

Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Fakultät Life Sciences
Studiengang Health Sciences

Gesundheitsauswirkungen des Setting-Ansatzes in Kitas:
Der Einfluss eines Hamburger Modellprojektes auf die
MitarbeiterInnenzufriedenheit und -gesundheit

Bachelorarbeit

Tag der Abgabe: 27.07.2009

Vorgelegt von: Sandra Richter

Betreuende Prüfende: Prof. Dr. Christine Färber

Zweiter Prüfer: Thomas Kliche

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	IV
1 EINLEITUNG	6
2 FORSCHUNGSSTAND	7
3 „KITAS FIT FÜR DIE ZUKUNFT“- DAS MODELLPROJEKT	9
4 VORGEHEN	10
4.1 EINGESETZTES INSTRUMENT: FRAGEBOGEN	10
4.2 VERANKERUNGSWERTE	12
4.3 AUSWERTUNG.....	13
4.3.1 <i>Plausibilität</i>	13
4.3.2 <i>Skalenbildung</i>	13
4.3.3 <i>Umkodierung von kategorialen Variablen</i>	13
4.3.4 <i>Beurteilung der Signifikanz</i>	14
5 RÜCKLAUF	15
6 STICHPROBENBESCHREIBUNG	16
7 ERGEBNISSE DER EINGANGSBEFragung IM VERGLEICH ZU DEN REFERENZWERTEN	18
7.1 MITARBEITER/-INNENZUFRIEDENHEIT	18
7.2 MITARBEITER/-INNENGESUNDHEIT	20
7.2.1 <i>Subjektive Gesundheit</i>	20
7.2.2 <i>Gesundheitliche Beschwerden der Mitarbeiter/-innen</i>	20
7.2.3 <i>Krankheitsbedingte Fehltage der Mitarbeiter/-innen</i>	24
7.2.4 <i>Die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen</i>	24
7.3 FAZIT	25
8 VERÄNDERUNGEN IM PROJEKTVERLAUF	26
8.1 MITARBEITER/-INNENZUFRIEDENHEIT	26
8.2 MITARBEITER/-INNENGESUNDHEIT	30
8.2.1 <i>Subjektive Gesundheit</i>	30
8.2.2 <i>Gesundheitliche Beschwerden der Mitarbeiter/-innen</i>	30
8.2.3 <i>Krankheitsbedingte Fehltage der Mitarbeiter/-innen</i>	34
8.2.4 <i>Gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen</i>	35
8.3 FAZIT	35
9 DISKUSSION	37
10 FAZIT	38
11 LITERATURVERZEICHNIS	39
12 EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	41
13 ANHANG	42
FRAGEBOGEN FÜR DIE MITARBEITER/-INNEN (T1).....	42
FRAGEBOGEN FÜR DIE MITARBEITER/-INNEN (T2).....	45

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Aufbau und Inhalt des Fragebogens für die Mitarbeiter/-innen</i>	11
<i>Tabelle 2: Mitarbeiter/-innenbefragung - Quellen der Referenzwerte</i>	12
<i>Tabelle 3: Umkodierung der kategorialen Variablen</i>	13
<i>Tabelle 4: Rücklauf der Mitarbeiter/-innen -Fragebögen</i>	15
<i>Tabelle 5: Soziodemographische Daten der Mitarbeiter/-innen</i>	16
<i>Tabelle 6: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn</i>	19
<i>Tabelle 7: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn</i>	20
<i>Tabelle 8: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn (insgesamt)</i>	21
<i>Tabelle 9: Häufigkeiten der einzelnen Beschwerden zu Projektbeginn</i>	22
<i>Tabelle 10: Gar keine arbeitsbezogene Beschwerden zu Projektbeginn</i>	23
<i>Tabelle 11: Krankheitsbedingte Fehltag e zu Projektbeginn</i>	24
<i>Tabelle 12: Gesundheitsbezogene Lebensqualität zu Projektbeginn</i>	24
<i>Tabelle 13: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende</i>	27
<i>Tabelle 14: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	28
<i>Tabelle 15: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende</i>	30
<i>Tabelle 16: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	30
<i>Tabelle 17: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn und -ende (insgesamt)</i>	31
<i>Tabelle 18: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	31
<i>Tabelle 19: Häufigkeiten der einzelnen Beschwerden zu Projektbeginn und -ende</i>	32
<i>Tabelle 20: Gar keine arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn und -ende</i>	33
<i>Tabelle 21: Gar keine arbeitsbezogenen Beschwerden im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	34
<i>Tabelle 22: Krankheitsbedingte Fehltag e zu Projektbeginn und -ende</i>	34
<i>Tabelle 23: Krankheitsbedingte Fehltag e im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	34
<i>Tabelle 24: Gesundheitsbezogene Lebensqualität zu Projektbeginn und -ende</i>	35
<i>Tabelle 25: Gesundheitsbezogene Lebensqualität im Verlauf (Varianzanalyse)</i>	35

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Rücklauf der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende.....</i>	<i>15</i>
<i>Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Mitarbeiter/-innen.....</i>	<i>17</i>
<i>Abbildung 3: Bildungsstand der Mitarbeiter/-innen.....</i>	<i>17</i>
<i>Abbildung 4: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen im Vergleich zu den Referenzwerten.....</i>	<i>19</i>
<i>Abbildung 5: Die einzelnen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen.....</i>	<i>23</i>
<i>Abbildung 6: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende.....</i>	<i>27</i>
<i>Abbildung 7: Die einzelnen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende.....</i>	<i>33</i>

Abkürzungsverzeichnis

df	= Freiheitsgrade
F	= Prüfgröße zur Bestimmung der Signifikanz
M	= Mittelwert
Min	= Minimum
Max	= Maximum
n	= Teilstichprobengröße
p	= Irrtumswahrscheinlichkeit
T1	= Eingangsbefragung
T2	= Abschlussbefragung
χ^2	= Chi-Quadrat-Wert (dient der Bestimmung der Signifikanz)
α	= Irrtumswahrscheinlichkeit

1 Einleitung

Schlechte Arbeitsbedingungen wie psychische und physische Belastungen der Mitarbeiter/-innen sind ein jahrelanger Normalzustand in den Kitas. Was durch die bundesweiten Streiks des Personals in den letzten Wochen nicht mehr zu überhören gewesen ist. Sie verlangen nach einer besseren Vergütung, mehr Personal und einem tarifvertraglich geregelten Gesundheitsschutz. Infolgedessen ist von großer Bedeutsamkeit, dass die Mitarbeiter/-innen zu einer signifikanten Zielgruppe für die Gesundheitsförderung und Prävention werden.

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich der Einfluss eines Hamburger Modelprojektes auf die Mitarbeiter/-innenzufriedenheit und –gesundheit ausgewirkt hat. Das Ziel dieser Arbeit ist es, dies durch die Daten der Mitarbeiter/-innen, die Auskunft über ihre Zufriedenheit und Gesundheit geben, herauszufinden. Die Daten stammen aus der Eingangs- und Abschlussbefragung des Projekts „Kitas fit für die Zukunft“. Um die Daten vergleichen zu können wurden aus anderen Studien bundesweite Referenzwerte zusammengestellt. Im zweiten und dritten Abschnitt wird in dieser Arbeit über den derzeitigen Forschungsstand und das Projekt „Kitas fit für die Zukunft“ berichtet. Anschließend wird im vierten Abschnitt der Inhalt und Aufbau des Fragebogens beschrieben und tabellarisch dargestellt. Des Weiteren werden die zusammengestellten Referenzwerte aufgezeigt und das Vorgehen geschildert. Der fünfte und sechste Abschnitt befasst sich mit dem Rücklauf und der Stichprobenbeschreibung der befragten Mitarbeiter/-innen. Die darauf folgenden Abschnitte zeigen die Ergebnisse der Eingangs- und Abschlussbefragung, die Auskunft über die Mitarbeiter/-innenzufriedenheit und –gesundheit geben. Zum Schluss folgen eine kurze Diskussion und das Fazit.

2 Forschungsstand

Hinsichtlich des Setting-Ansatzes sind betriebliche Rahmenbedingungen möglichst so zu gestalten, dass sie die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen fördern und bewahren (Badura et al., 1999). Der Setting-Ansatz definiert einen Ort oder einen sozialen Kontext, wo Gesundheit „von den Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt wird, dort wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben“ (WHO, 1986). Das Setting wird also als ein Ort oder sozialer Kontext angesehen, in dem Menschen ihre Alltagsaktivitäten ausüben und wo sich im Verlauf soziale, organisatorische und persönliche Faktoren zusammenwirken, die einen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden nehmen (WHO, 1998).

Mehrere Studien weisen darauf hin, dass dies nicht auf die betrieblichen Rahmenbedingungen in den Kitas zutrifft. Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und der Deutschen Angestellten Krankenkasse (BGW-DAK) zeigt, dass der psychische Gesundheitszustand der Erzieher/-innen um knapp 8,2 % schlechter als der Vergleichswert der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland ist (Berger et al., 2004). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Rudow (2004), bei dem etwa 10% der Erzieher/-innen angeben, emotional erschöpft oder ausgebrannt zu sein. Außerdem leiden die Mitarbeiter/-innen in den Kitas viel stärker an psychosomatischen Beschwerden als die Vergleichsbevölkerung (Berger et al., 2002). Dies bestätigt auch eine Studie an 947 Erzieher/-innen in Baden-Württemberg. In dieser Studie wurden folgende Ergebnisse bezüglich der Belastungen festgestellt: Kopfschmerzen (52,3%), Rückenschmerzen (48,5%), Nackenschmerzen (39,5%) und Kreuzschmerzen (34,7%) sowie leichte Ermüdbarkeit (37,3%) (Rudow, 2004). Die Studie der BGW-DAK hat auch herausgefunden, dass die häufigsten Beschwerden bei Erzieher/-innen Nacken- und Schulterschmerzen (29%) und Kreuz- oder Rückenschmerzen (24%) sind. Zu dem weisen Erzieher/-innen im Vergleich zum Rest der berufstätigen Bevölkerung in Deutschland überdurchschnittlich ausgeprägte Stressreaktionen auf (Berger et al., 2002). Als Ursache für eine derartige Symptomatik sieht Fuchs et al. (2008) besonders den hohen Lärmpegel in den Kitas. In einer Umfrage der Betriebskrankenkasse Kassel ist herausgekommen, dass 49,3% der Befragten, Lärm als einen starken Belastungsfaktor sehen. In der Studie wurde der in den Kitas herrschende Lärmpegel gemessen. Über ein Drittel der Messungen erreichten einen Pegel von über 85 db(A) (Schad, 2003). Derartige Lärmbelästigungen, so Fuchs et al. (2008), würden die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen beeinträchtigen.

