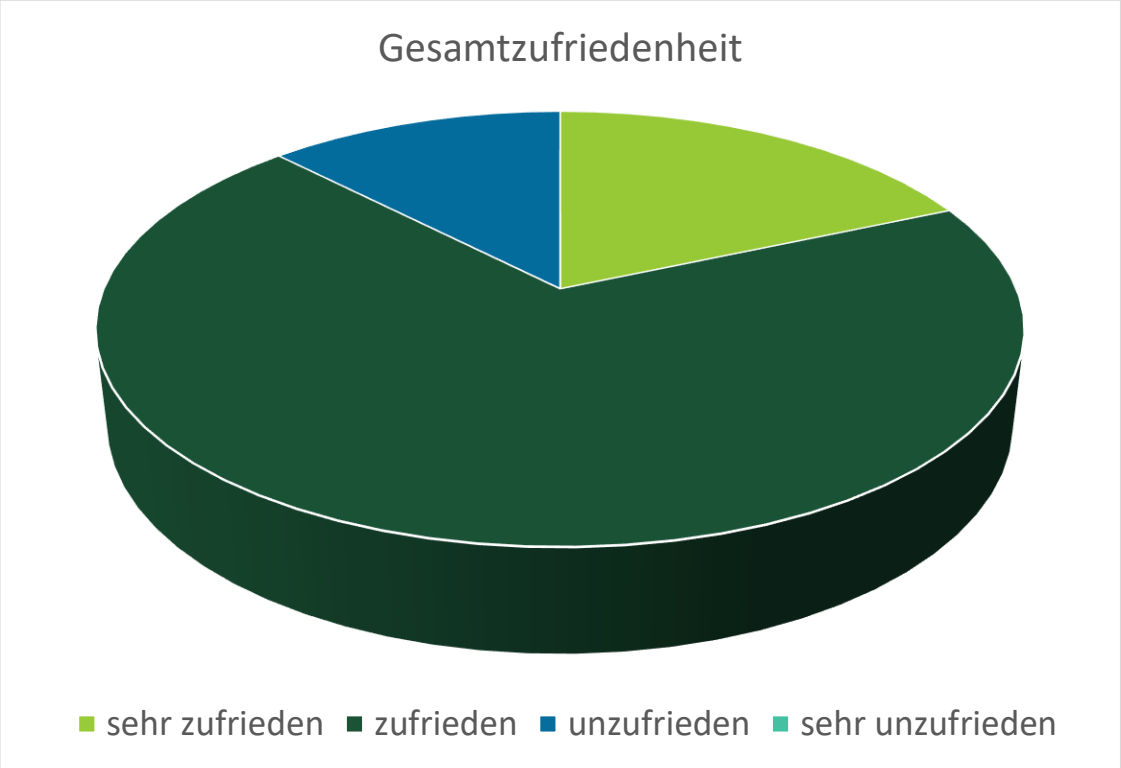
KMB GbR
Bildung & Beratung

Bericht
im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zur Mitarbeiterbefragung 2020 im Ev.-luth. Kirchenkreis Neustadt -Wunstorf



Vorwort

Dieser Bericht, den wir der Leitung des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf heute überreichen, entstand auf Grundlage einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung im Juni 2020.

Als wichtiges Instrument für den Kirchenkreis auf dem Wege eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) bietet dieser Bericht ein aktuelles Bild der Ist-Situation aus Sicht der Beschäftigten.

Die Auswertung der Befragung liefert Ansätze zur Optimierung des Gesundheitsschutzes, insbesondere bezogen auf die gesundheitliche Situation im Arbeitsalltag.
Als Teil des QMSK soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement den Träger in seiner Fürsorgepflicht unterstützen und zur Erreichung der wichtigsten Ziele, wie z.B.:

- der Förderung der Arbeitsfähigkeit und -zufriedenheit der Mitarbeitenden vom Berufseinstieg bis zum Rentenalter,
- der generationenübergreifenden Zusammenarbeit,
- der Schaffung der Voraussetzungen für Gesundheitsprävention und betriebliche Gesundheitsförderung[1]

beitragen.

Gleichzeitig dient die Analyse auch der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung, die psychischen Belastungen bei der Arbeit im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erkennen.

Als externe Berater wollen wir mit der Analyse der Befragungsergebnisse Schwerpunkte für Träger, Leitungskräfte und Beschäftigte im weiteren BGM-Prozess vermitteln.

Wir bedanken uns für das Vertrauen und die konstruktive Zusammenarbeit bei der Erarbeitung der Befragungsgrundlagen.

September 2020

Helga Hudler Wolfgang Reuter

KMB GbR
Bildung & Beratung
Weidenweg 37
49143 Bissendorf
E-Mail: Kontakt@KMBildung.de
Internet: www.kmbildung.de

[1] Handbuch Qualitätsmanagement – QMSK® Kap. 12. Sicherheit - 12.2. Arbeitsschutz – Alternsgerechte Gestaltung der Arbeit und Gesundheitsförderung

Inhalt: Seite

	Vorwort	02
1.	**Einführung**	**04**
1.1.	Ausgangssituation und Zielsetzung der Befragung	04
1.2.	Methodik der Befragung	04
1.3.	Der Zeitplan	05
1.4.	Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	05
2.	**Ergebnisse Mitarbeiterbefragung im Überblick**	**06**
2.1.	Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung	06
2.2.	Gesamtzufriedenheit	07
2.3.	Die einzelnen Themenfelder der Befragung	08
3.	**Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Detail**	**10**
3.1.	Darstellung zu den Ergebnissen der einzelnen Themenfelder	10
3.1.1.	Arbeitsbedingungen allgemein	10
3.1.2.	Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit	11
3.1.3.	Belastungssituation in meiner KITA	13
3.1.4.	Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung	16
3.1.5.	Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort	20
3.1.6.	Zusammenarbeit mit dem Träger	21
3.1.7.	Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung	22
3.1.8.	Beurteilung weiterer Aspekte	23
3.1.9.	Psychische Belastungen	24
4.	**Die Ergebnisse der offenen Fragen**	**24**
4.1.	Besondere Belastungen	24
4.2.	Anregungen und Verbesserungsvorschläge	25
4.2.1.	Anregungen zum Arbeits-und Gesundheitsschutz	25
4.2.2.	Anregungen zur eigenen Qualifizierung	26
4.2.3.	Anregungen zur gesunden und erfolgreichen Arbeit	26
5.	**Zusammenfassende Bewertung**	**27**
5.1.	Vorschläge für die Maßnahmenplanung	27
5.2.	Auswertung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	28
5.3.	Empfehlungen aufgrund der Gesamtergebnisse der Befragung	29
	Verzeichnis der Abbildungen	31
	Der Fragebogen	32

1. Einführung

1.1. Ausgangssituation und Zielsetzung der Befragung

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die planvolle Organisation, Steuerung und Ausgestaltung betrieblicher Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Ziel ist die Bearbeitung von gesundheitlichen Problemen und Belastungen und die Optimierung der Arbeitsbedingungen im Kita-Alltag und damit die Schaffung der Voraussetzungen für Gesundheitsprävention und betriebliche Gesundheitsförderung.

Einer weiteren detaillierten Analyse dieser und weiterer Themenfelder dient die Mitarbeiterbefragung, die unter Moderation der externen Beratung gemeinsam mit Trägervertretung, Leitung, Mitarbeitervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten des Kirchenkreises Neustadt-Wunstorf abgestimmt wurde. Gegenstand der Befragung sind auch Elemente der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, um die gesetzliche Verpflichtung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zu erfüllen.

Gerade auch vor dem Hintergrund der derzeitigen Belastungssituation während der Coronakrise ist ein besonderes Augenmerk auf Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten zu richten.

Die Ergebnisse der Befragung sollen Hinweise zur Optimierung geben und sind damit eine wichtige Erkenntnisquelle für das Qualitäts- und Gesundheitsmanagement des Kirchenkreises sowie für die Planungen der nächsten Jahre.

1.2. Methodik der Befragung

Die Zielsetzung der Befragung bestand zum einen in der Überprüfung der Zufriedenheit der Beschäftigten, zum anderen in der Ermittlung relevanter Hinweise aus der Belegschaft zur individuellen Belastungssituation und zu den psychischen Gefährdungen bei der Arbeit.

Damit kam das folgende Befragungsdesign zum Einsatz:
Schriftliche Befragung mittels standardisierter Fragebögen aufgeteilt in 9 Themenfelder mit zusätzlichen offenen Fragen zur Ermittlung individueller Belastungen.
Darüber hinaus wurden Anregungen und Verbesserungsvorschläge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur eigenen Qualifizierung und für eine gesunde Arbeitswelt gegeben.

Der Zeitraum der Befragung erstreckte sich vom **08.06.2020 - 20.6.2020.**

Vor dem Hintergrund des Ziels einer hohen Rücklaufquote wurde bei der Fragebogen-konzeption Wert auf kurze prägnante Fragestellungen gelegt. Auf demografische Kennzahlen wurde verzichtet, um ein Höchstmaß an Vertraulichkeit zu wahren.

Der Rücklauf erfolgte anonym im verschlossenen Rückumschlag direkt an die externe Beratung: KMB GbR Bildung & Beratung, Weidenweg 37, 49143 Bissendorf.

1.3. Der Zeitplan

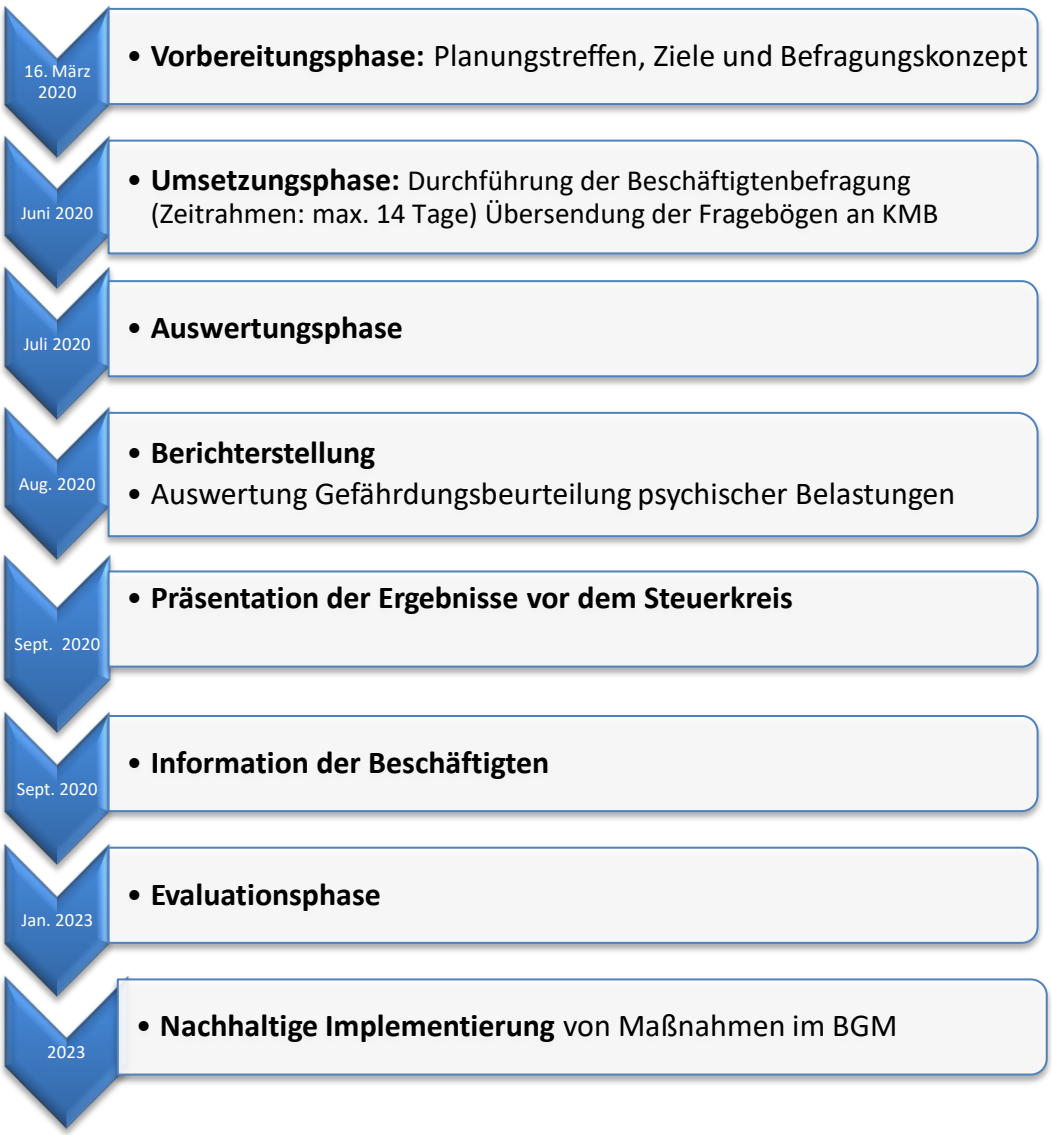


Schaubild 1: Der Zeitplan

1.4. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der Befragung

Seit 2013 hat der Gesetzgeber die psychischen Belastungen bei der Arbeit explizit in die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz aufgenommen. Damit sind Arbeitgeber verpflichtet, zusätzlich zur physischen Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Gefährdungen zu analysieren und darauf aufbauend Maßnahmen zu entwickeln, um Gefährdungen abzubauen und sie hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu überprüfen.

