

FAQs (Stand 20.12.13)

Häufige Fragen zu ABS Gruppe

Warum sind die Fragen im Fragebogen (Teil1 von 4 der ABS) ausschließlich negativ formuliert? Auf diese Frage gibt es zwei Antworten:

1. Methodische Argumente: Der ABS-Fragebogen wird als orientierendes Verfahren im Rahmen einer moderierten Gruppensituation eingesetzt. Es muss für die Moderator/innen und die Teilnehmer/innen rasch und unkompliziert möglich sein, die kritischeren und die unkritischeren Einschätzungen eindeutig und ohne Fehler summieren zu können. Es werden daher Summen der Antworten „nein / eher nein“ (unkritischere Einschätzungen) und „ja / eher ja“ (kritischere Einschätzungen) gebildet. Die Items (Fragen) sind deshalb alle in eine Richtung (negativ) formuliert, um eine rasche Aufsummierung zu ermöglichen. Alle Items einer Spalte (die Polaritäten) weisen immer in eine Richtung. Es wäre auch möglich, positive und negative Formulierungen zu mischen. Allerdings wären die Items dann nicht mehr spaltenweise zusammenzählbar. Bei der Entwicklung des Verfahrens und der Formulierung der Items wurde auch versucht, alle Items positiv und nicht negativ zu formulieren. Das führt allerdings dazu, dass bestimmte Aussagen nicht eindeutig sind. Z.B. was wäre eine positive Formulierung für das Item „Die Arbeit ist durch ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit anstrengend“? Wie kann das Gegenteil bzw. die Abwesenheit von „ständige Konzentration“ bzw. „Daueraufmerksamkeit“ formuliert werden? Würde man beispielsweise die Formulierung wählen: „Die Arbeit ist durch ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit nicht anstrengend“, dann würde durch Einfügen von „nicht“ eine Antwort zu einer doppelten Verneinung führen. Dies ist wegen der hohen Irrtumswahrscheinlichkeit jedenfalls immer zu vermeiden. Aus diesen Gründen wurde die Entscheidung getroffen, die Items negativ zu formulieren.

2. Inhaltliche Gründe: Die Arbeitsbewertungsskala wurde geschaffen, um potentiell kritische psychische Belastungsfaktoren festzustellen. Das Ziel der Arbeitsplatzevaluierung ist es daher herauszufiltern, welche Arbeitsbedingungen potentiell psychisch beeinträchtigend sein könnten. Auch aus diesem Grund ist es gerechtfertigt, solche Merkmale direkt zu formulieren.

Warum sind Fragen nicht 1:1 auf Plakat abgedruckt?

Es wurden einige Texte aus Platzgründen kürzer gehalten. Bei einigen Texten wäre dies nicht erforderlich gewesen. Nachdem es aber wichtig war zu vermeiden, dass irrtümlich der Fragebogen 1 von 4 und das Plakat 2 von 4 für gleich gehalten werden, wurde bei jedem Item eine Kürzung umgesetzt.

Bei den einzelnen Skalen finden sich unterschiedliche Itemzahlen, dennoch zählt bei der Auswertung die Höchstsumme. Warum diese unterschiedliche Gewichtung?

Wäre die Arbeitsbewertungsskala ein Screening-Instrument, müsste pro Skala ein Skalenmittelwert berechnet werden. Dieser ergibt sich aus der Summe der Itemwerte dividiert durch die Anzahl der Items. Korrekterweise gilt das auch für ABS Gruppe. Alle Anforderungen mit erhöhtem Berechnungsaufwand erwiesen sich jedoch in der praktischen Gruppenanwendung für die Moderator/innen als Erschwernis. Aus diesem Grund wurde

entschieden, diese Ungenauigkeit zugunsten der Moderationserleichterung zu akzeptieren, zumal der kommunikative Prozess allen Beteiligten auch erlaubt, die Prioritäten der Skalen bzw. Items miteinander abzustimmen.

Eine andere Möglichkeit wäre es auch gewesen, aus den Skalen mit sechs Items jeweils ein Item anhand der testtheoretischen Analysewerte wegzulassen, sodass alle Skalen gleich viele, nämlich fünf Items aufweisen. Diese Möglichkeit hätte aber Information reduziert und wurde deshalb nicht weiter verfolgt.

