



## Toolbox Version 1.2 Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

G. Richter

**Forschung  
Projekt F 1965**

G. Richter

**Toolbox Version 1.2**

**Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen**

Dortmund/Berlin/Dresden 2010

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht zum Projekt „Instrumente zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastung: Aktualisierung der Toolbox Version 1.0“ – Projekt F 1965 – der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Autorin: Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Gabriele Richter  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden  
Telefon: 0351 5639-5441  
Fax: 0351 5639-5210  
richter.gabriele@buaa.bund.de

Titelfoto: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln

Umschlaggestaltung: Rainer Klemm  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Friedrich-Henkel-Weg 1 – 25, 44149 Dortmund  
Telefon 0231 9071-0  
Fax 0231 9071-2454  
poststelle@buaa.bund.de  
www.buaa.de

Berlin:  
Nöldnerstr. 40 – 42, 10317 Berlin  
Telefon 030 51548-0  
Fax 030 51548-4170

Dresden:  
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden  
Telefon 0351 5639-50  
Fax 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.  
Aus Gründen des Umweltschutzes wurde diese Schrift auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

ISBN 978-3-88261-103-8

# Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>Kurzreferat</b>	<b>5</b>
<b>Abstract</b>	<b>6</b>
<b>Vorwort zur „Toolbox Version 1.2“</b>	<b>7</b>
<b>Vorwort zur „Toolbox Version 1.1“</b>	<b>8</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>10</b>
1.1 Warum ist heute das Thema psychische Belastungen so wichtig?	10
1.2 Warum sollten psychische Belastungen im Betrieb erfasst werden?	10
1.3 Wer kann welches Instrument einsetzen?	14
1.4 Wie kann das passende Instrument gefunden werden?	14
1.5 Wie kann die Auswahl dokumentiert werden?	15
1.6 Müssen mehrere Verfahren im Betrieb eingesetzt werden?	22
1.7 Wie sollte im Betrieb vorgegangen werden?	22
1.8 Welche Erfahrungen liegen bei der Arbeit mit der Toolbox vor?	27
<b>2 Instrumentenbox</b>	<b>28</b>
2.1 Übersichtstabellen	29
2.1.1 Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention	29
2.1.1.1 Orientierende Verfahren	29
2.1.1.2 Screeningverfahren	32
2.1.1.3 Expertenverfahren	37
2.1.2 Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention	40
2.1.3 Qualitative Verfahren	43
2.2 Kurzbeschreibungen der Verfahren	44
2.2.1 Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention	44
2.2.1.1 Orientierende Verfahren	44
2.2.1.2 Screeningverfahren	89
2.2.1.3 Expertenverfahren	174
2.2.2 Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention	227
2.2.3 Qualitative Verfahren	266
2.3 Glossar	271
2.4 Stichwortverzeichnis	291
2.5 Instrumentenverzeichnis	298
2.6 Autorenverzeichnis	299
2.7 Toolbox-Statistik	302
<b>3 Handbuch</b>	<b>304</b>
3.1 Welche Hilfe bietet die Toolbox betrieblichen Nutzern an?	304
3.2 Wie können psychische Belastungen ermittelt werden?	304
3.3 Was unterscheidet die Verfahren?	307
3.4 Wer bietet Verfahrensschulungen an?	308
3.5 Wie kann Arbeit menschengerecht gestaltet werden?	308
3.6 Wie können Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung umgesetzt werden?	310

<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>311</b>
<b>Verzeichnis der Abbildungen</b>	<b>315</b>
<b>Verzeichnis der Tabellen</b>	<b>315</b>
<b>Anhang 1</b> Begriffe Psychische Belastung und Beanspruchung	<b>316</b>
<b>Anhang 2</b> Typischer Ablauf zur Ermittlung und Realisierung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen (RgEgAB – Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010)	<b>317</b>
<b>Anhang 3</b> Analysetiefe	<b>318</b>
<b>Anhang 4</b> Tätigkeitsklassen	<b>320</b>
<b>Anhang 5</b> Methoden der Datengewinnung	<b>323</b>
<b>Anhang 6</b> Statistische Gütekriterien	<b>325</b>

# **Toolbox Version 1.2**

## **Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen**

### **Kurzreferat**

Die Toolbox unterstützt betriebliche Nutzer bei der Auswahl von Verfahren zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen bei der Arbeit. Die systematisierte Unterteilung der Verfahren nach ISO 10075 – Teil 3 und die alphabetische Anordnung, u. a. im Stichwort- oder Instrumentenverzeichnis, bietet einen Überblick über die in der Toolbox enthaltenen Instrumente, die überwiegend aus dem deutschsprachigen Raum kommen bzw. an ihn angepasst wurden.

Es werden überwiegend quantitative Verfahren dargestellt. Der Exkurs zu den qualitativen Verfahren wurde als weiterer Zugangsweg hinzugefügt. Die quantitativen Verfahren sind nach ihrem Gestaltungsbezug in Verfahren der Verhältnis- oder der Verhaltensprävention unterteilt.

Mit Hilfe der Einführung und des Handbuchs können betriebliche Nutzer ihr Wissen auf dem Gebiet der „Psychischen Belastung“ auf verschiedenen Ebenen festigen und vertiefen.

Vorhandene Autorenrechte werden mit der vorgelegten Arbeit nicht berührt, da keine Fragebögen oder Merkmalslisten abgedruckt sind. Je Verfahren werden die Ansprechpartner und die Zugangswege benannt. Zusätzlich dazu werden die mit dem Einsatz verbundenen Kosten, die Durchführungsdauer und Beispiel-Items aufgelistet. Einige Autoren haben zu den Verfahren Referenzen angegeben. Daraus wird ersichtlich, in welchen Branchen oder Betrieben oder wie oft das Verfahren in der Praxis eingesetzt wurde.

Die Beschaffung der Verfahren ist über die üblichen Wege, z. B. durch Anfragen bei den Autoren oder Verlagen bzw. über Ausleihen in Bibliotheken, möglich. Manche Autoren bieten Online-Service an.

Da die Toolbox in bestimmten Abständen aktualisiert wird, besteht Online die Möglichkeit, weitere Analyse- und Bewertungsmethoden sowie Anregungen und Kritik aufzunehmen. Die Internetadresse lautet: [www.baua.de](http://www.baua.de) (→ Informationen für die Praxis → Handlungshilfen und Praxisbeispiele).

### **Schlagwörter:**

psychische Belastung, psychische Beanspruchung, Instrumente zur Erfassung und Bewertung psychischer Belastung, menschengerechte Arbeitsgestaltung, Ressourcen, Sicherheit, Gesundheit, Arbeitsschutz, Verhältnisprävention, Verhaltensprävention

# **Toolbox Version 1.2**

## **Instruments for Recording Mental Loads**

### **Abstract**

Toolbox supports corporate users in selecting procedures for recording and evaluating mental loads at work. The systematic breakdown of the procedures according to ISO 10075 – Part 3 and the alphabetical arrangement in, among other things, the key word and instruments index, provide an overview of the instruments contained in the Toolbox. The majority of these instruments were developed in Germany, Austria and Switzerland or have been adapted to these countries' needs.

Mainly quantitative procedures are shown. The excursion into qualitative procedures was added as a further access path. The quantitative procedures are broken down according to their design relevance into procedures of circumstantial prevention or those of behavioural prevention.

With the help of the introduction and of the manual corporate users can reinforce and expand their knowledge in the field of "mental load" on various levels.

Existing authors' rights are not affected by the work presented here because no questionnaires or lists of features are printed. For each procedure the contact persons and the accessibility are indicated. In addition, the costs incurred by its use, the implementation time and sample items are listed. A number of authors have made reference to the procedures. This makes it clear in which sectors or companies and how often the procedure has been used in practice.

The procedures can be obtained by the usual means, e.g. by enquiry to the authors or publishers or on loan from libraries. Many authors offer an online service.

Since the Toolbox is updated at certain intervals, it is possible online to incorporate further methods of analysis and evaluation as well as ideas and criticisms. The Internet address is [www.baua.de](http://www.baua.de) (→ Informationen für die Praxis → Handlungshilfen und Praxisbeispiele).

### **Key words:**

mental load, mental strain, instruments for recording and evaluating mental load, humane work design, resources, safety, health, occupational safety and health, circumstantial prevention, behavioural prevention

## **Vorwort zur „Toolbox Version 1.2“**

Die Toolbox mit Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastung wurde 2002 zum Start der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ des BMAS veröffentlicht (Richter und Kuhn).

Mit der Toolbox Version 1.1 wurde den Nutzern 2005 die erste Überarbeitung und Aktualisierung zur Verfügung gestellt.

Um das Angebot weiter abzurunden, wurde Ende 2007 eine neue Abfrage bei den Autoren der Verfahren durchgeführt. Sie hatten die Aufgabe, die Verfahrensbeschreibungen zu aktualisieren und um Aussagen zu neuen Kriterien zu ergänzen. Unter anderem sollten die Autoren angeben, welche Qualifikation die Anwender des Verfahrens haben sollten, in welchen Betrieben oder Einrichtungen das Verfahren bisher eingesetzt wurde (Referenzen) und wie groß der bisherige Stichprobenumfang (z. B. Anzahl untersuchter Arbeitsplätze, Anzahl der befragten Personen) ist.

An dieser Stelle herzlichen Dank an alle Autoren, die uns diese Angaben zur Verfügung gestellt haben.

In die Toolbox-Version 1.2 wurden wieder neue Verfahren aufgenommen: BAPF, BASS 4, COPSOQ, DETEKTOR, FEBA-B, GBP, KPB, KomminO, PreSys-GB, SGA, START.

Unter den neu aufgenommen Verfahren befinden sich Beschreibungen von zwei Verfahren, die eine qualitative Vorgehensweise vorsehen. Sie haben sich in einigen Fällen bei der Orientierung im Betrieb bewährt, um z. B. die Gefährdungsbeurteilung oder Projekte zu betrieblichen Gesundheitsförderungen vorzubereiten.

Es wurden Verfahren umbenannt oder zusammengefasst.

Fünf Verfahren wurden aus der Toolbox heraus genommen: AET, GESBI, InkA, BAuA-Ratgeber S 42, SAA.

Die Verfahren MAB-ambP, MAB-stA, MAB-stK wurden im Verfahren BGWmiab zusammengefasst.

Weitere Verfahrensbeschreibungen sind z. B. beim Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Sporthochschule Köln in einer Assessment-Datenbank unter [www.iqpr.de](http://www.iqpr.de) zu finden.

Die Autorin,  
Dresden/Berlin, im Oktober 2010



## Vorwort zur „Toolbox Version 1.1“

Nach Erscheinen der „Toolbox Version 1.0 – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ haben uns zahlreiche Vorschläge und Hinweise sowohl von Nutzern als auch von Autoren erreicht. Dafür möchten wir uns herzlich bedanken.

Die eingegangenen Vorschläge und Hinweise wurden – soweit möglich – bei der Aktualisierung der Toolbox berücksichtigt. So wurden zusätzlich zu den bisherigen Beschreibungskategorien für jedes vorgestellte Verfahren Informationen über die Durchführungsdauer, die Kosten, die Prüfung von Gütekriterien sowie Beispiel-Items bzw. Beispiel-Dimensionen aufgenommen.

Darüber hinaus wurden die Inhalte der Verfahrensbeschreibungen insgesamt überarbeitet und aktualisiert. Besonderer Wert wurde darauf gelegt, für jedes Verfahren einen Ansprechpartner zu benennen und möglichst aktuelle Zugangsmöglichkeiten bzw. Literatur aufzuzeigen.

Für die Überarbeitung der Verfahrensbeschreibungen wurden verschiedene Informationsquellen genutzt. Zum einen wurde direkt von den Autoren oder Verlagen eine Aktualisierung sowie Ergänzung der jeweiligen Übersicht erbeten.

Zum anderen wurde einschlägige Fachliteratur wie Manuale und Handbücher für die Überarbeitung herangezogen (z. B. von Heiner Dunckel (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14. Zürich: Verlag der Fachvereine 1999). Ergänzende Informationen wurden über das Internet bezogen, insbesondere aus Internet-Datenbanken (z. B. die Online Datenbank Assessment-Instrumente des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln, [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de)) und aus im Internet veröffentlichten Dissertationen, Diplomarbeiten und wissenschaftlichen Studien.

Zusätzlich zu den bisher vorgestellten Instrumenten wurden weitere Verfahren in die aktualisierte Toolbox-Version aufgenommen:

- das „Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen“ (BAAM),
- die „Bochumer Arbeitshilfen für gerichtsfeste Investitionen für Maschinen/Anlagen und IT-Systeme“ (BAgl®),
- die „Beteiligungsorientierte Arbeitsplatzanalyse“ (BALY),
- das „Bochumer Verfahren zur beteiligungsgestützten Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung“ (BoBuG),
- das Verfahren „Emotionale und kommunikative Anforderung und Beanspruchung bei der Arbeit“ (EMOKOM),
- der IMPULS-Test (Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen),
- die „Mitarbeiterbefragung psychische Belastung und Beanspruchung in der ambulanten Pflege/in der stationären Altenpflege/in der stationären Krankenpflege“ (MAB-ambP / MAB-stA / MAB-stK),

- das „Modulare Inventar zur Organisationsdiagnose - Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“ (MIO<sup>FAGS</sup>),
- das „Modulare Inventar zur Organisationsdiagnose – STRESS“ (MIO<sup>STRESS</sup>)
- die „Prüfliste - psychische Belastung“ (PI-pB)
- das „Trierer Inventar zum chronischen Stress“ (TICS),
- den „Work Ability Index“ (WAI).

Ingesamt werden nunmehr 93 Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in der Toolbox beschrieben.

Eine Verfahrenssammlung des „European Network for Workplace Health Promotion“, in der eine Reihe weiterer Verfahren und „Good Practice“-Beispiele im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorgestellt werden, kann im Internet unter der Adresse [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org) aufgerufen werden.

Die Autoren,  
Dresden/Dortmund, im Juli 2005

# 1 Einführung

## 1.1 Warum ist heute das Thema psychische Belastungen so wichtig?

Auf die Arbeitswelt und die Gesellschaft wirken viele verschiedene Einflussfaktoren (WEBER und HÖRMANN, 2008):

„... Globalisierung, Wertewandel, Profitkultur, Instabilität, Mobilität und neue Informations- und Kommunikationstechnologien haben die Arbeitswelt und die Gesellschaft tiefgreifend verändert. Von den Menschen wird in einem immer komplexeren, leistungs- und gewinnorientierten Wirtschaftsleben hohe fachliche Qualität, Schnelligkeit, Effizienz, Selbstverantwortung und soziale Kompetenz gefordert. Freiheit und Druck nehmen gleichermaßen zu. ... Beschäftigte müssen sich immer öfter und schneller auf Neuerungen einstellen. Flexibilität, Lernbereitschaft, Wissen und Leistungsfähigkeit bestimmen nicht nur den Berufserfolg, sondern häufig auch das ganze Leben...“.

Hinzu kommen angesichts des demographischen Wandels die Fragen zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit.

Durch die Segmentierung des Arbeitsmarktes von unbefristeter Vollbeschäftigung bis hin zu geringfügiger Beschäftigung entstehen neue, bisher nicht erforschte Belastungskonstellationen, deren Langzeitfolgen auf die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit nicht absehbar sind und die die Erfassung und Bewertung psychischer Belastung erschweren.

## 1.2 Warum sollten psychische Belastungen im Betrieb erfasst werden?

Zu den Grundpflichten der Arbeitgeber laut ArbSchG § 3 gehört die Erhaltung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Sowohl der Abbau psychischer Fehlbelastungen, die zu psychischer Über- oder Unterforderung führen, als auch die Durchführung von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, die in einer Belastungsoptimierung und Erweiterung der Ressourcen bestehen, tragen dazu bei.

Wichtige Anhaltspunkte für das Vorhandensein psychischer Fehlbelastungen sind z. B.

- Leistungsmängel,
- Nichteinhaltung von Terminen,
- Beschwerden von MitarbeiterInnen über Zeitdruck, unvollständige, fehlende oder zu späte Informationen, fehlerhafte Technik, nutzerunfreundliche Software, fehlende Schulungen usw.,

- Konflikte zwischen den MitarbeiterInnen bzw. zwischen den MitarbeiterInnen und Vorgesetzten bis hin zu Mobbing,
- Suchtfälle (Alkohol, Medikamente, Drogen),
- Zunahme von Fehlzeiten, Fluktuation, Frühverrentungen,
- Zunahme von Unfällen.

Die folgenden Beispiele unterstreichen die Notwendigkeit der Erfassung der Belastungssituation im Betrieb:

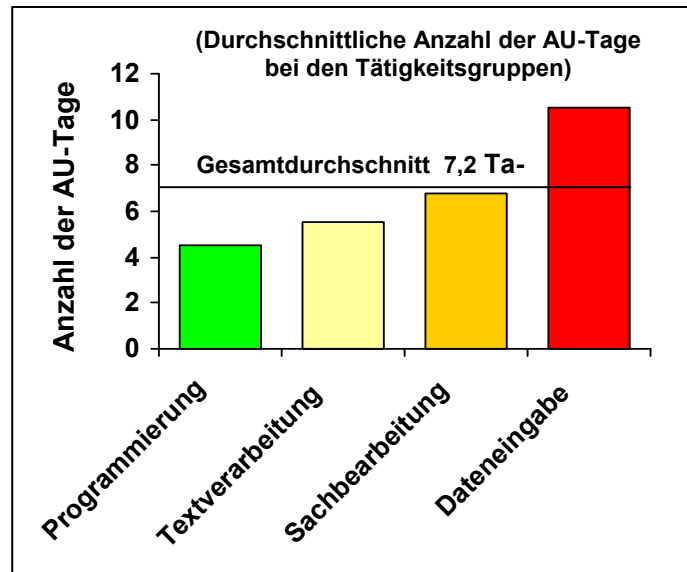
1. Bei einer Befragung in einem Computerbetrieb (WILKENING, 1998) berichteten Beschäftigte mit hoher Arbeitsverdichtung signifikant mehr Befindlichkeitsstörungen und ärztlich diagnostizierte Krankheiten als Beschäftigte, bei denen das Merkmal Arbeitsverdichtung niedrig ausgeprägt war (s. Tab. 1.1).

**Tab. 1.1** Vergleich von psychosomatischen Beschwerden und ärztlich diagnostizierten Krankheiten bei Beschäftigten mit und ohne Arbeitsverdichtung (WILKENING, 1998)

<b>Beschwerden*</b>	<b>Arbeitsverdichtung</b>	
	<b>hohe</b>	<b>niedrige</b>
Schwindelgefühl	22	7
Herzbeschwerden	22	9
Stechen in der Brust	17	8
Übelkeit	9	-
<b>Krankheiten*</b>		
Magenschmerzen	27	5
Magenschleimhautentzündung	18	7
hoher Blutdruck	20	10
Kreislaufstörungen	36	24

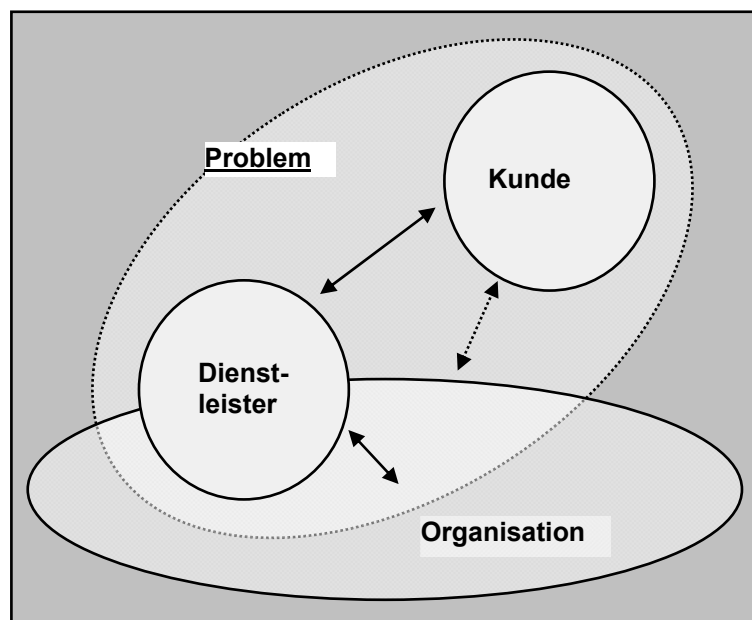
\* Unterschiede signifikant

2. Aus einer finnischen Studie geht hervor, dass Beschäftigte, die einen Personalabbau über 18 Prozent erlebt haben, doppelt so häufig krank wurden, als Beschäftigte, bei denen der Personalabbau wesentlich geringer war. Ursachen dafür werden in der Arbeitsverdichtung, in fehlenden Möglichkeiten für die gegenseitige Unterstützung bei hohen Anforderungen oder Problemsituationen sowie in dem verminderten Mitspracherecht insbesondere bei einfachen Tätigkeiten gesehen (PAULUS, 2000).
3. Je einseitiger und weniger abwechslungsreich die Arbeitstätigkeit gestaltet ist, desto höher ist die Anzahl krankheitsbedingter Fehltag (AU-Tage) in den betreffenden Tätigkeitsgruppen (ERTEL et al., 1997) (s. Abb. 1.1).



**Abb. 1.1** Mittlere Anzahl krankheitsbedingter Fehltage (AU-Tage) in den letzten 6 Monaten vor der Befragung, unterteilt nach vorwiegend ausgeführten Tätigkeiten der Befragten (ERTEL, JUNGHANNS, PECH, ULLSPERGER, 1997)

4. Im Dienstleistungsbereich liegt eine andere Belastungskonstellation bei den Beschäftigten vor, die am besten mit einer Sandwich-Position beschrieben werden kann. Die Beschäftigten müssen gleichzeitig die Interessen der Organisation und die Bedürfnisse der Kunden, Patienten usw. berücksichtigen (s. Abb. 1.2). Mögliche Interessenkonflikte lösen bei den Beschäftigten Stresssituation und Frustration aus.

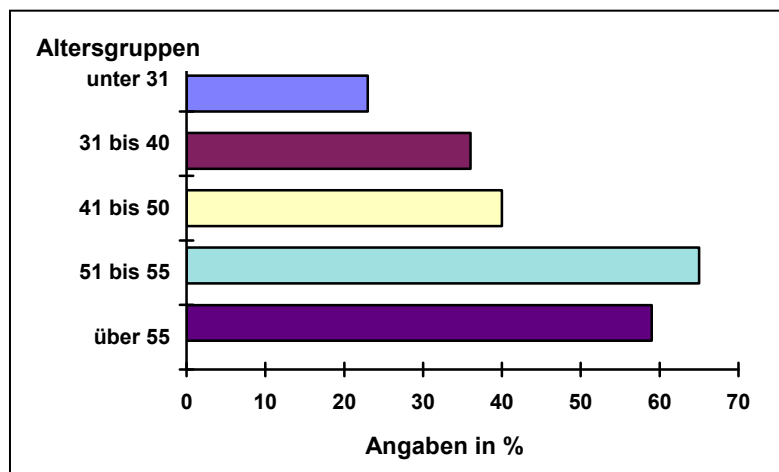


**Abb. 1.2** Widersprüchliche Anforderungen bei Dienstleistungstätigkeiten

5. Neben belastungsungünstig gestalteten Merkmalen der Arbeit können auch die individuellen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten nicht den Arbeitsanforderungen entsprechen. Das ist der Fall, wenn

1. die Qualifikation bzw. die fachlichen Kompetenzen oder
2. soziale und kommunikative Kompetenzen, z. B. bei der Arbeit mit schwierigen Kunden, Schülern oder Patienten, nicht ausreichen oder
3. eigene Wertmaßstäbe dominierend sind oder
4. sich die Leistungsvoraussetzungen altersbedingt verändert haben.

Zum Beispiel hat ILMARINEN (1997) Stress als Folge der unzureichenden Beherrschung des Computers in verschiedenen Altersgruppen ermittelt (s. Abb. 1.3). So erleben ca. 60 % der Beschäftigten im Alter über 50 Jahre Stress bei der Computerarbeit sowie fast 30 % der jüngeren ArbeitsplatzinhaberInnen, wenn ihre Kenntnisse für die Benutzung des Computers nicht ausreichen. Durch Schulungsmaßnahmen, die das Unternehmen initiiert, kann dem Stresserleben vorgebeugt werden.



**Abb. 1.3** Stress als Folge unzureichender Beherrschung des Computers in verschiedenen Altersgruppen (ILMARINEN, 1997)

Bei der Erfassung psychischer Belastung im Betrieb werden häufig die Ressourcen bei der Arbeit nicht mit erfasst. Wenn ungünstige Belastungssituationen vorliegen, leisten Ressourcen einen Beitrag bei der Vermeidung von Beeinträchtigungen auf die Sicherheit und Gesundheit. Aus eigenen Untersuchungen mit dem BASA-II-Verfahren ist bekannt, dass die Ressourcen an vielen Arbeitsplätzen zu gering ausgeprägt sind. Aber auch daraus ergibt sich Handlungsbedarf.

### 1.3 Wer kann welches Instrument einsetzen?

Der Einsatz der Verfahren im Betrieb ist ohne theoretisches und methodisches Grundwissen auf dem Gebiet „Psychische Belastung“ kaum möglich. In der Toolbox werden die Nutzer nach dem Umfang ihrer Kenntnisse auf den Gebieten psychische Belastung und Erfassung psychischer Belastung in unterschiedliche Gruppen eingeteilt:

- ungeschulte Nutzer (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Mitglieder von Personalvertretungen, Betriebsärzte)
- geschulte Nutzer (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Mitglieder von Personalvertretungen, Betriebsärzte)
- Experten (Arbeitspsychologen, Arbeitsmediziner, Arbeitswissenschaftler)

Ungeschulte Nutzer sollten an einem Grundlagenseminar „Psychische Belastung“ teilgenommen haben.

Zusätzlich dazu haben geschulte Nutzer spezielle Verfahrensschulungen belegt.

Die Art der Nutzergruppe entscheidet darüber, welche Verfahren eingesetzt werden dürfen:

- Ungeschulte Nutzer dürfen nur orientierende Verfahren der Verhältnisprävention einsetzen (siehe Tab. 2.1.1 und Abschnitt 2.2.1.1).
- Geschulte Nutzer können neben orientierenden auch Screeningverfahren der Verhältnisprävention einsetzen (siehe Tab. 2.1.2 und Abschnitt 2.2.1.2).
- Experten dürfen alle Verfahren der Verhältnis- und Verhaltensprävention einsetzen (siehe zusätzlich Tab. 2.1.3, 2.1.4 sowie Abschnitte 2.2.1.3 und 2.2.2).

### 1.4 Wie kann das passende Instrument gefunden werden?

Die Suche nach dem passenden Instrument ist in der Toolbox in verschiedenen Richtungen möglich:

- mit den Übersichtstabellen (2.1.1.1 bis 2.1.1.3 und 2.1.2, 2.1.3),
- mit den Kurzbeschreibungen,
- im Glossar nach Stichworten,
- mit dem Instrumentenverzeichnis oder
- dem Autorenverzeichnis.

