HAWK Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim

Gefördert von:

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

EUROPA FÜR NIEDERSACHSEN

Partizipative Gesundheitsförderung – Das ergotherapeutische Profil schärfen

Esther Scholz-Minkwitz M.Sc. OT

20. Mai 2022, Ergotherapie-Kongress in Bielefeld

Gefördert von:

Gliederung

- Projektvorstellung
- Vorgehen an zwei exemplarischen Beispielen:
  - Interview
  - Videoaufnahmen
  - Reflexion der Videoaufnahmen
- Nutzen für die Ergotherapie

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Ausgangssituation „Arbeitsplatz Krippe“

- **Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder** (KiföG)
- **gesellschaftspolitischer Fokus auf und steigende Nachfrage nach qualifizierten päd. Fachkräften** (Bertelsmann Stiftung, 2015)

- **betriebliches Gesundheits-management** (DGUV Vorschrift 1, 2013; DGUV Vorschrift 2, 2012)
- **vielfältiges Aufgabenspektrum** (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2009)

- **körperliche, psychische und psychosoziale Ressourcen, Anforderungen und Belastungen** (Almstadt et al., 2012; Barthel et al., 2014; Eysel-Gosepath et al., 2010; Fuchs, Trischler, 2008; Kankare et al., 2012; Pillastrini et al., 2009; Rudow, 2004; Sala et al., 2002)

Foto: AGnEEs

Gefördert von:

Projektvorstellung

In dem von der EU und dem Land Nds. geförderten **Forschungsprojekt „AGnEEs“** (11.2016 – 12.2019) entwickelten Expertinnen der Ergotherapie, Logopädie und Pädagogik ein mehrstufiges, partizipatives Vorgehen

- Der Arbeitsplatz und dessen Rahmenbedingungen sowie das arbeits- und gesundheitsbezogene Verhalten von pädagogischen Fachkräften in Krippen soll aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert und gestaltet werden
- Teilnehmende (n=58) aus 11 Einrichtungen von 5 verschiedenen Trägerschaften (Scholz-Minkwitz et al, 2019)

Gefördert von:

Arbeitsplatzanalyse

Fragebögen

für die päd. Fachkräfte und Leiterinnen zu verschiedenen Themen

Interviews

mit den päd. Fachkräften, Leiterinnen und Vertreter/inne/n der Trägerschaft, um ein Verständnis für das beruflichen Handeln und gesundheitsbeeinflus-senden Themen aus verschiedenen Perspektiven zu erhalten

Videoaufnahmen

von Situationen im Arbeitsalltag, die von den päd. Fachkräften im Interview als herausfordernd beschrieben wurden

Reflexionsgespräch

anhand ausgewählter Videosequenzen mit den päd. Fachkräften, um v.a. unbewusste Abläufe und Handlungsmuster zu besprechen

Gefördert von:

Arbeitsplatzanalyse - Interview

- Einzelsetting, Dauer etwa je 90 Minuten
- Der Ablauf des Interviews orientiert sich an den von der Interviewperson erlebten Situationen im Tagesablauf der Krippe.
- Die Interviewer:in protokolliert die genannten Situationen mit einer stichpunktartigen Beschreibung der Arbeitsverhältnisse und –bedingungen und den erlebten Herausforderungen und Belastungen auf dem Dokumentationsbogen.

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 24

11.3 Dokumentation des Interviews

Interviewperson: _____

Interviewer*in: _____

Erhebung am: _____

Schritt 1: Situationen und situationsspezifische Tätigkeiten erfassen	
Es geht darum, individuelle und institutionelle Herausforderungen und Ressourcen zu erkennen und zu notieren. Die Interviewperson berichtet von allen Situationen eines typischen Tagesablaufes, die sie als pädagogische Fachkraft erlebt. Dabei soll sie alles beschreiben, was sie tun muss, was von ihr erwartet wird und wie sie das für sich selbst erlebt.	
	Situationen und Tätigkeiten
1.	
2.	