Über die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit stellt die Studie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft fest, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten unzufrieden mit der Höhe ihres Einkommens (53,7%), den Aufstiegsmöglichkeiten (56,9%) und mit dem Gesellschaftlichen Ansehen ihres Berufes (65,8%) sind. Hingegen sind 58,3% mit der Wochenarbeitszeit zufrieden (Fuchs-Rechlin, 2007). Des Weiteren hat der „DGB-Index Gute Arbeit“ herausgefunden, dass nur 26% der Mitarbeiter/-innen glauben, dass sie bei Erhaltung der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen gesund das Rentenalter erreichen werden (Fuchs et al., 2008).

Diese Studien zeigen, dass Gesundheitsförderung und Prävention eine zentrale Voraussetzung für die Mitarbeiter/-innen ist, um ein ausgewogenes Arbeiten in Kitas ermöglichen zu können.

3 „Kitas fit für die Zukunft“- Das Modellprojekt

„Kitas fit für die Zukunft“ ist ein Modellprojekt der Hamburgerischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V.. Es lief 3 Jahre lang und es haben acht Kitas aus sozial benachteiligten Stadtteilen verschiedener Träger daran teilgenommen. Zudem wurden in den Kitas Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit von Kindern, Eltern und Mitarbeitern/-innen entwickelt und umgesetzt. In den Kitas wurde ein Gesundheitszirkel gegründet, der aus den pädagogischen und aus den hauswirtschaftlichen Mitarbeiter/-innen bestand. Dieser Zirkel galt als Interventionsinstrument. Der Gesundheitszirkel begleitete und steuerte den Prozess der Gesundheitsförderung. Für die Leitung des Zirkels wurde eine externe geschulte Moderatorin verantwortlich gemacht. Vor Beginn der Gesundheitszirkelarbeit wurde in allen Kitas gemeinsam mit den Erziehern/innen und Eltern eine Bestandsaufnahme mit Hilfe einer Befragung des Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf durchgeführt. Das Ziel hierbei lag in der Ermittlung der Bedürfnisse, Handlungsfelder und Ressourcen der einzelnen Kitas sowie die Bestimmung des Gesundheitszustands der Kinder und Mitarbeiter/-innen. Nach der Bestandsaufnahme wurden die wichtigsten Handlungsfelder und Maßnahmen vom Gesundheitszirkel festgelegt und umgesetzt. Darunter waren z.B. Aktionen aus den Bereichen Ernährung, Bewegung, seelischer Gesundheit, Stressbewältigung, Mitarbeiter/-innengesundheit, Lärmschutz, Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen und Vernetzung im Stadtteil.

Die Wirksamkeit des Projektes wurde durch eine Abschlussbefragung vom Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf geprüft. Des Weiteren wurden die Ergebnisse evaluiert und so aufbereitet, dass sie nach Ablauf des Projektes für andere Kitas zur Verfügung gestellt werden können. (Büchter,2007)

4 Vorgehen

4.1 Eingesetztes Instrument: Fragebogen

Bei den Mitarbeiter/-innen sollten die arbeitsbedingten und gesundheitlichen Belastungen sowie die subjektive Gesundheit und Lebensqualität erfasst werden. Dabei wurden auf validierte Instrumente und bundesweite Referenzwerte Bezug genommen. Damit die prozessbezogenen Dimensionen setting-spezifisch abgefragt werden konnten, waren eigene Entwicklungen des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf erforderlich (s. Tabelle 1). Es ging vor allem um die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen mit ihrem Arbeitsplatz. Die Items für die Teilskala wurden mittels ähnlicher Instrumente angefertigt. Die Formatierung war an bekannten Instrumenten angelehnt. Die Verständlichkeit und Vollständigkeit wurde durch Erprobungen und Expertengesprächen sichergestellt. Die Instrumente wurden im Rahmen des Modellprojektes der Hamburgerischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung zum ersten Mal eingesetzt (Kliche et al., 2009).

In der Tabelle 1 ist der Aufbau und der Inhalt des Fragebogens zu sehen. Ein Teil des Fragebogens für die Mitarbeiter/-innen beschreibt die subjektive Gesundheit, die gesundheitlichen Beschwerden, die arbeitsbezogenen Belastungen, die Arbeitszufriedenheit und die Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen. Als Vorlage wurde hierfür ein Fragebogen der Spitzenverbände der Krankenkassen genutzt, welcher um validierte Skalen ergänzt wurde. Ausgefüllt wurde der Fragebogen von dem Mitarbeiter/-innen zu Beginn und am Ende des Projekts (Kliche et al., 2009).

Tabelle 1: Aufbau und Inhalt des Fragebogens für die Mitarbeiter/-innen

Dimension	Teilaspekte	Items	Skalierung	Operationalisierung
Soziodemografische Merkmale	berufliche Position	1	nominal	5 geschlossene Items, 1 halboffene Antwort: „Andere, und zwar:...”
	Geschlecht	1	nominal	dichotom: männlich / weiblich
	Alter	1	Datum	1 Item (Tag, Monat, Jahr)
	Bildungsstand	1	nominal	6 geschlossene Items
Arbeitszufriedenheit / -belastungen	allgemeine Rahmenbedingungen	17	intervall	5-stufige Likertskala: 0 = sehr zufrieden 4 = sehr unzufrieden
	andere Probleme	3	offen	Kategorienbildung
Mitarbeiter/-innengesundheit	subjektive Gesundheit	1	intervall	5-stufige Likertskala: 0 = ausgezeichnet 4 = sehr schlecht
	spezifische Beschwerden	1	nominal	22 Items, inkl. „andere“ oder „keine“ Beschwerden
	krankheitsbedingte Fehltage	1	rational	1 Item (Zahl der Krankheitstage)
Gesundheitsbezogene Lebensqualität	subjektive Lebensqualität	1	intervall	Standardinstrument EUROHIS mit 5-stufiger Likertskala: 0 = sehr schlecht 4 = sehr gut
	Lebenszufriedenheit	5		Standardinstrument EUROHIS mit 5-stufiger Likertskala: 0 = sehr unzufrieden 4 = sehr zufrieden
	sozioökonomische Bedingungen	2		Standardinstrument EUROHIS mit 5-stufiger Likertskala: 0 = gar nicht 4 = völlig

(Kliche et al, 2009)

4.2 Verankerungswerte

Um die Daten der Eingangsbefragung vergleichen zu können wurden bundesweite Referenzwerte aus anderen Studien zusammengestellt (s. Tabelle 2). Die Vergleichswerte für die Mitarbeiter/-innenzufriedenheit kommen aus der BeGKi-Studie (Bestandserhebung Gesundheitsförderung durch Kitas) und die Daten für die Mitarbeiter/-innengesundheit aus der BiBB-Studie (Erwerbstätigenbefragung) und vom EUROHIS. Der EUROHIS-QOL umfasst 8 Items und ist ein Selbstbeurteilungsverfahren. Die Summe der Items bildet die Lebensqualität, wobei ein höherer Wert eine höhere Lebensqualität (40 Punkte) bedeutet (Kümmler, 2007). Diese Referenzwerte wurden mit den Mittelwerten der Eingangs- und Abschlussbefragung verglichen.

Tabelle 2: Mitarbeiter/-innenbefragung - Quellen der Referenzwerte

Mitarbeiter/-innenzufriedenheit	Mittelwert	Datensatz	
Berufs und Arbeitsbedingungen gesamt	2,43	BeGKi 07 (n=2.938)	
Betriebsklima	3,15		
Arbeitszeitregelungen	2,83		
Einkommen	1,74		
Räumliche Verhältnisse und Umfeld	2,75		
Arbeitsdruck und -belastungen	1,69		
Verfügungszeiten	1,77		
Personalschlüssel	2,10		
Möglichkeiten, Fähigkeiten anzuwenden	3,14		
Möglichkeiten, Weiterbildung	3,07		
Anerkennung durch Eltern	2,62		
Anerkennung durch Träger	2,56		
gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	1,54		
Mitarbeiter/-innengesundheit		Wert	Datensatz
Subjektive Gesundheit		2,30	BiBB 06 (n=591; nur erzieherische Berufe) (BIBB and BAuA 2008)
Beschwerdenanzahl		4,13	
keine Beschwerden		16,8%	
Gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen		30,88	EUROHIS (Brähler, Mühlan et al. 2007)

(Kliche et al.,2009)

4.3 Auswertung

4.3.1 Plausibilität

Vor der quantitativen Auswertung wurden die Daten durchgesehen und bereinigt. Es wurden alle Werte, die außerhalb des gültigen Wertebereichs lagen als fehlende Werte definiert.

4.3.2 Skalenbildung

Bei nicht standardisierten Skalen wurde für alle Fälle, bei denen pro Skala mindestens ein Item angekreuzt wurde, ein Gesamtscore auf Skalenebenen berechnet.

Bei einer standardisierten Skala wie EUROHIS wurden die Scorebildung sowie der Umgang mit fehlenden Werten gemäß des vorgeschriebenen Verfahrens vorgenommen.

4.3.3 Umkodierung von kategorialen Variablen

Zur Vereinfachung der Dateneingabe und Anpassung der anderen Variablen wurden die Variablen der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit und die der subjektiven Gesundheit umkodiert (s. Tabelle3, Anhang).

Tabelle 3: Umkodierung der kategorialen Variablen

	Alt	Neu
Mitarbeiter/-innenzufriedenheit	0= sehr zufrieden 4= sehr unzufrieden	0= sehr unzufrieden 4= sehr zufrieden
Subjektive Gesundheit	0= ausgezeichnet 4= schlecht	0= schlecht 4= ausgezeichnet

4.3.4 Beurteilung der Signifikanz

Für alle Berechnungen wurde der übliche Wert für das Signifikanzniveau $\alpha = 0,05$ festgelegt. Dieser Wert erfüllt ein verlässliches Verhältnis von Alpha und Betafehler – Risiken (Bortz, Lienert, 2008).

5 Rücklauf

Die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen an der Eingangs- und Abschlussbefragung (T1; T2) ist in Tabelle 4 so wie in Abbildung 1 zu sehen. Die Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen an der Abschlussbefragung ging im Vergleich zur Eingangsbefragung zurück. An der Eingangsbefragung haben mit 96,36% beinahe alle Mitarbeiter/-innen teilgenommen, dagegen haben sich an der Abschlussbefragung weniger als zwei Drittel beteiligt (s. Abbildung 1). Letzteres könnte darin begründet sein, dass einige Mitarbeiter/-innen entweder krank, im Urlaub oder nicht mehr in der Kita beschäftigt waren.

