



campus naturalis
AKADEMIE

Hamburg

Stressbewältigung im Erzieherberuf
Belastungen im Arbeitsalltag und mögliche Strategien zur
Entlastung

Abschlussarbeit

Ausbildung: Ganzheitliche Bewegungstherapie

Verfasserin:

Dunja Fix

Dozent:

Udo Wartenberg

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Einleitung	3
2. Definition Stress und Belastung	4
2.1 Arbeitsbelastungen	4
2.2 Alltagsbelastungen.....	5
3. Stress und Belastungen von Erzieherinnen	6
3.1 Stress und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz Kita	6
4. Die Stressreaktion und negative Beanspruchungsfolgen.....	11
4.1 negative Beanspruchungsfolgen bei Erzieherinnen.....	12
5. Stressbewältigungsstrategien	13
5.1 Die drei Ebenen der individuellen Stressbewältigung	13
5.2 Stressbewältigungsstrategien im Erzieherberuf.....	15
5.2.1 Individuelle Bewältigungsstrategien.....	16
5.2.2 organisationsbezogene Maßnahmen	19
6. Die Arbeit mit Erzieherinnen/ Stressbewältigung in der eigenen Praxis....	20
7. Fazit	22
Abbildungsverzeichnis	23
Literaturverzeichnis	23

1. Einleitung

Die folgende Abschlussarbeit beschäftigt sich mit Stress und Belastungen von Erzieherinnen, bzw. pädagogischen Fachkräften am Arbeitsplatz in Kindertagesstätten (nachfolgend Kita genannt).

Der Beruf des Erziehers ist heute facettenreicher als je zuvor. Fast 94 % der drei- bis fünfjährigen Kinder werden in Kitas betreut. Damit wächst die Verantwortung der Fachkräfte für das Wohlergehen der Kinder stetig, auch durch die Heterogenität der betreuten Kinder hinsichtlich Alter, Familienkulturen und Bildungsvoraussetzungen. Zusätzlich gibt es keine bundesweiten Rahmenbedingungen.

Die Arbeitsunfähigkeit pädagogischer Fachkräfte ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt über dem Bundesdurchschnitt. Die Ursache sind häufig auch psychische Erkrankungen. Die Arbeitsbedingungen sind oft wenig geeignet, um Belastungen entgegen zu wirken.

Mittlerweile gibt es unterschiedliche Studien, die den Gesundheitszustand von pädagogischen Fachkräften genauer untersucht haben. Dabei werden die Belastungen anhand verschiedener Indikatoren ermittelt, Zusammenhänge zu Rahmenbedingungen hergestellt und entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen. Stress und psychische Belastungen, die mit zunehmendem Alter steigen, spielen dabei eine große Rolle.

Im Folgenden werden die psychischen Belastungen und Stressoren von pädagogischen Fachkräften am Arbeitsplatz Kita genauer beleuchtet, sowie individuelle und organisationsbezogene Maßnahmen zur Bewältigung vorgestellt.

2. Definition Stress und Belastung

Als Stressoren werden alle äußeren Anforderungsbedingungen bezeichnet, die die physische und psychische Homöostase gefährden und in deren Folge es zur Auslösung einer Stressreaktion kommt. Es kann sich dabei um inhaltlich völlig verschiedene Situationen handeln, wie zum Beispiel ein U-Bahn Unglück, eine Naturkatastrophe oder eine ungerechte Beurteilung durch einen Vorgesetzten, ein überquellendes Email Postfach etc.

Häufige Stressoren sind:

- Physikalische Stressoren (z.B. Lärm, Hitze, Kälte, Nässe etc.)
- Körperliche Stressoren (z.B. Schmerz, Hunger, Durst, Verletzung)
- Leistungsstressoren (z.B. Zeitdruck, quantitative und/oder qualitative Überforderung, Prüfungen)
- Soziale Stressoren (z.B. Konkurrenz, Isolation, zwischenmenschliche Konflikte, Trennung, Verlust)

Aus soziologischer Perspektive treten Stressoren in Form von Bedrohungen selbstrelevanter Sollwerte, wie zentralen psychischen Motiven und Bedürfnissen (Anerkennung, Sicherheit, Kontakt, Selbstverwirklichung) auf.

Ob eine Situation zur Stresssituation wird, bzw. Stressorqualität zukommt, ist sehr subjektiv und hängt von der Wahrnehmung und Bewertung der Kontrollmöglichkeiten oder der Bedeutsamkeit der betroffenen Person ab. Entscheidend sind unter anderem die psychische Widerstandskraft (Resilienz) und die Stresstoleranz des Einzelnen. Auch kritische Lebensereignisse, wie Trennung, Tod eines Angehörigen, Arbeitsbelastungen und Alltagswidrigkeiten können Stressoren sein (Kaluza, 2018, S. 16, S. 36-37).

2.1 Arbeitsbelastungen

Aufgrund der großen Bedeutung, die der Arbeit nicht nur für die Existenzsicherung, sondern auch für die Identitätsbildung des Einzelnen in der heutigen Gesellschaft zukommt, spielen Arbeitsbelastungen eine sehr große Rolle für das psychische Wohlbefinden und die körperliche Gesundheit. Globalisierung, Flexibilisierung und verstärkter Wettbewerb sorgen für tiefgreifende Veränderung in unserer Arbeitswelt und verlangt von vielen Menschen noch mehr Mobilität, Flexibilität, Eigenverantwortung und oft auch ständige Erreichbarkeit. Dadurch steigen der Konkurrenzkampf und die Angst

um den Arbeitsplatz. Das eigene Privatleben, Familie und Freunde kommen dabei oft zu kurz. Arbeit, Leistung und beruflicher Erfolg sind oft das alleinige Kriterium für die eigene Identität und bestimmen den Platz des Einzelnen in der Gesellschaft (Kaluza, 2018, S. 38-42).

Folgende Belastungen im Arbeitsleben werden in der Literatur beschrieben:

- Stressoren in der Arbeitsaufgabe (zeitliche oder inhaltliche Unter- oder Überforderung)
- Stressoren in der Arbeitsplatzumgebung (Lärm, Enge, Kälte, Wärme)
- Stressoren in der Zeitorganisation (Schichtarbeit, Überstunden, mangelnde Erholungszeiten)
- Stressoren in der Karriere (Berufseintritt, Beförderung, neue Aufgabengebiete)
- Stressoren in der Arbeitsplatzunsicherheit
- Stressoren im psychosozialen Bereich (Mobbing, Werte, Normen)
- Stressoren im emotionalen Bereich (Empathie, Ausblenden eigener Befindlichkeiten) (Eppel, 2007, S. 28-29).

Stressgefährdete Arbeitsplätze zeichnen sich durch eine Kombination von hohen qualitativen und/oder quantitativen Anforderungen, nicht passenden Handlungsfeldern und Entscheidungsspielräumen, sowie fehlender Wertschätzung und sozialer Unterstützung aus. Das Ausmaß der Stressreaktion des Einzelnen ist dabei subjektiv und hängt von seiner Bewertung und Wahrnehmung ab (Kaluza, 2018, S. 41).