Die psychische Belastung der „Unterforderung“ wird scheinbar nicht abgefragt, jedenfalls findet sich kein offensichtliches Item dazu.

Der Begriff „Unterforderung“ bezieht sich auf das Konstrukt der Arbeitsanforderungen im Verhältnis zu den Leistungsvoraussetzungen. Beides ist vermutlich in unserer Arbeitswelt im Vergleich zum Gegenteil - qualitative oder quantitative Überforderung - eher seltener anzutreffen. Es wird hier zwischen qualitativen und quantitativen Arbeitsanforderungen unterschieden. Qualitativen Anforderungen (=passen Arbeitsanforderungen und Qualifikation zusammen) werden über Merkmale erfasst, in denen Anstrengung bzw. Mühe zur Aufgabenausführung zum Ausdruck kommen. Das sind bei ABS z.B. Item 1, 2. Das Thema „quantitative Anforderungen“ (passen die Arbeitsmenge und die verfügbare Arbeitszeit zusammen) findet sich in Item 3 und Item 16.

Die Generierung des Verfahrens erfolgt durch Vorgabe von zahlreichen Items, die auf Basis theoretischer Grundlagen die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitsbedingungen gut erfassen. Welche Items letztlich nach den testtheoretischen Analysen übrig bleiben, ist keine Entscheidung der Autor/innen, sondern ergibt sich aus den Daten. Das heißt, das Verfahren hat ein methodisches Eigenleben und liefert nicht jeden Aspekt in der Form ab, den sich die Entwickler vorher wünschen. Beispielsweise gilt das auch für die Faktoren bzw. Skalengenerierung. Die Items korrelieren so miteinander, wie sie reale Zusammenhänge der Arbeitsbedingungen der Befragten spiegeln.

ABS Gruppe kann als orientierendes Verfahren gar nicht jedes potentielle Detail erfassen und differenziert bewerten, weil das erst in der Anwendung durch die kommunikative Gruppenbewertung geschieht. In den Gruppenbearbeitungen werden in der Regel alle relevanten Aspekte der Arbeitsbedingungen thematisiert, die den Befragten wichtig sind. Man könnte es sich vielleicht vorstellen wie ein Gespräch über das Klima. Eine relativ umfassende Aussage über das Klima ist über die Erfassung von Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftbewegung möglich. In ABS Gruppen erfassen wir aber nicht alle Klimaparameter, sondern vielleicht nur einen davon, z.B. die Temperatur. Im Gruppeninterview würden aber alle relevanten Aspekte des Klimas benannt, wenn dieses Thema für die betroffenen Personen relevant ist (zu heiß, zu kalt, zu trocken oder feucht, Zugluft, Klimaanlage, etc.).

Warum darf man keine Fragen zum ABS dazugeben oder entfernen?

Alle fachkundig entwickelten Mess- und Diagnoseverfahren sind standardisiert und nicht „hausgemacht“. Ein fundiert entwickeltes Messverfahren wird von den Autor/innen nach bestimmten methodischen Standards entwickelt. Das Ergebnis ist Resultat von vielen statistischen Prüfvorgängen. Jedes einzelne Item, die Skalen und der Gesamtaufbau des Verfahrens ist also nicht zufällig entstanden, sondern lässt sich wissenschaftlich begründen. Ein solches Verfahren erzeugt nur dann ein gültiges (objektives, reliables, valides) Ergebnis, wenn es so angewendet wird, wie es von den Autoren konstruiert wurde. Jede Veränderung eines solchen testtheoretisch entwickelten Verfahrens beeinträchtigt einerseits seine Aussagekraft und Messgüte, andererseits ist es auch urheberrechtlich untersagt, solche Veränderungen ohne Zustimmung der Autor/innen durchzuführen oder ein solches verändertes Verfahren auch genauso zu nennen, wie das Originalverfahren.

Soll eine vorangegangene betriebliche Mitarbeiterbefragung mit der nachfolgenden Durchführung von ABS Gruppe-Workshops verbunden werden?

