

Masterarbeit

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Evaluierung eines Arbeitsplatzes in einem Großunternehmen

eingereicht von

Sabine Reiter, BSc

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Science

(MSc)

an der

Medizinischen Universität Graz

ausgeführt am

Institut für Pflegewissenschaft

unter der Anleitung von den Betreuern

Univ.-Prof. Dr.med. Uwe Lang

Priv.-Doz. Dr. med. Dietmar Schlembach

Klagenfurt, am 24. Jänner 2018

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Klagenfurt, am 24. Jänner 2018

Sabine Reiter eh.

I. Danksagungen

Danken möchte ich meiner Familie - im Speziellen meinen Eltern, die mir eine wundervolle und liebevolle Kindheit ermöglicht haben. In der haben sie mir das notwendige Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen mitgegeben, welche mir meinen erfolgreichen Werdegang ermöglichten und mich jede Herausforderung meistern lassen.

Großen Dank geht an meinen Partner, der mir in der Zeit des Schreibens den Rücken freigehalten hat.

Für die exzellente Betreuung danke ich vor allem Priv.-Doz. Dr. med. Dietmar Schlembach und Univ.-Prof. Dr.med. Uwe Lang.

II. Inhaltsverzeichnis

I. Danksagungen.....	II
II. Inhaltsverzeichnis	III
III. Abkürzungen.....	V
IV. Glossar	VI
V. Abbildungsverzeichnis	VII
VI. Tabellenverzeichnis	VII
1. Zusammenfassung in Deutsch	1
2. Abstract in English	3
3. Einleitung.....	5
3.1. Sich verändernde Arbeitswelten.....	5
3.2. Relevanz für ArbeitgeberInnen.....	6
3.3. ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012)	7
3.4. Belastungs-Beanspruchungs-Modell.....	8
3.5. Psychische Belastungen	9
3.6. Beanspruchungsreaktionen und -folgen.....	11
3.7. Nutzen der Reduzierung psychischer Belastungen für ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn	11
3.8. Kenntnislücke und Fragestellung	13
3.9. Zielsetzungen.....	13
4. Material und Methoden	15
4.1. Theoretischer Teil – Literaturanalyse	15
4.2. Empirischer Teil – Studiendesign	15
5. Ergebnisse.....	20
5.1. Ergebnisse Verfahren.....	20
5.2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung.....	27

5.3. Ergebnisse Maßnahmen	37
6. Diskussion	45
6.1. Auswahl des Verfahrens	45
6.2. MitarbeiterInnenbefragung	46
6.3. Beurteilung der Ergebnisse	47
6.4. Maßnahmenfindung	48
6.5. Handlungsempfehlung für das Unternehmen	49
6.6. Fazit und Ausblick	51
7. Interessenskonflikt	51
8. Literaturverzeichnis	52
9. Anhang	56
9.1. Anhang I: Abklärung mit der Ethikkommission der Medizinischen Universität Graz	56
9.2. Anhang II: Übersicht von Testverfahren zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	56

III. Abkürzungen

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BGBI	Bundesgesetzblatt
bzw.	beziehungsweise
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
eh.	eigenhändig
EN	Europäische Norm
EWOPCLASS	European Workplace Assessment
KFZA	Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse
ISO	International Standardization Organisation
MAPS	Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
Nr.	Nummer
OrgFit	Organizational Fit and Fitness
PsyBePlus	Fragebogen zur Evaluierung psychischer Belastungen
ROI	Return On Investment
S.	Seite
SALSA	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse
u.a.	und andere
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

IV. Glossar

ÖNORM	eine von Austrian Standards Institute veröffentlichte nationale Norm
ÖNORM EN ISO 10075	<p><i>"Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen"</i></p> <p>Teil 1: Allgemeines und Begriffe (ÖNORM EN ISO 10075-1:2000)</p> <p>Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (ÖNORM EN ISO 10075-2:2000) -> dieser Teil stellt eine Erweiterung der ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“ dar</p> <p>Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen (ÖNORM EN ISO 10075-3:2004)</p>
DIN ISO EN 9241	DIN EN ISO 9241 „Ergonomie der Mensch-System-Interaktion“, Teil 2 „Anforderungen an die Arbeitsaufgaben – Leitsätze“
Item	Ist eine Frage oder Aussage in einem Testverfahren, die von Probanden bewertet wird.
Subskala	Mehrere Items sind einer Subskala, mehrere Subskalen einer Skala zugeordnet.
Dimension / Skala	Unter einer Dimension/Skala versteht man ein Konstrukt/Phänomen, das anhand mehrerer Merkmale (Subskalen/Items) gemessen wird.

V. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Belastungs- Beanspruchungs- Modell, eigene Darstellung in Anlehnung an Rohmert und Rutenfranz	9
Abbildung 2: Evaluierungsprozess nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, eigene Darstellung	14
Abbildung 3: Datenerhebungsprozess in Anlehnung an Burns, Grove (2003, S. 430); eigene Darstellung	17
Abbildung 4: Ausschlussgrund pro Verfahren und Anzahl der Ausschlüsse pro Ausschlusskriterium, Abkürzungen siehe Anhang II, eigene Darstellung	22
Abbildung 5: Ergebnisstern – Ergebnisse von Skalen und Subskalen, (Molnar 2017, S. 4), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH	29

VI. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Krankheitsgruppenstatistik, Österreich 2015 (eigene Darstellung in Anlehnung an Leoni; Uhl 2016, S. 47).....	6
Tabelle 2: Beispiele für Fehlbelastungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Huber u.a., S. 13f).....	10
Tabelle 3: Beanspruchungsreaktionen und –folgen (eigene Darstellung in Anlehnung an Oesterreich 2015, S. 15 und Treier 2015, S. 22ff).....	12
Tabelle 4: Ausschlusskriterien für die Verfahrensauswahl, eigene Darstellung ...	21
Tabelle 5: Entscheidungsmatrix der verbleibenden Verfahren; rot=Ausschlussgrund, grün=Einschlussgrund; eigene Darstellung.....	24
Tabelle 6: Ergebnisse der Skalen und Subskalen, (vgl. Molnar 2017, S. 5-7), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH	31
Tabelle 7: Ergebnisse der subjektiven MitarbeiterInnenpriorität (Subj. MAPriorität) pro Skala, (Molnar 2017, S. 14), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH.....	34

1. Zusammenfassung in Deutsch

Hintergrund

Um dem Aufwärtstrend der durchschnittlichen Krankheitstage aufgrund psychischer und Verhaltensstörungen entgegen zu wirken, hat der Gesetzgeber eine Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz herausgegeben. Sie regelt nun die verbindliche Ermittlung, Beurteilung und Beseitigung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, eine Arbeitsplatzevaluierung in einem Unternehmen mit einem vorher ausgewählten Verfahren durchzuführen, Maßnahmen vorzuschlagen und darüber zu entscheiden, das ausgewählte Verfahren in der Gesamtorganisation einzusetzen.

Methode

Aus 100 Verfahren zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wurde eines anhand bestimmter Ein- und Ausschlusskriterien ausgewählt. Eine Online-MitarbeiterInnenbefragung mit dem IMPULS-Test|2®Professional, der anhand 25 zu beantwortenden Items 11 Subskalen bzw. fünf Skalen abbildet, wurde in einer kleinen Abteilung (n=12) eines Großunternehmens als Pilotstudie durchgeführt. Die Ergebnisse sind referentiell zu einer Normgruppe in unkritischen (0-25%) bis kritischen (>25-100 %) Werten dargestellt. Je höher der gemessene Wert (Prozentrang), desto höher ist auch der Handlungsbedarf. Die Maßnahmenableitung ist unter Einbezug der befragten MitarbeiterInnen mittels Gruppendiskussion erfolgt.

Ergebnisse

Generell zeigen sich keine erhöhten/kritischen Werte psychischer Belastungen mit erhöhtem/dringendem Handlungsbedarf am evaluierten Arbeitsplatz. Die kritischsten Werte im Bereich von 37 – 47 % wurden bei den Subskalen „**Vollständigkeit**“, „**Gestaltungsspielraum**“, „**Quantitative Anforderungen**“, „**Perspektiven**“ und „**Beteiligung**“ erreicht.

Als Maßnahmen werden u.a. Prozesse überarbeitet und vereinfacht, auf eine ausgewogene Arbeitsaufteilung unter den MitarbeiterInnen geachtet und

Qualifizierungsmaßnahmen, wo nötig, durchgeführt. Im halbjährlichen MitarbeiterInnengespräch werden individuelle und organisationale Entwicklungsziele und –maßnahmen festgelegt. Zum anderen wird über Karrieremöglichkeiten informiert.

Schlussfolgerung

Dem Unternehmen liegt nun das Ausmaß an psychischen Belastungen an einem Arbeitsplatz und maßgeschneiderte Maßnahmenvorschläge vor. Diese können umgesetzt, re-evaluiert und dokumentiert werden.

Den in der Pilotstudie eingesetzten IMPULS-Test|2®Professional wird das Unternehmen **nicht** auf die gesamte Organisation ausweiten. Hauptgrund dafür liegt nicht in den Inhalten des Verfahrens selbst, sondern darin, dass erst nach der Übergabe der Ergebnisse an das Unternehmen augenscheinlich wurde, dass alle Ergebnisse ausschließlich referentiell zu einer Normgruppe dargestellt werden.

In der Praxis fehlt es an einem systematischen Review sämtlicher Verfahren, damit die Auswahl für Unternehmen treffsicherer erfolgen kann.

Ein Maßnahmenkatalog, mit gesichert wirksamen Maßnahmen, die auch auf ihre Zusammenhänge und ihr Potential zur Kostenreduktion hin bewertet sind, würde die Maßnahmenfestlegung für ein Unternehmen erleichtern.

2. Abstract in English

Background

In order to counteract the upward trend in average sickness days due to mental and behavioral disorders, the legislature has issued an amendment to the Employee Protection Act. It now regulates the binding identification, assessment and elimination of mental stress in the workplace. The aim of this thesis is to carry out a job evaluation in a company with a pre-selected procedure, to propose measures and to decide whether to use the selected procedure in the overall organization.

Method

Out of 100 psychological tests for the assessment of psychological stress at the workplace, one was selected on the basis of certain inclusion and exclusion criteria. An online employee survey with the IMPULS-Test|2®Professional, which shows 11 subscales and five scales on the basis of 25 items to be answered, was carried out in a small department (n = 12) of a large company as a pilot study. The results are referenced to a norm group in non-critical (0-25%) to critical (> 25-100%) values. The higher the measured value (percentage rank), the higher the need for action. The measures were derived by including the interviewed employees by means of a group discussion.

Results

In general, there are no elevated/critical levels of mental stress with increased/urgent need for action in the workplace evaluated. The most critical values are in the range of 37-47% and were found in the subscales "completeness", "freedom of design", "quantitative requirements", "perspectives" and "participation".

As a measure, amongst other things processes are revised and simplified, attention paid to a well-balanced division of labor among employees and qualification measures are carried out where necessary. The bi-annual employee discussion defines individual and organizational development goals and measures. On the other hand, information is provided about career opportunities.

Conclusion

The company now has the extent of psychological stress at a workplace and tailor-made action proposals. These can be implemented, re-evaluated and documented.

The company will **not** extend the IMPULS Test | 2®Professional used in the pilot study to the entire organization. The main reason for this lies not in the content of the procedure itself, but in the fact that it was only after the transfer of the results to the company that it became apparent that all results were presented exclusively referentially to a standard group.

In practice, there is a lack of a systematic review of all procedures so that selection can be made more accurately for companies.

A catalog of measures, with clearly effective measures, which are also evaluated on their connections and their potential for cost reduction, would facilitate the determination of measures for a company.

3. Einleitung

Durch die sich verändernden Arbeitswelten und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit von MitarbeiterInnen ergibt sich die Relevanz, dass Arbeitsplätze von ArbeitgeberInnen so gestaltet werden müssen, dass diese physische und psychische Gesundheit erhalten und fördern. Neben dem Aspekt der potentiellen Kostenreduktion durch geeignete Maßnahmen stellt sich aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Erhebung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz für ein Unternehmen die Frage nicht mehr, es zu tun oder zu lassen.

3.1. Sich verändernde Arbeitswelten

Die Veränderungen in der Arbeitswelt - allem voran der seit der Industrialisierung vorherrschende stetige Trend von der Hand- zur Kopfarbeit - sind die Quelle von zunehmenden potentiell gesundheitsgefährdenden psychischen Belastungen (vgl. Badura 2017, S. 4). Treier (2015, S. 5f) begründet das gestiegene betriebliche Belastungsniveau durch:

- die zunehmende Arbeitsverdichtung wegen z.B. Ressourcenkürzung;
- die Beschleunigung durch z.B. Reduzierung der Halbwertszeit des Wissens;
- die Dienstleistungsorientierung und damit einhergehendem Freundlichkeitsdruck;
- das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit;
- die Flexibilisierung, die ein ortsungebundenes und jederzeitiges Arbeiten ermöglicht;
- die Informatisierung, welche eine ständige Erreichbarkeit und enorm schnellen Informationsaustausch bereitstellt;
- Subjektivierung, die ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Anpassungsfähigkeit erfordert;

Geistige Fähigkeiten wie Wissen, Ideenreichtum, Engagement und soziale Vernetzungskraft rücken bei vielen Arbeitsplätzen in den Vordergrund. Diese verbrauchen aber auch gleichzeitig enorme Energien durch die Anforderung an den Menschen zur ständigen Problemlösung, Selbst-Motivation, Gefühlsregulierung und gelingenden Kooperation mit anderen (vgl. Badura 2017, S. 4f). Ob und in wie weit diese Belastungen zu gesundheitlichen Auswirkungen führen, hängt von

verschiedenen Faktoren und Wechselwirkungen ab (siehe 3.4. Belastungs-Beanspruchungs-Modell).

3.2. Relevanz für ArbeitgeberInnen

Abgesehen davon, dass Krankheiten persönliches Leiden hervorrufen, bedeuten Krankenstände für das Unternehmen in erster Linie Kosten in Form von Entgeltfortzahlungen und Krankengeld (vgl. Leoni, Uhl 2016, S.IV). Im Jahr 2015 wurden in Österreich im Durchschnitt 12,7 Krankenstandstage pro MitarbeiterIn verzeichnet. Die Krankenstandquote (= Quotient aus der Summe der Krankenstandstage im Jahr und dem Arbeitsvolumen der Versicherten im Jahresdurchschnitt) betrug 3,5% (vgl. Leoni; Uhl 2016, S. 6f).

Tabelle 1 listet die häufigsten Ursachen für krankheitsbedingte Abwesenheiten von der Arbeitsstelle nach Krankheitsgruppen geordnet auf.

	Krankenstands- fälle	Krankenstands- tage	Dauer der Fälle
	Anteile in %		Ø Anzahl Tage
Krankheitsgruppen			
Krankheiten des Atmungssystems	38,5	22,1	5,7
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	13,0	21,0	16,0
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	8,3	16,3	19,3
Psychische und Verhaltensstörungen	2,3	9,2	38,9
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	15,2	6,8	4,4
Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde die anderenorts nicht klassifiziert sind	5,5	4,1	7,4
Krankheiten des Verdauungssystems	5,0	3,8	7,6
Krankheiten des Kreislaufsystems	1,8	3,5	19,0

Tabelle 1: Krankheitsgruppenstatistik, Österreich 2015 (eigene Darstellung in Anlehnung an Leoni; Uhl 2016, S. 47)

Zu den Top 5 Krankheitsgruppen, die den Hauptteil der Krankenstandstage ausmachen, zählen (vgl. Leoni; Uhl 2016, S. 47):

- Krankheiten des Atmungssystems;
- Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes;
- Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen;
- Psychische und Verhaltensstörungen;
- bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten.

Vor allem die Krankheitsgruppe der psychischen und Verhaltensstörungen unterliegen seit 1994 einem Aufwärtstrend. Die durchschnittlichen Krankenstandstage haben sich dabei seit Mitte der 90er Jahre fast verdreifacht und sind somit ökonomische und volkswirtschaftliche Kostentreiber. Betroffene ArbeitnehmerInnen fallen lange - im Schnitt 38,9 Tage - aus und haben dadurch einen Anteil der Krankenstandstage von ~9% (vgl. Leoni; Uhl 2016, S. 50).

Es ist belegt, dass auch z.B. Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, Magen-Darmerkrankungen, Herz- Kreislaufkrankungen unter anderem durch psychische Belastungen hervorgerufen werden können. Deshalb ist das eigentliche Ausmaß des Anteils von Krankenständen aufgrund von Ursachen psychischer Art nicht bekannt und liegt vermutlich höher (vgl. Leoni; Uhl 2016, S. 51; Neuner 2016, S. 1; Roschker 2014, S. 20).

Daraus zeigt sich die Relevanz für ArbeitgeberInnen, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen dagegen zu steuern. Dies hat auch der Gesetzgeber durch die Novellierung des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes (ASchG) unterstrichen.

3.3. ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012)

Seit 1996 wird laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verlangt, dass ArbeitgeberInnen systematisch und regelmäßig eine Beurteilung über Gefährdungen an jedem Arbeitsplatz im Unternehmen durchführen und dokumentieren müssen. Ein Arbeitsplatz im Sinne des ArbeitnehmerInnen-schutzes § 2 Abs. 4 ist *“... der räumliche Bereich, in dem sich Arbeitnehmer[Innen] bei der*

von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten.“ Daraufhin sind Maßnahmen zu definieren, umzusetzen und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Psychische Gefährdungen wurden darin noch nicht explizit erwähnt (vgl. Gündel u.a. 2014, S. 184f).