Die Beurteilung psychischer Gefährdungen ist somit nicht nur ein zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes, sondern darüber hinaus auch ein wesentlicher Bestandteil der Förderung psychischer Gesundheit im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Es gibt keine Pflicht dazu, psychische Belastungen in einer gesonderten Gefährdungs-beurteilung zu behandeln. Vielmehr umfasst die Gefährdungsbeurteilung die Beurteilung aller mit der Tätigkeit verbundenen Belastungen mit Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit.
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen muss daher nicht als eigenständiger Prozess organisiert sein, sondern kann in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden[2].

Der Prozess der aktuellen Mitarbeiterbefragung im Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf wurde daher um die Analyse der psychischen Gefährdungen ergänzt.
Die folgenden Felder der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen finden sich in den Fragestellungen unter Punkt 1-7 wieder:

1. **Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsaufgaben:** Vollständigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Information und Kommunikation, Verantwortung, Qualifikation, Gefühle und Emotionen bei der Arbeit.

2. **Arbeitsorganisation**: Arbeitszeit, Arbeitsablauf und Kooperation.

3. **Soziale Beziehungen / Betriebsklima**: Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen soziale Beziehungen zu Vorgesetzten.

4. **Arbeitsumgebung:** Physikalische und chemische Faktoren, physische Faktoren, Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsmittel.

5. **Neue Arbeitsformen:** Entgrenzung der Arbeit und Abweichungen vom „Normalarbeitsverhältnis“.

2. Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Überblick

2.1. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Die Rücklaufquote:

Bei einer Gesamtanzahl von 180 verteilten Fragebögen beträgt die Rücklaufquote mit 131 abgegebenen Fragebögen **72,78 %**
Auf dieser sehr guten Basis konnte eine repräsentative Auswertung erfolgen.

Es wurde eine Vielzahl von Anregungen und Verbesserungsvorschlägen im offenen Fragenblock genannt. 71 % der Fragebögen enthalten Anregungen und Kritik.
Die Ergebnisse werden im Kapitel 4 vorgestellt, Maßnahmenvorschläge sind in Kapitel 5 zusammengefasst.

[2] Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, GDA

	Abgegebene Fragebögen	mit Freitexten	ohne Freitexte	Gesamtzahl ausgegebener Fragebögen	Rücklaufquote	Stand
Gesamt:	**131**	**93** (71 %)	**38** (29 %)	**180**	**72,78%**	**21.7.20**

2.2. Gesamtzufriedenheit

Die Gesamtzufriedenheit unter Berücksichtigung aller Umstände ergibt ein sehr positives Bild:
18,5 % der Beschäftigten sind sehr zufrieden, 69,2 % zufrieden; 12,3 % sind unzufrieden.

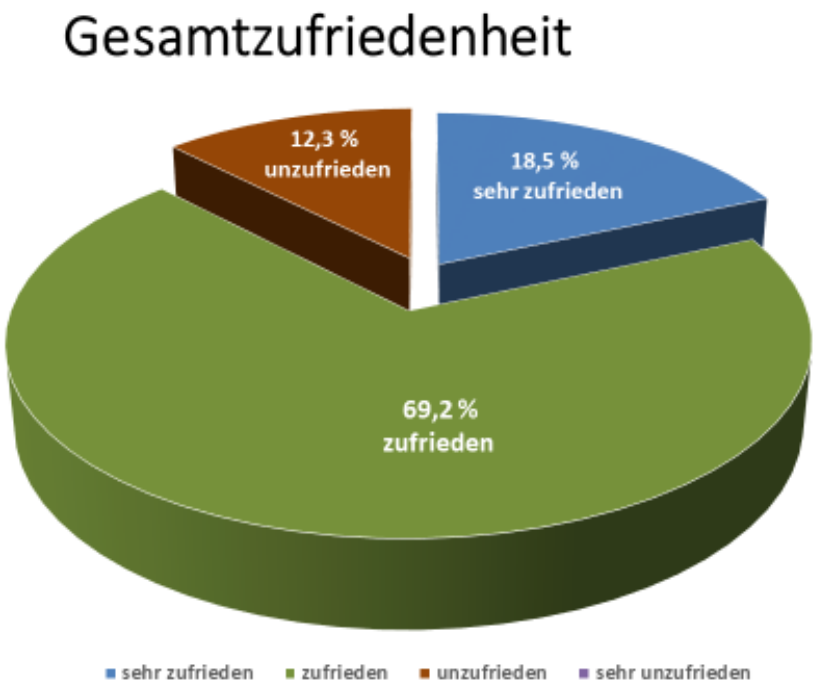


Schaubild 2: Gesamtzufriedenheit

2.3. Themenfelder der Befragung

Die folgenden Themenfelder der Befragung wurden im Steuerungskreis unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt:

1. Arbeitsbedingungen allgemein
2. Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit
3. Belastungssituation in der Kindertageseinrichtung
4. Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung
5. Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort
6. Zusammenarbeit mit dem Träger (Ev.-luth. Kirchenkreis Neustadt-Wunstorf)
7. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung
8. Beurteilung weiterer Aspekte
9. Psychische Belastungen

Fragestellungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach den unter 1.4. genannten Themenfeldern wurden in die Ziffern 1 bis 5 integriert und im Kapitel 5.2. ausgewertet.

Die allgemeinen Arbeitsbedingungen einschl. Betriebsklima und Fortbildungs-möglichkeiten werden von der überwiegenden Anzahl der Befragten gut bzw. sehr gut eingeschätzt.

Auch die Beziehungen zu Teamkolleginnen und -kollegen finden etwa 94 % der Befragten gut und bereichernd für ihre Arbeit. Mit den Antworten zu:

- Lernmöglichkeiten und eigener Qualifikation,
- Sinngebung, Stolz und Spaß bei der Arbeit,
- selbstständiger Planung und Einteilung der Arbeit, sowie
- Mitarbeiterbeteiligung,
- Rückendeckung durch Vorgesetzte und
- Anerkennung für die Arbeitsleistung (s. Schaubild 3)

werden bedeutsame Ressourcen benannt.

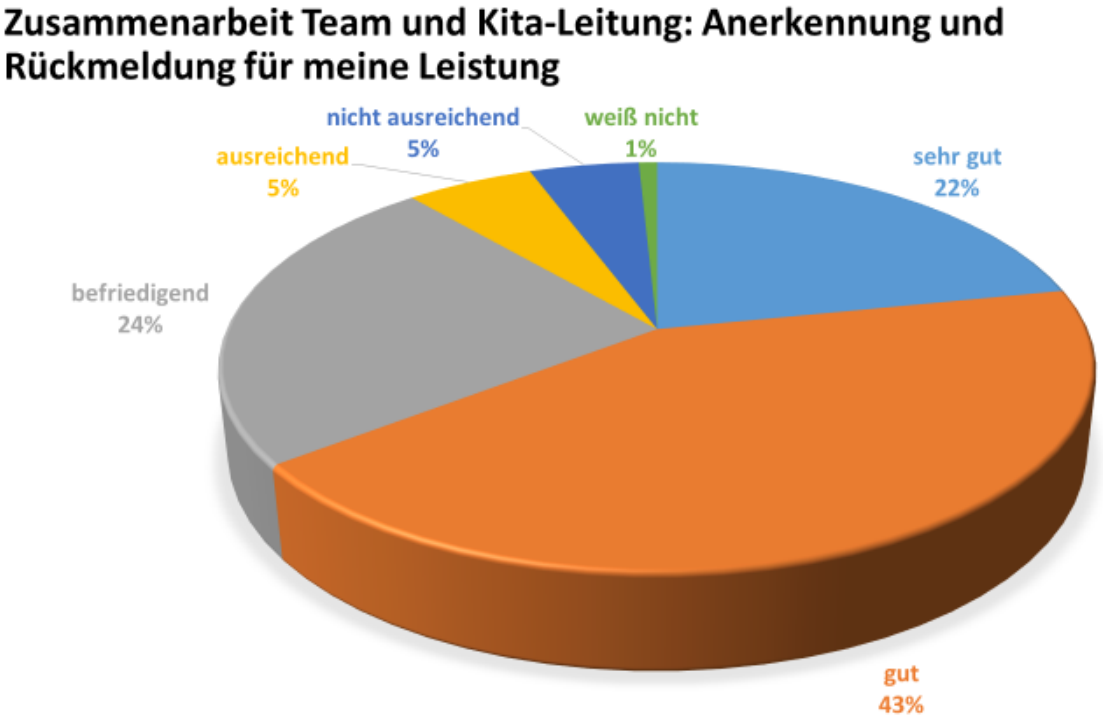


Schaubild 3: Anerkennung für die Arbeitsleistung

Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung im Hinblick auf die Unterstützung der pädagogischen Arbeit wird von etwa 27 % der Befragten gut bewertet, nahezu ¼ der Befragten sehen das nur ausreichend oder nicht ausreichend.

Als belastend werden
- die Arbeitszeitorganisation,
- Unterbrechungen bei der Tätigkeit,
- die krankheitsbedingte Abwesenheit (40 %),
- der Zeitfaktor für die Aufgabenvielfalt,
- belastende Körperhaltungen und fehlendes ergonomisches Mobiliar,
- Lärm (57 %) ,
- Probleme mit Personalwechsel und
- gesundheitliche Beschwerden, die auf die Arbeit zurückzuführen sind,

genannt.

Als große Belastung wurden die vielen unterschiedlichen Aufgaben, die kaum in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigt werden können, gesehen.

Die Bewertung der Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort und mit dem Träger bedarf einer weiteren Analyse.
Fehlende bzw. neutrale Antworten deuten hier auf ein Wissensdefizit hin.

3. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Detail

3.1. Darstellung zu den Ergebnissen der einzelnen Themenfelder

3.1.1. Arbeitsbedingungen allgemein

Die allgemeinen Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen werden von 59,4 % der Beschäftigten als gut bzw. sehr gut bewertet, sogar 70 % finden das Betriebsklima gut bis sehr gut (s. Schaubild 4 Betriebsklima).

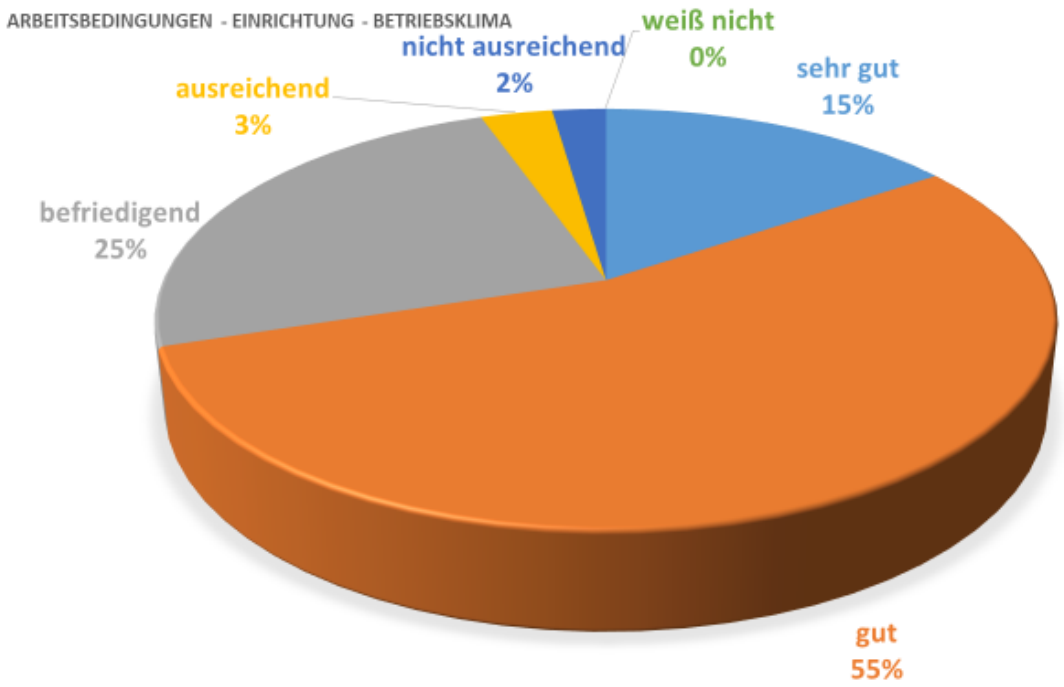


Schaubild 4: Betriebsklima

74,8 % bestätigen, dass die Fortbildungsmöglichkeiten gut bis sehr gut sind.
Die Verfügungszeit in der Einrichtung beurteilen 62,2 % als gut/sehr gut (= 74 Befragte) lediglich 18 Befragte (15 %) finden die Arbeitsbedingungen hierzu nur ausreichend bzw. nicht ausreichend.

Die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung bewerten fast 72 % als sehr gut/gut.
Die Beurteilung des Umgangs mit internen Beschwerden fällt in dieser Rubrik mit 57,4 % gut/sehr gut am schlechtesten aus – 19 Befragte finden dieses nur ausreichend bzw. nicht ausreichend (15,5 %).
Mit der Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln sind 66,7 % der Befragten gut bzw. sehr gut zufrieden, nur 11 Personen halten dies nur für ausreichend bzw. nicht ausreichend.

