
Ergebnisbericht
zum Stand der gesundheitsfördernden Organisations-
entwicklung bei Trägern von Kindertageseinrichtungen
in Hessen

Digitale, teilstandardisierte Befragung

Inhalt

1	Einleitung.....	1
2	Hintergrund und Ziel der Befragung	1
3	Exkurs: Grundlagen gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen	2
3.1	Aspekte Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen	2
3.2	Instrumente zur Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen	3
3.3	Verhältnispräventive Maßnahmen/ Aktivitäten in Kindertageseinrichtungen.....	4
3.4	Aspekte mit Blick auf die Gesundheit der Mitarbeitenden in Kindertageseinrichtungen	5
4	Methodisches Vorgehen	6
4.1	Studiendesign	6
4.2	Fragebogenentwicklung	6
5	Ergebnisse	7
5.1	Beschreibung der Einrichtungen: wer hat an der Befragung teilgenommen?	7
5.1.1	Die Träger im Feld Gesundheitsförderung.....	9
5.1.2	Verortung des Themas Gesundheitsförderung beim Träger	9
5.1.3	Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung	11
5.1.4	Unterstützungsbedarf bei Kindertageseinrichtungen	15
5.2	Aktivitäten zur Unterstützung gesundheitsfördernder Einrichtungen durch den Träger.....	18
5.2.1	Handlungsfelder der Träger	18
5.2.2	Unterstützung von Maßnahmen durch die Träger	21
5.2.3	Unterstützung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden	23
5.2.4	Instrumente zur Einbindung von Mitarbeitenden	26
5.3	Angaben zum Unterstützungsbedarf der Träger von Kindertageseinrichtungen.....	27
5.3.1	Ausbau und Verbesserung	27
5.3.2	Herausforderungen	28
5.3.3	Unterstützung durch die Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita	29
5.3.4	Weitere Informationen zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen	31
5.4	Fazit und Handlungsempfehlungen.....	33

6	Literatur.....	35
7	Anhang	36
7.1	Tabellenverzeichnis	36
7.2	Abbildungsverzeichnis	36

1 Einleitung

Die Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen gewinnt zunehmend an Bedeutung, da sie nicht nur das Wohlbefinden der Kinder, sondern auch das der Eltern und Mitarbeitenden maßgeblich beeinflusst. In diesem Kontext kommt der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung eine Schlüsselrolle zu. Sie zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, das die physische und psychische Gesundheit aller Beteiligten aktiv fördert und unterstützt. Gesunde Mitarbeitende, die sich von der Organisation unterstützt fühlen, bleiben eher im Unternehmen, haben geringere Fehlzeiten und sehen häufiger die Möglichkeit, bis zur Rente erwerbstätig zu bleiben. Ein gutes Betriebsklima kann die Zusammenarbeit und Kommunikation verbessern und das Engagement der Mitarbeitenden steigern. Nicht zuletzt profitieren Unternehmen, die sich aktiv für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden einsetzen, von einem Imagegewinn, der dazu beitragen kann, talentierte Mitarbeitende anzuziehen und das Unternehmen positiv von anderen Arbeitgebern abzuheben.

An dieser Stelle treffen sich die Ziele einer gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung unmittelbar mit den Interessen der Träger. Um den aktuellen Stand und die Bedürfnisse der Träger in diesem Bereich zu erfassen, wurde in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales eine umfassende Befragung in den Monaten Januar bis Februar 2024 in Hessen durchgeführt.

Die Ergebnisse geben einen detaillierten Einblick in den aktuellen Stand der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in hessischen Kindertageseinrichtungen. Sie beleuchten sowohl Erfolge als auch Herausforderungen und geben eine wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung und Stärkung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Kita-Bereich. Diese Erkenntnisse sind nicht nur für die unmittelbar Beteiligten von Bedeutung, sondern tragen auch zur Verbesserung der Gesundheitsförderung im gesamten frühkindlichen Bildungssektor bei.

2 Hintergrund und Ziel der Befragung

Das Projekt „Gesundheitsfördernde Kita auf Grundlage des Bildungs- und Erziehungsplans“ wird seit 2017 in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) umgesetzt. Mit Wirkung zum 01.03.2023 wurde das Projekt zur Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita in Hessen weiterentwickelt, um das bestehende Angebot nach dem Setting-Ansatz auszubauen und die Rolle der Träger im Bereich der Gesundheitsförderung in das Angebot zu integrieren. Dabei spielt die gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung eine zentrale Rolle, indem sie die Kinder, Eltern, das soziale Umfeld und die Fachkräfte der Einrichtungen berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang wurde eine Erhebung zu gesundheitsfördernden Aktivitäten und Maßnahmen der Träger von Kindertageseinrichtungen in Hessen geplant. Ziel der Erhebung ist es, die Perspektiven und Expertise der Träger zu erfassen, um darauf basierend ein gezieltes Beratungskonzept entwickeln zu können. Die vorhandenen Einschätzungen und Erfahrungen der Teilnehmenden sind dabei von großer Bedeutung.

Die Erhebung soll einen umfassenden Überblick über bereits umgesetzte Maßnahmen und die Faktoren, die deren Umsetzung beeinflussen, liefern. Zudem soll sie klären, in welchem

Maße eine gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in den Einrichtungen etabliert ist und welche Aspekte in der Praxis berücksichtigt werden.

Letztlich sollen die Bedarfe und Bedürfnisse der Träger erfasst werden, um darauf aufbauend passgenaue Angebote und Strukturen zu gestalten und damit die Maßnahmen der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in hessischen Kindertageseinrichtungen zu stärken.

3 Exkurs: Grundlagen gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen

Für die Konstruktion des Fragebogens wurden theoriebasiert sowohl die allgemeinen Prinzipien der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung als auch deren spezifische Umsetzung in Kindertageseinrichtungen berücksichtigt. Zudem wurde der Fokus auf die Bedarfe der Mitarbeitenden gelegt. Die relevanten Punkte werden im Folgenden aufgeführt.

3.1 Aspekte Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen

Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, das die physische und psychische Gesundheit von Kindern, Eltern und Mitarbeitenden fördert. Folgende Aspekte, können dazu beitragen:

- Gesundheitsfördernde Strukturen
 - Schaffung von Räumen und Einrichtungen, die die körperliche und emotionale Gesundheit fördern.
 - Integration von gesundheitsfördernden Aktivitäten und Programmen in den täglichen Ablauf.
- Gesundheitsförderliche Kommunikation
 - Förderung einer offenen Kommunikationskultur.
 - Informationsaustausch über gesunde Ernährung, Bewegung und psychosoziale Gesundheit.
- Gesundheitsfördernde Programme
 - Implementierung von Programmen zur Förderung von Bewegung, gesunder Ernährung und mentalem Wohlbefinden.
 - Integration von Gesundheitsbildung in die pädagogische Arbeit.
- Partizipation und Mitbestimmung
 - Einbindung der Eltern, Kinder und Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse bezüglich gesundheitsfördernder Maßnahmen.
 - Schaffung von Möglichkeiten zur aktiven Beteiligung und Mitgestaltung.
- Gesundheitsbewusste Personalentwicklung
 - Schulungen und Weiterbildungen für das pädagogische Personal im Bereich Gesundheitsförderung.
 - Förderung von Selbstfürsorge und Stressmanagement für die Mitarbeitenden.
- Evaluierung und Anpassung
 - Regelmäßige Evaluation der Gesundheitsmaßnahmen und Anpassung entsprechend der Bedürfnisse und Rückmeldungen.

- Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

3.2 Instrumente zur Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen

Eine effektive gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung trägt dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, das die Gesundheit aller Beteiligten fördert und langfristig unterstützt. Dies erfordert einen strukturierten Prozess, der die verschiedenen Ebenen einbezieht. Für die Umsetzung einer strukturierten gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen sind verschiedene Instrumente und Maßnahmen erforderlich. Zu den wesentlichen Bestandteilen zählen:

- Bedarfsanalyse
 - Instrumente zur Erhebung der aktuellen Bedürfnisse und Gesundheitssituation der Kinder, Eltern und Mitarbeitenden.
- Gesundheitsaudits
 - Instrumente, um die bestehenden Gesundheitsmaßnahmen und -strukturen zu überprüfen und zu bewerten.
- Qualitätsstandards
 - Entwicklung und Implementierung von Qualitätsstandards für gesundheitsfördernde Maßnahmen.
- Gesundheitsfördernde Programme
 - Erstellung von strukturierten Programmen, die auf die Bedürfnisse der Kinder und ihrer Familien sowie der Mitarbeitenden zugeschnitten sind.
- Kommunikationsplattformen
 - Instrumente zur Förderung der offenen Kommunikation, wie beispielsweise regelmäßige Meetings, digitale Plattformen oder Elternbriefe.
- Schulungen und Weiterbildungen
 - Maßnahmen zur Qualifizierung des pädagogischen Personals im Bereich der Gesundheitsförderung.
- Partizipationsmöglichkeiten
 - Strukturen und Instrumente zur Einbindung von Eltern, Kindern und Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse.
- Feedback- und Evaluationsinstrumente
 - Werkzeuge zur regelmäßigen Evaluation von Gesundheitsmaßnahmen und zur Sammlung von Rückmeldungen.
- Ressourcenmanagement
 - Instrumente zur Identifizierung und effektiven Nutzung von Ressourcen für die Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen.
- Gesundheitsmonitoring
 - Systeme zur kontinuierlichen Überwachung der Gesundheitssituation in der Einrichtung.

Die Auswahl der Instrumente sollte auf den spezifischen Kontext, die Bedürfnisse der Einrichtung und die Zielsetzungen der Gesundheitsförderung abgestimmt sein. Eine ganzheitli-

che Herangehensweise, die Partizipation und kontinuierliche Evaluierung einschließt, ist dabei oft besonders effektiv. Die aktuelle Konzeption der Kindertageseinrichtung sollte bei der Auswahl der Instrumente auch Berücksichtigung finden.

3.3 Verhältnispräventive Maßnahmen/ Aktivitäten in Kindertageseinrichtungen

Im Kontext der Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen beziehen sich verhältnispräventive Maßnahmen auf strukturelle und organisatorische Veränderungen, die darauf abzielen, die gesundheitlichen Bedingungen für alle Beteiligten nachhaltig zu verbessern. Im Folgenden werden Beispiele für verhältnispräventive Maßnahmen in Kindertageseinrichtungen dargelegt.

- Gesunde Ernährung
 - Etablierung einer gesunden Essensversorgung in der Kindertagesstätte.
 - Förderung von saisonalen Obst- und Gemüseangeboten sowie die Reduktion von zuckerhaltigen Getränken.
 - Etablierung eines zuckerfreien Vormittags.
- Bewegungsförderung
 - Schaffung von bewegungsfreundlichen Räumen und Außenbereichen.
 - Integration von regelmäßigen Bewegungszeiten in den Tagesablauf.
- Gesundheitsförderliche Strukturen
 - Implementierung von Gesundheitsstandards und -richtlinien in die Organisationsstruktur.
 - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten und Ruhephasen für Kinder.
 - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten für das pädagogische Personal.
- Qualifikation des Personals
 - Schulungen und Weiterbildungen für das pädagogische Personal im Bereich Gesundheitsförderung.
 - Integration von Gesundheitsaspekten in die Aus- und Fortbildung des Personals.
- Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen
 - Umsetzung von Hygieneplänen und Schutzmaßnahmen zur Vorbeugung von Krankheiten.
 - Sensibilisierung für die Bedeutung von regelmäßigem Händewaschen.
- Partizipation und Mitbestimmung
 - Einbindung von Eltern, Kindern und Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse bezüglich gesundheitsfördernder Maßnahmen.
 - Schaffung von Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung.
- Gesundheitsförderung im Außengelände
 - Integration von Naturerfahrungen, Klima- und Umweltbildungsmaßnahmen in den Außenbereich.
 - Förderung von Kontakten zur Natur und Umwelt.

Verhältnispräventive Maßnahmen zielen, wie in den Beispielen benannt, darauf ab, das Umfeld und die Strukturen in Kindertageseinrichtungen so zu gestalten, dass sie gesundheitsförderlich wirken und somit die Gesundheit aller Beteiligten nachhaltig fördern.

3.4 Aspekte mit Blick auf die Gesundheit der Mitarbeitenden in Kindertageseinrichtungen

Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen mit Blick auf das Personal zielt darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die physische und psychische Gesundheit des Personals fördert. Dabei können anschließende Aspekte von Bedeutung sein.

