

VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Abschalten, entspannen

ZEIT FÜR URLAUB

SICHERHEIT ■ GESUNDHEIT ■ ARBEIT

Abschalten, entspannen, Energie tanken,
Zeit für die Familie. Zeit für Urlaub.

www.svp.at

Arbeitsqualität bringt Lebensqualität



SICHERHEITVERTRAUENSPERSON

VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

INHALT

Vorwort

1.	Die Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Überblick	5
1.1.	Psychische Belastungen/Gefahren am Arbeitsplatz	5
1.2.	Ablauf der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG)	6
1.3.	Menschengerechte Arbeitsgestaltung	8
2.	Die Erhebung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen	10
2.1.	Methoden	10
2.2.	Analysetiefe	11
2.3.	Ausgewählte Aspekte der Verfahrensauswahl	12
3.	Verfahrensbeispiele zur Erhebung psychischer Belastungen	14
3.1.	Orientierende Verfahren	14
3.2.	Screeningverfahren	22
3.3.	Expertenverfahren	33
4.	Checklisten zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen und zu den Themen Sucht, Mobbing und Burnout	38
	Kontaktdaten für Auskünfte	48
	Internetquellen.....	50
	Literatur	52
	Anhang: Verfahrensüberblick in alphabetischer Reihenfolge	

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. Psychische Erkrankungen 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 jedoch nur einen Bruchteil des Instrumentariums der Arbeits- und Organisationspsychologie dar. Sie orientiert sich 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!

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 individuellen 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 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 Organisationklima** (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 diese 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 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 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen folgende Schritte:

1. **Start.** Informationen sammeln, interne Steuergruppe einrichten (mit geeigneten Fachleuten wie Arbeits- und Organisationspsycholog/in, Arbeitsmediziner/ in, Sicherheitsfachkraft sowie betriebliche Entscheidungspersonen und SVP/Betriebsrat, etc.).
2. **Konzept.** Festlegen, mit welchem 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. Betriebsräte, SVPs und Arbeitnehmer/innen sind einzubinden.
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 (Quelle: nach Molnar, M. (2012). Praxis der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer (Fehl-)belastungen. Was ist das und wie geht das? Fachtagung der AG Verkehr und Transport. Forum Prävention 2012 in Innsbruck.

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

Im Rahmen einer menschengerechten Arbeitsgestaltung ist es erforderlich die Arbeitsbedingungen an den Menschen anzupassen. Hierzu gibt es zahlreiche gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse.

Nach Hacker und Richter (1984) weisen qualitätsvolle Arbeitsbedingungen folgende aufeinander aufbauenden Merkmale auf:

- Stufe 1: **Ausführbarkeit:** Die Arbeit muss im Hinblick auf Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen ausführbar gestaltet sein (z.B. klare Anweisungen, passende Arbeitsmittel). Sie darf zu keine Überschreitung der physischen und/oder psychischen Grenzen führen.
- Stufe 2: **Schädigungslosigkeit:** Die Arbeit darf zu keinen psychischen und/oder psychischen Schäden führen (z.B. durch gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm.)
- Stufe 3: **Beeinträchtigungsfreiheit:** Die Belastungen durch die Arbeit dürfen mittel- bzw. langfristig nicht zu psychischen und/oder psychischen Beeinträchtigungen führen.
- Stufe 4: **Persönlichkeitsförderlichkeit:** Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass Lernen und Weiterentwicklung sowie die Entfaltung von Potentialen und Kompetenzen möglich ist.

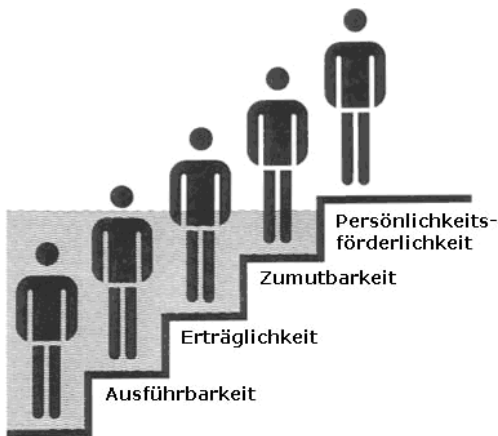


Abbildung 2: Bewertungskriterien für die Gestaltung menschlicher Arbeit. (Quelle: TBS Oberhausen, Grundwissen zu Technikgestaltung, Bund-Verlag 1990)

Menschengerechte Arbeitsbedingungen sind erst realisiert, wenn alle Stufen durchlaufen sind. Dies sollte auch bei der Arbeitsplatzevaluierung stets im Kopf behalten werden.

