



## **Befragung der Beschäftigten der Stadt Seelze zur psychischen Belastung mit COPCOQ**

Jörg Mehlau  
Fachbereichsleiter Zentrale Dienste

# COPSOQ – unser Weg zum Ergebnis

## Ausgangslage

- Gesetzlichen Regelungen zu den psych. Belastungen am Arbeitsplatz
- Gerede über schlechte Stimmung/Belastung im Hause
- Unklares Stimmungsbild auf allen Ebenen (Verwaltungsleitung, Führungskräfte, Personalrat)

## Ergebnis

- Toll, eine Rücklaufquote von 69 %
- Ups, doch nicht so schlecht
- Ja, da müssen wir noch genauer hinschauen

## Information über das Ergebnis

- Verwaltungsleitung/Personalrat
- Teilpersonalversammlung
- Führungskräfte über „ihr“ Ergebnis (incl. Bürgermeister, Erster Stadtrat)

## Umsetzung erster Maßnahmen

- Anrufbeantworter (teilw.) und Abwesenheitsmitteilung bei E-Mail
- Drei gesonderte Befragungen im Fachbereich 3/Ordnung und Soziales (Bürgerbüro/Sozialarbeit/Leistungsbereich); mit anschließender Organisationsuntersuchung im Leistungsbereich

# Toll, eine Rücklaufquote von 69 %

## Information

- Ankündigung/Vortrag in der Personalversammlung
- Vorstellung Fragebogen in 4 Veranstaltungen mit Unterstützung des AMD/Betriebspsychologin
- Info auf Dienstbesprechungen, Info....., Info.....
- Anschreiben des Bürgermeisters an alle Beschäftigten
- Zustellung an die Beschäftigten, persönliche Anschrift im Hause

## Einbindung

- Personalrat (Zustimmung, persönliche Ansprache der Beschäftigten)
- Datenschutz (Vertraulichkeit der Daten), Gleichstellung
- Führungskräfte (auch als „Betroffene“)
- Arbeitsmedizinischer Dienst TÜV Rheinland (Psychologin, Betriebsarzt)

## Einwände ernst nehmen

- Fragen zusätzlich aufgenommen (z.B. Belastung E-Mail)
- Befragungsart geändert (von PC auf Papier)
- Beschäftigte senden Fragebogen selbst an das Institut zurück (Rückumschlag)
- Keine Auswertung bei weniger als 10 Antworten
- Kleinste Ebene der Auswertung = Fachbereiche

# Uups, doch nicht so schlecht

**Hier haben wir  
bessere Werte  
(im Vergleich zur  
Datenbank von  
COPSOQ)**

**Die Werte sind  
von Fachbereich  
zu Fachbereich  
verschieden!**

- Niedriger Wert bei work-privacy-conflict (Vereinbarkeit Beruf / Familie)
- Entscheidungsspielräume
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Bedeutung der Arbeit
- Soziale Unterstützung
- Unauffälliger Wert zum Thema Mobbing
- Arbeitsplatzsicherheit
- Geringer Wert bei Gedanken an Berufsaufgabe
- Arbeitszufriedenheit
- Lebenszufriedenheit
- Vertrauen und Gerechtigkeit
- Geringer Wert Präsentismus
- Geringe Wert kundenbezogener Burnout

