

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KITAS

Strategie & Praxis im KiTa Zweckverband

KITA ZWECKVERBAND

KATHOLISCHE TAGESEINRICHTUNGEN
FÜR KINDER IM BISTUM ESSEN

KiTA
BISTUM ESSEN

UNSERE AGENDA



- BGM etablieren – ein Marathon, kein Sprint
- BGM im KiTa Zweckverband – Strategie als Fundament
- Die tatsächlichen Bedarfe kennen – GBU Psyche
- Ganz konkret – Instrumente aus der Praxis
- Schlüsselrolle Führungskräfte - BGM im KiTa-Alltag



STRATEGISCHES BGM – EIN MARATHON, KEIN SPRINT

...weil es eine langfristige, nachhaltige und schrittweise Entwicklung erfordert.

...weil es darum geht die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen systematisch und dauerhaft zu verbessern.



EIN BLICK AUF DIE HINTERGRÜNDE Hilft

- Gesundheitsförderung ist ein komplexer Prozess, der Zeit braucht, um tiefgreifende Veränderungen in der Unternehmenskultur und im Verhalten der Mitarbeitenden zu bewirken.
- Nachhaltigkeit muss immer im Fokus bleiben: um Ressourcen und Leistungsfähigkeit zu stärken, reichen kurzfristige Maßnahmen nicht aus.
- Ein strategisches BGM muss fest in die betrieblichen Strukturen und Prozesse integriert werden, damit es dauerhaft wirksam ist. Auch das braucht Zeit.





GRUNDSÄTZLICHES FÜR DIE EINFÜHRUNG



- Systematische Planung – ohne geht es nicht.
- Geschäftsführung frühzeitig mit einbinden.
- Multiprofessionell arbeiten (alle Akteure einbinden – z.B. Personalentwicklung, Mitarbeitervertretung, Qualität, Fachberatung etc.)
- Integration in vorhandene Prozesse & Strukturen
- tatsächliche **Bedarfe** in den Blick nehmen
- **Kommunikation** als Schlüssel zum Erfolg
- **Führungskräfte** als Vorbilder & Multiplikator*innen & entscheidende Faktoren für das Gelingen