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 korrekten und sinnhaften Anwendung stellen theoretische, methodische und praktische 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. Als Expertenverfahren angewendet erlauben sie eine wissenschaftlich fundierte Diagnostik der Arbeitsbedingungen.

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 groben Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb und liefern hierzu allgemeine Informationen. Die resultierenden Ergebnisse und Informationen gestatten nur eine äußerst eingeschränkte Ableitung von gezielten Maßnahmen. In der Regel zeigen sie auf, ob weitere tiefere Analysen notwendig sind bzw. ob Handlungsbedarf besteht.
- **Screeningverfahren** bieten ein differenzierteres Bild über die Arbeitssituation und Arbeitstätigkeit und der damit verbundenen psychischen Belastungen im Sinne einer Gesamtübersicht. Sie liefern Informationen in wie ferne korrektive Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind.
- **Vertiefende Verfahren (Expertenverfahren)** 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.

Die Verwendung von Screeningverfahren und vertiefenden Verfahren erfordert die Beiziehung qualifizierter Expert/innen, wie Arbeits- und Organisationspsycholog/innen.

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 zu Erhebung psychischer Belastungen sind keine Mitarbeiterbefragungen 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 Verfahren (z.B. Änderung/ Hinzufügen bzw. Weglassen von Fragen/Antwortmöglichkeiten), der Form der Vorgabe, der Auswertung oder Interpretation führt zur 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 Konzepten¹** und müssen **praktisch erprobt** sein. Das gewählte Verfahren hat **definierte psychometrische Eigenschaften** zu erfüllen. Insbesondere ist zu prüfen in wie weit die zentralen Gütekriterien

- **Objektivität** (Abhängigkeit der Durchführung, Auswertung und Interpretation von 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 Bereiche **Aufgabenanforderungen und Tätigkeit, das Sozial- und Organisationsklima, die Arbeitsumgebung sowie die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation** erfasst werden (vgl. § 4 Abs. 1 ASchG).

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!

Nicht immer wird zur Erhebung der psychischen Belastungen ein einzelnes Analyseinstrument ausreichend Informationen liefern. Oft ist es notwendig, dieses vertiefend zu ergänzen um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten und sinnvolle 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 ergeben.

Die Auswahl des/der passenden Verfahren/s **orientiert sich** natürlich auch **am individuellen Betrieb** selbst. Nicht jedes Instrument ist für jeden Betrieb in gleicher Weise geeignet. Dabei sind die Betriebsgröße, die Betriebsart und Organisation, die Arbeitnehmer/innenzahl, betriebliche Tätigkeiten (z.B. geistig, körperlich), Branche, die Art der Evaluierungsdurchführung, die Akteur/innen der Evaluierung, Ressourcen, etc. zu berücksichtigen.

Grundsätzlich muss es der gesamten Belegschaft möglich sein, an der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen teilzunehmen, die notwenige Vertraulichkeit ist in jedem Fall sicher zu stellen.

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

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. Dementsprechend **müssen die Maßnahmen auch ursachenbezogen und kollektiv für alle Betroffenen wirksam sein.**

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 hinzu zuziehen.** Die Interpretation der resultierenden Ergebnisse sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen sollten ausschließlich von arbeitspsychologischen Expert/innen durchgeführt werden.

3. VERFAHRENSBEISPIELE ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

In der Folge werden exemplarisch einige Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Analysetiefe (vgl. 2.2) dargestellt. Weitere Verfahren und vertiefende Informationen können beispielsweise der BAUA-Toolbox unter <http://www.baua.de> entnommen werden.

3.1. Orientierende Verfahren

Die Arbeits-Bewertungs-Skala - ABS Gruppe

Autor/innen: Molnar, Prinkel, Friesenbichler; 2012

Kurzbeschreibung: Das Grobanalyseverfahren ABS Gruppe baut auf der Checkliste Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte (Molnar, Friesenbichler, 1998) auf. Das Verfahren erfasst psychische Arbeitsbelastungen über die vier Bereiche (Skalen) Arbeitsmerkmale, Organisationskultur, Arbeitsumgebung/Arbeitszeit sowie Arbeitsabläufe. Das „ABS Gruppe“-Paket beinhaltet eine Broschüre für Moderator/innen sowie ein viertelliges Moderationsset bestehend aus einem Fragebogen sowie drei Moderationsplakaten.

