

Workshops zur Erhebung und Analyse der psychischen und physischen Belastungsfaktoren und gesundheitsfördernder Potenziale im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in Schulen als Alternative zu standardisierten Fragebögen

Standardisierte Fragebögen zur Erhebung der Belastungsfaktoren sind aus Gründen des Datenschutzes (Anonymität) erst ab einer Teilnehmerzahl von ca. 20 Personen zu empfehlen. Auch in Kollegien mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann es ggf. Gründe geben, keine Fragebogenaktion durchzuführen sondern eine andere Form der Bestandaufnahme.

Standardisierte Fragebögen erfassen, wenn sie valide sind, das gesamte Spektrum eines Themas, beinhalten aber ggf. auch Bereiche, zu denen ein Kollegium aktuell keine Daten benötigt. Demgegenüber besteht bei nicht standardisierten Verfahren die Gefahr, wichtige Aspekte auszuklammern, insbesondere wenn es um heikle Themen geht.

Grundsätzlich gilt für nicht standardisierte Bestandsaufnahmen:

- Die beschriebenen Methoden sind grundsätzlich in allen Kollegien und Schulformen einsetzbar und praktisch erprobt
- Sie sind für kleinere Kollegien gut geeignet
- Die Ergebnisse sind am Tage der Erhebung in der Regel für Alle präsent, da keine Bearbeitungszeit für die Auswertung erforderlich ist
- Es entstehen keine sächlichen Kosten für die Fragebögen und/ oder die Auswertung
- Eine / mehrere inhaltliche Fragestellungen (wie z. B. die Erfassung der physischen/ psychischen Belastungen/ Erfassung des Schulklimas/ Einführung eines Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements in der Schule etc.), die vorab mit allen Beteiligten abgestimmt werden, kann/ können bearbeitet werden.

Der gesamte Prozess der Gefährdungsbeurteilung und der praktischen Umsetzung der Verbesserungsbereiche ist beschrieben in den Praxishilfen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung in Schulen. (Diese Praxishilfen beschreiben allgemein den Prozess der Einführung und Umsetzung eines schulischen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements unabhängig vom Erhebungsverfahren.)

Folgende Aspekte sollten beachtet werden:

- Da bei den u. g. Methoden keine Anonymität möglich ist, ist die **Freiwilligkeit der Teilnahme** unverzichtbar. Allerdings sollten auch bei diesen Verfahren durch die Schulleitung, Personalvertretung und externe Moderatorinnen und Moderatoren sicher gestellt werden, dass durch vertrauensbildende Maßnahmen eine möglichst hohe Beteiligung erreicht wird, damit die Daten **repräsentativ** sind.
- Wenn unbearbeitete Konflikte zwischen Teilen des Kollegiums oder zwischen Kollegium und Schulleitung existieren, kann es erforderlich sein, diese Konflikte zuerst zu bearbeiten, um diese Störungsquelle zu minimieren.

Im Folgenden werden zwei Methoden beschrieben.

Workshopmethode: Kartenabfrage

Rahmenbedingungen:

Moderation: Externe Beraterinnen und Berater (Dipl. Psych.)

Teilnehmerinnen/ Teilnehmer: Ca. 10 bis 15 Personen; bei größeren Kollegien finden mehrere Workshops statt

Dauer: 3 Stunden

Ort: in einer ungestörten Atmosphäre, ggf. außerhalb der Schule

Inhaltlicher Ablauf der Workshops

1. Ziele und Ablauf darstellen
2. Regeln festlegen (z. B. Vertraulichkeit)
3. Ressourcen sammeln auf Moderationskarten („Was erhält mich/ uns gesund? Was macht Spaß bei der Arbeit?“)
4. Belastungen benennen auf Moderationskarten („Was macht uns krank?/ Was kostet mich/ uns Energie...“ (z. B. Arbeitsorganisation/ Kommunikation/...))
5. Die Karten werden nach Themen geclustert
6. Die Themen und Problembereiche sortieren nach Problemen, die mit eigenen Ressourcen bewältigt werden können und solchen, zu denen externe Unterstützung erforderlich ist
7. Die Themen priorisieren nach Dringlichkeit/ (zeitliche) Möglichkeiten der Bearbeitung oder anderen Kriterien
8. Erste Lösungsansätze aus Sicht des Kollegiums erarbeiten (Brainstorming)
9. Handlungsmöglichkeiten/ Maßnahmen benennen („Was kann/können ich selbst/ wir tun?“)
10. Verfahren und Prozessverantwortliche für das weitere Vorgehen benennen
11. Dokumentation der Ergebnisse

Wenn in einem großen Kollegium mehrere Workshops unter externer Moderation durchgeführt werden, kann der Moderatorin/ dem Moderator in der Auftragsklärung die Erstellung eines Gesamtberichtes aufgetragen werden und ggf. eine Stellungnahme aus arbeitspsychologischer/ arbeitsmedizinischer und/ oder sicherheitstechnischer Sicht eingeholt werden.

Kommunikation der (gesammelten) Ergebnisse (s. Pkt. 3ff im Leitfaden)

Gesamtpräsentation vor den Auftraggebern (sprich Schulleitung)

Information aller Lehrkräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Gesamtergebnis

Die Beteiligungsgruppen entwickeln Maßnahmen und sorgen für die praktische Umsetzung und Evaluation.

Der Gesamtprozess wird gesteuert durch die beauftragte Projektgruppe/ den ASA/ die Steuergruppe, je nachdem welche Prozessverantwortlichen festgelegt wurden.

Workshopmethode: SOFT- Analyse

Rahmenbedingungen:

Moderation: Externe Beraterinnen oder Berater sinnvoll

Teilnehmerinnen/ Teilnehmer: Alle Kolleginnen und Kollegen, ggf. wird der jeweilige Arbeitsschritt parallel in mehreren Kleingruppen bearbeitet.

Dauer: Ca. 3 Stunden

Ort: in einer ungestörten Atmosphäre (ggf. außerhalb der Schule im Rahmen einer SchiLF)

Inhaltlicher Ablauf der Workshops

1. Ziele und Ablauf darstellen
1. Regeln festlegen (z. B. Vertraulichkeit)
2. Methode erläutern
3. Jede/ jeder bearbeitet für sich das Arbeitsblatt „SOFT – Analyse“
4. In den Gruppen werden die Ideen der Einzelnen ausgetauscht und auf ein gemeinsames Plakat geschrieben
5. Die Gruppe priorisiert ihre 5 wichtigsten Veränderungsbereiche
6. Im Plenum stellen alle Gruppen ihre Ergebnisse und Priorisierungen vor
7. Das ganze Kollegium verständigt sich auf die zentralen 5 bis 10 Verbesserungsbereiche
8. (Je nach Größe des Plenums) Erste Lösungsideen sammeln
9. Erste Handlungsideen/ Maßnahmen benennen
10. Es wird – sofern nicht schon vorhanden – eine Projektgruppe /der ASA beauftragt, verbindlich für die Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung zu sorgen. (s. Leitfaden)

Arbeitsvorlage für die SOFT – Analyse

	Positive Bewertung	Negative Bewertung
Ist – Zustand Evidenz Gegenwart	S – atisfactions Zufriedenheit: Was läuft gut?	F – aults Mängel: Was läuft nicht so gut?
Potenzial Prozess- und Zukunftsbezogen	O – pportunities Chancen: Was wollen wir vermehrt...	T – hreats Bedrohungen: Was passiert, wenn wir nicht...