



CHANCEN FÖRDERN
ANERKENNUNG FORDERN

Tarifvertrag Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst

Arbeitshilfe zur Gefährdungs- beurteilung in Kindertages- einrichtungen und Allgemeinen Sozialen Diensten

Die Erhebung psychischer Belastungen
im Sozial- und Erziehungsdienst –
das ver.di-Modul mit Handlungshilfen



*Sozial-, Kinder-
und Jugendhilfe*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



**CHANCEN FÖRDERN
ANERKENNUNG FORDERN**



Tarifvertrag Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst

Arbeitshilfe zur Gefährdungs- beurteilung in Kindertages- einrichtungen und Allgemeinen Sozialen Diensten

Die Erhebung psychischer Belastungen
im Sozial- und Erziehungsdienst –
das ver.di-Modul mit Handlungshilfen



*Sozial-, Kinder-
und Jugendhilfe*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Herausgeber: ver.di-Bundesverwaltung, Fachbereich Gemeinden
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Presserechtlich verantwortlich: Achim Meerkamp
Bearbeitung: Alexander Wegner
Autorinnen und Autor: Regine Rundnagel, Beate Runge, Barbara Zimmermann, Godehard Baule
Veröffentlicht: Juli 2010; 1. Auflage
Gesamtherstellung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart
W-2356-09-0510

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Arbeitsschutzpolitischer Hintergrund	7
3	Auftrag – Ziele	8
4	Psychologisches Belastungsprofil im Bereich Kindertagesstätten	9
5	Psychologisches Belastungsprofil im Bereich Allgemeiner Sozialdienst	11
6	Arbeitswissenschaftliche Grundlagen des Instruments	15
7	Methodische Grundlagen des Instruments	22
8	Handlungsanleitung zum Einsatz des Instruments <i>PsyBel SuE</i>	24
	Einleitung.....	24
	Aufbau und Bewertungsskala von <i>PsyBel SuE</i>	25
	<i>PsyBel SuE</i> einsetzen – die Durchführung einer Umfrage	28
	Phase 1: Vorbereitung	28
	Koordination und Mitbestimmung klären	28
	Aufgaben und Funktionen bei der Gefährdungsbeurteilung.....	28
	Zielsetzung klären.....	30
	Zielgruppen festlegen	30
	Betriebliche Anpassung des Instrumentes	31
	Anonymität und Datenschutz sichern	32
	Konzept des Verfahrens und Ablauf festlegen	33
	Information der Beschäftigten	33
	Phase 2: Durchführung	34
	Erfassung der Daten.....	34
	Berechnung und Darstellung der Ergebnisse	35
	Phase 3: Nachbereitung	37
	Interpretation der Ergebnisse	37
	Kommunikation der Ergebnisse	39
9	Das Analyseinstrument <i>PsyBel SuE</i>	40
	Quellen und Literatur	52

1 Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

mit dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst haben wir auf den Straßen und am Verhandlungstisch individuelle Rechtsansprüche durchgesetzt. Einer davon ist das Recht auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach Maßgabe des Arbeitsschutzgesetzes. Diesen Anspruch hatten wir gefordert, weil damit ein neuralgischer Punkt betrieblicher Gesundheitsschutzprozesse gestärkt wird. Die Gefährdungsbeurteilung ist Dreh- und Angelpunkt aller Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Sie dient der Suche nach Indizien oder Beweisen für Fehlbelastungen und ist damit die Grundlage aller weiteren Schritte. Die Gefährdungsbeurteilung soll alle Aspekte der Arbeit, die Belastungen – und damit auch Fehlbelastungen – beinhalten können, in den Blick nehmen.

Im Rahmen der Untersuchungen des DGB zu „Gute Arbeit“ ist Erschreckendes zu Tage gekommen. Etwa ein Drittel aller Beschäftigten hat noch nie davon gehört, dass in ihrem Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Bezogen auf psychische Belastungen ist das Defizit noch deutlich größer.

In der Auseinandersetzung um den betrieblichen Gesundheitsschutz wurde schnell deutlich, dass gerade die Untersuchung psychischer Belastungen oftmals nicht oder nur unzureichend geleistet wird. Das liegt zum einen daran, dass es keine allgemein anerkannten Modelle oder Standards gibt. Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Einsatz- und Innovationsfreude der Arbeitgeber auf diesem Gebiet begrenzt ist.

Aus diesem Grunde haben wir ein Team erfahrener Arbeitsschutzexpertinnen und -experten damit beauftragt, ein handhabbares Modul zur Untersuchung psychischer Belastungen insbesondere für Kindertageseinrichtungen und Allgemeine Soziale Dienste zu erarbeiten. Das Ergebnis ist ein Kernmodul zur Analyse psychischer Belastungen, welches breiten Einsatz in der gesamten Verwaltung finden kann. Darüber hinaus werden zwei Zusatzmodule vorgelegt, die besondere Belastungen in Kindertageseinrichtungen bzw. ASDs (Allgemeine Soziale Dienste) in den Blick nehmen.

Es handelt sich dabei um ein Screening-Verfahren, (darunter ist ein Untersuchungsniveau zwischen Grobanalyse und genauer Messung zu verstehen) dessen Ergebnisse die Ableitung von Maßnahmen möglich macht. Insofern verstehen wir das „ver.di-Modul PsyBel SuE“ (ver.di-Modul zur Untersuchung Psychischer Belastungen im Sozial- und Erziehungsdienst) als Mindeststandard für die Untersuchung psychischer Belastungen.

Diese Veröffentlichung enthält darüber hinaus umfangreiche Hintergrundinformationen und Erläuterungen um eine inhaltliche Auseinandersetzung im Personal- bzw. Betriebsrat und in der Betrieblichen Kommission zu ermöglichen. Mit dem vorgelegten Instrument und den Erläuterungen dazu streben wir an, dass die Auseinandersetzung über psychische Belastungen flächendeckend begonnen oder neu entfacht wird. Das Modul kann direkt angewandt oder bezogen auf besondere betriebliche Problemlagen erweitert werden.

ver.di wird den gesamten Prozess der Umsetzung unseres Tarifvertrages intensiv begleiten und die Ergebnisse zusammenführen. Gerade für die Frage der Arbeitsbelastung ist anzunehmen, dass Erkenntnisse gewonnen werden, die weit über Einrichtungsgrenzen hinaus Gültigkeit haben.

Der Erfolg der Arbeit mit diesem Modul und weiteren Aspekten des betrieblichen Gesundheitsschutzes hängt auch davon ab, wie die Personal- bzw. Betriebsräte den Gesamtprozess begleiten. Dazu haben wir eine Arbeitshilfe vorgelegt, die bei den ver.di-Geschäftsstellen erhältlich ist.

Mit solidarischen Grüßen

Angelika Spautz
Bundesfachgruppenvorsitzende
Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe

Achim Meerkamp
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

2 Arbeitsschutzpolitischer Hintergrund

In den letzten 10–15 Jahren ist die Arbeitswelt von einem Strukturwandel geprägt, der für eine Vielzahl von Beschäftigten erhebliche Veränderungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz mit sich bringt. Während in der Vergangenheit die Probleme des Arbeitsschutzes primär im Bereich der Unfallgefährdung und der physischen Belastungen wie Lärm, schwere körperliche Arbeiten, Kontakte mit Gefahrstoffen etc. lagen, tritt heute zusätzlich die Gefährdung von Beschäftigten durch psychische Fehlbelastungen und Stress am Arbeitsplatz immer mehr in den Vordergrund. Seit 1978 haben sich die psychischen Erkrankungen verdoppelt und stehen inzwischen in den Krankenstandsstatistiken an vierter Stelle (Quellen: Wissenschaftliches Institut der AOK 2009, BKK Bundesverband, GBR Pressemeldung 26.03.2010). Darüber hinaus führen Muskel-Skelett-Erkrankungen, für die ein eindeutiger Zusammenhang mit beruflichen psychischen Belastungen belegt ist, seit vielen Jahren die Statistik an.

Es besteht mittlerweile Einigkeit darüber, dass psychische Belastungen bei der Arbeit zu erheblichen Gesundheitsschäden führen können. Auch im Arbeitsschutzrecht hat sich diese Erkenntnis durchgesetzt. Dem im Jahre 1996 in Kraft getretenen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) liegt ein erweitertes Arbeitsschutzverständnis zugrunde, das den Schutz vor psychischen (Fehl)Belastungen mit einschließt (§ 5, Abs. 3 ArbSchG). Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Art der Tätigkeit durchzuführen unter Berücksichtigung der Gefährdungen wie sie in § 5, Abs. 3 ArbSchG näher ausgeführt sind. Eine den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Gefährdungsbeurteilung beinhaltet demnach sowohl die Erfassung von körperlichen als auch von psychischen Belastungen.

Dennoch werden psychische Belastungen bei der gesetzlich vorgeschriebenen Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen nur selten berücksichtigt. Das Arbeitsschutzgesetz gibt keine Verfahren vor, mit denen die Gefährdungsbeurteilung umzusetzen ist. Tatsächlich stellt die Erfassung psychischer Belastungen in der betrieblichen Praxis eine inhaltliche und strategische Herausforderung dar. Das Problem beginnt bereits bei der Definition und den Erscheinungsformen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen. Es setzt sich fort mit der Auswahl und sachgerechten Anwendung geeigneter Instrumente, mit der Ableitung von Maßnahmen und der Durchsetzung präventiver Ziele. Diese Erhebungs-, Bewertungs- und Interventionsprobleme sind eine mögliche Erklärung für die zögerliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben auf dem Gebiet der psychischen Belastungen.

Durch die Aufnahme der Gesundheitsförderung in den Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst in 2009, wurde die Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung als zentrales und unverzichtbares Instrument des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erneut bestätigt. Der Tarifvertrag stärkt dabei die Beteiligungsrechte der betroffenen Beschäftigten. Er trägt zur längst überfälligen umfassenden Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen bei.

3 Auftrag – Ziele

Psychische Belastungen müssen nicht zwangsläufig negative Auswirkungen haben. Berufliche Anforderungen können eine Herausforderung darstellen und bei erfolgreicher Bewältigung zu Arbeitszufriedenheit führen. Die gleiche berufliche Situation kann von einer anderen Person aber auch als Überforderung erlebt werden, weil sie z.B. nicht über spezifische Fähigkeiten wie z.B. das erforderliche Grundlagen- oder Spezialwissen verfügt. Insbesondere wenn sich Beschäftigte Stress auslösenden Faktoren hilflos ausgesetzt fühlen, kann sich eine psychische Beanspruchung mit einhergehenden körperlichen Beschwerden einstellen.

Die kurz- und langfristige Wirkung von psychischen Belastungen ist abhängig von individuellen Bewertungs- und Bewältigungsprozessen bzw. von den Ressourcen, die ein Mensch hat, mit entsprechenden Belastungen umzugehen. Nicht beanspruchungsarme, sondern beanspruchungsoptimale Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung humaner produktivitätsförderlicher Arbeit. Insbesondere die Kombination von hohen Belastungen und geringen Ressourcen stellen ein hohes Gesundheitsrisiko dar.

Im Bereich von Kindertagesstätten und Allgemeinem Sozialen Dienst (ASD) stellen psychische Belastungen einen Gefährdungsschwerpunkt dar, der im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen besonders berücksichtigt werden muss. Bei der Erfassung von psychischen Gefährdungen ist die Beteiligung von Betroffenen unverzichtbar.

Bislang fehlte es jedoch an praktikablen, für geschulte Akteure anwendbaren Instrumenten, die auf diese Bereiche speziell zugeschnitten sind.

Um diesen Mangel zu beheben und um Akteuren zur Umsetzung der Gesundheitsprävention im Rahmen des Tarifvertrages im Sozial- und Erziehungsbereich ein handhabbares Instrument zur Analyse psychischer Belastungen an die Hand zu geben, beauftragte ver.di die Entwicklung des vorliegenden Fragebogens.

Ziel war es dabei, ein Verfahren verbunden mit Schulungsmaßnahmen zu entwickeln, welches mit zeitlich und finanziell vertretbarem Aufwand eingesetzt werden kann. Es soll verlässliche Hinweise auf bestehende Belastungen und Ressourcen liefern und damit die Ableitung und Entwicklung von geeigneten Maßnahmen erleichtern.

4 Psychologisches Belastungsprofil im Bereich Kindertagesstätten

Die Arbeitstätigkeit und die sich verändernden Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten (Kita's) sind seit den 90er Jahren ausführlicher empirisch erforscht und das Belastungserleben und der Gesundheitszustand arbeitswissenschaftlich bewertet worden (vgl. beispielhaft „Kasseler Studie“ von Buch & Frieling 2001). Daraus entstanden eine Reihe von praxisorientierten Broschüren als Hilfestellungen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung (siehe Quellen und Literatur). Dieses Spektrum der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse stellte eine der Grundlagen für die Entwicklung von *PsyBel SuE* dar.

Die Tätigkeiten in Kindertagesstätten umfassen die Arbeit mit den Kindern, die Arbeit mit den Eltern und die Arbeit im Team. Die Aufgaben der pädagogischen Arbeitskräfte sind durchaus nicht einheitlich. Kinderpfleger/-innen und Erzieher/-innen sind hier beschäftigt, je nach Profil der Einrichtung. Je kleiner die Einrichtungen sind, desto stärker können sich Tätigkeitsmerkmale aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern überschneiden: Eine Erzieherin arbeitet z. B. mit unterschiedlichen Altersgruppen, mal im Krippenbereich, mal im Vorschul- oder Hortbereich, die Arbeit mit externen Stellen kann dazugehören, pflegerische Tätigkeiten und auch Essensvorbereitungen oder handwerklichen Aufgaben.

Die Erziehungstätigkeit ist gekennzeichnet von einem positiven Maß an Handlungs- und Entscheidungsspielraum und der Vielfältigkeit der Aufgaben. Die Erzieher/-innen verantworten zum großen Teil die Arbeitsvorbereitung, die Durchführung und die Kontrolle der eigenen Arbeitstätigkeit selbst.

Grundlegendes Kennzeichen des psychologischen Belastungsprofils dieser Beschäftigtengruppe (im Sinne von Einwirkungs- und Anforderungsfaktoren) ist die Kombination aus Emotionsarbeit, organisatorischen Stressoren und Arbeitsumfeldfaktoren. Besonders zu erwähnen sind hier, obwohl außerhalb unseres Betrachtungsfeldes, die physischen Belastungen durch Lasthandhabung und Haltungsarbeit.