- Arbeitsplatzgestaltung:
 - Schaffung von ergonomischen Arbeitsplätzen und Räumlichkeiten, die die physische Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützen.
 - Schaffung von gesundheitsförderlichen Personalräumen, die nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgestattet sind.
 - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten für das pädagogische Personal.
 - Sicherstellung von tatsächlichen Pausen u.a. durch die Schaffung der räumlichen, personellen und konzeptionellen Voraussetzungen.
- Arbeitszeitregelungen:
 - Implementierung von flexiblen Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen zur Work-Life-Balance, um die psychische Gesundheit zu fördern.
- Gesundheitsfördernde Angebote:
 - Bereitstellung von Angeboten zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit, wie beispielsweise sportliche Aktivitäten, Stressbewältigungsprogramme oder gesunde Ernährungsoptionen.
- Teilhabe und Mitbestimmung:
 - Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und Möglichkeiten zur Mitbestimmung, um Einfluss auf Entwicklungsprozesse nehmen zu können.
- Fortbildungen und Schulungen:
 - Angebote zur kontinuierlichen Fortbildung und Schulungen im Bereich der Mitarbeitendengesundheit, einschließlich Stressmanagement und Konfliktlösung.
- Förderung des Teamgeistes:
 - Maßnahmen zur Stärkung des Teamgeistes und zur Schaffung eines unterstützenden sozialen Umfelds sowie eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden.
- Gesundheitsfördernde Führung:
 - Schulungen der Führungskräfte im Bereich der gesundheitsfördernden Führung, um eine positive und unterstützende Organisationskultur zu fördern.
- Prävention von Arbeitsbelastungen:
 - Identifikation und Prävention von potenziellen Arbeitsbelastungen, um Überlastungen frühzeitig zu erkennen und zu reduzieren.
- Gesundheitschecks:
 - Bereitstellung von Gesundheitschecks und -untersuchungen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu überwachen und präventive Maßnahmen zu ergreifen.
- Anerkennung und Wertschätzung:

- Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung, um das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken.

Die gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen mit Fokus auf die Mitarbeitenden ist darauf ausgerichtet, ein ganzheitliches und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies trägt nicht nur zur individuellen Gesundheit der Mitarbeitenden bei, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung und das Wohlbefinden der Kinder (Weber, 2023).

4 Methodisches Vorgehen

Um einen umfassenden Überblick über die Erfahrungen im Bereich der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung bei den Trägern von Kindertageseinrichtungen zu erhalten und zu erfahren, in welchem Umfang bereits Maßnahmen umgesetzt werden sowie welche Bedarfe und Bedürfnisse bestehen, wurde eine teilstandardisierte, digitale Befragung entwickelt und durchgeführt.

4.1 Studiendesign

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines teilstandardisierten digitalen Fragebogens in den Monaten Januar und Februar 2024 über einen Zeitraum von sechs Wochen. Der über einen Internetlink erreichbare digitale Fragebogen richtete sich an die Träger von Kindertageseinrichtungen in Hessen. Die Einladung zur Teilnahme an der Befragung erfolgte per E-Mail mit einem Informationsschreiben über den Verteiler der HAGE und den des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales. Es wurde bewusst offengehalten, welche Person in welcher Funktion beim Träger den Fragebogen beantworten kann. Die Grundgesamtheit aller Träger in Hessen ist nicht bekannt.

Sowohl die digitale Datenerhebung als auch die Auswertung der Ergebnisse erfolgte mit der Software LamaPoll.

4.2 Fragebogenentwicklung

In Anlehnung an die zuvor im Punkt 3 erörterten, für die gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung relevanten Aspekte wurde der Fragebogen erstellt und in folgende Bereiche operationalisiert:

- a. Allgemeine Angaben zur Person/ Träger
- b. Allgemeine Angaben zum Träger im Feld Gesundheitsförderung
- c. Angaben zum Träger im Feld der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung: Aktivitäten zur Unterstützung gesundheitsfördernder Einrichtungen
- d. Angaben zum Träger im Feld Gesundheitsförderung: Aktivitäten für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen
- e. Angaben zum Unterstützungsbedarf der Träger von Kindertageseinrichtungen

5 Ergebnisse

Von den angeschriebenen Trägern in Hessen haben insgesamt 73 Personen an der Befragung teilgenommen. Von den 73 Personen haben alle Teilnehmenden den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt und fast durchgängig alle Fragen des Fragebogens beantwortet.

5.1 Beschreibung der Einrichtungen: wer hat an der Befragung teilgenommen?

Zu Beginn der Befragung wurden allgemeine Angaben zur teilnehmenden Person und ihrem Träger erhoben. Die Ergebnisse hierzu zeigen (s. Abbildung 1), dass die meisten Personen aus einer kirchlichen Trägerschaft mit rund 44 % an der Befragung teilgenommen haben. An zweiter Stelle folgen mit rund 37% kommunale Träger. Die Träger der freien Wohlfahrts-
pflege und Sonstige waren ebenfalls vertreten, jedoch in geringerem Umfang, während Elterninitiativen und gewerbliche Träger nur sehr selten genannt wurden.

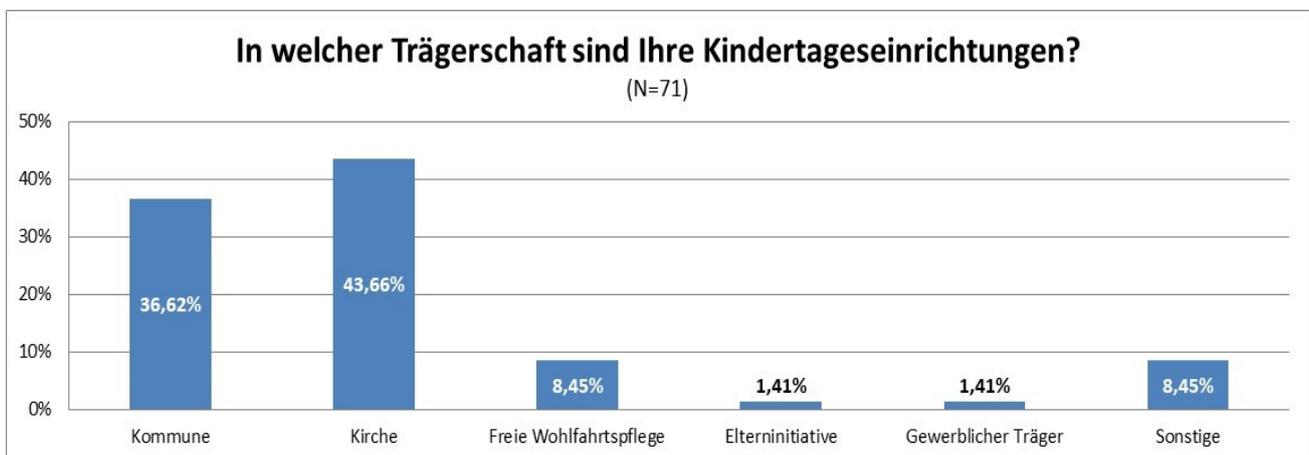


Abbildung 1: Trägerschaft

Unter „Sonstige“ Trägerschaft wurden folgende Angaben gemacht:

- Gesundheitsmanagement
- Leitung Geschäftsstelle
- Qualitätsbeauftragte

Um zu wissen, welche Funktion die antwortenden Personen haben, wurde die Funktion in der Trägerschaft abgefragt (s. Tabelle 1). Die meisten Antworten der 72 Teilnehmenden entfielen mit 27 Personen auf die pädagogische/ fachliche Leitung, gefolgt von der Verwaltung. Auch die Geschäftsführung und die Koordination erhielten eine deutliche Anzahl von Antworten, während Personen in der Funktion „Dienstaufsicht“ weniger vertreten waren.

Optionen	Anzahl
Geschäftsführung	13
Pädagogische/ fachliche Leitung	27
Koordination	8
Dienstaufsicht	7
Verwaltung	14
Sonstiges	3
Gesamt	72 Antworten

Tabelle 1: Funktion beim Träger

Zirka 36% der Teilnehmenden betreiben eine bis fünf Kindertageseinrichtungen in ihrer Trägerschaft. 30% gaben an sechs bis zehn Einrichtungen zu betreiben, 23% 11 bis 50 Kindertageseinrichtungen. Keine Rückmeldung erfolgte für den Bereich von 51-100 Einrichtungen. Acht Teilnehmende gaben an, dass mehr als 100 Einrichtungen zu ihrem Träger gehören.

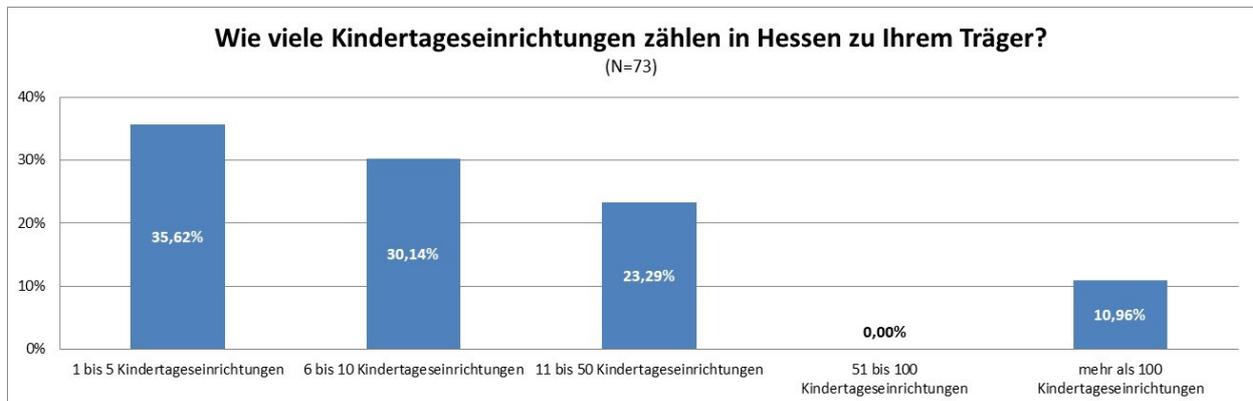


Abbildung 2: Anzahl der Kindertageseinrichtungen bei einem Träger

52% der 72 Teilnehmenden gaben an, Mitglied in einem Trägerverband, einer Trägerinitiative oder einem Verband zu sein. In der folgenden Tabelle 2 sind die 30 Antworten der Teilnehmenden aufgeführt, welchem Verbund sie angehören.

Wert/Antwort	Anzahl
Bistum Limburg	5
Verband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder (KTK)	4
LAG freie Träger Hessen	7
Hessischer Städte- und Gemeindebund (HSGB)	2
Evangelische Kirche Hessen und Nassau	2
Caritasverband	2
Arbeiterwohlfahrt Hessen-Süd (AWO)	2
Evangelischer Zweckverband Nordwaldeck	1
Landesverband der Natur- u. Waldkindergärten und Paritätische	1
Bischöfliches Ordinariat Mainz	1
Diözese Mainz	1
Hessischer Städtetag	1
Gesamt	30

Tabelle 2: Trägerverband, Trägerinitiative oder Verband

5.1.1 Die Träger im Feld Gesundheitsförderung

Eine gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen hat das Ziel, ein förderliches Umfeld für die physische und psychische Gesundheit von Kindern, Eltern und Mitarbeitenden zu schaffen. Eine wichtige Frage ist, ob es im Trägerunternehmen eine Stelle oder eine Person gibt, die für das Thema Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen verantwortlich ist, z.B. eine Stabsstelle, das Referat für Personal, Personalentwicklung oder Arbeitsschutz.

Fast 58% der Teilnehmenden gaben an, dass eine Person für das Thema Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen verantwortlich ist, während rund 42% angaben, dass dies nicht der Fall sei.

5.1.2 Verortung des Themas Gesundheitsförderung beim Träger

Sofern eine Person für das Thema Gesundheitsförderung beim Träger verantwortlich ist, ist das Thema nach Angaben der Befragten in folgenden Bereichen verortet:

Bereich der verantwortlichen Person beim Träger	Anzahl
Arbeitsschutz und andere Kategorien	11
Personal(-abteilung)	3
Gesundheitsmanagement	3
Fachberatung/ Fachdienst	2
Personalentwicklung/ Verwaltung	4
Trägerschaft/ Trägervertretung	3
Kirchliche Institution	3
Kitabezogene Positionen	3
Sonstige wie z.B. Abteilung Fortbildung; Fachbereich Gesundheit	6
Gesamt	38

Tabelle 3: Verortung verantwortlicher Personen für das Thema Gesundheitsförderung bei Trägern

Von Interesse ist auch, ob es beim Träger eine interne Arbeitsgruppe zu Gesundheitsthemen gibt und ob mit Kooperationspartnern zum Thema Gesundheitsförderung zusammengearbeitet wird. Rund 68% der 71 Antwortenden gaben an, keine interne Arbeitsgruppe installiert zu haben.

