
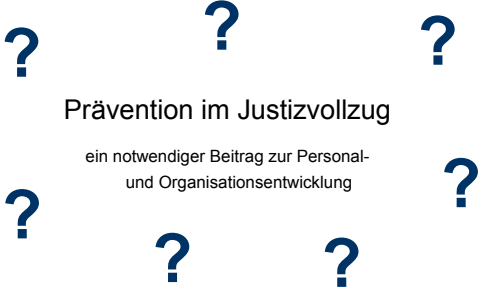

**Internationales Institut für Management**  
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

## Prävention im Justizvollzug

ein notwendiger Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung

Bremen, 19. November 2007  
 Claudia Fenzl, MBA | Prof. Dr. Marianne Resch







## Prävention im Justizvollzug

ein notwendiger Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung



**Vorbemerkung**

Psychische Belastungen sind auch Ursache körperlicher Beschwerden.  
 z.B.: Rückenschmerz





**Gliederung**

1. Was meinen wir mit Prävention?
2. Warum ist Prävention ein Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung?
3. Heißt das: Prävention ist nur Aufgabe der Personal- und Organisationsentwickler?
4. Gilt das nur oder im Besonderen im Justizvollzug?


**Internationales Institut für Management**  
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

Prävention

?



**Gesundheit**

WHO: Zur Gesundheit gehört, dass Menschen ihre Fähigkeiten voll entfalten können und ein gesellschaftlich wie wirtschaftlich erfülltes Leben führen.


(nach Oesterreich, 1998)

- Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit.
- Gesundheit wird als Prozess verstanden.
- Ziel ist ein Zustand vollkommenen seelischen, körperlichen und sozialen Wohlbefindens


**Der Volksmund...**


**Humane Arbeit**

Je stärker die menschliche Fähigkeit zu eigenständigem, bewusstem und flexiblem Handeln in die Arbeit eingebracht und dort weiterentwickelt werden kann, desto humaner im Sinne von „dem Menschen gerecht“ sind die Arbeitsbedingungen.




## Kriterien der Bewertung von Arbeit

**Persönlichkeitsförderlichkeit**  
Ermöglichung der lebenslangen Persönlichkeitsentwicklung durch inhaltsreiche, vielfältige, soziale etc. Anforderungen

**Beeinträchtigungsfreiheit**  
Vermeidung von Beeinträchtigungen des psychosozialen Wohlbefindens


**Schädigungslosigkeit**  
Vermeidung objektiv feststellbarer physischer und psychophysischer Schädigungen

**Ausführbarkeit**  
Zuverlässiges, forderungsgerechtes und langfristiges Ausführen der Tätigkeit gewährleistet  
(Quelle: Hacker & Richter 1980)



## Negativmerkmale: Belastungen in der Arbeit


- ▶ Arbeitsorganisatorische Probleme
  - Erschwerungen z.B. durch unvollständige Informationen, ungeeignete Arbeitsmittel
  - Unterbrechungen durch Telefonate, kurzfristige Aufträge
- ▶ Überforderungen
  - Zeitdruck, Überstunden, Schichtarbeit
  - Monotonie
  - ungünstige Arbeitsbedingungen
- ▶ Soziale Belastungen
  - z.B. Probleme mit Vorgesetzten, mangelnde Anerkennung, Konflikte



