

Keine
Dateneingabe
erforderlich!

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Arbeits-Bewertungs-Skala – *ABS Gruppe*

Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe

Copyright

Der Herausgeber AUVA und die UrheberInnen des Verfahrens, der Texte, Illustrationen und Fotos weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AUVA ist allein berechtigt, Vervielfältigungen des vorliegenden Werkes in Umlauf zu bringen. Österreichischen Betrieben bzw. qualifizierten AnwenderInnen ist ausschließlich die kostenfreie Nutzung der Unterlagen in der von den UrheberInnen geschaffenen Form zum Zwecke der Evaluierung psychischer Belastungen in deren Betrieben bzw. zu nichtkommerziellen Zwecken gestattet.

Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerkes oder von Teilen daraus (insbesondere Texte, Illustration, Fotos) außerhalb dieses Nutzungszweckes, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach ÖNORM EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadenersatzforderungen führen.

Stand: 1. Auflage, 4/2013

Inhaltsverzeichnis

1. Gebrauchsanweisung	4
2. Psych...?	6
3. Arbeit: psychisch positiv oder negativ	8
4. Folgen beeinträchtigender Belastungen	10
5. Menschengerechte Arbeitsgestaltung	12
6. Psychische Belastungen erheben – warum?	16
7. Wie werden psychische Belastungen evaluiert?	18
8. Wer kann was tun?	28
9. ABS und ABS Gruppe	29
10. Praxisbeispiel: Dachdeckerei Linhart	37

Anhang

Testtheoretische Überprüfung ABS	40
Beratung, Rat und Hilfe	41
Ergänzende Informationen und Links für die Praxis	41
Literaturverzeichnis	42

1. Gebrauchsanweisung

Die hier vorgestellte Methode *ABS Gruppe* zeigt, wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz ohne schriftliche Befragungen und Auswertungen systematisch in einer Gruppe erhoben und Maßnahmen abgeleitet werden können. Sie ist besonders für kleine Betriebe und für Bereiche, die Gruppeninterviews durchführen wollen, geeignet.

Zielgruppen

Die Unterlage richtet sich insbesondere an zwei Personenkreise:

- Personen, die mit Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz befasst sind: ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, Personalverantwortliche etc. erhalten grundsätzliche Information über arbeitspsychologische, rechtliche und organisatorische Aspekte des Themas.
- Fachkundige ArbeitspsychologInnen* werden dabei unterstützt, ihr Fachwissen im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Anforderungen der betrieblichen Präventionsarbeit bzw. des Gesundheitsmanagements umzusetzen.

Alle damit befassten Personen haben jeweils Erfahrungen und spezifisches Wissen, die erst im Austausch mit allen anderen AkteurInnen im betrieblichen Feld nutzbar werden.

Voraussetzungen zur Verwendung des Verfahrens

Das hier beschriebene orientierende Verfahren ist ein auf Basis der ÖNORM EN ISO 10075 arbeitspsychologisch und testtheoretisch fundiertes Diagnoseinstrument zur Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastungen.

Grundsätzlich müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Evaluierung psychischer Belastungen eingehalten werden.

Voraussetzung zur korrekten Anwendung ist der Erwerb von Wissen über die fachlichen Grundlagen und den methodischen Aufbau, sowie die korrekte Anwendung, Auswertung und Interpretation des Verfahrens bzw. auch die sachgerechte Entwicklung von Maßnahmen zur optimierten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Darüber hinaus ist zur Moderation von Gruppen auch Moderationserfahrung erforderlich.

* Das ASchG spricht von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und die Berufsverbände für Psychologie führen Listen von ausgebildeten ArbeitspsychologInnen. Dennoch wird die Fachrichtung meist als Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie bezeichnet.

Kompetenzcheckliste

Welches Wissen und welche Qualifikationen sind erforderlich, um das Erhebungsinstrument qualitativ und erfolgreich einsetzen zu können?

- Kenntnis darüber, was unter **psychischen Belastungen** zu verstehen ist (Seite 6–11)
- Kenntnis der **rechtlichen Anforderungen** bezüglich Inhalten, Methoden, Organisation, Maßnahmenableitung bei der Evaluierung psychischer Belastungen (Seite 16–25)
- Erfahrung mit der Planung, Organisation, Umsetzung und **Steuerung von betrieblichen Projekten und Prozessen**, an denen alle oder Gruppen von Beschäftigten direkt mitwirken
- Kenntnis über **theoretische Grundlagen**, methodische Konstruktion und korrekte Anwendung von arbeitspsychologischen Verfahren (Seite 3, 18–21)
- Erfahrung mit der **Moderation** von Gruppenprozessen
- Kenntnis über wissenschaftlich fundierte **Theorien und Methoden menschengerechter Arbeitsgestaltung** (z. B. Handlungsregulationstheorie, transaktionales Stresskonzept, Anforderungs-Kontroll-Modell, Modell beruflicher Gratifikationskrisen), um fundiert Maßnahmen empfehlen zu können (Seite 12–15)

Um eine sachgerechte Anwendung des Verfahrens im Betrieb sicherzustellen bzw. gute Ergebnisse in der Praxis zu gewährleisten, wird empfohlen:

- Bewerten Sie bitte Ihre Kenntnisse und Erfahrungen anhand der Checkliste und prüfen Sie, ob Sie alle notwendigen Voraussetzungen abdecken können.
- Wenn nein, entscheiden Sie, ob Sie die erforderlichen Kenntnisse selbst erwerben können bzw. ob das Durcharbeiten dieser Unterlage dafür ausreicht.
- Wenn nein, ziehen Sie fachkompetente Personen bei (nach § 4 Abs. 6 ASchG: „... sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen“ und es können „insbesondere jedoch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beauftragt werden“).

Die AUVA bietet Schulungen zur Qualifizierung für die **ABS Gruppe-Methode** an.

Fachliche Auskunft: Dr. Thomas Strobach

Organisatorische Auskunft: hub-schulung@auva.at
+43 1 331 11 DW 413, DW 572, DW 395.

Weitere Schulungen zu den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitspsychologie erfahren Sie über den Newsletter der AUVA: <http://www.auva.info>

Richtig ermitteln und beurteilen

Die Konstruktion eines wissenschaftlich fundierten Erhebungsinstruments beruht auf vielen statistisch-mathematischen Prozeduren. Die Inhalte, deren Formulierung, Reihenfolge und Verknüpfungen sind nicht zufällig, sondern methodisch unterlegt.

Testtheoretisch geprüfte Diagnoseinstrumente messen nur richtig, wenn sie in der festgelegten Form verwendet werden. (ÖNORM EN ISO 10075-3).

Streichen, Ergänzen oder Ändern von Fragen, unkorrekte Auswertungen oder Ergebnisinterpretationen außerhalb der festgelegten Standards, etc. beeinträchtigen die methodisch abgesicherte Aussagekraft der Ergebnisse.

Das Entwicklungsteam garantiert nur unter den hier definierten Bedingungen der Vorgabe, Auswertung und Interpretation für die Ergebnisgüte.

2. Psych...?

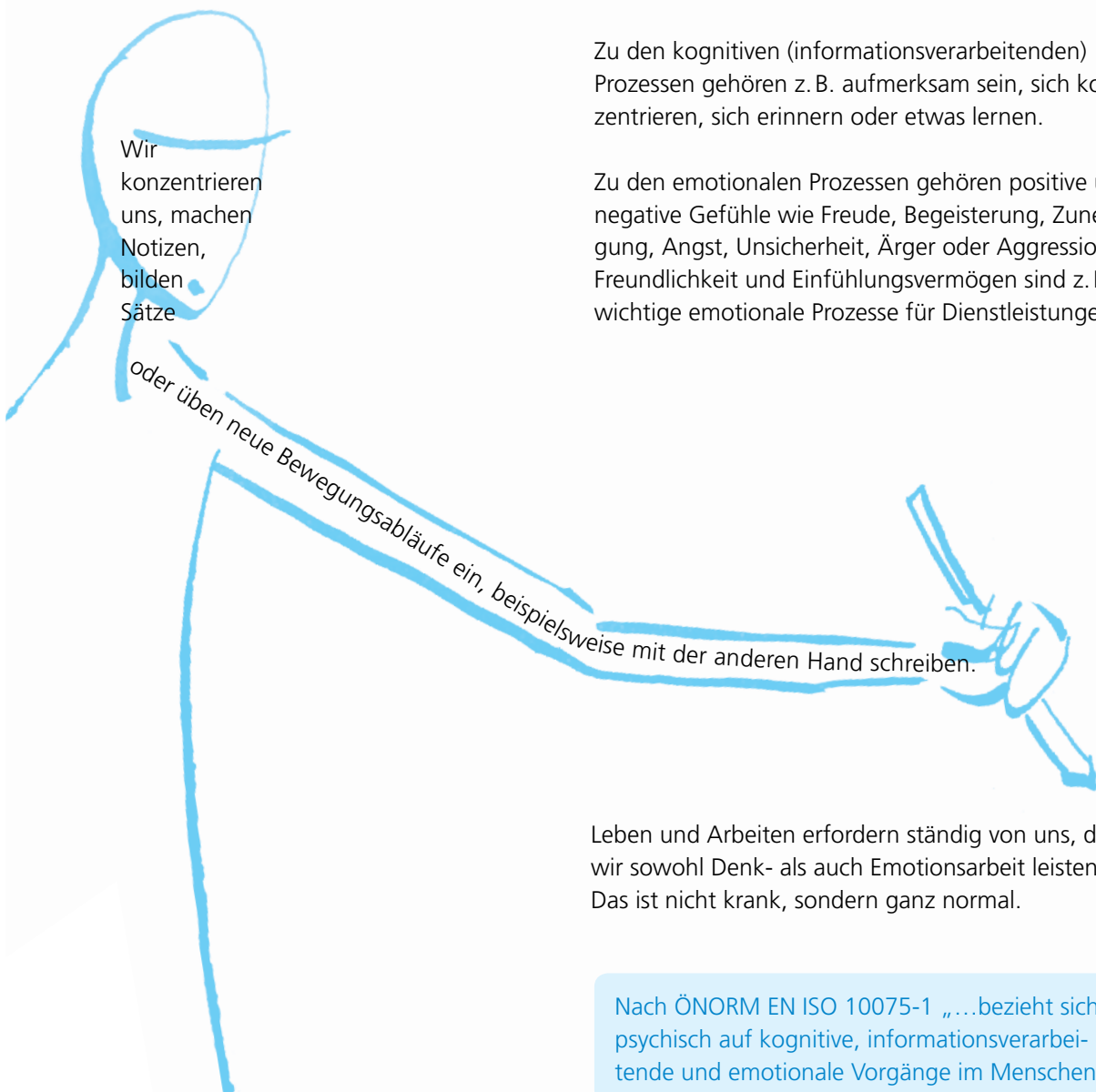
Leider wird häufig alles, was mit „psych...“ beginnt, für krank gehalten. Und wenn von psychischen Belastungen die Rede ist, dann werden diese mit psychischen Erkrankungen verwechselt. Daher beginnt diese Broschüre mit Klarstellungen.

Was bedeutet „psychisch“?

Psyche ist eine Funktion des Gehirns. Diese Funktion umfasst das Denken (kognitive Prozesse) und das Fühlen (emotionale Prozesse).

Zu den kognitiven (informationsverarbeitenden) Prozessen gehören z. B. aufmerksam sein, sich konzentrieren, sich erinnern oder etwas lernen.

Zu den emotionalen Prozessen gehören positive und negative Gefühle wie Freude, Begeisterung, Zuneigung, Angst, Unsicherheit, Ärger oder Aggression. Freundlichkeit und Einfühlungsvermögen sind z. B. wichtige emotionale Prozesse für Dienstleistungen.



Leben und Arbeiten erfordern ständig von uns, dass wir sowohl Denk- als auch Emotionsarbeit leisten. Das ist nicht krank, sondern ganz normal.

Nach ÖNORM EN ISO 10075-1 „...bezieht sich psychisch auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Vielseitigkeit

Information
 Arbeitsumgebung
 Arbeitsprozesse
 Handlungsspielräume
 Arbeitszeitgestaltung
 Zusammenarbeit
 Feedback
 Perspektiven



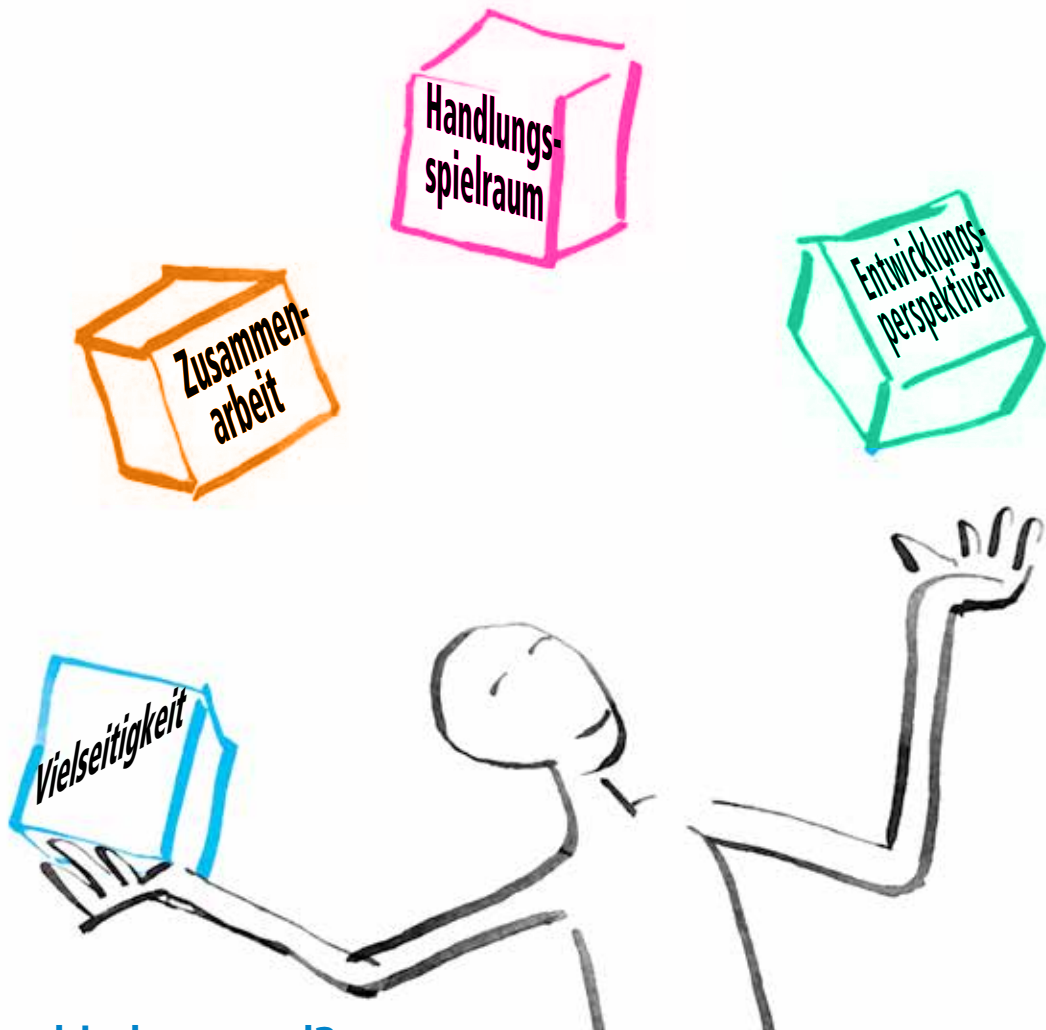
Was sind psychische Belastungen?