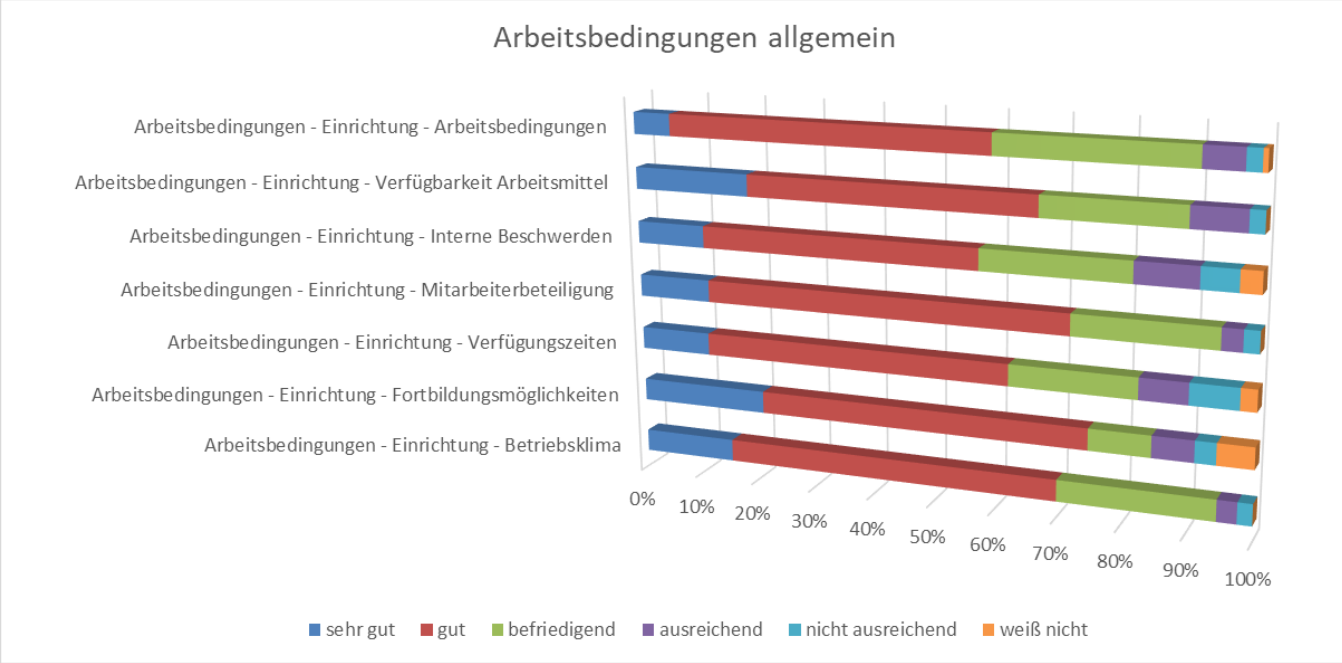


Schaubild 5: Arbeitsbedingungen allgemein

3.1.2. Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit (1)

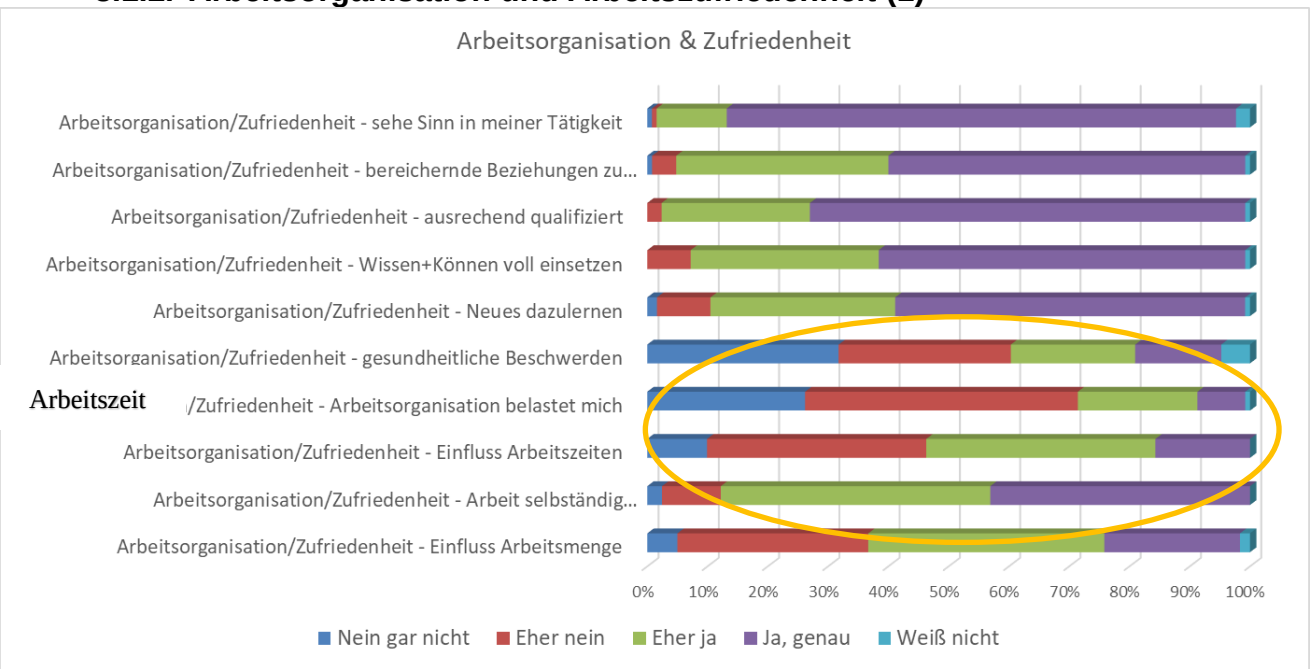


Schaubild 6: Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit

Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge verneinen 36,7 %, dagegen meinen fast 62 % Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen zu können.
87,8 % der Befragten sind davon überzeugt, auf Arbeitsabläufe Einfluss nehmen zu können, also ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen zu können. Die Arbeitszeiten halten jedoch nahezu 50 % für nicht beeinflussbar.

Der größte Teil der Beschäftigten (71,2 %) findet die Arbeitszeitorganisation nicht belastend, eine Belastung in der Arbeitszeitorganisation sehen lediglich 27,7 % der Befragten.
Das Vorliegen von gesundheitlichen Beschwerden wird dagegen von fast 35 % bestätigt.

Der Fragenblock zur Zufriedenheit mit der Arbeit enthält zahlreiche Ressourcen, die von den Befragten wie folgt bewertet werden:
Die Möglichkeiten Neues hinzuzulernen wird von 88,7 % bestätigt,
92 % können ihr Wissen und Können voll einsetzen, fast 97 % fühlen sich ausreichend qualifiziert, 94,4 % der Befragten haben bereichernde Beziehungen zu ihren Teamkolleg*innen und 96,1 % sehen einen Sinn in ihrer Tätigkeit.

Mit dieser sehr guten Bewertung der Ressourcen ist eine gute Grundlage für gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen.

Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit (2)

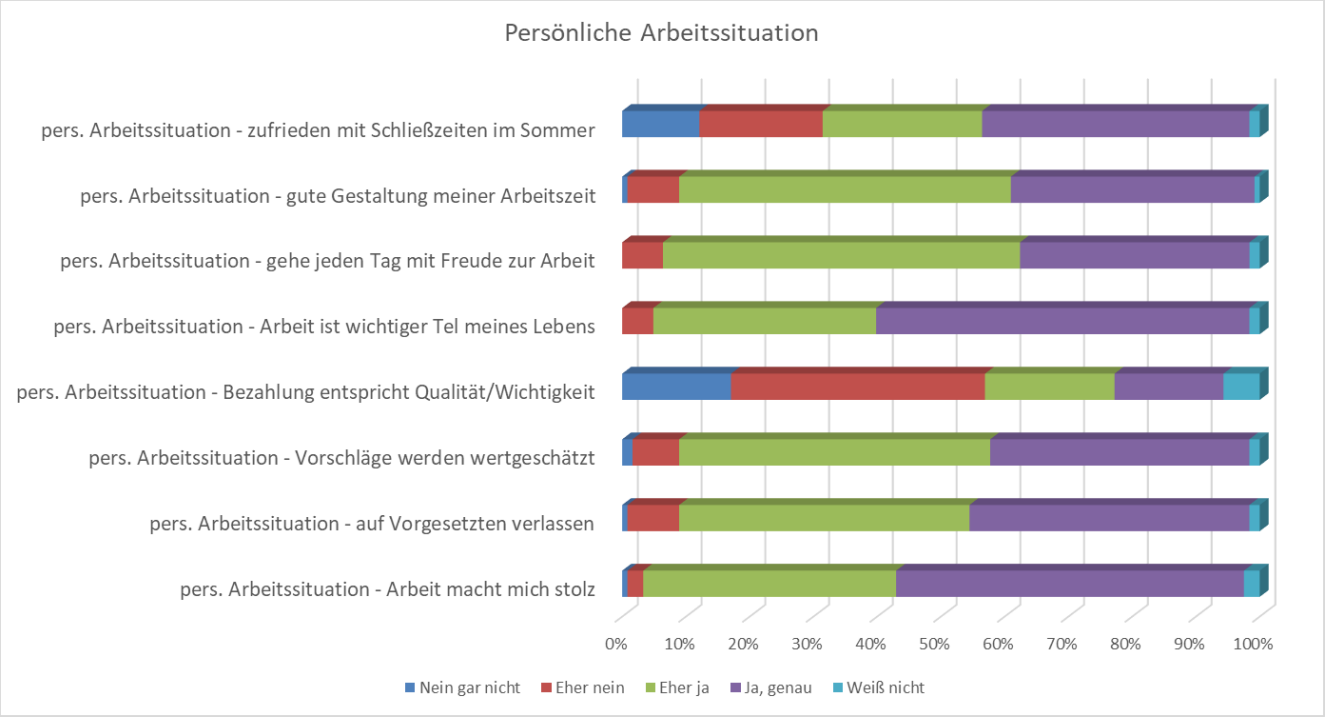


Schaubild 7: Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit (2)

Auch die Bewertung der persönlichen Arbeitssituation weist auf zahlreiche Ressourcen hin, die in der Bedeutung und Gestaltung der Arbeit liegen:
Die Zufriedenheit mit den Schließzeiten im Sommer wird von nahezu 67 % der Befragten bestätigt – etwa 1/3 (31,5 % finden das eher nicht zufriedenstellend.
90 % sind mit der Gestaltung ihrer Arbeitszeit zufrieden,
92 % gehen jeden Tag mit Freude zur Arbeit,
93,5 % sehen ihre Arbeit als wichtigen Teil ihres Lebens,
dass die Bezahlung der Qualität und Wichtigkeit entspricht sehen dagegen nur 37,4 %, etwa 57 % der Beschäftigten bewerten die adäquate Bezahlung ihrer Tätigkeit negativ.

Die Wertschätzung von Vorschlägen bejahen etwa 89 %.

89 % sagen auch, dass sie sich auf ihre Vorgesetzten verlassen können, also entsprechende Rückendeckung durch Führungskräfte erhalten, welches eine bedeutende Ressource für gesunde Arbeitsbedingungen darstellt.
94 % sagen, dass ihre Arbeit sie stolz macht!