2.2 Alltagsbelastungen

Bei den Alltagsbelastungen sind solche von besonderer Bedeutung, die lang andauernd und immer wiederkehrend, sozusagen chronisch sind. Dazu gehören zum Beispiel die Erfüllung von Aufgaben in Beruf, Familie, Freizeit und Haushalt in Form von Überlastung, wenn zu viele Anforderungen erfüllt werden müssen oder die Person unzufrieden, mangels Eigenmotivation mit der alltäglichen Arbeit ist. Häufig ergeben sich Alltagsbelastungen auch im zwischenmenschlichen Kontakt, in Form von psychosozialen Konflikten und Spannungen. Auch kann das Gefühl von mangelnder Anerkennung, Zurückweisung oder zu wenig sozialen Kontakten eine Belastung sein. Das soziale Netz und die eigene Selbstkomplexität spielen eine entscheidende Rolle bei der Stressbewältigung. Viele Menschen neigen dazu, sich gedanklich mit

vergangenen, negativen Ereignissen zu beschäftigen oder sich die negativen Konsequenzen ihres zukünftigen Handelns vorzustellen. Der Stressor besteht hier in den sich unfreiwillig aufdrängenden Gedanken (Grübeln). Weitere Belastungen sind die Überflutung von Informationen und der zunehmende Zwang zur Mobilität und ständigen Erreichbarkeit durch die neuen Kommunikationsmedien (Kaluza, 2018, S. 42-43, Eckert, Tarnowski, 2017, S. 188/193).

3. Stress und Belastungen von Erzieherinnen

Erzieherinnen tragen bei ihrer Arbeit ein hohes Maß an Verantwortung und müssen zugleich viele berufsspezifische Belastungen bewältigen. Ihre Arbeit in den Kitas ist durch zahlreiche anspruchsvolle Aufgaben gekennzeichnet. Dazu gehört zum Beispiel die Betreuung und Förderung von Kindern unterschiedlicher Altersstufen, aus unterschiedlichen sozialen Milieus, mit unterschiedlichen Begabungen und Förderbedarfen. Bekommt ein Kind zum Beispiel einen sogenannten Integrationsstatus, hat es wesentlich mehr Förderbedarf, welcher durch die Erzieherinnen gedeckt werden muss. Zu der Kinderbetreuung kommen dann noch Elternarbeit, Dokumentation, Organisation und Konzepterstellung dazu. Und nicht zuletzt auch aufgrund der kontinuierlichen Beziehungs- und Gefühlsarbeit ist der Erzieherinnenberuf oft sehr fordernd und psychisch anstrengend. Zusätzliche Belastungen kommen dann oft noch durch strukturelle Rahmenbedingungen dazu. Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass der Erzieherinnenberuf ein erhöhtes Risiko für stressbedingte Beschwerden und Probleme mit sich bringt. Vorliegende Befunde deuten darauf hin, dass viele Erzieherinnen unter Symptomen leiden, die kennzeichnend für ein Burn-out Syndrom sind.

3.1 Stress und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz Kita

Im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ist es von Interesse, insbesondere Belastungsfaktoren zu finden, die sich negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und somit die Leistungsbereitschaft und Qualität der Arbeit auswirken können. Der Arbeitsschutz und die Gesundheit des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten fand jedoch erst in den letzten Jahren zunehmend Beachtung. Seither haben sich zahlreiche wissenschaftliche Studien mit den vielfältigen arbeitsbedingten

Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsressourcen von Beschäftigten in Kitas auseinandergesetzt.

Dabei wurden in Anlehnung an das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (gemäß DIN EN ISO 10075 Teil 1) für die pädagogische Arbeit von Beschäftigten in Kindertagesstätten verschiedenste belastende Faktoren identifiziert, die folgenden fünf Bereichen zugeordnet werden:

1. Technisch-physikalische Bedingungen
2. Organisatorische Faktoren
3. Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe
4. Soziale Faktoren
5. Gesellschaftliche Faktoren

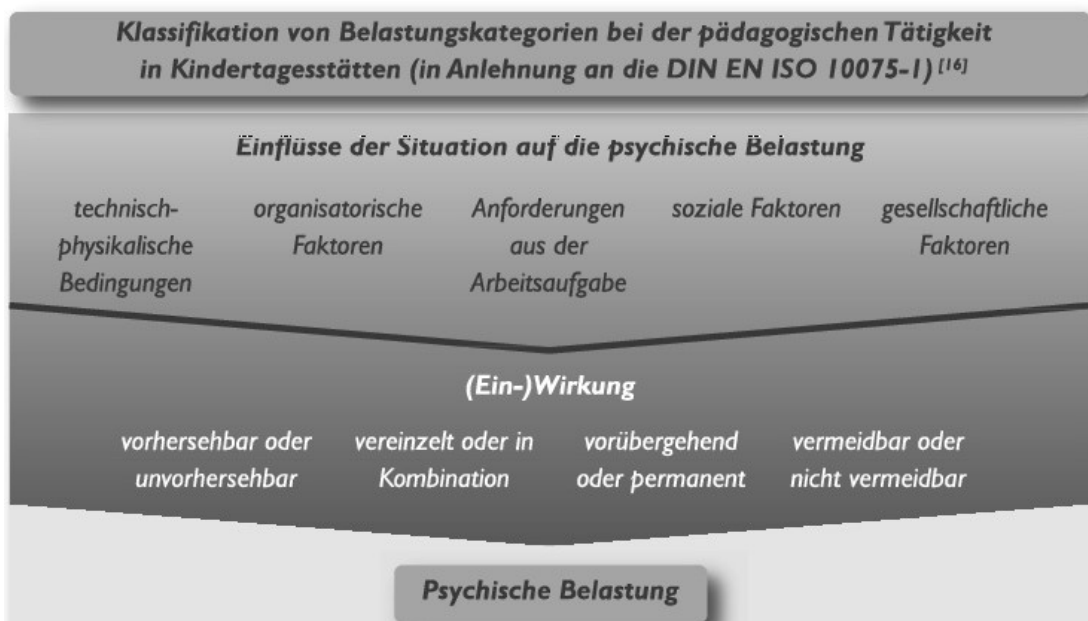


Abbildung 1: Klassifikation von Belastungskategorien in Kitas ^[1]

Nicht alle Belastungen sind gleichermaßen in jeder Kita vorhanden, jede Kita weist ihre eigenen situativen Belastungen auf. Deren Folgen unterscheiden sich von Kita zu Kita und von Person zu Person, je nach den Voraussetzungen und Möglichkeiten zur Bewältigung im Team und in der Person selbst. Oft wirken auch einzelne Faktoren eher unterschwellig und summieren sich dann in ihrer negativen Wirkung.