Wenn die Mitarbeiterbefragung nicht arbeitsbedingte psychische Belastungen mit einem qualitätsgesicherten Instrument nach ÖNORM EN ISO 10075-3 erfasst und gemessen hat, können deren Ergebnisse nur zur Auswahl von Schwerpunktbereichen dienen (also z.B. die Festlegung der Abteilungen oder Tätigkeitsgruppen, an denen die Arbeitsplatzevaluierung begonnen werden soll). Ansonsten muss zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen ein qualitätsgesichertes Verfahren so eingesetzt werden, sodass damit tatsächlich auch alle Arbeitsplätze und Tätigkeitsgruppen anhand der erforderlichen Merkmale erfasst werden. Handelt es sich bei der vorangegangenen Mitarbeiterbefragung um ein qualitätsgesichertes Verfahren zur Messung arbeitsbedingter psychischer Belastung, dann soll die weitere Beurteilung und Maßnahmenfestlegung entsprechend der Vorgaben und Standards des Verfahrens erfolgen. ABS Gruppe definiert in der begleitenden ABS Broschüre als Manual zum Verfahren die konkrete Anwendung der Methode. Die vorangegangene Erhebung von Daten mit Verfahren A und die anschließende Weiterbearbeitung mit Verfahren B wird fachlich-methodisch weder dem einen noch dem anderen Verfahren gerecht.

Kann die Moderationsform eines ABS Gruppe-Workshops auch für andere Zwecke genutzt werden?

Moderierte Gruppenworkshops wurden nicht mit dem ABS Gruppe-Konzept erfunden. Solche Methoden finden schon lange in betrieblichen Organisationsentwicklungs-Projekten statt (Fokus-Gruppen, Zirkel-Gruppen, Qualitätszirkel, etc.) Die bei ABS Gruppe verwendete Workshop-Konzeption wurde erstmals in dieser Form im IMPULS-Projektleitfaden 2006 beschrieben und für das ABS Gruppe-Konzept adaptiert. Daher sind ähnliche Moderationsformen auch in anderen Zusammenhängen verwendbar.

Darf ABS-Gruppe auch in großen Betrieben durchgeführt werden?

Das Verfahren wurde zwar speziell für kleinere Unternehmen entwickelt, für die eine Befragung mit einem Fragebogen weniger sinnvoll ist. Umgekehrt gibt es fachlich keinen Grund, warum das Verfahren (bei korrektem Einsatz) nicht auch bei größeren Betrieben eingesetzt werden kann. Beim Einsatz in größeren Betrieben ist aber darauf zu achten, dass alle Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen repräsentativ erfasst werden. Dabei müssen jedenfalls die Mitarbeiter/innen aller Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen repräsentativ in den ABS-Workshops vertreten sein. Jede Organisation muss daher das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Entscheidung zum Einsatz eines Verfahrens abwägen.

Genügt es für die Arbeitsplatzevaluierung, in einer großen Organisation mit einigen 100 oder 1000 MA eine oder ein paar ABS-Gruppe-Veranstaltungen durchzuführen?

Die Anzahl der ABS-Gruppen-Veranstaltungen hängt davon ab, wie viele verschiedene Tätigkeitsgruppen und Organisationseinheiten ein Betrieb aufweist, sowie von deren Größe.

Es muss nicht jeder einzelne Beschäftigte in einem Workshop gewesen sein, es müssen allerdings alle potenziellen Belastungen repräsentativ erfasst werden. Aus unserer Sicht bedeutet hier Repräsentativität, dass der Evaluierungsbereich (z.B. Abteilung x oder Tätigkeitsgruppe y) im Kleinen, also in der ABS-Gruppe abgebildet wird (Geschlecht, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, etc.).

Wie sollen Kleinbetriebe vorgehen (z.B. 3 MA)?

Drei Personen können ABS Gruppe genauso verwenden. Vermutlich wird der Ablauf schneller umsetzbar sein als in größeren Gruppen. Schätzungsweise könnte es in 2,5 Stunden gelingen, mit drei Personen Ergebnisse zu erzeugen. Ein Gruppeninterviewverfahren ist unter allen Umständen effizienter und effektiver umsetzbar als beispielsweise die Durchführung von Einzelinterviews (für die es bei ABS Gruppe noch keine Unterlagen gibt). Würde man den Prozess pro Einzelperson systematisch durchführen (Fragebogen, Belastungsschwerpunkte gewichten, Belastungskonkretisierung, Maßnahmenentwicklung) benötigt man dafür sicherlich auch mindestens 1,5 Stunden. Dazu kommt noch, dass die Ergebnisse von drei Einzelinterviews danach mit zusätzlichem Zeitaufwand zusammengefasst werden müssen, was bei einem Gruppeninterview nicht erforderlich ist, weil Ergebnisse gemeinsam und gleichzeitig erzeugt werden. Insgesamt ist die Durchführung von Einzelinterviews immer mit mehr Aufwand bei weniger einbezogenen Personen verbunden.