Der Wandel der gesellschaftlichen Wirklichkeit und die damit einhergehende zunehmende Komplexität der unterschiedlichen Bedingungen unter denen Kinder heute aufwachsen, hat die Erziehungsarbeit in Kindertagesstätten in den letzten Jahren in fachlicher und sozialer Hinsicht verändert: Mischung unterschiedlicher Kulturen und Sprachen, Ansprüche ebenso wie Desinteresse der Eltern, gesellschaftliche Erwartungen sowie als Folge der ökonomischen Veränderungen bei den Trägereinrichtungen die personelle Unterdeckung und der steigende Anteil Älterer in den Einrichtungen. Hierauf haben auch aktuelle politische Entwicklungen einen Einfluss: Veränderungen von Bildungsplänen, Einführung neuer Bildungsinhalte und Bildungsdokumentation stellen neue Anforderungen. Die Anforderungen an das Erzieher/-innenpersonal haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, stellte das Deutsche Jugendinstitut bereits 2005 fest.

psychosoziale Belastungen (zusammengefasst)

Häufig genannt: Organisatorische Faktoren

- Zeitdruck, Hektik, gleichzeitige Erfüllung mehrerer Aufgaben, zu viele Aufgaben, nicht ausreichende Qualifizierung, nicht ausreichende Vor- und Nachbereitungszeiten, hohe Gruppenstärke, zu wenig Personal, problematische Arbeitszeitregelungen (zu kurzfristige Entscheidungen),
- ständige Aufmerksamkeit für die Kinder, Kinder wollen ständig etwas, kritische Abhol- und Bringsituationen mit dauernden Unterbrechungen, gleichzeitige Konfrontation mit Kindern, Eltern und Kolleginnen, Situationen, die Kinder gefährden
- mangelnde Rückzugsmöglichkeiten, selten störungsfreie Pausen, Wartezeiten – Eltern holen Kind nicht rechtzeitig ab, mangelnde Bereitschaft der Eltern zur Kooperation

häufig genannt: Belastungen aus Arbeitsumwelt

- Lärm, Raumklima, Arbeitsmittel

nicht so häufig genannt: Inhaltliche Faktoren:

- hohe Anforderungen an Konzentration, Anspruchsniveau, Anforderungen an Qualifikation/Kreativität/Einfühlung/soziale Kompetenz, Gefühle zeigen

selten genannt: soziale Faktoren aus der Teamarbeit

Ältere erleben das Anspruchsniveau der pädagogischen Arbeit und auch andere Faktoren als deutlich belastender als Jüngere.

Die Studienergebnisse sind nicht an allen Punkten einheitlich, Frieling (2001) und Zapf verweisen auf deutliche emotionale Belastungen aus der Arbeit mit den Kindern. Insgesamt ist im Vergleich mit anderen Branchen in Kindertagesstätten Zeitdruck und Personalmangel eher überdurchschnittlich häufig, organisatorische Probleme eher durchschnittlich und soziale Stressoren aus der Teamarbeit eher unterdurchschnittlich häufig. Die Komplexität der pädagogischen Arbeit als Stressfaktor wird vergleichsweise eher höher eingestuft. Dem stehen als Ressourcen überdurchschnittlich häufig organisatorische und soziale Faktoren (hohe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz) gegenüber. Khan berichtet in ihrer Literaturstudie von ausgeprägter Freude am Beruf und starker Bindung. Auch Frieling (2001) verweist in einer Persönlichkeitstypisierenden Analyse darauf, dass Erzieher/-innen ihrer Arbeit eine überdurchschnittliche Bedeutsamkeit beimessen. Das bestätigen auch die Ergebnisse der Befragung des DGB Index Gute Arbeit (Fuchs 2008), die eine hohe Identifikation der Erzieher/-innen mit der Tätigkeit und eine breite Zufriedenheit aufzeigen.

Frieling stellt allerdings auch eine ausgeprägte Resignationstendenz und eine geringe offensive Problembewältigung fest und verweist darauf, dass diese Diskrepanz zu erhöhtem psychischen Verschleiß führen kann. Dagegen stellt Fuchs (2008) eine hohe Bereitschaft fest, sich für Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Einige Autoren (BGW/DAK, Khan, Frieling; Fuchs) weisen darauf hin, dass die gesundheitliche Situation der Erzieher/-innen im Vergleich mit dem Durchschnitt anderer Erwerbstätiger schlechter ist (psychische Gesundheit, Stressreaktionen, psychosomatische Beschwerden, burn-out-Risiken). Das Bild ist hier allerdings uneinheitlich.

5 Psychologisches Belastungsprofil im Bereich Allgemeiner Sozialdienst

Die Allgemeinen (ASD) oder auch Kommunalen Sozialen Dienste (KSD) unterstützen Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Familien bei auftretenden sozialen Schwierigkeiten oder Konflikten. Sie beraten und unterstützen in Fragen der Erziehung, helfen bei Problemen des alltäglichen Lebens und begleiten Trennungsprozesse in Familien.

Die Aufgabenfelder der ASD/KSD sind in den Bundesländern sehr verschieden. Für sie einheitlich gilt das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG oder auch 8. Sozialgesetzbuch) als wesentliche Rechtsgrundlage zur sozialräumlichen oder individuellen Arbeit in den Bezirken (Letztzuständigkeit und Auftrag zur Prävention).

Auch innerhalb eines Bundeslandes gibt es sich stark unterscheidende Tätigkeitsbereiche des ASD. Dazu gehören die Offene Jugendarbeit wie auch die Ermittlung, Einleitung und Fortschreibung von Hilfen nach dem SGB XII (Sozialgesetzbuch zwölftes Buch, Sozialhilfe) mit den Schwerpunkten „Hilfe zur Pflege“ (Überprüfen von Pflegebedarfen bei Seniorinnen und Senioren und Vermitteln von Hilfen) sowie die „Eingliederungshilfe“ zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Koordination von verschiedenen Maßnahmen, die in ambulanter, teilstationärer oder stationärer Form geleistet werden). Diese Kernaufgaben werden ergänzt durch telefonische Betreuung, Krisenintervention, Werkstattbesuche, Schuldnerberatung und mehr.

Wesentlich für den ASD ist die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. Die Beschäftigten organisieren den Kontakt zwischen Klient und Hilfeeinrichtung. In Grenzfällen muss die Justiz unterrichtet und deren Rechtsprechung abgewartet werden. Gefährdungspotenziale müssen rechtzeitig erkannt und eingeschätzt werden und ggf. an andere Institutionen rückgekoppelt werden.

Die damit verbundenen Dokumentationspflichten fordern Zeit und immer neues Einstellen auf Formblätter und deren spezifische Nutzungsausrichtung. Zeit, die knapp ist bei steigenden Anforderungen. Zur Weitergabe permanenter Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen können gute Dokumentationsverfahren und gutes Informationsmanagement die Effizienz der Arbeitszeit aber auch die Arbeitszufriedenheit steigern. Diese benötigen aber Ressourcen zur fachlichen Weiterbildung.

Die Anforderungen an Beschäftigte der Allgemeinen Sozialen Dienste sind in den letzten Jahren gestiegen. Zahlreiche Überlastungsanzeigen verdeutlichen die strukturellen Überforderungen des ASD, wie eine Online-Befragung zur Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD herausfand (Seckinger et al. 2008).

Angesichts der angespannten Haushaltslage in den Kommunen und der politischen Schwerpunktsetzung bei Einsparungen stehen immer weniger Mittel für eine qualitative hochwertige soziale Arbeit zur Verfügung. Die Beschäftigten erleben ein Dilemma zwischen Handlungsmöglichkeit und erhöhten Anforderungen an ihre Arbeit.

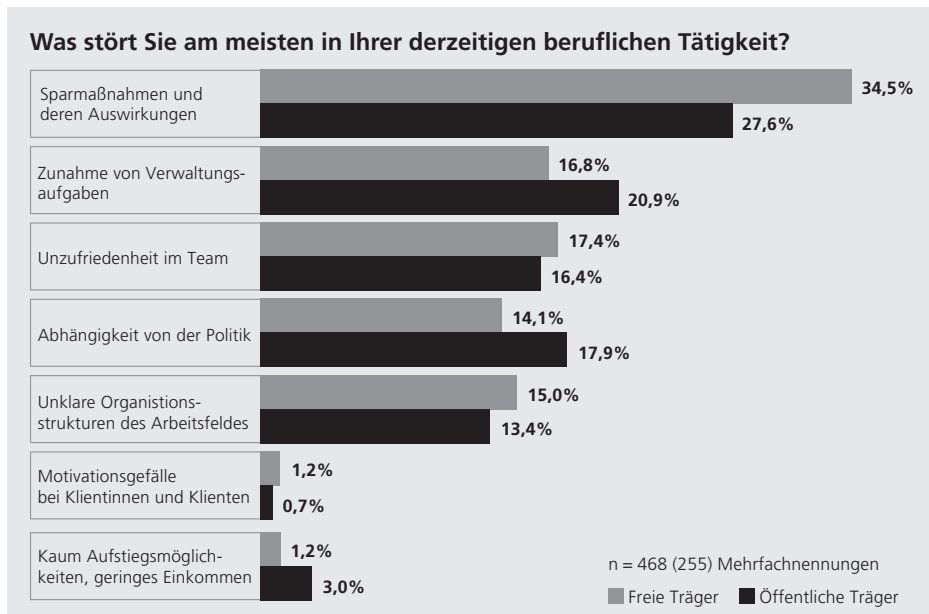
Die Online-Befragung ergab als **häufig genannte Belastungen (zusammengefasst):**

- Komplexität der Aufgaben
- unsichere Entscheidungssituationen bei hoher Verantwortung
- Verdichtung der Arbeit und zu wenige Erholungsphasen
- Emotionale Betroffenheit
- Ständige Veränderung der Arbeitsbedingungen
- Zunahme der Aufgaben
- Zeitdruck, wenig Zeit für sozialarbeiterische Tätigkeiten
- Wenig Planbarkeit
- Klienten in schwierigen Situationen
- Steigende Fallzahl

Die empirische Untersuchung von Karges und Lehner (2002) untersucht die Hypothese, dass es sich bei Sozialarbeit um einen Berufsstand handelt, „der seine berufliche Motivation und sein Engagement aus der Arbeit heraus bezieht und dafür sehr viel Belastungen in Kauf nimmt ...“.

Als Störungen (Belastungen) werden insbesondere die Sparmaßnahmen und die Zunahme von Verwaltungsaufgaben genannt, gefolgt von Unzufriedenheit im Team und Abhängigkeit von der Politik. Bei der Auswertung nach Anteil der Nennungen unterscheiden sich Freie und Öffentliche Träger in der Gewichtung.

Bild 1: Auszug aus Karges und Lehner (2002)



Die von Seckinger (s.o.) postulierte Belastung aus der Komplexität mit dem daraus resultierenden Stress gilt als einer der wichtigsten Gründe für den Anstieg von psychischen Erkrankungen bei Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Karges und Lehner (s.o.) stellen fest: „Statt dessen ist als Reaktion auf die berufliche Überforderung Unzufriedenheit bis hin zum Ausstieg aus dem Beruf zu verzeichnen“.

Die Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) hat in einer Metaanalyse zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt unterschiedliche Gesundheitsreporte der gesetzlichen Krankenkassen seit dem Jahr 2000 ausgewertet sowie wissenschaftliche Studien gesichtet. Beobachtet wurde kassenübergreifend ein Anstieg der psychischen Erkrankungen seit 2000 um mehr als 60 %. BKK (2009), DAK (2004) und BARMER (2009) stellten für Angestellte im Gesundheits- und Sozialwesen eine deutlich erhöhte Anzahl an Krankheitstagen aufgrund psychischer Störungen fest. Die Dauer der Krankschreibungen variiert in einzelnen Berufsgruppen. Die Sozialarbeiter/-innen fehlen danach 53,5 Tage bei einer diagnostizierten Depression.

Bild 2: Psychische Erkrankungen und soziale Berufe

Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen nach Berufsgruppen (angegeben ist die durchschnittliche Krankschreibungsdauer in Tagen)

	Sozialarbeiter/-innen	Krankenpflegepersonal	Verkäufer/-innen	Bürokräfte	Bankfachleute
Depressionen	53,5	50,7	51,4	44,3	40,8
Anpassungsstörungen/ Belastungsreaktionen	31,2	28	27,1	23,6	23,1
Alkoholerkrankungen	36,1	53,3	k. A.	37,3	29,2

Quelle: BARMER Gesundheitsreport 2009

Eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bis 2010 geförderte Studie zeigt den Zusammenhang zwischen subjektiver Wahrnehmung des Entscheidungsspielraums mit dem erhöhten Risiko der Erkrankung an Depression. Andere Studien belegen den Zusammenhang mit Diskrepanzen zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und Fertigkeiten der Arbeitnehmer/-innen, organisationalen Ungerechtigkeiten oder mangelnder sozialer Unterstützung im Team andererseits. Ulich (2008) argumentiert, dass Erhöhung von Zeitdruck und Komplexität der Aufgaben mit einer gleichzeitigen Abnahme der Arbeitsplatzsicherheit die Häufung von Fehlzeiten erklären.

Der von Karges und Lehner (s.o.) angesprochene „Ausstieg aus dem Beruf“ lässt sich auf zweierlei Weise realisieren: durch tatsächlichen Wechsel des Tätigkeitsfeldes oder durch mentalen Rückzug, welcher im Extremfall in eine Depression münden kann.

Bekannter als das Krankheitsbild Depression ist der Begriff des Burnout im Zusammenhang mit sozialer Arbeit. So beschreiben Röhrig/Reiners-Kröncke (2003) die biopsychosozialen Wirkmechanismen und mögliche Bewältigungsstrategien im Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Poulsen (2009) befasst sich mit persönlichen Strategien der sozialen Fachkräfte zur Selbstfürsorge.

Hier setzt auch eine betriebliche Gesundheitsförderung an. Neben der Verbesserung von strukturellen Arbeitsplatzbedingungen lassen sich z.B. gezielte Trainings mit Krankenkassen organisieren.

Sensibilität, Einfühlungsvermögen und Engagement werden für die Arbeit im ASD benötigt. Menschen, die sich für diese Arbeit entschieden haben, bringen diese Eigenschaften in hohem Maße ein. Der hohe Anteil an emotionaler Arbeit mit den Klienten wird vielfach als Wesensmerkmal des Berufs verinnerlicht, und die Belastungen, die daraus resultieren werden, teilweise der eigenen Unzulänglichkeit zugeschrieben und erschweren die Aufrechterhaltung der eigenen Motivation.

Dagegen fördert die innerbetriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ den Zugang zu den Ressourcen, welche die Arbeit erleichtern helfen.

6 Arbeitswissenschaftliche Grundlagen des Instruments

Der Einsatz eines Instruments zur Analyse psychischer Belastungen erfordert ein Grundverständnis für seinen Aufbau und seine Inhalte, also der Messkriterien. Für den Anwender ist es wichtig zu wissen, warum welche Themenblöcke Bestandteil der Erhebung sind und welche Bedeutung sie im Belastungsgeschehen haben.

Die arbeits- und gesundheitswissenschaftliche und im speziellen die arbeitspsychologische Forschung operiert mit theoretischen Grundmodellen, um im Kontext von Arbeit Wirkungszusammenhänge und Ursachenfaktoren von Gesunderhaltung und Erkrankungen zu erklären. Ziel ist es dabei auch, Kriterien für die Gestaltung von Arbeit zu entwickeln.

