

Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Darstellung eines
Weiterqualifizierungsprojektes für Tagesmütter in OÖ
unter besonderer Berücksichtigung der
existenzanalytischen Grundmotivationen nach Längle

Abschlussarbeit für die
fachspezifische Psychotherapieausbildung
in Existenzanalyse

eingereicht von Marion Linska

bei Dr. Liselotte Tutsch
und
Mag.^a Ursula Janout

angenommen im November 2004

Zusammenfassung:

Die hier vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Berufsgruppe der Tagesmütter, ihrem Tätigkeitsbereich und möglichen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. In einem einjährigen Projekt des PGA - Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit wurden in Oberösterreich 168 Tagesmütter in einem Weiterqualifikationszyklus von vier Seminaren zum Thema „Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ begleitet. Diesen Seminaren lagen die vier Grundmotivationen der Existenzanalyse zugrunde. Der Schwerpunkt dieser Abschlussarbeit liegt in der Darstellung der Konzeption, Umsetzung und Evaluierung dieser Weiterqualifizierung.

Schlüsselwörter:

Psychische Belastung – Arbeitsplatz - Tagesmütter – Oberösterreich – Grundmotivationen
- Projekt

Abstract:

This paper focuses on the occupational group of day-mothers, on their working field and on the psychological stress at their work-place. In an one-year-project 168 day mothers in Upper Austria have been trained in four units about "coping with psychological stress on the work-place". These seminars were based on the four fundamental motivations of Existential Analysis. The concept, the realisation and the evaluation of this project will be worked out in this paper.

Keywords:

Psychological stress – work-place – day-mothers – Upper Austria – fundamental motivation - project

*Das Wichtigste
auf dem Weg
unseres Lebens ist,
dass wir dem Leben
und der Liebe
nicht
aus dem Weg
gehen.*

(Ernst Ferstl)

Vorwort

Mit dem Beginn dieser Arbeit schließe ich zugleich ein viele Jahre dauerndes „Kapitel“ meines Lebens ab: meine psychotherapeutische Ausbildung.
Ein guter Zeitpunkt innezuhalten und Dankeschön zu sagen!

Vorweg möchte ich ein Dankeschön
Frau Ursula Köllensperger (Geschäftsführerin des Vereins Aktion Tagesmütter OÖ),
Herrn Anton Jessernig (Arbeiterschutz-Gesamtverantwortlicher des bfi OÖ/BBRZ) und
Herrn Heinz Eitenberger (Geschäftsführer des PGA)
aussprechen.

Ohne ihre Unterstützung und ihr Wohlwollen hätte ich das nachfolgend vorgestellte
Projekt weder durchführen noch hier dokumentieren können.

Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller (Institut für betriebliche Gesundheitsförderung – worklab)
ein herzliches Dankeschön
für ihre Exklusivschulung zum Thema „Stress und Belastung am Arbeitsplatz“.

Lilo Tutsch und Ursi Janout,
ihnen beiden sei herzlich gedankt,
für die fachliche wie auch menschliche Begleitung während meiner Höhen und Tiefen
in der Ausbildungszeit und bei der Betreuung meiner Abschlussarbeit.

Meine Familie umarme ich!
Sie hat mich auf vielfältige Weise während meiner Ausbildungszeit unterstützt.
Ich danke:
Meiner Mutter Angela für ihre so offenherzige Beherbergung
und Verwöhnung mit Köstlichkeiten während der Ausbildungstage in Wien.
Meinem Bruder Stefan für sein allzeit offenes Ohr und Herz.
Meinem Lebensgefährten Roland für die vielen glücklichen und abwechslungsreichen
Stunden und die liebevolle Fürsorge unserer kleinen Tochter Alisa,
nicht nur während meiner KlientInnen- und Supervisionsstunden,
sowie für die Unterstützung bei der Suche nach KlientInnen über www.psyonline.at,
für die Kritik und Ausdauer beim Korrekturlesen der zahlreichen Seiten,
die ich während meiner Ausbildungen verfasst habe.
Rolands Eltern, Eva und Roland, ein großes Dankeschön für ihre
so liebevolle Unterstützung und aufmerksame Anteilnahme an meinem Tun und Werden.

Meiner kleinen Tochter Alisa, die ich von ganzem Herzen liebe.
All jenen Menschen, die mir auf dem Weg zur „eingetragenen Psychotherapeutin“
begegnet sind, die mich unterstützt und bereichert haben.
Meinem Vater Peter, Dr. Helmuth Ecker,
Dr.ⁱⁿ Jana Bozuk und Dr. Erich Karp,
Ao. Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Elisabeth Wurst,
meinen Ausbildungskolleginnen
(vor allem: Beate, Martha, Irene, Veronika, Edeltraud und im Gedenken an Anna),
meiner „zweiten Mutter“ Maria,
all meinen bisherigen KlientInnen,
meinen KollegInnen im berufspolitischen, intra- und extramuralen Tätigkeitsbereich,
ihnen allen danke ich für die schönen gemeinsamen Stunden
und/ bzw. für die gute Zusammenarbeit.

Linz, November 2004

INHALTSANGABE

Zusammenfassung/ Schlüsselwörter – Abstract/ Keywords.....	2
Vorwort	4
Inhaltsangabe	5
I. EINLEITUNG	6
I.1. Das Thema	6
I.2. Mein persönlicher Zugang	7
I.3. Ziel dieser Arbeit	7
II. HAUPTTEIL	9
II.1. Rahmenbedingungen und Themenstellung	9
II.1.1. Psychische Belastung am Arbeitsplatz	9
II.1.2. Wie können psychische Belastungen entstehen?	10
II.1.3. Erscheinungsformen	12
II.1.4. Umgangsweisen	13
II.1.5. Psychische Belastung aus Sicht der Existenzanalyse	14
II.1.6. Die Tagesmütter in Österreich	16
II.1.7. Verein Aktion Tagesmütter Oberösterreich	18
II.1.8. Psychische Belastungen aus Sicht der Tagesmütter	20
II.2. Projektaufbau	21
II.2.1. Themenstellung	21
II.2.2. Das Projektkonzept	23
II.2.3. Theorie	24
II.2.4. Das Konzept der vier Grundmotivationen nach Längle	25
II.2.5. Die vier Grundmotivationen „für Tagesmütter“	25
1. Grundmotivation „Gut da sein können“	25
2. Grundmotivation „Dasein mögen – Wertfühlen & Wohlfühlen“	27
3. Grundmotivation „Sosein dürfen – Ich sein dürfen“	29
4. Grundmotivation „Reflexion und Aussichten“	30
II.2.6. Psychische Gesundheit - Seminare für die ASL & SA des Vereins	31
II.2.7. Methodik	34
II.3. Projektdurchführung	34
II.3.1. Projektumsetzung und ReferentInnen	34
II.3.2. Demographische Daten	36
II.4. Projektabschluss	38
II.4.1. Evaluation	38
II.4.2. Fragebogenauswertung	39
Fragebogenauswertung – Tagesmütter	40
Fragebogenauswertung – Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen	48
Fragebogenauswertung – ReferentInnen	48
II.4.3. Ergänzungs- und Veränderungsvorschläge	50
III. CONCLUSIO	55
III.1. Was offen blieb	57
III.2. Literaturverzeichnis	59
IV. ANHANG	61
IV.1. Abkürzungen	61
IV.2. PGA - Darstellung des Vereins	62
IV.3. Verein Aktion Tagesmütter OÖ	63
IV.4. Presse – Projekt	64
IV.5. Muster - teilstrukturierte Fragebögen	65
IV.6. Lebenslauf	70

I. EINLEITUNG

Der **erste Teil** dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem Beruf der Tagesmutter im engeren und weiteren Kontext und mit dem Thema „psychische Belastung am Arbeitsplatz“. Im **zweiten Teil** wird auf die Grundidee und Konzeption sowie auf die Umsetzung des Weiterqualifizierungsprojektes für Tagesmütter zum Thema „Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ eingegangen. Der **letzte Abschnitt** der Arbeit widmet sich der Evaluierung der Fragebögen, die an die Teilnehmerinnen ausgegeben wurden. Daraus wird abschließend die Conclusio mit Ergänzungs- und Veränderungsvorschlägen formuliert.

Da Begriffe wie Tagesmütter (TGM) – Tageskindeltern (TKE) – Tageskind/er (TK) – Außenstellenleiterinnen (ASL) – Sozialarbeiterinnen (SA) – Geschäftsführung (GF) – Grundmotivationen (GM) in dieser Arbeit häufig vorkommen, werden an dieser Stelle obig angeführte Abkürzungen eingeführt (siehe dazu auch IV.1.).

I.1. Das Thema

Die Arbeitnehmerschutz-Initiative „Bewusst Gesunde Tagesmütter“ entstand durch eine Zusammenarbeit des Arbeitsinspektorats Linz mit dem Arbeitnehmerschutzreferat der oberösterreichischen Arbeiterkammer und dem Unfallverhütungsdienst der AUVA Linz sowie mit der bfi/BBRZ-Gruppe – Abteilung Arbeitnehmerschutz und dem Verein Aktion Tagesmütter OÖ. Basierend auf der gesetzlichen Verpflichtung gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz „§4 – Ermittlung und Beurteilung der Gefahren – Festlegung von Maßnahmen“ war das Ziel des Netzwerkes, wirksame Initiativen und Aktivitäten zur gemeinsamen Beseitigung bzw. Minimierung von Unfallgefahren und gesundheitlichen Gefährdungen sowie Belastungen von Tagesmüttern zu ermitteln.

Gesundheitliche Gefährdungen aufgrund von beruflichen Belastungen und Unfallgefahren wurden von den Netzwerkpartnern „ganzheitlich“ – d.h. physisch und psychisch – behandelt. Dementsprechend wurde im Jahre 2000 eine Tagesmütter-Selbstevaluierung durchgeführt. Diese erhob per Fragebogen individuell die Bereiche: Umwelteinflüsse, berufliche Belastung, Arbeitsstoffe, psychische Belastungen, Verletzungs- und Unfallgefahren.

Aufgrund der Ergebnisse und auf Wunsch der Tagesmütter selbst wurden die weiteren Tagesmütter-Arbeitnehmerschutz-Aktivitäten von 2001 bis 2003 gestaltet. Seminare zum Thema „Arbeitsstoffe - Haushaltshilfen“ wurden vom Unfallverhütungsdienst (UVD) der AUVA durchgeführt. Für die Unfallverhütungsseminare konnte das Institut „Sicher Leben“

gewonnen werden, und der Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA) wurde mit dem Themenbereich „Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ betraut.

Inhalt der hier vorliegenden Arbeit soll nun die Konzeption, der Projektverlauf und die Evaluierung des PGA-Projektes im Rahmen der Tagesmütter-Arbeitnehmerschutzaktionen sein. Die Weiterqualifizierung „Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ wurde am 6.3.2001 im Rahmen des Arbeitnehmerschutz-Seminars für das Führungspersonal im bfi Linz vorgestellt. Am 2.5.2001 wurde der PGA vom Verein „Aktion Tagesmütter OÖ“ mit der Umsetzung beauftragt. In der Zeit vom 23.2.2002 bis 8.2.2003 wurden dann vom PGA insgesamt 57 Weiterqualifizierungsseminare in 6 Bezirken Oberösterreichs durchgeführt. Abschließend erfolgte die Auswertung der von den Seminarteilnehmerinnen beantworteten Evaluierungsfragebögen zum Thema.

I.2. Mein persönlicher Zugang

In diesem PGA-Projekt war ich hauptverantwortlich tätig. Mein Aufgabenbereich lag in der Erhebung der Rahmenbedingungen, der Konzeption, der Präsentation und Umsetzung der Weiterqualifizierung, in der Prozessbegleitung und -dokumentation ebenso wie in der Referententätigkeit für die Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen, des weiteren in der Ausarbeitung und Auswertung der Evaluierungs-Fragebögen und im Verfassen eines Abschlussberichts. Anmerken möchte ich, dass ich während dieses Projektes selbst schwanger und dann Mutter wurde, wodurch das behandelte Themenfeld neben meinem Interesse dafür auch noch an persönlichem Bezug hinzugewann.

I.3. Ziel dieser Arbeit ist es aufzuzeigen, dass größere Projekte mit psychodynamischer Themenstellung durchaus auch personal behandelt werden können. Daher liegt der Schwerpunkt hier in der Beschreibung der Rahmenbedingungen, des Konzeptes und der konkreten Umsetzung solch eines Projektes. Bewusst wurde nicht näher auf die im Projekt verwendete Anthropologie Viktor F. Frankls und Theorie der Grundmotivationen in der Existenzanalyse eingegangen, da dies den Rahmen der Arbeit sprengen würde und in zahlreichen Publikationen bereits umfassend dargestellt wurde (siehe auch Längle 2001, 2002, 2003a).

Konkretes Ziel des Projektes war es

- a) in der Weiterbildung individuell auf die Teilnehmerinnen eingehen zu können und
- b) in der Evaluierung nicht durch eine quantitative Erhebung alleine, sondern vor allem durch teilstrukturierte Fragestellungen, zu einer persönlichen Stellungnahme und damit auch zu einem differenzierten und tiefschichtigeren Tätigkeits-, Belastungs- und Entlastungsbild der Tagesmütter zu gelangen.

Die Auswertung der Evaluierungs-Fragebögen wurde so angelegt, dass die individuellen Aussagen durch die Clusterung möglichst nicht verloren gingen und damit der Gefahr einer Pauschalierung entgegen gewirkt werden konnte. Die Evaluationsergebnisse verstehen sich als Grundlage für weitere Gespräche und Diskussionen sowie Organisationsentwicklungsprojekte innerhalb des Vereins Tagesmütter OÖ.

II. HAUPTTEIL

II.1. Rahmenbedingungen und Themenstellung

Dieser Abschnitt widmet sich der Definition und Aufbereitung der Arbeitsschwerpunkte. Folgenden Fragen wird nachgegangen: Was ist eine psychische Belastung? Wodurch können psychische Belastungen am Arbeitsplatz entstehen, und woran können sie erkannt werden? Wie kann man mit psychischen Belastungen umgehen?

Im konkreten Kontext stellen sich Fragen wie: Sind auch Tagesmütter aufgrund ihrer Tätigkeit psychischen Belastungen ausgesetzt? Wenn ja, wodurch und wie gehen sie konkret mit diesen Belastungen um? Welche Möglichkeiten der Entlastung gibt es für Tagesmütter auf persönlicher oder institutioneller Ebene?

In diesem Abschnitt soll aber auch näher auf die Entstehungsgeschichte der Tätigkeit „Tagesmutter“ eingegangen werden, wie auch auf den Projektpartner Verein Aktion Tagesmütter OÖ selbst. Damit verbunden ist die Darstellung der Aufgaben, Problemstellungen und der soziopolitischen Position einer Tagesmutter in Österreich und speziell in Oberösterreich.

II.1.1. Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Die Konzepte und die diesen zugrunde liegenden Definitionen des Begriffs „Psychische Arbeitsbelastungen“ fallen zum Teil sehr unterschiedlich aus. Trotzdem stimmen sie, so E. Bamberg, in wesentlichen Punkten überein. So sind die kurz- und langfristigen Wirkungen von psychischen Belastungen abhängig von Bewertungs- und Bewältigungsprozessen und damit von den Ressourcen. Diese Wirkungen werden unterteilt in:

- physiologisch/ somatische Wirkungen,
- kognitiv-emotionale Wirkungen,
- Wirkungen auf der Verhaltensebene und auf andere Personen

Verschiedene Studien zeigen, dass vor allem die Kombination von hohen Belastungen und geringen Ressourcen mit Befindlichkeitsbeeinträchtigungen einhergehen (vgl. Bamberg 2000).

Dass psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz allgemein zunehmen und kein Sonderproblem der Tagesmütter darstellen, zeigt eine deutsche Studie. Diese gibt an, dass in Deutschland ca. 18 Millionen aller Erwerbstätigen (ca. 50,6 %) unter Termindruck und Hetze leiden und 71,6 % belastenden Kooperationsverhältnissen mit Kollegen ausgesetzt sind (Ausfall von Kollegen, mangelnde Unterstützung, ...). Die Erwerbstätigen identifizieren die diversen Anforderungen aus dem Bereich der Arbeitsorganisation, der

Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitsdurchführung als Ursache ihrer psychischen Arbeitsbelastungen. „Ca. 15 % aller deutschen Arbeitnehmer sind durch solche ‚weichen‘ Belastungen mehrfach belastet.“ (Kuhn 2000: 31)

Die Europäische Norm EN ISO 10075-1 sowie die DIN 33 405 definieren die Begriffe im Bereich der psychischen Arbeitsbelastungen wie folgt:

Psychische Belastung ist „die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken“.

Psychische Beanspruchung bezieht sich auf „die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem individuellen Zustand“.

Die Belastungsforschung sieht „beanspruchungsoptimale“ und nicht „beanspruchungsarme“ Arbeitsbedingungen als wesentliche Voraussetzung humaner und produktivitäts-förderlicher Arbeit (vgl. Wieland 2000: 197f).

Zusammenfassend gehe ich in dieser Arbeit von folgender Positionierung aus:

„Psychische Belastungen gehören zu den schwer zu ermittelnden Gefährdungsgruppen. Psychische Belastungen stellen – in weitaus größerem Maße als physische Belastungen – Faktoren und Anforderungen dar, die durch subjektive Wahrnehmungs- und Bewertungsprozesse, die Motivation und Anstrengungsbereitschaft, die allgemeine Qualifikation sowie das fachspezifische Ausbildungsniveau der Betroffenen in vielfältiger Weise beeinflusst werden. ... Zwischen arbeitsbedingten Belastungen als Einwirkungsgrößen und psychischen Beanspruchungen als Auswirkungsgrößen besteht kein einfacher kausaler Zusammenhang. Psychische Beanspruchungen entstehen bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben unter gegebenen Arbeits- und Umweltbedingungen und werden von einer Vielzahl von Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Belastungsgrößen (z.B. Lärm, Temperatur, Arbeitsauftrag, -mittel, Ausführungsbedingungen), individuellen Leistungsvoraussetzungen, Arbeitsweisen und Bewältigungsstrategien beeinflusst.“ (Wieland 2000: 201)

II.1.2. Wie können psychische Belastungen entstehen?

Osterholz führt folgende psycho-sozialen Faktoren am Arbeitsplatz an, die Einfluss auf die Gesundheit haben können (vgl. Osterholz 2000: 158):

- **Änderungen in den Arbeitsbedingungen** (Häufigkeit der Veränderung, Arbeitsplatz-Unsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, ...)
- **Arbeitsinhalte** (Aufgabenstellung, Mitsprache, Klarheit der Anforderungen, ...)
- **Arbeitsbeziehungen** (Unterstützung, Chance zum Feedback, Gruppenzusammenhalt, ...)
- **Aspekte der Organisation** (Hierarchie, Bürokratie, ...)

- **Aspekte der Arbeitszeit** (Arbeitsgeschwindigkeit, Schichtsysteme, Zahl der Arbeitsstunden, ...)
- **Finanzielle/ ökonomische Aspekte** (Entlohnungssysteme, Incentives, ...)
- **Gesellschaftliche Aspekte** (Status und Prestige eines Berufes)

Individuelle Ursachen für psychische Belastungen können z.B. sein:

- die eigenen Ansprüche (z.B. das Bild von einer „guten Tagesmutter“, Ängste, eigene oder erwartete Leistungsansprüche, ...)
- Sinnverlust der eigenen Tätigkeit (Fehlen des Wofür)
- Ohnmacht- bzw. Hilflosigkeitsgefühle – Das Gefühl, mit seinen Problemen nicht ernst genommen zu werden
- Gefühl von Diskriminierung, von Benachteiligung
- Unausgesprochene Konflikte (innere oder äußere)
- Wenn der eigene Lebensvollzug auf längere Zeit durch jemanden oder etwas behindert wird und keine adäquaten Lösungsmöglichkeiten gefunden werden (Rhythmus, Ziele, Werte, ...)

Strukturelle Ursachen für psychische Belastungen können z.B. sein:

- Unter- oder Überforderung (Monotonie, Einseitigkeiten, zu viel oder zu wenig Arbeit, zu wenig Zeit für (die) Aufgabenstellung/en)
- keine Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeit
- soziale Vereinsamung
- Mangel an Anerkennung (durch einen selbst, von außen)
- Mangel an Klarheit über die eigenen Aufgaben oder Kompetenzen
- hohe Verantwortung bei geringer Handlungsfreiheit
- zu wenig oder zu viel Unterstützung – zu viele Auflagen, Bestimmungen etc.
- zu wenig Entscheidungsfreiheiten
- drohender Verlust des Arbeitsplatzes
- Tätigkeit in Konflikt mit den Bedürfnissen der eigenen Familie

Situative Ursachen für psychische Belastungen können u.a. sein:

- private Schwierigkeiten
- plötzliche unvorhersehbare Ereignisse (Tod, Trennung, Finanzen, Kinder, Probleme die die eigenen Ressourcen übersteigen)
- belastende Situationen durch Tageskindeltern
- Abgrenzungsprobleme

II.1.3. Erscheinungsformen

Dauern Belastungen längere Zeit an und kann kein Ausgleich bzw. kurz- bis mittelfristige Entlastung geschaffen werden, so münden psychische Belastungen in Erschöpfungszuständen und zeigen sich auf den verschiedensten Ebenen der menschlichen Befindlichkeit, wie z.B.:

kognitiv, durch:

- Müdigkeit schon beim Gedanken an etwas Belastendes (z.B. an die Arbeit)
- negative Gedanken
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Vergesslichkeit

emotional, durch:

- gedrückte Stimmung
- innere Spannung
- Erregung
- hemmende Ängste
- Ruhelosigkeit, Nervosität
- Unsicherheit
- Wut, Ärger, Aggression
- Verzweiflung, Chaos
- Erschöpfung
- Reizbarkeit

körperlich, durch:

- Spannungskopfschmerzen
- Verdauungsstörungen
- Hautprobleme
- Engegefühl in der Brust
- Gewichtsveränderung
- Bluthochdruck
- Steigen des Cholesterinwertes
- (nächtliche) Schweißausbrüche
- Stoffwechselprobleme
- Beschwerden des Stütz- und Bewegungsapparates
- Schlaflosigkeit od. erhöhtes Schlafbedürfnis ohne spürbare Regeneration
- (erhöhter) Konsum von Medikamenten, Alkohol, Nikotin oder Drogen und anderen aufputschenden Mitteln
- allgemeine Verspannung
- Herz-Kreislaufbeschwerden
- Magen-Darmprobleme
- Krankheits- und Unfallsanfälligkeit
- Diffuse körperliche Beschwerden
- Bewegungsmangel
- Schlafstörungen
- Hörsturz/ Ohrgeräusche – Tinnitus
- Atembeschwerden

In einem weiteren Stadium der andauernden psychischen Belastung können **depersonalisierende** (dehumanisierende) Belastungsphänomene auftreten, wie z.B.:

- negative, zynische Einstellung zu sich oder den anderen
- negative Gefühle, Frustration
- Schuldgefühle – Gefühle des Versagens, Ärgerns und Widerwillens
- Rückzug oder Gereiztheit, Einsamkeit (beruflich oder/ und privat)

- Vermeidungsverhalten – Verleugnung der auftretenden Probleme
- Reduzierung der Arbeit (Ausstieg oder innere Kündigung)
- Burnout oder Depression (gehemmt oder angetrieben)
- sinkende Leistungsfähigkeit, Gleichgültigkeit
- Arbeitsunzufriedenheit, innere Leere, existentielles Vakuum
- Ehe- und Beziehungsprobleme
- Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse, Erfordernisse und der körperlichen Pflege

Die Folgen psychischer Belastungen haben aber nicht nur Auswirkungen auf die/den ArbeitnehmerIn, sondern auch auf den Arbeitgeber. Vermehrte Krankenstände, Reduktion der Arbeitsqualität, Zeit- und Kostenaufwand für Krisenmanagement sowie Personalfuktuation sind nur einige davon.

