

Und es geht doch –

***arbeitsbedingte psychische
Belastungen erfassen und reduzieren***

Anne Jenter (anne.jenter@gew.de / www.gew.de)

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Oktober 2011 – präsentiert im Rahmen der A+A - Messe

Gefährdungsbeurteilung ist

- **das zentrale Instrument zur Beseitigung und Vermeidung von Gefährdungen, vor allem auch psychischen Belastungen mit dem Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.**
 - Vgl. § 5 Abs. 1 ArbSchG: Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
 - Vgl. § 1 Abs. 1 ArbSchG: Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

Gefährdungsbeurteilung ist ausgerichtet auf Technik, jedoch auch auf

- **Arbeitsorganisation**
- **Soziale Beziehungen**
 - § 4 ArbSchG: Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: ...
 - (4) Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen ... sachgerecht zu verknüpfen; ...

Gefährdungsbeurteilung muss folgende Grundsätze beachten:

- **Gefahrenbekämpfung an der Quelle**
- **Individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig**
- **Also: Verhältnis- vor Verhaltensprävention**
 - § 4 ArbSchG: Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: ...
 - 2. Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen; ...
 - 5. Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen; ...

Gefährdungsbeurteilungen beinhalten:

- **Ermittlung der Gefährdungen und deren Interpretation (§ 5 Abs.1 ArbSchG)**
- **Festlegung von entsprechenden Maßnahmen (§ 5 Abs.1 ArbSchG)**
- **Dokumentation (§ 6 ArbSchG)**
- **Überprüfung ihrer Wirksamkeit**
 - § 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG: [Der Arbeitgeber] hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Beispiel für eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung und Mitbestimmung der Personalräte

- **Bezogen auf arbeitsbedingte psychische Belastungen von Lehrkräften in Baden-Württemberg**
 - Dienstvereinbarung – über das Initiativrecht des PR mit Letztentscheid der Einigungsstelle
 - Testphase
 - Flächendeckende Anwendung (Stufenplan innerhalb von drei Jahren ab Ende 2007)

Der deutsche COPSOQ Fragebogen: ein Instrument zur Erfassung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit

FFAS

Freiburger Forschungsstelle
Arbeits- und Sozialmedizin

FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin



Dr. Matthias Nübling

Bertoldstr. 27

D-79098 Freiburg

Tel: (0761) 894421, Fax: (0761) 83432

nuebling@ffas.de

www.ffas.de ♦ www.copsoq.de

www.schule-copsoq.de

www.test-schule-copsoq.de



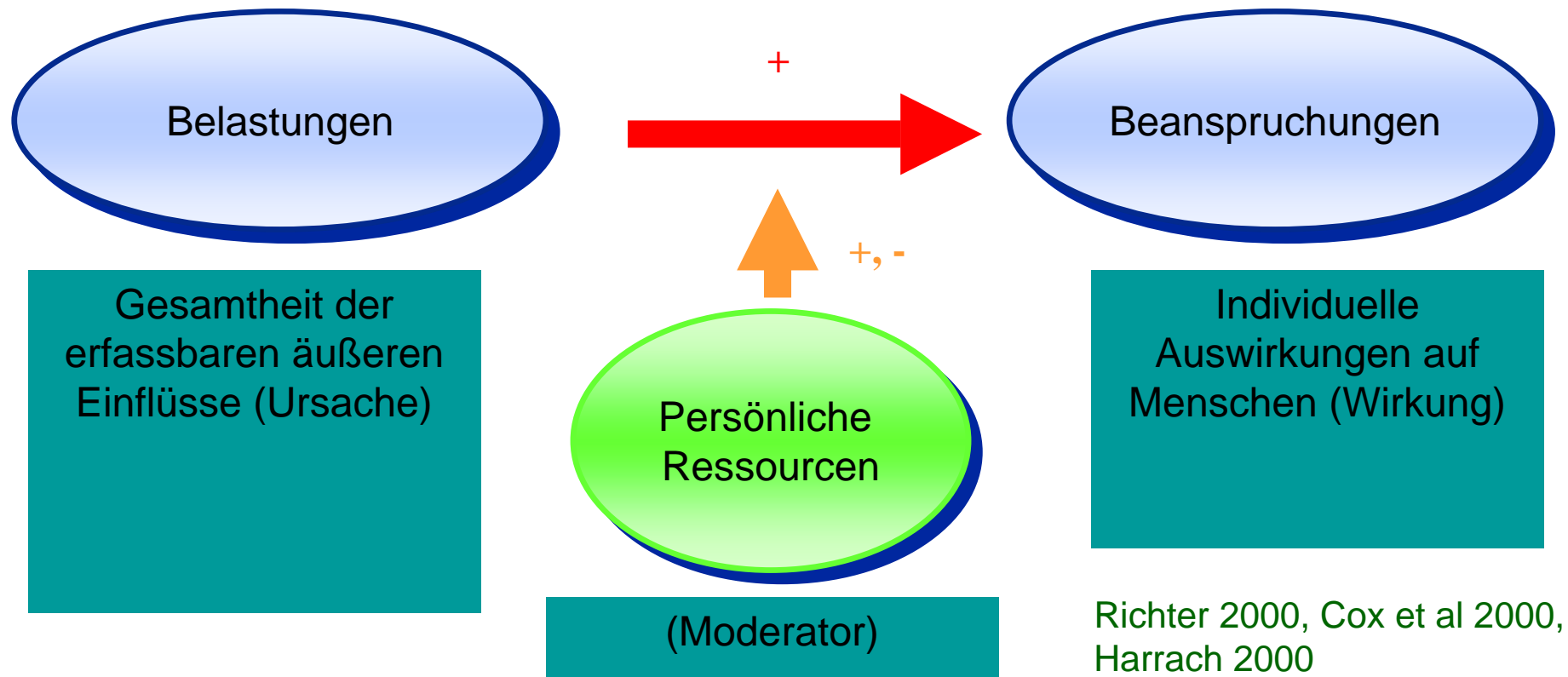
ami

arbeitsmiljeinstitut

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Definitionen, Theoretische Modelle (Psychische) Belastungen und Beanspruchungen