Das Instrument *PsyBel SuE* zur Analyse psychischer Belastungen hat diejenigen Kriterien aufgenommen, die heute üblicherweise in den vorhandenen von der Fachwelt anerkannten und in der Praxis eingesetzten Verfahren verwendet werden (vgl. Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).

Die im folgenden kurz skizzierten Modelle und Konzepte sollen die Verantwortlichen in der betrieblichen Praxis unterstützen, die Ergebnisse der Anwendung von *PsyBel SuE* zu verstehen, diese zu interpretieren und um daraus Maßnahmen ableiten zu können.

Salutogenetisches und pathogenetisches Modell

Zu dem heute im Sinne „gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse“ (vgl. § 4 Arbeitsschutzgesetz) anerkannten grundlegenden Ansatz gehört die **Salutogenese** (vgl. Lorenz 2005, Antonovsky/Franke 1997). Im Unterschied zur Frage nach den krankmachenden Faktoren der Arbeit, die insbesondere im klassischen Bereich der Arbeitssicherheit weiterhin ihre Berechtigung haben (z.B. Gefahrstoffe), fragt das salutogenetische Konzept nach den gesunderhaltenden Faktoren der Arbeit und damit nach den Ressourcen, die zur Bewältigung der Arbeitsanforderung zur Verfügung stehen. Ursprünglich auf die individuellen Kräfte bezogen, hat dieses in den siebziger Jahren vom Medizinsoziologen Antonovsky entwickelte Konzept auch Eingang gefunden in die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es hat damit zur Erweiterung der eher mechanistischen bzw. behavioristischen Ursache-Wirkungskonzepte der Arbeitswissenschaften der sechziger Jahre beigetragen. Dies kann als Schritt zu einem ganzheitlichen Gesundheitsschutz verstanden werden. Die Theorie der Salutogenese ist insbesondere im Bereich der psychisch wirkenden Arbeitsbedingungen handlungsrelevant, denn Ziel ist es hier, die gesunderhaltenden Faktoren bzw. Ressourcen zu stärken.

Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Im Grundmodell der Arbeitswissenschaft, dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz 1975), welches die Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und der Wirkung auf die arbeitende Person beschreibt, versteht man Belastungen als Einwirkungsgrößen bei der Arbeit und Beanspruchungen werden als Auswirkungen beim Menschen betrachtet. Neben Höhe und Dauer der Einwirkung werden die individuellen Fähigkeiten der arbeitenden Person berücksichtigt. Dieses Ursache-Wirkungs-Modell war lange Zeit vorherrschendes theoretisches Modell im Bereich der Arbeitssicherheit, insbesondere bei der Betrachtung der physischen Belastungen und wurde durch die Normgeber folgendermaßen definiert:

Definiert wird der Begriff Belastung und Beanspruchung durch Normgeber:
(DIN EN ISO 6385 Teil 3):

„Arbeitsbelastung ist die Gesamtheit der äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und / oder psychologischen Zustand einer Person einwirken.“

„Arbeitsbeanspruchung ist die innere Reaktion des Arbeitenden auf die Arbeitsbelastung, der er ausgesetzt ist und die von seinen individuellen Merkmalen (z. B. Größe, Alter, Fähigkeiten, Begabungen, Fertigkeiten usw.) abhängig ist.“

Belastung ist im arbeitswissenschaftlichen Kontext entgegen dem Alltagsverständnis wertneutral zu verstehen. Die Beanspruchung, als die kurzfristige Wirkung von Belastungen, kann nach diesem Modell einen anregenden, aufwärmenden und trainierenden Effekt haben und damit positive Auswirkungen. Sie kann ebenso einen negativen, ermüdenden, verschleißenden Effekt haben.

Langfristig kann damit entweder Wohlbefinden, die Entwicklung der Kräfte und Fähigkeiten des Menschen sowie Gesunderhaltung oder aber eine Störung des inneren Gleichgewichts, Leistungsminderung, Gesundheitsbeschwerden und Erkrankung die Folge sein. Fehlbelastungen im Sinne von Über- oder Unterforderung führen auf Dauer zu Fehlbeanspruchung, und die Gefahr von Gesundheitsschäden ist gegeben.

Dieser Zusammenhang gilt grundsätzlich für körperliche als auch psychische Belastungen. Nach der Norm DIN EN ISO 10075-1 ist die **„psychische Belastung die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“**. Als psychisch werden die Aspekte kognitiver (mentaler), sozialer, emotionaler sowie physiologischer (Lärm, Beleuchtung) Einwirkungen verstanden.

Bild 3: Belastungs-Beanspruchungs-Modell – psychische Belastungen

(entnommen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, vgl. auch DIN EN ISO 10075-1, 2):



Die **psychische Beanspruchung** ist die **unmittelbare** und nicht langfristige **Auswirkung der psychischen Belastung** beim Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand.

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell wird wegen seines mechanistischen Verständnisses kritisiert, denn es berücksichtigt weder Wechselwirkungen, zeitliche Veränderungsdimensionen noch komplexere psychosoziale Einwirkungen ausreichend. Die Bedeutung der organisationalen Ressourcen – neben den individuellen Ressourcen eine andere wichtige Ressource – wird in diesem Modell nicht mit einbezogen.

Die arbeitswissenschaftliche Sicht überträgt das Belastungs-Beanspruchungs-Modell auch auf die psychischen Zusammenhänge. Wirkungszusammenhänge zwischen psychischen Einwirkungen bei der Arbeit und Gesundheit bzw. Erkrankungsgeschehen wurden vor allem auch im Rahmen der Stressforschung untersucht. Hierbei entstanden weitere ergänzende Erklärungsmodelle in den siebziger bis neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts.

Psychische Belastungen und Stress

Wird der Körper einer Schädigung oder einer Bedrohung ausgesetzt, reagiert dieser mit einer Reihe physiologischer Reaktionen, die dieser Bedrohung entgegen wirken (sollen). In erster Linie erzeugen diese Stressreaktionen eine erhöhte Handlungsbereitschaft durch Ausschüttung von Hormonen in Zusammenarbeit mit der Reizverarbeitung im Gehirn. Biologisch gesehen ist Stress eine situationsbezogene funktionelle Reaktion. Erst chronischer (lang anhaltender) Stress kann für körperliche und psychische Beeinträchtigungen verantwortlich gemacht werden. In diesem Sinne wird im Zusammenhang mit Stress am Arbeitsplatz in erster Linie der chronische, schädigende Einfluss von Stress betrachtet.

Stress ist einer der zentralen Wirkungen psychischer Fehlbeanspruchungen – neben psychischen Ermüdungszuständen. Unter Stress versteht man in der Stressforschung der Arbeitswissenschaften ein unangenehm erlebtes Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen bei der Arbeit und den individuellen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Fähigkeiten des Individuums, diese zu bewältigen. Dieses Ungleichgewicht kann zwischen den einwirkenden Anforderungen und den individuell eingeschätzten Möglichkeiten bestehen oder zwischen den Handlungsoptionen in der Situation und den eigenen Bedürfnissen. Die Definitionen von Stress sind nicht einheitlich.

Europäische Kommission GD V 1997: „Arbeitsbedingter Stress ist die emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht mehr bewältigen“.

Entsprechend dieser Definition betrachten die Arbeitswissenschaften heute nur die unangenehm erlebte Situation als stressend. Stress ist verbunden mit körperlichen Reaktionen (Erhöhung der Herzfrequenz, Blutdruckanstieg, Beschleunigung der Atmung, Herabsetzung der Leistung des Immunsystems und der Verdauung und Energietransport in die Muskulatur) und psychischen Erscheinungen (Ärger, Wut, Angst, Verzweiflung).

Nicht allein die Art und Dauer der psychischen Belastung erklärt die darauf folgende Stressreaktion (ähnlich dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell), sondern eine ganze Reihe von weiteren Einflussfaktoren z.B. in der jeweiligen Arbeitssituation oder bei den dort

vorhandenen Möglichkeiten des Handelns für die Person. Individuell bestehen unterschiedliche Bewertungs- und Kompensationsmöglichkeiten. Psychische Belastungen wirken sich auch aus diesen Gründen nicht auf alle Menschen gleich aus.

Erklärungsmodelle zu Arbeit und Stress

Weitere relevante Modelle zur Erklärung des Zusammenhangs von psychischer Belastung, Arbeit und Stress und damit ebenso bedeutsam für die Fragen nach der Analyse von Belastungsfaktoren oder Stressoren (vergleichbare Begrifflichkeiten unterschiedlichen theoretischen Hintergrunds) sind neben dem beschriebenen Belastungs-Beanspruchungskonzept

1. das Stressmodell von Lazarus
2. das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek
3. das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen von Siegrist
4. das Konzept Anforderung – Belastung nach Oestereich, Volpert, Dunckel
5. das Konzept der Vollständigen Tätigkeit nach Hacker, Richter u.a.
6. das Konzept Psychischer Stress am Arbeitsplatz nach Greif, Bamberg, Semmer

Nach dem Stressmodell von Lazarus (Lazarus, Folkman 1984) liegt der Grund unterschiedlicher Stressreaktionen der Menschen in ihren jeweils individuellen Bewertungsprozessen. So können psychische Anforderungssituationen im Beruf als positiv, unwichtig oder potenziell gefährlich (stressend) bewertet werden. Menschen prüfen in einer für sie bedrohlichen oder überfordernden Situation dann in einem zweiten Schritt, ob sie diese mit ihren verfügbaren Ressourcen bewältigen können. Nur wenn die Ressourcen nicht ausreichend sind, wird eine Stressreaktion ausgelöst.

Das **Anforderungs-Kontroll-Modell** von Karasek (Karasek, Theorell 1990) geht von einem Wirkungszusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitsanforderungen und dem Ausmaß der Kontrolle aus. Hohe Arbeitsanforderungen, also hohe psychische Belastungen, bei einer Arbeit mit geringen Kontrollmöglichkeiten (also wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräumen) führen zu Stress. Dagegen werden hohe Anforderungen unter den Bedingungen hoher Kontrolle eher als positive Herausforderung und Entwicklungs- und Lernmöglichkeit erlebt. Die Bedeutung der selbständigen Gestaltung der Arbeit und der damit verbundenen Ressourcen wird hier deutlich.

Der Medizinsoziologe Siegrist weist in seinem **Modell der beruflichen Gratifikationskrisen** auf die notwendige Balance von Anforderungen und Gratifikationen hin (Siegrist 1996). Gratifikationen ergeben sich über die finanzielle Belohnung, Wertschätzung und berufliche Statuskontrolle durch Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und ausbildungsadäquate Beschäftigung. Ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und dem Gegenwert erhaltener Belohnung führt nach seiner Interpretation zu Stressreaktionen. Forschungen haben aufgezeigt, dass es Zusammenhänge zwischen Gratifikationskrisen und erhöhten Risiken für psychische Störungen und Erkrankungen gibt. Vor allem sind Gratifikationskrisen mit einem erhöhten Risiko für Bluthochdruck und koronare Herzkrankheiten verbunden sind.

Durch psychologische Forschung mit dem Fokus auf der Gestaltung der Arbeitsaufgabe wurde eine Reihe von theoretischen Gestaltungsmodellen von menschengerechter Arbeit entwickelt. Dazu gehören die Konzepte der Handlungsregulationstheorie nach Richter,

Volpert und Hacker (Volpert 1987, Hacker 1986, Oesterreich/Volpert 1999), sowie das Konzept der Anforderung – Belastung. Danach können Belastungen, die möglicherweise durch Hindernisse bei der Regulierung des Arbeitshandelns wie Störungen, Zeitdruck entstehen, verstärkt werden, wenn diese nicht durch Arbeitsanforderungen wie z.B. großer Handlungsspielraum, hohe Kommunikationserfordernisse oder eine gute Qualifikation abgepuffert werden. Nach diesem Konzept kann es also Arbeitsbedingungen geben, die die Entwicklung positiver gesundheitsfördernden Bedingungen, z.B. die Persönlichkeitsentwicklung, begünstigen und gleichzeitig aber höhere Risiken für Erkrankungen aufweisen.

Das Konzept der Vollständigen Tätigkeit (vgl. Hacker/Richter 1998) geht davon aus, dass eine möglichst große Vollständigkeit der Arbeit die Persönlichkeitsentwicklung bzw. Entwicklung von positiver Gesundheit fördert. Ist dies nicht gegeben, kann es negative Folgen für den arbeitenden Menschen haben. Arbeitsaufgaben sollten demnach vollständig und ganzheitlich mit planerischen, ausführenden und kontrollierenden Elementen gestaltet sein. Dann ermöglichen sie Handlungsspielraum, Selbstständigkeit beim Setzen von Zielen und beinhalten Entscheidungsmöglichkeiten und sorgen für eine Aufgabenorientierung, die Interesse und Engagement hervorruft und die arbeitende Person zu einer intrinsisch motivierten Fortführung der Arbeit bringt. Solche Arbeitsaufgaben haben folgende Merkmale:

- Ganzheitlichkeit
- Anforderungsvielfalt
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion
- Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit
- Sinnhaftigkeit

Persönlichkeitsförderliche Arbeitsaufgaben – Kriterien menschengerechter Arbeit (entnommen aus Ulich: Arbeitspsychologie 1994)

Eine qualitativ anspruchsvolle Arbeitsaufgabe, autonomes Handeln und eine behinderungsfreie Zielerreichung, d.h. ohne Unterbrechungen und mit genügend handlungsrelevantem Feedback, verhindern nach diesem Konzept die Entstehung von Stress.

Das **Konzept Stress am Arbeitsplatz** (Semmer 1984, Greif/Semmer/Bamberg 1991, Semmer/Udris 2004, Semmer/Zapf 2004) geht davon aus, dass hoch ausgeprägte Stressoren am Arbeitsplatz – wie arbeitsorganisatorische Probleme, Unsicherheit, Verantwortung, quantitative Belastung aber auch Unfallgefährdung und Umgebungsbelastungen das Risiko für Gesundheitsbeschwerden erhöhen. Geringe Ausprägungen mindern die Gesundheitsgefährdung. Ressourcen wie Variabilität, Handlungsspielraum, Kommunikation werden als Möglichkeit der Dämpfung und Pufferung der Auswirkungen der Stressoren verstanden. Bei Aufgaben mit hohem Handlungsspielraum haben demnach erst sehr hohe Stressoren eine gesundheitsgefährdende Wirkung. Bei geringem Handlungsspielraum können schon gering ausgeprägte Stressoren negativ wirken. Die Bedeutung des Handlungsspielraums als Möglichkeit zur Kontrolle über die eigene Arbeitssituation wurde bereits im Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek herausgearbeitet.