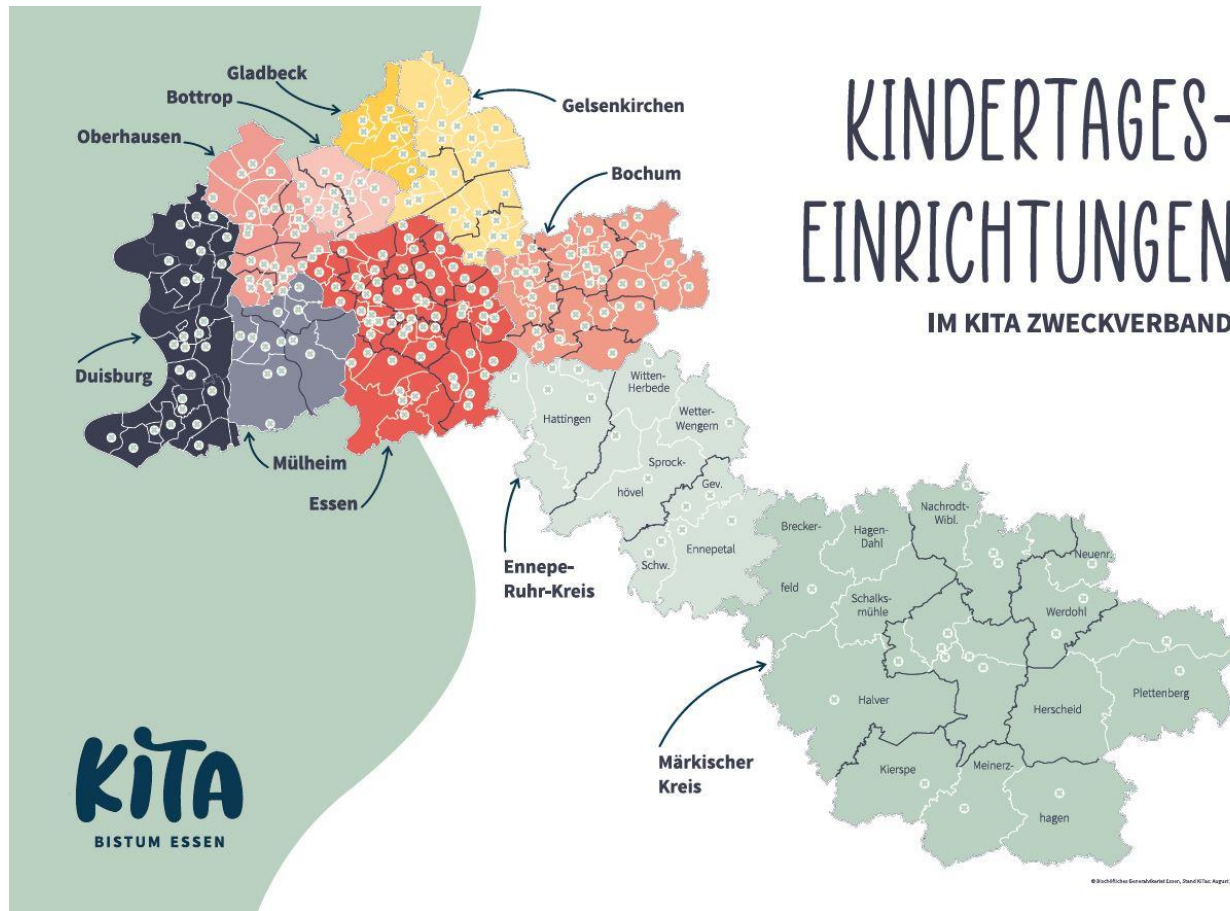


ERFOLGSFAKTOR GESUNDHEIT

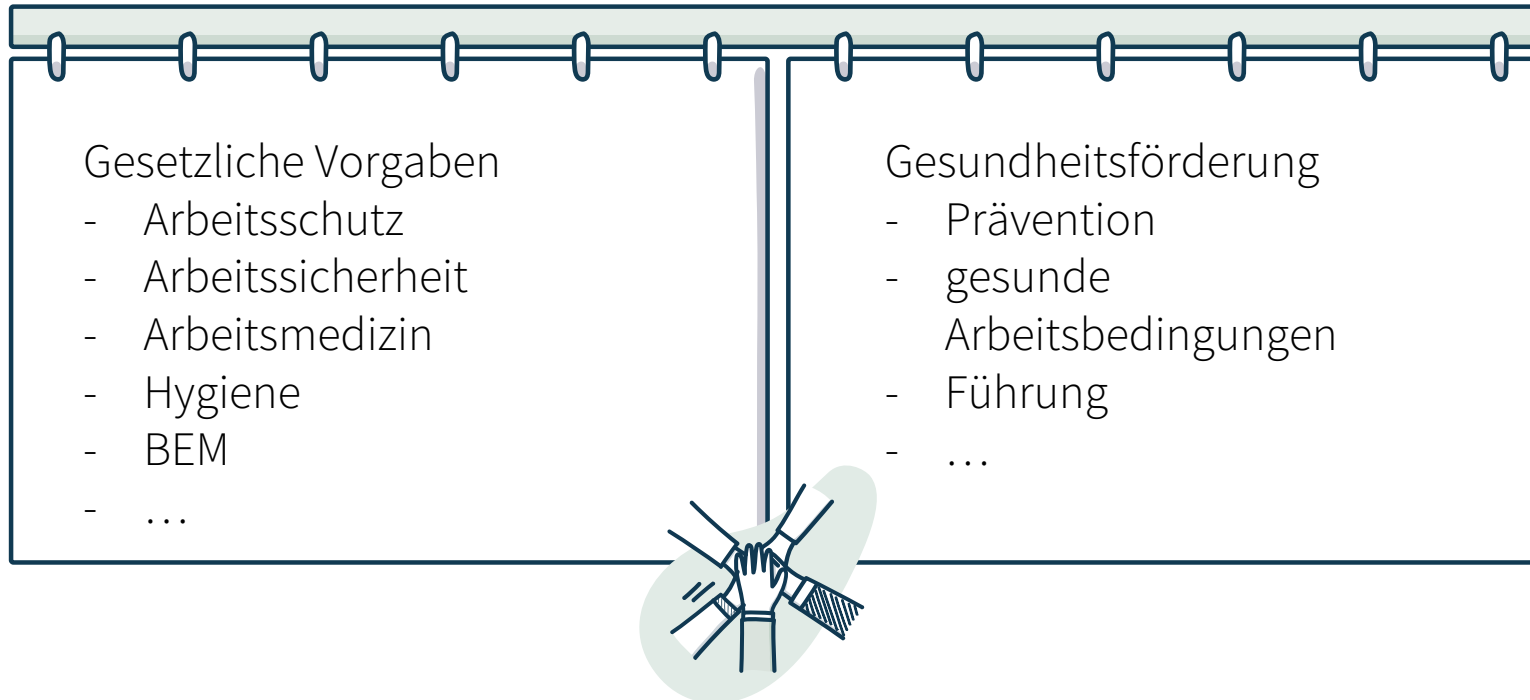
WAS IST BGM? STRATEGISCHES FUNDAMENT IM KITA
ZWECKVERBAND



WER IST DER KITA ZWECKVERBAND?



WARUM IST UNS GESUNDHEIT SO WICHTIG?

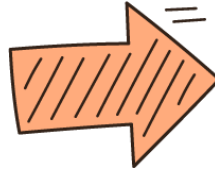


Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und die pädagogische Qualität gehören zusammen

GESUNDHEIT ALS WESENTLICHER FAKTOR



- Wohlbefinden
- Zufriedenheit
- Leistungskraft und Motivation
- Mitarbeiter*innen-Bindung
- Arbeitgeberattraktivität



Gesundheit als zentraler Baustein im Verband



DEFINITION BGM



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein **ganzheitlicher Ansatz**, der darauf abzielt, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen in einem Unternehmen zu fördern.

BGM umfasst eine **Vielzahl von Maßnahmen und Strategien**, die darauf abzielen, die **physischen und psychischen Gesundheitsressourcen der Mitarbeiter*innen zu stärken** und ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.



