

Gesund älter werden im Beruf - Altersgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten

Klaus-Dieter Heß

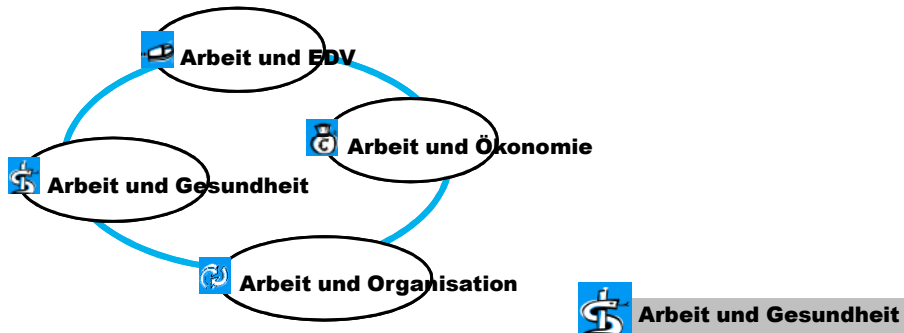
TBS beim DGB NRW
Kurfürstenstr. 10
40211 Düsseldorf
Klaus.Hess@tbs-nrw.de
0211-17931014



Gesundheitsschutz und Demografie - Themen

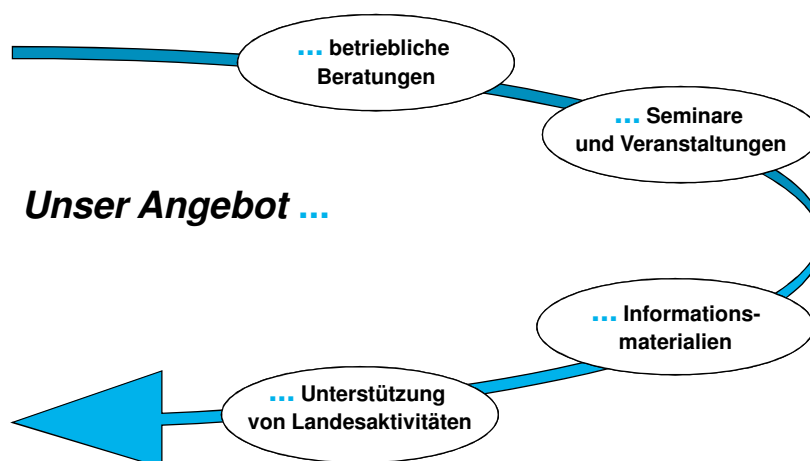
- 1. Die Technologieberatungsstelle TBS NRW**
- 2. Herausforderungen für Beschäftigte in Kitas**
 1. Belastungen –
 2. Ursachen
 3. Ressourcen
- 3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung**
 1. Beschäftigungsfähigkeit als gemeinsame Aufgabe
 2. Der Erprobungsraum
- 4. Ausgangssituation: Die IST-Analyse**
 1. Betriebliche Handlungsfelder
- 5. Maßnahmenvorschläge**
 1. Das Kita-Projekt der TBS
- 6. Ausblick: Veränderungen gestalten**

1. Die TBS: Geschäftsfelder



- Gesundheitsmanagement und -förderung,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitsschutzorganisation, Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitszeitmodelle
- Ergonomie rund um Bildschirmarbeit und Softwaregestaltung
- Mobbing, Konfliktberatung, psychische Belastungen
- Demografischer Wandel im Betrieb
- Betriebliche Suchtprävention • Gefahrstoffe
- Kontakte und Kooperation mit überbetrieblichen Arbeitsschutzexperten

1. Die TBS - Angebot



1. Die TBS - Erfahrungsraum



Herausforderungen



2. Herausforderungen für Beschäftigte in Kitas



2. Herausforderungen - Statistik



- **Nur 8% der Erzieherinnen und Erzieher finden, dass sie gute Arbeit haben.**
- **Und nur ein Viertel der Befragten glaubt, gesund bis zur Rente durchhalten zu können...**

(Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Befragung von Erzieherinnen und Erziehern in Gute Arbeit, 08/2008)

Warum ist das so?