II.1.4. Umgangsweisen

Kurz- bis langfristige Entlastungen sind je nach Person und Situation individuell zu erarbeiten. Jedoch lassen sich allgemein folgende Umgangsweisen nennen, die sich als Entlastung bei psychisch belastendem Stress besonders eignen:

- sinnliches Spüren auf der Körperebene
- Tapetenwechsel, Urlaub
- Einstellungsänderung
- spezielle Hobbies, Musik, Sport
- Regeneration durch Schlaf
- Nähe, Zärtlichkeit
- Supervision
- seine Gefühle zeigen
- Freundschaften pflegen
- Unterstützung suchen
- Wellness für den Körper, gute Ernährung
- Selbstzuwendung – (auch durch inneren Dialog mit sich selbst, genießendes Erleben, guttuende Aktivitäten)
- Positives, motivierendes Zwiegespräch (sich selbst aufmuntern, mütterliches Beisein, sich selbst ernst nehmen)
- bewusstes Grenzen setzen – eigene oder gemeinsame Rituale
- Ausgleich durch Bewegung bzw. Entspannung
- Gespräche: Austausch mit anderen, sich „ausweinen können“ – sich ernst genommen fühlen
- vermehrte oder immer wieder kleine Ruhephasen während des Tages
- eigene Ziele, Motivation, Werte haben bzw. finden (Was ist mir eine Herausforderung?)
- Humor und Spaß (auch als eine Form der Selbstdistanz oder Distanz zur Situation)
- (temporäre) Reduktion von Qualität bzw. Quantität
- (Wissen um die) zeitliche Begrenztheit einer belastenden Situation

II.1.5. Psychische Belastung aus Sicht der Existenzanalyse

In einer phänomenologischen, existenzanalytischen Betrachtung „psychischer Belastung“ stellt sich nicht nur die Frage „Was belastet?“ sondern auch „Wovon hängt es ab, dass etwas als persönlich belastend und nicht als Herausforderung erlebt wird?“ Erfahrungsgemäß gibt es hierbei sehr große individuelle Wahrnehmungs- und Bewertungsunterschiede. Als mitbeeinflussende Faktoren können vor allem genannt werden:

- die **eigene Persönlichkeit** (bisherige Erfahrungen, Ressourcen, Einstellungen, die Haltung zum Leben generell und im speziellen, das Vertrauen in sich und die Situation, sich abgrenzen können, die eigenen Werte und Ziele)
- die **Dauer und/oder der Zeitpunkt**
- die **Rahmenbedingungen**
- die **Art und Intensität** der Situation/ Belastung

Psychisch belastende Situationen können auch durch eine personale Stellungnahme beantwortet werden und müssen nicht notgedrungen in fixierten Copingreaktionen münden. Trotzdem ist letzteres bei längerem Anhalten von belastenden Erfahrungen zu erwarten. Daher erscheint es mir sinnvoll, näher auf Copingreaktionen im Sinne der Existenzanalyse einzugehen.

„Die Psyche als Wächterin des vitalen Grundgefühls und Wohlbefindens ist darauf spezialisiert, die vitale Lage des Menschen durch die Ausbildung von Gefühlen abzubilden. Doch ist ihre Aktivität nicht darauf beschränkt. Die Psyche entwickelt auch eine Dynamik und stellt damit auch Schutzreaktionen bereit, um das Leiden an der Frustration der Voraussetzungen personaler Existenz zu mildern und den Schaden aufzufangen.“ (Längle 2003d: 125)

Diese reflexartigen, automatisch ablaufenden Schutz- und situativen Bewältigungsreaktionen werden in der Existenzanalyse mit dem Begriff „Copingreaktionen“ bezeichnet. Copingreaktionen stellen keinen Versuch einer ursachenbezogenen Bewältigung eines Problems dar sondern grenzen vielmehr ein (vgl. Längle 2003d: 125). Durch diese Abwehrfunktionen auf psychischer Ebene soll die Voraussetzung des Existierens bewahrt bzw. geschaffen werden.

Generell lag diesen Funktionen ein früherer Kontakt mit negativem Inhalt zugrunde, dem die Reaktion des „Zumachens“ folgte. Mit anderen Worten folgte somit dem fühlbaren Schmerz ein unmittelbarer Impuls des sich Schützens. Im Laufe der Zeit verliert sich jedoch der schmerzliche Inhalt und der Affekt als schützende Reaktion gewinnt an Bedeutung, bis hin zu einer Generalisierung des Verhaltens in ähnlichen Situationen (vgl.

Längle 2003c: 83). Die Persönlichkeitsstruktur sowie bereits vorhandene Störbereiche in der jeweiligen Dimension der Grundmotivationen beeinflussen dann die Ausprägung und das Erscheinungsbild des/ der Copings. Diese Beeinflussung ist immer auch wechselseitig zu verstehen. Psychische Krankheiten entstehen, wenn Copingreaktionen versagen (Folge: Somatisierung) oder diese im Verhalten fixiert werden (vgl. Längle 2003d: 125).

Es können vier Grundformen von Copingreaktionen unterschieden werden, die in jeder der Grundmotivationen, korrelierend mit der Störung des jeweiligen Grundgefühls (1. GM: ängstlich, 2. GM: depressiv, 3. GM: histrionisch, 4. GM: dependent), erscheinen. Sie haben im Allgemeinen einen kaskadenförmigen Verlauf (= bei Versagen oder Nicht-Genügen einer Copingreaktion wird die nächste Stufe aktiviert):

1. **Grundbewegung** (Vermeidungsverhalten) – mit der Ausrichtung, das Grundvermögen einer GM möglichst zu erhalten. Dieses Grundmuster entspricht der 1. GM im Sinne von *Schutz und Raum schaffen*.

2. **Paradoxe Bewegung – Aktivismus** als Versuch das Behindernde zu beseitigen. Ein Entkommen der Situation ist nicht mehr möglich, aber man traut sich noch ein Können zu -> Flucht nach vorne. Dies entspricht der 2. GM als einer Form des *in Beziehung-Tretens, der Herstellung von Dynamik*.

3. **Abwehrbewegung – Aggression** als maximale Mobilisierung der Kraft in subjektiv unausweichlich empfundenen Situationen. Dieses Grundmuster bezieht sich durch „*das Eigne vertreten*“ auf die 3. GM.

4. **Totstellreflex** – als letzter Schutzmechanismus in einem bereits teilweisen Gefühl der Überwältigung. Als „*funktionierendes Handeln und Erhalt des ungebrochenen Weltbezuges*“ entspricht dies der 4. GM.

(vgl. Längle 2003d: 125ff)

Wie schon zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, kann auf Belastung und Probleme durch die Entwicklung einer personalen Stellungnahme durchaus auch situationsadäquat geantwortet werden. In tabellarischer Form soll nun noch abschließend dargestellt werden, wie *personal-existentielle Verarbeitungsformen* existentieller Probleme, den vier Grundmotivationen entsprechend, aussehen können um sich als Person einer Situation wieder gewachsen zu fühlen und sich Welt zu eröffnen:

Grundmotivation	Prozess	Spezifisches Können
1. GM (Bedrohung)	Sich stellen (da-sein), sich konfrontieren, den Raum einnehmen, Ruhe suchen	<i>aus-halten</i> <i>Allgemeiner:</i> annehmen, lassen
2. GM (Belastung)	Beziehung aufnehmen, den Verlust anfühlen, innere (gefühlsmäßige) Nähe suchen, sich Zeit nehmen	<i>trauern</i> <i>Allgemeiner:</i> Zuwendung geben, Nähe halten, sich berühren lassen
3. GM (Verletzung)	Sich selbst sein; sich ansehen, Selbstachtung und Wertschätzung leben, Respekt und Distanz wahren, eigene Intimität aufsuchen	<i>bereuen</i> (einschätzende Distanz-nahme) <i>Allgemeiner:</i> begegnen, ansehen, Stellungnahme, abgrenzen
4. GM (Aussichtslosigkeit)	Sich anfragen lassen, sich in Übereinstimmung bringen, Sinn suchen	<i>Tätigwerden</i> (realisieren der neuen Haltung) <i>Allgemeiner:</i> Hingabe, Sinn leben; religiöse Verbundenheit

(vgl. Längle 2003d: 128f)

Die weitere Projekt-Betrachtung wird immer wieder verdeutlichen können, wie die Teilnehmerinnen im Zuge der Seminarreihe vorhandene Copingreaktionen erkannten und darüber hinaus zu personal-existentialen Verarbeitungsformen fanden.

II.1.6. Tagesmütter in Österreich

Die Berufsgruppe der Tagesmütter fand 1969 ihren Ursprung in Schweden. Über ein Modellprojekt in der Bundesrepublik Deutschland kam die Tagesmütteridee Mitte der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts auch nach Österreich (vgl. Brandstetter 2000: 8-19). 1982/83 wurde der Dachverband der österreichischen Tagesmütter-Organisationen gegründet, und im Herbst 1989 startete das Modellprojekt mit einem Berufsausbildungs-Curriculum für Tagesmütter an der Wiener Volkshochschule, finanziert durch das AMS (vgl. Lutter 1989: 5f und 14).

Das AMS definiert die Tätigkeit der Tagesmutter bzw. des Tagesvaters folgendermaßen: „Die Tagesmutter betreut Kinder von berufstätigen Frauen, indem sie versucht, die fremden Kinder weitgehend in ihre eigene Familie zu integrieren. Sie ist nicht berufstätig und hat im Normalfall vier, im Höchstfall aber bis zu acht Kinder. [...] Sie sorgt für die kindergerechte Verpflegung, Bekleidung etc. und muß über Kinderkrankheiten und

Krankenpflege Bescheid wissen. [...] Die Betreuung ist meist nur wochentags.." (AMS 2000: 1).

Die gesetzliche Verankerung der Tagesmütter im Jugendwohlfahrtsgesetz und im Beruflexikon der Arbeitsmarktverwaltung fand ebenfalls 1989 statt. Im Jahr darauf weitete die Gewerkschaft der Privatangestellten, in Reaktion auf die Gesetzesänderung, den geltenden Mindestlohntarif für Angestellte in Privatkindergärten auf angestellte Tagesmütter aus (vgl. Neubauer/Tanzer 1996: 77).

1992 konnten, nach 10jähriger konsequenter Arbeit seitens des Dachverbandes, bundesweit gemeinsame Richtlinien für die Ausbildung von Tagesmüttern und die Gestaltung von Dienstverhältnissen verabschiedet werden. Die Begrenzung der Tageskinderzahl wurde auf maximal 4 Vorschulkinder (inklusive der eigenen Vorschulkinder) festgelegt.

Im Jahre 1993 konnten die unterschiedlichen Interessen und Schwerpunkte der 29 Dachverbandsmitglieder nicht mehr gemeinsam getragen werden und so verließen 13 Tagesmüttervereine den Dachverband und gründeten 1994 die ARGE für Tageskinderbetreuung (vgl. ebd.: 37, 81f).

Heute sind drei große Dachorganisationen tätig. Sie sind in den österreichischen Bundesländern unterschiedlich vertreten: *„Das Österreichische Hilfswerk (ÖHW) ist in sechs Bundesländern tätig, der Tagesmütter-Dachverband (TM-D) in zwei Bundesländern, ... die Arbeitsgemeinschaft für Tageskindebetreuung (ARGE) in sieben Bundesländern.“* (Tanzer 1997: 14). Die Arbeitsgemeinschaft für Tageskindebetreuung (ARGE), 1997 in sieben Bundesländern tätig, wurde laut Auskunft (am 26.9.2003) von Frau Magister Helga Lendl (ehemaliger Vorstand der ARGE) im Juni 2003 von den Mitgliedern aufgelöst.

In Oberösterreich gibt es zurzeit folgende Tagesmütter-Vereine:

Verein Tagesmütter Wels, Verein Tagesmütter Gmunden, Verein Tagesmütter Innviertel, Verein Tagesmütter Kremstal, Verein Tagesmütter/-väter Grieskirchen, Verein Tagesmütter/-väter Rohrbach, Aktion Tagesmütter OÖ.

Mit Juni 1999 gab es in ganz Österreich 6239 Tagesmütter. Diese verteilten sich auf die Bundesländer wie folgt: Vorarlberg 529, Tirol 156, Salzburg 329, Oberösterreich 977, K 189, Steiermark 744, Burgenland 107, Niederösterreich 2600, Wien 608 (vgl. VIP 1999, Nr. 6: 1f und Tüchler 2002: VIP 1999 – Fußnote 9).

II.1.7. Verein Aktion Tagesmütter Oberösterreich

1979 gründete die damalige Staatssekretärin Dr. Beatrix Eypeltauer den unpolitischen Verein „Aktion Tagesmütter OÖ“ (in weiterer Folge hier kurz: „Verein“ genannt). Ausgangspunkt für die Gründung war der Mangel an geeigneten Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder berufstätiger Mütter im Alter zwischen dem Ablauf des Karenzjahres und dem Kindergarteneintritt, also zwischen dem damals ersten und dritten Lebensjahr des Kindes. Bereits im gleichen Jahr, im Oktober 1979, fand der erste Ausbildungskurs für Tagesmütter in Linz statt. Von Anfang an waren die Tagesmütter im Verein nicht mittels „Freiem Dienstvertrag“ beschäftigt sondern angestellt. Im Laufe der Jahre wurden schrittweise weitere Verbesserungen erreicht (z.B. Erweiterungen im Ausbildungscurriculum, zusätzliche Absicherungen im Arbeitsrecht, Erhöhung der Entlohnung durch zusätzliche Auszahlung eines 13. und 14. Monatsgehältes, schrittweise Anhebung der Kündigungszeiten).

Heute ist der Verein nach mehreren Vergrößerungen und Umstrukturierungen in den Bezirken Vöcklabruck (V), Steyr (S), Bad Ischl (B), Perg (P) und Freistadt (F) mit Außenstellen vertreten. Die zentrale Verwaltung befindet sich in Linz. 1994 wechselte der Verein ebenfalls vom Dachverband in die ARGE für Tageskinderbetreuung und verließ diesen wieder im Jahr 2002. Derzeit ist der Verein in keiner übergeordneten Vereinigung eingebunden.

Die Tagesmütter gelten ab 35 Stunden als vollbeschäftigt und sind auch als solches angemeldet. Als Vollbeschäftigte arbeiten sie jedoch 38 Stunden. Ab 40 Stunden werden Überstunden ausbezahlt. Geringfügig beschäftigte Tagesmütter sind unfall- und pensionsversichert, nicht jedoch arbeitslosenversichert. Die Arbeitslosenversicherung kann auch nicht durch Selbstversicherung abgedeckt werden, da es sich um eine geringfügige Beschäftigung und keine selbständige Tätigkeit handelt. Alle Tagesmütter sind aber bezüglich der zu betreuenden Tageskinder über den Verein haftpflicht- und rechtsschutzversichert. Die Abrechnung des Essensgeldes erfolgt in der Regel über den Verein direkt. Der offene Betrag (aufgrund von Urlaubstagen, Krankheit, etc.) wird zwischen Tagesmüttern und Tageskindeltern direkt rückverrechnet. Die Höhe der monatlichen Zahlung durch die Tageskindeltern erfolgt, nach sozialer Staffelung, an den Verein.

Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es seit dem 1.1.1999. Ein Kollektivvertrag für Tagesmütter ist in Ausarbeitung. Die Verhandlungen dazu laufen seit fünf Jahren und es ist im Gespräch, dass dieser 2004 in Kraft treten kann, sofern die noch ausstehenden Zustimmungen der Subventionsgeber erfolgen. Dadurch würden die Tagesmütter u.a. ein Gehaltsschema mit Vorrückungsmöglichkeiten sowie Anrechnung der Vordienstzeiten,

aber auch eine Verlängerung der Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Quartal bundesweit erhalten. Mit Inkrafttreten eines Kollektivvertrages würde der Beruf der Tagesmutter zusätzlich auch als „offizieller Beruf“ geführt und damit auch die Anerkennung dieser Tätigkeit zum Ausdruck gebracht werden.

Im Verein sind mit Stand 6/2003 205 Tagesmütter beschäftigt, davon 134 Vollzeit und 71 Tagesmütter geringfügig angestellt. Im Jahr 2002 betreute der Verein über die Tagesmütter durchschnittlich 571 Kinder im Monat; 2001 waren es 582 Kinder (Angaben lt. Verein vom 9.7.2003). Im Verein sind, trotz grundsätzlicher Offenheit für männliche Kollegen, nur Frauen als Tagesmutter tätig. Daher waren auch alle Teilnehmerinnen am Projekt ausschließlich Frauen.

Die Ausbildung der Tagesmütter erfolgt durch das Berufsförderungsinstitut und umfasst insgesamt 115 Unterrichtseinheiten. In einer Novelle des Jugendwohlfahrtsgesetzes 1991 im Jahre 2002 wurde im § 5a auch die direkte Meldepflicht von Missbrauch als Berufspflicht der Tagesmutter festgehalten. Dieses hatte im Verein Aktion Tagesmütter OÖ zur Folge, dass die Ausbildung um 3 UE erweitert wurde, um die Sensibilisierung der Tagesmütter auf die Merkmale von Missbrauch bei Kindern zu fördern. Verpflichtend sind die jährlichen Weiterbildungen, jedoch ohne Angabe der Stundenzahl.

Die Tagesmütter werden direkt vor Ort von den Außenstellenleiterinnen betreut. Sozialarbeiterinnen stehen in schwierigen Situationen zur Unterstützung zur Verfügung. Professionelle externe Hilfestellung ist in Absprache möglich.

Der Verein „Aktion Tagesmütter OÖ“ wird vom Land OÖ - Jugendwohlfahrt, dem AMS OÖ, den jeweiligen oberösterreichischen Gemeinden und Städten sowie durch den sozial gestaffelten Beitrag der Tageskindeltern, aber auch durch fallweise Spenden diverser Unternehmen, finanziell getragen.

Die Voraussetzungen, Tagesmutter werden zu können, sind:

- Freude am Umgang mit Kindern
- Identifikation mit dem Berufsbild
- Stabile Lebenssituation der Familie
- Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung
- Toleranz gegenüber anderen Werthaltungen und Erziehungsstilen
- Einwandfreier Leumund aller Familienmitglieder
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Eltern
- Erfahrung mit eigenen Kindern
- Ausreichend Zeit und Platz
- Pädagogische Fähigkeiten

Ausbildungsinhalte in der Übersicht (115 Unterrichtseinheiten):

Pädagogik – Psychologie – Kommunikation - medizinische Grundlagen und System Familie (Tagesfamilie, Rechtliche Grundlagen) - Erste Hilfe - Abschlussprüfung

Rahmenbedingungen der Tagesmutter-Tätigkeit:

- Vollbeschäftigung oder auch geringfügige Anstellung
- Dienstzeiten je Kind unterschiedlich
- Die Kinder sind im Alter zwischen 8 Monaten und 3. Lebensjahr – manchmal sogar bis zum 10. Lebensjahr wenn kein Hort die Aufgabe übernehmen kann
- Verdienst errechnet sich pro Kind
- 4 x pro Jahr gibt es eine Weiterbildung und auf Wunsch Supervision: Letztere wird eher selten und nur in Akutsituationen wahrgenommen.
- Die Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen kommen mindestens 1 x im Jahr zu Besuch – auf Wunsch und bei Schwierigkeiten auch öfters - sie sind für das Wohl der TGM sowie der Kinder da

Seit 1989 gibt es in Freistadt und Vöcklabruck für Kinder im Alter von 0 bis 8 Jahren auch die Möglichkeit der stundenweisen Betreuung im „Zwergenhaus“. Damit sollen Eltern Unterstützung finden, ihre Besorgungen und Termine vor Ort leichter und schneller erledigen zu können.

II.1.8. Psychische Belastungen aus Sicht der Tagesmütter

In der Tätigkeit als Tagesmutter treffen mehrere Faktoren aufeinander, die trotz hoher sozialer Kompetenz und Belastbarkeit der Tagesmütter zu psychischen Belastungen führen können, wie z.B.:

- **Koordination mit den Tageskindeltern** (zeitlich, persönlich, inhaltlich, Erwartungshaltungen, Erziehungsgewohnheiten, ...)
- **Unsicherheit über die Beschäftigungsdauer** (Anzahl der Tageskinder, Nachfrage des Tagesmutterangebots in der Gemeinde, ...)
- **Unsicherheit bezüglich der Verdiensthöhe** (diese ist von der Anzahl der Tageskinder abhängig, Folge: Abhängigkeit vom Partner, ...)
- **Räumliche Gegebenheiten** (Nutzung der Wohnung privat wie beruflich)
- **Beziehungsgeschehen** (Eingewöhnung neuer Kinder, Verhaltensauffälligkeiten, Eifersucht zwischen Kindern generell und den Tageskindern und eigenen Kindern im speziellen, ...)
- **Koordination unterschiedlichster Interessen** (Interessen der Tagesmutter, der Tageskindeltern, des Tageskindes, der eigenen Familie, des Vereins, ...)