Belastungen durch technische und physikalische Bedingungen

Lärm wird in zahlreichen Studien als Belastung aufgeführt. Es wurde festgestellt, dass die Spitzenwerte der Lärmbelastung in Kitas teilweise über den gesetzlichen Grenzwerten liegen, was teilweise auch an zu großen Gruppen liegt. Der Großteil der Fach- und Leitungskräfte fühlt sich durch einen lauten Arbeitsplatz belastet, was sich mit zunehmendem Alter noch verstärkt. Oft werden beim Essen, beim Sport, bzw. freien Spiel drinnen und draußen durchschnittliche Lärmpegel erreicht, die um den Grenzwert von 80 dB liegen. In vielen Einrichtungen fehlt es auch an lärm- und schalldämpfenden Räumen. Als Folgen werden Kopfschmerzen oder ein Tinnitus genannt.

Zum Lärm kommen ungünstige Umgebungsbedingungen, wie Temperatur, Beleuchtung, Luftbeschaffenheit, unangenehme Gerüche und die Raumgröße hinzu. Auch die räumliche Ausstattung wird oft als schlecht bewertet, es fehlen Tische für das Personal, erwachsenengerechte, große Stühle oder ausreichend Arbeitsmaterialien. Ungünstige Arbeitshaltungen, wie das Sitzen auf dem Boden oder auf Kinderstühlen und das Heben und Tragen von Kindern fördern das Risiko für Rücken- und Gelenkschmerzen und Knieprobleme.

Auch gibt es in vielen Einrichtungen nicht genügend Rückzugsmöglichkeiten für das pädagogische Personal und dadurch zu wenig Raum für Pausen, Erholung und Entspannung.

In den Fokus gerückt sind auch die Belastungen durch „Biologische Arbeitsstoffe“ – gemeint ist das erhöhte Infektionsrisiko, welchem Erzieherinnen aufgrund des gehäuften Auftretens von Infektionskrankheiten in Kitas ausgesetzt sind. Insbesondere schwangere Mitarbeiterinnen tragen dadurch ein erhöhtes Risiko.

Belastungen durch die Arbeitsorganisation

Diese Kategorie umfasst Belastungsfaktoren, die mit der Ausrichtung der pädagogischen Arbeit, den dazu notwendigen Strukturen und der grundsätzlichen Organisation des Tagesablaufs zusammenhängen. Die Arbeit in zu großen Gruppen erschwert die pädagogische Arbeit, insbesondere mit Kindern, die Verhaltens- oder Entwicklungsauffälligkeiten zeigen. Auch spielen die Teamgröße und die Teamstruktur eine große Rolle. Der Personalmangel

wird von dem pädagogischen Personal als extrem beanspruchend erlebt, vor allem dann, wenn personelle Ausfälle kompensiert werden müssen, z.B. in Folge von Fortbildungen, Krankheit oder Urlaub. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Arbeitszeit. Viele Kräfte sind nur in Teilzeit eingestellt, es fehlt die Zeit für „kinderfreie Arbeit“, wie Vorbereitung und Dokumentation, Austausch im Team, Elternarbeit und externen Kräften. Die Folge sind zu wenig Pausen, Zeitdruck und Überstunden. Hinzu kommt die Belastung durch fehlende Arbeitsplatzsicherheit aufgrund von befristeten Verträgen.

Belastungen durch Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe

Erzieherinnen müssen täglich eine Vielzahl von pädagogischen Anforderungen, wie Beobachtungen, Dokumentation, Einschätzen des Entwicklungsstands, Vorbereiten und Durchführen von Entwicklungsgesprächen, Qualitätsmanagement usw. bewältigen, in die eine Vielzahl von Personen involviert ist. Oft müssen diese unterschiedlichen Aufgaben parallel erfolgen, finden unter ständiger Unterbrechung/ Störung statt, erfordern Daueraufmerksamkeit und eine hohe Verantwortung. Diese Gleichzeitigkeit der Aufgaben empfinden viele pädagogische Fachkräfte als Belastung. Dazu kommt, dass das Arbeitspensum durch Aufgaben steigt, die nicht in das Tätigkeitsprofil eines Erziehers gehören, wie Staub wischen und aufräumen. Weitere Belastungen sind die ständige Dauerpräsenz, die Emotionsarbeit mit der Unterdrückung der eigenen Stimmungen und Launen gegenüber den Kindern und Eltern und die Arbeit mit verhaltensauffälligen und aggressiven Kindern.

Viele pädagogische Fachkräfte fühlen sich zudem zur Erfüllung der Aufgaben im Kita Alltag durch ihre Ausbildung nicht ausreichend qualifiziert. Oft fehlt es auch an Zeit für Fort- und Weiterbildung. Die Arbeit von Erzieherinnen ist körperlich oft sehr anstrengend und steht im Zusammenhang mit einer schlechteren Arbeitsfähigkeit.

Belastungen aufgrund sozialer Bedingungen

Die sozialen Bedingungen stellen in Kitas ein Feld mit besonderen Belastungspotenzialen dar. Bei ihrer täglichen Arbeit haben Erzieherinnen mit zahlreichen Personen, wie den Kindern, Eltern, Kollegen, Leitung, Trägern usw. zu tun, wobei sich das personelle Umfeld ständig verändert. Der intensive Bezug zu den Kindern kann einen bedeutenden Belastungsfaktor darstellen.

Die Kinder kommen aus unterschiedlichen sozialen Strukturen, teilweise mit Migrationshintergrund, was zu Konflikten führen kann. Bei der pädagogischen Arbeit ist es nötig, sich voll und ganz auf die Kinder einzulassen und körperliche und emotionale Nähe zuzulassen, was ebenfalls ein Belastungsfaktor sein kann. Ebenso kann die Arbeit mit den Eltern Konflikte hervorrufen, teils wegen zu hoher Ansprüche, mangelnder Anerkennung und Wertschätzung oder fehlender Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

Das Klima innerhalb des Teams ist entscheidend und kann eine Belastung sein, zum Beispiel wenn es Probleme in der Zusammenarbeit, Kommunikation, der persönlichen Akzeptanz und im sozialen Rückhalt gibt. Konkurrenzsituationen unter Kollegen und offene oder verdeckte Konflikte tragen ebenso dazu bei.

Das Verhältnis zur Kita Leitung und der Umgang mit den Einrichtungsträgern werden oft auch als Belastung empfunden. Fairness, Offenheit und Vertrauen spielen in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten eine wesentliche Rolle. Ebenso zu wenig Engagement und Unterstützung der Arbeit in der Kita durch die Träger.

Belastungen durch gesellschaftliche Bedingungen

Zu den Belastungen durch gesellschaftliche Bedingungen gehören zum Beispiel mangelnde Anerkennung, Geringschätzung der Profession und schlechte Bezahlung. Trotz der hohen Ansprüche, die sich aus den Bildungsplänen der einzelnen Bundesländer ergeben, wird von Erzieherinnen die allgemeine Wahrnehmung ihrer Berufsgruppe in der Öffentlichkeit als bloßes „Beaufsichtigungspersonal“ beklagt. Angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist der Beruf für viele Erzieherinnen wenig attraktiv, aufgrund der weiten Verbreitung befristeter Arbeitsverträge und Teilzeitarbeit.

