

Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen in Sachsen-Anhalt

Von Prof. Dr. Bernd Rudow

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist notwendig

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen wurde bislang, obwohl das Arbeitsschutzgesetz vom 21.08.96 auch für diese Berufsgruppe gilt, vernachlässigt. Durch das Gesetz wurde ein rechtlicher und konzeptioneller Rahmen für den umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen geschaffen. Kernvorschrift ist der § 5. Hier wird die *Gefährdungsbeurteilung* wie folgt gefordert: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“

Der Arbeitgeber soll Arbeitsschutzmaßnahmen primär an den *real vorhandenen Belastungen bzw. Gefährdungen* orientieren. Damit wird der Arbeitsschutz den Erfordernissen der Praxis, mithin den Kindertageseinrichtungen, angepasst. Für die Gefährdungsbeurteilung benötigt der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten *valide* diagnostische Instrumente. Dies gilt besonders für die Erfassung psychischer Belastungen bei Erzieherinnen. Denn neben körperlichen sind die *psychischen Belastungen und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und Gesundheit* ein Hauptproblem in ihrer Arbeit. Im Gegensatz zu vielen anderen Berufen ist die Berufsgruppe der Erzieherinnen in Sachsen-Anhalt unter diesem Aspekt bisher kaum wissenschaftlich, geschweige denn arbeitswissenschaftlich untersucht worden.

Die wissenschaftliche Studie liegt vor

Die wissenschaftliche Studie entstand im Auftrag der Unfallkasse Sachsen-Anhalt. Sie wurde mit dem vorliegenden Projektbericht zunächst abgeschlossen (siehe Rudow, 2005). Die Studie soll mehrere *Funktionen* haben:

- *Erstens* soll sie auf die schwierige, belastende Arbeitssituation von Erzieherinnen und demgemäß auf die Notwendigkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in diesem Beruf hinweisen.

- *Zweitens* soll sie Modellcharakter für die weitere arbeitswissenschaftliche Forschung zur Belastung, Beanspruchung und Gesundheit im Erzieherinnenberuf haben.
- *Drittens* soll die Diskussion zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes initiiert werden. Dabei sind vor allem die Träger der Kindertageseinrichtungen als Arbeitgeber, aber auch die Erzieherinnen selbst gefordert.

Da der *Arbeits- und Gesundheitsschutz integraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen* sein sollte, dient die Diskussion letztlich der Organisationsentwicklung. Einerseits geht es darum, Kindertageseinrichtungen zu *modernen Dienstleistungsunternehmen* zu entwickeln, die dem Auftrag der Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern quantitativ wie qualitativ gerecht werden. Andererseits wird es zunehmend wichtiger, die vorhandenen sachlichen und personellen Ressourcen optimal zu nutzen. Eine wesentliche Basis dafür ist der *Arbeits- und Gesundheitsschutz*, der die humane Arbeitsgestaltung und die Personalpflege und –entwicklung als Zielstellung verfolgt.

Theoretische Grundlage der Studie

Grundlage ist das *Belastungs-Beanspruchungs-Ressourcen-Konzept*. Hier wurden das arbeitswissenschaftliche bzw. -psychologische Belastungs-Beanspruchungs-Modell und das Konzept des amerikanischen Gesundheitsforschers *Antonovsky* zur Salutogenese verbunden (siehe ausführlich *Rudow, 2004*). Das heißt: Belastungen führen in Abhängigkeit von verfügbaren Ressourcen in Organisation und/oder Arbeitsstruktur und/oder Person zu positiven oder negativen Beanspruchungsreaktionen (Stress, Ermüdung, Monotonie, Sättigung) und entsprechenden Beanspruchungsfolgen (Arbeitszufriedenheit, Burnout) und in der Folge zur Entwicklung der Gesundheit vs. Krankheit (siehe Bild).