„Personenbezogene Dienstleistungen sind interpersonelle, konsumentenorientierte Tätigkeiten, die Merkmale wie Konsumentennähe, Absicht der Wohltätigkeit und Immaterialität beinhalten. ... dies setzt eine Kooperation zwischen Produzent und Konsument voraus, sodaß der Konsument zum Koproduzent wird, dessen Mitarbeit mitentscheidend ist für die Qualität der Arbeitsprozesse und ihrer Ergebnisse. ... durch den Koproduzent „Mensch“ wird die Tätigkeit komplex und interaktionsintensiv. Dies kann einerseits dazu führen, daß die Tätigkeit interessant und abwechslungsreich wird. Die Koproduktion kann aber auch den Effekt haben, daß die Interaktion zwischen Dienstleister und Kunde zu einer Quelle der Belastung wird“, hierbei spricht man von Interaktionsstress, also wenn die Emotionsarbeit zur Belastung wird (vgl. Pfaff 2000: 73). Die Tagesmutter befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen und Ansprüchen der Tageskindeltern, des/der Tageskindes/er, des Vereins, der Außenstellenleiterinnen/Sozialarbeiterinnen sowie der eigenen Kinder, des Partners aber auch der eigenen Bedürfnisse. Dadurch können temporäre wie auch permanente Belastungen auftreten. Diese zu erkennen, darüber zu sprechen, alte und neue im Alltag gut umsetzbare Entlastungsmöglichkeiten zu finden, sollte das Ziel dieses Projektes sein.

II.2. Projektaufbau

II.2.1. Themenstellung

Psychische Beanspruchung generell und negativer Stress im besonderen zählen in der modernen Erwerbsarbeit zu den markantesten Belastungsmerkmalen. Stress wird zunehmend als Ursache oder Auslöser von Unfällen und Krankheiten wahrgenommen. Jedoch *„gibt es kaum Ansätze und Instrumente einer systematischen betrieblichen Erfassung und Prävention von Stressverursachern und deren Folgen“* (Hackl-Gruber 2001).

Dieses Projekt wollte den Weg der Erfassung über das Individuum selbst beschreiten. Wichtig war daher vor allem die phänomenologische Vorgehensweise und die prozesshafte Erarbeitung der individuellen Belastungs- und Entlastungsdynamiken der teilnehmenden Tagesmütter unter Einbeziehung der jeweiligen Ressourcen und äußeren Rahmenbedingungen. Bezugspunkt stellte folgende Definition „seelischer Gesundheit“ von Alfried Längle dar:

„Seelische Gesundheit kann nur aus einem angemessenen Umgang des Menschen mit sich und „seiner Welt“ entstehen. Je häufiger ihm das gelingt, desto stabiler kann seine seelische Verfassung werden. Seelische Gesundheit ist nicht ohne Umwelt und Mitwelt zu erlangen, aber auch nicht durch die Umwelt erhältlich. Sie ist durch die Einstellung und

das Handeln der Person selbst bestimmt, die sich selbst an ihrer Umwelt aktualisiert."
(Längle 1988: 26)

Im Rahmen der existenzanalytischen Grundmotivationen wurden die Teilnehmerinnen „fragend“, „erfragend“, „nachfragend“ aber nicht „hinterfragend“ eingeladen, sich selbst „neu“ oder „wieder“ kennen zu lernen. Sie wurden eingeladen, sich selbst in ihrer Tätigkeit in den Mittelpunkt der Betrachtung zu stellen und eventuelle Belastungen wahrzunehmen, auszudrücken und ganz persönliche Umgangsmöglichkeiten dafür zu finden.

Die so verstandene Aufgabenstellung war jedoch auch aufgrund der hohen Teilnehmerinnenzahl und der unterschiedlichen Veranstaltungsorte eine Herausforderung für die Projektkonzeption. In einer phänomenologischen Epoché, das heißt unter Einschließung des Vorwissens, des Aufgaben- und Belastungsbereich von Tagesmüttern wurde in der Projektkonzeption, durch die TrainerInnen und in der Evaluierung besonders darauf geachtet, dass die Teilnehmerinnen innerhalb der Themenstellung den entsprechenden Raum für sich und ihre Bedürfnisse fanden.

Die vom Auftraggeber vorgegebenen **Rahmenbedingungen für das Projekt** setzten sich aus folgenden Punkten zusammen:

- Schulung aller Tagesmütter des Vereins in OÖ (ursprüngliche Teilnehmerzahl 235 Tagesmütter und 6 Außenstellenleiterinnen)
- Vermeidung von Fahrtkosten für die Tagesmütter und Außenstellenleiterinnen/ Sozialarbeiterinnen
- Der Schulungszeitraum gilt für die Tagesmütter und Außenstellenleiterinnen/ Sozialarbeiterinnen als Freizeit – die Teilnahme ist jedoch verpflichtend. Die Kosten für die Weiterqualifizierung werden über den Verein Aktion Tagesmütter OÖ vom Land OÖ und dem Arbeitsmarktservice (AMS) getragen
- Die Kosten für die Weiterqualifizierung sind so gering wie möglich zu halten
- Die Nachhaltigkeit der Weiterqualifizierung und die Persönlichkeitsentwicklung für die Tagesmütter ist besonders zu berücksichtigen
- Die Räume werden vom Verein Aktion Tagesmütter OÖ zur Verfügung gestellt
- Der Weiterqualifizierung soll auch eine Evaluierung folgen. Die Ergebnisse sollen auch in eine mögliche Organisationsentwicklung miteinbezogen werden können.

Zusammengefasst lauteten die **vorgegebenen Zielsetzungen der Weiterbildung** für Auftraggeber und Auftragnehmer wie folgt:

- Diagnose der Ist-Situation hinführend zu einer persönlichen Soll-Situation
- Erhöhung der persönlichen Kompetenz im Umgang mit psychischen Belastungen

- mentale Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz durch einen arbeits- und persönlichkeitsorientierten Ansatz
- Aufbereitung möglicher Veränderungen der Arbeitsstruktur

Nicht-Zielsetzung war die vorwiegend theoretische Wissensvermittlung über Vermeidung von und Umgang mit psychischen Belastungen im Arbeitsbereich. Auch die Behandlung des Themas Mobbing als einer weiteren Form der psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurde hier nicht behandelt. Näheres dazu kann bei Heinz Leymann unter <http://www.leymann.se/deutsch/frame.html> nachgelesen werden.

II.2.2. Das Projektkonzept

Um den Rahmenbedingungen (siehe II.2.1.) bestmöglich gerecht zu werden, ergab sich folgendes **Grundkonzept**:

- Die Weiterqualifizierung findet in jedem Bezirk statt
- Ein einheitliches Seminarkonzept trotz unterschiedlicher Veranstaltungsorte, Termine und ReferentInnen
- Den/r ReferentInnen sollten die örtlichen Gegebenheiten und Gepflogenheiten (soziale Beziehungen, Bräuche, ...) des Seminarbezirkes bekannt sein oder aber der Bezug zur Berufsgruppe Tagesmutter (TGM) sollte gegeben sein, um ein bestmögliches Eingehen auf die Bedürfnisse der TGM gewährleisten zu können
- Durchgehende Begleitung einer/s Referenten/in durch alle vier Seminare (Vertrauensaufbau, Kontinuität)
- keine Abendveranstaltungen, da diese für eine intensivere und nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Themenbereich zu kurz sind. Zweitägige Wochenendseminare können jedoch von den Tagesmüttern auch nicht gefordert werden (eigene Erholung, familiäre Bedürfnisse, ...) – daher Eintagesseminare mit entsprechender Vor- und Nachbereitungshilfe
- Gruppengrößen von maximal 15 Teilnehmerinnen
- Längerer Schulungszeitraum, um eine Nachhaltigkeit und Kontinuität zu verstärken und den Teilnehmerinnen ausreichend die Möglichkeit der Beschäftigung mit dem Thema „psychische Belastung am Arbeitsplatz“ zu ermöglichen, und um die Umsetzung von Entlastungsmöglichkeiten im Alltag erproben zu können

Aus den vorgegebenen Rahmenbedingungen und der Grundidee ergab sich dann konkret folgender Projektaufbau:

Die Tagesmütter, Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen wurden nach dem Konzept der existenzanalytischen Grundmotivationen nach Alfried Längle begleitet. Dadurch wurde gewährleistet, dass trotz unterschiedlicher Örtlichkeiten und Seminartermine der grundsätzlich gleiche Zugang zur Themenstellung gegeben war.

Aufgrund dieser Standardisierung konnte eine anschließende Evaluierung durchgeführt werden.

II.2.3. Theorie

Die Existenzanalyse als eine wissenschaftlich fundierte Theorie und Methode, basierend auf der Anthropologie von Viktor E. Frankl, bot sich aufgrund des sehr transparenten Persönlichkeitskonzepts (aufgebaut auf vier Grundmotivationen) für diese Themenstellung besonders an.

Die vier Grundmotivationen verstehen sich in diesem Projekt vor allem als ein leicht verständlicher Leitfaden in der Erhellung dessen, was es braucht, um ein personales, authentisches und „gutes Leben“ führen zu können bzw. um in schwierigen Situationen des Alltags und der beruflichen Tätigkeit eine innere Orientierung zu finden. Außerdem wurde es für die Tagesmütter durch das Konzept der Grundmotivationen möglich, ohne große theoretische Vorkenntnisse schnell ein Verständnis für die Dynamik der Beziehung zu sich und anderen zu gewinnen. Die den Grundmotivationen zugeordneten Fragestellungen in den einzelnen Seminaren konnten von den Teilnehmerinnen, auch über die Seminare hinaus, selbständig als eine Art „Hilfe zur Selbsthilfe“ angewandt werden und förderten die Nachhaltigkeit der Weiterqualifizierung.

Durch die phänomenologische Vorgehensweise der TrainerInnen erfolgte vor allem durch direktes Anfragen eine Förderung des dialogischen Beziehungsgeschehens. Auf diese Weise wurde gewährleistet, dass die Tagesmütter in ihren Bedürfnissen und Problemstellungen konkret angefragt werden konnten und ihnen nicht Allgemeinpositionen oder Pauschallösungen vorgegeben wurden. *„Denn: Werte können niemals, wenn sie wirklich zur Erfüllung unseres Daseins beitragen sollen, verordnet oder vorgeschrieben bzw. verschrieben werden. Werte, aus denen heraus sich eine Dynamik der Lebenserfüllung entwickeln lassen kann, müssen mit dem je eigenen Gewissen gefunden werden. Diese selbst gefundenen und selbst bejahten Werte sind unabdingbar, wenn unser Leben zu einem Gelingen heranreifen und nicht irgendwann in den Abgrund der Angst, der Sinnlosigkeit und des Misstrauens stürzen soll.“* (Funke 1991: 9f) Vielmehr wird in den einzelnen Seminaren eine persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitssituation erforderlich.

Hilfreich bei der Methodenwahl war auch die Tatsache, dass es möglich war auf einen Trainerpool ausgebildeter ExistenzanalytikerInnen zurückzugreifen. Damit konnte für alle Teilnehmerinnen des Projektes gewährleistet werden, sich mit der gleichen Theorie und Methodik dem Thema „psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ nähern zu können.

Angepasst an die Aufgabenstellungen einer Tagesmutter wurde das Konzept der Grundmotivationen unter dem Gesichtspunkt: „Was braucht es, um ‚gut‘ leben und arbeiten zu können und sich gesund zu fühlen?“ wie folgt zusammengestellt.

II.2.4. Das Konzept der vier Grundmotivationen nach Längle

Zuvor möchte ich jedoch noch kurz auf das Konzept der vier Grundmotivationen eingehen. Die Lehre der „existentiellen Grundmotivationen“ wurde in den Jahren 1987 bis 1992 anhand phänomenologischer Analysen von Therapiegesprächen entwickelt. Diese brachten einmal mehr die Grundstruktur der Existenz und ihre „Bausteine“ zum Vorschein. Und *„diese ‚Grundbedingungen erfüllter Existenz‘ erwiesen sich als so fundamental, daß sie in allen Handlungen des Menschen auffindbar waren und daher als ‚Personal-existentielle Grundmotivationen‘ bezeichnet wurden. M.a.W. ist der Mensch stets bestrebt, diese Grundbedingungen zu erhalten oder zu erreichen. Das Modell ist nicht nur Kernstück der existentiellen Motivationslehre und des Existenzverständnisses, sondern auch Grundlage für die Psychopathologie, die sich aus den Defiziten dieser Grundstrukturen ergibt. Das Modell ist universell anwendbar, wo es um menschliches Handeln geht, so auch im Coaching oder in der Unternehmensführung.“* (Längle 2003b)

II.2.5. Die vier Grundmotivationen „für Tagesmütter“

Als Seminar-Leitfaden wurden die Themeninhalte der Seminare entsprechend der Grundmotivationen in einem Fragenpool zusammengefasst. Dieser Fragenpool, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, diente als Grundlage und Gedankenanstoß für die jeweiligen Seminare der Tagesmütter. Die Fragen wurden den Teilnehmerinnen zur Vorbereitung jeweils ein Monat vor dem jeweiligen Seminar per Post zugesandt. Der Fragenpool ist jedoch so umfassend, dass ein Tagesseminar je Grundmotivation nicht ausgereicht hätte. Daher wurden in den Seminaren dann nur jene Fragestellungen behandelt, die den Teilnehmerinnen wie den TrainerInnen als besonders wichtig erschienen. So bildete sich in den einzelnen Seminaren immer auch ein sehr auf die anwesenden Teilnehmerinnen bezogener, und damit gruppenspezifischer Themenschwerpunkt heraus. Hier nun eine Darstellung des gesamten Fragenpools zur jeweiligen Grundmotivation unter Berücksichtigung der konkreten beruflichen Rahmenbedingungen einer Tagesmutter:

1. Grundmotivation – 1. Seminar: „Was brauche ich, um gut da sein zu können“

Seminarinhalt: Beleuchtung des Lebens- und Arbeitsraumes, der Strukturen, des Arbeitsrhythmus und der belastenden Bedingungen sowie Berücksichtigung persönlicher Indikatoren als Basis einer gesundheitsfördernden Arbeitsmöglichkeit und –weise

Raum für mich

- Mein Lebensraum (meine Familie) – Was sind meine Lebensgewohnheiten?
- Wie sieht mein Arbeitsraum aus? (drinnen, draußen – wie viel Raum habe ich?)
- Was bedeutet für mich Pünktlichkeit und wie gehe ich im Arbeitsalltag damit um?
- Wann und wodurch erlebe ich Unzuverlässigkeit?
- Gibt es Abmachungen in meiner Tätigkeit? Sind diese klar formuliert? Werden diese eingehalten? (Arbeitszeiten, Änderungen, Überstunden, ...)

Mein Körper - Was brauche ich, um mich in meinem Körper wohl und gesund zu fühlen?

- Beinhaltet meine Tätigkeit körperliche Anstrengungen und einseitige Belastungen? Wie gehe ich damit um? Unfälle (Sturz, Zusammenstoß mit Gegenstand, Umkippen, Verknöcheln, Einklemmen, Verletzen mit spitzem oder scharfem Gegenstand) ergeben sich vor allem beim: Spielen, Kochen, Reinigung, Gehen, Laufen – ist mir das schon einmal passiert?
- Was bedeutet Essen für mich und welche Essensgewohnheiten habe ich? (Essrhythmen und –gewohnheiten) – Ist dies ein Klärungspunkt im Erstgespräch mit den Tageskindeltern?
- Wie finde ich körperliche Entspannung? (Atem - Entspannung – Übungen)

Halt für mich

- Worauf darf ich vertrauen?
- Habe ich das Gefühl, dass es gut ist, dass ich zum Verein gehöre? Habe ich ein Ja zu meinem Beruf, zum Verein?
- Damoklesschwert "Arbeitslosigkeit" - schwebende Gefahr der Arbeitslosigkeit - kein gesichertes Einkommen – Wie gehe ich damit um?
- Bieten mir die Strukturen des Vereins genügend Halt, um gut arbeiten zu können?
- Gibt es ritualisierte Kommunikationswege? (Wann kann ich wem was sagen und wo? – Hilfe, Klärung, Anforderungen, Entlastung, ...)
- Habe ich Stress aufgrund der vorgegebenen Arbeitsstrukturen?
- Was sind belastende Situationen für mich?
- Wie gehe ich mit Anforderungen, belastenden Situationen um?
- Spielt das Thema Finanzen in meinem beruflichen Alltag eine Rolle und wenn ja, welche? Wie gehe ich damit um, wenn Kindeseltern nicht genug Windeln, Wechselgeld etc. mitbringen? – Wie findet die Verrechnung statt?)
- Habe ich gesetzlichen Schutz in meiner Arbeit? Welchen?
- Berufliche Verpflichtungen, außerhalb der Arbeitszeit (Weiterbildung) – Wie stehe ich dazu?
- Habe ich genügend Ausbildung – Qualifikationen – fehlt mir etwas?

- Führe ich Dokumentationen, was bedeuten sie für mich? (Vordrucke auch bzgl. Befindlichkeit etc. ... als tägliche Selbstreflexion)

Schutz für mich

- Steht mir eine Probezeit für die Tageskinder zu?
- Bin ich jemand, der leicht aus der Ruhe zu bringen ist? Wann und wie?
- Was macht mir Angst (in Bezug auf meine Tätigkeit), wie gehe ich damit um? Umgang mit Ängsten (Erwartungsängste, Restrisiko - Haushalt, Straßenverkehr, Unfall, ...)
- Was brauche ich an Halt, Raum, Schutz, um diese Tätigkeit auszuüben?
- Hilfe (wann, von wem) - Wer ist eine Vertrauenspersonen für mich?
- Darf ich mir Hilfe holen? - Unterstützung, Hilfe, Krise
- „Psychohygiene“ – Kann ich einfach drüber reden – mich mit meinen KollegInnen oder anderen Menschen über meine Arbeit austauschen, auch als psychische Entlastung?

2. Grundmotivation – 2. Seminar: „Was brauche ich, um mich wohl und wert zu fühlen?“

Seminarinhalt: Erhellung und Verbesserung der intra- und interpersonalen Beziehungskompetenz

Meine Beziehungen

- Ist es mir wichtig, viele oder eher weniger Beziehungen zu haben?
- Welche Qualität haben meine Beziehungen?
- Welche Beziehung habe ich zu mir, den ASL, den TGM, den TKE, den TK, zu meiner Familie, ... – wie viel Austausch habe ich mit wem und wie? (Telefon, Besuch, Gruppe, ...)
- Mag meine Familie meinen Job?
- Was mag ich? Was ist mir wichtig?
- Beziehungen brauchen Zeit – Wie geht es mir damit? (Ifd. Änderungen - Umgang mit ständigem Wechsel der Tageskinder, der Bezugspersonen die das Tageskind holen oder bringen)

Wohlfühlen

- Was brauche ich, um ich mich wohl fühlen zu können?
- Wo und wie Sorge ich für mich? Habe ich es gut bei mir?
- Was heißt für mich persönliches Wohlbefinden? Wie kann ich es erlangen bzw. aufrechterhalten?
- Was ist ein guter Arbeitstag für mich? Was ist ein schöner Tag für die (Tages-)Kinder?
- Wo fühle ich mich wohl, wo(bei) fühlen sich die (Tages-)Kinder wohl?

Gefühle

- Nehme ich Gefühle ernst (meine eigenen, die der Kinder, ...)?
- Fühle ich mich emotional vom Verein getragen?
- Wenn vorhanden, worin liegt die Überforderung im Umgang mit den eigenen Gefühlen?
- Habe ich Sympathien und Antipathien?
- Kenne ich Stress aufgrund von Beziehung (Konflikte, Belastungen durch Probleme der Kindeseltern -> die Tagesmutter als Anlaufstelle für deren Probleme ...)?
- Was ist, wenn die eigene Familie mich braucht (Krankheit, ...) und die Tageskinder da sind?
- Wie finde ich emotionale Entspannung?

Zeit für mich

- Wie sieht meine Tages- und Wochenplanung bzw. Reflexion aus?
- Wie sind die derzeitigen Arbeitszeiten für mich?
- Bereite ich mich auf meinen Arbeitstag vor? Gibt es am Ende meines Arbeitstages eine Reflexion? Habe ich bestimmte Rituale in meinem Arbeitsablauf (alleine, mit den Kindern, den Tageskindeltern, der Familie, ...)?
Habe ich einen Zeitplan – ein Zeitbewusstsein? (ist auch von Seiten der Kindeseltern ein Zeitbewusstsein ob meiner Arbeit vorhanden? Z.B. Konfliktsituationen beim Abholen ohne Ankündigung - Verspätung [ab ca. 30 min] oder Kindeseltern bleiben noch uneingeladen auf einen Kaffee; das Tageskind kommt verspätet oder gar nicht -> weitere Termine sind dadurch schwer einhaltbar – Überstundenzahlung ...)
- Wie gehe ich mit dem unregelmäßigen Arbeitsanfall um? Wie teile ich meine Arbeit ein?
- Stehe ich unter Zeitdruck? Kann ich auch etwas sein lassen?
- Habe ich Arbeitspausen? einen speziellen Arbeitsrhythmus? Was ist mein Arbeitstempo?
- Habe ich Zeit für mich? Gibt es auch Zeit für Entspannung?
- Was sind meine Urlaubswünsche? Kann ich diese auch umsetzen?

Die (Tages-)Kinder

- Mag ich die (Tages-)Kinder?
- Habe ich ein Ja zu den (Tages-)Kindern?
- Wie geht es mir während der Eingewöhnungszeit (Beziehungsaufbau - Weinen dürfen - Gefühle zeigen)?
- Woran erkenne ich, dass mich die (Tages-)Kinder mögen? (Spitznamen, lustige Erlebnisse)
- Was brauchen die (Tages-)Kinder (von mir), um sich wohl zu fühlen?

- Kinder wollen nicht heimgehen - Was drückt das für mich aus?
- Wie gehe ich mit den Problemen um, die das Kind aus der Familie mitbringt (wofür bin ich zuständig, wofür nicht, was ist weiterzuleiten ...)?
- Meine eigenen Kinder – Wie gehe ich mit ihnen um wenn die Tageskinder da sind? Sind die Bedürfnisse der Tageskinder immer wichtiger als die der eigenen Kinder während der Betreuungszeit? - Schuldgefühle - Spannungen / Die eigene Familie als Basis für Halt und Geborgenheit der Tageskinder (aufgefangen, geborgen in einem familiären Netz) – Dürfen Unterschiede sein?