Tabelle 4: Rücklauf der Mitarbeiter/-innen -Fragebögen

Mitarbeiter/innen	Mitarbeiter/-innenanzahl	Beteiligung	Beteiligung in %
T1	110	106	96,36%
T2	145	93	64,14%

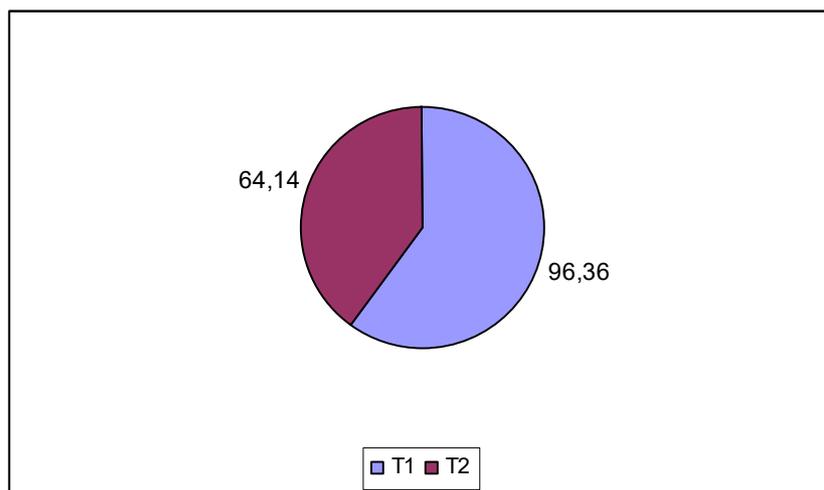


Abbildung 1: Rücklauf der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende

6 Stichprobenbeschreibung

An der Eingangsbefragung (T1) haben insgesamt 106 Mitarbeiter/-innen aus acht Hamburger Kitas teilgenommen. Mit 93,1 % ist der größte Teil der Befragten weiblich (s. Abbildung 2). Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen liegt bei 41,6 Jahren und mit 41,8 % hat die Mehrheit der Mitarbeiter/-innen mittlerer Reife. An der Abschlussbefragung (T2) haben mit 64,14% deutlich weniger Mitarbeiter/-innen teilgenommen und der Wert zeigt keine signifikante Veränderung in der Geschlechterverteilung. Auch in Bezug auf Schulabschluss und Berufsstellung der Befragten hat sich kein signifikanter Unterschied ergeben. Eine auffällige Veränderung ist bei „anderen beruflichen Positionen“ zu sehen, denn der Wert ist von 7,5% auf 18,2% gestiegen. Weitere soziodemographische Daten über die Stichprobe der Mitarbeiter/-innen finden sich in der Tabelle 5 wieder.

Tabelle 5: Soziodemographische Daten der Mitarbeiter/-innen

	T1	T2	p
Geschlecht:			
weiblich	93,1%	92,2%	1,000
männlich	6,9%	7,8%	
Alter:			
Durchschnittsalter	41,6	42,0	,895
Bildungsstand:			
ohne Schulabschluss	2,2%	2,6%	,985
Hauptschulabschluss	22,0%	20,8%	
Realschulabschluss	41,8%	42,9%	
Abitur	5,5%	5,2%	
Fachoberschulabschluss	18,7%	15,6%	
Fachhochschul-/ oder Hochschulabschluss	9,9%	13,0%	
Berufliche Position:			
Kita-Leitung	9,7%	8,0%	,236
Erzieher/-innen	52,6%	51,1%	
Assistenten/-innen/Kinderpfleger/-innen	26,9%	20,5%	
Heilpädagogen/-innen	4,3%	2,3%	
andere berufliche Position (Hauswirtschaftler/-innen, Küchenhelfer/-innen und Raumpfleger/-innen in)	7,5%	18,2%	

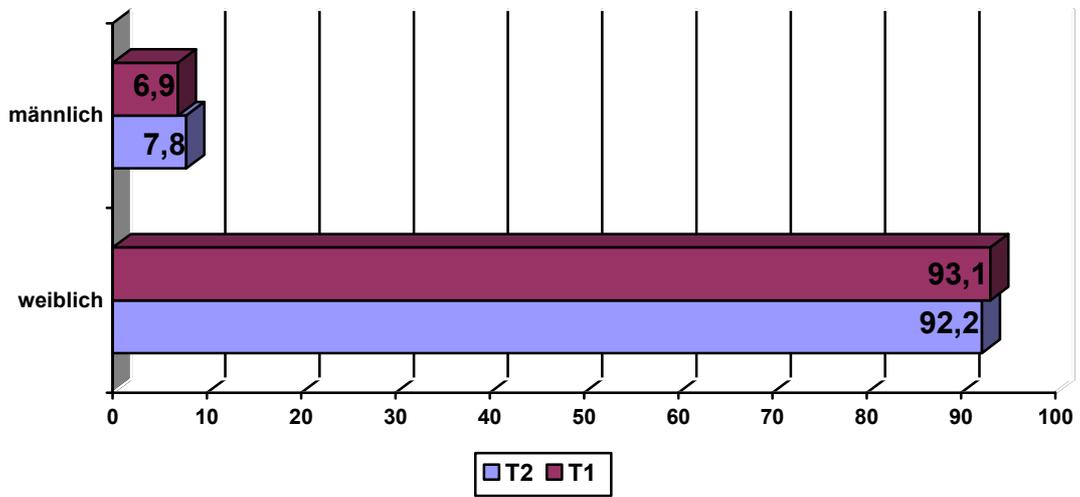


Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Mitarbeiter/-innen

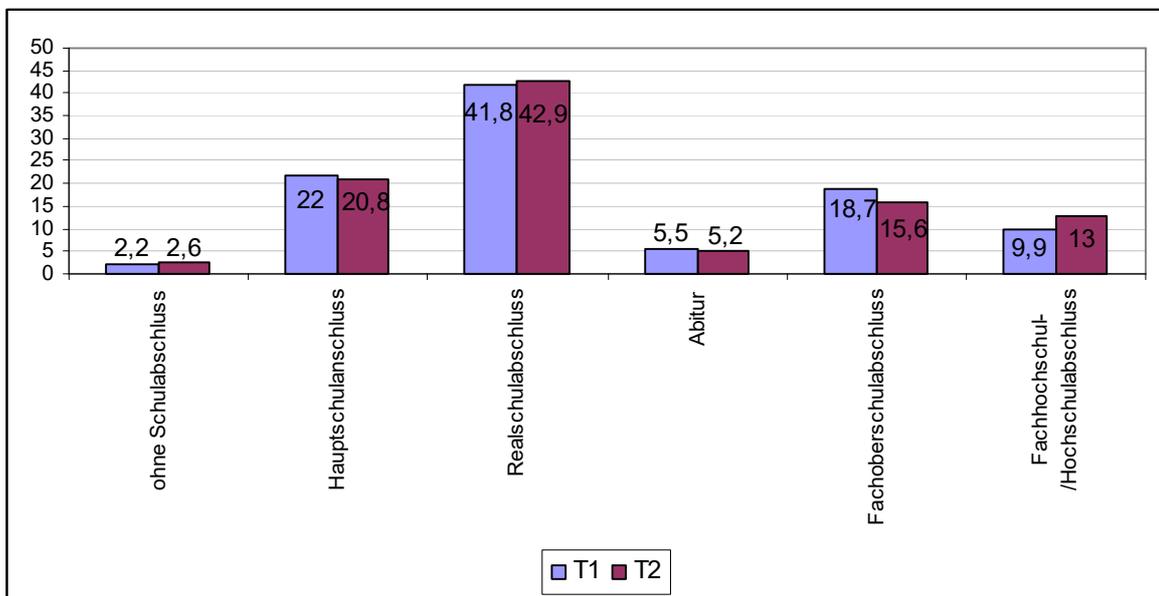


Abbildung 3: Bildungsstand der Mitarbeiter/-innen

7 Ergebnisse der Eingangsbefragung im Vergleich zu den Referenzwerten

7.1 Mitarbeiter/-innenzufriedenheit

Die Tabelle 5 stellt die Ergebnisse der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit zu Projektanfang dar. Die eingesetzte Skala reicht von 0 (sehr unzufrieden) bis 4 (sehr zufrieden). Zu sehen ist, dass es keine Bereiche gibt mit denen die Mitarbeiter/-innen sehr unzufrieden oder sehr zufrieden sind. Die Werte der Befragten liegen im mittleren Bereich. Die Gebiete Aufstiegsmöglichkeiten (1,42), Verfügungszeiten (1,44), Einkommen (1,59), Arbeitsdruck und -belastungen (1,62), Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs (1,67), Personalschlüssel (1,83) liegen unter dem Wert 2. Demzufolge sind die Mitarbeiter/-innen in den genannten Bereichen unzufrieden bis teilweise zufrieden.

Des Weiteren sind große Unterschiede im Vergleich zu den bundesweiten Werten in den Bereichen Betriebsklima (T1=2,34; bundesweiter Wert=3,15), Anerkennung durch Eltern (T1=2,00; bundesweiter Wert=2,62), Anerkennung durch Träger (T1= 1,92; bundesweiter Werte=2,56) (s. Abbildung 4) zu sehen. In den genannten Bereichen sind die bundesweiten Mitarbeiter/-innen zufriedener als die Befragten der acht Kitas. Nur der Wert der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufes (T1=1,67; bundesweiter Wert=1,53) liegt leicht über dem bundesweiten Wert. Am zufriedensten sind die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas mit den Bereichen Möglichkeit eigene Fähigkeiten anzuwenden (2,84), Möglichkeiten zur Weiterbildung (2,83) und Art und Inhalt der Tätigkeit (2,83). Die Ergebnisse der Eingangsbefragung zeigen, dass die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas insgesamt unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind als die bundesweiten Mitarbeiter/-innen.