## Positivmerkmale: Ressourcen von Arbeit

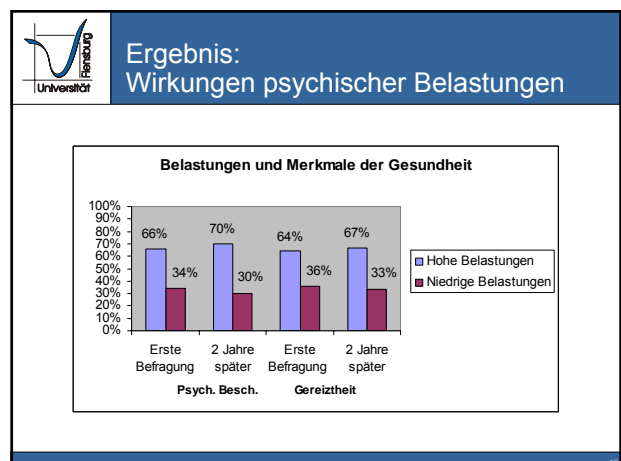
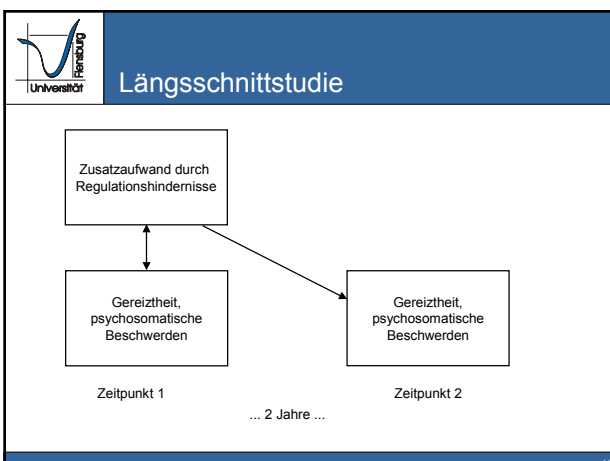
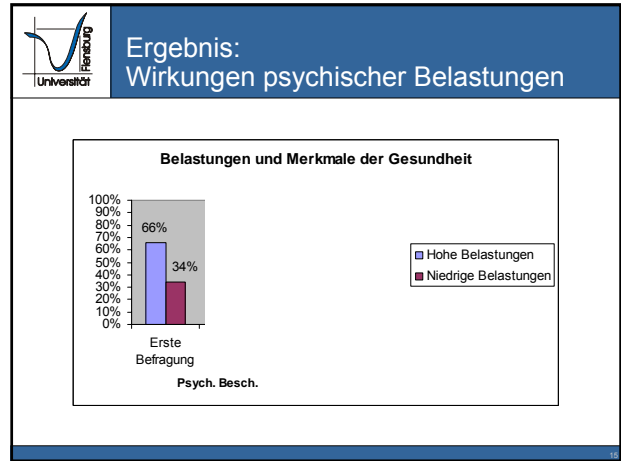
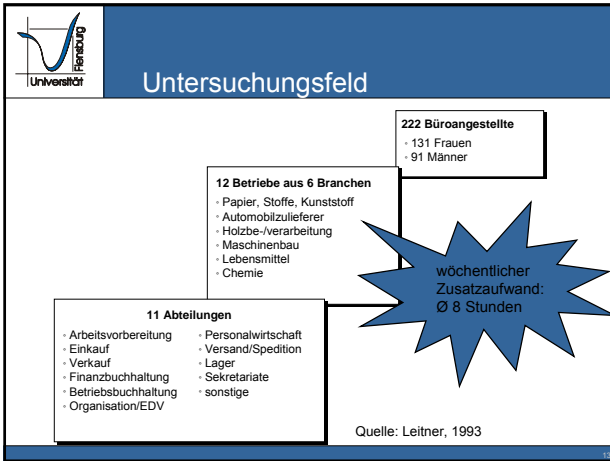
- ▶ Entscheidungsspielraum
- ▶ Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten
- ▶ Zeitspielraum
- ▶ Variabilität/Vielfalt der Aufgaben
- ▶ Durchschaubarkeit des Aufgabenzusammenhangs

(Quelle: Dunckel et al, 1993)



## Beispiel: Stolpersteine des Alltags

- ▶ Stolpersteine = Regulationshindernisse
  - Informatorische Erschwerungen: Informationen sind unvollständig/fehlerhaft/nicht rechtzeitig/nicht eindeutig usw.
  - Motorische Erschwerungen: Arbeitsmittel sind ungeeignet, unzuverlässig oder die Arbeitsumgebung ist ungünstig usw.
  - Unterbrechungen/Blockierungen: Eilaufträge, Telefonate kommen dazwischen, Arbeitsmittel werden von anderen genutzt usw. All dies führt zu Unterbrechungen oder Wartezeiten.
- ▶ Die Folge ist unnötiger Zusatzaufwand, der zusätzlich zur eigentlichen Arbeit geleistet werden muss.