Berufliche Ressourcen von Erzieherinnen

Neben den zahlreichen Belastungsfaktoren konnten jedoch auch viele Ressourcen im Erzieherberuf ermittelt werden. Diese sind zum Beispiel soziale Aspekte, wie die direkte Arbeit mit den Kindern, Kommunikation und Unterstützung innerhalb des Kollegiums und durch Vorgesetzte. Wichtige persönliche Schutzfaktoren sind die hohe Identifikation mit ihrer Arbeit und die berufliche Kompetenz und Selbstwirksamkeitsüberzeugung. Die abwechslungsreiche, ganzheitliche und bedeutsame Arbeit mit den Kindern und

Eltern sind der Grund für die, trotz der Belastungen, hohe Berufszufriedenheit von Erzieherinnen. Ebenso wird die emotionale Nähe und Anerkennung/Wertschätzung durch die Kinder als starke Ressource beschrieben.

4. Die Stressreaktion und negative Beanspruchungsfolgen

Als Stressreaktion werden die Prozesse bezeichnet, die als Antwort auf einen Stressor in Gang gesetzt werden. Dies kann auf der körperlichen Ebene, auf der Verhaltensebene und auf der kognitiv-emotionalen Ebene ablaufen. Die körperliche Stressreaktion zeigt eine Vielzahl von Symptomen, die der körperlichen Aktivierung und Energiebereitstellung dienen. Spürbar ist das zum Beispiel an einem schnellen Herzschlag, erhöhtem Blutdruck, einer schnelleren Atmung und einer erhöhten Muskelspannung. Gleichzeitig werden alle Stoffwechselfvorgänge unterdrückt, die die körperliche Aktivierung behindern, wie die Verdauung. Stresshormone, wie Adrenalin und Cortisol werden ausgeschüttet. Wird diese Aktivierungsreaktion über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten, führt das zu Erschöpfungszuständen und zahlreichen negativen Folgen für die Gesundheit.

Die Verhaltensebene beschreibt das sog. offene Verhalten, welches von Außenstehenden beobachtet wird. Dazu gehört u.a. hastiges und ungeduldiges Verhalten, Betäubungsverhalten, wie erhöhter Alkoholkonsum, Essattacken oder vermehrtes Rauchen. Weiterhin ist damit unkoordiniertes Arbeitsverhalten, wie mangelnde Planung, Übersicht und Ordnung, sowie der konfliktreiche Umgang mit anderen Menschen, wie aggressives, gereiztes Verhalten gegenüber anderen gemeint. Die kognitiv-emotionale Ebene beschreibt das „verdeckte“ Verhalten, welches für Außenstehende nicht sofort sichtbar ist. Damit sind die Gedanken und Gefühle gemeint, die bei der Person durch eine Belastung ausgelöst werden können. Dazu gehören zum Beispiel innere Unruhe, Unzufriedenheit und Ärger, Versagensängste, Hilflosigkeit, Grübeln oder Denkblockaden.

Verstärkt wird die Stressreaktion durch sog. persönliche Stressverstärker, in Form von persönlichen Motiven, Einstellungen und Bewertungen (Kaluza, 2018, S. 16-17).

4.1 negative Beanspruchungsfolgen bei Erzieherinnen

Studienergebnisse zeigen, dass Arbeitsbedingungen, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von pädagogischen Fachkräften in einem Wechselverhältnis stehen. Schlechte strukturelle Rahmenbedingungen, wie zu wenig Zeit, räumliche, finanzielle und personelle Ausstattungsmängel, geringe Arbeitsplatzsicherheit, nicht ausreichend Pausen, Überstunden und zu wenig Rückzugsmöglichkeiten werden als Belastungen erlebt und erhöhen das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Folgende Abbildung zeigt die Prävalenz verschiedener Erkrankungen von Beschäftigten in Kitas mit guten, mittleren und schlechten Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen. Ähnliche Zahlen findet man auch in diversen anderen Studien. Die Zahlen sind repräsentativ für den Gesundheitszustand von Erzieherinnen in ganz Deutschland.

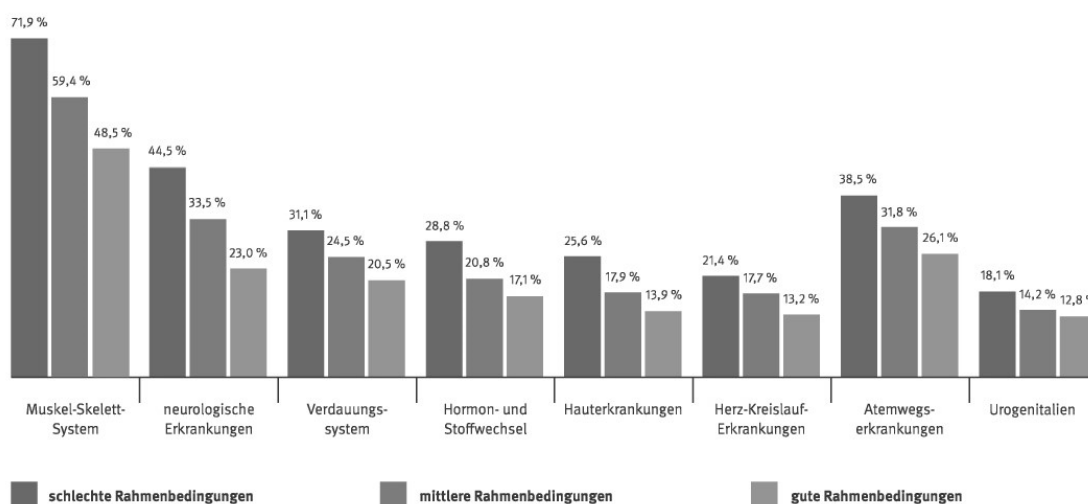


Abbildung 2: Prävalenz verschiedener Erkrankungen bei Beschäftigten in Kitas in NRW ^[2]

Wie die Abbildung zeigt, sind neurologische Erkrankungen neben den Muskel-Skelett-Erkrankungen am häufigsten vertreten. Eine sehr häufig vorkommende psychische Störung ist das psychovegetative Erschöpfungssyndrom, auch Burnout genannt und Depressionen. Mit zunehmendem Alter sind sowohl Fach- als auch Führungskräfte von psychischen Beeinträchtigungen betroffen. Bei einem Burnout handelt es sich um einen, alle Ebenen des Lebens umfassenden chronischen Prozess des physischen, emotionalen und mentalen „Ausbrennens“ aufgrund kontinuierlicher Stressbelastungen im Beruf ^[3]. Weiterhin wird in Studien von zahlreichen Beschwerden und Schmerzen ohne konkrete Erkrankung, sog. psychosomatische Beschwerden gesprochen. Dazu

gehören u.a. Kreuz- und Rückenschmerzen, Nacken- und Schulterschmerzen, Grübeleien, übermäßiges Schlafbedürfnis, Kopfschmerzen, innere Unruhe, Müdigkeit, Schlaflosigkeit, Reizbarkeit, Energielosigkeit u.v.m.