Fast 58% der 73 Teilnehmenden arbeiten mit keinem Kooperationspartner/ Netzwerk zum Thema Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen zusammen. Tabelle 4 zeigt, mit welchen Kooperationspartnern bzw. Netzwerken im Bereich der Gesundheitsförderung zusammengearbeitet wird. Die Kategorie „Krankenkassen" umfasst mit 12 Nennungen die häufigsten Antworten. Dies deutet darauf hin, dass Krankenkassen für die Träger eine wichtige Rolle spielen.

In der Kategorie „Zahnärzte/Zahnhygiene“ wurden insgesamt sechs Nennungen registriert. Dies zeigt, dass Zahnärzte und zahnärztliche Präventionsprogramme eine Rolle in der Kooperation spielen, insbesondere durch spezialisierte Arbeitskreise, die sich mit der Zahnpflege im Kindes- und Jugendalter befassen.

Die HAGE wird insgesamt dreimal genannt. Die übrigen Programme und Organisationen, obgleich jeweils nur einmal erwähnt, veranschaulichen die Vielfalt der Gesundheitsförderungsaktivitäten, die von Präventionskursen und Fortbildungen bis hin zu spezifischen Beratungsangeboten reicht.

Insgesamt verdeutlichen die Daten der Tabelle 4 die Vielfalt und Breite der genannten Kooperationspartner, die mit der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Verbindung gebracht werden. Krankenkassen und Zahnärzte spielen eine wesentliche Rolle, während Gesundheitsorganisationen und medizinische Dienstleister ein breites Spektrum an Kooperationspartnern darstellen. Sportvereine und öffentliche Verwaltungen ergänzen dieses Bild. Die Nennungen externer Unternehmen und Dienstleister zeigen zudem die Bedeutung spezialisierter externer Unterstützung in diesen Bereichen.

Krankenkassen	Anzahl
Krankenkassen (N=9), AOK (N=3)	12
Zahnärzte/ Zahnhygiene	Anzahl
Zahnärzten	4
Arbeitskreis Zahnhygiene	1
Akj (Arbeitskreis Jugendzahnpflege)	1
Gesundheitsorganisationen, -kurse und -programme	Anzahl
Hessische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAGE)	3
Barmer Präventionskurs, einmalig 2024	1
Fortbildung zum Thema Gesundheit	1
Ernährungsberatung	1
Supervision	1
Kneipp - Akademie	1
Workshop psychische Belastung	1
KIKS UP	1
Frühe Hilfen	1
Medizinische Dienstleister und gesundheitsbezogene Beratung	Anzahl
Kinderärzte	1
GISA Marburg	1
BAD – Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH	1
Arbeitsmedizinischer Dienst	1
Verbraucherzentrale	1
Sportvereine -organisationen	Anzahl
Sportverein	1
Hessische Sportjugend	1
Freie Turner Dörnigheim	1
Weitere Unternehmen/ Dienstleister	Anzahl
TÜV Süd	1
KHVS	1

EGYM Wellpass GmbH	1
Jobbike	1
private Dienstleister	1
externer Anbieter	1
Öffentliche Verwaltung	Anzahl
Landkreis	1
Interne Zusammenarbeit	Anzahl
mit den Kitaleitungen	1

Tabelle 4: Kooperationspartner/ Netzwerke zum Thema Gesundheitsförderung

5.1.3 Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung

Die Befragten sollten einschätzen, inwieweit Aspekte der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung insgesamt bei dem Träger für die Kindertageseinrichtungen umgesetzt sind. Die Einschätzung der Umsetzung erfolgt auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 für „gar nicht umgesetzt“ und 5 für „voll umgesetzt“ steht. Für jede Variable wird die Anzahl der Befragten (N) angegeben (s. Abbildung 3).

Der Umsetzungsgrad der einzelnen abgefragten Variablen ist sehr unterschiedlich. Die Partizipation und Mitbestimmung (rund 80%) sowie die Förderung einer wertschätzenden Kommunikationskultur (77%) wurden mit den Werten 4 und 5 als „fast umgesetzt“ bzw. „voll umgesetzt“ bewertet. Keiner der Befragten bewertet die Umsetzung mit „gar nicht umgesetzt“ (Wert 1). Lediglich 3% sieht eine geringe Umsetzung (Wert 2).

Die Schaffung von Strukturen zur Förderung der körperlichen und emotionalen Gesundheit wird hingegen seltener als „fast umgesetzt“ oder „voll umgesetzt“ eingestuft (ca. ein Drittel). Der Großteil der Befragten (45%) sieht die Schaffung von Strukturen zur Förderung der körperlichen und emotionalen Gesundheit im mittleren Bereich (Wert 3), was darauf hinweist, dass zwar Anstrengungen unternommen werden, aber noch Verbesserungsbedarf besteht.

Die Team- und Personalentwicklung erhalten mit rund 72% bzw. 60% ebenfalls eine hohe Zahl für die Einschätzung „fast umgesetzt“ oder „voll umgesetzt“.

Etwa 70% der Teilnehmer geben an, dass die Integration von Gesundheitsbildung in pädagogischen Aktivitäten teilweise bis vollständig umgesetzt wird. Ein Viertel der Teilnehmenden gibt an, dass diese Integration nur teilweise oder gar nicht umgesetzt ist.

Weniger als die Hälfte (42%) der Teilnehmenden sehen die Evaluierung und Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses als „fast umgesetzt“ bis „voll umgesetzt“ an. Dies lässt den Schluss zu, dass Optimierungspotenziale insbesondere im Bereich der kontinuierlichen Verbesserung bestehen.

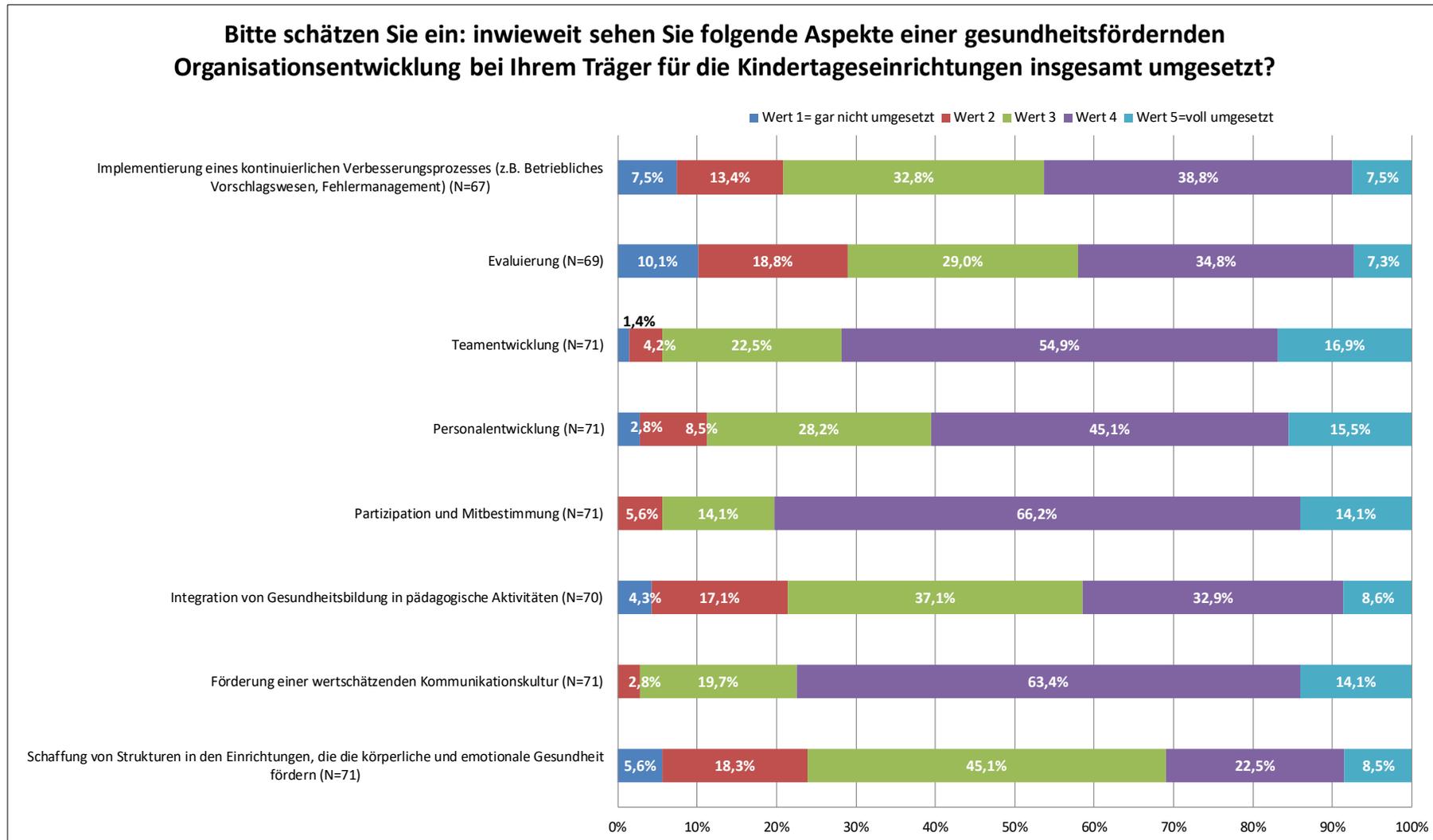


Abbildung 3: Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung (prozentuale Verteilung)

Anhand der Mittelwerte in Abbildung 4 wird besonders deutlich, dass in vielen Bereichen der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen Fortschritte gesehen wurden, aber auch noch Verbesserungsbedarf benannt wird. Besonders positiv stehen die wertschätzende Kommunikationskultur und die Partizipation der Mitarbeitenden hervor. Bereiche wie die Integration von Gesundheitsbildung in pädagogischen Aktivitäten, Evaluierung von Maßnahmen, die Implementierung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse sowie die Schaffung von Strukturen in den Einrichtungen, die die körperliche und emotionale Gesundheit fördern, haben aus Sicht der Befragten hingegen weniger Aufmerksamkeit.

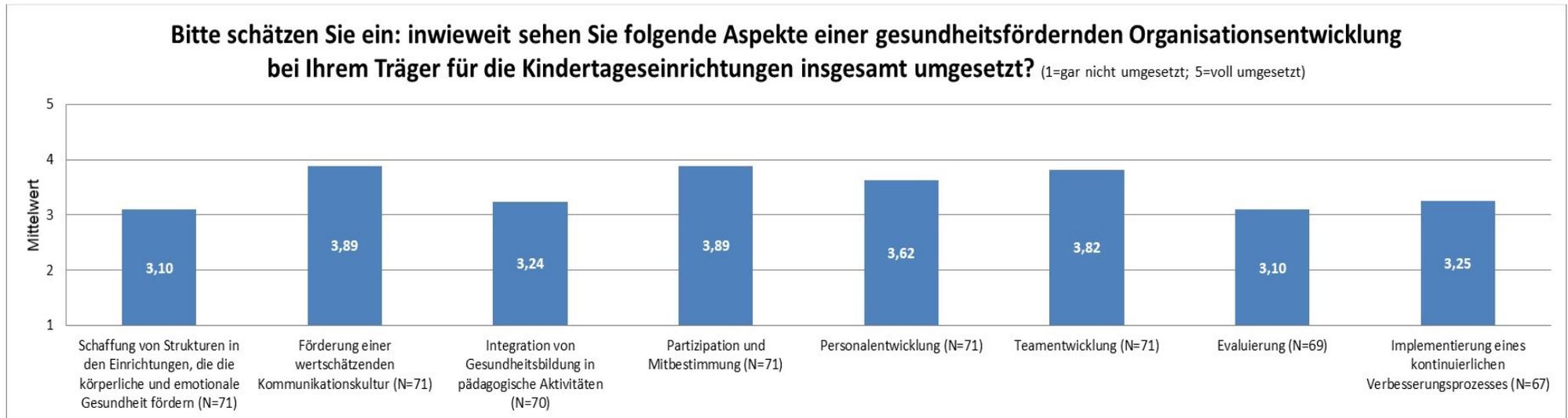


Abbildung 4: Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationentwicklung (Mittelwerte)

5.1.4 Unterstützungsbedarf bei Kindertageseinrichtungen

Insgesamt haben 44 Personen die Frage beantwortet (s. Tabelle 5), wo sie Unterstützungsbedarf in ihren Kindertageseinrichtungen zum Thema Gesundheitsförderung sehen. Die Frage wurde offen gestellt, um zu erfahren, welche Herausforderungen die Teilnehmenden sehen. Die Antworten beziehen sich auf den Bedarf an Angeboten zur Gesundheitsförderung sowie auf die Rahmenbedingungen. Darüber hinaus werden gesundheits- und gesellschaftsbezogene Themen benannt, die bearbeitet werden müssen, um die Arbeit in den Einrichtungen zu unterstützen. Nicht nur bei der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen besteht Unterstützungsbedarf, sondern auch bei der externen Beratung zu verschiedenen Themen wie Finanzierung bzw. Fördermöglichkeiten von gesundheitsfördernden Maßnahmen, Konzeptentwicklung und Prozessbegleitung.