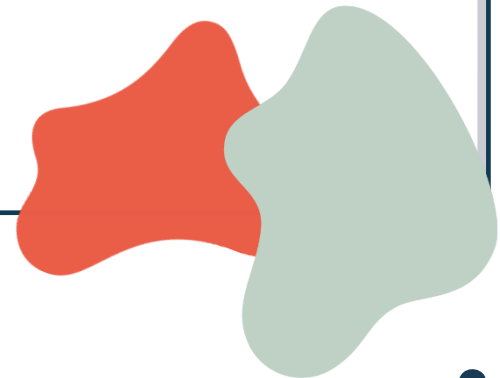
DEFINITION GESUNDHEIT

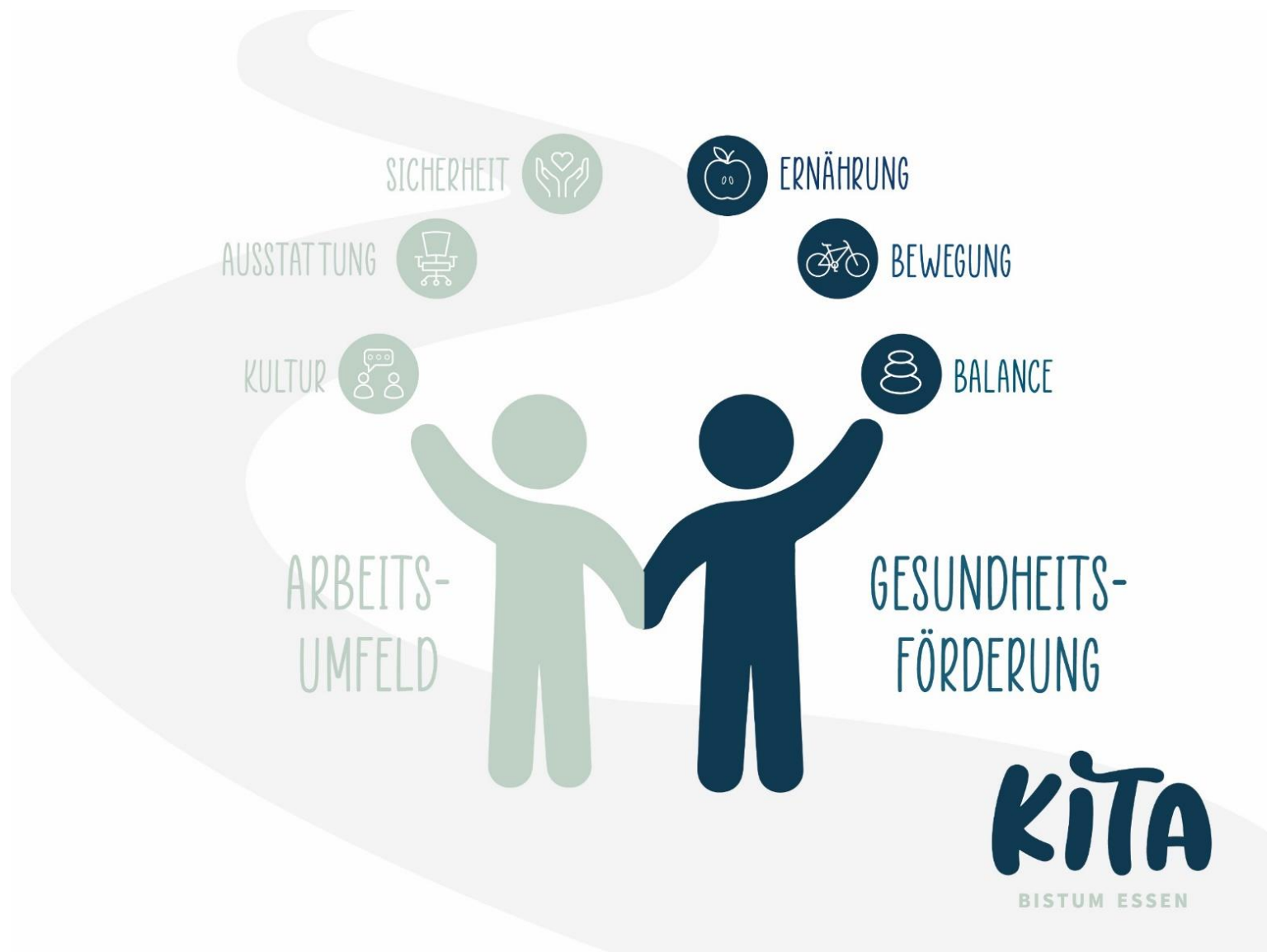


„Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“

(Weltgesundheitsorganisation WHO)

→ **Salutogenese-Ansatz !!**





Verhältnisprävention ↔ Verhaltensprävention

LEITBILD

Der KiTa Zweckverband bietet ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf Nachhaltigkeit und Wirksamkeit beruht.

Wir verfolgen eine ganzheitliche Strategie, die das Wohl der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt.

Unser Ziel ist es, die Angebote leicht zugänglich zu gestalten und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu treffen, damit sie vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement persönlich profitieren und begeistert sind!



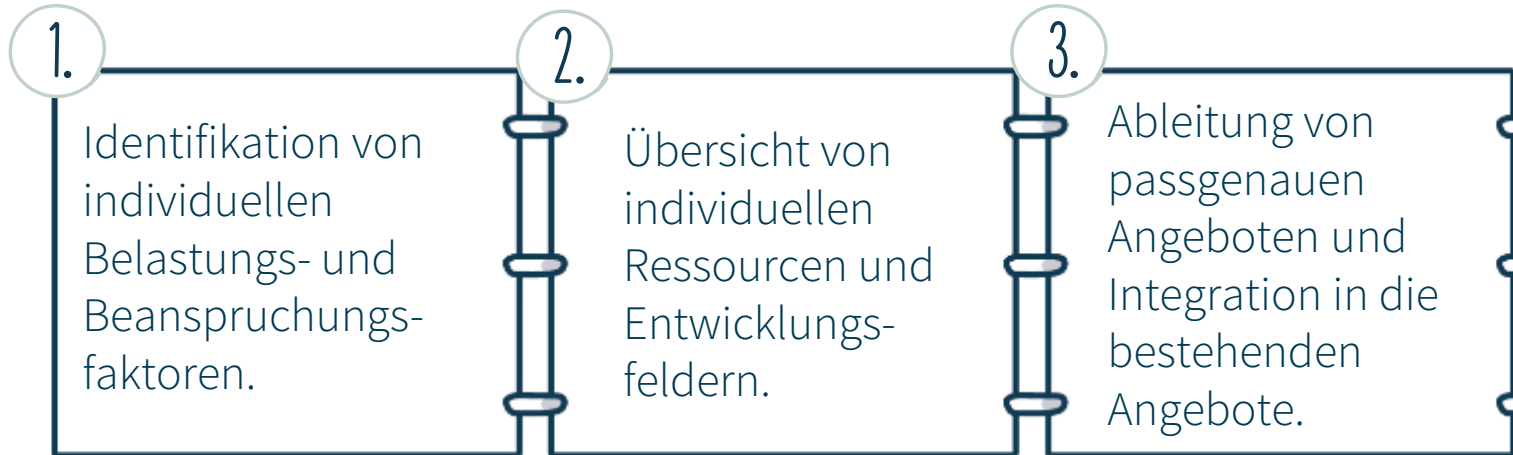
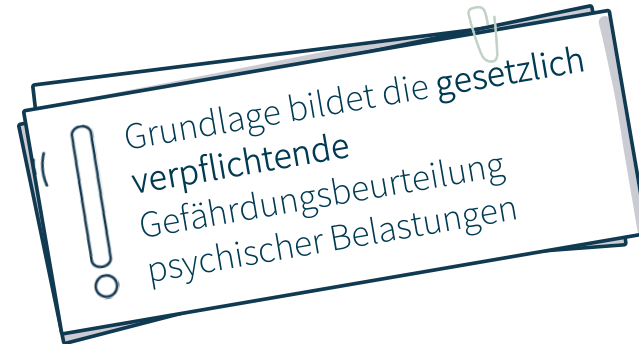
DIE TATSÄCHLICHEN BEDARFE KENNEN

DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER
BELASTUNGEN ALS INSTRUMENT NUTZEN

