

Burn-out-Prävention im Kita-Alltag



Etwa jede zehnte Erzieherin fühlt sich emotional erschöpft oder ausgebrannt, so eine Studie des Professors Bernd Rudow. Damit ist Burn-out eine wesentliche Ursache von hohen Ausfallzeiten bei den Beschäftigten – auch in Kindertageseinrichtungen.

Der Ausfall von Beschäftigten steigert die ohnehin hohe Arbeitsbelastung, bringt Stress und Anspannung mit sich, die auch die Kinder spüren. „Heute ist Burn-out bei Erzieherinnen und Erziehern noch nicht so ein gravierendes Problem wie bei Lehrkräften. Aber wir werden in fünf bis zehn Jahren am selben Punkt stehen“, warnt Marcus Stück, Psychologe an der Universität Leipzig. Das wäre eine Katastrophe für das ganze System der frühkindlichen Bildung. Deshalb sollten Bewältigungs- und Präventionsstrategien in allen Kitas zum Programm gehören.

Individuelle Ansätze

Alle Erzieherinnen und Erzieher sind psychologischen, strukturellen und sozialen Belastungen ausgesetzt. Ob diese zu einer Erkrankung führen, hängt vom Ausmaß der Belastung, von der persönlichen Konstitution und von vielen weiteren Faktoren ab. „Da für den Begriff 'Burn-out' bisher weder eine einheitliche Diagnose noch eine einheitliche Definition existiert, gibt es auch nicht das eine Präventionskonzept oder ein Standardverfahren zur Behandlung“, erklärt Torsten Kunz, Diplom-Psychologe und Leiter der Präventionsabteilung der Unfallkasse Hessen. Aber es gibt sowohl auf der persönlichen Ebene als auch in der Einrichtung insgesamt Ansatzpunkte, die Belastungen so zu reduzieren, dass es nicht mehr zur Erschöpfung von Mitarbeitern kommt.

Erwartungen reduzieren

Den Anfang kann und muss jeder selbst machen, indem er seine innere Einstellung auf den Prüfstand stellt. „Hilfreich sind realistische Erwartungen an den Beruf“, sagt Kunz. Wer immer wieder kritisch hinterfragt: „Was kann ich selbst leisten? Was kann ich von meinem Umfeld erwarten?“ und sich auf diese Gegebenheiten einstellt, auch mal Nein sagt oder Aufgaben delegiert, der verringert das Risiko, enttäuscht und frustriert zu werden, und reduziert damit psychische Belastungen.



Ansatzpunkt Nummer zwei ist die aktive Erhaltung der eigenen Gesundheit. Umfassender Impfschutz ist dafür eine stabile Basis. Ausreichend Bewegung und gesunde, vollwertige Ernährung machen den Körper widerstandsfähig gegen Belastungen und tragen zum Wohlbefinden bei. „Im Idealfall sind solche Aspekte gleichzeitig Arbeitsinhalte in der Kita. Davon profitieren die Beschäftigten und die Kinder“, schlägt Kunz vor. Natürlich helfen auch Sport und andere Aktivitäten, einen Ausgleich nach der Arbeit zu schaffen.

Psychische Belastungen von Erzieherinnen lassen sich gezielt abbauen.

Außerdem ist Stressmanagement gefragt. Um das gezielt anzugehen, kann es helfen, zunächst Belastungen in Form eines Stresstagebuchs zu systematisieren. Zeiten der Überreizung werden am besten gleich am selben Tag ausgeglichen. In welcher Art, das muss jeder für sich herausfinden. Der

eine entspannt bei einem Spaziergang, der andere auf dem Sofa und wieder ein anderer, wenn er sich beim Sport auspowert.

Arbeitsabläufe verbessern

Durch Anpassung der inneren Einstellung und Stärkung der eigenen Gesundheit kann die oder der Einzelne immer nur einen Teil der Faktoren beeinflussen, welche für Stress, Erschöpfung und letztlich Burn-out verantwortlich sein können. „Auf diesem Wege lässt sich die subjektive Situation in Maßen verbessern. Für eine umfassende und langfristig wirksame Präventionsarbeit ist es unverzichtbar, dass das ganze Team zusammenarbeitet und auch vom Träger unterstützt wird“, betont Kunz. „Nur gemeinsam lassen sich organisations- und arbeitsbezogene Maßnahmen angehen.“

Kommunikation und Wertschätzung

Der erste Schritt dazu ist eine gute Kommunikation untereinander, zwischen Kita-Leitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Eltern, im Alltag, aber auch in Form von institutionalisierten Teamtreffen.

„Gegenseitige Anerkennung motiviert und stärkt alle Beteiligten, transparente Entscheidungen erhöhen das wechselseitige Verständnis und nehmen Ängste, Teamwork statt Konkurrenzdenken verbessert das Betriebsklima entscheidend“, zählt Kunz wichtige Funktionen der alltäglichen Kommunikation auf. Hinzu kommt: Nur wenn jeder verbalisiert, wo Ärgernisse liegen, wo Arbeitsabläufe haken und wo Belastungen übergroß werden, können diese Punkte verändert werden. Das setzt zunächst eine gute Führung voraus, die ein Klima von Offenheit schafft und auch für Kritik zugänglich ist.