Tabelle 6: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn

	T1	bundesweiter Wert
Mitarbeiter/-innenzufriedenheit (Gesamtmittelwert)	2,15	2,42
Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt	2,30	2,43
Betriebsklima	2,34	3,15
Aufstiegsmöglichkeiten	1,42	-
Arbeitszeitregelungen	2,77	2,83
Einkommen	1,59	1,74
Führungsstil und Vorgesetzte	2,42	-
Art und Inhalt der Tätigkeit	2,83	-
Räumliche Verhältnisse und Umfeld	2,50	2,75
Arbeitsdruck und -belastungen	1,62	1,69
Verfügungszeiten	1,44	1,77
Personalschlüssel	1,83	2,10
Möglichkeit eigene Fähigkeiten anzuwenden	2,84	3,14
Möglichkeiten zur Weiterbildung	2,83	3,07
Erziehungskompetenzen der Eltern	1,86	-
Anerkennung durch Eltern	2,00	2,62
Anerkennung durch Träger	1,92	2,56
Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	1,67	1,54

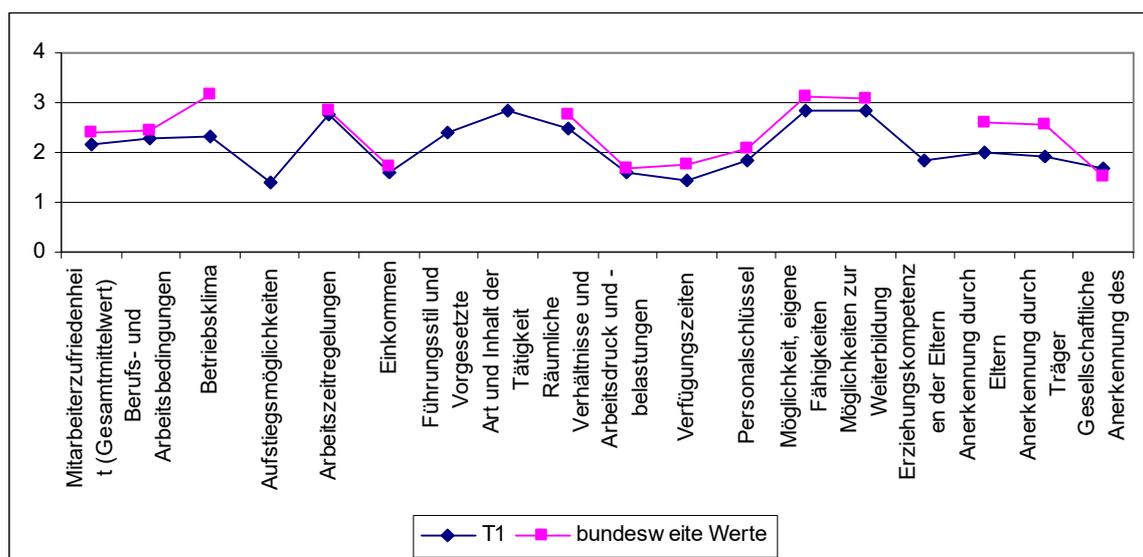


Abbildung 4: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen im Vergleich zu den Referenzwerten

7.2 Mitarbeiter/-innengesundheit

Des Weiteren wird die Mitarbeiter/-innengesundheit im Vergleich zu den bundesweiten Werten dargestellt.

7.2.1 Subjektive Gesundheit

In der Tabelle 7 wird die subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn gezeigt. Die Skala „subjektive Gesundheit“ reicht von 0 (= schlecht) bis 4 (= ausgezeichnet). Die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas schätzen ihre Gesundheit als „gut“ (2,05) ein. Sie liegen im Vergleich zu den bundesweiten Werten unter dem Durchschnitt und haben somit eine schlechtere subjektive Gesundheit.

Tabelle 7: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn

T1 n = 100	T1	bundesweiter Wert	Bedeutung der Werte
Subjektive Gesundheit	2,05	2,30	0 = schlechte subjektive Gesundheit 4 = ausgezeichnete subjektive Gesundheit

7.2.2 Gesundheitliche Beschwerden der Mitarbeiter/-innen

Die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas haben im Durchschnitt 4,80 arbeitsbezogene Beschwerden und der bundesweite Durchschnitt hat 4,13 Beschwerden (s. Tabelle 8). Folglich ist die Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen aus den Projekt-Kitas höher als die der bundesweiten Mitarbeiter/-innen. Vermutlich sind die Befragten der acht Kitas stärker durch die Arbeit belastet.

Tabelle 8: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn (insgesamt)

n = 106	T1	bundesweiter Wert	Bedeutung der Werte
Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden	4,80	4,13	Je höher die Anzahl der Beschwerden desto belastender ist die Arbeit

Des Weiteren wurden die Teilnehmer/-innen auch nach ihren einzelnen Beschwerden gefragt. Die Tabelle 9 gibt diese wieder. Mit 63,2% steht Müdigkeit an der Spitze der genannten Beschwerden. Danach folgen Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich (47,2%), Schmerzen im unteren Rücken mit 44,3% und Kopfschmerzen (41,5%). Um die 30% der Mitarbeiter/-innen haben angegeben, an nächtliche Schlafstörungen und einer Hörverschlechterungen zu leiden. Außerdem haben um die 20% Augen- (Brennen, Jucken und Tränen) und Magenprobleme. Schmerzen in der Hüfte, Atemnot mit jeweils 7,5 % und Herzstiche (4,5%) sind die geringsten Beschwerden der Mitarbeiter/-innen. Weitere Probleme sind in Abbildung 5 zu sehen.

Tabelle 9: Häufigkeiten der einzelnen Beschwerden zu Projektbeginn

Beschwerden der Mitarbeiter/-innen	T1 n = 106	Fehlende Werte %
Schmerzen im unteren Rücken	44,3 %	0,0%
Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich	47,2 %	
Schmerzen in Armen und Händen	19,8 %	
Schmerzen in der Hüfte	7,5 %	
Schmerzen in den Knien	17,0 %	
Schmerzen/ Schwellungen in Beinen/Füßen	12,3 %	
Kopfschmerzen	41,5 %	
Herzstiche-/ Schmerzen, Engegefühl in der Brust	4,7 %	
Atemnot	7,5 %	
Husten	14,2 %	
Laufen der Nase und Niesreiz	17,0 %	
Augen: Brennen, Jucken, Tränen	21,7 %	
Hautreizungen, Juckreiz	18,9 %	
Nächtliche Schlafstörungen	31,1 %	
Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	63,2 %	
Magen- oder Verdauungsbeschwerden	21,7 %	
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	30,2 %	
Nervosität oder Reizbarkeit	27,4 %	
Niedergeschlagenheit	17,9 %	
Schwindelgefühl	10,4 %	
Andere Beschwerden während/ nach der Arbeit	4,7 %	

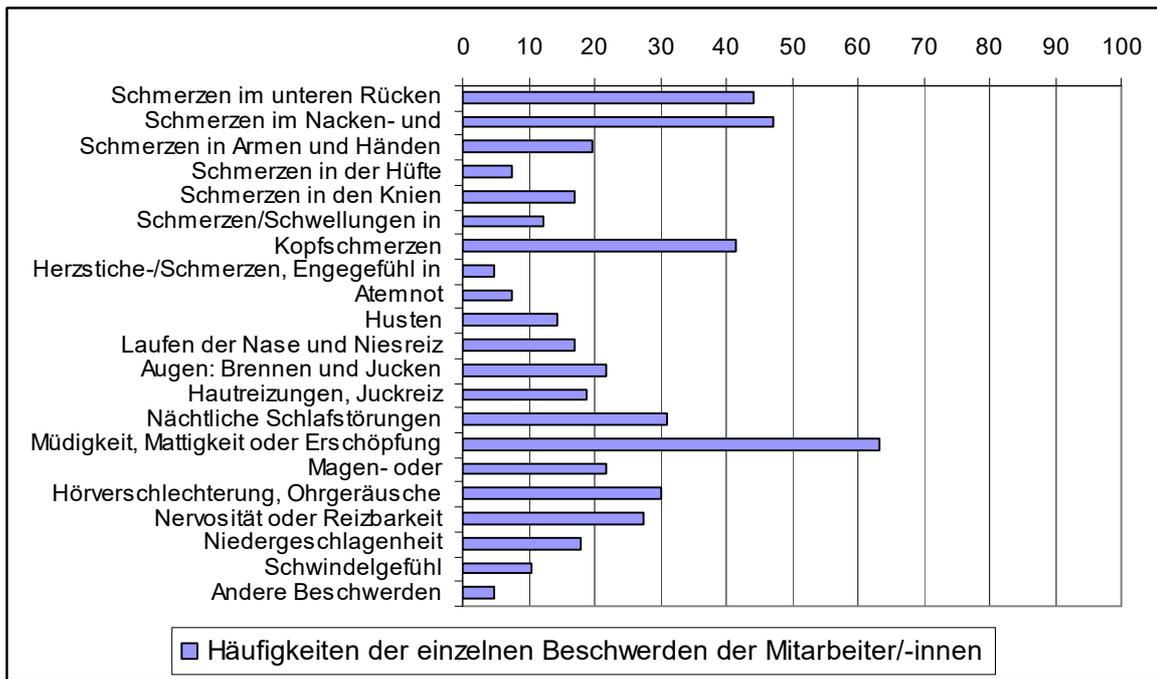


Abbildung 5: Die einzelnen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen

Der Anteil an Mitarbeiter/-innen die keine Beschwerden haben fällt mit 5,7% im Vergleich zu dem bundesweiten Wert (16,8%) geringer aus (s. Tabelle 10). Demzufolge haben die bundesweiten Mitarbeiter/-innen weniger arbeitsbezogene Beschwerden und sind vermutlich nicht so stark belastet wie die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas.

Tabelle 10: Gar keine arbeitsbezogene Beschwerden zu Projektbeginn

n = 106	T1	bundesweiter Wert	Bedeutung der Werte
Gar keine arbeitsbezogene Beschwerden	5,7%	16,8%	0 – 100 % je höher der Wert ist, desto mehr Mitarbeiter/-innen haben keine arbeits- bezogene Beschwerden

7.2.3 Krankheitsbedingte Fehltage der Mitarbeiter/-innen

Die befragten Mitarbeiter/-innen fehlen im Schnitt 25 Tage krankheitsbedingt. Das Minimum liegt bei 0 Tagen und das Maximum bei 240 Tagen (s. Tabelle 11). Wobei der letzte Wert extrem hoch ist und auf eine starke Belastung der Mitarbeiter/-innen hindeuten könnte.

Tabelle 11: Krankheitsbedingte Fehltage zu Projektbeginn

n = 96	T1	Min	Max
Anzahl der Krankheitstage im Jahr	25 Tage	0 Tage	240 Tage

7.2.4 Die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen

Nach dem europäischen Standard-Fragebogen EUROHIS ist die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen der Befragten acht Kitas im mittleren Bereich. Von möglichen 40 Punkten (beste erreichbare Lebensqualität) haben die Projekt-Kitas 28,22 Punkte erlangt. Die bundesweiten Werte liegen mit 30,88 Punkten etwas darüber und haben somit eine bessere Lebensqualität (s. Tabelle 12)t.