COPSOQ Fragebogen

(dt. Standardversion)

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



87 Items
ca. 20 Min

Anforderungen

- Quantitative Anforderungen
- Emotionale Anforderungen
- Anford., Gefühle zu verbergen
- Work - privacy conflict

Einfluss und Entwicklungsmöglichk.

- Einfluss
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Entscheidungsspielraum
- Bedeutung der Arbeit
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz

Weitere Parameter (1)

- Unsicherheit des Arbeitsplatzes

Soziale Beziehungen und Führung

- Vorhersehbarkeit
- Rollenklarheit
- Rollenkonflikte
- Führungsqualität
- Soziale Unterstützung
- Feedback
- Soziale Beziehungen
- Gemeinschaftsgefühl
- Mobbing

Belastungsfolgen (Outcomes)

- Arbeitszufriedenheit
- Allg. Gesundheitszustand
- Burnout
- Kognitiver Stress
- Lebenszufriedenheit
- Gedanke an Berufsaufgabe

Fragebogen Lehrkräfte

- **Entwicklung (ab 12/2005)**
 - KM BW, Leitstelle betriebsärztlicher Dienst im KM; (später dazu: Schulbehörden, Schulleitungen)
 - Personalvertretung / Schwerbehindertenvertretung
 - Wissenschaft (Prof. Dr. Krause, Dr. Neuner, Dr. Wirtz, Dr. Nübling)
- **Basis:**
 - COPSOQ und FASS (FB zur Beurteilung der Arbeitssituation an Ihrer Schule) und GA-LBW (=alte Checklisten)
 - Pretest Ludwigsburg (Prüfung und Publikation: Messeigenschaften im Zentralblatt für Arbeitsmedizin, 58, 2008: 312-313)

Fragebogen Lehrkräfte

Inhalte

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Anforderungen

- Quantitative Anforderungen
- Emotionale Anforderungen
- Anford., Gefühle zu verbergen
- Work - privacy conflict

Einfluss und Entwicklungsmöglichk.

- Einfluss
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Bedeutung der Arbeit
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz

Schulspezifika (FASS, GA-LBW)

- Gemeinsame päd. Vorstellungen
- Störungen Unterricht
- Lärm
- Erholungsmöglichkeiten
- Eltern / Betriebe
- Materielle Ausstattung
- Konferenzen
- Fachliche Unterstützung

130 Items
ca. 25-30 Min

Soziale Beziehungen und Führung

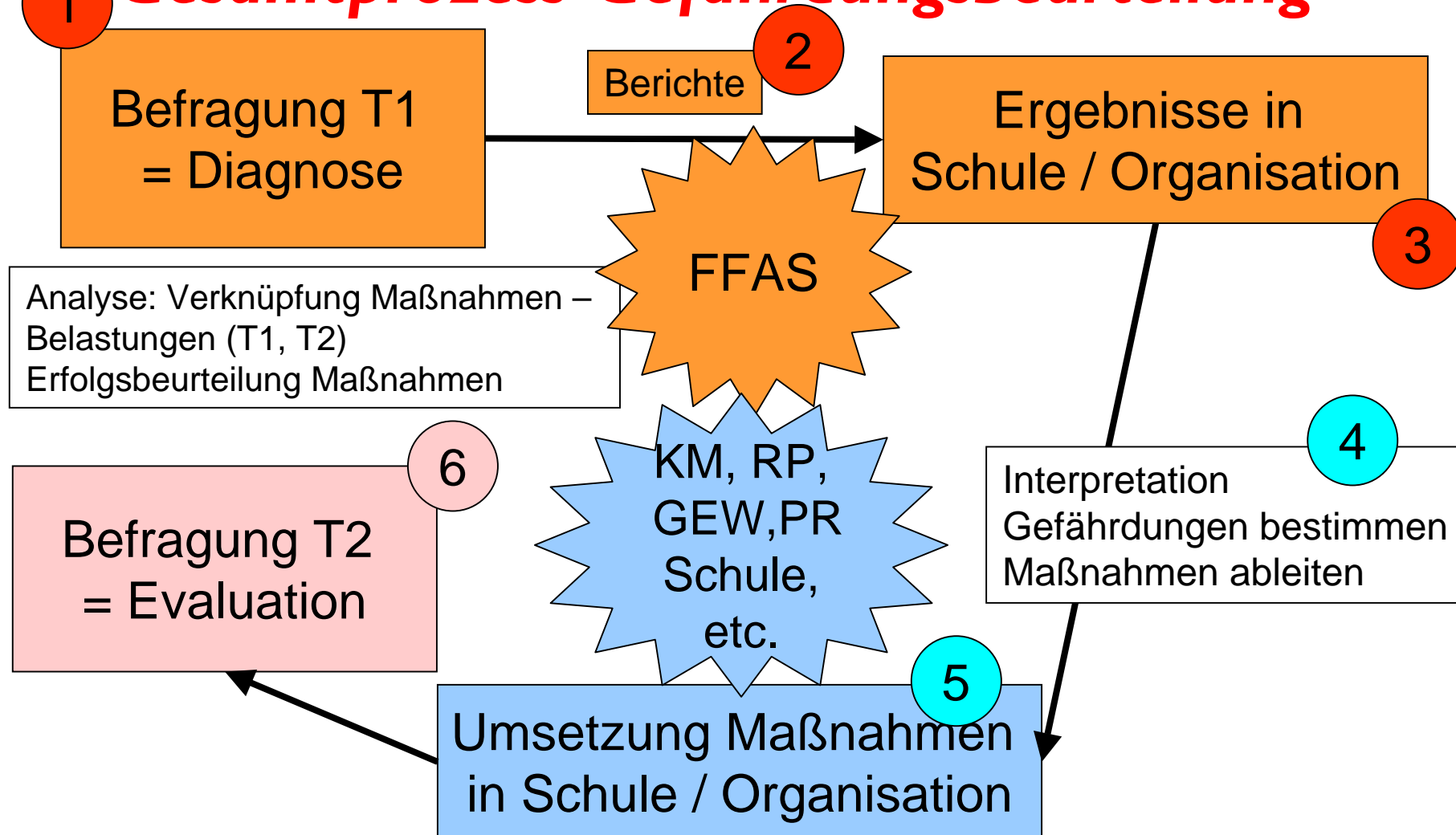
- Vorhersehbarkeit
- Rollenklarheit
- Rollenkonflikte
- Führungsqualität
- Soziale Unterstützung
- Feedback
- Soziale Beziehungen
- Gemeinschaftsgefühl
- Mobbing