Eigene Pausen

Gemeinsam können dann Strukturen verändert werden. So lassen sich Belastungsspitzen etwa beim Bringen und Abholen der Kinder entzerren, indem die Zeiten flexibilisiert werden, mehr Personal eingesetzt oder auch eine Erzieherin oder ein Erzieher zum Check-in abgestellt wird. Wenn es dann noch feste Sprechzeiten für Eltern gibt, verlaufen die Spitzenzeiten reibungsloser, mit weniger Gedränge und weniger Lärm. In den Tagesplan sollten immer auch kleine Pausen eingebaut werden.

Die Arbeitsinhalte und ihre Verteilung sind einen genauen Blick wert: In manch einem Fall können Veränderungen der Aufgabenbereiche hilfreich sein. Wer den Spielraum hat, sich persönlich zu entfalten, ist zufriedener mit seiner Arbeit und weniger gestresst. Und: Möglicherweise lassen sich Verwaltungstätigkeiten gleichmäßig auf alle verteilen. Das schafft für jeden Phasen der Ruhe mitten im Getümmel. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass hohe Lärmbelastung und lange Nachhallzeiten erheblich zum Stress von Erzieherinnen und Erziehern beitragen. Daher macht es auch Sinn, die ausgiebige Nutzung des Außengeländes fest im pädagogischen Konzept zu verankern. Und schließlich können Entspannungsmechanismen und Stressmanagement auch gemeinsam im Team erlernt und praktiziert werden.

Maßnahmen gemeinsam angehen

Nicht immer gelingt es, Strukturen in einer Einrichtung in eigener Regie neu zu organisieren. „Wenn die interne Kommunikation schwierig ist, kann eine Supervision Sinn machen“, sagt Kunz. Dabei kann ein unbeteiligter Externer Diskussionen versachlichen und neue Blickwinkel ermöglichen. „Voraussetzung ist allerdings, dass die Supervision von allen Beteiligten getragen und nicht einfach vom Träger verordnet wird.“ Nichtsdestotrotz muss der Träger beim Thema psychische Belastungen immer mit im Boot sein: Seine Mitwirkung ist bei konzeptionellen Überlegungen genauso notwendig wie bei der Personalplanung, seine – auch finanzielle – Unterstützung ist bei Fortbildungen und bei baulichen Veränderungen unverzichtbar.

Gerade Letztere können einen großen Beitrag zur Prävention leisten: Sobald Um- oder Neubauten anstehen, können auch umfassende Maßnahmen zur Lärminderung eingebaut werden. Oder: Wird das Mobiliar erneuert, können für die Kinder Hochstühle und für die Erzieherinnen rückenfreundliche Erwachsenenstühle angeschafft werden. Sie helfen, Muskel- und Skelettbeschwerden zu vermeiden.

Langer Atem gefragt

Alle diese Maßnahmen erfordern eine differenzierte Auseinandersetzung der Beteiligten und oft auch professionelle Begleitung. Konzepte wie die „gute gesunde Kita“ verbinden die Themen Bildungsqualität und Gesundheit miteinander. Sie lassen sich aber nicht von einem Tag auf den nächsten umsetzen. „Wenn eine Einrichtung das Thema Burn-out an der Wurzel anpacken möchte, kann ein solcher Prozess durchaus zwei Jahre dauern“, beobachtet der Leipziger Psychologe Stück. Gefragt ist also auf jeden Fall ein langer Atem.

Burn-out: Was ist das eigentlich?

Der Begriff kommt aus dem Englischen und bedeutet „Ausgebranntsein“. Gemeint ist in der Regel das „Burn-out-Syndrom“. Es bezeichnet einen Zustand emotionaler Erschöpfung, verbunden mit reduzierter Leistungsfähigkeit und Depersonalisation, also Entfremdung von der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen. Es handelt sich nicht um eine eigenständige Diagnose, sondern letztlich um eine Form der Depression. Typisch ist der Verlauf von anfänglichem Enthusiasmus und großem Engagement für die berufliche Tätigkeit über Frustrationen, Desillusionierung und nicht mehr bewältigten Stress bis hin zu vielfältigen psychischen und körperlichen Krankheitssymptomen.

Weitere Informationen für Kitas

Angebote der BGW für Kindertageseinrichtungen: rechts oben auf der Startseite dieser Website im Auswahlmü „Branchenportal“ die Branche „Heime und Tagesstätten“ wählen, beziehungsweise ab 1. Januar 2013 „Kinderbetreuung“
Zeitschrift „DGUV Kinder, Kinder“, www.dguv-kinderkinder.de

„Erzieherinnengesundheit. Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen“, Sächsisches
Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2009, www.publikationen.sachsen.de
„Die sichere Kindertageseinrichtung“, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen 2012, www.unfallkasse-nrw.de

**Zum Interview mit Jörg Stojke, Leiter der BGW Akademie Dresden und Mitglied des
Herausgeberbeirats der Zeitschrift "DGUV Kinder, Kinder" >>**

Autor(en): Eva Neumann (freie Journalistin), Nachdruck aus der Zeitschrift „DGUV Kinder, Kinder“,
Ausgabe 2/2012