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 53

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Arbeitsplatzanalyse - Interview

- Wenn die Interviewperson alle von ihr erlebten Arbeitssituationen des Tagesablaufes erzählt hat, wählt sie bis zu maximal fünf Situationen aus allen protokollierten Situationen aus und bringt diese in eine Hierarchie.

- Die Hierarchie zeigt die Situationen, die für die pädagogische Fachkraft herausfordernd sind und für die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit entwickelt werden sollen.

- Dies wird auf dem Dokumentationsbogen durchgeführt.

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 24

2. Schritt: Situationen hierarchisieren

Die Interviewperson trägt die für sie 5 herausforderndsten Situationen ein. Sie bildet damit eine Hierarchie der Situationen, für die sie Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickeln würde.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 55

Margit Laue (päd. FK): „Die gezielten Fragen, Sie haben da gut auch gebohrt. Mit dem Finger drauf, aber auf eine nette Art. Ich hab´ keinen Druck gespürt. Das war geschickt gemacht von ihnen. Gut eingefädelt und das dann so gut gesteuert, damit es dann es so tiefer auch ins Team, in die Pädagogik einsteigt.“

Gefördert von:
AGnEEs ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ FÜR PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN NIEDERSÄCHSISCHEN KITAS
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EUROPA FÜR NIEDERSACHSEN

Arbeitsplatzanalyse – Interview

- Wenn alle pädagogischen Fachkräfte eines Gruppenteams interviewt wurden und die Dokumentationsbögen vorliegen, wird aus den einzelnen Hierarchisierung der Situationen eine gesamte Hierarchie der Situationen gebildet.

Werte der einzelnen Situationen	
Frühstück	13
Übergang Mittagessen zum Schlafen	5
Schlafsituation	5
Anziehen im Flur	5
Mittagessen	5
Morgenkreis	4
draußen sein	4
Eingewöhnungszeit	3
Wickeln	2
Zähne putzem	1

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 25

Pädagogische Fachkräfte	Situation	Hierarchie (in Punkten, 5 am höchsten)
Päd. FK (1)	Übergang Mittagessen + Schlafen	5
	Frühstück	4
	Eingewöhnungszeit	3
	Schlafsituation	2
	Morgenkreis	1
Päd. FK (2)	Frühstück / Mittagessen	5
	Draußen sein	4
	Morgenkreis	3
Päd. FK (3)	Anziehen im Flur	5
	Frühstück	4
	Schlafsituation	3
	Wickeln	2
	Zähne putzen	1

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 24

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Arbeitsplatzanalyse - Videoaufnahme

- Um die erhobenen Herausforderungen in den einzelnen Situationen auch sichtbar und erfassbar zu machen, ist es notwendig, die einzelnen Situationen auf Video aufzunehmen. Hierdurch werden die pädagogischen Fachkräfte in die Lage versetzt, vorhandene Strukturen, Abläufe, Verhaltensweisen und Verhältnisse zu erkennen und zu reflektieren.

- Gruppensetting, Dauer abhängig von der Situation
- 2 – 3 Situationen

Frieda Loose (päd. FK): „Mir ist ja grade noch eingefallen, wir haben ja auch diese Videoaufnahmen gemacht. Das fand ich auch richtig gut, dass man das mal so gesehen hat.“

Gefördert von:

Arbeitsplatzanalyse – Videoaufnahme

Auswertung ähnlich, wie bei der Betätigungsanalyse nach Flotho und Romein

Mögliche Kriterien, die eine Auswahl zur Folge haben können, sind:

- Körperhaltungen, die einem unbequem oder anstrengend erscheinen.
- Eine hohe Lautstärke während der Aufnahme, durch Krach des Mobiliars, der Kinder, lautes Sprechen der Fachkräfte, etc.
- Viele Tätigkeiten, die parallel von den Fachkräften durchgeführt werden.
- Mobiliar, welches nicht Erwachsenengerecht genutzt wird.
- Abläufe, die für die Betrachter:innen nicht nachvollziehbar sind.

förderlich	hinderlich
Person	
Physisch:	
Kognitiv:	
Affektiv:	
Umwelt	

Flotho, W., Sibold, C., 2011, o.S.