Nach ÖNORM EN 10075-1 bedeutet psychische Belastung „... alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Psychische Belastungen sind also nicht im Menschen, sondern außen. Es geht somit nicht um die Einstellungen von Menschen gegenüber ihren Arbeitsbedingungen (Zufriedenheit, Motivation, ...), sondern um die Einwirkung der Arbeitsbedingungen auf den Menschen. Alle Aspekte der Arbeitssituation, die emotionale und kognitive Vorgänge beeinflussen, bezeichnet man als psychische Belastungen (z. B. Information, Kommunikation, Umgebungsbedingungen, ...).

3. Arbeit: psychisch positiv oder negativ

Arbeit und Arbeitsbedingungen haben für die meisten Menschen mehrere Gesichter. Arbeit kann anregend, förderlich und bestätigend wirken (positive Belastungen). Aber Arbeitsbedingungen können auch anstrengen, beeinträchtigen und krank machen (negative Belastungen).



Was ist psychisch gesund?

Positive psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind zum Beispiel:

- MitarbeiterInnen haben Handlungsspielraum z. B. bezüglich der Tagesplanung, der Reihenfolge der Arbeitsschritte, der Auswahl der Arbeitsmittel, etc.
- Die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen und unter den KollegInnen funktioniert gut (Informationsaustausch, Unterstützung, Wertschätzung).
- Die Tätigkeiten und Aufgaben sind vielseitig und ganzheitlich.
- MitarbeiterInnen haben Entwicklungsperspektiven.
- Die arbeitsbezogenen Prozesse bieten Orientierung, sind transparent und planbar.

Was ist psychisch nicht gesund?

Negative psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind zum Beispiel:

- Es kommt häufig zu unkontrollierbaren Arbeitsunterbrechungen (Maschine blockiert, Werkzeug ist kaputt, Störungen treten auf).
- MitarbeiterInnen stehen oft unter emotionalem Druck (Beschwerden von KundInnen, Leiden von PatientInnen, Freundlichkeitsdruck in Dienstleistungsberufen).
- Informationen oder Arbeitsaufträge sind unklar und müssen daher immer wieder mit Mehraufwand ausgebessert werden.
- Die Arbeitsaufgaben sind gleichförmig, reizarm, monoton.
- Die Umgebungsbedingungen sind so ungünstig (Lärm, Licht, Hitze, etc.), dass die Wahrnehmung und Informationsverarbeitung beeinträchtigt ist.

Faktoren aus der Arbeitssituation können also positive oder negative Wirkung auf uns Menschen haben. So wie es körperliche Risikofaktoren gibt, existieren auch psychische Risikofaktoren am Arbeitsplatz, die das Befinden und die Gesundheit auf Dauer beeinträchtigen können.

Ziel der Evaluierung psychischer Belastungen

Die gesetzliche Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen dient dazu, gesundheitsgefährdende Belastungen durch die Arbeitsbedingungen festzustellen und passende betriebliche Maßnahmen dagegen umzusetzen.



4. Folgen beeinträchtigender Belastungen

Dauerfeuerwerk zeigt Wirkung

Wenn Menschen häufig auftretenden oder lang andauernden negativen Belastungen (Fehlbelastungen) ausgesetzt sind, kann es zu vielfältigen Beeinträchtigungen bzw. negativen Beanspruchungsfolgen* kommen:

Psychische Auswirkungen beim Menschen

- Beeinträchtigung der kognitiven Leistungsfähigkeit (Wahrnehmung, Informationsverarbeitung, Denken, Entscheiden, etc.)
- Ermüdung, Sättigung, Monotonie, Stress, Erschöpfung (Schlagwort „Burnout“)
- Stimmungsveränderungen (z. B. Gereiztheit, Traurigkeit, Hilflosigkeit, ...)
- Verstärkter Konsum von Nikotin, Alkohol, Medikamenten, weiteren Drogen

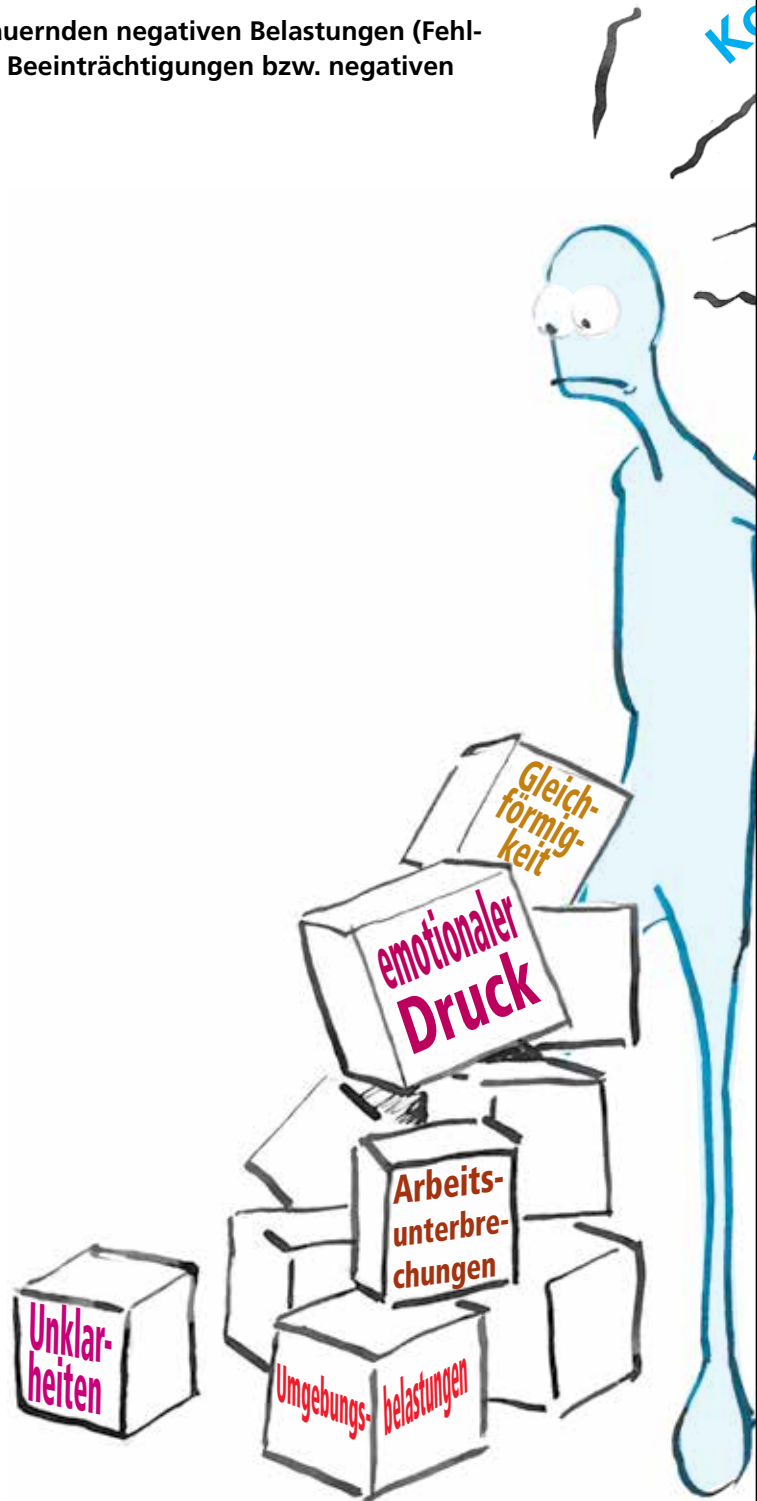
Körperliche Auswirkungen

- Verschlechterung der Immunlage, mehr Infekte, verzögerte Wundheilung
- Zunahme von Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems, des Muskel-Skelett-Systems, des Magen-Darm-Systems
- Anstieg des Unfallrisikos

Auswirkungen auf die Arbeit und den Betrieb

- Konzentrationsprobleme, Verlangsamung, Erhöhung der Fehlerhäufigkeit
- Mehr Probleme in der Zusammenarbeit (Konflikte)
- Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit und des Betriebsklimas
- Negative Kennzahlenentwicklung (Fluktuation, Krankenstände, Unfälle, Qualitätsprobleme)

* Richter (2013) plädiert dafür „von Fehlbelastungen zu sprechen, wenn damit die potentiell schädigenden Einflüsse erfasst werden sollen.“ Die individuelle Wirkung einer Belastung wird als Beanspruchung bezeichnet. Beeinträchtigende Belastungen führen zu Fehlbeanspruchungen.



Kopfschmerzen

chronische Ermüdung

Infektionskrankheiten

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Muskel-Skelett-Erkrankungen

Depressions- und Angsterkrankungen

Wissen Sie eigentlich, dass ...

... in Österreich unter unselbständig erwerbstätigen Personen ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen negativen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind?

... negative psychische Belastungsfaktoren das Krankheitsrisiko im Durchschnitt um 50 % steigern?

... besonders das Risiko für Depressions- und Angsterkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Kopfschmerzen, chronische Übermüdung, Infektionskrankheiten und Muskel-Skelett-Erkrankungen dadurch erhöht ist?

... Personen mit mindestens einer körperlichen Fehlbelastung im Durchschnitt 2,6 Ausfalltage, Personen mit einer psychischen Fehlbelastung im Durchschnitt 3,3 Ausfalltage und Personen mit beidem 5,9 Ausfalltage haben?

(Biffel et al., 2012)

Gute Arbeitsbedingungen haben gute Auswirkungen

Umgekehrt bedeutet es, dass psychisch gut gestaltete Arbeitsbedingungen zu einer Reduktion der angeführten psychischen, physischen und betrieblichen Probleme führen: Menschen bleiben gesünder, zufriedener, leistungsfähiger und Betriebe vermeiden Spannungen, Unzufriedenheit und die Abnahme der betrieblichen Leistungsfähigkeit.

5. Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Seit sich die Arbeitswissenschaft mit den Wechselwirkungen zwischen Mensch und Arbeit beschäftigt, gibt es Überlegungen dazu, was menschengerechte Arbeitsgestaltung kennzeichnet.

Was die Wissenschaft dazu sagt und was im Alltagsverständnis darunter verstanden wird, klafft in vielen Punkten sehr weit auseinander.

Die nachfolgenden Begriffe zur menschengerechten Arbeitsgestaltung wurden von Hacker und Richter (1984) definiert. Die vier Begriffe sind hierarchisch zu verstehen. Das bedeutet, sie bauen aufeinander auf. Qualitätsvolle Arbeitsbedingungen sind dann gegeben, wenn alle Ebenen erfüllt werden:

1. Ausführbarkeit

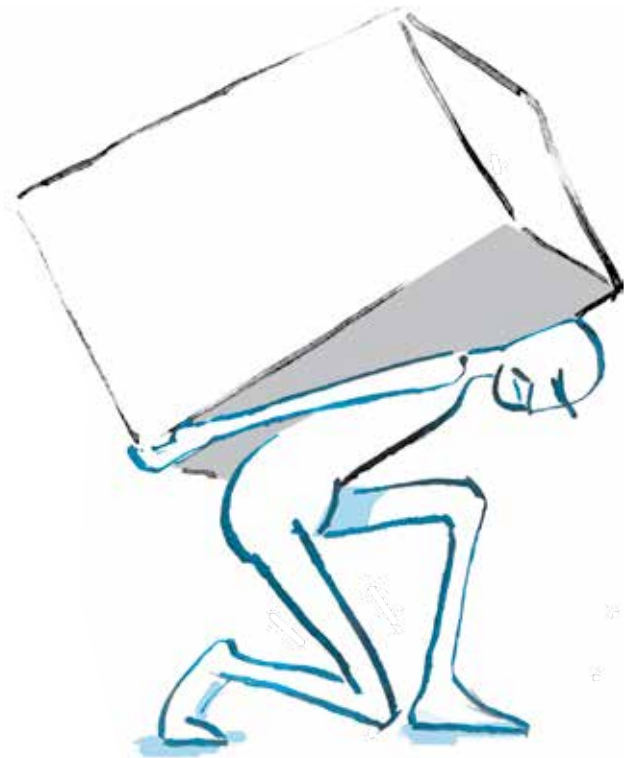
Die physischen und psychischen Grenzen der Menschen dürfen nicht überschritten werden (z. B. Körpermaße, Körperkräfte, Grenzen der Wahrnehmung und Informationsverarbeitung). Die Arbeit muss sicher, zuverlässig und langfristig ausgeübt werden können. Dazu sind z. B. geeignete Aufgaben und Arbeitsmittel erforderlich.



Zur Analyse, Diagnose und Gestaltung ist – je nach Thema – z. B. Wissen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Ergonomie, Technik und Arbeitspsychologie nötig.

2. Schädigungslosigkeit

Die Durchführung der Arbeit soll bei der ausführenden Person keine psychischen oder physischen Schäden verursachen (z.B. durch Strahlung, gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm, etc.).



3. Beeinträchtigungsfreiheit

Aus der Arbeitsausführung resultierende Belastungen dürfen auf Dauer nicht zu psychischen Beeinträchtigungen führen (z. B. quantitative bzw. qualitative Über- oder Unterforderung).



4. Persönlichkeitsförderlichkeit

Die Arbeit sollte so gestaltet sein, dass Menschen ihre Potenziale und Kompetenzen entfalten und entwickeln können (z. B. durch Vielseitigkeit, Abwechslung, Handlungsspielräume, zeitliche Flexibilität, Durchschaubarkeit, Störungsfreiheit, Kommunikation, Anerkennung).



Wer sich mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz befasst, muss sich mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen auf diesem Gebiet auseinandersetzen.

„Arbeitgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren“ (§ 3 Abs. 2 ASchG).

Verschiedene psychologische Konzepte geben Auskunft darüber, ob und wie die Arbeit ausführbar, schädigungslos, beeinträchtigungsfrei und persönlichkeitsförderlich durchführbar ist. Nachfolgend einige Beispiele dazu:

Wenige Stressoren, viele Ressourcen

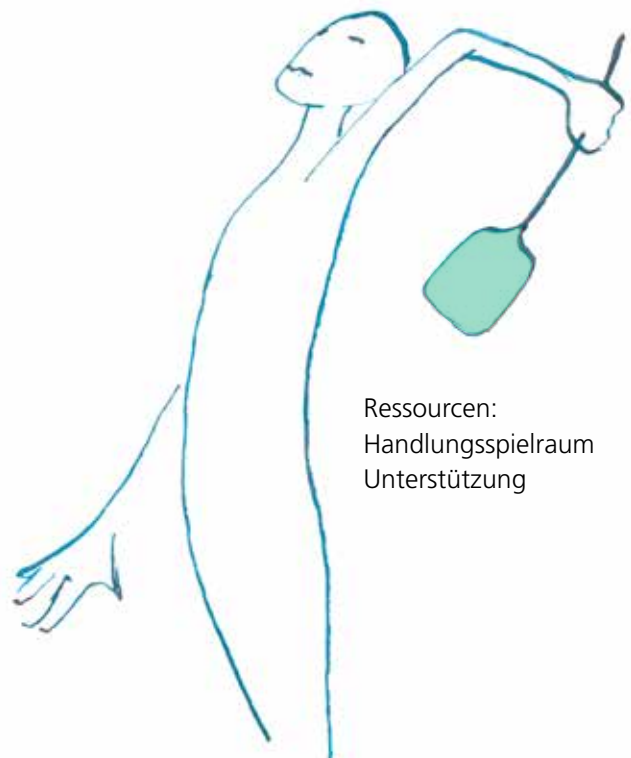
Die Stressforschung hat viele Erkenntnisse über Wirkungszusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren (Stressoren) und gesundheitlichen Auswirkungen geliefert. Lazarus und Folkman (1984) begründeten das **transaktionale Stressmodell**: Ob und wie stark Stressreaktionen beim Menschen auftreten, hängt einerseits von den Belastungen (Stressoren) ab, andererseits von der Wahrnehmung dieser Stressoren und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen).

