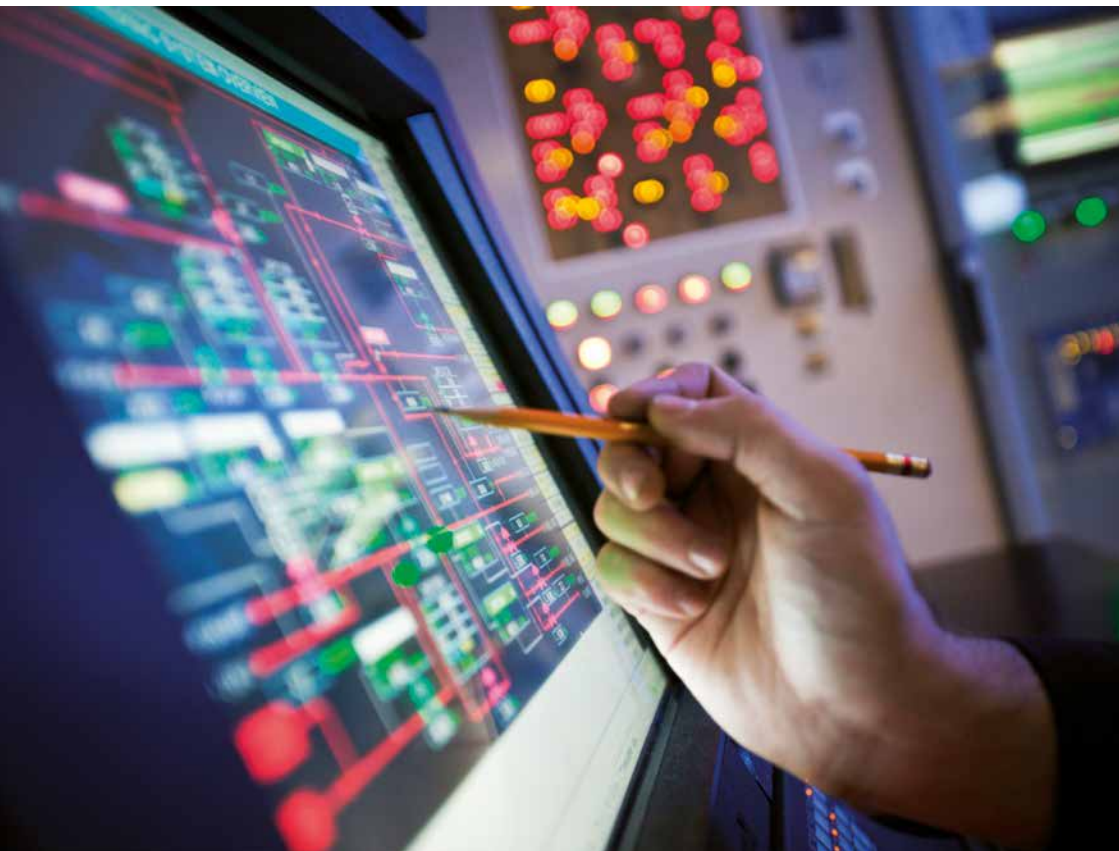


VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

INHALT

VORWORT	4
1. Die Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Überblick	6
1.1. Psychische Belastungen/Gefahren am Arbeitsplatz	6
1.2. Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG)	8
1.3. Menschengerechte Arbeitsgestaltung	10
2. Die Erhebung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen	12
2.1. Methoden	12
2.2. Analysetiefe	13
2.3. Ausgewählte Aspekte der Verfahrensauswahl	13
2.4. Wichtig zu wissen	15
3. Verfahrensbeispiele zur Erhebung psychischer Belastungen	18
3.1. Screeningverfahren	18
3.2. Expertenverfahren	28
4. Checklisten zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen und zu den Themen Sucht, Mobbing und Burnout	39
Kontaktdaten für Auskünfte	49
Internetquellen	51
Listen zertifizierter Arbeitspsycholog/innen	52
Literatur:	53
Anhang: Verfahrensüberblick in alphabetischer Reihenfolge	59

VORWORT

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Waren es früher vor allem körperliche Belastungen mit denen Arbeitnehmer/innen an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert waren, stehen heute vor allem psychische Belastungen im Fokus der modernen Dienstleistungsgesellschaft.

Arbeits- und Anforderungsverdichtung, Zeit-, Kosten- und Termindruck, Informationsmängel oder Informationsüberflutung u.v.m. stellen hohe psychische und physische Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen. Weitere Aspekte wie die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit, laufende Reorganisationsprozesse, ständige Arbeitsunterbrechungen, übermäßige Überstundenleistungen oder Arbeitsplatzunsicherheit verstärken den Druck auf die Beschäftigten zusätzlich.

Daraus resultierend ist ein drastisches Ansteigen von physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen und Erkrankungen zu verzeichnen.

Bereits acht von zehn Erwerbstätigen sind an ihrem Arbeitsplatz einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt, das sind rund 3,3 Mio. ArbeitnehmerInnen. Darüber hinaus geben knapp 1,7 Mio. Personen (40,3%) an, von zumindest einem Risiko für psychische Probleme am Arbeitsplatz betroffen zu sein. Vor allem Zeitdruck bzw. Überbeanspruchung, Gewalt oder die Androhung von Gewalt sowie Belästigung oder Mobbing werden hier genannt (Statistik Austria, 2014).

Psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch und machen heute bereits ein Drittel jener Diagnosen aus, die zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension führen.

Die konsequente Umsetzung der im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehenen Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen soll, unter Einbeziehung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, dazu beitragen, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu identifizieren und durch klar definierte, überprüfbare Maßnahmen zu reduzieren.

Ziel ist es Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein gesundes und persönlichkeitsförderliches Arbeiten ermöglichen.

Die vorliegende Broschüre beschreibt beispielhaft eine Auswahl von Verfahren, welche dazu dienen, psychische Arbeitsbelastungen zu erheben

und richtet sich an betriebliche Praktiker/innen wie Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrät/innen aber auch interessierte Arbeitnehmer/innen. Damit wird keine Empfehlung für die angeführten Verfahren abgegeben. Die Broschüre stellt nur einen Bruchteil der Instrumentarien der Arbeits- und Organisationspsychologie dar und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Sie orientiert sich zum Teil an der Toolbox „Instrumente zur Erfassung von psychischen Belastungen“ der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de).

Nicht jedes Verfahren ist für jeden Betrieb in gleicher Weise geeignet! Die Auswahl muss stets individualisiert und betriebsspezifisch erfolgen.

Vor allem die individuelle Auswahl und Anwendung von arbeitspsychologischen Verfahren sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen erfordert umfangreiche theoretische, methodische und praktische Expertise. Arbeitspsycholog/innen unterstützen bei der Auswahl der passenden Verfahren, sorgen für eine lösungsorientierte Maßnahmenableitung und gewährleisten die korrekte Durchführung des gesamten Evaluierungsprozesses.

Erich Foglar
Präsident des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes

Rudi Kaske
Präsident der
Arbeiterkammer Wien

1. DIE EVALUIERUNG VON PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ IM ÜBERBLICK

Seit 1.1.2013 ist die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in Kraft. Die ASchG-Novelle regelt die verbindliche Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz.

1.1. Psychische Belastungen/Gefahren am Arbeitsplatz

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

- Muss oft lange auf Informationen gewartet werden, um die Arbeit fortsetzen zu können?
- Funktionieren erforderliche Arbeitsmittel schlecht und behindern die Ausführung der Arbeit?
- Ist es laut und wird dadurch ein konzentriertes Arbeiten erschwert?
- Gibt es zu wenig Unterstützung und Feedback?
- Sind die Arbeitsinhalte gleichförmig und wiederholen sie sich ständig?

Das alles sind Beispiele für verschiedene Formen von psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können.

Psychische Belastungen können sich erwiesenermaßen negativ auf die Gesundheit auswirken.

„Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen“ (§ 2 Z 7a ASchG). Für die ÖNORM EN ISO 10075-1 „...bezieht sich psychisch auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen“.

Dementsprechend können folgende Arbeitsbedingungen mit psychischen Belastungen verbunden sein:

- **Anforderungen der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten** (Umgang mit Menschen, einseitige und gleichförmige Tätigkeiten, hohe Informationsdichte, etc.),
- **Sozial- und Organisationsklima** (Zusammenarbeit mit Führungskräften und Kolleg/innen, Feedbackkultur, etc.),
- **Arbeitsumgebung und Arbeitsraum** (Lärm, Klima, Platzverhältnisse, etc.),
- **Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation** (Unterbrechungen, fehlende Information, Doppelarbeit, Arbeitszeitgestaltung, etc.).

Sowohl körperliche als auch psychische Belastungen können einerseits physische (z.B. Herz-Kreislaufkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Verdauungssystems) und andererseits psychische Störungen (z.B. chronische Erschöpfung, Schlafstörungen, Depression, Angst, etc.) zur Folge haben.

Aus diesem Grund müssen die angeführten Arbeitsbedingungen im Rahmen der Evaluierung erfasst und beurteilt werden.