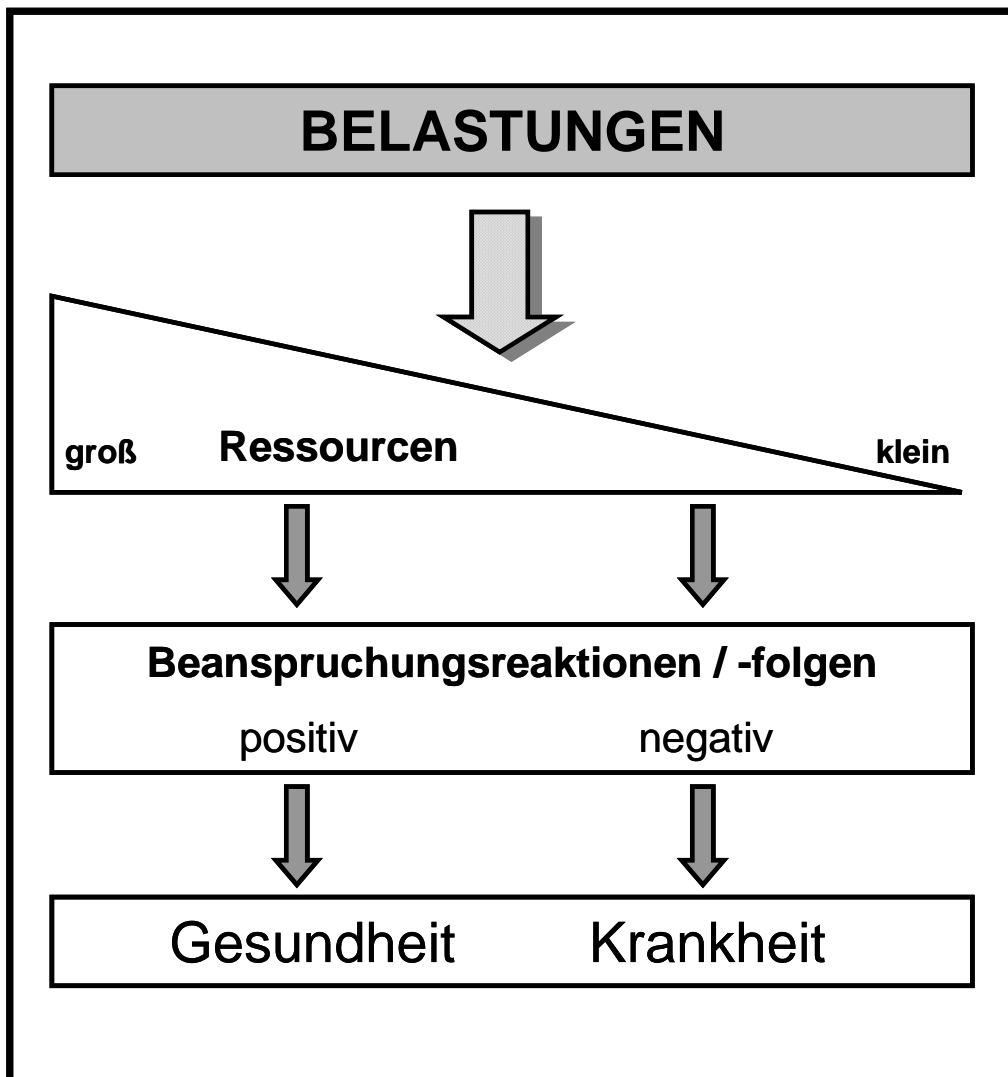


Bild: Das Belastungs-Beanspruchungs-Ressourcen-Konzept

In dem Zusammenhang ist die Arbeit von Erzieherinnen vor allem als *Emotionsarbeit* zu analysieren. Dies bedeutet: Die Erzieherin soll zum Zwecke der erforderlichen Aufgabenerfüllung ihre Gefühle bewusst steuern und kontrollieren, sie den Arbeitserfordernissen anpassen, z. B. Launen gegenüber den Kindern und Eltern unterdrücken, und vor allem eine positive Stimmung verbreiten. Emotionsarbeit ist vor allem bei Humandienstleistungen nötig, zu denen die Erzieherinnentätigkeit gehört.

Methodik der Studie

Es wurde eine *empirische Untersuchung bei 310 Erzieherinnen* aus Kindertageseinrichtungen mit überwiegend kommunalem Träger in Sachsen-Anhalt durchgeführt. In der Studie wurden folgende *psychodiagnostische Methoden* eingesetzt:

- *Prüfliste* zur Erfassung vorwiegend psychischer Belastungen bei Erzieherinnen (PBE) nach *Rudow*;
- *Job Diagnostic Survey* (JDS) als arbeitsanalytische Methode zur Erfassung von Tätigkeitsmerkmalen bei Erzieherinnen;
- *Maslach-Burnout-Inventar* (MBI) zur Diagnostik des „Ausgebranntseins“, mit dem Fragebogen werden die „Emotionale Erschöpfung“, die erlebte „reduzierte Leistungsfähigkeit“ und die „Depersonalisation“, d. h. Entfremdungsgefühle gegenüber der Klientel, diagnostiziert;
- *Liste zur Erfassung psychosomatischer Beschwerden* (nach Dr. *Wegner* vom Institut für Arbeitsmedizin der Universität Hamburg).

Ergebnisse der Studie

In der Arbeit von Erzieherinnen treten im Vergleich zu vielen anderen Berufen *überdurchschnittlich hohe psychische Belastungen* auf. Hauptsächliche **Belastungsfaktoren** sind nach unserer Prüfliste (PBE) folgende:

- Im **Belastungsbereich „Kinder und Gruppe“** schätzt der größte Teil der Erzieherinnen (N = 236 bzw. 76,1 %) ein, dass *zu viele Kinder in der Gruppe* sind. Dies belastet *stark* oder *sehr stark* 55 oder 23,3 % dieser Erzieherinnen. Auf Grund der großen Gruppen ist eine *effektive Arbeit mit dem einzelnen Kind kaum möglich*, wie es 191 oder 61,6 % der befragten Erzieherinnen einschätzen. 92 oder 48,16 % dieser Erzieherinnen sind dadurch *stark* oder *sehr stark* belastet. Ein weiteres Belastungsproblem ist die verschiedenartige *soziale Zusammensetzung der Gruppe(n)* (viele Nationalitäten). 53,5 % aller Befragten meinen, dass die Zusammensetzung (zu) verschiedenartig ist. Dadurch fühlen sich 56 % dieser Erzieherinnen *stark* oder *sehr stark* belastet.

- Im **Belastungsbereich „Träger“** sind folgende kritische Aspekte hervorzuheben:
 - 59 Erzieherinnen oder 19 % der Befragten schätzen ein, dass sich der Träger für die Kita-Entwicklung noch zu wenig engagiert. Dadurch fühlen sich 47 oder ca. 80 % dieser Erzieherinnen *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet.
 - 23,2 % der Befragten meinen, dass die Zusammenarbeit mit dem Träger unzureichend ist. Dies belastet ca. 64 % dieser Erzieherinnen *ziemlich, stark* oder *sehr stark*.
 - Das Hauptproblem ist in diesem Bereich das unzureichende Personal. Fast 50 % (N= 153) aller Befragten sind der Auffassung, dass nicht genügend Personal in ihrer Einrichtung zur Verfügung steht. Dadurch fühlen sich 137 oder ca. 90 % dieser Erzieherinnen *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet.