Belastungsfolgen (Outcomes)

- Arbeitszufriedenheit
- Allg. Gesundheitszustand
- Burnout
- Kognitiver Stress
- Lebenszufriedenheit
- Gedanke an Berufsaufgabe

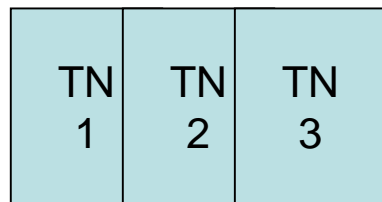
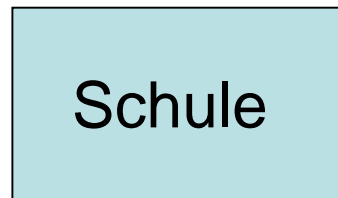
Anne Jenter, GEW

1 Gesamtprozess-Gefährdungsbeurteilung



Messung: Kooperationsmodell Praxis (Schule/Betriebe) – Wissenschaft (FFAS)

2. Durchführung MAB



KM / RP, Behörde
Vorabinfos / -treffen
Feedbackveranstaltungen
Dokuvorlagen
Unterstützungssysteme

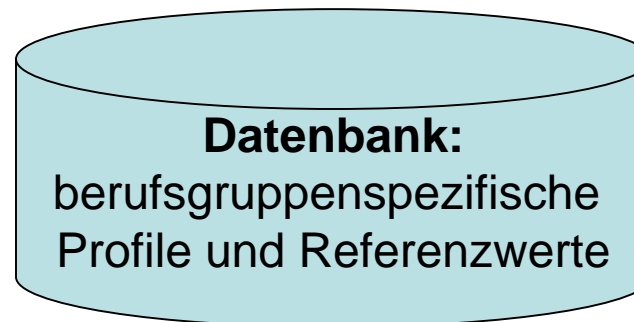
1. Bereitstellung Materialien
(online FB, FB sets)

3. Fragebögen bzw.
online- Daten
Direktfeedback

4. Datenanalyse



5. Vergleich mit Referenzdaten
Aufnahme Daten in Datenbank



6. Schulbericht + CD

7. Gesamtbericht

Online FB: Belastungen

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



https://www.schule-copsoq.de - Copsoq Online Fragebogen - Mozilla Firefox

Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz - Lehrkräfte BW -

B) Angaben zur Arbeit und Tätigkeit

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit.
(Bitte je eine Angabe pro Zeile)

	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	100	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="radio"/>	75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Müssen Sie Überstunden / Mehrarbeit leisten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25	<input type="radio"/>

B.1: Anforderungen bei der Arbeit (Teil 2).

Fertig www.schule-copsoq.de

Start | C:\e\copsoq\person... | Microsoft PowerPoin... | Copsoq - Befragung... | https://www.schule... | 13:12

$$\text{Quantitative Anforderungen} = B1_1 - B1_4 = (100 + 75 + 75 + 25) / 4 = 69$$

Individuelles Feedback (pers. Ergebnis)

https://www.schule-copsoq.de - Copsoq - Ergebnisse - Mozilla Firefox

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre individuellen Ergebnisse: "Befragung psychische Faktoren bei der Arbeit" vom 09.06.08