3.1.3. Belastungssituation in der KITA (1)

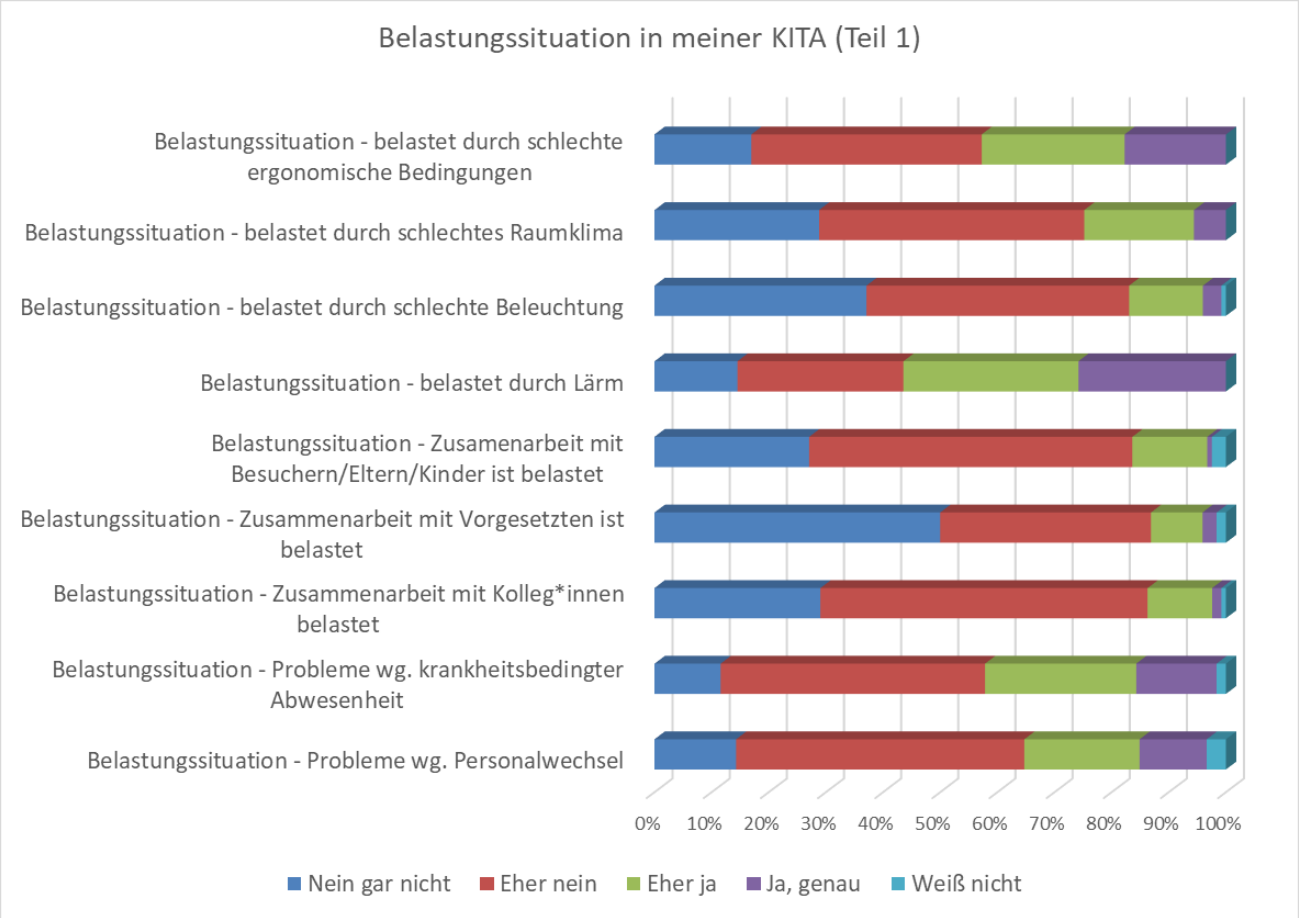


Schaubild 8: Belastungssituation in der KITA (1)

Die **ergonomischen Bedingungen** werden sehr differenziert beurteilt: mehr als die Hälfte der Befragten (57,2 %) sehen darin eher kein Problem, wohingegen fast **43 %** - das entspricht 53 Nennungen - die Bedingungen als belastend einschätzen.

Das Raumklima stellt nur für ein Viertel der Befragten eine Belastung dar – 75 % sehen das nicht problematisch. Noch besser wird die Beleuchtungssituation von 83 % bewertet: nur 16 % sehen darin eine Belastung.

Die Lärmbelastung stellt – wie aus aktuellen Studien und Erhebungen in anderen Einrichtungen bekannt - eine deutliche Belastung dar: Über 57 % der Befragten sehen den Lärm als Belastung; 43 % finden das eher nicht so (vgl. Schaubild 9).

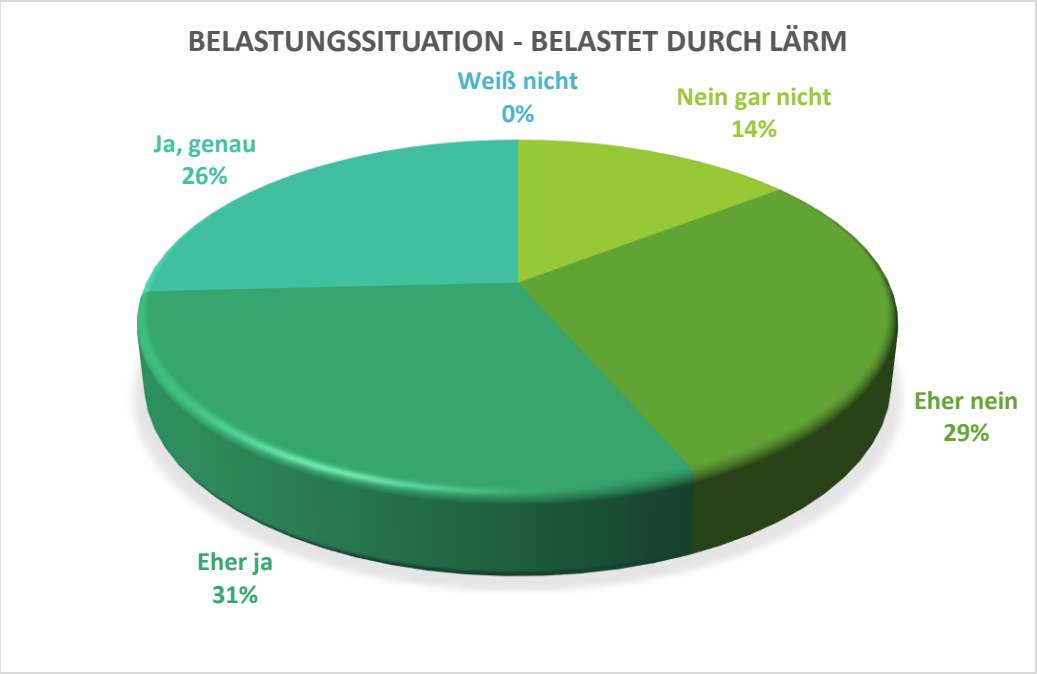


Schaubild 9: Belastungssituation durch Lärm

Die Zusammenarbeit mit Besuchern, Eltern, Kindern, Vorgesetzten und Kolleg*innen wird überwiegend nicht als belastend empfunden (Das sehen 83 – 87 % der Befragten so positiv; zwischen 11 und 14 % der Befragten halten die Zusammenarbeit eher für belastend, wobei die untere Bewertung mit 14 % (das entspricht 20 Personen) die stärkste Belastung darstellt.

Belastungen durch krankheitsbedingte Abwesenheit sehen 40 % der Befragten, 58 % haben damit kein Problem.

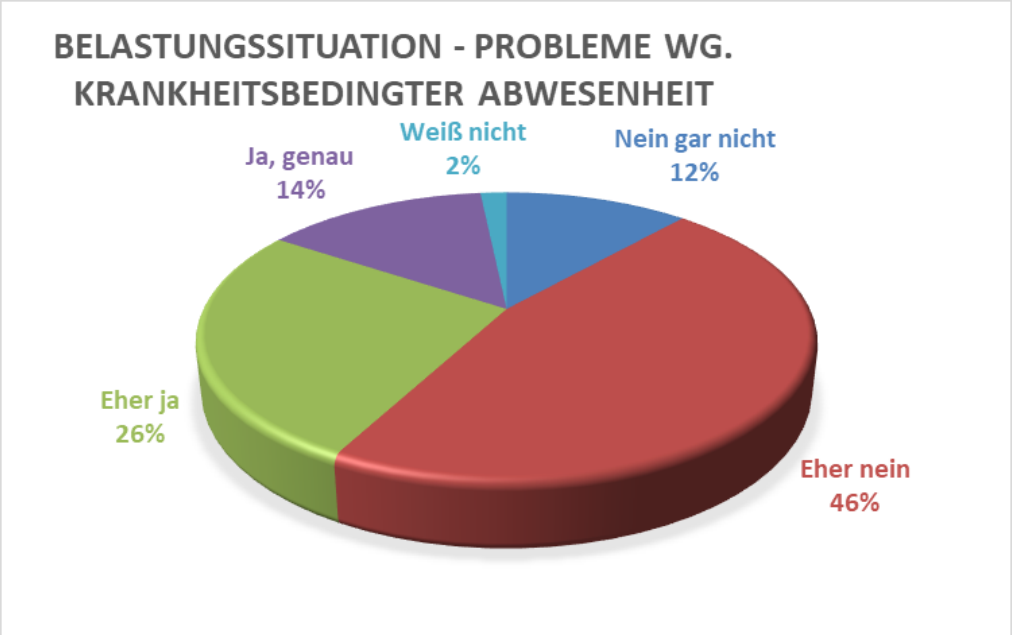


Schaubild 10: Belastungssituation durch krankheitsbedingte Abwesenheit

Die Situation durch Personalwechsel halten nur etwa 1/3 der Befragten für problematisch; 65 % verneinen eher eine Belastung.

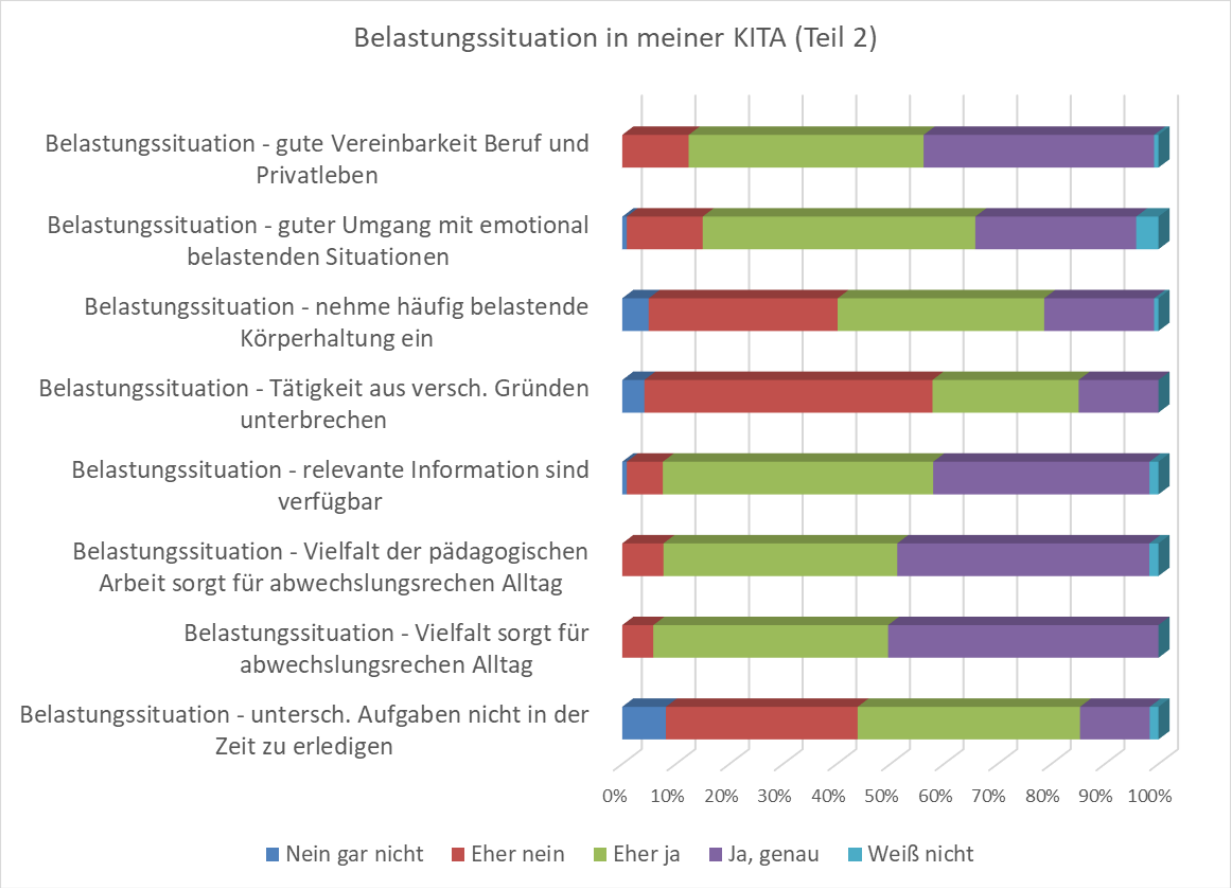


Schaubild 11: Belastungssituation in der KITA (2)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben halten fast 87 % für gut. Einen guten Umgang mit emotional belastenden Situationen bestätigen fast 81 % der Beschäftigten, was einen positiven Faktor in Zusammenhang mit der Einschätzung von psychischen Belastungen darstellt.

Belastende Körperhaltungen bejahen hingegen etwa 59 %, was auf einen Handlungsbedarf hindeutet.

Dass man seine Tätigkeit aus verschiedenen Gründen oft unterbrechen muss, bestätigen 42 % der Beschäftigten.

Relevante Informationen fehlen aus Sicht der Befragten nicht: über 90 % bestätigen das. Das Thema Informationsdefizite stellt dagegen in anderen Befragungen häufig eines der größten Probleme dar.

Abwechslungsreichtum durch die Vielfalt der pädagogischen Arbeit stellt für fast 91 % der Befragten eine deutliche Ressource dar, ein abwechslungsreicher Alltag wird sogar von 94 % der Befragten bewertet.

Dagegen steht eine Belastung durch die unterschiedlichen Aufgaben, die nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit zu erledigen sind: Dieses hat mit 54,5 % die Mehrheit der Beschäftigten so bewertet (vgl. Schaubild 12).

Schaubild 12: Zeitfaktor und Aufgabenvielfalt

Zu diesem Thema wird eine weitere Analyse ggfs. durch Gesundheitszirkel empfohlen.

