

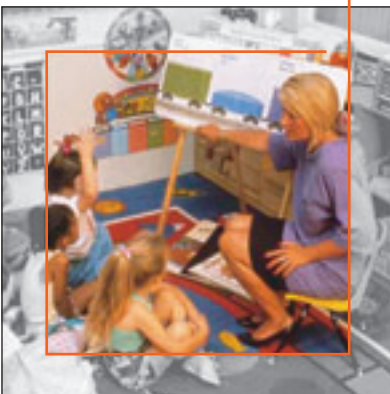


BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

DAK

DEUTSCHE
ANGESTELLTEN
KRANKENKASSE



Stress bei Erzieher/innen

Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie
über den Zusammenhang von Arbeits-
bedingungen und Stressbelastung in
ausgewählten Berufen

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Projekt:

"Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren"

**Arbeitsbedingungen und Stress bei
*Erzieher/innen***

**Ergebnisse des
BGW-DAK Stress-Monitorings**

Der Bericht wurde im Auftrag der BGW erstellt durch:

Judith Berger, Désirée Niemann, Hans-Dieter Nolting und Guido Schiffhorst

IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung GmbH

Wichmannstr. 5, D-10787 Berlin,
Tel. 030 – 230 80 90, Fax 030 – 230 80 911,
email: iges@iges.de

und

Hartmut O. Genz

**BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
fahrtpflege**

Wohl-

Pappelallee 35/37
22089 Hamburg
Tel.: 040 – 20207 960; Fax: 040 – 20207 916

und

Martin Kordt

**DAK Gesundheitsmanagement
DAK Geschäftshauptstelle**

Nagelsweg 27 – 35
20097 Hamburg
Tel.: 040 – 2396 2649; Fax: 040 – 2396 1550

Bezugsquellen für den Bericht:

**BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und
Wohlfahrtspflege**

Bereich Gesundheits- und Mobilitätsmanagement

Pappelallee 35/37
22089 Hamburg
Tel.: 040 – 20207; Fax: 040 – 20207 916

**DAK Gesundheitsmanagement
DAK Geschäftshauptstelle**

Nagelsweg 27 – 35
20097 Hamburg
Tel.: 040 – 2396 2649; Fax: 040 – 2396 1550
Mat.-Nr.: **W 403 200-16**

Inhalt

1	Vorwort	5
2	Was ist Stress?	6
2.1	Vom Alltagsbegriff zur Stressforschung.....	6
2.2	Stress in der Arbeitswelt	9
3	Das BGW-DAK Stress-Monitoring	10
3.1	Ausgangspunkt und Ziele.....	10
3.2	Methodische Vorgehensweise.....	11
3.2.1	Der Fragebogen des Stress-Monitorings	11
3.2.2	Befragung von 23 Berufsgruppen und Betriebsarten	11
3.3	Datenbasis des vorliegenden Berichts über die Erzieher/innen	13
3.4	Hinweise zur Auswertung, Darstellung und Interpretation der Ergebnisse des BGW-DAK Stress-Monitorings.....	14
3.4.1	Ergebnisse zu den Stressreaktionen.....	14
3.4.2	Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen.....	15
4	Ergebnisse Stressreaktionen	16
4.1	Stress bei Erzieher/innen im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik.....	16
4.2	Die häufigsten psychosomatischen Beschwerden der Erzieher/innen	17
5	Ergebnisse Arbeitsbedingungen	19
5.1	Stressoren	19
5.1.1	Quantitative Arbeitsbelastung	19
5.1.2	Qualitative Arbeitsbelastung	21
5.1.3	Arbeitsunterbrechungen.....	23
5.1.4	Umgebungsbelastungen.....	25
5.2	Ressourcenfaktoren	27
5.2.1	Vielseitigkeit.....	27
5.2.2	Handlungsspielraum	29
5.2.3	Soziale Rückendeckung.....	31
5.2.4	Information und Mitsprache	33
5.3	Fazit zu den Arbeitsbedingungen in der Berufsgruppe der Erzieher/innen	35

6	Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Stressreaktionen und Arbeitszufriedenheit	37
6.1	Arbeitsintensität und Kontrolle	37
6.2	Einfluss des Zusammenwirkens von Arbeitsintensität und Kontrolle auf psychische Gesundheit und psychosomatische Beschwerden	40
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	41
8	Anmerkungen	43

1 Vorwort

Stress kann vielfältige Ursachen haben. Stress kann durch Belastungen im Arbeitsalltag oder auch im privaten Bereich entstehen. Ob wir viel oder wenig „Stress haben“, hängt darüber hinaus davon ab, wie wir mit Belastungen umgehen.

Eine hohe Stressbelastung hat Einfluss auf die Lebensqualität, kann Krankheiten verursachen und sogar das Unfallrisiko erhöhen.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat sich daher im Rahmen des Projektes „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ mit den Auswirkungen von stressverursachenden Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und das Unfallrisiko der Beschäftigten befasst.

Zusammen mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) wurden im Sommer und Herbst 2000 Beschäftigte aus 23 Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zu ihren arbeitsweltbezogenen Stressbelastungen befragt.

Ziel der Befragung war es, Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zu identifizieren, in denen die Beschäftigten unter einem überdurchschnittlichen Stressniveau leiden. Die Gruppe der Erzieher/innen kristallisierte sich im Laufe der Untersuchung als eine der besonders stark belasteten Berufsgruppen heraus.

Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung für die Berufsgruppe *Erzieher/innen* dargestellt. Die Analyseergebnisse sollen den Betroffenen und Verantwortlichen in den jeweiligen Bereichen als Informationsgrundlage dienen, um Präventionsmaßnahmen abzuleiten und Veränderungsprozesse anzustoßen.

2 Was ist Stress?

2.1 Vom Alltagsbegriff zur Stressforschung

In der Alltagssprache ist häufig davon die Rede, dass man „Stress hat“, „unter Stress steht“ oder ein bestimmtes Erlebnis „Stress war“. Wenn wir von Stress reden, dann meinen wir auf jeden Fall einen unangenehmen Zustand oder ein negatives Erlebnis.

In der wissenschaftlichen Forschung spielt der Stress-Begriff bereits seit vielen Jahren eine wichtige Rolle. Obwohl es unterschiedliche Theorien und ausgefeilte Modelle zur Entstehung und den Auswirkungen von Stress gibt, stimmen die wissenschaftlichen Definitionen von Stress im Kern mit dem Alltagsverständnis überein: Stress ist gekennzeichnet durch die Empfindung eines „unangenehmen Spannungszustandes“¹.

Als weiteres kennzeichnendes Merkmal des Phänomens „Stress“ läßt sich festhalten, dass er häufig im Zusammenhang mit Leistungs- oder Verhaltenserwartungen auftritt, die an uns gestellt werden und die wir als eine von außen oder auch innerlich auf uns einwirkende Drucksituation empfinden. Das Gefühl des „unter-Druck-stehens“ kommt dadurch zustande, dass wir ein Ungleichgewicht zwischen den an uns gestellten Anforderungen und unseren momentanen Möglichkeiten zur Bewältigung dieser Anforderungen erleben².

Stress ist ein übergeordneter Begriff, den man zu Zwecken der wissenschaftlichen Analyse und Ursachenforschung weiter untergliedert:

Als *Stressoren* bezeichnet man Faktoren der Umwelt, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Stress bzw. die beschriebenen unangenehmen Empfindungen auslösen können. Wenn es darum geht, Stress zu vermeiden oder abzubauen, dann spielt die Frage, durch welche Faktoren Stress ausgelöst oder begünstigt wird eine wichtige Rolle.

Als *Stressreaktionen* bezeichnet man die Folgezustände, die sich einstellen können, wenn eine Person über eine längere Zeit „Stress hat“ bzw. stressverursachenden Bedingungen ausgesetzt ist. Man unterscheidet zumeist zwischen kurzfristigen und längerfristigen Stressreaktionen.

Kurzfristig führt Stress beispielsweise zu bestimmten körperlichen (erhöhte kardiovaskuläre Aktivität, Ausschüttung von „Stresshormonen“ usw.) und psychologischen Reaktionen (negative emotionale Befindlichkeit, Verschlechterung der Handlungsregulation mit der Folge abnehmender Leistung und zunehmender Fehlerzahl). Diese kurzfristigen Reaktionen bilden sich wieder zurück, wenn der Stress nachläßt und nicht zu lange andauert. Je länger und intensiver man Stress ausgesetzt ist, um so länger dauert die Zurückbildung der kurzfristigen Stressreaktionen (Erholung) und um so eher treten auch längerfristige Stressreaktionen auf.

Mittel- und langfristige Reaktionen können sein:

- Dauerhafte Beeinträchtigungen des Wohlbefindens – die sich beispielsweise als Gefühl der Gereiztheit und Belastetheit³ ausdrücken können;
- psychosomatische Beschwerden und Krankheiten;
- herabgesetzter psychischer Gesundheitszustand (z.B. Depressivität);
- Zunahme gesundheitsschädlicher Konsumgewohnheiten (Rauchen, Alkohol-, Medikamentenmissbrauch usw.).

Stressoren sind die Ursache von Stressempfindungen, die zu kurz- und längerfristigen Stressreaktionen führen können – dieses einfache Modell muss noch um einen wesentlichen Faktor ergänzt werden: Der Mensch ist der Einwirkung von stressverursachenden Umweltfaktoren nicht passiv ausgeliefert, sondern verfügt über unterschiedlich stark ausgeprägte Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Bewältigung und Verarbeitung von Stress.

Dies beginnt bereits mit der Wahrnehmung und kognitiven Verarbeitung von Umweltreizen: Was die eine Person als bedrohlich und damit stressauslösend wahrnimmt, erscheint der anderen als reizvolle Herausforderung.

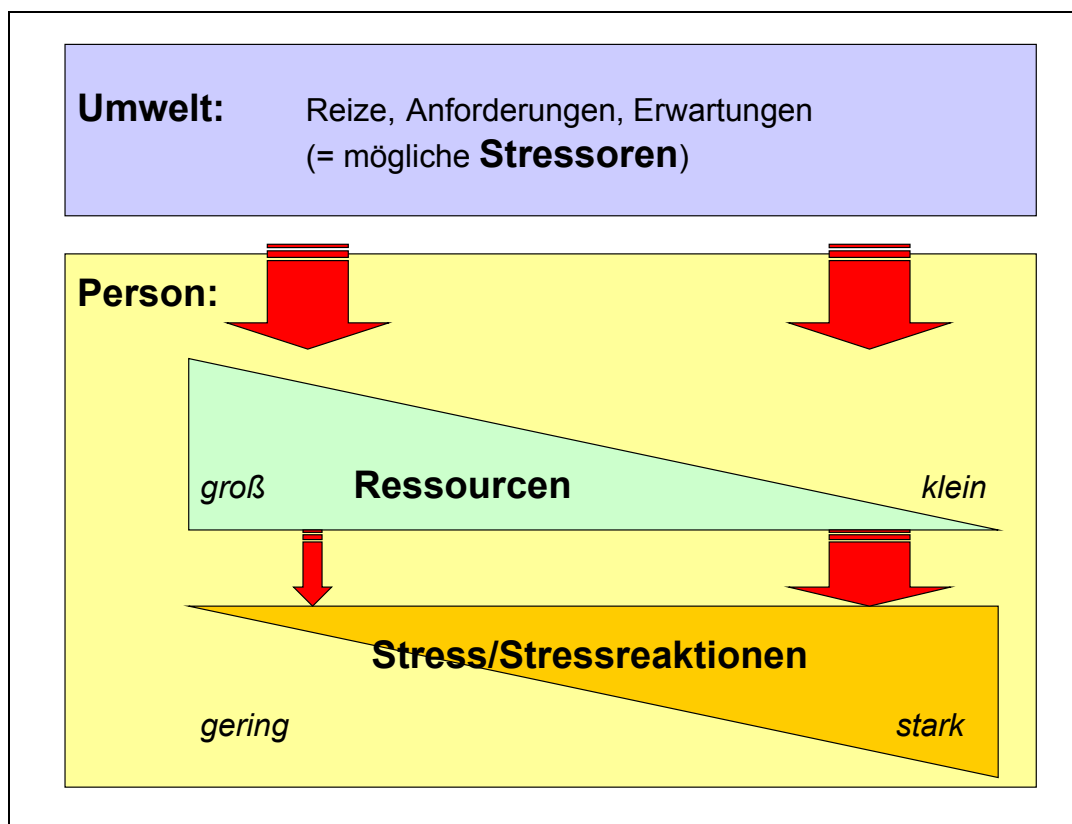
Allgemein gesprochen hängt es von den individuell unterschiedlichen *Ressourcen* einer Person ab, ob Anforderungen überhaupt als Stressoren wirksam werden und ob bzw. in welchem Umfang Stressreaktionen auftreten. Wenn man über ausreichende Ressourcen verfügt, dann werden selbst schwierige Umweltaforderungen eher als kontrollierbar erlebt. Bei unzureichenden Ressourcen erlebt man sich hingegen als mehr oder weniger ausgeliefert und bedroht, was mit Stress gleichzusetzen ist.

Als Ressourcen einer Person kommen - je nach Art der fraglichen Stressoren – unterschiedliche Faktoren in Betracht: Ausbildung und Erfahrung, körperliche Leistungsfähigkeit, Handlungspielräume am Arbeitsplatz oder

das Ausmaß der sozialen Unterstützung. Die Ressourcen sind also nicht nur Eigenschaften der Person, sondern die sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen unter denen man lebt und arbeitet, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die geschilderten Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Stressreaktionen sind in Abbildung 1 in einer Grafik zusammengefasst.

Abbildung 1: Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Stressreaktionen



Quelle: IGES

2.2 Stress in der Arbeitswelt

Stress kann im Zusammenhang mit nahezu allen Lebensbereichen auftreten. Zumindest in der wissenschaftlichen Forschung ist die Arbeitswelt jedoch stets ein Schwerpunkt der Beschäftigung mit dem Stress-Phänomen gewesen.

Dies hängt damit zusammen, dass sich in der Arbeitswelt zahlreiche Einflüsse, Bedingungen und Faktoren identifizieren und eingrenzen lassen, bei denen es unmittelbar plausibel erscheint, sie als Stressoren zu verdächtigen: Lärm, Schichtarbeit und ungünstige Arbeitszeiten, Zeitdruck, hohe Konzentrationsanforderungen, schlechtes Betriebsklima, Überforderung durch neue Verfahren und Technologien usw.