Tabelle 12: Gesundheitsbezogene Lebensqualität zu Projektbeginn

n = 105	T1	bundesweiter Wert	Bedeutung der Werte
Gesundheitsbezogene Lebensqualität	28,22	30,88	8 – 40 Punkte: je höher der Wert, desto besser die Lebensqualität

7.3 Fazit

Die Ergebnisse der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit liegen im mittleren Bereich und das bedeutet, dass die Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden bis zufrieden sind. Zu sehen ist auch, dass die bundesweiten Mitarbeiter/-innen in nahezu allen Bereichen zufriedener sind als die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas. Nur in dem Bereich gesellschaftliche Anerkennung (T1=1,67; bundesweiter Wert=1,53) liegt der Wert etwas über dem bundesweiten Durchschnitt. Mit den Aspekten Möglichkeit eigene Fähigkeiten anzuwenden (2,84), Möglichkeiten zur Weiterbildung (2,83) und Art und Inhalt der Tätigkeit (2,83) sind die Befragten der acht Kitas zufrieden. Hingegen sind sie mit den Gebieten Aufstiegsmöglichkeiten (1,42), Verfügungszeiten (1,44), Einkommen (1,59), Arbeitsdruck und -belastungen (1,62), Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs (1,67), Personalschlüssel (1,83) unzufrieden bis teilweise zufrieden. Es gibt keine Bereiche mit denen die Mitarbeiter/-innen sehr unzufrieden oder sehr zufrieden sind.

Sowohl die subjektive Gesundheit (2,05) als auch die Lebensqualität (28,22) der Mitarbeiter/innen sind im mittelmäßigen Bereich und unter dem bundesweiten Durchschnitt. Des Weiteren haben Mitarbeiter/-innen der acht Kitas im Durchschnitt 4,80 arbeitsbezogene Beschwerden. Mit 63,2% ist Müdigkeit die am häufigsten erwähnte Beschwerde der Befragten. Danach folgen Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich (47,2%), Schmerzen im unteren Rücken mit 44,3% und Kopfschmerzen (41,5%). Der Anteil an Mitarbeiter/-innen der acht Kitas die keine Beschwerden haben fällt mit 5,7% im Vergleich zu dem bundesweiten Wert (16,8%) geringer aus. Des Weiteren fehlen die befragten Mitarbeiter/-innen im Durchschnitt 25 Tage krankheitsbedingt.

Die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas liegen sowohl bei der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit als auch bei der Gesundheit überwiegend unter dem bundesweiten Durchschnitt.

8 Veränderungen im Projektverlauf

In diesem Abschnitt erfolgt eine Übersicht über die stattgefundenen Veränderungen, der im Fragebogen erhobenen Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter/-innen.

8.1 Mitarbeiter/-innenzufriedenheit

Die Tabelle 13 zeigt die Veränderungen der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit. Bei nahezu allen abgefragten Bereichen hat sich die Zufriedenheit zum Projektende erhöht (s. Abbildung 6). Nur in den Bereichen Personalschlüssel (T1=1,83; T2=1,80) und Möglichkeiten eigene Fähigkeiten anzuwenden (T1=2,84; T2=2,68) hat sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen verringert. Die höchste Wertverbesserung ist in dem Bereich Betriebsklima (T1=2,34; T2=2,72) herausgekommen. Dies bestätigt auch die Varianzanalyse mit einem signifikanten Wert (s. Tabelle 14). Alle anderen Aspekte weisen keine signifikanten Veränderungen auf. Die Werte der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit haben sich im Vergleich zu der Eingangsbefragung geringfügig verbessert. Die Befragten sind nun mit ihren Arbeitsbedingungen teilweise zufrieden bis zufrieden. Bei der Gegenüberstellung der bundesweiten Werten ist zusehen, dass die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas in den Bereichen Arbeitszeitregelung (T2=2,93; bundesweiter Wert=2,83), Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt (T2=2,47; bundesweiter Wert=2,43), Arbeitsdruck und -belastungen (T2=1,71; bundesweiter Wert=1,69) und gesellschaftliche Anerkennung (T2=1,76; bundesweiter Wert= 1,54) zufriedener sind als die bundesweiten Mitarbeiter/innen. Die anderen Bereiche liegen weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Tabelle 13: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und –ende

T1 n= 106 T2 n= 92	T1	T2	bundesweiter Wert
Mitarbeiter/-innenzufriedenheit (Gesamtmittelwert)	2,15	2,26	2,42
Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt	2,30	2,47	2,43
Betriebsklima	2,34	2,72	3,15
Aufstiegsmöglichkeiten	1,42	1,54	-
Arbeitszeitregelungen	2,77	2,93	2,83
Einkommen	1,59	1,79	1,74
Führungsstil und Vorgesetzte	2,42	2,65	-
Art und Inhalt der Tätigkeit	2,83	2,92	-
Räumliche Verhältnisse und Umfeld	2,50	2,63	2,75
Arbeitsdruck und -belastungen	1,62	1,71	1,69
Verfügungszeiten	1,44	1,48	1,77
Personalschlüssel	1,83	1,80	2,10
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten anzuwenden	2,84	2,68	3,14
Möglichkeiten zur Weiterbildung	2,83	2,87	3,07
Erziehungskompetenzen der Eltern	1,86	1,91	-
Anerkennung durch Eltern	2,00	2,16	2,62
Anerkennung durch Träger	1,92	2,00	2,56
Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	1,67	1,76	1,54

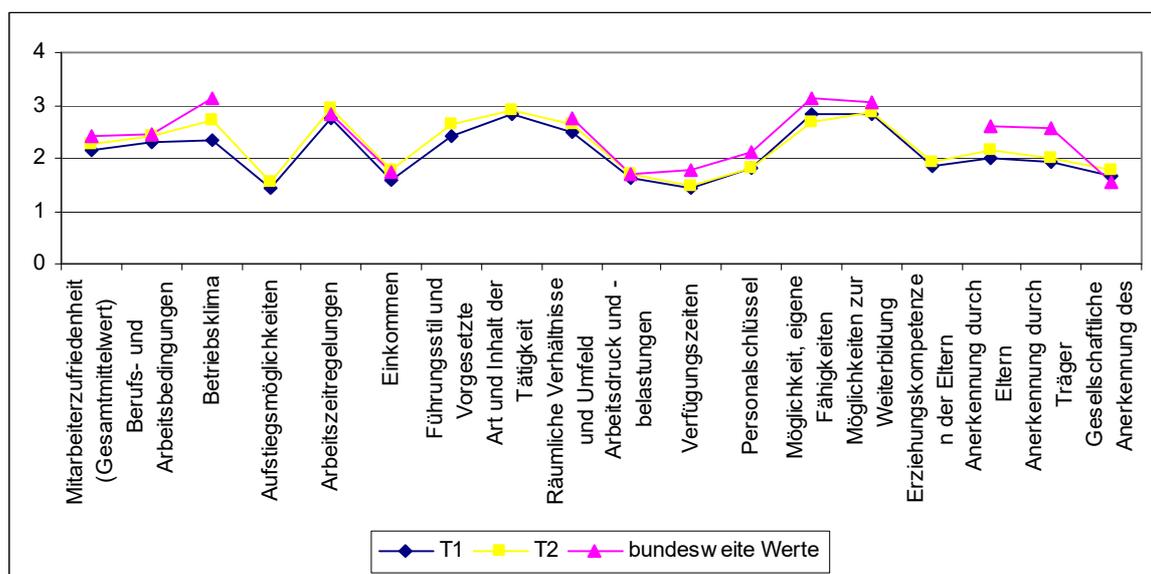


Abbildung 6: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und –ende

Tabelle 14: Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen im Verlauf (Varianzanalyse)

Messzeitpunkt	M	df	F	p
Mitarbeiter/-innenzufriedenheit (gesamt)				
Projektbeginn	2,15	1	1,625	,204
Projektende	2,26			
Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt				
Projektbeginn	2,30	1	1,580	,210
Projektende	2,47			
Betriebsklima				
Projektbeginn	2,34	1	6,191	,014
Projektende	2,72			
Aufstiegsmöglichkeiten				
Projektbeginn	1,42	1	,453	,502
Projektende	1,54			
Arbeitszeitregelungen				
Projektbeginn	2,77	1	1,390	,240
Projektende	2,93			
Einkommen				
Projektbeginn	1,59	1	1,540	,216
Projektende	1,79			
Führungsstil und Vorgesetzte				
Projektbeginn	2,42	1	1,900	,170
Projektende	2,65			
Art und Inhalt der Tätigkeit				
Projektbeginn	2,83	1	,544	,462
Projektende	2,92			
Räumliche Verhältnisse und Umfeld				
Projektbeginn	2,50	1	,907	,342
Projektende	2,63			
Arbeitsdruck und -belastungen				
Projektbeginn	1,62	1	,433	,511
Projektende	1,71			
Verfügungszeiten				
Projektbeginn	1,44	1	,059	,808
Projektende	1,48			

Personalschlüssel				
Projektbeginn	1,83	1	,033	,857
Projektende	1,80			
Möglichkeit, eigene Fähigkeiten anzuwenden				
Projektbeginn	2,84	1	1,175	,280
Projektende	2,68			
Möglichkeiten zur Weiterbildung				
Projektbeginn	2,83	1	,063	,802
Projektende	2,87			
Erziehungskompetenzen der Eltern				
Projektbeginn	1,86	1	,277	,599
Projektende	1,91			
Anerkennung durch Eltern				
Projektbeginn	2,00	1	1,534	,217
Projektende	2,16			
Anerkennung durch Träger				
Projektbeginn	1,92	1	,213	,654
Projektende	2,00			
Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs				
Projektbeginn	1,67	1	,319	,573
Projektende	1,76			

8.2 Mitarbeiter/-innengesundheit

8.2.1 Subjektive Gesundheit

Bei der Beurteilung der subjektiven Gesundheit hat sich zum Projektende keine beachtliche Veränderung ergeben (s. Tabelle 15). Der Wert ist um 0,02 Punkte zurückgegangen und ist statistisch gesehen nicht signifikant (s. Tabelle 16). Daher ist die subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen unverändert im mittelmäßigen Bereich. Demzufolge liegen die Befragten weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Tabelle 15: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende

T1 n = 100 T2 n = 88	T1	T2	bundesweiter Wert
Subjektive Gesundheit	2,05	2,03	2,30

Tabelle 16: Subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen im Verlauf (Varianzanalyse)

Befragungswelle	n	M	df	F	p
Subjektive Gesundheit					
Projektbeginn	100	2,05	1	,016	,899
Projektende	88	2,03			

8.2.2 Gesundheitliche Beschwerden der Mitarbeiter/-innen

Die Zahl arbeitsbezogener Gesundheitsbeschwerden reduziert sich im Durchschnitt um eine halbe Beschwerde je Mitarbeiter/-in zum Projektende (s. Tabelle 17). Somit leidet die bzw. der durchschnittliche Mitarbeiter/-in an vier Beschwerden. Diese Reduzierung erweist sich jedoch nicht als statistisch signifikant (s. Tabelle 18). Außerdem haben die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas weiterhin mehr arbeitsbezogene Beschwerden als die bundesweiten Mitarbeiter/-innen.