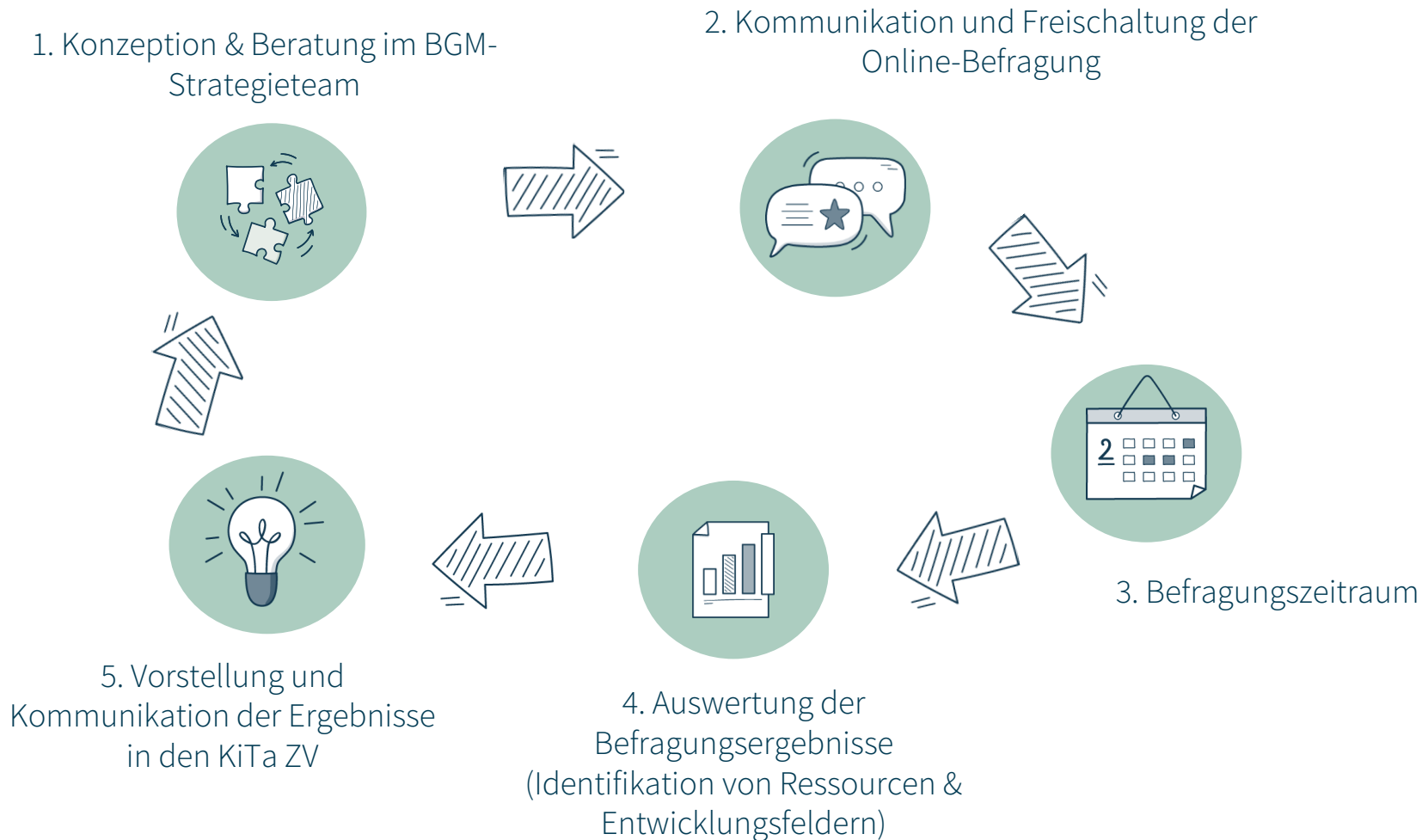


BEFRAGUNG ZUR GB PSYCHISCHER BELASTUNGEN

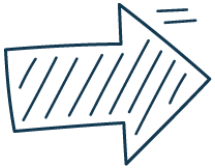
Unsere Ziele:



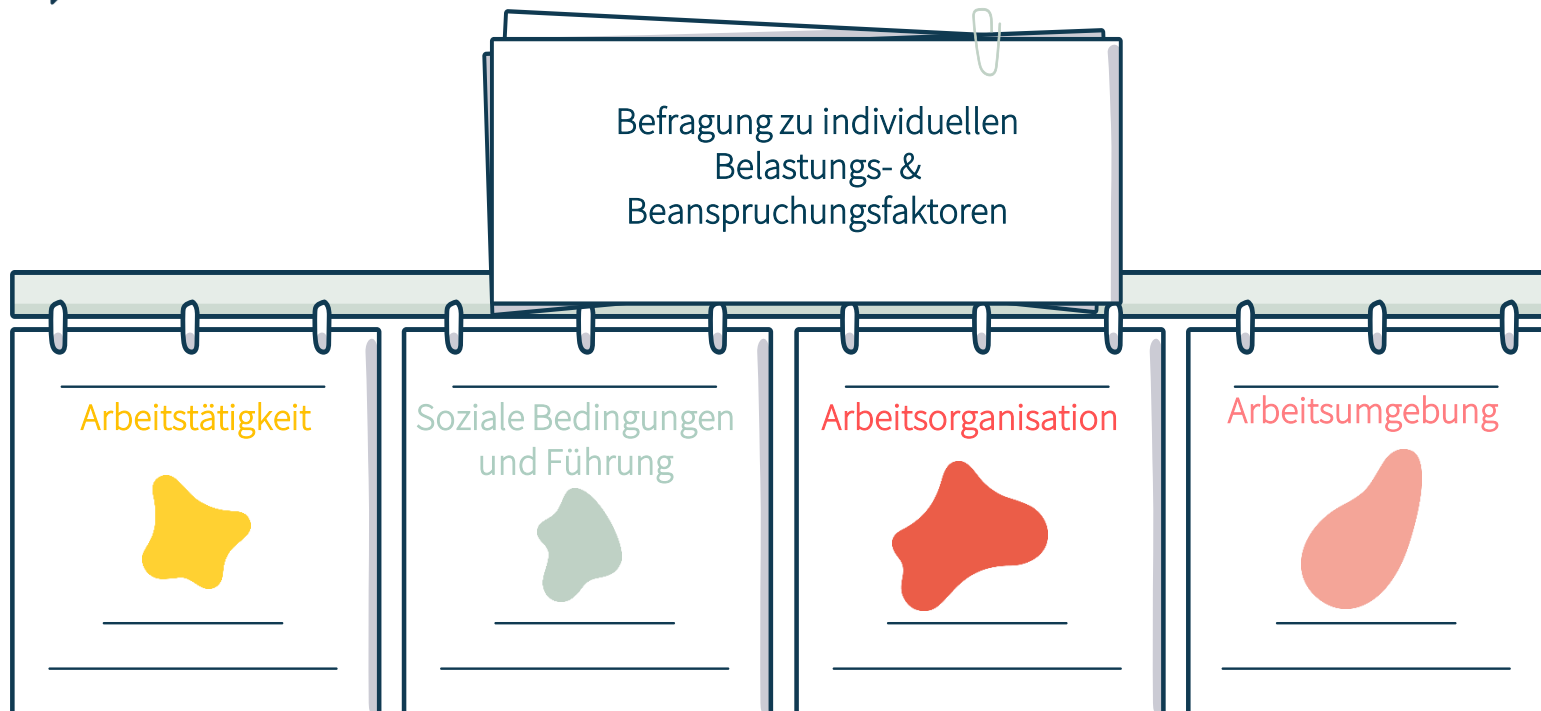
WIE SIND WIR VORGEGANGEN?



WONACH HABEN WIR GEFRAGT?