Die Untersuchung von Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Frage, ob sie bei den arbeitenden Menschen zu Stressreaktionen führen können und somit möglicherweise eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen, hat zu einer ganzen Reihe von Erkenntnissen geführt, die sich für die Prävention nutzen lassen:

- Zum einen sind für unterschiedliche Arbeitsplätze die jeweils wichtigsten Merkmale und Bedingungen identifiziert worden, die als *Stressoren* wirken können. Dazu zählen beispielsweise Faktoren wie Zeitdruck, Lärm, quantitative und qualitative Überforderung, unklare oder mangelnde Informationen, ständige Unterbrechungen bei einer begonnenen Tätigkeit, Rollenkonflikte usw.
- Zum anderen liegen auch Erkenntnisse über wichtige *Ressourcenfaktoren* in der Arbeitswelt vor, von denen es zum erheblichen Teil abhängt, ob Arbeitsbelastungen zu schädlichem Stress führen oder nicht: Die Vielfalt der Arbeitsaufgaben (im Gegensatz zu Monotonie), die Möglichkeit das berufliche Wissen und Können tatsächlich einzusetzen und sich neue Fähigkeiten anzueignen sowie der Entscheidungsspielraum bei der Arbeit sind als Ressourcenfaktoren zu nennen, die mit der Arbeitsaufgabe und -organisation zusammenhängen. Ferner spielt die soziale Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte eine wichtige Rolle.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Stressforschung wurde das BGW-DAK Stressmonitoring entwickelt. Über die Ziele und die methodische Vorgehensweise dieser Untersuchung informiert der folgende Abschnitt.

3 Das BGW-DAK Stress-Monitoring

3.1 Ausgangspunkt und Ziele

Die BGW entwickelt im Rahmen eines größeren Projektes neue Konzepte und Maßnahmen, die einen Beitrag zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrages der „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ leisten werden.

Ein Teilschritt dieses Projekts war die Entwicklung eines Fragebogens zur Ermittlung des Ausmaßes von Stressreaktionen sowie der Verbreitung von stressverursachenden Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten in verschiedenen Berufsgruppen bzw. Betriebsarten. Dieser Fragebogen zur Durchführung von arbeitsweltbezogenen „Stress-Monitorings“ wurde im Sommer und Herbst 2000 im Rahmen einer schriftlichen Umfrage in Zusammenarbeit mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) erprobt. Zielgruppen waren Beschäftigte aus 23 Berufsgruppen bzw. Betriebsarten, die unter den Versicherten der BGW (sowie zum Teil auch der DAK) besonders stark vertreten sind.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung werden die BGW und ihre Kooperationspartner Präventionsangebote gegen arbeitsbedingten Stress entwickeln. Die Angebote sollen auf die Bedürfnisse in den einzelnen Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zugeschnitten sein. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, jeweils die spezifischen Bedingungen und Stressauslöser zu kennen. Das BGW-DAK Stress-Monitoring hat die hierfür erforderlichen Daten geliefert.

Die Untersuchungsergebnisse des Stress-Monitorings sollen jedoch nicht nur für interne Entwicklungsarbeiten von BGW und DAK verfügbar sein, sondern auch der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Deshalb werden die Ergebnisse in Form von Berichten über einzelne Berufsgruppen bzw. Betriebsarten aufbereitet und publiziert.

3.2 Methodische Vorgehensweise

3.2.1 Der Fragebogen des Stress-Monitorings

Ein Exemplar des Fragebogens ist im Anhang abgedruckt. In den folgenden Erläuterungen wird auf die Numerierung der einzelnen Fragen bzw. Items Bezug genommen.

Im Zentrum des Fragebogens steht die Erfassung bzw. Messung von Stressreaktionen einerseits und von Arbeitsbedingungen andererseits:

- Stressreaktionen werden in Form von psychosomatischen Beschwerden (Frage C 13, „Beschwerden-Liste“ von *Zerssen*⁴) und durch den psychischen Gesundheitszustand erfasst (Skala „Mentale Gesundheit“ des „SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand“⁵). Ferner wird informationshalber auch über den körperlichen Gesundheitszustand berichtet, obwohl diese Größe keine Stressreaktion im engeren Sinne beschreibt (Skala „Physische Gesundheit“ des SF-36, Fragen C 1 bis C 11).
- Die Arbeitsbedingungen wurden über 26 Einzelfragen erfasst, die sich zu elf Aspekten bzw. Skalen zusammenfassen lassen (Frage B 5, „KFZA Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse“⁶). Einige dieser Skalen messen die Ausprägung von Stressoren bzw. Ressourcen in der jeweiligen Arbeitssituation.

Darüber hinaus wurden soziodemographische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Schulabschluss) und nach weiteren Merkmalen des Arbeitsplatzes (z.B. Arbeitszeiten, Beschäftigtenzahl im Betrieb usw.) und der Gesundheit (Arbeitsunfälle, Arztbesuche wegen bestimmter Krankheiten, Belastetheit) gefragt.

3.2.2 Befragung von 23 Berufsgruppen und Betriebsarten

Das Stress-Monitoring wurde von der BGW in Kooperation mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) in Auftrag gegeben und vom IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung durchgeführt. Die Befragungen erfolgten auf postalischem Wege im Sommer und Herbst 2000.

Untersucht wurden 23 Berufsgruppen und Betriebsarten (vgl. Tabelle 1), die auf zwei Wegen kontaktiert wurden: Bei elf Gruppen wurden per Zufall Adressen von Betrieben der jeweiligen Berufsgruppe/Betriebsart aus den Datenbeständen der BGW gezogen. Bei zwölf Gruppen (in Tabelle 1 schattiert dargestellt) erfolgte die Stichprobenziehung aus den Datenbeständen

der DAK. Grundlage waren hier die Angaben zur Berufsgruppenzugehörigkeit der DAK-Mitglieder⁷.

Tabelle 1 zeigt die absolute Zahl der auswertbaren Fragebögen in den einzelnen Gruppen. Die Gesamttrücklaufquote betrug gut 30 %⁸.

Tabelle 1: Datenbasis des Stress-Monitorings mit korrigierten Berufsgruppen

Code	Berufsgruppe, Betriebsart	Befragte
A	Ärzte (praktische Ärzte sowie Allgemeinmediziner)	285
B	Apothekenhelferinnen	381
C	Apotheker	296
D	Bürofachkräfte, Kaufleute, Verwaltung	517
E	Fachschul-, Berufsschul-, Werklehrer	465
F	Friseure	322
G	Gesundheitssichernde Berufe (Schädlingsbekämpfer)	189
H	Heilpraktiker	241
J	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	217
K	Erzieher/innen	622
L	Köche	294
M	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	562
N	Masseure	258
O	Medizinallaboranten	373
P	Pförtner, Hauswarte	356
Q	Raum-, Hausratreiniger	238
R	Sozialarbeiter, Sozialpfleger, Heimleiter, Sozialpädagogen	577
S	Sprechstundenhelfer	324
T	Tierärzte (nur Großtiere)	278
U	Gefährdetenhilfe (Mitarbeiter der Einrichtung)	195
V	WfB	308
W	Angest. i. Dialysezentren	456
X	Altenpfleger	261
Gesamt		8.015

Schattiert: Stichproben aus den Mitgliederdaten der DAK; übrige Stichproben aus dem Betriebskataster der BGW

3.3 Datenbasis des vorliegenden Berichts über die Erzieher/innen

Die Berufsgruppe der Erzieher/innen gehört zu den Stichproben, die aus den Datenbeständen der DAK gezogen wurden. Das bedeutet: Ausgangspunkt waren Personen, die bei der DAK krankenversichert und unter dem Berufsgruppenschlüssel 864 (Berufsgruppenschlüssel der Bundesanstalt für Arbeit) registriert sind. Aus dieser Gruppe wurde eine Zufallsstichprobe von 1.000 DAK-Mitgliedern gezogen, die den Fragebogen des Stress-Monitorings zugesandt bekamen.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, haben 622 Zielpersonen einen Fragebogen zurückgesandt (s. hierzu auch Fußnote 8).

Die Zusammensetzung der Befragten nach Alter und Geschlecht zeigt Tabelle 2. Die weiblichen Beschäftigten stellen in dieser Berufsgruppe mit fast 93 % die weit überwiegende Mehrheit. Männliche Personen unter 30 Jahren sind in der Stichprobe gar nicht vertreten.

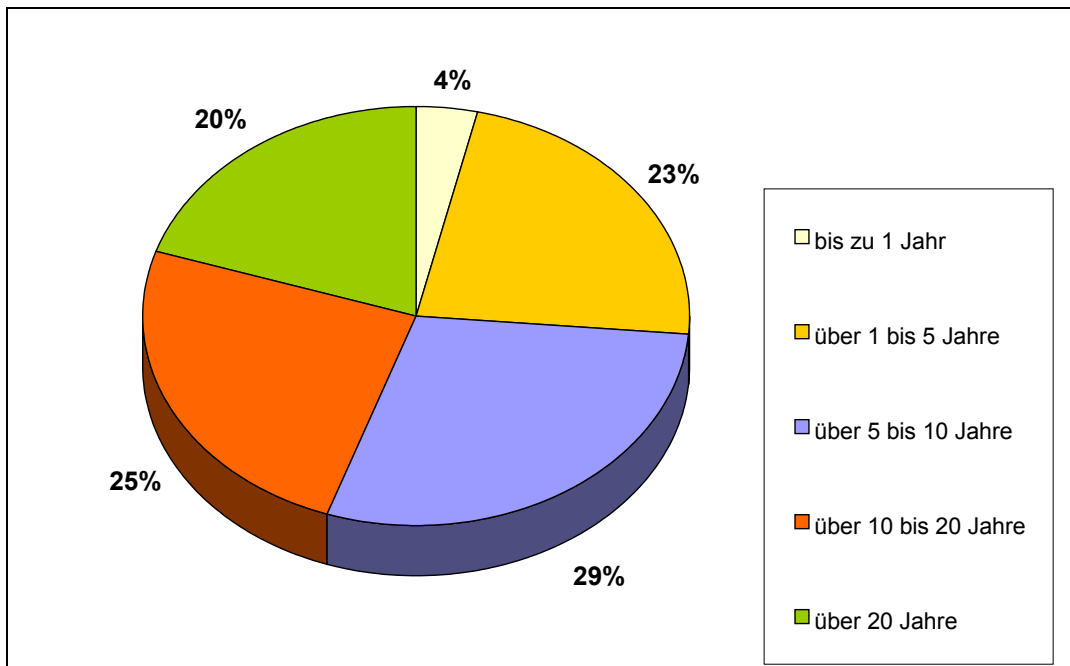
Tabelle 2: Zusammensetzung der befragten Erzieher/innen nach Geschlecht und Altersgruppen

	unter 30 J.	30 bis 39 J.	40 bis 49 J.	50 J. u. älter	Gesamt
Frauen	12,8%	33,8%	38,6%	14,7%	92,8% (577)
Männer	-	35,6%	48,9%	15,5%	7,2% (45)
Gesamt	11,9% (74)	33,9% (211)	39,4% (245)	14,8% (92)	100% (622)

Quelle: Fragen A5/A6

Abbildung 2 zeigt die Dauer der Beschäftigung in der aktuellen Einrichtung.

Abbildung 2: Dauer der Beschäftigung in der gegenwärtigen Einrichtung



Quelle: Frage B3

Über die Hälfte der befragten Erzieher/innen gab an, seit maximal 10 Jahren in der gegenwärtigen Einrichtung tätig zu sein. Der Mittelwert der Beschäftigungsdauer liegt bei 12,8 Jahren.

3.4 Hinweise zur Auswertung, Darstellung und Interpretation der Ergebnisse des BGW-DAK Stress-Monitorings

3.4.1 Ergebnisse zu den Stressreaktionen

Die Stressreaktionen in den 23 Berufsgruppen wurden mit Hilfe von eingeführten wissenschaftlichen Befragungsmethoden erhoben, die eigens ausgewählt wurden, weil es dafür bundesweite Vergleichsdaten gibt: Sowohl für die psychosomatischen Beschwerden (gemessen mit der *Beschwerden-Liste*) als auch für den psychischen und physischen Gesundheitszustand (gemessen mit dem *SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand*) stehen aktuelle und für die Bundesrepublik repräsentative Vergleichsdaten aus dem Bundesgesundheits-Survey 1998 zur Verfügung.

Das bedeutet: Bei jeder einzelnen Berufsgruppe des BGW-DAK Stress-Monitorings ist es möglich, das beobachtete Ausmaß der Stressreaktionen mit dem Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik zu

vergleichen. Bei diesem Vergleich können ferner Besonderheiten der befragten Berufsgruppen - wie beispielsweise die Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter – angemessen berücksichtigt werden.

Im folgenden Kapitel 4, das sich mit den Stressreaktionen bei den Erzieher/innen befasst, werden die Ergebnisse daher direkt unter Bezugnahme auf den Durchschnittswert der Berufstätigen in der Bundesrepublik dargestellt: Es wird jeweils angegeben, um wieviel Prozent das Ergebnis für die Berufsgruppe vom Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung nach oben oder nach unten abweicht⁹.

3.4.2 Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen

Für die in Kapitel 5 dargestellten Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen (KFZA Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse) gibt es keine externen Vergleichsdaten. Bei der Auswertung der einzelnen Berufsgruppen werden daher jeweils Vergleiche mit den anderen im BGW-DAK Stress-Monitoring untersuchten Berufsgruppen bzw. dem Durchschnittswert aller Berufsgruppen angestellt¹⁰.

Generell ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen folgendes zu berücksichtigen: Die einzelnen Fragen des KFZA Kurz-Fragebogens zur Arbeitsanalyse müssen natürlich berufsgruppenspezifisch interpretiert werden. „Umgebungsbelastungen“ wurden bei den Hilfsarbeitern und den Apothekern mit dem gleichen Fragebogen-Item erhoben. Bei der Interpretation der Ergebnisse zu dieser Frage muss der Leser in Rechnung stellen, dass die Personen aus diesen beiden Berufsgruppen bei ihren Antworten an unterschiedliche Belastungsfaktoren gedacht haben.