3.1.4. Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung

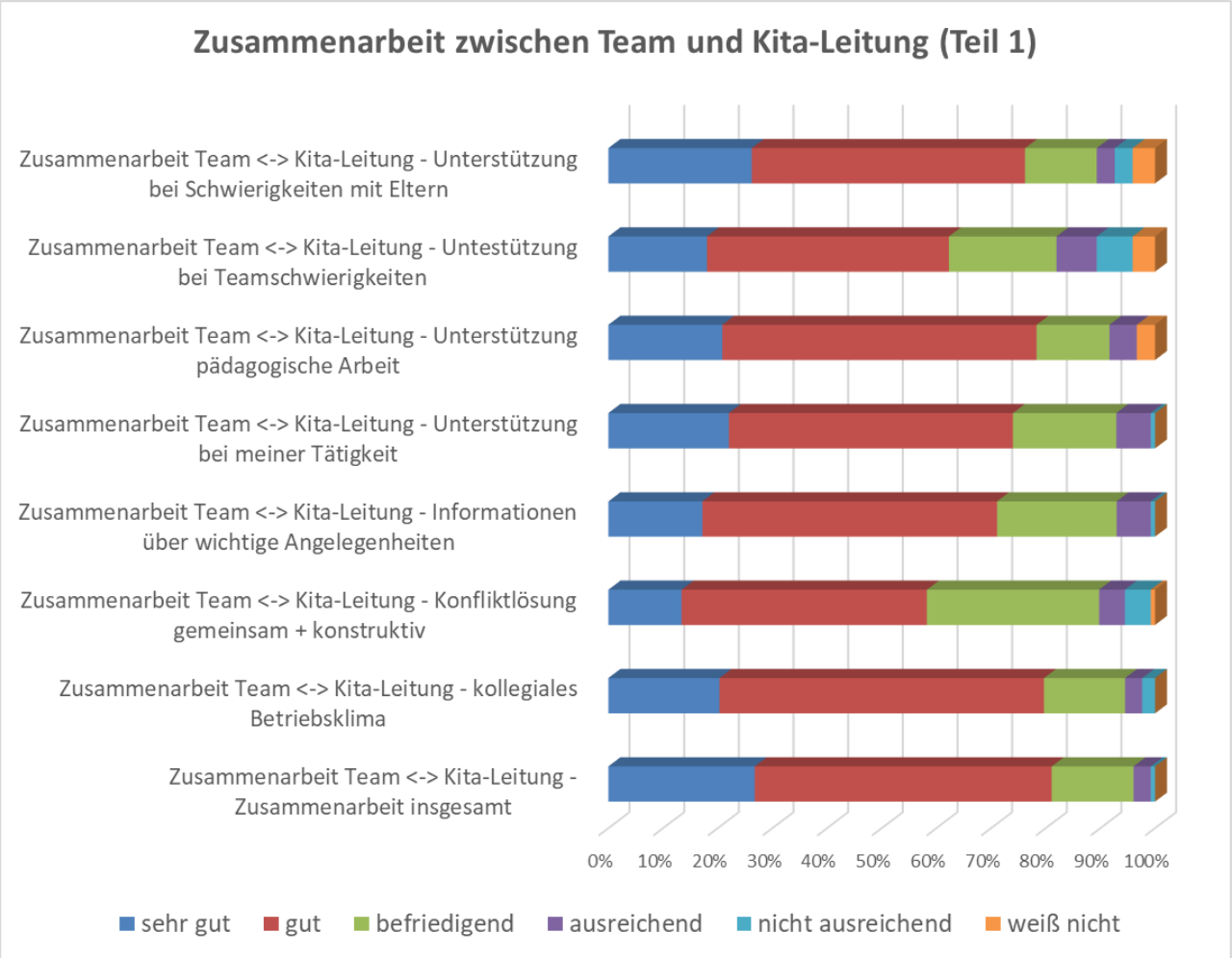


Schaubild 13: Zusammenarbeit zwischen Team und KITA-Leitung

Mit **81,1 % Zustimmung** wurde die Zusammenarbeit zwischen Team und Leitung sehr gut und gut bewertet. Nahezu 80 % (79,7) sehen auch da kollegiale Betriebsklima gut bzw. sehr gut. Beides deutet auf eine gute Führungskultur und die unter Fragenblock 2 bereits festgestellte gute Zusammenarbeit zu Leitung und Team hin.

Dabei ist die Information über wichtige Angelegenheiten für den weit überwiegenden Teil der Befragten gut bis sehr gut (71,1 %). Die Bewertung einer gemeinsamen und konstruktiven Konfliktlösung fällt dagegen in diesem Fragenblock deutlich schlechter aus (57,8 % schätzen das Kriterium als gut/sehr gut ein; fast 10 % sehen dieses nur als ausreichend bzw. nicht ausreichend. Das Thema Konfliktlösung erhält damit in der Zusammenarbeit mit der Leitung die schlechteste Bewertung.

Die Unterstützung der pädagogischen Arbeit findet mit 78,3 % eine gute bis sehr gute Bewertung. Die Frage nach der Unterstützung bei der Tätigkeit allgemein fällt fast genauso gut aus (77 %), das gilt auch für die Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Eltern.

Die Unterstützung durch Leitung bei **Teamschwierigkeiten** finden jedoch nur 62,3 % der Befragten gut bzw. sehr gut.

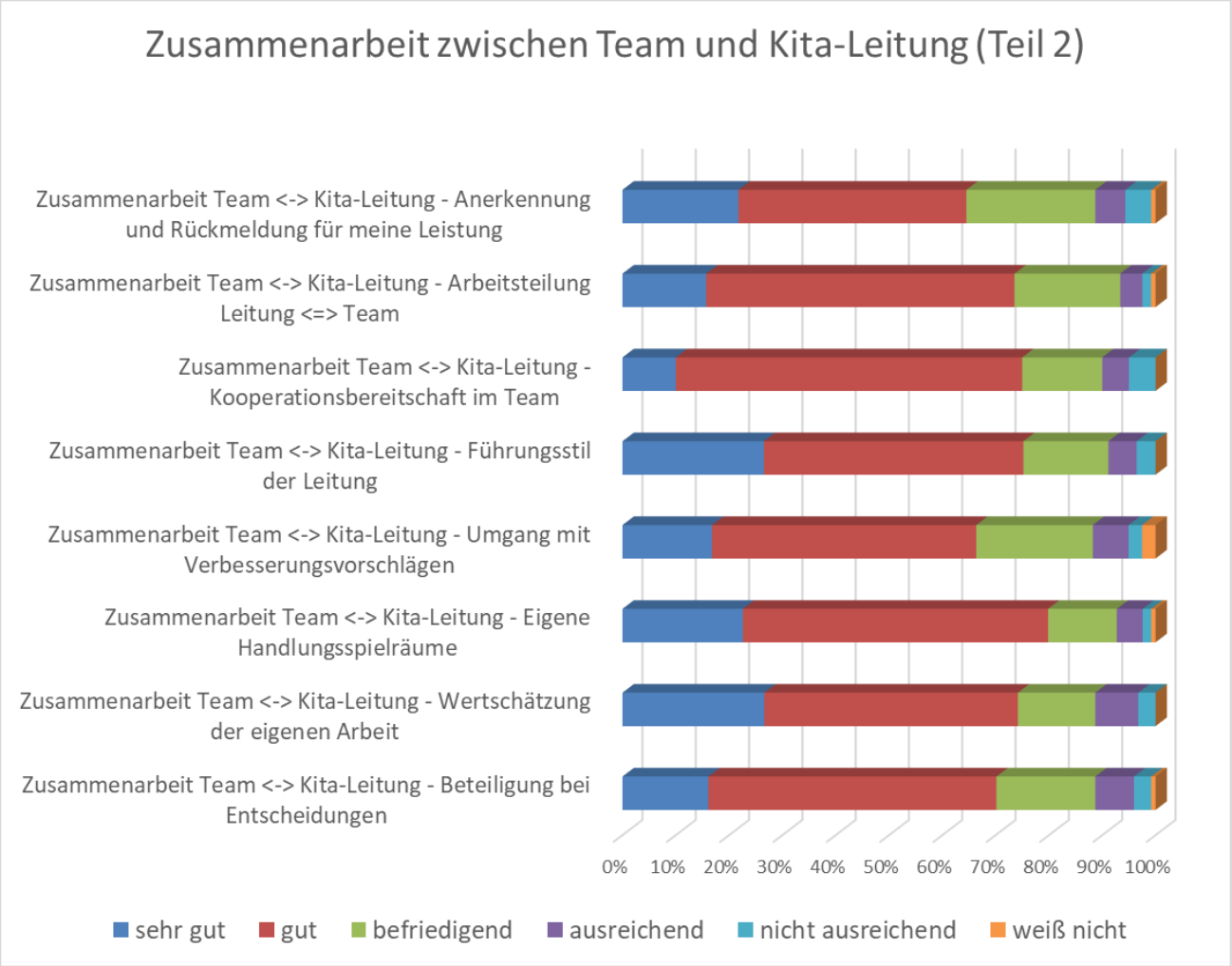


Schaubild 14: Zusammenarbeit zwischen Team und KITA-Leitung (2)

Die Beteiligung bei Entscheidungen wird von 70 % mit sehr gut/gut bewertet.

Hinsichtlich der Wertschätzung der eigenen Arbeit liegt die gute und sehr gute Bewertung bei 74,2 %.
Eigene Handlungsspielräume bewerten 79,9 % als gut bzw. sehr gut. Diese Bewertungen stellen eine wichtige Ressource auch im Vergleich zu anderen Befragungsergebnissen und insbesondere im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dar!

Der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen wird von etwa 66 % positiv gesehen.

Der Führungsstil der Leitung wird von 75 % gut bzw. sehr gut bewertet. Auch hiermit wird wiederum eine gute Führungsarbeit bestätigt (vgl.: Schaubild 15).

Die Leitung selbst beantwortet die Kooperationsbereitschaft des Teams zu 75 % mit sehr gut/ gut.

Die Frage nach der Arbeitsteilung zwischen Leitung und Team wird von 73,6 % der Befragten positiv gesehen.

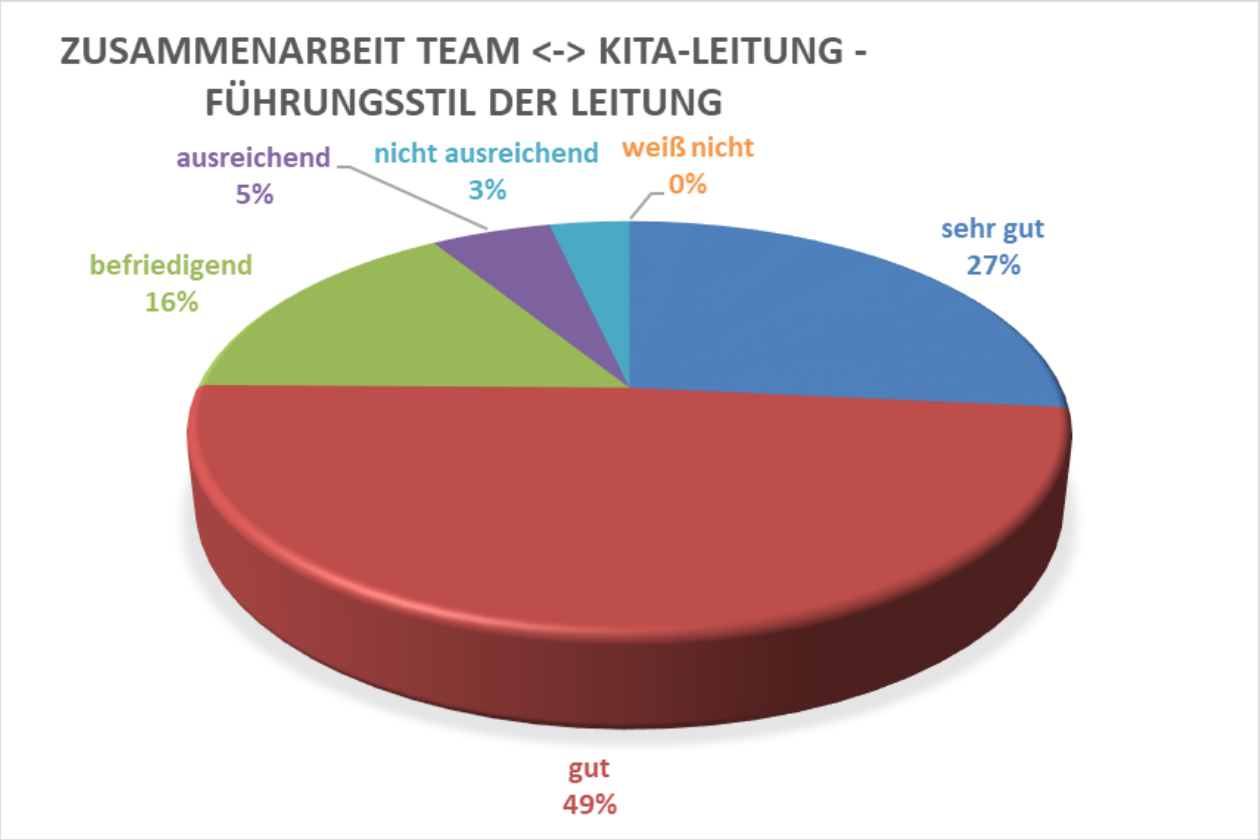


Schaubild 15: Führungsstil der Leitung

Anerkennung und Rückmeldung für die eigene Leistung wird in diesem Fragenblock von 64,5 % der Befragten positiv gesehen.