Gefördert von:

Arbeitsplatzanalyse - Reflexionsgespräch

- Sequenzen aus allen aufgenommenen Situationen
- Gruppensetting, Dauer etwa 60 Minuten

- Um das Handeln der pädagogischen Fachkräfte besser nachvollziehen zu können, wurden ausgewählte Sequenzen gemeinsam angeschaut und erklärt.
- Nachfragen zu unklaren Verhaltensweisen und Verhältnissen. . Oft spielt die pädagogische Konzeption hierbei eine Rolle.

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 26f

11.5 Leitfragen zur Auswertung & Dokumentation der Videoaufnahmen

Hinweise:

- Die Fragen sollen Ihnen zur Reflexion der Videosequenzen dienen, die Sie aufgenommen haben.
- Es empfiehlt sich, für jede Videosequenz die Fragen auf verschiedenen Dokumentationsbögen zu beantworten.

Was fällt Ihnen bei sich selbst als pädagogische Fachkraft bzw. als Gruppenteam auf, wenn Sie die Situation auf Video angeschaut haben? Welche Gedanken fallen Ihnen zuerst ein?

_____

_____

_____

Jäger-Jürgens et al, 2022, S. 57

2112: das war halt so eine Situation, wo wir gefrühstückt haben und das Kind dann noch nachträglich dazu kam, dann hatte die Mutter noch ein paar Anliegen, die sie dann kundtun wollte. das ähm ja das nervt mich ein bisschen. das halt immer gestört wird das Frühstück. wir haben das auch schon so oft gesagt, dass die bitte bis neun Uhr da sein sollen.

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Partizipative Maßnahmenentwicklung & Schulung

Partizipative Festlegung	Partizipative Entwicklung	Workshops	Kontinuierliche Absprachen
konkreter, arbeitsplatz- und teamrelevanter Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	adäquater Evaluations-kriterien für die jeweiligen Themen	mit den päd. Fachkräfte zu den Maßnahmen am jeweiligen Arbeitsplatz	mit den Einrichtungs-leiterinnen

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Evaluation

Telefonischer Treatmentcheck	Fragebögen	Reflexionsgespräche
durch die Projektmitarbeiterinnen zur Absicherung einer absprachegemäßen Maßnahmenumsetzung	für die päd. Fachkräfte zu Belastungsfaktoren (Prä-post Erhebung: vor Schulung – 6 Monate nach Umsetzung)	mit den päd. Fachkräften nach 6 Monaten: Besprechung der durchgeführten Maßnahmen anhand der gemeinsam entwickelten Evaluationskriterien Weiterentwicklung von nicht durchgeführten Maßnahmen unter Beachtung der aufgetretenen Schwierigkeiten

Gefördert von:
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Nutzen für die Ergotherapie

1. **Zielgruppenbezogen**: Einsatz im Fachbereich Prävention & Gesundheitsförderung mit unterschiedlichsten Personen und Personengruppen

2. **Klientenzentriert**: konkrete gesundheitsförderliche Handlungsstrategien partizipativ entwickeln

3. **Bedarfsgerecht**: Anwendung für verschiedene Themenbereiche wie z.B. Ergonomie, Arbeitsabläufe, Strukturen oder Rolle im Team

→ Vorgehen ganz ähnlich, wie im therapeutischen Setting

Gefördert von:

Leitfaden:

Jäger-Jürgens, R., Beushausen, U., Barthel, M., Scholz-Minkwitz, E. (2022) Aktiv für ihre Gesundheit - Nachhaltig in Eigenverantwortung Entwicklung gestalten. In: Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch, Nr. 16/2020.

https://www.hawk.de/de/media/7034

Literatur

Almstadt E., Gebauer G., Medjedovic I. (2012). Arbeitsplatz Kita: berufliche und gesundheitliche Belastungen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Bremen. Bremen: Schriftenreihe Institut Arbeit und Wissenschaft.