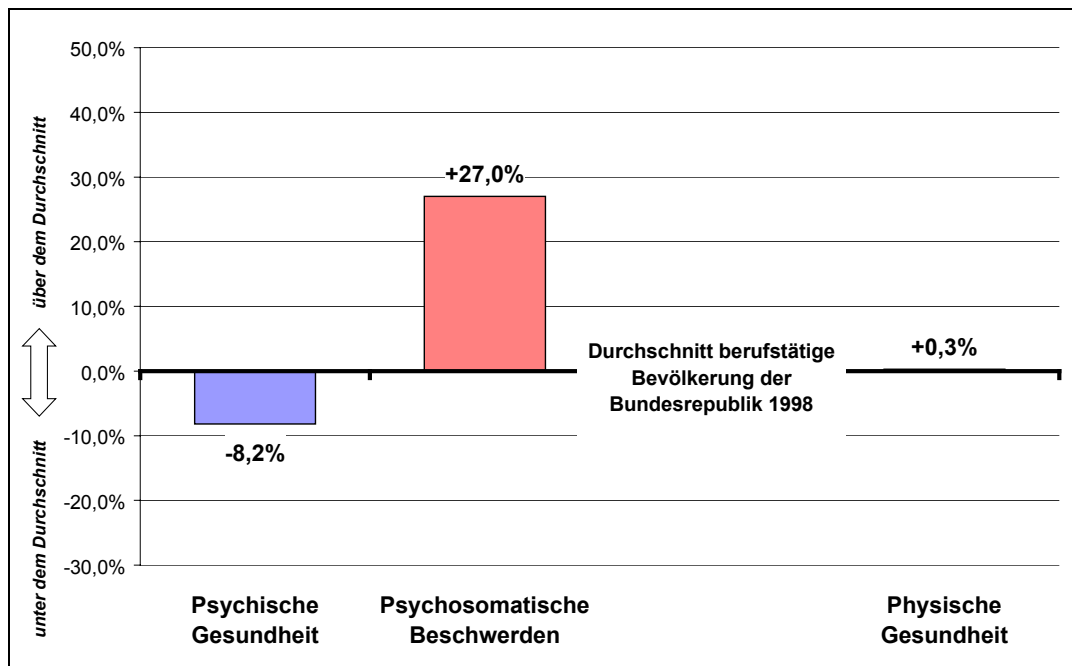
4 Ergebnisse Stressreaktionen

4.1 Stress bei Erzieher/innen im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik

Abbildung 3 zeigt das Ergebnis des BGW-DAK Stress-Monitorings für die Berufsgruppe der Erzieher/innen:

- Der psychische Gesundheitszustand der Erzieher/innen ist um knapp 8,2 % schlechter als der Vergleichswert der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik (bei identischer Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter).
- Erzieher/innen leiden erheblich stärker als die Vergleichsbevölkerung unter psychosomatischen Beschwerden (27 % über dem Durchschnitt).

Abbildung 3: Stressreaktionen in der Berufsgruppe der Erzieher/innen im Vergleich zum Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung in der Bundesrepublik



Die beiden untersuchten Indikatoren zeigen somit, dass die Erzieher/innen und überdurchschnittlich unter Stress leiden.

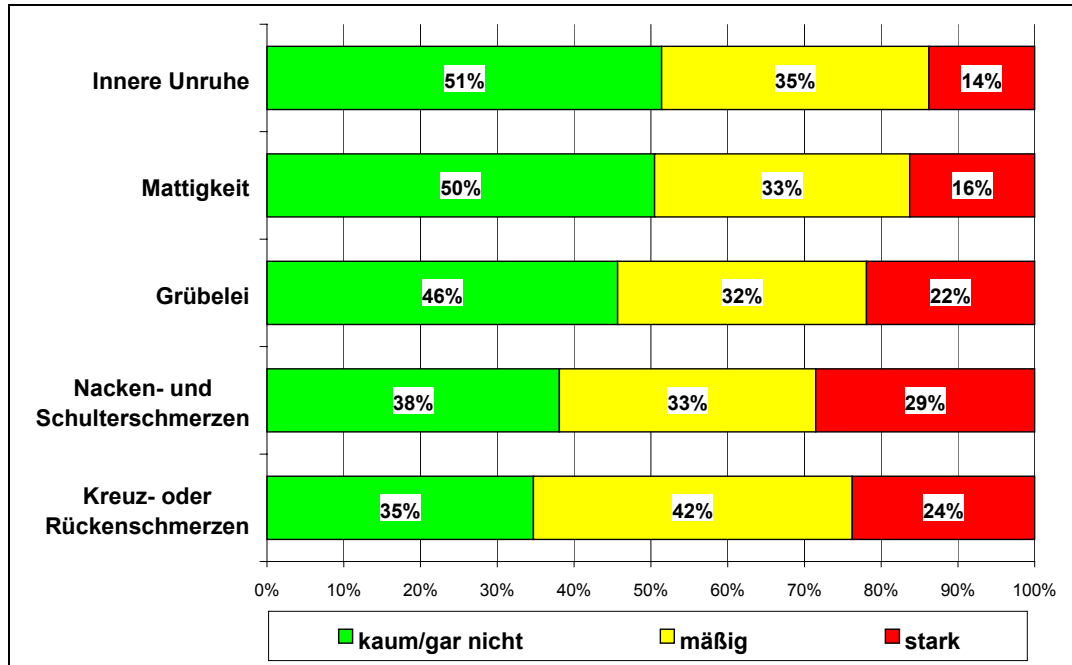
Der dritte in Abbildung 3 gezeigte Wert – der physische Gesundheitszustand – ist geringfügig besser als der Bevölkerungsdurchschnitt. Die Abweichung ist jedoch so gering, dass man von einem durchschnittlichen körperlichen Gesundheitszustand der Erzieher/innen sprechen kann.

4.2 Die häufigsten psychosomatischen Beschwerden der Erzieher/innen

Als ein Indikator für Stressreaktionen wurde die Zahl bzw. Stärke von psychosomatischen Beschwerden erhoben. Dabei handelt es sich um eine Liste von 24 einzelnen Beschwerden, zu denen jeweils angegeben werden sollte, ob man *stark*, *mäßig*, *kaum* oder *gar nicht* darunter leidet. Aus der Summe der Angaben zu allen 24 Einzelbeschwerden wurde die Gesamtbelastung durch psychosomatische Beschwerden errechnet, über die im vorangehenden Abschnitt berichtet wurde.

Neben diesem Gesamtwert ist es jedoch auch aufschlussreich, welche Einzelbeschwerden in einer Berufsgruppe besonders häufig auftreten. Abbildung 4 zeigt die fünf Einzelbeschwerden, unter denen die Erzieher/innen am stärksten leiden. Ausgewiesen sind die Anteile, die auf die Antwortkategorien *stark* und *mäßig* sowie *kaum/gar nicht* entfallen.

Abbildung 4: Die fünf Einzelbeschwerden, unter denen die Erzieher/innen am stärksten leiden (Anteil Befragte, die stark, mäßig oder kaum/gar nicht unter den genannten Beschwerden leiden)



Nacken-/Schulterschmerzen, gefolgt von Rückenschmerzen, stehen an der Spitze der Beschwerden bei den Erzieher/innen. Damit unterscheidet sich diese Berufsgruppe nicht vom Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung: Schmerzen im Bereich der Wirbelsäule sind sehr weit verbreitet.

Die drei anderen Einzelbeschwerden – Grübelei, innere Unruhe und Mattigkeit – treten häufig als Folge von psychischer Belastung auf.

Rückenbeschwerden werden im allgemeinen in erster Linie mit körperlich belastenden Arbeitstätigkeiten, falschem Sitzen usw. in Verbindung gebracht. Inzwischen ist jedoch nachgewiesen, dass neben solchen ergonomischen Faktoren auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunzufriedenheit zum Auftreten von Rückenschmerzen beitragen können.

5 Ergebnisse Arbeitsbedingungen

Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse zu den Arbeitsbedingungen beschränkt sich in diesem Bericht auf das Hauptthema der Stressbelastung. Das bedeutet: Aspekte der Arbeitsbedingungen, die keinen direkten und ausgeprägten Einfluss auf den arbeitsbedingten Stress haben, werden nicht näher erörtert.

5.1 Stressoren

Als potentiell stressauslösende Faktoren werden vier Bereiche analysiert: Quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie Arbeitsunterbrechungen sind die wichtigsten psychischen Stressoren am Arbeitsplatz. Als vierter Faktor – der teilweise ebenfalls als psychische Belastung wirkt – werden Umgebungsbelastungen betrachtet.

5.1.1 Quantitative Arbeitsbelastung

Die Erfassung der quantitativen Arbeitsbelastung umfasst zwei Einzelaspekte:

- *Ich habe zuviel Arbeit*
- *Ich stehe häufig unter Zeitdruck*

Zu diesen beiden Fragen wurde die Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala erfragt (vgl. den Fragebogen im Anhang). Abbildung 5 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen bei den Erzieher/innen. Die drei Antwortmöglichkeiten „Trifft gar nicht / trifft wenig / trifft teilweise zu“ wurden dabei zu einer Kategorie zusammengefasst. Hervorgehoben sind die beiden Kategorien „trifft überwiegend zu“ und „trifft völlig zu“, weil sie den Anteil der Befragten zeigen, die hohen Belastungen ausgesetzt sind.

Abbildung 5: Quantitative Arbeitsbelastungen: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

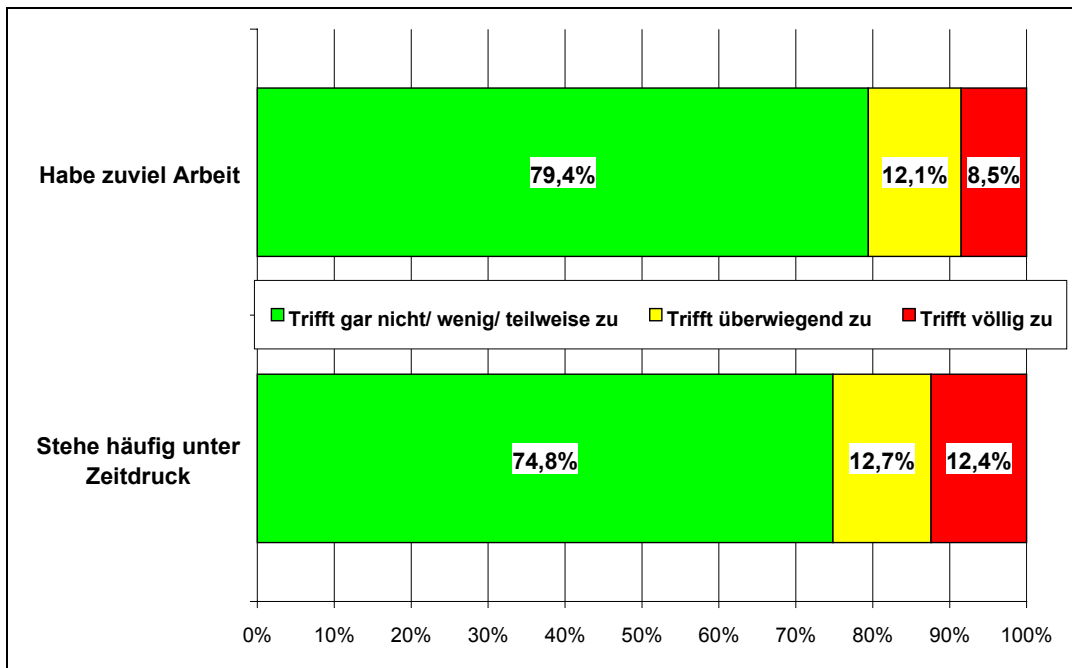
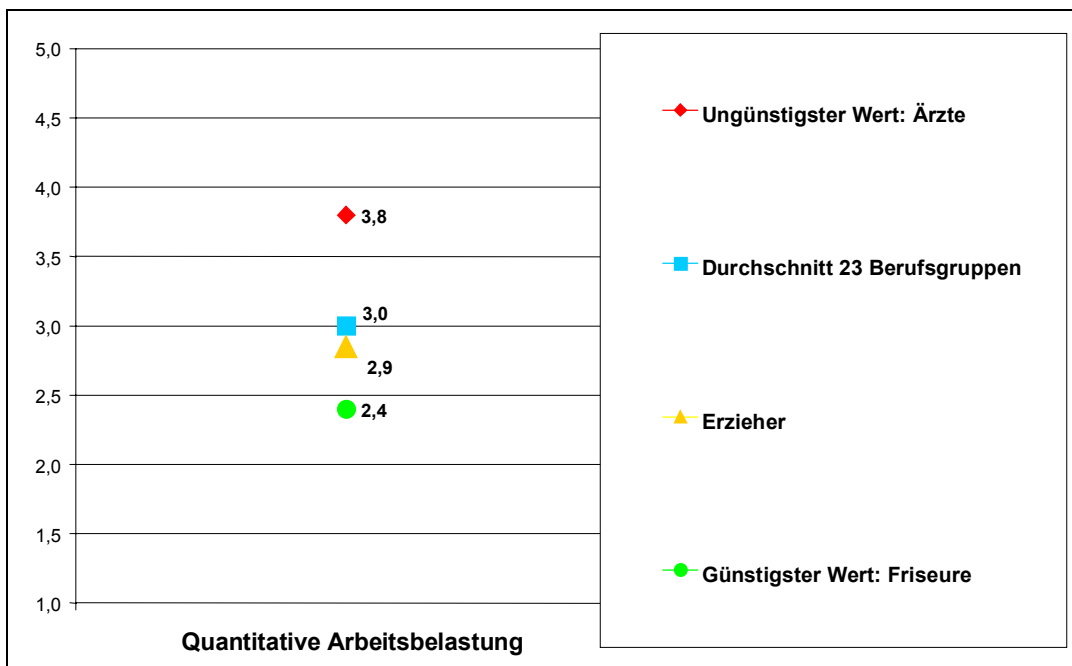


Abbildung 6: Quantitative Arbeitsbelastung: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Die beiden Einzelfragen lassen sich zu einer Gesamtskala „Quantitative Arbeitsbelastung“ zusammenfassen¹¹. Der Skalenwert variiert – wie die einzelnen Items – zwischen dem Wert 1 (trifft gar nicht zu/keine Belastung) und dem Wert 5 (trifft völlig zu/sehr große Belastung). Abbildung 6 zeigt den Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich zum Durchschnittswert aller 23 im BGW-DAK Stress-Monitoring untersuchten Berufsgruppen sowie in Relation zu den Werten der günstigsten und ungünstigsten Berufsgruppe.