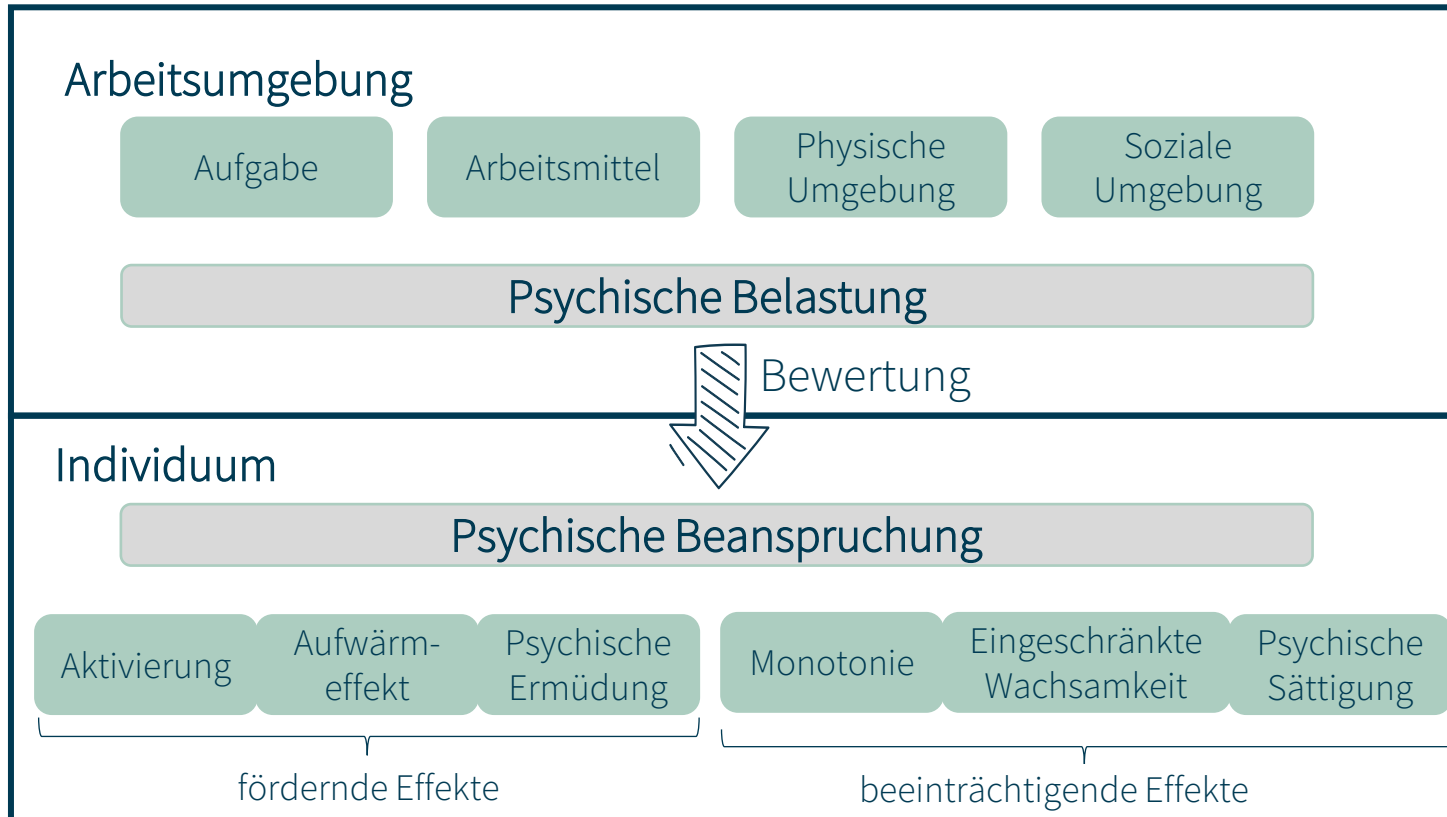


Umsetzung durch eine umfassende **Gesundheitsbefragung**



1.304 Teilnehmer*innen (38%) im KiTa Zweckverband

BELASTUNG VS. BEANSPRUCHUNG



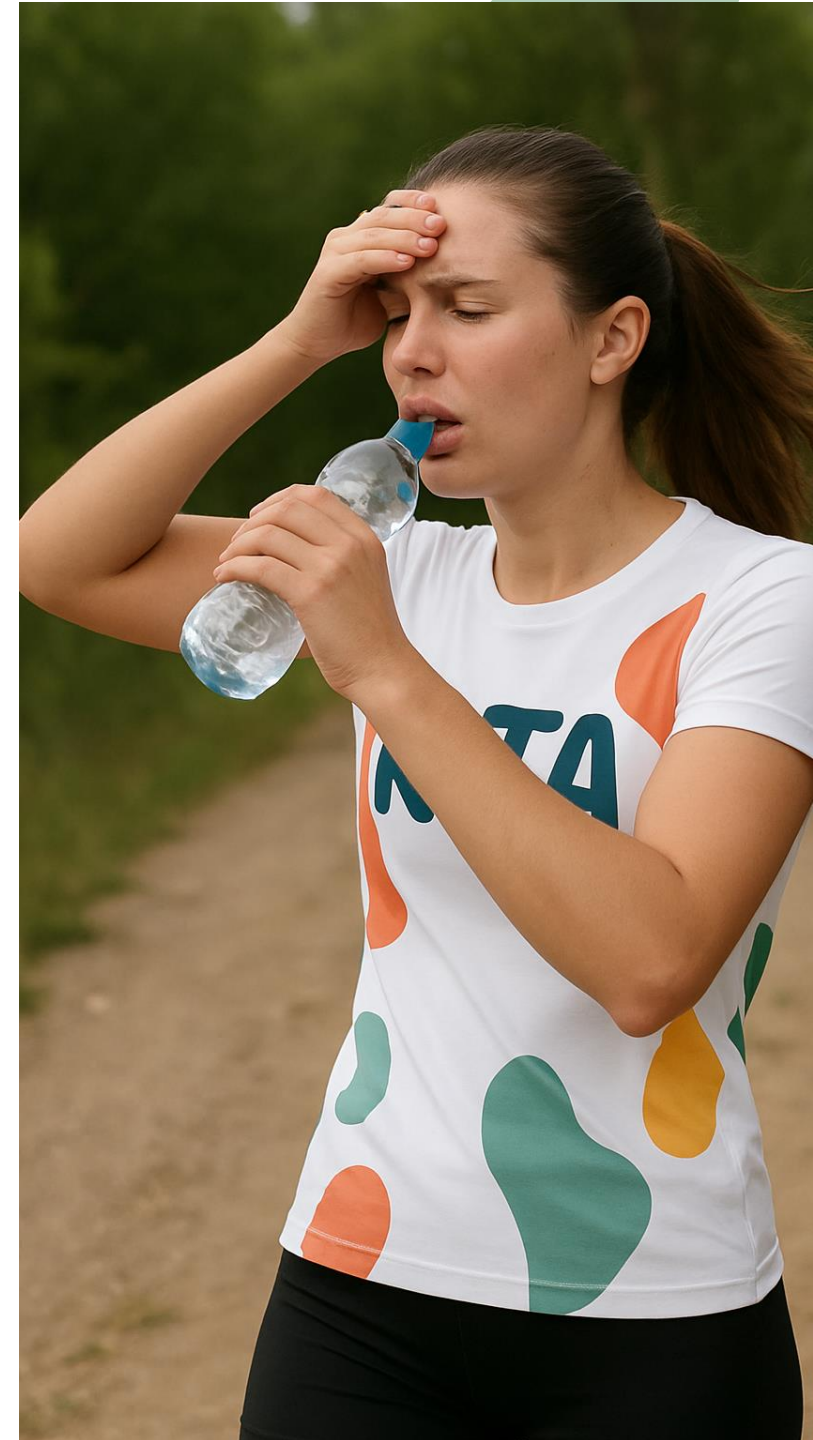
BELASTUNG VS. BEANSPRUCHUNG

Belastung:
Gesamtheit der
erfassbaren äußeren
Einflüsse (objektiv)