Die Erkenntnisse zur Bedeutung der Ressourcen in der Bewältigung von Arbeitsanforderungen und bei der Vermeidung von Stress haben zur Erweiterung der beschriebenen Modelle geführt. Viele Stressmodelle betonen allein den individuellen Umgang mit Stressoren. Die Orientierung an den Ressourcen hat einen Perspektivenwandel ermöglicht: von einer Defizit- oder Krankheitsorientierung hin zu einer salutogenetischen Sicht und zum Blick auf die Verhältnisse, die Gestaltung der Arbeitssituation und der Arbeitsaufgaben. Ressourcen werden verstanden als Möglichkeiten der Optimierung der Beanspruchung, als Möglichkeiten die Situation so zu beeinflussen, dass sie nicht stressend wirkt. Sie ermöglichen einen präventiven Ansatz. Dazu gehören

- 1. personale Ressourcen**
 Kompetenzen, Selbstkonzept, Situationskontrolle, Einstellungen, Bewusstsein, Gesundheitsstatus etc.
- 2. materielle Ressourcen**
 sicheres Einkommen
- 3. organisationale Ressourcen**
 Anforderungsvielfalt, Partizipation, Handlungsspielräume, Einflussmöglichkeiten, Transparenz, Unterstützung, Anerkennung etc.
- 4. soziale Ressourcen**
 soziale Unterstützung durch andere Personen, Zugehörigkeitsgefühl, Eingebundensein in eine Gruppe etc.

Tabelle: Ressourcen in der Arbeitssituation

Mit dem Konzept der Emotionsarbeit (Zapf 2000) wurden die Zusammenhänge zwischen Stress und den spezifischen Arbeitsanforderungen in sozialen und Gesundheitsberufen und allgemein in der Dienstleistungsarbeit beschrieben. Diese Berufsarbeit erfordert nicht nur das Regulieren von Kognitionen, sondern auch die Regulation von Emotionen. Emotionsarbeit kann positive und negative Auswirkungen haben. Zuviel oder Zuwenig ist hier nicht die Frage. Wird dauerhaft eine sehr hohe Anforderung an das „Gefühlsmanagement“ gestellt und kommt es oft zum Widerspruch zwischen den in der Situation geforderten Gefühlsäußerungen und den tatsächlichen Gefühlen und damit zum Stress, dann lassen sich abnehmende berufliche Motivation und Entfremdung beobachten und Erkrankungen wie „burn out“ können entstehen.

7 Methodische Grundlagen des Instruments

Das Instrument zur Analyse psychischer Belastungen *PsyBel SuE* berücksichtigt die empirischen Erkenntnisse zu den Tätigkeitsfeldern der Sozial- und Erziehungsdienste sowie die im vorhergehenden Kapitel zusammengefassten arbeitswissenschaftlichen Konzepte zum Zusammenhang von Arbeit – Gesundheit – Krankheit. Es baut insbesondere auf dem Konzept Belastungen – Beanspruchungen, dem Konzept Stress am Arbeitsplatz, dem Konzept der vollständigen Tätigkeit, dem Konzept der Emotionsarbeit und den Ressourcenansatz in Verbindung mit einem salutogenetischen Grundverständnis auf.

Der besonderen Bedeutung der sozialen (kollegialen) Beziehungen für die in den Tätigkeitsfeldern der Sozial- und Erziehungsdienste vorhandenen Teamarbeitstrukturen und die darin stattfindende Organisation von Arbeitsaufgaben wurde besonders durch die Auswahl und Zusammenstellung der einzelnen Fragen (Items) Rechnung getragen, ebenso wie den spezifischen Arbeitsaufgaben dieser Tätigkeitsfelder, geprägt von emotionalen und sozialen Anforderungen.

Die in der Zielstellung formulierten Ansprüche an den praktischen Einsatz des Instruments schlossen nach eingehender Prüfung die unveränderte Übernahme und Anwendung eines bereits vorhandenen Analysewerkzeugs aus. *PsyBel SuE* wurde auf der Grundlage vorhandener, wissenschaftlich evaluierter und in der Praxis eingesetzter Instrumente entwickelt und berücksichtigt folgende Anforderungen, die als Qualitätsansprüche an Analyseinstrumente vom Bundesarbeitsministerium benannt wurden (hier ergänzt):

- **handhabbar** und praktikabel, einsetzbar von betrieblichen Akteuren mit Grundkenntnissen, verständlich für die Zielgruppen der Beschäftigten, angemessener Bewertungsaufwand
- **anpassbar** an Zielgruppe, Tätigkeit, Betriebsgröße
- ermöglicht **Gesamtbeurteilung** und berücksichtigt **Belastungskombinationen**
- **systematisch** mit nachvollziehbaren Beurteilungskriterien
- bezieht sich auf **Sollvorschriften** (DIN EN ISO 10075, Arbeitsschutzgesetz § 5)
- arbeitswissenschaftlich **geprüft**, standardisiert, erlaubt Wiederholung
- Ansatzpunkte für **Maßnahmen** der Verbesserung

Mit dem Analyseinstrument *PsyBel SuE* werden subjektiv, also durch die Einschätzung der Betroffenen, die Arbeitsbedingungen und die dort vorhandenen einwirkenden Faktoren bewertet. Eine Beurteilung der individuellen Beanspruchung und der Beanspruchungsfolgen (Gesundheitsstatus) wurde nicht mit aufgenommen.

Das Instrument ermöglicht differenzierte Aussagen zu belastenden und gesundheitsförderlichen Faktoren der Arbeitssituation. Es ermöglicht die Analyse mit einem angemessenen Aufwand, und aufgrund der differenzierten Belastungserfassung lassen sich aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen ableiten. Die DIN EN ISO 10075 Teil 3 bezeichnet diese Messqualität als Screening-Instrument.

Es erfordert vorhandene Grundkenntnisse arbeitswissenschaftlicher Methoden, wenn das Modul von Nicht-Expertinnen/Experten eingesetzt werden soll.

Es erfordert eine Schulung in Grundkenntnissen der Arbeitswissenschaft und Methoden der Mitarbeiterbefragung, wenn es von Nicht-Experten/Expertinnen eingesetzt werden soll. Aufbau und Struktur von *PsyBel SuE* folgen den Anforderungen an die Praktikabilität: Das Instrument ist inhaltlich gegliedert in Ressourcen und Belastungsfaktoren und in Hauptmerkmale. Dieser klar strukturierte Aufbau soll es möglich machen, dass eine Anwendung vor Ort auch durch Nicht-Experten/Expertinnen mit Grundkenntnissen möglich ist. Darin unterscheidet sich *PsyBel SuE* von vielen anderen arbeitspsychologischen Instrumenten, die u.a. in ihrem Aufbau oder auf Grund der inneren Messqualität mehr Vorkenntnisse für ihre Anwendung erfordern.

Bei der Erstellung des Analyseinstrumentes wurde auf verschiedene wissenschaftlich anerkannte Verfahren zurückgegriffen. Zu diesen Verfahren zählen u.a. das Analyseinstrument SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) sowie der KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse). In das Instrument *PsyBel SuE* wurden auch Teile der Frankfurter Skalen zur Emotionsarbeit aufgenommen sowie Aussagen aus dem COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire).

PsyBel SuE ist modular aufgebaut und beinhaltet ein allgemeines Kernmodul sowie Spezialmodule mit spezifischen Belastungsfaktoren für KITA und ASD. Diese Spezialmodule sind veränderbar, weitere können hinzugefügt werden. Damit ermöglicht *PsyBel SuE* eine betriebsspezifische Anpassung.

PsyBel SuE enthält keine Fragen, sondern Aussagen, die auf einer Fünfer-Skala bewertet werden. Es wird die Ist-Situation bewertet, eine Abfrage der Soll-Situation ist nicht vorgesehen. Dieser Grundaufbau vereinfacht die Auswertung und den Umgang mit den Ergebnissen.

Die Fünfer-Skala fördert zwar einerseits ein mittenbetontes Antwortverhalten, ermöglicht allerdings im Gegensatz zu einer Vierer-Skala ein mittleres Urteil. Eine kürzere Skalierung würde dem Präzisionsniveau nicht gerecht und eine längere bringt keine weiteren nutzbaren Erkenntnisse im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung.

8. Handlungsanleitung zum Einsatz des Instruments *PsyBel SuE*

Einleitung

Die Beurteilung der körperlichen und psychischen Belastungen und Gefährdungen ist eine der zentralen Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage für eine präventiv ausgerichtete Gestaltung der Arbeitsbedingungen und nach dem Arbeitsschutzgesetz Pflicht des Arbeitgebers.

Die Umsetzung dieser gesetzlichen Pflicht verläuft im Bereich der psychischen Belastungen noch sehr zögerlich. Vielen Betrieben fehlt hier das Know-how.

In den Sozial- und Erziehungsdiensten wurde die Wichtigkeit der bestehenden rechtlichen Grundlagen für die verpflichtende Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen durch die gezielte Aufnahme der Gesundheitsförderung in den Tarifvertragsabschluss zum Sozial- und Erziehungsdienst (BT-B/BT-V) vom 27. Juli 2009 bestätigt. Die Umsetzung der Arbeitsschutzverpflichtung des Arbeitgebers wird durch Vorschläge für Regelungen zu Verfahren, Rechten und Pflichten unterstützt und der **individuelle Rechtsanspruch einzelner Mitarbeiter** auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung festgeschrieben. Damit rückt in den betroffenen Kommunen und sozialen Einrichtungen die Frage nach dem „Wie erheben“ in den Mittelpunkt. In den Berufsfeldern der Sozial- und Erziehungsdienste sind **psychische Belastungen** aufgrund der spezifischen Arbeitsinhalte ein Kernbereich des Belastungsgeschehens. In klassischen Gefährdungsbeurteilungen ist dieser Aspekt bisher unterrepräsentiert.

Das Instrument zur Analyse der psychischen Belastungen *PsyBel SuE* wurde entwickelt, um den Verantwortlichen und Akteuren in der betrieblichen Praxis ein praktikables Handwerkszeug zur Umsetzung an die Hand zu geben.

PsyBel SuE ist speziell auf die Bereiche der sozialen und erzieherischen Arbeit zugeschnitten. Durch den modularen Aufbau mit Kernmodul und den jeweiligen Ergänzungsmodulen für den Bereich der Kindertageseinrichtungen und den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) ermöglicht es einen spezifischen Einsatz in diesen Bereichen. Darüber hinaus ist das Kernmodul auch für den Einsatz in anderen Bereichen und Branchen geeignet und lässt sich dann durch weitere Module ergänzen.

Unter der Voraussetzung, dass Grundkenntnisse der Arbeitspsychologie und der Organisation einer Mitarbeiterbefragung vorhanden sind, versetzt dieser Leitfaden bzw. Analysebogen auch kleinere Kommunen und Institutionen in die Lage, eigenständig Gefährdungsbeurteilungen im Bereich psychischer Belastungen durchzuführen. Das Instrument fördert damit die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen. Es trägt als erster Schritt dazu bei, zielgerichtete und wirksame Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Gestaltung guter Arbeits- und Leistungsbedingungen in den Sozial- und Erziehungsdiensten zu entwickeln.

PsyBel SuE erleichtert die Aufgaben der im TVöD vorgesehenen Betrieblichen Kommission. Er bietet eine Basis zur Verständigung zwischen Leitungsebene und Interessensvertretung im Rahmen der Mitbestimmungsverfahren. Der Analysebogen wird als erster Schritt innerhalb eines Gesamtprozesses der Gefährdungsbeurteilung verstanden, dessen Ergebnisse durch weitere Verfahren wie Gesundheitszirkel präzisiert werden können.

Mit dem Instrument liegt ein Verfahren der subjektiven Bewertung der Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte vor und ist dadurch beteiligungsorientiert. Es ermöglicht mit einem mittleren Präzisionsgrad die Gewinnung einer Gesamtübersicht der psychischen Belastungen. Die Auswertung gibt Hinweise auf psychische Fehlbelastungen und ermöglicht damit das Aufspüren von Problemen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse können Mängel und Defizite bei den Arbeitsbedingungen festgestellt werden, aufgrund derer dann Maßnahmen zum Abbau der Belastungen abgeleitet werden können.

Aufbau und Bewertungsskala von *PsyBel SuE*

Psychische Belastungen entstehen bei der Arbeit in sehr unterschiedlichen Zusammenhängen. Gründe können z. B. in der Gruppengröße oder in Störungen bei Arbeitsabläufen liegen. Die eigentliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, schlecht funktionierende Arbeitsmittel oder das Teamklima, welches als konfliktbelastet, stressig oder unerträglich empfunden wird, können ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Menschen werden dabei auf der sozial-emotionalen Ebene, der geistig-mentalenen Ebene oder der Ebene der Sinne (hören, sehen) angesprochen. Treten Belastungen dauerhaft auf, können Gesundheitsstörungen bei Betroffenen die Folge sein. Ein entscheidender Faktor bei der Verarbeitung von Belastungen sind dabei unterstützende Ressourcen im Betrieb sowie bei Betroffenen. Kraftquellen, die den Umgang mit hohen Arbeitsanforderungen erleichtern, können Handlungsspielräume, hohe Kompetenz oder gute Führung sein.

Das Instrument *PsyBel SuE* berücksichtigt die neueren Erkenntnisse der Arbeitspsychologie und der Arbeitswissenschaften. Es ist auf wissenschaftlich erprobten und evaluierten Instrumenten aufgebaut und wurde an die Bedingungen der Arbeit in den Sozial- und Erziehungsdiensten angepasst.

PsyBel SuE ist ein Analyseinstrument zur Beurteilung der psychischen Belastungen sowie von vorhandenen Ressourcen und zur Beteiligung der Beschäftigten. Mit *PsyBel SuE* lassen sich Mitarbeiterbefragungen in anonymer Form durchführen. Es enthält Indikatoren in Form von Aussagen, die auf einer 5er-Skala zu bewerten sind.

PsyBel SuE besteht aus einem für alle Beschäftigten gültigen Kernmodul und zwei Zusatzmodulen mit speziellen Indikatoren für die Bereiche Kindertagesstätten und Allgemeiner Sozialdienst.

Insgesamt gibt es 15 Merkmalsgruppen, die jeweils in einzelne Indikatoren(Items) unterteilt sind. Das Kernmodul besteht aus insgesamt 50 einzelnen Indikatoren, wobei zwischen Ressourcen mit 8 Merkmalsgruppen und Belastungsfaktoren mit 7 Merkmalsgruppen unterschieden wurde. Die Spezialmodule ASD und KITA enthalten ergänzende spezielle Belastungsfaktoren.

Mit dem Instrument werden Ausprägungen von einzelnen Tätigkeitsmerkmalen erfasst. Das Instrument erfasst keine persönlichkeitsbezogenen Merkmale.

