

# Evaluation der Maßnahmen

## Darstellung der Auswertung als Durchschnittsberechnung

*Liebe Projekt-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer,*

*auf den folgenden 12 Seiten des Evaluationsbogens haben 20 unser am Projekt teilnehmenden Tandem-Teams aus Hamburg und Schleswig-Holstein Maßnahmen der alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung benannt und bewertet, die dazu beitragen sollen, dass pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kitas bis zum Eintritt in die Rente arbeitsfähig bleiben. Im folgenden Text wird der besseren Lesbarkeit zuliebe nur die weibliche Form verwendet, er gilt selbstverständlich auch für die männlichen Kollegen.*

*Die Zuordnung zu den fünf Bereichen „Gesundheit“, „Motivation“, „Qualifikation“, „Organisation/Gestaltung der Arbeit“ und „57+“ entspricht der Einsortierung in unseren Projektleitfaden. Im Bereich „57+“ sind Maßnahmen aufgeführt, die in erster Linie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zehn Jahre vor Eintritt in die Rente greifen sollen.*

*So sind die Tandem-Teams vorgegangen:*

- 1. Angekreuzt wurden in der ersten Spalte nur die Maßnahmen, die tatsächlich in der Kita durchgeführt werden.*
- 2. Einschätzung des Tandem-Teams in der zweiten Spalte zum erlebten bzw. erwarteten Erfolg der angekreuzten Maßnahmen auf einer Skala von 1 bis 10. Die 10 ist der höchste zu vergebene Wert.*
- 3. Die dritte Spalte wurde angekreuzt, wenn die Maßnahme während des Projektverlaufs eingeführt wurde.*

*Anmerkungen für die Auswertung:*

- 1. Vom Projektteam ausgewertet wurden die zugesandten Bögen von den Tandem-Teams aus 20 teilnehmenden Kitas.*
- 2. Bei der Auswertung zeigte sich, dass zum Teil in den benannten Maßnahmen eine weitere Differenzierung notwendig ist. Dies wird bei einer Überarbeitung des Bogens für eine zweite Version berücksichtigt.*
- 3. Wenn eine Maßnahme angekreuzt, jedoch keine Bewertung vergeben wurde, ist vom Projekt-Team eine „5“ berechnet worden.*

*Hamburg, 17. Januar 2014, Projekt-Team: Babette Balzereit und Michael Schaaf*

## 1. Maßnahmen im Bereich Gesundheit

	In ... Kitas umgesetzt:	Bewertung [Durchschnitt]:	In ... Kitas im Projekt eingeführt:
1. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist über den Träger eingeführt worden.	0		(2) Auf dem Weg
2. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bezuschusst der Arbeitgeber den Mitarbeiterinnen verschiedene Angebote, z.B.			
→ Mitgliedschaften in wohnortnahen Sportvereinen/Fitnessclubs	7	7,3	2
→ Rückenschule, Entspannungskurse, Sportkurse	2	6,5	1
→ Kurse zur Raucherentwöhnung und zur Suchtprävention	0		
→ Kurse zur gesunden Ernährung und Bewegung	1	1	1
→ Zuschuss für Fahrradfahrerinnen und Joggerinnen	0		
3. Mineralwasser steht allen Mitarbeiterinnen kostenfrei zur Verfügung.	19	8,4	1

4. Frisches Obst oder Hustenpastillen/Kräuterbonbons liegen für alle Mitarbeiterinnen kostenfrei aus.	14	7,9	2
5. Als Präventionsangebote finden interne Fortbildungen statt, z.B. zu den Themen Psychische Belastungen am Arbeitsplatz / Burnout / Individuelle Stressbewältigung / Verhaltensorientierung.	8	5,6	1
6. Das Mitarbeiterinnenzimmer ist mit erwachsenengerechtem Mobiliar ausgestattet, wird nur von den Kita-Mitarbeiterinnen genutzt und weist eine „wohnliche“ Atmosphäre auf.	16	7,6	4
7. Erwachsenengerechtes, ergonomisches Mobiliar ist vorhanden und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen angepasst. Es gibt:			
→ Stühle [mit Roll- und Drehfunktion]	19	9,1	1
→ Tische	10	8,7	2
→ Stehpulte	7	6,6	1
8. Lärmschutz 1: Gruppenräume und Flure sind schallisoliert.	14	8,6	1
9. Lärmschutz 2: Ohrstöpsel stehen bei Bedarf zur Verfügung.	7	6,6	5