3. Grundmotivation – 3. Seminar: „Was brauche ich, um zu mir stehen zu können“

Seminarinhalt: Erhellung der eigenen Bedürfnisse, Werte und Fähigkeiten in Hinblick auf eine authentische Persönlichkeitsentfaltung und bewusste Vorbildfunktion für die zu betreuenden Kinder (Fremd- und Eigenbildanalyse, Anerkennung und Wertschätzung, Umgang mit Grenzen, Konflikten und Ressourcen)

Die Persönlichkeit

- Was und wie ist eine „Tagesmutter“? - Aufgaben (auch schulische Unterstützung? Erziehung? Ersatzeltern? ...)
- Mach ich alles „richtig“?
- Ich möchte, muss eine "gute" Tagesmutter sein - aber was ist das?
- Werte - Werten? Was ist mir (in meiner Tätigkeit) wichtig?
- Was ist "gut" für mich? Wozu habe ich ein „Ja“?
- Habe ich ein „Ja“ zu dem „Was“ ich und „Wie“ ich es tue?
- Meine Erwartungen und Bedürfnisse (Ansprüche der Tageskindes Eltern an die Tagesmutter) - Eigenbild und Fremdbild
- Vorbild sein - authentisch sein – ein Widerspruch?
- Fühle ich mich verstanden (von mir, von den ASL, (Tages-)Kindern, den TKE, ...)
- Wie gehe ich mit Herausforderungen um?
- Die Persönlichkeit der (Tages-)Kinder
- Erziehungsstile - Dürfen Unterschiede sein?
- Darf ich den Tageskindern etwas vorgeben? Wer richtet sich nach wem?

Grenzen

- Meine Möglichkeiten - meine Grenze
- Darf ich Grenzen setzen?
- Wann und wie zeige ich meine Grenzen?
- Was tue ich, wenn ich spüre, ich kann nicht mehr?
- Wie kann ich mit Überforderung umgehen?

- Kenne ich Stress aufgrund von Abgrenzungsschwierigkeiten?
- Umgang mit Konflikten - Wie wird mit nicht ausdiskutierten, nicht diskutierbaren Konflikten umgegangen (im Verein, mit den Tageskindern und TKE)?
- Wie viel Nähe und Distanz brauche ich, tut mir gut?
- Kann ich gut zu mir stehen, oder habe ich das Gefühl mich rechtfertigen zu müssen? - z.B. über das verbrauchte Verpflegungsgeld
- Verantwortung für die Kinder – „Ja, aber wie weit?“ (Verletzung des Kindes, etc.)
- Wie erlebe ich die Kommunikation mit der Kindesmutter oder fixen Bezugspersonen (Erreichbarkeit, Regelmäßigkeit, Gesprächsdynamik, Ansprechen von schwierigen Bereichen, ...)?
- Ressourcen – fachliche Beratung „Problem-Lösungen“ - Mit wem? An wen kann ich mich wenden? – Darf ich auch etwas nicht können?
- Konkurrenzverhalten untereinander – Gibt es das und wenn ja, worin merke ich das? Was macht das mit mir?

Anerkennung - Wertschätzung

- Woran erkenne ich den Wert meiner Arbeit?
- Anerkennung meiner Arbeitsleistung (selbst, Vorgesetzte, Partner, Kind, Eltern)
Wie? Was? Wie oft? Von wem?
- Gesellschaftliche Stellung der Tagesmutter – Wie erlebe ich das in meinem Umfeld? (PR-Arbeit durch den Verein, Symposium)
Kenne ich das? Geringschätzung durch die Kindeseltern (fühlen sich vor dem Kind schuldig, aber um zu zeigen, dass sie sich doch kümmern, wird Druck auf die TGM weitergeben - aus Angst? schlechtem Gewissen?)
- An wen kann ich Wünsche (bzgl. Schulung, ...) weitergeben? Werden diese erfüllt?
- Wie zeige ich meine Wertschätzung (mir, den (Tages-)Kindern, meinem Partner, der ASL, dem Verein, den TKE, ... gegenüber)?

4. Grundmotivation – 4. Seminar: „Motivation meines Tuns – Wofür? Reflexion und Aussichten“

Seminarinhalt: Erhellung und Bedeutung der persönlichen Arbeitsmotivation in Hinblick auf sinnorientiertes Handeln, Burnout-Prophylaxe

- Im Spannungsfeld zwischen Eintönigkeit und Abwechslung in meiner Arbeit
- Sehe ich Sinn in meiner Tätigkeit?
- Welche mir wichtigen Werte lassen sich für mich in meiner Tätigkeit verwirklichen?
- Zu wenig bzw. zu viele Werte, und was ist ein Burnout?
- Reflexion: Was hat sich seit dem ersten Seminar für mich verändert?
- Was bleibt für mich offen?
- Abschluss: Was möchte ich noch gerne sagen?

II.2.6. Psychische Gesundheit – Seminare für die Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen des Vereins

1. Seminar: Gut Dasein können & Dasein mögen (1. und 2. Grundmotivation)

Raum

- Wie sieht mein Arbeitsraum aus? (drinnen, draußen – wie viel Raum habe ich?)
- Welchen Raum, welchen Halt habe ich in meiner Tätigkeit als ASL/ SA?
- Habe ich genügend Raum für das was mir wichtig ist?

Halt und Strukturen

- Worauf darf ich vertrauen? Wie kann ich Vertrauen schaffen?
- Habe ich das Gefühl, dass es gut ist, dass ich zum Verein gehöre?
- Habe ich ein „Ja“ zu meinem Beruf, zum Verein?
- Bieten mir die Strukturen des Vereins genügend Halt um gut arbeiten zu können?
- Wie empfinde ich die Arbeitszeiten, die Entlohnung meiner Tätigkeit, den gesetzlichen Schutz?
- Wie erlebe ich meine beruflichen Verpflichtungen? Habe ich diese auch außerhalb der Arbeitszeit (Weiterbildung)?
- Ist die Ausbildung ausreichend für mich? Brauche bzw. möchte ich noch weitere Qualifikationen erreichen? Fehlt mir diesbezüglich etwas?
- Erlebe ich Stress aufgrund von Vereinsstrukturen, Arbeitsstrukturen, ...?
- Was sind belastende Situationen für mich?
- Wie gehe ich mit Anforderungen, belastenden Situationen um?
- Wie ergeht es mir bei der Koordination der Tagesmütter (Zeitraumen, Urlaubswünsche, Abrechnungen, Aufnahme, Austritte, Krisenintervention, ...)
- Wie erlebe ich die Austauschstrukturen zwischen Geschäftsführung – Außenstellenleiterinnen – Tagesmütter – Tageskind und deren Eltern? Gibt es diesbezüglich „Rituale“ (vorgegebene Wege, Strukturen)?
- Krisenintervention und Haltgeben in schwierigen Situationen (Krisenmanagement), Rahmenbedingungen, ... – Wie geht es mir damit?
- Gestaltung von Sitzungen, Treffen mit den Tagesmüttern – Wie geht es mir dabei?
- Wo erhalte ich Hilfe und Unterstützung?

Schutz

- Bin ich jemand, der leicht aus der Ruhe zu bringen ist? Wann und wie?
- Was macht mir Angst (in Bezug auf meine Tätigkeit), wie gehe ich damit um?
- Was brauche ich an Halt, Raum, Schutz, um diese Tätigkeit gut ausüben zu können?
- Hilfe (wann, von wem) - Wer ist eine Vertrauensperson für mich?
- Darf ich mir Hilfe holen? - Unterstützung, Hilfe, Krise

- Krisenmanagement – Was verstehe ich darunter?
- „Psychohygiene“ – Kann ich einfach drüber reden – mich mit meinen KollegInnen oder anderen Menschen über meine Arbeit austauschen, auch als psychische Entlastung?
- Wie schütze ich mich oder/ und andere vor Belastungen (selbst, TGM, ...) Warnsignale, Grenzen, Entlastungsmöglichkeiten, ...?
- Wie kann ich den nötigen Halt, Schutz und Raum für die Tagesmütter schaffen?
- Was brauche ich, um für andere gut da sein zu können?

Meine Beziehungen

- Ist es mir wichtig, viele oder eher weniger Beziehungen zu haben?
- Welche Qualität haben meine Beziehungen?
- Welche Beziehung habe ich zu mir, den anderen ASL, den TGM, den TK, den TKE, zu meiner Familie, ... – wie viel Austausch habe ich mit wem und wie? (Telefon, Besuch, Gruppe, ...)
- Was mag ich? Was ist mir wichtig?

Wohlfühlen

- Was brauche ich, damit ich mich wohl fühle?
- Wo und wie Sorge ich für mich? Habe ich es gut bei mir?
- Was heißt für mich persönliches Wohlbefinden? Wie kann ich es erlangen bzw. aufrechterhalten?

Gefühle

- Nehme ich Gefühle ernst (meine eigenen, die der Tagesmütter, ...)?
- Fühle ich mich emotional vom Verein getragen?
- Aufbau von Beziehung, Distanz und Nähe – Wie geht es mir damit?
- Wenn vorhanden, worin liegt die Überforderung im Umgang mit den eigenen Gefühlen?
- Habe ich Sympathien und Antipathien?
- Kenne ich Stress aufgrund von Beziehung (Konflikte, Belastungen durch Probleme der Tagesmütter mit TKE, TK oder dem Verein, ...)?
- Wie finde ich emotionale Entspannung?
- Wie und wodurch kann ich den Tagesmüttern Unterstützung anbieten?

2. Seminar: Sosein dürfen – Ich sein dürfen & Reflexion und Aussichten (3. und 4. Grundmotivation)

Die Persönlichkeit

- Werte - Werten? Was ist mir (in meiner Tätigkeit) wichtig?
- Wozu habe ich ein „Ja“? Was ist "gut" für mich?
- Habe ich ein „Ja“ zu dem „Was“ ich und „Wie“ ich es tue?
- Meine Erwartungen und Bedürfnisse - Eigenbild und Fremdbild
- Vorbild sein - authentisch sein – ein Widerspruch?
- Fühle ich mich verstanden (von mir, von den TGM, den TKE, dem Verein, ...)
- Wie gehe ich mit Herausforderungen um?
- Die Persönlichkeit der Tagesmütter - im Spannungsfeld zwischen Aufgabe und Persönlichkeit

Grenzen

- Meine Möglichkeiten - meine Grenzen
- Darf ich Grenzen setzen?
- Wann und wie zeige ich meine Grenzen?
- Was tue ich, wenn ich spüre ich kann nicht mehr?
- Wie kann ich mit Überforderung umgehen?
- Kenne ich Stress aufgrund von Abgrenzungsschwierigkeiten?
- Nein sagen und trotzdem in der Beziehung bleiben können
- Umgang mit Konflikten als Reibungsfläche der Persönlichkeit, Nähe und Distanz
- Ressourcen – fachliche Beratung „Problem-Lösungen“ mit wem – an wen kann ich mich wenden? Darf ich auch etwas nicht können? Halte ich es auch aus, "keine Lösungen" zu haben? - gemeinsam Wege finden, gemeinsam aushalten können

Anerkennung - Wertschätzung

- Woran erkenne ich den Wert meiner Arbeit?
- Wie kann ich Anerkennung zeigen, geben?
- Anerkennung meiner Arbeitsleistung (selbst, GF, TGM, Kindern, Eltern)
Wie? Was? Wie oft? Von wem?
- An wen kann ich Wünsche (bzgl. Schulung, ...) weitergeben? Werden diese erfüllt?
- Wie zeige ich meine Wertschätzung (mir, den Kindern, dem Partner, der GF, den ASL, den TGM, ... gegenüber)
- Lob, Ernstnehmen, Anerkennung, Wertschätzung, ... Wie gehe ich damit um?

Reflexion – Aussichten

- Jede Situation eine neue Herausforderung?
- Sinnorientiertes Handeln - Sehe ich Sinn in meiner Tätigkeit?
Welche mir wichtigen Werte lassen sich für mich in meiner Tätigkeit verwirklichen?
- Zu wenig bzw. zu viele Werte und was ist Burnout, Mobbing, ...?
- Reflexion: Was hat sich seit dem ersten Seminar für mich verändert?
- Reflexion: Welche Veränderung habe ich im Umgang mit den TGM bemerkt und was hat sich für die TGM selbst und im Umgang mit den Kindern verändert?
- Was bleibt offen?
- Abschluss

II.2.7. Methodik

In den einzelnen Seminaren gestaltete sich die Methodik, individuell und gruppenprozessorientiert, über theoretische Themenbetrachtung, Selbsterfahrung, Gespräche in der Groß- und Kleingruppe bis hin zu anschaulichen Übungen auf Basis der existenzanalytischen Phänomenologie. Neben der Standardisierung der Methodik durch die 4 Grundmotivationen kam auch die Individualität jeder/s ReferentIn zum Tragen. So wurden weitere Elemente zur Aufbereitung der Themenstellung mit einbezogen (z.B. Feldenkrais, Bewegungselemente, Phantasiereisen, Entspannungsübungen, gestalterische Elemente mit Materialien, Gruppenspiele, ...).

Zum Abschluss wurde jeder/m ReferentIn von Seiten des PGA die Möglichkeit eingeräumt, den TN kleine Geschenke mit symbolischem Charakter zu überreichen.

II.3. Projektdurchführung

II.3.1. Projektumsetzung und ReferentInnen

Das Gesamtkonzept wurde am 6.3.2001, im Rahmen des Auftaktseminars „Arbeitnehmerschutz für das Führungspersonal“, den Außenstellenleiterinnen/ Sozialarbeiterinnen und der Geschäftsführung des Vereins vorgestellt. Hierbei wurde auch über das Thema Belastung im Allgemeinen gesprochen. Fragen dazu waren:

- Was ist „psychische Belastung“?
- Wodurch entsteht sie?
- Woran kann man sie erkennen?
- Was geschieht bei längerer Belastung?
- Das Konzept der Logotherapie & Existenzanalyse – Seelische Gesundheit
- Umgangsmöglichkeiten bei psychischer Belastung

Im Oktober 2001 erhielt der PGA vom Verein Aktion Tagesmütter OÖ den Auftrag zur Durchführung des vorgestellten Weiterqualifizierungskonzeptes. Nach Abschluss der organisatorischen Vorbereitungen konnte das erste Seminar der ASL am 23.2.2002 und für die Tagesmütter am 2.3.2002 durchgeführt werden.

Die Teilnehmerinnen erhielten jeweils ca. ein Monat vor dem nächsten Seminar einen Brief vom PGA mit den Angaben über Ort, Zeit und Dauer des Seminars, aber vor allem auch den Fragestellungen (siehe dazu auch II.2.5.) zum jeweiligen Seminarthema. Dadurch sollten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, die Seminarzeit optimal zu nutzen, indem sie sich bereits vorweg auf das Seminarthema einstimmen und sich dazu Situationen, Gedanken, Gefühle, Problemstellungen im eigenen Berufsalltag vergegenwärtigen konnten.

Die zwei Monate nach dem Seminar waren für die Nachbereitung und Umsetzung des erarbeiteten Seminarinhaltes gedacht. Damit sollte sowohl die Nachhaltigkeit gefördert werden, als auch darauf Bedacht genommen werden, die Teilnehmerinnen nicht noch weiteren Belastungen durch das Projekt selbst auszusetzen (z.B. Verlust mehrerer freier Samstage in relativ kurzer Zeit). Am Anfang des jeweils folgenden Seminars wurde dann den Tagesmüttern die Möglichkeit geboten, sich über ihre Erfahrungen oder aufgetretenen Fragen mit den Kolleginnen und der(m) ReferentIn auszutauschen.

Die Tagesmütter wurden je Wohnbezirk in Gruppen zu nicht mehr als max. 16 TN, eingeteilt. Die durchschnittliche Gruppengröße lag bei Projektstart bei 12 Personen; im ersten Seminar bei 9,9 Personen und am Ende der Weiterqualifizierung (= 4. Seminar) bei durchschnittlich 8,6 Personen.

Entsprechend der vier Grundmotivationen der Existenzanalyse wurden je Bezirk und Gruppe 4 Seminare durchgeführt. Diese fanden jeweils an einem Samstag im Quartal, in der Zeit von 9.00 Uhr bis 18.15 Uhr (inklusive Mittagspause) mit 8 Unterrichtseinheiten (UE) á 50 Minuten statt. Wichtig war auch, dass die längeren Mittagspausen nicht gekürzt wurden, da sie dem überaus wichtigen informellen Austausch Raum bieten sollten.

Für die Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen waren von Anbeginn nur zwei Seminare vorgesehen, die halbjährlich und vor dem jeweiligen Start der Tagesmütter-Seminare stattfanden. Diese beiden Seminare dienten sowohl der Weiterqualifizierung der Außenstellenleiterinnen/ Sozialarbeiterinnen selbst, als auch der Vorbereitung der Themenbereiche zur Unterstützung der Tagesmütter.

Die ReferentInnen wurden entsprechend den Rahmenbedingungen ausgewählt. Dies erforderte auch eine Ausbildung im Rahmen der Existenzanalyse, bereits vorhandene Erfahrung mit Gruppen im Trainingsbereich sowie Kenntnisse über die Berufsgruppe der Tagesmütter und/ oder des Wohnbezirks der Tagesmütter. In diesem Projekt kamen

verstärkt PsychotherapeutInnen in Ausbildung unter Supervision zum Einsatz. Unter Berücksichtigung der Kriterien wurden folgende ReferentInnen ausgewählt:

Frau Mag.^a Beate Riedler für Freistadt

Frau Mag.^a Claudia Stöbich für Steyr

Frau Mag.^a Bettina Hofwartner für Bad Ischl

Frau Christine Krempl für je eine Gruppe in Perg und eine in Vöcklabruck

Frau Bärbel Telser für eine Gruppe in Linz

Herr Wolfgang Aigner für je eine Gruppe in Linz und Vöcklabruck

Herr Mag. Dr. Johannes Wolfslehner für zwei Gruppen in Linz

Aufgrund der gleich bleibenden ReferentInnen konnte trotz der kurzen Seminarsequenzen ein Vertrauensverhältnis und Kontinuität aufgebaut werden. Durch grundsätzlich gleich bleibende Gruppenteilnehmerinnen wurde die Gruppenkohäsion zusätzlich verstärkt. Die Rückmeldungen zu den Seminaren erfolgte in anonymisierter Form durch die ReferentInnen, sowie durch das Ausfüllen von Feedbackbögen in Seminar 1 und 2, aber auch durch direkte Gespräche mit der Geschäftsführung des Vereins Aktion Tagesmütter OÖ und Seminarteilnehmerinnen auf deren Wunsch.

Alle ReferentInnen erhielten vom PGA die Informationen zur Berufsgruppe der Tagesmütter sowie die ausgesandten Fragen, um sich auf den jeweiligen Seminartag vorbereiten zu können. Des Weiteren wurden auch die Anwesenheitslisten und die Feedbackbögen sowie im 4. Seminar die Evaluierungsfragebögen von den ReferentInnen verwaltet und an den PGA rückgeleitet.

Am 8.2.2003 wurde die Seminarreihe mit dem letzten Seminar abgeschlossen. Im Anschluss daran, wurden die im 4. Seminar ausgegebenen Evaluierungsfragebögen ausgewertet und die Ergebnisse in einem Abschlussbericht zusammengefasst.

II.3.2. Demographische Daten

In Folge einige quantitative Erhebungen zur Person der Teilnehmerinnen.

Die zuletzt ausgeübten Berufe der Teilnehmerinnen je Bezirk waren folgende:

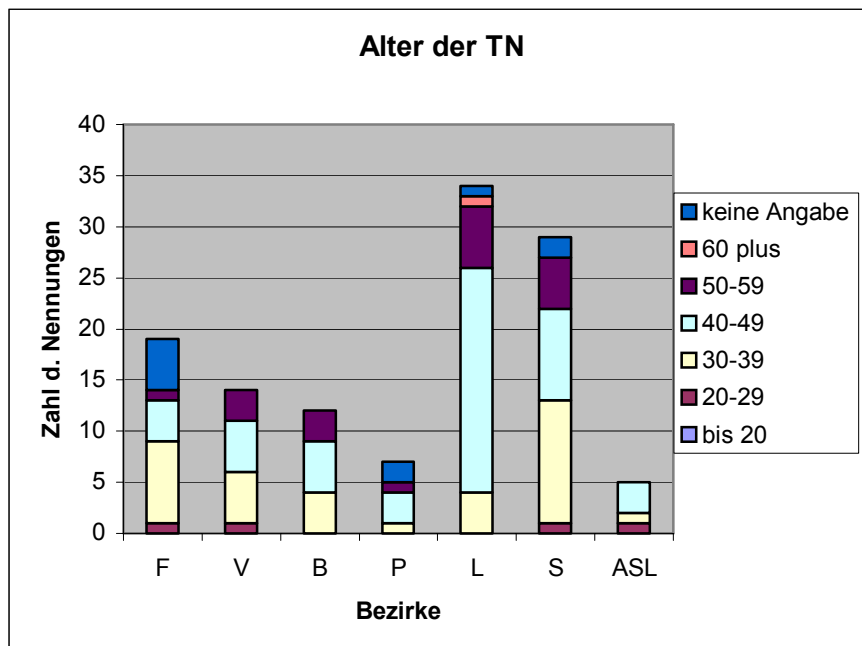
zuletzt ausgeübter Beruf	Bezirke						ASL	Summe
	F	V	B	P	L	S		
kaufmännischer Bereich	5	1	1	1	13	8	1	30
Gesundheitsbereich	2	1	0	0	2	1	0	6
pädagogischer Bereich	1	0	1	0	5	1	3	11
Verkauf	2	2	4	1	3	4	0	16
Gewerbe	1	4	5	1	2	6	1	20
Hausfrau	0	5	1	1	4	2	0	13
Sonstiges	3	0	0	0	1	5	0	9
keine Angabe	5	1	0	3	4	2	0	15
Gesamt	19	14	12	7	34	29	5	120

Gewerbe: Zimmermädchen, Damen- und Herrenkleidermacher, Schneiderin, Modistin, Köchin, Kürschnerin, Näherin, Grafikerin, Tischlerhelferin
Sonstiges: selbständig, Werkstoffprüfer, Saisonarbeit, AK-Bedienstete, Landesbedienstete, Bedienerin, Hilfsarbeiterin

Zum Familienstand wurde folgendes je Gruppe angegeben

Familienstand	Bezirke						ASL	Summe
	F	V	B	P	L	S		
ledig	0	1	0	0	0	3	1	5
verheiratet	12	13	10	7	27	22	4	95
geschieden	0	0	1	0	4	2	0	7
keine Angabe	5	0	0	0	3	1	0	9
Lebensgemeinschaft	1	0	1	0	0	1	0	3
verwitwet	1	0	0	0	0	0	0	1
Gesamt	19	14	12	7	34	29	5	120

Die Angaben über das Alter der Teilnehmerinnen lässt sich graphisch je Bezirk wie folgt darstellen:



Das Alter der Teilnehmerinnen je Bezirk in numerischer Darstellung:

