

Peter-Max Röseke

10825 Berlin, den 30.3.2011

Dipl.-Psychologe

Salzburger Str. 10A

☎ 030 821 71 79

Tagung: Männer in Kitas – hereinholen, stärken halten!

Workshopmanuskript zum Thema: „Erzieher werden älter – und was dann?“

Der Workshop fand am

25.3 mit 12 Teilnehmern von 16.30Uhr – 18.00Uhr und am

26.3. mit 9 Teilnehmern von 10.30Uhr – 12.15Uhr statt. Die Altersspanne der Teilnehmer erstreckte sich von 21 Jahre bis 61 Jahre. Die Teilnehmer arbeiteten alle in Kindertagesstätten als ausgebildete Erzieher oder Sozial/Diplom-Pädagogen entweder direkt in der Kinderarbeit oder zusätzlich als stellvertretende Leiter oder freigestellte Leiter. Beschäftigungsorte: Berlin, Niedersachsen, Thüringen, NRW oder Baden-Württemberg. Der Workshop wurde inhaltlich in zwei aufeinander aufbauenden Teilen durchgeführt.

Im **1. Teil** hatten die Teilnehmer Gelegenheit, sich selbst mit ihrer Funktion, ihrem Tätigkeitsfeld und der Motivation zur Teilnahme an dieser Veranstaltung vorzustellen. Inhaltlich ging es danach darum, sich im Rahmen von 3-er Gesprächskreisen anhand eines vorbereiteten Interviewfragebogens gegenseitig zum eigenen Älterwerden zu äußern, und Ergebnisse aus diesen Interviews im Plenum der gesamten Gruppe zu veröffentlichen und diese zu reflektieren.

Zu der zentralen Frage des Fragebogens **„Was wünsche ich mir von Kolleginnen, Leitung, Personal- und Trägervertretung für den Fall, dass ich meine Arbeit nicht mehr mit voller Leistungskraft erbringen kann“**, einige Antworten:

„Anerkennung des Problems, flexibler Umgang damit, flexible Stundenreduzierung bei Gehaltsausgleich, Reduzierung der Arbeitsbelastung durch entlastende Spezialisierungen, Beschäftigung in einem anderem Arbeitsfeld des Trägers, Sensibilisierung für die Problematik alters-bedingter Leistungseinschränkungen bei Kollegen, Leitung, Träger und Personalvertretung. Dieser „Wunschatalog“ wurde dann im 2. Teil des Workshops weiter bearbeitet.

Auf Wunsch der Teilnehmer erfolgte zu Beginn des **2. Workshopteils** ein Austausch zu der Frage, wie jeder als überwiegend einzelner Mann in einem Frauenteam mit dieser Situation zu recht käme und wie es ihm allgemein damit ginge.

Trotz kritischer Anmerkungen zu einzelnen Aspekten wie **unterschwellige Konkurrenzen und mangelnde Auseinandersetzungen zu strittigen pädagogischen Fragen und Handlungsstrategien** fiel die Einschätzung der Teilnehmer eindeutig aus. Jeder übt seine Tätigkeit gern, mit großer Überzeugung und Freude aus, sowie dem nachhaltig geäußerten Wunsch nach einem höheren Anteil männlicher Kollegen in der einzelnen Einrichtung.

Der Fortsetzung des eingeführten Hauptthemas, altersbedingte Leistungseinschränkungen und ein verbindlicher institutioneller Umgang damit wurde folgende Information vorangestellt:

Gemäß aktuellen Statistiken hat mindestens jeder dritte der über 400.000 Beschäftigten im Erziehungsdienst bereits ein Alter von 50 Jahren und mehr erreicht. Dies bedeutet, dass der Anteil der Beschäftigten mit altersbedingten Leistungseinschränkungen, die eine Arbeit mit den Kindern vor Ort zum Problem werden lassen, steigen wird.

Eine Situation, die weder vom einzelnen betroffenen Erzieher noch von einer gutwilligen Leitung allein zufriedenstellend geregelt werden kann. Hierauf müssen aber zukünftig Einrichtungen, Träger und Personalvertretung mit entsprechenden Konzepten vorbereitet sein. Konzepte, die als Grundlage für Personalentwicklungs- und -entscheidungen als Grundlage dienen können, und bisher nicht genutzte und noch zu schaffende Handlungsspielräume enthalten.

Hierzu wurden in drei Kleingruppen mit der Frage „**Was kann der einzelne Erzieher, die Leitung und die Personalvertretung zur Lösung beitragen**“, beispielhaft folgende Ideen entwickeln:

- **Erzieherperspektive:** Das Problem im Team offen ansprechen und offensiv ein Problembewusstsein schaffen
Mit Leitung und Träger Arbeitsplatzalternativen entwickeln
Neue Einsatzkonzepte unter Berücksichtigung besonderer Fähigkeiten und Kenntnisse erstellen.
- **Leitungsperspektive:** Einsatz –und Alternativmodelle unter Berücksichtigung der Leistungseinschränkungen entwickeln.
Zielvereinbarungen für gemeinsame Lösungen abschließen
Beratung durch Sozialversicherungsträger einfordern.
- **Personalvertretung:** Problemanalyse mit Ursachenerkundung durchführen
Mediation anregen für Gespräche Mitarbeiter-Leitung und Träger
Aufgabenbereich anpassen oder neue Einsatzfelder auch außerhalb der betroffenen Einrichtung einrichten und besetzen.

Fazit: Der älter werdende Erzieher bzw. die älter werdende Erzieherin in der Kindertagesstättenarbeit ist ebenso ein Faktum, wie der mit dem Alter einhergehende kontinuierliche Leistungsabbau. In diesem Kontext kommt der abnehmenden Belastbarkeit gegenüber dem gleichbleibenden alltäglichen Geräuschpegel, dem Personal- und Zeitmangel sowie körperlichen Anstrengungen (Untersuchungsbefunde von Thinschmidt Marleen von der TU Dresden 2009 „Zur beruflichen und gesundheitlichen Situation von Kita- Personal in Deutschland“) eine verstärkte Bedeutung zu. Wenn gegenüber dieser Entwicklung keine Vorsorge im o.g. Sinne insbesondere von Leitungen, Personalvertretungen und Trägern getroffen wird, ist mit erheblichen Problemen in der öffentlich- institutionellen Erziehung zu rechnen. Neben einer Sensibilisierung für die Altersthematik zielten die beiden Workshops auf einen beispielhaften konstruktiven Umgang mit diesem Aspekt der Altersproblematik ab.