Methode: Gruppeninterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell; Branchen: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 22

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Hoher Freundlichkeitsdruck

Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit

Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend

Zuständigkeiten/Kompetenzen unklar

Antwortformat: zweistufig; nein/eher nein oder ja/eher ja

Durchführungsdauer: etwa vier Stunden pro Gruppe

Maßnahmenvorschläge: Es werden Beispiele für Maßnahmen angeführt

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: Die Verwendung des Fragebogens ist ausschließlich im Rahmen des vorgegebenen strukturierten Moderationsprozesses zulässig. Die ABS Gruppe ist besonders gut für kleine Betriebe geeignet, kann aber auch in größeren Betrieben eingesetzt werden. Die AUVA bietet Schulungen zur Anwendung der ABS Gruppe an.

Kontakt und Bezug:

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)

Adalbert-Stifter-Straße 65

1200 Wien

Tel. +43 1 331 11-0

Versand:

Das Moderationspaket (E14) (3 Poster + Fragebogen) kann unter psy.eval@auva.at bestellt werden.

Download:

http://www.auva.at/portal27/portal/auvaportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=73561&p_tabid=4&p_pubid=661222

Oder unter: <http://www.auva.at> (Service – Publikationen – Evaluierungshefte)

ASCA: Leitfaden „Arbeitsschutzmanagement“

Autor/in: Hessisches Sozialministerium; 2000

Kurzbeschreibung: Das Modul „psychische Belastungen“ der ASCA ist ein Grobanalyseverfahren zur Erhebung von Gefährdungs- und Belastungsmerkmalen. Betrachtet werden folgende elf Merkmale: Anforderungswechsel, Aufgabenkomplexität, Körperliche Abwechslung, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Emotionsarbeit, Widersprüchliche Bedingungen, Zeitvorgabe/Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, Kooperationsmöglichkeiten, Software, Arbeitsumgebung, Ausstattung und Arbeitsmittel. Das Instrument besteht aus einer Verfahrensanweisung (Teil 1), einem Nachschlagwerk mit Erläuterungen (Teil 2) sowie dem Erhebungsinstrument bestehend aus einem Erhebungsbogen, einem Leitfaden zur kriterienorientierten Erhebung sowie dem Bewertungsbogen (Teil 3).

Methoden: Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: körperlich/geistig, Bildschirmarbeit, Kund/innen- und Patient/innenkontakt; Branchen: Industrie, Büro und Verwaltung

Anzahl der Fragen/Aussagen: 65

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Wechseln die Aufgabenanforderungen täglich oder mindestens mehrmals wöchentlich?

In welchen Bereichen ist zu erwarten, dass Aufgaben und Anforderungen aufgrund der hohen Menge nicht erfüllt werden können?

Welche Zeitvorgaben gibt es (Termine, Zeitumfänge)?

Wie häufig treten Unterbrechungen auf?

Antwortformat: zweistufig, Ja oder Nein; offene Fragen

Durchführungsdauer: ca. 1 – 1,5 Std. pro Arbeitsplatz bzw. je nach Komplexität verschieden

Maßnahmenvorschläge: Es finden sich ausführliche Maßnahmenvorschläge im Hinblick auf die unterschiedlichen Tätigkeitsmerkmale.

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: ASCA betrachtet psychische Belastungen resultierend aus Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgabe sowie Arbeitsumgebungsbedingungen. Zur Erhebung psychosozialer Belastungen sind gegebenenfalls zusätzliche Verfahren zu verwenden.

Kontakt und Bezug:

Hessisches Sozialministerium
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
E-Mail: b.splittgerber@hsm.hessen.de

Regierungspräsidium Gießen
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz
Südanlage 17
35390 Gießen
E-Mail: c.flake@afas-gi.hessen.de

<http://www.rp-giessen.hessen.de> (in die Suchfunktion „Asca“ eingeben)

ChEF: Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen

Autor/in: Richter; 1998

Kurzbeschreibung: Die ChEF besteht aus vier Checklisten zur groben Erfassung von Stress, psychischer Ermüdung, Monotonie und psychischer Sättigung. Sie erlauben eine ungefähre Orientierung über das Vorhanden- oder Nichtvorhandensein beeinträchtigender Folgen von psychischer Belastung im Hinblick auf die untersuchten Arbeitstätigkeiten. Die Listen erfassen Merkmale von Tätigkeiten, Leistungs- und Verhaltensmerkmale sowie relevante Arbeitsumgebungsbedingungen. Diese werden durch Befragung der Beschäftigten und Beobachtung der Arbeitstätigkeiten erhoben. Das Verfahren kann auch als Fragebogen eingesetzt werden.