ALTER	Bezirke						ASL
	F	V	B	P	L	S	
bis 20 Jahre	0	0	0	0	0	0	0
20-29 Jahre	1	1	0	0	0	1	1
30-39 Jahre	8	5	4	1	4	12	1
40-49 Jahre	4	5	5	3	22	9	3
50-59 Jahre	1	3	3	1	6	5	0
60+ Jahre	0	0	0	0	1	0	0
keine Angabe	5	0	0	2	1	2	0
Gesamt	19	14	12	7	34	29	5

Die Zahl der Teilnehmerinnen in absoluten Zahlen und prozentuell:

Bezirk	Zahl bei Projektstart		1. Seminar		2. Seminar		3. Seminar		4. Seminar	
	TN-Zahl	in %	TN-Zahl	in % zu Projektstart	TN-Zahl	in % zu Projektstart	TN-Zahl	in % zu Projektstart	TN-Zahl	in % zu Projektstart
Freistadt	30	17,9	28	93,3	23	76,7	19	63,3	22	73,3
Vöcklabruck	18	10,7	16	88,9	16	88,9	12	66,7	13	72,2
Bad Ischl	23	13,7	20	87,0	18	78,3	14	60,9	12	52,2
Perg	13	07,7	11	84,6	12	92,3	8	61,5	7	53,8
Linz	50	29,8	48	96,0	40	80,0	39	78,0	37	74,0
Steyr	34	20,2	31	91,2	30	88,2	29	85,3	30	88,2
Gesamt	168	100,0	154	90,2	139	84,1	122	69,3	121	69,0

II.4. Projektabschluss

II.4.1. Evaluation

Im jeweils vierten Seminar wurden an alle Teilnehmerinnen und ReferentInnen Fragebögen (siehe IV.5.) ausgeteilt. In einem während dieses Seminars entsprechend gegebenen Zeitrahmen, sollten diese ausgefüllt und der/m ReferentIn übergeben werden. Grund dafür war, den Tagesmüttern nicht noch weitere Zeit für das Ausfüllen des sehr umfangreichen Fragebogens abzuverlangen. Daher bot sich die Nutzung der Zeit während des Seminars als sinnvoll an. Die/der ReferentIn wurde angehalten, die ausgefüllten Evaluierungsfragebögen an den PGA zu retournieren. Dies funktionierte in fast allen Fällen. Einzelne ReferentInnen gaben die Fragebögen entgegen der Vereinbarung den Teilnehmerinnen mit nach Hause. Dadurch ergab sich ein nicht immer 100 %iger Rücklauf. Hier eine Aufstellung über den Rücklauf der Fragebögen:

Bezirk	TN-Zahl 4. Seminar	Rücklauf an Fragebögen total	Rücklauf in %
Freistadt	22	10 + 9 = 19	86,4
Vöcklabruck	13	8 + 6 = 14 ¹⁾	107,7
Bad Ischl	12	4 + 8 = 12	100,0
Perg	7	7	100,0
Linz	37	11 + 8 + 6 + 9 = 34	91,9
Steyr	30	11 + 12 + 6 = 29	96,7
ASL	8	5	62,5
Gesamt	129	120	93,0

¹⁾ Es zeigt sich, dass es in Vöcklabruck mehr Rücklauf an Evaluierungsfragebögen gab, als Teilnehmerinnen im 4. Seminar anwesend waren. Dies wird darauf zurückgeführt, dass die Evaluierungsfragebögen nicht korrekt ausgegeben wurden, da diese je Bezirk entsprechend vorgekennzeichnet wurden und gleichzeitig Ersatz-Evaluierungsfragebögen sowie „Blanco“-Evaluierungsfragebögen an die ReferentInnen weiter gegeben wurden. Ein Evaluierungsbogen konnte nicht berücksichtigt werden, da auf diesem die Zuordnungskennzeichnung fehlte.)

Der durchschnittliche Gesamtrücklauf von 93 % zeigt jedoch den Erfolg, die Fragebogenbeantwortung während des Seminars durchzuführen und nicht mit nach Hause zu geben. Die Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen baten in ihrem zweiten Seminar, den Evaluierungsbogen mitnehmen zu können, da die Zeit mit zwei Seminaren für den gesamten Themenbereich ohnehin schon kaum bewältigbar war.

Sinn der Evaluierung war die Überprüfung, inwieweit die Zielsetzungen des Weiterqualifizierungsprojekts erreicht wurden und eine tatsächliche Nachhaltigkeit erlangt werden konnte. Den Teilnehmerinnen sollte dieser abschließende Fragebogen auch der nochmaligen Zusammenfassung aller 4 Seminare dienen. Aufgrund der Beantwortung der Evaluierungsfragebögen durch die Tagesmütter, Außenstellenleiterinnen/ Sozialarbeiterinnen und die ReferentInnen konnte die Methode der Triangulation in der Auswertung angewandt werden.

Die Fragebögen wurden vom PGA über die ReferentInnen an die TGM weitergeleitet. Die Fragestellungen erfolgten mit strukturierter und teilstrukturierter Beantwortungsmöglichkeit. Im zweiten Teil wurden demographische Daten erhoben. Im dritten und letzten Teil des Fragebogens wurde der quantitative Fragebogen aus der Selbstevaluierung der Tagesmütter aus dem Jahre 2000 wiederholt. Durch die Wiederholung der Selbstevaluierung 2000 sollten mögliche Veränderungen ersichtlich werden. Dieser Fragebogen erschien jedoch für eine alleinige Beurteilung eines Veränderungsprozesses durch die Weiterqualifizierung zu ungenau, zumal sich auch die Zahl der Befragten in den einzelnen Bezirken seither wesentlich verändert hat. Daher wurde zu einer zusätzlichen qualitativen Befragung übergegangen.

Die Existenzskala von Längle & Orgler (Längle 2000a) konnte nicht angewendet werden, da dies den ohnehin schon großen Fragenkatalog zu sehr erweitert hätte und damit die gesamte Evaluierung auf den Unmut der Teilnehmerinnen getroffen wäre.

Die Fragen des vorliegenden Evaluierungsbogens wurden aus dem nachstehenden Fragenpool vom Verein Aktion Tagesmütter OÖ ausgewählt und durch Fragen von Elisabeth Wurst ergänzt.

II.4.2. Fragebogenauswertung

In der Gegenüberstellung der **Selbstevaluierung 2000** mit der **Evaluierung 2003** zeigt sich, dass in allen Bezirken (mit Ausnahme im Bezirk Freistadt mit nur 26 % Reduktion) der „Stress allgemein“ wesentlich abgenommen hat. Auch der „Zweck der Arbeit“ ist für jede der Teilnehmerinnen nun erkennbar. Alle TN der Bezirke, mit Ausnahme des Bezirks Perg, stellen fest, dass die „Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen“ gestiegen ist.

Nachfolgend die Zusammenfassung der weiteren Auswertungsergebnisse je Bezirk bzw. für den Raum Oberösterreich:

Eine umfangreiche Auswertung der ca. 3500 Datensätze aus den retournierten Fragebögen wird im 214-seitigen Abschlussbericht der Weiterqualifizierung (Linska 2003) näher behandelt. Hier eine Zusammenfassung der Ergebnisse ²⁾.

Die abschließenden **Assoziationen** zur Weiterqualifizierung lagen in einem sehr hohen Verhältnis im positiven Bereich. Die Auswertung der Frage 4 zeigt, dass die Teilnehmerinnen aus allen Seminaren Themen **erinnern**, wodurch die Zielsetzung der Nachhaltigkeit als erreicht gelten kann.

Wichtig war den Teilnehmerinnen u.a. die Zusammenarbeit, der Erfahrungsaustausch und die Gemeinschaft, das einander kennen lernen und einander zuhören sowie sich bestärkt zu fühlen durch die Erfahrungen der anderen Tagesmütter. Negative Assoziationen zur Weiterqualifizierung lagen primär in der Tatsache „*einen freien Tag zu opfern*“. Die Seminare **bereicherten** durch die *Bestätigung* und das *Vertrauen in die eigene Arbeit* und hoben dadurch auch das *Selbstwertgefühl*, die *Selbstreflexion* und förderten das *bessere Kennen lernen persönlicher Grenzen*.

Die Beurteilung der **TrainerInnen** durch die Teilnehmerinnen fiel fast durchwegs „positiv“ bis „sehr positiv“ aus. Das Einfühlungsvermögen und das Zuhören sowie das Ernst-genommen-werden und die Art des Nachfragens wurden als „angenehm“ erlebt. Eine Gruppe stellte die Ausnahme dar. Sie war mit der Gestaltung des Seminars eher unzufrieden. Zu wenig praxisbezogen sowie zu wenig Auflockerung durch Beispiele und Bewegung wurde angeführt.

Als **belastend** erleben Teilnehmerinnen die *Zeiteinteilung*, die schon durch Kleinigkeiten verschoben werden kann (Unpünktlichkeit der TKE oder auch ständige Veränderungen genauso beim Gehalt -> Unsicherheit -> Versicherungsproblem; schwierig auf 1-2 Jahre voranzuplanen, Tagesbetreuungszeiten von manchmal bis zu 15 Std./ Tag), den *ständigen Betreuungswechsel* und die längeren *Wartezeiten* auf ein neues Tageskind, das Motto: „*Flexibilität hat keine Grenzen*“ (*Grenzen setzen ist aber wichtig*), dass die *Gemeinde zu wenig bei der Vermittlung von Tageskindern unterstützt, die Tageskinder unausgeschlafen oder mit Lernproblemen kommen, dass Kinder unter der Abwesenheit und der Unzuverlässigkeit der Mutter leiden, die Arbeitshäufung vor und zu Mittag, zu wenig Kontakt mit Erwachsenen, die Missverständnisse aufgrund falscher Annahmen der TKE über das Gehalt einer Tagesmutter, die Probleme von allein erziehenden Müttern*.

²⁾ Meinungen und Aussagen der TGM, SA, ASL und ReferentInnen – sei es in direkter oder indirekter Rede - wurden in der nachfolgenden Zusammenfassung in Kursivschrift, ohne Anführungszeichen angeführt.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema „**Betreuung der Kinder**“ war es den Teilnehmerinnen wichtig, einen gelasseneren Umgang mit den Tageskindern zu finden, sich mehr Zeit zu nehmen und zuzuhören, mehr auf die Kinder einzugehen und Vertrauen zu schenken, Grenzen setzen zu können ohne „schlechtes Gewissen“, das Beste zu versuchen ohne perfekt sein zu müssen, das Erkennen der Stressübertragung (Tageskindeltern -> Tageskind; Tageskind -> Tagesmutter) und die Bestätigung der eigenen Arbeitsweise und die Stärkung des Selbstvertrauens.

Wiederkehrende Probleme sehen die Teilnehmerinnen vor allem:

- darin, dass die Tageskinder zum Teil *unvorbereitet in eine für sie fremde Umgebung kommen*
- in der (sehr unterschiedlich lang dauernden) *Eingewöhnungszeit*
- in einer mitunter kurzen *Betreuungszeit* (von Stunden bis ein paar Monaten)
- in den *Konflikten*
- im *Altersunterschied zwischen den (Tages-)Kindern*
- darin, den Tageskindern *Grenzen zu setzen*
- im *auffälligen Verhalten* mancher Tageskinder
- im *unterschiedlichen Betreuungsbedürfnis*

darin, dass die *Tageskinder ihre Probleme von zu Hause mitnehmen*.

Wichtig war den Teilnehmerinnen auch dazu anzuführen: *„Keine noch so gute Tagesmutter kann die eigene Mutter ersetzen.“*

Wiederkehrende Probleme mit den Tageskindeltern sehen die Teilnehmerinnen in der *Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit der Tageskindeltern (keine telefonische Mitteilung beim Fernbleiben der TK, Hygiene der TK wie Vergessen von Windeln, Taschentüchern, Annahme dass TGM „sowieso immer da sind“, kurzfristige Änderung der Betreuung)* und der *mangelnden Bereitschaft auf Familienangehörige zurückzugreifen wenn die TGM zum Beispiel krank ist. Aber auch die unterschiedlichen Erziehungsstile, der Versuch die eigenen Probleme bei der Tagesmutter abzuladen und zu wenig Zeit für Gespräche* sind Hauptgründe dafür.

Im „**Umgang mit den Tageskindeltern**“ wurde den Teilnehmerinnen wichtig, *über Probleme rechtzeitig zu sprechen, sich selbst wichtig zu nehmen und dies auch weiter zu vermitteln, die Bedürfnisse der Eltern wahrzunehmen ohne dabei auf die eigenen zu vergessen, nicht alles hinunterzuschlucken – rechtzeitig Grenzen setzen (z.B. Abholzeiten, Überstunden, Urlaub gemeinsam festsetzen), zuerst zu überlegen, ruhige Momente suchen und mit den Eltern darüber sprechen wie man es gerne möchte, Nein sagen können und auch dürfen*. Es kam auch der Wunsch, dass *„Tageskindeltern auch einmal so ein Seminar besuchen sollten“*.

In Bezug auf den Verein werden die wiederkehrenden Probleme in *bürokratischen „Dingen“*, im *Zwang zur Weiterbildung*, dem *fehlenden Kollektivvertrag*, in der zu *geringen Weitergabe von Adressen von Tagesmüttern an Eltern* pro Bezirk, im *mangelnden Informationsfluss*, den *unfreiwilligen Urlaubstagen* bei Ausfällen von TK, die *Gehaltsundurchsichtigkeit*, den zu *geringen Geldmitteln* für die Förderung der Kindeseltern und Tagesmütter und der zur *geringen Unterstützung bei Problemen* gesehen. Der Satz *„Dafür seid ihr aber zuhause“* wird von den einigen Teilnehmerinnen als Ausrede wahrgenommen und von Seiten des Vereins auf zu viele Situationen angewandt. Teilnehmerinnen haben auch das Gefühl, dass den *Tageskindeltern bei Problemen mehr Beachtung geschenkt* wird, als wenn Tagesmütter sich über Eltern beschwerten. Mehrfach wurde jedoch auch angegeben, *keine Probleme mit dem Verein* zu haben oder es wurden gar *keine Angaben* gemacht.

Entlastung durch den Verein würden die Teilnehmerinnen darin sehen, wenn sie z.B. bei den monatlichen Treffen nur kurz Neuinformationen erhielten und dann Zeit für Austausch untereinander bzw. Problembehandlung hätten, eine schnellere Vermittlung und relative konstante Zahl an Tageskindern hätten, Kurse für die zu leistende Schülerbetreuung erhielten, intensiveren Kontakt mit dem Verein halten könnten und *mehr Mithilfe beim Lösen von Problemen mit Tageskindeltern* erhielten.

Auf der **strukturellen Ebene** wünschen sich die Tagesmütter zur Entlastung *ein Augenmerk auf bessere Auslastung der Tagesmutter (nicht einfach weiter ausbilden), weniger Bürokratie* (inkl. Änderung des Stundenzettels / Gesamtstundeneintrag oder gar kein Stundenzettel), *mehr Gehalt* oder *Fixgehalt* und eine *Anmeldung* bei der Krankenkasse, das *Zustandekommen eines Kollektivvertrages*, *Überstundenbezahlung*, Anspruch auf *Pflegeurlaub* sowie bei *schwerer Krankheit* nicht abgemeldet zu werden (=bessere soziale Leistungen und Absicherungen), *genauere Lohnzetteln (detaillierte Angaben pro Kind, Essensgeld, ...)* und *verpflichtende Weiterbildung auch entsprechend zu vergelten (Arbeitszeit, Fahrtkosten, ...)*. Als Entlastung würden die Tagesmütter auch einen kleinen Raum o.ä. mit Betreuung sehen, wo sie die Tageskinder im Notfall hinbringen könnten.

Auf der **Beziehungsebene** würden die Tagesmütter durch den Verein in folgenden Punkten entlastet, indem:

- *beim Aufnahmegespräch gleich gewisse Punkte geklärt werden (z.B. Rauchen, Religion, Kosten, ...)*
- *die Urlaubseinteilung nicht immer nach den Eltern ausgerichtet werden muss (z.B. Eintragung eines Fixurlaubes der Tagesmutter)*

- *sie sich in der Praxis wirklich aussuchen können, ob sie das konkrete Tageskind betreuen möchten oder nicht*
- *geklärt wird, wer Ansprechpartner bei Erziehungsfragen ist*
- *öfter Gespräche in kleineren, vertrauten Gruppen stattfinden*

Allgemein wurde auch *mehr Anerkennung in der Politik und Öffentlichkeit* gewünscht.

Die Angaben lassen erkennen, dass es sich bei den Wünschen vor allem um eine Optimierung (*besser, öfter, genauer, ...*) der bereits bestehenden Gegebenheiten und Möglichkeiten handelt und nicht so sehr um eine grundsätzliche Neuformierung.

Einen **Beitrag zu einem guten bzw. besseren Arbeitsklima** sehen die Teilnehmerinnen vor allem, indem sie *sich nicht mehr soviel vornehmen und manches gelassener sehen, indem sie noch bessere Zuhörerinnen werden, zuhause Familie und Beruf mehr trennen und durch Gespräche (unausgesprochene) Probleme besprechen und zu einer Lösung finden. Das Arbeitsklima mit großer Sorgfalt weiterzupflegen, gemeinsame Aktivitäten setzen sowie der eigenen Familie und den Tageskindern Ruhe und Geborgenheit zu schenken* sind ihnen dabei ebenfalls wichtig.

In der Bearbeitung des Themenbereichs „**Zusammenarbeit mit dem Verein**“ führten die Teilnehmerinnen an, dass es ihnen wichtig sei, dass der *Verein zu ihnen steht* und sie *mehr Hilfe bekommen, dass den Tageskindeltern die Kosten besser erklärt werden und zu wenig Leihgeräte* vorhanden sind. Aber auch *offen und ohne Scheu zu sagen wo der Schuh drückt, bei gewissen Problemen den Verein früher zur Beratung bei zuziehen und Lösungen zu finden oder aus Selbstschutz nicht mehr beim Verein anzurufen* waren persönliche Stellungnahmen. Die *Änderung der Samstagarbeit, sowie die hohe Verantwortung bei geringer finanzieller Abgeltung* wurden in den Gruppen immer wieder thematisiert. Die Teilnehmerinnen führten aber auch an:

- *Die Weiterqualifizierung hat mich dem Verein näher gebracht.*
- *Probleme und Ärger konnten besprochen werden; es zeigten sich auch positive Veränderungen seitens des Vereins.*
- *„Anfangs habe ich mich geärgert über die Zwangsbeglückung, aber jetzt bin ich froh über die schönen Tage. Danke!!!“*
- *„... dass mir die Arbeit wieder Spaß macht und ich mir nichts anderes suchen muss.“*

Bezogen auf die **eigene Lebenssituation** sehen die Teilnehmerinnen wiederkehrende Probleme darin, dass es *zu wenig Tageskinder in der Gemeinde gibt, das Nein-Sagen Probleme bereitet; die eigenen Grenzen immer wieder zu erkennen und danach zu handeln, gesundheitliche Probleme zu haben und die zeitweise Isolierung im Beruf selbst. Aber auch, dass zu wenig Zeit für persönliche Belange ist und die eigene Familie nicht immer 100 %ig hinter der Tagesmutter-Tätigkeit steht (so auch Eifersucht der eigenen Kinder, starke Abnutzung des Hauses, wechselnder Arbeitzeithrhythmus aufgrund neuer*

Tageskinder), *Probleme am Arbeitsamt* und *die Gutmütigkeit z.B. bei unbezahlten Überstunden* wird angeführt.

Durch die Weiterqualifizierung fühlten sich die Teilnehmerinnen in ihrem *eigenen Tun bestärkt*, haben sie begonnen *mehr auf das eigene Wohlbefinden zu achten*. Für einige Teilnehmerinnen hat sich die *Beziehung zur eigenen Familie verbessert* und manche Themen haben für sie *Verhaltensweisen „durchsichtig“ gemacht und in Folge wurde Klarheit gewonnen (z.B. die Balance „Belastung - Herausforderung“)*. Das *Nachdenken über sich selbst, das Hineinfühlen ins Ich, aber auch das Verstehen, warum andere so reagieren*, waren wichtig.

Entlastung finden Teilnehmerinnen laut eigener Angabe, wenn sich die Tageskinder gut eingewöhnt haben und einen schönen Tag mit der Tagesmutter verbringen, durch *Spaziergänge und Entspannungsübungen, bei einer Tasse Tee oder Kaffee und dabei Zeitung oder ein gutes Buch lesend (auch in einer Pause nach dem Mittagessen), durch Gespräche mit Gleichgesinnten (anderen Müttern oder Tagesmüttern), durch die Familie, durch den Partner, die FreundInnen, den Verein, das Jugendamt sowie gute Vorbereitung; Prioritäten setzen; Ruhe finden und bewahren, aber auch durch außerhäusliche Freizeitaktivitäten, Grenzen setzen, geringeres Zulassen von Konflikten; zurückgreifen auf Lösungsvorschläge, den Tageskindern weniger bieten*. Das *Kuscheln mit dem Partner, die eigene Familie sowie die Sicherung der Familienexistenz durch das Einkommen des Lebenspartners* werden ebenfalls als Entlastung erlebt, aber vor allem auch danach zu trachten, *dass jeden Tag ein bisschen Zeit für einen selbst übrig bleibt (Handarbeiten, Seele baumeln lassen, Musik, Garten, ...)*.

Aber auch *mehr Sicherheit, mehr eigenes Zutrauen, das Durchforsten alter Gewohnheiten, Veränderung der eigenen Zeiteinteilung, bewusstes Grenzen setzen (um sich Freiraum zu schaffen und sich selbst wichtig zu nehmen), mit sich selbst zufrieden zu sein, die eigenen Gefühle zu zeigen und nicht hinunterzuschlucken, Reduzierung der Vielseitigkeit, sich von den Problemen der Tageskindeltern zu distanzieren („Ich muss nicht die Eltern erziehen“), einen guten Ausgleich schaffen, Mut zu Gesprächen und die persönlichen Standpunkte anzusprechen, sich mit anderen über die Probleme auszutauschen*, wurden von den Teilnehmerinnen als wichtige Entlastungsfaktoren genannt. Für einige war es auch wichtig, durch die Seminare im persönlichen Umgang mit Belastung *positiv bestätigt zu werden* oder aufgezeigt zu bekommen, die *eigenen Interessen mehr wahrzunehmen* und auch durchzusetzen. Für eine Teilnehmerin hieß dies, *als Tagesmutter aufzuhören* um durch eine neue Arbeit wieder *„unter Leute zu kommen“*.