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen weisen pädagogische Fachkräfte häufiger dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen und eine hohe Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen auf. Das Risiko für chronische Erkrankungen steigt mit zunehmendem Alter ab 45 Jahren. Erzieherinnen schätzen ihren Gesundheitszustand subjektiv schlechter ein, als Vergleichsgruppen.

5. Stressbewältigungsstrategien

5.1 Die drei Ebenen der individuellen Stressbewältigung

In der Literatur werden drei Hauptwege des individuellen Stressmanagements unterschieden (siehe Abb. 3). Dabei geht es um individuelle Bewältigungsstrategien und darum, was jeder Einzelne für sich tun kann, um seine eigene Stresskompetenz zu erhöhen.

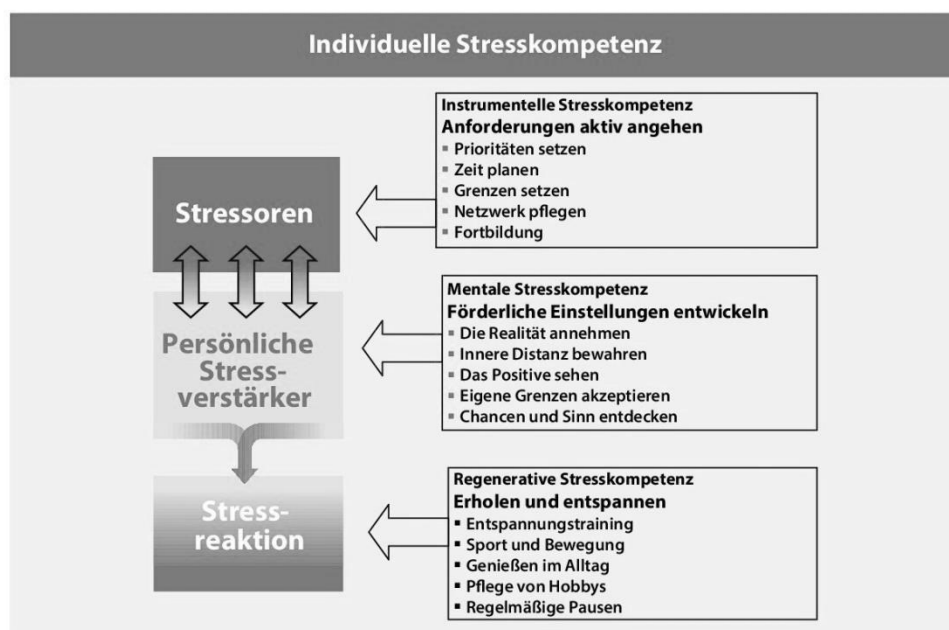


Abb. 12.12 Individuelle Stresskompetenz

Abbildung 3: Die drei Ebenen der individuellen Stresskompetenz ^[4]

Instrumentelle Stresskompetenz

Bei der instrumentellen Stresskompetenz geht es darum, die Stressoren zu reduzieren oder ganz auszuschalten. Eine Reduzierung der Belastung kann beispielsweise durch die Veränderung von Arbeitsabläufen oder die

Organisation von Hilfen erfolgen. Es geht dabei um eine möglichst stressfreie Gestaltung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen. Beispiele für instrumentelles Stressmanagement sind:

- Hilfe, Unterstützung und Informationen suchen,
- Nicht alles alleine erledigen, Arbeitsaufgaben delegieren, auch mal „Nein“ sagen
- Sinnvolles Zeitmanagement, besser strukturieren
- Prioritäten definieren

Mentale Stresskompetenz

Bei der mentalen Stresskompetenz geht es um die persönlichen Stressverstärker. Das Ziel ist, aktuelle Bewertungen und situationsübergreifende, habituelle Bewertungsmuster wahrzunehmen, bewertungsfrei anzunehmen und kritisch zu reflektieren, um sie dann, wo möglich, in stressvermindernde, förderliche Denkmuster und Einstellungen umzuwandeln. Beispiele für mentales Stressmanagement sind:

- Eigene (perfektionistische) Leistungsansprüche überprüfen und Leistungsgrenzen akzeptieren
- Mehr innere Distanz zu alltäglichen Aufgaben wahren und Schwierigkeiten als Herausforderung, nicht als Bedrohung sehen
- Achtsamkeit praktizieren: Positives, Erfreuliches, Gelungenes, Schönes wahrnehmen und sich daran erfreuen
- Loslassen und Vergeben lernen
- Das Unveränderliche akzeptieren und versuchen auch in unangenehmen Dingen einen Sinn zu finden

Regenerative Stresskompetenz

Bei der regenerativen Stresskompetenz geht es um die Regulierung und Kontrolle der physiologischen und psychischen Stressreaktion. Man unterscheidet hier zwischen kurzfristigen Bewältigungsversuchen, die das Ziel haben für kurzfristige Entspannung und Erleichterung zu sorgen und akute Stressreaktionen zu dämpfen und längerfristigen Bemühungen. Diese dienen der regelmäßigen Entspannung und Erholung (Regeneration).

Beispiele für eine kurzfristige Stressbewältigung sind:

- Ablenkung, Abreagieren zum Beispiel durch Sport
- Mit anderen Personen sprechen, Trost und Ermutigung suchen
- Kurze Entspannung suchen, Atem regulieren
- Sich etwas Gutes tun

Beispiele für eine langfristige Stressbewältigung sind:

- Einem Hobby nachgehen
- Selbstkomplexität erhöhen, soziales Netz stärken
- Regelmäßiges Entspannungstraining
- Sport treiben (Kaluzsa, 2018, S. 62-65).

5.2 Stressbewältigungsstrategien im Erzieherberuf

Die Stressbewältigung für Erzieherinnen unterteilt sich in individuelle Bewältigungsstrategien und organisationsbezogene Maßnahmen. Es geht also zum einen darum, was die einzelne Person individuell tun kann, um ihr Stressempfinden zu mindern und zum anderen, was der Arbeitgeber, bzw. die Organisation/ der Träger tun kann, um seine Angestellten zu entlasten. Abbildung 4 gibt einen Überblick über alle möglichen Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung bei Erzieherinnen.