Ihre Dienststellennummer: test123

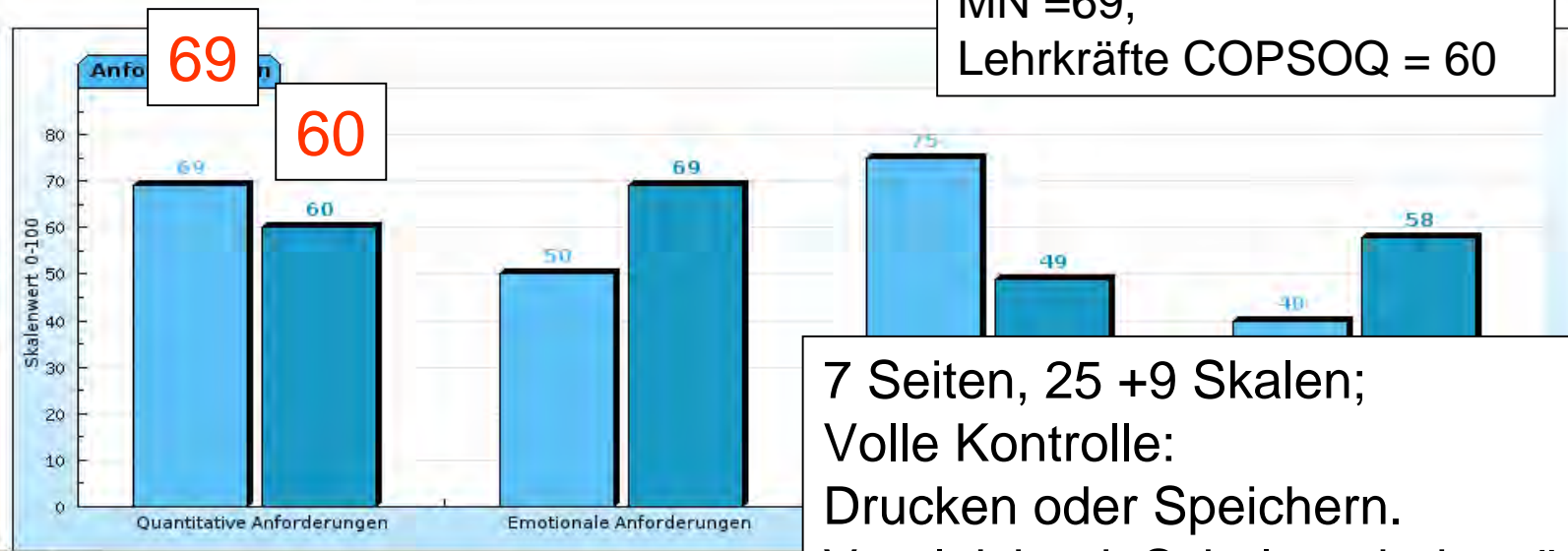
In den folgenden Grafiken werden Ihre soeben gemachten persönlichen Angaben mit Durchschnittswerten aller bisher befragten Lehrkräfte verglichen. Diese Durchschnittswerte beruhen auf Angaben von über 400 Lehrkräften an öffentlichen Schulen und Schulkindergärten in Baden-Württemberg.

Die Mittelwerte (Werte von 0-100) sind grafisch jeweils als Balken angegeben. Dieser Darstellung können Sie entnehmen, bei welchen Skalen besonders gute bzw. schlechte Bewertungen abgegeben wurden. Bitte beachten Sie, dass hohe Werte immer "viel" bedeuten. Ob das positiv oder negativ zu bewerten ist, hängt vom Inhalt der Skala ab (z. B. ist "viel" Burnout oder "viel" Störungen im Unterricht schlecht, aber "viel" Rollenklarheit oder "viel" Erholungsmöglichkeiten gut).

Beachten Sie bitte ferner, dass Ihre persönlichen Ergebnisse eine orientierende Momentaufnahme Ihrer Belastung und Beanspruchung sind.

► Diese Seite wird **nicht** gespeichert. Falls Sie Ihre individuellen Ergebnisse ausdrucken oder Seite speichern.

Quantitative Anforderungen
MN = 69,
Lehrkräfte COPSOQ = 60

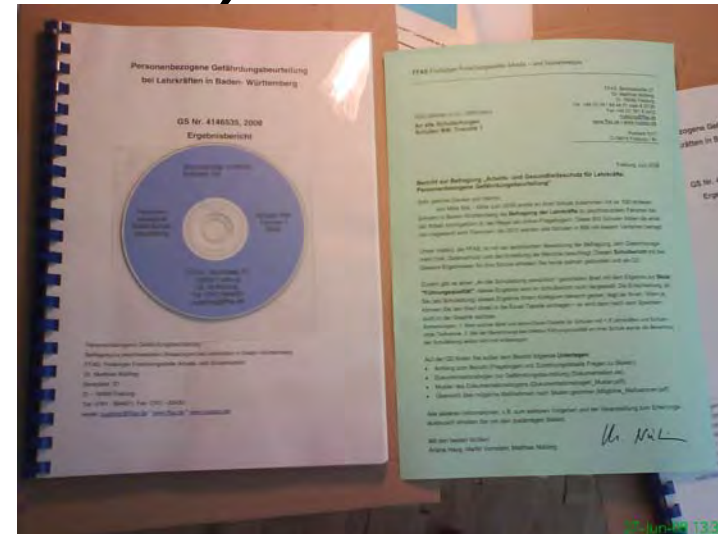


7 Seiten, 25 +9 Skalen;
Volle Kontrolle:
Drucken oder Speichern.
Vergleich mit Schulergebnis möglich

Schulbericht (4 Wochen nach Ende)

– 1. Textteil:

- Hintergrund,
- Ziele,
- Durchführung,
- Interpretation wichtigste Ergebnisse



– 2. Graphiken (je Skala, d.h. sets à 25 + 8 Graphiken)

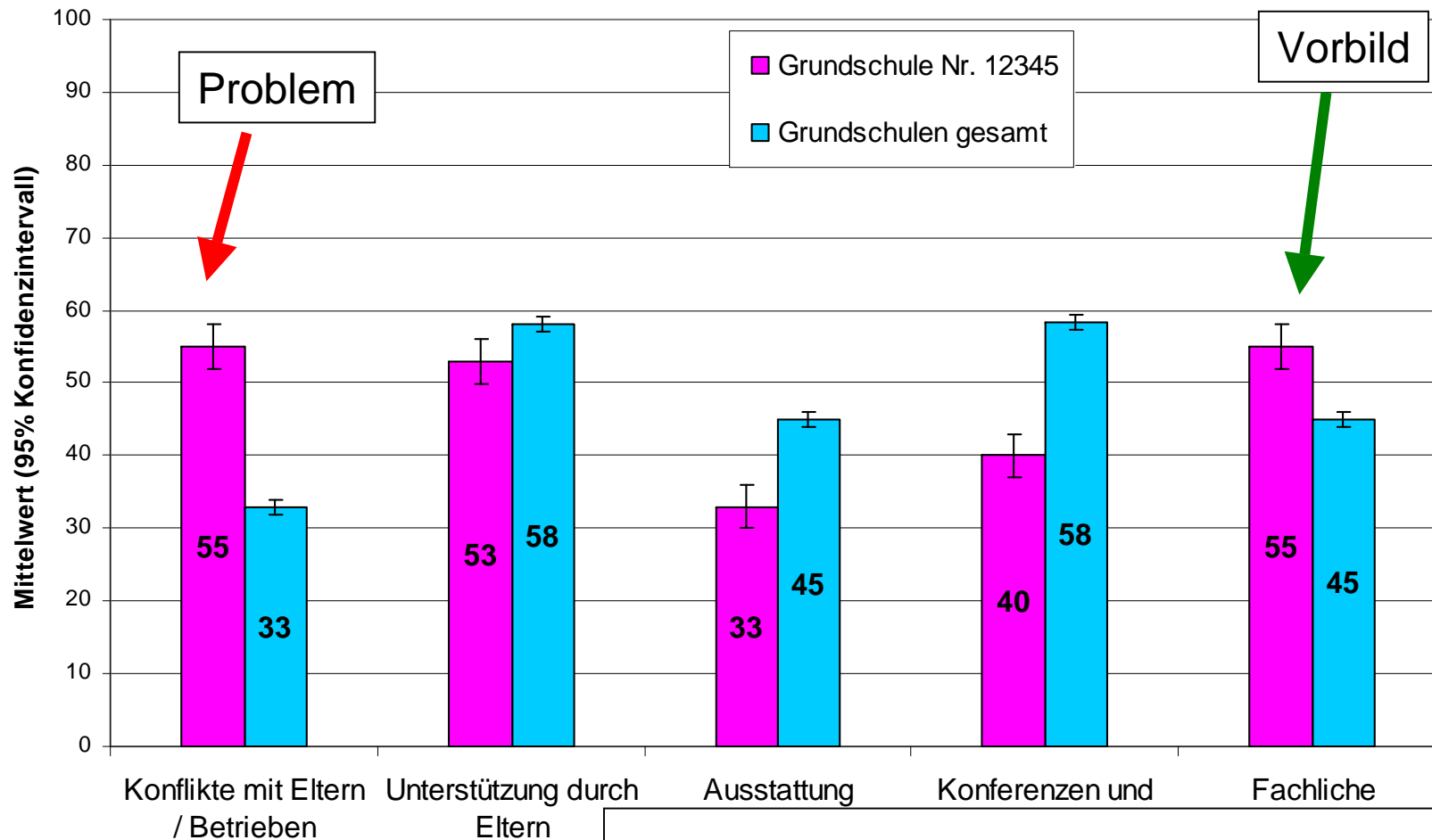
- Vergleich eigene Schule mit berufsgruppenspezifischen Referenzdaten (interner Vergleich)

Schulen mit ≥ 5 Lehrkräften

– 3. Doku Freitextanmerkungen

Im Schulbericht: Vergleich mit berufsgruppenspezifischen Referenzdaten (Schulart)