Die Erzieher/innen sind hinsichtlich der quantitativen Arbeitsbelastung etwas weniger als der Durchschnitt aller Berufsgruppen im BGW-DAK Stress-Monitoring belastet (Abbildung 6). Dies wird auch deutlich, wenn man die Antwortverteilungen in Abbildung 5 mit den entsprechenden Werten der in dieser Hinsicht am höchsten belasteten Berufsgruppen vergleicht:

- Auf die Frage, ob sie *zuviel Arbeit* haben, antworteten 8,5 % der Erzieher/innen mit „trifft völlig zu“. Bei den Ärzten sind es 27 % und bei den Altenpfleger/innen knapp 23 %.
- Auf die Frage, ob sie *häufig unter Zeitdruck* stehen, antworteten etwa 12,4 % der Erzieher/innen mit „trifft völlig zu“. Bei den Ärzten sind es 43 % und bei den Altenpflegern 42 %.

5.1.2 Qualitative Arbeitsbelastung

Qualitative Arbeitsbelastung meint die Überforderung durch Arbeitsaufgaben, die entweder bestimmte Teilleistungsbereiche (z.B. Konzentrationsfähigkeit) über Gebühr beanspruchen oder die insgesamt zu hohe Ansprüche an die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitsperson stellen.

Die beiden diesbezüglichen Fragebogen-Items lauten:

- *Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.*
- *Bei meiner Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.*

Abbildung 7 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen bei den Erzieher/innen. In Abbildung 8 ist der Skalenwert dieser Berufsgruppe im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt sowie in Relation zu den Extremgruppen des BGW-DAK Stress-Monitorings dargestellt.

Abbildung 7: Qualitative Arbeitsbelastungen: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

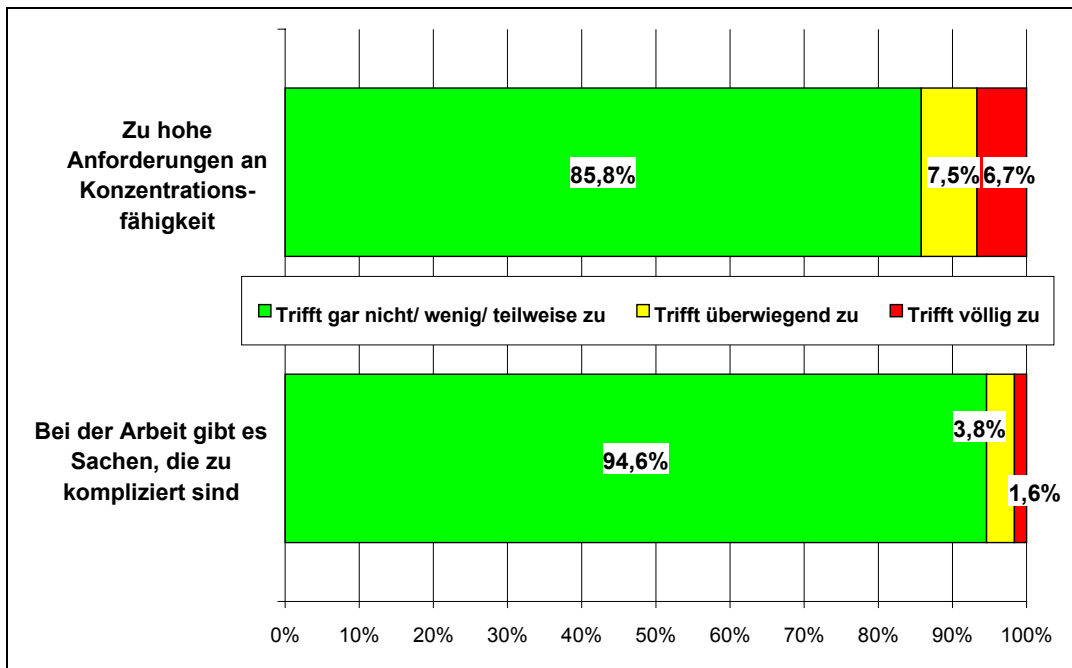
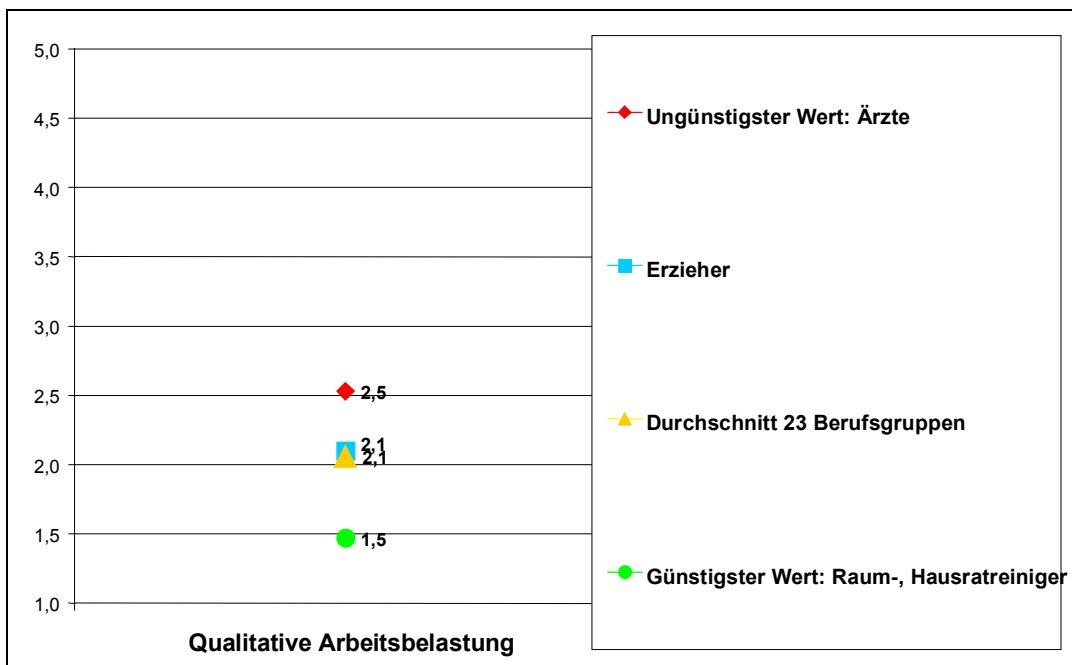


Abbildung 8: Qualitative Arbeitsbelastungen: Anteilswerte bei den Erzieher/innen



Lediglich etwa jede/r siebente der Erzieher/innen fühlt sich in ihrer Konzentrationsfähigkeit mehr oder weniger überfordert. Insgesamt zu komplizierte Arbeitsaufgaben werden nur von einem kleinen Teil dieser Berufsgruppe gesehen (5,4 % „trifft völlig/überwiegend zu“).

Im Hinblick auf die qualitativen Arbeitsbelastungen liegen die Erzieher/innen am Durchschnitt aller 23 untersuchten Berufsgruppen.

Bei der qualitativen Arbeitsbelastung sind die Unterschiede zwischen den meisten Berufsgruppen nur gering ausgeprägt: 19 Gruppen weisen Werte zwischen 1,9 und 2,2 auf, liegen also eng um den Gesamtdurchschnittswert. Lediglich an den Polen weichen je zwei Gruppen etwas stärker ab: Ärzte (2,5) und Sozialarbeiter (2,3) sowie Raum-, Hausratreiniger (1,5) und Masseure (1,7).

5.1.3 Arbeitsunterbrechungen

Häufige Arbeitsunterbrechungen sind ein Stressfaktor, weil sie einen zusätzlichen psychischen Regulationsaufwand erforderlich machen. Wenn man bei einer angefangenen Tätigkeit z.B. ständig durch Telefonanrufe unterbrochen wird, kostet es zusätzliche Kraft und Konzentration, um den Faden immer wieder aufzunehmen. Ähnlich verhält es sich auch, wenn man an einem bestimmten Punkt seiner Arbeit nicht weiter kommt, weil einem eine Information oder ein Werkzeug fehlt.

Die Belastung durch Arbeitsunterbrechungen wurde durch folgende Items erhoben:

- *Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).*
- *Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.*

Abbildung 9 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen und Abbildung 10 den Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt sowie in Relation zu den Gruppen mit dem höchsten und dem niedrigsten Belastungswert.

Abbildung 9: Arbeitsunterbrechungen: Anteilswerte bei Erzieher/innen

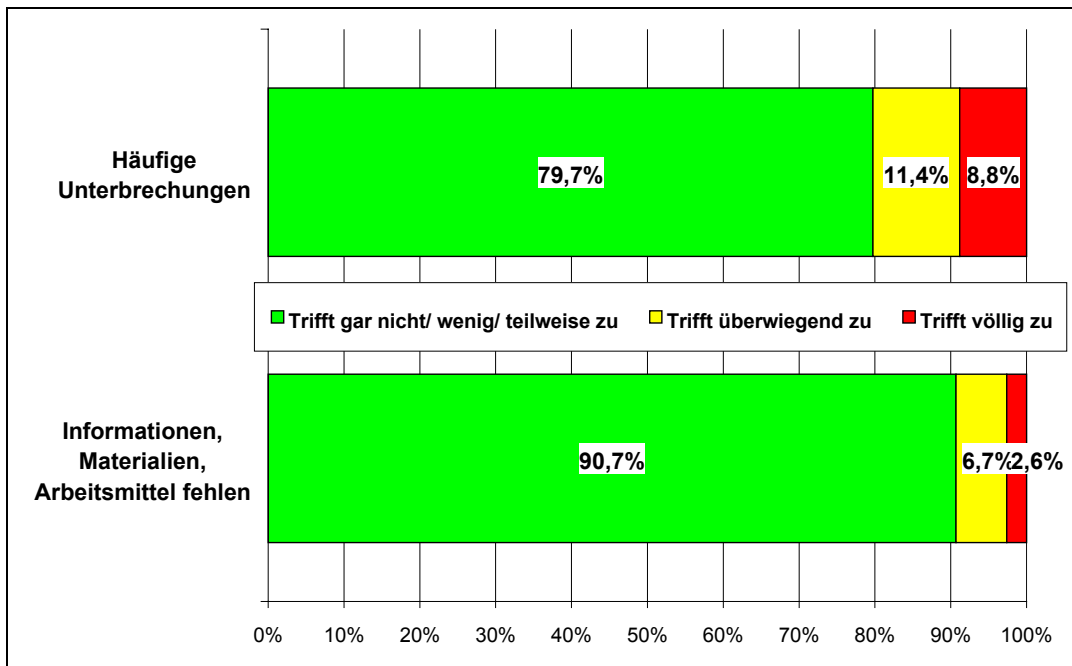
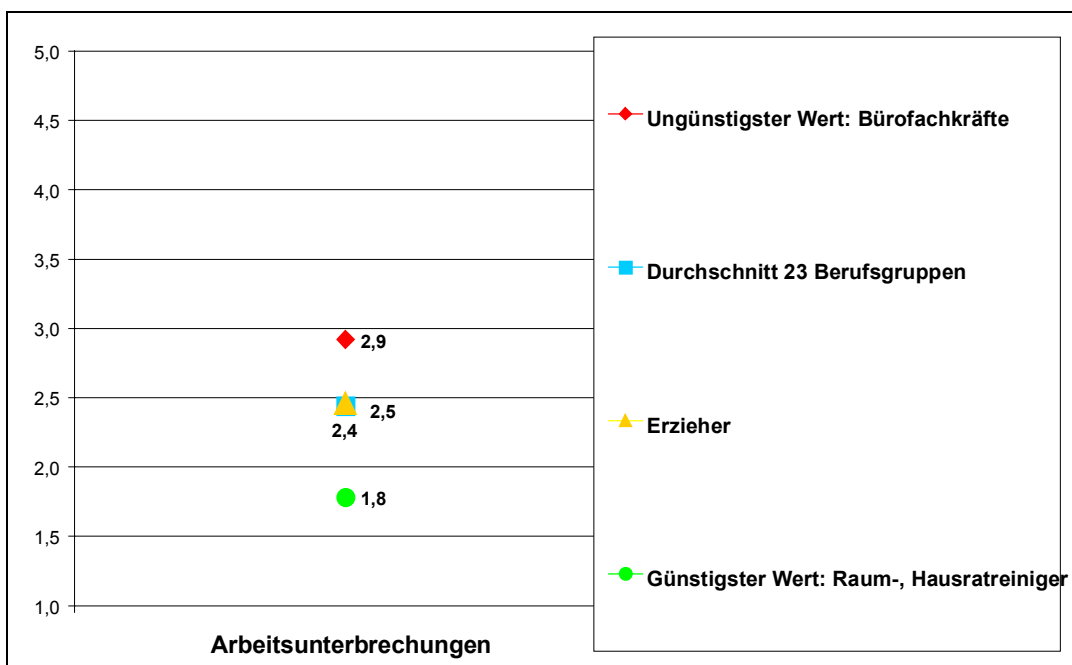


Abbildung 10: Arbeitsunterbrechungen: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Immerhin jede/r fünfte der Erzieher/innen wird häufig bei der Arbeit unterbrochen. Hingegen gab nur etwa jede/r zehnte an, dass Informationen oder Materialien fehlen.

Im Vergleich aller untersuchten Berufsgruppen unterscheiden sie sich kaum vom Durchschnitt. Die höchsten Belastungswerte erreichen die Bürofachkräfte und Sozialarbeiter/innen – vor allem wegen der Häufigkeit der Unterbrechungen – sowie die Alten- und Krankenpfleger/innen – die neben häufigen Unterbrechungen auch mit mangelnden Informationen und Arbeitsmitteln zu kämpfen haben.

5.1.4 Umgebungsbelastungen

Umgebungsbelastungen wurden im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings nur sehr global über folgende zwei Fragen erhoben:

- *An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.*
- *An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima, Staub.*

Abbildung 11 zeigt die Antwortverteilungen der Erzieher/innen bei diesen beiden Fragen. In Abbildung 12 sind beide Items zu einem Gesamtwert „Umgebungsbelastungen“ zusammengefasst und im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen des BGW-DAK Stress-Monitorings dargestellt.