Als Ergebnis einer Befragung lassen sich Durchschnittsbewertungen von Gruppen und/oder die Verteilung der Antworthäufigkeiten für einzelne Items darstellen. Die Ergebnisse spiegeln Ausprägungen vorhandener Belastungen und Ressourcen innerhalb der untersuchten Einheit wieder. Sie können die Grundlage für mögliche vertiefende Analyseschritte sein.

Die Skala zur Bewertung der einzelnen Indikatoren ist fünfstufig. Sie umfasst die Werte „trifft immer oder voll zu“ bis „trifft nie zu“. Zugeordnet sind Zahlenwerte 1 bis 5. Die Polung dieser Zahlenwerte kehrt sich einmal zwischen dem Bereich Ressourcen und dem Bereich Belastungen um. Im Bereich der Ressourcen stellt die Bewertung „Trifft immer/voll zu“ die beste Beurteilung dar und erhält den Zahlenwert 1. Im Bereich der Belastungen stellt die Bewertung „Trifft immer/voll zu“ hingegen die schlechteste Beurteilung und erhält den Zahlenwert 5. Als Beispiel: Item 6 „Einsetzen von Wissen“ ist „trifft voll zu“ eine positive Bewertung (= 1), bei Item 42 „Arbeitsmittel stehen nicht zur Verfügung“ ist „trifft voll zu“ eine negative Bewertung (= 5)).

Die Zahlenwerte dienen der Eingabe in Berechnungsprogramme und ermöglichen als Mittelwerte oder Prozentangaben eine nachvollziehbare Darstellung z. B. als Grafik.

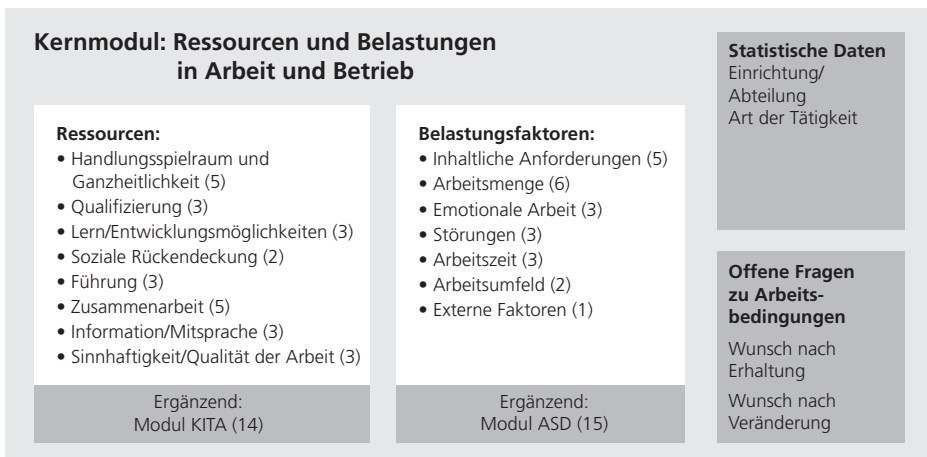


Bild 3: Aufbau des Analyseinstruments PsyBel SuE mit Kernmodul, Spezialmodulen, Statistische Daten (erweiterbar) und ergänzenden offenen Fragen. Die Werte in Klammern geben die Anzahl der Indikatoren für die einzelnen Merkmalsgruppen an.

Bereich Ressourcen		Bewertungsskala			
Merkmal II: Qualifizierung	Trifft immer/ voll zu	Trifft meistens zu	Trifft teils zu	Trifft selten zu	Trifft nie zu
Werte zur Berechnung	1	2	3	4	5
6. Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.	Indikatoraussage		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich bin für die Erledigung meiner täglichen Arbeiten gut qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Veränderungen bei meiner Arbeit kann ich gut bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bereich Belastungsfaktoren		Hauptmerkmal			
Merkmal VII: Störungen	Trifft immer/ voll zu	Trifft meistens zu	Trifft teils zu	Trifft selten zu	Werte zur Eingabe in ein Berechnungs- programm
Werte zur Berechnung	5	4	3	2	1
42. Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Absprachen und Anweisungen sind oft unklar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bild 4: Beispiel eines Merkmals mit dazugehörigen Indikatoren und Bewertungsskala von PsyBel SuE

Die Bedeutung der Bewertungen

1. **Trifft immer/voll zu**
Die Aussage ist innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes voll zutreffend.
So ist es immer.
2. **Trifft meistens zu**
Die Aussage ist innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes meistens zutreffend.
3. **Trifft teilweise zu**
Die Aussage kommt innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes weitgehend regelmäßig vor (ausgewogen).
4. **Trifft selten zu**
Die Aussage trifft innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes nur sporadisch in besonderen Situationen zu.
5. **Trifft nie zu**
Die Aussage trifft innerhalb des Tätigkeitsfeldes nie zu.

In den obigen Beispielen ist im Bereich der Ressourcen der Indikator Nr. 7 mit dem Wert 4 = „Trifft selten zu“ beurteilt worden. Dies stellt ein Hinweis auf mögliche Qualifizierungsmängel dar. Im Bereich der Belastungen zeigt das Beispiel des Indikators Nr. 42 die Beurteilung mit dem Wert 2 = „Trifft selten zu“. Das bedeutet, dass an dieser Stelle eher keine Belastungen, sondern funktionierende Informationsflüsse vorhanden sind.

Das Beantworten des *PsyBel SuE*-Instruments nimmt ca. 15–20 Minuten pro Person in Anspruch.

PsyBel SuE einsetzen – die Durchführung einer Umfrage

PsyBel SuE wird als Analyseinstrument im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen eingesetzt. Voraussetzung dafür ist eine Einigung zwischen allen Akteuren im Betrieb.

Phase 1: Vorbereitung

Koordination und Mitbestimmung klären

Die Zustimmung der Personalvertretung zum Verfahren bildet eine wichtige Voraussetzung für eine breite Beteiligung der Beschäftigten. Informations- und Mitbestimmungsrechte sind hier betroffen.

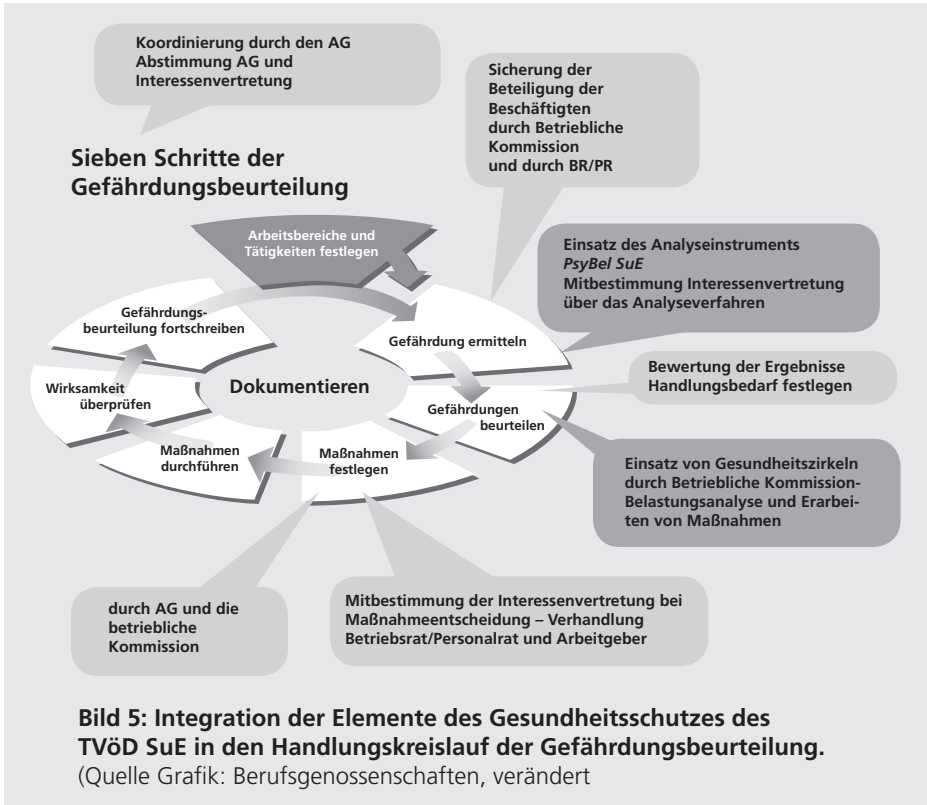
Die Koordination des Ablaufs liegt bei der paritätisch besetzten Betrieblichen Kommission, die nach den Änderungstarifen vom 27. Juli 2009 des TVöD (kurz TVöD SuE) zu bilden ist, bzw. nach innerbetrieblicher Einigung bei einem vergleichbarem Gremien, wie z.B. dem Arbeitsschutzausschuss (ASA).

PsyBel SuE ist für einen großflächigen Einsatz auch über mehrere Einrichtungen hinweg geeignet. Es gibt Hinweise auf die Verteilung der Häufigkeiten von Belastungsfaktoren, und erste Maßnahmen zum Abbau der Belastungen lassen sich auf Grundlage dieser Ergebnisse ableiten. In einem zweiten Schritt können bereichsspezifische Gesundheitszirkel gebildet werden, die ausgehend von diesen Befragungsergebnissen eine vertiefende Ursachenanalyse vornehmen können und dann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiten (Bild 3).

In kleinen Einrichtungen lässt sich aufgrund der Praktikabilität auf einen Fragebogen verzichten und stattdessen ein moderierter Workshop durchführen.

Aufgaben und Funktionen bei der Gefährdungsbeurteilung

Für alle sieben Schritte ist der Arbeitgeber verantwortlich und der Betriebs- und Personalrat in der Mitbestimmung (mit unterschiedlicher Abstufung in den einzelnen Landespersonalvertretungsrechten). Betriebliche Kommission und Arbeitsschutzausschuss (ASA) haben Beratungsfunktionen.



Die Gefährdungsbeurteilung wird von Berufsgenossenschaften in mehrere Schritte unterteilt. Für alle sieben Schritte ist der Arbeitgeber verantwortlich und der Betriebs- und Personalrat in der Mitbestimmung (mit unterschiedlicher Abstufung in den einzelnen Landespersonalvertretungsrechten). Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) hat Beratungsfunktion und die Betriebliche Kommission ist gemäß der Tarifvorschrift zu beteiligen.

Wer letztlich operativ mit der Durchführung der Erhebung mit *PsyBel SuE* betraut wird, hängt ganz von den Bedingungen vor Ort ab. In großen Betrieben kann die Bildung einer Projektgruppe bzw. eines Durchführungsteams sinnvoll sein. Sie handelt dann im Auftrag der Betrieblichen Kommission. (Hinweise zur Einbindung in einen Gesamtablauf: siehe Handlungshilfe für Personal- und Betriebsräte)

Die Durchführung bzw. die Teilhabe an der Befragung erzeugt eine Erwartungshaltung bei den teilnehmenden Beschäftigten dahingehend, dass Ergebnisse der Befragung auch in Maßnahmen zur Verbesserung münden werden. Daher ist vorab eine ausführliche Information der Beschäftigten über die Zielsetzung, das Verfahren und die Weiterarbeit mit den Ergebnissen notwendig.

Aufgaben beim Einsatz von *PsyBel SuE*:

- Regelung über Gesamtorganisation, Zielsetzung und den Einsatz des Erhebungsbogens
- Planung des gesamten Verlaufs
- Auswahl der Zielgruppen
- Anpassung des Instruments
- Sicherung von Anonymität und Datenschutz
- Festlegen von Ablauf und Zeitplan
- Information der Belegschaft
- Organisation des Einsatzes vor Ort
- Datenerfassung
- Auswertung – Berechnung der Mittelwerte und/oder Häufigkeitsverteilungen
- Aufbereiten der Ergebnisse
- Präsentation in der Betrieblichen Kommission
- Zeitnahe Information der Belegschaft über die Ergebnisse

Ein **arbeitsfähiges Team** zur Durchführung einer Umfrage sollte in Großbetrieben ca. vier Personen umfassen, in kleinen können es auch ein bis zwei sein.

Große Betriebe haben zumeist Organisationseinheiten, die im **Umgang mit Befragungen** geschult sind. Bei kleinen sollte zumindest Basiswissen und Erfahrung in der einfachen deskriptiven statistischen Auswertung von Umfragedaten vorhanden sein. Ein EDV-Auswertungs-Programm wie Excel ist hierbei Voraussetzung.

Ggf. ist es notwendig, eine externe Beratung einzuholen. Aber auch bei großen Unternehmen kann es sinnvoll sein, externe Berater einzusetzen, da sie unvoreingenommen und neutral an die Aufgabenstellung herangehen und umfangreiche Erfahrung im Umgang mit Instrumenten wie *PsyBel SuE* mitbringen.

Zeit- und Geldbudgets sowie Qualifizierungsbedarfe müssen geklärt und gesichert werden. Auch das gehört zu den Aufgaben der Betrieblichen Kommission.

Zielsetzung klären

Die Beteiligten in der Betrieblichen Kommission formulieren schriftlich das Ziel, welches konkret mit dem Einsatz eines Analyseinstruments erreicht werden soll, und wie im weiteren Verlauf mit den Ergebnissen umgegangen werden soll.

Zielgruppen festlegen

Die Durchführung einer Umfrage muss gut geplant werden. Den ersten Schritt stellt die Festlegung der Zielgruppen dar. Die Arbeitsbedingungen in Einrichtungen im Kindertagesstättenbereich, Abteilungen des Sozialdienstes oder der Jugendhilfe unterscheiden sich in der Regel deutlich.

Sinnvoll ist es, sich einen Überblick zu verschaffen, welche Einrichtungen und Bereiche mit welcher Beschäftigtenzahl, Altersstruktur und mit welchem Tätigkeitsspektrum es gibt.

Das ist für die Entscheidung zur Anpassung des Instruments bzw. der Frage, welche statistischen Daten erhoben werden sollen, wichtig.

Die Auswahl einer Einrichtung bzw. einer Abteilung als Pilotprojekt kann sinnvoll sein, in der beispielhaft die Erhebung durchgeführt wird. Dann kann geschaut werden, ob die Umsetzung gut funktioniert hat oder wo noch bei der Realisierung nachgebessert werden sollte. Danach sollten alle Beschäftigten mit in die Erhebung einbezogen werden.

Vor dem Einsatz von *PsyBel SuE* sollten die beteiligten Analysebereiche (Einrichtungen, Abteilungen, etc.) festgelegt werden und ein Zeitplan für die Befragung aufgestellt werden. Die jeweilige Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte erfasst werden und diese sollten rechtzeitig informiert werden.

Betriebliche Anpassung des Instrumentes

Das Kernmodul des Analyseinstrumentes sollte nicht verändert werden. Die Spezialmodule KITA und ASD können verändert werden, hier sind Kürzungen und Erweiterungen denkbar. Hierbei könnten z.B. die Besonderheiten der jeweiligen Ländergesetze im Kitabereich berücksichtigt werden. Selbstverständlich lassen sich weitere Module mit speziellen Themen hinzufügen.