Spezifische Aspekte Lehrberuf (2): Gesamtwerte Skalen

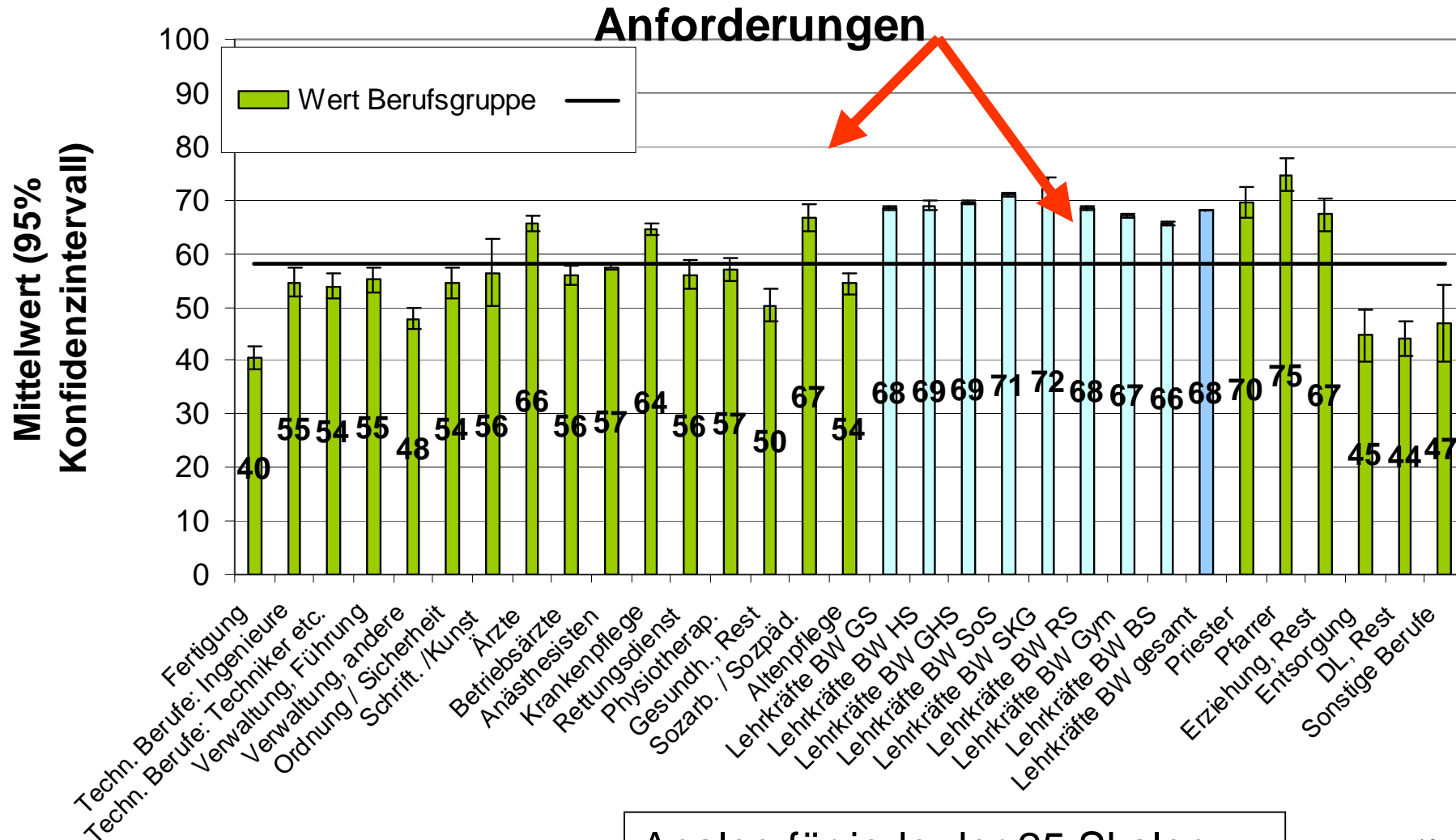


Teil 4a: Berufsgruppenvergleich (COPSOQ Skalen)

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Fragebogen Teil B: Skala: Emotionale Anforderungen