3.1.5. Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort

Die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort wird folgendermaßen bewertet:

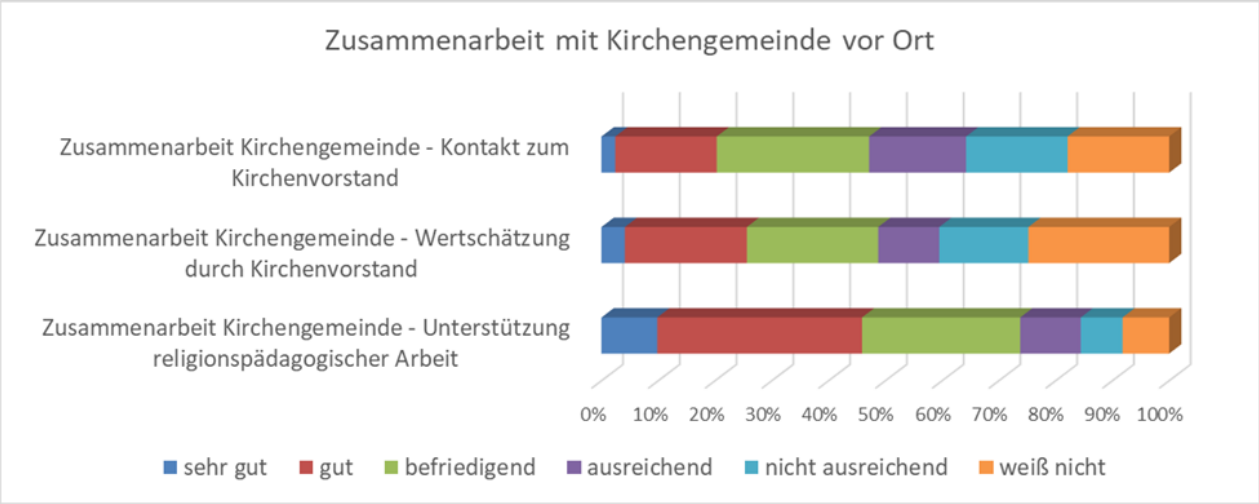


Schaubild 16: Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort

Bei der Unterstützung der religionspädagogischen Arbeit fällt die positive Bewertung (fast 46 % positive Bewertung) deutlich besser aus als die zu den Fragen Wertschätzung der Arbeit und Kontakt zum Kirchenvorstand. Die Wertschätzung bewerten 25,6 % mit gut bzw. sehr gut – dagegen 15,7 % mit nicht ausreichend.

Der Kontakt zum Kirchenvorstand wird von 20,3 % gut bewertet; fast 18 % bewerten diese Fragestellung als nicht ausreichend.

Die hohen Werte zur Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ geben Hinweise darauf, dass für viele die Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand entweder keine Bedeutung hat oder zu wenig transparent ist. Hierzu bedarf es einer weiteren Analyse.

Bewertung der Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand hinsichtlich…..	**Sehr gut/ Gut**	**Befriedigend/ ausreichend**	**Nicht ausreichend**	**Weiß nicht**	**∑ abge-gebenen Stimmen**
…Unterstützung der religionspädagogischen Arbeit	46,0	38,6	7,4	8,2	122
…Wertschätzung der eigenen Arbeit durch Kirchenvorstand	25,6	33,8	15,7	24,8	121
…Kontakt zum Kirchenvorstand	20,3	43,9	17,9	17,9	123

3.1.6. Zusammenarbeit mit dem Träger

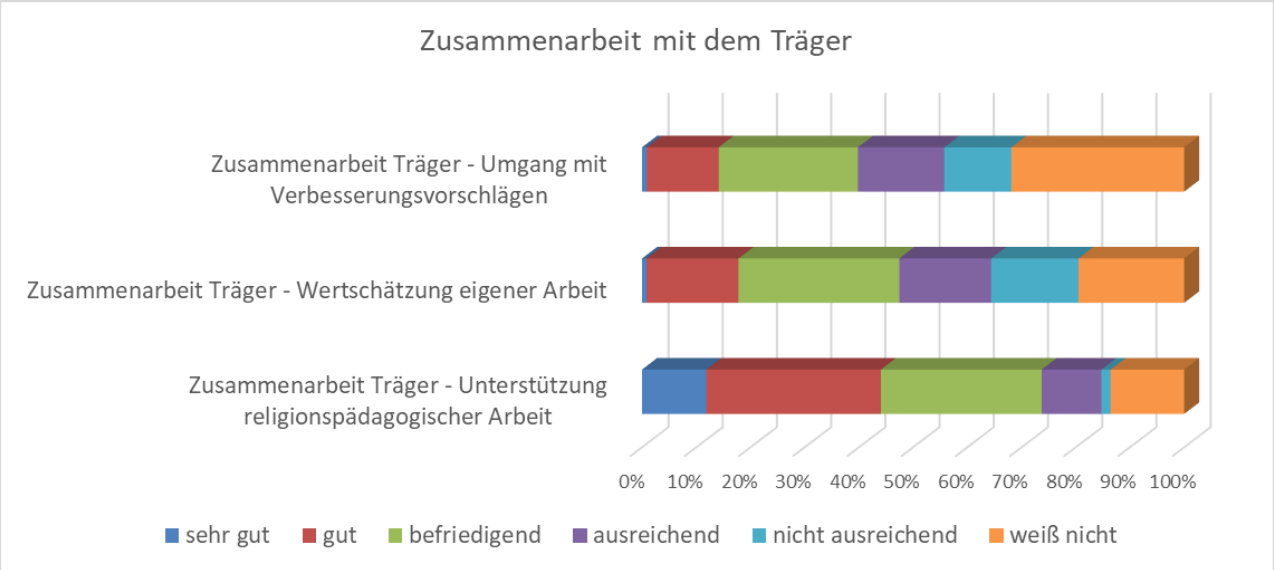


Schaubild 17: Zusammenarbeit mit dem Träger

Auch die Bewertungen der Zusammenarbeit mit dem Träger scheinen wegen der hohen Werte zur Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ auf eine fehlende Transparenz hinzuweisen.

Die Bewertungen zur Zusammenarbeit ergeben folgendes Bild:

Bewertung der Zusammenarbeit mit dem Träger in Bezug auf:	**Sehr gut/ Gut**	**Befriedigend/ ausreichend**	**Nicht ausreichend**	**Weiß nicht**	∑ abge-gebenen Stimmen
Unterstützung der religionspädagogischen Arbeit	44,1	40,3	1,7	13,6	118
Wertschätzung der eigenen Arbeit	17,7	46,6	16,1	19,5	118
Umgang mit Verbesserungs-vorschlägen	14,2	41,6	12,4	31,9	113

3.1.7. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

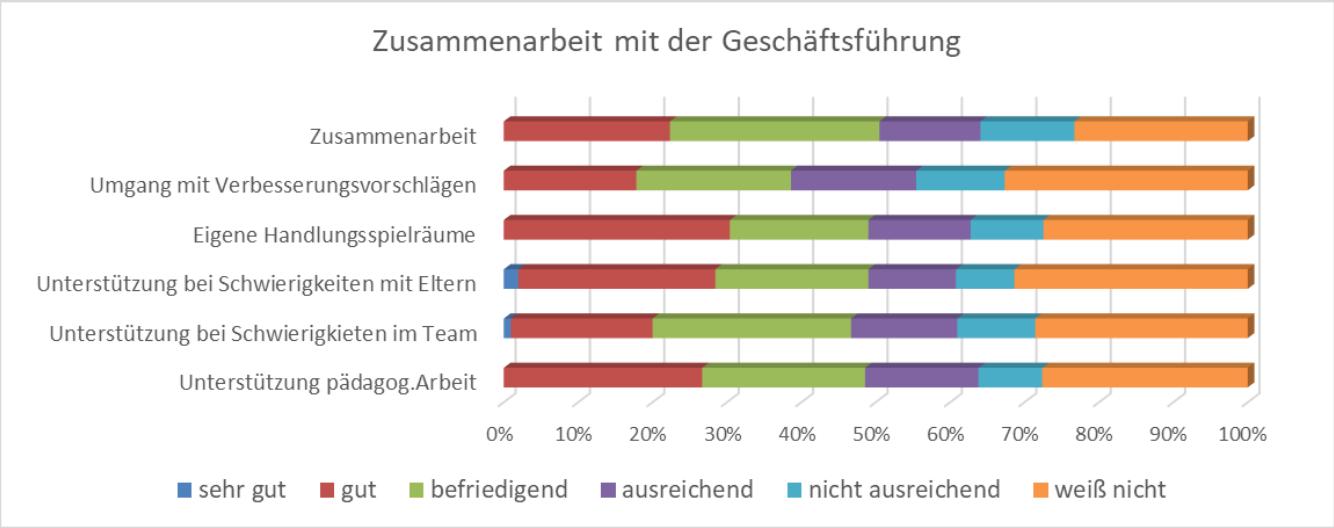


Schaubild 18: Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wird hinsichtlich der Unterstützung der pädagogischen Arbeit mit 26,7 % als gut bewertet. Etwa 24 % finden die Zusammenarbeit hier nur ausreichend bzw. nicht ausreichend.

Die Fragen zur Unterstützung bei Schwierigkeiten im Team bewerten 20 % als gut,
Die Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Eltern erhält mit fast 30 % positiver Antworten eine bessere Bewertung, ebenso wie die eigenen Handlungsspielräume (30,4 % gut).

Der Umgang mit Verbesserungsvorschlägen wird dagegen von 29 % der Befragten nur mit ausreichend oder nicht ausreichend bewertet.

Insgesamt wird die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung von 22,3 % als gut gewertet, von 12,6 % jedoch als nicht ausreichend.

Die hohe Anzahl von Antworten im Bereich „weiß nicht“ deutet auch hier auf Nichtwissen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung oder auf fehlende Transparenz hin. Hier wird eine vertiefte Analyse empfohlen.

3.1.8. Beurteilung weiterer Aspekte

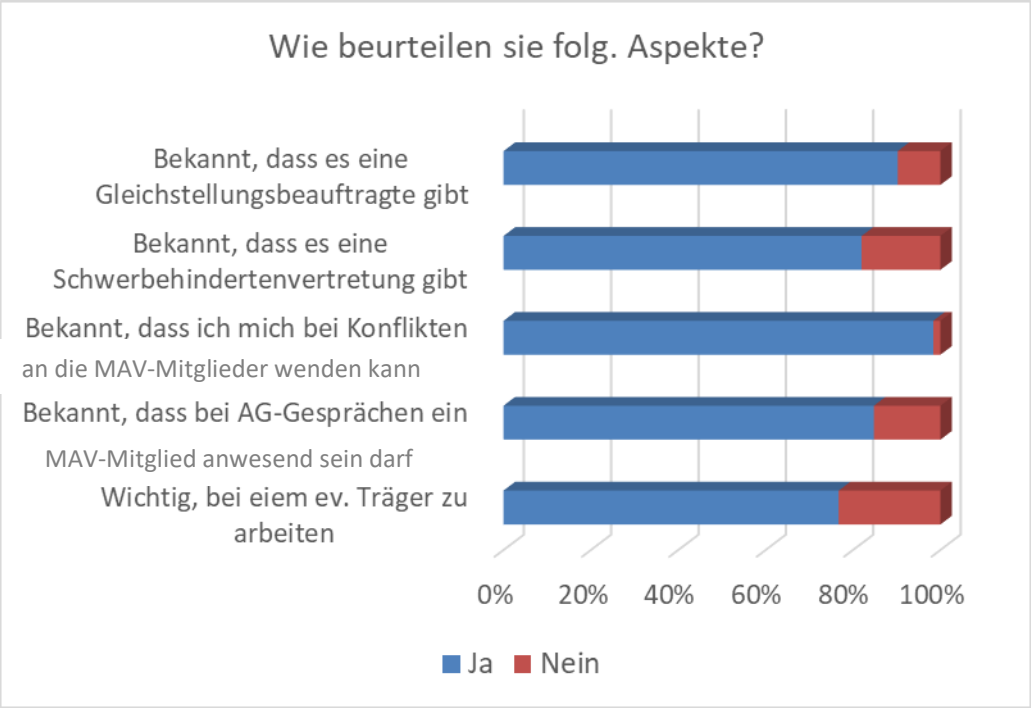


Schaubild 19: Beurteilung weiterer Aspekte

Der Fragenblock zur Bedeutung des Trägers und der Interessenvertretungen lässt Rückschlüsse auf die Identifikation mit dem Träger und die Informationspolitik der Interessenvertretungen zu:

Die Identifikation mit dem Träger erhält eine hohe Zustimmung: Fast 77 % der Befragten (das entspricht einer Anzahl von 89 Beschäftigten) ist es wichtig, bei einem evangelischen Träger zu arbeiten.