1.2. Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG)

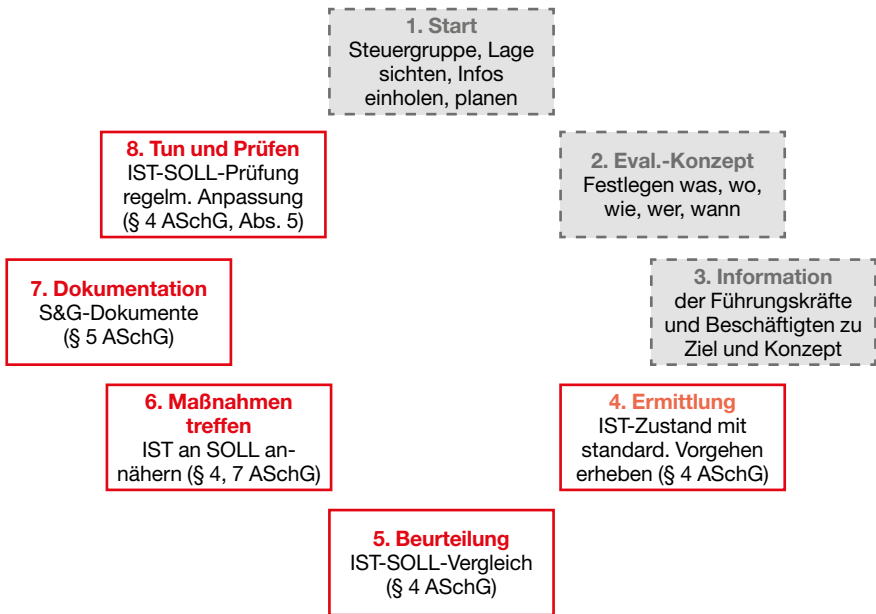
„Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen“ (§ 2 Abs. 7 ASchG).

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein Prozess, der dem Ziel der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen dient. Er umfasst für die psychischen Belastungen folgende Schritte:

- 1. Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Arbeitsmediziner/in, Sicherheitsfachkraft sowie betrieblichen Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat, etc.)
- 2. Konzept.** Festlegen, mit welchen standardisierten und geeigneten Verfahren, wann, durch wen Belastungen für welche Organisationsbereiche bzw. welche Tätigkeitsgruppen erfasst werden und wie der Evaluierungsablauf im Detail erfolgen soll.
- 3. Information.** Alle Führungskräfte und Arbeitnehmer/innen sollen vorab über Ziele und Ablauf informiert werden.
- 4. Ermittlung.** (§ 4 ASchG): Erhebung mit standardisierten und geeigneten Verfahren nach ÖNORM EN ISO 10075-3 durchführen (geprüfte arbeitspsychologische Diagnoseverfahren wie schriftliche Befragung, Einzel- oder Gruppeninterviews, Beobachtung).
- 5. Beurteilung.** (§ 4 ASchG): Bewertung der Ergebnisse entsprechend der Verfahrensvorgaben (Ergebnisse kritisch oder unkritisch, viel oder wenig Handlungsbedarf, etc.).
- 6. Maßnahmen ableiten.** (§§ 4 und 7 ASchG): Vertiefte Analyse der konkret negativ belastenden Arbeitssituationen (z.B. durch Einzel- oder Gruppengespräche, Beobachtung), um ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen ableiten zu können (§ 7 ASchG).

- 7. Dokumentation.** (§ 5 ASchG): Alle festgestellten psychischen Gefährdungen und die Maßnahmen sind im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument festzuhalten.
- 8. Umsetzen und Prüfen.** (§ 4 ASchG): Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss geprüft werden. Die Arbeitsplatzevaluierung muss regelmäßig wiederholt werden (gem. § 4 Abs. 5 Z 2a ASchG) beispielsweise auch nach Zwischenfällen mit erhöhter psychischer Fehlbeanspruchung.

Abbildung 1: Planung und Umsetzung der Evaluierung



1 bis 3: Vorbereitung, 4 bis 8: Umsetzung der Evaluierung nach ASchG

Grafik: nach Molnar, 2012

Personen, die mit der Evaluierung psychischer Belastungen beauftragt werden, müssen nicht nur Kenntnisse im Bereich der Arbeitspsychologie bzw. Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung mitbringen, sondern auch mit den relevanten gesetzlichen Vorgaben des ArbeitnehmerInnenschutzes

vertraut sein. Auch Aspekte des Arbeitsverfassungsgesetzes (z.B. Beteiligung von Betriebsräten, Sicherheitsvertrauenspersonen und ArbeitnehmerInnen) und andere rechtliche Bestimmungen wie z.B. die Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) spielen bei der Evaluierung psychischer Belastungen eine wichtige Rolle.

Tipp: Quellen für detailliertere Informationen zu möglichen Auswirkungen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, zum Evaluierungsprozess sowie Kontaktdaten für Auskünfte sind am Ende der Broschüre angeführt.

1.3. Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist es erforderlich die Arbeitsbedingungen an den Menschen anzupassen. Nach dem klassischen Konzept von Hacker und Richter (1984) weisen menschengerechte Arbeitsbedingungen folgende Merkmale auf:

- Stufe 1: **Ausführbarkeit:** Die Arbeit muss im Hinblick auf Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen ausführbar gestaltet sein. Sie darf zu keiner Überschreitung der physischen und/oder psychischen Grenzen führen bzw. unmittelbar nicht gesundheitsschädigend sein. Es muss möglich sein, dass die menschliche Arbeitskraft Anforderungen erfüllt, die sie auch wirklich ausführen kann.
- Stufe 2: **Schädigungslosigkeit:** Die Arbeit darf langfristig zu keinen psychischen und/oder physischen Schäden führen (z.B. durch gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm).
- Stufe 3: **Beeinträchtigungsfreiheit:** Die Belastungen durch die Arbeit dürfen nicht zu psychischen und/oder physischen Beeinträchtigungen führen. Hier geht es insbesondere um das Auftreten von kurzfristigen psychischen Auswirkungen von Belastungsfaktoren (psychische Ermüdung, oder ermüdungsähnliche Zustände wie Monotonie, psychische Sättigung und Stress). Diese sind in der Regel auf eine mangelnde Gestaltung der Arbeitsaufgabe in Kombination mit ungünstiger Arbeitsorganisation zurückzuführen (Pohlandt, Heymer, Gruber, 2008).

- Stufe 4: **Persönlichkeitsförderlichkeit:** Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass Lernen und Weiterentwicklung sowie die Entfaltung von Potentialen und Kompetenzen möglich ist.

Arbeit wird dann als human eingestuft wenn:

- die Gesundheit des arbeitenden Menschen nicht geschädigt wird,
- das psychosoziale Befinden nicht oder nur kurzzeitig beeinträchtigt wird,
- sie den Bedürfnissen und der Qualifikation des Menschen entspricht,
- sie die individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf das Arbeitssystem ermöglicht,
- sie zur Entwicklung der Persönlichkeit (Entfaltung von Potentialen, Förderung von Kompetenzen) beiträgt (Rudow, 2014).

Zur Gestaltung von Arbeit gibt es zahlreiche (sich ergänzende) arbeitswissenschaftliche bzw. arbeitspsychologische Erkenntnisse und Konzepte. Eine erschöpfende Darstellung ist an dieser Stelle nicht möglich. Hierzu sei auf die entsprechende weiterführende Fachliteratur sowie die relevanten Normen (vergl. DIN EN 29241-2; DIN EN 614-2, DIN EN ISO 6385; DIN EN ISO 10075-2) verwiesen.

2. DIE ERHEBUNG VON ARBEITSBEDINGTEN PSYCHISCHEN BELASTUNGEN

Die Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen entsprechend § 4 ASchG ist nur ein Puzzlestein im Gesamtevaluierungsprozess (vergl. 1.2.). Hierzu steht ein breites Angebot an unterschiedlichen Verfahren zur Verfügung. Voraussetzung zu deren korrekter und sinnhafter Anwendung stellen theoretische, methodische und inhaltliche arbeitspsychologische Kenntnisse dar.

2.1. Methoden

Die Ermittlung und Beurteilung von psychischen arbeitsplatzbezogenen Belastungen kann auf verschiedene Arten erfolgen. Hier kann grob zwischen

- Befragungs- und
- Beobachtungsmethoden

unterschieden werden.

Befragungsmethoden werden entweder mündlich (Interview) oder schriftlich (Fragebogen) angewandt. Befragungen können, je nach Instrument, entweder mit einer einzelnen Person (Einzelverfahren) oder einer Gruppe (Gruppenverfahren) durchgeführt werden.

Bei den **Beobachtungsmethoden** sind vor allem die wissenschaftliche Beobachtung und das Beobachtungsinterview zu unterscheiden. Die interessierenden Informationen werden hierbei systematisch von einem Experten bzw. einer Expertin erhoben. Beim Beobachtungsinterview werden zusätzlich psychische Aspekte der Arbeit gezielt hinterfragt.