Kommunikations- und Feedbackkultur	Anzahl
Feedback-Kultur („Förderung einer wertschätzenden Kommunikationskultur, welche auch unter belastenden Situationen angewendet wird.“)	1
„Regelmäßige Gespräche auf Team- und Leitungsebene führen, um gemeinsam Pläne und Maßnahmen zu entwickeln.“	1
Persönliche Verantwortung und psychische Gesundheit	Anzahl
Persönliche Verantwortung der Mitarbeiter*innen in Bezug auf Selbstfürsorge/ Stressmanagement	1
„Es gibt eine Diskrepanz bei den Mitarbeiter*innen, die einen achten sehr auf ihr Wohlergehen und blieben häufig krankheitsbedingt zu Hause, andere wiederum gehen eher zur Arbeitsstelle auch wenn es ihnen nicht ganz gut geht. Ein gesundes Mittelmaß empfinde ich als erstrebenswert. Wie kann man als Leitung mit den unterschiedlichen Umgangsweisen umgehen.“	1
Psychische Gesundheit, Resilienz	1
„Emotionale Gesundheitsförderung und damit verbundene Resilienz bei den pädagogischen Fachkräften in Zeiten von Fachkräftemangel und Unterbesetzung.“	1
Kurse zu Umgang mit emotionalen Belastungen und Selbstfürsorge	1
Zusätzliche Mittel für Einzelcoaching in Bezug auf psychische Gesundheit	1
Vorbildfunktion unserer Fachkräfte	1
Strukturelle und finanzielle Unterstützung	Anzahl
Strukturen und Netzwerke schaffen	1
„Es bedarf hier sowohl einer strukturellen, wie auch einer finanziellen Verankerung. Als kleiner, freier Träger verfügen wir nicht über die Ressourcen, dies effizient zu managen.“	1
Einführungsprozess, Kosten- und Zeitmanagement, Rahmenbedingungen	1
Es sollte erst einmal aufgebaut werden, es ist faktisch nichts vorhanden!	1
Finanzierung zur Entlastung der Mitarbeitenden, Höhere Kompensation von Ausfallzeiten	1
Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements: Klärung von Kostenfragen / Kostenübernehmen / Förderungen	1
„Es fehlt an schlüssigen Konzepten zur zeitlichen Umsetzung von Maßnahmen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind zeitlich schwer zu verorten bei 9,5 Stunden Öffnungszeit am Tag und vielen TZ-Mitarbeitenden.“	1

<i>„Durch Personalmangel zu wenig Zeit und somit viele gestresste Situationen.“</i>	1
<i>„In der Ressource Zeit und Personalkosten zur Gesundheitsförderung.“</i>	1
<i>„Stärkung des Auftrags hinsichtlich gesundheitsfördernder Ausstattung (insbesondere der Küchen) bei den Kommunen. Wir diskutieren in regelmäßigen Abständen, ob wir an dem Standard Frischkost und hochwertige Küchenausstattung festhalten oder nicht doch auf ein Catering-System umsteigen. Der Kostendruck ist an dieser Stelle sehr hoch - insbesondere bei der Küchenausstattung in Neubauten.“</i>	1
<i>„In der Finanzierung personeller Ressourcen.“</i>	1
Finanzierung von gesundheitsfördernden Angeboten	1
Personalgewinnung	1
Politisch und gesellschaftliche Rahmenbedingungen	Anzahl
<i>„Beim Umgang mit Belastungen und Überlastungen im Arbeitsalltag bei personellen Engpässen und schlecht ausgebildeten Mitarbeitenden, da es keine Fachkräfte mehr gibt. Ich sehe dies vorwiegend als politische Aufgabe. Daher bin ich überzeugt, dass Gesundheitsförderung nur funktionieren kann, wenn es politische Antworten auf den Fachkräftemangel gibt, die zur Veränderung der prekären Lage beitragen.“</i>	1
<i>„In der politischen Veränderung Gesundheitsmaßnahmen in die kommunalen oder ministeriellen Förderung einzubauen - da ist jetzt ein guter Ansatz mit dem Programm 'Starke Teams.' aber... es ist noch nicht ganz ausgereift und zeitlich begrenzt.“</i>	1
Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden	Anzahl
Gesundheitsförderangebote für das Personal	1
Erhalt und Ausbau des zeitlichen Rahmens für Teamaktivitäten, Mitarbeiterführung und Förderung	1
Gesundheitsförderung der Mitarbeiter	1
Lärmschutz	1
<i>„Fortbildungen/ Anregungen für das Führungspersonal und Träger, z. B. Selbstfürsorge, Stressvermeidung, Resilienz, Teamentwicklung und -pflege o. ä.“</i>	1
<i>„Haltung entwickeln zu Gesundheit. Es muss nicht nur im Catering oder mit Mobiliar-Ausstattung, kostenlose Angebote im Fitnessstudio - organisiert durch den Träger erfolgen. Es geht darum auch eine Haltung dazu zu entwickeln. Was wir als Träger derzeit nicht mehr verstehen ist der Aspekt der Belastungsgrenzen (früher hatten 1,75 Fachkräfte 25 Kinder - nun sind es 3-4 Personen für 25 Kinder und dennoch wird benannt wir sind an der Belastungsgrenze oder sie fühlen sich alleine).“</i>	1
Angebote für Kita-Leitungen	1
Angebote für Fachkräfte, die gut in den Kita-Alltag integriert werden können (Arbeitszeiten).	1
Fehlende Ressourcen	Anzahl
<i>„Die Kommune refinanziert Betriebskosten, jedoch keine gesundheitsfördernden Maßnahmen für die MitarbeiterInnen. Diese Kosten sind explizit ausgeschlossen von der öffentlichen Refinanzierung. Das heißt, woher sollen die Einnahmen dafür kommen? Und: wie sieht die Refinanzierung von Trägern aus? Kirchen und andere große Träger haben 'Mitgliedsbeiträge. Wer sich als Träger ausschließlich dem Thema Kinderbetreuung widmet, verfügt über keine weiteren Einnahmen und kann sich maximal um Spenden kümmern, wenn er Zeit dafür findet.“</i>	1

Zeitliche Ressourcen, sich damit zu beschäftigen, es zu entwickeln und es im Alltag umzusetzen.	1
<i>„Es müssen extra Personalressourcen dafür eingeplant werden, denn das ganze Thema ist ein absolutes ON-TOP Thema und ein Zeitfresser, wenn man es erst nehmen möchte, und oft einfach nur mit Stress und Überstunden für die Verantwortlichen zu stemmen. D.h. um Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter zu managen, machen wir uns als Träger und Verantwortliche noch mehr Stress -> NICHT IM SINNE DES ERFINDERS?! Wo bleibt unser Gesundheitsmanagement.“</i>	1
Wenig zeitliche Ressourcen zur Umsetzung von Angeboten für die Mitarbeitenden	1
<i>„Das Hauptthema ist der Personalmangel und sehr herausfordernde Kinder. Vor allem beim Thema Personalmangel sind uns ein Stück weit die Hände gebunden.“</i>	1
<i>„Die fehlenden Fachkräfte, immer noch zu große Kindergruppen, verhindern eine kontinuierliche Fortsetzung der Arbeit.“</i>	1
<i>„Es fehlt an Vorbereitungszeiten für einzelne und als Gruppe, somit auch an Zeiten um an Fortbildungen teilzunehmen.“</i>	1
Information und Beratung	Anzahl
Information über Angebote (auch Informationen zu wirtschaftlichen und abrechnungstechnischen Hintergründen)	1
Beratungs- und Fördermöglichkeiten z.B. beim Betriebsarzt, Personalentwicklung transparenter machen	1
Bewusstsein des Trägers dafür schärfen	1
Externe Beratung der Einrichtung	1
Bedarfe von Integrationskindern	1
Kooperation	Anzahl
regelmäßige und feste Kooperation mit Institutionen	1
Einbindung von Externen	1
Übergreifende Unterstützung	Anzahl
Garten direkt neben Gebäude	1
Überall, das Thema bekommt kaum bis keine Beachtung.	1
Erhalt und Ausbau der bereits vorhandenen Maßnahmen	
Sicherung der einrichtungsspezifischen Schließungszeiten	
Organisationsentwicklung und Grundausbildung bzw. Beauftragung von FK	
In so ziemlich allen Bereichen existiert Entwicklungsbedarf.	
Gesundheitsförderung und Prävention	Anzahl
mehr Angebote zur Gesundheitsförderung	1
An vielen Stellen wird nicht auf die besonderen Bedürfnisse der Kollegen in den Kitas geschaut.	1
Prävention	1
Rückenschulung	1
Gesundheitsfördernde Angebote in den einzelnen Kitas für Kinder und Erwachsene	1
Sonstiges	Anzahl
Kann ich nicht beurteilen	1

Tabelle 5: Unterstützungsbedarf bei Kindertageseinrichtungen

5.2 Aktivitäten zur Unterstützung gesundheitsfördernder Einrichtungen durch den Träger

5.2.1 Handlungsfelder der Träger

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Unterstützung verschiedener Handlungsfelder zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens in Kindertageseinrichtungen durch die Träger. Das Maß der Unterstützung wird auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 1 für „gar nicht“ und 5 für „sehr“ steht. Die Anzahl der Antwortenden (N) ist für jede Variable separat angegeben.

Die Etablierung einer ausgewogenen Essensversorgung wird von den Trägern weitgehend unterstützt. Über 70% der Einrichtungen gaben an, dass ihre Träger dies auf einem hohen oder sehr hohen Niveau unterstützen. Ähnlich positive Ergebnisse zeigen sich bei der Schaffung bewegungsfreundlicher Räume und Außenbereiche. Über 70% der Einrichtungen gaben an, dass ihre Träger dies auf einem moderaten bis sehr hohen Niveau unterstützen.

Die Integration von regelmäßigen Bewegungszeiten in den Tagesablauf sowie die Implementierung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in die Organisationsstruktur zeigen eine etwas gemischtere Unterstützung durch die Träger. Während rund 34% der Einrichtungen eine hohe Unterstützung für die Integration von regelmäßigen Bewegungszeiten in den Tagesablauf erfahren, unterstützen fast 12% der Träger die Implementierung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen in die Organisationsstruktur auf einem sehr hohen Niveau.

Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen werden in den meisten Einrichtungen von den Trägern auf einem hohen Niveau unterstützt. Über die Hälfte gibt an, dass ihre Träger dies sehr unterstützen.

Die Trägerunterstützung bei der Schaffung von Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung und Einbindung von Eltern und Kindern in Entscheidungsprozesse variiert stark. Etwa ein Viertel der Befragten gibt an, dass sie vom Träger nicht bei der Einbindung von Eltern und Kindern in Entscheidungsprozesse bezüglich gesundheitsförderlicher Maßnahmen unterstützt werden.

Die Integration von Naturerfahrungen sowie Klima- oder Umweltbildungsmaßnahmen und die Förderung von Kooperationen im Umfeld der Kindertageseinrichtung, insbesondere die Vernetzung im Sozialraum, erfahren eine ähnliche Variation in der Trägerunterstützung wie die aktive Mitgestaltung und die Einbindung von Eltern und Kindern.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Träger vieler Kindertageseinrichtungen bereits eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen unterstützen, jedoch besteht weiterhin Raum für Verbesserungen.