Methode/n: schriftliche/mündliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden, derzeit in Bearbeitung

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: Industrie, Büro und Verwaltung

Anzahl der Fragen/Aussagen: 39 (Checkliste) bzw. 65 (Fragebogen)

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Checkliste Stress: Bei der Arbeit kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor.

Checkliste psychische Ermüdung: Bei der Arbeit werden nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten ausgeübt.

Checkliste Monotonie: Bei der Arbeit ist die Tätigkeit anregungsarm.

Checkliste psychische Sättigung: Bei der Arbeit gibt es kaum Rückmeldungen.

Alternatives Antwortformat: zweistufig, „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“

Durchführungsdauer: ca. 10 - 15 Minuten (Befragung/Beobachtung)

Maßnahmenvorschläge: Es gibt allgemeine Anleitungen und Hinweise zum Thema „Maßnahmen“ sowie die Empfehlung, für die Feinanalyse und Maßnahmenerarbeitung eine/n Arbeits- und Organisationspsychologen/ in beizuziehen.

Anschaffungskosten: keine

Bemerkung: Die Erweiterungen der Checklisten um „Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten“ beziehen sich auf personenbezogene Fragen an die Beschäftigten bzw. auf das Beanspruchungserleben der Arbeitnehmer/innen.

Kontakt und Bezug:

Dr. Gabriele Richter
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Fabricestraße 8 (vormals Proschhübelstraße)
01099 Dresden
E-Mail: richter.gabriele@buaa.bund.de

Download:
<http://www.buaa.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/ChEF.html>

Oder unter: <http://www.buaa.de>
(Informationen für die Praxis - Handlungshilfen und Praxisbeispiele)

KPB: Kurzverfahren Psychische Belastung

Autor/innen: Neuhaus, Hofmann, Keller; 2002

Beschreibung: Das KPB besteht aus vier Checklisten zur Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung einzelner Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten im Hinblick auf Stress, Monotonie, psychischer Sättigung und psychische Ermüdung. Jeder Checkliste erfasst Tätigkeiten, Verhaltens- und Leistungsmerkmale sowie Arbeitsumgebungsbedingungen.

Methode: Beobachtungsinterview

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: vorwiegend für geistige und körperliche Tätigkeiten geeignet,
Branchen: für Industrie, Dienstleistung und Verwaltung geeignet, aber auch universell einsetzbar.

Anzahl der Fragen/Aussagen: 40

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Der Beschäftigte muss sehr häufig Entscheidungen ohne ausreichende Sachinformationen treffen.

Es besteht nicht die Möglichkeit, in Absprache mit Kollegen, die Arbeit kurzfristig und/oder für kurze Zeit zu unterbrechen.

Der Ablauf der Arbeit kann vom Beschäftigten nicht beeinflusst werden.

Die Arbeitsumgebung ist unzweckmäßig gestaltet.

Alternatives Antwortformat: zweistufig; „trifft eher zu“ oder „trifft eher nicht zu“.

Durchführungsdauer: ca. 20 Minuten pro Checkliste

Maßnahmenvorschläge: Ausführliche Maßnahmenvorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: derzeit 18,50 Euro im Handel. App für Tablet 5,49€

Bemerkung: Mit diesem Verfahren sollen Arbeitsplätze personenunabhängig beurteilt werden. Im Unterschied zum sehr ähnlich aufgebauten ChEF gibt es laut Autor (NEUHAUS 2012) keine Aussagen zum Sozialklima, zur Führungsqualität oder zu Mobbing. Das KPB ist neuerdings auch als App für Tablet-Benutzer/innen erhältlich.

Kontakt und Bezug:

Prof. Dr. Ralf Neuhaus
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Uerdinger Straße 56
40474 Düsseldorf
Tel. 0211 542263-18
Fax 0211 542263-37
E-Mail: r.neuhaus@ifaa-mail.de

Neuhaus Ralf (2012). KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung. 1., überarbeitete Auflage. Wirtschaftsverlag Dr. Curt Haefner- Verlag GmbH. Heidelberg.