Fragestellung:	**Ja** Anzahl	**Ja** v. H.	**Nein** Anzahl	**Nein** v.H.	**Gesamt**
Wichtig, bei einem ev. Träger zu arbeiten	89	76,7%	27	23,3%	116
Bekannt, dass bei AG-Gesprächen ein MV-Mitglied anwesend sein darf	106	84,8%	19	15,2%	125
Bekannt, dass ich mich bei Konflikten an die MV-Mitglieder wenden kann	121	98,4%	2	1,6%	123
Bekannt, dass es eine Schwerbehindertenvertretung gibt	100	82,0%	22	18,0%	122
Bekannt, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte gibt	111	90,2%	12	9,8%	123

Die hohe Quote der Bestätigung zum Bekanntheitsgrad und Aufgabenspektrum von Mitarbeitervertretung, Gleichstellungsbeauftragter und Schwerbehindertenvertretung (82 bis 98,4 %) gibt Hinweise auf eine gute und umfassende Informationspolitik und Präsenz der Mitglieder der Interessenvertretungen..

3.1.9. Psychische Belastungen

Die in Kap. 1.4 genannten Felder der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurden im Themenfeld Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben fast ausschließlich positiv bewertet, Handlungsbedarf ergibt sich in den Themen Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung. Die Bewertung wird im Kapitel 5.2. ausführlich dargestellt.

4. Die Ergebnisse der offenen Fragen

4.1. Besondere Belastungen

Auf die Fragestellung: „Für mich ist ganz besonders belastend und oben noch nicht aufgeführt“ erhielten wir die folgenden Antworten:

Als besondere Belastung wird die **Unsicherheit unter Corona-Bedingungen** genannt. Dieses gilt auch für Unsicherheiten nach der Krise. Einige Fragebögen enthalten dazu auch den Hinweis, dass sich die Antworten auf die Zeit *vor „Corona“* beziehen. Begründet wird der Punkt mit der höheren Belastung durch die Coronakrise und fehlenden einheitlichen Regelungen zum Umgang mit Corona (Hygiene, Corona Test usw.).
Die Mitarbeitenden stellen fest, dass durch die Krise gerade jetzt Defizite transparent werden, wie zum Beispiel: Fehlende Information und Unterstützung.
Im Hinblick auf die Corona-Situation werden als Belastungen genannt:

- → Schutz vor dem Virus,
- → das unzureichende Krisenmanagement und der
- → Umgang mit Risikopatienten.

Die größten Belastungen in diesem offenen Fragenteil werden zu den Themen **Lärm und räumliche Ausstattung** gesehen: Insbesondere Schallschutz, Hitze und fehlende Erzieherinnenstühle sind das Problem. Einige der räumlichen Probleme (Renovierungsthemen) müssen jedoch einrichtungsbezogen bewertet werden.

Weitere Themen sind: **Rückenbelastung und fehlende Technik**, wie PC, Internet, Home-Office-Ausstattung und die Parkplatznot. Letzteres bezieht sich allerdings wohl nur auf eine Einrichtung.

Insgesamt korrespondieren diese Themen mit den Studien aus dem Bereich der Kita-Forschung. Daher ist es nicht verwunderlich, dass nach wie vor Lärm und der daraus resultierende Stress die größten Belastungen darstellen.

Deutliche Hinweise ergeben sich auch in Bezug auf mangelnde Wertschätzung:
Ein nicht zu unterschätzendes Thema ist **die fehlende Wertschätzung durch Träger, Verwaltung und Öffentlichkeit**. Hier werden klare Strukturen gefordert, die fehlende

Unterstützung und fehlende Sicherheit und Transparenz werden bemängelt. Weitere Kritikpunkte sind die Bezahlung und die fehlende Präsenz der pädagogischen Leitung.

In diesen Themenkreis gehört auch das Thema **Führung und Vertrauen.** Die Kritik der Mitarbeitenden bezieht sich auf das Fehlen von:

- respektvollem Umgang,
- Einhaltung von Zusagen,
- Transparenz,
- Unterstützung und
- Rückhalt bei Konflikten, sowie
- einen „gefühlten Zuständigkeitswirrwarr“ auf Ebene des Managements.

Mit dem Problem der **Gruppengröße und des Personalschlüssels** sind viele Nennungen verbunden, die sich auch auf fehlende Vertretungsregelungen und Vorschläge zum Einsatz von Springerkräften beziehen.
Desweiteren wird die Mischung der Gruppen im Hinblick auf die Zuordnung von Kindern mit Migrationshintergrund kritisiert.

Der **Umgang im Team** wird als Problem nicht nur unter diesem Punkt, sondern auch bei den Anregungen für ein gesundes Arbeiten genannt. Probleme im Team werden mit fehlender bzw. schlechter Kommunikation, fehlender Einarbeitung und fehlender Offenheit begründet. Die Mitarbeitenden wünschen sich ein stärkeres Miteinander und weniger Spannungen im Team.

Hohe Anforderungen werden zum Beispiel mit der Stundenzahl und der fehlenden Rücksichtnahme auf Ältere in einigen Nennungen begründet.

Ein weiterer Punkt ist das **Anspruchsverhalten der Eltern,** welches wider Erwarten nur mit zwei Nennungen unter dem Thema Belastungen vertreten ist.

4.2. Anregungen und Verbesserungsvorschläge

Mit der Fragestellung: „Welchen dringlichen Handlungsbedarf sehen Sie für sich und den gesamten Betrieb?“ wurden die folgenden Anregungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Qualifizierung und zu weiteren gesundheitlich relevanten Arbeitsbedingungen gegeben:

4.2.1. Anregungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Schulungen zu Bewegung und Entspannung, Rückenschule, ergonomische Möbel) aber auch Wertschätzung durch Teamangebote werden hier genannt.
Die Anregungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden im Folgenden in einer Prioritätenliste nach Nennungen aufgeführt:

1. Gesundheitsförderungsangebote wie Physiotherapie und Gesundheits-Checks
2. Rückenschule
3. Erzieherinnenstühle
4. Lärm- und Gehörschutz
5. Raumluftmessungen
6. Entspannung und Yoga
7. Fitness-Sport

8. Ernährungsberatung
9. Hanse fit
10. Gesundheitskonzept und Gesundheitsmanagement aufbauen
11. Einsatz mobiler Masseure
12. Stressbewältigung
13. Hygieneregelungen
14. Demografiemanagement
15. Betriebsausflug

Der Vorschlag, einmal im Jahr einen Betriebsausflug zu organisieren, bezieht sich weniger auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz als vielmehr auf das Thema fehlende Wertschätzung seitens des Trägers, der Öffentlichkeit und der Verwaltung.

4.2.2. Anregungen zur eigenen Qualifizierung

Der Fortbildungsbedarf wird hier deutlich reklamiert; dieser sollte jedoch zielgerichteter geplant werden. Im Einzelnen wünschen sich die Mitarbeitenden vermehrt bedarfsgerechte Angebote, die regelmäßig stattfinden können und die eigenen Stärken berücksichtigen. Einzelne Themenwünsche sind:

- → Gesprächsführung,
- → systemische Kompetenzen,
- → Fortbildungen in Loccum nicht nur für Leitungskräfte,
- → Fortbildung für Mitarbeiter im Hort,
- → PC Schulungen und Schulungen zum Umgang mit Medien,
- → Fortbildung zum staatlich anerkannten Erzieher und Erzieherin Fortbildung zur heilpädagogischen Fachkraft,
- → Kleinkinderpädagogik
- → Fortbildung zu Partizipation, Migration und Religionspädagogik
- → Fortsetzung der Supervision,
- → Stressbewältigung,
- → Fortbildungen für Quereinsteiger.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Fortbildungswünsche ernst genommen werden sollten und dass ein Arbeitsaustausch im Zusammenhang wichtig sei. Eine breitere Vielfalt der Anbieter mit Wahlmöglichkeiten der Bildungsträger wird gewünscht. Darüber hinaus gibt es auch einige Nennungen mit großer Zufriedenheit zum Fortbildungsangebot.

4.2.3. Anregungen zur gesunden und erfolgreichen Arbeit

Ein wertschätzender Umgang im Team – wie auch bereits unter Punkt 4.1. – besondere Belastungen genannt – steht im Vordergrund der Nennungen. Auch die Wertschätzung der Arbeit und Anerkennung seitens des Trägers wird hier nochmals reklamiert.
Einen weiteren Schwerpunkt bildet das Thema Arbeitszeit mit Ideen zu regelmäßiger Tagesarbeitszeit, Freistellung der Kita-Leitung ohne Gruppenzeit und Arbeitszeitmodellen für die Ferienbetreuung.

Weitere Verbesserungsideen sind:

→ Verbesserung der Arbeitsabläufe,
→ Klare Strukturen im Kirchenamt,
→ eine bessere Urlaubsplanung,
→ flexiblere Gestaltung von Vorbereitungszeiten, zum Beispiel auch im Home-Office,
→ ergonomische Ausstattung und Lärmschutz (wie bereits unter 4.2.1.),
→ Verkleinerung der Gruppengröße,
→ Springerkräfte,
→ mehr Unterstützung durch die pädagogische Leitung,
→ Pausenräume und Ruhezeiten ohne Störungen,
→ Internet und
→ Hygieneartikel,
→ Gesundheitsmanagement und Unterstützung durch den Träger,
→ Verbindliche Aussagen des Trägers, die allen Mitarbeitenden Sicherheit und Verlässlichkeit geben,
→ mehr Rückhalt in Konfliktsituationen,
→ ausreichend qualifiziertes Personal

genannt.

Auch hier gab es einige positive Meinungen:

→ „Ich bin im Grunde sehr zufrieden mit meiner Arbeit und den Bedingungen“.

5 Zusammenfassende Bewertung

5.1. Vorschläge für die Maßnahmenplanung

Bei der Auswertung der offenen Fragen wurden als **besondere Belastungen** und Anregungen zur gesunden Arbeit mehrfach die Themen:

- wertschätzender Umgang im Team
- Wertschätzung und Anerkennung seitens des Trägers
- Führung und Vertrauen
- Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe
- Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice

genannt.

Bei den Anregungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen

- Gesundheitsförderungsangebote wie Physiotherapie und Gesundheits-Checks und Rückenschule sowie
- die Ergonomie mit dem Wunsch nach Erzieherinnenstühlen an erster Stelle.

Aus den Verbesserungsvorschlägen lassen sich Themen, die im Arbeits- und Gesundheitsschutzkreis vordringlich erörtert werden sollten, ableiten:

1. Maßnahmen zur Teambildung
2. Möglichkeiten, wie von Trägerseite eine stärkere Verbindung zur Basis hergestellt werden kann
3. Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie

Zum Qualifizierungsthema wird die Erstellung eines Fortbildungskonzepts nach Bildungsbedarfsanalyse mit den vorrangigen Themen aus Kapitel 4.2.2. empfohlen.

5.2. Auswertung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

	Themenfeld	Thema der Fragestellung	Ergebnis positiv	Ergebnis negativ
1	**Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsaufgaben**			
1.1	Vollständigkeit der Aufgabe			
1.2	Handlungsspielraum	Eigene Handlungsspielräume sind vorhanden	79,9 %	
1.3	Abwechslungsreichtum	Vielfalt der Aufgaben sorgt für Abwechslung	91 %	
1.4	Information und Kommunikation	Relevante Informationen sind für die Ausübung der Tätigkeit vorhanden	90 %	
1.5	Verantwortung	Selbstständig planen	97,8 %	
1.6	Qualifikation	Sind Sie für das, was Sie tun ausreichend qualifiziert?	97 %	
1.7	Gefühle und Emotionen bei der Arbeit	Umgang mit emotional belastenden Situationen	81%	
2	**Arbeitsorganisation**			
2.1	Arbeitszeit	Gute Gestaltung der Arbeitszeit	90 %	
2.2	Arbeitsablauf	Häufige Unterbrechungen meiner Tätigkeit aus verschiedenen Gründen		42 %
2.3	Kooperation	Unterstützung bei meiner Arbeit	77 %	
2.4	Aufgabenvielfalt und Zeit	Viele unterschiedliche Aufgaben lassen sich nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen		55 %
3	**Soziale Beziehungen[3] / Betriebsklima**			
3.1	Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen	Zusammenarbeit mit Kolleg*innen Kollegiales Betriebsklima	94,4 % 79,7 %	
3.2	soziale Beziehungen zu Vorgesetzten	Auf Vorgesetzte kann ich mich verlassen	89 %	
		Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	83 %	
		Erhalt von Anerkennung und Rückmeldung	65 %	
		Gemeinsame und konstruktive Konfliktlösungen		Zustimmung 57,8 %
		Unterstützung bei Teamschwierigkeiten		Zustimmung 62,3 %
		Unterstützung der pädagog. Arbeit[4]	78,3 %	
4	**Arbeitsumgebung**			
4.1	Physikalische und chemische Faktoren	Belastung durch Lärm Beleuchtung Raumklima	 16 % 25 %	56 %
4.2	physische Faktoren	Ergonomische Bedingungen		43%
4.3	Arbeitsplatzgestaltung	Belastende Körperhaltungen		59 %
4.4	Arbeitsmittel	Ausreichende Arbeitsmittel	67 %	
5	**Neue Arbeitsformen**			
5.1	Entgrenzung der Arbeit	Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	87 %	
5.2	Abweichungen vom „Normalarbeitsverhältnis“.			