10. Es erfolgen eine gezielte Suche in den Kita-Räumlichkeiten nach gesundheitsfördernden Verbesserungspotenzialen und bei Bedarf die Einleitung entsprechender Maßnahmen.	8	8,4	7
11. Der Krippenbereich ist mit Fußbodenheizung ausgestattet.	6	7,3	
12. Massagesessel oder eine Massagebank oder Massagematten stehen den Mitarbeiterinnen zur Verfügung.	4	7,5	1
13. Physiotherapeutin berät die Mitarbeiterinnen zu deren Bewegungsabläufen und massiert in den Pausen.	2	9,0	2
14. Dreimal am Tag erfolgt konsequentes, bewusstes Stoßlüften in den Gruppen zur Vorbeugung von Infektionskrankheiten.	14	7,4	2

## 2. Maßnahmen im Bereich Motivation

	In ... Kitas umgesetzt:	Bewertung [Durchschnitt]:	In ... Kitas im Projekt eingeführt:
1. Auf die Beteiligung der Mitarbeiterinnen wird Wert gelegt in Bezug auf:			
→ individuelle Arbeitsplatzgestaltung	18	8,1	3
→ Veränderungen am Arbeitsplatz und der Arbeitszeiten	20	8,5	4
→ Planung und Gestaltung der Prozesse im Kita-Alltag	20	8,5	2
2. Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, in den Bildungseinrichtungen des Trägers zu hospitieren.	8	4,6	1
3. Ein kollegialer Austausch unter älteren Mitarbeiterinnen findet in der eigenen Kita statt.	13	6,4	1
4. Ein kollegialer Austausch unter älteren Mitarbeiterinnen findet in der Region oder innerhalb eines Trägerverbundes statt.	3	9,3	
5. Sonderurlaub wird für Mitarbeiterinnen bei Bedarf genehmigt.	11	7,6	2

6. Bei Jubiläen haben Mitarbeiterinnen die Wahl, ob sie Urlaub nehmen oder sich Geld auszahlen lassen.	6	7,0	
7. Ein Platz im Außengelände der Kita mit Mobiliar zur Regeneration steht den Mitarbeiterinnen zur Verfügung.	11	7,2	3
8. Mindestens zweimal jährlich unternimmt das Team gemeinsame Aktivitäten, z.B. Kino-Besuch, Theater,...	15	8,7	1
9. Es findet einmal jährlich ein [Betriebs-]Ausflug statt, an dem das Kita-Team teilnimmt.	17	8,5	
10. Einmal im Jahr findet ein „Teampflegetag“ mit Unterstützung von Externen statt.	6	8,5	3
11. Studientage werden zur Teamentwicklung bzw. zum Teamcoaching genutzt.	19	8,4	5
12. Zusatzqualifikationen werden honoriert über Sonderzuwendungen/Sonderurlaub.	0		

### 3. Maßnahmen im Bereich Qualifikation

	In ... Kitas umgesetzt:	Bewertung [Durchschnitt]:	In ... Kitas im Projekt eingeführt:
1. Ältere Mitarbeiterinnen werden ihren Stärken entsprechend gruppenübergreifend als Sonderbeauftragte eingesetzt und an anderer Stelle entlastet.	4	6,8	3
2. Die Stärken/Potenziale der Mitarbeiterinnen werden altersunabhängig ermittelt und dementsprechend eingesetzt.	11	8,3	2
3. Gesundheitliche [körperliche und psychische] Einschränkungen werden berücksichtigt.	13	7,1	1
<sup>1</sup> 4. Fachkarrieren werden vom Arbeitgeber gefördert.	10	7,8	1
5. Der Bedarf an Fort-/Weiterbildungen bzw. an Zusatz-Qualifikationen speziell für ältere Mitarbeiterinnen wird ermittelt und angeboten.	3	7,0	1
6. Der Träger informiert die Kitas regelmäßig über eigene Fort- und Weiterbildungsangebote bzw. über Angebote anderer Anbieter, die für die Mitarbeiterinnen von Interesse sind.	17	7,8	
7. Fort- und Weiterbildungsangebote richten sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen aus.	15	7,8	

8. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden in der Jahresplanung berücksichtigt und regelmäßig in Anspruch genommen.	20	7,9	
9. Fortbildung für pädagogische Mitarbeiterinnen zu den Themen Selbstbewusstsein / eigenes Auftreten / Selbst- und Fremdwahrnehmung / professionelles Selbstverständnis.	7	6,9	
10. Individuelle Zusatzqualifikationen / Sonderbeauftragungen werden jährlich individuell in den Personalentwicklungsgesprächen verabredet.	14	7,2	
11. Team-Supervision zum Thema „Alt und Jung gemeinsam in der Kita“.	1	10,0	1
12. Teilnahme an monatlicher Team-Supervision.	5	8,0	2
13. Mitarbeit im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems der Kita.	18	7,6	1
14. Kita ist Ausbildungsort für pädagogische Fachkräfte. Der Einsatz von ausgebildeten Praxismentorinnen bzw. Anleiterinnen erfolgt.	19	7,3	1

#### 4. Maßnahmen im Bereich Organisation/Gestaltung der Arbeit

	In ... Kitas umgesetzt:	Bewertung [Durchschnitt]:	In ... Kitas im Projekt eingeführt:
1. Es findet regelmäßig eine Kommunikation mit den zuständigen Trägervertreterinnen statt.	16	7,4	
2. Durchführung einer Demografiebezogenen Arbeitssituationsanalyse zur Bestandsaufnahme.	7	8,1	7
3. Es existiert ein Eingewöhnungskonzept für neue Mitarbeiterinnen.	16	7,9	2
4. Die Gruppenteams sind altersgemischt zusammengesetzt.	15	8,0	
5. Es finden jährliche Personalentwicklungsgespräche statt.	18	7,9	1
6. Es gibt eine Jahresplanung für Fort- und Weiterbildung.	19	7,1	
7. Es existiert ein „Übergang in die Rente“-Konzept.	0		

8. Pausenzeiten werden als Regenerationszeiten genutzt. Ein entsprechend ausgestatteter Raum, in dem sie ungestört sind, steht den Mitarbeiterinnen zur Verfügung.	14	7,5	5
9. Eine individuelle Pausenregelung nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen wird in der Dienstplangestaltung unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse ermöglicht.	16	8,1	2
10. Die Mittagspause der Ganztags-Mitarbeiterinnen als Regenerationszeit ist durch ausreichenden Personaleinsatz gewährleistet.	16	7,6	
11. Der Dienstplan weist einen geringen Anteil von Leerlaufzeiten auf.	14	7,5	1
12. Regelmäßige Supervision zur Teamentwicklung findet statt.	6	7,5	2
13. Die Teilnahme an Kita-übergreifenden, fachbezogenen Projekten wird den Mitarbeiterinnen ermöglicht.	16	6,8	2
14. Die Teilnahme am ESF-Projekt „Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ wird den Mitarbeiterinnen ermöglicht.	20	7,7	20
15. Eine Anlaufstelle für fachliche Fragen der pädagogischen Mitarbeiterinnen wird angeboten, z.B. als „Sprechstunde“ bei der Fachberatung des Trägers bzw. des Kirchenkreises.	12	6,3	1
16. Offene Stellen sind über eine Internet-Stellenbörse ausgeschrieben.	12	5,6	1