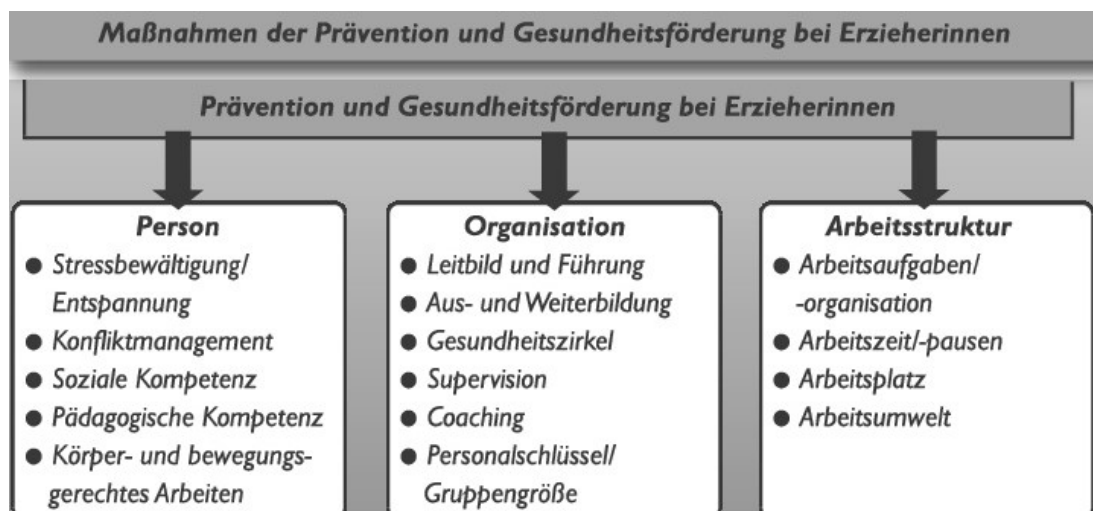


Abbildung 4: Prävention und Gesundheitsförderung bei Erzieherinnen ^[5]

Die Ergebnisse aus unterschiedlichen Studien legen eine Strategie nahe, die auf unterschiedlichen Systemebenen ansetzt und auf individuelle, organisationsbezogene, sowie sozialpolitische und gesellschaftliche Veränderungen abzielt.

5.2.1 Individuelle Bewältigungsstrategien

Auf der individuellen Ebene erscheint es sinnvoll, die Ressourcen der Mitarbeiterinnen zu aktivieren und zu stärken. Erzieherinnen sollten motiviert und darin unterstützt werden, an gesundheitsfördernden Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Dies können zum Beispiel Kurse zur Stressbewältigung, Life-Work-Balance, Entspannungsmethoden und Zeitmanagement sein. Weiterhin wäre die Integration des Themas „Stress und Selbstfürsorge“ in die Ausbildung von Erzieherinnen eine sehr sinnvolle Maßnahme.

Im Rahmen der Stressbewältigung ist vor allem die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, dem eigenen Stressempfinden und der Stressreaktion notwendig. Bei den möglichen Bewältigungsstrategien sollte man sich auf allen Ebenen der Stresskompetenz bewegen und nicht zu einseitig sein, zum Beispiel, indem man nur versucht, etwas an den Strukturen zu ändern. Wichtig ist auch, dass man seine individuellen Stressverstärker analysiert und seinem Körper und Geist regelmäßig Entspannung verschafft. Im Rahmen der Stressbewältigung bei Erzieherinnen haben sich folgende Strategien als sinnvoll erwiesen:

Entspannung

Erzieherinnen stehen während ihrer Arbeit in der Kita oft unter großer Anspannung. Durch die Verantwortung, in Verbindung mit Leistungs- und Zeitdruck, kann die Anspannung chronisch werden. Das kann u.a. zu anhaltenden schmerzhaften Muskelverspannungen, z.B. im Schulter-Nackens-Rücken-Bereich führen. Körperliche Anspannung verursacht mangelndes Wohlbefinden, mentalen Stress und kann negative Emotionen aufrechterhalten. Unter Anspannung lässt es sich wesentlich „leichter ärgern“, als unter totaler Entspannung. Erzieherinnen werden häufig mit Konfliktsituationen konfrontiert und müssen sachlich, besonnen und objektiv reagieren. Daher ist es extrem wichtig, dass sie auf die richtige Balance zwischen Anspannung und Entspannung achten.

Dafür ist zum einen ein kontinuierliches Entspannungstraining notwendig, zum anderen das regelmäßige, tägliche Einbauen von kleinen Entspannungsmomenten bei der Arbeit.

Für die kleinen Entspannungspausen bei der Arbeit eignen sich kleine Übungen, wie Atemmeditationen, Dehnübungen für verspannte Muskelgruppen, Fantasiereisen, Progressive Muskelentspannung oder die Blickpunkt-Entspannung. Für Letztere wird an einem Ort im Raum ein Aufkleber befestigt, auf welchen sich der Blick und die gesamte Aufmerksamkeit für einige Momente fokussieren können. Alle anderen Eindrücke werden für einen Moment ausgeblendet und dadurch geistige Entspannung erreicht. Damit die Übungen nach und nach zur Gewohnheit werden, ist es wichtig, diese fest in den Tagesablauf einzuplanen und konsequent durchzuführen.

Ein regelmäßiges Entspannungstraining fördert die Fähigkeit, körperlich zu entspannen und gedanklich abzuschalten. Über diese Fähigkeit verfügt jeder Mensch und sie ist trainierbar. Erforderlich ist dafür eine regelmäßige Übung.

Die Ziele des Entspannungstrainings sind:

- Spannung wahrnehmen: Die Wahrnehmung für Spannungsempfinden zu sensibilisieren.
- Den Wechsel von Anspannung zu Entspannung erfahren.
- Entspannung genießen und über einen längeren, begrenzten Zeitraum aufrecht erhalten.
- Anspannung und Entspannung im Alltag selbst regulieren und gezielt in alltäglichen Situationen einzusetzen.

Für ein regelmäßiges Entspannungstraining eignen sich u.a. folgende Methoden:

- Progressive Muskelentspannung nach Jacobsen
- Autogenes Training
- Entspannung durch meditative Bewegung, z.B. Yoga oder Qi Gong
- Meditation und Achtsamkeit

Regeneration und Genuss

Da Erzieherinnen viel Emotionsarbeit leisten, ist es wichtig, dass sie ihre Arbeit nicht mit nach Hause nehmen und auf eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit achten. Mangelnde Regeneration hat Auswirkungen auf die Immunabwehr, das Verdauungs- und Herz-Kreislauf-System, auf die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden. Die Leistungsfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit sinken und auch menschliche Beziehungen können in

Mitleidenschaft geraten. Regelmäßige Pausen und Regeneration sind für eine ausgeglichene Beanspruchungs-Erholungsbilanz sehr wichtig. Dafür muss das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer regelmäßigen Erholung, zum Zwecke des Erhalts der eigenen Leistungsfähigkeit und Gesundheit geschärft werden. Langfristige Erholung erreicht man zum einen, indem man regelmäßige Pausen in seinen Alltag einbaut. Zum anderen, indem man passende Erholungsaktivitäten für sich findet und Glücksmomente, die für Erholung, Inspiration/Glücksgefühle oder Austausch mit anderen sorgen, fest in seinen Alltag integriert. In der Literatur sind vielfältige Anregungen und Übungen zum Thema Glücks- und Genussstraining und Achtsamkeit zu finden.