<b>Verhaltens- und Verhältnisprävention</b>		
	<b>Personenbezogene Interventionen = Verhaltensprävention</b>	<b>Bedingungsbezogene Interventionen = Verhältnisprävention</b>
Beispiele für Maßnahmen	Rückenschule, Stressimmunisierungstraining	vollständige Aufgaben, Gruppenarbeit, Arbeitszeitgestaltung
personbezogene Effekte	Gesundheit, Leistungsfähigkeit	z.B. positives Selbstwertgefühl, Kompetenz, Selbstwirksamkeit, Motivation, Gesundheit, Leistungsfähigkeit
wirtschaftliche Effekte	Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten	Verbesserung von Produktivität, Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit, geringere Fehlzeiten und Fluktuation
Effektdauer	kurz- bis mittelfristig	mittel- bis langfristig
(aus Ulich (2001), S. 486 verkürzt)		

<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz vs. Gesundheitsförderung</b>		
	<b>Betrieblicher Arbeitsschutz</b>	<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b>
Betrachtung des Menschen als...	...schutzbedürftig → Defizitmodell	...autonom handelnd → Potentialmodell
Aufgaben/Ziele verhältnisorientiert	Vermeiden bzw. Beseitigen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen → Schutzperspektive → Belastungsorientiert	Schaffen bzw. Erhalten gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen → Entwicklungsperspektive → Ressourcenorientiert
Aufgaben/Ziele verhaltensorientiert	Erkennen von und adäquates Handeln in gefährlichen Situationen → Wahrnehmen von Gefahren	Erkennen und Nutzen von Handlungsspielräumen → Wahrnehmen von Chancen
(Quelle: Ulich, E. (2001), verändert)		


<b>Strategien der Arbeitsgestaltung</b>	
<b>Korrektive Arbeitsgestaltung</b>	Nachträgliche Anpassung von Arbeitssystemen an menschliche Besonderheiten
<b>Präventive Arbeitsgestaltung</b>	Vorausschauende Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erfordernisse bereits im Stadium des Entwurfs von Arbeitssystemen
<b>Prospektive Arbeitsgestaltung</b>	Vorausschauende Vorwegnahme von Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung durch Schaffung objektiver Handlungsspielräume

**Zwischenfazit**

Gesundheitsförderung mit besonderer Berücksichtigung von verhältnisorientierten Maßnahmen


~~Prävention~~ im Justizvollzug

ein notwendiger Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung


**Internationales Institut für Management**  
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

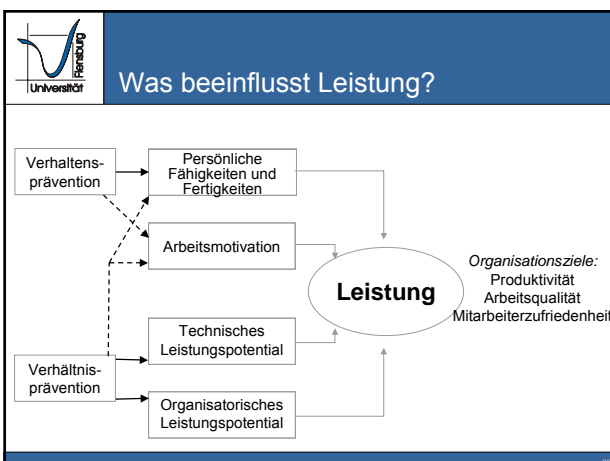
Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung


?


**Zwischenfazit**

Prävention im Justizvollzug


ein notwendiger Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung ✓




**Internationales Institut für Management**  
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie


Nur Aufgabe der Personal- und Organisationsentwickler

?


**Langfristige Effekte sichern!**


- ▶ Gesundheit als Unternehmensziel / Organisationsziel
- ▶ Verbindung zu anderen Programmen nutzen (gesetzliche geforderte Gefährdungsanalyse, Qualitätsmanagement etc.)
- ▶ Beteiligung der Mitarbeitenden
- ▶ Verantwortung der Führungskräfte
  
- ▶ Gesundheitsförderung als Aufgabe aller Ebenen!

26


**Internationales Institut für Management**  
 Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

**Besonderheiten im  
Justizvollzug**


?


**Zwischenfazit**

**Prävention im Justizvollzug**

unter anderem → ein notwendiger Beitrag zur Personal-  
 und Organisationsentwicklung

27


**Eine unvollständige Liste...**

- ▶ Räumliche Rahmenbedingungen
- ▶ Zeitliche Rahmenbedingungen
- ▶ Soziale Rahmenbedingungen
- ▶ 2 Gruppen von Arbeitenden
- ▶ Zielkonflikte im Auftrag
- ▶ „divergierende Zielstellungen“ im täglichen Handeln

28

ist auch und gerade

### Prävention im Justizvollzug

ein notwendiger Beitrag zur Personal-  
und Organisationsentwicklung

### Gesundheitsförderung

mit besonderer Berücksichtigung von verhältnisorientierten  
Maßnahmen

ist auch und gerade im Justizvollzug unter anderem ein  
notwendiger Beitrag zur Personal und Organisationsentwicklung