In den Übersichtstabellen sind alle Verfahren je nach Gestaltungsbezug bzw. Analysetiefe in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet. Wenn ein Verfahrenskürzel angeklickt wird, wird die Kurzbeschreibung des jeweiligen Verfahrens am Bildschirm angezeigt. In der Toolbox erfolgt eine Einordnung der Verfahren nach dem Gestaltungsbezug in der Verhältnis- oder Verhaltensprävention.

Verfahren der Verhältnisprävention zielen auf die Veränderungen der Arbeitsbedingungen ab. Sie werden nach der Analysetiefe in orientierende Verfahren, Screeningverfahren und Expertenverfahren eingeteilt.

Verfahren der Verhaltensprävention werden eingesetzt, um die individuellen Leistungsvoraussetzungen einer Person zu diagnostizieren und gegebenenfalls zu fördern. Wichtige Aspekte sind die individuelle Arbeitsorganisation und Stressbewältigung oder die kommunikativen und sozialen Kompetenzen einer Person.

Das Glossar und Stichwortverzeichnis wendet sich an jene, die Kurzbeschreibungen und schnelle Hilfe für Probleme im Betrieb suchen. Die Stichworte sind hierzu mit den Verfahren verknüpft, die eine Untersuchung der genannten Probleme direkt oder indirekt erlauben.

Das Instrumentenverzeichnis enthält alle Verfahrenskürzel in alphabetischer Reihenfolge. Wenn ein Kürzel im Internet angeklickt wird, wird die Kurzbeschreibung des Verfahrens aufgerufen.

Im Autorenverzeichnis sind alle Autoren in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet. Eine Suche von Verfahren ist auch dort möglich, da den Autoren die von ihnen entwickelten Verfahren zugeordnet sind.

Wer ein Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung sucht, sollte die Fragen und die Auswahlsschritte, die im Punkt 1.4 aufgeführt sind, beachten. Voraussetzung für die Verfahrensauswahl ist die eigene Qualifikation (s. Nutzergruppe). Bei der Entscheidung für ein Verfahren sind im Hinblick auf das zu lösende Problem und später umzusetzende Maßnahmen arbeits- und methodenbezogene Aspekte zu berücksichtigen. Eine Beratung durch Experten ist bei jedem Schritt möglich.

## **1.5 Wie kann die Auswahl dokumentiert werden?**

Die Auswahl eines Verfahrens setzt die Festlegung des Untersuchungsanliegens und der Aufgabenstellung voraus, die am besten in einer im Betrieb gegründeten Projektgruppe diskutiert werden sollte. Wichtige Mitglieder der betrieblichen Projektgruppe sind die Sicherheitsfachkraft, der Betriebsarzt und der Betriebsrat. In der Projektgruppe wird die Aufgabenstellung für die Erfassung psychischer Belastung präzisiert und das gemeinsame Vorgehen beraten. Für die Auswahl von Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen ist die Beantwortung mehrerer Fragen hilfreich:

- Welches Problem liegt vor?
- Welche Nutzergruppe (ungeschulte Nutzer, geschulte Nutzer, Experten) liegt vor?
- Welche Analysetiefe wird angestrebt?
- Bei welcher Tätigkeitsklasse sollen psychische Belastungen ermittelt werden?
- In welcher Branche (Metall, Papier, Büro und Verwaltung usw.) sollen psychische Belastungen ermittelt werden?
- Welche Methode(n) der Datengewinnung soll(en) verwendet werden?



Abbildung 1.4 zeigt die **Schritte**, die bei der Auswahl eines Verfahrens berücksichtigt werden sollten.

Eine betriebliche Dokumentation der Verfahrensauswahl ist empfehlenswert, wenn auch nach Wochen und Monaten die Auswahl nachvollzogen bzw. gegenüber anderen begründet werden soll. Außerdem sind bei gleichen oder ähnlichen Betriebssituationen überbetriebliche Diskussionen und Vergleiche möglich. Die Auswahldokumentation kann auch bei der Qualifizierung betrieblicher Nutzer zur Erfassung psychischer Belastungen genutzt werden, um die Kenntnisse in diesem Bereich zu vertiefen bzw. zu festigen.

Das **Formular für die Auswahldokumentation** kann kopiert bzw. heruntergeladen werden. Es besteht außerdem die Möglichkeit, das Formular an die Verhältnisse vor Ort anzupassen.

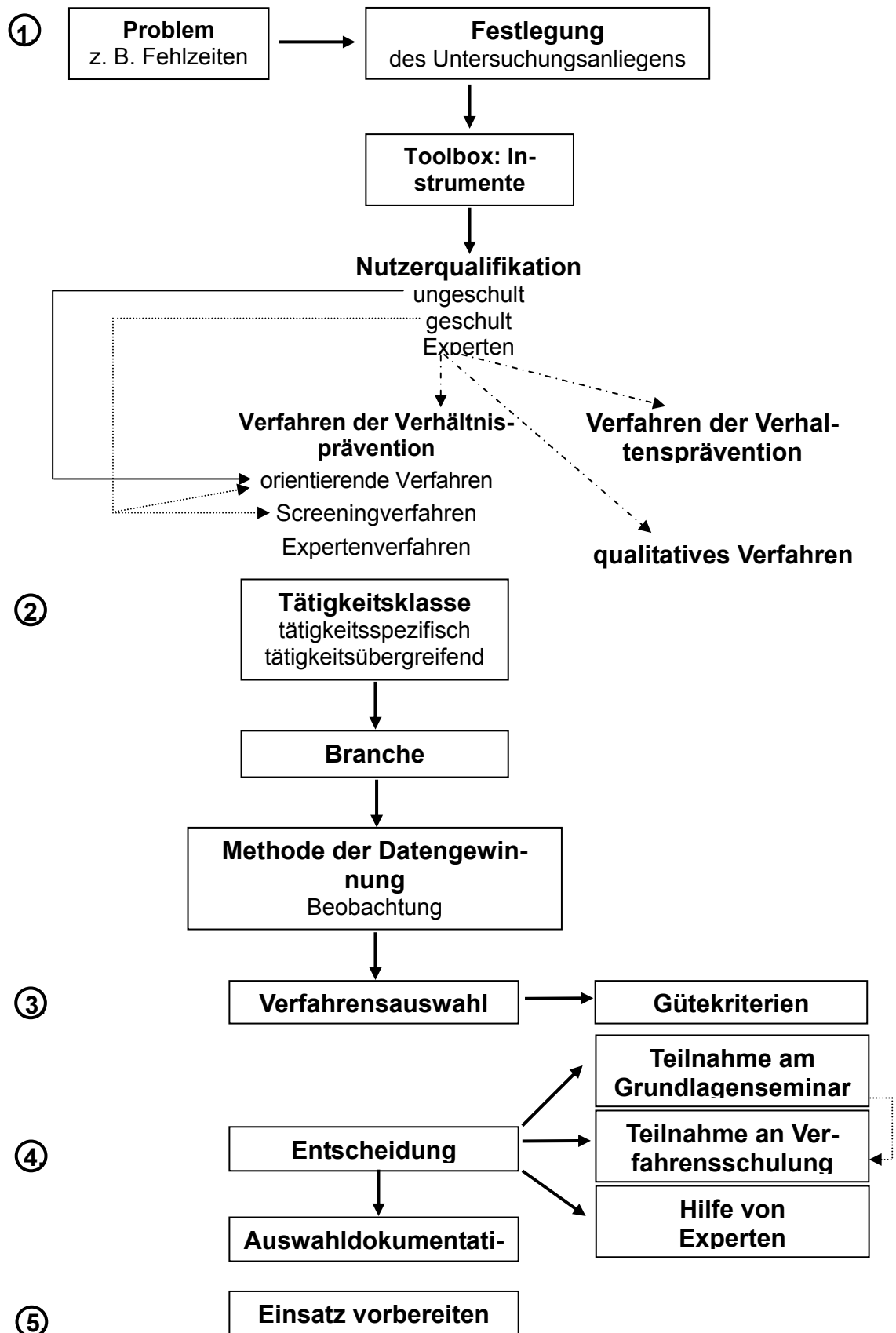


Abb. 1.4 Auswahlschritte

### Beispiel für eine Auswahldokumentation

Das folgende Beispiel soll Sie bei der Auswahl eines Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastung unterstützen. Zu beachten ist dabei, dass der gesamte Auswahlprozess dokumentiert wird. Je detaillierter Sie die Dokumentation ausfüllen, desto nachvollziehbarer wird Ihre Auswahl.

#### ① Problemlage: Materialausgabe

Psychische Belastungen wahrscheinlich, da hoher Zeitdruck.

Häufig müssen Teile erst bestellt werden. Lagerbestand unvollständig.

Autoritärer Führungsstil

Hohe Fehlzeiten

Welche Nutzergruppe musste beachtet werden?

Bitte kreuzen Sie an!

Ungeschulter Nutzer\*

☐

Geschulter Nutzer\*\*

☒

Experte

☐

\* Grundlagenseminar „Psychische Belastung“

\*\* Grundlagenseminar „Psychische Belastung“ und spezifische Verfahrensschulung

Gibt es Schulungsbedarf?

Ja

☐

Nein

☒

Welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes wurden hauptsächlich angestrebt?

Verhältnisprävention

☒

Verhaltensprävention

☐

Welche Analysetiefe wird angestrebt (nur für Verhältnisprävention)?

Bitte kreuzen Sie an!

orientierendes Verfahren

☐

Screeningverfahren

☒

Expertenverfahren

☐

#### ② In welcher Branche sollen psychische Belastungen erhoben werden?

Metallbranche

Bei welcher Tätigkeitsklasse sollen psychische Belastungen ermittelt werden?

tätigkeitsspezifisch

körperlich

☒

geistig

☐

interaktiv

☒

Bei der Tätigkeit im Lager besteht die Tätigkeitsspezifität darin, dass sowohl körperliche als auch interaktive Anteile enthalten sind. Außerdem werden mit dem Computer der Lagerbestand kontrolliert und die Neubestellungen realisiert.

**tätigkeitsübergreifend**

universell

Bildschirmarbeit

Welche Methode(n) der Datengewinnung wollen Sie nutzen?

⇒ Schriftliche Befragung

**③. Verfahrensauswahl***Orientieren Sie sich bei den tätigkeitsspezifischen und/oder tätigkeitsübergreifenden Verfahren, welche für Ihren Fall zutreffen!*

	tätigkeits- spezifisch	tätigkeits- über- greifend	Sind statistische Gütekriterien erfüllt?	
			ja	nein
tätigkeitsspezifisch: für körperlichen Anteil: FEMA	<input checked="" type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="text"/>	<input type="text"/>
(VERA/RHIA ⇒ aber: Expertenverfahren)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="text"/>
für interaktiven Anteil: FEWS 4.0	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input checked="" type="text"/>	<input type="text"/>
tätigkeitsübergreifend (Bildschirmarbeit): SYNBA	<input type="text"/>	<input checked="" type="text"/>	<input checked="" type="text"/>	<input type="text"/>

**④. Entscheidung:** *Entscheiden Sie sich für das oder die Verfahren!*

FEMA; FEWS 4.0

SYNBA

Sind Schulungen erforderlich?

Ja, für Grundlagen

Ja, für Verfahren

Nein

Begründen Sie Ihre Auswahl!

Screeningverfahren, psychische Belastungen vertiefend analysieren, da orientierende Analyse bereits durchgeführt

Schriftliche Befragung,

Schulungen bereits erfolgt.

1.6

**⑤. Einsatz im Betrieb vorbereiten.**

- Gespräche mit Unternehmensleitung und Betriebsrat
- Gespräche mit Führungskräften
- Workshops für MitarbeiterInnen

**Formular: Auswahldokumentation****①. Problemlage:**


---



---



---



---

Welche Nutzergruppe musste beachtet werden?

*Bitte kreuzen Sie an!*

Ungeschulter Nutzer\*

Geschulter Nutzer\*\*

Experte

☐☐☐

\* Grundlagenseminar „Psychische Belastung“

\*\* Grundlagenseminar „Psychische Belastung“ und spezifische Verfahrensschulung

Gibt es Schulungsbedarf?

Ja

☐

Nein

☐

Welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes wurden hauptsächlich angestrebt?

Verhältnisprävention

☐

Verhaltensprävention

☐

Welche Analysetiefe wird angestrebt (nur für Verhältnisprävention)?

*Bitte kreuzen Sie an!***orientierendes Verfahren****Screeningverfahren****Expertenverfahren**☐☐☐**②. In welcher Branche sollen psychische Belastungen erhoben werden?**

Bei welcher Tätigkeitsklasse sollen psychische Belastungen ermittelt werden?

**Tätigkeitsspezifisch**

körperlich

☐

geistig

☐

interaktiv

☐**Tätigkeitsübergreifend**

Universell

☐

Bildschirmarbeit

☐

Welche Methode(n) der Datengewinnung wollen Sie nutzen?

⇒ Schriftliche Befragung

### ③. Verfahrensauswahl

*Orientieren Sie sich bei den tätigkeitsspezifischen und/oder tätigkeitsübergreifenden Verfahren, welche für Ihren Fall zutreffen!*

tätigkeits- spezifisch	tätigkeits- über- greifend	Sind statistische Gütekriterien erfüllt?	
		ja	nein

### ④. Entscheidung: Entscheiden Sie sich für das oder die Verfahren!

---



---

Sind Schulungen erforderlich?

Ja, für Grundlagen

☐

Ja, für Verfahren

☐

nein

☐

Begründen Sie Ihre Auswahl!

---



---



---

1.7

### ⑤. Einsatz im Betrieb vorbereiten: Gespräche und Workshops planen.

## 1.6 Müssen mehrere Verfahren im Betrieb eingesetzt werden?

Für die Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb muss ein Verfahren entsprechend der Zielstellung im eigenen Betrieb ausgewählt werden. Auf der orientierenden Stufe ist der Einsatz eines Verfahrens meist ausreichend. Es gibt aber auch betriebliche Erfordernisse, in denen z. B. Stress, das Führungsverhalten und das Betriebsklima untersucht werden sollen. In solchen Fällen müssen in der Regel verschiedene Verfahren miteinander kombiniert werden. Das heißt, es kommen in einer anonymen schriftlichen Mitarbeiterbefragung mehrere Verfahren zum Einsatz, weil die Zielstellung der Analyse mit dem Einsatz eines Verfahrens nicht erreicht werden kann.

Neben der inhaltlich zu begründenden Verfahrenskombination gibt es weitere Kombinationsmöglichkeiten: So sollte z. B. darauf geachtet werden, dass nicht nur eine Sichtweise erfasst wird. Günstig ist es, wenn neben der Fremdsicht, beispielsweise vom Vorgesetzten, der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsarzt, auch die Beschäftigten in die Analyse einbezogen werden und die sogenannte Selbstsicht erfasst wird. Die Gegenüberstellung beider Sichtweisen kann in gemeinsamen Workshops diskutiert werden, was zur Abklärung der Belastungssituation beiträgt und die Akzeptanz möglicher Maßnahmen erhöht.

Die eingesetzten Verfahren können sich hinsichtlich der Methode der Datengewinnung unterscheiden. Auch hier ist ein größerer Erkenntnisgewinn zu erwarten.

Beim schrittweisen Vorgehen von der orientierenden Analyse bis zur Experten-(Fein-) Analyse muss die Nutzergruppenproblematik beachtet werden (s. Pkt. 1.2).

## 1.7 Wie sollte im Betrieb vorgegangen werden?

Die Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb stellt bereits eine Intervention dar (Richter, G. et al., 2004). Damit diese Intervention erfolgreich verläuft, sollte die Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb in vier Schritten erfolgen:

1. Planung und Vorbereitung
2. Durchführung der Erhebung und Auswertung
3. Rückmeldung und Diskussion der Ergebnisse
4. Erarbeitung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.

Wenn es bereits Sicherheits-, Gesundheits- oder Qualitätszirkel gibt, sollte auf der vorhandenen Struktur aufgebaut werden.

In der Planungs- und Vorbereitungsphase sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Absprache und Einbeziehung des Managements
- Entwicklung einer Lenkungs- oder Projektgruppe
- Auswahl der Erhebungsinstrumente.

In KMU-Betrieben sollten Gruppendiskussionen für die Veränderungsprozesse genutzt werden.

Um einen guten Ablauf der Erhebung psychischer Belastungen im Betrieb zu gewährleisten, sind für die Durchführung und Auswertung folgende Aufgaben zu lösen:

- Eingrenzung bzw. Festlegung des Erhebungsbereiches
- Vertrauen schaffen
- Teilnahme erleichtern (z. B. richtiger Zeitpunkt, Organisation des Rücklaufs)
- Auswertung organisieren.

Die Rückmeldung und Diskussion der Ergebnisse sollte gemeinsam mit der Belegschaft, z. B. in einer Belegschaftsversammlung, erfolgen. Die Rückmeldung sollte auch bei dem Meeting mit dem Management alleiniges Thema sein. Neben Defiziten und Mängeln sollen auch Ressourcen, d. h. positive Aspekte, präsentiert werden.

Für die Erarbeitung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen sollen die Ergebnisse bewertet werden und eine Auswahl der wichtigsten Punkte erfolgen. Für die ausgewählten Punkte müssen Veränderungsideen entwickelt werden, mit denen sich auch das Management auseinandersetzen muss. Für die Umsetzung von Maßnahmen müssen Verantwortliche benannt werden. Es empfiehlt sich, eine Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen vorzusehen und durchzuführen, um den Erfolg der Veränderungen langfristig zu sichern.

Wichtig ist auch eine Erfassung des Tagesablaufes, bei der die Aktivitäten des Beschäftigten bzw. die wichtigsten Ereignisse erfasst werden (Anzahl der Telefonanrufe, Störungen, Unterbrechungen usw.). Die Analyse des Tagesablaufes kann je Untersuchungsanliegen stichprobenartig oder ganztägig durchgeführt werden.

In die Dokumentenanalyse werden der Fehlzeiten- und Unfallreport, Neueinstellungen, Entlassungen, freiwillige Kündigungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Betriebsanweisungen einbezogen. Im Rahmen der Dokumentenanalyse können auch Interviews mit den Vorgesetzten, dem Betriebsarzt, Betriebs- und Personalvertretungen, der Sicherheitsfachkraft durchgeführt werden.

Für das Erkennen psychischer Belastungen in der Arbeitswelt haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften (DGUV, Juli 2004) einen Leitfadens für Aufsichtspersonen entwickelt. Neben rechtlichen und konzeptionellen Grundlagen wird das Vorgehen im Betrieb beschrieben. Es werden mögliche Argumentationshilfen gegen Vorbehalte der Betriebe, für mögliche wirtschaftliche Vorteile und Leitfragen für das vertiefende Gespräch mit Unternehmern zur Verfügung gestellt. Durch eine ganze Reihe von Fallbeispielen aus verschiedenen Branchen (N=17) können wichtige Anhaltspunkte für die Prävention psychischer Belastungen vor Ort gefunden werden.

Die Länder haben für die Arbeitsschutzverwaltungen und alle, die sich für das Thema interessieren, in der LV 28 „Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ (LASI, 2002) und in der LV 31 „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ (LASI, 2003) Grundlagen und Handlungsschritte für die Erfassung psychischer Belastung im Betrieb bereitgestellt. Momentan wird an einem Curriculum für Arbeitsschutzverwaltungen gearbeitet, das modular aufgebaut sein wird und einen Erfah-



rungsaustausch beinhaltet. Da die Lerngruppen klein sein sollen, besteht eine große Chance, dass die Teilnehmer an Handlungssicherheit beim Umgang mit dem Thema in den betriebl. und Einrichtungen erhalten. Das Grundlagenwissen kann in Aufbaumodulen themenspezifisch vertieft werden.

BERGER et al. (2008) haben zusätzlich für KMU das Instrument „Arbeiten: Entspannt – gemeinsam – besser so geht's mit Ideen-Treffen“ entwickelt (s. Abb. 1.5).



**Abb. 1.5** Instrument „Arbeiten: Entspannt – gemeinsam – besser so geht's mit Ideen-Treffen“ (DGUV, 2008)

Es enthält fünf unterschiedliche Elemente:

1. eine Selbsteinschätzung für den Unternehmer
2. eine Übersicht mit Erfolgsfaktoren
3. ein Ablaufschema
4. Kommunikationsregeln für die Treffen und
5. ein Aufgabenblatt

Die Selbsteinschätzung umfasst 12 Fragen, z. B. „1. Meine Mitarbeiter können in ihrem Arbeitsbereich die Arbeit selbständig planen und einteilen.“ (Berger et al., 2008) Die Auswertung bzw. Bewertung erfolgt nach dem Ampelfarbenprinzip.

So ist schnell ersichtlich, ob Handlungsbedarf besteht.

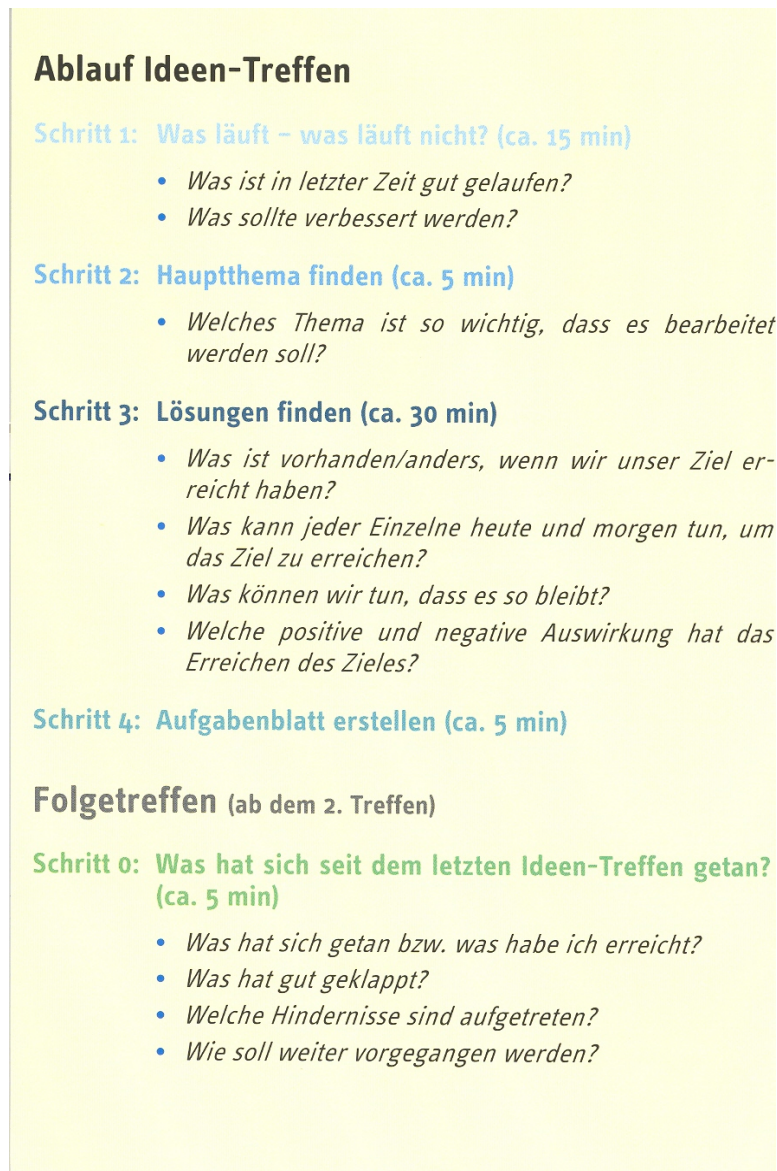
Für das erste Treffen sind vier Teilschritte vorgesehen (siehe Abb. 1.6).

Ab dem zweiten Treffen wird ein weiterer Schritt 0 ergänzt, um die Ergebnisse des letzten Treffens auszuwerten bzw. inzwischen erfolgte Umsetzungsmaßnahmen oder Probleme/Hindernisse bei der Umsetzung zu besprechen (siehe Abb. 1.6)



**Abb. 1.6** Ablaufschema für die Ideen-Treffen (DGUV, 2008)

Für die Ideen-Treffen wird die Bearbeitung verschiedener Schritte vorgeschlagen (s. Abb. 1.7).



**Abb. 1.7** Ablauf Ideen-Treffen (DGUV, 2008)

Bei der Gestaltung der Handlungshilfe für Unternehmer von KMU wurde auf eine praxisnahe, d. h. nutzerfreundliche Handhabung geachtet (Willingstorfer & Harlfinger, 2008).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Das Instrument kann m. E. auch für Gruppendiskussionen in größeren Betrieben genutzt werden.

## **1.8 Welche Erfahrungen liegen bei der Arbeit mit der Toolbox vor?**

Die Toolbox wurde von verschiedenen Nutzern für die Lösung betrieblicher Probleme eingesetzt. Die Nutzer haben unterschiedliche Erfahrungen zurückgemeldet.

Bevor psychische Belastungen im Betrieb erfasst werden,

- muss das Problem z. B. genau definiert werden
- ist die Teilnahme an Grundlagenseminaren und an Verfahrensschulungen erforderlich
- wird ein Experte zu Rate gezogen.

Eine Gruppe von Nutzern findet die hohe Anzahl und Vielfalt der in der Toolbox enthaltenen Verfahren zu unübersichtlich. Deshalb wurde die Übersichtstabelle in fünf separate Tabellen (siehe Punkte 2.1.1.1 bis 2.1.1.3, 2.1.2, 2.1.3) unterteilt, die einen besseren Überblick über die Verfahren hinsichtlich des Gestaltungsbezuges (Verhältnis- oder Verhaltensprävention) ermöglichen sollen. Für jede Tabelle wurde außerdem die Nutzergruppe benannt.

Wenn das Problem genau definiert ist, kann im Stichwortverzeichnis gezielt nach Verfahren gesucht werden. Bei der Entscheidung für ein oder mehrere Verfahren muss die Nutzergruppe beachtet werden.

## 2 Instrumentenbox

In der Instrumentenbox sind vor den Kurzbeschreibungen der Verfahren Übersichtstabellen enthalten. Durch die Einteilung der Verfahren und die stichpunktartige Kurzcharakteristik in der Spalte ist eine erste Orientierung möglich.