Zum Einsatz des Instruments wird die Angabe der Abteilung bzw. Einrichtung (z.B. Kita Sonnenschein) benötigt und/oder die Art der Tätigkeit (z.B. Erzieher/-in). Je nach Größe der Auswertungseinheit ist es notwendig, zu prüfen, ob für jede dieser Angaben eine ausreichende Anzahl der Beschäftigten vorhanden ist, um die Anonymität zu sichern. Zur Einhaltung der Anonymität bedarf es in jeder Kategorie (Tätigkeit) z.B. Erzieher/-in 10 Personen in einer Einrichtung. Eventuell müssen Einrichtungen zusammengefasst werden oder die Unterteilung nach Art der Tätigkeiten weggelassen werden, um eine Auswertung vornehmen zu können. Aber eine von beiden Kategorien (Einrichtung oder Tätigkeit) muss als Grundlage erhoben werden, damit die Auswertung der Einrichtung oder der Tätigkeitsgruppe zugeordnet werden kann. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann durch weitere Aspekte ergänzt werden. Altersgruppen, Geschlecht und arbeitsvertragliche Bedingungen spielen eine Rolle für die Belastungssituation. Sollen solche statistischen Daten miterfasst werden, ist dies aus Anonymitätsgründen wahrscheinlich nur über alle Einrichtungen hinweg zusammenfassend möglich. Dadurch können auf der Gesamtebene wichtige Hinweise z.B. für den Arbeitsmediziner ermittelt werden und beispielsweise spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigte daraus abgeleitet werden.

Beispiel für statistische Angaben

Altersstufe

- unter 35
- 36 bis 50
- über 50

Geschlecht

- weiblich
- männlich

Arbeitszeit

- voll
- Teilzeit

Arbeitsvertrag

- unbefristet
- befristet

Die Klärung der datenschutzrelevanten Aspekte ist ein wichtiger Schritt zur betrieblichen Anpassung des Instruments. Größen und Personalstrukturen von Auswertungseinheiten müssen dazu bekannt sein.

Am Ende des Kernmoduls gibt es die Möglichkeit, Ergänzungen in Form von drei offenen Fragen vorzunehmen. Weitere offene Fragen lassen sich hier einfügen. Es ist allerdings zu

bedenken, dass je größer die zu erwartende Zahl der Teilnehmenden ist, desto aufwendiger wird es, diese offene Fragen auszuwerten.

Sicherstellung der Anonymität

- Auswertungen und Ergebnispräsentation von Gruppen mit mindestens 10 Befragten
- Die Angaben zu personenbezogenen Daten muss sich auf Gruppen von nicht kleiner als 10 Personen beziehen

Sicherstellen des Datenschutzes

- Einsammeln in einer verschlossenen Urne/Behältnis
- Aufbewahren in einem abschließbaren Schrank
- Passwortgeschützte Dateien
- Klären: Wer wertet aus?
- Datenlöschung nach Ende der Aktion
- Einbindung des Datenschutzbeauftragten (Datenschutzkonzept)

Anonymität und Datenschutz sichern

Anonymität und Datenschutz sind höchst sensible Themen bei einer Befragung. Für eine erfolgreiche Durchführung der Befragung sind **vertrauensbildende Maßnahmen** von Seiten der beteiligten Akteure ebenso sinnvoll wie die Zusicherung und die Unterstützung durch die Führungsebene. Möglichen Zweifeln und Bedenken zum Einsatz von *PsyBel SuE* sollen die Verantwortlichen schon im Vorfeld offen begegnen und darstellen, dass alle erfassten Daten anonym und vertraulich behandelt werden. Es muss gesichert sein, dass die Auswertung keine Rückschlüsse auf die jeweilige Person zulässt: Niemand darf durch die Befragung Nachteile erfahren.

Anonymität **schützt vor der Identifizierung** der einzelnen Person und ihrer Bewertung. Über den Datenschutz muss sichergestellt sein, dass die Befragungsdaten vor dem Zugriff Unberechtigter geschützt sind und die Daten nur zum **vereinbarten Zweck genutzt werden**. Das Vertrauen der Beschäftigten in die Wahrung des Datenschutzes stellt sicher, dass sie die Fragen den Gegebenheiten entsprechend beantworten.

Untersuchte Einheiten sollten eine Mindestgröße von 10 Personen haben, sonst besteht die Gefahr, dass Beschäftigte Rückschlüsse auf ihre Person befürchten. Einrichtungen mit einer geringen Beschäftigtenzahl können daher eventuell keine differenzierte Auswertung nach Alter und Geschlecht vornehmen. Ggf. können Einrichtungen bei gleichen Bedingungen zusammengefasst werden.

Nur das Durchführungsteam bzw. die auswertenden Personen, die vorher auch benannt werden sollten, dürfen Zugang zu den Daten des Analyseinstrumentes haben. Diese werden auf besondere Verschwiegenheit verpflichtet. Die gespeicherten Rohdaten und die Ergebnisdaten sollten in einem z.B. durch ein Passwort geschützten Bereich gespeichert, die ausgefüllten Bögen sicher verwaltet werden. Für die datenschutzrechtliche Sicherung der erhobenen Daten empfiehlt sich die Erstellung eines **Datenschutzkonzeptes** unter Beteiligung der/des Datenschutzbeauftragten.

Konzept des Verfahrens und Ablauf festlegen

Sind die Zielgruppen ausgewählt und hat man sich auf das Analyseinstrument geeinigt, muss der Ablauf der Erhebung organisatorisch und zeitlich geplant werden.

Der Befragungszeitraum sollte möglichst nicht mehr als vier Wochen umfassen. Die Verteilung kann über die Hauspost oder eine persönliche Verteilung vorgenommen werden. Es muss sichergestellt sein, dass alle Beschäftigten erreicht werden. Eine Erinnerung (schriftlich oder in persönlicher Ansprache) vor Ablauf der Rückgabefrist kann den Rücklauf zusätzlich befördern.

Je nach örtlichen Bedingungen lassen sich die Bögen in Umschlägen entweder in Urnen an zentralen Orten einsammeln oder sie werden direkt beim Durchführungsteam abgegeben. Je weniger Aufwand für den Einzelnen, desto besser ist der Rücklauf.

Die **Befragungstermine** für die jeweiligen Bereiche oder Gruppen sollten so vereinbart werden, dass sie mit einer möglichst geringen Störung der Arbeitsprozesse realisierbar sind. **Die Teilnahme an der Befragungsaktion ist grundsätzlich freiwillig.**

Das Ausfüllen der Fragebögen erfolgt innerhalb der Arbeitszeit. Den Beschäftigten muss entsprechend Zeit zur Verfügung gestellt werden, in der sie von **betrieblichen Pflichten freigestellt sind.**

Checkliste für die Information der Beschäftigten:

- Was ist das Ziel der Befragung?
- Vor welchem Hintergrund wird sie durchgeführt?
- Welchen Nutzen haben die Beschäftigten davon?
- Nach was wird gefragt?
- Wie ist der Einzelne geschützt?
- Wer steuert den Ablauf?
- Wie ist der zeitliche Ablauf geplant?
- Warum kommt es auf jeden an mitzumachen?
- Was passiert nach der Befragung?
- Wer wird an der Entwicklung der Maßnahmen beteiligt?
- Was passiert danach?

Information der Beschäftigten

Vor dem Einsatz des Fragebogens ist eine ausführliche Information der Beschäftigten über die Ziele der Befragung, den Ablauf, den Schutz ihrer Person und die Zuständigkeiten zwingend notwendig. Außerdem muss deutlich werden, dass die Befragung nur ein erster Schritt ist und dass auf der Grundlage der Auswertungsergebnisse Maßnahmen zum Abbau der Belastungen erarbeitet und/oder noch weitere Aktivitäten wie z.B. Gesundheitszirkel folgen werden. Der Nutzen muss für die Beschäftigten in der Information deutlich werden. Die Durchführung einer Befragung ist immer schon eine Einflussnahme. Beschäftigte erwarten in der Regel, dass sich im Anschluss etwas an ihren Arbeitsbedingungen zum Positiven verändert. Ein gut eingeführter Fragebogen und ein transparentes Verfahren ist Voraussetzung dafür, Verunsicherungen seitens der Beschäftigten zu vermeiden und die Beschäftigten für eine Teilnahme zu gewinnen, um hierdurch verwertbare Ergebnisse zu erzielen. Ziel sollte es sein, bei einem flächendeckenden Einsatz des Fragebogens, eine **Rücklaufquote von über 50 %** zu erreichen.

Für den Erfolg einer Befragung ist maßgeblich, dass möglichst viele hinter der Aktion stehen. Der Ablehnung gegen eine Befragungsaktion liegen oft Unsicherheiten und Ängste Einzelner zugrunde. Generelle Informationen für die gesamte Belegschaft und gute Kommunikation im Vorfeld sind notwendig, um **Bedenken abzubauen**. Die Information kann auf verschiedenen Wegen vermittelt werden, z. B. im Rahmen von Dienstbesprechungen, über Betriebszeitungen, schwarze Bretter, Aushänge oder auf Meetings. Auch Personal-, Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können für eine langfristige Vorbereitung sinnvoll genutzt werden.

Die Beschäftigten sollten bereits frühzeitig in den Prozess eingebunden werden und erste Informationen über das Vorhaben erhalten. Die Einbindung der Beschäftigten bereits in der Vorphase ermöglicht Korrekturen der Planungen der Betrieblichen Kommission und macht Maßnahmen transparent, mit denen die Anonymität und der Datenschutz hergestellt werden.

Vor der Belegschaftsinformation kann es sinnvoll sein, die Führungskräfte gesondert zu informieren. Sie sollten die Befragung unterstützen und können damit einen positiven Einfluss auf die Höhe der Rücklaufquote nehmen.

Phase 2: Durchführung

Organisation des Einsatzes/Verteilung der Bögen

Das organisatorische Verfahrenskonzept wird umgesetzt. Die Erhebungsbögen werden mit einem Anschreiben versehen, welches genaue Instruktionen für den Ablauf und den Umgang mit dem Analyseinstrument gibt. Das Anschreiben stellt die Ziele dar, gibt Hinweise auf Vertraulichkeit und Anonymität und auf die Präsentation der Ergebnisse. Weiter enthält das Anschreiben eine Anleitung zum Ausfüllen der Bögen. (Die Anleitung ist dem Instrument beigefügt.) Die ausgefüllten Bögen werden in vorher festgelegter Weise eingesammelt.

Erfassung der Daten

Die manuelle Erfassung der Daten aus dem Analyseinstrument heraus in ein Statistikprogramm ist nur durch eine Online-Befragung zu umgehen. In Sozial- und Erziehungsdiensten hat allerdings nicht jeder Zugang zur EDV, deshalb ist die Organisation der Dateneingabe unumgänglich. Schon zum Zeitpunkt der Gesamtplanung in der Vorphase sollte hier Personal, EDV und Datenschutz abgeklärt worden sein.

Die Bögen sollten bei der Erfassung durchnummeriert werden, so dass eine spätere Zuordnung möglich ist. So lassen sich z.B. zu einem späteren Zeitpunkt Stichproben durchführen. Zur Qualitätssicherung bei der Erfassung ist es zu empfehlen, ca. 10 % der erfassten Bögen herauszunehmen und noch einmal zu kontrollieren. Sind die Fehlerraten zu hoch, muss das Dateneingabeverfahren verbessert werden. Erfassungsfehler lassen sich durch übersichtliche Eingabemasken verringern. Dazu wird allerdings eine Programmierung durch die EDV notwendig sein.

Berechnung und Darstellung der Ergebnisse

Durch die im Rahmen der Befragungsaktion gewonnenen Daten kann ein Bild der psychischen Belastungsschwerpunkte und vorhandener Ressourcen in den einzelnen Einrichtungen und auch über alle Bereiche hinweg erstellt werden.

Mit der Auswertung der Daten lässt sich ein Profil der Ressourcen und Belastungen anfertigen. Gleichzeitig lassen sich die Unterschiede zwischen Einrichtungen und Abteilungen aufzeigen. Dies gelingt durch eine einfache Auswertung mit Basiswerkzeugen der Statistik.

Prozentuale Verteilung

- Damit werden die Häufigkeiten der Bewertungen für jeden Skalenwert als Prozentwert angegeben.
- Sie zeigt auf, wie sich die Bewertungen der Beschäftigten für jeden einzelnen Indikator, verteilen.
- Im Vergleich mit anderen Indikatoren werden Unterschiede deutlich und Gewichtungen können vorgenommen werden.

Mittelwert:

- Der Mittelwert ist der arithmetische Durchschnitt der jeweiligen Bewertungen eines gleichen Indikators in einer Gruppe.
- Er gibt den Trend der Gruppenaussage wieder.
- Fehlt eine individuelle Bewertung, wird der Mittelwert nur mit der Zahl der vorhandenen Bewertungen errechnet.
- Der Mittelwert kann nur als bedingt aussagekräftig interpretiert werden, wenn eine breite Streuung oder gleichmäßige Verteilung der Bewertung über die gesamte Skala vorliegt.

Mittelwert und **Prozentuale Verteilung** der Bewertungen sind ausreichend, um Stärken und Schwächen zu identifizieren.

Soll jeweils nur eine Einrichtung oder Abteilung betrachtet werden, ist die Ermittlung der Prozentverteilung der Bewertungen pro Indikator ausreichend (siehe Bild 8).

Die Mittelwerte oder Durchschnittswerte sind dann sinnvoll zu berechnen, wenn Vergleiche gewünscht werden. Sie sind immer eine Tendaussage, die ein Spektrum von Bewertungen zusammenfasst.

Die prozentuale Verteilung der absoluten Häufigkeiten der Bewertungen gibt ein Bild davon, wie hoch der Anteil aus der Gesamtgruppe ist, der den jeweiligen Skalenwert angekreuzt hat. Hier wird sichtbar, ob die Beschäftigten sich bei der Bewertung eher **einig** waren oder ob größere **Uneinigkeit** herrscht. Die Häufigkeitsverteilung ist zudem eine gute Form der Ergebnispräsentation. Zur Ableitung von Maßnahmen ist der Bezug zu den einzelnen Indikatoren wichtig.