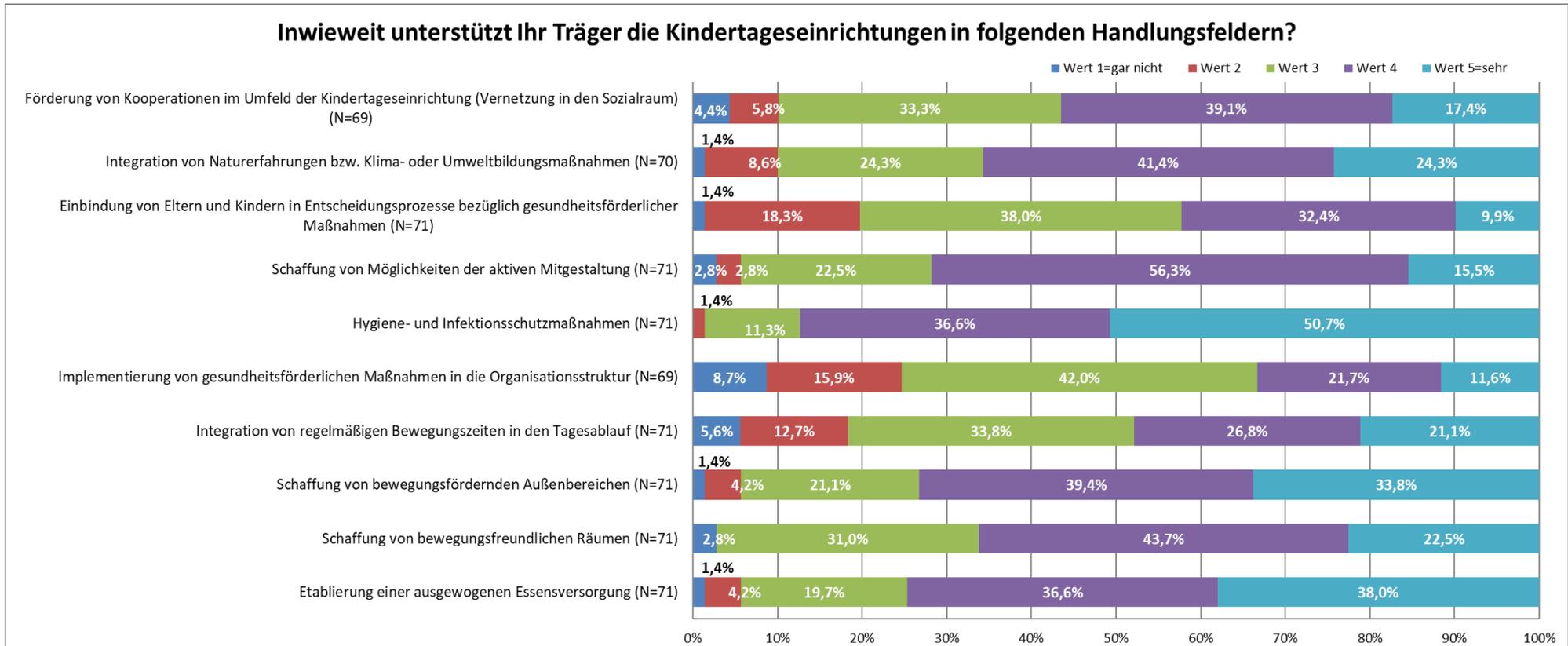


Abbildung 5: Unterstützung des Trägers (prozentuale Verteilung)

Die Mittelwerte in Abbildung 6 lassen zusätzlich erkennen, in welchen Handlungsfeldern die Träger besonders aktiv waren und die Kindertageseinrichtungen bereits nahezu umfassend unterstützen. Dies ist, wie bereits oben festgehalten insbesondere bei den Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen und bei der Etablierung einer ausgewogenen Ernährung sowie bei der Schaffung von bewegungsfreundlichen Räumen der Fall. Mit einem Mittelwert von 4,37 hat die Unterstützung von Hygiene- und Infektionsschutzmaßnahmen die höchste Bewertung. Grundlage hierfür ist die gesetzliche Vorgabe nach §36 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz, dass die Gemeinschaftseinrichtungen die innerbetrieblichen Verfahrensweisen zur Infektionshygiene in Hygieneplänen festzulegen haben. Die Handlungsfelder „Etablierung einer ausgewogenen Essensversorgung“ und „Schaffung von bewegungsfördernden Außenbereichen“ folgen ebenfalls mit einer hohen Ausprägung.

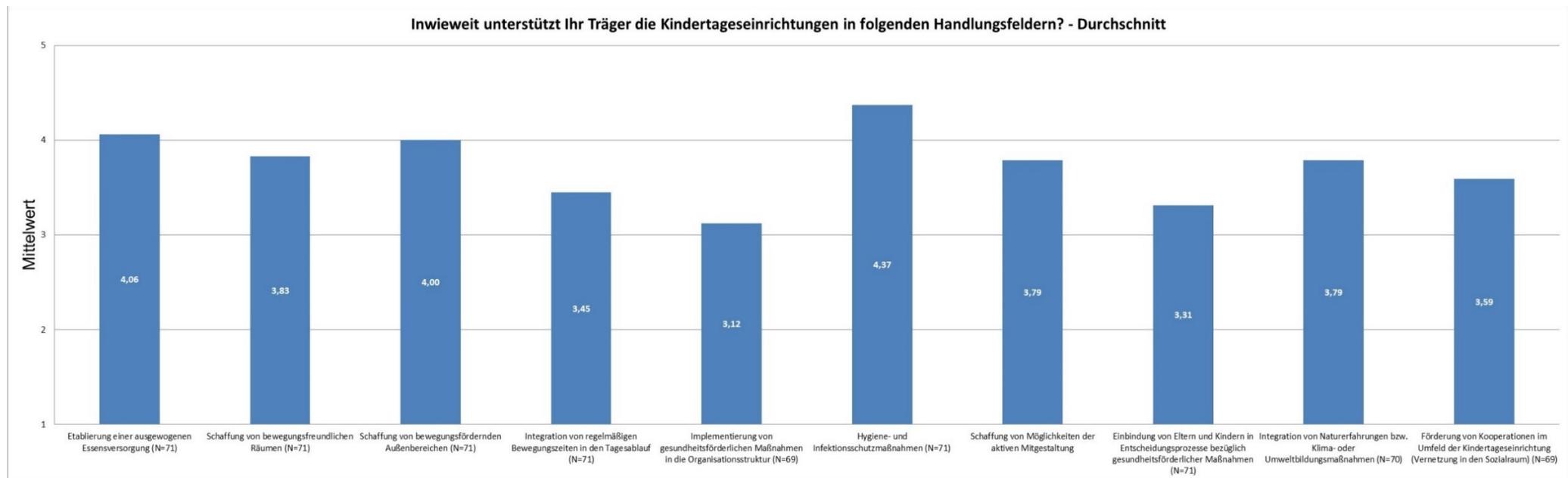


Abbildung 6: Unterstützung durch den Träger (Mittelwerte)

5.2.2 Unterstützung von Maßnahmen durch die Träger

Darüber hinaus geben die Ergebnisse Einblicke in die wahrgenommene Unterstützung durch die Träger bei der Umsetzung verschiedener Maßnahmen in Kindertageseinrichtungen (s. Abbildung 7).

Rund 72% der Teilnehmenden geben an, dass ihr Träger die Weiterbildung des Personals im Bereich Gesundheitsförderung auf einem hohen oder sehr hohen Niveau unterstützt. Diese Maßnahme erfährt die höchste Unterstützung.

Im Vergleich dazu wird die Nutzung von Qualitätskriterien für gesundheitsfördernde Maßnahmen weniger stark unterstützt: 44% der Antwortenden geben an, dass ihr Träger die Nutzung von Qualitätskriterien für gesundheitsfördernde Maßnahmen moderat unterstützt. Dies deutet darauf hin, dass die Unterstützung in diesem Bereich weniger ausgeprägt ist im Vergleich zur Weiterbildung des Personals. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Einrichtungen möglicherweise weniger klare Leitlinien oder ausreichende Ressourcen zur Berücksichtigung der Qualität ihrer gesundheitsfördernden Maßnahmen haben.

Die Unterstützung für die Durchführung von Programmen für Mitarbeitende wurde von 41% der Teilnehmenden als „teils/teils“ bewertet und liegt somit auf einem moderaten Niveau. Etwa ein Viertel der Träger unterstützt die Durchführung von strukturierten Gesundheitsförderungsprogrammen für Mitarbeitende „eher“ oder „sehr“.

Die Träger unterstützen die Programme für Eltern und für Kinder auf unterschiedlichen Niveaus. Allerdings bewerten 70% der Befragten die Unterstützung bei der Durchführung von strukturierten Gesundheitsförderungsprogrammen für Eltern als unzureichend. Bei den Gesundheitsförderungsprogrammen für Kinder bewerten dies rund 43% als durchschnittlich, während ein Drittel der Befragten die Unterstützung als „eher“ oder „sehr“ empfindet.

Die anderen Aspekte wie Feedback- und Evaluationsinstrumente, Bereitstellung von Partizipationsmöglichkeiten, sowie Instrumente zur Förderung der offenen Kommunikation wurden ebenfalls bewertet, wobei unterschiedliche Grade der Unterstützung durch die Träger wahrgenommen wurden. Die Unterstützung für Feedback- und Evaluationsinstrumente variiert ebenfalls je nach Zielgruppe, hat jedoch eine relativ hohe Bewertung mit „eher“ oder „sehr“. Bei Feedback- und Evaluationsinstrumente für Mitarbeitende geben rund 48% der Teilnehmenden dies an. Für Eltern und Kinder liegt die Unterstützung auf ähnlichen Niveaus, wobei über 50% der Teilnehmenden bei den Feedback- und Evaluationsinstrumenten für Kinder und 40% für die Eltern die Unterstützung „eher“ oder „sehr“ einschätzt.

Die Unterstützung bei der Bereitstellung von Partizipationsmöglichkeiten wird auch hier je nach Zielgruppe unterschiedlich wahrgenommen, wobei sie bei der Zielgruppe der Kinder gefolgt von den Mitarbeitenden am höchsten ist.

Insgesamt zeigt die Analyse, dass der Träger zwar in verschiedenen Bereichen der Gesundheitsförderung Unterstützung bietet, jedoch mit unterschiedlicher Intensität. Die Prioritäten könnten auf der Weiterbildung des Personals liegen, während andere Aspekte wie die Nutzung von Qualitätskriterien möglicherweise weniger Aufmerksamkeit erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass einige Aspekte als besser unterstützt wahrgenommen werden als andere, was auf eine unterschiedliche Priorisierung oder unterschiedliches Engagement seitens der Träger hindeuten könnte.

Inwieweit unterstützt Ihr Träger die Einrichtungen bei der Umsetzung folgender Maßnahmen?

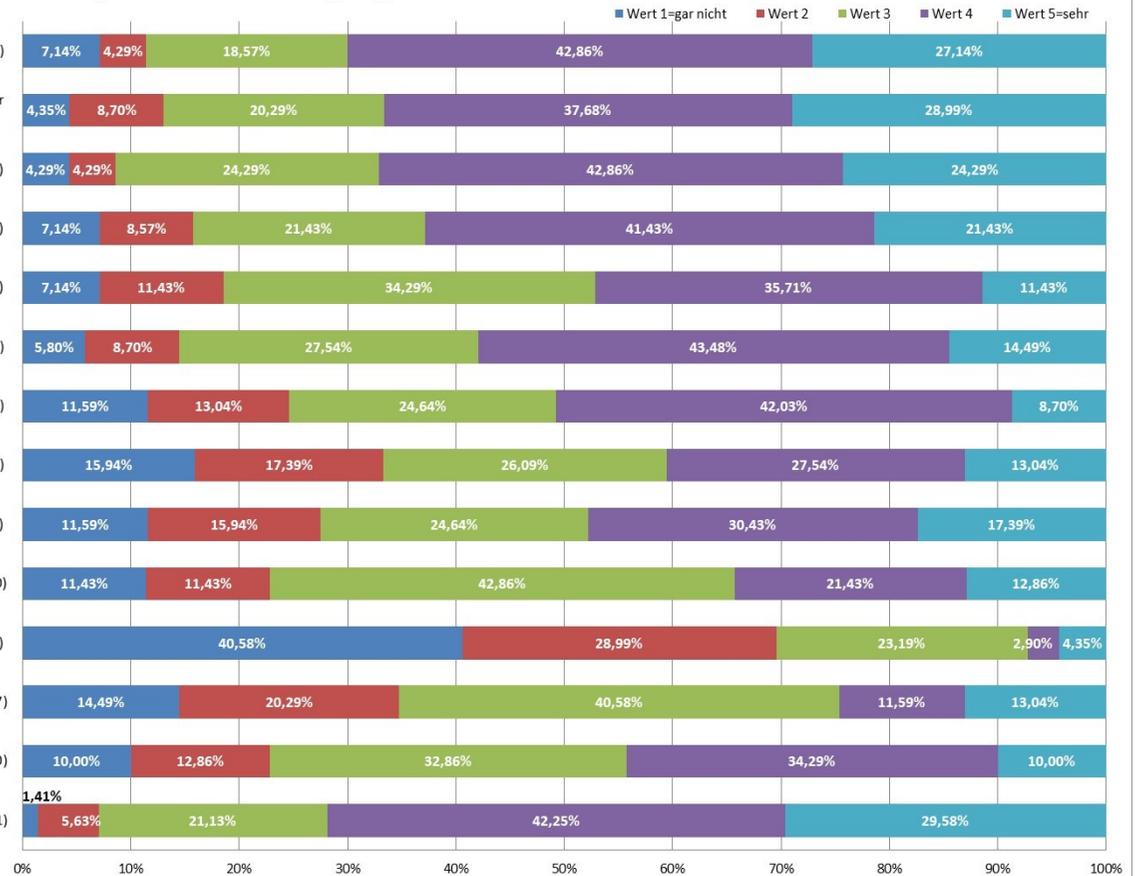


Abbildung 7: Unterstützung des Trägers bei verschiedenen Maßnahmen (prozentuale Verteilung)

5.2.3 Unterstützung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden

Die folgende Abbildung 8 bietet Einblicke in die Unterstützung verschiedener Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden durch den Träger. Die Unterstützung konnte auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (sehr stark) eingeschätzt werden.