Folgende Verfahren werden unterschieden:

- Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention
  - Orientierende Verfahren
  - Screeningverfahren
  - Expertenverfahren \*
- Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention \*
- Qualitative Verfahren \*

---

\* nur für Experten

## 2.1 Übersichtstabellen

### 2.1.1 Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention

#### 2.1.1.1 Orientierende Verfahren

Nutzergruppen: ungeschulte Nutzer, geschulte Nutzer, Experten

Verfahren	Ziel(e)	Methode(n) der Datengewinnung	<u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u>	Merkmalsbereich(e)	Tätigkeits- klasse(n)	Branche(n)
<u>Anstren- gungs- Skala</u>	Erfassung des subjektiven Beanspruchungs-erlebens	schriftliche Befragung	B	Beanspruchung, Anstrengung	universell	universell
<u>ASCA</u>	Gefährdungs- beurteilung	Beobachtungsinterview	E	klassische Gefährdungen, psychische Belastungen (Arbeitsaufgabe, -umgebung, -organisation)	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit	Industrie, Büro und Verwaltung
<u>BAgl</u>	Gefahren- und Risikoanalyse	mündliche Befragung, schriftliche Befragung	E, B	Unfall- und Gesundheits- gefahren	körperlich, geistig	Industrie
<u>BDS</u>	Belastungs- und Gefährdungs- beurteilung	schriftliche Befragung	E	physische Belastung, Umge- bungsbedingungen, psychische Belastung, Arbeitssicherheit	universell	Industrie, öffentlicher Dienst, gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<u>BGWmiab</u>	Belastungs- und/oder Beanspruchungs- analyse	schriftliche Befragung	E, B	Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisa- tion, soziales Klima, Ressour- cen, Gesundheitsfaktoren	interaktiv, körper- lich	Gesundheitswesen
<u>BiFra</u>	Bewertung und Gestaltung von Bild- schirmarbeitsplätzen	schriftliche Befragung	E	Technische Gestaltung, Umge- bungsbedingungen, Software- ergonomie, Arbeitsaufgaben, Gesundheitsschutz	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeitsklasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>ChEF</u>	Belastungsermittlung, Beanspruchungs- ermittlung	schriftliche Befragung, mündliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion	E, B	Tätigkeitsmerkmale, Leistungs- und Verhaltensmerkmale, Umgebungseinflüsse	universell	Industrie, Büro und Verwaltung
<u>ChEnMM</u>	Hinweise für die Einführung neuer MitarbeiterInnen	Beobachtung	E	Organisation, Art und Weise der Einführung, sicherheits- relevante Information	universell	universell
<u>ChSiV</u>	Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung	Beobachtung	E	z. B. Wahrnehmen von Gefah- ren, Arbeitsplatzgestaltung, Mo- tivation zu sicherem Verhalten	universell	universell
<u>ChSm</u>	Erfassung von Proble- men mit Suchtmitteln bei der Arbeit	Beobachtung	E	Anzeichen, suchtfördernde Arbeitsbedingungen, Getränke, Regelungen, Umgang mit Betroffenen	universell	universell
<u>ChSt</u>	Erfassung von Stress	Beobachtung	E	Stress-Anzeichen, Ursachen, Maßnahmen	universell	universell
<u>FIT</u>	Erfassung der erlebten Arbeitsintensität und des Tätigkeitsspiel- raumes	schriftliche Befragung	B	Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, körperliche Anstrengung	universell	universell
<u>KPB</u>	Belastungsermittlung	Beobachtung, mündliche Befragung	E	Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sätti- gung	universell	universell
<u>LGb</u>	Gefährdungsermittlung, Belastungsermittlung, Risikoabschätzung	Beobachtung, Beobach- tungsinterview, schrift- liche Befragung	E	klassische Gefährdungen, physische Belastung, psychische Belastung	körperlich	Industrie, gewerbliche Wirtschaft (KMU), öffentlicher Dienst
<u>Mb-PB</u>	Gefährdungsbeurteilung	Beobachtung, schriftliche Befragung	E, B	klassische Gefährdungen, psychische und organisatorisch bedingte Belastungen	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b><u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u></b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>PI-pB</u>	Gefährdungsbeurteilung, Belastungsermittlung	schriftliche Befragung	E	Tätigkeitsmerkmale	universell	universell
<u>PreSys-GB</u>	Gefährdungsbeurteilung	Beobachtung, Dokumentanalyse	E, B	Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, soziales Umfeld	körperlich, geistig	universell
<u>SkI</u>	mittelfristige Beanspruchungsfolgen	schriftliche Befragung	B	verschiedene Erschöpfungszustände	universell	universell
<u>START</u>	Gefährdungsbeurteilung	schriftliche Befragung, Beobachtung	E, B	Tätigkeitsmerkmale	universell	universell



### 2.1.1.2 Screeningverfahren

Nutzergruppe: geschulte Nutzer, Experten

Verfahren	Ziel(e)	Methode(n) der Datengewinnung	Erfassung Bewertung	Merkmalsbereich(e)	Tätigkeits- klasse(n)	Branche(n)
<u>ABETO</u>	Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen	Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	E	Projektarbeit, TBS-Ergonomieprüfer	Bildschirmarbeit	universell
<u>BAAM</u>	Belastungsanalyse	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E, B	Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung, soziale Beziehungen, Arbeitseffizienz, Zielerreichung, Gesundheit	universell	universell
<u>BAPF</u>	altersrelevante Belastungsanalyse	schriftliche Befragung, Gruppendiskussion	E, B	z. B. Vielseitigkeit, Aufmerksamkeit, soziale Unterstützung	universell	universell
<u>BASA-II</u>	Belastungsermittlung	schriftliche Befragung, mündliche Befragung, Beobachtung	E, B	Ergonomie, Technik, Organisation	universell	universell
<u>BASS 4</u>	Belastungsermittlung	Beobachtung	E, B	Arbeitsgestaltung, Belastungssituation, ökonomische Aspekte	universell	universell
<u>BEBA</u>	Belastungsanalyse	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E	Arbeitsaufgabe, Techniknutzung, arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden	geistig, Bildschirmarbeit	Büro und Verwaltung
<u>BHD-System</u>	Beanspruchungsanalyse	schriftliche Befragung, Beobachtung	E, B	Beanspruchungsfolgen, Anforderungen (Organisation, Patienten, Pflegetätigkeit)	universell	Gesundheitswesen, Bildungswesen
<u>BMS</u>	Belastungs-, Beanspruchungsanalyse	schriftliche Befragung	B	Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress	körperlich, geistig	Industrie
<u>BoBuG</u>	Gefährdungsbeurteilung	mündliche Befragung	E, B	Körperliche, psychische, mentale und emotionale Gefährdungen und Belastungen	körperlich, geistig	Industrie

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>CNC-Lf</u>	Arbeitsgestaltung	Beobachtungsinterview	E	Denk-/Planungsanforderungen, Stressoren, Kommunikation, Motivation, Fertigungsflexibilität	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit	Industrie, besonders gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<u>COPSOQ</u>	Messung von Belastungen und Beanspruchungen	Beobachtungsinterview	E	Belastungen, Beanspruchungen	universell	universell
<u>DigA</u>	Gesundheitsanalyse (Schwachstellen und Potenziale)	schriftliche Befragung	B	z. B. Arbeitsplatzunsicherheit, Betriebsklima, Arbeitsinhalt, Beeinträchtigungen, Selbstwirksamkeit	universell	Industrie, Stromerzeugung
<u>EBK</u>	Erfassung des Betriebsklimas	schriftliche Befragung	B	z. B. Unterstützung, soziale Spannungen, Art der Beziehungen, Vorgesetztenverhalten	universell	universell
<u>EMOKOM</u>	Anforderungs- und Beanspruchungsanalyse	schriftliche Befragung	E	emotionale und kommunikative Anforderungen	interaktiv, geistig	Dienstleistungsbranche
<u>ERI</u>	Verhältnis von Bemühung und Belohnung	schriftliche Befragung	B	Anforderungen aus der Arbeitsumgebung, Belohnung, berufliche Verausgabungsneigung	universell	universell
<u>EU-CON II</u>	Software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit	Beobachtung, Beobachtungsinterview, schriftliche Befragung	E	z. B. Softwarebewertung, Qualifikationsanforderungen	universell	universell
<u>FAKT</u>	Erfassung sozialer Belastungen	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E	Organisation, Gruppe, Individuum	universell	gewerbliche Wirtschaft (KMU), Büro und Verwaltung, Gesundheitswesen
<u>FEBA</u>	arbeitsplatzbezogene Belastungsanalyse	schriftliche Befragung	E, B	Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Körperhaltung, Arbeitsumweltfaktoren	körperlich	Industrie

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>FEBA-B</u>	arbeitsplatzbezogene Beanspruchungsanalyse	schriftliche Befragung	E, B	Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Körperhaltung, Arbeitsumweltfaktoren	körperlich, geistig	Industrie, Dienstleistungsbranche
<u>FEMA</u>	Beanspruchungs- ermittlung	schriftliche Befragung	E, B	Schwierigkeit, Belastungshäufigkeit, Belastungsgrad, erlebte Beanspruchung	körperlich, geistig	Industrie, Metall-/Glas-/Keramikbranche
<u>FEP</u>	pflegesystembezogene Arbeitsanalyse	schriftliche Befragung	E	Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Entscheidung, Verantwortung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Interaktion	interaktiv, körperlich	Gesundheitswesen
<u>FEWS 4.0</u>	Emotionsarbeit	schriftliche Befragung	B	Anforderungen, Ressourcen und Belastungen durch Emotionsarbeit	interaktiv, geistig	Dienstleistungsbranche
<u>GPB</u>	Gefährdungsbeurteilung	Beobachtung	E, B	z. B. Arbeitskomplexität, Handlungsspielraum, Arbeitsunterbrechungen	körperlich, geistig	Produktion, Verwaltung
<u>IMPULS</u>	Erkennen von Stressoren, Aufbau von Ressourcen	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E	z. B. Handlungsspielraum, vielseitiges Arbeiten, ganzheitliches Arbeiten, soziale Rückendeckung, Information und Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten	universell	universell
<u>KFZA</u>	Belastungsermittlung	schriftliche Befragung	E	z. B. Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Rückendeckung, Zusammenarbeit, Umgebungsbelastung, Information und Mitsprache, betriebliche Leistungen	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>KomminO</u>	Beurteilung der inter- nen Kommunikation	schriftliche Befragung	E, B	Kommunikationsdimensionen, z. B. Kommunikationsqualität, Vertrauen, Feedback	universell	universell
<u>MELBA</u>	fähigkeitsgerechter Einsatz von Rehabilitanden	Beobachtung	E	Anforderungen, Fähigkeiten	universell	universell
<u>NUSA</u>	erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	B	Intensität, Stimulans, Bedeutsamkeit, Umwelt	universell	universell
<u>PASTA</u>	Personal- und Gesund- heitsmanagement	schriftliche Befragung	E	Bewohner-/Patientenprofil, Organisations-, Belastungs-, Ressourcen-, Kompetenz-, Gesundheitsprofil	interaktiv, körper- lich	Gesundheitswesen
<u>REBA</u>	Psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten	Beobachtungsinterview	E	Handlungsregulation, Fehlbeanspruchungserleben, Bewertungsebenen	universell	Industrie und Dienst- leistungsbranche
<u>SALSA</u>	Belastungsermittlung	schriftliche Befragung	E, B	Angaben zur Person, Arbeit und Betrieb, Privatbereich und Freizeit, persönliche Einstellun- gen, Gesundheit und Krankheit	universell	universell
<u>SF-MAB</u>	Beurteilung des Unternehmens	schriftliche Befragung	E	z. B. Zufriedenheit, Informa- tionen, Weiterbildungsmöglich- keiten, Aufstiegschancen	universell	universell
<u>SGA</u>	Risikobeurteilung	Beobachtungsinterview	E, B	Psychische belastung, physi- sche belastung, Arbeitsverhält- nis, Arbeitsumgebung	universell	universell
<u>SIGMA</u>	Gefährdungs- und Belastungsermittlung	Beobachtung, Beobach- tungsinterview	E	Arbeitstätigkeit, Arbeits- umgebung, Arbeitsorganisation, spezifische Belastungen	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b><u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u></b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>SPA</u>	Belastungs- und Beanspruchungsanalyse	Beobachtungsinterview, schriftliche Befragung	E, B	Entscheidungsspielraum, Komplexität, Qualifikation, Risikosituationen, unspezifische Belastung, soziale Beziehungen	universell	Industrie, Büro und Verwaltung, Dienstleistungsbranche, Gesundheits- und Bildungswesen
<u>SynBA</u>	Tätigkeits-, Beanspruchungs- und Arbeitsanalyse, Beanspruchungserleben	schriftliche Befragung	E	Aufgabenanforderungen, Tätigkeitsspielraum, Regulationsbehinderungen, Leistungskontrolle, Kooperation und Kommunikation	universell	universell

### 2.1.1.3 Expertenverfahren

Nutzergruppe: Experten

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b><u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u></b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>ABAKABA</u>	Arbeitsbewertung, Lohnfindung	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	B	intellektueller, psychosozialer physischer Bereich, Führungsverantwortung	geistig, körperlich	universell
<u>ATAA</u>	Analyse von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen	Beobachtungsinterview	E	Orientieren, Planen, Ausführen, Kontrollieren, Interagieren	körperlich, geistig	Industrie, Metallbranche (abstrahierte Anwendung in Holzbranche, Büro und Verwaltung)
<u>AVAH</u>	Analyse der Arbeitsanforderungen im Haushalt	mündliche Befragung	E	Arbeitsorganisation, Entscheiden und Planen, Verantwortung, Kooperation	körperlich, interaktiv	Heim- und Freizeitbereich
<u>BAB</u>	Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung	Beobachtung	E	physische Belastung, Umgebungsbedingungen, psychische Belastung, Arbeitssicherheit	geistig, körperlich	gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<u>BALY</u>	Gefährdungsanalyse und -bewertung	mündliche Befragung, schriftliche Befragung	E, B	z. B. Arbeitsmittel, Software, Arbeitsaufgabe, Handlungsspielraum	geistig	universell
<u>BEA</u>	Belastungsanalyse	Beobachtung, mündliche Befragung,	E	Stressoren, Ressourcen	körperlich	gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<u>FAA</u>	Klassifikation von Anforderungsähnlichkeiten, berufspsychologische Fragestellungen, Ermittlung von Eignungsanforderungen	Beobachtung, Beobachtungsinterview, schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E	z. B. Informationsaufnahme und -verarbeitung, Arbeitsausführung, arbeitsrelevante Beziehungen, Umgebungseinflüsse	körperlich, geistig	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>FBL-R</u>	Erfassung gesundheitlicher Beschwerden	schriftliche Befragung	B	z. B. Allgemeinbefinden, Herzkreislauf, Magen-Darm, Anspannung	universell	universell
<u>FSD</u>	Sicherheitsdiagnose	Beobachtung	E	z. B. Wahrnehmen und Beachten von Gefahrensignalen, Beurteilen und Vorhersehen von Gefahren, Planen und Vorsorgen, Handeln, Zusammenarbeiten	körperlich	Industrie, Dienstleistungsbranche
<u>HAA</u>	benutzer- und aufgabenorientierte Softwaregestaltung	Beobachtung, mündliche Befragung	E	Ziele, Entscheidungen, Strategien, Arbeitsmethoden, Kognitionen, Emotionen	geistig, Bildschirmarbeit	Büro und Verwaltung
<u>ISTA</u>	stressbezogene Arbeitsanalyse	schriftliche Befragung, Beobachtung	E	psychische Arbeitsanforderungen, Ressourcen und Belastungen	körperlich, geistig	Industrie, Büro und Verwaltung, Dienstleistungsbranche
<u>JDS</u>	motivationspsychologisch orientierte Arbeitsanalyse und -gestaltung	schriftliche Befragung	E, B	Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Aufgabenbedeutsamkeit, Autonomie, Rückmeldung	universell	universell
<u>KABA</u>	Analyse und Bewertung der Mensch-Rechner-Aufgabenverteilung	Beobachtungsinterview	E	Zielgerichtetheit, Gegenständlichkeit, soziale Eingebundenheit	geistig, Bildschirmarbeit	Büro und Verwaltung
<u>KOMPASS</u>	Bestimmung des optimalen Automatisierungsgrades, Gestaltung der Mensch-Maschine-Funktionsteilung	mündliche Befragung, Beobachtungsinterview	E	soziotechnisches System, Arbeitstätigkeit, Mensch-Maschine-System	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit	Metallbranche, Holzbranche, Elektronikbranche
<u>LIPT</u>	Feststellen von Mobbingverhalten und -verläufen	schriftliche Befragung	B	sozioökonomische Fragen, Mobbinghandlungen, Intensität und Dauer, Stresssymptome	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>LPI</u>	Personalplanung und -entwicklung	mündliche Befragung	E	z. B. Unternehmensziele, Kommunikation und Kooperation, Kenntnisse	geistig, interaktiv	Industrie
<u>MTO</u>	ganzheitliche Analyse, Bewertung und Gestaltung von Unternehmen	Beobachtung, Beobachtungsinterview, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	E	Mensch, Technik, Organisation	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit	Industrie, Büro und Verwaltung, Bildungswesen
<u>RHIA/ VERA</u>	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung, Erfassung psychischer Belastungen	Beobachtung, Beobachtungsinterview	E	Denk-, Planungs- und Entscheidungsprozesse, Regulationshindernisse, Regulationsüberforderungen	körperlich, geistig	Industrie, Büro und Verwaltung, Bildungswesen
<u>TAA</u>	Arbeits- und Organisationsanalyse	Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung	E, B	z. B. Anforderungen, Tätigkeitsspielraum, Stressoren, Organisationsdiagnose, Qualifikation	körperlich, geistig, interaktiv	Gesundheitswesen
<u>TAI</u>	Belastungs- und Gefährdungsermittlung, ergonomische Gestaltung, Entwickeln von Ausbildungskonzepten, Vorher-Nachher-Vergleiche	Beobachtungsinterview, schriftliche Befragung	E	z. B. Merkmale des Standortes, Arbeitsorganisation, Technik, Information, Qualifikation	universell	Industrie, Dienstleistungsbereich
<u>TBS</u>	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung	Beobachtung, Beobachtungsinterview	E	Arbeitsorganisation, Technik, Kooperation, Verantwortung, geistige Leistungen, Qualifikation, Lernerfordernisse	körperlich, geistig	Industrie, Büro und Verwaltung



## 2.1.2 Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention

Nutzergruppe: nur Experten

Verfahren	Ziel(e)	Methode(n) der Datengewinnung	Erfassung Bewertung	Merkmalsbereich(e)	Tätigkeits- klasse(n)	Branche(n)
<u>AAAA</u>	Belastungsanalyse	schriftliche Befragung	E	soziale Belastungen in der Interaktion mit Kunden	interaktiv	Dienstleistungs- branche
<u>AVEM</u>	Erfassung von Verhaltens- und Erlebensmustern in Arbeit und Beruf	schriftliche Befragung	B	Arbeitsengagement, Widerstandsfähigkeit und Bewältigungsverhalten, Erfolgserleben und Zufriedenheit	geistig, interaktiv	Büro und Verwaltung, Dienstleistungs- branche, Bildungswesen
<u>CEPAR</u>	Diagnose der Anforderungsbewältigung	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E	Arbeit, Partnerschaft, Familie, Haushalt, Freizeit	universell	universell, auch Heim- und Freizeitbereich
<u>EBF</u>	Analyse der Stressbewältigung	schriftliche Befragung	B	Belastung, Erholung	universell	universell
<u>EWL</u>	Erfassung des momentanen Befindens	schriftliche Befragung	B	z. B. leistungsbezogene Aktivität, emotionale Gereiztheit, Angst	universell	universell
<u>EZ-Skala</u>	Beanspruchungsanalyse	schriftliche Befragung	B	Motivation, Beanspruchung	universell	universell
<u>FABA</u>	Erfassung von Verhaltensfehlregulationen	schriftliche Befragung	B	Erholungsunfähigkeit/ Arbeitsengagement, Planungsambitionen/Kontrollbedürfnis, Ungeduld, Dominanz	geistig, interaktiv	universell
<u>FEG</u>	Erfassung des aktuellen Gesundheitsverhaltens	schriftliche Befragung	B	z. B. Alkohol, Medikamente, Umgang mit Gesundheit und Krankheit	universell	universell
<u>FVA</u>	Einschätzung des Führungsverhaltens	schriftliche Befragung	E	strategische Orientierung, Entscheidungsverhalten, Durchsetzungsverhalten, Leistungsorientierung, Zielorientierung	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b>Erfassung Bewertung</b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeitsklasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>GHQ 12</u>	Bewertung des allgemeinen Gesundheitszustandes	schriftliche Befragung	B	z. B. Schlaflosigkeit, Depression, Wohlbefinden	universell	universell
<u>KOMAL</u>	Diagnose von Lehrer-Schüler-Konflikten	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	E, B	z. B. Schülerangriffe, Leistungsmessungen, Suchtmittel	interaktiv	Bildungswesen
<u>KÖPS</u>	Erfassung psychischer und sozialer Belastungen	schriftliche Befragung	B	z. B. Nervosität, Depressivität, Gelassenheit	universell	universell
<u>MBI</u>	Burnout-Klassifizierung	schriftliche Befragung	B	emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, Leistungs(un)zufriedenheit	universell	universell
<u>MIO</u> <sup>FAGS</sup>	Bewertung der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsarbeit	schriftliche Befragung	B	I. Sicherheits- und Gesundheitsverhalten II. Personalführung III. Sicherheits- und Gesundheitskultur	I.: interaktiv, geistig, II.: körperlich	gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<u>MIO</u> <sup>STRESS</sup>	Erfassung von Stressoren und Ressourcen von Mitarbeitern und Führungskräften	schriftliche Befragung	B	I. psychische Belastungen II. individuelle und betriebliche Ressourcen	I.: interaktiv, geistig, II.: körperlich	gewerbliche Wirtschaft (KMU); Verwaltungen; Dienstleistungsbranche
<u>STAI</u>	aktuelles Wohlbefinden, überdauernde Eigenschaften	schriftliche Befragung	B	verschiedene Erlebenszustände	universell	universell
<u>TED</u>	Potentialbeurteilung in der Führungskräfteentwicklung	mündliche Befragung	E	intra- und interpersonelle Denkstile	universell	universell

<b>Verfahren</b>	<b>Ziel(e)</b>	<b>Methode(n) der Datengewinnung</b>	<b><u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u></b>	<b>Merkmalsbereich(e)</b>	<b>Tätigkeits- klasse(n)</b>	<b>Branche(n)</b>
<u>TICS</u>	Erfassung verschiedener Formen von chronischem Stress	schriftliche Befragung	E	z. B. Arbeits- und soziale Überlastung, Unzufriedenheit und Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung	universell	universell
<u>TPF</u>	psychologische Diagnostik seelischer Gesundheit und Verhaltenskontrolle	schriftliche Befragung	B	z. B. Depressivität, Nervosität, Autonomie, Selbstwertgefühl	universell	universell
<u>WAI</u>	Individualprävention	schriftliche Befragung, mündliche Befragung	B	z. B. momentane und zukünftige Arbeitsfähigkeit, Anforderungsbewältigung	universell	universell

### 2.1.3 Qualitative Verfahren

Nutzergruppe: nur Experten

Verfahren	Ziel(e)	Methode(n) der Datengewinnung	<u>Erfassung</u> <u>Bewertung</u>	Merkmalsbereich(e)	Tätigkeits- klasse(n)	Branche(n)
<u>DETEKTOR</u>	Gefährdungsbeurteilung	Dokumentenauswertung, Beobachtung, mündliche Befragung, ggf. Messungen	B	Anforderungen und Ressourcen, Arbeitsbedingungen, Zusammenarbeit und Führung, Unternehmenspolitik und -kultur	universell	universell

## **2.2 Kurzbeschreibungen der Verfahren**

In diesem Kapitel befinden sich die Kurzbeschreibungen für die Verfahren, die in die Toolbox aufgenommen wurden.

Die Autoren der Verfahren zeichnen für die abgedruckten Inhalte verantwortlich.

### **2.2.1 Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention**

#### **2.2.1.1 Orientierende Verfahren**

(Alphabetisch angeordnet)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>Anstrengungs-Skala</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Skala zur Erfassung psychischer Beanspruchung „psychische Anstrengung“</u></b> <b>(Deutsche Form der „Effort“ bzw. „Inspanning“ Skala von Zijlstra)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>NACHREINER, EILERS et al. (1986)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Auf der Grundlage der subjektiv erlebten Anstrengung, die ein Maß für den erlebten Aufwand darstellt, wird der Grad der psychischen Beanspruchung abgeleitet, Labor- und Felduntersuchungen haben gezeigt, dass die Effort-Skala nicht ausreicht, um die Wirkungen unterschiedlicher Belastungssituationen hinreichend valide abzubilden. Es besteht die Annahme, dass die eindimensional konzipierte Skala - trotz hervorragender psychometrischer Kennwerte - dem vermutlich mehrdimensionalen Konstrukt der psychischen Beanspruchung nicht gerecht werden kann und nur Teilaspekte erfasst. Darüber hinaus sind die Skala und die Messabsicht einfach zu durchschauen, so dass Reaktivitätseffekte nicht ausgeschlossen werden können. Bei der Analyse psychischer Belastung im Betrieb kann die Effort-Skala nur unterstützend eingesetzt werden.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung des subjektiven Beanspruchungserlebens
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Beanspruchung, Anstrengung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	1
<b>Durchführungszeit:</b>	30 Sekunden.
<b>Theoretische Fundierung:</b>	psychische Beanspruchung, Anstrengung
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Nachreiner, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg friedhelm.nachreiner@uni-oldenburg.de
<b>Zugang:</b>	Prof. Nachreiner, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg friedhelm.nachreiner@uni-oldenburg.de
<b>Beispiel-Items:</b>	Anhand einer vorgegebenen Skala in „Thermometer-Form“ wird die momentane erlebte Anstrengung bzw. Beanspruchung vom Beschäftigten eingeschätzt
<b>Kosten:</b>	keine

<b>Stichwörter:</b>	Anstrengung, Beanspruchung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	keiner, frei verfügbar
<b>Jahr:</b>	1986
<b>Verfahrensformen:</b>	Skalierung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	keine / entfällt
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Skalierung durch ankreuzen auf einer Analogskala Intervallskalierte Urteile
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	andere: Ausmessen der Antwort auf der Analogskala
<b>Auswertungszeit:</b>	30 sec. zur Ermittlung des Messwertes
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen_</b>	keine
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Arbeitsplätze sind nicht Gegenstand, sondern Tätigkeiten oder auch Teiltätigkeiten
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	unbekannt
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	unbekannt

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ASCA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Leitfaden „Arbeitsschutzmanagement“</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>Hessisches Sozialministerium (2000)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das ASCA-Modul „Psychische Belastung“ ist ein Grobanalyseverfahren, mit dem wesentliche Belastungsaspekte der Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation untersucht und Gestaltungsbedarf abgeleitet werden kann. Dieses Modul ist Teil des ASCA-Verfahrens mit Untersuchungsmodulen und Gesprächsleitfäden zu verschiedenen Arbeitsschutzgebieten (Arbeitsschutzorganisation, Arbeitsmittel, gefährliche Arbeitsstoffe, Arbeitsumgebung, Arbeitsbeziehungen).</p> <p>Das ASCA-Modul F.1 Psychische Belastung beinhaltet eine Verfahrensanweisung (Teil 1), ein Nachschlagewerk mit Maßnahmenkatalog (Teil 2) und ein Erhebungsinstrument (Teil 3). Bei dem Erhebungsinstrument handelt es sich um einen Analyseleitfaden zur Durchführung eines Beobachtungsinterviews. 11 Gefährdungs- und Belastungsmerkmale sind in dem Analyseleitfaden und Bewertungsbogen abgebildet: 1. Anforderungswechsel, 2. Aufgabenkomplexität, 3. Körperliche Abwechslung, 4. Handlungs- und Entscheidungsspielraum, 5. Emotionsarbeit, 6. Widersprüchliche Bedingungen, 7. Zeitvorgabe/Zeitdruck, 8. Arbeitsunterbrechungen, 9. Kooperationsmöglichkeiten, 10. Software, 11. Arbeitsumgebung, Ausstattung und Arbeitsmittel.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit, Kunden-/Patientenkontakt
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	11 Skalen, insgesamt ca. 65 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 1 bis 1 ½ Stunden pro ausgewähltem Arbeitsplatz, je nach Komplexität des Aufgabenzuschnitts
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine Angaben
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Modul)
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Hessisches Sozialministerium, Dostojewskistraße 4, 65187 Wiesbaden, b.splittgerber@hsm.hessen.de</p> <p>Regierungspräsidium Gießen, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz, Südanlage 17, 35390 Gießen, c.flake@afas-gi.hessen.de</p>