- Im **Belastungsbereich „Arbeitsaufgaben und –organisation“** sind vor allem folgende Belastungsfaktoren hervorzuheben:
 - die (zu) vielen Arbeitsaufgaben (249 oder 80 % der Befragten)
 - der Zeitdruck bei der Erfüllung dieser Arbeitsaufgaben (187 oder 60,3 % der Befragten)
 - die fehlende Zeit für die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit (226 oder 72,9 % der Erzieherinnen)
 - die fehlende Möglichkeit zur Entspannung bzw. Erholung im Laufe eines Arbeitstages (207 oder 66,8 % der Befragten).

Besonders belastend sind also die zahlreichen Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Zeitdruck, die fehlende Zeit für Vor- und Nachbereitung sowie die fehlende Entspannung/Erholung während des Arbeitstages.

- Im **Belastungsbereich „Arbeitsumwelt“** ist in erster Linie der hohe Lärmpegel im Gruppenraum wie allgemein in der Kita nennen; so schätzen es ca. 50 % der Befragten ein. Unter ihnen beurteilen ca. 32 % den Lärm als *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastend.

- Im **Belastungsbereich „Materiell-technische Ausstattung und Spielmaterial“** sind folgende Faktoren hervorzuheben:
 - Es gibt keine ergonomiegerechten Tische und Stühle für Erzieherinnen. Dies meinen 61,6 % oder 191 Erzieherinnen aus der Gesamtstichprobe. Dadurch sind 43,2 % dieser Erzieherinnen *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet.

- Es gibt nicht genügend Räume für Erzieherinnen (49,7 % der Befragten). Dieser Zustand wird von ca. 20 % als *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastend eingeschätzt.
- Fenster, Wände und Türen sind nicht schalldämmend (49,7 % der Befragten). Dies belastet ca. 20 % dieser Erzieherinnen.
- Im **Belastungsbereich „Körperliche Anforderungen“** ist zu konstatieren, dass
 - die stimmliche Belastung durch häufiges, lautes Sprechen sehr hoch und auch belastend ist; so schätzen es ca. 70 % der Befragten ein, unter ihnen fühlen sich dadurch 32 % *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet;
 - die Belastung durch ungünstige Körperhaltungen beim Spielen und Basteln mit den Kindern gegeben ist (74,2 % der Befragten), dadurch fühlen sich ca. 50 % *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet;
 - die Belastung durch Tragen, Hilfestellungen oder Windeln von Kindern gegeben ist (70,6 % der Befragten), davon sind unter ihnen auch ca. 50 % *ziemlich, stark* oder *sehr stark* belastet;
 - eine körperliche Belastung durch schlechte Umweltbedingungen, besonders durch Lärm, gegeben ist (30,3 % aller Befragten).

Tätigkeitsmerkmale

Der Diagnostik und Interpretation der Tätigkeitsmerkmale liegt das Konzept von *Hackman & Oldham* zugrunde. Die Einschätzung durch die Erzieherinnen im JDS erfolgte auf einer Skala von 1 (negativ) bis 6 (positiv). Ein höherer Mittelwert ist demnach positiver zu bewerten.

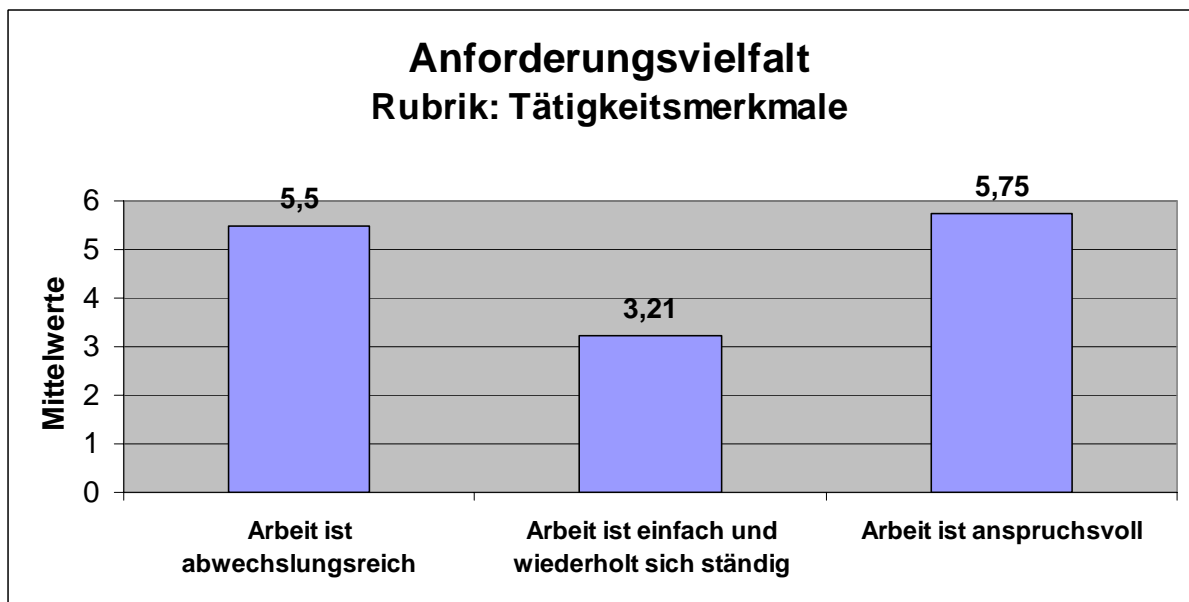


Bild: Anforderungsvielfalt in der Arbeitstätigkeit

Die Erzieherinnen (Gesamtstrichprobe) schätzen ihre Tätigkeit überwiegend als abwechslungsreich und anspruchsvoll ein.