1 Auswertung PsyBel S+E Befragung		Datum:		Bereich:					
3 Merkmal		Handlungszeitraum und Ganzheitlichkeit				Qualifizierung			
4 Indikator		Einfluss auf Arbeitszu- teilung	selbst- ständig planen	Art und Weise bestim- men	erfahren ob Arbeit gut/ schlecht ist	Aufgaben von A bis Z	Wissen und Können voll einsetzen	qualifiziert für tägliche Arbeit	Verände- rungen gut bewältigen
5 Nr. Indikator		1	2	3	4	5	6	7	8
6	Eigen	1	3	2	2	1	2	2	2
7	Eigen	2	2	3	3	2	2	3	2
8	Eigen	3	4	4	1	2	2	3	3
9	Eigen	4	3	3	3	1	2	3	4
10	Eigen	5	4	3	2	2	1	1	1
11	Eigen	6	2	4	2	1	2	2	2
12	Eigen	7	2	3	2	3	2	2	1
13	Eigen	8	4	4	3	2	1	2	3
14	Eigen	9	3	1	2	2	1	2	2
15	Eigen	10	1	2	3	1	2	2	1
16	Eigen	11	2	5	4	3	3	3	1
17	Mittelwerte Indikatoren	2,7	3,1	2,5	1,8	1,7	2,2	1,9	1,8
20	absolute Häufigkeiten Bogen 1- 11								
22	Bewertung Ressourcen								
23	immer/voll	1	1	1	1	4	4	1	4
24	meistens	2	4	2	5	5	8	5	5
25	teils	3	3	4	4	2	1	3	1
26	selten	4	3	3	1	0	0	0	0
27	nie	5	0	1	0	0	0	0	0
28									
29		11	11	11	11	11	9	11	11
32	prozentuale Häufigkeiten								
33	immer/voll	1	9%	9%	9%	36%	36%	11%	36%
34	meistens	2	36%	18%	45%	45%	55%	56%	45%
35	teils	3	27%	36%	36%	18%	9%	33%	9%
36	selten	4	27%	27%	9%	0%	0%	0%	0%
37	nie	5	0%	9%	0%	0%	0%	0%	0%

Bild 6: Beispiel für eine Ergebnisberechnung mit EXCEL: Berechnung der Mittelwerte zweier Indikatoren im Bereich der Ressourcen sowie der absoluten und prozentualen Häufigkeiten (Anzahl der Bewertungen dem jeweiligen Skalenwert)

Die nachfolgenden Grafiken zeigen Möglichkeiten der Ergebnispräsentation mit fiktiven Daten auf.

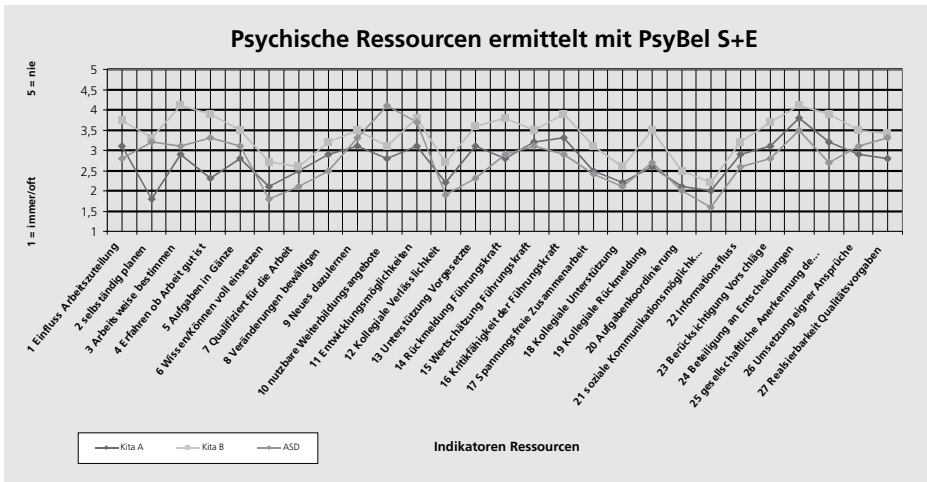


Bild 7: Die Mittelwerte der Ressourcen von drei Gruppen wurden als Liniendiagramm dargestellt. Der Vergleich ist auf diese Weise leicht möglich.

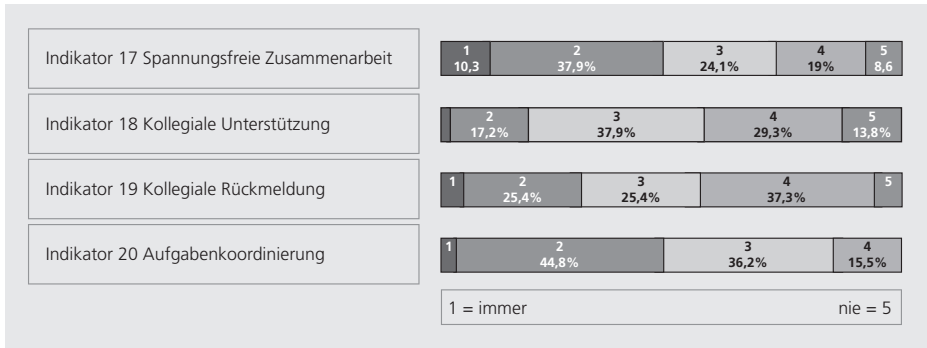


Bild 8: Die prozentuale Häufigkeit der Bewertungen von Indikatoren aus dem Bereich Ressourcen wurde als Balkendiagramm dargestellt.

(Beispiel Indikator 20: 44,8 % der Befragten hat auf der Skala 2 = „trifft meistens zu“ angegeben, 36,2 % 3= „trifft teils zu“ und 15,5 % 4 = „trifft selten zu“. Der Rest von 3,5 % – aus Platzgründen nicht ausgewiesen – hat 1 = „trifft immer“ zu angegeben. Niemand hat 5 = „trifft nie zu“ angegeben, dies ist deshalb auch nicht abgebildet.)

Die Auswertung des Bereichs „Belastungen aus Arbeit und Betrieb“ erfolgt entsprechend den dargestellten Verfahren, nur verläuft hier die Zahlreihen von 1–5 in umgekehrter Reihenfolge .

Die Spezialmodule ASD und KITA enthalten ebenfalls Belastungsfaktoren, die als Grafik dargestellt werden können.

Phase 3: Nachbereitung

Interpretation der Ergebnisse

Das Analyseinstrument enthält keine „Grenzwerte“, gibt aber eine erste Orientierungshilfe für die Einordnung der Ergebnisse (siehe unten). Die inhaltliche Interpretation der Ergebnisse muss in den Betrieben erfolgen. Das bedeutet, dass in der betrieblichen Kommission und zwischen den Betriebsparteien festgelegt werden muss, ob bei den einzelnen Ergebnissen Handlungsbedarf besteht und wie dringend/wie groß dieser ist. Folgende Schritte sind bei der Interpretation hilfreich:

1. Wie streuen die Indikatoren – gibt es große Unterschiede in der Bewertung?
Beispiel: Indikator 17 in Bild 6. Welche Erklärungen gibt es dafür?
2. Ist der Anteil der Zustimmung bei den Ressourcen – immer oder meistens – nur gering, z.B. nur bei 25 – 30 %? Hier besteht Diskussions- und Handlungsbedarf.
Beispiel Indikator 18 in Bild 6.
3. Hohe Belastungen auf der einen Seite lassen sich nicht einfach durch eine hohe Anzahl von Ressourcen kompensieren. Das Modell des Aufrechnens gilt hier nicht.

Hohe Werte bei den Ressourcen haben eine **unterstützende** Wirkung auf das Erleben des Belastungsgeschehens.

Haben Gruppen bei Belastungen **und** bei Ressourcen negative Werte? Höchste Dringlichkeit zum Handeln ist geboten, wenn einerseits hohe Belastungswerte vorhanden sind und andererseits auch die Werte bei den Ressourcen nur im mittleren und unteren Bereich liegen. Sollte dies der Fall sein, gilt es hier sowohl auf der Ebene der Erweiterung von Ressourcen wie auch auf der Ebene des Belastungsabbaus zu handeln.

4. Gibt es Ergebnisse einer gesamten Einrichtung, die auffällig schlechter sind als die Ergebnisse bei anderen Einrichtungen? Beispiel: Kita B im Vergleich zu Kita A in Bild 5
5. Für große Einrichtungen: Gibt es Geschlechter- oder Alters- oder Arbeitszeitgruppen, die abweichende Bewertungen aufweisen?
6. Wo gibt es sehr gute Ergebnisse? Was kann man daraus lernen?
Beispiel: Indikator 2 „selbständig planen können“ bei Kita A in Bild 5 oder Indikator 20 „Aufgabenkoordination“ in Bild 6.

Eine Orientierungshilfe für die Interpretation der Ergebnisse bietet die folgende Tabelle. Es sind Empfehlungen für das Ableiten von Handlungsbedarf. Die Entscheidung muss immer unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten Situation einer Untersuchungseinheit und der möglichen Ursachen vor Ort getroffen werden:

Mittelwerte > 3,5:

dringender Handlungsbedarf – Belastungen minimieren und Ressourcen aufbauen

Mittelwerte zwischen 3,5 und 2,5:

Entwicklungspotentiale, Stressvermindernde Maßnahmen sind sinnvoll, auf vorhandene Ressourcen kann aufgebaut werden

Mittelwerte < 2,5:

gutes Ergebnis – keine Fehlbelastungen und gute Ressourcen, diese sind zu pflegen und zu erhalten

Nach der Interpretation der Ergebnisse und der Festlegung von Handlungsbedarf steht als nächster Schritt eine Prioritätensetzung für die Aktivitäten der Maßnahmeentwicklung an. Hilfreiche Kriterien können hier sein: Dringlichkeit, Aktualität, Realisierbarkeit oder vorzeigbare Erfolge.

Im Beispiel sollte die Weiterarbeit bei Kita B beginnen. So können beispielsweise Gespräche mit der Führungskraft, Gesundheitszirkel zur Feinanalyse von Ursachen, Belastungszusammenhängen sowie die gemeinsame Suche nach Ansätzen zur Verbesserung zum Prozessschritt der Maßnahmenfindung gehören.

Kritische Ergebnisse sollten immer mit Dringlichkeit behandelt werden. Wenn über 30 % der Befragten angibt, immer zu viel Arbeit zu haben, ist dies Anlass zu zügigem Handeln. Zu bedenken ist, dass in einem solchen Fall ein größeres Risiko zur Erkrankung von Beschäftigten aus Gründen andauernder psychischer Überbelastung besteht.

Auch die Ressourcen sind ein bedeutsames Ergebnis, hieraus lässt sich lernen und Erfahrungen oder Gestaltungsansätze an andere Einrichtungen weitergeben.

Kommunikation der Ergebnisse

Die Beschäftigten haben mit ihrer Teilnahme an der Erhebung dazu beigetragen, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nachgehen kann. Die Beschäftigten erwarten dabei zu Recht, dass ihnen die Ergebnisse dieser Erhebung zeitnah mitgeteilt werden.

Die Betriebliche Kommission hat Sorge dafür zu tragen, dass die Ergebnisse den Beschäftigten mitgeteilt werden. Ein transparenter Umgang mit den Daten der Beschäftigten fördert das Vertrauen in den Prozess.

Die Betriebliche Kommission übernimmt die Verantwortung für die Interpretation der Ergebnisse und konkretisiert die nächsten Schritte. In diesen Prozess sind die Beschäftigten durch entsprechende Kommunikation einzubinden.

9 Das Analyseinstrument *PsyBel SuE*

Autoren:

G. Baule, R. Rundnagel, B. Runge, B. Zimmermann

Version:

1.0 Juni 2010

Das Instrument zur Analyse der psychischen Belastungen und Ressourcen ermöglicht die anonyme Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte. Diese Form der Erhebung bietet allen befragten Beschäftigten eine Chance, ihre persönliche Einschätzung einzubringen.

PsyBel SuE besteht aus einem Kernmodul und zwei Spezialmodulen mit speziellen Belastungsindikatoren aus den Bereichen Kindertageseinrichtungen und Allgemeine Soziale Dienste.

Anleitung

Das Analyseinstrument *PsyBel SuE* ermöglicht es, die Ressourcen und Belastungssituation der Mitarbeiter/-innen eines Betriebes bzw. einer Einrichtung einzuschätzen. In den Erhebungsbögen werden die wesentlichen Merkmale Ihres Arbeitsplatzes in Form von Aussagen dargestellt. Anhand einer Bewertungsskala sind Sie aufgefordert anzugeben, in welchem Umfang und in welcher Qualität diese Merkmale nach Ihrer Einschätzung vorhanden sind.

Bewerteter Bereich

Die Aussagen bewerten Sie bitte aus Ihrer subjektiven Sicht für jeweils den eigenen Arbeitsbereich. Dabei sollten Sie sich auf den aktuellen Zeitraum beziehen.

Bewertungsskala

Die Bewertung erfolgt nach einem fünfstufigen Raster:

Trifft immer/ voll zu	Trifft meistens zu	Trifft teils/ teils zu	Trifft selten zu	Trifft nie zu
--------------------------	-----------------------	---------------------------	---------------------	------------------

Trifft immer zu: die Aussage ist innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes voll zutreffend.

Trifft meistens zu: Aussage ist innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes meistens zutreffend.

Trifft teils/teils zu: die Aussage kommt innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes weitgehend regelmäßig vor (ausgewogen).

Trifft selten zu: die Aussage trifft innerhalb des eigenen Tätigkeitsfeldes nur sporadisch in besonderen Situationen zu.

Trifft nie zu: die Aussage trifft innerhalb des Tätigkeitsfeldes aktuell nie zu.

Bei der Skala ist immer links die volle Zustimmung. Die Zahlenwerte sind den Aussagen unterschiedlich zugewiesen und nur relevant für die Auswertung. Bei den Ressourcen steht

die Zahl 1 für die höchste Zustimmung und die Zahl 5 für die geringste Zustimmung. Bei den Belastungen dreht sich die Zahlenskala um, links bei „trifft immer zu“ steht dann der Zahlenwert 5 und rechts der Zahlenwert 1.

Beispiel: Mit ständigen Veränderungen bei meiner Arbeit kann ich gut umgehen.

Trifft immer/voll zu	Trifft meistens zu	Trifft teils/teils zu	Trifft selten zu	Trifft nie zu
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Antwort: Trifft meistens zu, das heißt, es ist Ihnen das ein oder andere Erlebnis in Erinnerung, aber in mehr als drei von vier Situationen kommen Sie mit der Situation sehr gut zurecht.

Hinweise zur Bewertung:

- Ihre **persönlichen** Erfahrungen zum Umgang mit Ressourcen und Belastungen an Ihrem Arbeitsplatz sind wichtig.
- Bitte nehmen Sie die Bewertung für den **aktuellen Zustand** vor.
- Bitte beurteilen Sie die Aussagen **offen und ehrlich**.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Bitte kreuzen Sie jeweils **nur eine** Antwort an.