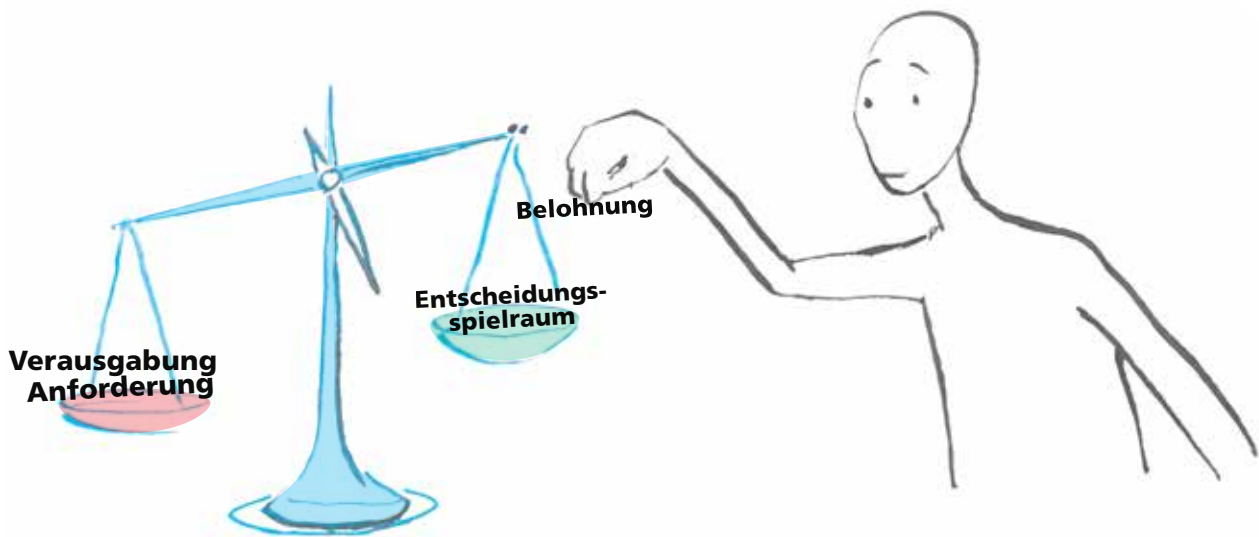
Stress führt zu einer erhöhten Aktivierung (Hormonausschüttung, Aktivierung des Herz-Kreislauf-Systems, Muskelanspannung, ...). Dieser uralte und gesunde Mechanismus soll Menschen dazu befähigen, sich mit den Stressoren auseinander zu setzen und diese bewältigen zu können. Lässt die Wirkung des Stressors nach, beruhigt und erholt sich der aktivierte Organismus wieder.

Gesundheitliche Probleme (wie z. B. Herz-Kreislauf- oder psychische Erkrankungen) treten aber dann auf, wenn Stressoren wie ein Dauerfeuer auf Menschen einwirken und keine Gegenmaßnahmen bzw. keine Beruhigung mehr stattfinden (z. B. Kivimäki et al., 2012; Stansfeld & Candy, 2008).

Gestaltungsziel

Stressauslösende Belastungen (Stressoren) sind weitgehend zu vermeiden und ausreichende Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen) sicherzustellen.





Gleichgewicht zwischen Input und Output

Das **Anforderungs-Kontroll-Modell** (Karasek & Theorell, 1990) besagt, dass die Stressfolgen und die Erkrankungswahrscheinlichkeit dann besonders hoch sind, wenn Menschen hohe Anforderungen mit geringem Entscheidungsspielraum zu bewältigen haben.

Das **Modell beruflicher Gratifikationskrisen** (Siegrist, 1996) zeigt, dass Menschen auch dann krank werden, wenn sie sich stark verausgaben und gleichzeitig einschätzen, dass dem kein adäquater Ausgleich (Wertschätzung, Belohnung, Bezahlung, etc.) gegenübersteht.

Besonders deutlich wurde in beiden Fällen nachgewiesen, dass vermehrt Erkrankungen des Herz-Kreislauf- und des Verdauungssystems, des Muskel- und Skelettsystems und Depressionserkrankungen auftreten (z. B. Siegrist & Dragano, 2008).

Gestaltungsziel

Arbeitsbedingungen müssen ein adäquates Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Kontrolle einerseits und zwischen Verausgabung und „Belohnung“ andererseits gewährleisten.

Ungestörte Steuerungsprozesse

In der **Theorie der Handlungsregulation** (Hacker, 1978) wird davon ausgegangen, dass ein Mensch in der Auseinandersetzung mit seiner Arbeit ständig psychische Steuerungsleistungen zur Planung und Ausführung von Handlungen und Tätigkeiten erbringen muss. Man könnte sich den Menschen als Maschine vorstellen, die laufend Informationsinput verarbeiten muss und entsprechenden Output setzt. Negative Wirkungen treten dann auf, wenn es zu Störungen der Regulationsarbeit kommt (z. B. durch Informationsdefizite, Zeitdruck, Unterbrechungen, ergonomische Mängel) oder wenn die Regulationsanforderungen zu hoch (Überforderung) oder zu niedrig (Unterforderung) sind. Auch die Unvollständigkeit von Aufgaben (z. B. nur ausführende, keine planende Tätigkeit) ist problematisch.

Gestaltungsziel

Regulationsstörungen müssen minimiert und adäquate Anforderungen an den Menschen gestellt werden.

6. Psychische Belastungen erheben – warum?

... weil belastende Arbeitsbedingungen krank machen können

Arbeitsbedingungen müssen so beschaffen sein, dass Menschen davon nicht körperlich oder psychisch krank werden. Um das feststellen zu können, sind die gesundheitsrelevanten Eigenschaften der Arbeitsbedingungen systematisch zu ermitteln und zu beurteilen. Das muss also grundsätzlich erfolgen und nicht nur dann, wenn es im Betriebe bereits „psychische Probleme“ gibt.

... weil sie bisher vernachlässigt wurden

Die Evaluierung wurde in vielen Betrieben im Hinblick auf körperliche Gefahren oder Belastungen durchgeführt. Beispielsweise wurde geprüft, ob es gefährliche Stolperstellen gibt, ob der Lärm das Gehör schädigen könnte, ob Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch richtig gestaltet sind, ob gefährliche Maschinen oder Geräte eingesetzt werden ...

Dafür werden häufig auch systematische Checklisten und Messverfahren eingesetzt und die Ergebnisse für die konkreten Bereiche oder Tätigkeiten zusammengefasst (z. B. in Halle X herrscht Maschinenlärm über 85 dB(A), daher müssen dort Maßnahmen zur Lärmreduktion gesetzt werden).

Allerdings wurde bisher wenig darauf geachtet, dass auch psychische Belastungen zu gesundheitlichen Problemen führen können. Daher rücken beeinträchtigende psychische Belastungen jetzt in den Vordergrund.

„Unter Gefahren ... sind auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“
(§ 2 Abs. 7 ASchG)

... weil es gesetzlich vorgeschrieben ist

Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird verlangt, dass alle ArbeitgeberInnen die physischen und psychischen Gefahren und Belastungen der Arbeitsbedingungen ermitteln und beurteilen bzw. entsprechende ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen (§ 7 ASchG) zur Senkung von festgestellten Gefahren und Belastungen setzen müssen (§ 4 ASchG).

Die festgestellten Gefahren bzw. Belastungen und die Maßnahmen müssen im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument dokumentiert werden (§ 5 ASchG).

Übrigens ist das nicht nur ein österreichisches Anliegen. Die psychische Gefährdungsanalyse und Maßnahmen zur Reduktion psychosozialer Belastungen sind im gesamten EU-Raum ein wichtiges Thema.



Welche Befürchtungen treten in Betrieben häufig auf?

Wie in der Einleitung erläutert, werden psychische Belastungen oft mit psychischen Erkrankungen oder dem Befinden der Menschen verwechselt. Daher gibt es viele (unberechtigte) Vermutungen und Befürchtungen zu diesem Thema:

„Bei psychischen Krankheiten kann doch der Betrieb kaum etwas tun.“

Ja, stimmt. Der Betrieb soll auch nicht psychische Krankheiten erheben und behandeln, sondern nur psychische Belastungsfaktoren der Arbeitsbedingungen feststellen und Maßnahmen dagegen setzen.

„Wer psychisch belastet ist, hat nur schwache Nerven. Das ist ja für jeden Menschen anders.“

Es geht darum, solche psychischen Belastungen zu vermeiden, die für JEDEN Menschen problematisch sind. 100 kg heben kann fast niemand. Das ist eine physische Belastung, die niemandem zumutbar ist. Täglich unter monotonen Bedingungen zu arbeiten oder sich bei hohem Geräuschpegel zu konzentrieren, ist für JEDEN Menschen belastend.

„Es kostet alles nur Zeit und bringt dem Betrieb nichts.“

Die systematische Verbesserung von Bedingungen unter denen Menschen sich aufreiben, nützt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Betrieb. Viele Betriebe könnten sich regelmäßige Befragungen zur Arbeitszufriedenheit oder Motivationsprojekte ersparen, wenn sie die gesetzliche Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmensetzung qualitativ durchzuführen.

„Es könnte herauskommen, dass die Probleme unlösbar sind.“

Es geht bei jeder Arbeitsplatzevaluierung immer um ein realistisches Augenmaß. Besser 30 % Verbesserung als 100 % Probleme. Was geht, soll getan und was nicht geht, muss erklärt werden.

„Führungskräfte fühlen sich vielleicht durch unrealistische Erwartungen überfordert.“

Führungskräfte sind auch MitarbeiterInnen, die unter psychischen Belastungen stehen. Ihre Bedingungen müssen genauso beachtet werden. Es geht darum, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle im Unternehmen anzustreben. Dazu kann auf jeder Ebene ein Beitrag geleistet werden und Führungskräfte müssen unbedingt beteiligt werden.

A blue speech bubble containing the text 'Ja, schon. Aaaaaber ...'.

**Ja, schon.
Aaaaaber ...**

7. Wie werden psychische Belastungen evaluiert?

Erfassen von vier Belastungsdimensionen

Für die Evaluierung psychischer Belastungen taugliche Verfahren messen tatsächlich arbeitsbedingte psychische Belastungen, also solche Faktoren, die aus dem Arbeitsumfeld von außen auf den Menschen psychisch einwirken. Es muss also erfasst werden, ob und in welcher Ausprägung bestimmte belastende Merkmale der Arbeitsbedingungen vorliegen oder nicht.

Eine geeignete Erhebungsmethode muss folgende vier Belastungsdimensionen der Arbeitssituation systematisch erfassen und beurteilen (§ 4 ASchG, ÖNORM EN ISO 10075-1):

- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeiten
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsumgebung
- Psychische Belastungen aus der Gestaltung der Arbeitsorganisation

Das ASchG verlangt nur, dass die psychisch wirksamen Eigenschaften der Arbeitsbedingungen erfasst und bewertet werden. Alle darüber hinausgehenden und personenbezogenen Erhebungen (Arbeitszufriedenheit, Befinden und Gesundheit, Burnout, Ernährung und Bewegung, Privatleben) sind nicht Gegenstand der gesetzlichen Arbeitsplatzevaluierung und benötigen darüber hinaus noch Regelungen zum personenbezogenen Datenschutz.

Aussagen (Items), die psychische Belastungen erfassen ...

- Das Unternehmen bietet Entwicklungsmöglichkeiten an.
- Mein Arbeitsablauf wird häufig unterbrochen.
- Die ArbeitskollegInnen unterstützen mich.
- Meine Führungskraft gibt mir Rückmeldungen.
- Meine Arbeit ist durch Lärm beeinträchtigt.

... und solche, die psychische Belastungen nicht erfassen:

- In der Freizeit muss ich an die Arbeit denken.
- Mit meinen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb bin ich zufrieden.
- Ich habe gesundheitliche Beschwerden.
- Meine Motivation ist niedrig.
- Ich fühle mich antriebslos.
- Ich mache viel Bewegung in der Freizeit.
- In meinem Privatleben gibt es Probleme.

Qualität und Messgüte der Verfahren

Die Erhebungsmethode ist nur ein Baustein im gesamten Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen. Es folgt die qualifizierte Beurteilung der Ergebnisse (arbeitspsychologische Diagnose) und die darauf aufbauende Ableitung von Maßnahmen.

Ein arbeitspsychologisches Diagnoseinstrument darf nicht mit einem beliebigen Fragebogen aus einer Zeitschrift verwechselt werden, weil die fachgerechte Entwicklung inhaltliches und statistisch-methodisches Wissen und viel Zeitaufwand erfordern (ein bis zwei Jahre).

Alle Methoden (schriftlicher Fragebogen, mündliches Einzel- oder Gruppeninterview, Arbeitsbeobachtung) müssen daher bestimmte Merkmale erfüllen: Geeig-

nete Verfahren sind theoretisch fundiert, praktisch erprobt und können auch theoretisch-statistisch nachweisen, was sie wie genau messen bzw. wie diese Ergebnisse zu interpretieren sind (Gütekriterien nach ÖNORM EN ISO 10075-3).

Verschiedene Methoden erfüllen diese Anforderungen der ÖNORM EN ISO 10075-3. Die zugrunde liegende *ABS* – Arbeitsbewertungsskala erfüllt ebenfalls die zentralen testtheoretischen Anforderungen (Seite 40).

Oft ist nicht nur eine Methode sinnvoll, sondern eine Kombination mehrerer Methoden. Je nach Situation kann das gleiche Verfahren unterschiedlich verwendet werden (z. B. Fragebogen X schriftlich und mündlich) oder manchmal kann es auch sinnvoll sein, mehrere unterschiedliche Verfahren zu verwenden (Fragebogen X, Beobachtungsmethode Y).

Arten von Verfahren, Methoden, Instrumenten

Es kann zwischen folgenden Verfahren unterschieden werden:

- Schriftliche Befragungen
- Einzelinterviews
- Gruppeninterviews
- Beobachtungsverfahren



Schriftlicher Fragebogen

Wo sind Verfahren zu finden?

Die Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin enthält die umfangreichste qualifizierte Sammlung von Methoden im deutschsprachigen Raum: <http://www.baua.de/de/informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>

Es sind nur Verfahren enthalten, die sich auf Arbeitsbedingungen beziehen, Gütekriterien oder andere Qualitätsmerkmale aufweisen, in Fachpublikationen vorgestellt und diskutiert wurden (Achtung: Nicht alle Verfahren sind belastungsbezogen und daher für die Evaluierung geeignet). Die Informationen in der Toolbox sind aber in erster Linie für arbeitspsychologisch versierte Personen aufschlussreich.

Wenig Zeitaufwand: Der Aufwand für die Erfassung und die Auswertung ist geringer als bei anderen Methoden.

Alle MitarbeiterInnen einbezogen:

Eine hohe Beteiligung ist möglich.

Schnelle Zahlenübersicht: Es werden mit standardisierten Fragebögen (Frage und Antwort vorgegeben) nur quantitative Daten gewonnen, die positive oder negative Wertaussprägungen für die befragten Bereiche bzw. Gruppen zeigen.