3.2. 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 liegen eine Beobachtungsversion sowie ein Leitfaden zur Gruppendiskussion für kleine Arbeitsgruppen/kleine Betriebe vor. Das Verfahren macht Aussagen bezüglich arbeitsplatzbezogener, arbeitsumweltbezogener, allgemeiner, organisatorischer, sozialer, personenbezogener, tätigkeitsbezogener und betriebsbezogener Arbeitsbedingungen.

Methode/n: schriftliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion (Leitfaden)

Gütekriterien: Teilvalidierung vorhanden, derzeit in Bearbeitung

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: 81

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 15 - 30 Minuten benötigt. Partizipativ eingesetzt sind etwa 45 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

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.

Kontakt und Bezug:

Dr. Gabriele Richter
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Fabricestraße 8 (vormals Proschhübelstraße)
01099 Dresden
E-Mail: richter.gabriele@buaa.bund.de

Download:

<http://www.buaa.de>

(Informationen für die Praxis - Handlungshilfen und Praxisbeispiele)

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, Schünemann; 2012

Kurzbeschreibung: Der Impulstest 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: Im Gegensatz zur ersten Version des Impuls-Tests ist mangels Relevanz kein Ist-Soll-Vergleich mehr möglich. Das Verfahren ist in der aktuellen Version ausschließlich online durchführbar und liegt auch in englischer Sprache vor.

Kontakt und Bezug:

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

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: 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.

Alternatives Antwortformat: "trifft zu" oder "trifft nicht zu"

Durchführungsdauer: je nach gewählten Modulen unterschiedlich

Maßnahmenvorschläge: Umfassende Maßnahmenvorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: Schulungskosten

Bemerkung: Sigma ist vor allem für einen Vergleich ähnlicher Arbeitsbereiche anwendbar. Die Absolvierung einer Schulung zur Verfahrensanwendung ist erforderlich.

Kontakt und Bezug:

Dr. Armin Windel
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
E-Mail: windel.armin@baua.bund.de

Download:
<http://www.baua.de>
(Informationen für die Praxis - Handlungshilfen und Praxisbeispiele)

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

SALSA: Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse

Autor/innen: Udris, Rimann; 1999

Kurzbeschreibung: Der Fragebogen SALSA ist Teil eines umfangreicheren Fragebogens aus dem Projekt SALUTE (vergl. Udris, I., 2006). Der Schwerpunkt von SALSA liegt auf den Arbeitsbedingungen und Schutzfaktoren der Arbeit („salutogenetische Ressourcen“), die dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Gesundheit trotz Belastungen aufrechterhalten und wiederherstellen können. Das Verfahren erhebt die Bereiche Aufgabencharakteristika (z.B. Ganzheitlichkeit der Aufgaben, Qualifikationsanforderungen und Verantwortung), Arbeitsbelastungen (z.B. Arbeitsaufgabe, Organisation, soziale Belastungen) organisationale und soziale Ressourcen im Betrieb/Arbeitsbereich (z.B. Aufgabenvielfalt, positive Sozialklima) sowie soziale Unterstützung im Betrieb (z.B. durch Vorgesetzte oder Kolleg/innen).

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Fragen/Aussagen: 60

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.

Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.

Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.

Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.

Antwortformat: 5-stufiges Antwortformat (z.B. von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft völlig zu“).

Durchführungsdauer: Zum Ausfüllen des Fragebogens sind etwa 15 - 20 Minuten erforderlich.

Maßnahmenvorschläge: Maßnahmenvorschläge werden nicht angeführt.

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

Bemerkung: SALSA ermöglicht Gruppenvergleiche, z.B. hinsichtlich Tätigkeits- und Berufsgruppen oder Betrieben mit unterschiedlicher Arbeitsgestaltung. Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse notwendig.

Kontakt und Bezug:

Prof. Ivars Udris
E-Mail: udris@ifap.bep.r.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.