Entsprechend der Beantwortung der Frage 8 konnten die Teilnehmerinnen folgendes bereits **umsetzen** (die Einteilung erfolgt hier entsprechend der Seminare und Grundmotivationen):

1. GM: *gelassener bzw. ruhiger sein, auch mal was liegen zu lassen; Eltern z.B. bei Unpünktlichkeit vor Tatsachen stellen; eigenen Freiraum einbringen, auch an sich selbst, nicht nur an die anderen zu denken; mehr Mut haben; Hausarbeit öfters liegen lassen können und sich völlig auf die Kinder konzentrieren können; bei Vorstellungsgesprächen die eigenen Wünsche und auch gewisse Regeln in der Familie äußern; Mittags mehr Pause einlegen; auch einmal NUR an mich denken können; Arbeitszeitbeschränkung; besser auf Signale bei Überlastung achten*
2. GM: *besser mit der eigenen Familie reden können; Umgang mit den Tageskindeltern; mit (inneren) Konflikten besser umgehen können; sich etwas Gutes tun; das Verhältnis zu mir selbst, zu meiner Familie*
3. GM: *konsequenter geworden; traue mich eher, Tageskindeltern meine Grenzen anzuzeigen und auch mal Nein zu sagen; Aussprache, was einem persönlich am Herzen liegt; manche Aussagen von Kollegen mit anderen Augen zu sehen; Gespräche in der eigenen Familie bzgl. dieses Themenkreises; dass ich nicht immer nur stark und kompetent sein muss; nicht mehr so nachgiebig zu sein; mehr Selbstbewusstsein*
4. GM: *Überzeugung von der Wichtigkeit des Berufes wurde besser (innere Einstellung); wieder mehr Freude an meiner Arbeit dadurch auch mehr Energie, die den Tageskindern und der Familie zugute kommt*

Vorgenommen haben sich die Teilnehmerinnen:

1. GM: *mehr Ruhepausen einzulegen; Probleme mit Tageskindern und Tageskindeltern mit Hilfe des Vereins zu lösen; mehr Selbstvertrauen an den Tag zu legen; früher Halt zu sagen; aus finanziellen Gründen bald Jobwechsel; mehr auf die Symptome im Körper zu achten*
2. GM: *besser mit den Kolleginnen zusammen zu arbeiten; mehr über Probleme zu sprechen; die eigenen Gefühle ernst zu nehmen; mehr auf sich selbst Rücksicht zu nehmen; Kontakte in der Gruppe festigen; mich nicht mehr unter Druck setzen lassen; Unwichtiges lassen, Stress vermeiden*
3. GM: *nicht zu allem „Ja“ zu sagen, besser darauf zu schauen ob es für einen selbst passt; Beruf mit mehr Selbstwertgefühl auszuüben; Grenzen festzulegen und Nicht-wichtiges manchmal zu streichen; beim Auftauchen von Problemen genauer hinzusehen und zu versuchen, sie möglichst schnell aus der Welt zu schaffen, d.h. nicht schieben oder unter den Teppich kehren; stolz auf meine Tätigkeit sein; schauen, dass es mir gut geht, dann geht auch alles andere besser*

4. GM: *den Tageskindern eine wunderbare, glückliche Zeit zu geben, an die sie später noch zufrieden zurückdenken; diese Arbeit nur solange zu machen, wie sie mir so viel Freude gibt; positiver Zuspruch statt negativer Bewertung; das Tageskind fertig zu betreuen und dann wahrscheinlich aufzuhören, um eine andere Arbeit zu suchen; eine gute Tagesmutter zu bleiben*

Interessant ist, dass kaum jemand „keine Angaben“ zu dieser Frage gemacht hat.

Im **Umgang mit Konflikten** hat sich durch die Seminare für die Teilnehmerinnen geändert, dass sich ihr *Selbstbewusstsein gefestigt hat und sie früher etwas sagen, wenn ihnen etwas missfällt, auch wenn es sehr unangenehm ist. Sie haben an Selbstvertrauen gewonnen und sind konsequenter geworden, wenn es um das eigene Wohlbefinden geht. Sie sehen nun auch die guten Seiten des Partners, der Kinder und Tageskinder und nicht nur das Negative. Sie können sich entschuldigen, versuchen behutsamer zu sein und mehr auf den anderen einzugehen.* Die Teilnehmerinnen setzen sich nun intensiver mit auftretenden Problemen auseinander, wägen mehrere Möglichkeiten ab um zu einer, für alle annehmbaren Lösung zu kommen, aber auch die Konflikte so bald wie möglich anzusprechen und nicht zu warten, bis sie einen überfordern bzw. Aggressionen entstehen, wurde wichtig. Sie geben an, *gelassener geworden zu sein und sich zu bemühen ruhiger und sachlicher an einen Konflikt heranzugehen – auch unter dem Motto: nobody is perfect.* Teilnehmerinnen merkten auch an: *„Unklarheiten, Ängste oder Sorgen anzusprechen, macht es leichter, damit klar zu kommen; manchmal auch über sich selbst lachen können und besser Nein sagen können“ und „Ich mache alles wie immer, allerdings denke ich öfter mal, wie wir das im Seminar besprochen haben“.*

Die **Wertschätzung** ihrer Tätigkeit erfahren die Teilnehmerinnen durch *die Zuwendung und die Liebe der Tageskinder, die auch noch nach Jahren Kontakt halten bzw. deren Geschwister auch zur Betreuung kommen. Anerkennungen (Weiterempfehlungen, Vertrauen, ...), kleine Aufmerksamkeiten (zu Weihnachten, Geburtstag, Valentinstag, ...) oder auch Freundschaften mit den Tageskindeltern, Lob und Unterstützung durch die eigene Familie bzw. den Verein, Rückmeldungen und Bewunderung durch die Freunde, Kindergärtnerinnen, vom Pfarrer und Bürgermeister sowie Nachbarn in der Gemeinde sowie durch viele Anfragen zeigen von Wertschätzung.*

Aber auch das eigene Gespür, dass *sich die Kinder bei einem wohl fühlen und gerne kommen bzw. sich selbst die meisten Tage des Jahres als tolle Tagesmutter zu fühlen und sich auf das Kommen der Kinder zu freuen,* bestätigen die Teilnehmerinnen in ihrem Tun.

Es war den Teilnehmerinnen aber auch noch **wichtig anzuführen**, dass sie sich regelmäßige Tageskind-Zahlen wünschen, die Leihgeräte vom Verein nicht zu alt sein bzw. reicher angeboten werden sollten, der Lohn für diese Tätigkeit steigen sollte und ein fixes Grundgehalt wünschenswert wäre, damit man von dem „Beruf“ Tagesmutter auch leben kann und diesen bis zur Pension ausüben kann (dazu gehört auch, dass es genug Tageskinder gibt). Die Aufstellung am Gehaltszettel sollten genauer sein.

Auch wenn Teilnehmerinnen mehrfach anführten, dass sie sich wünschten, nicht mehr zu Seminaren gezwungen zu werden und den Besuch dieser dann auch als Arbeitszeit verrechnet zu bekommen, steht dem gegenüber, dass für andere Teilnehmerinnen die Weiterqualifizierung wichtig und lehrreich war, ihnen die Seminare gut gefallen haben und sie gerne wieder teilnehmen würden, aber auch stolz sind, für so einen Verein arbeiten zu dürfen. Eine Teilnehmerin vermerkte: *„Nur wenn man sich selber kennt und weiß, wie es einem geht, kommt man mit der Umwelt gut zurecht. Es muss nicht immer in den Augen der anderen richtig sein. Hauptsache, man kann es sich gegenüber verantworten und zu dem stehen.“*

Die Frage 12 (mit Ausnahme der Gruppe ASL und der ReferentInnen) behandelt die **Erhebung von Angeboten**, die die Teilnehmerinnen wählen und auch kontinuierlich besuchen würden (Mehrfachnennungen möglich). Das Ergebnis je Bezirk wie folgt:

GEWÜNSCHTES ANGEBOT	Bezirke						Gesamt
	F	V	B	P	L	S	
Gruppensupervision	9	3	6	7	18	8	51
Mitarbeitergespräche	9	6	9	7	12	19	62
Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen	10	6	6	1	25	15	63
Freizeitaktivitäten	4	5	9	1	7	10	36
Betriebsausflug	13	8	10	4	19	13	67
Sonstiges *)	1	1	1	0	6	6	15
keine Angaben	0	0	0	0	0	2	2

(Angabe der Nennungshäufigkeit absolut)

*) SONSTIGES:

- Bad Ischl** Kreativ-Workshops; Spielenachmittag mit TGM und Kindern
- Steyr** gemeinsam Schifahren; Vorträge; 1 Mal monatliche Treffen; Bildungsfahrten; verschiedene Betriebe anschauen; Einrichtungen besuchen Weiterbildung; berufsbezogene Themen; gesundes Kochen; Basteln mit Kindern; Basteltipps; Kinesiologie; Spiele mit Kleinkindern
- Freistadt** Einzelgespräche mit Psychologen
- Linz** Bastelkurse; Seminare wie diese; Spielgruppe mit den Kindern; interessante Referate; Treffen der Kleingruppe; Referate
- Vöcklabruck** keine, Zeitmangel

Offen geblieben ist für die Teilnehmerinnen eine *noch intensivere Problemlösung, mehr Weiterbildung, mehr praktische Umsetzungsmöglichkeiten*, dass die *Seminare als Arbeitszeit honoriert werden, eine bessere Betreuung der Tagesmutter auch zu Hause*. Zumeist ist für die Teilnehmerinnen jedoch *nichts offen geblieben*.

Aus der Sicht der Außenstellenleiterinnen und Sozialarbeiterinnen zeigt sich, dass auch hier der Erfahrungsaustausch und das Kennenlernen der Kolleginnen sehr begrüßt wurde und einen Großteil des ersten Seminars ausfüllte. Aufgrund des geringen Zeitkontingents (nur 2 x 8 UE), konnten die Themenstellungen nur in der Übersicht und mit vereinzelt Übungen behandelt werden. Hinzu kam, dass hier auch das Thema „Weiterqualifizierung für die Tagesmütter“ als Vorbereitung zur Seminarstaffel und der Umgang der Außenstellenleiterinnen mit den Ergebnissen aus diesen Seminaren berücksichtigt wurde. Im Blickfeld standen somit sowohl die Tagesmütter selbst wie auch die eigene Selbstreflexion. Als Ergebnis stand das „sich mehr Zeit nehmen für sich“ und „die Tagesmütter“ im Vordergrund. *Zuhören, füreinander da sein, mehr Verständnis und Geduld zu haben, das Gespräch zu suchen und die Dinge offen anzusprechen* ist für die ASL/ Sozialarbeiterinnen ein wichtiger Beitrag für ein gutes bzw. besseres Arbeitsklima. Den Außenstellenleiterinnen und der Geschäftsführung sind die Problemstellungen der Tagesmütter bewusst, wie z.B.: *Selbstwertgefühl, Flexibilität, auf Abruf zur Verfügung stehen, Kündigung der Tagesmutter, geeignete Frauen für die Tätigkeit als Tagesmutter zu finden, Unzufriedenheit über den Verdienst, Betreuung schwieriger Kinder sowie Konfliktscheue und dadurch Kommunikationsprobleme – Aufstauung von Spannungen*. Das gilt auch für den Bereich der Spannungen zwischen Tageskindeltern und Tagesmutter bzw. zum Verein wie z.B. Akzeptanz des Berufs „Tagesmutter“, dass die Eigenleistungen zu hoch erscheinen und die Tagesmutter als „Sklavin“ angesehen wird, Nichteinhaltung der vereinbarten Betreuungszeiten und Eskalation von Problemen aufgrund fehlender guter Gesprächsbasis. Jedoch erleben die Außenstellenleiterinnen auch, dass der Verein bei der Problemlösung viel zu wenig eingebunden wird.

Die ReferentInnen vermerkten, dass das Marketing „Tagesmütter sind immer für sie da“ durchaus anfragenswert ist. Die Verpflichtung zur Weiterqualifizierung war anfänglich sehr präsent in den Unmutsäußerungen der Teilnehmerinnen. Bereits im Laufe des ersten Seminars konnte dieser Unmut jedoch durchwegs aufgelockert werden und wich immer mehr einem „es tut gut – einmal ein Tag für mich“. Die Teilnehmerinnen nutzten dann auch die Gelegenheit, sich aktiv mit Belastungsfaktoren auseinander zu setzen, zu erfahren, wie andere mit verschiedenen Situationen umgehen und nach neuen Handlungs- und Umgangsmöglichkeiten zu suchen bzw. diese auch auszuprobieren. Dadurch konnten positive Veränderungen und Erleichterungen im Alltag erzielt werden. Die im ersten Seminar stark zum Ausdruck gekommene Unzufriedenheit, die vor allem

dem Verein angelastet wurde, fand in weiterer Folge ein Ventil durch entsprechende Aktivitäten und gemeinsame Gespräche. Offen blieb jedoch, inwieweit diese auch positive Veränderungen für beide Seiten erzielt haben. Sich selbst und nicht wiederum jemand anderen in den Mittelpunkt zu stellen, war eine wohltuende Erfahrung für die TeilnehmerInnen. Der Zugang und die Bereitschaft zur Selbsterfahrung war in den Gruppen unterschiedlich. Ein nennenswerter Teil der TeilnehmerInnen hätte sich mehr vorgegebene Lösungen oder mehr Vortrag bzw. kreative Methoden gewünscht. Dies war, wie schon erwähnt, jedoch weder Zielsetzung der Seminarreihe noch zeitlich in zufrieden stellender Weise realisierbar. So blieb auch für die ReferentInnen offen, wie sehr und in welchen konkreten Bereichen das Vermittelte in den Alltag der TeilnehmerInnen einfluss. Die Unzufriedenheit mit den strukturellen Rahmenbedingungen (die TeilnehmerInnen beschränkten sich hierbei vor allem auf den Verein selbst) waren Thema in den Seminaren, es oblag aber nicht den ReferentInnen, dies gegenüber dem Verein anzusprechen oder zu vermitteln. Der Wunsch nach weiterführender Supervision wurde auch von den ReferentInnen als sehr wichtig erachtet.

Wiederkehrende Probleme sehen die ReferentInnen in/ im:

- der Frustration infolge sinkender Kinderzahlen (Folge: soziale und materielle Ängste)
- Umgang mit Nähe und Distanz
- den berufsbedingten Belastungsfaktoren, die vermeidbar sind - es zeigt sich, dass sich die Tagesmütter darauf einstellen und zumeist damit umgehen können
- der Abgrenzung gegenüber Erwartungen von außen
- Konflikte offen aussprechen können
- der Verbindung Arbeitsplatz – privater Lebensraum
- einem nicht geregelten Austausch mit Kolleginnen
- dem Erleben, dass „soziales Engagement“ oft mit der Schwäche sich abzugrenzen einher geht – dadurch erhöhtes Burnout-Risiko
- der nahen Beziehung der Tageskinder zur Tagesmutter (Konkurrenzerleben der TKE oder „ich bin besser als die Mutter“) – Spannungen als Kompensation des „schlechten Gewissens“
- der räumlichen Entfernung zur Vereinsleitung (bzw. ASL/ Sozialarbeiterinnen), was zu Missverständnissen führt
- zu geringen Anreiz für die Tagesmütter, diesen Beruf länger auszuüben
- zu spärlichen persönlichen Kontakt zum Einzelnen – auch bei den Dienstbesprechungen liegt der Schwerpunkt mehr auf Informationsweitergabe
- zu wenig Raum, das Eigene (der TGM) mitteilen zu können – zu wenig institutionalisierte Kommunikationsbasis (z.B. in Form von Mitarbeitergesprächen, fixe bzw. offene Treffen, ...)

Es zeigte sich für die ReferentInnen, dass der Umgang mit Konflikten durch besseres Wahrnehmen der eigenen Grenzen und der klareren Benennung durch die TeilnehmerInnen sowie das Setzen konkreter Schritte und eine Erweiterung des Handlungsspielraumes positive Veränderungen brachte. Im Umgang mit Tageskindern und Tageskindeltern ist die eigene Position, die eigene Wertigkeit mehr ins Bewusstsein gerückt. In Bezug auf den Verein hat ein Differenzierungsprozess begonnen: statt allgemeinem Frust wird überlegt, wo Handlungsmöglichkeiten liegen und was akzeptiert werden muss. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Konflikten hatte auch Auswirkungen auf den privaten Bereich der TeilnehmerInnen.

Die ReferentInnen waren gerne an diesem Projekt beteiligt und haben die Begleitung über einen längeren Zeitraum, die intensive Auseinandersetzung mit dieser Themenstellung und den TeilnehmerInnen ebenfalls als sehr interessant und offen erlebt.

II.4.3. Ergänzungs- und Veränderungsvorschläge

Entsprechend den Angaben in den Evaluierungsfragebögen der TeilnehmerInnen können folgende Ergänzungs- und Veränderungsvorschläge angeführt werden:

Weiterbildungsangebote

Einen Pool an Weiterbildungen anzubieten, von einmaligen Vorträgen bis hin zu Tagesseminaren, wäre durchaus sinnvoll und wünschenswert, wobei es den Tagesmüttern frei stehen sollte, sich für eines der Angebote zu entscheiden und sie diese auch ohne Kostenbeitrag besuchen können sollten. Die Weiterbildung als Arbeitszeit bzw. mit Spesenersatz zu vergüten ist eine Kostenfrage, die dem Verein in Hinsicht auf eine ausgeglichene Finanzgebarung vorbehalten bleiben muss. Wünschenswert wäre in diesem Fall dann jedoch eine andere Art der Anerkennung für dieses „freiwillig verpflichtende“ Engagement der Tagesmütter, z.B. auch durch Gutscheine (Werbebeschenke von Firmen, Eintrittskarten für bestimmte Veranstaltungen des Landes etc. ...). Im Angebot selbst sollten auch ein oder zwei überregionale Supervisionsgruppen sowie die Möglichkeit zu organisiertem Erfahrungsaustausch enthalten sein.

(Anmerkung: laut Information vom 9.7.2003 wurden bereits neue freiwillige Samstagseminare für Herbst 2003 angeboten, die von einer größeren Zahl von Tagesmüttern gerne in Anspruch genommen wurde – In Linz kamen 2 Gruppen, in jedem weiteren Bezirk je 1 Gruppe zustande; in einem Bezirk konnte auch Supervision bewilligt werden)

Tageskindeltern

Nicht zuletzt ist die *„zufriedenstellend funktionierende Zusammenarbeit zwischen Tagesmutter und Eltern der betreuten Kinder Basis für das Gelingen der Betreuung*

überhaupt und stellt daher einen wichtigen Bestandteil des Aufgabenbereiches einer Tagesmutter dar. Die Beziehung zwischen Eltern und Tagesmutter bildet für das Kind die Brücke seiner beiden Zuhause.“ (Tüchler 2002: 39)

- So sind vor allem die Übergangszeiten (Ankommen - Verabschieden) sehr sensible Zeiten der Beziehungsarbeit und können auch als wichtiges Beziehungsritual genutzt werden. Die Gestaltung dieses „Rituals“ kann durchaus von der Tagesmutter, auch im Rahmen einer eher direktiven Gesprächsführung (nicht als Plaudern sondern als Einholung wichtiger Informationen etc. ...), vorgegeben werden. Vielfach sind die Eltern dankbar für eine klare Form der Beziehungsgestaltung. Unklarheiten, heikle Probleme oder wichtige Informationen über das Kind oder Sonstiges kann z.B. in Form eines Heftes ausgetauscht werden (wie dies in Japan durchaus üblich ist) oder auch durch gesonderte Gesprächstermine mit den Eltern (beide Alternativen verstehen sich als Arbeitszeit).
- Den Tageskindeltern kann verstärkt die Einhaltung der Rahmenbedingungen nahe gebracht werden, z.B. auch durch die Konsequenz finanzieller Mehrkosten bei Nichteinhaltung (z.B. nicht abmelden heißt auch diesen Tag zu bezahlen und ist kein Urlaubstag der Tagesmutter, Urlaubsabstimmung, Abmeldung eines Tageskindes; nicht Beistellen von wichtigen Pflegeartikeln, Überstundenbezahlung für zu spätes Abholen der Tageskinder). Dadurch würden die Tagesmütter eine Entlastung erfahren und die Abrechnung und Kontaktaufnahme sollte direkt über den Verein (GF, ASL/ Sozialarbeiterinnen) stattfinden.
- Die Urlaubsregelungen könnten individuell bzw. aus mehreren Varianten für die Tagesmutter wählbar sein. Damit löst sich auch ein Stück Abhängigkeit und entlastet die Beziehung Tagesmutter – Tageskindeltern (Möglichkeiten: Betreuung durch andere Tagesmutter in Kauf zu nehmen, eigenen Urlaub dem der Tagesmutter anpassen, Betreuung in der eigenen Familie suchen, ...).

Tagesmutterbroschüre

- Angaben wie *„... sie ist belastbar ...“*, *„... besitzt eine positive Lebenseinstellung“* und *„... ist flexibel“* suggeriert den Tageskindeltern mitunter ein verzerrtes Bild der Aufgabenbereiche einer Tagesmutter, welches diese dann als „Ausnutzen“ erleben.
- Auch wird vor allem auf die Möglichkeiten der Tageskindeltern eingegangen, weniger bis gar nicht jedoch auf die Verpflichtungen, die Tageskindeltern eingehen. Offen bleibt auch, ob es Ausschließungsgründe gibt, z.B. bei wiederholtem Nichteinhalten von Vereinbarungen.
- Verstärkte Präsentation der Tätigkeiten einer Tagesmutter (dabei genauere Differenzierung von Tätigkeiten und Nicht-Tätigkeiten).
- Wichtig wäre bei der Bewerbung von neuen Tagesmüttern, dass die Bewerberin sich auch über die eigene Motivation für diese Tätigkeit bewusst wird. Denn die

Möglichkeit, „bei den eigenen Kindern zuhause sein zu können und trotzdem etwas verdienen zu können“ ist mit Vorsicht zu genießen. (Neue und alte) Interessenskonflikte und Beziehungsproblematiken sind ebenso möglich.

Gehaltsabrechnung

Klare, detaillierte Auflistung der Gehaltspositionen (je Kind, Essensgeld, ...)