Seit 1. Jänner 2013 ist die Novelle zum ASchG in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt nun die verbindliche Ermittlung, Beurteilung und Beseitigung von **psychischen Belastungen** am Arbeitsplatz. Es wird betont „...unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen“ (§ 2 Abs. 7a ASchG) und erklärt, dass unter Gefahren auch „...arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen [sind], die zu Fehlbeanspruchungen führen“ (§ 2 Abs. 7 ASchG). „Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:...6. die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation“ (§ 4 Abs. 1 ASchG). (<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>; 19.12.2017)

3.4. Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Um ein einheitliches Verständnis der beiden Begriffe herzustellen, gelten für die vorliegende Arbeit folgende Definitionen nach ÖNORM EN ISO 10075-1:

- Psychische **Belastungen** sind definiert als „...alle Einflüsse die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“
- Psychische **Beanspruchung** ist „die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“

Entgegen der Vermutung führt nicht jede Belastung zu einer negativen Beanspruchung wie Ermüdung, Monotonie oder herabgesetzte Wachsamkeit. Belastungen können auch in positiven Beanspruchungen enden wie Leistungssteigerung oder Motivation (vgl. Neuner 2016, S. 9).

Das Belastungs- Beanspruchungs- Modell geht auf Rohmert und Rutenfranz (1975) zurück. Es beschreibt sehr einfach den Ursachen-Wirkungszusammenhang und die

Abhängigkeit der Auswirkungen von den persönlichen Ressourcen und Bewältigungsstrategien (vgl. Neuner 2016, S. 9f). Die Ursachen, aber auch die Wirkungen und individuellen Bewältigungsstrategien sind vielfältig und beeinflussen sich gegenseitig (Abb. 1). Slesina (1987, S. 42) hebt die Individualität der Arbeitenden hervor und unterstreicht, dass sich gleiche Belastungen bei verschiedenen Personen nicht in gleichen Beanspruchungen äußern.

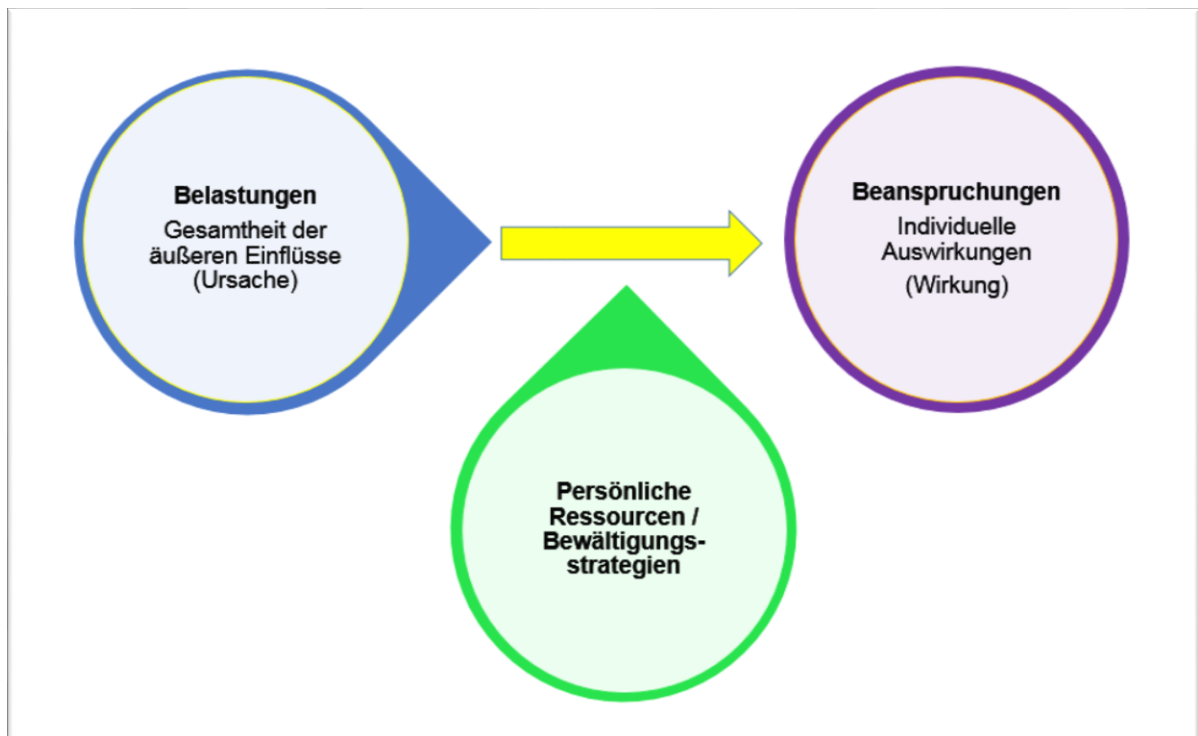


Abbildung 1: Belastungs- Beanspruchungs- Modell, eigene Darstellung in Anlehnung an Rohmert und Rutenfranz

3.5. Psychische Belastungen

Tabelle 2 gibt einen Überblick über Belastungen, die zu Beanspruchungen führen könnten. Die Dimensionen sind vom Gesetzgeber vorgegeben und jedes Verfahren, das zur Evaluierung in Frage kommt, muss diese Dimensionen abbilden.

Dimension	Kategorie	Beispiele für Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können
1. Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	Körperliche Belastungen	Fehlhaltungen Hohe Geschicklichkeit Hohe Anforderungen an Sehen, Hören, Fühlen, etc.
	Geistige Belastungen	Hohe Konzentration und Aufmerksamkeit Hohe Informationsdichte Fehlende Ganzheitlichkeit der Tätigkeit
	Emotionale Belastungen	Externe Konflikte (schwierige Kunden, gewalttätige Übergriffe) Freundlichkeitsdruck („Lächelstress“ z.B. in der Dienstleistungsbranche) Umgang mit Leid, Trauer (Pflege, Sozialbereich)
	Qualifikationsprobleme	Aufgaben überfordern/unterfordern Fehlende Einschulung / Unterweisung in Aufgaben Fehlende / intransparente Entwicklungsmöglichkeiten
2. Organisationsklima	Mangelhafte Zusammenarbeit (quantitativ)	Zu viele Schnittstellen mit Vorgesetzten / Kolleg/innen / Kund/innen Alleinarbeit
	Mangelnde Zusammenarbeit (qualitativ)	Mangelhafte Kommunikation Fehlende Unterstützung durch Führungskraft/Kolleg/innen Fehlende Rückmeldung zur Arbeitsleistung Interne Konflikte (mit Kolleg/innen bzw. Führungskraft – bis Mobbing) Belastung durch Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion, etc.)
	Informationsmängel	Unpassende Informationsweitergabe (zu viel, zu wenig) Information nicht rechtzeitig verfügbar Informationsfülle ist nicht verarbeitbar
	Fehlender Handlungsspielraum	Fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Organisation der Arbeit Fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen Fehlende Einflussmöglichkeit auf Probleme und Lösungen
3- Arbeitsumgebung	Klimatische Belastungen	Temperaturen sehr hoch / sehr niedrig Luftfeuchtigkeit zu niedrig / zu hoch Ungenügende Steuerbarkeit des Klimas
	Akustische Belastung	Lärm beeinträchtigt Konzentration Wichtige Signale sind nicht wahrnehmbar oder unterscheidbar
	Visuelle Belastungen	Zu wenig Licht /zu viel Licht (Blendung) Fehlender Lichtschutz an Fenstern Ungenügende Steuerbarkeit des Lichts
	Platz /Fläche unzureichend	Platzangebot entspricht nicht den Aufgabenanforderungen Verkehrswege behindern Arbeitsbewegungen
	Ausstattung /Arbeitsmittel unzureichend	Arbeitsplatzausstattung fehlt oder ist ungenügend Arbeitsmittel sind nicht (rechtzeitig) vorhanden oder ungenügend Persönliche Schutzausrüstung ist ungenügend
	Belastung Gefahr	Belastung durch Unfallrisiken, gefährliche Arbeitsstoffe, Maschinen,etc.
4- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse	Doppel- und Mehrfacharbeit / Doppelgleisigkeiten Reihenfolge von Arbeitsschritten ist nicht veränderbar Verfügbarkeit von erforderlichen Materialien ist nicht gewährleistet
	Orientierungsmängel	Unklare / widersprüchliche Ziele bzw. Aufgaben Unklare Prioritäten Unklare Zuständigkeiten
	Störungen/ Unterbrechungen	Fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeit Häufig wechselnde Prioritäten Häufige Blockierungen und Unterbrechungen bei der Arbeit
	Belastende Arbeitszeitgestaltung	Belastender Schichtplan Inadäquater Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen Mangelhafte Pausengestaltung häufig lange Arbeitszeiten
	Belastende Arbeitsmenge	Aufgaben in vorgegebener Zeit/Qualität nicht erfüllbar Arbeitsmenge ist sehr unregelmäßig/nicht planbar

Tabelle 2: Beispiele für Fehlbelastungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Huber u.a., S. 13f)

3.6. Beanspruchungsreaktionen und -folgen

Werden persönlichen Ressourcen durch die verschiedenen einwirkenden Einflüsse über- oder unterfordert, können sich Fehlbeanspruchungen zeigen (vgl. Neuner 2016, S. 10).

Tabelle 3 ist eine nicht abschließende Aufzählung von negativen kurzfristigen Beanspruchungsreaktionen und langfristigen –folgen auf verschiedenen Ebenen.

3.7. Nutzen der Reduzierung psychischer Belastungen für ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn

Es herrscht Konsens darüber, dass ein gesundes / gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zur Steigerung der Leistungsfähigkeit, Leistungspotenzialen, Motivation, Arbeitszufriedenheit, Lebensqualität der MitarbeiterInnen und Bindung an das Unternehmen führt. Gesunde, motivierte MitarbeiterInnen sichern die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, was auch dem Image nützt. Des Weiteren erfolgt eine Kostensenkung durch verringerte krankheitsbedingte Ausfälle / Fehlzeiten (vgl. Petzi; Kattwinkel 2016, S.8; Latocha 2015, S. 21).

Ebene	Beanspruchungsreaktionen	Beanspruchungsfolgen
Physiologisch	<ul style="list-style-type: none"> - erhöhte Herzfrequenz - erhöhter Blutdruck - Ausschüttung von Cortisol und Adrenalin („Stresshormone“) - veränderte Hautleitfähigkeit, Atmung, - erhöhte Körpertemperatur - verringerte Immunglobuline 	<ul style="list-style-type: none"> - psychosomatische Beschwerden - (chronische) Erkrankungen
Affektiv	<ul style="list-style-type: none"> - negatives Befinden (Gereiztheit, Belastung, Unsicherheit, Aggression, Ängstlichkeit, Ärger, Anspannung, Nervosität, innere Unruhe, Frustration und anderes) - Erschöpfung und Ermüdung - psychische Sättigung - Stress (Angst) - emotionale Dissonanz 	<ul style="list-style-type: none"> - Belastungsgefühl - chronischer Stress - Ängste, Phobien, Zwänge - Arbeitsunzufriedenheit - Depressivität - Burnout
Kognitiv-verhaltensmäßig	<ul style="list-style-type: none"> - Psychische Ermüdung - Minderung der Leistungsfähigkeit, Handlungsregulation - Monotonie, Schläfrigkeit, Müdigkeit - Leistungsabnahme/ -schwankungen - Nachlassen der Konzentration - veränderte Handlungsregulationsprozesse (Denken, Entscheiden) - unkoordiniertes Planungs- und Zielbildungsverhalten - Denkstörungen bei Vor- und Nachbereitung - Fehler - erhöhte Reizbarkeit, Konflikte, Mobbing, Streit, Aggressivität, Hastigkeit, Ungeduld - Rückzug (Isolierung) innerhalb und außerhalb der Arbeit - Leistungsschwankungen, Nachlassen der Konzentration - schlechte sensomotorische Koordination - methodische Fehler, Fehlhandlungen - Veränderungen in Redeanteil und Redelautstärke 	<ul style="list-style-type: none"> - Psychische Übermüdung - Pensionierungsabsicht - Resignation, erlernte Hilflosigkeit - verändertes Selbstkonzept, verändertes Selbstwertgefühl - Burnout - vermehrter Konsum von Nikotin, Alkohol, Tabletten - Fehlzeiten (Krankheitstage) - innere Kündigung - Leistungsverweigerung - Fluktuation/Berufswechsel - Frühpensionierung - Psychotherapie - Fortbildungen - politische oder gewerkschaftliche Aktivität

Tabelle 3: Beanspruchungsreaktionen und –folgen (eigene Darstellung in Anlehnung an Oesterreich 2015, S. 15 und Treier 2015, S. 22ff)

3.8. Kenntnislücke und Fragestellung

Aus Sicht eines Unternehmens, das der Verpflichtung zur Arbeitsplatzevaluierung hinsichtlich psychischer und physischer Gefährdungen nachkommen will, stellt sich zunächst die Frage, welches Verfahren zu der jeweiligen Organisation passt. Eine grobe Orientierung gibt z.B. die Plattform www.eval.at [19.12.2018], auf der drei Verfahren und deren Zugänge kurz erläutert werden oder Broschüren der Arbeiterkammer, in denen mehrere Verfahren dargestellt werden ([http://bildung.gpa-djp.at/files/2014/02/Psychische Belastungen 2013.pdf](http://bildung.gpa-djp.at/files/2014/02/Psychische_Belastungen_2013.pdf), 09.12.2017). Generell sind diese aber nicht allumfassend und unter Umständen nicht am letzten Erkenntnisstand.

Ist schlussendlich ein Verfahren ausgewählt und die psychischen Belastungen der Arbeitsplätze erhoben, stellt sich die Frage nach der angemessenen Interpretation und folgerichtigen Maßnahmenableitung. Bei der Planung und Umsetzung von Arbeitsplatzevaluierungen bieten Merkblätter wie „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)“ herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine Hilfestellung ([https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit im Betrieb/psychische Belastungen/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/) 09.12.2017). Wie die Umsetzung im jeweiligen Unternehmen erfolgt, muss das Unternehmen jedoch selbst erarbeiten.

3.9. Zielsetzungen

Die Ziele der vorliegenden Arbeit sind:

- 1) anhand Ein- und Ausschlusskriterien ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden und für das Unternehmen geeignet erscheinendes Verfahren zur Arbeitsplatzevaluierung einer Abteilung in einem Großunternehmen auszuwählen
- 2) eine Befragung unter einer ausgewählten MitarbeiterInnen-Gruppe durchzuführen, um das Ausmaß der psychische Belastungen zu erheben
- 3) die Ergebnisse zu interpretieren
- 4) mittels partizipativem Ansatz Maßnahmen zu definieren

- 5) anhand der Aussagekraft der übergebenen Ergebnisse einen Konsens mit der Personalleitung darüber zu finden, ob das gewählte Verfahren für die Gesamtorganisation übernommen werden soll

Einschränkung: Die Ergebnisse der Befragung sind für die befragte Gruppe und dessen Arbeitsplatz gültig und können nicht für die gesamte Organisation generalisiert werden. Diese Befragung sollte als Pilotstudie angesehen werden, um auszutesten, ob das ausgewählte Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen für das gesamte Unternehmen herangezogen werden kann.

Abgrenzung: Im Rahmen der Masterthesis werden die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht eingeführt und nicht evaluiert, da dies den Umfang und den zeitlichen Rahmen übersteigen würde. Somit werden nur die Schritte 2-4 im eigentlich kontinuierlichen Evaluierungsprozess laut § 4 und 5 ASchG abgehandelt.

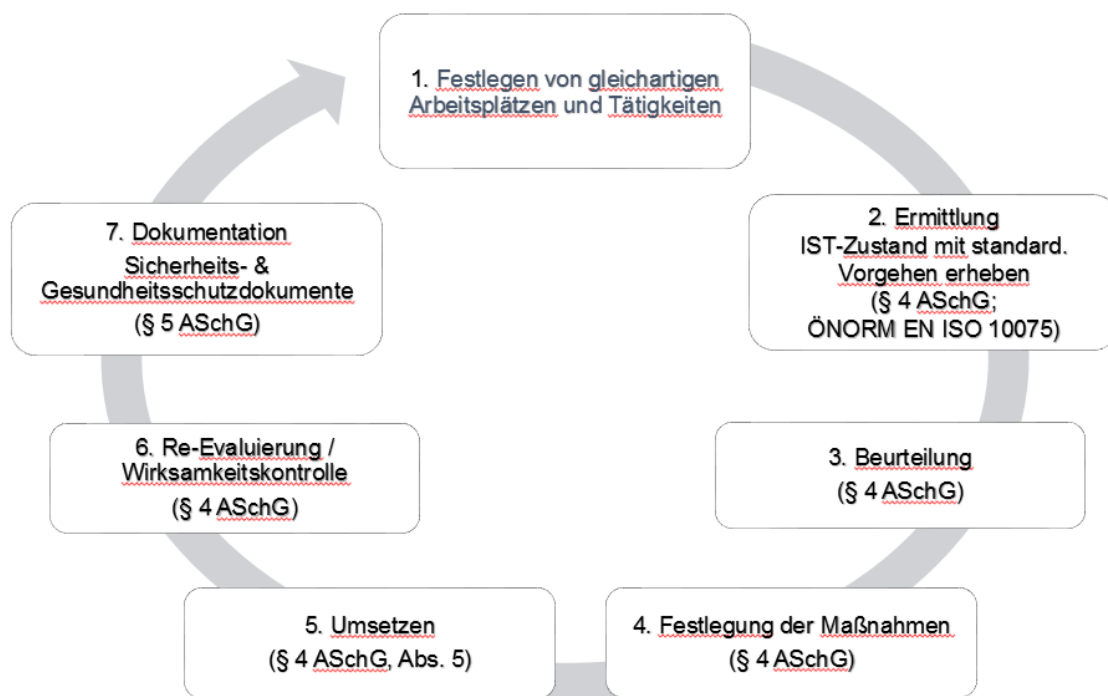


Abbildung 2: Evaluierungsprozess nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, eigene Darstellung

4. Material und Methoden

4.1. Theoretischer Teil – Literaturanalyse

Als Grundlage für die Einleitung, die Suche nach geeigneten Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und die Ermittlung evidenz-basierter Maßnahmen, wurde nach Literatur im Bibliothekskatalog der Medizinischen Universität Graz und der Alpen-Adria Universität Klagenfurt, in Datenbanken wie PubMed, assessment-info und PSYINDEX Tests, mittels Google, Google Scholar und Google Books gesucht. Die Suche beschränkte sich hauptsächlich auf den deutschsprachigen Raum und erstreckte sich über einen Zeitraum von Juni 2017 bis November 2017.