Kann ABS Gruppe als Checkliste eingesetzt werden?

Im Interview werden Personen befragt, die ihre Arbeitsbedingungen selbst einschätzen (Selbstbild). Mit einer Checkliste bewertet eine außen stehende Person die fraglichen Arbeitsbedingungen (Fremdbild). Selbstbild und Fremdbild sind nicht automatisch deckungsgleich. Methodisch sind das vollkommen unterschiedliche Ansätze. Die Itemgenerierung und –prüfung der ABS-Skala fußt auf Daten, die immer Selbstauskünfte von Personen sind. Die Beurteilung der relevanten Arbeitsbedingungen durch Dritte ist jedenfalls methodisch damit nicht gleichzusetzen. ABS Gruppe ist somit grundsätzlich keine Checkliste für eine Außenbewertung von Arbeitsbedingungen. Eine solche Bewertung ist auch bei vielen Items inhaltlich nicht möglich, ohne selbst die betreffende Arbeitssituation zu kennen (z.B.: Es werden zu wenig Rückmeldungen über die Arbeit gegeben).

Dürfen - bei Kleinbetrieben - mehrere Betriebe zu einer Gruppe zusammengefasst werden und ABS anwenden? (z.B: 3 Tischlereien gemeinsam bedeutet Kostenersparnis für Betriebe)

Man könnte das möglicherweise tun, um Problembewusstsein für branchenspezifische und übergreifende Belastungsfaktoren zu erzielen. Es ersetzt aber nicht die betriebs- und arbeitsplatzspezifische Ermittlung und Beurteilung sowie Ableitung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Für welche Gruppen ist ABS Gruppe nicht anwendbar?

Für alle Verfahren – auch für ABS Gruppe – gilt, dass ihre Verwendung nicht für alle Bedingungen und alle Zielgruppen gleich sinnvoll ist. ABS Gruppe wurden explizit auch für Personen mit einem höheren Anteil an körperlicher Arbeit konzipiert. Entsprechend setzte sich auch die Stichprobe zusammen, auf deren Datenbasis die Verfahrenskonstruktion erfolgte. Damit ist gewährleistet, dass die Items bei allen Beschäftigtengruppen gleich gut verstanden werden und beantwortet werden können.

Sprachliche Hürden ergeben sich, wenn die eingesetzten Instrumente und die zu befragende Zielgruppe sprachlich nicht kompatibel sind. Ein englischer Fragebogen macht bei Konzernbefragungen deutschsprachigen Mitarbeiter/innen genauso viele Schwierigkeiten wie ein deutschsprachiger Fragebogen für englischsprachige Mitarbeiter/innen. Das Problem kann eigentlich nur dann grundsätzlich gelöst werden, wenn die gewählte Sprache des Erhebungsinstrumentes und die jeweilige Zielgruppe bestmöglich zusammenpassen. ABS Gruppe hat aber den Vorteil, dass ein Gruppeninterview anders als das einsame Ausfüllen eines Fragebogens ein kommunikativer Vorgang ist. Dies erlaubt es auch, am Beginn die Inhalte der Fragen miteinander auszutauschen.

Überdies ist es in der Gruppensituation auch bei Personen, die Fragebögen nicht gewöhnt sind, leichter möglich, die Teilnehmer/innen im Befragungsprozess zu unterstützen.

Ist es möglich vor der Beantwortung der Fragen diese mit den Teilnehmern hinsichtlich inhaltlicher Bedeutung vorab zu besprechen (insbesondere bei Personen mit anderen Muttersprachen bzw. niedrigem Bildungsniveau)?