Keine Detailinformation: Ergebnisse zeigen Zahlenwerte zu Hauptthemen, keine Detailinformation über konkrete Probleme. Dieser Schritt muss durch Einzelinterviews, Gruppeninterviews, Beobachtungsverfahren ergänzt werden – aber die Fragebogendaten helfen dabei, die Schwerpunkte zu erkennen.

Einzelinterview

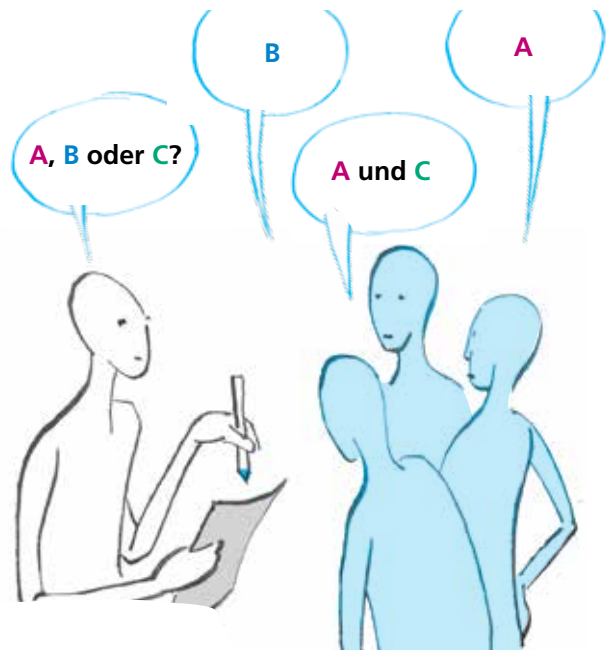
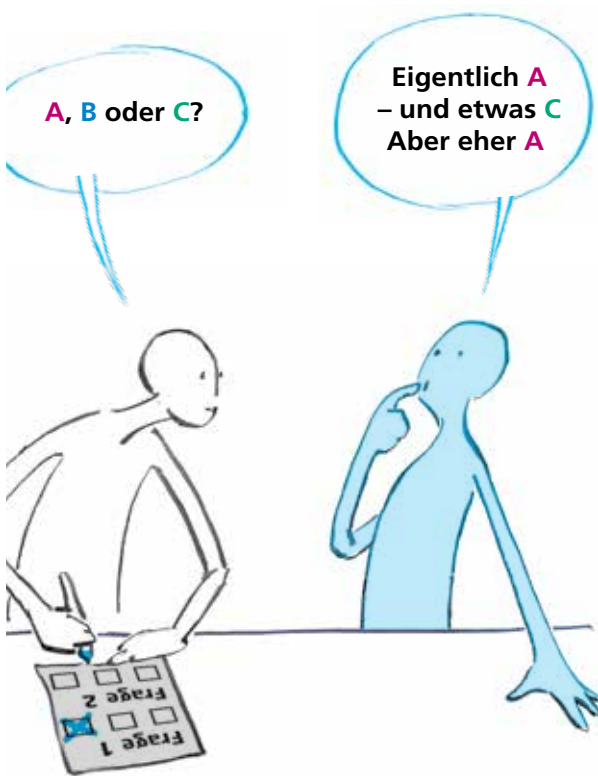
Mehr Detailinformationen möglich: Im Interview können ergänzend zur Fragenbeantwortung auch konkrete Aussagen zu Arbeitsbelastungen und Optimierungsmaßnahmen erhoben werden. Es können quantitative und qualitative Daten zugleich gewonnen werden.

Hoher Zeitaufwand: Interviews sind mit höherem zeitlichem Aufwand für Erfassung und Auswertung (auch qualitative Aussagen) verbunden als schriftliche Befragungen.

Interviewkompetenz: Ein methodisches Interview ist kein Alltagsgespräch. Um tatsächlich objektive Aussagen zu erhalten, sollen Interviews nicht von betriebsinternen und ungeschulten Personen durchgeführt werden.

Weniger MitarbeiterInnen einbezogen:

Durchführungszeit pro Person ist ca. 45 bis 60 Min. Daher werden mündlich weniger Personen befragt als schriftlich. Trotzdem muss die Anzahl der befragten Personen repräsentativ für die zu erfassenden Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsgruppen sein.



Gruppeninterview

Mehr Detailinformationen möglich: Im Gruppeninterview können ergänzend zur Fragenbeantwortung auch konkrete Aussagen über Arbeitsbelastungen und Optimierungsmaßnahmen erhoben werden.

Mehr MitarbeiterInnen einbezogen: 10 bis 12 Personen können gleichzeitig befragt werden. Damit sind in weniger Zeit mehr MitarbeiterInnen eingebunden als bei Einzelinterviews.

Mittlerer Zeitaufwand: Gruppeninterviews bringen weniger detaillierte quantitative Ergebnisse, aber sehr detaillierte qualitative Ergebnisse, die für die Maßnahmenentwicklung unmittelbar weiter verwendet werden können.

Moderationskompetenz: Um tatsächlich objektive Ergebnisse auf effiziente und effektive Weise zu erhalten, sollen Gruppeninterviews nicht von betriebsinternen und nicht von ungeschulten Personen durchgeführt werden.

Mehrere Interviewgruppen: Die einbezogenen Personen müssen repräsentativ für die zu erfassenden Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsgruppen sowie homogen zusammengesetzt sein (gleiche Bereiche, Tätigkeiten und Hierarchieebenen). Daher findet in der Regel nicht ein Gruppeninterview statt, sondern mehrere für mehrere Gruppen.



Beobachtungserhebung

Viele Detailinformationen: Ein standardisiertes Beobachtungsverfahren liefert sehr detaillierte Informationen für einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. -vorgang.

Beschränkte Einsetzbarkeit: Beobachtungen sind nur für beobachtbare Aspekte der Arbeitsbedingungen möglich. Viele Aspekte sind nicht beobachtbar und müssen durch Befragungen der betroffenen Personen ergänzt werden (Beobachtungsinterview).

Hoher Zeitaufwand: Beobachtungsverfahren erfassen jeweils konkrete Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, Aufgaben oder Tätigkeiten, die einzeln erfasst werden. Die komplette Erfassung der Arbeitsbedingungen nimmt daher einige Zeit in Anspruch, liefert aber sehr detaillierte Ergebnisse.

In der Regel wird die Erhebung psychischer Belastungsfaktoren im Betrieb nicht nur mit einer Methode abzudecken sein. Unterschiedliche Organisationsgrößen, Tätigkeiten und Beschäftigtengruppen sowie Arbeitsbedingungen erfordern verschiedene Methoden. Sehr häufig wird auch in einem Betrieb mit einer Kombination verschiedener Methoden gearbeitet.

Weitere Unterscheidungsmerkmale verschiedener Erhebungsverfahren

Analysertiefe

- orientierend-grob: Checklisten, meist nur zwei Antworten zur Auswahl, nur Schwerpunktergebnisse
- Screening-fein: mehrstufige Antwortskalen, differenziertere Ergebnisse
- vertiefend-spezifisch: meist Beobachtungserhebung, höhere Zahl gestufter, auch qualitativer Merkmale, unterschiedliche Auswertungsschlüssel

Anwendungsbereiche

generell einsetzbar oder speziell für bestimmte Branchen oder Tätigkeiten entwickelt

Strukturierungsgrad

- standardisiert: Frage und Antwort vorgegeben
 - halbstandardisiert: Frage vorgegeben, Antwort frei
 - nicht standardisiert: Frage und Antwort frei
- Davon abhängig sind der Auswertungsaufwand und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse

Quantitative oder qualitative Daten

- quantitativ: Ergebnisse sind Zahlenwerte (viele Befragte möglich, geringerer Auswertungsaufwand, geringe Informationstiefe)
- qualitativ: Ergebnisse sind konkrete verbale Aussagen (wenige Befragte möglich, hoher Auswertungsaufwand, weil die Systematisierung im Nachhinein erfolgen muss, hohe Informationstiefe)

Antwortskala bestimmt Auswertung

Je nach Nominal-, Ordinal-, Intervall- oder Verhältnisskala können Häufigkeit, Mittelwert, Modalwert, Median, Rangordnung, Streuung berechnet werden.*

Zeitaufwand für Durchführung und Auswertung

Ökonomie Verhältnis von Zeitaufwand zu Ergebnis

Durchführende

Ungeschult bezüglich Verfahren, geschult in Bezug auf das Verfahren, ExpertInnen

Kosten Verfahren frei oder kostenpflichtig

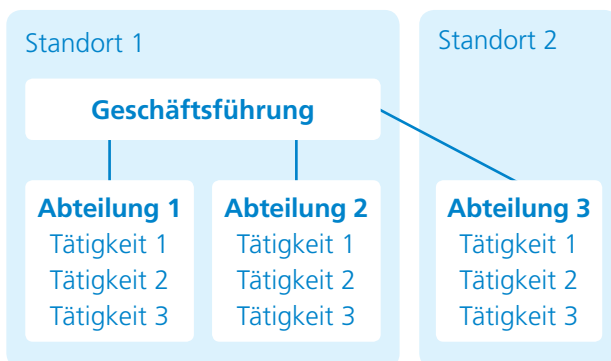
* Begriffe aus Statistik und Testtheorie

Alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten einbeziehen

Egal welche Methoden gewählt werden, es sind alle Bereiche und Tätigkeitsgruppen systematisch und standardisiert und unter Beteiligung der MitarbeiterInnen einzubeziehen.

Wenn vorher nicht geplant wird, welche Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen erfasst werden sollen, dann kann das bei der Ergebnisauswertung auch nicht mehr korrigiert werden.

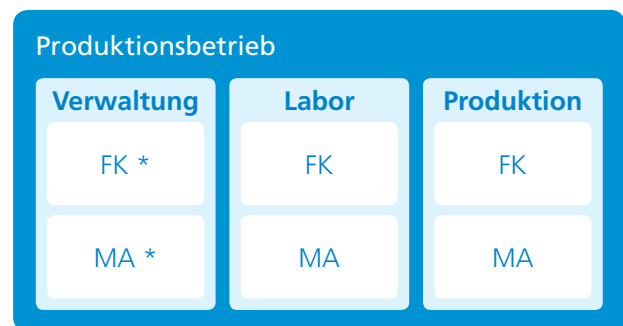
- **Alle Bereiche und Tätigkeiten:** Alle Organisationsbereiche (Standorte, Abteilungen, etc.) und Tätigkeitsgruppen werden möglichst repräsentativ erfasst. Daher sollte die Planung eines Projektes immer anhand des Organigramms geschehen (es zeigt die Organisationseinheiten, Hierarchien). Die Durchführung muss bei größeren Organisationen nicht überall gleichzeitig, sondern kann auch hintereinander geschehen.



- **Standardisiert:** Alle Erhebungen finden immer systematisch anhand eines in der Methode vorgegebenen Katalogs von Kriterien (Items für Befragung, Beobachtung) statt. Unsystematische Gespräche oder Begehungen sind nicht geeignet.
- **Beteiligung der MitarbeiterInnen:** Viele psychische Belastungsfaktoren können nur von den Personen eingeschätzt werden, die davon betroffen sind (z. B. Unterbrechungen der Tätigkeit, Unterstützung durch KollegInnen, Konzentrationsanforderungen, Informationsaustausch, etc.). Einige Aspekte sind auch durch Beobachtungsverfahren erschließbar – diese können allerdings nur methodisch geschulte ArbeitspsychologInnen durchführen.

Nicht jede Vorgehensweise bzw. Methode ist für jede Betriebsgröße, Beschäftigtengruppe oder Arbeitssituation gleich gut geeignet. Nachfolgende Beispiele zeigen Vorgehensmöglichkeiten.

Kleine Organisation: 25 Beschäftigte eines Produktionsbetriebes mit Schichtbetrieb

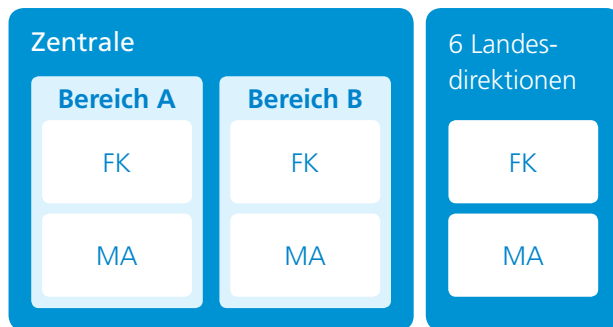


Mögliches Vorgehen

1. Überblicksbegehung der drei Arbeitsbereiche Verwaltung (5 Personen), Labor (4 Personen) und Produktion (16 Personen).
2. Datensammlung mit standardisiertem Fragebogen in Form von repräsentativen Einzelinterviews (Belastungen, Lösungsideen) mit MitarbeiterInnen aller Schichten aus Produktion (z. B. 6 Personen – 2 pro Schicht), Labor (2 Personen) und Verwaltung (3 Personen).
3. Datensammlung in Form eines Gruppeninterviews (Belastungen, Lösungsideen) mit Führungskräften.
4. Auswertungen der Interviews sowohl nach Tätigkeiten als auch nach Bereichen (welche konkreten Belastungen treten für welche Tätigkeit und welchen Bereich, wie stark und wie häufig auf? Welche Lösungsideen gibt es?).
5. Ergebnisbesprechung, Empfehlungen und Maßnahmenfestlegung mit dem Steuerteam.

* FK: Führungskräfte, MA: MitarbeiterInnen

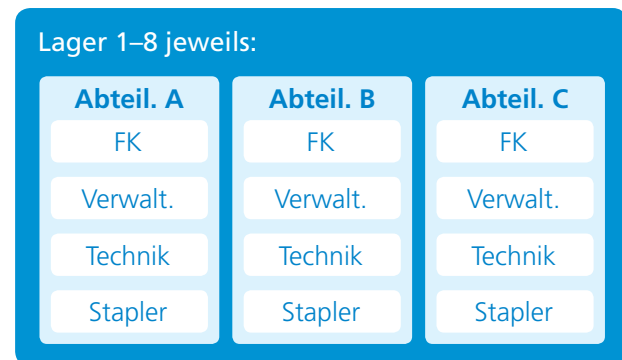
Mittelgroße Organisation: 250 Beschäftigte einer Versicherung



Mögliches Vorgehen

1. Datensammlung (Belastungen) für jeden der drei Bereiche (Bereich A und B und alle Landesdirektionen gemeinsam) mit schriftlichem Fragebogen bei den MitarbeiterInnen.
2. Für die Führungskräfte (StellvertreterInnen der Führungskräfte aller drei Bereiche) werden drei Gruppeninterviews (Belastungen, Lösungsideen) durchgeführt.
3. Auswertung der MitarbeiterInnen-Fragebögen für alle drei Bereiche (Bereich A und B, Landesdirektionen) getrennt. Auf der Basis der Ergebnisse finden drei Gruppeninterviews (Belastungen, Lösungsideen) für die MitarbeiterInnen (StellvertreterInnen der drei Bereiche) statt.
4. Auswertungen der Erhebungen bei MitarbeiterInnen und Führungskräften nach Bereichen (Welche konkreten Belastungen treten für welche Tätigkeit und welchen Bereich, wie stark und wie häufig auf? Welche Lösungsideen gibt es?).
5. Ergebnisbesprechung, Empfehlungen und Maßnahmenfestlegung mit dem Steuerteam.