Strukturen verändern

Sinnvolles Zeitmanagement: Hier geht es nicht darum, Zeit zu sparen, sondern einen bewussten Umgang mit der eigenen, begrenzten Zeit zu finden, um sich von selbst erzeugten Zeitdruck zu befreien. Dazu ist eine vernünftige Zeitplanung von Nöten, die u.a. das Priorisieren von täglichen Aufgaben, die Beachtung der persönlichen Leistungskurve und regelmäßige Pausen mit einschließt. Wichtig für Erzieherinnen ist die klare Festlegung von Zeiten für Vorbereitung und Elterngespräche, die an alle Mitarbeiterinnen kommuniziert werden. Teambesprechungen sollten, wenn möglich, außerhalb der Betreuungszeit stattfinden. Um ständige Störungen bei zum Beispiel Elterngesprächen oder Bürozeit zu vermeiden ist ein „Bitte nicht stören“ – Schild sinnvoll.

Prioritäten setzen: Die Tagesplanung sollte sich an der Dringlichkeit der Aufgaben orientieren. Priorisiert werden kann nach dem sog. Eisenhower-Prinzip: A = sofort erledigen, B = einplanen, C = delegieren, D = ignorieren.

Grenzen setzen: In sozialen Berufen findet man oft Menschen, die gerne alles für andere erledigen. Wichtig für die eigene Leistungsfähigkeit ist es, auch mal „Nein“ zu sagen, wenn es nicht passt.

Einstellungen/ Verhalten verändern:

Hier geht es um die mentale Stresskompetenz, also darum, seine eigenen Einstellungen, Verhaltensmuster, Motive oder Glaubenssätze zu hinterfragen und ggf. zu verändern. Ein überhöhtes Anspruchsniveau oder ein Helfersyndrom zum Beispiel fördern Stress und wirken sich negativ auf die

Psyche aus. Die Ziele der mentalen Stresskompetenz sind stressverschärfende bzw. auslösende Denkmuster zu identifizieren und in förderliche Denkweisen und Einstellungen zu transformieren.

Belastbarkeit stärkende Maßnahmen:

Selbstkomplexität analysieren und stärken: Quellen, über die der Mensch Kraft und Identität schöpft, wie Familie, Freunde, Beruf, Hobbys, Sport etc. erweitern oder intensivieren.

Soziales Netz: Wichtige Funktionen im sozialen Netz analysieren und stärken, emotionale Unterstützung, fachliche Anerkennung, gemeinsame Erfahrungen, offen reden und aktiv zuhören.

Weitere mögliche Strategien zur Stressreduzierung von Erzieherinnen können sein:

- Soziales Kompetenztraining
- Konfliktmanagement
- Stressabbau durch Bewegung und Sport
- Gesunde Ernährung
- Schulungen zu haltungs- und rüchenschonendem Arbeiten

5.2.2 organisationsbezogene Maßnahmen

Diese Maßnahmen umfassen insbesondere die Organisations- und Teamentwicklung einer Einrichtung, bzw. eines Trägers, eine gesundheitsförderliche Personal- und Ausstattungsplanung sowie ein sinnvolles Qualitätsmanagement. Dazu gehören auch Fortbildungen zur Gestaltung der Elternarbeit, die für viele Erzieherinnen eine Herausforderung ist. Außerdem können geeignete Maßnahmen zur Förderung der Leitungskompetenz und zur Verbesserung der kollegialen Zusammenarbeit entscheidend dazu beitragen, dass berufliche Stressbelastungen gar nicht erst entstehen oder besser bewältigt werden. Auf der politisch-gesellschaftlichen Ebene sind Maßnahmen erforderlich, die den Status und die Rahmenbedingungen des Erzieherinnenberufs verbessern.

Im Rahmen des Modellprojekts „Kitas fit für die Zukunft“, welches von Juli 2006 bis Juni 2009 in Hamburg unter dem Dach der Hamburger Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. konzipiert und umgesetzt wurde, wurden mit

Hilfe von Gesundheitszirkeln in den einzelnen Kitas folgende Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, welche Abbildung 5 zeigt.

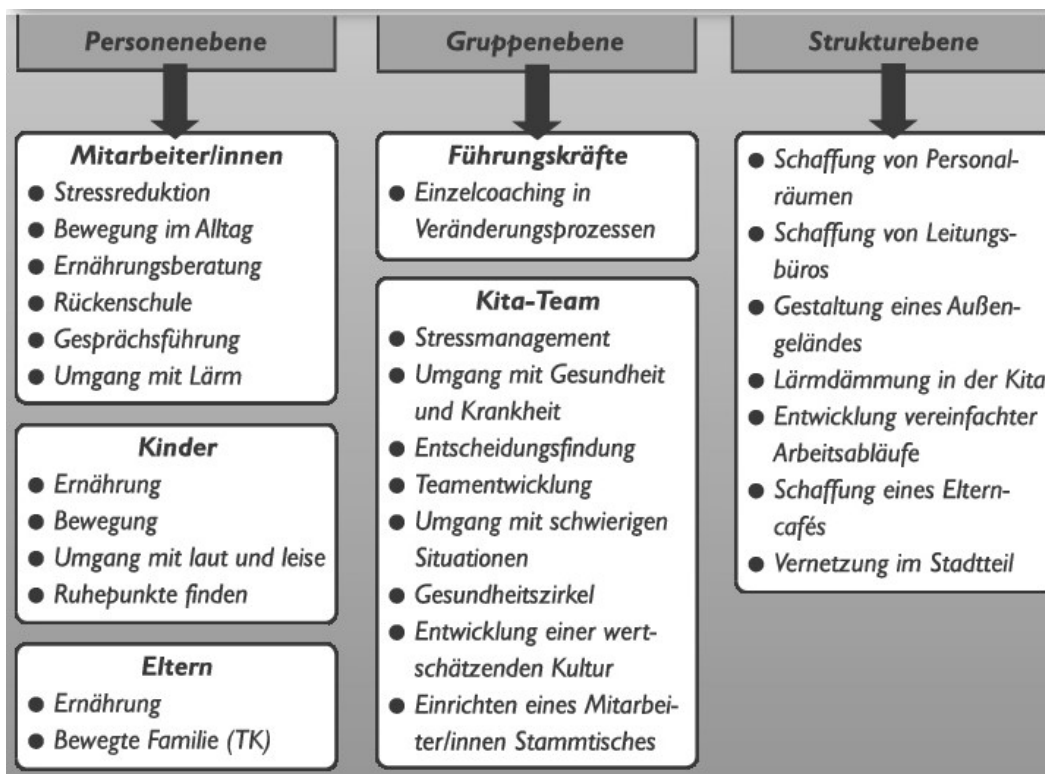


Abbildung 5: Umgesetzte Maßnahmen und Projekte des Hamburger Projektes „Kitas fit für die Zukunft“^[6]

6. Die Arbeit mit Erzieherinnen/ Stressbewältigung in der eigenen Praxis

Während meiner Arbeit als freiberufliche Dozentin für Stressbewältigung mit Erzieherinnen habe ich die Erfahrung gemacht, dass in vielen Kitas ein sehr großer Bedarf bzw. großes Interesse für dieses Thema herrscht. Ich bin auf viele interessierte, offene Ohren gestoßen. Die Umsetzung in der Praxis, in Form von laufenden Kursen, Workshops oder Gesundheitstagen, scheiterte dann aber oft am Zeitmangel, der in vielen Kitas vorherrscht. Es war schwierig, die Angebote in den Kitaalltag zu integrieren, neben anderen Fortbildungen, Ganztagsbetreuung, Dokumentationen, Elternarbeit etc. Gerade für Kitas, die eine ganzjährige Betreuung ohne Schließzeiten anbieten, ist die Umsetzung fast unmöglich. Während der regelmäßigen Dienstbesprechungen müssen andere wichtige Themen behandelt werden. Selbst, wenn die Bereitschaft da war, die Angebote außerhalb der Arbeitszeiten wahrzunehmen, war dies aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten und Teilzeitkräfte schwierig.