## 5. Maßnahmen im Bereich „57+“ [speziell für Mitarbeiterinnen zehn Jahre vor dem Eintritt in die Rente]

	In ... Kitas umgesetzt:	Bewertung [Durchschnitt]:	In ... Kitas im Projekt eingeführt:
1. Das jährliche Mitarbeiterinnengespräch wird genutzt, um Absprachen zu treffen bzgl. der Gestaltung des Übergangs in die letzte Arbeitsdekade > „Standortbestimmung 57+“.	2	6,5	1
2. Moderiertes Gespräch „Einstieg in den Ausstieg“ mit Blick auf die individuelle finanzielle Situation der Mitarbeiterinnen [Rentenanwartschaft, Arbeitszeitverkürzung,...]	0		
3. Erstellung eines Planes zum stufenweisen Übergang aus dem aktiven Arbeitsleben in den Ruhestand > „Phase-out-Modell“.	0		
4. Vollständiger Ausstieg aus dem Gruppenalltag > Wechsel des Einsatzortes, z.B. in einen Springerpool, die Verwaltung oder die Fachberatung des Trägers.	3	8,3	2
5. Teilweiser Ausstieg aus dem Gruppenalltag > Entlastung durch Sonderbeauftragungen, z.B. Übernahme von Mentorinnentätigkeiten als Patin für junge Mitarbeiterinnen / Praktikantinnen.	3	5,0	2
6. Reduzierung der Wochenarbeitszeit > z.B. 4-Tage-Woche / täglich weniger Stunden arbeiten / kein Arbeitseinsatz an Wochenenden bzw. abends / Abbau des Mehrstundenkontos / ...	8	7,1	2
7. Seminar oder Supervision zum Thema „Älter werden im Beruf“.	0		

8. Systematische Regeneration bzw. Erholungsphasen durch individuelle Gestaltung des Kita-Dienstplans und der Pausenregelung werden ermöglicht.	6	8,7	1
9. Benennung einer Beauftragten für die Belange älterer Mitarbeiterinnen > für die Kita / für den Träger-Verbund / für den Kirchenkreis / ...	0		
10. Regelmäßige Treffen ca. zweimal pro Jahr für ältere Mitarbeiterinnen > kollegialer Austausch sowie moderierte Beschäftigung mit altersgerechten Themen.	0		
11. Individuelles Coaching für die Mitarbeiterin durchführen zwecks Ermittlung ihrer Potenziale und anschließende Angebote von möglichen Zusatzqualifikationen ermöglichen.	0		
12. Zusatzqualifikationen erwerben, um Fachkarrieren anzustreben > Fort- bzw. Weiterbildung zur Gesundheitsmultiplikatorin / zur Elternbeauftragten / zur Kinderschutzbeauftragten / ...	5	8,0	1
13. Zusatzqualifikationen werden mit finanziellen Anreizen belohnt, z.B. mit Gehaltszulagen oder Sonderzuwendungen.	0		
14. Persönlicher Fitnesscheck über den Betriebsarzt mit anschließender Erstellung eines individuellen Sport-/Ernährungs-/Bewegungsplans.	1	5,0	1
15. Innerbetrieblicher Stellenwechsel / Rotation > Mehrmonatige Hospitationen in anderen Arbeitsbereichen bzw. an anderen Einsatzorten im Tausch mit anderen Mitarbeiterinnen.	3	4,3	2
16. Angebot einer zweiwöchigen Kur zusätzlich zum Regelurlaub zwecks Regeneration von Körper, Geist und Seele sowie des Gewinns neuer Motivation und Freude an der Arbeit.	1	7,0	1

17. Angebot einer „Sabbatical-Zeit“ zwecks Regeneration von Körper, Geist und Seele sowie des Gewinns neuer Motivation und Freude an der Arbeit als Sonderurlaubsregelung.	0		
18. Teilnahme an einem Programm „Intergenerativer Wissenstransfer“, um das im Beruf gesammelte Erfahrungswissen an Junge weiterzugeben und im Dialog neue Motivation zu gewinnen.	0		
19. Übernahme des älteren, erfahrenen Parts in einem altersgemischtem Gruppenteam mit der Verantwortung für die gewissenhafte Einarbeitung und Begleitung der jüngeren Kollegin.	7	7,9	
20. Der hohen Selbständigkeit älterer Mitarbeiterinnen Rechnung tragen durch altersgerechte Fortbildungsveranstaltungen und möglichst hohe Beteiligung an Entscheidungen im Berufsfeld.	2	7,5	
21. Gehaltszulage nach mehreren Jahren Beschäftigungszeit nach Erreichen der fünften Stufe in der jeweiligen Eingruppierung laut Tarifvertrag.	0		