2. Herausforderungen - Symptome



- **Nur 13% der Erzieherinnen und Erzieher gaben an, während, bzw. nach der Arbeit keine gesundheitlichen Beschwerden zu empfinden.**
- **Häufig genannte Symptome:**
 - Kopf,- Rücken- und Nackenschmerzen
 - Atembeschwerden
 - Hörverschlechterungen
 - Erschöpfung, Burnout

2. Herausforderungen - Belastungen



Körperliche Belastungsfaktoren:

- Lärm (Spitzenwerte von 110 dB (A) können es durchaus mit Maschinenlärm, wie Kreissäge oder Trennschleifer, aufnehmen!)
- ungünstige Körperhaltung wegen zu kleiner Stühle
- Tragen und Heben der Kinder

Psychische Belastungsfaktoren:

- Konflikte innerhalb des Teams oder mit den Eltern
- Dienstplanung, Arbeitsorganisation - fehlende Pausen und Erholungsmöglichkeiten
- Hohe emotionale Beanspruchung durch intensiven und dauerhaften Einsatz für andere Menschen
- Chronische Unterbezahlung, mangelnde Anerkennung

2. Herausforderungen - Ursachen



Der demografische Wandel in der KiTa

- Im Jahr 2015 wird jede dritte Erzieherin in Ostdeutschland älter als 55 Jahre sein (Quelle: Deutsches Jugendinstitut 2005)
- Es fehlen alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Veränderungen in der aktuellen KiTa-Landschaft

- Ausbau der Betreuung für Kleinkinder
- Höhere Ansprüche aufgrund der Bildungspläne
- beginnende Akademisierung des Berufs ohne entsprechende Bezahlung
- wenig Aufstiegsmöglichkeiten

(Quelle: Dr. Attiya Khan, Vortrag März 2008, Kita-Symposium „Fit in stürmischen Zeiten“, Dresden)

Ressourcen von Erzieher/innen

- Stark ausgeprägte *Bindung* an den Beruf (Quelle: Dr. Khan, „Berufliche Belastungsfaktoren in KiTas“, 2005)
- Berufliche Kompetenz und Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Große *Handlungsspielräume* bei der Arbeitsplanung, Zuteilung der Arbeitsaufgaben, eigenständigen Bestimmung der Arbeitsschritte
- *Vielseitigkeit der Arbeit* und *Soziale Rückendeckung* – Befragungsergebnis im Durchschnitt aller befragten Berufsgruppen
- *Information und Mitsprache* – über dem ermittelten Durchschnittswert
- (Quelle: „Stress bei Erzieher/innen“ BGW-DAK-Studie, 2003)



3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung



- **Beschäftigungsfähigkeit:** „Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben.“
- **Individuelle Beschäftigungsfähigkeit:** „Ergebnis der Übereinstimmung bzw. Differenz zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt einerseits und den persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie der individuellen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit andererseits.“ (Quelle: Wikipedia, Stand 26.05.09)
- Dimensionen:
 - Kompetenz
 - Gesundheit
 - Lernfähigkeit
 - Integration
 - (Selbst-)Management
 - Verantwortung

■ Konzept Beschäftigungsfähigkeit



Kompetenz	Fähigkeit zum sachgerechten Handeln
Gesundheit	Grundlage dauerhafter Arbeitsfähigkeit
Lernfähigkeit	Lebensbegleitender Wissenserwerb
Integration	Beteiligung, Vernetzung und Motivation
(Selbst-)Management	Organisation und Verfolgung von Zielen
Verantwortung	Grundlage leitbildorientierter Gestaltung

3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung



&



= ?

Leitgedanken Beschäftigungsfähigkeit

- **Beschäftigungsfähigkeit ist eine gemeinsame Aufgabe von Träger, Leitungen und Beschäftigten**
- **Beschäftigungsfähigkeit ist mehr als Gesundheitsschutz, sondern erfordert eine ganzheitliche Betrachtung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung, Kompetenz- und Personalentwicklung sowie Arbeitsschutz**
- **Erst eine beteiligungsorientierte Vorgehensweise sichert gleichzeitig eine Vielfalt von Ideen als Basis für ziel- und ressourcenorientierte Entscheidungen**
- **Altersgerechte Arbeitsgestaltung nimmt alle Beschäftigten und Arbeitsplätze in den Blick, nicht nur die Älteren**