Es wurde vor allem die Methodik der breiten Recherche angewendet, wie von Döring, Bortz (2016, S. 160) beschrieben. Mit Suchbegriffen, aber auch mittels Schneeballsystem (= Durchforsten der Literaturverzeichnisse auf neue Literaturquellen), wurde nach relevanter Literatur recherchiert. Einbezogen wurde Literatur der letzten 10 Jahre, außer es handelt sich um Grundlagenliteratur.

Folgende Begriffe und dessen Trunkierung wurden bei der Literatursuche herangezogen: betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsunfähigkeit, arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen, psychologische Arbeitsanalyseverfahren, Arbeitsplatzevaluierungen/-analyse, ArbeitnehmerInnenschutz / -gesetz, Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen, Stressmanagement am Arbeitsplatz, Stressprävention.

4.2. Empirischer Teil – Studiendesign

4.2.1. Stichprobe

Einschlusskriterien: Alle MitarbeiterInnen (inklusive LeihmitarbeiterInnen) einer Abteilung in einem Großunternehmen am Standort Klagenfurt, die bereits länger als einen Monat in der Abteilung arbeiten. Des Weiteren wird die Studienleitung, die

Mitarbeiterin der Abteilung ist, von der Befragung ausgeschlossen, um die Objektivität des Verfahrens zu wahren.

Somit sind 12 von 15 MitarbeiterInnen teilnahmeberechtigt.

4.2.2. Setting

Die relativ kleine Abteilung von 15 Personen arbeitet zusammen in einem Großraumbüro mit einseitiger durchgängiger Fensterfront. Die Arbeitstische sind in Vierergruppen aufgestellt. Jede/r MitarbeiterIn hat seinen/ihren eigenen tragbaren Computer. Die Abteilungsleitung sitzt im selben Büro.

Das Großunternehmen beschäftigt am Standort Klagenfurt rund 350 MitarbeiterInnen und ist in eine Produktionseinheit und Forschungs- und Entwicklungsabteilung gegliedert.

4.2.3. Ablauf der Datenerhebung und Zeitraum der Befragung

Die Datenerhebung wurde in Anlehnung an den Datenerhebungs- Prozess von Burns, Grove (2009, S. 430) durchgeführt.

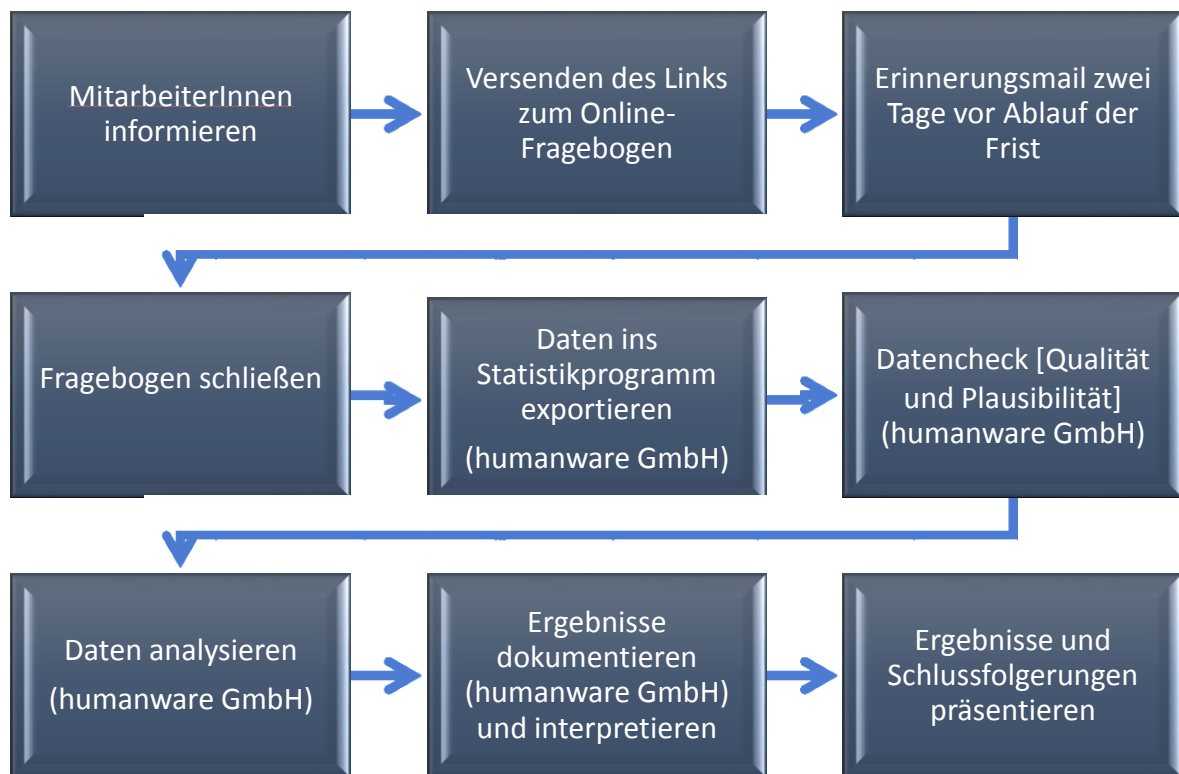


Abbildung 3: Datenerhebungsprozess in Anlehnung an Burns, Grove (2003, S. 430); eigene Darstellung

Der Online-Fragebogen war vom 17-OKT-2017 bis 31-OKT-2017 zugänglich.

4.2.4. Beschreibung des Rekrutierungsverfahrens

Die Teilnehmenden wurden in einer Teambesprechung über die bevorstehende Befragung von der Studienleitung umfangreich über den Zweck der Befragung informiert und wurden per Email kontaktiert. Die Teilnehmenden wurden auf Freiwilligkeit und Anonymität hingewiesen.

4.2.5. Erhebungsinstrument

Laut Zepke / Stieger (2012, S.157) ist die Mitarbeiterbefragung ein wichtiges Mittel zur Erhebung der Ist-Situation, um darauffolgend maßgeschneiderte Maßnahmen bestimmen und einführen zu können. Ein objektives, reliables und valides Verfahren entsprechend dem wissenschaftlichen Standard gemäß EN ISO 10075-3 zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wird in dieser Pilotstudie eingesetzt. Der Online-Fragebogen wird von dem/der jeweiligen MitarbeiterIn selbst

ausgefüllt. Die Auswahl ist basierend auf wissenschaftlichen Anforderungen und mit der Personalabteilung gemeinsam definierten Ein- und Ausschlusskriterien (siehe 5.1. Ergebnisse Verfahren, im Speziellen Tabelle 5 und 6) auf den IMPULS-Test|2[®]Professional gefallen. Dieser ist ein online-Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mit fünf Skalen, 11 Subskalen und 25 Items. Zusätzlich wird nach dem subjektiven Verbesserungsbedarf gefragt und es besteht die Möglichkeit pro Item ein Kommentar zu hinterlassen. Im Ergebnisteil ist detailliert das Auswahlverfahren und der IMPULS-Test|2[®]Professional selbst beschrieben.

Beobachtende Verfahren wurden aufgrund des erheblichen Zeitaufwandes und Verzerrung der Daten aufgrund der Beobachtungssituation ausgeschlossen.

4.2.6. Dauer der Befragung

Das Ausfüllen des Fragebogens beansprucht ca. 10 Minuten.

4.2.7. Ethische Überlegungen

Die Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mittels Fragebogen, bei dem höchstes Augenmerk auf Anonymität gelegt wird, hat keine beeinträchtigenden Auswirkungen auf den Mitarbeitenden. Darüber hinaus wurden die Inhalte der Befragung der Ethikkommission der Medizinischen Universität Graz vorgelegt. Laut Vorsitzendem ist für diese Befragung kein Ethikkommissionsvotum erforderlich, da sie nur marginal mit angewandter medizinischer Forschung zu tun hat (siehe Anhang I). Eine Publikation der Studie ist nicht vorgesehen, wofür ein Ethikkommissionsvotum zwingend erforderlich wäre.

4.2.8. Betriebsinterne Freigabe

Die Befragung über psychische Belastungen am Arbeitsplatz der MitarbeiterInnen wurde vom Managementteam und vom Betriebsrat genehmigt.

4.2.9. Datensicherheit / Datenschutz

Der Anbieter des IMPULS-Test|2®Professional humanware GmbH garantiert den rechtlichen und technischen Regelungen hinsichtlich Datensicherheit und Datenschutz zu entsprechen. Der TÜV Rheinland bestätigt mit einem Zertifikat den Datenschutz aufgrund eines hochprofessionellen Servermanagements. Eine Geheimhaltungsvereinbarung garantiert überdies, dass die betriebsinternen Informationen nicht an Dritte weitergegeben werden. (<https://www.impulstest2.info/datenschutz>, 19.12.2017)

4.2.10. Datenverarbeitung und Auswertung

Die Daten werden anonym erhoben. Aufgrund der kleinen Fallzahl wird auch auf die Erhebung demographischer Daten wie Geschlecht oder Alter verzichtet, um die Anonymität zu wahren. Die Daten werden von der humanware GmbH ausgewertet und mit einer Normstichprobe in Referenz gesetzt, um die Ergebnisse besser interpretierbar zu machen. Die Übergabe der Rohdaten an das Unternehmen ist nicht vorgesehen. Somit können keine Rückschlüsse – sei es absichtlich oder unabsichtlich – auf Einzelpersonen gemacht werden. Wie sich erst später bei der Ergebnisübergabe der humanware GmbH an die Verfasserin zeigte, werden nur referentielle Ergebnisse weitergegeben, was wiederum die Interpretation der Daten beeinträchtigt.

4.2.11. Gruppendiskussion

Zur Maßnahmenfindung und –festlegung wurde ein partizipativer Ansatz gewählt. Die MitarbeiterInnen selbst erarbeiten die zu umsetzenden Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Befragung. Die Studienleitung übernimmt dabei die Moderation.

5. Ergebnisse

5.1. Ergebnisse Verfahren

5.1.1. Verfahrensauswahl

Insgesamt 100 Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz konnten in zwei unterschiedlichen Datenbanken und einer Broschüre ermittelt werden: In der Datenbank PSYINDEX Tests sind im „Verzeichnis Testverfahren“ unter „070314 Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ insgesamt 71 Verfahren aufgelistet (vgl. Eberwein 2016, S 67ff). Zusätzlich werden in der Online-Datenbank Assessmentinstrumente mit den Schlagwörtern „psychische Belastungen“ bzw. „Arbeitsplatzanalyse“ 27 Verfahren angeführt, die nicht im PSYINDEX Tests Verzeichnis angezeigt werden (<http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/assessmentkatalog-de.asp>, 11.11.2017). In der Broschüre „Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ der Arbeiterkammer Wien von 2013 sind zwei zusätzliche Verfahren aufgezeigt, die bei der Suche in den beiden anderen Datenbanken nicht abgebildet wurden (vgl. Kloesch 2013, S. 58f).

Die gefundenen Verfahren werden hinsichtlich ihrer Eignung für die geplante Evaluation bewertet. In Tabelle 5 werden die Ausschlusskriterien definiert, die zum Teil aufgrund gesetzlicher und zum Teil - in Abstimmung mit der Personalleitung - auf betriebsinternen Vorgaben beruhen. Die betriebsinternen Ausschlusskriterien sind mit einem * gekennzeichnet:

Ausschlusskriterium	
Gütekriterien	Objektivität, Reliabilität und Validität sind nicht oder nur teilweise vorhanden bzw. entsprechen nicht der Vorgabe gemäß DIN EN 100075-3.
Methode	Die Methode ist kein Selbsteinschätzungsverfahren mittels Fragebogen* oder ist ein Orientierungsverfahren (Präzisionsstufe 3) gemäß DIN EN 100075-3.
Zeitaufwand	> 30 Minuten Ausfüllzeit*.

Universalität	Branchenspezifisch*; nur an Büroarbeitsplätzen oder Produktionsarbeitsplätzen einsetzbar*.
4 Dimensionen psychischer Belastungen	Das Verfahren bezieht nicht alle der vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können, gemäß § 4 Abs.1 ASchG in Verbindung mit § 7 ASchG mit ein: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten • Sozialklima und Organisationsklima • Arbeitsumgebung • Arbeitsabläufe und –organisation.
Zugänglichkeit	Informationen zu Verfahren sind im Internet* kaum bis nicht auffindbar und können somit nicht ausreichend bewertet werden. Der Hauptgrund hierfür ist das schon lange zurückliegende Publikationsjahr mancher Verfahren.

Tabelle 4: Ausschlusskriterien für die Verfahrensauswahl, eigene Darstellung

In Abbildung 4 wird dargestellt, welches Verfahren aufgrund welchen Ausschlusskriteriums für die Erhebung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz für diese Pilotstudie ausgeschlossen wurde. Jedes dieser Verfahren kann auch mehrere Ausschlussgründe aufweisen. Wurde ein Verfahren bereits ausgeschlossen, weil es z.B.: den Gütekriterien nicht entspricht, wird es nicht noch einmal aufgeführt, auch wenn es z.B. das Kriterium des Zeitaufwandes nicht erfüllen würde. Für die vollständige Benennung der Verfahren siehe Anhang II.

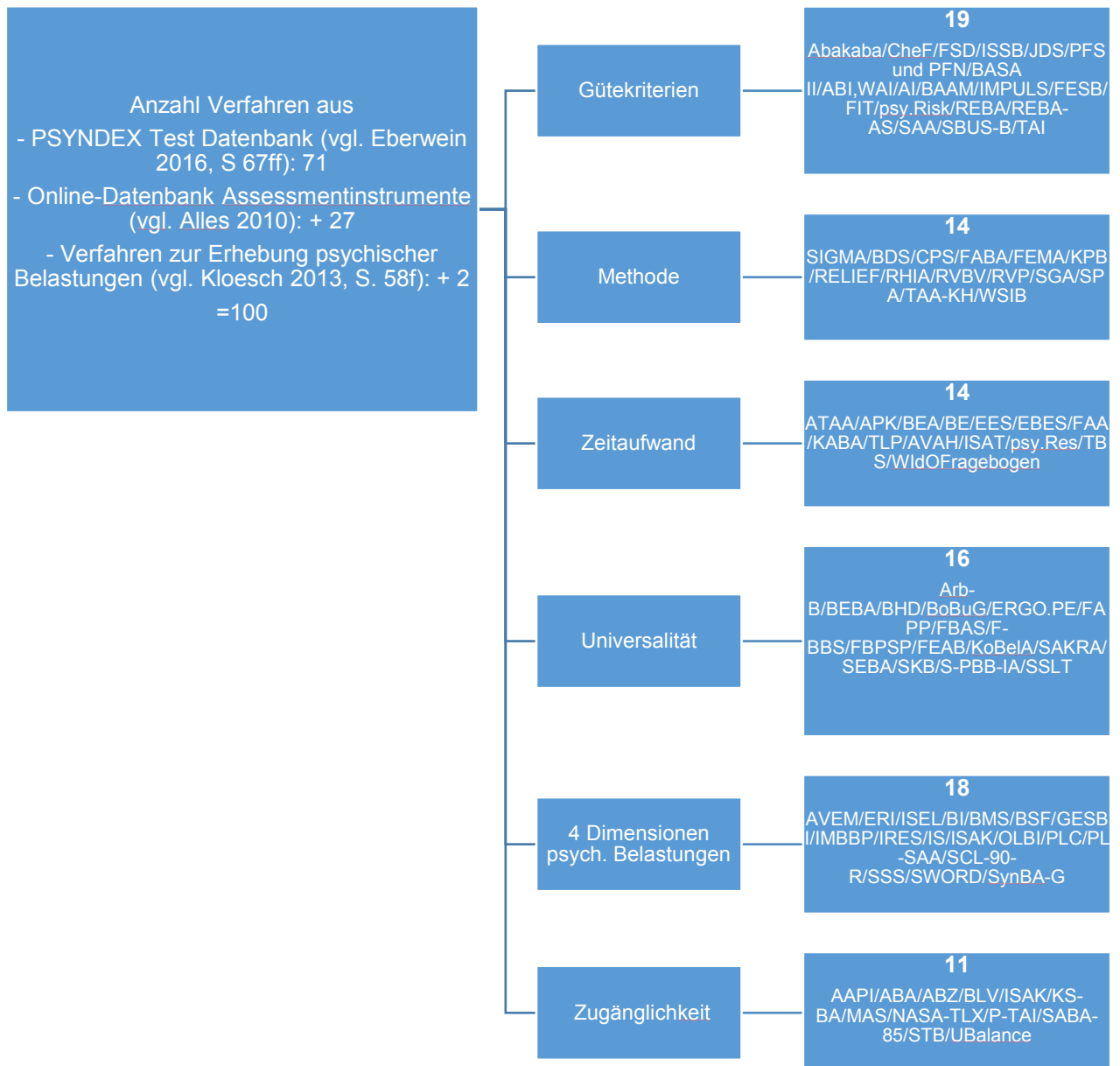


Abbildung 4: Ausschlussgrund pro Verfahren und Anzahl der Ausschlüsse pro Ausschlusskriterium, Abkürzungen siehe Anhang II, eigene Darstellung

Nach Anwendung der Ausschlusskriterien bleiben acht Verfahren zur näheren Betrachtung übrig.