Große Organisation: 2.000 Beschäftigte von Lebensmittellagern

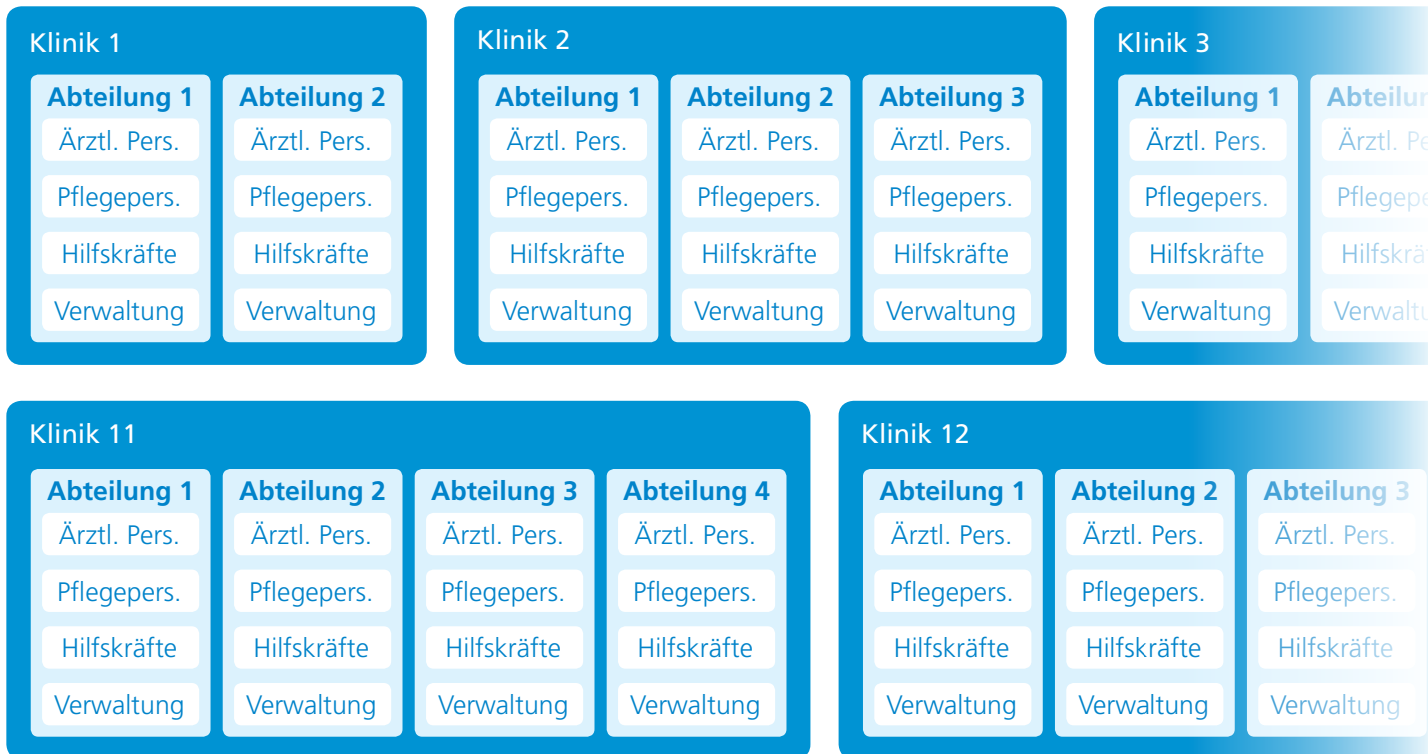


Mögliches Vorgehen

Der Prozess wird Lager für Lager hintereinander in der gleichen Weise abgearbeitet:

1. Datensammlung (Belastungen, Lösungsideen) pro Lager in acht Tätigkeitsgruppen mit mündlich abgefragtem Fragebogen (Einzelinterviews) in verschiedenen Sprachen (15 % der Beschäftigten werden für die Interviews repräsentativ ausgewählt).
2. Acht Auswertungen, getrennt für alle Tätigkeitsgruppen pro Lager quer über alle Abteilungen und ergänzend abteilungsspezifische Auswertungen.
3. Ergänzende Beobachtungserhebungen pro Tätigkeitsgruppe mit konkreten Themenstellungen in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Interviews.
4. Gesamtauswertungen aller Erhebungen (Welche konkreten Belastungen treten für welche Tätigkeit und welchen Bereich, wie stark und wie häufig auf? Welche Lösungsideen gibt es?).
5. Ergebnisbesprechung, Empfehlungen und Maßnahmenfestlegung mit dem Steuerteam.

Sehr große Organisation: 6.000 Beschäftigte eines Krankenhauses



Mögliches Vorgehen

Der Prozess wird Klinik für Klinik hintereinander in der gleichen Weise abgearbeitet:

1. Datensammlung (Belastungen) pro Klinik mit Onlinefragebogen bei allen Beschäftigten (getrennt nach Tätigkeitsgruppen).
2. Auswertungen für die Tätigkeitsgruppen pro Klinik. Darauf aufbauend Gruppeninterviews der Tätigkeitsgruppen auf Basis der Auswertungen zuerst mit MitarbeiterInnen (repräsentativ zusammengestellte StellvertreterInnen der Tätigkeitsgruppen), danach mit den Führungskräften (repräsentativ zusammengestellte StellvertreterInnen der Führungskräfte), um die festgestellten Belastungen und passende Lösungen zu konkretisieren.
3. Gesamtauswertungen aller Erhebungen (Welche konkreten Belastungen treten für welche Tätigkeit und welchen Bereich, wie stark und wie häufig auf? Welche Lösungsideen gibt es?).
4. Ergebnisbesprechung, Empfehlungen und Maßnahmenfestlegung mit dem Steuerteam.

Es geht immer darum, die Ergebnisqualität und den zeitlichen bzw. ökonomischen Aufwand gut zu vereinbaren. Je kleiner die Organisation ist, desto leichter ist die umfassende Einbeziehung aller Arbeitsbereiche und Tätigkeitsgruppen. Je größer, desto genauer muss geplant werden, wie eine repräsentative Auswahl von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsgruppen im Verhältnis zum Aufwand organisiert werden kann.

Beginnen Sie niemals mit einer Datenerhebung, ohne vorher ein Konzept für die Auswertung und die weitere Bearbeitung der Daten zur Maßnahmenentwicklung festgelegt zu haben.

Ermittlung, Beurteilung und Maßnahmen

Die Arbeitsplatzevaluierung hat das Ziel, ausgehend von festgestellten psychischen Fehlbelastungen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (§ 4 ASchG) zu setzen. ArbeitgeberInnen müssen sich „... über den neuesten Stand der Technik und die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend informieren“ (§ 3 ASchG).

Wenn es Normen gibt (z. B. ÖNORM EN ISO 10075, ÖNORM EN ISO 6385), sind diese zur Festlegung von Maßnahmen zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 6 DOK-VO).

Es reicht also nicht aus, nur eine Erhebung durchzuführen und Daten auszuwerten. Eine qualifizierte Ermittlung muss konkrete Aussagen über die Art und den Grad der psychischen Belastungsausprägungen treffen (geeignete Verfahren beinhalten das), um zielgerichtet und fachlich begründet Maßnahmen ableiten können.

Schriftliche Erhebungen müssen im zweiten Schritt entsprechend den Ergebnisschwerpunkten noch qualitativ vertieft werden (konkrete Aussagen, Beschreibungen).

Geeignete Maßnahmen müssen nach § 7 ASchG neben anderen Aspekten auch folgende Eigenschaften erfüllen:

- **Sie setzen an der Quelle an:** Die festgestellten Ursachen der negativen Belastungen werden dort verändert, wo sie entstehen.
- **Sie sind kollektiv wirksam:** Lösungen verbessern die Arbeitsbedingungen für alle Personen, die unter den gleichen Bedingungen arbeiten. Sie sind also unabhängig von den konkreten und individuellen Personen.

Belastung und Maßnahme funktionieren also nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip: Die Maßnahme muss genau zur festgestellten negativen Belastung passen.

Geeignete Maßnahmen hängen von präzisen Ergebnissen ab

Beispiel für ein unpräzises Ergebnis:

Eine Erhebung hat ergeben, dass von 43 % der Befragten der Faktor „Information“ als mangelhaft bewertet wird. (Für wen, was, wann ist nicht klar, daher sind keine konkreten Maßnahmen planbar.)

Beispiel für eine unpräzise Maßnahme (nicht ursachenbezogene):

Es wird ein Führungskräfte-Training durchgeführt, ein Coaching angeboten, eine Firmenzeitung eingeführt.

Beispiel für ein präzises Ergebnis:

Die Erhebung hat ergeben, dass von 43 % der Befragten in der Produktion der Faktor „Information“ als mangelhaft bewertet wird. Ergänzende Gruppeninterviews erbrachten dazu folgendes Ergebnis: Anforderungen vom Verkauf werden oft unvollständig übergeben, sodass in der Produktion Fehler und damit verbundene Korrekturen und Doppelarbeiten entstehen.

Beispiel für eine präzise Maßnahme (ursachenbezogen, kollektiv):

Beschäftigte im Verkauf übergeben und erläutern alle Auftragsunterlagen den Beschäftigten in der Produktion persönlich, um Missverständnisse, Fehler und Doppelarbeit zu reduzieren.

Die hier dargestellte Beeinträchtigung im Bereich „Information“ kann auf der Basis verschiedener arbeitspsychologischer Konzepte (S.12–15) erklärt und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden, z. B.:

- Regulationsbehinderung (informativische Erschwerung bei der Aufgabenbewältigung)
- Stressor (beeinträchtigendes Hindernis bei der Aufgabenbewältigung)

Maßnahmenprioritäten sollen im Steuerteam festgelegt werden. Zur Priorisierung können verschiedene Kriterien dienen: Z. B. Gefährdungsrisiko, Häufigkeit und Ausprägung bestimmter negativer Belastungen, rasche Umsetzbarkeit etc.

Dokumentation

Die festgestellten beeinträchtigenden psychischen Belastungen, die Maßnahmen und Zeithorizonte zur Umsetzung sowie die verantwortlichen Personen werden in das betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument eingetragen (§ 5 ASchG). Es können die vorhandenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente verwendet werden.

Diese Unterlagen sind normalerweise nach Bereichen geführt (Information über festgestellte Gefahren und Belastungen sowie Maßnahmen nach Standorten, Abteilungen, Räumen oder Tätigkeitsgruppen).

Alle zusätzlichen Dokumente wie Erhebungsbögen, Detailauswertungen etc. sind Ergänzungen oder Anhänge – ähnlich wie dies auch für andere Erhebungen oder Messungen im Rahmen der Evaluierung im Betrieb gilt.

Maßnahmen umsetzen und prüfen



Das Ziel der Arbeitsplatzevaluierung ist eine Optimierung der Arbeitssituation. Das Wichtigste sind also die Maßnahmen. Alles andere ist der Weg dorthin. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt entsprechend der festgelegten Prioritäten.

Ob das Ziel der Aktivitäten auch erreicht wird, ist dementsprechend zu prüfen:

- Der aktuelle Stand der Umsetzung wird regelmäßig ausgetauscht, dokumentiert und an die Belegschaft berichtet.
- Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird geprüft (z. B. nach sechs Monaten) bzw. etwaige Anpassungen vorgenommen. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden. Beispielsweise muss nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung eine neue Überprüfung und eventuelle Anpassung vorgenommen werden (§ 4 Abs. 5 Z 2a ASchG).

MASSNAHMENBLATT
zu SICHERHEITS- und GESUNDHEITSSCHUTZDOKUMENT
gemäß §5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Arbeitsplatz/Bereich/Arbeitsstätte:

mögliche Gefährdung oder Belastung festgestellt	Maßnahmen technisch - organisatorisch - personenbezogen	Zuständiger	umgesetzt am (Termin)	Kontrolle

Seite 3 von 3

Zuerst ein Plan, dann dessen Umsetzung

Oft kommt es vor, dass schnell ein Fragebogen verteilt und ausgewertet wird. Anschließend taucht in der Regel die Frage auf, was nun mit den Ergebnissen passieren und wie Maßnahmen entwickelt werden sollen. So sollte nicht vorgegangen werden!

Ein vollständiger Evaluierungsprozess bedarf zuerst einiger vorbereitender Planungs- und Organisationsschritte, bevor die Umsetzung der Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenplanung sowie die Dokumentation und Erfolgskontrolle erfolgen kann.

Die Gefährdungsbeurteilung sollte erst gestartet werden, wenn der gesamte Ablauf bis zum Schluss festgelegt ist und alle Betroffenen informiert wurden.

Es ist empfehlenswert, vor Beginn fachkundige Beratung für die Planung, Methodenwahl und Umsetzung einzuholen. „Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung von Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen“ und „es können insbesondere jedoch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen beauftragt werden“ (§ 4 Abs. 6 ASchG).

Checkliste: Gesamtprozess der Evaluierung psychischer Belastungen

- Gibt es vor Beginn ein komplettes **Konzept zur Organisation und Durchführung** des gesamten Prozesses (wie, wann, wo, mit wem erfolgt Information, Beteiligung, Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmensetzung, Dokumentation, Wirksamkeitskontrolle, etc.)?
- Deckt das mit der Umsetzung betraute Team entsprechend der Erfordernisse alle erforderlichen **fachlichen Kompetenzen** ab?
- Werden in die Evaluierung **alle Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen** systematisch und repräsentativ einbezogen?
- Erfasst die gewählte Methode X **arbeitsbedingte psychische Belastungen aus allen vier Dimensionen** Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und nicht andere individuelle Aspekte wie z. B. Zufriedenheit, Befinden, Gesundheit, Lebensstil)?
- Erfüllt die gewählte Methode X **methodische Qualitätsstandards** nach ÖNORM EN ISO 10075-3 wie theoretische Basis und fundierte Verfahrenskonstruktion (nachweisbar über einschlägige Fachpublikationen, z. B. toolbox der BAuA: www.baua.de)?
- Setzen die mit Führungskräften und MitarbeiterInnen abgeleiteten, im Steuerteam beschlossenen **Maßnahmen an der Quelle an**? Sind sie personenunabhängig **kollektiv wirksam**?
- Werden die Ergebnisse der Evaluierung und die Maßnahmen, Zeithorizonte und Verantwortlichen im **Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument** festgehalten?
- Wird die **Wirksamkeit der Maßnahmen** regelmäßig geprüft und werden Anpassungen vorgenommen?

8. Wer kann was tun?

Der Einsatz psychologisch fundierter Verfahren im Betrieb ist ohne theoretisches und methodisches Grundwissen kaum qualitativ möglich. Qualifizierung ist daher unbedingt erforderlich.

In der BAuA-Toolbox werden daher die NutzerInnen von Verfahren – je nach Umfang ihrer theoretischen und methodischen Kenntnisse – in ungeschulte und geschulte NutzerInnen (Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, BetriebsrätInnen/SVP, etc.) und ExpertInnen (Arbeits- und OrganisationspsychologInnen) eingeteilt, die auch unterschiedliche Befähigung zur Verwendung der Verfahren haben.

- Ungeschulte NutzerInnen sollten jedenfalls an einem Grundlagenseminar „Psychische Belastung“ teilgenommen haben und sollten nur orientierende Verfahren einsetzen.
- Geschulte NutzerInnen haben spezielle Verfahrenschulungen belegt und können neben orientierenden auch Screeningverfahren einsetzen.
- ExpertInnen können alle Verfahren einsetzen.

Was wer wo beitragen kann, hängt aber auch von den einzelnen Aufgaben und Kompetenzerfordernissen des Evaluierungsprozesses ab. Die Planung und Umsetzung im Betrieb ist immer interdisziplinär. Für einige Schritte der psychischen Gefährdungsbeurteilung wird Qualifizierung bzw. die Beiziehung von fachkundigen Arbeits- und OrganisationspsychologInnen empfohlen.