Abbildung 11: Umgebungsbelastungen: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

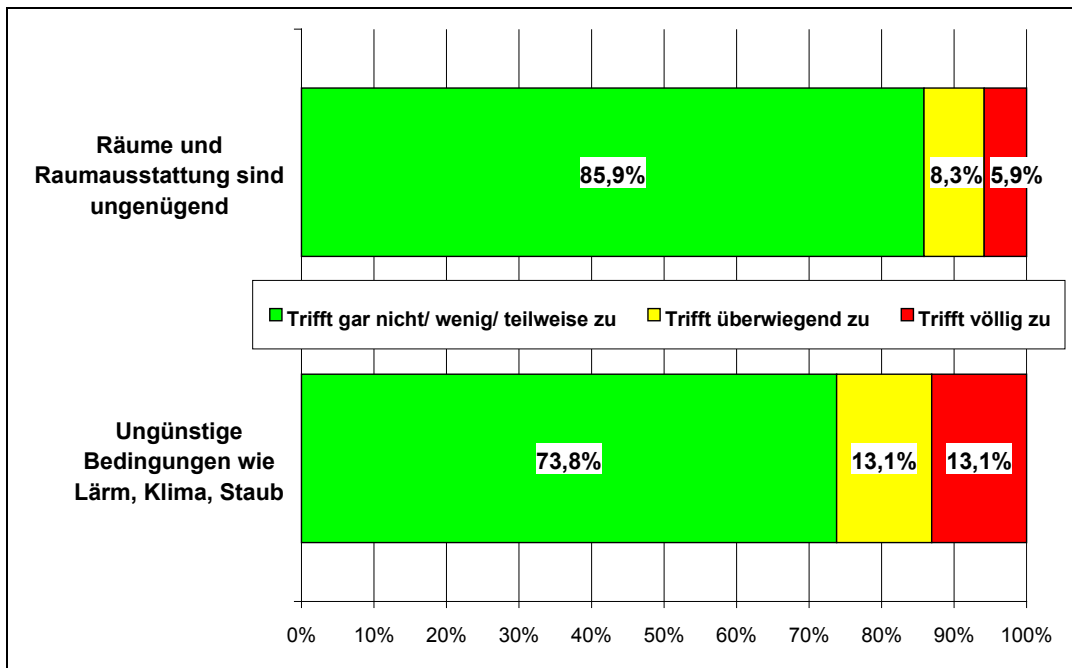
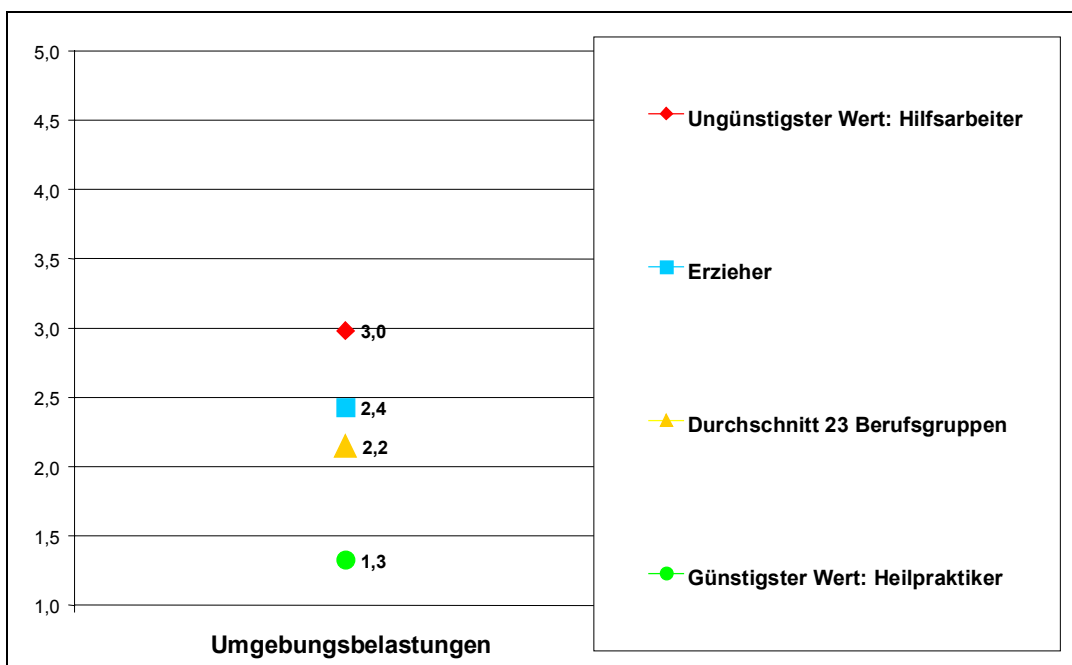


Abbildung 12: Umgebungsbelastungen: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Die Erzieher/innen liegen mit ihrer Beurteilung der Umgebungsbelastungen deutlich über dem Durchschnitt der 23 Berufsgruppen, schneiden also schlechter ab. Der Grund dafür sind vor allem ungünstige Arbeitsbedingungen, insbesondere Lärm.

5.2 Ressourcenfaktoren

Von den Ressourcenfaktoren hängt es in erheblichem Maße ab, ob sich Arbeitsbelastungen als Stressoren auswirken oder ob die betroffene Person über Möglichkeiten zur Bewältigung der Belastung und damit der Vermeidung von Stressreaktionen verfügt.

Drei mit der Arbeitssituation bzw. dem konkreten Arbeitsplatz zusammenhängende Ressourcenfaktoren werden im folgenden untersucht: Die Vielseitigkeit der Arbeitstätigkeit und der Handlungsspielraum der Arbeitsperson. Als dritter Faktor wird der soziale Rückhalt am Arbeitsplatz betrachtet.

5.2.1 Vielseitigkeit

Der Aspekt der Vielseitigkeit der Arbeit betrifft nicht nur den Wechsel von Aufgaben bzw. die Abwesenheit von Monotonie. Er umfasst vor allem auch die Frage, ob man seine vorhandenen beruflichen Kompetenzen auch in vollem Umfang einsetzen kann. Drei Einzelfragen wurden zur Vielseitigkeit gestellt:

- *Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?*
- *Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?*
- *Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Aufgabenbereiche.*

Je stärker die Zustimmung zu diesen Fragen, um so stärker ausgeprägt ist die Ressource „Vielseitigkeit der Arbeit“.

Abbildung 13 zeigt die Antwortverteilungen bei den Erzieher/innen und Abbildung 14 die Position dieser Berufsgruppe innerhalb des BGW-DAK Stress-Monitorings im Hinblick auf die Vielseitigkeit.

Abbildung 13: Vielseitigkeit: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

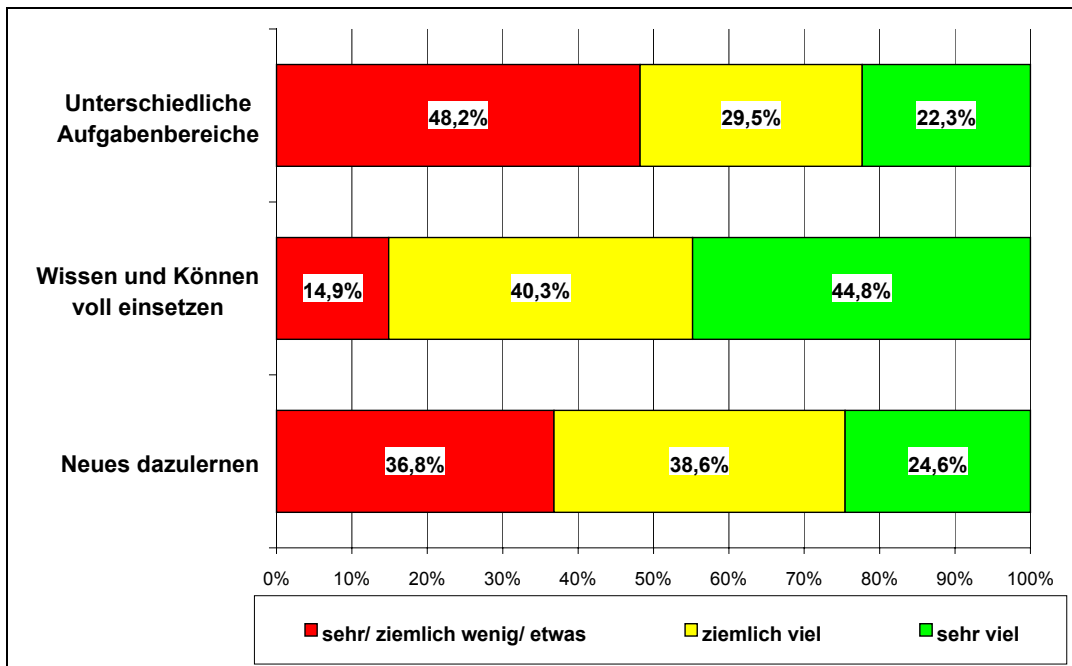
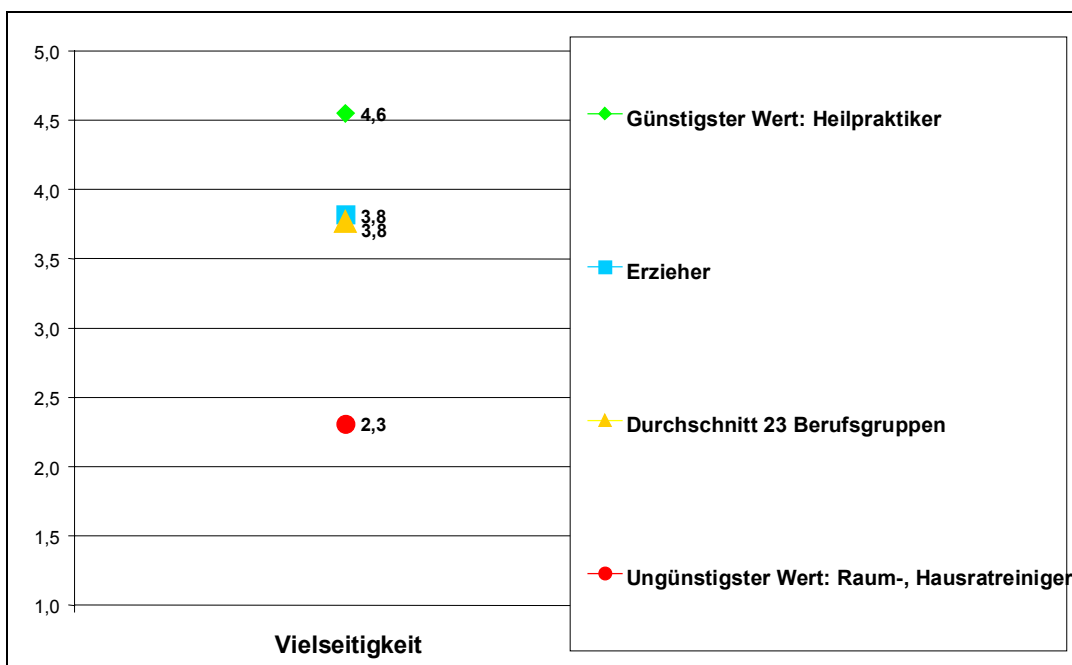


Abbildung 14: Vielseitigkeit: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Bei der Ressource „Vielseitigkeit“ ist die Spannweite der in den 23 Berufsgruppen beobachteten Werte besonders groß. Die Erzieher/innen liegen hier genau am Durchschnitt aller befragten Berufsgruppen.

Vor allem die Möglichkeit, das berufliche Wissen und Können voll einzusetzen, ist bei den Erzieher/innen ausgeprägt vorhanden. Dagegen sind diejenigen unter ihnen, die eher „wenig Neues dazulernen“ oder wenig „unterschiedliche Aufgabenbereiche“ haben, vergleichsweise stark vertreten.

Als besonders vielseitig beschreiben vor allem die selbständig und freiberuflich Tätigen ihre Arbeit: An der Spitze liegen die Heilpraktiker, gefolgt von den Gesundheitssichernden Berufen (Schädlingsbekämpfer), Ärzten, Tierärzten, Friseuren, Apothekern, Masseuren und Lehrer/innen.

5.2.2 Handlungsspielraum

Neben der Vielseitigkeit ist der Entscheidungs- und Handlungsspielraum, über den man an seinem Arbeitsplatz verfügt, als eine zentrale Ressource zur Verminderung von Stress anzusehen. Wer seine Arbeit selbständig planen und einteilen kann hat viel eher die Möglichkeit, bereits im Vorfeld stresserzeugende Situationen zu vermeiden, als jemand, der durch die Arbeitsorganisation oder durch Anweisungen von Vorgesetzten kaum Spielräume für eigene Entscheidungen hat.

Der Handlungsspielraum wurde folgendermaßen erhoben:

- *Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?*
- *Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?*
- *Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?*

Die beiden folgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse für die Berufsgruppe der Erzieher/innen.