Tipp: Beide Methoden sind durch eine Reihe von Vor- und Nachteilen charakterisiert. In der Praxis ist aus diesem Grund eine Kombination dringend anzuraten um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

2.2. Analysetiefe

Die Erhebungsinstrumente werden entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075 Teil 3 grob in drei Stufen eingeteilt:

- **Orientierende Verfahren** (oft Prüf- und Checklisten) bieten die Möglichkeit einer sehr groben Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb und liefern hierzu allgemeine Informationen. Die resultierenden Ergebnisse und Informationen gestatten jedoch nur eine äußerst eingeschränkte Ableitung von gezielten Maßnahmen. In der Regel zeigen sie auf, ob weitere tiefere Analysen notwendig sind bzw. ob Handlungsbedarf besteht. Aufgrund ihrer beschränkten Aussagekraft werden diese in der Broschüre auch nicht detaillierter angeführt.
- **Screeningverfahren** bieten ein differenzierteres Bild über die Arbeitssituation und Arbeitstätigkeit und der damit verbundenen psychischen Belastungen im Sinne einer Gesamtübersicht. Sie liefern Informationen, inwiefern korrektive Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind.
- **Vertiefende Verfahren (Expert/innenverfahren)** dienen dem Zweck einer genauen Messung psychisch wirksamer Belastungen von bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsplätzen im Unternehmen und erlauben eine detaillierte Ableitung von konkreten und nachhaltigen Gestaltungsmaßnahmen.

2.3. Ausgewählte Aspekte der Verfahrensauswahl

Die Erhebung arbeitsplatzbezogener psychischer Belastungen hat, entsprechend § 4 ASchG mit standardisierten und geeigneten Verfahren entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075-3 zu erfolgen.

Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen sind keine Mitarbeiter/innenbefragungen und haben nichts mit jenen „Psychotests“ gemein, welche in diversen Zeitschriften zu finden sind. Sie werden in aufwendigen oft jahrelangen Prozessen von Expert/innen (zumeist auf universitärer Ebene) entwickelt und basieren auf einem wissenschaftlich **fundierten, statistisch-testtheoretischen Hintergrund**. Die Veränderung von Ver-

fahren (z.B. Ändern/Hinzufügen bzw. Weglassen von Fragen/Antwortmöglichkeiten), der Form der Vorgabe, der Auswertung oder Interpretation führt zu einer Verzerrung der Ergebnisse. Adäquate Maßnahmen sind in vielen Fällen nicht mehr ableitbar. Auch „selbstgestrickte“ Fragebögen sind für die Evaluierung nicht brauchbar.

Geeignete Instrumente basieren auf **wissenschaftlichen Konzepten**¹ und müssen **praktisch erprobt** sein. Das gewählte Verfahren hat **definierte psychometrische Eigenschaften** zu erfüllen. Insbesondere ist zu prüfen inwieweit die zentralen Gütekriterien

- **Objektivität** (Unabhängigkeit der Durchführung, Auswertung und Interpretation von der Person)
- **Reliabilität** (Stabilität, Zuverlässigkeit und Wiederholbarkeit der Ergebnisse) und
- **Validität** (Messung des Merkmals das zu messen beansprucht wird) gegeben sind.

Bei der Auswahl des Verfahrens bzw. der Verfahren ist zu beachten, dass die erforderlichen Bereiche **Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation** erfasst werden (vgl. § 4 Abs. 1 ASchG). Nicht immer wird zur Erhebung ein einzelnes Analyseinstrument ausreichend Informationen liefern. Oft ist es notwendig, dieses vertiefend zu ergänzen um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten und wirksame Maßnahmen ableiten zu können.

Geeignete Instrumente analysieren dementsprechend **Merkmale psychischer Belastungen, die sich aus den Arbeitsbedingungen (Verhältnissen)** und nicht aus individuellen Besonderheiten einzelner Mitarbeiter/innen (Verhalten) ergeben.

Die Auswahl des/der passenden Verfahren/s **orientiert sich auch am individuellen Betrieb** selbst. Nicht jedes Instrument ist für jeden Betrieb in

¹ Die Erläuterung der unterschiedlichen theoretischen Konzepte ist im Rahmen der vorliegenden Broschüre nicht möglich. Die Auseinandersetzung mit dem Hintergrund der Instrumente ist im Hinblick auf deren Verständnis, die sinnhafte Verfahrensauswahl und Ergebnisinterpretation unerlässlich!

gleicher Weise geeignet. Dabei sind Betriebsgröße, Betriebsart und Organisation, Arbeitnehmer/innenzahl, betriebliche Tätigkeiten (z.B. geistig, körperlich), Branche, Art der Evaluierungsdurchführung, Akteur/innen der Evaluierung, Ressourcen, Betriebsklima etc. zu berücksichtigen. **Es gibt in diesem Sinne kein „bestes“ Verfahren, das standardmäßig verwendet werden kann.** Bei der Verfahrensauswahl ist zu berücksichtigen, dass mit dessen Anwendung jeder Arbeitsplatz/Tätigkeit erfasst werden muss. Grundsätzlich muss es der gesamten Belegschaft möglich sein, an der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen teilzunehmen, die notwendige Vertraulichkeit ist in jedem Fall sicher zu stellen. Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung ist von Beginn an im gesamten Prozess zu beteiligen.

Die Erhebung mittels Verfahren ist nur ein „Puzzleteil“ im Gesamtprozess der Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen.

Zur Auswahl des/der für den jeweiligen Betrieb „passenden“ Verfahren/s ist es in jedem Fall ratsam die **Expertise eines/einer Arbeits- und Organisationspsycholog/in hinzuzuziehen.** Die Interpretation der resultierenden Ergebnisse sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen sollten ausschließlich von arbeitspsychologischen Expert/innen durchgeführt werden.

2.4. Wichtig zu wissen

Auch die Ergebnisse der Erhebung bzw. die abgeleiteten Maßnahmen müssen stets im Kontext des Gesamtkonzepts der Evaluierung betrachtet und dürfen nicht losgelöst von anderen relevanten Informationen und Gegebenheiten beurteilt werden. Wie bei der Erhebung, stehen auch bei der Maßnahmenableitung und -gestaltung die Veränderung krankmachender Arbeitsbedingungen im Fokus.

Werden **Belastungen festgestellt** die sich kritisch auswirken können (also eine Gefahr darstellen), **müssen verpflichtend (für alle festgestellten Gefahren!) Maßnahmen gesetzt werden**, um diese zu reduzieren oder auszuschalten. Es ist nicht ausreichend für einige „ausgewählte“ Gefahren Maßnahmen zu setzen und andere dauerhaft zu vernachlässigen. Wie bei der Verfahrensauswahl beziehen sich auch die Maßnahmen auf den

jeweiligen von einer Gefahr betroffenen Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit. Eine Maßnahme, die an einem Büroarbeitsplatz wirksam ist, kann für den Fertigungsarbeitsplatz völlig ungeeignet sein.

Kernpunkt ist, dass festgestellte Gefahren gezielt bekämpft werden müssen. Jeder Gefahr muss/müssen daher eine oder mehrere arbeitswissenschaftlich bzw. arbeitspsychologisch fundierte (und nachweisbar wirksame) Maßnahme/n direkt zuordenbar sein.

Hierbei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung (§ 7 ASchG) anzuwenden. Die gewählten **Maßnahmen müssen stets an der Quelle ansetzen und kollektiv wirksam sein**. Dementsprechend sind auch Maßnahmen zu wählen, die an den Verhältnissen des Betriebs und nicht am Verhalten der Beschäftigten ansetzen sowie für alle von einer Gefahr Betroffenen wirksam sind. Darüber hinaus müssen die Maßnahmen dem „**Stand der Technik**“ entsprechen d.h. es muss aus anerkannten arbeitswissenschaftlichen bzw. arbeitspsychologischen Konzepten heraus begründbar sein, warum eine bestimmte Maßnahme eine bestimmte Gefahr vermindert oder eliminiert. Auch die arbeitspsychologische Begehung (= Besichtigung) der zu evaluierenden Arbeitsplätze ist als Stand der Technik zu bezeichnen und dementsprechend jedenfalls standardmäßig durchzuführen (vergl. Glaser, Jiménez, 2015).

Bei der Evaluierung ist stets zu beachten, dass in der Praxis meist Belastungskombinationen vorliegen, die aufeinander bzw. miteinander wirken. Bei den entwickelten Maßnahmen ist dementsprechend darauf zu achten, dass mit der Eliminierung einer Gefahr nicht eine andere verstärkt oder sogar neu geschaffen wird.

Der Prozess muss folglich in die gegebenen betrieblichen Strukturen und Rahmenbedingungen integriert bzw. verankert werden und einer **fortlaufenden Dynamik von Evaluierung und Reevaluierung** folgen (§ 4 ASchG). Vor Beginn der Evaluierung psychischer Belastungen ist notwendigerweise sicherzustellen, dass auch die allgemeine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Arbeitsplatzevaluierung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Zeigen sich im Rahmen der Evaluierung, dass psychische Gefahren vorliegen, sind die ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, ArbeitspsychologInnen zumindest im Ausmaß von 25% der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte zu beschäftigen.