5.1.2. Übersicht der in Frage kommenden Verfahren

In der tabellarischen Nebeneinanderstellung (Tabelle 6) der verbleibenden acht Verfahren wird sichtbar, worin die Unterschiede liegen. Daraufhin kann das weitere Ausscheiden verschiedener Verfahren begründet werden. Die rot hinterlegten

Felder sind die Ausschlussgründe, die grün hinterlegten Felder heben die Einschlussgründe für ein Verfahren hervor.

Die **Präzisionsstufe** eines Verfahrens bestimmt die Aussagekraft der Ergebnisse. Verfahren der Präzisionsstufe 3 sind Orientierungsverfahren (häufig Prüf- oder Checklisten) und sind bei der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Sinne des ArbZG nicht zugelassen. Gütekriterien wie Zuverlässigkeit oder Validität sind häufig niedrig ausgeprägt. Screeningverfahren sind der Präzisionsstufe 2 zugeordnet. Sie geben eine gute Übersicht über vorherrschende psychische Belastungen und Handlungsfelder. ExpertInnenverfahren sind vertiefende Verfahren der Stufe 1. Sie können am „genauesten“ psychische Belastungen am Arbeitsplatz messen und erlauben eine detaillierte Ableitung von konkreten und nachhaltigen Gestaltungsmaßnahmen. Allerdings sollten diese von ExpertInnen angewendet werden und diese gehen mit einem erhöhten Aufwand einher (vgl. Gündel 2014, S. 188). **Normierung** bedeutet das in Bezug setzen von Testergebnissen zu jenen einer repräsentativen Stichprobe. Normen erlauben eine Interpretierbarkeit der erhobenen Daten (vgl. Dietz 2016, S. 6). Manche Anbieter von Testverfahren liefern zu den Testergebnissen bereits **Maßnahmenvorschläge** mit. Hussy u.a. (2013, S.74) definieren ein **Item** „*als Frage oder als Urteil formulierte Aussage, zu der die befragte Person ihre Zustimmung oder Ablehnung [...] äußern kann.*“ Antwortskalen haben verschiedenste Ausprägungen an Antwortmöglichkeiten. Eine **Priorisierung** der MitarbeiterInnen bedeutet, dass der/die MitarbeiterIn selbst angibt, ob Maßnahmen in diesem oder jenen Bereich individuell als wichtig eingestuft werden und damit eingeführt werden sollten. **Rohdaten** sind die erhobenen Daten, die noch nicht zu Ergebnissen analysiert sind.

Name des Verfahrens, AutorInnen, (Erscheinungsjahr)	Präzisionsstufe	Normierung	Maßnahmenvorschläge	Anzahl an Items/ Antwortskalen	Priorisierung seitens des Mitarbeitenden	Rohdaten
(COPSOQ, dt.) Copenhagen Psychosocial Questionnaire, deutsche Standardversion. Nübling M., Hasselhorn H.M., Stößel U., Michaelis M., Hofmann F. (2005)	Screeningverfahren= 2	vorhanden	nein	141/95/44 Items / >12 Antwortskalen	nein	ja
(KFZA) Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Prümper, J., Hartmannsgruber, K. und Frese, M. (1995)	Screeningverfahren= 2	nein	nein	26 Items / 2 Antwortskalen	nein	ja
(OrgFit) Organizational Fit and Fitness. Jimenez, P.; Dunkl, A. (2015)	Expertenverfahren= 1	vorhanden	teilweise	54 Items / 1 Antwortskala	nein	ja
(EWOPCLASS) European Workplace Assessment. Amon-Glassl, U., Aden, J., Aichberger, P., Fricke, S., Glassl, M. & Schützeneder, N. (2015)	Screeningverfahren= 2	vorhanden	nein	42 Items, 2-3 offene Fragen, Wichtigkeiten/ 1 Antwortskala	ja	nein
(MAPS) Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Schiff, A. S., Zeglovits, E. & Michenthaler, G. (2014)	Screeningverfahren= 2	nein	nein	59 Items, 4 offene / 1 Antwortskala	nein	ohne Angabe
(PsyBePLUS) Fragebogen zur Evaluierung psychischer Belastungen. Prettenhofer, A., Paninka, J. & Strack, M. (2014)	Screeningverfahren= 2	nein	nein	36 Items / 1 Antwortskala	nein	ja
(SALSA) Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse. Rimann, M. & Udris, I. (1993)	Screeningverfahren= 2	keine Angabe	nein	61 Items / 1 Antwortskala	nein	ja
(IMPULS-Test2) IMPULS-Test2®Professional. Molnar, M., Scheck, T. & Schünemann, L. (2012)	Screeningverfahren= 2	vorhanden	ja	25 Items, 5 Verbesserungspotentiale / freie Kommentareingabe / 2 Antwortskalen	ja	nein

Tabelle 5: Entscheidungsmatrix der verbleibenden Verfahren; rot=Ausschlussgrund, grün=Einschlussgrund; eigene Darstellung

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) ist nicht für den geplanten Einsatz geeignet, da selbst die Kurzversion mit 44 Items über 12 Antwortskalen beinhaltet, was das Ausfüllen des Fragebogens sehr komplex macht.

Der **Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)** ist für ein Unternehmen im ersten Augenschein interessant, weil die Online-Befragung selbst verwaltet und ohne Kosten durchgeführt werden kann. Seit 2014 wird er als kostenloses Online-Tool von der Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zur Verfügung gestellt (Friesenbichler, Prümper 2015, S. 24). Das Online-Tool bietet die Möglichkeit bis zu vier Zusatzfragen zu stellen, um z.B. demografische Daten abzufragen. So sind Gruppenvergleiche innerhalb einer Organisation möglich. (<https://fragebogen-arbeitsanalyse.at/help>, 03.11.2017). Nachteilig ist jedoch zu sehen, dass bei einer MitarbeiterInnenzahl über 100 mehrere Projekte angelegt werden müssen. Die Daten müssen dann selbständig für Vergleiche zusammengeführt werden, was zusätzlich erschwert wird, weil keine Rohdaten exportiert werden können. Die Auswertungen geben keine Referenzwerte an. So ist es schwierig für ein

Unternehmen Prioritäten festzulegen, zu welchem Thema denn tatsächlich Maßnahmen folgen sollten.

Organizational Fit and Fitness (OrgFit) ist eines der neueren Verfahren und wurde im Rahmen der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes entwickelt. Die Ergebnisse werden auf eine Normstichprobe referenziert, so fällt die Interpretation der Resultate und damit die Ableitung der Maßnahmen leichter (<https://www.zpid.de/psychologie/PSYINDEX.php?search=psychauthors&id=9007409>, 11.11.2017). Vorteilhaft ist, dass die Dimensionen und Kategorien exakt nach den Vorgaben der Norm ISO 10075- 2 abgebildet werden, nach dessen sich auch der Leitfaden für die Arbeitsinspektion (Huber u.a. 2013, S. 13) richtet. OrgFit fällt jedoch in die Kategorie der vertiefenden bzw. ExpertInnen- Verfahren, und sollte deshalb nur von ExpertInnen eingesetzt und interpretiert werden (Kloesch 2013, S. 31). OrgFit kommt daher und aufgrund des erhöhten Aufwandes für das geplante Projekt nicht als Verfahren in Frage.

Beim **European Workplace Assessment (EWOPLASS)** ist nachteilig zu sehen, dass keine Rohdaten zur weiteren Analyse an das Unternehmen weitergegeben und dass keine Maßnahmen vorgeschlagen werden (<http://www.evaluiierung-psychischer-belastungen.eu/ewoplass-european-workplace-assessment-europaeische-arbeitsplatzbewertung/>, 11.11.2017).

Das Verfahren **Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (MAPS)** wird nicht ausgewählt, weil es keine Normierung bietet. So ist es für ein Unternehmen schwierig, die Ergebnisse zu interpretieren. Zudem werden auch keine Rohdaten exportiert oder Maßnahmen vorgeschlagen (<https://www.ifes.at/projekte/maps-messung-analyse-psychischer-belastungen-am-arbeitsplatz>, 11.11.2017).

Der **PsyBePlus**-Fragebogen zur Evaluierung psychischer Belastungen (<http://www.pluswert.at/befragungen/psybeplus/>, 11.11.2017) zeigt ebenso wie die **Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA)** (<http://www.salsabefragung.com/Fakten..1008,..2.html>, 11.11.2017) ähnliche Ausschlussgründe wie MAPS.

Für die vorliegende Pilotstudie wurde somit der **IMPULS-Test|2®Professional** als am geeignetsten erscheinendes Verfahren mit am meisten erfüllten

Einschlusskriterien ausgewählt, da dieser einige Vorteile gegenüber den anderen Verfahren in sich vereint: Das Referenzieren zu Normwerten bietet einen Vergleich über das Ausmaß von psychischen Belastungen am evaluierten Arbeitsplatz gegenüber einer repräsentativen Normgruppe. Die vom Anbieter des Verfahrens angegebenen umfangreichen Maßnahmenvorschläge erleichtern die Ableitung der Maßnahmen. Eine Möglichkeit der Maßnahmen-Priorisierung bietet die Selbsteinschätzung über die Wichtigkeit von Verbesserungsmaßnahmen in den jeweiligen Dimensionen. Eine weitere Besonderheit ist auch, dass die Befragten selbst nach Maßnahmenvorschläge gefragt werden, und somit das Prozedere zur Maßnahmenfindung verkürzt werden kann. Folgend ist der IMPULS-Test|2®Professional im Detail dargestellt.

5.1.3. Detailbeschreibung: IMPULS-Test|2®Professional

Der IMPULS-Test|2®Professional ist die optimierte Fassung des Impulstest – Fragebogens (2002) und wurde 2012 publiziert. Zum überwiegenden Teil basiert der Impulstest auf den Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) nach Prümper (1995). Das Screening-Verfahren soll psychische Belastungen am Arbeitsplatz ermitteln und beurteilen. Im Wesentlichen wurde die Messgenauigkeit durch Streichung messunscharfer Items und die Reliabilität der Skalen durch Erhöhung der Items pro Skala erhöht. Die Möglichkeit, dass der/die Befragte angibt, wie er/sie seine Arbeitssituation gerne hätte (WUNSCH-Items), wurde mit der Angabe ersetzt, ob subjektiv ein Verbesserungsbedarf pro Skala als unwichtig (0%) bis wichtig (100%) eingestuft wird. Des Weiteren hat nun der/die Befragte die Möglichkeit selbst Verbesserungsmaßnahmen pro Item in ein Kommentarfeld zu füllen. Der Vergleich zu Normwerten klassifiziert das Ergebnis als kritisch, durchschnittlich oder unkritisch ein. Erst durch diesen Bezugspunkt kann eine Interpretation sinnvoll erfolgen (vgl. Molnar 2013, S. 91-94).

Für die Eingabe der 25 Items, fünf Verbesserungspotentialen und der freien Kommentare werden rund 10 Minuten pro Person benötigt. Somit ist das Verfahren äußerst ressourcenschonend. Es gibt zu jedem Item fünf Antwortmöglichkeiten (Molnar 2013, S. 96):

Antwortmöglichkeiten bei 22 Items:	bei drei Items:
„trifft gar nicht zu“	„sehr wenig“
„trifft wenig zu“	„ziemlich wenig“
„trifft mittelmäßig zu“	„etwas“
„trifft überwiegend zu“	„ziemlich viel“
„trifft völlig zu“	„sehr viel“

Die 25 Items werden in folgende Skalen und Subskalen gruppiert (Molnar 2013, S. 95f):

„Arbeitsanforderungen: *Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen*

Umgebungsbedingungen: *Expositionen, Ergonomie*

Aufgaben und Abläufe: *Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsspielraum*

Perspektiven und Beteiligung: *Perspektiven, Beteiligung*

Soziales Umfeld: *Kommunikation, Rückhalt“*

Der Online-Fragebogen wird von der Firma humanware GmbH kostenpflichtig angeboten (<https://www.impulstest2.info/sie-sind-ein-unternehmen> 04.11.2017).

Der einzige augenscheinliche Nachteil des Verfahrens ist, dass keine Rohdaten – auch nicht in anonymisierter Form - an das Unternehmen der befragten MitarbeiterInnen ausgehändigt werden. Somit können selbständige weiterführende Analysen nicht durchgeführt werden. ([https://www.impulstest2.com/fileadmin/pdf/intranet/IP2_Datensicherheit - 2017-04-06.pdf](https://www.impulstest2.com/fileadmin/pdf/intranet/IP2_Datensicherheit_-_2017-04-06.pdf) 04.11.2017)

5.2. Ergebnisse der Fragebogenerhebung

5.2.1. Ergebnisüberblick IMPULS-Test|2®Professional

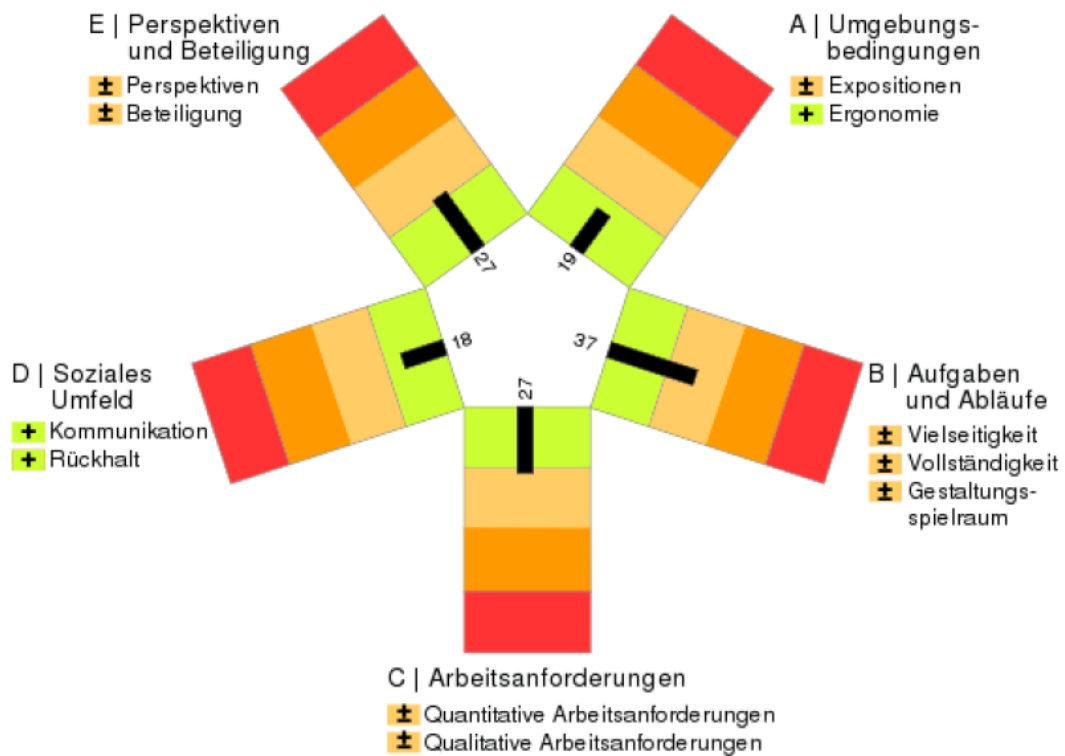
Nachfolgend sind die Ergebnisse der befragten Personengruppe in Bezug zu der Normgruppe dieses Verfahrens "Repräsentative Gesamtnormgruppe"¹ für die fünf

¹ Die repräsentative Gesamtnormgruppe basiert auf N = 508 Befragten. Der Frauenanteil ist 45 %. Die Altersverteilung liegt bei 47 % bis 39 Jahre, 53 % ab 40 Jahre. 68 % haben als Ausbildung die Pflichtschule / Berufsausbildung / Höherbildende Schule ohne Matura abgeschlossen. Der Anteil mit Matura und / oder Studium beläuft sich auf 32 %. Der Führungskräfteanteil belief sich auf 22%. Vollzeit arbeiteten 85 %, Schichtarbeit 9 %.

Skalen und die dahinter stehenden elf Subskalen dargestellt. Diese Gesamtnorm ist repräsentativ für die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung (vgl. Molnar 2015, S. 3).