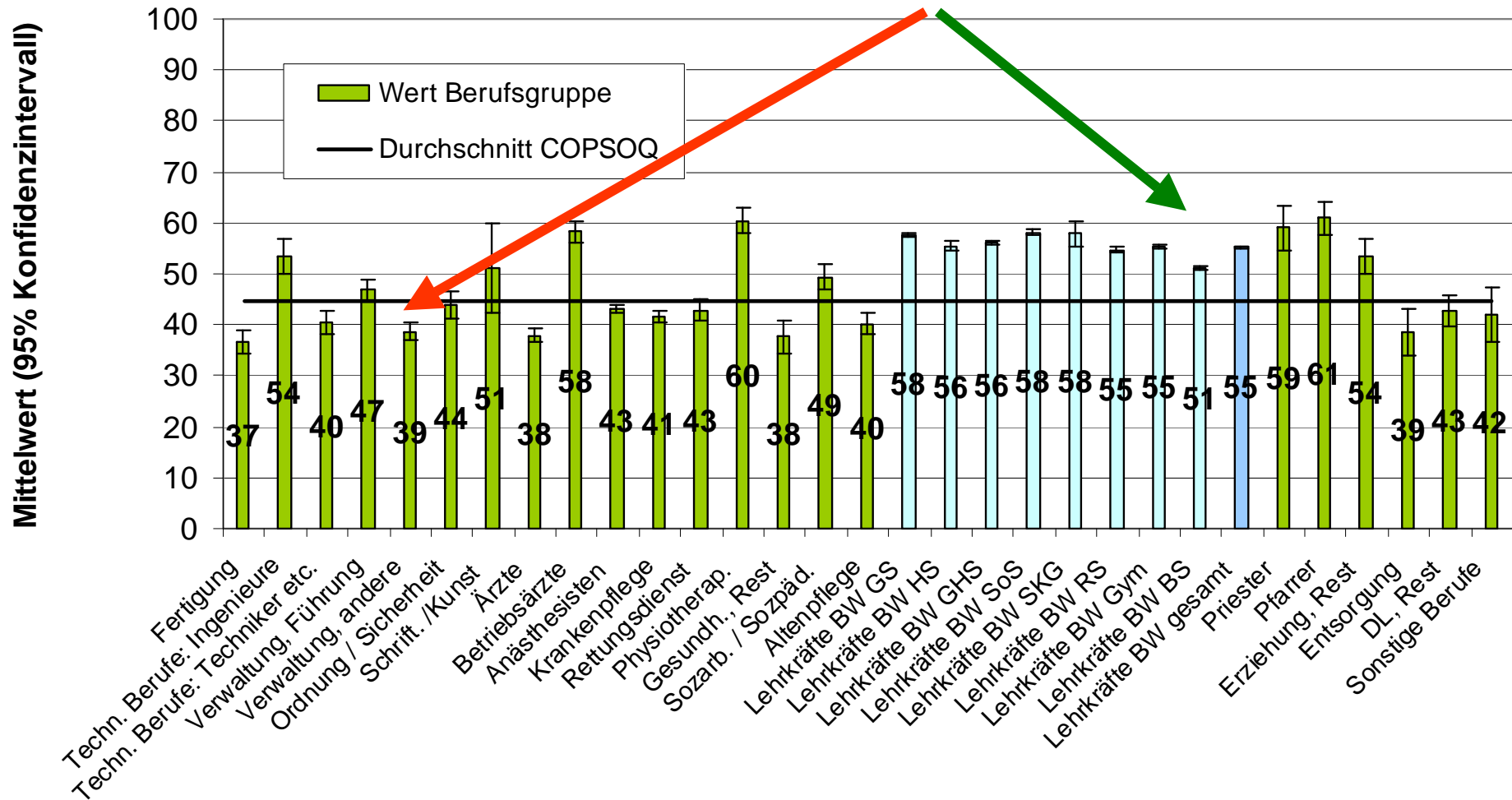


Analog für jede der 25 Skalen

Teil 4a: Berufsgruppenvergleich (COPSOQ Skalen)



Fragebogen Teil B: Skala: Einfluss bei der Arbeit



Berufsgruppe (KdB 92)

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

➤ **Lehrkräfte-Coaching nach dem Freiburger Modell**

- **Ziel:** Beziehungskompetenz der Lehrkräfte erhöhen
- **Publikation „Gesundheitsprophylaxe für Lehrkräfte – Manual für Lehrer-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell“** von Prof. Dr. J. Bauer / Dr. med. Th. Unterbrink / Dipl. Psych. L. Zimmermann zu finden unter:
<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekt-Datenbank/PDF/lehrer-coaching,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>
- **DVD: Lange Lehren in Beziehung- Gesund durch gelingende Beziehungen in der Schule** v. Prof. J. Bauer u. Ralf Schnabel
http://www.dieinitiative.de/forum/upload/public/moderator/lan ge-lehren_if.pdf
für 20 € zu bestellen bei Süddt. Päd. Verlag, info@spv-s.de

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

➤ **Gesundheitsförderliche Schulentwicklung für das Kollegium**

- **Ziel:** Umgang mit Unterschieden klären, Konflikte in Veränderungen aktiv angehen
- **Schulinterne Lehrerfortbildung: Alter(n)sgerechte Schule** nach Pr. Dr. Andreas Krause; Institut Mensch in komplexen Systemen, Fachhochschule Nordwestschweiz
- **Bezugsquelle:** Andreas.Krause@fhnw.ch und cosima.dorsewagen@fhnw.ch

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

➤ **Modulares Fortbildungsangebot zum Salutogenen Leitungshandeln**

- Ziel: Qualifikationserweiterung für Lehrkräfte, die ein Amt als Schulleiter/in anstreben
- Modul 4 „Recht und Verwaltung“ - Gesundheitsmanagement im Rahmen von „Guter Gesunder Schule“ der UK NRW
- Quelle: Dr. h.c. Heinz Hundeloh, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

➤ **Unterstützungspool Kultusministerium BW**

- http://www.kultusportal-bw.de/servlet/PB/show/1213920/Maßnahmenkatalog_Erg1_2010-03.pdf

Soziale Aspekte der Arbeitsorganisation

Gesundheitsrelevante Elemente	Belastungsgruppen/ Probleme	Mögliche Maßnahmen
Führung	Mangelnde Führungsqualitäten (Schulleitung, Schulaufsicht; Beispiel: Umgang mit Spannungen und Konflikten)	Entwicklung eines neuen Führungsstils (z.B. mit wertschätzendem feed back) und einer neuen Schulkultur; Fortbildung von Schulleitungen und Schulaufsicht insbes. zu Personalentwicklung; Fallbesprechungsgruppen, Coaching, Supervision für Schulleitungen
Kommunikation und Kooperation zwischen Mitarbeitern	Umgangston im Kollegium, fehlendes Gemeinschaftsgefühl, fehlendes wertschätzendes feed back, Mobbing	Schulinterne Unterstützungsangebote, Kooperation und Austausch fördern
Sozialer Rückhalt	Fehlende soziale Unterstützung und Wertschätzung, insbesondere durch Vorgesetzte	Teamentwicklung fördern
Rolle	Rollenkonflikte	Zuständigkeiten klären, Transparenz herstellen, Absprachen und Vereinbarungen treffen; Coaching
Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung		Mehr Aufstiegsmöglichkeiten