Aufgaben und Kompetenzen

- **Projektplan erstellen**
AMED*, SFK*, APsy*, SVP*, Weitere
- **Verfahren methodisch entwickeln**
Testtheoretisch geschulte PsychologInnen
- **Beurteilen, ob Fragebögen Belastungen erheben und ob die vier Belastungsdimensionen abgedeckt werden**
APsy, geschulte AMED, SFK, SVP, weitere
- **Verfahren testtheoretisch bewerten (ÖNORM EN ISO 10075-3)**
Testtheoret. geschulte PsychologInnen
- **Mit standardisiertem orientierend-grober oder Screeningfragebogen Befragung organisieren**
APsy., geschulte AMED, SFK, SVP, weitere (Repräsentativität, Erhebungs- und Auswertungsplan, Datenschutz, etc.)
- **Standard. Einzelinterviews durchführen**
Externe erfahrene APsy
- **Standard. Gruppeninterviews moderieren**
Externe erfahrene APsy
- **Standard. Beobachtungsanalysen**
Externe erfahrene APsy
- **Datenauswertung, Ergebnisinterpretation, Handlungsbedarf gemäß Verfahrensmanual feststellen**
APsy mit AMED, SFK, SVP, weitere
- **Maßnahmenempfehlungen je nach Thema**
APsy, AMED, SFK, weitere

* AMED: ArbeitsmedizinerIn
SFK: Sicherheitsfachkraft
APsy: Arbeits- und OrganisationspsychologIn
BR: Betriebsrat/rätin
SVP: Sicherheitsvertrauensperson

9. ABS und ABS Gruppe

Die ABS – Arbeitsbewertungsskala (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012) wurde auf Basis der Checkliste Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte (Molnar, Friesenbichler, 1998) neu entwickelt. Sie erfasst arbeitsbezogene psychische Belastungen mit vier Skalen. Die Auswertung gibt Auskunft darüber, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß beeinträchtigende psychische Belastungen am Arbeitsplatz vorliegen oder nicht.

Das Instrument kann für alle Zwecke eingesetzt werden, in denen es um die Erfassung und Gestaltung von arbeitsbedingten psychischen Gesundheitsrisiken geht (Evaluierung psychischer Belastung, betriebliches Gesundheitsmanagement). Die Qualität der Ergebnisse hängt von der Qualität der Anwendung ab. Nachfolgend wird seine Verwendung in moderierten Gruppen vorgestellt.

Basis der grob-orientierenden Methode *ABS Gruppe* ist das mit Hilfe von wissenschaftlichen Methoden der Verfahrenskonstruktion abgesichertes Erhebungsinstrument *ABS*.

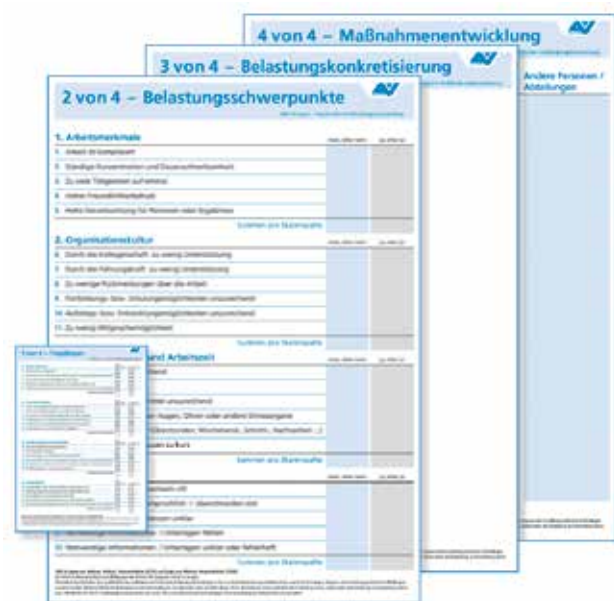
Theoriebasis: Die Inhalte beruhen auf theoretisch fundierten und gesicherten arbeitspsychologischen Konzepten darüber, welche Aspekte der Arbeitswelt psychisch belastend sein können (ÖNORM EN ISO 10075-1).

Skalen: Die Skala besteht aus den vier Subskalen Arbeitsmerkmale, Organisationskultur, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit sowie Arbeitsabläufe.

Items: Jede Skala enthält fünf bzw. sechs Items, sodass sich insgesamt 22 Items ergeben.

Antwortskala: Die zugrunde liegende *ABS* verfügt über eine vierstufige Intervallskala mit den Antwortmöglichkeiten „nein“ (Wert 1), „eher nein“ (Wert 2), „eher ja“ (Wert 3), „ja“ (Wert 4). Für die Gruppenanwendung wurde die Skala dichotomisiert (zweistufiges Antwortformat).

Interpretation der Ergebnisse (Handlungsbedarf): Je höher die Werte, desto höher das Risiko einer psychischen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigung und desto höher ist der Handlungsbedarf.



Relevant sind die Häufigkeiten in folgender Form:
Im Bereich „nein/eher nein“ mit keinem bis geringen Gesundheitsrisiko bzw. Handlungsbedarf
Im Bereich „ja/eher ja“ mit einem erhöhten bzw. hohen Gesundheitsrisiko und Handlungsbedarf

Welche **Gestaltungsmaßnahmen** werden bei erhöhtem Risiko empfohlen:
Schwerpunkte der Fehlbeanspruchungen können mit den betroffenen Personen aus den entsprechenden Items herausgearbeitet und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation entwickelt werden.

Zielgruppen: Die Methode *ABS Gruppe* ist insbesondere für kleine Betriebe gut geeignet. Sie kann aber auch in größeren Betrieben verwendet werden, die bei der Evaluierung psychischer Belastung die Methode der Gruppeninterviews bevorzugen.

Durchführungsdauer: Pro Gruppe dauert ein Durchgang mit Anwendung des gesamten vierteiligen *ABS Gruppe*-Sets (Belastungserhebung, Beurteilung und Maßnahmenentwicklung) ca. vier Stunden.

Materialien: Das vierteilige Moderationsset enthält einen *ABS Gruppe*-Fragebogen für die TeilnehmerInnen und drei Plakate. Für die Durchführung sind noch ergänzende Ausstattungen und Moderationsmaterial erforderlich.

Fachliche Voraussetzungen: Eine Methodenschulung und Moderationskompetenz ist zur moderierten Durchführung erforderlich. Für die fundierte Ableitung von Maßnahmen sind arbeitswissenschaftliche Kenntnisse der physischen und psychischen Grundlagen menschengerechter Arbeitsgestaltung erforderlich.

Testtheoretische* Gütekriterien der *ABS – Arbeitsbewertungsskala*

Das zugrunde liegende Verfahren *ABS – Arbeitsbewertungsskala* wurde anhand von statistisch-methodischen Analysen entwickelt. Daher entspricht die *ABS* auch den Anforderungen der ÖNORM EN ISO 10075-3. Fachlich versierte Arbeits- und OrganisationspsychologInnen finden im Anhang die testtheoretischen Details.

An der vorliegenden Form des Verfahrens, seiner Items und der Skalenstruktur sowie der vorgeschriebenen Vorgabeform, Auswertung und Interpretation dürfen keine Veränderungen vorgenommen werden, weil die AutorInnen sonst keine Garantie für die Aussagekraft des Ergebnisses übernehmen können.

* Was heißt testtheoretisch?

Items (Fragen, Aussagen): Die hierzu formulierten Fragen und Aussagen orientieren sich an fachlichen Anforderungen. Sie müssen beispielsweise neutral, eindeutig und einheitlich gestaltet sein und ihre Beantwortung muss allen befragten Personen möglich sein. Sie wurden mehrfach getestet und überarbeitet, bevor sie endgültig festgelegt wurden. Für jede Frage bzw. Aussage gibt es statistische Kennwerte. Diese werden für die praktische Anwendung nicht benötigt, aber sie geben dem Entwicklungsteam Information darüber, wie gut und eindeutig eine solche Frage wirklich misst.

Skalen: Die Fragen und Aussagen wurden in vier Hauptthemen (Skalen) zusammengefasst. Innerhalb einer Skala haben die einzelnen Fragen und Aussagen (Items) einen statistischen Zusammenhang. Das bedeutet, es sind nur Fragen und Aussagen zu einem Thema zusammengefasst, wenn die statistischen Berechnungen das auch bestätigen. Für jede einzelne Skala gibt es ebenfalls statistische Kennwerte.

ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe

Die *ABS Gruppe* ist ein Methodenpaket, mit dessen Hilfe in einer Gruppe von MitarbeiterInnen im Betrieb die Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und die Maßnahmenentwicklung durchgeführt werden kann.

Es sind dazu keine Dateneingaben oder Auswertungen erforderlich.

In Abhängigkeit von den konkreten Ergebnissen könnten noch ergänzende Analysen (z. B. Beobachtungsanalysen) erforderlich sein.

Das „*ABS Gruppe*“-Paket

Das komplette Paket umfasst:

- ***ABS Gruppe*-Broschüre:** Diese Unterlage dient als Wissensbasis für fachliche und rechtliche Aspekte sowie als Anleitung für die Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen in der Gruppe. Sie ist für die ModeratorInnen gedacht.
- ***ABS Gruppe*-Moderations-Set:** Ein vierteiliges Set von einem *ABS Gruppe*-Fragebogen für die TeilnehmerInnen und drei mehrfach verwendbaren Moderationsplakaten für die Moderation des Evaluierungsprozesses, die hintereinander in einer moderierten Gruppensitzung bearbeitet werden:
 - **1 von 4: *ABS Gruppe*-Fragebogen – Kurzfassung** für Gruppenanwendung (*Fragebogen* immer in der Anzahl der TeilnehmerInnen kopieren)
 - **2 von 4: *ABS Gruppe* – Belastungsschwerpunkte** zur Feststellung der Belastungsschwerpunkte
 - **3 von 4: *ABS Gruppe* – Belastungskonkretisierung** für die Skalen mit den geringsten und höchsten Häufigkeiten
 - **4 von 4: *ABS Gruppe* – Maßnahmenentwicklung** für die konkreten Hauptthemen

Alle Plakate sind durch Bekleben mit Haftnotizen und ablösbaren Haftstreifen mehrfach verwendbar. Ergänzungsplakate können selbst mit Flip-Chart-Bögen hergestellt werden.

Ergänzende Ausstattung zur Durchführung

Für die Durchführung einer Gruppenmoderation ist noch folgende Ausstattung erforderlich:

- Ein ungestörter **Raum** für eine Gruppe von maximal 10-12 Personen
- **Befestigungsmöglichkeiten** für die das dreiteilige Plakatset (Wand, Pinnwand, Magnetstreifen)
- Ein **Flip-Chart** mit einem Flip-Block
- **Kopien** des *ABS Gruppe*-Fragebogens in der Anzahl der TeilnehmerInnen
- Mehrere Blöcke **Haftnotizen** in hellen Farben im Format 12,5 x 7,5 cm.
- **Moderationsstifte** für die TeilnehmerInnen (1 Stift für je 2 bis 3 Personen)
- Ablösbare **Index-Haftstreifen** (rot, grün, blau) im Format 1,2 x 4 cm oder kleiner

Qualifikationsvoraussetzungen für die Anwendung von *ABS Gruppe*

Von der Nutzung dieses Sets ohne fachliches Grundlagenwissen und Moderationserfahrung wird abgeraten. Die Qualität des Ergebnisses hängt von der kompetenten Anwendung des Instruments ab. Schulungen dazu werden von der AUVA angeboten (Seite 41).

ABS Gruppe ist kein Screening-instrument

Der *ABS Gruppe*-Fragebogen ist als orientierendes Verfahren (Messempfindlichkeit größer oder gleich 2 Stufen nach ÖNORM EN ISO 10075-3) eine vereinfachte Form der Arbeitsbewertungsskala und daher nicht für schriftliche Befragungen außerhalb der Gruppenanwendung geeignet. Auf die dafür geltenden methodischen Anforderungen der Datenerhebung und –auswertung nach ÖNORM EN ISO 10075-3 wird hier nicht im Detail eingegangen.

Durchführung der *ABS* in der Gruppe

1. Vorbereitung (30 Min.)

Ein geeigneter, ungestörter Raum, *ABS Gruppe*-Broschüre und *ABS Gruppe*-Moderations-Set sowie Moderationsmaterial werden vorbereitet.

2. Vorstellung (10 Min.)

Der Ablauf beginnt, indem der/die ModeratorIn den TeilnehmerInnen das Ziel, den Ablauf, den Zeitplan und sich selbst vorstellt.

3. Fragebogen (10 Min.)

Im ersten Schritt werden die TeilnehmerInnen von dem/der ModeratorIn gebeten, jede/r für sich die 22 Items des *ABS Gruppe*-Fragebogens auszufüllen. Die TeilnehmerInnen bilden dann Summenwerte für die vier Skalen in den Spalten „nein/eher nein“ und „ja/eher ja“ (Anzahl der angekreuzten Items pro Spalte).

eitszeit	eher nein	eher ja
ichend.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
el sind unzureichend.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
örungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
eichend (Überstunden, Wochenend-, Schicht-, Nachtarbeit etc.).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n sind zu kurz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summen pro Skalenspalte	2	4
	nein, eher nein	ja, eher ja
unklar oder wechseln zu oft.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ilich bzw. überschneiden sich.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
en sind unklar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nationen oder Unterlagen fehlen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
nationen oder Unterlagen sind unklar bzw. fehlerhaft.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summen pro Skalenspalte	2	3

1 von 4: *ABS Gruppe*-Fragebogen

4. Positivste und negativste Skalen (5 Min.)

Alle TeilnehmerInnen werden aufgefordert, auf dem **Plakat 2 von 4** jeweils die Skala mit einem blauen Haftstreifen zu versehen, welche auf ihrem Fragebogen die meisten „nein/eher nein“-Antworten aufweist. Jene Skala mit den meisten „ja/eher ja“-Antworten sollen sie ebenfalls mit einem Haftstreifen markieren.

5. Positivste Items (5 Min.)

Der/die ModeratorIn informiert die TeilnehmerInnen nun, dass die Skala mit den meisten Markierungen in der Spalte „nein/eher nein“ die am wenigsten beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen zeigt. Alle TeilnehmerInnen werden nun gebeten, innerhalb dieser Skala mittels grünen Haftstreifen die Items zu markieren, die von Ihnen mit „nein/eher nein“ beantwortet wurden. Das zeigt genauer, welche Aspekte der Arbeitsbedingungen eher positiv bewertet werden. Die gut gestalteten Arbeitsbedingungen sollten neben den kritischen nicht übersehen werden.

6. Negativste Items (5 Min.)

Der/die ModeratorIn informiert die TeilnehmerInnen auch, dass die Skala mit den meisten Markierungen in der Spalte „ja/eher ja“ die am stärksten beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen zeigt. Die TeilnehmerInnen werden nun gebeten, innerhalb dieser Skala jeweils die Items mit roten Haftstreifen zu markieren, die sie mit „ja/eher ja“ beantwortet haben. Das zeigt genauer, welche Aspekte der Arbeitsbedingungen eher negativ bewertet werden.

7. Bedingungen sammeln (10 Min.)

Zur Konkretisierung der negativen Belastungen wird nun auf **Plakat 3 von 4** weiter gearbeitet. Der/die ModeratorIn fordert die TeilnehmerInnen auf, paarweise oder in Dreiergruppen zu den Items mit den meisten Haftstreifen konkrete Beispiele und Situationen aus den Arbeitserfahrungen mit Moderationsstiften groß auf Haftnotizen zu schreiben.

Größere Gruppen arbeiten in Teams

In größeren Gruppen (ab 10 Personen), sollte die Anzahl der Haftnotizen drei Stück pro Zweier- oder Dreierteam begrenzt werden, damit die Aufarbeitung rascher erfolgen kann.