3.3. Expertenverfahren

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

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

Kurzbeschreibung: Die Verfahren Riha/Vera Produktion und Riha/Vera Büro wurden aus den zwei ursprünglich unterschiedlichen Verfahren Vera und Rha 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 (zusätzlich etwa 3 Stunden Ergebnisdokumentation; Dauer abhängig von der Kenntnis des jeweiligen Betriebs)

Anschaffungskosten: RHIA/VERA-Produktion: Handbuch: 34,95 EUR, Manual und Antwortblätter: 79,95 EUR; RHIA/VERA-Büro: Handbuch: 26,95 EUR, Manual und Antwortblätter: 49,95 EUR

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

Technische Universität Berlin

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.

TAA – Tätigkeits- und Arbeitsanalyse

Autor/innen: Büssing, Glaser; 2002

Kurzbeschreibung: Die TAA analysiert Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsbedingungen sowie organisatorischen Rahmenbedingungen im Bereich des Gesundheitswesens. Das Verfahren liegt in unterschiedlichen Versionen für die Bereiche Krankenhaus (TAA-KH) und ambulante Pflege (TAA-Ambulante Pflege) vor. Varianten im Hinblick auf psychiatrische Versorgung (TAA-Psychiatrie) und stationäre Altenpflege (TAA-Altenpflege) werden derzeit überprüft. Das Gesamtverfahren besteht aus zwei Teilverfahren zur Fremdbeobachtungsversion (Organisationsdiagnose, Aufgabenanalyse) und einer Selbstbeobachtungsversion (psychologische Tätigkeitsanalyse).

Methode/n: Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung

Gütekriterien: vorhanden

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: interaktiv, körperlich, geistig; Branche: Gesundheitswesen

Anzahl der Fragen/Aussagen: abhängig von der gewählten Version

Beispielhafte Fragen/Aussagen lauten wie folgt:

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 verschieden

Anschaffungskosten: kostenfrei im Rahmen einer Forschungs-kooperation

Bemerkung: Für die Tätigkeits- und Arbeitsanalyse Krankenhaus (TAA-KH) liegt auch eine Screeningversion (TAA-KH-S) vor.

Kontakt und Bezug

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

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

Belastungsscreening TAA-KH-S: Büssing, A.; Glaser, J. & Höge, T. (2002). Screening psychischer Belastungen in der stationären Krankenpflege (Belastungsscreening TAA-KH-S). Handbuch/Manual und Materialien zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen bei Beschäftigten im Pflegebereich (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 932, S 66).

Belastungsscreening TAA-Ambulante Pflege: Büssing, A.; Glaser, J. & Höge, T.: Erfassung und Bewertung psychischer und physischer Belastungen bei der Arbeit in ambulanten Pflegediensten mit dem Belastungsscreening TAA-Ambulante Pflege (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1048).

JDS: Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)

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

Kurzbeschreibung: Die 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 wird. 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.

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 eingesetztem 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 beispielweise 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 über die Arbeitsplatzevaluierung hinausgehen, 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 er 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 ist. 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://media.arbeiterkammer.at/PDF/Mobbing-Checkliste.pdf>

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

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. Betrieblichen Akteur/innen sollen unterstützt werden bei sich selber oder Mitarbeiter/innen Anzeichen vom Burnout zu erkennen.

Methode/n: schriftliche Befragung

Gütekriterien: nicht vorhanden

Einsatzgebiet: universell

Anzahl der Fragen/Aussagen: jeweils 10 pro Liste

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.

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).

Durchführungsdauer: ca. 5 Minuten

Maßnahmenvorschläge: Im Rahmen des Burnout - Leitfadens zur betrieblichen 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/Burnout%20Checkliste%20erste%20Warnzeichen.pdf>

<http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/wissen/Burnout%20Checkliste%20Erste%20Anzeichen%20bei%20MA.pdf>

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

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

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:

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

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

Dr.ⁱⁿ 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: +43 (1) 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:

http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Evaluierung_psychischer_Belastungen.pdf

http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Arbeits_und_OrganisationspsychologInnen.pdf

http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Psychische_Belastungen_und_Stress_in_der_Arbeit.pdf

http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/Publikationen/ArbeitnehmerInnenschutz/Belaestigung_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.pdf

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/040_aschg_novelle_2013.htm

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/Leitfaden_PsyEval_2011.pdf

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/CD1B4D2C-9263-46BF-999A-2C6D5FBE36E1/0/Merkblatt_Arbeitsplatzevaluierung_psychischer_Belastungen_22_1.pdf

http://www.auva.at/portal27/portal/auvportal/channel_content/cmsWindow?action=2&p_menuid=73170&p_tabid=4

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

<http://www.boep.or.at/AWO.230.0.html>

<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. & Rucker, 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](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Psychische_Belastungen_der_Arbeit.pdf). (02.08.2013)

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](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/0BB56099-C850-4023-A497-E49CE58F0B26/0/LeitfadenPsyEval_Mai_2011.pdf). (24.05.2013)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen.*

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Instrumente,%20Verfahren%20finden.html>. (24.05.2013).