<b>Zugang:</b>	<a href="http://www.sozialnetz-hessen.de">www.sozialnetz-hessen.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p>1.2.1. Wechseln die Arbeitsanforderungen täglich oder mindestens mehrmals wöchentlich? → Antwortformat 3-stufig: Ja, Nein, Wie häufig?</p> <p>2.1.1. Welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten müssen nahezu gleichzeitig ausgeführt werden (z. B. verschiedene Informationsquellen beobachten, Informationen auswählen, vergleichen, bewerten und umsetzen?) → offenes Antwortformat</p> <p>6.1.2. Welche Leitsätze bzw. konkrete Arbeitsanweisungen, Prioritäten oder bestimmte Werte werden vorgegeben? → offenes Antwortformat</p> <p>7.1.1. Welche Zeitvorgaben gibt es (Termine, Zeitumfänge)? → offenes Antwortformat</p>
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, psychische Belastung, Bildschirmarbeit, Kundenkontakt

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BAGl®</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Bochumer Arbeitshilfen für gerichtsfeste Investitionen für Maschinen/ Anlagen und IT-Systeme®</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>BIT e. V. (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	BAGl unterstützt betriebliche Entscheider (Geschäftsleitung und Betriebsrat) bei ganzheitlichen Planungen und beim Controlling von Maschinen und Anlageninvestitionen (Komplettbeschaffung, Eigenbau, Eigenmodifikationen, Verkettung, Modernisierung von Altsystemen, etc.). Das Verfahren besteht aus einer zehnstufigen Schrittfolge, die mit der Vergabe des CE-Kennzeichens abschließt. Im Rahmen eines intensiven Hersteller-Betreiber-Dialogs wird das gesamte Verfahren von der Beschaffung bis zur Abnahme gestaltet. Mit Hilfe von Checklisten werden insbesondere die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit abgeschätzt, die Gefahren- und Risikoanalyse strukturiert sowie die Dokumentation und Betriebsanleitung erstellt. Unterstützend wirkt die Bildung eines „Investitionsteams“, das Beschäftigte verschiedener Bereiche (z. B. Einkauf und Produktion) und unterschiedlicher Hierarchieebenen zielführend beteiligt. Die Einführung des Verfahrens bedarf einer externen Moderation und Beratung. Für IT-Investitionen liegt eine BAGl-Variante vor.
<b>Ziel(e):</b>	Beschaffung und Herstellung menschengerecht gestalteter Maschinen und Anlagen für Hersteller und Betreiber/Hersteller
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	moderierte Gruppen- bzw. Teamarbeit, Checklisten
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	körperliche, psychische und geistige Gefährdungen und Belastungen, Unfallgefahren
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperliche und geistige Tätigkeiten
<b>Branche(n):</b>	branchenübergreifende Industrie, (Maschinen und Anlagen, IT-Investitionen)
<b>Itemanzahl:</b>	-
<b>Durchführungszeit</b>	abhängig von Komplexität der Maschine/Anlage
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Maschinenrichtlinie, diverse Normen
<b>Gütekriterien:</b>	keine; Erfahrungswissen der Konstrukteure und Kombination mit Fachwissen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und externer Berater
<b>Beispiel-Items:</b>	-
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Checklisten/Vorgehensmodelle)
<b>Ansprechpartner:</b>	Andrea Lange, Hans Szymanski (BAGl – Maschinen & Anlagen) Dr. Andreas Blume, Ingmar Carlberg (BAGl – IT-Investitionen) BIT e. V., Unterstraße 51, 44892 Bochum info@bit-bochum.de

<b>Zugang:</b>	www.bit-bochum.de Weitere Informationen werden auf Anfrage zugesandt.
<b>Kosten:</b>	Ausbildung des „Investitions-/ CE-Teams“ anhand einer exemplarischen Maschine/Anlage (größenabhängig)
<b>Stichwörter:</b>	Gefährdungsbeurteilung, Gefahrenanalyse, Gesundheit, Investitionen, Mitarbeiterbeteiligung, Mitbestimmung, Risikoanalyse, Sicherheit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V.
<b>Jahr:</b>	1999 – 2007
<b>Verfahrensformen:</b>	Checklisten, Moderiertes Investitionsteam
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: Maschinenrichtlinie Verfahrensschulung andere: ingenieurwissenschaftliche oder technische Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift andere: Word oder anderes Textverarbeitungsprogramm
<b>Auswertungszeit:</b>	
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	auf Anfrage
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BDS</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Belastungs-Dokumentations-System</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>GEBHARDT, MÜLLER, TIELSCH, LANG (1996)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das BDS dient der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung im Betrieb, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Ergebnisse können dokumentiert werden. Neben der korrelativen Arbeitsgestaltung können präventiv Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgeleitet werden, die Ausgangspunkte für die Sicherheits- und Gesundheitsarbeit im Betrieb darstellen. Die Verwendung des Ampelmodells (rot, gelb, grün) kennzeichnet den Handlungsbedarf. Vergleichende Brückenbeispiele für einzelne Belastungsmerkmale ermöglichen die Bewertung der eigenen Gefährdungs- und Belastungssituation mit der vergleichbarer Arbeitsvorgänge. Das BDS kann auch zur prospektiven Arbeitsgestaltung eingesetzt werden, bei der Arbeitsbelastungen, z. B. im Rahmen von Reorganisationsmaßnahmen durch eine Simulation, vorab geschätzt werden können.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	physische Belastung, Umgebungsbedingungen, psychische Belastung, Arbeitssicherheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft (KMU), Industrie, öffentlicher Dienst
<b>Itemanzahl:</b>	30 (davon 10 für psychische Belastung)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungskonzept
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (+ rechnergestützte Version)
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr.-Ing. Hansjürgen Gebhardt Institut ASER e. V. an der Bergischen Universität Wuppertal, Corneliusstraße 31, 42329 Wuppertal
<b>Zugang:</b>	aser1@uni-wuppertal.de (Online-Verfahrensversion) www.institut-aser.de/out.php?idart=265
	Peters, H.: Verfahren zur Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen BAB, In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Erfassung und Bewertung arbeitswissenschaftlicher Daten, Schriftenreihe des IfaA, Nr. 62, 1986
	Vorath, B.-J.; Lang, K.-H.: Gestaltungsprofile für Tätigkeiten von Hafenarbeitern unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Aspekte der Gefährdungsminimierung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Forschungsbericht Fb 869, Dortmund/Berlin, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhafen, 1999

Goebel, C.; Hamacher, W.; Lang, K.-H.; Pieper, R.; Schmauder, M.; Vorath, B.-J. Wienhold, L.: Handbuch Arbeitsschutz, Pieper, R.; Vorath, B.-J. (Hrsg.), Bund Verlag, Frankfurt a.M., 2001

Gebhardt, Hj.; Müller, B.H.; Peters, H.: Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Das Belastungs-Dokumentations-System (BDS) und die Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen (BAB), REFA-Nachrichten 56 (2003), Heft 2 - April 2003, REFA, Darmstadt

Müller, B.H.; Peters, H.; Gebhardt, Hj.; Lang, K.-H.: Arbeitsgestaltung in der Gussteileseparation einer Eisengießerei, In: Good practice - Ergonomie und Arbeitsgestaltung, K. Landau (Hrsg.), ergonomia Verlag, Stuttgart, 2003

**Beispiel-Items:**

physische Belastungen, z. B.:

- Körperhaltung
- Körperbewegung
- Heben/ Tragen/ Umsetzen

Umgebungsbedingungen, z. B.:

- Lärm
- Erschütterungen
- Klima Wärmestrahlung
- Zugluft

psychische Belastungen, z. B.:

- Verantwortung für andere Personen
- Konzentrationsanforderungen
- Komplexität der Arbeitsaufgabe
- Kontakte zu Mitarbeitern

Arbeitssicherheit, z. B.:

- Unfallgefahr durch fremden Einfluss
- Unfallgefahr durch eigenes Verhalten
- Unfallgefahr durch technische Einrichtungen

**Kosten:**

Einzelplatzversion: 249,- €  
Netzwerkversion (s. a. [www.gewiteb.de](http://www.gewiteb.de))

**Stichwörter:**

Arbeitsplatzprofil, Belastungen, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsgestaltung, Gesundheit, Sicherheit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BGWmiab</b>
<b>Titel:</b>	<b>Mitarbeiterbefragung psychische Belastung und Beanspruchung in der Pflege</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SATTEL u. a. (2002)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die Mitarbeiterbefragung psychische Belastung und Beanspruchung in der Pflege ist ein zweistufiges Verfahren. Sie besteht aus einem Fragebogen zur Ermittlung der psychischen Belastungen und einem zur Ermittlung der Beanspruchung. Die beiden Verfahren können parallel oder zeitlich versetzt eingesetzt werden. Die Befragungen richten sich ausschließlich an Pflegekräfte und können im Rahmen der Gefährdungsermittlung psychischer Belastungen eingesetzt werden. Ermittelt werden können die durchschnittliche Gesamtbelastung der Befragten, das Belastungsprofil sowie die durchschnittliche Gesamtbeanspruchung der Befragten. Die ermittelten Werte werden dabei mit Grenzwerten in Beziehung gesetzt. Die Durchführung und Auswertung des Verfahrens kann von Laien vorgenommen werden.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs- und/oder Beanspruchungsanalysen/Operationalisierung der psychischen Belastung für die Gefährdungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziales Klima, Ressourcen, Gesundheitsfaktoren
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv, körperlich
<b>Branche(n):</b>	Gesundheitswesen
<b>Itemanzahl:</b>	Itemanzahl getrennt nach den einzelnen Branchen: <b>Stationäre Krankenpflege</b> FB zu Belastungen: 21 Items, FB zu Beanspruchung: 22 Items <b>Stationäre Altenpflege</b> FB zu Belastungen: 22 Items, FB zu Beanspruchung: 17 Items <b>Ambulante Pflege</b> FB zu Belastungen: 25 Items, FB zu Beanspruchung: 22 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	Beantwortungsdauer pro Fragebogen: ca. 5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Modell
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden, werden weiter geprüft
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartnerin:</b>	Sabine Gregersen (Dipl.-Psych.), BGW Hamburg sabine.gregersen@bgw-online.de
<b>Zugang:</b>	BGW Hamburg Bezugsquellen: Sabine Gregersen (Dipl.-Psych.), Tel: 040 20207-3230 E-Mail: sabine.gregersen@bgw-online.de

Heike Pieper, Tel: 040/20207- 3223  
E-Mail: heike.pieper@bgw-online.de

Das Manual zur Erfassung der psychischen Belastung und Beanspruchung in der Pflege ist für 3 verschiedene Branchen ausgerichtet:

- Stationäre Krankenpflege
- Stationäre Altenpflege
- Ambulante Pflege

Erhältlich (bitte geben Sie Ihre Branche bei der Bestellung unbedingt an) ist das Manual bei der Versandstelle mit der Faxnummer:

040-66 97 62 64.

Mitgliedsbetriebe der BGW können das Manual und eine CD mit dem Auswertungsprogramm kostenlos erwerben. Außerdem wird für Mitgliedsbetriebe das kostenlose Seminar "Gefährdungsermittlung psychischer Belastungen in der Pflege (PBGA)" angeboten.

Nicht-BGW-Mitgliedsbetriebe können das Manual unter [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de) kostenlos downloaden.

**Beispiel-Items:**

Beispiel-Items getrennt für die 3 verschiedenen Branchen:

**Stationäre Krankenpflege**

Aussagen zur Arbeitssituation: Man kann selbst festlegen, was man wann erledigt.

Aussagen zum sozialen Klima: Unter den Kollegen/-innen ist der Umgang fair.

Fragen/Aussagen zu außerberuflichen Ressourcen: Mein Leben und Alltag werden in vielen Bereichen von anderen Menschen bestimmt.

**Stationäre Altenpflege**

Aussagen zur Arbeitssituation: Bei der Arbeit als Altenpflegerin/Altenpfleger ist man auf diesem Wohnbereich belastet durch den hohen Zeitdruck bei der Arbeit.

Aussagen zum sozialen Klima: Es gibt zwischen den Pflegekräften und der Wohnbereichs-/Pflegeleitung Konflikte und Spannungen.

Fragen/Aussagen zu außerberuflichen Ressourcen: Es gibt genug Menschen, zu denen ich ein wirklich gutes Verhältnis habe.

**Ambulante Pflege**

Aussagen zur Arbeitssituation: Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien, Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.

Aussagen zum sozialen Klima: Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.

Fragen/Aussagen zu außerberuflichen Ressourcen: Können Sie sich in Ihrer Freizeit ausreichend entspannen? (z. B. durch Erholung, Sport,...)?

**Kosten:**

keine

**Stichwörter:**

Psychische Belastung, Beanspruchung, Gefährdungsermittlung, Gefährdungsanalyse

**Verlag/Herausgeber:**

BGW

**Jahr:**

2003

**Verfahrensformen:**

Für die drei Einsatzbranchen existiert jeweils ein eigenes Manual.

**Aufbau/Gliederung/  
Subskalen:**

**Stationäre Krankenpflege**

FB zu Belastungen:

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsorganisation
- soziales Klima
- außerberufliche Ressourcen

FB zu Beanspruchungen:

- unspezifische körperliche Beschwerden/Funktionsbeeinträchtigungen
- Arbeitsmotivation
- Arbeits(un)zufriedenheit
- Gereiztheit/Belastetheit
- allgemeine psychische Beeinträchtigung
- Gesundheitszustand und ärztliche Inanspruchnahme
- außerberufliche Situation/Ressourcen

**Stationäre Altenpflege**

FB zu Belastungen:

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsorganisation und -ablauf
- soziales Klima
- allgemeine berufliche Einstellung
- außerberufliche Ressourcen

FB zu Beanspruchungen:

- gesundheitliche Beeinträchtigung/Ermüdung
- Arbeitsmotivation
- Arbeits(un)zufriedenheit
- reaktives Abschirmen
- Aversion gegenüber Bewohnern
- emotionale Erschöpfung
- außerberufliche Ressourcen

**Ambulante Pflege**

FB zu Belastungen:

- quantitative Arbeitsbelastung
- qualitative Arbeitsbelastung
- soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
- Arbeitsorganisation und Umgebungsbedingungen
- körperliche Belastung
- allgemeine berufliche und außerberufliche Situation

FB zu Beanspruchungen:

- allgemeine Einschätzung des Gesundheitszustandes
- Ermüdungssymptome
- Arbeits(un)zufriedenheit
- emotionale Erschöpfung
- außerberufliche Situation
- anhaltende Gereiztheit durch die Arbeit

**Beantwortungsmodus/  
Skalierung:**

Auswahlantworten, mehrfach gestuft

**Qualifikation/  
Voraussetzungen des  
Anwenders:**

Manual zur Mitarbeiterbefragung

**Auswertung mit:**

Papier und Stift oder einer CD-ROM (Vorraussetzung für die Nutzung: Access)



<b>Auswertungszeit:</b>	pro Fragebogen circa 1 Minute
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja (Auswertungsspinne für Belastungen und Beanspruchungsthermometer)
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja, Berechnung von Grenzwerten aus der Branche (Cutt-Off-Werte)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Katholische Altenhilfe, Ansprechpartner Herr Wilhelm (Geschäftsführer), Tel. 07461-9354-0</li> <li>2. LAFIM - Ev. Seniorenzentrum Potsdam, Ansprechpartner Herr Bräckle (Leiter der Einrichtung), Tel. 0331-2845-7560</li> <li>3. Pflege-Oase, Ansprechpartnerin Schw. Kleinsimon (Leiterin der Einrichtung), Tel. 036929-80304</li> </ol>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 15</li> <li>2. 16</li> <li>3. nicht bekannt</li> </ol> (bezogen auf die o. g. Referenzunternehmen)
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	Keine genaue Angabe möglich, die Betriebe können das Programm ohne Rückmeldungsverpflichtung nutzen.
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BiFra</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Bildschirm-Fragebogen</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>MÜLLER, SCHÄFER (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	BiFra ist ein Selbstbewertungsinstrument für Bildschirmarbeit in allen gewerblichen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen sowie für den Privatbereich (Mitarbeiter, Telearbeiter, private Anwender). Der Fragebogen ermöglicht eine Schwachstellenanalyse für Bildschirmarbeitsplätze und weist – als Internet-/Intranetversion - interaktiv mängelspezifische Gestaltungsvorschläge aus. Im Internet stehen die Auswertungsergebnisse von über 16.000 BiFra-Datensätzen zur Verfügung.
<b>Ziel(e):</b>	Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	technische Gestaltung, Umgebungsbedingungen, Softwareergonomie, Arbeitsaufgaben, Gesundheitsschutz
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	78
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (+ rechnergestützte Versionen) in deutscher, englischer und französischer Sprachversion
<b>Ansprechpartner:</b>	Dipl.-Ing. Andreas Schäfer Institut ASER e. V. an der Bergischen Universität Wuppertal, Corneliusstraße 31, 42329 Wuppertal
<b>Zugang:</b>	aser1@uni-wuppertal.de www.institut-aser.de/out.php?idart=262 Müller, B.H.; Rüddel, M.: Computer-gestützte Analyse von Bildschirmarbeitsplätzen, sicher ist sicher, 46 (1995), Heft Februar 1995, 62 Müller, B.H.; Schäfer, A.: Computergestützte Analyse von Bildschirmarbeitsplätzen, sicher ist sicher, 49 (1998), Heft Oktober 1998, 494 Goebel, C.; Hamacher, W.; Lang, K.-H.; Pieper, R.; Schmauder, M.; Vorath, B.-J. Wienhold, L.: Handbuch Arbeitsschutz, Pieper, R.; Vorath, B.-J. (Hrsg.), Bund Verlag, Frankfurt a.M., 2001 Tisnikar: Überprüfung der Validität eines Selbstbewertungs-Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung von Bildschirmarbeit, Diplomarbeit, Bergische Universität Wuppertal, 2002 Müller, B.H.; Schäfer, A.; Lang, K.-H.; Gebhardt, H.: Bildschirmplatzanalyse mit dem mitarbeiter-orientierten BiFra-Verfahren, sicher ist

sicher, 54 (2003), Berlin, Heft Oktober 2003, 460

**Beispiel-Items:**

**Teil 3: Bildschirm**

Lesbarkeit

Sind die Zeichen auf dem Bildschirm in aller Regel gut lesbar?  
Sie sollten "Nein" angeben, wenn die angezeigten Zeichen häufig unscharf, undeutlich oder zu klein sind, oder wenn die Zeichen- oder Zeilenabstände zu klein sind. [Ja oder Nein]

Flimmerfreiheit

Ist das Bild in aller Regel stabil und frei von Flimmern?  
Sie sollten "Nein" angeben, wenn Sie sich häufig durch ein Flimmern oder durch Instabilitäten anderer Art beeinträchtigt fühlen. Ein Flimmern lässt sich erkennen, wenn Sie seitlich am Bildschirm vorbeisehen und Sie das Gefühl haben, dass das Bild im seitlichen Gesichtsfeld zu "schwimmen" beginnt. [Ja oder Nein]

Positionierung des Bildschirms

Kann der Bildschirm für Ihre Bedürfnisse leicht positioniert werden?  
Sie sollten "Nein" angeben, wenn der Bildschirm nicht oder nur schwer gedreht und geneigt werden kann oder wenn der Sehabstand nicht variiert werden kann. [Ja oder Nein]

oberste Zeile

Liegt die oberste Zeile Ihres Bildschirms etwas unterhalb der Höhe Ihrer Augen? [Ja oder Nein]

Reflexionen

Ist die Bildschirmoberfläche frei von Reflexionen und Spiegelungen, beispielsweise durch Leuchten, Fenster oder helle Wände?  
[Ja oder Nein]

Positivdarstellung

Ermöglichen alle von Ihnen genutzten Programme eine sogenannte "Positiv-Darstellung", d. h. dunkle Zeichen vor hellem Hintergrund?  
[Ja oder Nein]

**Kosten:**

Internetanwendung: kostenlos  
Intranetversion: nach Aufwand siehe auch [www.gewiteb.de](http://www.gewiteb.de)

**Stichwörter:**

Arbeitsaufgabe, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzprofil, Arbeitszeit, Bildschirmarbeit, Bildschirmarbeitsplatz, Gestaltung, Gesundheitsschutz

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ChEF</b>
<b>Titel:</b>	<b>Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RICHTER, G. (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Aufgrund der unterschiedlichen Ursachen für die Entstehung kurzfristiger Fehlbeanspruchungsfolgen wurde für die Groberfassung von Stress, psychischer Ermüdung, Monotonie und psychischer Sättigung jeweils eine eigene Checkliste entwickelt. Jede Checkliste erfasst Tätigkeitsmerkmale, Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten und wichtige Arbeitsumgebungsbedingungen, die die Wirkung der Tätigkeitsmerkmale verstärken können.</p> <p>Die Merkmale der vier Fehlbeanspruchungsfolgen werden durch Befragung der Beschäftigten (Selbsteinschätzung) und Beobachtung der Arbeitstätigkeiten (Fremdeinschätzung) erhoben. Bei Tätigkeiten, die von mehreren Beschäftigten ausgeübt werden, können auch Sicherheits- oder Gesundheitszirkel für die Datenerhebung durchgeführt werden, insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsermittlung, Beanspruchungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, mündliche Befragung, Beobachtung, Gruppendiskussion
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Tätigkeitsmerkmale, Leistungs- und Verhaltensmerkmale, Umgebungseinflüsse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	Stress: 16 Psychische Ermüdung: 15 Monotonie: 16 Psychische Sättigung: 18
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 10 Minuten bei schriftlicher Befragung ca. 15 Minuten nach Beobachtung
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden, derzeit weitere Bearbeitung
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (4 Checklisten)
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Gabriele Richter Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Proschhübelstr. 8, D-01099 Dresden richter.gabriele@baua.bund.de

<b>Zugang:</b>	<p><u>Literatur:</u>  Richter, G.: Psychische Belastung und Beanspruchung - Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung (3. überarbeitete Auflage). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2000 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fa 36)</p> <p>Homepage der BAuA: <a href="http://www.baua.de/chef">www.baua.de/chef</a></p> <p>Richter, G.; Friesenbichler, H.; Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg. Tharandt: InfoMedia Verlag e.K. 2004  <a href="http://www.infomediaverlag.com">www.infomediaverlag.com</a></p> <p>Richter, G.; Gruber, H.; Friesenbichler, H.; Uściłowska, A.; Konova, D.; Jančurová, L.: Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben: Psychische Belastung. Bochum: Verlag Technik &amp; Information e.K. 2008</p> <p>Sprachen: Deutsch, Englisch, Italienisch, Französisch, Spanisch, Polnisch, Bulgarisch, Slowakisch, Koreanisch</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Checkliste Stress:</u>  Bei der Arbeit:  2. kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor.  4. gelten enge Vorgaben für die Ausführung der Arbeit.</p> <p><u>Checkliste Psychische Ermüdung:</u>  Bei der Arbeit  1. werden nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten ausgeübt.  6. herrscht Bewegungsmangel.</p> <p><u>Checkliste Monotonie:</u>  Bei der Arbeit:  2. ist die Tätigkeit anregungsarm.  3. kehren einförmige Verrichtungen immer wieder.</p> <p><u>Checkliste Psychische Sättigung:</u>  Bei der Arbeit  5. gibt es kaum Rückmeldungen.  8. mache ich „Dienst nach Vorschrift“.</p> <p>alternatives Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“</p>
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Beanspruchung, Befindensbeeinträchtigung, Fehlbeanspruchung, Gefährdungsbeurteilung, Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung, Stress, Stressoren, Überforderung, Unterforderung, Zeitdruck
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
<b>Jahr:</b>	1998
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen, Beobachtungsversion, neu für KMU: Leitfaden zur Gruppendiskussion
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	vier Checklisten Merkmale der Arbeitstätigkeit, Merkmale aus der Arbeitsumgebung nur Befragung: Merkmale des Erlebens, Verhaltens und der Leistung
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	ja/nein-Skalierung

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“ SIFA, Betriebsarzt, Betriebsrat, Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, SPSS, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	circa 15 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	in Bearbeitung
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Metall- und Maschinenbau-Berufsgenossenschaft TU Dresden Umweltbundesamt
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	bekannt 5
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	bekannt 79
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ChEnMM</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>C</u>heckliste <u>E</u>inführung <u>n</u>eu(er) <u>M</u>itarbeiterinnen und <u>M</u>itarbeiter</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SUVA</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die Einführung neuer MitarbeiterInnen birgt besondere Gefahren, da der neue Mitarbeiter seine neue Arbeitsumgebung und den neuen Arbeitsplatz nicht kennt und parallel dazu eine Menge neuer Informationen aufnehmen und verarbeiten muss. Die Transparenz der Arbeitsabläufe und die eindeutige Verantwortungszuweisung helfen physischen Belastungen auf beiden Seiten vorzubeugen. Eine regelbasierte Einführung neuer MitarbeiterInnen ist nicht nur sicherheitsrelevant, sondern kann auch psychosoziale Spannungen und Mobbing präventiv vermeiden.
<b>Ziel(e):</b>	Bewertung der Einführung neuer MitarbeiterInnen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Organisation, Art und Weise der Einführung, sicherheitsrelevante Information
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	23
<b>Durchführungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine, aus praktischer Erfahrung unter Einbeziehung von Experten entstanden
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (ChSiV, ChSm, ChSt)
<b>Ansprechpartner:</b>	Suva, PDFG Team Gesunder Betrieb, Luzern (Schweiz)
<b>Zugang:</b>	unter <a href="http://www.suva.ch/waswo">www.suva.ch/waswo</a> , Bestellnummer: 67019.d (ChEnMM)
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Organisation:</u></p> <p>2 Wird jeweils eine Person bestimmt, die für die Einführung des neuen Mitarbeiters oder der neuen Mitarbeiterin zuständig ist?</p> <p>4 Wird die Belegschaft über Neueintritte informiert (z. B. übers Anschlagbrett)?</p> <p>6 Führen Sie eine Liste, in der Sie schriftlich festhalten, wer, wann, von wem, worüber instruiert worden ist?</p> <p>Antwortformat 3-stufig: ja/teilweise/nein</p>
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Einführung neuer MitarbeiterInnen, Gefährdungen, Gesundheitsschutz, Mobbing, Organisation, sicheres Verhalten

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Suva, Postfach, CH-6002 Luzern
<b>Jahr:</b>	2002
<b>Verfahrensformen:</b>	Checkliste
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	keine
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	3 Antwortmöglichkeiten, nominal
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: interessierte Betriebsangehörige
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	rudimentär
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	nicht namentlich bekannt, wurde und wird laufend von hunderten Unternehmen eingesetzt.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Zahlen nicht erhoben, mehrere 10 000 Bestellungen und Downloads
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	dito
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	dito