Die kontinuierlichen Angebote zur Fortbildung werden von 89% der Befragten als „eher“ bis „sehr stark“ wahrgenommen, was mit dem hohen Wert auf die etablierteste Unterstützung des Trägers für die Mitarbeitenden hindeutet. Ebenfalls wird mit einem hohen Prozentsatz (79%) die Stärkung des Teamzusammenhalts vom Träger „eher“ oder „sehr stark“ in den Einrichtungen unterstützt.

Die Maßnahme „Schaffung von ergonomischen Arbeitsplätzen“ zielt darauf ab, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den physischen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den ergonomischen Standards entsprechen. Die Daten zeigen, dass über 76% der Teilnehmenden angeben, dass ihr Träger diese Maßnahme auf einem starken Niveau „eher“ oder „sehr stark“ unterstützt. Auch die Unterstützung bei der Mitbestimmung von Dienstplänen wird mit 76% auf ähnlichem Niveau bewertet. Flexible Arbeitszeitmodelle bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit anzupassen, um besser auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

Anerkennung und Wertschätzung sind Schlüsselfaktoren für die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation. Hier erkennt ebenfalls eine deutliche Mehrheit (72%) eine „eher“ oder „sehr starke“ Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung durch den Träger.

Pausen- und Rückzugsmöglichkeiten bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit zu entspannen und zu erholen. Dies kann ihre Leistungsfähigkeit und ihr Wohlbefinden steigern. 66% der Teilnehmenden gaben an, dass ihr Träger in dieser Hinsicht Unterstützung gibt.

Weniger als die Hälfte (46%) der Befragten sehen eine „eher“ oder „sehr starke“ Unterstützung durch Schulungen zur gesundheitsfördernden Führung.

52,95% der Befragten bewerten die Unterstützung bei der Identifikation potenzieller Arbeitsbelastungen als „eher“ bis „sehr stark“. Die Reduktion von Arbeitsbelastungen wird jedoch nur von 37% als „eher“ bis „sehr stark“ bewertet. Es ist die Maßnahme, die die geringste Einschätzung als „eher“ oder „sehr stark“ erhält, gefolgt von der Bereitstellung von Gesundheitschecks (54%).

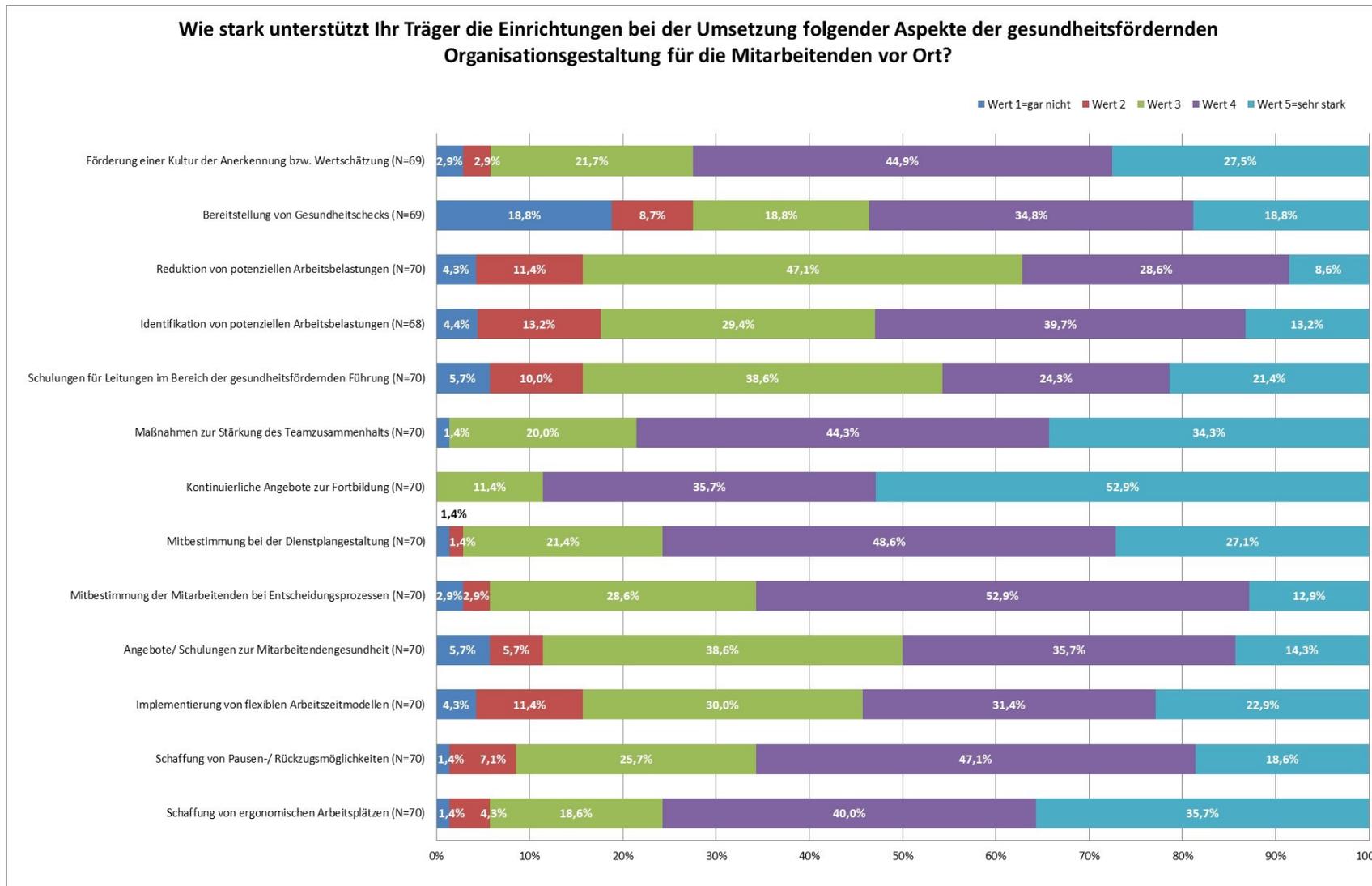


Abbildung 8: Unterstützung der gesundheitsfördernden Organisationsgestaltung für Mitarbeitende

Folgende Abbildung 9 zeigt, wie stark die Träger die Einrichtungen bei der Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen für die Mitarbeitenden durchschnittlich vor Ort unterstützen. Aspekte wie ergonomische Arbeitsplätze, Gestaltung der Pausenräume, flexible Arbeitszeiten und Schulungen zur Gesundheitsförderung werden bewertet. Am besten wurde die Unterstützung des Trägers bei kontinuierlichen Angeboten zur Fortbildung mit einem Mittelwert von 4,41 bewertet. Eine der niedrigsten Faktoren ist die Identifikation von potenziellen Arbeitsbelastungen, diese erhielt eine durchschnittliche Bewertung von 3,44. Wobei eine kontinuierliche Erfassung der Gefährdungsbeurteilung seit 1996 laut dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist. Seit 2013 ist eine Erfassung der psychischen Gefährdungsbeurteilung ebenfalls vorgeschrieben.

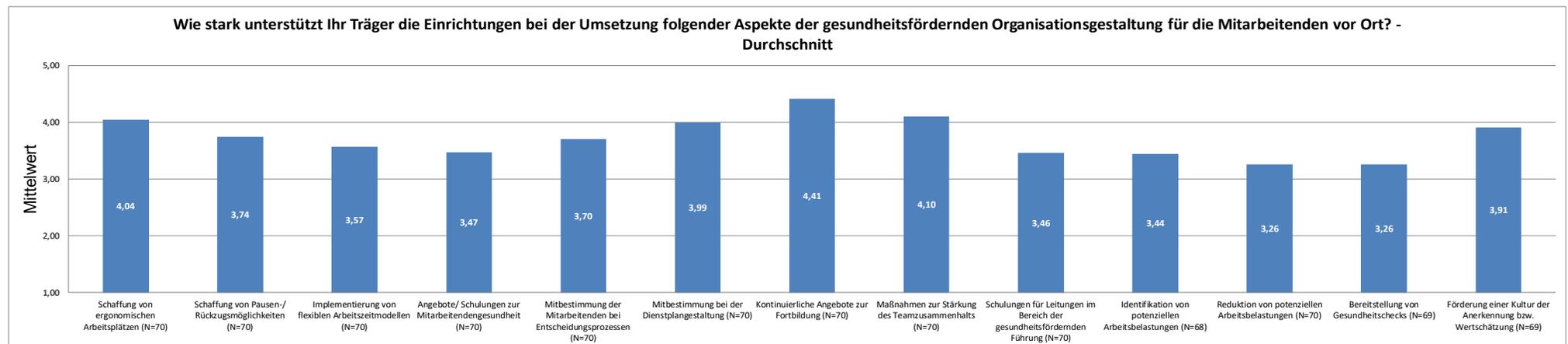


Abbildung 9: Durchschnittliche Unterstützung der Mitarbeitenden vor Ort

Bezogen auf die gesundheitsfördernde Organisationsgestaltung für die Mitarbeitenden zeigt die Auswertung insgesamt, dass die Träger von Kindertageseinrichtungen in vielen Bereichen gut aufgestellt sind. Hervorzuheben sind insbesondere die kontinuierlichen Fortbildungsangebote, die Ausrichtung auf ergonomische Arbeitsplätze sowie die Mitbestimmung bei Entscheidungsprozessen und der Dienstplangestaltung. Dennoch besteht nach den Ergebnissen der Befragung in einigen Bereichen, wie etwa der Schulungen für Führungskräfte im Hinblick auf eine gesundheitsfördernde Führung, bei der Reduktion potenzieller Arbeitsbelastungen sowie der Bereitstellung von Gesundheitschecks noch Verbesserungspotenzial.

5.2.4 Instrumente zur Einbindung von Mitarbeitenden

Um Mitarbeitende in eine gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung einzubinden, gibt es unterschiedliche Instrumente (s. Abbildung 10). Die mündliche Befragung als ein Instrument wurde bei rund 55% der Antwortenden bereits durchgeführt. Dies deutet darauf hin, dass direkte und persönliche Gespräche als effektives Mittel zur Erfassung von Gefährdungs- und Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz geschätzt werden. Die Gefährdungsbeurteilung erreicht eine Zustimmungsrate von fast 72%. Das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Identifizierung und Bewertung potenzieller Gefahren am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden.

Arbeitskreise werden von 31% der Befragten bevorzugt. Diese Form ermöglicht es, verschiedene Perspektiven zu integrieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Mit nur neun Prozent Zustimmung sind Gesundheitszirkel die am wenigsten genannte / genutzte Methode. Möglicherweise ist diese Umsetzungsmethode weniger bekannt oder wird als weniger effektiv wahrgenommen.

20% der Befragten geben an, keine speziellen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung zu nutzen. Dies könnte auf fehlende Ressourcen, mangelndes Bewusstsein oder geringe Relevanz in bestimmten Arbeitsumgebungen hinweisen.