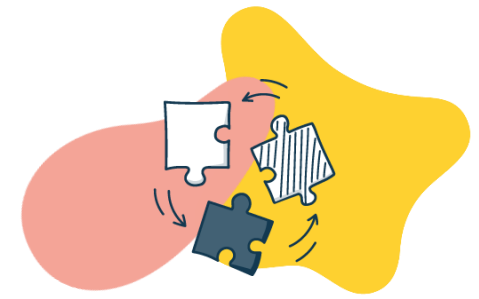


Beanspruchung:
unmittelbaren
individuellen Reaktionen
von Körper und Psyche
(subjektiv)

Positive oder negative Beanspruchungsfolgen



DAS HABEN WIR MITGENOMMEN



1. Es konnten einige Dimensionen mit **erhöhten Belastungs- und Beanspruchungswerten** herausgestellt werden.
2. Es wurden in allen Befragungsbereichen auch **starke Ressourcen** der Mitarbeiter*innen identifiziert.
3. Es zeigten sich **Unterschiede** bei verschiedenen Tätigkeitsgruppen sowie bei Führungskräften.
4. Die bereits **bestehenden Maßnahmen** im BGM sind **richtig und wichtig** und lassen sich zukünftig sinnvoll ergänzen.
5. Einige Entwicklungsfelder bedürfen einer **Feinanalyse**, um die Situation genauer zu verstehen.
6. Die **Führungskraft** ist für alle Maßnahmen die wesentliche Schlüsselrolle.

SPOTLIGHT SINNSTIFTENDE AUFGABE

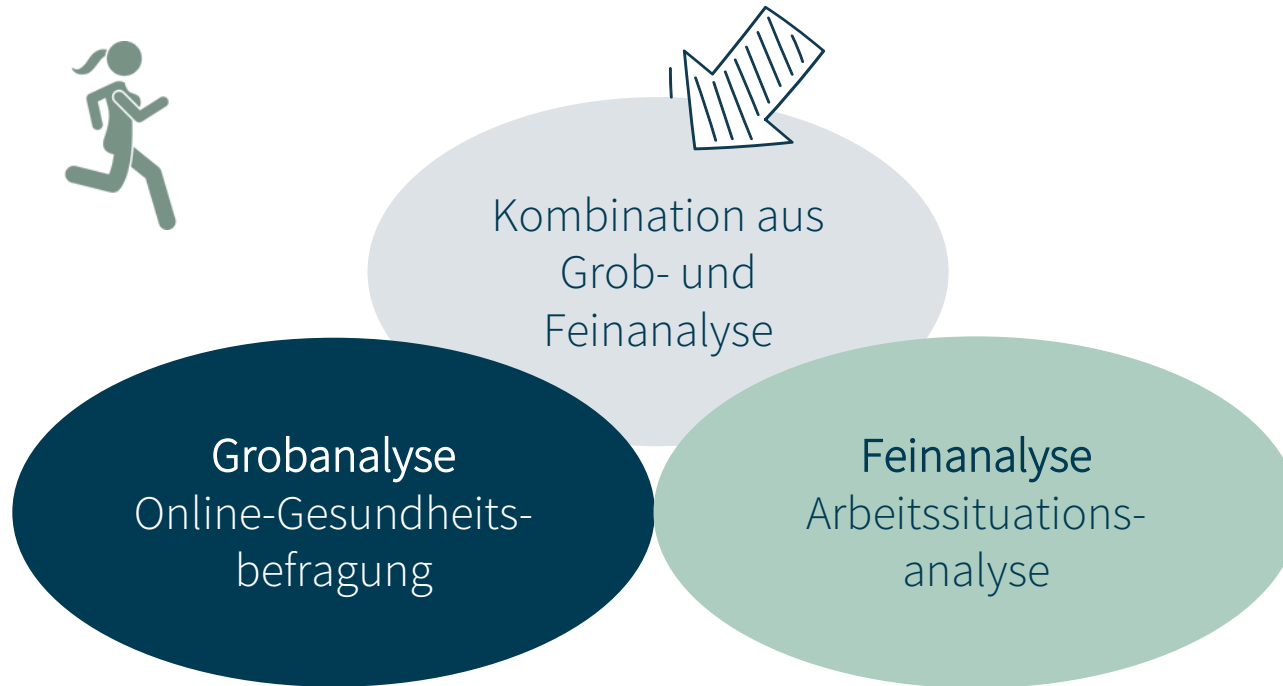
Unsere Mitarbeiter*innen erleben ihre eigene Tätigkeit als
sinnstiftend:

- das erhöht die individuelle Zufriedenheit, die psychische Belastbarkeit bzw. Resilienz, die Attraktivität als Arbeitgeber, die Identifikation mit dem Verband...

Dieses Empfinden spiegelt sich auch in der Employer Branding Kampagne des KiTa Zweckverbands wider – „Stell Dir vor...du prägst unsere Gesellschaft.“



GBU PSYCHE – WIE GING ES DAMIT WEITER?



BGM IM KITA ZWECKVERBAND

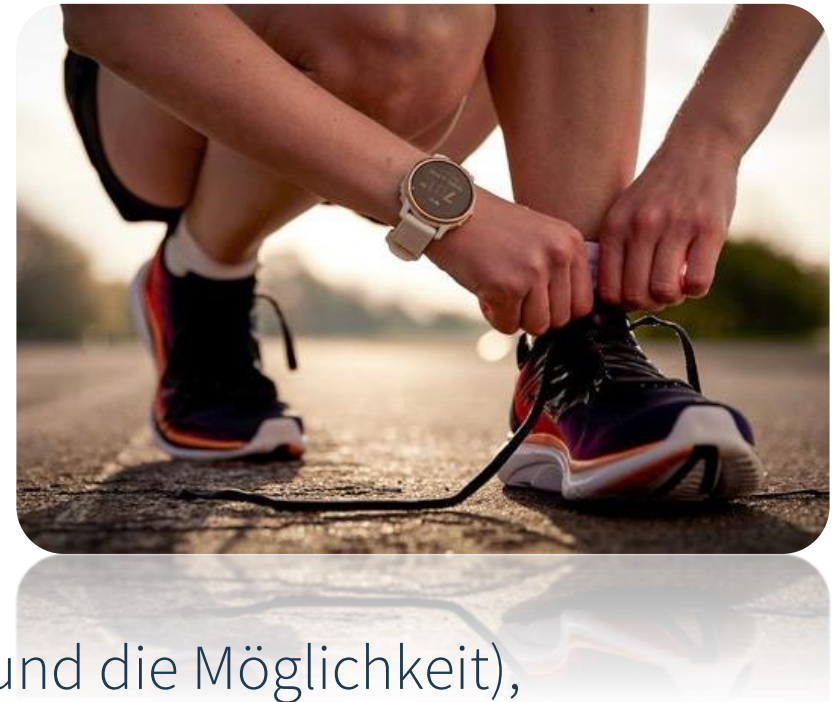
WAS BEDEUTET DAS IN DER PRAXIS?