Fachverbände / Fachaufsichten

- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband NRW
- Diakonie Düsseldorf, Evangelisches Kindergartenbüro
- Landesjugendamt beim Landschaftsverband Rheinland/ Westfalen

Partnerbetriebe

- Kindertagesstätte "Die Wilden Füchse", Bürgerschaftshaus e.V., Köln
- Kinderförderung gGmbH Alsbachtal, Oberhausen
- Städtische KiTas der Stadt Frechen
- Ev. Kindergartenbüro Düsseldorf (+ 2 KiTas)
- FABIDO, Städtische KiTas der Stadt Dortmund
- KiTa Lüntenbeck, AWOWuppertal

Gewerkschaften

- ver.di NRW, Fachbereich
Gemeinden
- GEW NRW



3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Instrumente:

- UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit für KiTas
- Online-SelbstCheck für Erzieher/innen
- **Kostenfreie Online-Nutzung unter www.demobib.de!**



3. Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Betriebliche Vorgehensweise:

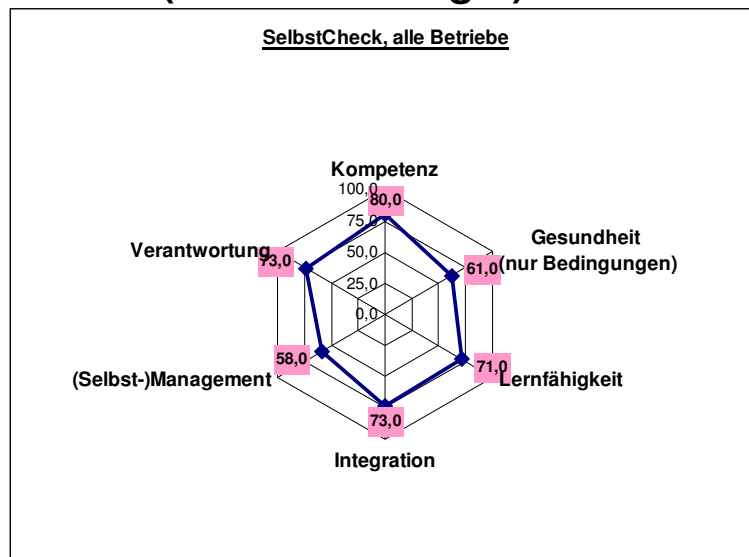
- Bildung Steuerkreis, Festlegung eines Projektrahmens
- IST-Analyse durch UC und SC
- Auswahl Handlungsfelder im Steuerkreis
- Belegschaftsversammlung zur Information
- Bildung von Beschäftigten-Arbeitsgruppen
- Erarbeitung von Maßnahmen
- Rückmeldung an Steuerkreis, dort Beschluss über Maßnahmen
- Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen
- Kontrolle von Umsetzung und Zielerreichung durch den Steuerkreis
- Rückmeldung an die Beteiligten, Ergebnisse und Erfolge kommunizieren!

4. Ausgangssituation: Die IST-Analyse

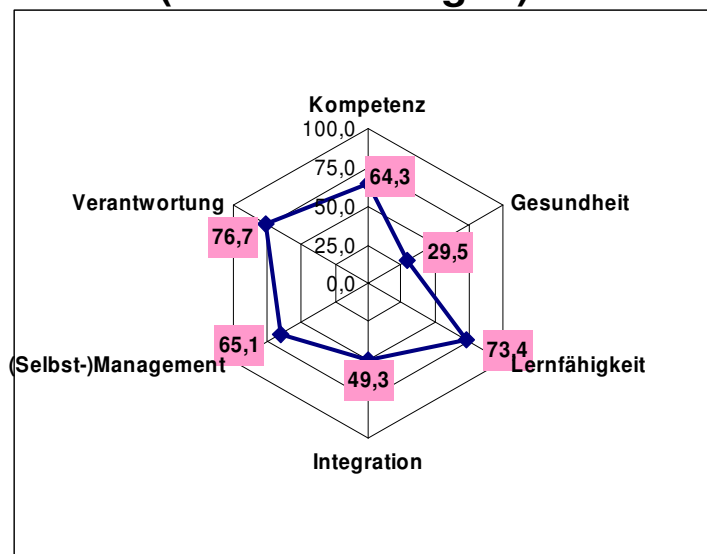
4. Wie sieht es bei uns aus in Punkto Beschäftigungsfähigkeit?