9 Prozent der Befragten nutzen alternative, nicht spezifizierte Methoden zur Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Unter den sonstigen Methoden wurden unter anderem folgende genannt:

- Persönliche Gespräche
- Mitarbeiter-Unterweisung
- Erstgespräch mit der Mitarbeitervertretung zu einer BGM-Maßnahme
- Beobachtung vor Ort

Diese Ergebnisse legen eine klare Präferenz für systematische und persönliche Ansätze zur Beteiligung der Mitarbeitenden an der Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklungsprozesse in ihren Einrichtungen nahe. Gleichzeitig gibt es jedoch auch einen beträchtlichen Anteil von Befragten, die entweder keine Maßnahmen ergreifen oder die Implementierung der folgenden Maßnahmen noch in Planung ist. In Bezug auf die Planungen haben sechs Personen folgende Antworten gegeben:

- Gesundheitsmanagement
- Erstellung und Implementierung eines betrieblichen Gesundheitskonzeptes für die Einrichtungen
- Gesundheitszirkel
- Einrichten eines AK Gesundheit

- Vergünstigte Beiträge in Fitness-Centern
- Gefährdungsbeurteilung

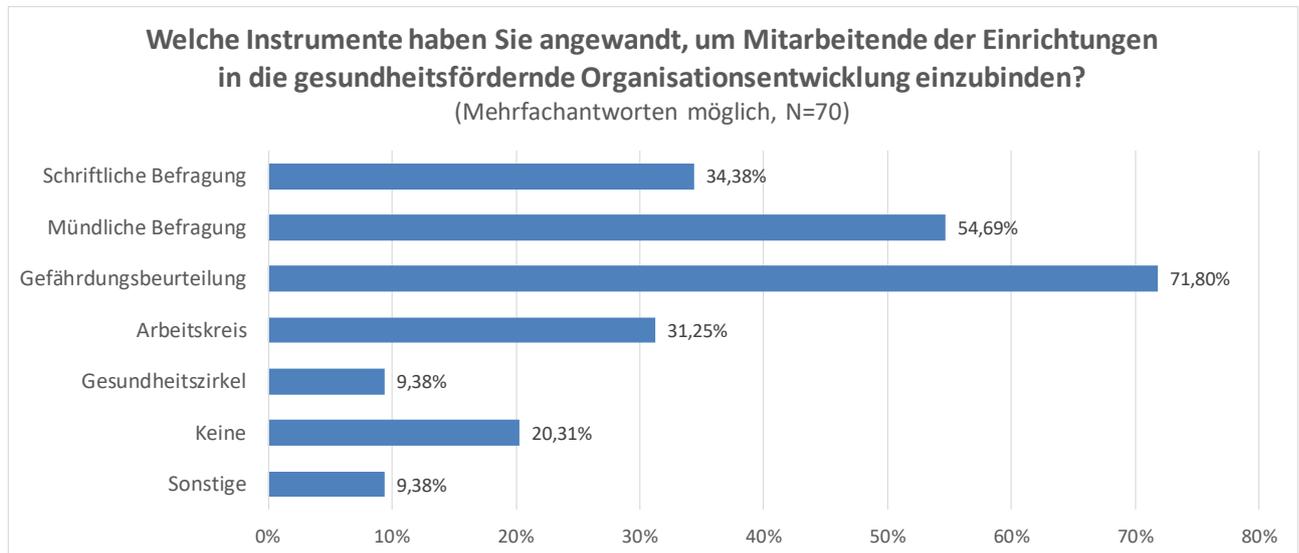


Abbildung 10: Anwendung von Instrumenten zur Einbindung von Mitarbeitenden

5.3 Angaben zum Unterstützungsbedarf der Träger von Kindertageseinrichtungen

Ein Ziel der Befragung ist es, die Bedarfe und Bedürfnisse der Träger zu erfassen, um darauf aufbauend passgenaue Angebote und Strukturen gestalten zu können. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der offen gestellten Fragen zum Unterstützungsbedarf bei den Trägern dargestellt.

5.3.1 Ausbau und Verbesserung

Auf die Frage, welche Themen der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung die Antwortenden in ihren Kindertageseinrichtungen ausbauen bzw. verbessern möchten, wurde von 43 Personen eine Vielzahl von Nennungen gemacht, die im Folgenden thematisch zusammengefasst werden (Mehrfachnennungen sind beziffert):

5.3.1.1 Prävention

- Körperliche Gesundheit
 - Bewegung (für Erziehende, für Familien), aktive Pause (N=8)
 - Stimmgesundheit
 - Wahrnehmung von Gesundheit
 - Wohlbefinden der Mitarbeiter
 - Zahngesundheit
- Psychische Gesundheit
 - Förderung der (psychischen) Gesundheit von Mitarbeitern (N=6)
 - Resilienz (N=5)
 - Stressmanagement (N=5)
z.B. benannt als „Umgang mit Belastung und Überlastung“
- Angebote für Mitarbeitende zur Gesundheitsförderung (N=3)

z.B. benannt als „Angebote zur Reduzierung der Krankheitstage“

- Entspannungsangebote für Familien
- Medienkonsum
- Sexualerziehung

5.3.1.2 Arbeitsplatzgestaltung

- Ergonomie, rückenfreundliches Arbeiten, Rückenschule (N=6)
- Umgang mit Lautstärke/Lärm, Schallschutz (N=3)
- Ernährung am Arbeitsplatz (N=2)
- Pausengestaltung von Mitarbeiter*in
- Integration von Gesundheitsförderung in den Kita-Alltag
- Nachhaltigkeit

5.3.1.3 Kommunikation und Zusammenarbeit

- Partizipation, Beteiligungsverfahren (N=3)
- Gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation (N=2)
- Werteorientiertes Arbeiten
- Teamentwicklung
- Kommunikation

5.3.1.4 Arbeitsorganisation und -belastung

- Ressourcenorientiertes Arbeiten, Grenzen setzen (N=4)
- Entlastung der Pädagogen im Kita-Alltag (N=2)
z.B. benannt als „Besetzung aller Fachkraftstellen mit Fachkräften wäre schon eine deutliche Entlastung.“

5.3.1.5 Fortbildungen und berufliche Entwicklung

- Fortbildungen (N=2)
- Austausch

Die häufigsten Nennungen, was ausgebaut oder verbessert werden sollte, beziehen sich vor allem auf die Förderung der körperlichen und psychischen Gesundheit des Personals, ergonomisches und rückschonendes Arbeiten, Resilienz, Stressmanagement. Diese Maßnahmen zielen stark auf die individuelle Ebene der Mitarbeitenden ab. Die Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen durch Organisationsentwicklung ist ebenfalls ein Thema unter den Befragten.

5.3.2 Herausforderungen

Insgesamt 48 Personen beantworteten die Frage nach den größten Herausforderungen bei der Umsetzung einer gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in ihrer Einrichtung. Der Schwerpunkt der Antwortenden liegt auf der Ressourcenknappheit auf verschiedenen Ebenen. Am häufigsten wird der Zeitmangel genannt, gefolgt vom Personal- und Fachkräftemangel im Bereich von Kindertageseinrichtungen. Weitere Herausforderungen sehen die Befragten in der Arbeitsbelastung und damit die Schwierigkeit Gesundheitsförderung zu implementieren sowie in den baulichen Gegebenheiten vor Ort.

5.3.2.1 Ressourcenprobleme

- Fehlende Zeit (durch Personalausfälle) (N=19)
- Fachkräftemangel/ Personalmangel (N=13)
- Finanzierung (N=10)

- „Die Kosten sind in der Budgetierung dann als Personalkosten aufgelistet - das paßt nicht gut.“
- „Die zentrale Verwaltung zieht nicht mit bei der Finanzierung“
- Begrenzte Ressourcen (N=2)
- Personalressourcen bei externen Bewegungsangeboten für Kinder

5.3.2.2 *Arbeitsbelastung und Aufgabenvielfalt*

- Aufgabenvielfalt (N=3)
 - „Flut an Aufgaben“
 - „Zunehmender Druck von außen“
- Integration in den Tagesablauf (N=2)

5.3.2.3 *Motivation und Engagement*

- *Kein Interesse (des Trägers) (N=2)*
- „Alle mitzunehmen“
- „Alle gleich engagiert im Boot haben.“
- „Die Vorstellung, dass dafür keine Zeit da ist...“
- „Mitarbeiter vor Ort zu finden, die das implementieren werden. Jemand muss es vor Ort machen. Oft wollen Mitarbeiter nichts extra auf sich nehmen, da sie mit anderen Sachen gestresst sind.“
- „Abbau von Widerständen zum Thema auf allen Ebenen“

5.3.2.4 *Infrastruktur und bauliche Herausforderungen*

- Kitagebäude
 - „Raumkapazität aufgrund des Bestandsgebäude“
 - „Bauliche Maßnahmen in Bestandsgebäuden“
 - „alte Baustruktur“

5.3.2.5 *Interessensgruppen und Anspruchshaltungen*

- „Eltern, Mitarbeiter, Kinder“
- Der Anspruch der Fachkräfte

5.3.2.6 *Gesetzliche und regulatorische Rahmenbedingungen*

- Die Gesetzgebung (Personal trotz allem vorhalten)

5.3.2.7 *Migration und Verständnisschwierigkeiten*

- Migration und damit verbundene Verständnisschwierigkeiten

5.3.3 **Unterstützung durch die Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita**

Um weitere Anknüpfungspunkte für die Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita zu erhalten, wurde zusätzlich gefragt, wie der Prozess der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung unterstützt werden kann. 38 Personen gaben hierzu folgende Rückmeldungen, die ebenfalls thematisch zugeordnet sind:

5.3.3.1 *Angebote in den Kindertageseinrichtungen*

- Angebote zur Verfügung stellen (N=4)
 - „Konkret ausgearbeitete Angebote“
- Umsetzung von Angeboten (N=5)
 - „Online-Angebote“
 - „Spezifische Themenangebote“

- „vor Ort“
- Kostenlose Angebote
- Niedrigschwellige Angebote schaffen

5.3.3.2 Fortbildung

- Fortbildungsangebote (für Leitungen) (N=6)
- Teamfortbildungen (N=2)
- Fortbildungen für Personen auf Träger- und managementebene

5.3.3.3 Beratung

- Impulse (N=3)
- Ansprechpartner zur Verfügung stellen, die in Teams kommen (N=2)
- Unterstützung (beim Implementierungsprozess (N=2)
- Beratende Organisation
- Beratungsangebote auf Trägerebene
- Beratung der Einrichtung

5.3.3.4 Lobbyarbeit

- Sensibilisierung (vom Träger) (N=4)
 - „Dem Träger die Verantwortung bewusst machen für die Mitarbeiter.“
 - „Träger direkt einbeziehen.“
- „Erleichterung der Schaffung multiprofessionaler Teams, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.“
- Mehr Einbindung der Politik
- „Auf die Politik/ Verantwortlichen einzuwirken, zusätzliche Personalkapazitäten für Träger zur Verfügung zu stellen.“

5.3.3.5 Informations- und Materialbereitstellung

- Newsletter mit gebündelten Informationen
- Materialpool

5.3.3.6 Entwicklung von Vorgaben/ Standards seitens des Landes

- Standards entwickeln

5.3.3.7 Kooperation und Anerkennung

- Preis „Gesunde Kita“

5.3.3.8 Finanzen und Ressourcen

- finanzielle Unterstützung (N=4)
- mehr Personal
- Zeit

Basierend auf den Rückmeldungen von 38 Personen zur Unterstützung des Prozesses der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen lassen sich folgende Hauptbereiche zusammenfassen:

Es wird eine Vielzahl von Angeboten in Kindertagesstätten (N=11) gewünscht, die direkt in den Kitas umgesetzt werden können. Diese sollten konkret ausgearbeitet, kostenlos und niedrigschwellig sein. Auch Online-Angebote und spezifische Themenangebote werden genannt.

Neun Personen haben das Thema Fortbildung angegeben. Es besteht ein großer Bedarf an Fortbildungsangeboten, insbesondere für Führungskräfte und Teams. Auch Fortbildungen für Personen auf Träger- und Managementebene werden gewünscht.

Ein Schwerpunkt der Antworten liegt auf der Unterstützung durch Beratungsangebote, sowohl für einzelne Einrichtungen als auch auf Trägerebene. Dies umfasst Impulse, Unterstützung beim Implementierungsprozess und die Bereitstellung von Ansprechpartnern.

Des Weiteren sehen sieben Befragte die Notwendigkeit, auf politischer Ebene aktiv zu werden. Dies beinhaltet die Sensibilisierung von Trägern, die Einbeziehung der Politik und die Forderung nach mehr Personalkapazitäten. Finanzielle Unterstützung, mehr Personal und zusätzliche Zeit werden als wichtige Faktoren von sechs Personen genannt.

Es wird der Wunsch nach gebündelten Informationen in Form von Newslettern und einem Materialpool geäußert (N=2). Zwei Befragte wünschen sich die Entwicklung von Standards seitens des Landes. Darauf bezogen werden Vorschläge wie ein Preis für „Gesunde Kita“ genannt, um die Bemühungen in diesem Bereich anzuerkennen sowie zu stärken.

Diese Rückmeldungen bieten wichtige Anknüpfungspunkte für die Fachstelle Gesundheitsfördernde Kita, um ihre Unterstützungsangebote weiter zu entwickeln und an die Bedürfnisse der Kitas anzupassen.