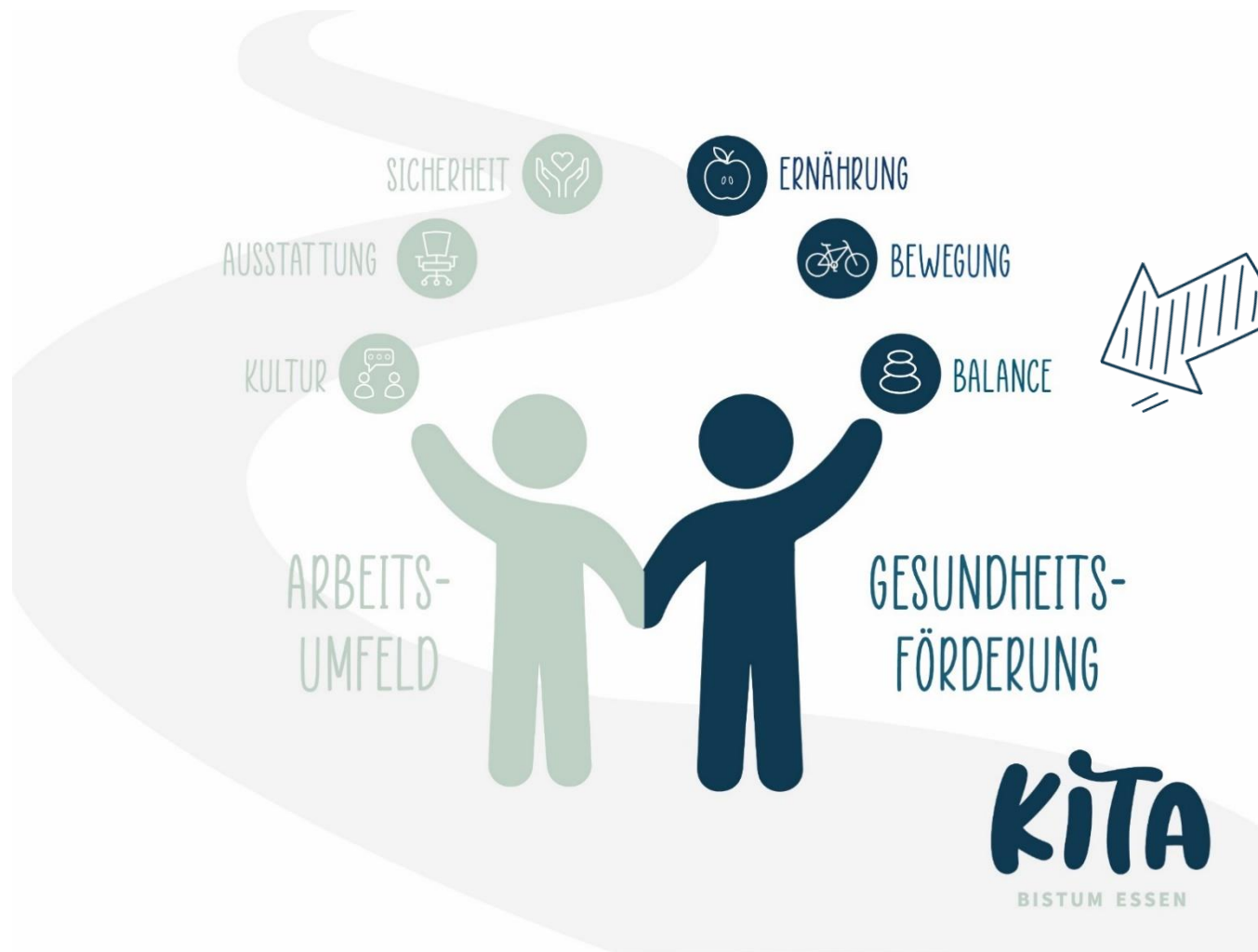
AUS DER PRAXIS – INSTRUMENTE

Instrumente im BGM sprechen in der Regel spezifische **Zielgruppen** an. Daraus ergibt sich, dass nicht alle Maßnahmen immer für alle passend sind.

- Jede*r Mitarbeiter*in hat die Aufgabe (und die Möglichkeit), die richtigen Angebote zu finden – im Sinne des eigenverantwortlichen Handelns.
- Darum ist eine Vielfalt von Maßnahmen hilfreich – aus Unternehmenssicht
- Das macht die Partizipation besonders wichtig – auf der Suche nach den „passenden Schuhen“



AUS DER PRAXIS – MENTALE BALANCE



MENTAL HEALTH COACHING (MHC)



Anonyme Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung
(Einzelberatung zu beruflichen, familiären,
gesundheitlichen oder anderen persönlichen
Fragestellungen)



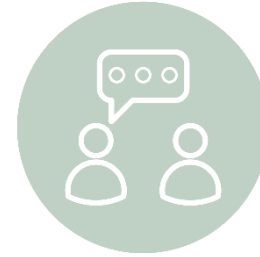
- Coaching & Beratung
- digitale Unterstützung – My Fürstenberg online Plattform
- professionelle Ansprechpartner*innen im Headoffice – Reportings, Veranstaltungen, Beratung etc.



AUS DER PRAXIS – KULTUR



GESUNDER START



Möglichst früh das Thema etablieren:

- Zielgruppe Berufsanfänger - Sensibilisieren, Impulse setzen
- Integration von Gesundheit ins „Ausbildungsverständnis“
- Netzwerktag „Gesundheit“
- Praxisanleiter*innen fortbilden (Multiplikator*innen)
- Workshops als Fortbildungsmöglichkeiten (trägerintern)

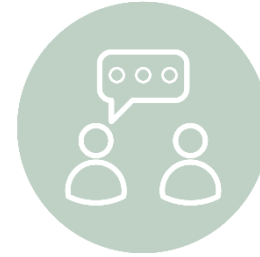


PROJEKT FÜHR'GESUND



Wirksamkeit von
gesunder Führung für
den KiTa Zweckverband
empirisch belegt!