„Der Arbeitgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der [...] Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25vH der jährlichen Präventionszeit hat der Arbeitgeber je nach Gefährdungs- und Belastungssituation [...] sonstige geeignete Fachleute, [...] insbesondere jedoch Arbeitspsychologen [...] zu beschäftigen“ (§ 82a Abs. 5 ASchG).

3. VERFAHRENSBEISPIELE ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

In der Folge werden exemplarisch einige Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Analysetiefe (vergl. 2.2.) dargestellt. Auf die Kategorie der „orientierenden Verfahren“ wird aufgrund ihrer geringen Aussagekraft und Messgenauigkeit verzichtet. Auch in der Praxis hat sich gezeigt, dass orientierende Verfahren nicht vorbehaltlos angewendet werden können, da aufgrund ihrer Unschärfe vorhandene psychische Gefahren leicht übersehen werden können. Aus diesem Grund ist auch eine Ableitung von Maßnahmen nicht bzw. nur sehr eingeschränkt möglich. Wird dennoch ein orientierendes Verfahren (z.B. ABS Skala, Chef Test, ASCA etc.) ausgewählt, ist dieses (im Hinblick auf eine sinnvolle Gefahrenbeurteilung und Maßnahmenableitung) in jedem Fall durch vertiefende Verfahren zu ergänzen.

3.1. Screeningverfahren

BASA II: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber

Autor/in: Richter; 2008

Beschreibung: BASA zielt auf eine Ermittlung von förderlichen und beeinträchtigenden Bedingungen der Arbeit ab. Hierfür werden Arbeitsplatzinhaber/innen zu den Arbeitsbedingungen an ihren Arbeitsplätzen befragt. Für die Fremdeinschätzung liegt eine Beobachtungsversion vor. Das Verfahren macht Aussagen über arbeitsplatzbezogene, arbeitsumweltbezogene, allgemeine, organisatorische, soziale, personen-, tätigkeits- und betriebsbezogene Arbeitsbedingungen.

Methode/n: schriftliche Befragung, Beobachtung

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden, derzeit in Bearbeitung

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: max. 102

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Bei der Arbeit kommt es zu Unterbrechungen durch Telefonanrufe.
Bei der Arbeit kommt es zu Termin- und Zeitdruck.
Bei der Arbeit kommt es regelmäßig zu Überstunden.
Die Maschinen können die Arbeitsplatzinhaber gut bedienen.

Alle Fragen werden folgendermaßen beantwortet:

1. trifft zu / trifft nicht zu und
2. das ist schlecht / weder schlecht noch gut / gut.

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen eines Fragebogens werden etwa 15-20 Minuten benötigt. Als Beobachtungsinterview eingesetzt sind etwa 60 Minuten zu veranschlagen. Die manuelle Auswertung dauert 20 Minuten pro Fragebogen, die computergestützte Auswertung 3 Minuten pro Fragebogen.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Vorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: keine (Version der BAUA), Onlineversion kostenpflichtig

Bemerkung: BASA II ermöglicht eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung, die besonders das Erleben der Arbeitsplatzinhaber/innen im Auge hat. Im Hinblick auf die Anonymitätswahrung sollen keine Einzelplatzauswertungen erfolgen. Eine Auswertungssoftware ist vorhanden. Die Ergebnisse können graphisch mittels Säulendiagrammen dargestellt werden. BASA II ist (kostenpflichtig) auch in den Sprachen Englisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Bosnisch, Kroatisch sowie Serbisch erhältlich.

Kontakt und Bezug:

Dr.ⁱⁿ Gabriele Richter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Fabricestraße 8, 01099 Dresden
E-Mail: richter.gabriele@buaa.bund.de

Download: www.buaa.de/BASA-II

Richter, G. & Schatte, M. (2008). Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber – BASA-II. Dortmund/Dresden (Gründruck).

Impuls Test 2 Professional

Autor/innen: Molnar, Scheck, Schönemann; 2012

Kurzbeschreibung: Der Impuls-Test 2 Professional stellt eine methodische Weiterentwicklung des Impulstests (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber; 2002) dar und ist ein Verfahren zur Erhebung und Bewertung von psychisch relevanten Einflüssen von Arbeitsbedingungen. Er besteht aus den fünf Bereichen Arbeitsanforderungen (quantitativ/qualitativ), Umgebungsbedingungen (Expositionen, Ergonomie), Aufgaben und Abläufe (Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsmöglichkeiten), Organisationskultur (Perspektiven, Beteiligung) sowie soziales Umfeld (Kommunikation, Rückhalt).

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 25 (fünf erheben darüber hinaus die Wichtigkeit einer Verbesserung)

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

An meinem Arbeitsplatz gibt es Risiken bzw. Belastungen durch Lärm.
Meine Arbeit bietet mir die Möglichkeit ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.

Ich habe zu viel Arbeit.

Man hält in der Abteilung gut zusammen.

Antwortformat: 5 stufig (z.B. von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“).

Durchführungsdauer: etwa 10 Minuten pro Fragebogen

Maßnahmenvorschläge: umfangreiche Maßnahmenvorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: je nach Aufwand bzw. Umfang verschieden

Bemerkung: Das Verfahren ist in der aktuellen Version ausschließlich online durchführbar und liegt auch in englischer Sprache vor.

Kontakt und Bezug:

Mag.^a Martina Molnar, Humanware GmbH
Pfeilgasse 8, A-1080 Wien
E-Mail: martina.molnar@humanware.at
www.humanware.at

KFZA: Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse

Autor/innen: Prümper, Hartmannsgruber, Frese; 1995

Kurzbeschreibung: Das Verfahren basiert auf einer Auswahl von Items bereits bestehender Fragebogenverfahren. Mit dem Instrument können positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur erfasst werden. Der KFZA bezieht sich auf die Aspekte Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren der Arbeit sowie das Organisationsklima. Er ist zwar nicht auf die Erfassung der Sicherheit am Arbeitsplatz ausgelegt (Prümper et al., 1995), enthält jedoch trotzdem einige sicherheitsrelevante Merkmale wie z. B. die Faktoren „Arbeitsunterbrechungen“ oder „Umgebungsbelastungen“.

Methode: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 26

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Handlungsspielraum:

HS3. Können Sie Arbeit selbstständig planen und einteilen?

Vielseitigkeit:

VS2. Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?

Ganzheitlichkeit:

GH2. Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.

Soziale Rückendeckung:

SR1. Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.

Antwortformat: 5 stufig (z.B. von „sehr gut“ bis „sehr wenig“).

Durchführungsdauer: 5 bis 10 Minuten

Maßnahmenvorschläge: Maßnahmenvorschläge werden nicht angeführt.

Anschaffungskosten: Der Fragebogen ist kostenfrei als Download erhältlich. Die vollständige Darstellung des Verfahrens liegt in Buchform vor.

Bemerkung: Nicht alle Teile des SALSA sind für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen zulässig! Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse notwendig.

Kontakt und Bezug

Prof. Ivars Udris

E-Mail: udris@ifap.bepi.ethz.ch

ETH Zürich/Schweiz

Download: <http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=promenpol.de.toolkit.236>

Rimann, M., Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation (S. 281-298). Zürich: vdf-Hochschulverlag.

SGA: Screening Gesundes Arbeiten

Autor(en): Debitz, Buruck, Muehlpfordt, Schmidt (2003)

Kurzbeschreibung: Das SGA ist ein Verfahren, welches zur Risikobeurteilung eingesetzt werden kann. Ziel des Screenings ist die Verminderung von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems bei Beschäftigten aller Branchen und mit unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen. Neben der Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation von physischen und psychischen Belastungen, stellt das SGA allgemeingültige praktikable Gestaltungsvorschläge vor (vergl. Buruck et al., 2007).

Methode: Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell; Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 44

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Bereich A) Arbeitsverhältnis

Haben Sie Bereitschaftsdienst zu leisten?

Bereich B) Physische Belastungen

Werden länger als 20 Minuten ohne Unterbrechung gleich bleibende Bewegungen ausgeführt?

Bereich C) Psychische Belastungen?

Ist der Führungsstil so gestaltet, dass die Beschäftigten gemeinsam mit Unterstützung des Vorgesetzten Ihre Ziele erreichen können?

Bereich D) Arbeitsumgebung

Tritt bei der Arbeit Lärm auf?

Antwortformat: ja/nein

Durchführungsdauer: ca. 30 Minuten pro Arbeitsplatz (geschulte Expert/innen), Auswertung ca. 15 Min./Interview

Maßnahmenvorschläge: Maßnahmenvorschläge sind vorhanden

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: Um objektive Aussagen treffen zu können bzw. „Betriebsblindheit“ vorzubeugen empfiehlt sich die Anwendung des Verfahrens durch eine externe Person. Das Verfahren ist auch gut für Kleinbetriebe geeignet.