5.3.4 Weitere Informationen zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen

Zum Abschluss der Befragung hatten die Träger die Möglichkeit, verschiedene Themen zu notieren, zu denen sie sich weitere Informationen von der Fachstelle „Gesundheitsfördernde Kita“ wünschen. Die Themen lassen sich in folgende Kategorien einordnen:

5.3.4.1 Psychische Gesundheit und Wohlbefinden

- Psychische Gesundheit (Mitarbeitender) (N=4)
- Resilienz im Arbeitsalltag (N=3)
- Selbstfürsorge der Mitarbeitenden (N=3)
- Stressmanagement (N=3)
- Mentale Stärke
- Psychosoziale Beratung
- Psychische Belastung

5.3.4.2 Gesundheit (u.a. Bewegung, Ernährung)

- Bewegung (im Alltag) (N=2)
- Gesundheits-Check (N=2)
- Rückenschule
- Gymnastik, Yoga, Autogenes Training, Pilates
- Praktische Tipps beim Heben, Bücken, auf dem Boden Sitzen
- Sportabzeichen für Kita-Mitarbeiter, Eltern, Kinder
- Biologische Nahrungsmittel
- Ernährung am Arbeitsplatz

5.3.4.3 Personalentwicklung und Wohlbefinden

- Förderung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz (N=2)
- Verhinderung frühzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf
- Mitarbeitergewinnung in einer gesundheitsfördernden Kita (Angebote)

- Verbesserung der Kommunikation und Transparenz zwischen Einrichtungsleitung und Träger
- Zusammenfassung von Angeboten für Teams
- Angebote für Austausch neuer Arbeitsmethoden

5.3.4.4 *Gesundheitsförderung und -management*

- Konzeptentwicklung Gesundheitsförderung (N=2)
- Definition von Standards bezüglich 'Gesunde Kita'
- Gesundheitsmanagement und Finanzierung
- Finanzierung von einrichtungsspezifischen Gesundheitsschulungen
- „Krankenkassenprogramme und wie komme ich da ran“
- Gesundheitsförderung als Managementaufgabe der Leitung
- Praxisbeispiele

5.3.4.5 *Fortbildung und Personalentwicklung*

- Fortbildungen Bewegung
- Angebote für Austausch neuer Arbeitsmethoden
- Fortbildungen für pädagogische Mitarbeiter
- Personalentwicklung und -pflege

5.3.4.6 *Bildung und Entwicklung*

- Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)
- Emotionale Entwicklung beim Kind fördern
- Integrationskinder
- Sexualerziehung

5.3.4.7 *Arbeitsumfeld und Strukturen*

- Lärmschutz
- Nachhaltige Strukturen
- Hilfe bei einer Mitarbeiterbefragung
- Raus aus der Kita in die Natur

5.3.4.8 *Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung*

- Ergonomie (N=2)
- Ausstattung Arbeitsplatz
- Bauliche Maßnahmen

5.3.4.9 *Arbeitskultur und soziale Aspekte*

- Führungskultur
- Positive Erfahrungswerte aus anderen Einrichtungen
- Pausengestaltung

5.3.4.10 *Feedback und Kommunikation*

- Feedbackkultur
- Verbesserung der Kommunikation und Transparenz zwischen Einrichtungsleitung und Träger.

5.3.4.11 *Beteiligung und Einbeziehung*

- Beteiligungsverfahren
- Einbeziehen der Eltern
- Ansprechpartner

- Elternkompetenz stärken - was braucht mein Kind - welche Angebote kann ich außerhalb der Kita nutzen?

5.3.4.12 Finanzen und Ressourcen

- Fördergelder
- Umgang mit Personalmangel

5.3.4.13 Umweltschutz und ökologisches Handeln

- Umweltschutz in der Kita
- Ökologisches Handeln in Kitas

Auf der Grundlage der vielfältigen Antworten der Befragten lassen sich die Ergebnisse zum Informationsbedarf für eine gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung in Kindertageseinrichtungen wie folgt zusammenfassen: Die Träger äußern den Wunsch nach informativer Unterstützung der Einrichtungen in verschiedenen Bereichen der Gesundheitsförderung. Die am stärksten ausgeprägten Themen sind die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen sowie die Personal- bzw. Teamentwicklung. Darüber hinaus lässt sich ein Bedarf an Informationen zu Konzepten sowie dem Management von Gesundheit in den Einrichtungen feststellen. Die genannten Themen bestätigen die vorherigen Angaben zu den Herausforderungen der Träger und verdeutlichen einen bestehenden Unterstützungsbedarf.

5.4 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die durchgeführte Erhebung zeigt, dass die Träger von Kindertageseinrichtungen in Hessen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auf unterschiedlichen Ebenen in unterschiedlicher Intensität unterstützen. Eine verantwortliche Person, die für die kontinuierliche Weiterentwicklung der gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung zuständig ist, ist in weit über der Hälfte der rückmeldenden Organisationen zwar benannt, aber nach den Rückmeldungen noch nicht überall optimal strukturell eingebunden. Um den fachlichen, strukturellen und konzeptionellen Anforderungen gerecht zu werden, sollte in jeder Trägerorganisation eine verantwortliche Ansprechperson benannt sein. Diese für die Weiterentwicklung der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung zuständige Person benötigt das dafür notwendige Wissen, die dafür notwendigen methodischen und fachlichen Kompetenzen und Kapazitäten sowie eine gute Vernetzung und organisatorische Einbindung.

Es wird deutlich, dass ein Fokus auf die Betrachtung der individuellen Gesundheit von Mitarbeitenden sowie der Verhaltensprävention gelegt wird. Dies wird u.a. beim Bedarf der Träger nach mehr Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Gesundheitsfragen und Stärkung der Eigenverantwortung erkennbar.

Relevante Qualitätskriterien der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung wie beispielsweise Partizipation, die Förderung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung sowie die Mitbestimmung bei Entscheidungsprozessen im Setting Kindertageseinrichtung, werden vielfach in den Einrichtungen gelebt und unterstützt.

Strategien zur Gesundheitsförderung sollten stärker als ein integraler Bestandteil der Organisations- und Qualitätsentwicklung in die bestehenden Prozesse der Einrichtungen integriert werden. Diese Entwicklung sollte durch klar definierte Standards unterstützt werden. Die

Entwicklung sollte kontinuierlich evaluiert werden. Dies erfordert zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Analyse, Planung und Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

Die Arbeitsplatzgestaltung soll unter ergonomischen Gesichtspunkten optimiert werden. Es wird empfohlen, dass Träger in die Fortbildungen der Mitarbeitenden sowie der Führungskräfte mit dem Fokus der Gesundheitsförderung investieren. Zudem sollte den Einrichtungen eine Unterstützung durch externe Beratungen ermöglicht werden. Insbesondere wird der Bedarf nach kontinuierlicher Beratung zu gesundheitsfördernden Aspekten deutlich. Die Kommunikation zwischen der Einrichtungsleitung und dem Träger sollte maßgeblich gestärkt sowie eine offene Feedbackkultur und Mitarbeiterbeteiligung eingerichtet werden. Empfohlen werden außerdem Schulungen für Leitungen im Bereich der gesundheitsfördernden Führung. Die Rückmeldungen dokumentieren teilweise Anspannung, Druck und Not durch bestehende Rahmenbedingungen.

Auf Grundlage des formulierten Bedarfs sollen Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitsbelastungen für Mitarbeitende implementiert sowie die Entwicklung eines Konzepts zur Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützt werden. Eine weitere Aufgabe sehen die Träger in dem Engagement auf politischer Ebene für verbesserte Rahmenbedingungen und Ressourcen im gesamten Setting Kindertageseinrichtungen.

Die Anerkennung von betrieblicher Gesundheitsförderung sollte als integraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Hierbei wird eine Kooperation mit externen Kooperationspartnern wie HAGE, Krankenkassen, Sportvereinen, Berufsgenossenschaft, regionalen Gesundheitsanbietern, um hier einige zu nennen, empfohlen.

Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Bedarfe für die Unterstützung durch die Fachstelle „Gesundheitsfördernde Kita“ ableiten. Die Unterstützung bei der Bedarfsanalyse zur Ermittlung der spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen in den Einrichtungen, die individuelle Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der oben genannten Maßnahmen sowie der Ausbau von Schulungen und Workshops sind einige der zentralen Unterstützungsleistungen, die eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Einrichtungen unterstützen können. Des Weiteren können die Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten zur regelmäßigen Evaluation der implementierten Maßnahmen und deren Wirksamkeit als Unterstützungsmöglichkeit dienen. Darüber hinaus kann die Förderung des Austausches und der Vernetzung zwischen den Einrichtungen, aber auch auf der Ebene der Träger als wichtige Maßnahme angesehen werden, die weiter ausgebaut werden sollte.

Die große Vielfalt der Trägerorganisationen wurde auch in dieser Befragung deutlich. Die erstmals in dieser Form durchgeführte Befragung ist daher eine wichtige Ressource: die Daten geben wichtige Hinweise auf bestehende Gestaltungsaufgaben und zeigen die bereits vielfach begonnene Entwicklung zu gesunden Organisationen. Sie zeigen aber auch, dass es noch nicht überall gelingt, den Wandel so zu gestalten, wie es erforderlich wäre. Schließlich ist es notwendig, Gesundheitsförderung als prozessorientierte, ganzheitliche Strategie stärker als bisher bei den Trägern und Institutionen zu verankern und diese immer wieder für die integrierte Gesundheitsförderung zu sensibilisieren und in diesen Schritten zu stärken.

Die Fachstelle „Gesundheitsfördernde Kita“ setzt sich im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für die Umsetzung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen in hessischen Kindertageseinrichtungen ein und engagiert sich in diesem Sinne gemeinsam mit

dem Land Hessen. Die aus der Befragung abgeleiteten Bedarfe und Erkenntnisse werden als Grundlage für die weiteren Planungen der Fachstelle genutzt.

6 Literatur

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2024): Organisationsentwicklung als Methode der Gesundheitsförderung. <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/organisationsentwicklung-als-methode-der-gesundheitsfoerderung/>.

Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2020): Gesundheitsförderung in Kitas. Grundlagen für die kompetenzorientierte Weiterbildung. Band 14. München: WiFF Wegweiser Weiterbildung.

Hajji, R., Kitzke, K., Pieck, N. (Hrsg.) (2022): Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung – Theorien, Ergebnisse und Ansätze. Springer.

Stiftung Haus der kleinen Forscher (Hrsg.) (2023): Kita-Entwicklung – Organisationsentwicklung als Chance für frühe Bildung. Band 14. Berlin: Verlag Barbara Budrich.

Stiftung Haus der kleinen Forscher (Hrsg.) (2023): Kita-Entwicklung – Ansätze und Konzepte für Organisationsentwicklung in der frühen Bildung. Band 15. Berlin: Verlag Barbara Budrich.

Viernickel, S., Voss, A. & Mauz, E. (2017): Arbeitsplatz Kita. Belastungen erkennen, Gesundheit fördern. Weinheim: Beltz Juventa.

Voss, A. & Viernickel, S. (2016): Gute gesunde Kita. Bildung und Gesundheit in Kindertageseinrichtungen. Weimar: Verlag das Netz.

Weber, A. C. (2023): Organisationsentwicklung in der Kita. Veränderungsprozesse gestalten. Hürth: Wolters Kluwer Deutschland GmbH.

Wehrmann, I., Martinet, F., Haug-Schnabel, G. & Bensel, J. (2024): Die Gute Kita. Handlungsempfehlungen für die Frühpädagogik. Freiburg: Herder.

7 Anhang

7.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Funktion beim Träger	8
Tabelle 2: Trägerverbund, Trägerinitiative oder Verband	8
Tabelle 3: Verortung verantwortlicher Personen für das Thema Gesundheitsförderung bei Trägern	9
Tabelle 4: Kooperationspartner/ Netzwerke zum Thema Gesundheitsförderung	11
Tabelle 5: Unterstützungsbedarf bei Kindertageseinrichtungen	17

7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Trägerschaft	7
Abbildung 2: Anzahl der Kindertageseinrichtungen bei einem Träger	8
Abbildung 3: Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationsentwicklung (prozentuale Verteilung).....	13
Abbildung 4: Umsetzung gesundheitsfördernder Organisationentwicklung (Mittelwerte) ...	14
Abbildung 5: Unterstützung des Trägers (prozentuale Verteilung).....	19
Abbildung 6: Unterstützung durch den Träger (Mittelwerte)	20
Abbildung 7: Unterstützung des Trägers bei verschiedenen Maßnahmen (prozentuale Verteilung).....	22
Abbildung 8: Unterstützung der gesundheitsfördernden Organisationsgestaltung für Mitarbeitende	24
Abbildung 9: Durchschnittliche Unterstützung der Mitarbeitenden vor Ort	25
Abbildung 10: Anwendung von Instrumenten zur Einbindung von Mitarbeitenden	27