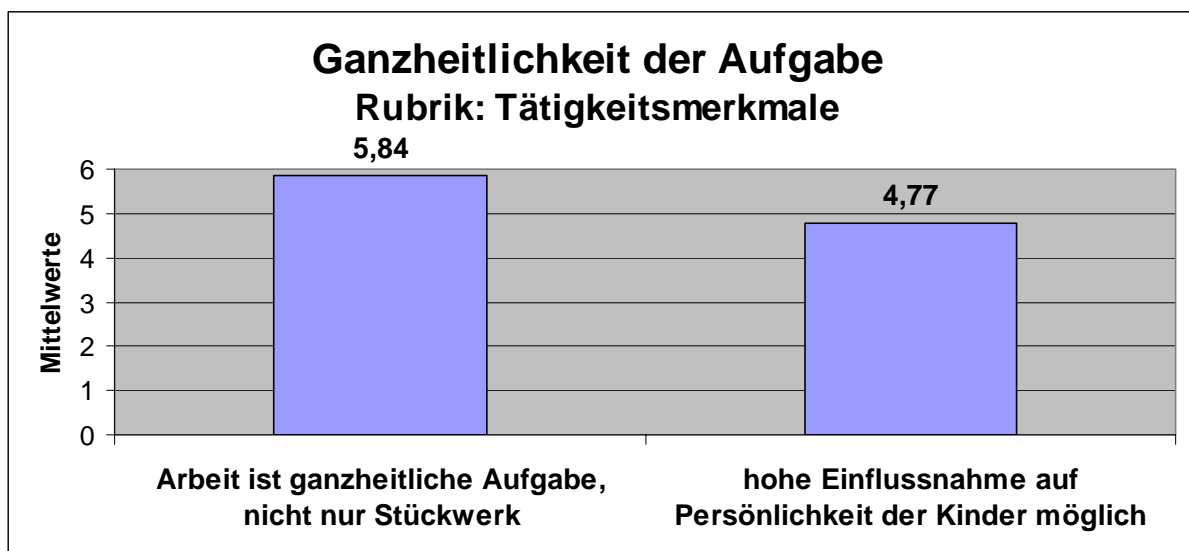


Bild: Ausprägung der Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe

Die Arbeit wird als ganzheitlich eingeschätzt, d. h. die Arbeit der Erzieherinnen reicht von der eigenen Planung bis hin zur eigenen Kontrolle der Aufgabenausführung. Die Einflussnahme auf die Persönlichkeit der Kinder wird einerseits bejaht, andererseits werden dabei Grenzen gesehen.

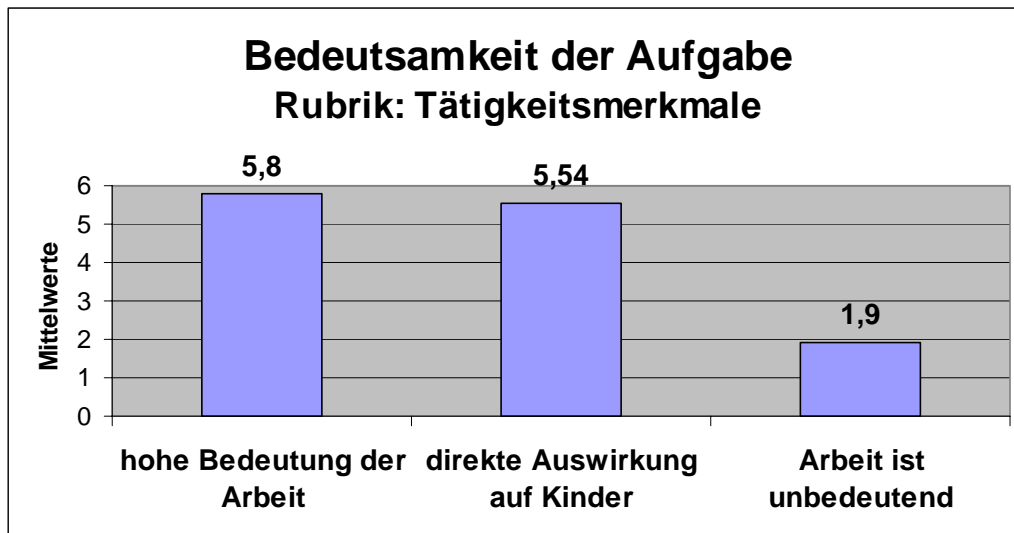


Bild: Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben

Ihre Arbeit schätzen die Befragten als gesellschaftlich wie sozial sehr bedeutsam ein, weil sie vor allem direkte Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder hat.