Gehaltszahlungen

Als ein politisch brisanter Punkt ist sicherlich die Diskussion der Bezahlung und auch der Erhöhung der Budgetmittel für den Verein zu sehen. Die Verhandlungen für einen Kollektivvertrag sind bereits in einer entscheidenden Phase und könnte mit Zustimmung der Subventionsgeber bereits 2004 in Kraft treten. Die Ausarbeitung eines Kollektivvertrages wird seit mehreren Jahren vom Verein aktiv unterstützt. Als Argumentationspunkte für eine bessere Bezahlung wären anzuführen, dass:

- die Tagesmutter-Tätigkeit eine Dienstleistung und kein Ehrenamt ist.
- die bewusste Nutzung der Ressourcen „*individuelle Rücksichtnahme und Ansprache*“ sowie „*familiäre Nähe und Geborgenheit*“ „*damit längere außerfamiliäre Betreuungszeiten für die Kinder keine Überforderung darstellen*“ (vgl. Peter 1996: 10) kann auch als gesellschaftlicher Auftrag an die Tagesmütter verstanden werden und bedarf dementsprechend einer angemessenen Entlohnung.
- die Arbeitsbedingungen sehr leicht zu Belastungen und (existentiellen) Ängsten führen können. Dies kann nicht im Sinne des Betreuungsangebotes durch das Land sein bzw. würde nicht deren Gesundheitszielen entsprechen.
- die Motivation für diese Art der Berufstätigkeit aufrechterhalten werden muss. Da dies jedoch nicht durch Aufstiegschancen gegeben ist, müssen andere Anreize geschaffen werden, um ein gesundes Verhältnis von Geben und Nehmen zu schaffen. Dieses kann z.B. in der Staffelung von Betreuungsstunden erfolgen (8-16 Uhr normaler Tarif, 16-20 Uhr erste Erhöhungsstufe, ... Samstagsarbeit erhöhter Tarif ...; oder aber die ersten 4 Stunden pro Tag Tarif x; jede weitere Stunde ... = dies sind nur Denkvarianten die entsprechend adaptiert werden können; mitunter ist es auch sinnvoll, dass die Tagesmutter individuell selbst vorgibt, wann ihre Kernarbeitszeiten sind, damit diese auch mit der eigenen Familie abgestimmt werden können).
- das Tätigkeitsbild der Tagesmutter inzwischen endlich von der „Bastel- und Freizeitanimiererin“ weggeht, hin zur Alltagskompetenz (*den „Nebensächlichkeiten des Lebens“ – welche die Kinder dort erlernen, wo sie einen Gutteil ihrer Zeit verbringen*) (vgl. Tüchler 2002: 1) Dies ist eine wichtige Erziehungsaufgabe, die die Eltern durch ihre Berufstätigkeit auch zu einem guten Teil abgeben, sprich institutionalisieren.

- das wichtigste Merkmal die häusliche Erwerbstätigkeit ist. Erwerbs- und Privatsphäre können nicht voneinander getrennt werden. Da dieses Merkmal auch für den Beruf Tagesmutter typisch ist, kann diese Tätigkeit ebenfalls zu der Kategorie Heimarbeit gezählt werden. Durch die Verbindung von Berufstätigkeit und Privatsphäre ergibt sich die Möglichkeit, beide Lebensbereiche besser miteinander zu vereinbaren. Es kann aber dadurch auch zu Koordinations- und Abgrenzungskonflikten in hauswirtschaftlichen, familiären und beruflichen Bereichen kommen (vgl. Lakemann 1992)
- Die Kollektivvertraglichkeit ist ein wichtiger beruflicher Sicherungsfaktor, sowie ein Zeichen der Anerkennung dieser Tätigkeit als Beruf

Entlastung

- Etablierung von Gesundheitszirkeln (mit ideeller Unterstützung durch den Verein zur selbstverantwortlichen Strukturierung und Umsetzung der eigenen bzw. gemeinschaftlichen Stärkung in der Bewältigung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – Schaffung von Entlastungssystemen entsprechend den Bedürfnissen des jeweiligen Bezirks)
- Einsatz von Springerinnen (z.B. durch eine Tagesmutter mit vorübergehend keinem Kind – innerhalb eines Bezirkes) – zur stundenweisen oder tageweisen Entlastung (Arztbesuch, Krankheit, familiäre Notwendigkeiten, ...)
- Klare Kompetenzverteilung (Wer ist mein Ansprechpartner für was?). Dadurch klare Hilfsstrukturen, die im Falle auch „ohne schlechtes Gewissen“ beansprucht werden können.
- Fallweise Koordination von zwei oder mehreren Tagesmüttern zu einem gemeinsamen Ausflug o.ä. – damit ist sowohl Gemeinsamkeit als auch Entlastung möglich.

Wertschätzung

- Vermehrter Blickwinkel auf Sponsoring durch Firmen (z.B. Leihgeräteanschaffung durch Möbelhäuser – Eigenwerbung möglich; Kaffeespense für eine „Pause“)
- Eigene Wettbewerbe (z.B. Wahl zur Tagesmutter des Jahres in einem Bezirk ...)
- Anerkennungsurkunde durch die Gemeinde (eventuell auch in Verbindung mit Berufstätigkeitsjubiläum, Gesunde Gemeinden, ...)
- Auszahlung einmaliger Sonderprämien (zu Weihnachten oder zu einem bestimmten Anlass)
- Als Zeichen der Wertschätzung kann auch die Organisation eines Seminars, Vortrages etc. mit einer/m besonders bekannten ReferentIn verstanden werden – z.B. auch ein Exklusivseminar (z.B. in Verbindung mit dem PGA)

- Die Anschaffung oder das Sponsoring neuer Leihgeräte, Spiele, Herdschutzgitter, Fenstergitter, Kinderbetten, Kinderwägen etc. können als Motivationsfaktor eingesetzt werden.
- Gemeinsame Aktivitäten (welcher Art auch immer) sind ein gutes Instrumentarium für die Gruppenkohäsion und damit einer besseren, positiven Bindung an die Vereinsstruktur, sowie der Möglichkeit des wichtigen persönlichen Austausches. Dadurch kann auch der berufsbedingten „Isolierung“ entgegengewirkt werden.

III. CONCLUSIO

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich Tagesmütter durch die Art ihrer Tätigkeit in einer potentiell konfliktreichen Position befinden. Mehrere Interessen müssen von einer Tagesmutter gleichzeitig berücksichtigt und mitunter auch ausgeglichen oder miteinander vereinbart werden. Diese betreffen sowohl die Interessen des Vereins als Dienstgeber selbst, die Interessen der Tageskindeltern als indirekten Auftraggebern und die der eigenen Familie als emotionalen und privaten Lebensmittelpunkt. Hinzu kommen natürlich die eigenen Bedürfnisse und Einstellungen sowie Kompetenzen, die dann auch mit dem Tageskind abgestimmt werden müssen. Im besten Fall kann eine Tagesmutter mehrere Tageskinder betreuen und hat dadurch ein sehr vielschichtiges Beziehungsnetz zu erhalten. Dies kann lange Zeit gut gehen, aber auch Konflikte oder Dauerbelastungen mit sich bringen. Unterschiedliche Reaktionsmöglichkeiten ergeben mitunter auch eine unterschiedliche Sichtweise der Situation – eben als „Herausforderung oder als Belastung“. Das wurde auch von den Tagesmüttern in der Weiterqualifizierung bestätigt. Entlastung brachten der Austausch innerhalb der Berufsgruppe und die Erkenntnis, dass andere Tagesmütter gleiche oder ähnliche Schwierigkeiten haben. Kurz: Entlastung durch die Möglichkeit der Selbstdistanzierung von einer Problemstellung.

Innerliche wie äußerliche Konflikte in ihren verschiedenen Erscheinungsformen waren ebenfalls Thema in den Seminaren - vor allem zur 3. Grundmotivation. Durch die Themenbehandlung konnte den Teilnehmerinnen die Scheu vor Konflikten genommen werden, nicht zuletzt auch durch mehr Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein sowie durch gemeinsame Suche nach Lösungsmöglichkeiten. In Verbindung mit dem Erkennen, wie wichtig es ist, eigene Grenzen zu setzen – nicht nur zum eigenen Wohlergehen und zur Entlastung bei psychischer Belastung, sondern auch zur Aufrechterhaltung bzw. Schaffung einer professionellen Arbeitsqualität - wurden die Konfliktsituationen immer mehr als Herausforderung gesehen, zu sich selbst stehen zu können und dabei aber auch „den anderen“ wahrnehmen bzw. in Beziehung bleiben zu können. Erfolge in der Umsetzung zu diesem Thema wurden mehrfach angeführt und bedeuten damit eine entscheidende Entlastung für die Tagesmütter.

Was als Herausforderung oder Belastung erlebt wird, ist sehr unterschiedlich und hängt sowohl von den Rahmenbedingungen, der Situation, als auch von der Persönlichkeit selbst ab. Jedoch fand sich eine große Übereinstimmung darin, was von den Teilnehmerinnen als Belastung erlebt wird:

- die Bezahlung im Verhältnis zur Einschätzung der eigenen Leistung
- Auseinandersetzung mit den Tageskindeltern bzgl. Bezahlung
- Unverständnis über die Stundenerfassung und die für die Tagesmutter zu allgemein gehaltenen Gehaltszetteln

- Art und Weise der Weiterbildungsverpflichtung
- Starke Abhängigkeit von der Urlaubseinteilung der Tageskindeltern; Kur und Pflegeurlaub sind mit dem Risiko des Tageskind-Verlustes verbunden
- große Unsicherheit bzgl. der Betreuungsdauer eines Tageskindes und daher auch finanzielle Unsicherheit sowie dadurch indirekte Abhängigkeit von den Tageskindeltern
- keine Überstundenzahlung; kein fixes Gehalt; kein Kollektivvertrag; Samstagsarbeit; mitunter kein Versicherungsschutz
- Spannung zwischen Flexibilität und eigenen Grenzen
- Spannung zwischen Berufstätigkeit und Aussagen wie: „Dafür seid ihr aber zuhause.“
- Spannungsbogen zwischen „Selbständigem Arbeiten“ und „Abhängigkeit von Tageskindeltern, Verein“
- Spannungsbogen zwischen Privatsphäre und Öffnung der Privatsphäre (Tätigkeit zu Hause) und der damit verbundenen, fast vorgegebenen Grenzüberschreitung durch die Tageskindeltern und Tageskinder

Die Auswertung zeigt auch, dass die Teilnehmerinnen entsprechend der Grundintention dieser Weiterqualifizierung ihr Augenmerk nicht so sehr „auf die anderen“ (eine im Sozialbereich übliche Perspektive) sondern vor allem „auf sich selbst“ richteten und angeregt wurden, sich selbst in ihren Bedürfnissen und Wünschen, Stärken und Schwächen näher zu kommen und in ihrem Berufsalltag bewusst einzubeziehen bzw. Raum zu geben. Dies wiederum war Grundlage für einen besseren Umgang mit belastenden Situationen.

Dass die Seminare nicht nur den beruflichen Kontext, sondern vor allem die Teilnehmerinnen als Person selbst berührt haben, spiegelt sich auch in den mehrfachen Nennungen, dass sich durch die Seminare auch private Veränderungen ergeben haben bzw. vollzogen werden konnten und damit vor allem auch positive Auswirkungen auf das Familienleben (eigene Kinder, Partner, ...) hatten und haben.

Für andere Teilnehmerinnen treffen die oben angeführten Ergebnisse nicht oder nur teilweise zu. Sie fühlten sich jedoch in ihrer Arbeitsweise sowie in ihrer Tätigkeit bestärkt und dies steigerte ihren Selbstwert sowie das Gefühl respektive Erleben der Sinnhaftigkeit ihres Tuns.

Nur sehr wenige Teilnehmerinnen waren auch nach dem letzten Seminar davon überzeugt, dass sie die Seminarinhalte für sich nicht nutzen konnten oder nicht gebraucht hätten.

Vereinzelt sahen Teilnehmerinnen für sich auch eine Entlastung in der Beendigung ihrer Tätigkeit als Tagesmutter und den Wechsel in ein anderes Berufsfeld (mit mehr Bezahlung; außerhalb der eigenen Wohnung, ...).

Die zahlreichen „Klagen“ über Differenzen und Schwierigkeiten der Teilnehmerinnen mit dem Verein zeigten sich in den Evaluierungsfragebögen nur zum Teil. Es gab durchwegs auch Teilnehmerinnen, die mit dem Verein Aktion Tagesmütter OÖ sehr zufrieden sind bzw. sich auch gut unterstützt fühlen. Fast alle Teilnehmerinnen sind grundsätzlich zu einer Kooperation und der gemeinsamen Bewältigung der beruflichen Aufgaben bereit.

Wertschätzung ihrer Tätigkeit konnten die Teilnehmerinnen sehr wohl für sich finden. Es wurden auch zahlreiche bereits vorgenommene und/ oder während schwieriger Situationen praktizierte Möglichkeiten der Entlastung genannt.

Die Evaluierung der Weiterqualifizierung zeigt die intensive Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen mit ihrem Beruf und das hohe Problembewusstsein, ebenso wie die Bereitschaft und das Engagement für Lösungsmöglichkeiten. Das Interesse an Gemeinsamkeit, denn der Erfahrungsaustausch wurde von den Teilnehmerinnen als ein wesentliches Element der Weiterqualifizierung angesehen und auch für die Zukunft gewünscht (siehe Fragebogenfrage 7).

Abschließend zeigt sich,

- dass die meisten Tagesmütter die Belastungsfaktoren sehr genau für sich herausarbeiten konnten und eine Stärkung ihrer eigenen Persönlichkeit, ihrer vorhandenen Ressourcen und Handlungskompetenzen erfahren konnten.
- dass trotz des im Verhältnis zur Themenstellung geringen Zeitrahmens für die Seminarreihe (4 x 8 UE) und der Verpflichtung zur Teilnahme, die Seminare für die Tagesmütter nachhaltig eine positive Wirkung hatten. Wieder gespiegelt hat sich dies nicht zuletzt auch in der sehr „existenzanalytischen“ Wortwahl der Tagesmütter im Zuge der Evaluierung.

III.1. Was offen blieb

In vier Seminartagen á 8 UE wurden Themen mit dem Schwerpunkt „psychische Belastung am Arbeitsplatz“ unter der Berücksichtigung der 4 Grundmotivationen „*Was brauche ich, um gut da sein zu können?*“, „*Was brauche ich, um mich wohl und wert zu fühlen?*“, „*Was brauche ich, um zu mir stehen zu können?*“, „*Was ist die Motivation meines Tuns – Wofür?*“ erhellte und erarbeitet. In relativ kurzer Zeit wurden sehr persönliche Bereiche des Lebens beleuchtet. So verwundert es nicht, dass die Teilnehmerinnen sich zum Teil noch mehr Erarbeitung von Lösungsvorschlägen

gewünscht hätten. Wichtig waren jedoch die Aufbereitung und Themenerhellung sowie die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu bestimmten vorgetragenen Problemen der Teilnehmerinnen. Keine Pauschallösungen sondern individuelle, situativ angemessene Entlastungsmöglichkeiten finden zu können, wurde angestrebt, um so auch der eigenen Persönlichkeit gerecht zu werden. Die Seminare waren als Anstoß, nicht jedoch als erschöpfende Lösung für Belastungssituationen gedacht.

Eine Kurzevaluierung der Weiterqualifizierung, ein Jahr nach Projektabschluss, zur Überprüfung der Nachhaltigkeit der Seminare wäre wünschenswert.

III.2. Literaturverzeichnis

AMS

2000 Berufs- und Bildungsinformation (bic 5.3) Tagesmutter/ Tagesvater (unveröffentlichtes Manuskript), 08.02.2000, Seite 1-3, Wien

AMS

2002 Evaluierung der Förderung von Tagesmütterausbildungen in OÖ, Linz

Bamberg, E.

2000 Psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Begriffe und Konzepte. In: Bernhard Badura, Martin Litsch, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zahlen, Daten Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin-Heidelberg

Brandstetter, Eva

2000 Tagesmutter – ein Beruf? Diplomarbeit, Wien

Ferstl, Ernst

2003 Herznah, Asaro, Ottersberg

Funke, Günter

1991 Wider die Tyrannei der Werte. Menschliches Leben in der Spannung von Selbstwert und Fremdwert. In: GLE Wien, Wertbegegnung – Phänomene und methodische Zugänge, Tagungsband Nr. 1 und 2/1991, Seite 8-21, Wien

Hackl-Gruber Walter, Christine Haiden, Claudia Marschall, Gerald Schwendenwein, Andreas Wittmann

2001 *"Stress.Moderator – Stressoren, Ressourcen, Moderation"*, Wien unter: <http://zwickl.ibab.tuwien.ac.at/aw/>

Kuhn, K.

2000 Beurteilung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen nach dem neuen Arbeitsschutzgesetz und der Bildschirmarbeitsverordnung. In: Bernhard Badura, Martin Litsch, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zahlen, Daten Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin-Heidelberg

Lakemann, U.

1992 Familienhaushalt und Büroheimarbeit. Problemlösungsverhalten im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Familie, Campus, Frankfurt

Längle, Alfried

1988 Der Beitrag der Existenzanalyse zur Psychohygiene. In: Psychohygiene und Erwachsenenbildung. Protokolle 12, Bildungshaus Neuwaldegg, Seite 19-36, Wien

Längle, Alfried; Orgler, Christine und Michael Kundi

2000a Existenz-Skala: ESK, Beltz Test, Göttingen

Längle, Alfried (Hrsg.)

2000b Lexikon der Existenzanalyse und Logotherapie, Stand 31.12.2000, Manuskript, GLE, Wien

Längle, Alfried

2001 Lehrbuch der Existenzanalyse (Logotherapie), 1. Teil: Grundlagen, GLE, Wien

Längle, Alfried

2002 Lehrbuch der Existenzanalyse (Logotherapie), 3. Teil: Zweite Grundmotivation, GLE, Wien

Längle, Alfried

2003a Lehrbuch der Existenzanalyse (Logotherapie), 4. Teil: Dritte Grundmotivation, GLE, Wien

Längle, Alfried

2003b http://www.laengle.info/al/al_ei_alle.php

Längle, Alfried

2003c Das Bergen des Berührtseins als therapeutische Basisarbeit in der Existenzanalyse. In: Längle, Alfried (Hrsg.): Emotion und Existenz, Erweiterter Tagungsbericht 1994 und 1998 der GLE, Seite 77-100, Wien

Längle, Alfried

2003d Psychodynamik – die schützende Kraft der Seele. Verständnis und Therapie aus existenzanalytischer Sicht. In: Längle, Alfried (Hrsg.): Emotion und Existenz, Erweiterter Tagungsbericht 1994 und 1998 der GLE, Seite 111-134, Wien

Linska, Marion

2003 Abschlussbericht der Weiterqualifizierung „Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ im Rahmen der Arbeiterschutz-Initiative „Bewusst Gesunde Tagesmütter“ im Auftrag des Vereins Aktion Tagesmütter Oberösterreich, Linz

Lutter, Elisabeth

1989 Zur Situation der Tagesmütter und ihrer Organisationen in Österreich. In: Lutter, Elisabeth (Hrsg.): Kleine Schriftenreihe zum Pflegekinderwesen, Tagesmütter, Wien

Neubauer, Elfriede Ch./ Tanzer, Claudia

1996 Endbericht zum Projekt. Die Ausbildung österreichischer Tagesmütter im europäischen Vergleich, Forschungsbericht für das Bundesministerium für Familie und Jugend und Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Salzburg

Osterholz, U.

2000 Der Einfluß von psycho-sozialen Faktoren am Arbeitsplatz auf die Genese von Muskel und Skeletterkrankungen. In: Bernhard Badura, Martin Litsch, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zahlen, Daten Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin-Heidelberg

PETER, Martin

1997b Tagesbetreuung durch Tagesmütter/ -väter, Ein umfassend ausgerichtetes Konzept der außerfamiliären Kinderbetreuung. In: ÖSTERREICHISCHES HILFSWERK (Hrsg.): „Kindgerecht-familiengerecht-bedarfsgerecht“, „Zur Idee und zu den Rahmenbedingungen des Dienstleistungsangebotes Kinderbetreuung durch Tagesmütter/ -väter“, Eigenverlag Österreichisches Hilfswerk, Seite 19-24, Wien

Pfaff, H und E. Münch, B. Badura

2000 Belastungen und Ressourcen im Dienstleistungsbereich: das Beispiel der Krankenpflege. In: Bernhard Badura, Martin Litsch, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zahlen, Daten Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin-Heidelberg

Schmiedt, Ingrid

1999 Alltag und Wohlbefinden von Tagesmüttern, Diplomarbeit, Wien

Tanzer, Claudia

1997 Tagesmütter in Oberösterreich, Diplomarbeit, Salzburg

Verein Aktion Tagesmütter Oberösterreich

2000 Arbeitnehmerschutz-Initiative „Bewusst Gesunde Tagesmütter“, Ergebnisse der Tagesmütter-Selbstevaluierung, Eigenverlag, Linz

VIP Verein Initiative Pflegefamilien

1999 Eltern für Kinder Österreich, Beilage Cinderella News (Nr. 6), Nr. 74, 19. Jg., Dezember, Seite 1-4, Wien

Wieland, R.

2000 Analyse, Bewertung und Gestaltung psychischer Belastung und Beanspruchung. In: Bernhard Badura, Martin Litsch, Christian Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Zahlen, Daten Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin-Heidelberg

IV. ANHANG

IV.1. Abkürzungen

AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
ASL	Außenstellenleiterin/innen
bfi	Berufsförderungsinstitut
bfi/ BBRZ	Berufsförderungsinstitut – Berufsbildungs- und Rehabilitationszentrum
GF	Geschäftsführung
GM	Grundmotivation(en)
OÖ	Oberösterreich
PGA	PGA - Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit
SA	Sozialarbeiterin/innen
TGM	Tagesmutter/-mütter
TK	Tageskind
TKE	Tageskindeltern (sinngemäß ident mit KE)
TN	Teilnehmerin/nen
UE	Unterrichtseinheit
UVD	Unfallverhütungsdienst
V1	Vöcklabruck – Gruppe 1

Bezirke:

F	Freistadt
V	Vöcklabruck
B	Bad Ischl
P	Perg
L	Linz
S	Steyr

IV.2. PGA – Darstellung des Vereins



PGA – Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit

4020 Linz, Kaplanhofstraße 1

Tel. 0732/ 77 12 00 – 0

homepage www.pga.at

email: info@pga.at

Wer ist der PGA?

Der PGA führt den Namen "Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit" und hat seinen Sitz in Linz. Seine Tätigkeit erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Ziel des Vereines ist einerseits die Forschung sowie Ausbildung und Weiterbildung von Personen im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich und andererseits unmittelbare Gesundheits- und Umweltarbeit für die Bevölkerung. Die Tätigkeit des Vereines ist nicht auf Gewinnerzielung gerichtet.

Tätigkeitsfelder des PGA?