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ChSiV</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Checkliste Sicheres Verhalten</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SUVA</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die Checkliste beleuchtet verschiedene Merkmale, deren ungünstige Ausprägungen zu Minderungen des sicheren Verhaltens führen können. Maßnahmen zur Unterweisung und Information der Mitarbeiter sind genauso wichtig, wie eine menschengerechte Arbeitsplatz- und Arbeitsinhaltsgestaltung. Ungünstige Merkmalsausprägungen zeigen das Vorliegen psychischer Belastungen an, die einer vertiefteren Abklärung bedürfen.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Wahrnehmen von Gefahren, Arbeitsplatzgestaltung, Motivation zu sicherem Verhalten
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	19
<b>Durchführungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine, aus praktischer Erfahrung unter Einbeziehung von Experten entstanden
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (ChEnMM, ChSm, ChSt)
<b>Ansprechpartner:</b>	Suva, PDFG Team Gesunder Betrieb, Luzern (Schweiz)
<b>Zugang:</b>	unter <a href="http://www.suva.ch/waswo">www.suva.ch/waswo</a> , Bestellnummer: 67044.d (ChSiV)
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Wahrnehmung von Gefahren</u> 1 Sind die auftretenden Gefahren für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gut erkennbar? 2 Werden die Mitarbeiter/-innen regelmäßig über die vorhandenen Gefahren und das entsprechende sicherheitsgerechte Verhalten instruiert? 6 Sind die Warn- und Schaltsysteme so gestaltet, dass sie den Menschen in keiner Weise überfordern?  Antwortformat 3-stufig: ja/teilweise/nein
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsinhalt, Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsschutz, Motivation, psychische Belastungen, sicheres Verhalten

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Suva, Postfach, CH-6002 Luzern
<b>Jahr:</b>	2002
<b>Verfahrensformen:</b>	Checkliste
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	keine
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	3 Antwortmöglichkeiten, nominal
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: interessierte Betriebsangehörige
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	rudimentär
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	nicht namentlich bekannt, wurde und wird laufend von hunderten Unternehmen eingesetzt.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Zahlen nicht erhoben, mehrere 10 000 Bestellungen und Downloads
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	dito
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	dito

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ChSm</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Checkliste Suchtmittel</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SUVA</b>
<b>Quintessenz:</b>	Der Gebrauch von Suchtmitteln in Form von Alkohol, Drogen, Medikamenten beeinträchtigt die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Die Checkliste erlaubt eine Orientierung auf diesem schwierigen Gebiet. Der Gebrauch von Suchtmitteln verweist auf das Vorhandensein psychischer Belastungen, deshalb werden auch suchtfördernde Arbeitsbedingungen aufgelistet. Bei der Beantwortung eines oder aller Merkmale mit „ja“ sollte eine vertiefte Analyse mit einem Screeningverfahren angestrebt werden. Eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt ist ratsam.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung von Problemen mit Suchtmitteln bei der Arbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Anzeichen, suchtfördernde Arbeitsbedingungen, Getränke, Regelungen, Umgang mit Betroffenen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	20
<b>Durchführungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine, aus praktischer Erfahrung unter Einbeziehung von Experten entstanden
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (ChEnMM, ChSiV, ChSt)
<b>Ansprechpartner:</b>	Suva, PDFG Team Gesunder Betrieb, Luzern (Schweiz)
<b>Zugang:</b>	unter <a href="http://www.suva.ch/waswo">www.suva.ch/waswo</a> , Bestellnummern: 67011.d (ChSm)
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Anzeichen</u> 1 Gibt es Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die hin und wieder eine «Alkoholfahne» oder einen abwesenden, «vernebelten» Blick haben? 4 Gibt es Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die auffällige Leistungsschwankungen aufweisen, wobei Qualität und Quantität längerfristig sinken? 7 Gibt es versteckte Alkohol-Vorräte oder «Depots» mit leeren Flaschen (Schubladen, Garderobenschränke, Büchergestelle)? Antwortformat 3-stufig: ja/teilweise/nein
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Alkoholmissbrauch, Gesundheit, Gesundheitsschutz, psychische Belastungen, Sicherheit, Suchtmittelmissbrauch

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Suva, Postfach, CH-6002 Luzern
<b>Jahr:</b>	2002
<b>Verfahrensformen:</b>	Checkliste
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	keine
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	3 Antwortmöglichkeiten, nominal
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: interessierte Betriebsangehörige
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	rudimentär
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	nicht namentlich bekannt, wurde und wird laufend von hunderten Unternehmen eingesetzt.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Zahlen nicht erhoben, mehrere 10 000 Bestellungen und Downloads
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	dito
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	dito

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierende Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ChSt</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Checkliste Stress</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SUVA</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit der vorliegenden Checkliste kann sich ein betrieblicher Nutzer (Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt, Interessenvertreter, Vorgesetzter) über das mögliche Vorliegen von Stress bzw. verschiedenen Stress-Ursachen orientieren, um die Notwendigkeit einer gezielteren Analyse zu begründen bzw. bei Erhärtung des Verdachts Sofort-Maßnahmen des Arbeitsschutzes einzuleiten. Damit sollen mögliche Gefährdungen durch Stress abgebaut bzw. präventiv vorgebeugt werden.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung von Stress
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Stress-Anzeichen, Ursachen, Maßnahmen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	15
<b>Durchführungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine, aus praktischer Erfahrung unter Einbeziehung von Experten entstanden
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (ChEnMM, ChSiV, ChSm)
<b>Ansprechpartner:</b>	Suva, PDFG Team Gesunder Betrieb, Luzern (Schweiz)
<b>Zugang:</b>	unter <a href="http://www.suva.ch/waswo">www.suva.ch/waswo</a> , Bestellnummer: 67010.d (ChSt)
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Stress-Anzeichen erkennen:</u>  1 Haben Sie in Ihrem Betrieb Stressprobleme wirklich im Griff?  Stressanzeichen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Klagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Termin- und Arbeitsdruck</li> <li>– Überdurchschnittlich häufig Krankheitsabwesenheiten und Klagen über Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Kopfschmerzen usw.</li> <li>– Anstieg der Anzahl Unfälle, Beinaheunfälle oder Betriebsstörungen</li> <li>– Arbeitsklima oft geprägt von Ungeduld und Gereiztheit</li> </ul> <p><u>Stress-Ursachen ausschalten (Maßnahmen 1)</u>  2 Steht genügend Zeit für eine gute Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung?  6 Funktioniert die Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) innerhalb der Belegschaft,</li> <li>b) zwischen Vorgesetzten und Untergebenen,</li> <li>c) unter den Vorgesetzten?</li> </ul> <p>Antwortformat 3-stufig: ja/teilweise/nein</p>

<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Belastungen, Betriebsklima, Gesundheitsschutz, Stress, Stressoren, Überforderung, Zeitdruck
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Suva, Postfach, CH-6002 Luzern
<b>Jahr:</b>	2002
<b>Verfahrensformen:</b>	Checkliste
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	keine
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	3 Antwortmöglichkeiten, nominal
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: interessierte Betriebsangehörige
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	30 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	rudimentär
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	nicht namentlich bekannt, wurde und wird laufend von hunderten Unternehmen eingesetzt.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Zahlen nicht erhoben, mehrere 10 000 Bestellungen und Downloads
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	dito
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	dito

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FIT</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RICHTER, HEMMANN, MERBOTH, FRITZ, HÄNSGEN, RUDOLF (2000)</b>
<b>Quintessenz:</b>	FIT ermöglicht eine Analyse des Erlebens gesundheitsrelevanter Arbeitsanforderungsmerkmale, die bis auf die „körperliche Anstrengung“ auf dem KARASEK-Modell beruhen. Es handelt sich dabei um erlebte Komponenten des Tätigkeitsspielraums und der Qualifikationsanforderungen. Außerdem werden der erlebte Umfang, die Intensität und die Schwierigkeit der Arbeitsanforderungen erfasst. Dadurch können tätigkeitsbezogene Ursachen für Fehlbeanspruchungsfolgen arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken erkannt werden. Maßnahmen der Tätigkeitsgestaltung können abgeleitet werden.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung der erlebten Arbeitsintensität und des Tätigkeitsspielraumes
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, körperliche Anstrengung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	13
<b>Durchführungszeit:</b>	5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	KARASEK-Modell
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Peter Richter, Technische Universität Dresden Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften Institut für Psychologie III Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie 01062 Dresden richter@psychologie.tu-dresden.de
<b>Zugang:</b>	Richter, P.; Hemmann, E.; Merboth, H.; Fritz, S.; Hänsgen, C.; Rudolf, M.: Das Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum – Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur orientierenden Analyse (FIT). In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (2000) 44 (N. F. 18) 3, 129 – 139

Richter, P. (2008). FIT- Fragebogen: Erleben von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Ross (Hrsg.), Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren, Teil 2: Organisationspsychologische Instrumente. Lengerich, Berlin: Pabst.  
 Link zum Fragebogen mit Auswertungsmöglichkeit:  
<http://psylux.psych.tu-dresden.de/fb/>

<b>Beispiel-Items:</b>	2. In meiner Arbeit ist es nötig, immer wieder Neues dazuzulernen. 4. Das von mir verlangte Arbeitstempo ist sehr hoch. 5. Oft sind die zu lösenden Aufgaben sehr schwierig. 10. Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Anstrengung, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, Arbeitsgestaltung, Fehlbeanspruchung, Gestaltung, Handlungsspielraum, Qualifikationsanforderungen, Schwierigkeit, Tätigkeitsspielraum
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hogrefe, lizenzfrei in Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 44, 129 – 139
<b>Jahr:</b>	2000
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Faktoriell ermittelte 3 Skalen: Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, Qualifikationsnutzung
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	4-stufige Ratingskalen
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm (siehe www-Version); Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	5 min
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	zahlreiche BMBF- Projektstudien
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KPB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Kurzverfahren Psychische Belastung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>HOFMANN, A., KELLER, K.J., NEUHAUS, R. (2002)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) wurde vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft entwickelt und orientiert sich an den Vorgaben der DIN EN ISO 10075 (Teil 1 u. 2). Das KPB ist ein einfaches stufig aufgebautes Verfahren, mit dessen Hilfe betriebliche Experten eine Beurteilung der an den Arbeitsplätzen vorliegenden psychischen Belastungen vornehmen können. Die im Verfahren verwendete Terminologie basiert auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, u. a. Normen, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ergebnissen aus Hochschulen, sowie Praxiserfahrungen der Berufsgenossenschaften.
<b>Ziel(e):</b>	Das Verfahren stellt eine bedingungsbezogene Belastungsbeurteilung dar, mit der ein betrieblicher Untersucher die Arbeitsbedingungen hinsichtlich psychischer Belastungen anhand eines Kriterienkataloges beurteilen kann. Das KPB betrachtet die Belastungen, die negative Beanspruchungsfolgen, d. h. psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und Stress, hervorrufen können.
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview: Beobachtung und mündliche Befragung durch Betriebspraktiker, z. B. betriebliche Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsplaner, Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte oder Angehörige des Betriebsrates. Die Erhebung zielt auf mögliche (externe) Auslöser psychischer Beanspruchungen im Individuum. Eine Bewertung des Beanspruchungserlebens einzelner Mitarbeiter ist mit diesem Verfahren nicht möglich und auch nicht intendiert, da die Tätigkeit beurteilt werden soll und nicht die Person. Mit dem Verfahren ist es möglich individuumsübergreifende Ursachen psychischer Beanspruchungen zu beschreiben und Ergebnisse personenunabhängig zu bewerten, wodurch Merkmale der Arbeitsbedingungen und nicht Eigenschaften bzw. Bewältigungsstrategien der Mitarbeiter erhoben werden.
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Tätigkeitsmerkmale, Leistungsmerkmale, Umgebungseinflüsse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell (für vorwiegend körperliche und geistige Tätigkeiten geeignet)
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Dienstleistung und Verwaltung, das Verfahren ist nicht an eine spezielle Branche gebunden.
<b>Itemanzahl:</b>	Stress: 10 Psychische Ermüdung: 10 Monotonie: 10 Psychische Sättigung: 10

<b>Durchführungsdauer:</b>	<p>Die Beobachtungs- bzw. Bearbeitungszeit dauert ca. 20 Minuten pro Checkliste. Dies ergibt in der Summe eine max. Dauer von ca. 80 Minuten, wenn alle Checklisten zur Anwendung kommen.</p> <p>Die Vorbereitung der Beobachtung, d. h. die Auseinandersetzung mit dem vorliegenden Arbeitsplatz und der Arbeitstätigkeit sowie die Sichtung vorliegender Dokumentationen, z. B. Aufgabenbeschreibungen, technische Unterlagen usw., erfordert zusätzliche Zeit, weshalb 100-120 Minuten als Bearbeitungszeit durchaus realistisch sind.</p> <p>Maßgeblich beeinflusst werden diese Zeitangaben durch die Vertrautheit des Untersuchers mit dem Arbeitsplatz. Handelt es sich beispielsweise um eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einen Werksarzt, die den Arbeitsplatz und dessen organisatorische Einbindung sehr gut kennen, können bestimmte Untersuchungsschritte entfallen, die z. B. ein externer Nutzer dringend benötigt, um sich mit dem Zweck und dem Gepräge der untersuchten Tätigkeit vertraut zu machen.</p>
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>Belastungs-Beanspruchungs-Konzept und DIN EN ISO 10075-1. Anmerkung: Stress stellt im Sinne der Norm keine Beanspruchungsfolge dar. Eine Berücksichtigung dieser Beanspruchungsfolge erscheint jedoch sinnvoll, da in der derzeitigen Arbeitswelt der Begriff »Stress«, wenn auch in einer arbeitswissenschaftlich nicht korrekten Form, häufig verwendet wird. Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat die Beanspruchungsfolge Stress in den von ihr herausgegebenen »Arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen« berücksichtigt. Stress wird daher auch im Rahmen des KPB als negative Folge von psychischen Belastungen betrachtet.</p>
<b>Gütekriterien:</b>	<p>Das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) wurde 2007 im Rahmen einer empirischen Überprüfung an 116 Arbeitsplätzen, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Rainer Tielsch von der Bergischen Universität Wuppertal, einer Untersuchung im Hinblick auf die Mess Eigenschaften und die Praktikabilität unterzogen. Diese empirische Studie zur Messung der statistischen Gütekriterien wird im KPB ausführlich dargestellt. Im Rahmen dieser Studie wurde die Erfüllung der quantitativen Anforderungen der DIN EN ISO 10075-3 an orientierende Messverfahren bestätigt.</p> <p>Das KPB erfüllt somit als orientierendes und ein auf die Anwendung durch betriebliche Akteure ausgerichtetes Verfahren grundsätzlich die normativen Anforderungen der DIN EN ISO 10075 im Hinblick auf Objektivität, Reliabilität und Validität.</p>
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (4 Checklisten)
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.  Prof. Dr. Ralf Neuhaus  Uerdinger Strasse 56  40474 Düsseldorf  0211-542263-18  0211-542263-37    r.neuhaus@ifaa-mail.de</p>

<b>Zugang:</b>	<p>Hofmann, A., Keller, K.J., Neuhaus, R.: Die Sache mit der psychischen Belastung Eine praxisnahe Handlungs- hilfe für Unternehmen. Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswirt- schaft. Nr. 367. Bergisch Gladbach: Heider Verlag 2002.</p> <p>Keller, K.J., Kipar, W., Neuhaus, R., Pfeifer, M.: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Klein und Mittelunternehmen. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage + CD-ROM. Köln: Wirtschaf- tsverlag Bachem 2007</p> <p>Neuhaus, R. : KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurtei- lung psychischer Belastungen. 2., überarbeitete Auflage. Köln: Wirt- schaftsverlag Bachem 2009</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die rechtzeitige Beschaffung notwendiger Informationen bei schwie- rigen Entscheidungen ist sehr häufig nicht möglich.</li> <li>• Die Informationsaufnahme am Arbeitsplatz ist erschwert.</li> <li>• Es existieren gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität), die von den Be- schäftigten nicht in Einklang zu bringen sind.</li> <li>•</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	10,-€
<b>Stichwörter:</b>	Belastung, Beanspruchung, Gefährdungsbeurteilung, Monotonie, psychi- sche Ermüdung, psychische Sättigung, Stress, Stressoren, Überforde- rung, Unterforderung, Zeitdruck.
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.) Wirtschaftsverlag Bachem (Köln)
<b>Jahr</b>	2009
<b>Verfahrensformen</b>	Papierbasierte Checklisten Elektronische Aufbereitung des Verfahrens wird angestrebt.
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	Einzelverfahren (4 Checklisten): Stress: 10 Items Psychische Ermüdung: 10 Items Monotonie: 10 Items Psychische Sättigung: 10 Items
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	Zweistufige Antwortskala: trifft eher zu / trifft eher nicht zu

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders</b>	<p>Der Einsatz des KPB ist nicht an arbeitswissenschaftliche Experten gebunden, sondern soll insbesondere auch von Betriebspraktikern durchgeführt werden, wie z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Führungskräfte,</li> <li>• Fachkräfte für Arbeitssicherheit,</li> <li>• Arbeitsplaner,</li> <li>• Betriebsärzte,</li> <li>• Sicherheitsbeauftragte oder</li> <li>• Angehörige des Betriebsrates.</li> </ul> <p>Voraussetzung ist die ausreichende Kenntnis des Arbeitsplatzes, der Umgebungsfaktoren und der Belastungssituationen an den verschiedenen Arbeitsplätzen.</p> <p>Auf Anfrage werden vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft Schulungen angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li> <li>• Verfahrensschulung</li> </ul>
<b>Auswertung mit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift</li> </ul> <p>Die Datenauswertung erfolgt quantitativ, d. h. je mehr Merkmale in einer Checkliste des KPB zutreffen, desto eher muss das Vorliegen von Belastungen angenommen werden, die zu gesundheitsbeeinträchtigenden Beanspruchungen führen können.</p>
<b>Auswertungszeit</b>	ca. 45 Minuten
<b>Interpretationshilfen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Gestaltungs- empfehlungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen</b>	<p>Das KPB hat seine Nützlichkeit in verschiedenen betrieblichen Einsätzen an über 130 Arbeitsplätzen unter Beweis gestellt.</p> <p>Das Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) wurde 2007 im Rahmen einer empirischen Überprüfung an 116 Arbeitsplätzen, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Rainer Tielsch von der Bergischen Universität Wuppertal, einer Untersuchung im Hinblick auf die Mess Eigenschaften und die Praktikabilität unterzogen. Im Rahmen dieser Studie wurde die Erfüllung der quantitativen Anforderungen der DIN EN ISO 10075-3 an orientierende Messverfahren im Hinblick auf Objektivität, Reliabilität und Validität bestätigt.</p> <p>Die Angabe von Referenzen bzw. Referenzunternehmen erfolgt auf Anfrage.</p>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	>130
<b>Anzahl befragter Personen</b>	>130
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten</b>	>130

Hinweis: siehe auch Verfahren ChEF, REBA, SIGMA, KFZA/IMPULS

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>LGb</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>GRUBER, KITTELMANN, MIERDEL (2008)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Leitfaden sollen Gefährdungen und Belastungen ermittelt werden, um Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Den dreizehn Gefährdungs-/Belastungsfaktoren wurden Teilgefährdungen/-belastungen zugeordnet. Für die Anwendung des Leitfadens und die Auswertung der erhobenen Daten sind keine Schulungen erforderlich. Auf der Grundlage dieses Leitfadens haben andere Unfallversicherungsträger ähnliche Leitfäden entwickelt und herausgegeben.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsermittlung, Belastungsermittlung, Risikoabschätzung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Beobachtungsinterview, schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	klassische Gefährdungen, physische Belastung, psychische Belastung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich
<b>Branche(n):</b>	Industrie, gewerbliche Wirtschaft (KMU), öffentlicher Dienst
<b>Itemanzahl:</b>	13 Belastungs- und Gefährdungsfaktoren
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Risikoansatz (TFSC-Leitfaden)
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden, viele Erfahrungen aus der Praxis bekannt
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Harald Gruber, Maschinenbau- und Metall BG harald.gruber@mmbg.de
<b>Zugang:</b>	Gruber, H.; Kittelmann, M.; Mierdel, B.: Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung (9. vollst. überarb. Auflage). Bochum: Verlag Technik & Information e.K.; 2008. Federführung: Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><b>6. Thermische Gefährdungen</b></p> <p><u>6.1. Kontakt mit heißen Medien</u></p> <p>Gefahrenquelle/ gefahrbringende Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– offene Flammen</li> <li>– heiße Oberflächen von Betriebsmitteln; Werkstücken, Werkzeugen, Brennöfen, Rohrleitungen</li> <li>– heiße Flüssigkeiten</li> <li>– Heißdampf</li> <li>– Spritzer von heißen Materialien</li> </ul> <p>Erläuterungen und Hinweise: <i>Sichtkontrolle/Befragung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ist der Kontakt zu heißen Medien (z. B. durch Verwendung geschlossener Systeme für heiße Medien, Isolierungen, trennende Schutzeinrichtungen) verhindert?</li> <li>– Werden PSA eingesetzt?</li> </ul>

- Sind erforderliche Kennzeichnungen vorhanden?
- Werden die geforderten Verhaltensmaßnahmen eingehalten?

ausgewählte Bezugsquelle:

Anh. 1 Nr. 2.10, Anh. 2 Nr. 2.2 BetrSichV; § 29. GSGV; BGV A 1; DIN EN 563

## **11. Sonstige Gefährdungen**

### 11.1. ungeeignete persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Gefahrenquelle/ gefahrbringende Bedingungen:

- ungeeignete PSA
- falscher Umgang mit PSA

Erläuterungen und Hinweise: *Beobachtung/Befragung*:

- Sind die PSA geeignet und wirksam?
- Werden die PSA von den Beschäftigten akzeptiert?
- Sind die Beschäftigten im Gebrauch der PSA unterwiesen?
- Werden die verwendeten PSA nach den Anweisungen des Herstellers gereinigt und gepflegt?
- Werden die Tragzeiten für PSA beachtet?
- Müssen Vorsorgeuntersuchungen beachtet werden (z. B. G 26)?

ausgewählte Bezugsquelle:

PSA-BV; BGV A 1, BGV A 4; BGR 189 bis BGR 201; BGI 693

**Kosten:**

13.60 €; für Mitgliedsbetriebe: kostenfrei

**Stichwörter:**

Belastungen, Belastungsanalyse, Belastungsfaktoren, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastungen

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>Mb-PB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Merkblatt – Psychische Belastung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>AUVA (2001)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Merkblatt „Psychische Belastung“ enthält einen Fragebogen zur Arbeitssituationsbewertung durch die Beschäftigten, der durch seine einfache Gestaltung eher einer Checkliste entspricht. Mit dem Merkblatt können Belastungsgruppen (vertikale Auswertung), einzelne Belastungen (horizontale Auswertung) und Zusammenhänge zwischen verschiedenen Belastungen ermittelt werden. Die ermittelten Belastungen müssen dokumentiert werden. Ein Maßnahmenplan sollte erstellt werden.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	klassische Gefährdungen, psychische und organisatorisch bedingte Belastungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	36
<b>Durchführungsdauer:</b>	10 – 15 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	keine Angaben
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	AUVA, (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) Adalbert Stifterstrasse 65, A - 1200 Wien Dr. Herbert Friesenbichler Email: herbert.friesenbichler@auva.at Tel.: 0043 - 1 - 33 111 - 535
<b>Zugang:</b>	<u>Bezugsquelle:</u> AUVA Das Evaluierungsheft "Psychische Belastungen" ist auch im Internet unter der Adresse <a href="http://www.auva.at">www.auva.at</a> (Publikationen, Evaluierungshefte) als pdf-Datei abrufbar.

**Beispiel-Items:**2 Arbeitsanforderungen

11a Die Arbeit ist anspruchslos und stellt keine hohen Anforderungen.

11b Die Arbeit ist anspruchsvoll und herausfordernd.

3 Organisation

12a Es gibt öfter Probleme mit nicht vorhandenen oder nicht funktionierenden Arbeitsmitteln.

12b Die notwendigen Arbeitsmittel sind vorhanden und funktionieren einwandfrei.

5 Handlungsspielraum

30a Die Tätigkeit lässt wenig Spielräume und Selbstbestimmung zu (z. B. Zeiteinteilung, Einteilung der Arbeitsschritte, Wahl der Arbeitsmittel).

30b Die Tätigkeit lässt genügend Spielräume und Selbstbestimmung zu (z. B. Zeiteinteilung, Einteilung der Arbeitsschritte, Wahl der Arbeitsmittel).