Die Ergebnisinterpretation erfolgt anhand von Normwerten (dargestellt in Prozenträngen): Die Prozentrangklassen grün (0 bis 25 %), orange (>25 bis 75 %), rot (>75 bis 100 %) zeigen an, in welchem Bereich die ermittelten Werte in Bezug auf die jeweilige Normgruppe unkritisch (kein oder geringer Handlungsbedarf), durchschnittlich (mittlerer bis erhöhter Handlungsbedarf) oder kritisch (hoher Handlungsbedarf) zu interpretieren sind. Hohe Werte im IMPULS-Test|2[®]Professional zeigen eine **kritische** Belastungsausprägung und damit ein erhöhtes Risiko für Beeinträchtigungen der Gesundheit wie des Wohlbefindens, der Motivation und der Leistungsfähigkeit an. Niedrige Werte im IMPULS-Test|2[®]Professional zeigen eine **unkritische** Belastungsausprägung und damit ein geringeres Risiko für die genannten Beeinträchtigungen an. Je höher der gemessene Wert (Prozentrang), desto höher ist auch der **Handlungsbedarf** Arbeitsbedingungen in der betreffenden Skala durch geeignete Maßnahmen zu verändern. Ein Prozentrang von 27 bedeutet beispielsweise, dass 26 % der zum Vergleich herangezogenen Normgruppe einen weniger kritischen Wert erzielt haben und 73 % einen kritischeren (vgl. Molnar 2017, S. 3).

In der befragten Personengruppe wurden bei den übergeordneten Skalen „Umgebungsbedingungen“ und „Soziales Umfeld“ mit 19 % bzw. 18 % unkritische Werte erreicht. Bei den Skalen „Arbeitsanforderungen“ und „Perspektiven und Beteiligung“ zeigen sich mit jeweils 27 % tendenziell durchschnittlich kritische Werte. Die Skala „Aufgaben und Abläufe“ schlägt mit einem Wert von 37 % am höchsten aus, ist allerdings immer noch im durchschnittlich kritischen Bereich. Abbildung 5 stellt die Ergebnisse graphisch dar.



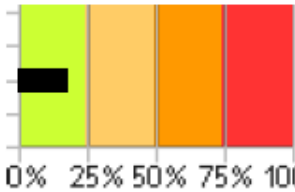
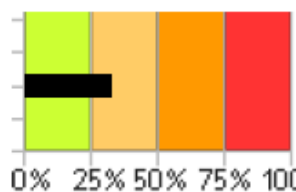
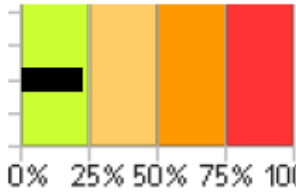
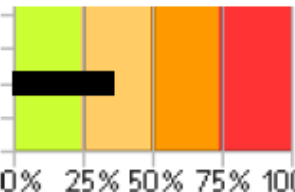
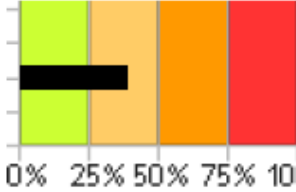
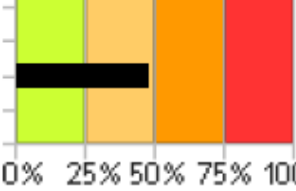
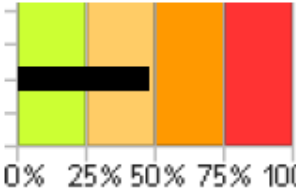
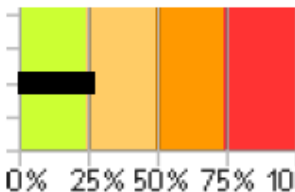
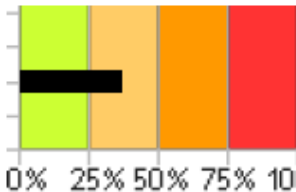
Legende	
+	Unkritische Belastungsausprägung (PR = Prozentrang 0 bis 25%)
±	Durchschnittliche Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >25 bis 50%)
±	Durchschnittliche Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >50 bis 75%)
-	Kritische Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >75 bis 100%)
█	Mittelwert der befragten Personengruppe in Prozentrang

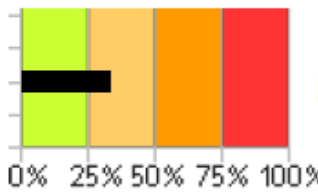
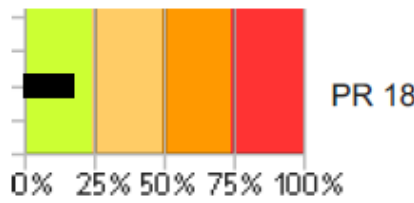
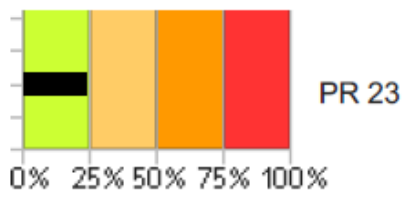
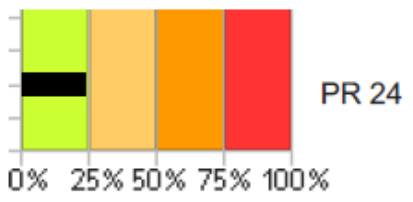
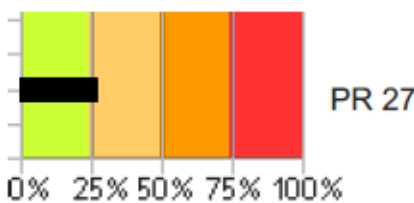
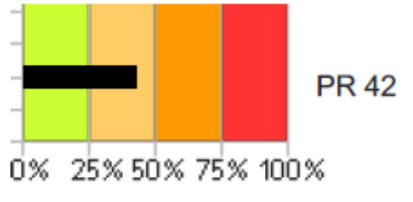
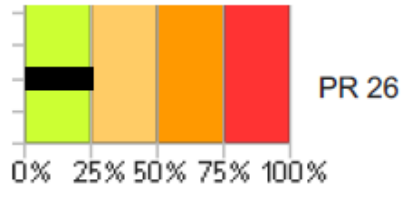
Abbildung 5: Ergebnisstern – Ergebnisse von Skalen und Subskalen, (Molnar 2017, S. 4), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH

5.2.2. Detail-Ergebnisse

Die Auswertung der Skalen ist allerdings noch zu grob um Handlungsfelder ableiten zu können. Deshalb ist eine Betrachtung der Detail-Ergebnisse der Subskalen erforderlich.

Die Ergebnisse der Skalen und Subskalen werden voneinander unabhängig berechnet. Tabelle 7 zeigt die Skalen- und Subskalenergebnisse der befragten Personengruppe.

Skala	Psy. Bela.	Subskala	Psy. Bela.
A: Umgebungsbedingungen  PR 19	+	Expositionen  PR 33	±
		Ergonomie  PR 23	+
B: Aufgaben und Abläufe  PR 37	±	Vielseitigkeit  PR 38	±
		Vollständigkeit  PR 47	±
		Gestaltungsspielraum  PR 47	±
C: Arbeitsanforderungen  PR 27	±	Quant. Arbeitsanforderungen  PR 37	±

		Qualit. Arbeitsanforderungen	
			±
Skala	Psy. Bela.	Subskala	Psy. Bela.
D: Soziales Umfeld		Kommunikation	
	+		+
		Rückhalt	
			+
E: Perspektiven und Beteiligung		Perspektiven	
	±		±
		Beteiligung	
			±


Legende	
+	Unkritische Belastungsausprägung (PR = Prozentrang 0 bis 25%)
±	Durchschnittliche Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >25 bis 50%)
±	Durchschnittliche Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >50 bis 75%)
-	Kritische Belastungsausprägung (PR = Prozentrang >75 bis 100%)
	Mittelwert der befragten Personengruppe in Prozentrang
Psy. Bel. = Psychische Belastungen; quant. = quantitativ; qual. = qualitativ;	

Tabelle 6: Ergebnisse der Skalen und Subskalen, (vgl. Molnar 2017, S. 5-7), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH

5.2.3. Ergebnisinterpretation der Subskalenwerte und Handlungsbedarf

Keine Subskala erreichte in dieser Personengruppe einen kritischen Prozentrang (**-**), was einen hohen Handlungsbedarf zur Optimierung der betroffenen Arbeitsbedingungen nach sich ziehen würde. Eine kritische Belastungsausprägung würde mit einem hohen Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen einhergehen.

Allerdings erreichten einige Subskalen (acht von 11) eine **durchschnittliche Belastungsausprägung** (**±**) im zweiten Quartil (>25 – 50 %). Daher ist ein mittlerer, aber kein erhöhter Handlungsbedarf zur Optimierung der Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen gegeben, damit das durchschnittliche Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen gesenkt wird.

Die kritischsten Werte im Bereich von 37 – 47 % wurden bei den Subskalen „**Vollständigkeit**“ (Ergebnisqualität sichtbar / Arbeitsprodukt vollständig), „**Gestaltungsspielraum**“ (Arbeitsschritte bestimmbar / Arbeitszuteilung beeinflussbar / Selbständige Planung), „**Quantitative Anforderungen**“ (Zeitdruck / Arbeitsmenge), „**Perspektiven**“ (Weiterbildung / Aufstiegschancen) und „**Beteiligung**“ (Information / Ideen berücksichtigt) erreicht.

In drei von 11 Subskalen herrscht eine **unkritische** Belastungsausprägung (**+**) vor. Der Handlungsbedarf zur Optimierung der Arbeitsbedingungen besteht kaum bis gar nicht, da ein geringes Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen besteht. Die Personengruppe zeichnet sich durch eine starke „**Kommunikation**“ (Austausch mit KollegInnen / Rückmeldungen) und „**sozialem Rückhalt**“ (Unterstützung durch KollegInnen / Unterstützung durch Führungskraft / Zusammenhalt) aus. Im Bereich „**Ergonomie**“ (Licht / Klima / Körperhaltung) gibt es insgesamt gesehen auch eine **unkritische** Belastungsausprägung. Allerdings wird bei der Betrachtung der freien Kommentare der MitarbeiterInnen sichtbar, dass beim Item „(Raum-)Klima“ eine Belastung vorherrscht und über Verbesserungsmaßnahmen nachzudenken ist. Leider übergibt der Anbieter des Verfahrens keine Auswertungen auf Item-Ebene und somit wird die erhöhte Belastungsausprägung beim Item „Klima“ nicht sichtbar.

5.2.4. Verbesserungsprioritäten aus Sicht der Befragten

Um eine weitere Priorisierung der Handlungsfelder vorzunehmen, sind die Ergebnisse der Frage nach der subjektiven Wichtigkeit einer Verbesserung hilfreich.

Die befragten Personen haben folgende Frage für jede der fünf Skalen beantwortet: „*Wie wichtig ist Ihnen eine Verbesserung im Bereich...?*“

Die Auswertung zeigt an, zu welchem Prozentanteil die Merkmale der Arbeitsbedingungen, die hinter einer Skala stehen, für verbesserungsbedürftig aus Sicht der MitarbeiterInnen gehalten werden (0 % - unwichtig bis 100 % - wichtig).

Ergänzend konnten die befragten Personen noch folgende Frage im Freitext beantworten: „*Was sollte im Bereich ... konkret verbessert werden? Hier können Sie zu den oben gestellten Fragen erläutern, was ihre Arbeitssituation erschwert bzw. verbessern könnte.*“

Tabelle 8 zeigt folgende Informationen:

Objektivierte Skalen-Ergebnisse: Zeigen die Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Befragten im Vergleich zur Einschätzung der gleichen Arbeitsbedingungen in einer Normgruppe.

Subjektive MitarbeiterInnen-Priorität pro Skala: Zeigt die Prioritäten zur Verbesserung in den einzelnen Skalen aus der Sicht der MitarbeiterInnen. Werte können zwischen 0 % (unwichtig) und 100 % (wichtig) liegen. Die Einzelwerte werden summiert und daraus ein Gesamtmittelwert pro Skala berechnet, der wie folgt interpretiert werden kann:

- Werte 0 bis 50 %: geringe bis mittlere Wichtigkeit einer Verbesserung
- Werte >50 bis 100 %: erhöhte bis hohe Wichtigkeit einer Verbesserung

Anzahl der individuellen Kommentare: Die befragten Personen konnten zu den einzelnen Items auch subjektive Kommentare frei eintragen (z.B. Beschreibung von Belastungen, Verbesserungsvorschläge, etc.)

Objektivierte Skalen-Ergebnisse	Subj. MAPriorität %	Kommentare zu den Items (geordnet nach Anzahl der Kommentar/e)
A: Umgebungsbedingungen + Prozentrang 19	30%	Klima (7 Kommentare) Licht (1 Kommentar) Körperhaltung (1 Kommentar)
B: Aufgaben und Abläufe ± Prozentrang 37	30%	Arbeitszuteilung beeinflussbar (1 Kommentar) Selbstständige Planung (1 Kommentar)
C: Arbeitsanforderungen ± Prozentrang 27	29%	Arbeitsmenge (1 Kommentar) Zeitdruck (1 Kommentar)
D: Soziales Umfeld + Prozentrang 18	31%	Rückmeldungen (1 Kommentar) Zusammenhalt (1 Kommentar)
E: Perspektiven und Beteiligung ± Prozentrang 27	45%	Weiterbildung (3 Kommentare) Aufstiegschancen (2 Kommentare) Ideen berücksichtigt (1 Kommentar)

Tabelle 7: Ergebnisse der subjektiven MitarbeiterInnenpriorität (Subj. MAPriorität) pro Skala, (Molnar 2017, S. 14), mit freundlicher Genehmigung von humanware GmbH

In der befragten Personengruppe zeigt sich, dass eine mittlere Wichtigkeit mit 45 % zur Verbesserung im Bereich „**Perspektive und Beteiligung**“ vorliegt. Das spiegelt sich auch in den objektivierten quantitativen Auswertungen der Subskalen zu dieser Skala mit einer durchschnittlichen Belastungsausprägung wieder. Alle anderen Skalen wurden mit einer eher niedrigen Verbesserungswichtigkeit von bis zu 31 % bewertet.

5.2.5. Individuelle Kommentare

Ergänzende Kommentare der befragten Personen können dabei unterstützen, die Daten inhaltlich besser zu interpretieren und Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen zu finden. Im Anschluss finden sich die individuellen Kommentare der befragten Personen pro Subskala.

Bei der Interpretation muss Folgendes beachtet werden (Molnar 2017, S. 15):

- „Eine Person kann auch mehrere Kommentare pro Item abgeben. Das bedeutet, die Anzahl der Kommentare ist nicht gleich der Anzahl der Personen.
- Ähnliche Kommentarinhalte können sich in verschiedenen Items bzw. verschiedenen Skalen finden.
- Die Aussagen der Kommentare können unterschiedliche Bedeutung haben: Konkretisierung von Arbeitsbedingungen, Problembeschreibungen, Verbesserungsvorschläge, positive Anmerkungen, etc.“

Aufgrund der Anzahl und Inhalte der Kommentare zum Item „**Klima**“ wird deutlich, dass die Klimaanlage bzw. schwankende Temperaturen im Büro eine Belastung für die MitarbeiterInnen darstellen und sollte deshalb in den Maßnahmen berücksichtigt werden.

Skala A) Umgebungsbedingungen

Klima (7 Kommentare): Klimaanlage im Sommer sollte besser eingestellt werden können // konstant gleiche Temperatur bzw. gut regulierbare Heizung/Klimaanlage // Klimatisierung aller Bereiche // Manchmal ist es sehr kalt. Im Sommer verursacht durch Klimaanlage, im Winter durch extensives Lüften // Arbeite in einem Großraumbüro, in dem es manchmal schwierig ist, die Temperatur zu regeln (in der Nähe der Klimaanlage ist es sehr kalt) // Klimaanlage bläst genau in meine Richtung, Luftstromrichtung ist aber nicht regelbar, deshalb leide ich unter Verspannungen im Sommer // könnte besser geregelt werden

Licht (1 Kommentar): Fensterlicht fällt direkt auf meinen Bildschirm; aufgrund des geringen Platzes keine andere Position möglich

Körperhaltung (1 Kommentar): evt. mehr Stehtische, bzw. leicht höhenverstellbare Tische mit passenden Sitzmöbeln

Skala B) Aufgaben und Abläufe

Arbeitszuteilung beeinflussbar (1 Kommentar): Bei der Arbeitszuteilung auf die Kompetenzen der MA Rücksicht nehmen (z.B. Statistik)

Selbstständige Planung (1 Kommentar): Die Arbeitspakete besser/langfristiger planen. Nicht auf "Zuruf" sofort "springen". Prioritäten setzen.

Skala C) Arbeitsanforderungen

Arbeitsmenge (1 Kommentar): Teilzeit MA können nicht das gleiche Arbeitspensum erledigen wie Vollzeitkräfte

Zeitdruck (1 Kommentar): Längerfristiger planen

Skala D) Soziales Umfeld

Rückmeldungen (1 Kommentar): Für einige wenige ist alles selbstverständlich

Zusammenhalt (1 Kommentar): es herrscht ein gewisser Konkurrenzkampf

Skala E) Perspektiven und Beteiligung

Weiterbildung (3 Kommentare): momentan gibt es hauptsächlich "online trainings" mit wenig interessantem Inhalt // könnte mehr angeboten werden // viele Philips University Kurse statt Classroom Kurse; Classroom Kurse bringen aber mehr und sind nachhaltiger

Aufstiegschancen (2 Kommentare): Wenn man lokal nicht gebunden ist, gibt es wenige Aufstiegschancen // in unserer Abteilung eher geringe Chancen

Ideen berücksichtigt (1 Kommentar): Menüplanänderungen werden nicht angenommen mit dem Argument, dass Leute für ein gesünderes Essen nicht mehr bezahlen wollen und dass die meisten sich ohnehin nicht beschweren

5.2.6. Zusammenfassung Fragebogenergebnisse

Die befragte Personengruppe zeigt im Allgemeinen eine durchschnittliche Belastungsausprägung im niedrigen Bereich. Ressourcen hat die Gruppe im „sozialem Umfeld“, also in der Kommunikation und sozialem Rückhalt durch KollegInnen und Führungskraft.