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja
6. Durch die Kollegenschaft zu wenig Unterstützung			
7. Durch die Führungskraft zu wenig Unterstützung			
8. Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit			
9. Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend			
10. Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend			
11. Zu wenig Mitsprachemöglichkeit			
Summen pro Skalenspalte		7	
3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja
12. Lichtverhältnisse unzureichend			
13. Arbeitsplatz beengt			
14. Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend			
15. Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane			
16. Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Wochenend-, Schicht-, Nachtarbeit ...)			
17. Erholungsphasen oder Pausen zu kurz			
Summen pro Skalenspalte			4
4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja
18. Prioritäten sind unklar/ wechseln oft			
19. Arbeitsaufträge sind widersprüchlich/ überschneiden sich			
20. Zuständigkeiten/ Kompetenzen unklar			
21. Notwendige Informationen/ Unterlagen fehlen			
22. Notwendige Informationen/ Unterlagen unklar oder fehlerhaft			
Summen pro Skalenspalte		1	2

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja
6. Durch die Kollegenschaft zu wenig Unterstützung			
7. Durch die Führungskraft zu wenig Unterstützung			
8. Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit			
9. Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend			
10. Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend			
11. Zu wenig Mitsprachemöglichkeit			
Summen pro Skalenspalte		7	
3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja
12. Lichtverhältnisse unzureichend			
13. Arbeitsplatz beengt			
14. Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend			
15. Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane			
16. Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Wochenend-, Schicht-, Nachtarbeit ...)			
17. Erholungsphasen oder Pausen zu kurz			
Summen pro Skalenspalte			4
4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja
18. Prioritäten sind unklar/ wechseln oft			
19. Arbeitsaufträge sind widersprüchlich/ überschneiden sich			
20. Zuständigkeiten/ Kompetenzen unklar			
21. Notwendige Informationen/ Unterlagen fehlen			
22. Notwendige Informationen/ Unterlagen unklar oder fehlerhaft			
Summen pro Skalenspalte		1	2

2 von 4: ABS Gruppe – Belastungsschwerpunkte

TeilnehmerInnen zu klaren Aussagen anhalten

Stichworte wie „Lärm“ oder „Informationsmangel“ sind nicht verwertbar, weil sie unklar formuliert sind. Dagegen sind „Lärm stört bei Telefonaten“ oder „Information in Formularen ist oft lückenhaft“ klar verwendbare Aussagen.

8. Gruppierung und Priorisierung (10 Min.)

Anschließend werden die Haftnotizen von dem/der ModeratorIn eingesammelt und auf Plakat 2 mit Hilfe der TeilnehmerInnen in Themenblöcke zusammengefasst. Die so gebildeten Themenblöcke werden von den TeilnehmerInnen mit blauen Haftstreifen priorisiert. Jede/r TeilnehmerIn erhält zwei Haftstreifen, um damit jene Themen zu markieren, für die zuerst Maßnahmen entwickelt werden sollen.

Das Thema mit den meisten Punkten steht an erster Stelle und so weiter.

9. Maßnahmenentwicklung (15 Min.):

In die erste Spalte von **Plakat 4 von 4** wird nun das Thema mit den meisten Markierungen übertragen. Die TeilnehmerInnen sollen als Zweier- oder Dreier-teams auf Haftnotizen Ideen für konkrete Veränderungsmöglichkeiten durch MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen mit Führungskräften oder andere Personen/Abteilungen und in die jeweilige Spalten kleben.

Der gesamte Ablauf bis hierher dauert etwa 110 Minuten.

10. Weitere Bearbeitung

Für jeden weiteren Durchgang von der Belastungskonkretisierung bis zur Maßnahmenentwicklung sind ca. 30 bis 45 Minuten erforderlich. Das bedeutet, es können bei 4 Stunden Workshop inklusive Pause von 15 Minuten drei bis vier Hauptbelastungen systematisch bis hin zu Lösungen bearbeitet werden.

Es gibt nun drei Möglichkeiten der Fortsetzung, wobei die Entscheidung von der Gruppe getroffen werden sollte:

- Es können zum **nächsten Themenblock** bei derselben Skala Veränderungsmöglichkeiten gesammelt werden.
- Es kann mit dem **nächsten Item** in derselben Skala fortgesetzt werden (konkrete Bedingungen und Beispiele aus der Arbeitserfahrung)
- Es kann mit der **nächsten Skala** weitergearbeitet werden, die die zweitmeisten „nein/eher nein“-Markierungen hat.

3 von 4 – Belastungskonkretisierung

ABS Gruppe – Psychische Gefährdungsbeurteilung

Welche konkreten Bedingungen im Betrieb stehen hinter den häufigsten Belastungen/Items?



4 von 4 – Maßnahmenentwicklung

ABS Gruppe – Psychische Gefährdungsbeurteilung

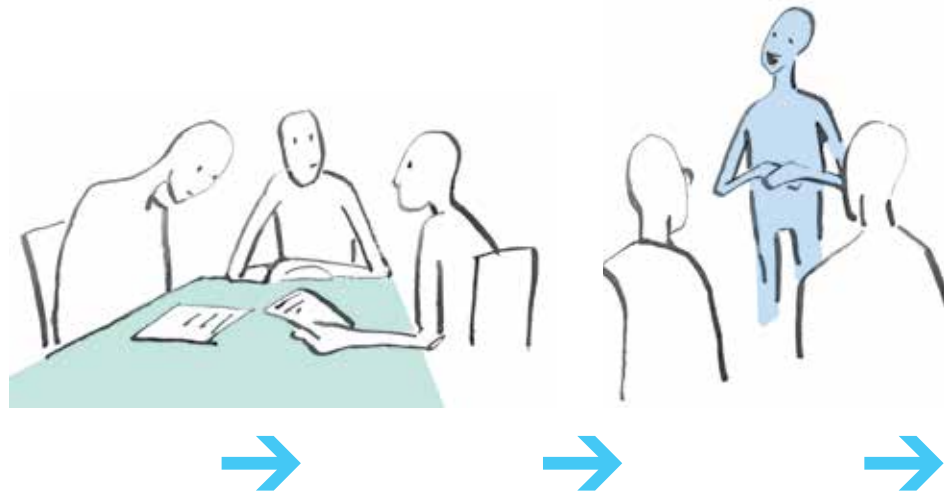
Belastung	Wir MitarbeiterInnen	Führungskraft mit uns	Andere Personen/ Abteilungen
hohe Anforderung an Sinnesorgane	Bei Hitze öfter kurze Pausen	Gerüstaufbau gemeinsam planen	Chef, Auto Kühlbox Getränke
Information unklar/fehlerhaft	DONNERSTAG NACH WE-PLAN FRAGEN	Mitte der Woche WE planen	Büro:Infos aushängen
		GERÜST VORHER CHECKEN!	

Sie können die drei Plakate auch als Vorlagen für selbst erstellte Flip-Charts verwenden!

Gesamtprozess der Arbeitsplatz- evaluierung psychischer Belastungen

Diese moderierte Evaluierung in der Gruppe mit Hilfe von *ABS Gruppe* ist in einem Gesamtablauf eingebunden, der nachfolgend dargestellt wird. Die gesetzlich erforderliche Evaluierung psychischer Belastung ist nur vollständig, wenn der Gesamtprozess durchgeführt wird.

Musterablauf des ABS Gruppe-Evaluierungsprozesses



Was?

Rechtliche Anforderungen klären, *ABS Gruppe*-Unterlagen lesen, Methodenschulung besuchen und/oder qualifizierte ExpertInnen beiziehen

Interne vorhandene Unterlagen beachten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Kennzahlen, Begehungsprotokolle, MitarbeiterInnenbefragungen, etc.)

Vorgehensweise und Ablauf mit *ABS Gruppe* festlegen: Welche Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen? Wie werden die Personen repräsentativ zusammengestellt? Wann findet was statt? Welche Ressourcen sind erforderlich (Raum, Material)? Wer hat welche Aufgaben im Steuerteam?

Information aller Führungskräfte und danach aller MitarbeiterInnen über Ziele, Inhalte, Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.

Wer?

Interne/r Beauftragte/r

EntscheiderIn, AMED, SFK, APsy, Betriebsrat, SVP, Führungskräfte, etc.

Interne / externe Verantwortliche und Führungskräfte

Wie?

Recherche, Beratung und Unterlagen

Steuerteamsitzungen

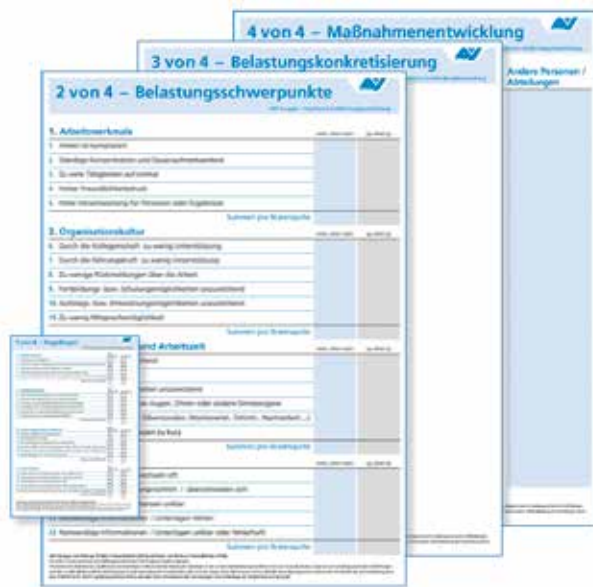
Durch direkte Vorgesetzte, Informationsveranstaltung, schriftliche Infos

Wie lange?

Betrieb 25 MA: 2–4 Std.
 Betrieb 100 MA: 3–6 Std.
 Betrieb 250 MA: 4–8 Std.
 + Methodenschulung

Betrieb 25 MA: 1 x 3 Std.
 Betrieb 100 MA: 2 x 3 Std.
 Betrieb 250 MA: 3 x 3 Std.
 ...

Führungskräfte: 1 Std.
 MitarbeiterInnen: 1,5 Std.
 (ohne Organisationsaufwand)



**Ermittlung, Beurteilung
(§ 4 ASchG)**

**Maßnahmen festlegen
(§§ 4, 7 ASchG)**

**Sicherheits- und
Gesundheitsschutz-
dokument (§ 5 ASchG)**

**Maßnahmen umsetzen
und prüfen
(§§ 4, 5 ASchG)**

Für alle Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit *ABS Gruppe* moderierte Gruppensitzungen durchführen und systematisch psychische Belastungen erheben, auswerten und beurteilen sowie Verbesserungsideen sammeln.

Danach werden ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen entwickelt.

Ergänzend fachkundige arbeitspsychologische Beratung zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Festlegung der Maßnahmenplanung mit Führungskräften und Steuerteam.

Festgestellte kritische Belastungen und Maßnahmen zu deren Reduktion im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument erfassen.

Information darüber an alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen.

Umsetzung der Maßnahmen und laufende Prüfung der Wirksamkeit sowie gegebenenfalls Wiederholung der Ermittlung und Beurteilung sowie Anpassung der Maßnahmen.

Regelmäßige Information des Steuerteams und an die MitarbeiterInnen.

Beauftragte Person/en

Beauftragte Person/en, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Steuerteam

Beauftragte Person/en

Steuerteam, beauftragte Person/en

Gruppeninterviews, eventuell ergänzende arbeitspsychologische Beobachtung

Schwerpunkte setzen z. B. nach Häufigkeit, Ausprägung von Gefährdungen, etc.

Festgestellte Fehlbelastungen, Maßnahmen, Zuständigkeit, Zeitrahmen

Prüfung von Veränderungen

Je Gruppensitzung ca. 4 Std. inkl. Pausen
(ohne Organisationsaufwand)

Im Steuerteam: 3 Std.
(ohne Organisationsaufwand)

2 Std.

1 x pro Quartal Sitzung des Steuerteams: 2 Std.
Bericht an alle MitarbeiterInnen: 0,5 Std.

Wichtige Erfolgsfaktoren

□ **Zuerst ein Konzept**

Der Prozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen sollte nicht ohne konkreten Plan gestartet werden: Wer wird wie, wo, wann die einzelnen Schritte umsetzen? Es sollte klar sein, mit welcher Methode, in welchen Organisationsbereichen und bei welchen Tätigkeitsgruppen die Erhebungen stattfinden und wie daraus anschließend Maßnahmen entwickelt werden.

□ **Fragebögen allein sind zu wenig**

Oft wird angenommen, dass eine schriftliche Befragung bereits die Evaluierung psychischer Belastungen abdeckt. Das ist falsch. Eine schriftliche Befragung liefert nur eine erste Orientierung, auf die weitere Detailanalysen bzw. Maßnahmen aufsetzen müssen (z. B. Interviews, Arbeitsanalysen durch Beobachtung). *ABS Gruppe* deckt in der hier beschriebenen Form den gesamten Prozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ab.

□ **Pilotprojekt am Beginn**

Bei größeren Organisationen ist es empfehlenswert, das Konzept zuerst in einem Pilotbereich umzusetzen, Erfahrungen zu sammeln, eventuell anzupassen und dann auf die anderen Bereiche auszudehnen.

□ **Vertrauen herstellen, Information am Beginn**

Führungskräfte und MitarbeiterInnen brauchen vor Beginn Orientierung und Klarheit darüber, wozu und wie Aktivitäten durchgeführt werden.

□ **Führungskräfte haben auch Belastungen**

Auch sie sind MitarbeiterInnen und haben daher auch arbeitsbedingte psychische Belastungen. Die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte müssen auch in die Evaluierung psychischer Belastungen einbezogen werden – auch für sie könnte eine *ABS Gruppe* angeboten werden.

□ **Auswahl der TeilnehmerInnen**

Die TeilnehmerInnen an *ABS Gruppen* sollen die relevanten Organisationseinheiten (z. B. Standorte, Abteilungen, Teams) und Tätigkeiten gut abdecken. Am besten werden die Personen von ihren KollegInnen für die Teilnahme gewählt. Erzwungene Teilnahme ist für die Qualität des Ablaufs und der Ergebnisse nicht förderlich.

□ **Externe Moderation**

Um Interessens- und Rollenkonflikte zu vermeiden, sollten ModeratorInnen einer *ABS Gruppe* nicht im Unternehmen beschäftigt, sondern eine neutrale Person sein. Ganz abzuraten ist von ModeratorInnen, die den GruppenteilnehmerInnen hierarchisch über- oder untergeordnet sind!

□ **ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsrat/Personalvertretung, SVP**

sollen von Beginn an in den Evaluierungsprozess psychischer Belastungen involviert sein, sind aber nicht gezwungen, ihn selbst durchzuführen.

□ **Arbeits- und OrganisationspsychologInnen**

Fachkundige Beratung zu Anforderungen und Organisation der Evaluierung psychischer Belastungen bieten die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen der AUVA. Für die praktische Umsetzung im Betrieb gibt es qualifizierte ExpertInnen.

□ **Regelmäßige Information**

Nach Durchführung der *ABS Gruppen* und Festlegung der Maßnahmen im Projektteam sowie laufend während der Umsetzung müssen alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen informiert werden, um die Nachhaltigkeit des Prozesses zu gewährleisten. Bei vielen innerbetrieblichen Projekten ist die fehlende Nachhaltigkeit aus der Sicht der beteiligten Personen oft sehr mangelhaft.

10. Praxisbeispiel: Dachdeckerei Linhart

Im Rahmen der Entwicklungsphase der ABS- Arbeitsbewertungsskala hat sich die Geschäftsführung der Linhart GmbH entschlossen, mit der Testversion des Verfahrens ein Projekt zur Evaluierung psychischer Belastungen im Unternehmen durchzuführen.