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> (24.05.2013).

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>. (15.07.2013).

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.

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

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., überarbeitet 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.

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>. (24.05.2013)

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.

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	Maßnahmensvorschläge	Verfügbarkeit
ABS Gruppe	Belastungsermittlung	O ³	Gruppeninterview	ja	universell	universell	ja	Download/ Bestellung
ASCA	Gefährdungsbeurteilung	O ³	Beobachtungsinterview	ja	körperlich/ geistig, Bildschimarbeit, Kund/innen- und Patient/ innenkontakt	Industrie, Büro und Verwaltung	ja	Download
BASA 2	Belastungsermittlung	S ³	schriftliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion (Leitfaden)	teilweise	universell	universell	ja	Download/ digital
Burnoutchecklisten „Erste Anzeichen bei mir selber“ und „Erste Anzeichen bei Mitarbeitenden“	Erfassung von Anzeichen von Burnout	O ³	schriftliche Befragung	nein	universell	universell	ja	Download
CHEF	Belastungsermittlung, Beanspruchungsermittlung	O ³	schriftliche/mündliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion	teilweise	universell	Industrie, Büro und Verwaltung	ja	Download

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

Verfahrensname	Ziel	Tiefe	Methode	Gütekriterien	Tätigkeitsklassen	Branchen	Maßnahmenschlüsse	Verfügbarkeit
ChEnMM	Hinweise für die Einführung neuer Mitarbeiter/innen	O ³	Beobachtung	nein	universell	universell	teilweise	Download
ChSm	Erfassung von Problemen mit Suchtmitteln bei der Arbeit	O ³	Beobachtung	nein	universell	universell	teilweise	Download
HBI	Einschätzung der eigenen Burnoutgefährdung	S ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	teilweise	Online
IMPULSTEST	Belastungsermittlung	S ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	ja	Online
JDS	Arbeitsanalyse und -gestaltung	E ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Papier
KPB	Belastungsermittlung	O ³	Beobachtungsinterview	ja	vorwiegend geistige und körperliche Tätigkeiten	v.a. Industrie, Dienstleistung und Verwaltung	ja	Papier/ App für Tablet
Mobbing - Checkliste	Erfassung von Mobbingaktivitäten	O ³	schriftliche Befragung	k.A.	universell	universell	nein	Download

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

Verfahrensname	Ziel	Tiefe	Methode	Gütekriterien	Tätigkeitsklassen	Branchen	Maßnahmensvorschläge	Verfügbarkeit
RHIA/VERA	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung, Erfassung psychischer Belastungen	E ³	Beobachtung, Beobachtungsinterview	ja	universell	universell	ja	Papier
SALSA	Belastungsermittlung	S ³	schriftliche Befragung	ja	universell	universell	nein	Download/ Papier
SIGMA	Gefährdungs- und Belastungsermittlung	S ³	Beobachtung; Beobachtungsinterview	teilweise	universell	universell	ja	Download/ digital
TAA	Arbeits- und Organisationsanalyse	E ³	Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	ja	interaktiv, körperlich, geistig	Gesundheitswesen	ja	Papier/ Versand/ digital

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

WICHTIGE INFO

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum.

Eventuell finden Sie zu Ihrer Fragestellung auch weiterreichende Hinweise im Internet: www.arbeiterkammer.at.

Broschüren bezogen auf das Themenfeld Arbeitnehmer/innenschutz finden Sie im Internet zum Bestellen und Download: www.svp.at

Weitere aktuellen AK Broschüren stehen Ihnen unter <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen> zur Verfügung.

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Diese Broschüre erhalten Sie unter (01) 301 00 10 504
Artikelnummer 504/3

3. Auflage September 2013

Autorin der vollständig überarbeiteten und erweiterten 3. Auflage:
Mag.^a Johanna Klösch, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Die Auflagen davor wurden von Dr. Michael Lenert und Mag.^a Margit Fally verfasst.



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