Überbetriebliche Auswertung (170 Beschäftigte)



überbetriebliche Auswertung (14 Einrichtungen)



Kompetenz



- Generell gut
- Ausnahmen:
 - 3 Vortrag vor Vorgesetzten
 - 4 komplizierte Dinge darstellen
 - 7 Ansporn bei Mißerfolgen

Handlungsfeld: Balance Arbeit und Leben	
was	wie
DB-Gestaltung	regelmäßig, Trennung päd. und org., Protokollführung, klären von Verantwortlichkeiten
Vereinbarungen einhalten	Protokolle, Umsetzungsverantwortliche
Arbeitsgestaltung	Prioritäten setzen, Zeitlimits, Zeit managen
Arbeitszeitmodelle transparent machen und entwickeln	Zusammentragen bestehender Teilzeitmodelle, Hilfestellung bei Einrichtung neuer Modelle
Unterstützungssysteme installieren	kollegiale Beratung einführen, regelmäßige Teambesprechungen, informelle Rückmeldungen
Fortbildungsangebote an Bedarfe anpassen	Rückmeldungen aus TEK erfassen
Nutzung altersspezifischer Kompetenzen	einrichten einer Kompetenzdatenbank (z. B. Angebote für BezirksFB, Mentorenrollen, Elternseminare)
zeitnahe Umsetzungen	schnelle Bearbeitung,
berufliche Fortbildung	Arbeitszeitverlagerung, SU, BU
Öffnung eines beidseitigen Blickes auf Stärken und Schwächen	teilen von Verantwortung, gegenseitige Wertschätzung, voneinander lernen und unterstützen, unterschiedliche Herangehensweise akzeptieren

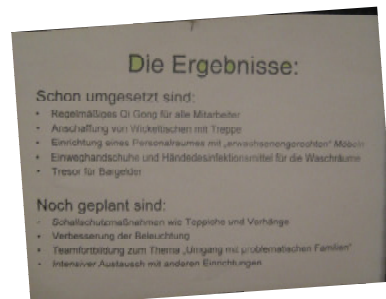


© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 23

Gesundheit



- Meist schlechtester oder zweitschlechtester Wert
- besonders schlecht:
 - 20 Beeinträchtigungen (Lärm, Temperatur, Licht, ...)
 - 21 schwere körperlich belastende Tätigkeiten -
 - 25 Streß
 - 26 nicht abschalten können
 - 33 Rückmeldung durch Vorgesetzte
 - 34 Gesundheitsförderung
 - 35 Unterweisungen



- Symptome: hier gibt es betriebliche Abweichungen



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 24

Lernfähigkeit



- Im Mittelfeld
- Hohe Bereitschaft andere Aufgaben innerhalb und ausserhalb des Betriebs zu übernehmen (Fragen 60-63) i.Verbindung mit Frage 24 (Ich kann mir nicht vorstellen in 10 Jahren hier zu arbeiten)

wer	was	wie	E
keine MA-Gruppe, IT	Einrichtung interner Stellenbörse	Datenbank, Zugang für jede Kollegin über 2 PC	E
L / Lfg	Eröffnung persönlicher Perspektiven	MAG, erstellen persönlicher Stärkeprofile - ressourcenorientiertes Arbeiten	
RL	PE-Entwicklung Konfliktbearbeitung	bestehende Hilfemöglichkeiten	
L / Lfg	Begleitung bei arbeitsergänztätiger Differenzierung	Beratung bei Dienstplangestaltung	
Lfg controlling	Nutzung altersspezifischer Kompetenzen	Stärkeprofil entwickeln, ressourcenorientiertes Arbeiten	
s / GPR	Suche nach neuen Perspektiven,	Arbeitsplatzbeschreibung der in Frage kommenden Aufgabengebiete (Datenbank Stellen Stadtverwaltung)	
RL / GPR	Qualifizierung und Fortbildungsmaßnahmen	FB- und Qualifizierungsangebote transparent machen und erweitern, auch in anderen Fachbereichen	

© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 25

Berufliche Perspektiven im Alter



Frage 24: "Ich kann mir gut vorstellen, in 10 Jahren noch meinen derzeitigen Job ausführen zu können."