Tabelle 17: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn und -ende (insgesamt)

T1 n = 106 T2 n = 93	T1	T2	bundesweiter Wert
Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden	4,80	4,31	4,13

Tabelle 18: Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden im Verlauf (Varianzanalyse)

Befragungswelle	n	M	df	F	p
Anzahl der arbeitsbezogenen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen					
Projektbeginn	106	4,80	1	1,079	,300
Projektende	93	4,31			

Die Mitarbeiter/-innen wurden wie schon bei der Eingangsbefragung auch in der Abschlussbefragung nach ihren einzelnen Beschwerden gefragt. Die Häufigkeiten der Beschwerden: Schmerzen im Rücken (T1=44,3%; T2=46,7%), Schmerzen in der Hüfte (T1=7,5%; T2=16,35%), Schmerzen in den Knien (T1=17,0%; T2=19,3%), Kopfschmerzen (T1=41,5%; T2=41,8%), Herzstiche (T1=4,7%; T2=5,4%) und Hörverschlechterungen (T1=30,3%; T2=32,6%) sind im Vergleich zur Eingangsbefragung gestiegen. Folglich ist die Anzahl der Mitarbeiter/-innen die an arbeitsbezogenen Beschwerden leiden angestiegen. Die restlichen Beschwerden haben sich verringert. Lediglich die Häufigkeit der Beschwerde Hautreizungen ist signifikant gesunken (s. Tabelle 19, Abbildung 7).

Tabelle 19: Häufigkeiten der einzelnen Beschwerden zu Projektbeginn und –ende

Beschwerden der Mitarbeiter/-innen	Messzeitpunkt			p (Chi2)
	T1 n = 106	T2 n = 92	Fehlende Werte % (T2)	
Schmerzen im unteren Rücken	44,3 %	46,7 %	1,1 %	,776
Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich	47,2 %	45,7 %	1,1 %	,887
Schmerzen in Armen und Händen	19,8 %	15,2 %	1,1 %	,457
Schmerzen in der Hüfte	7,5 %	16,3 %	1,1 %	,074
Schmerzen in den Knien	17,0 %	19,6 %	1,1 %	,713
Schmerzen/ Schwellungen in Beinen/Füßen	12,3 %	4,4 %	1,1 %	,073
Kopfschmerzen	41,5 %	41,8 %	1,1 %	1,000
Herzstiche-/ Schmerzen, Engegefühl in der Brust	4,7 %	5,4 %	1,1 %	1,000
Atemnot	7,5 %	4,3 %	1,1 %	,388
Husten	14,2 %	10,9 %	1,1 %	,527
Laufen der Nase und Niesreiz	17,0 %	14,1 %	1,1 %	,696
Augen: Brennen, Jucken, Tränen	21,7 %	15,2 %	1,1 %	,276
Hautreizungen, Juckreiz	18,9 %	8,7 %	1,1 %	,043
Nächtliche Schlafstörungen	31,1 %	27,2 %	1,1 %	,639
Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	63,2 %	63,0 %	1,1 %	1,000
Magen- oder Verdauungsbeschwerden	21,7 %	16,3 %	1,1 %	,370
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	30,2 %	32,6 %	1,1 %	,760
Nervosität oder Reizbarkeit	27,4 %	22,8 %	1,1 %	,514
Niedergeschlagenheit	17,9 %	16,3 %	1,1 %	,851
Schwindelgefühl	10,4 %	7,6 %	0,0%	,622
Andere Beschwerden während/ nach der Arbeit	4,7 %	2,2 %	0,0%	,453

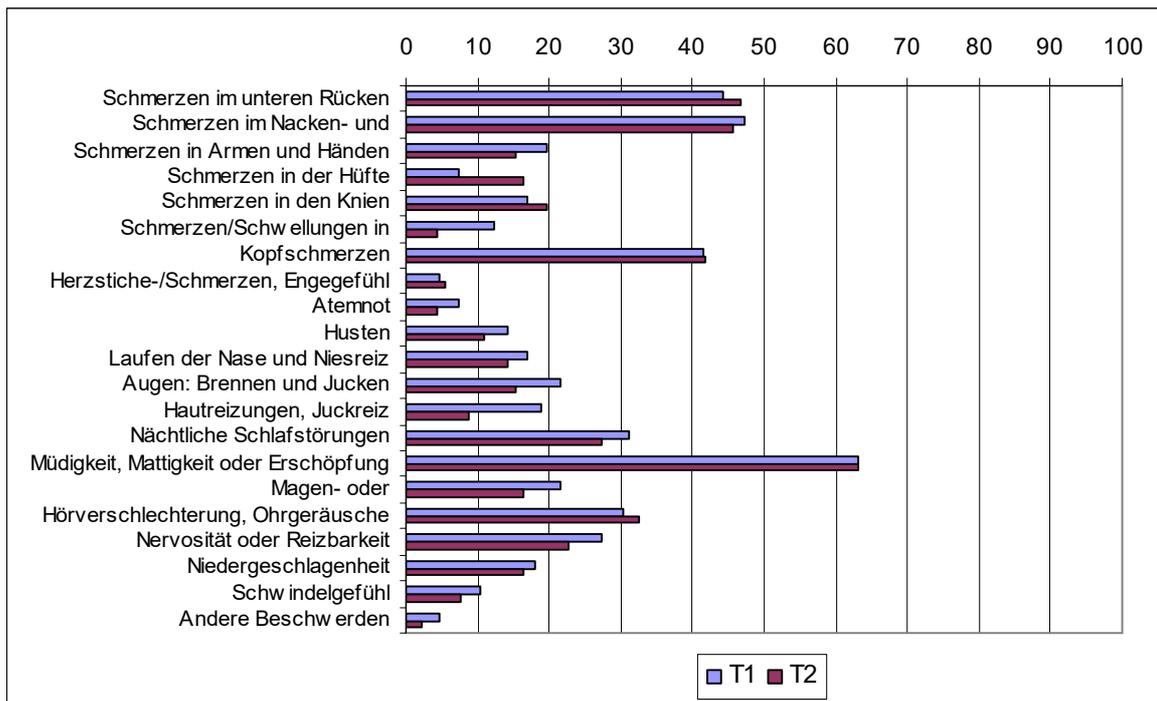


Abbildung 7: Die einzelnen Beschwerden der Mitarbeiter/-innen zu Projektbeginn und -ende

Der Anteil der Mitarbeiter/-innen, die an keiner der erhobenen Beschwerden leiden ist von 5,7% auf 4,3% gesunken (s. Tabelle 20). Das ist eine Verschlechterung und dies bestätigen auch die Häufigkeiten der einzelnen Beschwerden, jedoch zeigt die Varianzanalyse keinen statistisch signifikanten Wert (s. Tabelle 21). Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen die an keiner der erhobenen Beschwerden leiden, ist wie schon bei der Eingangsbefragung geringer als im bundesweiten Vergleich.

Tabelle 20: Gar keine arbeitsbezogenen Beschwerden zu Projektbeginn und -ende

T1 n = 106 T2 n = 93	T1	T2	bundesweiter Wert
Gar keine arbeitsbezogenen Beschwerden	5,7%	4,3%	16,8%

Tabelle 21: Gar keine arbeitsbezogenen Beschwerden im Verlauf (Varianzanalyse)

Befragungswelle	n	M	df	F	p
Gar keine arbeitsbezogene Beschwerden					
Projektbeginn	106	5,7	1	,019	,663
Projektende	93	4,3			

8.2.3 Krankheitsbedingte Fehltage der Mitarbeiter/-innen

Die krankheitsbedingten Fehltage der Mitarbeiter/-innen haben sich im Durchschnitt von 25 Tagen (T1) auf 12 Tage (T2) verringert, somit haben sich die Fehltage um mehr als die Hälfte reduziert (s. Tabelle 22). Das Maximum ist von 250 Tagen (T1) auf 60 Tage (T2) gesunken. Dies zeigt auch die Varianzanalyse mit einem signifikanten Wert (s. Tabelle 23). Da aber an der Abschlussbefragung weniger als zwei Drittel der Mitarbeiter/-innen teilgenommen haben, ist unklar, ob sich die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen wirklich verbessert hat, oder Mitarbeiter/-innen mit starken Belastungen nicht daran teilgenommen haben.

Tabelle 22: Krankheitsbedingte Fehltage zu Projektbeginn und –ende

T1 n = 96 T2 n = 85	T1	T2	Min T2	Max T2
Anzahl der Krankheitstage im Jahr	25 Tage	12 Tage	0	60

Tabelle 23: Krankheitsbedingte Fehltage im Verlauf (Varianzanalyse)

Befragungswelle	n	M	df	F	p
Anzahl der Krankheitstage im Jahr					
Projektbeginn	96	24,81	1	8,084	,005
Projektende	85	11,69			

8.2.4 Gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen

Bei der gesundheitsbezogenen Lebensqualität ist die Veränderung gering ausgefallen (s. Tabelle 24). Die Lebensqualität hat sich um ca. 0,81 Punkte verbessert, aber laut Varianzanalyse ist es keine signifikante Besserung (s. Tabelle 25). Dementsprechend bleibt die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen im mittleren Bereich und unter dem bundesweiten Wert.

Tabelle 24: Gesundheitsbezogene Lebensqualität zu Projektbeginn und -ende

T1 n = 105 T2 n = 93	T1	T2	bundesweiter Wert
Gesundheitsbezogene Lebensqualität	28,22	29,03	30,88

Tabelle 25: Gesundheitsbezogene Lebensqualität im Verlauf (Varianzanalyse)

Befragungswelle	n	M	df	F	p
Gesundheitsbezogene Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen					
Projektbeginn	105	28,22	1	1,226	,269
Projektende	93	29,03			

8.3 Fazit

Die Werte der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit haben sich zum Projektende in nahezu allen abgefragten Bereichen leicht erhöht. Nur in den Bereichen Personalschlüssel (T1=1,83; T2=1,80) und Möglichkeiten eigene Fähigkeiten anzuwenden (T1=2,84; T2=2,68) hat sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen verringert. Die einzige signifikante Zufriedenheit ist in dem Bereich Betriebsklima (T1=2,34; T2=2,72) zu sehen. Alle anderen Gebiete weisen keine signifikanten Veränderungen auf. Die Werte der Mitarbeiter/-innenzufriedenheit liegen im Bereich teilweise zufrieden bis zufrieden. Im Vergleich zu dem bundesweiten Wert sind die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas in den Bereichen:

Arbeitszeitregelung ($T_2=2,93$; bundesweiter Wert= $2,83$), Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt ($T_2=2,47$; bundesweiter Wert= $2,43$), Arbeitsdruck und –belastungen ($T_2=1,71$; bundesweiter Wert= $1,69$) und gesellschaftliche Anerkennung ($T_2=1,76$; bundesweiter Wert= $1,54$) zufriedener. Die anderen Bereiche liegen wie schon zu Beginn des Projekts unter dem bundesweiten Durchschnitt.