Handlungsfelder zur Verbesserung ergeben sich im Bereich „Perspektiven und Beteiligung“. Der subjektive Wunsch nach einer Verbesserung der Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen ist am Höchsten.

Einen Senkungsbedarf der Belastungen zeigen die Daten bei „Aufgaben und Abläufen“ (Vielseitigkeit / Vollständigkeit / Gestaltungsspielraum) und bei „quantitativen Arbeitsanforderungen“, die die Arbeitsmenge und den Zeitdruck betreffen.

Obwohl in den quantifizierten Daten nicht sichtbar, treten Belastungen wegen dem Raumklima auf. Die Klimaanlage und die schlecht regulierbare Raumtemperatur werden vor allem kommentiert.

5.3. Ergebnisse Maßnahmen

5.3.1. Maßnahmenfelder der Arbeitsgestaltung - Literaturanalyse

Im Teil 2 „Gestaltungsgrundsätze“ der Norm EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ werden zahlreiche Leitsätze in Bezug zur Vermeidung der Folgen psychischer Belastungen wie Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit und Sättigung angeführt, die bei der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden müssen (vgl. EN ISO 10075-2, S. 3-8). Die meisten Gestaltungsgrundsätze finden sich auch in der nachfolgend beschriebenen Norm wieder:

Die DIN EN ISO 9241 „*Ergonomie der Mensch-System-Interaktion*“, Teil 2 „*Anforderungen an die Arbeitsaufgaben – Leitsätze*“ spiegelt den Stand der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten wider. Einhaltung dieser Leitsätze führen zu einer ausführbaren, erträglichen und zumutbaren Arbeit, die es den Beschäftigten überdies ermöglicht, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln und Selbstverwirklichung zu erfahren. Diese Anforderungen sind Benutzerorientierung, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Handlungsspielraum, Rückmeldung, Entwicklungsmöglichkeit und Arbeitsumgebung, die nachfolgend kurz beschrieben werden (Wittig-Goetz 2006, o.A.).

a) Benutzerorientierung

Die Gestaltung der Arbeitsaufgabe sollte *"die Erfahrung und Fähigkeiten der Benutzergruppe berücksichtigen."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Die Aufgabenanforderung soll zu den Fähigkeiten des Beschäftigten qualitativ passen. Führt eine Aufgabe zur Unterforderung, so ist der Schwierigkeitsgrad / die Komplexität zu erhöhen. Bei Überforderung des Beschäftigten mit einer Aufgabe hat eine Qualifizierungsmaßnahme zu erfolgen (vgl. Gündel u.a. 2014, S. 190).

b) Vielseitigkeit

Die Gestaltung der Arbeitsaufgabe sollte *"vorsehen, dass eine angemessene Vielfalt von Fertigkeiten und Aktivitäten angewandt wird."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Vielseitigkeit ist dann gegeben, wenn verschiedene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten einer Person bei der Arbeit beansprucht werden. So sollten sich Routinetätigkeiten mit Phasen des Hochkonzentriert-Seins, Bildschirmarbeit mit „Handarbeit“ und sitzende/stehende Tätigkeiten mit Bewegung abwechseln. Neue Aufgaben können durch weiterführende Qualifizierungen erworben werden, Tätigkeiten zwischen mehreren Personen wechseln und durch Tätigkeitswechsel bzw. Pausen Unterbrechungen herbeiführen. Bei fehlender Vielseitigkeit kommt es zur Monotonie und Konzentrationsabfall. Diese begünstigen einseitige Belastungen, die sich wiederum in körperlichen Beeinträchtigungen äußern können (vgl. Breucker u.a. 2015, S. 75; Wittig-Goetz 2006, o.A.).

c) Ganzheitlichkeit

Die Arbeitsgestaltung sollte *"sicherstellen, dass die zu erledigenden Aufgaben als ganzheitliche Arbeitseinheiten statt als Bruchstücke davon erkennbar sind."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Ganzheitliche bzw. vollständige Tätigkeiten lassen den Beschäftigten selbst die Wirkung seiner Aufgaben auf das große Ganze erkennen und er/sie bezieht Rückmeldung über die Fortschritte daraus. Ganzheitlichkeit vereint Planung, Vorbereitung, Ausführung und Erfolgskontrolle in Abstimmung mit anderen. Der Beschäftigte ist mit einer gewissen Entscheidungskompetenz ausgestattet und zeigt sich verantwortlich. Im Fokus steht ein eigenständiges Handeln von der Planung bis zur Kontrolle des Beschäftigten. Gelingt es nicht, Arbeit ganzheitlich zu gestalten, verkümmern Kenntnisse und Fähigkeiten, das sich in einem Leistungsabfall, psychischen und physischen Leiden zeigen kann (vgl. Wittig-Goetz 2006, o.A.)

d) Bedeutsamkeit

Die Gestaltung der Arbeitsaufgabe sollte *"sicherstellen, dass die zu erledigenden Aufgaben einen bedeutsamen, dem Benutzer verständlichen Beitrag zur Gesamtfunktion des Systems leisten."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Dazu zählt eine eindeutige Aufgabenstellung, die sich durch die abzuliefernde Qualität, Arbeitsmenge und Terminierung charakterisiert. Maßnahmen zur Optimierung von Prozess- und Arbeitsgestaltung sollen unklare Arbeitsaufträge und Rollen, mangelnde Planung, fehlende Priorisierung, Informationen oder Arbeitsmittel unterbinden, um Mehrfacharbeit oder Stehzeiten zu vermeiden (vgl. EN ISO 10075, S. 4).

e) Handlungsspielraum

Die Arbeitsgestaltung sollte *"einen angemessenen Handlungsspielraum hinsichtlich Reihenfolge, Arbeitstempo und Vorgehensweise für den Benutzer vorsehen."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Am Ende zählen Ergebnisse. Den MitarbeiterInnen sollte die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitsprozesse individuell und flexibel zu organisieren und somit Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen zu haben (vgl. Breucker u.a. 2015, S. 49). Eigenverantwortlichkeit, das Gefühl der Mitbestimmung und Einflussnahme fördern die Arbeitszufriedenheit (vgl. Biffel u.a. 2006, S. 115).

f) Rückmeldung

Die Gestaltung von Arbeitsaufgaben sollte *„ausreichend Rückmeldung über die Aufgabenerfüllung in für den Benutzer bedeutsamer Weise vorsehen.“* (DIN EN ISO 9241-2, S. 3)

Neuner (2016, S. 91) nennt Teambesprechungen als mögliche Maßnahme zum Aufbau einer Kommunikationsstruktur, die einen Informationsaustausch, Klärung von Fragen und zeitnahes Feedback ermöglicht. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre beinhaltet auch, dass gelacht werden darf. Humor fördert wiederum die Widerstandsfähigkeit gegenüber psychischen Belastungen und ist daher eine wichtige Ressource (vgl. Breucker u.a. 2015, S. 49).

Sozialer Rückhalt ergibt sich durch die Kommunikation mit der Führungskraft und mit KollegInnen. Die Arbeitsgestaltung sollte es erlauben, regelmäßig Soziales, Anliegen und Probleme zu besprechen und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Das wiederum macht Belastungen besser erträglich (vgl. Neuner 2016, S. 13).

g) Entwicklungsmöglichkeit

Die Gestaltung der Arbeitsaufgabe sollte *"Gelegenheit zur Weiterentwicklung bestehender und die Aneignung neuer Fertigkeiten im Rahmen der Aufgabenstellung vorsehen."* (DIN EN ISO 9241-2, S.3)

Eine gute Arbeitsgestaltung sollte Perspektiven zur Weiterentwicklung schaffen. Dem Beschäftigten sollte es nachvollziehbar und transparent sein, welche Qualifikationen für welche Tätigkeiten benötigt werden, um „aufzusteigen“. Es sollte möglich sein, mehr Verantwortung übertragen zu bekommen oder Tätigkeiten zu variieren. Schulungen zur Weiterbildung/ -entwicklung sollen angeboten werden (vgl. Breucker u.a. 2015, S. 128).

Eine gute Arbeitsgestaltung beinhaltet die Beteiligungs-/ Mitbestimmungsmöglichkeit der Beschäftigten an sie betreffenden Arbeitsabläufen. MitarbeiterInnen sollen Ideen und Feedback einbringen können und darauf auch Rückmeldungen erhalten. Information muss fließen über die Planung und Ausführung der Arbeit, aber auch über die Ziele und Pläne im eigenen Arbeitsbereich und in der Organisation (vgl. Breucker u.a. 2015, S. 76, 114). Entscheidungen und Lösungen für Probleme sollten im partizipativen Ansatz erarbeitet werden. Das fördert die Bereitschaft von den MitarbeiterInnen, diese zu tragen und auch umzusetzen (vgl. Ternès u.a. 2017, S. 82).

h) Arbeitsumgebung

Bei der Arbeitsumgebung ist auf das Klima, Lärm, Licht/Beleuchtung als auch auf den verfügbaren Platz und Ausstattung zu achten. Die Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung soll steuerbar und erträglich sein. Zudem ist bei einer guten Arbeitsgestaltung der Arbeitsplatz entsprechend der Arbeitsanforderung ausreichend ausgestattet und die Arbeitsmittel rechtzeitig verfügbar (vgl. Treier 2015, S. 23).

Die gesetzliche Grundlage zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen bildet die § 6 Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V), in der genaue Vorgaben über Licht/Beleuchtung zu finden sind.

Akustische Störungen in Büros z.B. Gespräche von KollegInnen oder das Läuten der Telefone, erfordern erhöhte Konzentrationsleistungen. Besprechungen sollen in dafür eingerichtete Räume verlegt werden oder das Läuten auf ein Lichtsignal umgestellt werden (vgl. Windlinger u.a. 2016, S. 233).

5.3.2. Bereits bestehende Maßnahmen im Unternehmen

Das überdurchschnittlich gute Abschneiden der Gruppe und die niedrigen psychischen Belastungswerte lassen sich auch damit erklären, dass das Unternehmen nach der DIN EN ISO 9241 „*Ergonomie der Mensch-System-Interaktion*“ und der ÖNORM EN ISO 10075 "*Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen*" handelt und im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bereits viele Maßnahmen zur gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung anbietet. Darunter sind verhältnispräventive und verhaltenspräventive Maßnahmen, die weiterhin Bestand haben sollen (die Liste ist nicht abschließend):

Umgebungsbedingungen

- Modernisierte Büroräumlichkeiten
- Sozialräume, Teeküchen
- Kantine
- Bereitstellung von Äpfeln
- Teebar
- Betriebssportgemeinschaft: Laufen, Fitnessraum, Kultur, Kart...
- Rückenturnen, Yoga
- Massageangebot, Bowen Therapie
- Burn-out Prävention
- Raucherentwöhnung

Aufgaben und Abläufe

- Flexible Arbeitszeiten
- Homeoffice

- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Definierte Prozesse / Arbeitsabläufe

Arbeitsanforderungen

- Ständige Optimierungen und Verbesserungen von Prozessen
- LEAN Management (effiziente Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette): Vermeidung von Verschwendungen im Bereich: Transport, Bestände, Bewegung, Warten, Überproduktion, Falsche Technologie / Prozesse, Ausschuss / Nacharbeit
- Coachingprogramme

Soziales Umfeld

- „anytime“ Feedbackkultur an MitarbeiterInnen, Führungskräfte
- Führungskräfte-Ausbildung
- Führungskräfteevaluierung
- Teambuilding-Aktivitäten
- Belohnungen für Gruppen und Individuen
- Freie Pausengestaltung

Perspektiven und Beteiligung

- Halbjährliche MitarbeiterInnengespräche zur Maßnahmenplanung der persönlichen, beruflichen organisatorischen Weiterentwicklung
- Talentmanagement
- Zahlreiche Online-Kurse
- Überdurchschnittlich hohe Anzahl an Schulungstagen pro MitarbeiterIn
- Ideenbörse

5.3.3. Festlegung der auf die Gruppe zugeschnittenen Maßnahmen - Praxisteil

Wie unter anderem von Neuner (2016, S. 91) vorgeschlagen, wurde eine nachgeschaltete Gruppendiskussion mit der befragten Personengruppe zur weiteren Ergebnisinterpretation und Maßnahmenfindung durchgeführt. Die Moderation hat die Studienleitung übernommen.

Es wurden alle, auch die unkritischen, Ergebnisse besprochen und gemeinsam gewünschte Lösungen und Maßnahmen erarbeitet. Laut § 7 ASchG gilt Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz. Das heißt, eine Maßnahme soll auf möglichst viele MitarbeiterInnen eine positive Auswirkung haben.

Trotz der bereits breitangelegten angebotenen Maßnahmen des Unternehmens wird durch die Befragung der MitarbeiterInnen und gemeinsamen Ergebnisbesprechung eine Vielzahl an weiteren Verbesserungsmaßnahmen sichtbar. Eine Einigung zur Umsetzung folgender Maßnahmen wurde erzielt:

Umgebungsbedingungen:

- Auffrischung genereller Verhaltensregeln im Großraumbüro beim nächsten Teammeeting, um vor allem Störungen durch Lärm zu minimieren. Diese werden auch an der Innenseite der Bürotür ausgehängt.
- Erstellung einer Regelung, was das Lüften betrifft, um vor allem im Winter und den Übergangszeiten mehr Wohlbefinden beim Thema Raumklima zu erreichen. Der/die Erste morgens im Büro öffnet die Fenster für 10 Minuten, damit das Büro mit frischer Luft befüllt ist. Um 12 Uhr, wenn das Büro aufgrund der Mittagspause leer ist, wird erneut gelüftet. Zwischendurch soll nach Absprache gelüftet werden.
- Klimaanlage: Die Gruppenleitung wird bis Quartal zwei 2018 veranlassen, dass es eine bauliche Veränderung gibt. Das Gebläse der Klimaanlage soll so abgeschirmt werden, damit es nicht direkt auf eine/n Mitarbeiter/in gerichtet ist.
- Das ergonomische Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen wird in Erinnerung gerufen. Bei einer Begehung durch die Arbeitsmedizinerin wird, wenn nötig, Stuhl- und Tischhöhen, Bildschirm- und Tastaturaufstellungen korrigiert.
- Wöchentlich im Teammeeting wird eine neue Ausgleichsübung vorgestellt, die die Augen, die Nacken-, Rücken- und Unterarmmuskulatur entlasten. Diese können dann zwischendurch und in Pausen selbständig durchgeführt werden.

Aufgaben und Abläufe

- Standardisierte Arbeitsabläufe werden hinsichtlich Optimierung und Vereinfachung vom jeweiligen Prozessverantwortlichen überprüft und wenn nötig adaptiert.
- Prozessschulungen für alle MitarbeiterInnen dieser Gruppe werden im Jänner 2018 zur Auffrischung durchgeführt.

Arbeitsanforderungen

- Die vorhandene Kompetenzmatrix wird auf Stand gebracht und Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Statistiks Schulungen) bei Lücken definiert, um einer Überforderung entgegen zu wirken.

Soziales Umfeld

- Die offene Feedbackkultur wird weiterhin gelebt. Wenn Unterstützungsbedarf angemeldet wird, werden Arbeitspakete an weniger belastete KollegInnen umverteilt oder weitere Priorisierungen gemeinsam mit der Gruppenleitung vorgenommen.

Perspektiven und Beteiligung

- Weiterbildungsmaßnahmen und Karriereplanung werden fokussiert im alljährlichen MitarbeiterInnengespräch individuell besprochen und festgelegt.
- In einem Teammeeting in Quartal eins 2018 wird ein/e VertreterIn der Personalabteilung über Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens informieren.

5.3.4. Zusammenfassung Maßnahmenvorschläge

In der Literatur wird eine Fülle an Maßnahmen beschrieben, die auf eine Arbeitsgestaltung mit wenig psychischen Belastungen abzielen. Vor allem Normen wie der DIN EN ISO 9241 „*Ergonomie der Mensch-System-Interaktion*“, Teil 2 „*Anforderungen an die Arbeitsaufgaben – Leitsätze*“ oder der Teil 2: Gestaltungsgrundsätze der ÖNORM EN ISO 10075 "*Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen*" beschreiben Maßnahmen, die gesichert wirksam sind. Aus denen kann das Unternehmen eine passende Auswahl treffen.

Das Unternehmen bietet bereits ein breites Angebot an verhältnispräventiver und verhaltenspräventiver Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung an. Nichtsdestotrotz kommt eine Reihe an Verbesserungsmaßnahmen aufgrund der Befragung der MitarbeiterInnen zu Tage.

In der vorliegenden Arbeit ist die Maßnahmenfestlegung im partizipativen Ansatz mittels Gruppendiskussion mit den befragten Personen geschehen. So sollen z.B. eine Überarbeitung der standardisierten Arbeitsabläufe diese optimieren und vereinfachen oder durch Erinnerung an Verhaltensregeln in einem Großraumbüro der Lärmpegel und die Störungen bei der Arbeit reduziert werden. In einigen Fällen wie bei den Weiterentwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten soll ein Informationsmangel ausgeglichen werden. Das Raumklima soll durch eine bauliche Veränderung der Klimaanlage und einen „Lüftungsplan“ verbessert werden.