Barthel M., Scholz-Minkwitz E. Beushausen U., Jäger-Jürgens R. (2018). Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz - Ein (in-ter)disziplinäres Analyseverfahren. Würzburg: 63. Kongress des Deutschen Verbandes der Ergotherapeuten e.V.

Barthel M., Harth D., Scholz-Minkwitz E., Endrulat S., Schröder M., Ehlert H. (2014). Betätigung und Stimme von Erziehern in der Krippe. Ein interdisziplinärer primärpräventiver Ansatz. Prävention und Gesundheitsförderung, 9 (2), 130–137.

Bertelsmann-Stiftung. (2015). Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2015. Transparenz schaffen - Governance stärken. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2013). Vorschrift 1. Unfallverhütungsvorschrift. Grundsätze der Prävention. Berlin.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2012). Vorschrift 2. Unfallverhütungsvorschrift. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Berlin.

Eysel-Gosepath K., Pape H.G., Erren T. et al. (2010). Lärm in Kindertagesstätten. HNO 58: S. 1013–1020.

Flotho, W., Günther, C., & Sibold, C. (2011) Hausbesuch bei KlientInnen mit leichter bis mittelgradiger Demenz und ihren Angehörigen. Ergotherapie und Rehabilitation, 50, 11:12-18.

Flotho, W., Sibold, C. (2011). HED-I (Häusliche Ergotherapie bei Demenz) Schulung für ErgotherapeutInnen. Unveröffentlichtes Schulungsmaterial©

Literatur

Fuchs, T., Trischler, F. (2008). Arbeitsqualität aus der Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Indes Gute Arbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.). (2009). Expertise: Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. 2. überarbeitete Auflage.

Jäger-Jürgens, R., Beushausen, U., Barthel, M., Scholz-Minkwitz, E. (2022) Aktiv für ihre Gesundheit - Nachhaltig in Eigenverantwortung Entwicklung gestalten. In: Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch, Nr. 16/2020.

Kankare E., Geneid A., Laukkanen AM. et al. (2012). Subjective Evaluation of Voice and Working Conditions and Phoniatric Examination in Teachers. Folia Phoniatr Logop 64: S. 12–19.

Pillastrini P., Mugnai R., Bertozzi L. et al. (2009). Assessment of motor and process skills. Industrial Health 47: S. 349–354.

Rudow B. (2004). Arbeitsbedingungen für Erzieher/innen. Hohe psychische Belastungen. In: Bildung & Wissenschaft, 6: S. 6-13.
Sala E., Airo E., Olkinuora P. et al. (2002). Vocal loading among day care center teachers. In: Log Phon Vocol, 27: S. 21–28.

Scholz-Minkwitz E., Barthel M., Beushausen U., Jäger-Jürgens R. (2018). "Stimmt´s im Beruf?" - ein (inter-)disziplinäres, arbeitsplatzbezogenes Analyseverfahren. Bielefeld: 47. Kongress des Deutschen Bundesverbands für Logopädie e.V.

Scholz-Minkwitz E., Barthel M., Prof. Dr. Jäger-Jürgens R., Prof. Dr. Beushausen U. (2019). Präventives Handeln Gestalten. Betriebliche Prävention pädagogischer Fachkräfte. Poster. Berlin: 24. Deutscher Präventionstag.

HAWK Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit Hildesheim

Gefördert von:

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Danke

HAWK
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Forschungsprojekt AGnEEs
Goschentor 1
31134 Hildesheim
Germany

Mail: esther.scholz-minkwitz1@hawk.de