Kontakt und Bezug:

Gabriele Buruck (MPH)

E-Mail: buruck@psychologie.tu-dresden.de

Download: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.htm>

Buruck, G., Debitz, U. & Rudolf, M. (2007) Screening Gesundes Arbeiten. SGA – Erste Ergebnisse der Pilotstudien. (Hrsg.) P.G. Richter, R. Rau & S. Muehlpfordt. Arbeit und Gesundheit. Pabst Verlag.

Debitz, U., Buruck, G., Mühlpfordt, S., Schmidt, H. (2005). Pilotbericht. Erprobung einer Handlungshilfe zur Erfassung physischer und psychischer Belastungen. Dieckholzen: Selbstverlag.

Debitz, U., Buruck, G., Mühlpfordt, S., Schmidt, H. (2007). Screening Gesundes Arbeiten (SGA) überarbeitete, aktualisierte Version. Methodensammlung. Technische Universität Dresden. Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Sigma: Screening Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten

Autor/innen: Windel, Salewski-Renner, Hilgers, Zimolong; 2002

Kurzbeschreibung: Sigma zielt auf die Erhebung von physikalischen, psychomentalen und psychosozialen Belastungen bei verschiedenen Arbeitstätigkeiten ab. Dabei wird festgestellt ob der betrachtete Arbeitsplatz im Hinblick auf seine menschengerechte Gestaltung als aufgabenangemessen, kritisch oder dysfunktional einzustufen ist. Das modular aufgebaute Instrument gliedert sich in die Kategorien Arbeitstätigkeit (z.B. Abwechslungsreichtum, Handlungsspielraum), Arbeitsumgebung (z.B. Ergonomie, Beleuchtung), Arbeitsbelastung (z.B. Arbeits- und Ablauforganisation) und besondere Anforderungen bzw. spezifische Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. Arbeitsunterbrechungen, soziale Konflikte).

Methode/n: Beobachtung, Beobachtungsinterview

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden, derzeit in Bearbeitung

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell; Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: max. 291

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Arbeitstätigkeit: Abwechslungsreichtum: Die Arbeit wird in nur einer Körperhaltung ausgeführt.

Arbeitsumgebung: allgemeine Beschreibung: Die Arbeitsumgebung ist hell und angenehm gestaltet.

Arbeitsorganisation: Ablauforganisation: Der Stelleninhaber ist an einen bestimmten Arbeitstakt (z.B. durch ein Fließband) gebunden.

Besondere Anforderungen/spezifische Belastungen: Aufmerksamkeit/Vigilanz/Monotonie: Die Arbeit erfordert nur Leistungen von vorwiegend einem Sinnesorgan.

Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“

Durchführungsdauer: je nach gewählten Modulen unterschiedlich

Maßnahmenvorschläge: Umfassende Maßnahmenvorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: Schulungskosten

Bemerkung: Das Verfahren kann gut mit BASA 2 kombiniert werden. Die Absolvierung einer Schulung zur Verfahrensanwendung ist erforderlich.

Kontakt und Bezug:

Dr. Armin Windel, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
E-Mail: windel.armin@baua.bund.de

Download: www.baua.de/sigma

Windel, A., Salewski-Renner, M., Hilgers, S. & Zimolong, B. (2002). Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschenrechtlichen Arbeitstätigkeiten – SIGMA. Handbuch. Bochum: Ruhr Universität.

3.2. Expertenverfahren

JDS: Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)

Autor/innen: Schmidt, Kleinbeck, Seidel, Ottmann; 1985

Kurzbeschreibung: Der JDS ist ein aufgaben- und tätigkeitsbezogenes Verfahren der Arbeitsanalyse. Arbeitsplatzinhaber/innen werden zu den Ausprägungen von Arbeitsmerkmalen befragt. Durch die Fragen kann der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitstätigkeit bzw. -aufgabe abgeleitet werden. Dabei machen fünf Aufgabenmerkmale, nämlich Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung das sogenannte Motivierungspotential einer Arbeit aus.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 83

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.

Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich nicht die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt/ einen vollständigen Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende herzustellen oder zu bearbeiten.

Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, eine angefangene Arbeit auch zu Ende zu führen.

Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.

Antwortformat: 7-stufig (z.B. von „völlig unzutreffend“ bis „stimmt völlig“)

Durchführungsdauer: Für das Ausfüllen des Fragebogens werden ca. 20 Minuten benötigt.

Anschaffungskosten: Versandkosten

Bemerkung: Mittels einer gekürzten Variante (Job Rating) können Vorgesetzte oder externe Beobachter zu den Merkmalsausprägungen der Arbeit befragt werden. Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse erforderlich.

Kontakt und Bezug:

Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt
E-Mail: schmidtkh@ifado.de

Prof. Dr. Uwe Kleinbeck
E-Mail: kleinbeck@fb14.uni-dortmund.de

Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U., Job Diagnostic Survey (JDS – deutsche Fassung). In: Dunckel, H., Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14 (Hrsg. E. Ulich), Zürich, vdf Hochschulverlag AG 1999, 205-230.

Schmidt, K.-H.; Kleinbeck, U.; Ottmann, W. & Seidel, B.: Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten: Der Job Diagnostic Survey (JDS). Psychologie und Praxis, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 29, 162-172, 1985.

ORGFit

AutorInnen: Jiménez, Dunkl, Bramberger; 2013

Kurzbeschreibung: Der Fragebogen OrgFit erfasst arbeitsbezogene psychische Belastungen, die zu einer Fehlbeanspruchung führen können. Der Fragebogen basiert dabei auf dem theoretischen Hintergrund des Belastung-Beanspruchungskonzepts (ÖNORM EN ISO 10075-1), sowie dem Konzept der „six areas of worklife“ von Leiter und Maslach (1999) und den Leitlinien des österreichischen Arbeitsinspektorats. Der OrgFit erfasst alle relevanten Aspekte der psychischen Belastung nach der Norm EN ISO 10075, aufgeteilt auf die Dimensionen Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Organisation.

Da das Ausmaß, in dem eine psychische Belastung zu einer Fehlbeanspruchung führen kann, abhängig von den Ressourcen des Arbeitsplatzes ist, kann der OrgFit noch zusätzlich um die Dimension „Ressourcen am Arbeitsplatz“ erweitert werden. Damit ist eine tiefere Analyse des Arbeitsplatzes möglich.

Methode/n: schriftliche Befragung (Papier und online)

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 54 (72 mit Zusatz „Ressourcen“)

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Bei der Arbeit musste ich hoch konzentriert sein.
Mir fehlte Platz für die Durchführung meiner Tätigkeiten.
Meine Arbeitsleistung wird fair behandelt.
Durch Störungen bei der Arbeit verändert sich die Aufgabenreihenfolge.

Antwortformat: 7 stufig (z.B. von „nie“ bis „immer“)

Durchführungsdauer: 10 bis 15 Minuten

Maßnahmenvorschläge: teilw. vorhanden

Anschaffungskosten: auf Nachfrage

Bemerkung: Da es sich beim OrgFit um ein vertiefendes Verfahren handelt, kann dieser nur von ExpertInnen eingesetzt und interpretiert werden. Eine Schulung für die Nutzung des OrgFit ist möglich.

Kontakt und Bezug:

Dr. Paul Jimenez, Institut für Psychologie der Uni Graz

E-Mail: paul.jimenez@uni-graz.at

Jiménez, Dunkl, Bramberger (2013). OrgFit. ExpertInnen-Instrument für die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. Erfassung auf Gruppen- und Organisationsebene.

RHIA (Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit)/VERA (Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit) Produktion und RHIA/VERA Büro

Autor/innen: Oesterreich, Leitner, Resch, Lüders, Greiner, Ducki, Niedermeier, Volpert; 1993/2000

Kurzbeschreibung: Die Verfahren Rhia/Vera Produktion und Rhia/Vera Büro wurden aus den zwei ursprünglich unterschiedlichen Verfahren Vera und Rhia neu entwickelt. Das Verfahren analysiert sowohl die arbeitsbezogenen Anforderungen an eigenständiges Denken und Entscheiden als auch tätigkeits- bzw. aufgabenbezogene psychische Belastungen.

Methode/n: Beobachtung; Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: körperlich/geistig; Branche: Industrie, Büro und Verwaltung, Bildungswesen

Anzahl der Fragen/Aussagen: RHIA/VERA-Produktion: 68; RHIA/VERA-Büro: 73

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Dauer zusätzlichen Arbeitsaufwands pro Hindernis/für die gesamte Arbeitstätigkeit (Minuten/Woche)

Einstufung der Regulationserfordernisse (von der Anwendung einfachster Regeln: Stufe 1R bis zur Planung neuer komplexer Arbeitsprozesse: Stufe 5)

Durchführungsdauer: 4 Stunden plus etwa 3 Stunden Ergebnisdokumentation (Dauer ist abhängig von der Kenntnis des jeweiligen Betriebs)

Maßnahmenvorschläge: vorhanden

Anschaffungskosten: RHIA/VERA-Produktion: Handbuch & Manual und Antwortblätter: 12 EUR; RHIA/VERA-Büro: Handbuch & Manual und Antwortblätter: 12 EUR (die Verfahren können bei Dr. Konrad Leitner bestellt werden).