6. Diskussion

Die vorliegenden Inhalte der Masterarbeit bieten dem Unternehmen eine nachvollziehbare Verfahrensauswahl zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, einen Überblick über eine Vielzahl an potentiell vorherrschenden psychischen Belastungen und deren Ausmaß an einem Arbeitsplatz im Unternehmen. Ein Maßnahmenkatalog gibt eine Orientierung, wie ein Arbeitsplatz generell gestaltet werden sollte, um beeinträchtigende psychische Belastungen zu vermeiden. Für den evaluierten Arbeitsplatz liegen zugeschnittene Maßnahmen vor und eine Handlungsempfehlung wird ausgesprochen.

6.1. Auswahl des Verfahrens

Der IMPULS-Test²®Professional wurde als für die Arbeitsplatzevaluierung einzusetzendes geeignetes Testverfahren ausgewählt, weil es den gesetzlich geforderten Gütekriterien eines Testverfahrens hinsichtlich Objektivität, Reliabilität und Validität entspricht und die betriebsinternen Vorgaben wie Selbsteinschätzungsverfahren, kurze Befragungsdauer und Eignung für Produktions- und Büroarbeitsplätzen erfüllt.

Die größte Schwierigkeit, die sich bei der Auswahl aus 100 Testverfahren ergab, bezog sich häufig auf unzureichende Offenlegung der Verfahrensentwicklung und deren adäquater Dokumentationsinhalte gemäß EN ISO 10075-3:2004(D) der Seite 16. Das stellt z.B. ein Unternehmen aber auch Fachleute vor die Herausforderung, darauf vertrauen zu müssen, dass das Verfahren den Vorgaben der EN ISO 10075-3 entspricht – wenn dies so angegeben - ohne es selbst auf Vollständigkeit hin bewerten zu können. Zwar gibt es Veröffentlichungen, die Verfahren gegenüberstellen, wie z.B. von Kloesch (2013) oder von Richter die „Toolbox Version 1.2 – Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen“ von 2010 (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1965.html>, 15.12.2017), allerdings sind diese weder vollständig noch aktuell. Bei den drei vorgestellten Verfahren auf www.eval.at, geht nicht hervor, warum gerade diese exemplarisch ausgewählt wurden. Es wird auf die oben genannte veraltete und nicht mehr erhältliche Toolbox verwiesen.

Es besteht weiterhin der Bedarf eines systematischen Reviews über sämtliche Verfahren, die psychische Belastungen am Arbeitsplatz messen. Darin sollte jedes einzelne Verfahren anhand der Merkmale in der Prüfliste) zur Auswahl eines Messverfahrens hinsichtlich klassischer Testtheorie, Generalisierbarkeitstheorie und Gebrauchstauglichkeit (vgl. EN ISO 10075-3:2004(D), S. 19) bewertet werden. Dies würde einen Überblick über sämtliche existierenden Verfahren und dessen Qualitäten geben. In der Praxis wäre somit für Unternehmen oder Fachleuten ein effizientes und effektives Auswählen eines Verfahrens möglich, das passend für die jeweiligen Gegebenheiten und Anforderungen eines Unternehmens ist.

VerfahrensentwicklerInnen sollten sich an die Vorgaben hinsichtlich Entwicklung und Dokumentation in der EN ISO 10075-3:2004 halten, um einerseits sicherzustellen, dass das Verfahren gemäß AschG §4 eingesetzt werden kann und andererseits eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

6.2. MitarbeiterInnenbefragung

Eine Online-Befragung ist praxistauglich, effizient und unabhängig von Ort und Zeit, sofern das Unternehmen mit Computerarbeitsplätzen ausgestattet ist. Da grundsätzlich jede/r MitarbeiterIn an einer Befragung teilnehmen können sollte und

im untersuchten Unternehmen jeder Arbeitsplatz der zu befragenden Gruppe mit einem persönlichen Computer ausgestattet ist, ist die Online-Befragung in dieser Arbeit eine geeignete Methode. Allerdings ist weder im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz noch in der Norm EN ISO 10075 oder dem Testverfahren IMPULS-Test|2®Professional festgehalten, ab welcher Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen MitarbeiterInnen an einer Befragung zur Arbeitsplatzevaluierung teilnehmen sollten. Erst kürzlich in das Unternehmen eingetretene MitarbeiterInnen könnten die Ergebnisse verzerren und wurden deshalb bei dieser Befragung ausgeschlossen.

Zu berücksichtigen ist auch der Erhebungszeitpunkt. Wird die Arbeitsplatzevaluierung zu typisch arbeitsintensiven Zeiten wie z.B. kurz vor Marktintroduktion eines neuen Produktes durchgeführt, hat das vermutlich Auswirkungen auf das Ergebnis und nachfolgend auf die Maßnahmenableitung. Deshalb wurde bei dieser Befragung auf einen Zeitraum mit moderater Arbeitsbelastung im Unternehmen geachtet.

Mit der Erhebung der psychischen Belastungen und Abspeichern der Datenauswertung ist es für ein Unternehmen nicht getan. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verlangt nachfolgend eine Beurteilung der Ergebnisse, Maßnahmenplanung, Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation.

6.3. Beurteilung der Ergebnisse

Die Interpretation der Ergebnisse des IMPULS-Test|2®Professional erscheint auf den ersten Blick eindeutig. Je höher die Rangordnungswerte, desto höher die psychischen Arbeitsbelastungen und der Handlungsbedarf. Erst nach Erhalt der Auswertungen erweist sich die Beurteilung der Ergebnisse für das Unternehmen nicht ganz so schlüssig. Es ist nicht beschrieben, ab welchen absoluten Wert ein Handlungsbedarf besteht, da nur Referenzwerte als Ergebnis angegeben werden. So sagt ein niedriger Rangordnungswert von 23 aus, dass mehr als dreiviertel (77%) der Personen in der Vergleichsgruppe von Erwerbstätigen kritischere Werte im Sinne von höheren Belastungswerten angeben. Allerdings, wenn der tatsächliche absolute Wert und somit psychische Belastung der repräsentativen

Vergleichsgruppe auf einem sehr hohen Niveau ist, ist es nicht auszuschließen, dass der absolute Wert der befragten Personengruppe nicht auch hoch ist. Das birgt die Gefahr, dass ein hoher Level an psychischen Belastungen übersehen werden könnte.

Für ein Unternehmen ist es auch von Interesse zu wissen, bis zu welchem Level an psychischer Belastung in Maßnahmen investiert werden soll. Es wird in der Literatur nicht dargestellt, ab welchem (niedrigen) Ausmaß psychischer Belastungen es sich für ein Unternehmen nicht mehr lohnt, weil weiterführende Maßnahmen keinen Effekt mehr auf die Reduzierung psychischer Belastungen ausüben würden.

Zumal kann eine Arbeitsplatzgestaltung mit zu niedrigen psychischer Belastungen ebenso negative Auswirkungen haben wie ein Arbeitsplatz mit zu hohem psychischem Belastungslevel, was in der EN ISO 10075-2 (S. 2) beschrieben ist:

„Die Reduktion der psychischen Belastung unter ein optimales Niveau kann zu Beeinträchtigungen führen, wie sie in 4.3 [Monotonie, 4.4 herabgesetzte Wachsamkeit] bis 4.5 [psychische Sättigung] beschrieben werden.“

Metz und Rothe (2017, S. 10) zeigen im Generellen auf, dass die gesetzlich verpflichtend abzufragenden Bereiche psychischer Belastungen am Arbeitsplatz nicht vollständig sind, und gerade bei der Ergebnisinterpretation Beachtung finden sollten. So können betriebliche Restrukturierungen wie z.B. neue Teamzusammensetzungen, Führungskräftewechsel, neue Prozesse, Kompetenzerweiterungen... oder heikle Beschäftigungsverhältnisse wie die Anstellung über Leiharbeitsfirmen, befristete Arbeitsverträge, unfreiwillige Arbeitszeitkürzung (Kurzarbeit),... zu erheblichen psychischen Belastungen führen, die sich aber nicht aus dem Arbeitsplatz selbst ergeben. Unberücksichtigt bleiben auch subjektive Empfindungen der MitarbeiterInnen über z.B. intransparente Entlohnungs-/ Karrieresysteme oder Arbeitsplatzunsicherheit.

6.4. Maßnahmenfindung

Ein Kriterium für die Auswahl des Verfahrens war die Angabe vom Anbieter, dass Maßnahmenempfehlungen mitgeliefert werden. Jedoch hat sich herausgestellt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen nicht spezifisch auf die Ergebnisse des

evaluierten Arbeitsplatzes zugeschnitten sind. Deshalb zieht ein Unternehmen keinen Nutzen daraus, da es wiederum selbständig abwägen und mit der befragten Personengruppe erarbeiten muss, welche korrektiven Maßnahmen definiert und implementiert werden sollen. Sehr hilfreich für die Priorisierung der umzusetzenden Maßnahmen für ein Unternehmen ist hingegen die Frage nach der Wichtigkeit einer Maßnahmeneinführung aus Sicht des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin in dieser Online-Befragung.

Generell wäre es für ein Unternehmen wünschenswert, wenn die potentiellen Maßnahmen hinsichtlich ihres Wirkungsgrades und zu erwartenden Kostenersparnissen gegenübergestellt werden würden.

Zwar haben Return on Investment (ROI = Verhältnis von investiertem Kapital und betrieblichem Gewinn) Studien gezeigt, dass sich Einsparungen in Höhe von 1:2,3 bis 1:5,9 hinsichtlich Krankheitskosten durch präventive Maßnahmen erreichen lassen. Bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die auf die Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten abzielen, liegt der ROI sogar bei 1:2,5 bis 1:10,1 (Roschker 2014, S. 31). Für die Praxis fehlt jedoch ein frei zugänglicher Maßnahmenkatalog, bei dem jede potentielle Maßnahme aufzeigt, in welchem Ausmaß sie sich auf Kennzahlen wie Krankenstandstage, Fluktuation, MitarbeiterInnenzufriedenheit, Motivation... auswirkt.

Zurzeit bietet nur der Anbieter des Verfahrens Tätigkeitsbewertungssystem für Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen, kurz TBS-GA, solch eine ROI Simulation an, die die Kosteneffizienz und Gesundheit des Unternehmens durch das Einführen geplanter Maßnahmen vorhersagt (<http://tbsga-analyse.pt-verlag.at/#simulation>, 17.12.2017).

6.5. Handlungsempfehlung für das Unternehmen

Generell soll das Unternehmen die laufenden Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzgestaltung weiterführen, denn die Ergebnisse von niedrigen psychischen Belastungswerten bescheinigen dessen Wirksamkeit am evaluierten Arbeitsplatz.

Die definierten Maßnahmen sollen in der befragten Abteilung umgesetzt werden, da zu erwarten ist, dass sich dadurch bestehende psychische Belastungen weiter reduzieren und sich damit beeinträchtigende psychische Beanspruchungen vermutlich vermeiden lassen. Bereits implementierte Maßnahmen zur Dimension „soziales Umfeld“ sollen weiterhin beibehalten werden, weil dies eine starke Ressource im Umgang mit anderen psychischen Belastungen darstellt.

Den in der Pilotstudie eingesetzten IMPULS-Test|2[®] Professional zur Evaluierung psychischer Belastungen wird das Unternehmen **nicht** auf die gesamte Organisation ausweiten. Hauptgrund dafür liegt nicht in den Inhalten des Verfahrens selbst, sondern darin, dass erst nach der Übergabe der Ergebnisse an das Unternehmen augenscheinlich wurde, dass alle Ergebnisse ausschließlich referentiell zu einer Normgruppe dargestellt werden. Das heißt, die Entscheidungen über zu tätige korrektive Maßnahmen basieren auf Rangordnungen, wie das Unternehmen in der jeweiligen Subskala im Vergleich abgeschnitten hat und nicht auf absoluten Werten. Weil nun auch die absoluten Ergebnisse der vergleichenden Normgruppe nicht veröffentlicht sind oder als Ergebnis mitgeliefert werden, ist es dem Unternehmen nicht möglich, abzuschätzen, wie hoch die tatsächliche psychische Belastung pro Subskala ist. Dem könnte begegnet werden, indem der Anbieter des Online-Verfahrens einerseits auch die absoluten Werte darstellt oder die anonymisierten Rohdaten der Befragung an das Unternehmen zur eigenen Analyse weitergibt.

Wäre beim Auswahlprozess bereits bekannt gewesen, dass im Ergebnisbericht des Anbieters keine absoluten Daten beschrieben werden, hätte dies vermutlich zu einer anderen Verfahrensauswahl geführt und wäre in der Entscheidungsmatrix als Kriterium mitaufgenommen worden.

Als Alternative kann das Organisational Fit and Fitness (OrgFit) Testverfahren zur Arbeitsplatzevaluierung in Betracht gezogen werden (siehe Tabelle 6). Dieser bietet den Vorteil, dass die Ergebnisse absolut und in Relation zu einer Vergleichsgruppe dargestellt werden, der gesamte Datensatz in anonymisierter Form an das Unternehmen weitergegeben wird und einen höheren Detailgrad mit seinen 54 Items aufweist. Der einzige Ausschlussgrund für dieses Verfahren war, dass es mit der Präzisionsstufe 1 in die ExpterInnenverfahren fällt und daher mit einem höheren

Aufwand einhergeht. Die Kompetenz ein ExpertInnenverfahren anzuwenden, muss sich das Unternehmen aneignen.

6.6. Fazit und Ausblick

Die Arbeitsplatzevaluierung hinsichtlich psychischer Belastungen ist seit 2013 gesetzlich vorgeschrieben. Allerdings gibt es zahlreiche Hürden für ein Unternehmen, diese auch leicht in der Praxis durchzuführen. Anregungen zu vertiefender, praxisorientierender Forschung wurde in den vorangegangenen Seiten beschrieben.

Es wird erneut eine Pilotstudie im Unternehmen durchgeführt, um darüber zu entscheiden, mit welchem Verfahren sämtliche Arbeitsplätze der Organisation hinsichtlich psychischer Belastungen evaluiert werden.

7. Interessenskonflikt

Dass die Studienleitung Teil der Belegschaft des befragten Unternehmens ist, hätte in einen Konflikt resultieren können. Dies konnte nicht bestätigt werden, da eine von der Studienleitung unabhängige Befragungsmethode gewählt wurde. Des Weiteren ist das Unternehmen nicht der Rechnungsempfänger der Datenerhebungskosten, damit eine finanzielle Unabhängigkeit gewährleistet ist.

8. Literaturverzeichnis

Alles, Torsten (2010): *Online-Datenbank Assessmentinstrumente* [online] <http://www.assessment-info.de> [11.11.2017] Köln: IQPR - Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH.

Biffel, Gudrun; Hager, Isabella; Hartel, Margit; Hudler-Seitzberger, Michaela (2006): *Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit*, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.), Wien.

Biffel, Gudrun u.a. (2011): *psychische Belastungen in der Arbeit und ihre Folgen*, Krems/Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Breucker, Gregor u.a. (2015): *Kein Stress mit dem Stress*, Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), Berlin: ohne Angabe.

Burns, Nancy; Grove, Susan K. (2009): *The practice of nursing research*, 6. Aufl., St. Louis, Missouri: Saunders.

Dietz, Franziska (2006): *Psychologie 1. Methodische Grundlagen und biopsychologische Modelle*, Marburg: MEDI-LEARN Verlag.

Döring, Nicola; Bortz, Jürgen (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in der Sozial- und Humanwissenschaften*, 5. Aufl., Heidelberg: Springer-Verlag.

Eberwein, Manfred (2016): *Verzeichnis Testverfahren*, 23. Aufl., Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), Trier: ZPID.

Eval IT GmbH (2017): *BASA II online*, [online] <http://www.evalit.at/unser-angebot/basa-2> [01.11.2017]

Faller, Gudrun (2012): Was ist eigentlich BGF?, in: Gudrun Faller (Hrsg.), *Lehrbuch: Betriebliche Gesundheitsförderung*, 2. Aufl., Bern: Verlag Hans Huber, S. 15-26.

Friesenbichler, Herbert; Prümper, Jochen (2015): *Der KFZA-Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse als Onlinetool der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt*, in: Personal Manager, Jg. 2015, Nr. 2, S. 24-27.

Götze, Ulrike (2013): *Resilienzentwicklung im Personalmanagement: Angebote zur Steigerung psychischer Widerstandsfähigkeit von MitarbeiterInnen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Huber, Elsbeth; Molnar, Martina; Steurer Julia (2013): *Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit*, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral Arbeitsinspektorat (Hrsg.), Wien: BMASK

Hussy, Walter; Schreier, Margit; Echterhoff, Gerald (2013): *Forschungsmethoden*. 2. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer

Jimenez, Paul; Dunkl Anita (2017a): *Assessment of Psychosocial Risks and Mental Stress at Work: The Development of the Instrument OrgFit*, in: Journal of Ergonomics, Vol 7: 188.

Jimenez, Paul; Dunkl Anita (2017b): *The Buffering Effect of Workplace Resources on the Relationship between the Areas of Worklife and Burnout*, in: Frontiers in Psychology, Jg 2017, Vol 8, S. 8-12.

Kauffeld, Simone; Martens, Anne (2014): *Arbeitsanalyse und –gestaltung*, in: Kauffeld, Simone (Hrsg.), (Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor), Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, S. 196-219.

Kloesch, Johanna (2013): *Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz*, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Kommunale Unfallversicherung Bayern (2015): *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*, München: o.A.

Latocha, Kathrin (2015): *Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Leoni, Thomas; Uhl, Alfred (2016): *Fehlzeitenreport 2016*, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Metz, Anna-Marie; Rothe, Heinz-Jürgen (2017): *Screening psychischer Arbeitsbelastung: Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Molnar, Martina (2013): *IMPULS-Test|2® Professional als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz*, in: Nold, Helmut; Wenninger, Gerd (Hrsg.), (Rückengesundheit und psychische Gesundheit), Kröning: Asanger Verlag, S. 91-102.