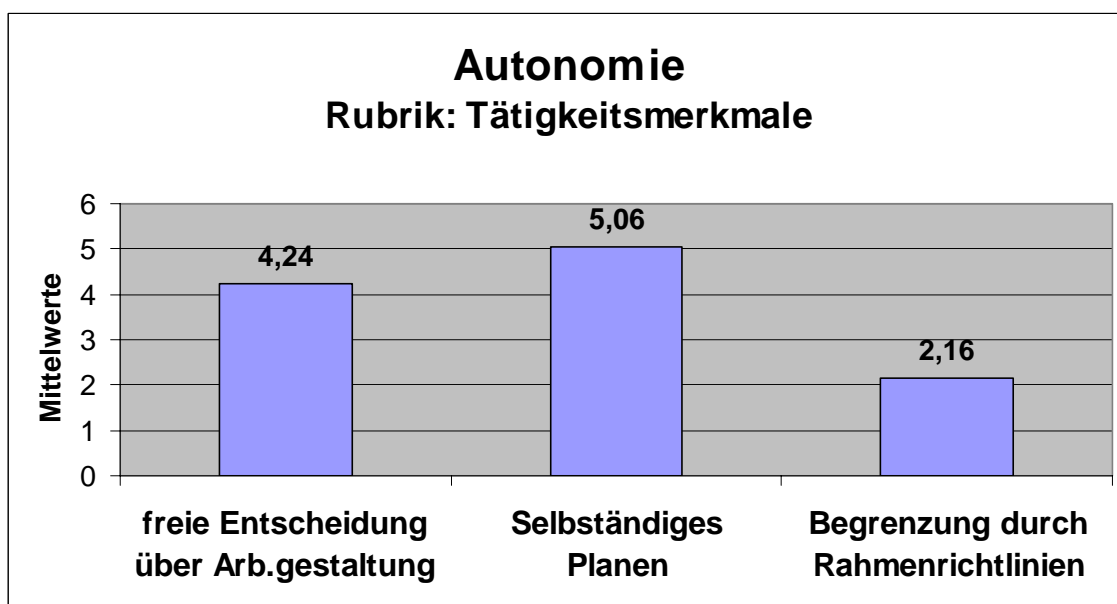


Bild: Autonomie in Arbeitstätigkeit

Die Autonomie bezüglich der freien Entscheidung über die persönliche Arbeitsgestaltung wird als etwas eingeschränkt beurteilt. Beim selbstständigen Planen ist hingegen die Autonomie größer (siehe auch Ganzheitlichkeit der Arbeit).

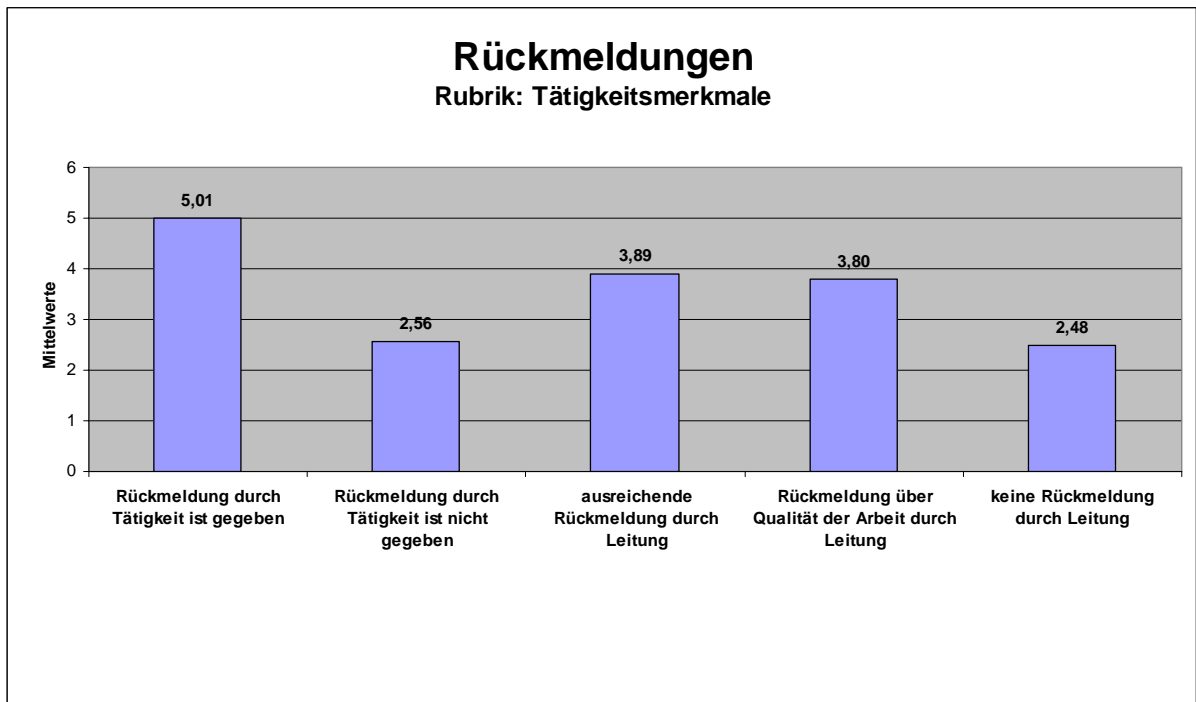


Bild: Rückmeldungen über Arbeitstätigkeit

Die Rückmeldungen über die eigene Arbeitsleistung sind differenziert zu bewerten. Während die Rückmeldungen aus der Aufgabe, d. h. über die Leistungen bzw. das Verhalten der Kindern, als sehr gut eingeschätzt werden, sind die Rückmeldungen durch andere unzureichend. Dies gilt vor allem für Rückmeldungen über die Qualität der persönlichen Leistung durch die Leitung.

Die Zufriedenheit mit dem Beruf (global) und die Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Erzieherin ist hoch ausgeprägt. Über einen Berufswechsel denken nur wenige Befragte nach. Dabei hängt die Zufriedenheit oder allgemein das Befinden recht stark von der geleisteten Arbeit ab.