Abbildung 15: Handlungsspielraum: Anteilswerte bei Erzieher/innen

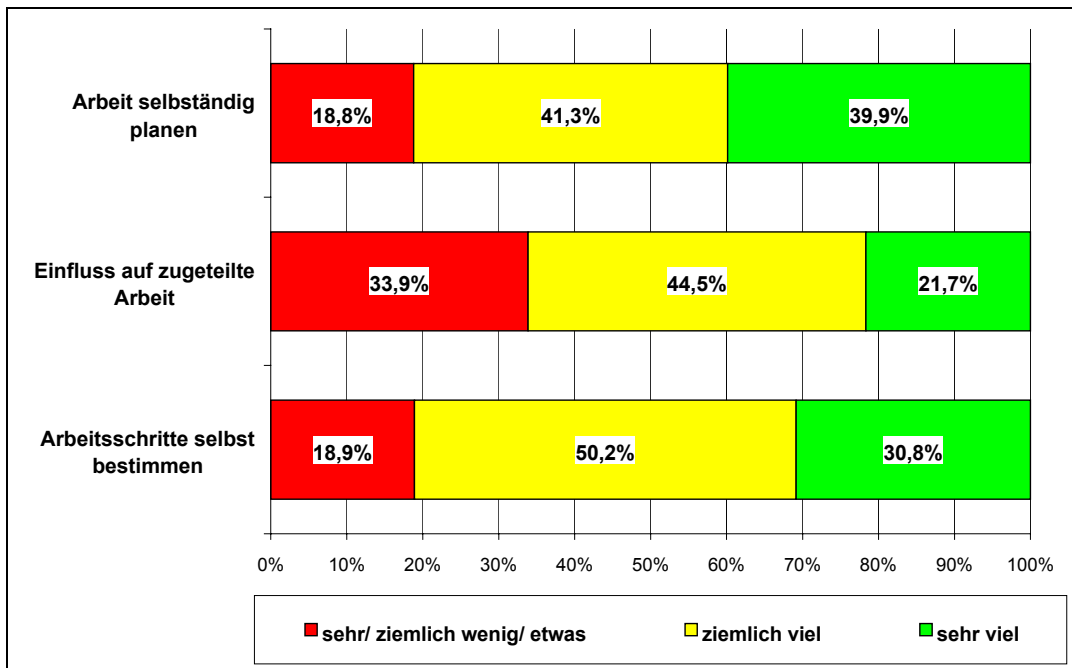
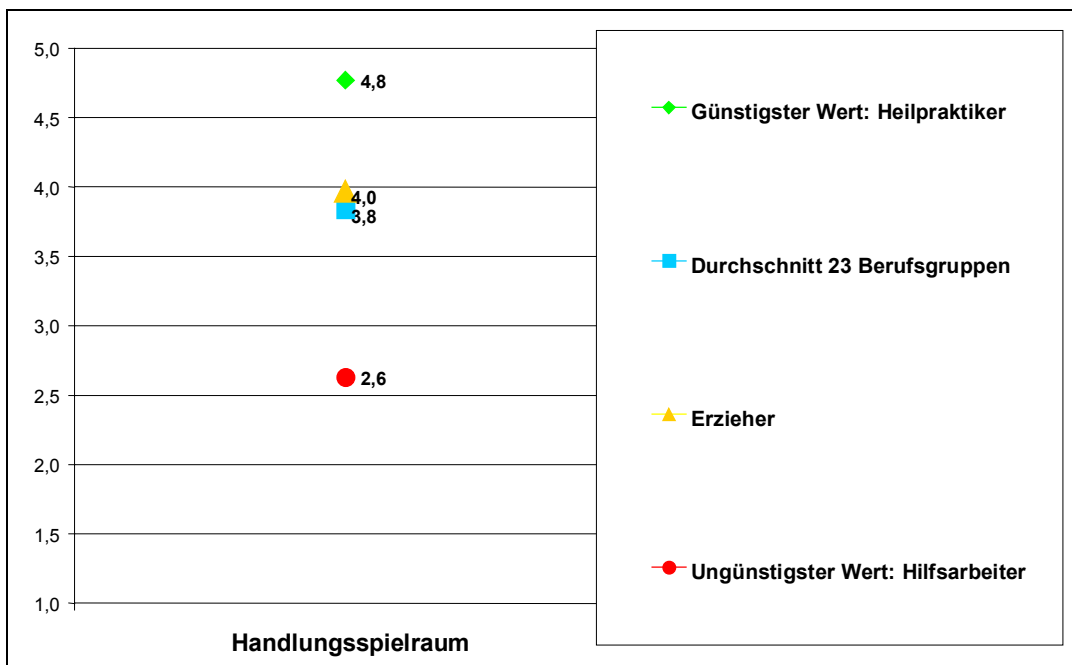


Abbildung 16: Handlungsspielraum: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Beim Handlungsspielraum erreichen die Erzieher/innen erneut einen Wert am Durchschnitt der 23 untersuchten Berufsgruppen. Sowohl bei der Planung der Arbeit, der eigenständigen Bestimmung der Arbeitsschritte als auch hinsichtlich ihres Einflusses auf die „Zuteilung“ der Arbeitsaufgaben haben Erzieher/innen vergleichsweise große Spielräume.

Wie bei der Vielseitigkeit verfügen auch beim Handlungsspielraum die Berufsgruppen der Selbständigen und Freiberufler über die größten Ressourcen. Am unteren Ende der Skala finden sich - mit großem Abstand – die Hilfsarbeiter. Ungünstige Werte weisen ferner die Medizinallaboranten/innen, Sprechstundenhelfer/innen und Krankenpflegekräfte auf.

5.2.3 Soziale Rückendeckung

Als soziale Rückendeckung bezeichnet man das Ausmaß der Unterstützung und des Rückhalts, den das soziale Umfeld gewährt. Im vorliegenden Fall wurde nur der soziale Rückhalt am Arbeitsplatz erhoben, also durch Kollegen und Vorgesetzte.

Ein guter sozialer Rückhalt ist einer der wichtigsten „Puffer“ gegen arbeitsbedingten Stress. Problematisches Führungsverhalten der Vorgesetzten und ein schlechtes Betriebsklima unter den Kollegen/innen sind hingegen selbst ein Stressor und verstärken darüber hinaus die negativen Einflüsse anderer Belastungen.

Bei der Skala „Sozialer Rückhalt“ beschränkt sich der Vergleich auf die 17 Berufsgruppen, bei denen Fragen nach dem direkten Vorgesetzten Sinn machen. Ausgespart werden somit die Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe (Schädlingsbekämpfer), Heilpraktiker, Masseur und Tierärzte, weil es sich bei diesen Gruppen ausschließlich oder ganz überwiegend um Selbständige bzw. Freiberufler handelt.

Folgende Fragen zum sozialen Rückhalt wurden gestellt:

- *Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.*
- *Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.*
- *Man hält in der Abteilung gut zusammen.*

Die Antworten der Erzieher/innen zeigen Abbildung 17 und Abbildung 18.

Abbildung 17: Soziale Rückendeckung: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

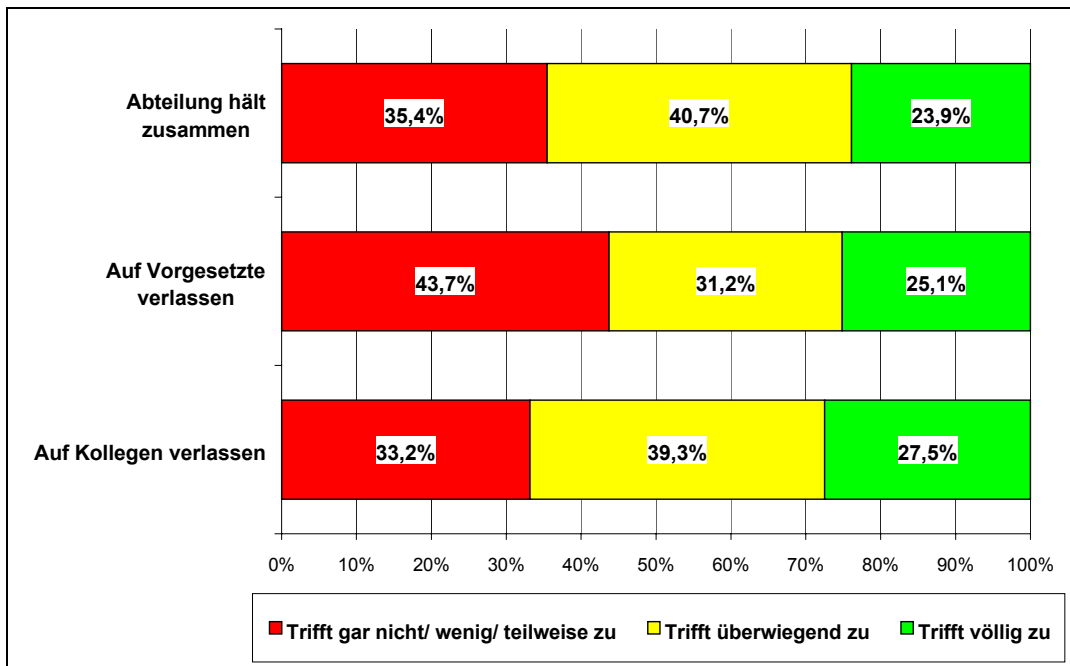
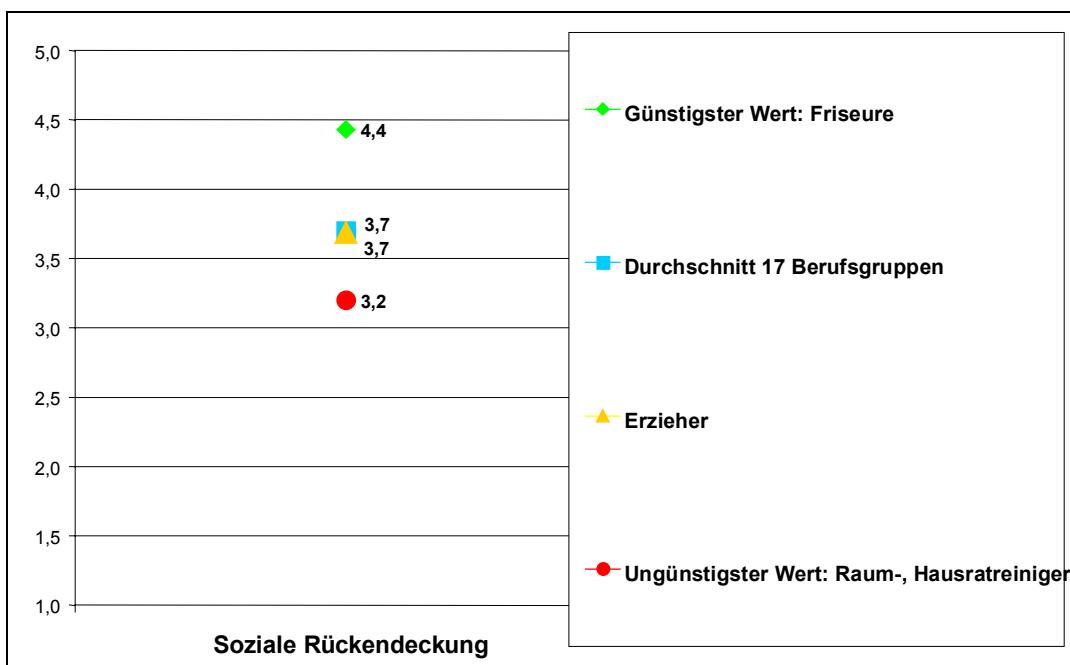


Abbildung 18: Soziale Rückendeckung: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



(nicht einbezogene Berufsgruppen: Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe, Heilpraktiker, Masseur, Tierärzte)

Bei der sozialen Rückendeckung liegen die Erzieher/innen im Vergleich der 17 Berufsgruppen mit einem Skalenwert von 3,7 genau am Durchschnitt. Am schlechtesten schneiden hier die Raum- und Hausratreiniger (3,2) und die Pförtner und Hauswarte (3,3) ab.

Bei der Analyse der drei Einzelfragen zur sozialen Rückendeckung fällt auf, dass ein hoher Anteil (43,7%) der Erzieher/innen mehr oder weniger ausgeprägte Zweifel hat, ob sie sich auf ihre Kollegen und Vorgesetzten verlassen können, wenn einmal Schwierigkeiten bei der Arbeit auftreten. Jeweils etwa ein Viertel gibt jedoch hinsichtlich der drei Einzelfragen ein eindeutig positives Urteil (trifft völlig zu) ab.

5.2.4 Information und Mitsprache

Als eine stressvermindernde Ressource im weiteren Sinne können auch die Faktoren Information und Mitsprache angesehen werden. Eine offene Informationspolitik des Betriebes sowie das Aufgreifen von Vorschlägen oder Beschwerden der Beschäftigten tragen zu einer insgesamt positiveren Organisationskultur und höherer Arbeitszufriedenheit bei:

- *Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.*
- *Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.*

Auch dieser Faktor wurde – wie die soziale Rückendeckung - nur bei den 17 Berufsgruppen ausgewertet, in denen Arbeitnehmer – d.h. abhängig Beschäftigte - befragt wurden.

Die Antworten der Erzieher/innen auf diese beiden Fragen sind einzeln in Abbildung 19 und zu einer Skala zusammengefasst in Abbildung 20 dargestellt.

Abbildung 19: Information und Mitsprache: Anteilswerte bei den Erzieher/innen

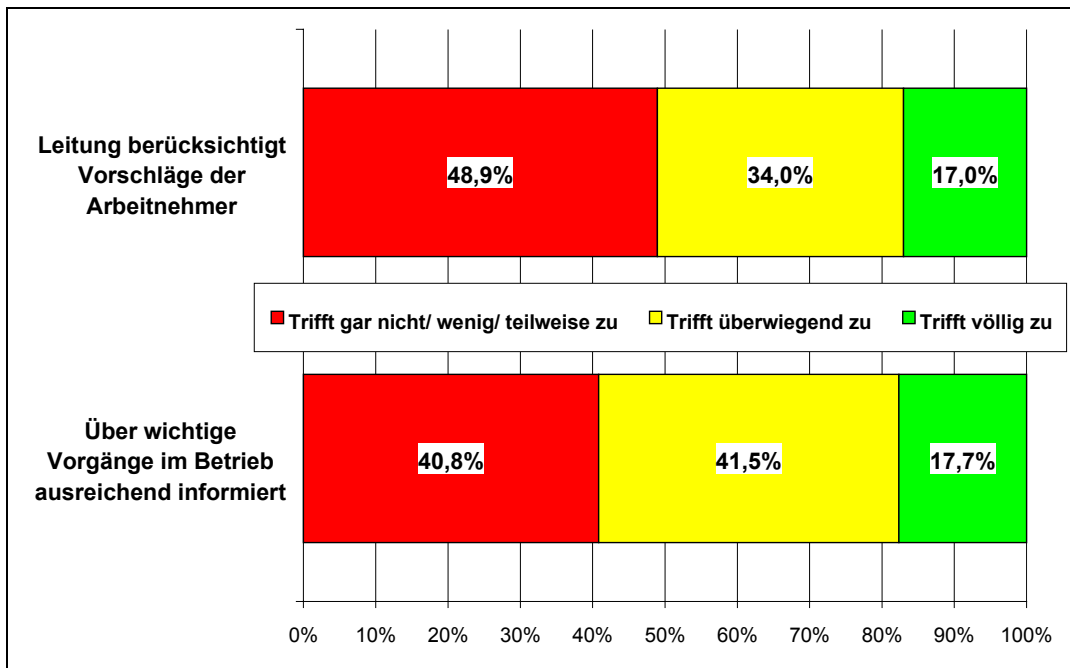
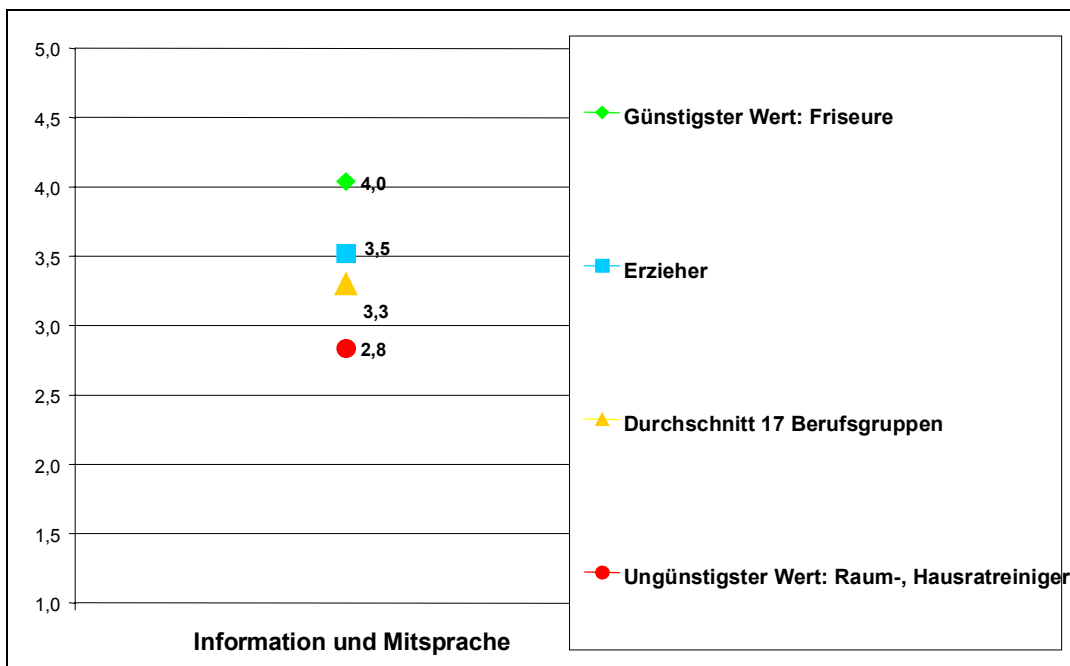