Bei der Einschätzung der subjektiven Gesundheit hat sich zum Projektende keine große Abweichung ergeben. Der Wert ist von 2,05 Punkten auf 2,03 Punkte gesunken. Daher ist die subjektive Gesundheit der Mitarbeiter/-innen unverändert im mittleren Bereich und weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt. Die Zahl arbeitsbezogenen Gesundheitsbeschwerden hat sich im Durchschnitt um eine halbe Beschwerde je Mitarbeiter/-in zum Projektende reduziert. Diese Verringerung erweist sich jedoch nicht als statistisch signifikant. Außerdem haben die Mitarbeiter/-innen der acht Kitas weiterhin mehr arbeitsbezogene Beschwerden als die bundesweiten Mitarbeiter/-innen.

Die Häufigkeiten der Beschwerden wie Schmerzen im Rücken (46,7%), Schmerzen in der Hüfte (16,35%), Schmerzen in den Knien (19,3%), Kopfschmerzen (41,8%), Herzstiche (5,4%) und Hörverschlechterungen (32,6%) sind im Vergleich zur Eingangsbefragung gestiegen. Die übrigen Beschwerden haben sich verringert. Lediglich die Häufigkeit der Beschwerde Hautreizungen ist signifikant gesunken. Der Anteil der Mitarbeiter/-innen, die an keine der erhobenen Beschwerden leiden ist von 5,7% auf 4,3% gesunken. Dies ist eine Verschlechterung, jedoch zeigt die Varianzanalyse keinen statistisch signifikanten Wert.

Die krankheitsbedingten Fehltage der Mitarbeiter/-innen haben sich im Durchschnitt von 25 Tagen (T_1) auf 12 Tage (T_2) signifikant verringert. Bei der gesundheitsbezogenen Lebensqualität ist die Veränderung gering ausgefallen. Die Lebensqualität hat sich um 0,81 Punkte statistisch gesehen nicht signifikant verbessert. Die Ergebnisse der Abschlussbefragung haben sich im Vergleich zur Eingangsbefragung nur geringfügig verbessert.

9 Diskussion

Das sich die Werte nicht eindeutig und signifikant verbessert haben, kann daran liegen, dass an der Abschlussbefragung viel weniger Personen teilgenommen haben als bei der Eingangsbefragung. Ein weiterer Grund kann das mangelnde Interesse der Mitarbeiter/-innen an dem Projekt gewesen sein. Zeit- und Personalmangel ist wahrscheinlich auch eine Möglichkeit, dass das Projekt kaum wirksam war. Vielleicht hätte das Projekt länger laufen müssen damit die Maßnahmen Wirksamkeit aufweisen können. Dies kann vielleicht durch eine dritte Befragung nach circa einem Jahr herausgefunden werden. Außer die Maßnahmen werden nachdem Projekt nicht mehr weitergeführt, da einige Träger der Kitas nicht die finanziellen Mittel haben.

10 Fazit

Die Ergebnisse des Projekts zeigen, dass es immer noch Handlungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen der Befragten gibt, denn die Werte der Abschlussbefragung haben sich nicht deutlich verbessert. Die Mitarbeiter/-innen sind teilweise zufrieden bis zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Außerdem liegen fast alle Werte weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt. Nur in den Bereichen: Arbeitszeitregelung (T2=2,93; bundesweiter Wert=2,83), Berufs- und Arbeitsbedingungen insgesamt (T2=2,47; bundesweiter Wert=2,43), Arbeitsdruck und -belastungen (T2=1,71; bundesweiter Wert=1,69) und gesellschaftliche Anerkennung (T2=1,76; bundesweiter Wert=1,54) liegen die Befragten der acht Kitas über dem bundesweiten Durchschnitt. Des Weiteren hat sich lediglich der Aspekt Betriebsklima signifikant verbessert. Insofern hat sich das Projekt nur positiv auf das Betriebsklima der Mitarbeiter/-innen ausgewirkt.

Bei der Gesundheit der Befragten gibt es auch noch Handlungsspielraum, denn die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeiter/-innen an vielen verschiedenen Beschwerden leiden, auch noch nach dem Projektende. Zudem haben sich einige Häufigkeiten der Beschwerden (Schmerzen im Rücken (T1= 44,3%; T2=46,7%), Schmerzen in der Hüfte (T1=7,5%; T2=16,35%), Schmerzen in den Knien (T1=17%; T2=19,3%), Kopfschmerzen (T1=41,5%; T2=41,8%), Herzstiche (T1=4,7%; T2=5,4%) und Hörverschlechterungen (T1=30,1%; T2=32,6%)) sogar erhöht, anstatt sich zu verringern. Nur die Häufigkeit der Beschwerde Hautreizungen ist signifikant gesunken. Die Anzahl der Mitarbeiter/-innen, die an keiner der erhobenen Beschwerden leiden (T1=5,7%; T2=4,3%) ist gesunken aber die Varianzanalyse zeigt keinen signifikanten Wert. Somit ist der Anteil der Mitarbeiter/-innen die an Beschwerden leiden gestiegen. Außerdem haben sich die subjektive Gesundheit (T1=2,05; T2=2,03) und die Lebensqualität (T1= 28,22; T2=29,03) der Mitarbeiter/-innen kaum gebessert. Die subjektive Gesundheit ist sogar um 0,2 Punkte gesunken. Positiv anzumerken ist, dass sich die krankheitsbedingten Fehltagelänge signifikant verringert haben.

Folglich ist abschließend zu sagen, dass sich der Einfluss des Modellprojektes kaum auf die Mitarbeiter/-innenzufriedenheit und -gesundheit ausgewirkt hat.

11 Literaturverzeichnis

- Badura, B.; Ritter, W.; Scherf, M.(1999): Betriebliches Gesundheitsmanagement- ein
Ladenfaden für die Praxis. Hans-Böckler Stiftung (Hrsg.), Berlin: Sigma.
- Berger, J., Niemann; D., Nolting, H.-D.; Schiffhorst, G.; Genz, H. O.; Kordt, M. (2002):
Stress bei Erzieher/innen. Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie über den
Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastungen in ausgewählten
Berufen. Hamburg: BGW Berufgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege, DAK Gesundheitsmanagement.
- Bortz, J.; Lienert, G. A. (2008): Kurzgefasste Statistik für die klinische Forschung.
4.Aufl., Berlin: Springer Verlag.
- Brähler, E.; Mühlhan, H.; Albani, C. & Schmidt, S. (2007): Teststatistische Prüfung und
Normierung der deutschen Versionen des EUROHIS-QOL Lebensqualität-Index
und des WHO-5 Wohlbefindens-Index. Diagnostica Heft 53, Hogrefe Verlag
(Hrsg.), Göttingen, S. 83-96.
- Büchter, P. (2007): Kitas fit für die Zukunft. Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten.
Stadtunkte Informationen zur Gesundheitsförderung, Heft 01/2007, S. 16.
- Fuchs, T.; Trischler, F. (2008): Wie Erzieher/-innen ihre Arbeit beurteilen. Arbeitsqualität
aus Sicht der Erzieher und Erzieherinnen. Ergebnisse aus der Erhebung zum GDB-
Index Gute Arbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt
am Main.
- Fuchs-Rechlin, K. (2007): Wie geht's im Job? Kita-Studie. Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main.

Kliche, T.; Fahr, E.; Ewald, E.; Leichsenring, I.; Richter, S.; Post, M.; Wormitt, K. (2009):
Prozess- und Ergebnisevaluation für das Kita-Modellprojekt der HAG:
„Gesundheitsfördernde Kindertagesstätte unter Berücksichtigung besonderer
sozialer Lagen“. (Unveröffentlichter Bericht), UKE

Kümmler, P. (2007): Erfassung von Lebensqualität und Wohlbefinden im Alter.
Psychotherapeutenjournal, 1/2007, S. 39-43.

Rudow, B. (2004) Belastungen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Erzieherinnen.
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
http://www.gewbw.de/Binaries/Binary8302/040510_Belastung_Erzieher_Kurz.pdf
Zugriff: 01.07.09

Schad, M. (2003): Erziehung (K)ein Kinderspiel. Gefährdung und Belastungen des
pädagogischen Personals in Kindertagesstätten. Schriftreihe der Unfallkasse
Hessen, Band 7.

Weltgesundheitsorganisation (1998): Glossar Gesundheitsförderung. Gamburg: Verlag für
Gesundheitsförderung.

Weltgesundheitsorganisation (1986): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung.
http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2?language=German
Zugriff: 28.06.09

12 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommenen Stellen sind unter der Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Sandra Richter

13 Anhang

Fragebogen für die Mitarbeiter/-innen (T1)



Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf



Mitarbeiterbefragung



Welche berufliche Stellung haben Sie? <input type="checkbox"/> Kita-Leitung <input type="checkbox"/> Erzieher/-innen <input type="checkbox"/> Assistent/-innen / Kinderpfleger/-innen <input type="checkbox"/> Heilpädagog/-innen <input type="checkbox"/> Sozialpädagog/-innen <input type="checkbox"/> Andere, und zwar					
☆ Geschlecht: <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich		Geburtsdatum: <input type="text"/> Tag <input type="text"/> Monat <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Jahr			
Schulabschluss <input type="checkbox"/> noch keinen <input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Realschule <input type="checkbox"/> Gymnasium <input type="checkbox"/> Fachoberschule <input type="checkbox"/> FH/Uni					
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Rahmenbedingungen?					
	<i>sehr zufrieden</i>	<i>teils teils</i>	<i>sehr unzufrieden</i>		
Beruf und Arbeitsbedingungen insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsstil und Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art und Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügungszeiten (Vor-/ Nachbereitungs-, Leitungs-, Teamzeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalschlüssel (personelle Besetzung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Möglichkeiten, sich weiterzubilden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erziehungskompetenzen der Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung der Kita-Arbeit durch die Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung der Leistungen des Kita-Teams durch den Träger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?					
ausgezeichnet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weniger gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche dieser gesundheitlichen Beschwerden treten bei Ihnen während oder direkt nach der Arbeit häufig auf?					
<input type="checkbox"/> Schmerzen im unteren Rücken			<input type="checkbox"/> Augen: Brennen, Jucken, Tränen		
<input type="checkbox"/> Schmerzen im Nacken- Schulterbereich			<input type="checkbox"/> Hautreizungen, Juckreiz		
<input type="checkbox"/> Schmerzen in Armen und Händen			<input type="checkbox"/> Nächtliche Schlafstörungen		
<input type="checkbox"/> Schmerzen in der Hüfte			<input type="checkbox"/> Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung		
<input type="checkbox"/> Schmerzen in den Knien			<input type="checkbox"/> Magen- oder Verdauungsbeschwerden		

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Schmerzen/Schwellungen in Beinen/Füßen | <input type="checkbox"/> Hörverschlechterung, Ohrgeräusche |
| <input type="checkbox"/> Kopfschmerzen | <input type="checkbox"/> Nervosität oder Reizbarkeit |
| <input type="checkbox"/> Herzstiche/-Schmerzen, Engegefühl in der Brust | <input type="checkbox"/> Niedergeschlagenheit |
| <input type="checkbox"/> Atemnot | <input type="checkbox"/> Schwindelgefühl |
| <input type="checkbox"/> Husten | <input type="checkbox"/> Andere Beschwerden während/nach Arbeit |
| <input type="checkbox"/> Laufen der Nase oder Niesreiz | <input type="checkbox"/> Überhaupt keine Beschwerden |

Vie viele Tage waren Sie in den vergangenen 12 Monaten insgesamt so krank, dass Sie Ihrer üblichen Tätigkeit nicht nachkommen konnten? ungefähr Tage.