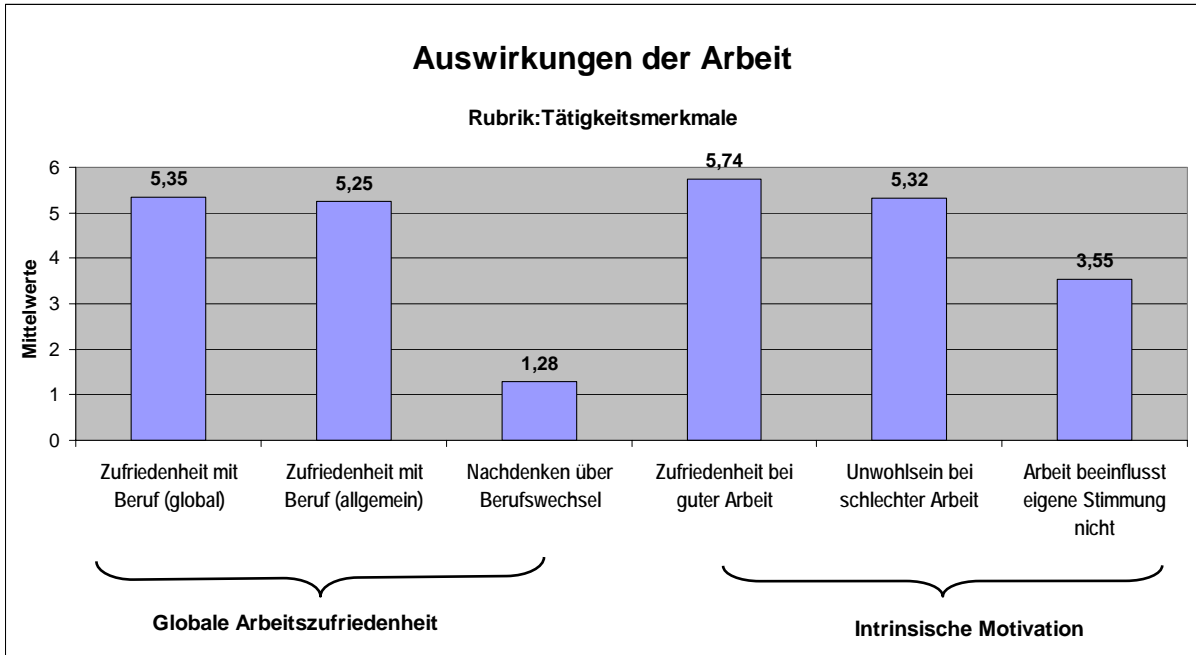


Bild: Arbeitszufriedenheit und intrinsische Motivation

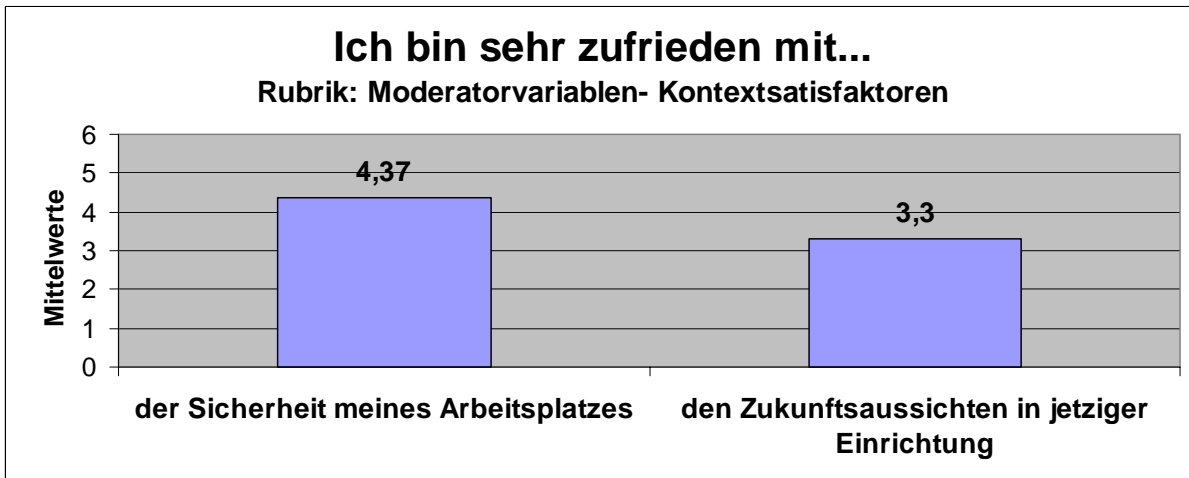


Bild: Zufriedenheit mit Kontextfaktoren

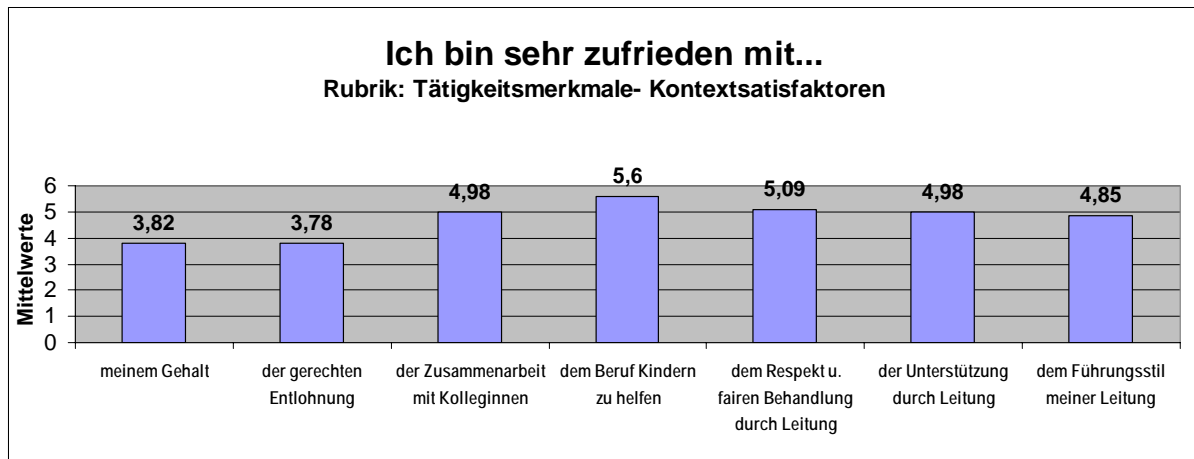


Bild: Zufriedenheit mit Kontextsatisfaktoren

Überwiegend zufrieden sind die befragten Erzieherinnen mit der Zusammenarbeit unter den Kolleginnen, aber auch mit der Leitung der Kindertagesstätte. Die Zufriedenheit mit den eigenen Zukunftsaussichten in jetziger Einrichtung ist eingeschränkt. Eher unzufrieden sind die Erzieherinnen mit ihrem Gehalt bzw. der gerechten Entlohnung.

