haben und die Trägerschaft für die Zusammenarbeit mit der Technologieberatungsstelle TBS e.V. übernommen haben.

Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kindertageseinrichtungen, die sich an der Umfrage beteiligt haben.

Dank gilt den Trägern unserer Kindertageseinrichtungen, die die Workshoptage anteilig finanziert und daran mitgewirkt haben, den Entwicklungsprozess mit großem Interesse begleitet haben und mit der Umsetzung der Handlungsempfehlungen bereits stellenweise begonnen haben.

Dank gilt Stefan Köhler, Ortskraft für Sicherheit, der die Projektgruppe ebenfalls mit seinem Know-How bereichert hat.

Dank gilt Christina Reuter, die Druck und Versand sowie die Auszählung der Fragebögen übernommen hat.

Dank gilt Superintendentin Martina Espelöer und Superintendent Klaus Majoress, die die Projektthemen schon während des Prozesses mit Interesse verfolgt haben.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Gemeinsames Fachreferat Tageseinrichtungen für Kinder
der Ev. Kirchenkreise Iserlohn und Lüdenscheid-Plettenberg
in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe
„Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertageseinrichtungen“

In der Projektgruppe und an der Erstellung der Broschüre haben mitgearbeitet:

Renate Chowanetz, Leiterin / MAV a.D.
Britta Däumer, MAV Ev. Kirchenkreis Lüdenscheid-Plettenberg
Sigrun Felder-Heinrich, Fachberaterin Inklusion
Reiner Fröhlich, Pfarrer
Almuth Gärtner, MV Ev. Kirchenkreis Iserlohn
Petra Gatzke, Kinderpflegerin
Jutta Geitmann, Leiterin
Sonja Groth, Leiterin
Gabriele Iseringhausen, Fachberaterin
Gabiella Kaszas, Erzieherin / MAV
Stefan Köhler, Ortskraft für Sicherheit
Heike Kruck, Erzieherin / MAV
Corinna Ludewig, Leiterin
Gela Mund, Geschäftsführung Personal / Trägerverbände
Alexandra Riedel, MV Ev. Kirchenkreis Iserlohn
Ingrid Schade, Erzieherin / MAV
Sabine Schulte, Erzieherin / MAV
Gudrun Sölken, Erzieherin
Wolf-Dieter Thomas, Presbyter / Mitglied im Leitungsausschuss des Trägerverbundes
Jutta Tripp, MAV Ev. Kirchenkreis Lüdenscheid-Plettenberg
Gaby Vandavelde, Leiterin
Margarete Vollmer, Erzieherin
Christine Winkler, Erzieherin
Gudrun Wirth, Leiterin
Margrit Witt-Kringe, Leiterin

Zusammenarbeit mit:

TBS-NRW, Technologieberatungsstelle, Düsseldorf

Redaktion:

Almuth Gärtner, Gabriele Iseringhausen, Jutta Tripp

Layout: www.julius-kommunikation.de

Auflage: 1.000 Stück

Druck: Druckerei Uwe Nolte, Iserlohn-Kalthoff

Bezugsanschrift:

www.kirchenkreis-iserlohn.de / Fachberatung-Kindertageseinrichtungen
www.evangelisch-im-sauerland.de / Tageseinrichtungen für Kinder