- Immerhin können sich dies nur 80 von 161 Befragten vorstellen. Von den anderen 81, die es sich nicht gut vorstellen konnten, gab es folgende Antworten:

Mich reizt es, neue Aufgaben zu übernehmen, auch wenn diese im größeren Umfang neue fachliche Anforderungen an mich stellen, und zwar		
... innerhalb der Einrichtung	57	70 %
... in anderen Bereichen des Betriebes	36	44 %
... ausserhalb des Betriebes	27	33 %
Ich sehe einen Arbeitsplatzwechsel als Chance.	25	31 %

© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 26

Berufliche Perspektiven im Alter

Frage 24: "Ich kann mir gut vorstellen, in 10 Jahren noch meinen derzeitigen Job ausführen zu können."

- Interessant, dass die 80 MitarbeiterInnen, die es sich gut vorstellen können, in 10 Jahren noch den derzeitigen Job ausführen zu können, ein Wechsel noch stärker reizt:

Mich reizt es, neue Aufgaben zu übernehmen, auch wenn diese im größeren Umfang neue fachliche Anforderungen an mich stellen, und zwar

... innerhalb der Einrichtung	59	74 %
... in anderen Bereichen des Betriebes	39	49 %
... ausserhalb des Betriebes	25	31 %
Ich sehe einen Arbeitsplatzwechsel als Chance.	27	34 %

© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 27

Integration

- Im Mittelfeld
- auffallende Werte:
 - 72 Freunde werden nicht als berufsrelevant angesehen
 - 77 Konfliktfähigkeit/ Meinungsverschiedenheiten mit KollegInnen
 - 79/80 Leistungsorientierte Bezahlung keine einheitliche Meinung



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 28

Selbstmanagement



- Insgesamt schlechtester Wert
- insbesondere
 - 84 Abstimmung Arbeitszeit
 - 91/92 Fahrzeiten wichtig
 - 94/95/96 geringe Aufgeschlossenheit gegenüber Arbeitszeitflexibilisierung

Betriebsvereinbarung zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten

Unsere evangelische Tageseinrichtung für Kinder bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance ihr Arbeitsleben verantwortlich zu gestalten und Mitbestimmung auf allen Ebenen zu praktizieren.

- die tägliche Betriebszeit umfasst 8,5 Stunden
- Die Kita ist geöffnet an 5 Tagen die Woche
- Maximal schließt die Kita an 23 Tagen im Jahr
- Schließungszeiten werden abgedeckt durch Urlaub oder Ausgleich im Stundenbudget
- Früh- und Spätschichten sind in der regulären Arbeitszeit eingeplant
- Abweichungen von der Sollarbeitszeit werden von allen Mitarbeiter:Innen im Stundenbuch wöchentlich eingetragen.

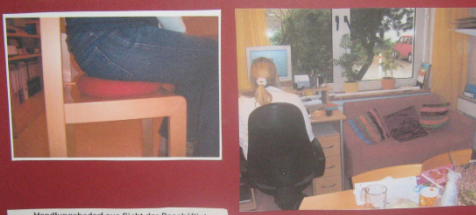
© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in Kitas“ Folie 29



Verantwortung



- Mittelwert
- Einzelwerte:
 - 102 routinierte Abläufe gewünscht
 - 105/106/107 niedrige Weiterbildungsbereitschaft auch bei attraktiverer Tätigkeit (i. Verbindung mit Eigenanteil)



Handlungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten

Personalversammlung Umgang mit psychischen Belastungen	Team Neuenhofer Str. Weiterbildung durchführen	Team Oberrather Str. Umgang mit Konflikten und Stress Persönliche Weiterbildung für gesamtes Team (Ende Oktober, 1-2 Tage) Team food backs zu Konflikten organisieren
Fortbildung Rhetorik Arbeitsgestaltung	Handlungsbedarf	im Team lösen

© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in Kitas“ Folie 30



Ergebnisse: betriebliche Handlungsfelder

Handlungsfeld	Bearbeitung
Gesundheit	Arbeitsgruppen (Kommunen: Belastungen und Förderung, Verbände: psychische Belastung, Verein 1: physische und psychische Belastung, Verband 1 und Verein 2: Förderung), Arbeitsaufträge (Verband 2: Lärm, Licht, Mobiliar, ..., Team-Weiterbildung Konflikte und Stress, Verband 1: Gefährdungsanalyse aufarbeiten durch Träger, Verein 1: Gesundheitsförderung durch Träger)
Arbeitsorganisation	Arbeitsgruppe (Kommune 2), Steuerkreis (Kommune 1: Nutzung altersspezifischer Kompetenzen, Bereitschaft neue Aufgaben)
Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsgruppen (Kommune 1: mit Mobilität und Weiterbildungsbereitschaft, Verein 2: mit Balance Leben/Arbeit, Verband 2)
(Berufs-)Perspektiven	Arbeitsgruppe (Kommune 1), Arbeitsgruppe Personalamt / Fachberatung / PR (Kommune 2), Personalamt / PR (Kommune 1: Durchlässigkeit in der Verwaltung), Träger (Verband 1)
Kompetenz & Weiterbildung	Arbeitsgruppen (Kommune 2: umfassend, Verein 2: Betriebsklima, Sprechen vor Vorgesetzten, Rat holen), Leitung Betrieb (Kommune 1: zu Aushandlungskompetenz), Maßnahme (Verband 2: zu Aushandlungskompetenz), Zusatzabfrage Einrichtungen (Kommune 1: schlechte Annahme Unterstützungssysteme)



5. Maßnahmenvorschläge



5. Maßnahmvorschläge



Verhaltensbezogen

- Entspannungstraining und Stressbewältigungskurse
- Fortbildungen, z.B. zur Konfliktbewältigung oder für Elterngespräche
- Leiterinnen- oder Team-Coachings

5. Maßnahmvorschläge



Verhältnisbezogen

- Entwicklung eines gesundheitsbezogenen Leitbildes
- Lösungen für Konflikte mit Eltern / Supervision
- Eigenverantwortliche Budgetplanung
- Optimierung der Arbeitszeitgestaltung/ Pause für Erzieher/innen regeln
- Arbeitsunterbrechungen abschaffen
- Verkleinerung der Gruppenstärke
- *Gesundheitszirkel*
- Lärmreduzierender Umbau
- Anschaffung erwachsenengerechter Möbel

Betriebsbeispiel: 1 Gesundheitsförderliche Maßnahmen



„Wir wollen mit geeigneten Maßnahmen die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und fördern. Das bedeutet, dass Belastungsfaktoren minimiert und ausgleichende Maßnahmen angeboten werden.“

- I. Maßnahmen zur Minderung des Lärmpegels
- II. Maßnahmen zur Vermeidung von körperlichen Fehlhaltungen, physischen Belastungen
- III. Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung von Infektionskrankheiten
- IV. Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung von Stress
- V. Vermeidung mechanischer Gefährdungen



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 35

Beispiel 2: Arbeitsorganisation



Wir wollen, dass Arbeit so organisiert wird, dass gute Ergebnisse erzielt und persönliche Freiräume geschaffen werden. Das bedeutet, bei Gestaltung der Tätigkeiten und Verteilung der Aufgaben eine Balance zwischen Routine / Standards und den Möglichkeiten persönlicher Ausgestaltung zu finden.

- Bewusst machen, dass Zusammenhangstätigkeiten ausführen nicht Kinder vernachlässigen bedeutet
- Zeitbelastungen transparent machen / Leistungsniveau darstellen / darstellen, wie groß der Ressourcenbedarf ist, um Zielvorstellungen zu erreichen / Zusammenarbeit mit Qualitätsmanagement → Springer-Bedarf und personelle Verstärkung ableiten
- Springer-Bedarf zuteilen bei Krankheit, Fortbildungen und Urlaub
- Arbeit außerhalb der Gruppe (Wäsche, Telefon, Hausmeisterarbeiten): Anrufbeantworter und Telefonsprechzeiten, Hausmeisterdienst organisieren, hauswirtschaftliche Stelle
- PC zur flexiblen Erledigung schriftlicher Arbeiten
- Springerin als Unterstützung der Gruppenleitung (z.B. um an der Bildungsdokumentation zu arbeiten)
- Überbetriebliche Treffen zum Austausch über Fachthemen (z.B. Schlafsituation bei den U3, Elternabende, Ausflüge), pädagogische Tage, z.B. zu Familienzentren
- Zurückfahren der Einrichtung auf „Betreuungsgrundsicherung“
- Stellenbeschreibungen aktualisieren: Aufnahme der Pflichtaufgaben, z.B. Bildungsdokumentation, Entwicklungsbögen, Einrichtungskonzept, Sprachförderung
- Kontinuität, Nachhaltigkeit und Verbreiterung „Alternsgerechter Arbeit“ durch Mitglieder des Steuerkreises und Qualitäts-Management
- Abstimmung, Verzahnung der Prozesse: Alternsgerechte Arbeit, Qualitätsmanagement, Stellenbeschreibungen, Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung, Eingruppierung