Burnout

Es wurde in vorliegender Studie nicht als Gesamtphänomen erfasst, sondern wir haben die Skalen „*Emotionale Erschöpfung*“, „*Depersonalisation*“ und „*Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit*“ differenziert ausgewertet.

- Bei der „*Emotionalen Erschöpfung*“ sind folgende Ergebnisse bemerkenswert:
 - 5,8 % oder 18 der befragten Erzieherinnen (Gesamtstichprobe) fühlen sich von ihrer Arbeit täglich oder ein paar Mal in der Woche emotional ausgelaugt.
 - 6,8 % fühlen sich täglich oder mehrmals in der Woche von der Arbeit ausgebrannt.
 - 6,5 % der Befragten sind der Meinung, dass sie im Beruf zu hart arbeiten müssen.
 - Nur 1,3 % der Befragten haben das Gefühl, emotional am Ende oder erschöpft zu sein. Es ist also festzustellen, dass schätzungsweise etwa 6 - 7 % der Erzieherinnen emotional erschöpft oder ausgebrannt sind.
- In der „*Depersonalisation*“ gibt es keine Auffälligkeiten. Das heißt: Entfremdungsgefühle gegenüber den Kindern treten sehr selten auf.

- In der Skala „*Persönliche Leistungsfähigkeit*“ zeigt sich, dass es keine wesentlichen Probleme gibt. Es sind nur wenige Erzieherinnen, die in der Emotionsarbeit Schwierigkeiten haben.

Bei der untersuchten Stichprobe zeigen sich also – im Gegensatz zu Meinungen oder vergleichbaren Untersuchungsergebnissen bei Erzieherinnen – geringere Tendenzen zum Burnout oder Ausgebranntsein.

Psychosomatische Beschwerden

Die Rangreihe gibt vor allem an, welche Beschwerden insgesamt, d. h. während der Arbeit und zu Hause bei den Erzieherinnen auftreten (siehe Tabelle). An erster Stelle stehen Rückenschmerzen. Über die Hälfte aller Befragten (55,5 %) weist während der Arbeit und zu Hause diese Schmerzen auf. Sodann folgen Kopfschmerzen (42,9 %), Nackenschmerzen (42,6 %), Kreuzschmerzen (35,2%) und Schlafstörungen (29,7 %).

Tabelle: Rangreihe und Auftrittshäufigkeit von Beschwerden (Gesamtstichprobe)

Nr.	Beschwerden	<i>während der Arbeit und zu Hause</i>	Prozent
1.	Rückenschmerzen	172	55,5
2.	Kopfschmerzen	133	42,9
3.	Nackenschmerzen	132	42,6
4.	Kreuzschmerzen	109	35,2
5.	Schlafstörungen	92	29,7
6.	Gelenkbeschwerden	90	29,0
7.	Hitzewallungen	73	23,5
8.	Husten	54	17,4
9.	leichte Ermüdbarkeit	49	15,8
10.	Heiserkeit	48	15,5
11.	Magenschmerzen	47	15,2
12.	Anschwellung der Beine	46	14,8
13.	Schwindel	43	13,9
14.	Schweißausbrüche	38	12,3
15.	unregelm. Herzschlag	34	11,0

Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Damit der Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem Beruf entwickelt und umgesetzt wird, bedarf es organisations-, arbeits- und personenbezogener Maßnahmen, wobei die beiden erstgenannten Ansätze (Verhältnisprävention) den Vorrang haben. Alle Maßnahmen können dazu beitragen, dass sich Kindertageseinrichtungen in Sachsen-Anhalt zu modernen und anerkannten öffentlichen Dienstleistungsunternehmen entwickeln. Eine entscheidende Bedingung dafür ist die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Erzieherinnen. Damit ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefördert werden können, bedarf es einerseits der Stabilisierung vorhandener Ressourcen, z. B. der Ganzheitlichkeit, der Anforderungsvielfalt, des Handlungsspielraums der Arbeitstätigkeit oder persönlicher Qualifikationen oder Bewältigungsstile der Erzieherinnen, und andererseits dem Abbau von negativen Belastungsfaktoren.

Nach einer offenen Befragung der Erzieherinnen im Rahmen vorliegender Studie wurden folgende notwendige **Maßnahmen** genannt (x = Anzahl der Nennungen):

1. Mehr Personal (59 x), u. a. Einstellung von Nachwuchs-, Hilfs- und technischem Personal
2. Gruppenstärke reduzieren (44 x)
3. Tische und Stühle für Erzieherinnen ergonomiegerecht gestalten (43 x)
4. Mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit einräumen (32 x)
5. Mehr Weiter- und Fortbildung für Erzieherinnen und Leiterinnen ermöglichen (22 x)
6. Mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen (Rückenschule, Bewegungsprogramme, Stressmanagement, etc.) anbieten (20 x)
7. Schaffung eines Pausenraums zur Entspannung (15 x)
8. Sanierung des Gebäudes (dichte Fenster und Türen, neuer Fußbodenbelag, neue Heizung, Klimaanlage einbauen, mehr Toiletten und Waschräume, etc.) (12 x)
9. Mehr Zeit für planbare Gespräche mit Eltern und Kindern, für Teamgespräche, usw. einräumen (11 x)
10. wöchentliche Arbeitszeit erhöhen (10 x)
11. Weitere Maßnahmen: soziale Zusammensetzung der Gruppen verbessern (altershomogene Gruppen, ausgewogenes Verhältnis von Jungen und Mädchen, etc.); mehr Beratung und Supervision für Leiterinnen; Anschaffung

neuer Spielgeräte; längere Bürozeiten für Leiterinnen; bessere Hilfsmittel zum Tragen schwerbehinderter Kinder; abschließbare Fächer für Erzieherinnen; technische Ausstattung verbessern (z. B. PC anschaffen); Einstellung männlicher Erzieher; mehr Unterstützung durch Träger.