Das Unternehmen und sein Konzept

Das Unternehmen wurde 1900 gegründet und deckt seit vier Generationen Dächer. Die Firma sieht sich als kunden- und qualitätsorientiertes Handwerksunternehmen, das seinen Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern fair und partnerschaftlich begegnet. Es sind insgesamt 25 Personen beschäftigt, 5 davon im Büro und 20 auf den Baustellen.

Ziele und Zielgruppen

Für die Firma Linhart ist Sicherheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen ein wichtiges Thema. Auf diesem Sektor wurde bereits viel getan. Daher war es das Ziel, mit diesem Projekt deutlich mehr Augenmerk auf die Verbesserung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen zu legen. Es sollten alle Beschäftigten einbezogen werden.

Evaluierungsmethode

Für die Bereiche „Büro“ und „Bau“ wurden zwei getrennte Befragungen und Auswertungen mit der Testversion der ABS – Arbeitsbewertungsskala durchgeführt.

Anschließend wurden die Ergebnisse in getrennten Workshops (Büro, Bau) von Führungskräften und MitarbeiterInnen bearbeitet, die festgestellten kritischen psychischen Belastungen geordnet, gewichtet und Verbesserungsmaßnahmen entwickelt.



Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmen (§ 4 ASchG)

In den Workshops mit den Führungskräften und MitarbeiterInnen der Bereiche „Büro“ und „Bau“ wurden die Ergebnisse aufgearbeitet und ursachenbezogene und kollektiv wirksame Lösungen (§ 7 ASchG) für die festgestellten kritischen psychischen Belastungen entwickelt. Abschließend wurden alle Ergebnisse der Geschäftsführung präsentiert und das weitere Vorgehen festgelegt.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument (§ 5 ASchG)

Die Ergebnisse der Workshops wurden in der internen Qualitätsgruppe noch genauer besprochen, die Lösungen präzisiert und im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument festgehalten.

Ergebnisse Bereich Büro

Psychische Belastungen

Maßnahmen

Häufige Störungen und Unterbrechungen durch Telefon und unangekündigte Besucher behindern den Arbeitsfluss.

Jeder kann täglich „störungsfreie Zeit“ buchen, in der die wichtigste Arbeit/Dringendes, ohne Unterbrechungen durch andere, erledigt werden kann.

Der Informationsaustausch untereinander ist unzureichend für die Aufgabenplanung.

Einführung eines täglichen „Blitz-Jour Fixe“ in der Früh, in dem das Wichtigste für den Tag am Stehtisch besprochen wird (Was steht an?)

Informationsaustausch hinsichtlich der Arbeitsprioritäten ist für die Arbeitsplanung unzureichend.

Einrichtung einer „Dringend-Box“, in welche die Aufgaben, die Priorität haben, „abgelegt“ werden können.

Ergebnisse Bereich Bau

Psychische Belastungen

Maßnahmen

Häufig auf neuen Baustellen einige Dinge ungeklärt (z. B. Stromnutzung, Lademöglichkeit, WC, etc), dadurch kann es zu schwierigen Situationen mit KundInnen kommen.

Erstellung einer Checkliste für Baustellensituationen (Strom, Lagermöglichkeit, Zugang, Wasser, WC, No-Go-Bereiche); diese wird zu Beginn von der Bauleitung mit dem Kunden ausgefüllt und kann laufend ergänzt werden.

Die Arbeitseinteilung ist erst zu spät bekannt (z. B. weiß man erst am selben Tag, mit welcher Partie oder auf welche Baustelle man mitfahren wird etc.).

Um die Arbeitseinteilung früher planen zu können, wird in der Werkstatt ein „Info-Bildschirm“ für wichtige Informationen und Hinweise angebracht.

Gerüste auf Baustellen sind nicht immer optimal und behindern dadurch die Arbeit (z. B. nicht der aktuellen Arbeit angepasst).

Eigene Gerüste werden vom Partieführer sofort verbessert. Ist das nicht möglich, weil das Gerüst z. B. von einem anderen Unternehmen aufgestellt wurde, am folgenden Tag.

Zeitaufwand der wichtigsten Projektschritte

Planung (Konzept, Besprechungen)	3 bis 4 Stunden
Information der MitarbeiterInnen und Fragebogenverteilung	1 Stunde
Befragung aller betroffenen MitarbeiterInnen	Je ca. 10 Minuten
Workshops mit Führungskräften und MitarbeiterInnen „Büro“ und „Bau“, Ergebnispräsentation und Festlegungen mit der Geschäftsführung	1 Tag (zwei Workshops parallel)
Nachbesprechung in der Qualitätsgruppe:	ca. 2 Stunden

Bilanz beteiligter Personen



W. u. M. Linhart, Geschäftsführung:

„Eine gute Struktur ist entscheidend für den Erfolg so eines Projektes. Die interne Kommunikation wird jetzt auch ernster genommen. Kleine Maßnahmen, wie z. B. die Werkzeugtasche, haben wir gleich umgesetzt.“

„Es ist ein sehr wertvolles Projekt, da Spannungen abgeladen werden konnten. Es wurde auch zum ersten Mal bei uns auf Führungsebene angesprochen, was nicht so passt, was bisher immer irgendwie untergegangen ist. Jetzt treffen wir uns für 5 Minuten beim Stehtisch und besprechen das Wichtigste, das funktioniert sehr gut.“



Frau S. G., Büro:

„Am Anfang waren alle eher skeptisch, was da raus kommt und ob das Projekt Sinn macht. Aber es sind viele Sachen angesprochen worden, die sonst nicht ausgesprochen worden wären. Mir hilft die erarbeitete Maßnahme ‚Prioritätensetzung‘ sehr in meinem Arbeitsalltag.“



Herr W. S., Partieführer Bau:

„Es ist bei diesem Projekt einiges weitergegangen. Es sind Sachen herausgekommen, wo man geglaubt hat, die passen eh, die für manche doch nicht gepasst haben. Wenn man nicht miteinander redet, kommt man nicht weiter. Je mehr Personen sich zusammensetzen, desto mehr kann man erreichen.“



Herr R. H., Büro:

„Ich finde, der Kollegialität hat es sehr viel gebracht. Die Bauarbeiter haben mitbekommen, dass wir im Büro sehr viel Arbeitsaufwand haben. Mir persönlich hat das Projekt gebracht, dass wir eine ‚Anruffreie Zone‘ eingerichtet haben, in der man jetzt ungestört arbeiten kann.“



Herr S. P., Bau:

„Man traut sich oft nicht, dem eigenen Chef direkt zu sagen, was einen stört. Bei so einem Projekt, wo eine externe Person da ist, der man das sagt, kann die das dem Chef vermitteln und dann kann was umgesetzt werden. Es ist wichtig, dass man als ein Team gestärkt wird.“



Herr M. K., Partieführer Bau:

„Ich würd das Projekt weiterempfehlen, weil es die Gruppe mehr zusammenschweißt. Man hat viel Einblick in die Arbeit der Kollegen bekommen, was die so machen. Es wurden viele verschiedene Themen besprochen, es war insgesamt sehr informativ.“

Kurzfassung testtheoretische Überprüfung der *ABS – Arbeitsbewertungsskala* (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012)

Bei der *ABS – Arbeitsbewertungsskala* (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012) handelt sich um ein Verfahren zur Bewertung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen. Es beruht auf der Checkliste *Arbeits-situationsbewertung durch Beschäftigte* (Molnar & Friesenbichler, 1998) und ist im Auftrag der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ursprünglich integriert in das Merkblatt E14 (Molnar & Friesenbichler, 1998) erstellt worden.

Diese Checkliste wurde bereits im Jahr 1999 im Auftrag von Molnar erstmals testtheoretisch von Pelzl im Rahmen einer Diplomarbeit an der Universität Graz überprüft. 2011 wurde auf dieser Basis das Verfahren völlig neu zur *ABS* überarbeitet, welche neuerlich testtheoretisch überprüft wurde. Diese testtheoretische Entwicklung und Überprüfung der *ABS* wurde im Auftrag und mit Betreuung der humanware GmbH als Diplomarbeit an der Universität Wien (Fakultät für Psychologische Diagnostik, Univ. Prof. Dr. Kubinger) von Maria Prinkel durchgeführt.

Die *ABS-Skala* besteht aus 22 Items, anhand derer psychische Belastungen bzw. Gefährdungen durch Merkmale der Arbeitsbedingungen bewertet werden. Die Items verteilen sich auf folgende vier Skalen:

- Arbeitsmerkmale
- Organisationskultur
- Arbeitsumgebung und Arbeitszeit
- Arbeitsabläufe

Diese bilden auch die in der ÖNORM EN ISO 10075 Teil 1 (S.6) verankerten Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen ab.

Die testtheoretische Überprüfung erfolgte sowohl anhand klassischer Analysen (Hauptkomponentenanalyse) sowie anhand der Item-response-Theorie (Rasch-Modell-Analysen).

Es wurden 699 Datensätze ausgewertet. Die der Untersuchung zugrunde liegende Stichprobe setzt sich aus 36 % Frauen und 64 % Männer zusammen, die zu 77 % Bildungsabschlüsse unter Maturaniveau und zu 23 % Abschlüsse ab Maturaniveau haben und in unterschiedlichen Branchen tätig sind. Die Stichprobe enthält sowohl eher körperlich arbeitende Personen, als auch solche, die eher Informationsarbeit ohne körperliche Arbeit leisten. Weiters wurden auch Führungskräfte und Schichtarbeiter erfasst.

Die *ABS-Skala* erfüllt gemäß ÖNORM EN ISO 10075 – 3 folgende zentrale Gütekriterien:

Die **Objektivität** ist bei Beachtung der Anforderungen für Vorgabe, Auswertung und Interpretation des Verfahrens gegeben.

Die **Validität** kann durch die Verankerung der vier Themengebiete in der ÖNORM EN ISO 10075 Teil 1 zugrunde gelegt werden.

Die **Reliabilität** des Instruments ist durch Rasch-Modell-Konformität, im Sinne von „innerer Konsistenz“, gegeben. Alle Items eines Themenblocks messen dasselbe (eindimensional).

Eine durchgeführte Hauptkomponentenanalyse ergab vier Hauptkomponenten (nach dem MAP-Kriterium).

Die Messempfindlichkeit für orientierende Verfahren ist nach der ÖNORM EN ISO 10075-3 größer/gleich 2 Stufen.

Die *ABS – Arbeitsbewertungsskala* wird außerhalb der beauftragten Diplomarbeit noch zum Screeningverfahren weiterentwickelt und entsprechend geeicht. Außerdem ist eine Normierung für unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale (eher körperlich arbeitende Personen vs. eher mit Informationsarbeit befasste Personen), Führungskräfte vs. Nicht-Führungskräfte und Schichtarbeiter vs. Nicht-Schichtarbeiter geplant.

Beratung, Rat und Hilfe

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt bietet:

Schulungen zu den Themen ArbeitnehmerInnen-schutz, Gefährdungsbeurteilung und Arbeitspsychologie

Lassen Sie sich den Newsletter der AUVA senden. Hier werden Sie regelmäßig über Veranstaltungen und Seminare informiert: <http://www.auva.info>

Schulungen zu Anwendung von ABS Gruppe

Die AUVA bietet Schulungen zur Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastungen mit der Methode *ABS Gruppe* – Arbeitsbewertung in der Gruppe.

Nähere Informationen zu Schulung und Terminen:

Fachliche Auskunft: Dr. Thomas Strobach

Organisatorische Auskunft: hub-schulung@auva.at
+43 1 331 11 DW 413, DW 572, DW 395.

Arbeitspsychologische Beratung

Die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen der AUVA können Sie in ganz Österreich auch in Zusammenhang mit der Organisation der Evaluierung der arbeitsbedingten psychischen Belastung beraten. Auf der Website der AUVA finden Sie Ihre AnsprechpartnerInnen: www.auva.at/arbeitspsychologie

Literaturempfehlungen, Links

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Hrsg.). (2011): **Arbeitsplatzevaluierung**. M040.

Gruber, H., Kittelmann, M., Mierdel, B. (2010): **Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung**, 10. überarbeitete Auflage, Verlag Technik & Information e.K. Buchum

Holm M., Geray M (2010): **Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung**.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund, 5. überarbeitete Auflage

Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G. (2010): **Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben**. Erkennen – Gestalten
5. Auflage. Dortmund.

Richter, G., Gruber, H., Friesenbichler, H., Uscilowska, A., Jancurova, L., Konova, D. (2008): **Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben**. 5 Psychische Belastungen. Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen; Festlegen von Maßnahmen.
Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (Hrsg.), Verlag Technik und Information e.K. Bochum

Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>

Literatur

Bundesgesetzblatt über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG), kundgemacht als BGBl. Nr. 450/1994

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des Bundes beschäftigten Bediensteten (Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG), kundgemacht als BGBl. I Nr. 70/1999.

Hacker, W. (1978). Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber.

Hacker, W. & Richter, P. (1984). Psychische Fehlbeanspruchung. Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

Huber E., Molnar M.: „Bewertung der Evaluierung psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, BMASK, Stand: Mai 2011.

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). Healthy work. New York: Basic Books.

Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hoofman, W. E., Houtman, I. E., Joensuu, M., Jokela, M., Kittel, F., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Kouvonen, A., Kumari, M., Madsen, I. E., Marmot, M. G., Nielsen, M. L., Nordin, M., Oksanen, T., Pentti, J., Rugulies, R., Salo, P., Siegrist, J., Singh-Manoux, A., Suominen, S. B., Väänänen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., Westerholm, P. J., Westerlund, H., Zins, M., Steptoe, A. & Theorell, T. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5).

Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Molnar M. (2010): Psychische Belastungen: Evaluierung – Vorbeugung – Arbeitsgestaltung. In: Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft. 5. Auflage. Wien: Bohmann.

ÖNORM EN ISO 6385: Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen.

ÖNORM EN ISO 10075-1 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe.

ÖNORM EN ISO 10075-2 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Gestaltungsgrundsätze.

ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

Richter, P. (2013 i.E.). Diagnostik psychischer Belastungen - unerlässlicher Bestandteil von Gefährdungsuntersuchungen. In: Pickshaus & Urban (Hrsg.), Jahrbuch gute Arbeit.

Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit. In W. Krohne, P. Netter, L. Schmidt & R. Schwarzer (Hrsg.), Reihe Gesundheitspsychologie (Bd. 5, S. 285–311). Göttingen: Hogrefe.

Siegrist, J. & Dragano, N. (2008). Psychosoziale Belastungen und Erkrankungsrisiken im Erwerbsleben. *Bundesgesundheitsblatt- Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, 51, 305-312.

Stansfeld, S. & Candy, B. (2008). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 443-462.

Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO), kundgemacht als BGBl. 478/1996.



Projektteam

Projektleitung, Gesamtkonzept, Textierung
Mag. Martina Molnar
(humanware GmbH, Arbeitspsychologin)

Testtheoretische Konstruktion
und Prüfung des Erhebungsinstruments
Maria Prinkel (Diplomandin an der Universität Wien,
Fakultät für Psychologie)

Fachliche Beratung bei der Konzeptentwicklung
Dr. Herbert Friesenbichler (AUVA, Arbeitspsychologe)

Redaktionelle Mitarbeit
Franziska Knoop (Cand. Psychologie)

Illustrationen und Layout
Viktor Solt-Bittner (Grafikdesigner)

Impressum

Medieninhaber und Hersteller
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
Adalbert-Stifter-Straße 65
1200 Wien

Herstellungsort: Wien