Nun folgen einige Fragen zu Ihrer gesundheitsbezogenen Lebensqualität aus einem internationalen Vergleichsfragebogen (EUROHIS)

sehr schlecht sehr gut

△ Wie würden Sie Ihre Lebensqualität beschreiben? ---- 🏠

sehr unzufrieden sehr zufrieden

△ Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gesundheitszustand? ---- 🏠

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Leistung bei Alltagsverrichtungen? ----

Wie zufrieden sind Sie mit sich selbst? ----

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren persönlichen Beziehungen? ----

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Wohnverhältnissen? ----

gar nicht völlig

mehr oder weniger durchaus

Haben Sie genug Energie für das tägliche Leben? ----

Haben Sie genügend Geld zum Leben? ----

Wie viele der 3- bis 6jährigen sind in der Gruppe, die Sie hauptsächlich betreuen?

Wie viele von diesen 3- bis 6jährigen weisen folgende Belastungen auf? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Verzögerungen der Sprachentwicklung: | <input type="text" value=""/> | Übergewicht: | <input type="text" value=""/> |
| feinmotorische Einschränkungen (beim Handhaben von Gegenständen): | <input type="text" value=""/> | Unterernährung: | <input type="text" value=""/> |
| grobmotorische Einschränkungen (z.B. bei Bewegung, Gleichgewicht): | <input type="text" value=""/> | auffälliges Essverhalten: | <input type="text" value=""/> |
| Störungen der Stimme / des Sprechens (z.B. Stottern, Lispeln): | <input type="text" value=""/> | Ängstlichkeit: | <input type="text" value=""/> |
| starke Unruhe, Konzentrationsprobleme, Sprunghaftigkeit: | <input type="text" value=""/> | sichtbarer Karies: | <input type="text" value=""/> |
| starke Traurigkeit (z.B. wirkt unglücklich, weint viel, zurückgezogen): | <input type="text" value=""/> | Aggressivität: | <input type="text" value=""/> |
| schlechter Pflegezustand (z.B. Mund-/Körpergeruch, ungewaschene Kleidung): | <input type="text" value=""/> | langsameres Lernen/Auffassen: | <input type="text" value=""/> |
| regelmäßig auffallend hungrig: | <input type="text" value=""/> | Allergien: | <input type="text" value=""/> |

Fragebogen für die Mitarbeiter/-innen (T2)



Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf



Mitarbeiterbefragung



Welche berufliche Stellung haben Sie? Kita-Leitung Erzieher/-innen Assistent/-innen / Kinderpfleger/-innen
 Heilpädagog/- Sozialpädagog/-innen Andere, und zwar

Geschlecht: weiblich männlich Geburtsdatum: Tag Monat Jahr

Schulabschluss: noch keiner Hauptschule Realschule Gymnasium Fachoberschule FH/Uni

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Rahmenbedingungen?	<i>sehr zufrieden</i>	<i>teils, teils</i>	<i>sehr unzufrieden</i>
Beruf und Arbeitsbedingungen insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungsstil und Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art und Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügungszeiten (Vor-/ Nachbereitungs-, Leitungs-,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalschlüssel (personelle Besetzung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten, sich weiterzubilden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erziehungskompetenzen der Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung der Kita-Arbeit durch die Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anerkennung der Leistungen des Kita-Teams durch den Träger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gesellschaftliche Anerkennung des Berufs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen? ausgezeichnet sehr gut gut weniger gut schlecht

Welche dieser gesundheitlichen Beschwerden treten bei Ihnen während oder direkt nach der Arbeit häufig auf?

- Schmerzen im unteren Rücken Augen: Brennen, Jucken, Tränen
 Schmerzen im Nacken- Schulterbereich Hautreizungen, Juckreiz

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in Armen und Händen | <input type="checkbox"/> Nächtliche Schlafstörungen |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in der Hüfte | <input type="checkbox"/> Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen in den Knien | <input type="checkbox"/> Magen- oder Verdauungsbeschwerden |
| <input type="checkbox"/> Schmerzen/Schwellungen in Beinen/Füßen | <input type="checkbox"/> Hörverschlechterung, Ohrgeräusche |
| <input type="checkbox"/> Kopfschmerzen | <input type="checkbox"/> Nervosität oder Reizbarkeit |
| <input type="checkbox"/> Herzstiche/-Schmerzen, Engegefühl in der Brust | <input type="checkbox"/> Niedergeschlagenheit |
| <input type="checkbox"/> Atemnot | <input type="checkbox"/> Schwindelgefühl |
| <input type="checkbox"/> Husten | <input type="checkbox"/> Andere Beschwerden während/nach Arbeit |
| <input type="checkbox"/> Laufen der Nase oder Niesreiz | <input type="checkbox"/> Überhaupt keine Beschwerden |

Vie viele Tage waren Sie in den vergangenen 12 Monaten insgesamt ungefähr Tage so krank, dass Sie Ihrer üblichen Tätigkeit nicht nachkommen konnten?

Nun einige Fragen zu Ihrer gesundheitsbezogenen Lebensqualität aus einem europäischen Fragebogen (EUROHIS)

	<i>sehr schlecht</i>		<i>sehr gut</i>			
Wie würden Sie Ihre Lebensqualität beschreiben?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
	<i>sehr unzufrieden</i>		<i>sehr zufrieden</i>			
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Gesundheitszustand?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Leistung bei Alltagsverrichtungen?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
Wie zufrieden sind Sie mit sich selbst?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren persönlichen Beziehungen?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Wohnverhältnissen?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>			
	<i>gar nicht</i>		<i>mehr oder weniger</i>		<i>durchaus</i>	<i>völlig</i>
Haben Sie genug Energie für das tägliche Leben?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie genügend Geld zum Leben?	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie viele der 3- bis 6jährigen sind in der Gruppe, die Sie hauptsächlich betreuen?

Wie viele von diesen 3- bis 6jährigen weisen folgende Belastungen auf? (Mehrfachnennungen möglich)

Verzögerungen der Sprachentwicklung:	<input type="text" value=""/>	Übergewicht:	<input type="text" value=""/>
feinmotorische Einschränkungen (beim Handhaben von Gegenständen):	<input type="text" value=""/>	Unterernährung:	<input type="text" value=""/>
grobmotorische Einschränkungen (z.B. bei Bewegung, Gleichgewicht):	<input type="text" value=""/>	auffälliges Essverhalten:	<input type="text" value=""/>
Störungen der Stimme / des Sprechens (z.B. Stottern, Lispeln):	<input type="text" value=""/>	Ängstlichkeit:	<input type="text" value=""/>
starke Unruhe, Konzentrationsprobleme, Sprunghaftigkeit:	<input type="text" value=""/>	sichtbarer Karies:	<input type="text" value=""/>
starke Traurigkeit (z.B. wirkt unglücklich, weint viel, zurückgezogen):	<input type="text" value=""/>	Aggressivität:	<input type="text" value=""/>

schlechter Pflegezustand (z.B. Mund-/Körpergeruch, ungewaschene Kleidung):	<input type="checkbox"/>	langsames Lernen/Auffassen:	<input type="checkbox"/>
regelmäßig auffallend hungrig:	<input type="checkbox"/>	Allergien:	<input type="checkbox"/>
Andere Belastungen, nämlich:	<input type="checkbox"/>	keinerlei Belastungen:	<input type="checkbox"/>

Sie lernen durch Ihre Arbeit ja viele Eltern kennen. Was sind Ihre Erfahrungen: Wie viele Familien der Gruppe, die Sie hauptsächlich betreuen...

erhalten regelmäßig Gesundheitsinformationen (z.B. Faltblätter) von der Kita?	<input type="checkbox"/>	lassen sich für Angebote der Prävention und Gesundheitsförderung motivieren (z.B. U8-U9)?	<input type="checkbox"/>
nehmen Einzelgespräche in Anspruch?	<input type="checkbox"/>	übernehmen regelmäßig Aufgaben in der Kita?	<input type="checkbox"/>
kommen mindestens 1 x im Jahr zum Elternabend?	<input type="checkbox"/>	gestalten aktiv Angebote und Arbeit der Kita mit?	<input type="checkbox"/>
beteiligen sich gelegentlich an einzelnen Kita-Aktivitäten (z.B. Festen, Ausflügen)?	<input type="checkbox"/>	zeigen kaum Interesse an der Entwicklung ihres Kindes in der Kita?	<input type="checkbox"/>
zeigen kaum Interesse an der Arbeit der Kita?	<input type="checkbox"/>	sind mit den Erziehungsaufgaben oft überfordert?	<input type="checkbox"/>
nutzen Beratung und Unterstützung durch die Kita nicht, obwohl sie diese gut brauchen könnten?	<input type="checkbox"/>	sind durch Erkrankung der Eltern belastet (z.B. Abhängigkeit/Sucht, chronische Krankheit)?	<input type="checkbox"/>

Wie beurteilen Sie das Projekt zur Gesundheitsförderung, *gar nicht*, *teils, teils*, *stimmt genau* das in Ihrer Kita 2007–2008 mit der HAG lief?

Ich kann so ein Projekt wirklich weiterempfehlen.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						
Das Projekt hat wichtige und anhaltende Veränderungen bewirkt.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						
Hier wurden wesentliche Kernpunkte angegangen.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						
Alle konnten sich gut beteiligen und mitmachen.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						
Ich kann jetzt mit meinen Aufgaben und Belastungen besser umgehen.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						
Das Ganze wurde gut und professionell durchgeführt.	<input type="checkbox"/>	---	<input type="checkbox"/>						

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung, und alles Gute!

Bitte den Bogen im Umschlag zurückgeben. Falls Sie ihn direkt schicken wollen: T. Kliche, UKE, Med.Psych., Martinistr. 52 (S 35), 20246 Hamburg