# Ja, da müssen wir genauer hinschauen

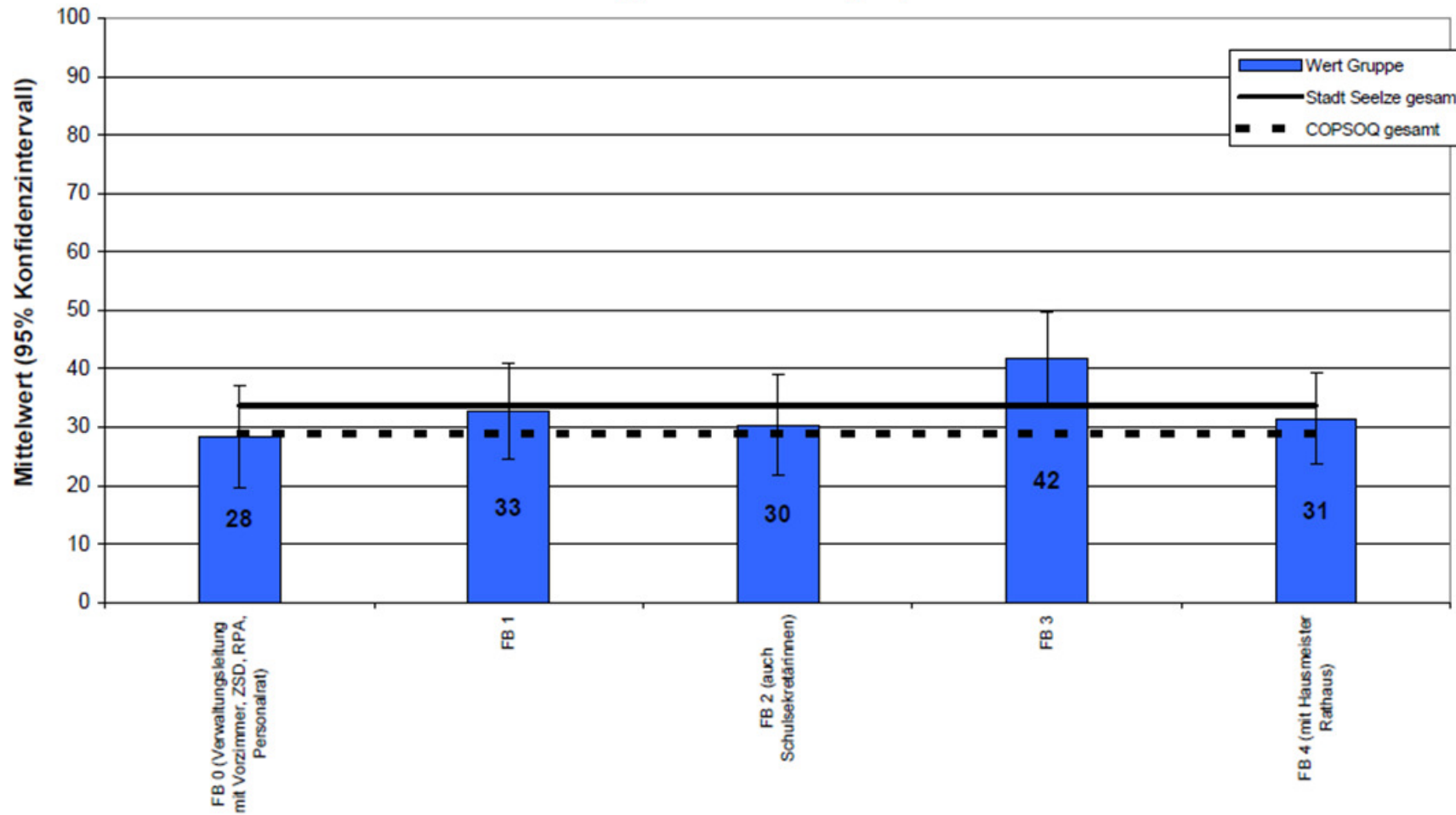
**Hier haben wir schlechtere Werte (im Vergleich zur Datenbank von COPSOQ)**