Bemerkung: Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse notwendig.

Kontakt und Bezug:

Dr. Konrad Leitner

E-Mail: aida@cs.tu-berlin.de

PD Dr. habil. Rainer Oesterreich

E-Mail: oester@cs.tu-berlin.de

Download: elektronische Antwortblätter für beide Verfahren:

<http://apa.cs.tu-berlin.de>

Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen: Hogrefe.

Oesterreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit. Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen: Hogrefe.

Screening TAA zur Tätigkeits- und Arbeitsanalyse

Autor/innen: Glaser et al.

Kurzbeschreibung: Die Verfahrensfamilie TAA analysiert Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsbedingungen und organisatorische Rahmenbedingungen mit Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen. Das Verfahren wurde in unterschiedlichen Versionen für Krankenhäuser (TAA-KH), ambulante Pflege (TAA-Ambulante Pflege) und stationäre Altenpflege (TAA-Altenpflege) entwickelt und überprüft. Inzwischen liegen erprobte Varianten für psychiatrische Versorgung, ärztliche Tätigkeiten und für andere Berufsgruppen im und außerhalb des Gesundheitswesens vor. Die Verfahrensfamilie umfasst Varianten zur Selbstbeobachtung (psychologische Tätigkeitsanalyse, Evaluierung psychischer Belastungen) wie auch zur Fremdbeobachtung (Organisationsdiagnose, Aufgabenanalyse).

Methode/n: schriftliche Befragung, Beobachtung, mündliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: interaktiv, körperlich, geistig; Branchenschwerpunkt: Gesundheits- und Sozialwesen (universelle Version für andere Tätigkeitsbereiche)

Anzahl der Fragen/Aussagen: abhängig von der gewählten Version

Beispielhafte Fragen (Selbstbeobachtungsversion TAA für Krankenhäuser):

Auf dieser Station kann man seinen Arbeitsablauf selbst festlegen (Verfahrensbereich S.2, Spielräume)

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten klappt auf dieser Station gut (Verfahrensbereich S.3, Soziale Ressourcen)

Auf dieser Station ist man immer wieder mit Problemen bei der Belegung (z. B. Fehlbelegungen, Überbelegung) konfrontiert (Verfahrensbereich S.4, Organisationale Stressoren)

Man muss seine Arbeit auf dieser Station immer wieder unterbrechen, weil man gerufen wird (Verfahrensbereich S.5, Unterbrechungen)

Durchführungsdauer: je nach Version und modularer Zusammenstellung

Anschaffungskosten: auf Anfrage

Bemerkung: Die Handbücher/Manuale sind derzeit bei den Verlagen vergriffen. Ein Handbuch mit Normen zum Screening TAA (basierend auf Studien in hunderten von Betrieben) ist in Vorbereitung.

Kontakt und Bezug:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Glaser
Universität Innsbruck, Institut für Psychologie
Innrain 52, A-6020 Innsbruck
E-Mail: juergen.glaser@uibk.ac.at

Überblick zur Verfahrensfamilie TAA: Glaser, J. (2010). TAA. Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Gesundheitswesen. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Roos (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band II: Organisationspsychologische Instrumente* (S. 285-290). Lengerich: Pabst.

Screening TAA Stationäre Altenpflege: Glaser, J., Lampert, B. & Weigl, M. (2008). *Arbeit in der stationären Altenpflege – Analyse und Förderung von Arbeitsbedingungen, Interaktion, Gesundheit und Qualität*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (INQA-Bericht 34).

Screening TAA Ambulante Pflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2006). *Das Belastungsscreening TAA – Ambulante Pflege: Manual und Materialien*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sonderschrift S83).

Screening TAA Ambulante Pflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2005). *Belastungsscreening in der ambulanten Pflege*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung 1048).

Screening TAA Stationäre Krankenpflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2002). *Screening psychischer Belastungen in der stationären Krankenpflege (Belastungsscreening TAA-KH-S) – Handbuch zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen bei Beschäftigten im Pflegebereich*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Screening TAA Stationäre Krankenpflege: Büssing, A., Glaser, J. & Höge, T. (2002). *Screening psychischer Belastungen in der stationären Krankenpflege (Belastungsscreening TAA-KH-S) – Manual und Materialien*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Vollversion und Screening TAA-KH-S: Büssing, A. & Glaser, J. (2002). *Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus – Selbstbeobachtungsversion (TAA-KH-S)*. Göttingen: Hogrefe.

Fremdbeobachtungsversion TAA-KH-O: Glaser, J. (1997). *Aufgabenanalysen in der Krankenpflege. Eine psychologische Analyse und Bewertung pflegerischer Aufgaben*. Münster: Waxmann.

TBS – Tätigkeitsbewertungssystem

Autor/innen: Hacker, Fritsche, Richter, Iwanowa; 1995

Kurzbeschreibung: Das TBS ist ein Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsverfahren für Arbeitstätigkeiten und besteht aus fünf Modulen. Es werden folgende Merkmale erfasst: organisatorische und technische Bedingungen, Kooperations- und Kommunikationserfordernisse, Verantwortung bezogen auf den Arbeitsauftrag, notwendige geistige Leistungen sowie Qualifikations- und Lernerfordernisse.

Methode/n: Beobachtung, Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: körperlich, geistig; Branche: Industrie, Büro und Verwaltung

Anzahl der Fragen/Aussagen: abhängig vom eingesetzten Modul bzw. Verfahren zwischen 22 und 53

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Anzahl der Teiltätigkeiten/-aufgaben

- (1) 1 Teilaufgabe
- (2) 2–3 Teilaufgaben
- (3) 4–5 Teilaufgaben
- (4) Darüber

Körperliche Abwechslung der Tätigkeit

- (1) Bewegungen und Haltungen sind einförmig
- (2) Bewegungen sind vielfältig und Haltungen sind einförmig
- (3) Bewegungen sind einförmig und Haltungen sind vielfältig wechselnd
- (4) Bewegungen und Haltungen sind vielfältig wechselnd

Durchführungsdauer: je nach Teilverfahren, Art und Komplexität der analysierten Tätigkeit, etwa 4 bis 8 Stunden

Anschaffungskosten: je nach gewähltem Verfahren unterschiedlich

Bemerkung: Das TBS ist eine Verfahrensfamilie und umfasst unterschiedliche Verfahren wie beispielsweise TBS-S (subjektive Arbeitsanalyse durch Arbeitsplatzinhaber), TBS-GA (Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen) oder REBA (rechnergestütztes Kurzverfahren).

Kontakt und Bezug

Prof. Dr. rer. nat. habil. W. Hacker

Prof. Dr. rer. nat. habil. P. Richter

Technische Universität Dresden, Fachbereich Psychologie

Mommsenstraße 13

01062 Dresden

Hacker, W.; Fritsche, B.; Richter, P. & Iwanowa, A.: Tätigkeitsbewertungssystem TBS. Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. In: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch-Technik-Organisation (Bd. 7). Zürich: vdf-Hochschulverlag 1995.

4. CHECKLISTEN ZUR EINFÜHRUNG NEUER MITARBEITER/INNEN UND ZU DEN THEMEN SUCHT, MOBBING UND BURNOUT

In diesem Abschnitt werden Checklisten beschrieben, die über die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes hinausgehen (und **nicht** in diesem Zusammenhang angewendet werden können!), aber dennoch wichtige betriebliche Themen betreffen:

- Checkliste zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ChEnMM)
- Checkliste zum Thema Suchtmittel (ChSm)
- Checkliste zum Thema Mobbing
- Burnout Abklärung

Bei Verdacht auf Mobbing, Burnout oder Suchtmittelmissbrauch ist es notwendig, die Betroffenen an Expert/innen wie Psycholog/innen, Psychotherapeut/innen, Ärzt/innen weiter zu verweisen.

ChEnMM: Checkliste: Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Autor/innen: SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)

Beschreibung: Laut SUVA ist die Unfallgefahr während der ersten sechs Monate an einem neuen Arbeitsplatz besonders hoch. Mit der Checkliste werden sicherheitsrelevante aber auch soziale Aspekte (z.B. Organisation, Art und Weise der Einführung, Weitergabe von sicherheitsrelevanten Informationen) bei der Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgefragt.

Methode/n: Beobachtung

Gütekriterien: nicht vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 23

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Führen Sie eine Liste, in der Sie schriftlich festhalten, wer, wann, von wem, worüber instruiert worden ist?

Wird Neueintretenden der Betrieb gezeigt (Betriebsrundgang)?

Wird informiert über Arbeiten, für die besondere Genehmigungen erforderlich sind?

(z.B. Fahrgenehmigungen, Giftscheine, spezielle Tätigkeiten)

Antwortformat 3-stufig: ja / teilweise / nein

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen der Checkliste werden ca. 30 Minuten benötigt.

Anschaffungskosten: keine

Maßnahmenvorschläge: Es wird auf Broschüren und Filme zum Thema „Neu am Arbeitsplatz“ hingewiesen.