Der PGA beschäftigt ca. 180 haupt- u. nebenberufliche MitarbeiterInnen und führt folgende Geschäftsbereiche:

- **Akademie für Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik**, Ausbildung zum/r ArbeitsmedizinerIn und zur Sicherheitskraft
- **Therapie**, [Psychotherapeutische Gesundheitsambulanzen](#) in OÖ, [Mobile Therapie](#) in OÖ,
- [CliniClowns](#) OÖ
- **Zahngesundheitsförderung**, [Zahngesundheitsförderungsprojekt](#) in OÖ und Wien
- **Beratung**, [Gesunde Gemeinden](#), [Linzer Mediationszentrum](#), [Lovetour - Sexualpädagogisches Aufklärungsprojekt für Jugendliche](#), [Gesundheitsforum für MigrantInnen](#)
- **Bildung**, [PGA Seminarprogramm](#) (Seminare, Weiter-, Fort- und Ausbildung) – Betriebliche Gesundheitsförderung

Erfolge und Auszeichnungen des PGA:

2001: Familienfreundlichstes Unternehmen Oberösterreichs

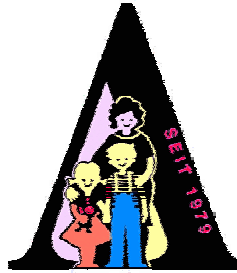
2001: Preis als bestes Zahnprophylaxeprojekt der Welt

2000: Gesundheitspreis der Stadt Linz

1999: Gesundheitspreis der Stadt Wien

1998 und 1999: 2-fache Auszeichnung mit dem Österreichischen Staatspreis für Beschäftigung

IV.3. Verein Aktion Tagesmütter OÖ



Verein Aktion Tagesmütter OÖ

4020 Linz, Raimundstraße 10

Tel. 0732/ 6922 80

homepage: www.kinder.liwest.at/tagesmuetter

email: tagesmuetter@4050.org

IV.4. Presse – Projekt



RUNDSCHAU ANZEIGER

ANZEIGENANNAHME LOKAL: 0732/7616-163 • Fax Dw 142 • e-mail: lr-anz@rundschau.co.at
STELLENMARKTSERVICE: 0732/7616-380 • Fax Dw 307 • e-mail: anzeigen@rundschau.co.at

Tagesmutter – Beruf mit Verantwortung

Weiterbildungsseminare geben Sicherheit – im Mai startet neuer Ausbildungskurs

Viele Eltern und Alleinerzieher schätzen das Angebot der familiären Kinderbetreuung. Tagesmütter spielen daher oft eine wichtige Rolle bei der Erziehung des Kindes. In PGA Weiterbildungsseminaren können Tagesmütter jetzt ihre soziale Kompetenz erweitern. Der Verein Aktion Tagesmütter OÖ hat gemeinsam mit dem Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA) in einem Jahr 56 Weiterbildungstage für Tagesmütter angeboten.

In allen Bezirken OÖ erhielten so 170 Tagesmütter die Möglichkeit ihre soziale Kompetenz zu erweitern. „Die Teilnehmerinnen lernten Belastungen schneller zu erkennen und eigene Bedürfnisse im Umgang mit diesen Belastungen selbstbewusster zu berücksichtigen“, unterstreicht



Die Tagesmutter muss viele Interessen unter einen Hut bringen. Weiterbildung gibt Hilfestellung.

FOTO: AMS

Ursula Köllensperger, Geschäftsführerin der Aktion Tagesmütter OÖ.

Tipps für den Alltag

Wie gehe ich mit den Tageskindern gelassener um oder

austausch und Selbstreflexion.

Eine Tagesmutter muss zahllose Interessen berücksichtigen und mitunter ausgleichen. Die Anliegen des Tageskindes, der Tageskindeltern, des Vereins Aktion Tagesmütter als Dienstgeber und die der eigenen Familie wollen alle unter einen Hut gebracht werden.

Zukünftig soll für die Tagesmütter ein Pool an Weiterbildungen zur Auswahl stehen, die der PGA organisiert. Die Tagesmütter können frei aus dem Angebot wählen. Die Kosten trägt das Land OÖ und das Arbeitsmarktservice (AMS) OÖ.

Anfang Mai startet in Linz ein neuer Ausbildungskurs zur Tagesmutter. Anmeldung beim Verein Aktion Tagesmütter Tel. 0732/6922-8080.

Linzer Rundschau Nr. 17 vom 21.4.2004

IV.5. Muster - Fragebogen für die Tagesmütter

Bitte geben Sie zu den nachstehenden Fragen Ihre persönlichen Antworten – sollte der vorgegebene Freiraum nicht ausreichen, bitten wir Sie die weitere Beantwortung der Frage unter Angabe der Fragenummer (1., 2. etc.) auf der Rückseite des Blattes weiterzuführen.

Sollten Sie Fragen zur Fragestellung selbst haben, wenden Sie sich bitte an Ihre(n) ReferentIn! Wir bitten Sie um eine vollständige und gewissenhafte Beantwortung. Danke!

1. Wenn Sie an die 4 Weiterqualifizierungsseminare „Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ denken - geben Sie bitte 8 Stichwörter an, die Ihnen spontan dazu einfallen! (z.B. inhaltlich oder ihre Stimmung dazu wiedergebend, etc. ...)
2. Die Seminare haben Sie bereichert?
 - 2a. Worin am meisten?
 - 2b. Worin am wenigsten?
3. Wie haben Sie sich von Ihrem Trainer, Ihrer Trainerin begleitet gefühlt?
4. An welche Themen erinnern Sie sich noch, wenn Sie an die Seminare im Rahmen dieser Weiterbildung denken?
5. Wie wichtig waren diese Themen für Sie:
 - 5a. In der Betreuung der Kinder (*z.B. pädagogischer Aspekt, etc. ...*)?
 - 5b. Im Umgang bzw. der Beratung mit den Müttern/ Vätern (*z.B. Erziehungsberatung, auch päd. Aspekt, Umgang mit den Kindeseltern bzw. Bezugspersonen, ...*)?
 - 5c. Für Sie persönlich als inhaltlicher background (*z.B. Erklärungsmodelle für das eigene Verhalten bzw. das der Kinder/ Eltern*)?
 - 5d. In der Zusammenarbeit mit dem Verein?
 - 5e. Als persönliche Entlastung/ Reduzierung von Belastung?
6. Was ist für Sie offen geblieben? Was ist zu wenig klar geworden, wovon wäre mehr wichtig/ notwendig gewesen?
7. In Bezug zu Frage 6 - in welcher Form wäre für Sie mehr notwendig gewesen (*z.B. Referat, Seminar, Intersision, Supervision, Aussprachegruppe, o.ä.*)?
8. Was haben Sie bereits umsetzen können?
9. Was haben Sie sich vorgenommen?
10. Was wünschen Sie sich vom Verein für strukturelle Veränderungen zur Entlastung Ihrer Arbeitsaufgaben? (auch Angabe eventueller Verbesserungsvorschläge)
11. Wie möchten und können Sie zu einem guten bzw. besseren Arbeitsklima (*zu Hause, im Verein etc.*) beitragen?
12. Wenn es folgende Angebote gäbe, welche würden Sie wählen und auch kontinuierlich besuchen? (*Mehrfachankreuzungen möglich*)

- | | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Gruppensupervision |
| <input type="checkbox"/> | Mitarbeitergespräch |
| <input type="checkbox"/> | Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen |
| <input type="checkbox"/> | Freizeitaktivitäten |
| <input type="checkbox"/> | Betriebsausflug |
| <input type="checkbox"/> | Sonstiges (bitte um Angabe:) |

13. Wo sehen Sie auch in Zukunft wiederkehrende Probleme?
 - 13a. In Bezug auf die Tageskindeltern:
 - 13b. In Bezug auf die Tageskinder:
 - 13c. In Bezug auf den Verein:
 - 13d. In Bezug auf Ihre eigene Lebenssituation:

14. Welche Rahmenbedingungen erleben Sie in Ihrer Tätigkeit als Tagesmutter am belastendsten und wodurch finden Sie Entlastung?

15. Hat sich Ihr Umgang mit Konflikten verändert und wenn ja, wie?

16. Woran erkennen Sie die Wertschätzung Ihrer Tätigkeit als Tagesmutter?

17. Gibt es etwas, was Ihnen wichtig ist, hier anzuführen – etwas was Sie mitteilen wollen? (*in Bezug auf die Weiterqualifizierung, in Bezug auf den Verein, auf ihre Tätigkeit, etc. ...*)

18. Stellen Sie bitte Ihr Beziehungsverhältnis graphisch dar (Ich – Verein – Tageskindereltern – eigene Familie – Freunde)
 (zur näheren Erläuterung: Positionierung der einzelnen Personen – wie nah wie fern zu ihnen? – wie ist die Beziehungsqualität? – gut und direkt, klar oder von Spannungen bzw. Konflikten belastet?, etc. ...)

Noch ein paar soziodemographische Angaben:

Ihr Alter:

Ihre Grundausbildung:

Ihr vorhergehender Beruf:

Familienstand:

Bitte geben Sie Ihre Antworten (JA oder NEIN) in den vorgegebenen Rubriken durch Ankreuzen bekannt:

Störende berufliche Belastungen	JA	NEIN
Unregelmäßiger Arbeitsanfall		
Eintönigkeit der Arbeit		
Zeitdruck		
Schwere körperliche Anstrengung od. einseitige Belastung		
Berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit (z.B. Weiterbildung)		
Keine Möglichkeiten zu kurzen Arbeitspausen		
Probleme den Eltern gegenüber Grenzen zu setzen		
PSYCHISCHE BELASTUNGEN – STRESS		
Kann die Arbeit selbständig eingeteilt und das Arbeitstempo selbst bestimmt werden?		
Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?		
Müssen unmittelbar nacheinander einige wenige Handgriffe ausgeführt werden?		
Können Sie den Zweck Ihrer Arbeit erkennen		
Können die Ausbildungskennnisse in der Arbeit auch wirklich angewendet werden?		
Besteht die Möglichkeit, neue Kenntnisse für Ihre Arbeit zu erwerben		
Kann mit anderen Kolleginnen zusammengearbeitet werden? (z.B. kann bei Schwierigkeiten mit der Hilfe von anderen Kolleginnen gerechnet werden?)		
Anerkennt der Vorgesetzte die Arbeitsleistung		
Fühlen Sie sich überfordert		
Muss die Arbeit unter starkem Termindruck durchgeführt werden?		
Ist Ihre Ausbildung ausreichend für die Erfüllung Ihrer Aufgaben?		
Ich möchte mit anderen Tagesmüttern über Stress bei meiner Arbeit reden – Erfahrung in einer Gruppe		
Interesse an einer fachlichen Beratung betreffend „Problem-Lösungen“ – Gruppengespräch mit einer Fachkraft		
Stress allgemein		

Wir danken Ihnen sehr herzlich für die gewissenhafte und umfangreiche Beantwortung der Fragen. Wir versichern, dass alle Angaben für die Evaluierung anonym aufbereitet werden.

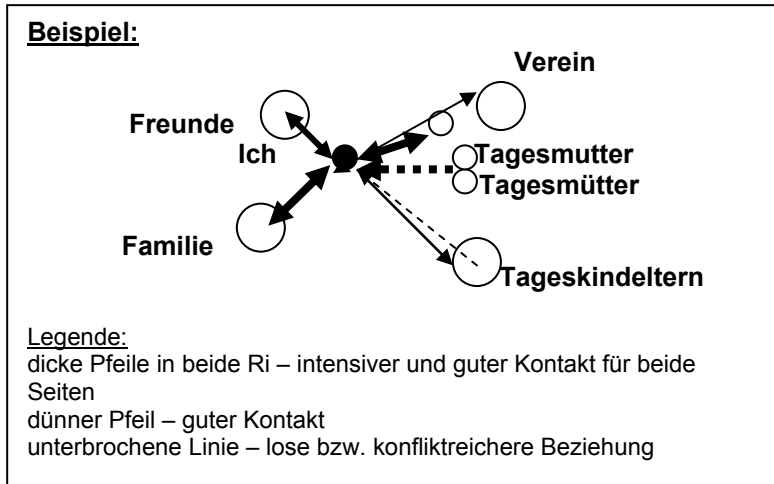
Wir wünschen Ihnen noch einen schönen Seminarausklang und bedanken uns für Ihr Engagement!

Muster - Fragebogen für die ASL/ SA

Bitte geben Sie zu den nachstehenden Fragen Ihre persönlichen Antworten – sollte der vorgegebene Freiraum nicht ausreichen, bitten wir Sie die weitere Beantwortung der Frage unter Angabe der Fragenummer (1., 2. etc.) auf der Rückseite des Blattes weiterzuführen.

Sollten Sie Fragen zur Fragestellung selbst haben, wenden Sie sich bitte an Frau Marion Linska (Tel. 0699/20713873). Wir bitten Sie um eine vollständige Beantwortung. Danke!

1. Wenn Sie an die 2 Weiterqualifizierungsseminare „Umgang mit psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ denken - geben Sie bitte 8 Stichwörter an, die Ihnen spontan dazu einfallen! (z.B. inhaltlich oder ihre Stimmung dazu wiedergebend, etc. ...)
2. Die Seminare haben Sie bereichert?
 - 2a. Worin am meisten?
 - 2b. Worin am wenigsten?
3. Wie haben Sie sich von Ihrem Trainer, Ihrer Trainerin begleitet gefühlt?
4. An welche Themen erinnern Sie sich noch, wenn Sie an die Seminare im Rahmen dieser Weiterbildung denken?
5. Wie wichtig waren diese Themen für Sie:
 - 5a. In der Betreuung der Kinder/Väter/Mütter (pädagogischer Aspekt etc.)?
 - 5b. In der Beratung, Betreuung der Tagesmütter?
 - 5c. Für Sie persönlich als inhaltlicher background (*Erklärungsmodelle für das eigene Verhalten bzw. das der Tagesmütter/Kinder/Eltern*)?
 - 5d. Als persönliche Entlastung/ Reduzierung von Belastung?
6. Was ist für Sie offen geblieben? Was ist zu wenig klar geworden, wovon wäre mehr wichtig/ notwendig gewesen?
 - 6.a. In Bezug zu Frage 6 – in welcher Form wäre für Sie mehr notwendig gewesen (z.B. *Referat, Seminar, Intervision, Supervision, Aussprachegruppe, o.ä.*)?
7. Was haben Sie bereits umsetzen können?
8. Was haben Sie sich vorgenommen?
9. Wie möchten und können Sie zu einem guten bzw. besseren Arbeitsklima beitragen?
10. Wo sehen Sie auch in Zukunft wiederkehrende Probleme?
 - 10a. In Bezug auf die Tagesmütter:
 - 10b. In Bezug auf die Tageskindereltern:
 - 10c. In Bezug auf die Tageskinder:
 - 10d. In Bezug auf den Verein:
 - 10e. In Bezug auf meine eigene Lebenssituation:
11. Welche Rahmenbedingungen erleben Sie in Ihrer Tätigkeit am belastendsten und wodurch finden Sie Entlastung?
12. Hat sich Ihr Umgang mit Konflikten verändert und wenn ja, wie?
13. Woran erkennen Sie die Wertschätzung Ihrer Tätigkeit?
14. Gibt es etwas, was Ihnen wichtig ist hier anzuführen – etwas was Sie mitteilen wollen? (*in Bezug auf die Weiterqualifizierung, in Bezug auf den Verein, auf ihre Tätigkeit, etc. ...*)
15. Stellen Sie bitte Ihr Beziehungsverhältnis graphisch dar (Ich – Verein – Tagesmütter – Tageskindereltern – eigene Familie – Freunde)
(*zur näheren Erläuterung: Positionierung der einzelnen Personen – wie nah wie fern zu ihnen? – wie ist die Beziehungsqualität? – gut und direkt, klar oder von Spannungen bzw. Konflikten belastet?, etc. ...*)



Zum Abschluss noch ein paar soziodemographische Angaben:

Ihr Alter:

Ihre Grundausbildung:

Ihr vorhergehender Beruf:

Familienstand:

Wir danken Ihnen sehr herzlich für die gewissenhafte und umfangreiche Beantwortung der Fragen! Wir versichern, dass alle Angaben für die Evaluierung anonym aufbereitet werden.

Muster - Fragebogen für die ReferentInnen

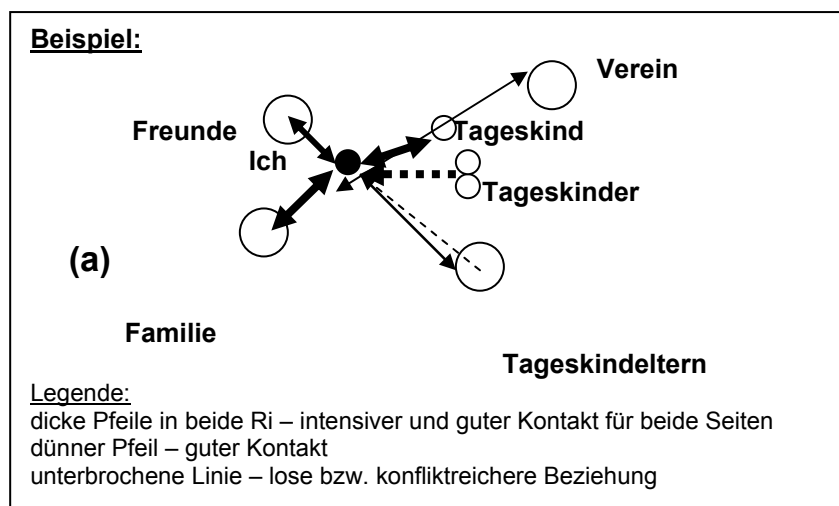
FRAGEBOGEN FÜR SIE ALS REFERENT/IN:

Wir bitten Sie ebenso wie die Tagesmütter und die Außenstellen-leiterinnen um Beantwortung nachstehender Fragen. Sollte der vorgegebene Platz nicht ausreichen, so bitten wir Sie unter Angabe der Fragenzahl diese auf der Rückseite des Blattes weiter zu beantworten.

1. Wenn Sie an die 4 Weiterqualifizierungsseminare „Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz für Tagesmütter“ denken - geben Sie bitte 8 Stichwörter an, die Ihnen spontan dazu einfallen!
2. Worin haben aus Ihrer Sicht, die 4 Seminare die Teilnehmerinnen bereichert?
 - 2a. Worin am meisten?
 - 2b. Worin am wenigsten?
3. Wie haben Sie die Gruppe in ihrer Gesamtheit erlebt?
4. Was ist für Sie offen geblieben?
5. Würden Sie in einem Projekt dieser Art wieder mitarbeiten? Was würden Sie anders machen? Was hat Sie gestört?
 - 5a. grundsätzlich?
 - 5b. In Ihrer Traineraufgabe?
 - 5c. In der Konzeptionierung des Projekts?
6. Wo sehen Sie auch in Zukunft wiederkehrende Probleme?
 - 6a. In Bezug auf die Tagesmütter:
 - 6b. In Bezug auf die Tageskindeltern:
 - 6c. In Bezug auf die Tageskinder:
 - 6d. In Bezug auf den Verein:
7. Haben Sie den Eindruck, dass sich der Umgang mit Konflikten bei den Tagesmüttern verändert hat und wenn ja, wie?
8. Woran erkennen Sie die Wertschätzung Ihrer Tätigkeit als TrainerIn?
9. Gibt es etwas, was Ihnen wichtig ist hier anzuführen – etwas was Sie mitteilen wollen? (in Bezug auf die Weiterqualifizierung, in Bezug auf den Verein, auf Ihre Tätigkeit, etc. ...)
10. Zeichnen Sie bitte in einem Soziogramm Ihr Beziehungsverhältnis: (*Ich – Verein – Tagesmütter – PGA*)

(a) Wir danken Ihnen ganz herzlich für die Beantwortung dieser Fragen!

Ein Soziogramm als Muster für die Tagesmütter:



IV.6. Lebenslauf Marion Linska

Adresse: 4020 Linz – Honauerstraße 20
Email: marion.linska@aon.at
Mobil: 0699/ 10713873
Geburtsdatum: 5. Juni 1967
Geburtsort: Wien
Staatsbürgerschaft: Österreich
Wohnsitz: OÖ - Linz seit 1992

Familienstand: Lebensgemeinschaft
mit Mag. Roland Traunmüller

Kinder: Tochter Alisa Traunmüller, geb. 6.4.2003



BERUFLICHER WERDEGANG:

1973 – 1977 **Volksschule**, Wien 10
1977 – 1981 **Bundesgymnasium**, Wien 5
1981 - 1984 Schule für **Datenverarbeitings-Kaufleute**, Wien 3
1984 – 1989 **Vertragsbedienstete der TVFA der TU Wien**
Buchhaltung, Lohnverrechnung, EDV
1988-1989 Ehrenamtliche Mitarbeit im Verein für **Sachwalterschaft**
Psychiatrisches Krankenhaus/ Baumgartner Höhe Wien
1989 – 1993 **Akademie 2000/Bgld und OÖ**
Seminarassistentz (Bereiche: Selbsterfahrung, Firmentraining)
1991 Abschluss Grundkurs **Psychodrama**
1991 Abschluss **NLP-Master-Practitioner**
1993 Organisationsleitung und Mitarbeit bei der Kundgebung
"Gegen Kinderpornographie" in Linz
sowie Einreichung einer parlamentarischen Bürgerinitiative zum Thema
ehrenamtliche Mitarbeit im Flüchtlingskindergarten Lunzerstraße zum
Thema:
"Gewaltabbau bei Flüchtlingskindern im Vorschulalter"
1994 – 1999 **Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen/OÖ**
Behindertenbetreuerin und Gruppenleiterin
1994 – 1996 **Psychotherapeutisches Propädeutikum**, PGA Linz
1995 - 1996 **Lehrgang für Behindertenarbeit** für Berufstätige, Gallneukirchen
(Behindertenfachbetreuerin)
1997 – 2004 **Psychotherapeutisches Fachspezifikum** „Existenzanalyse“, GLE Wien
9/1999 - 11/2000 **Rettet das Kind - Kompass/ OÖ**
Jugend-Einzelbetreuung
seit 10/1999 **PGA - Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit – OÖ**
Ausbildungsforscherin und Bildungsmanagement
1999 - 2001 **Berufsreife**, Linz
seit 2000 Mitarbeit bei www.besthelp.at Bereich www.psyonline.at
(Österreichs größtes psychosoziales Internetportal)
seit 10/2000 **Psychotherapeutische Tätigkeit in Freier Praxis**
seit WS 2001/02 Studium der **Ethnologie, Kultur- und Sozialanthropologie**,
Universität Wien
2002 bis 2004 **Kandidatenvertreterin des OÖLP** (Oberösterreichischer Landesverband
für Psychotherapie)
9/2004 **EASA** (European Association of Social Anthropologists) Vortrag zum
Thema: "Is an intercultural conflict an intrapersonal conflict and how can
it be solved?"