Molnar, Martina (2015): *IMPULS-Test|2® Professional. Eichung und Normwerte*, unveröffentlichte vertrauliche Unterlage.

Molnar, Martina (2017): *Ergebnis IMPULS-Test|2® Professional*, interne vertrauliche Unterlage.

Neuner, Ralf (2016): *Psychische Gesundheit bei der Arbeit*, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Gabler.

Nübling, Matthias; Stößel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin; Michaelis, Martina; Hofmann, Friedrich (2005): *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Oesterreich, Christine (2015): *Gesunde Lehrkräfte – guter Unterricht?: Ausprägung und unterrichtliche Relevanz des beruflichen Beanspruchungserlebens von Sportlehrkräften*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Parent-Thirion, Agnès; Biletta, Isabella; Cabrita, Jorge; Vargas, Oscar; Vermeyle, Greet; Wilczynska, Aleksandra and Wilkens, Mathijn (2017): *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Petzi, Moritz; Kattwinkel, Simone (2016): *Das Gesunde Unternehmen zwischen Utopie und Dystopie*, Wiesbaden: Springer Gabler.

Prümper, Jochen; Hartmannsgruber, Klaus; Frese, Michael (1995): *KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse*, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 1995, Nr. 39, 3, S. 125-132.

Richter, Gabriele; Schatte, Martin (2011): *Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II – BASA II –*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (hrsg.), 2. Aufl., Paderborn: Bonifatius GmbH.

Roschker, Nicole S. (2014): *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Soziale und ökonomische Relevanz für Gesellschaft und Unternehmen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Slesina, Wolfgang (1987): *Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsanalyse*, Stuttgart: Ferdinand Enke

Sturm, Karin (o.J.): *Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastungen* [online], <https://www.eval.at/evaluierung-psychischer-belastungen/verfahren-zur-evaluierung-psychischer-belastungen> [03.11.2017]

Ternès, Anabel; Klenke, Benjamin; Jerusel, Marc; Schmidtbleicher Bastian (2017): *Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement*, Wiesbaden: Springer Gabler.

Treier, Michael (2015): *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*, Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Treier, Michael; Uhle Thorsten (2016): *Einmaleins des betrieblichen Gesundheitsmanagements*, Wiesbaden: Springer.

Windlinger, Lukas; Konkol, Jennifer; Sterner, Cornelia; Zurkinden, Rudolf (2016): *Bedeutung der Büroumgebung im BGM – Gestaltung von Büros und der begleitende Veränderungsprozess*, in: Pfannstiel, Mario A.; Mehlich Harald (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement*, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 228-246.

Wittig-Goetz, Ulla (2006): *Arbeitsgestaltung nach DIN EN ISO 9241-2*, [online] http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/grundlagen_ergonomischer_arbe/arbeitsgestaltung_nach_din_en.htm [10.12.2017].

9. Anhang

9.1. Anhang I: Abklärung mit der Ethikkommission der Medizinischen Universität Graz

AW: Antw: AW: Nachfrage, ob ein Ethikkommissionsvotum notwendig ist

Von: omethkmail ethikkommission <ethikkommission@medunigraz.at>
An: sa.reiter@stud.medunigraz.at
Datum: Dienstag, 25. Juli 2017 16.04 Uhr
Betreff: AW: Antw: AW: Nachfrage, ob ein Ethikkommissionsvotum notwendig ist
Anlagen: Mime.822

Sehr geehrte Frau Reiter
Ich denke, der Fragebogen hat nur marginal mit angewandter medizinischer Forschung eingestuft werden, sodass eine Einreichung nicht notwendig erscheint.
Alles Gute für Ihre Arbeit.
Mit freundlichen Grüßen jhaas

Von: Sabine Reiter [mailto:sa.reiter@stud.medunigraz.at]
Gesendet: Dienstag, 18. Juli 2017 15:57
An: omethkmail ethikkommission
Betreff: Antw: AW: Nachfrage, ob ein Ethikkommissionsvotum notwendig ist

Sehr geehrter Prof.DI.Dr. Haas,

danke für Ihre Antwort.
Anbei finden Sie den Fragebogen, den ich einsetzen möchte, damit Sie Einblick in den Inhalt bekommen.
Eine Publikation ist nicht vorgesehen.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen,
Sabine Reiter

9.2. Anhang II: Übersicht von Testverfahren zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Quelle	Name des Verfahrens
assessment-info.de	Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung (ATAA)
assessment-info.de	Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (Abakaba)
assessment-info.de	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)
assessment-info.de	Arbeits-Platz-Kataster (APK)
assessment-info.de	Belastungsanalyse (BEA)
assessment-info.de	Belastungs-Erhebungs-System (BES)
assessment-info.de	Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF)
assessment-info.de	(COPSOQ, dt.) Copenhagen Psychosocial Questionnaire, deutsche Standardversion. Nübling M., Hasselhorn H.M., Stößel U., Michaelis M., Hofmann F. (2005)
assessment-info.de	Epidemiologisches Erhebungs-System (EES)
assessment-info.de	Epidemiologisches und Belastungs- Erhebungs- System (EBES)

assessment-info.de	Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA)
assessment-info.de	Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen (ERI)
assessment-info.de	Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD)
assessment-info.de	Indikatoren des Reha-Status (IRES)
assessment-info.de	Inventar sozial unterstützenden Verhaltens (ISSB)
assessment-info.de	Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung) (JDS)
assessment-info.de	Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse (KABA)
assessment-info.de	PRO FIT Standard und PRO FIT NEU (PFS und PFN)
assessment-info.de	Profil der Lebensqualität chronisch Kranker (PLC)
assessment-info.de	Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber (BASA)
assessment-info.de	Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten (SIGMA)
assessment-info.de	Skala der wahrgenommenen interpersonalen Unterstützung (ISEL)
assessment-info.de	Subjektive Arbeitsanalyse (SAA)
assessment-info.de	Symptom Checkliste von L.R. Derogatis (deutsche Version) (SCL-90-R)
assessment-info.de	Thüringer Leistungsprofil (TLP)
assessment-info.de	Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (AVAH)
assessment-info.de	Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index (ABI, WAI)
Kloesch, Johanna (2013)	(KFZA) Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Prümper, J., Hartmannsgruber, K. und Frese, M. (1995)
Kloesch, Johanna (2013)	(OrgFit) Organizational Fit and Fitness. Jimenez, P.; Dunkl, A. (2015)

Quelle / ID	Name des Verfahrens
Datenbank PSYNDEX Tests	
070314 Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	
9004115	AAPI Arbeitsanforderungs- und -passungsinstrumente (Info). Waszkewitz, B. (1999)
9003924	ABA Instrumentarium zur Anforderungs- und Belastungsanalyse (Info). Hell, W. (1987)
9001222	ABZ RASCH-SKALEN ZUR MESSUNG VON ARBEITS- UND BERUFSZUFRIEDENHEIT, BETRIEBSKLIMA UND ARBEITS- UND BERUFSBELASTUNG (Review). Giegler, H. -1985
9006613	AI Arbeitsklima Index (Info). Arbeiterkammer Oberösterreich, IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH & SORA Institute for Social Research and Consulting. (Hrsg.) -1997
9004676	Arb-B Arbeitsbelastungsbogen (Info). Meier, R.K., Roth, W., Minke, C., Schromik, C., Oestreicher, S. & Drescher, K. (2001)
9004755	BAAM Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen (Info). Blume, A., Jordan, P., Jürgen, K., Rusteberg, D. & Schleicher, R. (2000)
9004266	BDS Belastungs Dokumentations System (Info). Gebhardt, H. & Maltz, H. (2001)
9003862	BEBA Analyse psychischer Belastungen bei Bildschirmarbeit (Review). Pohlandt, A., Jordan, P., Maßloch, C., Ott, K. & Hacker, W. (1997)
9003845	BHD-System Beanspruchungsscreening bei Humandienstleistungen (Review). Hacker, W., Reinhold, S., Darm, A., Hübner, I. & Wollenberger, E. (1999)
9003879	BI Burnout-Inventar (Info). Ebbinghaus, M. (1996)
9002064	BLV FRAGEBOGEN ZUM BELASTUNGSVERLAUF (Review). Kuenstler, B. (1980)
9000069	BMS VERFAHREN ZUR SKALIERTEN ERFASSUNG ERLEBTER BEANSPRUCHUNGSFOLGEN (Review). Plath, H.-E. & Richter, P. (1984)
9004761	BoBuG Bochumer Verfahren zur beteiligungsgestützten Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung (Info). Jürgen, K., Rusteberg, D., Blume, A. & Szymanski, H. (1999)
9005575	BSF Berufs-Stress-Fragebogen (Info). Hodapp, V., Tanzer, N.K. & Spielberger, C.D. (1996)
9002031	CPS Checklisten Stress, Psychische Ermüdung, Monotonie und Psychische Sättigung (Info). Richter, G. (1997)
9006991	ERGO.PE Ergonomie und Personaleinsatz (Review). Schubert, A., Rosetti, K. & Langhoff, T. (2016)
9007178	(EWOPLASS) European Workplace Assessment. Amon-Glassl, U., Aden, J., Aichberger, P., Fricke, S., Glassl, M. & Schützeneder, N. (2015)
9003379	FABA FRAGEBOGEN ZUR ANALYSE BELASTUNGSRELEVANTER ANFORDERUNGSBEWÄLTIGUNG (Review). Richter, P., Rudolf, M. & Schmidt, C.F. (1996)

9003913	FAPP Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege (Info). Laubach, W., Milch, W. & Ernst, R. (1999)
9003598	FBAS Belastungsfragebogen für Beschäftigte onkologischer Stationen (Info). Ullrich, A. (1987)
9004982	F-BBS Fragebogen zur Berliner Belastungsstudie (Info). Wendt, W. (2001)
9003916	FBPSP Fragebogen für Beschäftigte im Pflegebereich der stationären Psychiatrie (Info). Lukesch, H. & Bauer, M. (1991)
9007072	FEAB Fragebogen zur Erfassung der arbeitsorganisatorischen Bedingungen in der stationären Krankenpflege (Info). Stab, N. (2011)
9002729	FEMA FRAGEBOGEN ZUR ERFASSUNG MENTALER ARBEITSBELASTUNGEN (Review). Tielsch, R., Hofmann, A. & Häcker, H. (2000)
9001241	FESB FRAGEBOGENSKALEN ZUR ERFASSUNG DER SUBJEKTIVEN BELASTUNG (Review). Weyer, G. & Hodapp, V. (1975)
9004165	FIT Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (Info). Richter, P., Hemmann, E., Merboth, H., Fritz, S., Hänsgen, C. & Rudolf, M. (2000)
9004818	GESBI Fragebogen "Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz" (Info). Ertel, M., Junghanns, G. & Ullsperger, P. (1994)
9004222	IMBBP Instrument zur Messung der Belastung betreuender Personen (Info). Nikolaus, T. (1999)
9006202	IMPULS IMPULS-Test (Info). Molnar, M., Haiden, C. & Geißler-Gruber, B. (2002)
9006911	(IMPULS-Test 2) IMPULS-Test 2@Professional. Molnar, M., Scheck, T. & Schünemann, L. (2012)
9005738	IS Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen (Review). Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2007)
9006844	ISAK Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte (Review). Keller, M., Bamberg, E., Kersten, M. & Nienhaus, A. (2010)
9002181	ISTA INSTRUMENT ZUR STRESSBEZOGENEN ARBEITSANALYSE (Review). Dunckel, H. & Semmer, N. (1987)
9005504	KoBelA Fragebogen zu Kompetenzen und Belastungen am Arbeitsplatz (Info). Zielke, M. & Leidig, S. (2003)
9006083	KPB Kurzverfahren Psychische Belastung (Review). Neuhaus, R. (2006)
9002900	KS-BA KATEGORIENSHEMA FÜR DIE BELASTUNGSANALYSE (Info). Mickler, O., Dittrich, E. & Neumann, U. (1976)
9007172	(MAPS) Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Schiff, A. S., Zeglovits, E. & Michenthaler, G. (2014)
9002914	MAS Modulares Arbeitsanalyse-System (Info). Groth, K.M. (1991)

9002427	NASA-TLX NASA TASK LOAD INDEX - DEUTSCHE FASSUNG (Review). Pfendler, C. (1991)
9005053	OLBI Oldenburger Burnout Inventar (Info). Demerouti, E. (1999)
9002122	PL-SAA PRÜFLISTE ZUR BEURTEILUNG VON STRESS AM ARBEITSPLATZ (Review). Dunckel, H. & Zapf, D. (1986)
9006879	psy.Res Instrumentarium zur Beurteilung und Gestaltung gesunder Arbeit: psy.Res-Gesamtbilanz Meine Arbeit und Gesundheit (Review). Nagel, U. & Petermann, O. (2012)
9006878	psy.Risk psy.Risk-10-Faktorentest (Info). Nagel, U. & Petermann, O. (2012)
9007177	(PsyBePLUS) Fragebogen zur Evaluierung psychischer Belastungen. Prettenhofer, A., Paninka, J. & Strack, M. (2014)
9003242	P-TAI Planungskonzept Technik-Arbeit-Innovation (Review). Kannheiser, W., Hormel, R. & Aichner, R. (1993)
9003454	REBA Rechnergestütztes Verfahren zur psychologischen Bewertung von Arbeitsinhalten (Review). Jordan, P., Pohlandt, A., Schulze, F., Hacker, W. & Richter, P. (1996)
9004196	REBA-AS Rechnergestütztes Verfahren für die Bewertung und Gestaltung im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Info). Pohland, A. & Schulze, F. (1998)
9007100	RELIEF Resilience & Resources Energetic Level Individual Evaluating Feedback (Info). Scheelen AG & Deutsche Gesellschaft für Stressmanagement mbH. (2015)
9002203	RHIA VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG VON REGULATIONSHINDERNISSEN IN DER ARBEITSTÄTIGKEIT (Review). Leitner, K., Volpert, W., Greiner, B., Weber, W.G., Hennes, K., Oesterreich, R., Resch, M. & Krogoll, T. (1987)
9002551	RVBV RHIA/VERA-BÜRO-VERFAHREN (Review). Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993)
9004224	RVP RHIA/VERA-Produktion (Review). Oesterreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000)
9003516	SABA-85 Verfahren zur speziellen Analyse psychischer Belastungsfaktoren in Arbeitstätigkeiten (Abstract). Malessa, A. (1986)
9000825	SAKRA Skala zur Messung von Arbeitsbelastungen in der Krankenpflege (Info). Bartholomeyczik, E. (1978)
9003804	(SALSA) Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse. Rimann, M. & Udris, I. (1993)
9000430	SBUS-B FRAGEBOGENSKALEN ZUR ERFASSUNG DER SUBJEKTIVEN BELASTUNG UND UNZUFRIEDENHEIT IM BERUFLICHEN BEREICH (Review). Weyer, G., Hodapp, V. & Neuhäuser, S. (1980)
9002756	SEBA SYSTEMERGONOMISCHE BEANSPRUCHUNGS- UND ARBEITSANALYSE (Review). Wieland-Eckelmann, R., Baggen, R., Schmitz, U. & Schwarz, R. (1994)
9006317	SGA Screening Gesundes Arbeiten (Info). Debitz, U., Mühlpfordt, S., Buruck, G., Muzykorska, E. & Lübbert, U. (2010)

9007109	SKB Schätzskalen zum kurzfristigen Beanspruchungserleben (Info). Hacker, W., Hubrich, A., Morgenroth, T. & Stab, N. (2012)
9004010	SPA Screening psychischer Arbeitsbelastungen (Info). Metz, A.-M. & Rothe, H.-J. (1998)
9002130	S-PBB-IA SKALEN ZUR ERFASSUNG PSYCHISCHER BEFINDENSBEEINTRÄCHTIGUNGEN BEI INDUSTRIEARBEITERN (Review). Mohr, G. (1986)
9004093	SSLT Skala zur Erfassung von Stressoren in der Sportlehrertätigkeit (Info). Heim, R. & Klimek, G. (1999)
9003185	SSS Skala Sozialer Stressoren am Arbeitsplatz (Abstract). Frese, M. & Zapf, D. (1987)
9001834	STB VERFAHREN ZUR SUBJEKTIVEN TÄTIGKEITSBEWERTUNG (Review). Nehring, R. -1982
9004095	SWORD Subjective Workload Dominance Technique - deutsche Fassung (Info). Pfendler, C. & Schweingruber, J. (2000)
9003861	SynBA-GA Synthetische Beanspruchungs- und Arbeitsanalyse (Review). Wieland-Eckelmann, R., Saßmannshausen, A. & Rose, M. (1997)
9003469	TAA-KH Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (Info). Büssing, A. & Glaser, J. (2002)
9001064	TAI TÄTIGKEITS-ANALYSE-INVENTAR (Review). Frieling, E., Facaoaru, C., Benedix, J., Pfaus, H. & Sonntag, K. (1993)
9001213	TBS Tätigkeitsbewertungssystem (Review). Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Iwanowa, A. -1995
9007049	UBalance UBalance-Fragebogen für Mitarbeiter (Info). Kleinlercher, K.-M., Fischer, S., Müller- Kanneberg, B. & Rössler, W. (2015)
9007110	WldO Fragebogen Fragenkatalog vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (Info). Wissenschaftliches Institut der AOK (WldO). (2003)
9006917	WSIB Wuppertaler Screening Instrument Psychische Beanspruchung (Info). Wieland, R. & Hammes, M. (2014)