GESUNDE FÜHRUNG

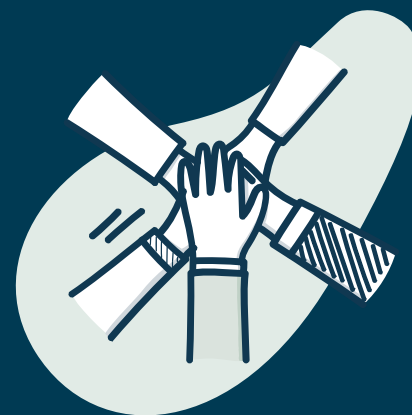


Führung als Schlüssel zum Erfolg, daher:

- Key-Learnings aus Führ'Gesund identifiziert
- Verstetigung der Erkenntnisse – durch Etablierung ins Fortbildungsprogramm (offenes Angebot für alle Führungskräfte bisher)
- 2025 – Evaluierung der vorhandenen Angebote, Neuausrichtung → aktuell Pilotgruppe testet neue Inhalte
- 2026 – Ausrollen des neuen Konzeptes

BGM IM ALLTAG

WAS FÜHRUNGSKRÄFTE TUN KÖNNEN



BGM – IM ALLTAG



Je einfacher Angebote/Instrumente/Maßnahmen zugänglich sind und je leichter sie in den Alltag integriert werden können, desto wahrscheinlicher sind sie wirksam und bleiben auch nachhaltig in der Praxis etabliert:

- es können **kleine Gesten** der Wertschätzung sein (für das ganze Team, aber auch individuell), Leistung und Herausforderungen wahrnehmen und dies auch aussprechen
- **Kommunikation** im Zentrum: regelmäßige Gespräche im Team, aber auch Einzelgespräche, Feedback geben (zeitnah & konkret), Entscheidungen/Vorgehensweise transparent machen (insbesondere bei kontroversen Themen)
- regelmäßig **Gesundheitsimpulse** einfließen lassen: Gesunde Snacks in Teambesprechungen, Bewegungsimpuls am Morgen, Entspannungsübung in stressigen Phasen



BGM – IM ALLTAG

- **Informationen** des Trägers oder der Führungsebene verlässlich weitertragen
- **VORBILD** sein - gesunde Selbstführung hat Strahlkraft! (aber auch im negativen Sinn)
- **Prävention** im Blick behalten: Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsschutz und –sicherheit, Gefährdungsbeurteilungen, Förderung gesunder Gewohnheiten im Team, psychosoziale Unterstützung
- **Fehlzeitenmanagement** als Aufgabe für Führungskräfte – liebevolle Hartnäckigkeit bei Fehlzeiten (Rückkehrgespräche führen, Gesundheitsgespräche führen, im Kontakt bleiben bei längerer AU etc.)

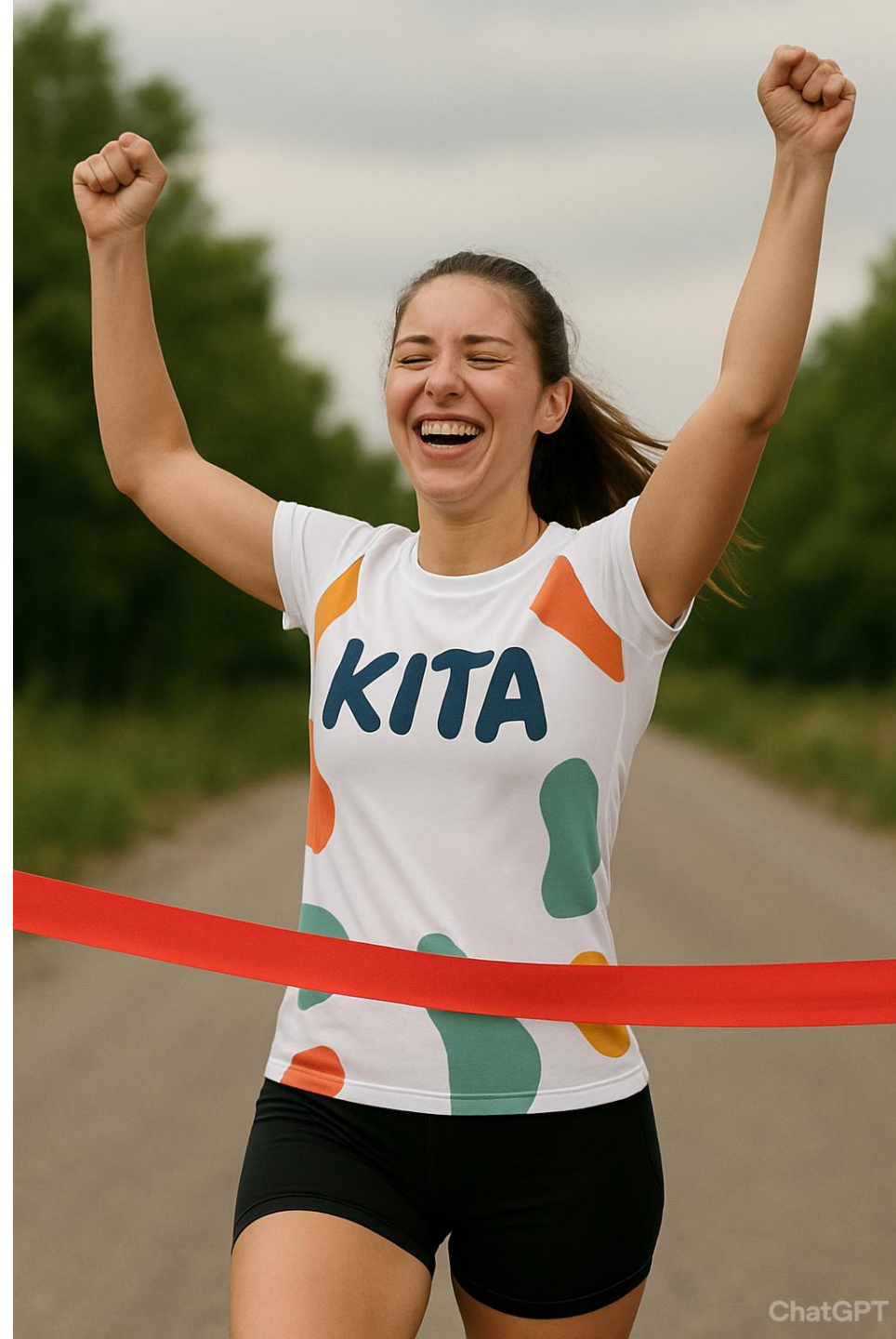


ZIEL ERREICHT?

Der Weg ist das Ziel oder

- der Prozess ist der eigentliche Wert.
- das individuelle Wachstum ist das eigentliche Ziel.
- die eigene Haltung ist die eigentliche Herausforderung.

VIEL ERFOLG AUF IHRER EIGENEN
BGM-REISE!



KONTAKT & INTRANET



Johanna Eilebrecht

Referentin Personalentwicklung und Betriebliches
Gesundheitsmanagement

ZWECKVERBAND KATHOLISCHE TAGESEINRICHTUNGEN
FÜR KINDER IM BISTUM ESSEN

Mobil: 0151 72008013

Tel.: 0201 3616927-190

E-Mail: johanna.eilebrecht@kita-zweckverband.de