Das ist sicher empfehlenswert, wenn zu einem Verfahren keine muttersprachliche Version bzw. Moderation zur Verfügung steht. Allerdings ist dabei stets zu beachten, dass alle Personen, den gegenüber den zu befragenden Personen als Vermittler/innen fungieren (das gilt auch für alle Moderator/innen) dem Testleiter-Bias unterliegen. Das bedeutet, ihr Agieren und ihre Vermittlungstätigkeit beeinflusst die Vorgabe des Verfahrens (Vorgabeobjektivität) und damit auch dessen Ergebnis. Je besser sich diese Personen dieses Effektes bewusst sind und konstruktiv damit umgehen, desto besser wird es gelingen, objektive Bedingungen zu gewährleisten. Zusätzlich ist zu bedenken, dass ABS Gruppe als orientierendes Verfahren von vorneherein keinen hohen Differenzierungsgrad durch den Fragebogen erlaubt. Die Präzisierung der Aussagen erfolgt allerdings über die qualitative Aufarbeitung im Rahmen der weiteren Schritte der Gruppenmoderation.

Welche rechtlichen Bestimmungen (Datenschutz) müssen ModeratorInnen bei einer schriftlichen Dokumentation beachten?

Grundsätzlich muss die Arbeitsplatzevaluierung seit 1995 die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer/innen erfassen und bewerten. Erfasst und bewertet werden Arbeitsbedingungen und nicht Personen. Daher gibt es hier keinen personenbezogenen Datenschutz. Auch in einem kleinen Betrieb, in dem nur 5 Arbeitnehmer/innen tätig sind, müssen die Arbeitsbedingungen grundsätzlich betrachtet werden. Die ABS-Gruppenmoderation sammelt und bewertet ebenfalls Arbeitsbedingungen. Die Art und Weise in der das geschieht, dokumentiert nicht, welche Person konkret welche Bewertungen abgegeben hat. Das Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument muss darstellen, welche kritischen Belastungen, wo (Arbeitsbereiche, Arbeitsplätze) und für welche Tätigkeiten auftreten, welche ursachenbezogenen Maßnahmen für alle davon betroffenen Mitarbeiter/innen dagegen festgelegt wurden bzw. wer für deren Umsetzung bis wann zuständig ist. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

Was genau bedeutet „die kommerzielle Nutzung ist verboten“? (Dürfen ABS Ausgebildete innerbetriebliche ABS - Moderatoren einschulen? Dürfen UnternehmensberaterInnen, die die ABS Schulung besucht haben, Firmen/ Betrieben Angebote erstellen, die eine Evaluierung mit ABS vorsieht? Dürfen die ABS Ausgebildeten MultiplikatorInnen schulen?) Was ist urheberrechtlich nicht erlaubt bzw. verletzt die Rechte der Urheber:

Die nachfolgenden Regelungen leiten sich aus dem Urheberrecht ab. Daher gelten sie nicht nur für ABS Gruppe und alle seine Bestandteile, sondern für jedes urheberrechtlich geschützte Werk, also alle derartigen Verfahren.

- Die Online-Verbreitung der ABS-Broschüre ist ausschließlich den Urhebern und der AUVA in Österreich gestattet. Alle anderen Unterlagen (Fragebogen, Moderationsplakate) dürfen von niemandem online gestellt oder angeboten werden.
- Nicht gestattet ist die Bearbeitung des Verfahrens (Veränderungen wie Streichungen, Kürzungen, Ergänzungen, Integration von Teilen in andere Werke, Übersetzungen, Umsetzung in digitaler Form, etc.),

- Nicht erlaubt ist Nutzung und Verwendung des Verfahrens oder von Teilen daraus ohne Nennung des Verfahrensnamens und seiner Urheber.
- Nicht erlaubt ist die Kommerzialisierung des Verfahrens, also beispielsweise der Verkauf von Fragebögen oder die Herstellung einer Software auf Basis des Fragebogens und der damit verbundene Verkauf von Befragungsdienstleistungen.

Wenn Sie diese Rahmenbedingungen einhalten, können Sie davon ausgehen, dass die korrekte Anwendung des Verfahrens im Rahmen einer Dienstleistung auf Honorarbasis in Betrieben NICHT gegen die im Copyright der Broschüre angeführten urheberrechtlichen Bestimmungen verstößt. Sie können also – sofern sie dafür qualifiziert sind - Betriebe bei der Anwendung mit ABS Gruppe beraten und unterstützen. Der AUVA ist es darüber hinaus wichtig, dass ABS-Schulungen in Österreich exklusiv nur von der AUVA angeboten werden können.