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 36

Beispiel 3: Weiterbildung



„Wir wollen, dass Beschäftigte sich zum größtmöglichen Nutzen für sich und den Arbeitsbereich entwickeln und weiterbilden können.
Das bedeutet, für Weiterbildung einzeln, im Team und während der Arbeit Zeit, Geld und Angebote bereitzustellen.“

1. MitarbeiterInnengespräche
2. Nachqualifizierung der Kinderpflegerinnen
3. Höherqualifizierung des Personals
4. regelmäßige Mitarbeitertreffen
5. Jährliche Fortbildung für jede Mitarbeiterin
6. offiziell festgelegte Anzahl der freien Tage für intensive Fortbildungen
7. Fortbildungsübersicht



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 37

Beispiel 4: Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten



Berufs- oder Tätigkeitsalternativen für ältere Kolleginnen im Rahmen der KiTa

- privat durchgeführte Zusatzausbildungen z.B. als Motopädin, Physiotherapeutin, Heilpädagogische Zusatzausbildung
- Spezialistinnen in größeren Einrichtungen (Planerin und Beraterin des gesamten Teams in Sachen Elternberatung, musischer Bereich, Sprachförderung, Ernährungsfragen)
- Weitere Möglichkeiten im ASD in der Einzelfallhilfe: Einrichtung sog. "Schonposten", wo einrichtungsübergreifend Kleingruppenarbeit z.B. in Musikerziehung geleistet werden könnte, ggf. auch Zuarbeiten zu pädagogischen Themen, durch das KiBiZ Möglichkeiten der Kleinstkinderbetreuung.

Berufs- oder Tätigkeitsalternativen für ältere Kolleginnen ausserhalb der KiTa:

- Einsatz in städtischen Diensten, wo guter Umgang mit Menschen gefragt ist, z.B. Kassiererin im Bäderbetrieb, Infotheke im Rathaus, Bücherei oder im Archiv. Besitzstandsregelungen sind zu prüfen, anzulernende Tätigkeiten haben ggf. nicht das Ansehen bei den Kolleginnen.
- passende Lösungen können nur auf den Einzelfall bezogen gefunden werden.

Betriebsübergreifende Lösungen

- Kooperation mit freien Trägern ist aufgrund der Konkurrenzsituation nicht realistisch.

Zusammenfassend

- größte Chance für berufliche Entwicklung in der Binnendifferenzierung der Erzieherinnentätigkeit.
- Aufstiegschancen denkbar gering bei gegebenem Stellenkegel und der Anzahl der zur Verfügung stehenden Einrichtungen.
- Alternative für die Lebensplanung könnte das frühere Aussteigen aus dem Beruf durch Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos sein.



© TBS NRW 2008 – Klaus Heß: „Alternsgerechtes Arbeiten in KiTas“ Folie 38



Wie können Beschäftigte aktiv werden?

1. SelbstCheck durchführen
2. Fremdeinschätzung einholen
3. Alternativen denken lernen
4. Unterstützung suchen



Die Hilfsmittel

- Kurzanalyse „Altersstruktur“
- Vorgehensmodell
- KiTa- UnternehmensCheck und SelbstCheck
- Handlungshilfe „Alternsgerechtes Arbeiten in Kindertagesstätten“ für Träger, LeiterInnen und Beschäftigte
- Informationen und Selbsthilfetools im Netz www.demobib.de
- Prozessbegleitung oder Fragebogenauswertung für Träger und Einrichtungen