Antwortformat: die zutreffende Alternative soll angekreuzt werden

**Kosten:**

keine

**Stichwörter:**

Arbeitsbedingungen, Belastungen, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, Handlungsspielraum, Organisation, psychische Belastungen, Sicherheit



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>PI-pB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Prüfliste – psychische Belastung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Inneren</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die Prüfliste erfragt Aufgaben-, Organisations- und soziale Merkmale der Arbeitstätigkeit. Die Aussagen beziehen sich im Wesentlichen auf zwei Faktoren. Zum einen wird die Vollständigkeit bzw. Ganzheitlichkeit einer Tätigkeit erfasst, zum anderen das Vorhandensein quantitativer Anforderungen, wie Zeitdruck, Störungen, Überstunden. Fehlbelastungen werden durch ungünstige Merkmalsausprägungen angegeben und werden in einen weiteren Maßnahmenkatalog aufgenommen.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung, Belastungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Tätigkeitsmerkmale
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell (erprobt in Behörden: Büro, Verwaltung, Sicherheitsdienst)
<b>Itemanzahl:</b>	19
<b>Durchführungsdauer:</b>	10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	orientiert an der Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden, wurden bei der Überarbeitung berücksichtigt
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Modul/Baustein der Handlungshilfe)
<b>Ansprechpartner:</b>	Frau Kantowski Zentralstelle für Arbeitsschutz beim BMI, Alt Moabit 101D, 10553 Berlin
<b>Zugang:</b>	<u>Bezugsquelle:</u> Unfallkasse des Bundes (Hrsg.) Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung, Handlungshilfe Version 3.1 (CD-ROM). Wiesbaden: Universum Online, 2007 <u>Zu den Gütekriterien:</u> Mühlpfordt, Susann & Richter, Peter (2003). Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Forschungsbericht, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 995. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
<b>Beispiel-Items:</b>	1.1 Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft? 2.3 Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über Ihre Leistung? 3.1 Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen?
<b>Kosten:</b>	Bei der Zentralstelle für Arbeitsschutz des BMI kostenlos erhältlich.
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsinhalt, Belastungsermittlung, Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastung

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Universum Online AG/Zentralstelle für Arbeitsschutz und Unfallkasse des Bundes
<b>Jahr:</b>	2007
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen (Checkliste)
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	drei Skalen: Arbeitstätigkeit, Organisation, Soziales
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	binär: eher ja / eher nein
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“ wünschenswert Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	ca. 1 min. pro Bogen
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Umweltbundesamt
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Universum Online AG/Zentralstelle für Arbeitsschutz und Unfallkasse des Bundes

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>PreSys-GB</b>
<b>Titel:</b>	<b>PreSys-Gefährdungsbeurteilung – Modul Psychische Belastungen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>TIELSCH, HASSELHORN, SASSMANNSHAUSEN, WALDEN, KRÜGER, MATTKE</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das PreSys-GB - Modul Psychische Belastungen ist ein orientierendes Analyseverfahren. Beurteilt werden die Bereiche Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und soziales Umfeld. Jede Frage wird dem Nutzer erläutert. Bei Unsicherheit oder dem Wunsch nach genauer Beurteilung kann für jede Frage eine Entscheidungshilfe in Form einer Vertiefungs-Checkliste herangezogen werden. Zu jeder mit Handlungsbedarf belegten Frage werden Instrumentarien und Maßnahmen vorgeschlagen. Der Nutzer kann diese übernehmen, ändern und ergänzen. Die PreSys-GB umfasst neben den Psychischen Belastungen auch die weiteren Gefährdungsarten, orientiert am BAuA-Ratgeber zur Ermittlung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb, Sonderschrift S 42.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG und BetrSichV
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Checkliste basierend auf Dokumentenanalyse und Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsorganisation; Arbeitsinhalte; soziales Umfeld
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperliche und geistige Tätigkeiten
<b>Branche(n):</b>	branchenübergreifend
<b>Itemanzahl:</b>	18 für psychische Belastungen
<b>Durchführungsdauer:</b>	Je nach Beurteilungstiefe bis zu 20 Minuten Erfassung pro Arbeitsplatz, bei Bedarf zzgl. Dokumentenanalyse zur Erhebung von Kennzahlen, zzgl. Beobachtungsinterview
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungskonzept unter Einbeziehung von praxisorientiertem Expertenwissen
<b>Gütekriterien:</b>	keine; die PreSys-GB ist akkreditiert nach DIN EN ISO/IEC 17 020
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (webbasiertes Verfahren)
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Gerald Schneider, <a href="mailto:schneider@bad-gmbh.de">schneider@bad-gmbh.de</a>
<b>Zugang:</b>	<a href="http://www.presys.de">www.presys.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	Handelt es sich um eine Tätigkeit, die sicherheitskritische Elemente und ein hohes Gefährdungspotenzial enthält? Treten bei der Arbeit häufige, fremdbestimmte Arbeitsunterbrechungen auf bzw. besteht ein häufiger Zwang zum Warten? Klagen Mitarbeiter über ein angespanntes oder konfliktreiches Arbeitsklima oder wirken sie angespannt und unzufrieden?
<b>Kosten:</b>	Lizenzkosten siehe <a href="http://www.presys.de">www.presys.de</a> (ab 450 Euro pro Jahr für PreSys-GB Vollversion, Stand Januar 2008, Einzelmodule aufgrund integrierter Gesamtkonzeption nicht verfügbar)

<b>Stichwörter:</b>	Gefährdungsbeurteilung, Psychische Belastung, Gefährdungsanalyse, Sicherheit, Ableitung Maßnahmen, Beanspruchung, Arbeitsinhalte, Soziales Umfeld, Arbeitsorganisation
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
<b>Jahr:</b>	2007
<b>Verfahrensformen:</b>	orientierendes Verfahren mit Vertiefungsebene in Checklistenform
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Fragenkatalog mit 18 Fragen aus den Bereichen Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziales Umfeld. Jede Frage wird dem Nutzer erläutert. Bei Unsicherheit oder dem Wunsch nach genauer Beurteilung kann für jede Frage eine Entscheidungshilfe in Form einer Vertiefungs-Checkliste herangezogen werden. Zu jeder mit Handlungsbedarf belegten Frage werden Instrumentarien und Maßnahmen vorgeschlagen. Der Nutzer kann diese übernehmen, ändern und ergänzen.
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nein (keine Exposition)</li> <li>▪ ja, aber kein Handlungsbedarf</li> <li>▪ ja, Handlungsbedarf besteht</li> <li>▪ genaue Beurteilung mit Entscheidungshilfe notwendig</li> </ul>
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitsschutzakteure Anwenderschulung für PreSys-Gefährdungsbeurteilung empfohlen
<b>Auswertung mit:</b>	eigenes Datenbank-Programm, Dokumentation als PDF- und Exceldateien generierbar
<b>Auswertungszeit:</b>	Die Auswertung erfolgt mit der Speicherung der Daten, also ohne Verzögerung.
<b>Interpretationshilfen:</b>	Ja, jede Frage wird dem Anwender erläutert.
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja (akkreditiert nach DIN EN ISO / IEC 17020: 2004)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Datenbank im Aufbau
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Datenbank im Aufbau
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	Datenbank im Aufbau
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Datenbank im Aufbau

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SKl</b>
<b>Titel:</b>	<b>Skala Irritation</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>MOHR (1991); MOHR, RIGOTTI &amp; MÜLLER (2005)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit der SKl wird das Ausmaß erfasst, in dem ein Beschäftigter den Verlust seiner Regenerationsfähigkeit erlebt. Irritation ist ein Zustand psychischer Befindensbeeinträchtigung in Folge erlebter Zieldiskrepanz, der sowohl Ruminationen (Grübeleien), im Sinne verstärkter Zielerreichungsbemühungen, als auch Gereiztheitsreaktionen im Sinne einer Zielabwehrtendenz umfasst. Der Zustand psychischer Erschöpfung entsteht durch bedeutsame und/oder anhaltende psychische, emotionale sowie soziale Arbeitsbelastungen. Ein Beschäftigter ist dabei nicht mehr in der Lage, sich nach der Arbeit zu entspannen. Irritation hat sich als Vorläufer weiterer Beeinträchtigungen gezeigt. Durch Veränderungen der Belastungssituation oder der Bewältigungsressourcen, z. B. durch Maßnahmen der psychologischen Arbeits- und Technikgestaltung oder durch Trainings, kann der eingetretene Erschöpfungszustand mit der Zeit vermindert werden.
<b>Ziel(e):</b>	mittelfristige Beanspruchungsfolgen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	verschiedene Erschöpfungszustände
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	8
<b>Durchführungsdauer:</b>	2 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Modell psychischer Befindensbeeinträchtigungen (siehe Mohr, G., 1991). Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), <i>Psychischer Stress am Arbeitsplatz</i> [Stress at the work place] (pp. 91-119). Göttingen: Hogrefe. sowie Zieldiskrepanz (siehe Müller, A., Mohr, G. & Rigotti, T. (2004). Differentielle Aspekte psychischer Beanspruchung aus Sicht der Zielorientierung. Die Faktorstruktur der Irritations-Skala. <i>Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie</i> , 25(4), 213-225 )
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; Angaben zur Objektivität, Reliabilität sowie Validität finden sich im Manual  Gütekriterien und Normwerte liegen ebenfalls für folgende Sprachversionen vor: Englisch, Spanisch, Niederländisch und Swedisch
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (+ Neuentwicklungen), Parallelform, in verschiedenen Sprachen vorliegend (siehe Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts: Concerning the structural equivalency of nine language adaptations of the Irritation-scale. <i>European Journal of Psychological Assessment</i> , 22(3), 198-206.)

<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Gisela Mohr, Universität Leipzig, rsplitt@uni-leipzig.de
<b>Zugang:</b>	Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2007). <i>Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen</i> . Göttingen: Hogrefe.
<b>Beispiel-Items:</b>	Es fällt mir schwer, nach meiner Arbeit abzuschalten. (Kognitive Irritation) Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere. (Emotionale Irritation) Antwortformat 7-stufig: von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft fast völlig zu“
<b>Kosten:</b>	Kompletter Test, inklusive 10 Anwendungen: 72 € 25 Fragebogen: 8 €
<b>Stichwörter:</b>	Befindensbeeinträchtigung, Belastungen, Belastungssituation, Emotionen, Erschöpfung, Gereiztheit, Gestaltung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hogrefe
<b>Jahr:</b>	2007
<b>Verfahrensformen:</b>	Papier und Bleistift
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Der Fragebogen besteht aus 8 Items, die entweder als Gesamtindex oder/und als zwei Subskalen (Emotionale und Kognitive Irritation) ausgewertet werden können.
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	siebenstufige Likert-Skala
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift/Auswertungsbogen
<b>Auswertungszeit:</b>	2 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	N > 5 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Orientierendes Verfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>START</b>
<b>Titel:</b>	<b>START- Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen (2006)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SATZER, GERAY</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das Verfahren zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen wurde im Rahmen einer großangelegten betrieblichen Gesundheitskampagne in der Metallindustrie bzw. in einem begleitenden sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekt in enger Zusammenarbeit mit betrieblichen Praktikern entwickelt. Letztere hatten den ausdrücklichen Anspruch, ein Verfahren nutzen zu wollen, dass einen betrieblichen Zuschnitt erlaubt – unter anderem indem ein Fragebogen eingesetzt wird, der auf betriebliche Besonderheiten zugeschnitten werden kann. Das Verfahren wurde in zahlreichen Betrieben praktisch erprobt. Zentrale Merkmale des Verfahrens sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausrichtung am ArbSchG, Normen/Arbeitswissenschaft</li> <li>– Einsatz eines einfach konstruierten, nicht standardisierten Fragebogens mit zusätzlichen offenen Antwortmöglichkeiten</li> <li>– Statistische Auswertungsstrategie mit nachvollziehbarer Logik</li> <li>– ergänzende Fremdbeurteilung der Arbeitsplätze (u. a. Betriebsbegehung, Einsatz praxisnaher Checklisten) Maßnahmenableitung: nachvollziehbarer IST-SOLL-Vergleich Steuerung: betriebliches Gefährdungsbeurteilungs-Team</li> <li>– pragmatische, veränderungsoffene Strategie: Beginn in Pilotbereichen/ggf. punktuell durch Feinanalyse zu ergänzen</li> <li>– Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten von der Planung bis zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen.</li> </ul>
<b>Ziel(e):</b>	START soll den Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen ermöglichen.
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Arbeitsplatzbeobachtung, Betriebsbegehungen
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Tätigkeitsmerkmale
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	40
<b>Durchführungsdauer:</b>	30 Minuten (Fragebogen)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>Das Verfahren richtet sich aus am aktuellen Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, wie er sich insbesondere in der DIN EN ISO 10075 bzw. in den Definitionen und Gestaltungshinweisen zu psychischen Belastungen bzw. Fehlbelastungen und in den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes ausdrückt. Verfahren und eingesetzte Instrumente basieren in diesem Zusammenhang auf den arbeitswissenschaftlich fundierten Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung, wie sie unter anderem in der ISO-Norm 9241-2 festgehalten wurden.</p>

<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden (Anmerkung: Das Verfahren stellt sich ausdrücklich den Anforderungen betrieblicher Praxis und dem Anspruch, mit angemessenem Aufwand einen entsprechenden betrieblichen Nutzen zu erzielen. Die Umsetzungserfahrungen aus über 50 Betrieben zeigen, dass ein qualifizierter Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung mit dem Verfahren möglich ist und psychische Fehlbelastungen reduziert oder vermieden werden können. Bezogen auf den Einsatz von Instrumenten (insbesondere dem START-Fragebogen) und den Auswertungsstrategien orientiert sich das Verfahren an Basiskriterien empirischer Sozialforschung)
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Rolf Satzer (Dipl. Psychologe) rolf.satzer@t-online.de www.rolf-satzer-fbu.net  Dr. Max Geray, Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie (www.buero-fuer-arbeitsschutz.de)
<b>Zugang:</b>	Veröffentlichung: Rolf Satzer unter Mitarbeit von Max Geray, Stress - Psyche - Gesundheit/Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Frankfurt am Main 2006, ISBN 3-7663-3683-5 2. Auflage in Vorbereitung Foliensätze zum Verfahren: <a href="http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=5342">http://www.bw.igm.de/news/meldung.html?id=5342</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	5. Tritt Zeitdruck auf durch: 5.1 Produktionszahlen (Vorgaben) 5.2 Störungen an Anlagen, Maschinen, PC oder durch Programmabstürze/-fehler 5.3 Organisation, Arbeitsabläufe 5.4 Zu knapp vorgegebene Termine 5.5 Zu knappe Personalbemessung (Personalengpässe)?  7. Arbeitseinteilung: 7.1 Können Sie Ihre Arbeitsaufgaben selbst einteilen 7.2 Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich (keine eintönige Arbeit) 7.3 Können Sie das Arbeitstempo selbst bestimmen?
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Psychische Fehlbelastungen, Gefährdungsbeurteilung, Stress, Stressoren, Überforderung, Zeitdruck, Betriebsklima, Qualifizierung, Arbeitsorganisation
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Bund Verlag Frankfurt am Main (Buchhandelsausgabe) Sonderausgabe: Hrsg. IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
<b>Jahr:</b>	1. Auflage: 2006 2. Auflage in Vorbereitung: 2008



<b>Verfahrensformen:</b>	<p>Handbuch inkl.:</p> <p>START- Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen (zur Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz aus der subjektiven Sicht der Beschäftigten)</p> <p>Checklisten (zur Fremdbeurteilung psychischer Belastungen vor Ort (Vor-Ort-Analyse) durch ein Beurteilungsteam). Diese sind Teil einer Kombination aus Betriebsbegehungen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Interviews mit den Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen</p>
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Das Handbuch erläutert den zyklischen Ablauf der Gefährdungsbeurteilung nach dem Start-Verfahren als Basismodell des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes entlang der folgenden Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Start</li> <li>– Informationen und Beteiligung der Beschäftigten (Unterweisungen)</li> <li>– Ermittlung der Gefährdungen an den Arbeitsplätzen (mittels START-Fragebogen und Checklisten zur Vor-Ort-Analyse)</li> <li>– Bewertung der festgestellten Gefährdungen</li> <li>– Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes</li> <li>– Dokumentation der Ergebnisse</li> <li>– Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen</li> <li>– Wiederholungen in regelmäßigen Abständen und bei Veränderungen</li> </ul>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Antwortformat 4-stufig: ja / eher ja / eher nein / nein
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li> <li>▪ ggf. Verfahrensschulung (interner Qualifizierungsprozess)</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ eigenem Datenbank-Programm</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	je nach Betriebsgröße/Anzahl der Befragten
<b>Interpretationshilfen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ja (siehe Handbuch)</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ja (Bezug auf Normen zu psych. Belastungen/Arbeitsgestaltung)</li> </ul>
<b>Gestaltungsempfehlungen:</b>	30 betriebliche Beispiele dokumentiert mit betrieblichen Ansprechpartnern im Handbuch (siehe oben) aus der Metall- und Elektroindustrie
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	je nach Betrieb - insgesamt mehrere Tausend
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	mehrere Tausend
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	je nach Vor-Ort-Analyse

### 2.2.1.2 Screeningverfahren

(Alphabetisch angeordnet)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ABETO</b>
<b>Titel:</b>	<b>Arbeitsplatzbeurteilung nach Bildschirmarbeitsplatzordnung und EU-Richtlinie der TBS Oberhausen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RICHENHAGEN (1997)</b>
<b>Quintessenz:</b>	ABETO unterstützt betriebliche Nutzer bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Neben den vorhandenen Bildschirmarbeitsplätzen können auch geplante Bildschirmarbeitsplätze in den Bereichen Hardware, Möbel, Arbeitsumgebung, Software und Aufgabengestaltung beurteilt werden. Dafür können verschiedene Checklisten, Fragebögen (KFZA) und Beobachtungsverfahren (KABA, Teil G) eingesetzt werden, die überwiegend der Stufe 2: Screeningverfahren zuzuordnen sind. Eine betriebliche Projektgruppe sollte gebildet werden, um den Beurteilungs- und Gestaltungsprozess zu steuern.
<b>Ziel(e):</b>	Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, mündliche Befragung, schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Projektarbeit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	je Teilverfahren unterschiedlich
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	je Teilverfahren unterschiedlich
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Verfahrenskombination
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Gottfried Richenhagen, BMA NRW, Düsseldorf gottfried.richenhagen@mwa.nrw.de
<b>Zugang:</b>	Die ABETO-Verfahrensbeschreibung kann kostenlos bei der TBS Oberhausen angefordert werden. Sie ist auch in folgenden Büchern veröffentlicht: Richenhagen; Prümper; Wagner: Handbuch der Bildschirmarbeit, 2. Auflage, Luchterhand Verlag 1998 Richenhagen: Bildschirmarbeitsplätze – Mehr Arbeitsschutz am Computer. 3. Auflage, Luchterhand Verlag 1997
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Bildschirm:</u> 1. Entspricht die Größe des Bildschirms der Arbeitsaufgabe, d. h. mind. 15 Zoll; bei Grafik, Layout, CAD o. ä. größer als 15 Zoll? 2. Ist der Bildschirm frei von Spiegelungen? 3. Haben Zeichen und Zeichenhintergrund einen guten Kontrast?
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Bildschirmarbeit, Bildschirmarbeitsplatz, Ergonomie, Gestaltung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BAAM®</b>
<b>Titel:</b>	<b>Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>BLUME, SCHLEICHER, JÜRGENS, ABELE (BIT e. V.); JORDAN (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit BAAM® werden die Defizite und die salutogenen Merkmale der Gestaltung von Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation, der Mitarbeiterführung und der sozialen Beziehungen beurteilt. Darüber hinaus können ihre Auswirkungen auf die Gesundheit, die Effizienz der Aufgaben-erledigung sowie die Zielerreichung des Arbeitsbereiches eingeschätzt werden. Die Erhebung und Beurteilung erfolgt in drei Stufen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fragebogenscreening durch alle Mitarbeiter des Untersuchungsbereichs</li> <li>2. Moderierte Gruppenanalyse mit ausgewählten Mitarbeitern zu den vorab mittels des Fragebogens erhobenen Belastungsschwerpunkten</li> <li>3. Beurteilung durch den Steuerkreis (Geschäftsleitung/ Arbeitnehmervertretung), ggf. unterstützt durch fachliche Expertise:</li> </ol> <p>Gefährdungsbereiche können so präzise lokalisiert, differenziert beurteilt und in Gestaltungsvorschläge umgesetzt werden. Die Protokollierungsstandards der Datenauswertung und der Entwicklung von Maßnahmen nebst Wirkungskontrolle genügen den Anforderungen des § 6 ArbSchG. Differenzierte „Spielregeln“ zur Mitarbeiterbeteiligung, Mitbestimmung, Projektsteuerung, Datenschutz etc. sind Bestandteil des BAAM®-Verfahrens. Das Verfahren dient zur Intervention: Eine aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitete verbindliche Maßnahmenplanung (Abbau von Defiziten, Stärkung salutogener Faktoren) ist obligatorischer Verfahrensbestandteil. In größeren Unternehmen kann nach einer Schulung und dem Coaching geeigneter Mitarbeiter das Verfahren in Eigenregie durchgeführt werden (Lizenzvertrag zur Qualitätssicherung erforderlich).</p> <p>Verfahrensvarianten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BAAM Schule (im Rahmen eines Modellprojekts an 10 Schulen in NRW erprobt)</li> <li>• Für Kleinunternehmen (&lt; 20 Mitarbeiter) existiert ein spezielles Verfahren ohne Fragebogeneinsatz, dessen Hauptbestandteil die moderierte Analyse von Störungen im Prozessablauf ist (BBAP – Beurteilung von Belastungen aus Arbeitsprozessen)</li> </ul> <p>Für alternssensitive Belastungsanalysen besteht Anschlussfähigkeit an das Verfahren „BAPF – Belastungsrating für alternssensitive psychische Faktoren“.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen in Verbindung mit Gesundheit, Arbeitseffizienz und Zielerreichung des Arbeitssystems; Maßnahmenentscheidung und -umsetzung im Sinne der §§ 2,4,5 und 6 ArbSchG
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, moderierte Gruppenanalyse, ggf. Ergänzung um Expertenbeurteilung

<b>Merkmalsbereiche:</b>	potenzielle Belastungen / salutogene Faktoren durch Arbeitsinhalte, Arbeitsumwelt, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung, soziale Beziehungen, personenbezogene Dienstleistungen, Software-Ergonomie; Arbeitseffizienz, Zielerreichung der Untersuchungseinheit, gesundheitliche Beschwerden, persönliche Perspektiven.
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell/ erprobt
<b>Branche(n):</b>	universell/ erprobt
<b>Itemanzahl:</b>	<p>Standard:</p> <p>soziodemografische Angaben: je nach Untersuchungseinheit (obligatorisch: Tätigkeit/Arbeitsplatztyp; optional: Alter, Geschlecht, Tätigkeitsdauer)</p> <p>Arbeitsinhalt, -umgebung, -mittel: 10 Items</p> <p>Arbeitsorganisation: 10 Items</p> <p>Mitarbeiterführung, soziale Beziehungen: 10 Items,</p> <p>gesundheitliche Beschwerden: 16 Items,</p> <p>Bewertung der Zielerreichung der Untersuchungseinheit: variabel, im Vorfeld durch Führungskräfte zu spezifizieren, offene Fragen zu besonders belastenden und entlastenden Faktoren</p> <p>persönliche Perspektiven (Entwicklung von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit): 2 Items</p> <p>Zusatzmodule:</p> <p>Personenbezogene Dienstleistungen: 10 Items</p> <p>Software-Ergonomie: 12 Items</p> <p>10 Items speziell für personenbezogene Dienstleistungen</p>
<b>Durchführungsdauer:</b>	<p>ca. 20 Min. Fragebogen (Standard),</p> <p>ca. 4 Std. moderierte Gruppenanalyse,</p> <p>zzgl. Informations- und Abstimmungs-, Beurteilungs- bzw. Entscheidungsaufwand</p>
<b>Gütekriterien:</b>	keine; Handlungsregulation, Regulationshindernisse, salutogenes Gestaltungskonzept, EFQM / ISO 10075
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Stufenverfahren (modular), nach Verfahrenseinweisung und Qualifizierung von Unternehmen selbst anwendbar (Anwenderlizenz)
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Dr. Andreas Blume und Robert Schleicher,          Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre          Technikgestaltung (BIT e. V.),          Unterstraße 51, 44892 Bochum          Dr.Andreas.Blume@bit-bochum.de          robert.schleicher@bit-bochum.de</p> <p>Perry Jordan, Arbeitsgestaltung und Betriebsorganisation,          Achtbeeteweg 49, 01189 Dresden          perry.jordan@sz-online.de</p>
<b>Zugang:</b>	<a href="http://www.bit-bochum.de">www.bit-bochum.de</a> ; <a href="http://www.perry-jordan.de">www.perry-jordan.de</a>

<b>Beispiel-Items:</b>	<p>Für die Gestaltungs- und Belastungsfaktoren:</p> <p><b>Arbeitsinhalte:</b> Ich bestimme selber, wann ich welche Teilaufgabe erledige.</p> <p><b>Arbeitsorganisation:</b> Meine Arbeitsaufgaben kann ich störungsfrei bearbeiten.</p> <p><b>Mitarbeiterführung:</b> Mein direkter Vorgesetzter beteiligt mich an den wesentlichen Fragen der Arbeit (Ziele, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Veränderungen).</p> <p><b>Personenbezogene Dienstleistungen:</b> Den meisten Kunden, mit denen ich zu tun habe, kann ich tatsächlich helfen.</p> <p><b>Software-Ergonomie:</b> Fehler bei der Arbeit mit der Software lassen sich leicht wieder beheben.</p>
<b>Kosten:</b>	<p>Antwortformat: Dichotome Beantwortung in drei Schritten (Forced Choice):</p> <p>A: Trifft überwiegend zu / trifft überwiegend nicht zu</p> <p>B: Dieser Umstand belastet mich: ja / nein</p> <p>C: Dieser Umstand erschwert die Erledigung der Aufgaben: ja / nein</p> <p>Durchführung durch Berater nach Tagessätzen in Abhängigkeit von der Größe der Untersuchungseinheit.</p> <p>Für die Etablierung des Verfahrens in der Organisation: eine Schulung (2-3 Tage) und Hospitation/Coaching bei der Durchführung.</p>
<b>Stichwörter:</b>	<p>Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitseffizienz, Belastungsbeurteilung, Evaluation von Reorganisationsprozessen, Führung, Gesundheit, personenbezogene Dienstleistungen, soziale Beziehungen, Software-Ergonomie, Wirtschaftlichkeit</p>
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	<p>BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V., Bochum</p>
<b>Jahr:</b>	<p>1999 (Version 1), 2007 (Version 6)</p>
<b>Verfahrensformen:</b>	<p>3 Stufen</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fragebogen (Screening – alle Mitarbeiter/-innen)</li> <li>2. Moderierte Gruppenanalyse (Detailanalyse – repräsentative Auswahl von Mitarbeiter/-innen)</li> <li>3. Bewertung, Beurteilung, Maßnahmenentwicklung (Geschäftsleitung, Betriebs- bzw. Personalrat, ggf. Beratung durch Experten)</li> </ol>
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Fragebogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• je nach Untersuchungseinheit soziodemografische Angaben (obligatorisch: Tätigkeit, optional: Alter, Geschlecht, Tätigkeitsdauer u. a.)</li> <li>• Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel (insgesamt 10 Fragen)</li> <li>• Arbeitsorganisation (10 Fragen)</li> <li>• Mitarbeiterführung / soziale Beziehungen (10 Fragen)</li> <li>• personenbezogene Dienstleistungen (10 Fragen) (optional)</li> <li>• Software-Ergonomie (12 Fragen) (optional)</li> <li>• gesundheitliche Beschwerden (16 Fragen)</li> <li>• Zielerreichung der Untersuchungseinheit (Anzahl unterschiedlich nach Untersuchungseinheit)</li> <li>• besonders belastende und entlastende Umstände in der Arbeit (offene Fragen)</li> <li>• persönliche Perspektiven (2 Fragen)</li> </ul>

<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<b>Fragebogen (Bewertung der Arbeitssituation):</b> Dreistufiges, dichotomes Antwortschema (Forced Choice): 1. Kriterium „trifft überwiegend zu“ vs. „trifft überwiegend nicht zu“ 2. dieser Umstand belastet mich: „ja“ vs. „nein“ 3. dieser Umstand erschwert die Erledigung der Arbeitsaufgaben: „ja“ vs. „nein“
	<b>Moderierte Gruppenanalyse:</b> Bearbeitung der Belastungsschwerpunkte nach dem Schema: „Problembeschreibung“ – „Problemursachen“ – „Lösungsideen“ – „Priorität“
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“: ja</li> <li>▪ Verfahrensschulung: ja</li> <li>▪ andere: arbeitswissenschaftliche Grundkenntnisse</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	Excel: ja SPSS: ja
<b>Auswertungszeit:</b>	Fragebogen: 3-5 Minuten je Fragebogen moderierte Gruppenanalyse: ca. 2 Stunden
<b>Interpretationshilfen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ja</li> <li>▪ in Bearbeitung (ergänzende Interpretationshilfen)</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja (Benchmark)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Referenzunternehmen auf Anfrage aus folgenden Branchen: Banken, Metallbe- und Verarbeitung, Callcenter, Altenheime, Schulen, Energieversorgung, öffentlicher Dienst, Verlagswesen, Druckereien, Unternehmensdienstleistungen
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	> 6 000
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	> 6 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	nicht zutreffend