Funktionale Aspekte der Arbeitsorganisation

Gesundheitsrelevante Elemente	Belastungsgruppen/ Probleme	Mögliche Maßnahmen
Regulations- Bedingungen	Keinen Einfluss bei der Arbeit	Informationsabläufe verbessern; Betroffene bei Entscheidungen mit einbeziehen z.B. bei der Deputatsverteilung, Stundenplangestaltung, Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten gemeinsam entwickeln
Arbeitszeit- und Pausenregelung	hohe zeitliche Belastungen durch Arbeitszeitverlängerungen; hoher Zeitdruck keine Entspannung und Erholung in den Unterrichtspausen Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig	Reduzierung der Arbeitszeit (mindestens spezifische Maßnahmen, z.B. für ältere Lehrkräfte wie Altersermäßigung); Mitgestaltung bei Pausenaufsicht, Stundenplanorganisation, Vertretungsunterricht; Fortbildung in Zeitmanagement und Arbeitsorganisation; Wirksame Berücksichtigung von work life balance
Überforderung der Mitarbeiter	(zu) hohe emotionale Anforderungen vor allem durch Disziplinprobleme, Aggressivität und Hyperaktivität von Kindern, Gewalt, Drogen; fachfremder Unterricht	Berufsbegleitende Supervision; Fortbildung in Entspannungsübungen; Fallbesprechungsgruppen, kollegiale Beratung, Konfliktgespräche führen lernen, Kommunikationstechniken

Funktionale Aspekte der Arbeitsorganisation

Gesundheitsrelevante Elemente	Belastungsgruppen/ Probleme	Mögliche Maßnahmen
Personelle Ausstattung	zu große Lerngruppen / Klassen	Klassenteiler senken, insbesondere bei besonderem Förderbedarf
-	materiell-technische Ausstattung (Beispiel: PC-, Kopiererausstattung),	
-	Qualität und Aktualität der Lehrmittel	
Aus- und Weiterbildung	Qualifizierung für neue Aufgaben	
Sonstige organisatorische Bedingungen	Belastungen durch Lärm schlechte Luft- und Lichtverhältnisse	Lärminderung Gestaltung der Arbeitsstätten

Arbeitsschutzorganisation

➤ **Einrichtung einer umfassenden Arbeitsschutzorganisation**

- Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsfachkräfte
- Arbeitsschutzausschüsse
- Gesundheitszirkel

Hindernisse

➤ Haushalt?

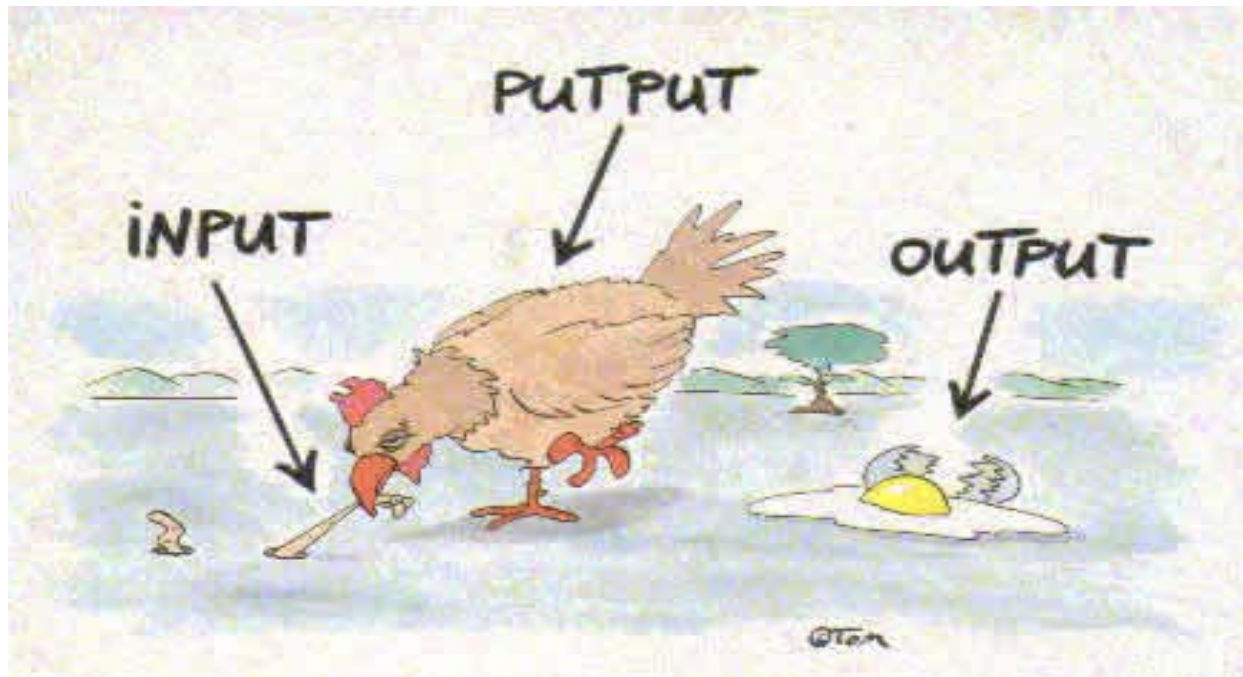
- das Haushaltsrecht kann nach § 3 des Haushaltsgrundsätzegesetzes gesetzliche Pflichten nicht verringern oder abschaffen

➤ Zuständigkeiten?

- nach § 3 ArbSchG ist der jeweilige Arbeitgeber/Dienstherr, also das entsprechende Bundesland für die Erfüllung der Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz gegenüber den Lehrkräften zuständig

http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-824-4-1.pdf

Gutachten von Kohte/Faber: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen



Vielen Dank fürs Zuhören!