**Die Werte sind von Fachbereich zu Fachbereich verschieden!**

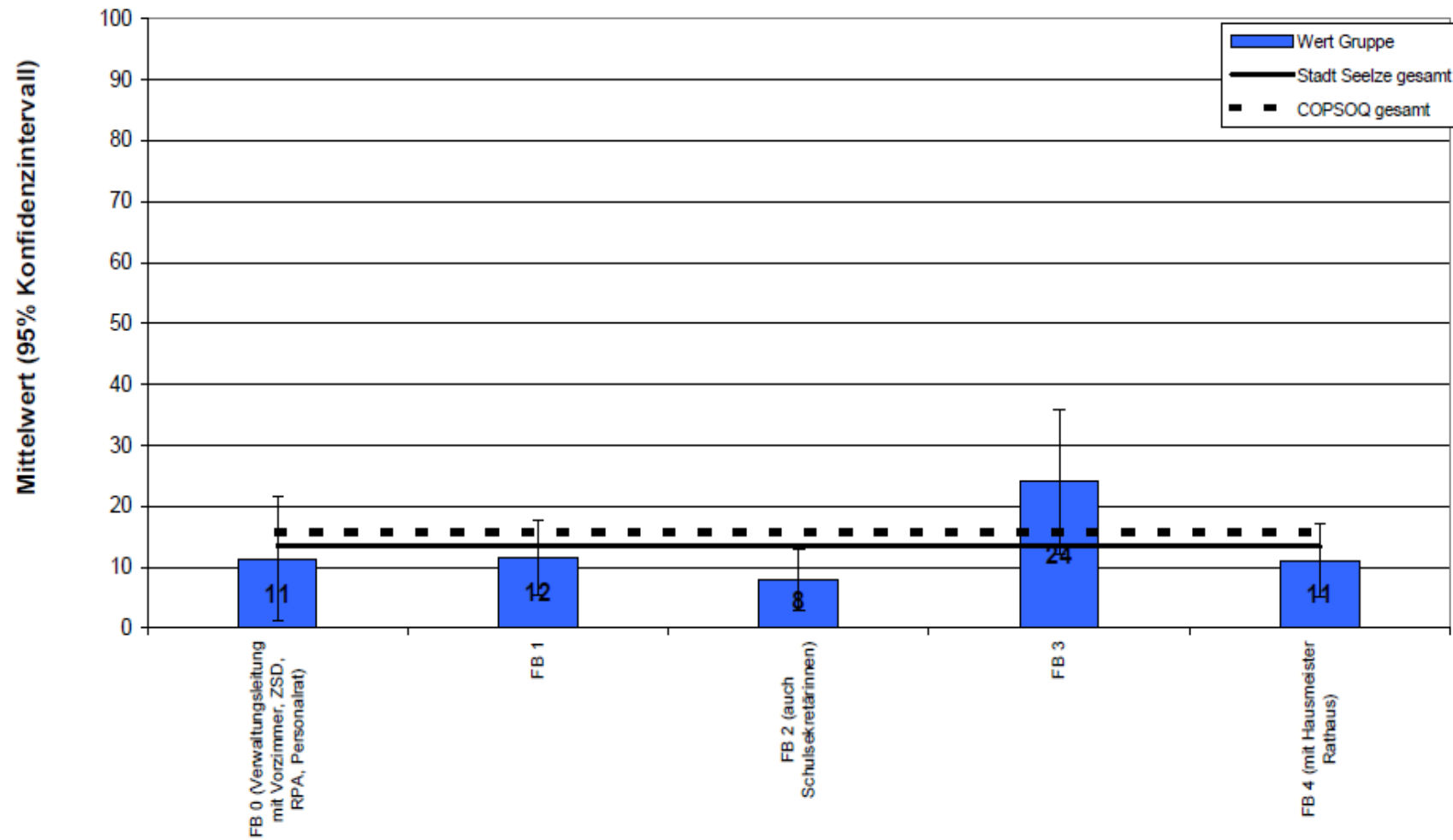
- Hohe quantitative Anforderungen
  - Emotionen verbergen
  - Einfluss bei der Arbeit
  - Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz
  - Rollenklarheit
  - Soziale Beziehungen
  - Gesundheitszustand
  - Gefahr Burnout
  - Kognitive Stresssymptome
  - s. Beispiele
- 
- Fachbereich Ordnung und Soziales (Bürgerbüro, Sozialarbeit, Leistungsgewährung) hatte hohe negative Werte
  - Prüfung der Verbesserungsvorschläge aus den zusätzlichen Workshops
  - Organisationsuntersuchung im Fachbereich O+S/Leistungsbereich (neue Strukturen-Teamleitung, Einarbeitung/Beratung durch Region, Sprechzeiten u.s.w.)
  - Bürgerbüro Ausstattung (Wärme/Schall, Stillarbeits- und Ruheräume) und Möblierung (elektrisch höhenverstellbar) neu gestalten

## Beispiel 1

### Skala: kognitive Stresssymptome



## Beispiel 2 Berufsaufgabe (intention to leave)



# Mehr als nur für Gefährdungsbeurteilungen

## COPSOQ für weitergehende Auswertungen

- Gesamte (innere) Verwaltung
- Nach Fachbereichen
  - FB 0 = Verwaltungsleitung, Steuerung, RPA u.a.
  - FB 1 = Zentrale Dienste
  - FB 2 = Bildung und Freizeit
  - FB 3 = Ordnung und Soziales
  - FB 4 = Bau und Umwelt
- Führungskräfte
- Weitere Möglichkeiten
  - Geschlecht
  - Altersgruppen
  - Berufsgruppen (mittlerer Dienst, geh. Dienst)
  - Teilzeit, Vollzeit



# Erfahrung mit COPSOQ

## COPSOQ

### Vor- und Nachteile

- Standardfragebogen (für den Aufbau einer Vergleichsdatenbank)
- Wenig individuelle Fragen möglich (wegen fehlender Vergleichswerte)
- Viele Auswertungsmöglichkeiten
- Es dauert seine Zeit (große Nachfrage)
- COPSOQ im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2003 – 2005 erprobt
- Überzeugendes Datenschutzkonzept (keine Gewinnerzielungsabsicht)
- „reine“ Auswertung („Screening-Tool“) = Bewertung durch qualifiziertes Personal erforderlich (Betriebsärzte, -psychologen, u.a.)



**Unser Fazit: es hat sich gelohnt,  
wir haben eine gesicherte Basis!**

**Weitere Informationen**  
**[www.copsoq.de](http://www.copsoq.de)**

Stadt Seelze – Befragung der Beschäftigten mit COPSOQ



10.12.15

10