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BAPF</b>
<b>Titel:</b>	<b>Belastungs-Rating für alternssensitive psychische Faktoren</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>LOHMANN-HAISLAH, BLUME</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit dem BAP-F Verfahren wird die Qualität der Arbeitsgestaltung und der sozialen Beziehungen unter besonderer Berücksichtigung von alternsensitiven Faktoren durch Mitglieder des jeweiligen Arbeitsbereichs bzw. Arbeitsplatztyps (Führungskräfte und Mitarbeiter) beurteilt. Dabei werden auf der Grundlage von 10 Faktoren und 25 Items mit jeweils drei Ausprägungen sowohl die alternssensitiven Defizite als auch die salutogenen Potenziale der Arbeitssysteme herausgearbeitet und im Ampelgrafikformat dargestellt (rot = Gestaltungsbedarf für alle Mitarbeiter; gelb = für die älteren Mitarbeiter; grün = derzeit kein Gestaltungsbedarf).</p> <p>Basis dieser alternsbezogenen Beurteilung der Arbeitsverhältnisse sollte i. d. R. eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen und physischen Belastungen/Gefährdungen sein. Die alternssensitiven Items des BAP-F Verfahrens referenzieren direkt die Analyseverfahren BAAM®, REBA, KfZA. Aber auch andere Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen können als Rating-Input – ggf. nur selektiv – genutzt werden. Falls keine belastbaren Daten aus der Gefährdungsbeurteilung vorliegen, stellt das BAP-F Verfahren einen kurzen Screening-Fragebogen zur Verfügung, der speziell auf die Items des Ratingverfahrens abgestimmt ist. BAP-F ist technisch gesehen ein Excel-Modell, das zu den einzelnen 10 Item-gruppen per Hyperlink fundierte und anschauliche Erläuterungen, insbesondere zur alternsbezogenen Bedeutung des jeweiligen Items anbietet.</p> <p>Darüber hinaus werden die Ratingergebnisse über zwei Aggregationsstufen automatisch zu zwei Kennzahlen aggregiert (psychische Belastung und salutogenes Potenzial), die im Rahmen der „A-Flex-Methodenfamilie“ (v. a. der physischen Belastungen) zu einer Index-Zahl, dem „Alternssystemwert“, zusammengeführt werden können.</p> <p>Das BAP-F Verfahren ist auch zur Evaluation von Maßnahmen und Veränderungsprozessen unter Alternsgesichtspunkten einsetzbar. Nach einer fachlichen und methodischen Schulung ist es im Wesentlichen selbsterklärend, bedarf aber einer strikten Moderation, z. B. durch fachkundige Akteure i. d. R. des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, mit entsprechenden Spielregeln über den Umgang mit den Ergebnissen (Mitbestimmung!).</p> <p>Die Verfahrensentwicklung wurde im Rahmen des „A-Flex Projektes“ durch das Land NRW und die EU (ESF) gefördert.</p>
<b>Ziel(e):</b>	<p>Beurteilung von alternsrelevanten psychischen Belastungsfaktoren und der Einschätzung des salutogenen Potenzials eines Arbeitssystems. Betriebliches Lernen von arbeitswissenschaftlichen Beurteilungs- und Gestaltungskriterien. Entwicklung von Sensibilität für alternsbezogene Betriebsprobleme bzw. Herausforderungen. Ableitung von Handlungsbedarfen für eine alternsflexible Gestaltung von Arbeitssystemen.</p>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	ggf. schriftliche Befragung, sekundäranalytisches Rating in moderierten Gruppen auf Arbeitssystemebene



<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Vielseitigkeit Ganzheitlichkeit Regulationsbehinderungen, Aufmerksamkeit Wissen und Lernen, Information und Mitsprache, Zusammenarbeit Handlungsspielraum soziale Unterstützung besondere psychische Belastungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell (in Kombination mit der physischen Belastungsermittlung nach A-Flex) differenziert nach Büro, Handwerk und industrieller Arbeit
<b>Branche(n):</b>	universell (s.o.)
<b>Itemanzahl:</b>	10 Faktoren, 25 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 2 Stunden je Gruppe (Führungskräfte/Mitarbeiter) je Arbeitssystem mit einem anschließenden Konsolidierungs- und Maßnahmenentwicklungsworkshop
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, ISO 10075
<b>Gütekriterien:</b>	keine; Die Items des BAP-F sind inhaltlich eng an die Fragebögen BAAM®, KFZA und REBA angelehnt, die jeweiligen drei Antwortstufen der Items orientieren sich dabei teilweise am TBS und am TBS-GA.
<b>Art:</b>	Einzelverfahren und kombinierbar mit der physischen alternssensitiven Belastungsbeurteilung aus der „A-Flex-Methoden Familie“
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Andreas Blume BIT e. V. Unterstraße 51, 44892 Bochum Tel: 0234 92231-42, E-Mail: dr.andreas.blume@bit-bochum.de  bao GmbH Alt-Lichtenrade 112, 12309 Berlin Tel: 030/80108080, E-Mail: info@bao.de  Andrea Lohmann-Haislah Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin Tel: 030 51548-4218, E-Mail: lohmann-haislah.andrea@baua.bund.de
<b>Zugang:</b>	<a href="http://www.bit-bochum.de">www.bit-bochum.de</a> ; <a href="http://www.bao.de">www.bao.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	z. B. Ratingfaktor: Wissen & Lernen: Die geforderte und verfügbare Vorbildung für die Arbeit wird... (Vorbildungsnutzen) 3 = gar nicht oder teilweise ausgenutzt, Gefahr des Verlernens von Qualifikationen besteht. 2 = nahezu ausgenutzt, Verlernen von Qualifikationen jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen.* 1 = vollkommen ausgenutzt, Verlernen von Qualifikationen unwahrscheinlich.  Der Erwerb der nötigen zusätzlichen Qualifikationen wird vom Unternehmen (Qualifikationsangebote) 3 = nicht ermöglicht. 2 = nur teilweise ermöglicht. 1 = ausreichend ermöglicht.*

<b>Kosten:</b>	2-3 Beratertage zum exemplarischen Erlernen im Rahmen eines betrieblichen Pilotprojektes
<b>Stichwörter:</b>	Alter, psychische Belastungen, Demographie, Mitbestimmung, Gefährdungsbeurteilung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V., Bochum und bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH, Berlin
<b>Jahr:</b>	2006
<b>Verfahrensformen:</b>	a) Rating mit Führungskräften und Mitarbeitern b) Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	s. Verfahrensbeschreibung (10 Faktoren, 25 Items)
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	3-stufiger Wertebereich
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“: ja</li> <li>▪ Verfahrensschulung: ja</li> <li>▪ andere: Grundkenntnisse zu altersbezogenen Faktoren physiologischer und psychischer Leistungsfähigkeiten</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	Excel
<b>Auswertungszeit:</b>	Ratingzeit je Gruppe ca. 2 Std.
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	auf Nachfrage, Branchen: IT-Dienstleister, Handwerk, Callcenter, Metallverarbeitung (v. a. KMU)
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	ca. 20 Arbeitssysteme
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	Ratingteilnehmer/-innen: ca. 100
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BASA-II</b>
<b>Titel:</b>	<b>Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber - II</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RICHTER, G. (2008)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>BASA-II ist ein Screeningverfahren, das im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen eingesetzt werden kann. Mit dem Verfahren werden Arbeitsplatzinhaber zu den ergonomischen, technischen und organisatorischen Bedingungen an ihren Arbeitsplätzen befragt. Im Rahmen von Sicherheits- und Gesundheitszirkeln ist ein partizipativer Einsatz von BASA-II möglich. Außerdem stehen eine Beobachtungsversion und ein Leitfaden zur Gruppendiskussion zur Verfügung.</p> <p>Der Fragebogen wurde auf der Grundlage von DIN/ISO-Normen (10075-3) entwickelt und beschreibt Arbeitsbedingungen aus herkömmlichen und neuen Arbeitsstrukturen. Ergebnisse bestehen in der Ableitung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Anzeige von Gestaltungs-, Qualifizierungs- oder Feinanalysebedarf) und im Erkennen von sicherheits- und gesundheitsförderlichen Aspekten (Ressourcen) der Arbeit jeweils in den Bereichen Ergonomie, Technik und Arbeitsorganisation.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung; Beobachtung; Leitfaden zur Gruppendiskussion
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Ergonomie, Technik, Organisation
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	81
<b>Durchführungsdauer:</b>	<p>Datenerhebung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anonyme Einzelbefragung: 15 bis 30 Minuten</li> <li>– Partizipativer Einsatz: ca. 45 Minuten</li> </ul> <p>Auswertung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Manuell: 20 Minuten/Fragebogen</li> <li>– Computergestütztes Auswertungsprogramm: 3 Minuten/Fragebogen</li> </ul>
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulation, Regulationsbehinderungen, Ressourcen, Arbeitsbedingungen, Humankriterien
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden, derzeit weitere Bearbeitung
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Dr. Gabriele Richter          Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin          Proschhübelstraße 8          D-01099 Dresden          richter.gabriele@baua.bund.de</p>

<b>Zugang:</b>	<p>Richter, G.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2001 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 909)</p> <p>Richter, G.; Schatte, M.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber - BASA-II - Dortmund/Dresden 2008 (Gründruck)</p> <p>Homepage der BAuA: <a href="http://www.baua.de/BASA-II">www.baua.de/BASA-II</a></p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Ergonomie:</u></p> <p>2. Arbeitsplatzmaße: Mein Arbeitsplatz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ist übersichtlich, immer zugänglich.</li> <li>– hat Ablage-, Abstellflächen.</li> </ul> <p><u>Technik:</u></p> <p>9. Maschinen/ Geräte: Die Maschinen/ Geräte, mit denen ich arbeite,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kann ich gut bedienen.</li> <li>– Verlangen Wartezeiten (z. B. durch technische Störungen).</li> </ul> <p><u>Organisation:</u></p> <p>16. Unterbrechungen: Bei meiner Arbeit kommt es zu Unterbrechungen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Telefonanrufe.</li> <li>– Kunden, Patienten, Klienten, Schüler, ... .</li> <li>– Kollegen, Vorgesetzte.</li> </ul> <p>Antwortformate: auf zwei Ebenen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. trifft eher zu/trifft eher nicht zu</li> <li>2. das finde ich schlecht/weder gut noch schlecht/gut</li> </ol>
<b>Kosten:</b>	nur Schulungskosten
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Belastungen, Ergonomie, Feinanalysebedarf, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung, Gesundheit, Gesundheitsschutz, Kundenumgang, Organisation, psychische Belastungen, Qualifikation, Qualifizierung, Ressourcen, Sicherheit, soziale Beziehungen, soziale Unterstützung, Unterbrechungen, Unterweisung, Vertrauen, widersprüchliche Arbeitsanforderungen
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
<b>Jahr:</b>	2001
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen, Beobachtungsversion, Leitfaden zur Gruppendiskussion
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	neu: 8 Subgruppen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<p>Spalte A zweistufig: trifft zu/trifft nicht zu</p> <p>Spalte B dreistufig: Das finde ich „schlecht/weder noch/gut“</p>
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li> <li>▪ Verfahrensschulung</li> <li>▪ SIFA, Betriebsarzt, Betriebsrat, Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm
<b>Auswertungszeit:</b>	circa 15 Minuten

**Interpretationshilfen:** ja

**Normen/Benchmark:** ja

**Bisherige Referenzen/  
Referenzunternehmen:**

- Deutsche Telekom
- Techniker Krankenkasse
- Fa. Freudenberg
- Uni Potsdam

**Anzahl untersuchter  
Arbeitsplätze:**

**Anzahl befragter  
Personen:**

**Anzahl beobachteter  
Arbeitsabläufe/  
Tätigkeiten:** mindestens 6

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BASS 4</b>
<b>Titel:</b>	<b>System zur computergestützten Gestaltung und Bewertung von Arbeitszeitsystemen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SCHOMANN, STAPEL, NICKEL, EDEN, NACHREINER (2005)</b>
<b>Quintessenz:</b>	BASS 4 ist ein Computerprogramm, das die Gestaltung und Bewertung von einfachen bis hoch komplexen Arbeitszeitsystemen ermöglicht. Dabei können neben einer Vielzahl von gesetzlichen und tariflichen Randbedingungen insbesondere die arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Nacht- und Schichtarbeit sowie die konkrete Belastungssituation und ökonomische Aspekte berücksichtigt werden.
<b>Ziel(e):</b>	Ergonomische und sozialverträgliche Gestaltung von Arbeitszeitsystemen insbesondere bei Nacht- und Schichtarbeit, Überprüfung und Bewertung gesetzlicher und tariflicher Rahmenbedingungen, Bewertung flexibler Arbeitszeiten, Gefährdungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	-
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	-
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	-
<b>Durchführungsdauer:</b>	-
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Nacht- und Schichtarbeit
<b>Gütekriterien:</b>	keine
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Carsten Schomann, carsten.schomann@uni-oldenburg.de schomann@gawo-ev.de
<b>Zugang:</b>	<u>Literatur:</u> Nachreiner, F.; Schomann, C.; Stapel, W.; Nickel, P.; Eden, J.; Grzech-Sukalo, H.; Hänecke, K.; Albrecht, N. (2005). Softwaregestützte Arbeitszeitgestaltung und -bewertung mit BASS 4. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.  Broschüre zum Verfahren: Positive Gestaltungsbeispiele der softwaregestützten Arbeitszeitgestaltung. 2008, 978-3-88261-604-0, 72 Seiten, kostenlose Publikation Bestellung: GAWO e. V., www.gawo-ev.de
<b>Beispiel-Items:</b>	-
<b>Kosten:</b>	249,00 €
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitszeit, Schichtplangestaltung, Flexible Arbeitszeiten, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsbelastung, Gesundheitsschutz

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BEBA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Psychische Belastungen bei Büroarbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>POHLANDT, JORDAN, MAßLOCH, OTT, HACKER (1997)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren BEBA enthält eine Anleitung zum Auffinden psychischer Belastungen insbesondere bei Bildschirmarbeit im Büro, die aus einer ungünstigen Arbeitsaufgaben- und Arbeitsorganisationsgestaltung resultieren können. Bei der Analyse können wahlweise subjektive und quasi-objektive Erhebungsmethoden kombiniert werden. Die erhobenen Daten können mit Richtwerten verglichen werden. Die Auswertung der Analyseergebnisse kann für die Auslösung eines Organisationsentwicklungsprozesses genutzt werden. Es werden Empfehlungen zur optimalen Arbeits- und Organisationsgestaltung gegeben, die zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beitragen.
<b>Ziel(e):</b>	Analyse psychischer Belastungen, Ableitung von Gestaltungslösungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Interview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsaufgabe, Techniknutzung, arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	Arbeitsaufgabe und Organisation: 13 Techniknutzung: 6 Arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden: 14
<b>Durchführungszeit:</b>	schriftliche Befragung: 10 Minuten je Arbeitsplatz Interview: 30 Minuten je Arbeitsplatz
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Vollständigkeit der Arbeitstätigkeit
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Andreas Pohlandt, Technische Universität Dresden apo@psychologie.tu-dresden.de
<b>Zugang:</b>	Pohlandt, A.; Jordan, P.; Maßloch, C.; Ott, K.; Hacker, W.: Psychische Belastungen bei Büroarbeit analysieren und abbauen durch Aufgaben- und Organisationsgestaltung. In: Burmester, M. et al.: Das SANUS-Handbuch. Bildschirmarbeit EU-konform gestalten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 1997 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 760), Teil II.3  Maßloch, C. & Pohlandt, A. & Jordan, P.(1997): BEBA - Erprobung des Verfahrens und Überprüfung der Verfahrensgüte. SANUS aktuell Heft 8, S. 10 -23.

**Beispiel-Items:**Widerspruchsfreiheit der ArbeitsanforderungenSelbstanalyse:

- "Bei meiner Arbeit können keine widersprüchlichen Anforderungen zwischen Qualitäts- und Quantitätserfordernissen auftreten"
- Antwortskalierung im Fragebogen: trifft niemals zu/trifft überwiegend nicht zu/trifft manchmal zu/trifft überwiegend zu/trifft völlig zu

Fremdanalyse:

- "Der Arbeitende muss bei der Aufgabenausführung in der Regel sowohl qualitativen Anforderungen (Güte der Arbeitsergebnisse) als auch quantitativen Anforderungen (Menge der Arbeitsergebnisse, Termineinhaltung) gerecht werden. Widersprüche treten auf, wenn die Anforderungen an Menge, Güte und/oder Termin der Arbeitsergebnisse nicht in Übereinstimmung gebracht werden können, z. B. durch verspätete oder fehlende Informationen, veraltete oder defekte Arbeitsmittel, unrealistische Terminstellungen usw."
- 3-stufiges Antwortformat: stets auftretende widersprüchliche Anforderungen/gelegentlich auftretende widersprüchliche Anforderungen/keine widersprüchliche Anforderungen

**Kosten:**

Publikation beim Verlag vergriffen.  
Verfahren kann bei den Autoren kostenfrei angefordert werden.

**Stichwörter:**

Arbeitsaufgabe, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation,  
Belastungsanalyse, Bildschirmarbeit, Gestaltung, Gesundheit,  
Gesundheitsförderung, psychische Belastungen



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BHD-System</b>
<b>Titel:</b>	<b>Beanspruchungsscreening bei Humandienstleistungen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>HACKER, REINHOLD, DARM, HÜBNER, WOLLENBERGER (1995)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das BHD-System dient der Abschätzung der organisations-, tätigkeits- und kundenbedingten psychischen Arbeitsbeanspruchungen von Personengruppen, die im Humandienstleistungssektor tätig sind. Es enthält einen Fragebogen und eine Checkliste. Mit dem BHD-Fragebogen (BHD-FBH) werden Beanspruchungsfolgen einschließlich des Burnout erfasst. Da Burnout als ein mehrfaktorieller Sachverhalt aufgefasst wird, erhebt das BHD fünf Faktorenbereiche: Emotionale Erschöpfung, Aversion gegen Klienten, Reaktives Abschirmen, (Un)Zufriedenheit mit der Arbeit und Intrinsische Motivierung. Die Beanspruchungsfolgen werden im Fragebogen unabhängig von der Art der Klienten erfasst (z. B. Patienten, Schüler, Strafgefangene etc.).</p> <p>Die BHD-Checkliste (BHD-HOAP) dient der Analyse und Bewertung der organisations-, patienten- und tätigkeitsbedingten Anforderungen an die Pflegekräfte.</p> <p>Aus dem erfassten Beanspruchungserleben und der Güte der Arbeitsgestaltung können erforderliche Veränderungen in der Arbeitsorganisation begründet abgeleitet werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Beanspruchungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Beanspruchungsfolgen, Anforderungen (Organisation, Klienten, Pfl egetätigkeit)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Gesundheitswesen, Bildungswesen)
<b>Itemanzahl:</b>	39 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	BHD-Fragebogen: ca. 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, Burnout, Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Winfried Hacker, Technische Universität Dresden hacker@psychologie.tu-dresden.de
<b>Zugang:</b>	Hacker, W. & Reinhold, S. (1999). Beanspruchungsscreening bei Humandienstleistungen: BHD-System. Frankfurt am Main: Harcourt Test Services GmbH

<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Auszug aus BHD-HOAP:</u> Spezifik der Patienten/ Rehabilitanden/ Pflegeheimbewohner 1. Die Minderheit der Patienten ist schwerstpflegebedürftig. <i>Oder</i> Die Mehrzahl der Patienten ist schwerstpflegebedürftig. 2. Die Patienten arbeiten mehrheitlich kooperativ mit. <i>Oder</i> Die Patienten arbeiten mehrheitlich nicht kooperativ mit. Personelle Besetzung 3. Die Station ist im Pflegebereich ausreichend besetzt. <i>Oder</i> ... ist unterbesetzt. 4. Das Verhältnis unterschiedlicher Qualifikationen ist – gemessen an den Anforderungen- ausgewogen. <i>Oder</i> ... ist nicht ausgewogen.
<b>Kosten:</b>	Gesamtsatz: 77,50 €
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Beanspruchung, Befindensbeeinträchtigung, Burnout, Gestaltung, Organisation, Pflege, Humandienstleistungen, personenbezogene Dienstleistungen
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Vertrieb über: Pearson Assessment & Information GmbH Baseler Str. 35-37 60329 Frankfurt/M.
<b>Jahr:</b>	1999
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen & Checkliste für Beobachtungsinterview
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Fragebogen mit faktorieller Struktur: 5 Subskalen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Auswahlantworten Stanine-Skalierung
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	keine Angabe
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	5 Minuten für den Fragebogen
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Bisher wurde das Verfahren in zahlreichen in- und ausländischen Untersuchungen eingesetzt.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	mehr als Hundert *)
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	mehrere Hundert *)

**Anzahl beobachteter  
Arbeitsabläufe/  
Tätigkeiten:**      mehr als Hundert <sup>\*)</sup>

---

<sup>\*)</sup> Wegen Verbreitung durch internationalen Verlag nicht bekannt.  
Bei Interesse bitte in Originalliteratur recherchieren.

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BMS</b>
<b>Titel:</b>	<b>Ermüdung – Monotonie - Sättigung - Stress</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>PLATH, RICHTER (1984)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit dem Fragebogen BMS können kurzfristige Fehlbeanspruchungsfolgen erhoben werden. Die erfassten Merkmale entsprechen der ISO EN DIN 10 075 (Psychische Belastungen) In der Regel füllen die Arbeitsplatzinhaber den Fragebogen vor und nach der Arbeitsschicht aus. Um dabei einer erinnerungsgestützten Beantwortung oder Gruppeneffekten vorzubeugen, können zwei Parallelförmige A und B mit einer unterschiedlichen Abfolge der gleichen oder ähnlicher Merkmale eingesetzt werden. Außerdem stehen zwei Versionen des BMS zur Verfügung: BMS I für Bedien- und Montagetätigkeiten und BMS II für industrielle Tätigkeiten, bei denen Kontroll- Überwachungs- und Steuerungsaufgaben überwiegen, sowie bedingt auch für geistige Tätigkeiten. Ermittelte Fehlbeanspruchungsfolgen sind nur mit den Ergebnissen einer gleichzeitig durchgeführten Tätigkeitsanalyse interpretierbar. Festgestellte Fehlbeanspruchungsfolgen sind Anlass für die Ableitung von bedingungsbezogenen Maßnahmen der Arbeitsgestaltung.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs-, Beanspruchungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Verwaltung, Dienstleistung
<b>Itemanzahl:</b>	<p>BMS I: 31 (je A oder B) - Schwerpunkt: Gewerbliche Arbeit  BMS II: 40 (je A oder B) - Schwerpunkt: Überwachungstätigkeiten, Dienstleistungen</p>
<b>Durchführungszeit:</b>	5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (2 Versionen mit je 2 Varianten)
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Prof. Peter Richter,  Technische Universität Dresden  Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften  Institut für Psychologie III  Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie  01062 Dresden  richter@psychologie.tu-dresden.de</p>
<b>Zugang:</b>	<p>Prof. Peter Richter,  Technische Universität Dresden  richter@psychologie.tu-dresden.de  überarbeitete Neuauflage in Vorbereitung (2008)</p>

<b>Beispiel-Items:</b>	aus BMS II, Form B: 2. Mein Konzentrationsvermögen ist zurzeit einigermaßen gut. 4. Ich arbeite momentan fast widerwillig. 7. Ich fühle mich im Augenblick bei meiner Arbeit unsicher. alternatives Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“
<b>Kosten:</b>	Kosten nach Anfrage
<b>Stichwörter:</b>	Beanspruchung, Befindensbeeinträchtigung, Belastungen, Fehlbeanspruchung, Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung, Stress, Überforderung, Unterforderung, Zeitdruck
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Psychodiagnostisches Zentrum Humboldt Universität Berlin/ Hogrefe Verlag, Göttingen
<b>Jahr:</b>	1984/2008
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	BMS I: 3 intervallskalierte Skalen in Parallelförmigen BMS II: 4 intervallskalierte Skalen in Parallelförmigen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	dichotom
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verfahrensschulung</li> <li>▪ Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ eigenem Programm (in Vorbereitung)</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	5 min
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Erfasste Beanspruchungsfolgen korrespondieren mit der DIN 10075. Sprachen: Englisch, Russisch, Holländisch, Finnisch, Ungarisch
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	> 1 000
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	> 5 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BoBuG®</b>
<b>Titel:</b>	<b>Bochumer Verfahren zur beteiligungsgestützten Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>BIT e. V. (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit BoBuG® ermitteln die Mitarbeiter die Gefährdungen und Belastungen ihrer Arbeitssysteme/-bereiche und entwickeln praktische Lösungsvorschläge zum Abbau. Dazu werden sie von ausgebildeten Moderatoren aus den eigenen Reihen unterstützt. Die dokumentierten Ergebnisse werden in einem systematischen „Gesundheitsdialog“ mit Arbeitsschutzexperten vertieft, validiert und ergänzt. Der Schwerpunkt liegt in der Erfüllung der Anforderungen zur Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG und der BetrSichV. Der BoBuG-Prozess umfasst die Qualifizierung der Moderatoren (fachlich, methodisch, sozial), Arbeitsmaterialien für die Analysen und den „Gesundheitsdialog“ sowie die Spielregeln und Rahmenbedingungen des Einsatzes. Das Verfahren ist erprobt. Es ist anschlussfähig an kontinuierliche Verbesserungsprozesse, Investitionsprozesse für Maschinen und Anlagen sowie Qualitätsmanagementsystemprozesse.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG und BetrSichV
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	moderierte Gruppenanalyse, gefährdungsbezogene Leitfragen, Checklisten und Dokumentationsverfahren
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	körperliche, psychische, mentale und emotionale Gefährdungen und Belastungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperliche und geistige Tätigkeiten
<b>Branche(n):</b>	branchenübergreifend in allen Fertigungsunternehmen
<b>Itemanzahl:</b>	14 Gefährdungsbereiche
<b>Durchführungsdauer:</b>	abhängig von der Unternehmensgröße; kontinuierlich durchzuführen: i. d. R. 2-4 Stunden im Monat
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Anforderungen aus dem ArbSchG sowie Gefährdungskataloge der BAuA und Berufsgenossenschaften
<b>Gütekriterien:</b>	keine; Erfahrungswissen der Mitarbeiter und Kombination mit Fachwissen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte; Standardisierung der Dokumentation, betrieblicher Ablauf über definierte Spielregeln des „Gesundheitsdialogs“
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Andrea Lange, Robert Schleicher, BIT e. V., Unterstraße 51, 44892 Bochum info@bit-bochum.de
<b>Zugang:</b>	im Internet unter: <a href="http://www.bit-bochum.de">www.bit-bochum.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	Lärm, Klima, Psychische Belastungen, Sicherheitsgerechtes Verhalten, Partizipation