Die wichtigste Voraussetzung für die Wahrnehmung von gesundheitsfördernden Angeboten, ist, dass der Arbeitgeber/ Träger die notwendigen Rahmenbedingungen dafür schafft. Dies würde zum Beispiel einen höheren Personalschlüssel bedeuten, so dass die Erzieherinnen sich evtl. mit der Teilnahme der Angebote abwechseln können, weniger Teilzeitkräfte und mehr Schließ- bzw. Fortbildungstage. Da die meisten Kitas ihre Fortbildungen für das ganze Jahr im Voraus planen, müssen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung von vornerein mit eingeplant werden.

Personal- und Zeitmangel sind, meiner Meinung nach, die größten Hindernisse bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Kitas. Die Akzeptanz gegenüber dem Thema Stressbewältigung ist in den letzten Jahren gestiegen, jedoch bei weitem noch nicht ausreichend, vor allem auf der Seite der Arbeitgeber/ Träger.

Aus meiner Erfahrung kann ich weiterhin sagen, dass die Freiwilligkeit zur Teilnahme an Stressbewältigungsseminaren enorm wichtig ist. Wenig Sinn hat eine verpflichtende Teilnahme des Arbeitgebers, da auf Seiten der Teilnehmer dann oft die Akzeptanz und Offenheit für dieses Thema fehlt.

Gerade in Kitas, in denen teilweise katastrophale Rahmenbedingen, wie hoher Krankenstand, Personalmangel und Überbelegung herrscht, ist unbedingt eine Änderung der vorhandenen Strukturen, wie Schaffung von Rückzugsräumen, mehr Personal, kleinere Gruppen, Lärmdämmung etc. nötig, um auf Seiten der Arbeitnehmer eine Motivation für die Teilnahme an Maßnahmen für individuelle Bewältigungsstrategien zu schaffen.

7. Fazit

Die berufliche Tätigkeit von Erzieherinnen in Kindertagesstätten ist durch vielfältige physische und psychische Anforderungen gekennzeichnet. Die damit verbundenen Belastungen stellen Risiken für Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit dar. Maßgeblich für die Wirkung der Belastungen sind die Erzieherinnen selbst mit ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bewältigungsstrategien sowie soziale und organisationale Ressourcen der Einrichtung. Stress und Belastungsempfinden sind individuell beeinflussbar. Die sog. psychische Widerstandskraft (Resilienz) lässt sich trainieren und damit Krisen und Belastungen besser bewältigen. Die Voraussetzung für eine Veränderung ist die Wahrnehmung des eigenen Stressempfindens, die Reflexion der eigenen Verhaltens- und Denkmuster und die Bereitschaft zur Veränderung. Das verlangt dem Einzelnen oft eine große Disziplin und Änderung seiner Gewohnheiten ab. Ohne diese Bereitschaft ist keine Veränderung möglich.

[1] Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hrsg.): Erzieherinnengesundheit, Handbuch für Kitaträger und Kitaleitung, Juni 2009.

[2] Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gesundheit am Arbeitsplatz Kita, Ressourcen stärken, Belastungen mindern, Februar 2014.

[3] Dissertation Karin Lattner: Arbeitsbezogene Belastungen, Stressbewältigungsstrategien, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen im Erzieherinnenberuf, Uni Berlin, 2015

[4] Gerd Kaluza: Stressbewältigung, Springer Verlag, 2018.

[5] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst, April 2010.

[6] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst, April 2010.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Klassifikation von Belastungskategorien in Kitas ^[1]	7
Abbildung 2: Prävalenz verschiedener Erkrankungen bei Beschäftigten in Kitas in NRW ^[2]	12
Abbildung 3: Die drei Ebenen der individuellen Stresskompetenz ^[4]	13
Abbildung 4: Prävention und Gesundheitsförderung bei Erzieherinnen ^[5]	15
Abbildung 5: Umgesetzte Maßnahmen und Projekte des Hamburger Projektes „Kitas fit für die Zukunft“ ^[6]	20

Literaturverzeichnis

Bartoli y Eckert, Petra; Tsalos-Fürter, Ellen: Atempausen für Erzieherinnen, 1. Auflage, Mühlheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 2012.

Eckert, Marcus; Tarnowski, Torsten: Stress- und Emotionsregulation: 1. Auflage, Weinheim Basel: Beltz, 2017.

Eppel, Heidi: Stress als Risiko und Chance: Grundlagen von Belastung, Bewältigung und Ressourcen, 1. Auflage, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 2007.

Kaluza, Gert: Stressbewältigung, 4. aktualisierte Auflage, Berlin: Springer, 2018.

Ehlen, S.; Jungbauer, J.: Stressbelastungen und Burnout-Risiko bei Erzieherinnen in Kindertagesstätten: Ergebnisse einer Fragebogenstudie, in Zeitschrift „Das Gesundheitswesen“ 77 (2015), S. 418 – 423.

Internetquellenverzeichnis:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst (2010) unter: <https://www.kita-bildungsserver.de/downloads/download-starten/?did=1029> (abgerufen am 23.04.2019).

Newsletter Kita aktuell vom 09.06.2013: Selbstmanagement zur Stressbewältigung unter: <https://www.kita-gesundheit.de/selbstmanagement-zur-stressbewaeltigung/> (abgerufen am 23.04.2019).

Viernickel, S.; Voss, A.; Mauz, E.; Schumann, M.: Gesundheit am Arbeitsplatz Kita, Düsseldorf: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, 2014 unter: https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw_55.pdf (abgerufen am 25.04.2019).

Schaad, I.; Hocke, N.: Betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst, Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2010 unter <https://www.kita-bildungsserver.de/downloads/download-starten/?did=1029> (abgerufen am 25.04.2019).

Mandy Hammer: Stress und Belastungen älter werdender Erzieherinnen, Bachelorarbeit, Hochschule Mittweida, 2014 unter https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/3919/file/Bachelorarbeit_Mandy_Hammer_M24780.pdf (abgerufen am 22.04.2019)

Karin Lattner: Arbeitsbezogene Belastungen, Stressbewältigungsstrategien, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen im Erzieherinnenberuf, Dissertation, Uni Berlin, 2015 unter <https://d-nb.info/1081660201/34> (abgerufen am 22.04.2019)