Grunddaten

Einrichtung/Abteilung _____

Art der Tätigkeit _____

Ressourcen in Arbeit und Betrieb

	Trifft immer/ voll zu 1	Trifft meistens zu 2	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 4	Trifft nie zu 5
I. Handlungsspielraum und Ganzheitlichkeit					
1. Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich kann den Ablauf meiner Arbeit selbstständig planen und einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich kann bei meiner Tätigkeit die Art und Weise der Arbeit selbst bestimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bei meiner Tätigkeit erfahre ich, ob ich meine Arbeit gut durchführe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, Aufgaben in Gänze durchzuführen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II. Qualifizierung					
6. Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich bin für die Erledigung meiner täglichen Arbeiten gut qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Veränderungen bei meiner Arbeit kann ich gut bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft immer/ voll zu 1	Trifft meistens zu 2	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 4	Trifft nie zu 5
--	---	--------------------------------------	--	------------------------------------	------------------------------

III. Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 9. Ich lerne bei meiner Arbeit Neues dazu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Für mich gibt es gut nutzbare Weiterbildungsangebote. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Ich habe die betrieblichen Rahmenbedingungen, um mich beruflich durch Fortbildungen weiter zu entwickeln. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

IV. Soziale Rückendeckung

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 12. Ich kann mich auf meine Kollegen/Kolleginnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Ich kann mich auf meine direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

V. Führung

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Meine Führungskraft gibt regelmäßig Rückmeldung zu meiner Arbeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Wertschätzendes Verhalten der Führungskraft ist bei uns üblich. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Die Führungskraft ist offen für Kritik. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

VI. Zusammenarbeit

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 17. In unserem Team/Bereich können wir spannungsfrei zusammen arbeiten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Ich bekomme von meinen Kollegen/Kolleginnen fachliche Unterstützung bei der Arbeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

	Trifft immer/ voll zu 1	Trifft meistens zu 2	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 4	Trifft nie zu 5
19. Ich bekomme von Kollegen/ Kolleginnen Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Bei uns gelingt es, die Auf- gaben gut miteinander zu koordinieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ich habe die Möglichkeit, mich bei Bedarf mit Anderen über dienstliche und private Dinge auszutauschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VII. Information und Mitsprache

22. Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vor- schläge der Beschäftigten zu berücksichtigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Bei uns werden Mitarbeiter/- innen an zentralen Entschei- dungen über Arbeits- bedingungen beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIII. Sinnhaftigkeit und Qualität der Arbeit

25. Meine Arbeit wird von der Gesellschaft anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ich kann in meinem Sinne unter derzeitigen Rahmen- bedingungen gute Arbeit leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Qualitätsvorgaben der Ein- richtung/Dienststelle sind gut realisierbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Belastungen aus Arbeit und Betrieb

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
IX. Inhaltliche Anforderungen					
28. Bei meiner Arbeit gibt es Dinge, die sehr schwierig und komplex sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Es werden sehr hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Es gibt oft Situationen, bei denen man hohe Verantwortung übernehmen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ich muß oft Vieles gleichzeitig erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ständig müssen wir uns auf Neues einstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X. Arbeitsmenge					
33. Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Der Arbeitsanfall ist insgesamt kaum noch zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Aufgaben können nur unvollständig erledigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Für Vor- und Nachbereitungsarbeiten gibt es kaum Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Häufiger Personalausfall führt zu Überlastungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Durch meine viele Arbeit kommt es zu Einschränkungen in meinem Privatleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
XI. Emotionale Arbeit					
39. Bei meiner Arbeit gibt es oft Situationen, in denen ich starken Emotionen anderer ausgesetzt bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Meine Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Während meiner Tätigkeit muss ich meine Gefühle ständig unter Kontrolle behalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
XII. Störungen					
42. Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Absprachen und Anweisungen sind oft unklar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
XIII. Arbeitszeit					
45. Es kommt häufig zu kurzfristigen Änderungen meiner Arbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Die zeitlichen Anforderungen der Arbeit machen es schwierig, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Wir sind oft nicht in der Lage unsere Pausenzeiten wahrzunehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
--	---	--------------------------------------	--	------------------------------------	------------------------------

XIV. Arbeitsumfeld

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 48. An meinem Arbeitsplatz fühle ich mich durch ungünstige Umgebungsbedingungen beeinträchtigt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Meine Arbeit beinhaltet belastenden körperlichen Einsatz. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

XV. Externe Faktoren

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 50. Ich fühle mich verunsichert, weil meine berufliche Perspektive ungewiss ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

Ergänzungen

Weitere Belastungen oder Ressourcen, die nicht gefragt wurden:

Diese Dinge in meiner Tätigkeit dürfen sich möglichst nicht verändern:

Diese Dinge in meiner Tätigkeit sollten sich sofort verändern:

Spezialmodul ASD

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
a) Bei meiner Arbeit gibt es ständig Umstrukturierungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die Aufgaben wurden in der letzten Zeit ständig ausgeweitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Das Verhältnis von Innen- zu Außendienst (persönlicher Klientenkontakt) verschiebt sich immer mehr in Richtung Innendienst (ohne direkten Klientenkontakt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Zuständigkeiten bei meiner Arbeit sind nicht immer klar geregelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Kooperationen mit anderen Institutionen laufen nicht zu meiner Zufriedenheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Bei meiner Arbeit kommt es manchmal zu Situationen, wo ich wenig Sicherheit bei der Richtigkeit meiner Entscheidung habe (verspüre).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Es gibt Situationen angesichts der schwierigen Familienverhältnisse, bei denen ich mich hilflos fühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Bei meiner Arbeit kommt es oft vor, dass ich belastende Situation aushalten muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich bin manchmal Aggressionen und Bedrohungen durch Klient/-innen ausgesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
j) Die Fallzahlen sind kaum zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Bei meiner Arbeit verspüre ich Druck, der durch die Öffentlichkeit und die Medien erzeugt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Die Handhabung der EDV ist nicht benutzerfreundlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Eine regelmäßig stattfindende Supervision fehlt uns.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Bei der Arbeit ist die Fülle an Informationen kaum noch zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Ich erlebe eine Diskrepanz zwischen der an mich gerichteten Forderung der Flexibilität einerseits und der Starrheit der Verwaltung andererseits.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spezialmodul KITA

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
a) Es gibt viel zu wenig Zeit für die Arbeit mit Eltern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die Situationen, wo ich gleichzeitig mit Eltern und Kindern konfrontiert bin, sind nicht immer leicht auszuhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Bei unserer Arbeit fehlt uns die Zeit, um über belastende Arbeitssituationen zu sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Größe der Gruppe lässt eine pädagogisch gute Arbeit kaum zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich habe „schwierige“ Kinder in der Gruppe, die die Arbeit erschweren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich spüre die Verantwortung für das Wohlergehen der Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Eine regelmäßig stattfindende Supervision fehlt uns.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Fehlende Angebote zur Konfliktbewältigung wie Mediation, Konfliktgespräche fehlen mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Bei den Eltern ist oftmals eine mangelnde Bereitschaft für Gespräche vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Es ist nicht immer leicht auszuhalten, wenn ich bei schwierigen familiären Situationen nicht helfen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Trifft immer/ voll zu 5	Trifft meistens zu 4	Trifft teils/ teils zu 3	Trifft selten zu 2	Trifft nie zu 1
k) Der Umgang der Eltern und Kindern mit uns ist mir manchmal zu respektlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Die viele Arbeit ermöglicht es mir nicht mehr, eine gute Arbeit zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Andere Tätigkeiten (Dokumentation, Hauswirtschaft, Pflege) nehmen mir die Zeit für meine pädagogische Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Das Arbeiten in Gruppen mit sehr großen Altersunterschieden ist schwer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				trifft für mich nicht zu	<input type="checkbox"/>

Quellen und Literatur

Kapitel 3:

Tatjana Fuchs, Falko Trischler: Arbeitsqualität aus Sicht von Erzieherinnen und Erziehern. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit (Inifes), Stadtbergen 2008

Freistatt Sachsen, Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Referat Kindertagesbetreuung und soziale Berufe (Hrsg.): Handbuch Erzieherinnengesundheit. Handbuch für Kita-Träger und Kita-Leitungen. Autorin: M. Thinschmidt Universität Dresden, Dresden 2008

Dr. A. Kahn: Berufliche Belastungsfaktoren in Kitas – aktueller Erkenntnisstand zur Gesundheit der Erzieherinnen. O.J., Unveröffentl. Manuskript, Universität Dresden

Dr. Attiya Khan: Berufliche Belastungen und Ressourcen älterer Erzieherinnen – Zusammenfassung des Vortrages vom 29. Februar 2008 beim Kita-Symposium „Fit in stürmischen Zeiten“ in Dresden

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/Universität Dortmund/Deutsches Jugendinstitut: Wie gehts im Job? KiTa-Studie der GEW 2007

Attiya Khan, Reingard Seibt, Marleen Thinschmidt: Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten. Erster Kurzbericht. Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten, gefördert von INQA, Technische Universität Dresden März 2004

Gewerkschaft ver.di/Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband/Bayerische Landesunfallkasse: Gesundes Arbeiten in Kindertagesstätten. Gesundheitsförderung für Erzieher/-innen, München 2004

Buch; M.; Frieling, E.: Belastungs- und Beanspruchungsoptimierung in Kindertagesstätten. Kassel: Eigenverlag Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft 2001

BGW/DAK: Stress bei Erzieher/-innen. Ergebnisse einer BGW/DAK-Studie über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Stressbelastung in ausgewählten Berufen, 2001

Schad, M.: Erziehung (k)ein Kinderspiel. Gefährdungen und Belastungen des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten. Wiesbaden: Universum Verlagsanstalt 2002. (Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen, Bd. 7)

Zapf, Dieter; Holz, Melanie; Vondran, Elisabeth: Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in den Frankfurter Kindertagesstätten. Untersuchungsbericht an das Stadtschulamt. Unveröff. Manuskript, Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main 1999

Kapitel 4:

Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK): Studie zur psychischen Belastungen in der Arbeitswelt. Dokumente zum Download. http://www2.bptk.de/uploads/psychische_erkrankungen_im_fokus_der_berichte_der_krankenkassen.pdf

Rosemarie Karges und Ilse M. Lehner: Soziale Arbeit zwischen eigenem Anspruch und beruflicher Realität – Veränderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsvollzüge 2002
www.khsb-berlin.de/.../user.../karges/.../SoSe2002_Votum_Endfassung.doc

Irmhild Poulsen: Burnoutprävention im Berufsfeld der sozialen Arbeit, VS-Verlag für Sozialwissenschaften 2009 (ISBN 978-3-531-16327-7)

Renate Rau: Zusammenhang zwischen Arbeit und Depression – Ein Überblick, in Arbeitsbedingtheit depressiver Störung, Tagungsbericht BAuA Tb 138, 2004

Sindy Röhrig Werner Reiners-Kröncke: Burnoutprävention in der Sozialen Arbeit, ZIEL-Verlag (ISBN 3-934 214-96-7)

Mike Seckinger et al.: Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD, Herausgeber Deutsches Jugendinstitut (DJI) , Reihe wissenschaftliche Texte 2008

Eberhard Ulich: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. In: Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg.) (2008 S. 8-15). Berlin: BDP, 22.4.1008

Kapitel 5:

Aron Antonovsky/Alexa Franke: Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. dgvt-Verlag, Tübingen 1997

Rainer Oesterreich: Das Belastungs-Beanspruchungskonzept im Vergleich mit arbeitspsychologischen Konzepten. in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (55) 2001/3

Eberhard Ulich: Arbeitspsychologie, Zürich Stuttgart 1994 (6. Auflage 2005)

Rüdiger Lorenz: Salutogenese. 2. Auflage, München/Basel 2005

Dieter Zapf et al.: Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In: Musahl, H.-P./ Eisenhauer, T. (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen, Heidelberg 2000

Peter Hacker, Winfried Richter: Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben, Heidelberg 1998

Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.): Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch, München 2005 (GUV I 8628)

Johannes Siegrist: Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen 1996

Robert A. Karasek und Tores Theorell: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life, 1990

R.S. Lazarus und S. Folkmann: Stress, appraisal and coping, New York 1984

N. K. Semmer: Stressbezogene Tätigkeitsanalyse. Weinheim, Basel 1894

Walter Volpert: Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 1 Arbeitspsychologie, Göttingen 1987

Semmer, N. & Udris, I.: Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern 2004

N.K. Semmer und D. Zapf.: Gesundheits- und verhaltensbezogene Interventionen in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie, 2. Auflage, Göttingen 2004

R. Oesterreich und W. Volpert (Hrsg.): Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung, Bern 1999

S. Greif, E. Bamberg und N. Semmer (Hrsg.): Psychischer Streß am Arbeitsplatz, Göttingen 1991

Winfried Hacker: Arbeitspsychologie : Psychische Regulation der Arbeitstätigkeiten, Bern 1986

Kapitel 6

M. Nübling, U. Stöbel, H.-M. Hasselhorn, M. Michaelis, F. Hofmann: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven 2005. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1058)

D. Zapf, C. Seifert, H. Mertini, C. Voigt, M. Holz, E. Vondran, A. Isic, & B. Schmutte: Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In: Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen, Heidelberg 2000

D. Zapf, C. Vogt, C. Seifert, H. Mertini, & A. Isic: Emotion work as a source of stress. The concept and development of an instrument. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 371-400, 1999

N. K. Semmer, D. Zapf, & H. Dunckel: Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (S. 179-204), Zürich 1999

Bundesarbeitsministerium (Hrsg.): Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, Bek. des BMA vom 1. September 1997

M. Rimann, S. Udris: Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In: O. Strohm, E. Ulich: Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: ein Mehr-Ebenen Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation, Zürich 1997

J. Prümper, K. Hartmannsgruber, M. Frese: KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 39/1995

Die Autoren dieser Arbeitshilfe sind:

Godehard Baule, Arbeits- und Organisationspsychologe und Supervisor,
Seminare, Beratung und Projektbegleitung
Waterloostr. 58, 28201 Bremen
Mail: godehard.baule@t-online.de

Regine Rundnagel, Dipl. Ing (FH), Dipl. Soz., FASI,
Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen e.V.,
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77, 60329 Frankfurt/Main
Mail: regine.rundnagel@tbs-hessen.de

Beate Runge, Dipl. Biol.,
Prozessbegleitung in OE/PE und Gesundheitsmanagement,
Lister Str.24, 30163 Hannover
Mail: beate.runge@natur.aktiv.org

Barbara Zimmermann,
Dipl. Biol., Dipl. Ing.,
Vorsitzende des GPR der Stadt Marburg,
Mail: zimba3@web.de

Das ver.di-Modul „PsyBel Sue“ stellt einen Teil unserer Arbeitshilfen zur Umsetzung des Tarifvertrages zum betrieblichen Gesundheitsschutz dar. Die Arbeitshilfe für Personal- und Betriebsräte sowie Mitglieder Betrieblicher Kommissionen bietet Hilfestellungen für die Rechtsanwendung und kann ebenfalls bei den ver.di-Geschäftsstellen oder im ver.di-Mitgliedernetz bezogen werden.

Die nächstgelegene Geschäftsstelle von ver.di ist leicht unter www.verdi.de, unter dem Link „vor Ort“, zu finden.

Weitere Informationen:
www.sozialarbeit.verdi.de
<https://mitgliedernetz.verdi.de/>



*Sozial-, Kinder-
und Jugendhilfe*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

