

Gesundes Arbeiten in Kindertagesstätten

Die komba gewerkschaft nrw fordert die konsequente und flächendeckende Umsetzung des im Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst festgelegten Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen der zyklischen Arbeitsweise des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden die bestehenden Gesundheitsrisiken und die Gesundheitsressourcen der Teammitglieder einer Kindertageseinrichtung erfasst.

Die Risiken ergeben sich aus der Arbeits- und Umgebungs- sowie Prozessgestaltung und ändern sich mit dem Umfeld und den Arbeitsanforderungen in einer Kindertageseinrichtung.

Zur Datengewinnung können unterschiedliche Methoden wie Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsplatzinterviews und Gesundheitszirkel herangezogen werden. Einen wichtigen Beitrag leisten in diesem Zusammenhang auch die jeweiligen Gefährdungsbeurteilungen, die regelmäßig durchgeführt und aktualisiert werden müssen. Aus den Ergebnissen ergeben sich notwendige Veränderungsprozesse, die zeitnah umzusetzen sind.

Um eine gesundheitsfördernde Umgebung bereitzustellen, können beispielsweise Lärmschutzmaßnahmen wie der Einbau von lärmschluckenden Decken notwendig sein. Dafür hat der Träger Sorge zu tragen und ausreichend zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen bereitzuhalten.

Zusätzlich ist es zwingend notwendig, dass der Gesundheitsaspekt in der Gesamtkonzeption jeder Kindertagesstätte fest verankert ist und in allen dienstlichen Prozessen und Strukturen integriert wird.

Funktionierende Kommunikationsstrukturen in pädagogischen Teams tragen ebenfalls wesentlich zu einem positiven Betriebsklima bei und fördern eine Kultur der Anerkennung und der Wertschätzung.

Daher sollen die Belange des pädagogischen Personals einer Einrichtung in einem umfassenden Kommunikationskonzept, neben den berechtigten Bedürfnissen der Kinder und der Eltern, Berücksichtigung finden. Eine pädagogische Konzeption muss demnach auch personalorientiert verfasst sein und entsprechend gelebt werden. Die darin enthaltenen Rahmenbedingungen tragen zu einer Reduzierung der Gesundheitsgefährdung aller Beschäftigten bei.

Das gesamte Personal soll für die anfallenden Aufgaben in einer Kindertageseinrichtung ausreichend fortgebildet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen haben gesonderte Schulungen zu erhalten, z.B. in den Bereichen Zeitplanung, Personalführung und Konfliktmanagement. Unbedingt notwendig sind auch Fortbildungen zum Thema „Erkennen und Umgang mit Suchterkrankungen am Arbeitsplatz“ sowie ein auf Trägerebene eingerichtetes präventiv funktionierendes Hilfesystem bei Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind auch Fortbildungen zu Themen aus dem Gesundheitsbereich anzubieten.

Im Kinderbildungsgesetz sind zukünftig verbindliche personelle Ressourcen für Vertretungskräfte einzuplanen. In der Vertretungszeit sind Urlaub, Krankheit und Fortbildung des Personals angemessen zu berücksichtigen.

Es muss gewährleistet sein, dass die für Vor- und Nachbereitung vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit (ohne Arbeit am Kind) im vollen Umfang zur Verfügung steht. Hierfür und für weitere pädagogische Maßnahmen sind dem Personal in jeder Kindertageseinrichtung die notwendigen räumlichen Möglichkeiten wie Pausen-, Rückzugs- oder Teamräume zur Verfügung zu stellen.

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich dafür ein, dass die Kompetenzen und die Entscheidungsbefugnisse der Betrieblichen Kommission bzw. des Arbeitsschutzausschusses deutlich erweitert werden und fordert die Träger der Kindertageseinrichtungen auf, ein ernsthaftes und verlässliches betriebliches Eingliederungsmanagement zu betreiben.

Eine weitere zentrale Forderung für die Beschäftigten ist die Ermöglichung flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege möglich machen. Maßgeblich trägt auch ein Verzicht auf befristete Arbeitsverträge zu mehr Stressreduzierung, persönlicher Zufriedenheit und individueller Planungssicherheit bei.