Abbildung 20: Information und Mitsprache: Skalenwert der Erzieher/innen im Vergleich



Bei Information und Mitsprache zeigen die Erzieher/innen einen Wert, der günstiger ist als im Durchschnitt der 17 Berufsgruppen, bei denen dieser Aspekt untersucht wurde. Fast die Hälfte der Befragten gab jedoch an, dass ihre Ideen und Vorschläge durch die Leitung gar nicht, wenig oder nur teilweise Berücksichtigung finden.

Deutlich besser beurteilen die Friseure, Sprechstunden- und Apothekenhelferinnen die Information und Mitsprache in ihren Betrieben. Erheblich negativer urteilen neben den Raum- und Hausratreinigern auch die Krankenpflegekräfte und die Medizinallaboranten.

5.3 Fazit zu den Arbeitsbedingungen in der Berufsgruppe der Erzieher/innen

Die Befragung von 622 Erzieher/innen hat folgende Erkenntnisse über stressrelevante Arbeitsbedingungen geliefert:

1. Bei den untersuchten psychischen Belastungsfaktoren (quantitative und qualitative Arbeitsbelastung, Unterbrechungen) zeigen die Erzieher/innen durchschnittliche bzw. eher günstige Werte.
2. Die Umgebungsbelastungen werden etwas überdurchschnittlich eingestuft, was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, dass den Erzieher/innen insbesondere Lärm zu schaffen macht.
3. Bei den Ressourcenfaktoren „Vielseitigkeit“ und „Handlungsspielraum“ erreichen die befragten Erzieher/innen - gemeinsam mit Berufsgruppen wie den Sozialarbeitern/innen oder den Lehrer/innen - Werte, die etwa dem Durchschnitt aller hier untersuchten 23 Berufsgruppen entsprechen. Ähnlich sind die Ergebnisse für den Aspekt Information und Mitsprache.
4. Auch die Ergebnisse beim Faktor „Soziale Rückendeckung“ entsprechen weitgehend dem Durchschnitt aller Berufsgruppen.

Generell ist anzumerken, dass im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings natürlich nicht sämtliche möglicherweise stressverursachenden Arbeitsbedingungen der Erzieher/innen berücksichtigt werden konnten. Da es sich um eine vergleichende Untersuchung einer großen Zahl sehr unterschiedlicher Berufsgruppen handelt, sind Einschränkungen bei der Spezifität und Aussagekraft für jede einzelne Berufsgruppe unvermeidlich.

Bei den Erzieher/innen fehlen insbesondere konkrete Informationen zur Belastung durch die Arbeit mit schwierigen Kindern, Konfliktsituationen

mit Eltern sowie aus personellen Engpässen resultierende zu große Gruppenstärken.

Trotz dieser methodischen Einschränkungen sind durch das BGW-DAK Stress-Monitoring Arbeitsbedingungen erfasst worden, die ganz erheblichen Einfluss auf den arbeitsbedingten Stress haben. Dies soll im folgenden Kapitel für die Erzieher/innen konkret demonstriert werden.

6 Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Stressreaktionen und Arbeitszufriedenheit

6.1 Arbeitsintensität und Kontrolle

In Kapitel 4 des vorliegenden Berichts wurde über das Ausmaß von Stressreaktionen berichtet, das im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings in der Berufsgruppe der Erzieher/innen beobachtet wurde. Kapitel 5 war den Arbeitsbedingungen gewidmet, die als Stressoren bzw. als Ressourcenfaktoren wirksam werden können.

Die Befunde zu Arbeitsbedingungen und Stressreaktionen sollen nunmehr in einen Zusammenhang gestellt werden. Dabei nehmen wir Bezug auf ein in der wissenschaftlichen Stress-Forschung seit längerem eingeführtes Modell zur Beschreibung und Erklärung von arbeitsbedingtem Stress. Dieses Modell stellt eine systematische Ausarbeitung des in Kapitel 2 erläuterten Zusammenhangs zwischen Stressoren und Ressourcen dar (vgl. Abbildung 1)¹²:

- Die Stressoren *quantitative* und *qualitative Arbeitsbelastung* sowie *Arbeitsunterbrechungen* werden zu einer Gesamtskala zusammengefasst, die im folgenden als *psychische Arbeitsintensität* bezeichnet wird.
- Die Ressourcen *Vielseitigkeit* und *Handlungsspielraum* werden ebenfalls zu einer Skala zusammengefasst, die als *Kontrolle* bezeichnet wird.

Je nach Ausprägung dieser beiden Faktoren lassen sich vier Gruppen von Beschäftigten unterscheiden: Menschen, deren Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind durch

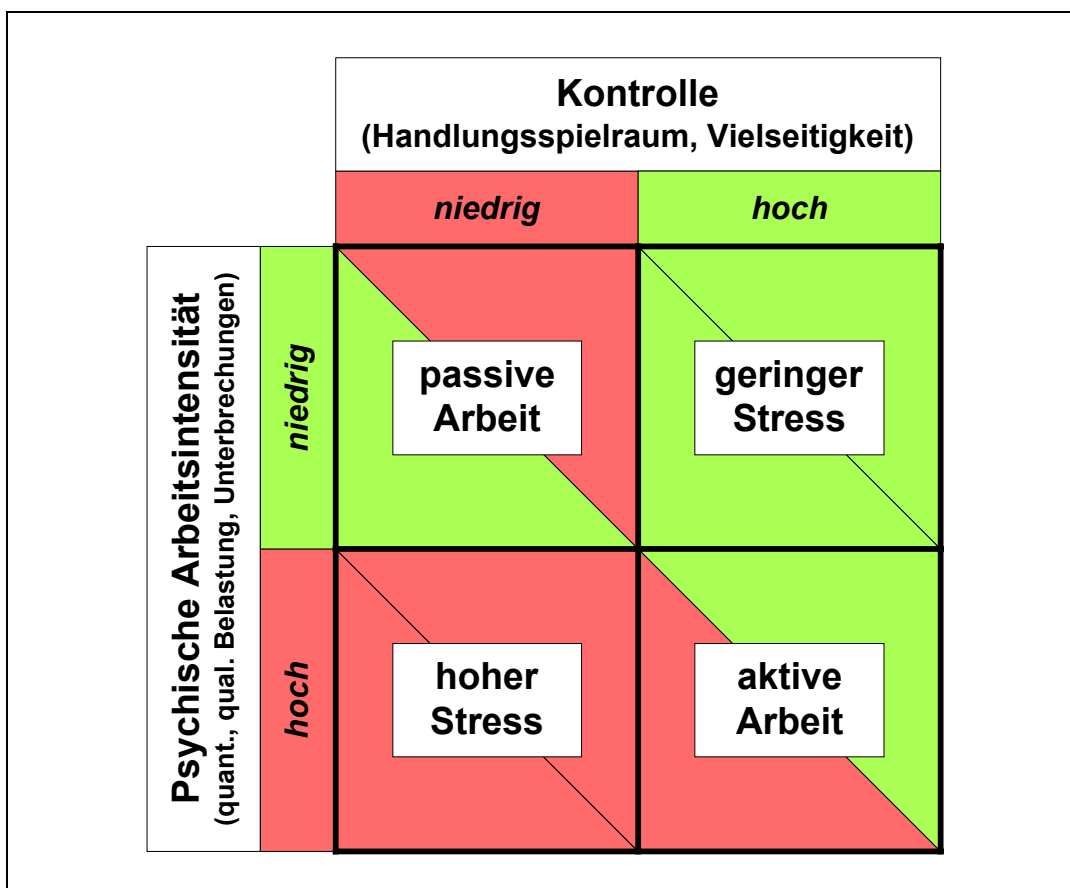
- (a) geringe Arbeitsintensität und geringe Kontrolle,
- (b) geringe Arbeitsintensität und hohe Kontrolle,
- (c) hohe Arbeitsintensität und geringe Kontrolle sowie
- (d) hohe Arbeitsintensität und hohe Kontrolle

Das Modell des Zusammenwirkens von psychischer Arbeitsintensität und Kontrolle besagt nun folgendes:

Beschäftigte, die unter den Bedingungen von Konstellation (c) arbeiten, sind besonders *starkem Stress* ausgesetzt. Konstellation (b) ist hingegen mit dem *geringsten Stress* verbunden. Zwischen (b) und (c) liegen die beiden anderen Konstellationen: Die Kombination von geringer Arbeitsintensität und Kontrolle wird als „*passive Arbeit*“ und die von hoher Arbeitsintensität und Kontrolle als „*aktive Arbeit*“ bezeichnet.

In Abbildung 21 ist die Einteilung dieser vier Gruppen graphisch dargestellt.

Abbildung 21: Modell des Zusammenwirkens von psychischer Arbeitsintensität und Kontrolle



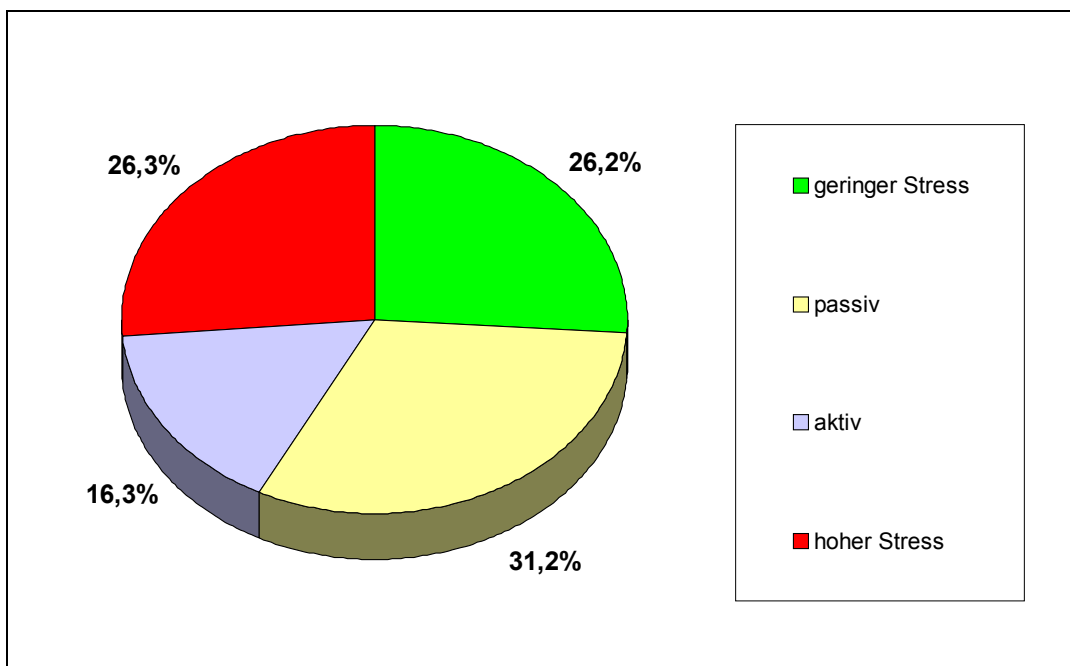
Quelle: Eigene Darstellung nach Karasek (1979); Karasek & Theorell (1990)

Für die folgenden Analysen werden die befragten Erzieher/innen auf der Basis ihrer Skalenwerte, die sie bei der psychischen Arbeitsintensität und der Kontrolle erreichen, in die vier Gruppen eingeteilt. Die Aufteilung geht

folgendermaßen vonstatten: Man stellt fest, ob eine Person mit ihrer Arbeitsintensität zu der Befragtenhälfte mit den höheren oder der Hälfte mit den niedrigeren Werten gehört (sogenannte Medianhalbierung). Genauso verfährt man mit der Kontrolle. Anschließend läßt sich jede befragte Person einer der vier Gruppen zuordnen.

Abbildung 22 zeigt, zu welchen Anteilen sich die Erzieher/innen auf die vier Gruppen verteilen.

Abbildung 22: Verteilung der Erzieher/innen auf die vier Stress-Kategorien



Wie aus Abbildung 22 ersichtlich, werden 26,3 % der Erzieher/innen der Kategorie „hoher Stress“ zugeordnet.