Bemerkung: Die Checkliste ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich

Kontakt und Bezug:

SUVA (Hauptsitz)

Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern

Tel: 041 419 51 11

Fax: 041 419 58 28

Download: www.suva.ch (Service – Informationsmittel bestellen – Zum Bereich Arbeit – Neu am Arbeitsplatz)

ChSm: Checkliste Suchtmittel am Arbeitsplatz

Autor/innen: SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)

Kurzbeschreibung: Die Checkliste gestattet eine Orientierung im Hinblick auf Suchtmittel und macht z.B. Aussagen bezüglich Anzeichen von Sucht, suchtfördernden Arbeitsbedingungen und Regelungen im Betrieb.

Methode/n: Beobachtung

Gütekriterien: nicht vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 20

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Gibt es versteckte Alkohol-Vorräte oder «Depots» mit leeren Flaschen (Schubladen, Garderobenschränke, Büchergestelle)?

Gibt es Arbeitsplätze, die der sozialen Kontrolle weitgehend entzogen sind (Einzelbüro, Alleinarbeit, Außendienst)?

Werden Betroffene angesprochen und dazu motiviert, sich von Fachleuten behandeln zu lassen?

Antwortformat: 3-stufig: ja / nein / teilweise

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen der Checkliste werden ca. 30 Minuten benötigt.

Anschaffungskosten: keine

Maßnahmenvorschläge: Es wird auf Informationsmaterial zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ hingewiesen.

Bemerkung: Im Bedarfsfall sollten Expert/innen (z.B. Mediziner/innen Psycholog/innen) konsultiert werden. Die Checkliste ist in Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

Kontakt und Bezug:

SUVA (Hauptsitz)

Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern

Tel: 041 419 51 11

Fax: 041 419 58 28

Download: www.suva.ch (Service – Informationsmittel bestellen – Zum Bereich Arbeit – Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz)

Mobbing-Checkliste

Autor/innen: Leymann, NIEDL

Kurzbeschreibung: Die Checkliste ist eine gekürzte Fassung des von Heinz Leymann entwickelten LIPT-Fragebogens (Leymann Inventory of Psychological Terror, 1996) und soll helfen, Mobbing zu erkennen.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: für die Langversion (LIPT) vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 49

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Man schreit Sie an, schimpft laut mit Ihnen.

Sie werden wie Luft behandelt.

Sie bekommen sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen.

Antwortformat: Bei Zustimmung die Aussage ankreuzen.

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen der Checkliste werden etwa 15 Minuten benötigt.

Anschaffungskosten: keine

Maßnahmenvorschläge: Unter dem unten vorgeschlagenen Link der AK finden sich zahlreiche Hinweise und Tipps zum Themenbereich Mobbing.

Bemerkung: Bei Erhärtung des Verdachts im Hinblick auf Mobbinghandlungen ist es sinnvoll, sich an professionelle Einrichtungen wie z.B. Mobbingberatungsstellen zu wenden, sowie rechtliche Aspekte abzuklären.

Kontakt und Bezug:**Download:**

<http://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitsklima/Mobbing.html>

Informationen zu Mobbing am Arbeitsplatz:

http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_2.1/psychische-belastungen/mobbing

Burnoutchecklisten²: „Checkliste erste Anzeichen bei mir selber“ und „Erste Anzeichen bei Mitarbeitenden“

Veröffentlicht vom Fonds Gesundes Österreich (FGÖ); 2005

Kurzbeschreibung: Die Checklisten sind Bestandteile des Burnout – Leitfadens zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zielen auf eine erste Sensibilisierung und Standortbestimmung ab. Betriebliche Akteur/innen sollen unterstützt werden bei sich selber oder Mitarbeiter/innen Anzeichen vor Burnout zu erkennen.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: nicht vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Ich finde es oft schwierig abzuschalten (Checkliste erste Anzeichen bei mir selber).

Ich habe den Spaß an den meisten Dingen verloren (Checkliste erste Anzeichen bei mir selber).

Meine Mitarbeiterin bzw. mein Mitarbeiter wirkt nervös und überreizt auf mich (Checkliste erste Anzeichen bei Mitarbeitenden).

Meine Mitarbeiterin bzw. mein Mitarbeiter geht in Aufgaben auf, zeigt größtes Engagement (Checkliste erste Anzeichen bei Mitarbeitenden).

Antwortformat: Bei Zustimmung die Aussage ankreuzen.

Durchführungsdauer: ca. 5 Minuten

Maßnahmenvorschläge: Im Rahmen des Burnout-Leitfadens zur betrieb-

² Burnout („Ausbrennen“) wurde zuerst bei helfenden Berufen beschrieben. Zum Thema Burnout gibt es zahlreiche Checklisten/Selbsttests, drei davon werden hier angeführt. Hingewiesen wird auf das standardisierte, theoretisch fundierte Verfahren des MBI (Maslach Burnout Inventory). Dieses kann von Expert/innen durchgeführt werden (siehe Toolbox der BAuA).

lichen Gesundheitsförderung werden unterschiedliche Maßnahmen vorgeschlagen sowie Kontaktstellen genannt.

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: Diese Tests sind keine Diagnoseinstrumente. Sie können lediglich Hinweise bei Verdacht auf Burnout liefern. Ob jemand an einem Burnout leidet oder nicht, muss von Expert/innen (Psycholog/innen, Ärzt/innen, Psychotherapeut/innen) mittels entsprechender differentialdiagnostischer Kriterien erhoben werden.

Kontakt und Bezug:

Fonds Gesundes Österreich, ein Geschäftsbereich der Gesundheit Österreich GmbH
Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien
Tel.: +43-(0)1-895 04 00
Fax: +43-(0)1-895 04 00/20
Mail: fgoe@goeg.at

Download:

<http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/wissen>

Oder unter www.fgoe.org (Publikationen – Download – Reihe Wissen)

Informationen zu Burnout:

http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_2.2/psychische-belastungen/burn-out

Hamburger Burnout Inventory (HBI)

Autor/in: Burisch

Kurzbeschreibung: Das Hamburger Burnout Inventory (HBI) ist ein Selbsttest zum Thema Burnout.

Das Verfahren macht Aussagen bezüglich emotionaler Erschöpfung, Leistungsunzufriedenheit, Distanziertheit, depressiver Reaktionen, Hilflosigkeit, innerer Leere, Arbeitsüberdruß, Unfähigkeit zur Entspannung, Selbstüberforderung und aggressiven Reaktionen und ist als Onlinetest frei zugänglich.

Methode/n: schriftliche Befragung/Onlinefragebogen

Gütekriterien: teilw. vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Anzahl der Aussagen: 40

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

Ich empfinde gelegentlich einen starken Widerwillen gegen meine Arbeit.

Ich neige ein bisschen zum Perfektionismus.

Oft habe ich meine Arbeit gründlich satt.

Antwortformat: 7-stufig (von „völlig zutreffend“ bis „völlig unzutreffend“).

Durchführungszeit: ca. 10 Minuten.

Maßnahmenvorschläge: Es sind u.a. medizinische Ratschläge vorhanden.

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: Dieser Test ist kein Diagnoseinstrument. Er kann aber bei Verdacht auf Burnout Hinweise geben. Ob jemand an einem Burnout leidet oder nicht, muss von Expert/innen (Psycholog/innen, Ärzt/innen,

Psychotherapeut/innen) mittels entsprechender differentialdiagnostischer Kriterien erhoben werden.

Kontakt und Bezug:

Download:

<http://www.swissburnout.ch/index.php?id=selbsttest0>

Informationen zu Burnout:

http://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_2.2/psychische-belastungen/burn-out

Kontaktaten für Auskünfte

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Mag^a. Johanna Klösch

E-mail: johanna.kloesch@akwien.at

Tel.: +43 (1) 501 65 – 2528

www.svp.at

Abteilung Sozialpolitik

Dr. Peter Hoffmann

E-mail: peter.hoffmann@akwien.at

Tel.: +43 (1) 501 65 – 2688

Prinz-Eugen-Straße 20 – 22

1040 Wien

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Referat Sozialpolitik – Gesundheitspolitik

Drⁱⁿ. Ingrid Reifinger

E-Mail: ingrid.reifinger@oegb.at

Tel. +43 (1) 534 44 – 391821

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

Berufsverband Österreichischer PsychologInnen (BÖP)

Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie

E-Mail: leitung.awo@boep.or.at

BÖP-Helpline: (01) 504 8000

Dietrichgasse 25

1030 Wien

Gesellschaft kritischer PsychologInnen (GkPP)

Fachabteilung Arbeitspsychologie

E-Mail: arbeit@gkpp.at

Tel.: +43 (1) 317 88 94 – 11

Fax: +43 (1) 319 89 88

Margaretenstrasse 72

1050 Wien

Zentral-Arbeitsinspektorat

Abteilung 4 – Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene

E-Mail: VII4@bmask.gv.at

Tel.: +43 (1) 71100 – 6414

Fax: +43 (1) 71100 – 2190

Favoritenstraße 7

1040 Wien

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Fachgruppe Arbeitspsychologie