[3] Bewertung erfolgte in der Zusammenarbeit Team und Kita-Leitung
[4] Siehe Fußnote 3

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbschG erfordert eine zielgerichtete Maßnahmenplanung einschl. Wirksamkeitskontrolle. Die weiteren Schritte können im Rahmen des Befragungsprojekts mit bearbeitet werden, müssen jedoch als Maßnahmen entsprechend dokumentiert und evaluiert werden.

Es wird daher angeregt, die Auswertung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Bereichen mit Handlungsbedarf:

→ **Arbeitsorganisation**
→ **Soziale Beziehungen**
→ **Arbeitsumgebung**

in die weitere Analyse und Maßnahmenplanung im Rahmen des Gesundheitsmanagements zu integrieren.

5.3. Empfehlungen aufgrund der Gesamtergebnisse der Befragung:

Es werden Empfehlungen – falls nicht bereits eingeführt bzw. umgesetzt – zu den folgenden Schwerpunktthemen gegeben:

1. Lärm und Ergonomie:

Ausstattungsthemen sollten einrichtungsbezogen analysiert werden, dieses bezieht sich insbesondere auf das Mobiliar und die technische Ausstattung bzw. Renovierungsthemen in bestimmten Einrichtungen.

2. Aufgaben und Strukturen

Es wird empfohlen, im Arbeits- und Gesundheitsschutzkreis Maßnahmen für eine bessere Präsenz des Trägers und Transparenz von Aufgaben und Strukturen zu entwickeln und hierbei auf Ideen und Vorschläge aus Gesundheitszirkeln aufzubauen. Regelmäßige Teamsitzungen mit Trägervertretungen und eine fachliche Diskussion zur Weiterentwicklung könnten die Identifikation mit dem Träger und mit dem Profil des Kirchenkreises stärken.

3. Das Schwerpunktthema Führung und Vertrauen

Das Thema Führung sollte ebenfalls im Hinblick auf Grundsätze zu Vertretungsregelungen, Zuständigkeiten, Konsequenz und Verbindlichkeit sowie den Umgang mit Konflikten bearbeitet werden.
Hierzu könnten Führungsgrundsätze entwickelt werden.

4. Coronakrise

Die genannten Unsicherheiten in der Coronakrise sind ein Ansatzpunkt für die Stärkung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements als Teil des QMSK: Es wird empfohlen, die Pandemie zum Anlass zu nehmen, um ein funktionierendes

Krisenmanagement aufzubauen und das Betriebliche Gesundheitsmanagement systematisch aus- bzw. aufzubauen.

Ein besonderer Schwerpunkt könnte auch die Besprechungs- und Kommunikationsstruktur für die Arbeit im Home Office sein.
Hierbei könnten Gesundheitszirkel mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Einrichtungen einen wesentlichen Beitrag zur Analyse und zur Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen leisten.

5. Teamentwicklung

Das Thema Teamentwicklung steht zwar im systematischen Fragenblock nicht im Vordergrund; erhält jedoch durch die Antworten zu den offenen Fragestellungen eine zunehmende Bedeutung.

Obwohl die Bewertungen zur Beziehung zu Teamkolleg*innen mit hoher Zustimmung gut ausgefallen sind, werden im offenen Fragenteil zahlreiche Probleme im Team genannt, die sich auf Kommunikation, Konfliktmanagement und ein besseres Miteinander beziehen.
Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden hier Teamentwicklungsmaßnahmen mit Diagnose-Workshops in einzelnen Einrichtungen vorgeschlagen. Je nach Schwerpunktsetzung sollte darauf aufbauend ein Handlungskonzept bei Teamkonflikten erstellt werden. Für den Teamentwicklungsprozess könnten Studientage genutzt werden.

6. Arbeitsorganisation und Einsatzplanung

Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Arbeitsorganisation mit Blick auf die Vielfalt der Aufgaben, den Zeitfaktor und die belastenden Unterbrechungen bei der Arbeit. Eine Aufgabenkritik mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung wird daher empfohlen.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Rahmen der Verhaltensprävention ist eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Auswahl von Gesundheitskursen sinnvoll: Rückenschule, Ernährung, Stressreduktion und Fitness im Team (s. Punkt 4.2.1.).

8. Maßnahmenplanungen und Wirksamkeitsprüfungen aufgrund der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die ermittelten psychischen Belastungen sollten nach Bewertung durch den Arbeits- und Gesundheitsschutzkreis einer Maßnahmenplanung zugeführt werden und jährlich bzw. spätestens Ende 2022 im Rahmen einer Gesamtevaluation auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Verzeichnis der Abbildungen

1. Der Zeitplan
2. Gesamtzufriedenheit
3. Anerkennung für die Arbeitsleistung
4. Betriebsklima
5. Arbeitsbedingungen allgemein
6. Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit (1)
7. Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit (2)
8. Belastungssituation in der Kita (1)
9. Belastungssituation durch Lärm
10. Belastungssituation durch krankheitsbedingte Abwesenheit
11. Belastungssituation in der Kita (2)
12. Zeitfaktor und Aufgabenvielfalt
13. Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung (1)
14. Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung (2)
15. Führungsstil der Leitung
16. Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort
17. Zusammenarbeit mit dem Träger
18. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung
19. Beurteilung weiterer Aspekte

Der Fragebogen

1. Arbeitsbedingungen allgemein

Wie beurteilen Sie die Arbeitsbedingungen in Ihrer Einrichtung?	Beurteilung der momentanen Situation					
	sehr gut	gut	befriedigend	ausreichend	nicht ausreichend	weiß nicht
Betriebsklima						
Fortbildungsmöglichkeiten						
Gesetzlich geregelte Verfügungszeiten						
Mitarbeiterbeteiligung						
Umgang mit (internen) Beschwerden						
Arbeitsmittel stehen ausreichend zur Verfügung						
Arbeitsbedingungen						

2. Arbeitsorganisation und Zufriedenheit

Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Arbeitssituation ?	Beurteilung der momentanen Situation				
	Nein gar nicht	Eher nein	Eher ja	Ja, genau	Weiß nicht
In meiner Einrichtung habe ich Einfluss auf die Arbeitsmenge					
In meiner Einrichtung kann ich meine Arbeit weitgehend selbstständig planen und einteilen					
In meiner Einrichtung habe ich Einfluss auf die Arbeitszeiten					
Die derzeitige Arbeitszeitorganisation belastet mich					
Ich habe gesundheitliche Beschwerden, *(z.B.: Magenschmerzen, Herz- und Kreislaufbeschwerden, Rückenschmerzen, psychische Beschwerden)* die ich auf meine Arbeit zurückführe					
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen					
Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen					
Ich bin für meine Aufgaben ausreichend qualifiziert					
Ich habe bereichernde Beziehungen zu meinen Teamkolleg*innen					
Ich sehe einen Sinn in meiner Tätigkeit					

Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Arbeitssituation?	Beurteilung der momentanen Situation				
	Nein gar nicht	Eher nein	Eher ja	Ja, genau	Weiß nicht
Meine Arbeit macht mich stolz					
Ich kann mich auf meine Vorgesetzten verlassen					
Meine Ideen und Vorschläge werden wertgeschätzt					
Meine Arbeit wird entsprechend ihrer Qualität und Wichtigkeit bezahlt					
Meine Arbeit ist ein wichtiger Teil meines Lebens, der mir Spaß macht					
Ich gehe jeden Tag mit Freude zur Arbeit					
Die Gestaltung meiner Arbeitszeit ist gut					
Ich bin zufrieden mit den Schließzeiten im Sommer					

3. Belastungssituation in meiner Kita:

Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Arbeitssituation?	Beurteilung der momentanen Situation				
	Nein gar nicht	**Eher nein**	**Eher ja**	**Ja, genau**	**Weiß nicht**
Es gibt Probleme wegen Personalwechsel					
Es gibt Probleme wegen krankheitsbedingter Abwesenheit					
Die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen ist belastet					
Die Zusammenarbeit mit der/dem Vorgesetzten ist belastet					
Die Zusammenarbeit mit Besuchern, Eltern, Kindern ist belastet					
Ich bin belastet durch Lärm					
Ich bin belastet durch schlechte Beleuchtung					
Ich bin belastet durch schlechtes Raumklima					
Ich bin belastet durch schlechte ergonomische Bedingungen (z.B.: Stühle, Tische, Büromöbel, usw.)					
Die vielen unterschiedlichen Aufgaben lassen sich kaum in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen					
Die Vielfalt in meiner Tätigkeit sorgt für einen abwechslungsreichen Alltag					
Die Vielfalt der pädagogischen Arbeit sorgt für einen abwechslungsreichen Alltag					
Für die Ausübung meiner Tätigkeit sind die relevanten Informationen vorhanden					
Ich muss meine Tätigkeit aus verschiedenen Gründen oft unterbrechen (z.B. Telefonate, um Kolleg*innen zu helfen etc.)					
Ich muss bei meiner Tätigkeit häufig eine Körperhaltung einnehmen, die mich belastet					
Mit emotional belastenden Situationen kann ich gut umgehen					
Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist gut gesichert					

4. Zusammenarbeit zwischen Team und Kita-Leitung

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit zwischen dem Team und der Kita-Leitung? Beantworten Sie diese Fragen bitte aus Ihrer jeweiligen Perspektive: als Leitung z.B. im Hinblick darauf, wie Sie vom Team unterstützt/informiert werden, als Team-Mitglied im Hinblick darauf, wie Sie von der Leitung	**Beurteilung der momentanen Situation**					
	sehr gut	**gut**	**befriedigend**	**ausreichend**	**nicht ausreichend**	**weiß nicht**
Zusammenarbeit Team/Leitung insgesamt						
Wir haben ein kollegiales Betriebsklima						
Konflikte lösen wir gemeinsam und konstruktiv						
Information über wichtige Angelegenheiten						
Unterstützung bei meiner Tätigkeit						
Unterstützung der pädagogischen Arbeit						
Unterstützung bei Schwierigkeiten im Team						
Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Eltern						
Beteiligung bei Entscheidungen						
Wertschätzung der eigenen Arbeit						
Eigene Handlungsspielräume						
Umgang mit Verbesserungsvorschlägen						
Frage an das **Team**[5]: Wie ist der Führungsstil der Leitung?						
Frage an **Leitung**[6]: wie ist die Kooperationsbereitschaft im Team?						
Wie bewerten Sie die Arbeitsteilung Leitung – Team						
Ich erhalte Anerkennung und Rückmeldung für meine Leistung						

5. Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde vor Ort

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Kirchengemeinde vor Ort zu folgenden Themen?	**Beurteilung der momentanen Situation**					
	sehr gut	**gut**	**befriedigend**	**ausreichend**	**nicht ausreichend**	**weiß nicht**
Unterstützung der religionspädagogischen Arbeit						
Wertschätzung der eigenen Arbeit durch den Kirchenvorstand						
Wie empfinden Sie den Kontakt zum Kirchenvorstand?						

[5] Hier antworten ausschließlich Teammitglieder ohne Leitungsverantwortung
[6] Hierzu antworten bitte ausschließlich die Leitungskräfte

6. **Zusammenarbeit mit dem Träger** (Ev.-Luth. Kirchenkreis Neustadt Wunstorf)

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrem Träger hinsichtlich folgender Themen?	**Beurteilung der momentanen Situation**					
	sehr gut	**gut**	**befriedigend**	**ausreichend**	**nicht ausreichend**	**weiß nicht**
Unterstützung der religionspädagogischen Arbeit						
Wertschätzung der eigenen Arbeit durch Träger						
Umgang mit Verbesserungsvorschlägen						

7. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung
(pädagogische und betriebswirtschaftliche Leitung)

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung hinsichtlich folgender Themen?	**Beurteilung der momentanen Situation**					
	sehr gut	**gut**	**befriedigend**	**ausreichend**	**nicht ausreichend**	**weiß nicht**
Unterstützung der pädagogischen Arbeit						
Unterstützung bei Schwierigkeiten im Team						
Unterstützung bei Schwierigkeiten mit Eltern						
Eigene Handlungsspielräume						
Umgang mit Verbesserungsvorschlägen						
Zusammenarbeit						

Wie beurteilen Sie folgende Aspekte?	**Ja**	**Nein**
Mir ist es wichtig, bei einem evangelischen Träger zu arbeiten		
Mir ist bekannt, dass mich bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Mitglied der Mitarbeitervertretung begleiten darf		
Mir ist bekannt, dass ich mich bei Konflikten am Arbeitsplatz vertrauensvoll an die Mitarbeitervertretung wenden kann		
Mir ist bekannt, dass es eine Schwerbehindertenvertretung im Kirchenkreis gibt		
Mir ist bekannt, dass es eine Gleichstellungsbeauftragte im Kirchenkreis gibt		

8. Besondere Belastungen

Für mich ist ganz besonders belastend (und oben noch gar nicht aufgeführt):

……

……

9. Gesamtzufriedenheit

Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit unter

Berücksichtigung aller Umstände?

☐ sehr zufrieden

☐ zufrieden

☐ unzufrieden

☐ sehr unzufrieden

10. Anregungen und Verbesserungsvorschläge

Welchen dringlichen Handlungsbedarf sehen Sie für sich und den gesamten Betrieb?

a) Zum Arbeits-und Gesundheitsschutz

……

……

b) Zur eigenen Qualifizierung

……

……

c) Was brauchen Sie noch, um gesund und erfolgreich arbeiten zu können?

……..

……..

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit.