



Stress am Arbeitsplatz

Eine Einführung in das Aktionsjahr
„Stress-frei in der KiTa“

Es gehört zu den Aufgaben der MAV Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu fördern.

Deshalb beteiligt sich die MAV teilweise an den Begehungen von Einrichtungen durch die EFAS und registriert die Protokolle dieser Begehungen. Die Gefährdungsbeurteilungen der EFAS beschäftigen sich vorrangig mit Unfallgefahren und Krankheitsrisiken.

Wesentlicher Aspekt der Mitarbeitergesundheit sind aber auch psychische Belastungen. Diese werden derzeit von der EFAS nicht erfasst, sind schwierig zu erfassen, und werden häufig unterschätzt.

Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 2008 sind psychische Fehlbelastungen das zweitgrößte Gesundheitsproblem in der EU. Arbeitsbedingter Stress soll mehr als ein Viertel der Ausfallzeiten mindestens zwei Wochen Dauer verursachen.

EN ISO 10075 Teil 1 - Definitionen

Unter **psychischer Belastung** wird „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ verstanden.

Von **psychischer Beanspruchung** wird als „die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ gesprochen.

Zunächst ist psychische Belastung also völlig normal. Jede Tätigkeit führt auch zu psychischen Belastungen, diese wirken auch auf jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter. Wie sehr eine psychische Belastung zu einer Beanspruchung wird, hängt von der individuellen Verfassung ab und davon, welche Bewältigungsstrategie für diese Belastung jeder für sich entwickelt hat.

Aus tatsächlich objektiv gleichen Belastungen kann also für jeden Einzelnen eine andere Beanspruchung resultieren. Welche Folgen diese Beanspruchung hängt dann davon ab, wie man damit umgeht. Findet keine Bewältigung statt, – entweder, weil die Person dafür keine Handlungsstrategie kennt oder, weil die Beanspruchung so groß ist, dass sie nicht bewältigt werden kann – werden aus den kurzfristigen Beanspruchungsfolgen langfristige.



Für alle Arbeitsplätze gilt: Es gibt Stressfaktoren, die Frage ist was der Einzelne daraus macht. Wir wollen als MAV uns zunächst gezielt mit einem Arbeitsbereich auseinandersetzen, nicht weil wir glauben, dass allen anderen Arbeitsbereiche stressfrei sind, sondern zum einen, weil dort die meisten

Mitarbeitenden beschäftigt sind und zum anderen, weil wir aus diesem Bereich die meisten Hinweise auf gesundheitsschädigende psychische Belastungen erhalten

Wir wollen das Thema Stress am Arbeitsplatz exemplarisch am Bereich der Kindertagesstätten bearbeiten.

Sucht man aber nach Untersuchungen zu psychischen Belastungen in der Arbeitswelt, so findet man Ergebnisse, die nicht ohne weiteres auf den Kita Bereich übertragbar sind: Typische Merkmale aus der Produktion (etwa am Fließband) kommen bei pädagogischen Mitarbeitenden in der Kita nicht vor. Die Überlegungen zu kurzfristigen Beanspruchungsfolgen wie Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung und Langeweile durch Unterforderung finden in der Kita nicht statt. Die Belastungen liegen eher im Gegenteil:

- **komplexerer Arbeitsinhalte (z. B. durch neue pädagogische Anforderungen wie Beobachtungen, Einschätzung des Entwicklungsstandes, Vorbereitung und Durchführung von Entwicklungsgesprächen, Qualitätsmanagement),**
- **der Arbeitsorganisation (z. B. durch pädagogische Konzepte, wie die offene Arbeit, und fehlende Rahmenbedingungen zu deren Umsetzung, Ausgleich von Krankheit und Urlaub im Kollegenkreis, Dienstberatungen, andere organisatorische Aufgaben) und**
- **sozialer Bedingungen (z. B. durch derzeitige soziale Strukturen der Elternhäuser und damit einhergehende Konflikte, Druck von Vorgesetzten, Konkurrenzdenken im Team)**

Die Besonderheit der Arbeitsanforderung Kita besteht eben genau darin, dass besonders viele Personengruppen auf die dort Tätigen einwirken und dass sich die Bedingungen der Arbeit häufig ändern.

Bei Kita-Personal sind auch negative Beanspruchungsfolgen aufgrund vielfältiger und paralleler Anforderungen in einem komplexen sozialen System vorzufinden. Dazu gehören v. a.:

- Stress,
- arbeitsbedingte Müdigkeit mit (psychischer) Erschöpfung,
- Burnout und
- Arbeitsunzufriedenheit.

Weiterhin werden körperliche Beschwerden, wie z. B. Rückenbeschwerden, Magen-Darm-Probleme oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen, häufig durch psychische und psychosoziale Belastungen mit verursacht.

Ein erster Schritt zum Erkennen von Quellen psychischer Belastungen und damit verbundener Beanspruchungen ist die Identifikation der individuellen Belastungen. Im Gegensatz zu betrieblichen Risikofaktoren sind diese aber nicht durch die technisch orientierte Gefährdungsanalyse zu erfassen.

Diese Schwierigkeiten ergeben sich besonders aus folgenden Gesichtspunkten:

- Psychische Belastungen sind von außen nur eingeschränkt zu Erkennen (vor allem durch die unterschiedliche Bewertung von Beanspruchungen durch die Mitarbeitenden)
- Psychische Belastungen sind komplex (z.B. durch Wechselwirkungen) und damit schwer zu beschreiben
- Die besondere Brisanz des Themas arbeitsbedingte psychische Belastungen erfordert einen besonderen Rahmen um angesprochen zu werden, es scheint z.B. nicht geeignet für die regelmäßige Dienstbesprechung.

- Geringe Aufgeschlossenheit von Führungskräften gegenüber dem Thema psychische Belastungen und Befragungen zum Thema.

Ein Weg Daten zu erfassen sind anonyme Mitarbeiterbefragungen.

Durch das Ansprechen des Themas, das „Öffentlich Machen“ des Problems soll eine Veränderung der Bewertung erreicht werden: Es ist kein individuelles Versagen, psychischen Stress zu empfinden, sondern gehört zur Arbeitsbelastung dazu. Man kann aber lernen, so damit umzugehen, dass keine Krankheitssymptome daraus resultieren.

Im zweiten Schritt resultieren aus den Erkenntnissen der Mitarbeiterbefragungen Schritte zur Problemlösung. Das können sowohl Angebote zur Verbesserung der individuellen Stressbewältigung sein, wie auch die gemeinsame Entwicklung von Stress abbauenden Vorgehensweisen.

Solche Angebote könnten sein: Anti-Stress-Trainings, Gesundheitskurse und –trainings, Fortbildungen.

Für die Entwicklung stressreduzierender Vorgehensweisen könnten Kita übergreifende Fachzirkel etabliert werden, deren Überlegungen dann wieder in die einzelnen Kitas transportiert werden.

Im dritten Schritt wäre zu überprüfen, in wie weit die ersten beiden Schritte zu einer Veränderung geführt haben. Dies kann geschehen durch eine erneute Mitarbeiterbefragung, durch Analyse und Bewertung der festgestellten Defizite. Diese Evaluation sollte regelmäßig stattfinden, um festzustellen, ob die Entwicklung in die richtige Richtung geht.

Wo soll das Ganze nun hinführen?

Ganz großspurig müsste ich sagen, wir wollen die Rahmenbedingungen in Kitas verbessern. Gruppengrößen bzw. Personalschlüssel beruhen auf der Heimrichtlinie von 1966. Seitdem sind sie nicht mehr angepasst worden. Die Aufgaben für die Mitarbeitenden sind in den letzten Jahren rasant erweitert und verändert worden. Politik und Gesellschaft fordern viel – die Gegenleistung, d.h. die Anpassung der Rahmenbedingungen findet derzeit nicht statt.

Nun maßen wir als MAV in einem Kirchenkreis uns nicht an, Lösungen für gesellschaftliche Probleme aus dem Ärmel zu schütteln oder Politiker in die richtige Richtung zu treiben. Aber wir wollen versuchen, die Welle loszutreten. Die konkreten ersten Schritte wird Günter gleich vorstellen. Wir gehen davon aus, dass wir andere MAVen motivieren können, unserem Beispiel zu folgen und ähnliche Aktionen durchzuführen. Im Bereich der kommunalen Kitas gibt der Tarifvertrag „Gesundheitsförderung“ bereits heute die Möglichkeit, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass sie nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind.

Wir brauchen erst mal Daten, um die Situation, die Belastungen, in den Kitas belegen zu können. Darauf aufbauend kann man z.B. die Berufsgenossenschaften auffordern, tätig zu werden und auch für den Bereich der psychischen Belastungen Maßnahmen zur Gefährdungsverringerung zu entwickeln.

Über die in der ADK vertretenen Verbände können Verhandlungen mit den Arbeitgebern aufgenommen werden, wie die Arbeitsbelastungen reduziert werden können, bzw. –was ja letztlich immer der

entscheidende Punkt ist- wie die Veränderungen finanziert werden können. Könnte es nicht typisches Merkmal der Qualität einer evangelischen Kita werden, das hier die Gruppen kleiner sind und die Mitarbeitenden mehr Zeit haben, ihre Tätigkeiten vorzubereiten?

Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir uns das Bohren eines sehr dicken Brettes vorgenommen haben. Wir werden nicht innerhalb von einem Jahr Veränderungen hervorbringen, die seit Jahrzehnten verhindert wurden. Wir werden in Leine-Solling keine paradiesische Insel schaffen, und der Rest der Welt schaut zu. Andererseits wenn wir nicht anfangen, was zu bewegen, bewegt sich gar nichts. Und auch eine Welle besteht aus vielen kleinen bewegten Wassertropfen.

Wir hoffen, dass wir eure Unterstützung bekommen und freuen uns auf weitere gemeinsame Aktionen.