Dr. Herbert Friesenbichler

E-Mail: herbert.friesenbichler@auva.at

Tel.: +43 (1) 331 11 – 535

Dr. Thomas Strobach

E-Mail: thomas.strobach@auva.at

Tel.: +43 (1) 331 11 – 517

AUVA-Hauptstelle

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Internetquellen

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG:

Die Lösungswelt zu gesunder Arbeit (BAK und ÖGB)
www.gesundearbeit.at

Folder: Evaluierung psychischer Belastungen (AK Wien) http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Evaluierung_psychischer_Belastungen.pdf

Broschüre: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen (AK Wien)
www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/index.html

Broschüre: Psychische Belastungen und Stress in der Arbeitswelt (AK Wien)
www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/index.html

Broschüre: Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (BAK, IV, ÖGB, VÖWG, WKÖ) http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf

Broschüre: Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)
http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden_PsyEval_2011.pdf

Merkblatt: Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)
http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt_Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen_22_1.pdf

Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>

Berufsverband österreichischer PsychologInnen – Fachsektion Arbeits-Organisations- und Wirtschaftspsychologie
<http://www.boep.or.at/AWO.230.0.html>

Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen – Fachabteilung Arbeits- und Organisationspsychologie
<http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/service.php>

Listen zertifizierter Arbeitspsycholog/innen

<http://www.gkpp.at/preview/arbeitspsychologie/service.php#4>

<http://www.psychnet.at/people/list?skill=ANG111>

Literatur:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2013). *Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala-ABS Gruppe. Evaluierung Nr. 14.* Eigenverlag: Wien.

Biffel, G., Faustmann, A., Gabriel, D., Leoni, T., Mayrhuber, C. & Rücker, E. (2012). *Psychische Belastungen in der Arbeit und ihre Folgen.* Krems/Wien: Donauuniversität Krems / Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf (25.03.2015)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.). (2001). *Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion.* http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval_Mai_2011.pdf. (25.03.2015)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.* <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html> (25.03.2015).

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *Toolbox Version 1.2. Instrumente zur Erfassung von psychischen Belastungen. Handbuch.* http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/pdf/Toolbox-Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (25.03.2015).

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

Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.). (2005). *Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen. Prävention.* <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-8628.pdf>. (25.03.2015).

Buruck, G., Debitz, U. & Rudolf, M. (2007). *Screening Gesundes Arbeiten (SGA) – Erste Ergebnisse einer Pilotstudie*. In P. G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.). *Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld*, 73–94. Lengerich: Pabst.

Dunckel, H. (Hrsg.). (1999). *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation*. Bd. 14. Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Dunckel, H. (1999). Psychologische Arbeitsanalyse: Verfahrensüberblick und Auswahlkriterien. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation*. Bd. 14 (S. 9 – 30). Vdf-Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Glaser, J. & Jimènez, P (2015). Ein Qualitäts-Check für Angebote der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen. In A. Heider, J. Klösch (Hrsg.), *Die Evaluierung arbeitsbedingter Belastungen. Brauchen wird das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis*. (S. 85-97). Wien: ÖGB-Verlag.

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

Heider, A. & Klösch J. (2015). *Die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Brauchen wir das? Wie geht das? Wer macht das? AnbieterInnen und betriebliche Fallbeispiele aus der Praxis*. Wien: ÖGB Verlag."

HVST & SGKK (2011). *Analyse der Versorgung psychisch Erkrankter. Projekt „Psychische Gesundheit“*, Abschlussbericht: Wien-Salzburg.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.). (2002). *KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen*. 3. Überarbeitete Auflage. Dr. Curt Haefner – Verlag GmbH: Heidelberg.

Kirchler, E. (Hrsg.). (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. WUV Facultas: Wien

Molnar, M. (2012). *Praxis der Evaluierung arbeitsbedingter (psychischer) Fehlbelastungen. Was ist das und wie geht das?* Fachtagung der AG und Transport. Forum Prävention 2012 in Innsbruck.

Neuhaus, Ralf (2012). *KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung*. 3., überarbeitete Auflage. Dr. Curt Haefner – Verlag GmbH: Heidelberg.

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*.

Pohlandt, A., Hacker W. & Richter, P. (1999). Tätigkeitsbewertungssystem (TBS). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation*. Bd. 14 (S.515 – 538). Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Pohlandt, A.; Heymer, J.; Gruber, H. (2008). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 3. Verhüten von Fehlbeanspruchungsfolgen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung*. 3. Überarbeitete Auflage. InfoMedia Verlag: Bochum.

Richter, G. (2010). *Toolbox Version 1.2 – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen*.

1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. PDF-Datei. http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F1965.pdf?__blob=publicationFile&v=6_ (25.03.2015)

Richter, G., Schatte, M. (2011). *Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II). Validierung, Anwenderbefragung und Software*

2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rudow, B. (2014). *Die gesunde Arbeit. Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation*. 3. Auflage. Oldenbourg Wissenschaftsverlag: München.

Statistik Austria: „Gesundheitsrisiko Arbeitsplatz: Acht von zehn Erwerbstätige gesundheitlich belastet“; Pressemitteilung 10.912-221/14 vom 24.11.2014; umfassend veröffentlicht von Statistik Austria (Hrsg.) (2014). *Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2013*, Verlag Österreich GmbH: Wien

Udris, I., & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Mensch, Technik, Organisation*. Bd. 14 (S. 397 – 419). Vdf Hochschulverlag an der ETH: Zürich.

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. 6. Auflage. Vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich und Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft, Steuern, Recht GmbH: Stuttgart.

Windel, A., Salewski-Renner, M., Hilgers, S. & Zimolong, B. (2002). *Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten – SIGMA*. Handbuch. Bochum: Ruhr Universität.

ANHANG: VERFAHRENSÜBERBLICK IN ALPHABETISCHER REIHENFOLGE

Verfahrensname	Ziel	Tiefe	Methode	Gütekriterien	Tätigkeitsklassen	Branchen	Maßnahmenvorschläge	Verfügbarkeit
BASA 2	Belastungsermittlung	S ³	schriftliche Befragung, Beobachtung	teilweise	universell	universell	ja	Download/ Online
Burnoutchecklisten⁴ „Erste Anzeichen bei mir selber“ und „Erste Anzeichen bei Mitarbeitenden“	Erfassung von Anzeichen von Burnout	O ³	schriftliche Befragung	nein	universell	universell	ja	Download
ChEnMM⁴	Hinweise für die Einführung neuer Mitarbeiter/innen	O ³	Beobachtung	nein	universell	universell	teilweise	Download
ChSm⁴	Erfassung von Problemen mit Suchtmitteln bei der Arbeit	O ³	Beobachtung	nein	universell	universell	teilweise	Download
HBI⁴	Einschätzung der eigenen Burnoutgefährdung	E ³	Schriftliche Befragung	ja	universell	universell	teilweise	Online
JDS	Arbeitsanalyse und -gestaltung	E ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Papier
KFZA	Belastungsermittlung	S ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Online/ Download
ORGFit	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung	E ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	teilweise	Papier/Online
Mobbing – Checkliste⁴	Erfassung von Mobbingaktivitäten	O ³	schriftliche Befragung	nein	universell	universell	nein	Download
IMPULSTEST	Erfassung und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Belastungsfaktoren	S ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	ja	Online
RHIA/VERA	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung, Erfassung psychischer Belastungen	E ³	Beobachtung, Beobachtungsinterview	teilweise	universell	universell	ja	Download/ Papier

Verfahrensname	Ziel	Tiefe	Methode	Gütekriterien	Tätigkeitsklassen	Branchen	Maßnahmenvorschläge	Verfügbarkeit
SGA	Gefährdungs- und Belastungsermittlung	S ³	Beobachtung; Beobachtungsinterview	ja	universell	universell	ja	Download
SIGMA	Gefährdungs- und Belastungsermittlung	S ³	Beobachtung; Beobachtungsinterview	ja	universell	universell	ja	Download
TAA	Arbeitsanalyse und Organisationsdiagnose im Gesundheitswesen	E ³	Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	ja	interaktiv, körperlich, geistig	Gesundheitswesen	ja	Papier
TBS	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung	E ³	Beobachtung, Beobachtungsinterview	ja	körperlich, geistig	Industrie, Büro und Verwaltung	ja	Papier/teilw. rechnergestützt

3 O= orientierendes Verfahren, S= Screeningverfahren, E= Expertenverfahren

4 Für die Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz **nicht** anwendbar.



Newsletter.

Mit Sicherheit gut informiert



Jetzt abonnieren
www.svp.at/newsletter

- Aktuelle Themen für Sicherheitsvertrauenspersonen
- Infos zu neuen Gesetzen, Verordnungen und Erlässen
- Veranstaltungen, Aus- und Weiterbildung
- svp-INFO, Broschüren uvm



Newsletter Gesunde Arbeit

Alle Infos zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit

- Aktuelle Themen
- News
- Veranstaltungstipps
- Buch- und Broschürentipps
- Tipps zu Arbeit und Gesundheit

Anmeldung unter

www.gesundearbeit.at/newsletter