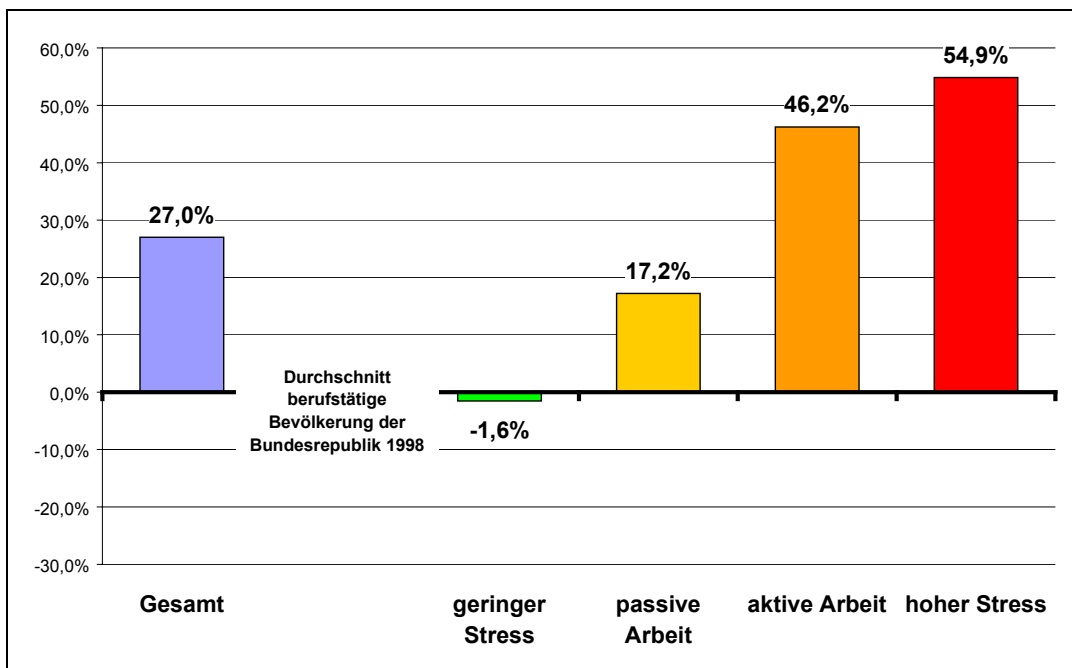
In den folgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, ob bei den Personen in dieser Kategorie tatsächlich stärkere Stressreaktionen bestehen als bei den drei übrigen Untergruppen.

6.2 Einfluss des Zusammenwirkens von Arbeitsintensität und Kontrolle auf psychische Gesundheit und psychosomatische Beschwerden

Abbildung 23 zeigt die psychosomatischen Beschwerden der Erzieher/innen differenziert nach den im vorangehenden Abschnitt eingeführten vier Stress-Kategorien. Die Darstellung erfolgt wieder in Relation zu den Vergleichswerten der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik.

Die Säule ganz links in Abbildung 23 zeigt das bereits aus Abbildung 3 bekannte Ergebnis für die Gesamtgruppe: Bei den psychosomatischen Beschwerden erreichen die Erzieher/innen einen Wert, der um 27 % über der Vergleichsbevölkerung liegt.

Abbildung 23: Psychosomatische Beschwerden bei Erzieher/innen: Abweichungen vom Vergleichswert nach Stress-Kategorie

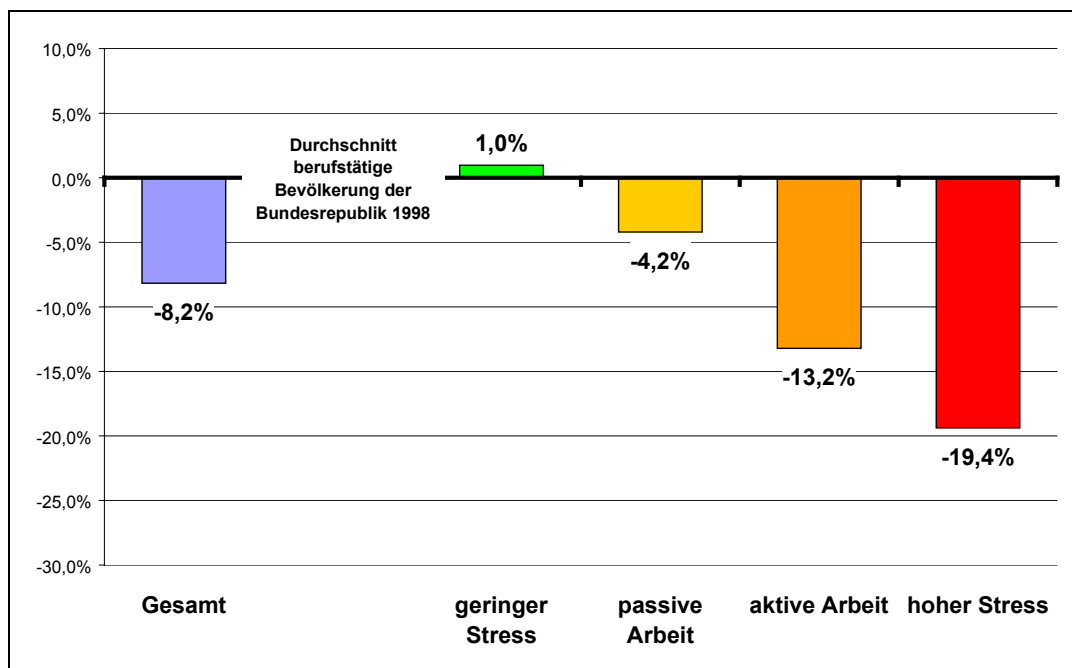


Wie die übrigen vier Säulen in Abbildung 23 zeigen, stellt sich die Situation teilweise völlig anders dar, wenn man nach den vier Stress-Kategorien differenziert: Erzieher/innen, die in die Kategorien „passive“ bzw. „aktive Arbeit“ eingruppiert werden, erreichen Beschwerdewerte von ca. 17 % bzw. 46 % über dem Vergleichswert der Berufstätigen in der Bundesrepublik. Personen in der Kategorie „geringer Stress“ liegen jedoch geringfügig (um 1,6 %) unter dem Vergleichswert – leiden also unterdurchschnittlich stark unter psychosomatischen Beschwerden.

Anders die Kategorie „hoher Stress“: Befragte, die ihre Arbeitsbedingungen als geprägt durch hohe qualitative und quantitative Belastungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum und Vielfalt beschreiben, erreichen die weitaus höchsten Werte bei den Stressreaktionen.

Die gleichen Wirkungen lassen sich auch beim psychischen Gesundheitszustand beobachten (Abbildung 24): In der Gruppe, die aufgrund ihrer Angaben zu den Arbeitsbedingungen der Kategorie „geringer Stress“ zugeordnet wurde ist die psychische Gesundheit deutlich am besten und bei den Beschäftigten der Kategorie „hoher Stress“ liegt sie erheblich unter dem Durchschnitt.

Abbildung 24: Psychischer Gesundheitszustand bei Erzieher/innen: Abweichungen vom Vergleichswert nach Stress-Kategorie



7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das BGW-DAK Stress-Monitoring hat gezeigt, dass die Berufsgruppe der Erzieher/innen im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik überdurchschnittlich ausgeprägte Stressreaktionen aufweist.

Innerhalb der Gruppe der Erzieher/innen sind Stressreaktionen besonders stark ausgeprägt, wenn folgende Konstellation von Arbeitsbedingungen vorliegt: Hohe quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie häufige Arbeitsunterbrechungen in Kombination mit geringer Aufgabenvielfalt und engem Handlungsspielraum bei der Arbeit.

Maßnahmen zum Abbau von Stress sollten daher die genannten Faktoren auf jeden Fall mit berücksichtigen. In einem ersten Schritt müßte in einer vertiefenden Untersuchung festgestellt werden, welche konkreten Umstände im Arbeitsalltag der Erzieher/innen als besonders hohe quantitative bzw. qualitative Belastungen wahrgenommen werden.

So hat das BGW-DAK Stress-Monitoring ergeben, dass Erzieher/innen insbesondere Umgebungsbelastungen wie Lärm am Arbeitsplatz als stark beeinträchtigend empfinden. Inwieweit hier Möglichkeiten zum Abbau dieser – für den Beruf der Erzieher/innen eher typischen - Belastungen gefunden werden können, müßte in weitergehenden Analysen erörtert werden. Ansatzmöglichkeiten könnten kleinere Gruppengrößen oder die stärkere Einbeziehung von Eltern sein. Ist der Abbau einer Arbeitsbelastung nicht möglich, kann eine Verbesserung der Stressbelastung auch durch die Stärkung von Ressourcen zur Stressverarbeitung (z. B. Erweiterung des Informations- und Handlungsspielraums) erreicht werden.

8 Anmerkungen

- ¹ Semmer, N. (1987): Überblick über den Stand der Stressforschung. Referat zur Habilitation am Fachbereich Gesellschafts- und Planungswissenschaften der TU Berlin, Dezember 1987. Zit. nach: Greif (1991, vgl. Anmerkung 2).
- ² Greif, S. (1991): Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: S. Greif, E. Bamberg, N. Semmer (Hrsg.): Psychischer Stress am Arbeitsplatz. S. 1-28. Göttingen: Hogrefe.
- ³ Mohr, G. (1986): Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern. Frankfurt/M.: Lang.
Mohr, G. (1991): Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In: S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.): Psychischer Stress am Arbeitsplatz. S. 91-119. Göttingen: Hogrefe.
- ⁴ Zerssen, D. v. (1976). Die Beschwerden-Liste. Manual. Weinheim: Beltz Test Gesellschaft.
- ⁵ Bullinger, M. & Kirchberger, I (1998). SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand. Göttingen: Hogrefe.
- ⁶ Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39 (3), 125-132.
- ⁷ Aus den beiden Verfahren resultiert ein wichtiger Unterschied im Hinblick auf die Durchführung der Umfrage: Die Stichproben der DAK erhielten den Fragebogen an ihre Privatadresse zugesandt. Bei den Stichproben der BGW erfolgte die Zusendung an die Adresse des Unternehmens/Arbeitgebers. In sechs Fällen war der Unternehmer selbst Adressat der Befragung (Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe, Heilpraktiker, Masseur und Tierärzte). In vier Fällen (Friseure, Werkstätten für Behinderte, Gefährdetenhilfe, Dialysezentren) sollten die Unternehmer den Fragebogen an ihre Beschäftigten verteilen. Die Sendungen enthielten dementsprechend eine größere Zahl von Fragebögen.
- ⁸ In fast allen Fällen liegen die Rückläufe bei den BGW-Stichproben im Durchschnitt niedriger als bei den DAK-Stichproben. Dieser Unterschied im Rücklauf dürfte zum erheblichen Teil auf die unterschiedliche Art der Felderschließung zurückzuführen sein: Personen, die den Fragebogen an ihre Privatadresse erhalten haben, waren offenbar eher bereit, an der Untersuchung teilzunehmen. Außerdem erhielten die DAK-Stichproben im Gegensatz zu den BGW-Stichproben ein Erinnerungsschreiben mit Zusendung eines neuen Fragebogens. Ferner ist es nicht auszuschließen, dass Fragebögen, die an Unternehmen geschickt wurden, gar nicht an die Mitarbeiter weitergeleitet wurden. Außerdem ist generell zu berücksichtigen, dass eine unbekannte Zahl von ausgesandten Fragebögen an Personen gegangen ist, die zum Zeitpunkt der Befragung gar nicht mehr in dem betreffenden Beruf tätig waren oder wo die angeschriebenen Einrichtungen nicht mehr existierten (z. B. bei ABM-Projekten).
Insgesamt ist die Umfrage auch hinsichtlich des Rücklaufs als Erfolg zu werten: Bei 13 Berufsgruppen liegt der Rücklauf über 30 %, zum Teil sogar über 40%, was für eine schriftliche Befragung einer „unvorbereiteten“ Population ausgesprochen gute Quoten sind. Bei der Berechnung der Rücklaufquote ist folgendes zu berücksichtigen: Von den 1.000 ausgesandten Fragebögen sind die Fehlläufer abzuziehen, d.h. Fragebögen, die mit dem Hinweis zurückgeschickt wurden, dass die Zielperson bspw. gar nicht mehr berufstätig ist.

Eine genaue Angabe einzelner Rücklaufquoten ist nur näherungsweise möglich. Wie sich herausstellte, waren einige der für eine bestimmte Berufsgruppe angeschriebenen Beschäftigten tatsächlich einer anderen Berufsgruppe zuzuordnen. Dies betraf z.B. Sozialpädagogen, die in Kindergärten arbeiten – sie wurden zunächst in der Berufsgruppe Sozialarbeiter geführt, dann aber ihrer eigentlichen Beschäftigung entsprechend zur Berufsgruppe der Erzieher gezählt.

- ⁹ Indirekte Standardisierung der Ergebnisse jeder Berufsgruppe nach Geschlecht und vier Altersgruppen auf die entsprechenden Referenzwerte. Die Referenzwerte wurden aus den Daten des Bundesgesundheits-Surveys 1998 errechnet. Berechnet wurden die Skalenwerte der Beschwerde-Liste bzw. der beiden Subskalen des SF-36 für die berufstätigen Befragten bis zum Alter von 65 Jahren. Die Ergebnisdarstellung erfolgt im Sinne von standardisierten Morbiditäts-Quotienten (SMQ), d.h. der beobachtete Wert wird an dem aufgrund indirekter Standardisierung für die Berufsgruppe erwarteten Wert relativiert. Die Abweichung des Quotienten von 1 wird dann als Prozentwert dargestellt.
- ¹⁰ Um zu verhindern, dass Unterschiede in der Altersstruktur der einzelnen Berufsgruppen diesen Vergleich beeinflussen, werden kovarianzanalytisch adjustierte – d.h. um den Einfluss der Variable „Alter“ bereinigte – Mittelwerte dargestellt.
- ¹¹ Die Skalen werden durch Addition der Einzelitems und Division durch die Zahl der Items gebildet.
- ¹² Die Analysen dieses Abschnitts nehmen Bezug auf das "Job-strain-Modell", vgl. Karasek, R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308, 1979. Karasek, R.A. & Theorell, T.: *Healthy Work*. New York: Basic Books, 1990.