Ausgehend von den Ergebnissen vorliegender Studie und weiteren einschlägigen wissenschaftlichen Arbeiten sind für die Entwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Erzieherinnenberuf folgende Maßnahmen erforderlich:

Kita-Leitbild

Das Leitbild definiert allgemeingültige Grundsätze, Ziele und das dem Handeln in der Organisation zugrunde liegende Wertesystem. Die Einführung eines Leitbildes in Kindertagesstätten würde ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zur Professionalisierung dieser Einrichtung sein.

Führungsschulung

Schwerpunktt Themen der Weiterbildung von Kita-Leiterinnen sollten sein: Organisationsdiagnose und -entwicklung, Mitarbeiterführung, Kommunikation und Konfliktmanagement.

Supervision

Eine besondere Form der Selbsthilfe ist die *Supervision*. Darunter verstehen wir allgemein die Reflexion von beruflichen Problemen mit dem Ziel, die pädagogische Handlungskompetenz besonders in schwierigen Situationen zu entwickeln. Die Supervision dient folglich der Klärung und dem besseren Verstehen von beruflichen Problem- oder Belastungssituationen einschließlich persönlichen Verhaltens.

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel dient der aktiven Einbeziehung und Beteiligung von Beschäftigten an Informations-, Kommunikations-, Planungs- und Gestaltungsprozessen in der Organisation. Da Gesundheitszirkel besonders psychische bzw. psychosoziale Belastungen thematisieren, bieten sie sich auch zur Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen in der Kindertagesstätte an.

Arbeitszeit

Eine bessere Arbeitszeitregelung betrifft eine feste Pausenregelung, mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und eine langfristige Planung

bzw. Planbarkeit der Arbeitszeit. Besonders für ältere Erzieherinnen, welche in Sachsen-Anhalt überwiegen, ist die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle zu prüfen.

Weiter- und Fortbildung

Die Erzieherinnen wünschen sich mehr Weiter- und Fortbildung. Dies gilt für pädagogische, aber auch für überfachliche Kompetenzen („soft skills“). Ein Schwerpunktthema sollte dabei die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Erzieherinnen sein.

Gesundheitscoaching

Auf Grund der Belastungen und damit verbundenen Gesundheitsprobleme, welche in der Arbeit von Erzieherinnen und Führungskräften auftreten können, ist eine professionelle Beratung oder Coaching durch Pädagogen, Psychologen oder Sozialarbeiter nötig. Diese sollten sich nicht nur auf Probleme und Konflikte mit Kindern beziehen, sondern auch auf Gesundheitsprobleme, persönliche Belastungen und deren Bewältigung.

Informationsfluss

Es ist eine Verbesserung des Informationsflusses in Kitas durch Implementierung von modernen Kommunikationsmethoden nötig. Hierfür eignen sich vor allem das schwarze Brett, regelmäßige Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbefragungen.

Gebäude

Ein weiteres Problem in den Einrichtungen der neuen Bundesländer ist die notwendige Sanierung der Gebäude. Ein schlechter Bauzustand hat negative Auswirkungen auf relevante Arbeitsbedingungen der Erzieherinnen, insbesondere auf Lärm und Klima, aber auch auf das Kita-Bild in der Öffentlichkeit.

Lärmreduktion

Sie sollte in Kindertageseinrichtungen höchste Priorität haben. Dafür kommen mehrere Maßnahmen in Frage:

- Verbesserung der raumakustischen Bedingungen der Kindertagesstätte durch bautechnische Veränderungen
- Veränderung der Anordnung und Art der Möblierung, z. B. können Zimmer durch Regale oder Trennwände verkleinert werden und somit der Nachhall verringert werden
- planmäßige Vorgabe von Lärmpausen in Pausenräumen

- Reduktion der Gruppengrößen.
- Interventionen der Erzieherin in der Gruppe, z. B. Sichtbarmachen der Lautstärke für die Kinder mit Hilfe einer „Lärm-Ampel“.

Körperhaltungen

Die Verbesserung von Körperhaltungen ist prinzipiell durch zwei Ansätze möglich:

- durch die Beachtung von Grundsätzen körper- und bewegungsgerechter Arbeit, z. B. beim Heben und Tragen von Lasten
- durch die Nutzung körper- und bewegungsgerechten Mobiliars.

Entspannung

Zur Entwicklung der allgemeinen Entspannungsfähigkeit von Erzieherinnen eignen sich besonders die Progressive Muskelrelaxation oder das Autogene Training oder Kurzübungen wie z. B. Blitzentspannung oder isometrische Übungen.

Stressmanagement

Für Erzieherinnen bietet sich zum Stressmanagement eine integrative Methode an. Sie umfasst solche Methoden wie z. B. das systematische Problemlösetraining, mentale Techniken (Einstellungsreflexion, Perspektivenwechsel, positive Selbstinstruktion) und die Arbeitsmethodik (Arbeitsorganisation, Zeitmanagement). Zum wirksamen Umgang mit Störungen, Konflikten und Aggressivitäten bei Kindern eignen sich Trainings, welche sich vor allem auf eine verbesserte Kommunikation beziehen, z. B. das „*Konstanzer Trainingsmodell*“ (KTM).

Weitere Literatur

Rudow, B. (2005). *Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen in Sachsen-Anhalt. Merseburg (Projektbericht).*

Rudow, B. (2004). *Das gesunde Unternehmen. Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Personalpflege in Organisationen. München & Wien: Oldenbourg.*

Prof. Dr. rer. nat. habil. *Bernd Rudow* ist Hochschullehrer für Arbeitswissenschaften an der Hochschule Merseburg und Direktor des M4-Instituts (*Mensch-Maschine-Medium-Management*) Merseburg & Wolfsburg.

E-Mail: bernd.rudow@m4-institut.de