<b>Kosten:</b>	für Ausbildung und Coaching der Moderatoren (auch im Unternehmensverbund möglich)
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Belastungsanalyse, Dokumentation, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, KVP, Mitarbeiterbeteiligung, physische, mentale und psychische Belastungen, Qualifizierung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V., Bochum
<b>Jahr:</b>	1999
<b>Verfahrensformen:</b>	Moderierte Gruppensitzung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (integrierbar in Gruppensitzungen, KVP-Gruppen, Qualitätszirkel und ähnliches)
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Im Betrieb vorhandene Gefährdungen/Belastungen werden regelmäßig (z. B. 14-tägig für 2 Stunden, je nach betrieblicher Vereinbarung) unter Moderation von 2 geschulten Mitarbeiter aus Sicht der Arbeitnehmer gesammelt, analysiert und dokumentiert (Gefährdung, Problembeschreibung, Lösungsidee, Priorität). Die Schulung umfasst je nach Betrieb/Arbeitsbereich 14 Gefährdungs-/Belastungsfaktoren (z. B. mechanische Gefährdungen, körperliche Belastungen, Lärm, Beleuchtung, Gefahrstoffe, PSA, Belastungen durch Arbeitsorganisation). Die Ergebnisse dienen als Grundlage für einen Dialog mit Arbeitsschutzexperten und Entscheidungsträgern über Gefährdungen und entsprechende Maßnahmenplanungen.
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	keine Skalierung, rein qualitatives Verfahren, ggf. Rating über Prioritätensetzung
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift andere: Textverarbeitungsprogramme oder Excel (Protokollierung)
<b>Auswertungszeit:</b>	abhängig von Anzahl Gefährdungen und Lösungsideen
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Metallbe- und -verarbeitung, Stahlindustrie
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Metallbe- und -verarbeitung, Stahlindustrie
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 300
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	ca. 30 (ausgebildete BoBuG-Moderatoren)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>CNC-Lf</b>
<b>Titel:</b>	<b>CNC-Leitfaden</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WEBER, OESTERREICH, ZÖLCH, LEDER (1994)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der CNC-Leitfaden zielt primär auf die Umgestaltung vorhandener bzw. auf die Neugestaltung geplanter CNC-Arbeitsplätze. Er stellt dem betrieblichen und betriebsnahen Praktiker psychologisch begründete Hinweise, Empfehlungen und Vorschläge zur Aufgabenbereicherung, zum Stressabbau, zu notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und zu flankierenden technisch-organisatorischen Maßnahmen, wie z. B. werkstattgerechten CNC- bzw. CAD/CAM-Programmiersystemen, zur Verfügung. Für die Bewertung der Arbeitsplätze werden die Kriterien Denk- und Planungs- (Qualifikations-) Erfordernisse, Arbeitsbelastungen, Kommunikationsanforderungen, Motivierungseffekte sowie Fertigungsflexibilität herangezogen. Der Leitfaden ist modular aufgebaut, so dass für jeden Typ einer CNC-Tätigkeit nur bestimmte Teile relevant sind.</p> <p>Der CNC-Leitfaden liegt in Buchform und in Form eines weitgehend textidentischen Dialogprogramms vor. Die Beispiele, die in beiden Versionen enthalten sind, und ein Videofilm „CNC-Arbeit verbessern - aber wie?“ unterstützt betriebliche Nutzer bei der Gestaltung der Arbeitstätigkeiten an CNC-gesteuerten Werkzeugmaschinen.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Arbeitsgestaltung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Denk-/Planungsanforderungen, Stressoren, Kommunikation, Motivation, Fertigungsflexibilität
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Industrie, gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<b>Itemanzahl:</b>	10-Schritt-Vorgehen
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 30 bis 60 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, soziotechnischer Ansatz der Arbeitssystemgestaltung (MTO), Tätigkeitsbewertungssystem
<b>Gütekriterien:</b>	Nicht vorhanden, da formale Gütekriterien für den CNC-Lf als strukturierten, beteiligungsorientierten Praxisleitfaden nur eingeschränkt bestimmbar sind.
<b>Art:</b>	Verfahrenskombination
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Wolfgang G. Weber, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck wolfgang.weber@uibk.ac.at



<b>Zugang:</b>	<p>Weber, W. G.; Oesterreich, R.; Zölch, M.; Leder, C.: Arbeit an CNC-Werkzeugmaschinen – ein arbeitswissenschaftlicher Leitfaden. Zürich: vdf 1994</p> <p>Weber, W. G. (1999). CNC-Leitfaden. Ein arbeitspsychologisch fundierter Praxisleitfaden zur Gestaltung der Arbeit an CNC-Werkzeugmaschinen. In: Dunckel, H. (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14. Zürich: Verlag der Fachvereine.</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strukturiertes Interview aus kommentierten Leitfragen</li> <li>– Auszug aus der Frageweg-Struktur „Maschinenführer“:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planung unterschiedlicher Bearbeitungsverfahren?</li> <li>2. Gemeinsame Fertigungssteuerung?</li> <li>3. Arbeitsplatzzuteilung als Gruppenaufgabe?</li> </ol>             usw.           </li> </ul>
<b>Kosten:</b>	<p>CNC-Leitfaden: 49,00 €</p> <p>keine Schulungskosten</p>
<b>Stichwörter:</b>	<p>Anforderung, Arbeitsgestaltung, Arbeitssystem, Bildschirmarbeit, Gestaltung, Kommunikation, Motivation, Qualifizierung, Stress, Stressoren</p>

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>COPSOQ, deutsche Standardversion</b>
<b>Titel:</b>	<b>Copenhagen Psychosocial Questionnaire, deutsche Standardversion</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>NÜBLING et. al. (2005) deutsche Version, KRISTENSEN et al. (2000) dänische Version</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Die deutsche Version des COPSOQ-Fragebogens (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein inhaltlich sehr breites Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Faktoren bei der Arbeit. Erhoben werden sowohl Belastungen als auch Beanspruchungen / Beschwerden. Der deutsche COPSOQ liegt als Langversion (30 Skalen, 141 Items) und als Standardversion (25 Skalen, 87 Items) vor.</p> <p>Die Messqualitäten (vgl. ISO 10075-3) des Instrumentes wurden in einer branchenheterogenen Erprobungsstudie (N=2561) detailliert geprüft (Objektivität, Reliabilität, Validität, Generalisierbarkeit, Praktikabilität, Akzeptanz u. a.) und dargelegt (Nübling et al, 2005).</p> <p>Der COPSOQ eignet sich als Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz. Bei Einsatz des COPSOQ in einem Kooperationsmodell Wissenschaft – Praxis (schriftlich oder online) können Ergebnisse der teilnehmenden Betriebe mit berufsgruppenspezifischen Referenzdaten der zentralen Datenbank verglichen werden, was die Interpretation und die Ableitung von Maßnahmen wesentlich erleichtert. Zudem können betriebsintern Untereinheiten verglichen werden (Berufsgruppen, Abteilungen, etc.).</p>
<b>Ziel(e):</b>	Messung Belastungen und Beanspruchungen (Beschwerden), Screening zur Ableitung von Maßnahmen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	selbstauszufüllender Fragebogen; Papier und Bleistift oder online (in DK auch telefonisch)
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Belastungen (Anforderungen, Einfluss, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung, Führung, u. v. a.); Beanspruchungen (Arbeitszufriedenheit, Burnout, Gesundheitszustand, Stresssymptome u. a.)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	verkürzte Version: 25 Skalen, 87 Einzelitems; modularer Aufbau
<b>Durchführungsdauer:</b>	Datenerhebung: anonyme Befragung: 15 - 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	„Theoriebasiert aber nicht auf EINER Theorie basierend“ (Kristensen); Integration vieler theoretischer Modelle und validierter Skalen, u. a. Effort-Reward Imbalance (ERI) und Demand- Control Support Model.
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; umfangreiche Überprüfung und Bewertung der Gütekriterien der Langversion und der verkürzten Version (Nübling et al., 2005 (dt.) Nübling et al., 2006 (eng.))
<b>Art:</b>	Einzelverfahren

<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Dr. Matthias Nübling  FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin  Bertoldstr. 27, D- 79098 Freiburg  Tel. ++49 761 894421, Fax ++49 761 83432  Email: nuebling@ffas.de  Website: www.ffas.de * www.copsoq.de</p>
<b>Zugang:</b>	<p><u>Publikation (Projektbericht, deutsch):</u>  Nübling, M.; Stößel, U.; Hasselhorn, H.-M.; Michaelis, M.; Hofmann, F.: Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2005 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1058).  <u>Bestellung Projektbericht als Buch, (15,50 €):</u>  Wirtschaftsverlag NW, Postfach 10 11 10, 27511 Bremerhaven, Tel.: 0471/945 44 61, Fax 0471/945 44 88</p> <p><u>Publikation englisch:</u>  Nübling M, Stößel U, Hasselhorn HM, Michaelis M, Hofmann F. (2006): Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. GMS Psychosoc Med. 3: Doc05. <a href="http://www.egms.de/en/journals/psm/2006-3/psm000025.shtml">www.egms.de/en/journals/psm/2006-3/psm000025.shtml</a></p> <p><u>weitere Materialien:</u> <a href="http://www.copsoq.de">www.copsoq.de</a>  – Publikationen  – Präsentationen  – Fragebogen (lang und Standard)  – Online Fragebogen samt Feedback</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Anforderungen:</u>  B1_1: Müssen Sie sehr schnell arbeiten?  B1_7: Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?  <u>Einfluss bei der Arbeit:</u>  B3_3: Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?  <u>Feedback:</u>  B8_5: Wie oft spricht Ihr unmittelbarer Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?  <u>Unsicherheit des Arbeitsplatzes:</u>  B9_1: Machen Sie sich Sorgen, dass Sie arbeitslos werden?  <u>Burnout (Copenhagen Burnout Inventory; personal burnout):</u>  B13_4: Wie häufig denken Sie: "Ich kann nicht mehr"?  <u>Antwortformate:</u>  Items in der Regel 5-stufig skaliert:  * trifft voll zu - trifft nicht zu  * immer - nie  * u. ä.</p>
<b>Kosten:</b>	<p>Fragebogen kostenfrei unter <a href="http://www.copsoq.de">www.copsoq.de</a>  Durchführung Befragung samt Auswertung und Interpretation in Kooperation mit FFAS zum Selbstkostenpreis (abhängig von Fallzahl, Anzahl Einheiten und Befragungsart)</p>
<b>Stichwörter:</b>	<p>Quantitative und emotionale Belastungen, Emotionen verbergen, Work-life balance, Einfluss, Entscheidungsspielraum, Feedback, Führung, Soziale Beziehungen, Arbeitsklima, Beanspruchungen, Gesundheit, Zufriedenheit, Gefährdungsbeurteilung, Ableitung Maßnahmen, Berufsgruppenvergleich</p>

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Publikation(en) siehe Teil 1. Die Rechte am Verfahren/Fragebogen liegen nicht bei einem Verlag.
<b>Jahr:</b>	2005ff
<b>Verfahrensformen:</b>	1) Papier und Bleistift, online (in DK auch Telefoninterview) 2) Langversion, Standardversion, Standardversion plus berufsspezifische Zusatzskalen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Belastungen (19 Skalen/ Aspekte) und Beanspruchungen (6 Skalen/ Aspekte)
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	i. d. R. 5-stufig skalierte Items (Likertskala)
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: a) Selbstanwendung: Kenntnisse in empirischer Sozialforschung, Datenerhebung, Datenanalyse, Dateninterpretation b) Anwendung in Kooperation mit FFAS: keine
<b>Auswertung mit:</b>	Individuelle Auswertung: automatisches Direktfeedback im Internet  Betriebsberichte: Andere: a) Selbstanwendung: SPSS oder Excel oder anderes Programm b) Anwendung in Kooperation mit FFAS: SPSS und Excel (Datenmanagement und Auswertung durch FFAS)
<b>Auswertungszeit:</b>	Individueller Bericht: sofort nach Abschluss Online-Befragung Betriebsberichte: 4 Wochen nach letztem Befragungstag
<b>Interpretationshilfen:</b>	Ja, umfassender Betriebsbericht samt Interpretation, Tabellen, Graphiken, Freitextanmerkungen 2007 (nur bei Anwendung in Kooperation mit FFAS)
<b>Normen/Benchmark:</b>	Ja, berufsgruppenspezifische Referenzwerte aus COPSOQ-Datenbank. N = 6 000, Stand 11/2007 (nur bei Anwendung in Kooperation mit FFAS verfügbar)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	6 000 Befragte in breitem Berufsspektrum: Krankenhäuser, Verwaltungen, Schulen, Fertigungsberufe, etc. Namensnennung Betriebe wegen Anonymität nicht möglich.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	6 000 (= Personen)
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	6 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	-

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>DigA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DUCKI (2000)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Instrument DigA kann im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden, um eine Schwachstellen- und Potentialanalyse durchzuführen. Die Arbeitsplatzinhaber bewerten Arbeits- und Organisationsmerkmale und machen Aussagen zum eigenen Erleben und zur Gesundheit. Es werden positive und negative Aspekte der Arbeit sowie der Gesundheit erfasst. Dadurch erhält man einen umfassenden Überblick über die gesundheitliche Situation im Betrieb bzw. des untersuchten Bereiches. Arbeitstätigkeiten, Arbeitsbereiche werden vergleichbar. Schwerpunktbereiche, in denen vordringlich Maßnahmen der Gesundheitsförderung eingeleitet werden müssten, können identifiziert werden. Die Maßnahmen bestehen vor allem in der menschengerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung. Die Ableitung personenbezogener Maßnahmen ist nur eingeschränkt möglich.
<b>Ziel(e):</b>	Gesundheitsanalyse (Schwachstellen und Potenziale)
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Arbeitsplatzunsicherheit, Betriebsklima, Entscheidungsspielraum, Zeitdruck, Beeinträchtigungen, Arbeitsfreude
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Stromerzeugung
<b>Itemanzahl:</b>	91
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 30 - 45 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Stresskonzept, Salutogenese
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Antje Ducki, TFH Berlin, <a href="mailto:ducki@tfh-berlin.de">ducki@tfh-berlin.de</a>
<b>Zugang:</b>	Ducki, A.: Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. Zürich: vdf 2000  Greiner, B.A. (2004). Rezension des Verfahrens „Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit (DigA)“ von Antje Ducki. <i>Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie</i> , 48 (1), 31-35.

<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Entwicklungschancen:</u> Unser Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern gute Aufstiegs- möglichkeiten. <u>Entscheidungsspielraum:</u> Meine Arbeit kann ich so organisieren, wie ich es für richtig halte. <u>Psychische Befindensbeeinträchtigungen:</u> Ich fühle mich häufig müde und erschöpft.
<b>Kosten:</b>	Abhängig von der Größe der zu untersuchenden Stichprobe
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalt, Befindensbeeinträchtigung, Betriebs- klima, Gestaltung, Gesundheit, Gesundheitsförderung, Stress, Verhalten
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Ducki, A.: Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit. Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse. Zürich: vdf 2000
<b>Jahr:</b>	2000
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	siehe beigefügte Tabelle
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	5 stufiges Antwortformat, Likert-Skalierung
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“ Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, SPSS
<b>Auswertungszeit:</b>	abhängig von der Fragestellung
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja: Ducki 2000
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	-
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	1 060
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	1 060
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EBK</b>
<b>Titel:</b>	<b>Erhebungsbogen zur Erfassung des Betriebs- und Organisationsklimas</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>v. ROSENSTIEL, BÖGEL (1992)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Der EBK wird für die Erfassung des Betriebsklimas eingesetzt. Die Fragen beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, wie Kollegen, Vorgesetzte, Organisation, innerbetriebliche Information, Mitsprachemöglichkeiten, Interessenvertretung, betriebliche Leistungen. Die Ergebnisse können mit Vergleichs-Normwerten verglichen werden. So sind Aussagen über die Güte des erfassten Betriebsklimas, Schwachstellen in seiner Gestaltung und die Ableitung von Maßnahmen möglich.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung des Betriebsklimas
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Unterstützung, soziale Spannungen, Art der Beziehungen, Vorgesetztenverhalten
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	86
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Rollen- und Organisationsklima (Facettenanalyse), Gruppe
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Lutz von Rosenstiel, Dipl.-Soz. Rudolf Bögel Universität München rosenstiel@psy.uni-muenchen.de
<b>Zugang:</b>	Bayrisches Staatsministerium für Arbeit, Familie und Sozialordnung (München)
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	betriebliche Leistungen, Betriebsklima, Führungsverhalten, Gestaltung, Kommunikation, Konflikte, Organisation, Verhalten

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EMOKOM</b>
<b>Titel:</b>	<b>Emotionale und kommunikative Anforderung und Beanspruchung bei der Arbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SCHWEER, GENZ, SCHWEFEL (2003)</b>
<b>Quintessenz:</b>	EMOKOM ist ein webbasiertes Fragebogenverfahren, mit dem emotionale und kommunikative Anforderungen bei der Arbeit erfasst werden können. Der Fragebogen ist für den Bereich „CallCenter“ ausreichend erprobt und validiert worden. Die Reliabilitätskennwerte sind hinreichend. In der Praxis kann EMOKOM verschiedene Dimensionen der Emotions- und Kommunikationsarbeit abbilden und ist damit eine Voraussetzung für Gestaltungsansätze in diesem Bereich. Mit EMOKOM können auch verhaltenspräventive Maßnahmen abgeleitet werden. Deren Umsetzung ist Experten vorbehalten.
<b>Ziel(e):</b>	Analyse im Bereich neuer Anforderungen wie Emotion und Kommunikation
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Webbasierte oder schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	emotionale Dissonanz, emotionale Devianz, emotionale Restriktivität, Häufigkeit von Emotionsarbeit, schwierige Kunden, leichte Kunden, schwierige und leichte Kommunikation
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv, geistig
<b>Branche(n):</b>	CallCenter
<b>Itemanzahl:</b>	Emotion: 19 Kommunikation: 19
<b>Durchführungsdauer:</b>	15 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Emotionsarbeit (Hochschild, 1990; Morris & Feldmann, 1996, 1997; Zapf, u. a. 1999), Interaktionsarbeit (Büssing & Glaser, 1999), Interaktionsstress (Badura, 1990)
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Ralf Schweer, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Schützenhöhe 26, 01109 Dresden ralf.schweer@ccall.de
<b>Zugang:</b>	www.ccall.de; Schweer, R.; Genz, A. & Schwefel, H. (2003). Emotion und Kommunikation als Herausforderung im CallCenter - ein Tool zur Erfassung emotionaler und kommunikativer Anforderungen. Hamburg: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.



<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Skala Emotion:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zu meiner Aufgabe gehört es, nur positive Gefühle zu äußern.</li> <li>– Gefühlsäußerungen sind in den meisten meiner Kundenkontakte notwendig.</li> <li>– Die Diskrepanz zwischen den eigenen Gefühlen und den bei der Arbeit gewünschten ist groß.</li> </ul> <u>Skala Kommunikation:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Meine Gesprächspartner sind eigentlich immer sehr umgänglich.</li> <li>– Wenn ein Kunde sich nicht mit einer Leistung zufrieden geben will, ist das äußerst anstrengend.</li> <li>– Es sind vor allem die Gespräche mit schwierigen Kunden, die mich frustrieren.</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Beanspruchung, Emotionen, Kommunikation, Kundenumgang, Kundenbelastung, Emotionsarbeit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	entfällt
<b>Jahr</b>	2003
<b>Verfahrensformen:</b>	entfällt
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Emotionale Anforderungen (4 Subskalen, mit insgesamt 19 Items): emotionale Dissonanz, emotionale Devianz, emotionale Restriktivität, Häufigkeit von Emotionsarbeit Kommunikative Anforderungen (4 Subskalen, mit insgesamt 19 Items): Schwierige Kunden, leichte Kunden, schwierige und leichte Kommunikation
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	4-stufige Likert-Skala mit den Abstufungen 4 = "trifft immer zu", 3 = "trifft oft zu", 2 = "trifft manchmal zu", 1 = "trifft nie zu"
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li> <li>▪ Verfahrensschulung</li> <li>▪ arbeitspsychologische Grundkenntnisse</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, SPSS und anderen Statistikprogrammen
<b>Auswertungszeit:</b>	entfällt
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja, CCall Report 17 Emotion und Kommunikation als Herausforderung im CallCenter - ein Tool zur Erfassung emotionaler und kommunikativer Anforderungen
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	>10 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ERI</b>
<b>Titel:</b>	<b>Effort-Reward Imbalance</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SIEGRIST (1996)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Verfahren werden Beschäftigte bezüglich ihrer Arbeitssituation, der eigenen Arbeitsrolle und ggf. dabei erlebten Belastungen befragt. Im Zentrum steht die Frage nach einem Gleichgewicht/Ungleichgewicht zwischen geforderter Verausgabung und erfahrenen oder zu erwartenden Belohnungen (Bezahlung, Wertschätzung, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit). Ergänzend zu diesen extrinsischen Faktoren, werden Informationen zu einem intrinsischen Verhaltens- und Bewältigungsmuster bezüglich Arbeitsanforderungen erhoben („berufliche Verausgabungsneigung“). Ein Ungleichgewicht aus Verausgabung und Belohnung („berufliche Gratifikationskrise“) ruft nicht nur Zustände „innerer Kündigung“ hervor, sondern wirkt sich auch negativ auf die Gesundheit aus mit Folgen wie schlechte subjektive Gesundheit (Auswirkung auf Fehlzeiten) und verschiedene körperliche Störungen (v. a. Herz-Kreislauf-Risiken, Depression, Suchtneigung). Aus den Informationen können spezifische Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung (z. B. Führungskräfteverhalten) abgeleitet werden. Unter Hinzuziehung eines psychologischen Experten können außerdem personenbezogene Maßnahmen (z. B. Verbesserung der Bewältigung von Anforderungen) durchgeführt werden.
<b>Ziel(e):</b>	ausgeglichenes Verhältnis von Verausgabung und Belohnung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Verausgabung bei der Arbeitstätigkeit, Belohnung, berufliche Verausgabungsneigung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	23 (Kurzversion)
<b>Durchführungszeit(en):</b>	5 - 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Modell beruflicher Gratifikationskrisen; soziale Reziprozität des Arbeitsvertrags
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität, Validität und Veränderungssensitivität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (verschiedene Versionen)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Johannes Siegrist, Institut für Medizinische Soziologie, Universitätsklinikum Düsseldorf siegrist@uni-duesseldorf.de
<b>Zugang:</b>	<a href="http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/">http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/</a> (Zugang für Forscher zu geschützten weiterführenden wissenschaftlichen Informationen über E-Mail-Adresse des Ansprechpartners erhältlich)

<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Skala Verausgabung:</u> Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck. <u>Skala Belohnung:</u> Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene. <u>Skala Verausgabungsneigung:</u> Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.
<b>Kosten:</b>	Keine, jedoch Gebrauchsgenehmigung erforderlich: siegrist@uni-duesseldorf.de
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Beanspruchung, Belohnungen, Führungsverhalten, Gefährdungsbeurteilung, Gerechtigkeit in Erwerbsbeziehungen, Fehlzeiten, Gesundheit, Gesundheitsförderung, Gesundheitsverhalten, Gesundheitszustand, Gratifikationskrise, innere Kündigung, Motivation, psychische Belastung, Reziprozität, Verausgabungsneigung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	entfällt, freier Zugang s. o.
<b>Jahr:</b>	-
<b>Verfahrensformen:</b>	Selbstaussfüller-Fragebogen oder CAPI/CATI Befragung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	3 Subskalen: 1. Verausgabung (6 Items) 2. Belohnung (11 Items) 3. Übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung (6 Items)
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Auswahlantworten Likertskalierung
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Ausführliche Instruktionen werden auf der Homepage vorgehalten. Das Verfahren ist hoch standardisiert und einfach zu handhaben.
<b>Auswertung mit:</b>	Excel; SPSS, SAS, R, STATA etc.
<b>Auswertungszeit:</b>	Die Auswertungszeit hängt vom Forschungsdesign ab.
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja, siehe Homepage
<b>Normen/Benchmark:</b>	in Bearbeitung
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Das Verfahren wurde bereits in über 100 Studien auch international eingesetzt. Einzelheiten zum Messverfahren finden sich zusätzlich zur Homepage in: Rödel A, Siegrist J, Hässel A, Brähler E (2004) Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Zeitschrift für differentielle und diagnostische Psychologie, 25:227-238. Siegrist J, Starke D, Chandola T et al. (2004) The measurement of effort-reward imbalance at Work. Social Science & Medicine 58:1483-1499.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Das Verfahren wurde sowohl bei einzelnen Berufsgruppen als auch bei Stichproben der allgemeinen Erwerbsbevölkerung eingesetzt.
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 50 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	-

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EU-CON II</b>
<b>Titel:</b>	<b>Verfahren zur EU-konformen software-ergonomischen Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>STARY, RIESENECKER-CABA (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	EU-CON bietet eine Bewertung von Bildschirmarbeitsplätzen anhand eines Leitfadens an. Das Handbuch, das ebenfalls zur Verfügung gestellt wird, dient zunächst der Auswertung der Erhebungsergebnisse. Um den Ursachen nachzugehen bzw. Mängel zu beseitigen, kann in praxis-relevanten Handlungsanleitungen des Handbuchs nachgelesen werden. Das Vorgehensmodell unterstützt den strukturierten Einsatz des Leitfadens und des Handbuchs.
<b>Ziel(e):</b>	Software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Introspektion, Beobachtungsinterview, Fragebogen, Analyse nach Auswertungsraster
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Usability Engineering Kenngrößen (Aufgabenangemessenheit, Erwartungskonformität etc.), Software-bewertung, Qualifikationsanforderungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Aufgabenblatt I: 19 Aufgabenblatt II: 17 Aufgabenblatt III: 4
<b>Durchführungsdauer:</b>	Indikativ 25 min.
<b>Theoretische Fundierung:</b>	EN-ISO 9241-Faktorenanalyse Content-Analyse der in 90/270/EWG angesprochenen Usability-Engineering-Merkmale
<b>Gütekriterien:</b>	Angaben zur Reliabilität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Christian Sary, Institut für Wirtschaftsinformatik – Communications Engineering, Universität Linz christian.sary@jku.at
<b>Zugang:</b>	G. Hammer, W. Groß, E. Kazenwadel, H. Kostov, Ch. Nienstedt, Th. Riesenecker-Caba, U. Seemann, Ch. Sary: Telearbeit – Gesundheitsschutz durch Ergonomie, Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft, Bremerhaven, November 2000.  Sary, Ch.; Riesenecker-Caba, Th.: EU-CON II - Software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit, erschienen in der Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschung, Fb 826 Arbeitsschutz, Wirtschaftsverlag NW, Dortmund/Berlin, 1999.

Stry, Ch.; Riesenecker-Caba, T.; Kalkhofer, M.; Flecker, J.: EU-CON – Ein Verfahren zur EU-konformen software-ergonomischen Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit. Zürich: vdf-Hochschulverlag AG an der ETH Zürich 1997

Stry, Ch.; Th. Riesenecker-Caba, J. Flecker: EU-konforme Bewertung von Bildschirmarbeit - Schritte zur Operationalisierung. Wissenschaftliche Grundlagen und Vorarbeiten zur Entwicklung eines EU-richtlinien-getreuen Bewertungsinstruments für Bildschirmarbeit, vdf (Verlag der Fachvereine), Zürich, November 1995.

Hahn, Th.; Hintersteiner, R.; Schatz, K.; Stry, Ch.; Totter, A.: Multiperspektivische Usability-Engineering-Handbücher und die Schwierigkeit ihrer Validierung am Beispiel EU-CON II, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaften*, Vol. 55, No. 4, S. 226-238, Dezember 2001.

Stry, Ch.; Totter, A.: Methodengesicherte Validierung eines prozessgeleiteten, SW-ergonomischen, integrativen Bewertungs- und Gestaltungsinstruments: EU-CON II, in: *Proceedings Software Ergonomie*, GI/ACM, März 1999.

Stry, Ch.; Riesenecker-Caba, T.; Flecker, J.: Die Operationalisierung der EU-Richtlinie 90/270/EWG zur Mensch-Maschine-Kommunikation. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol. 51, No.1, pp. 20-32, 1997  
www.ce.uni-linz.ac.at

**Beispiel-Items:**

- 1.8** Müssen Sie Eingaben (Daten, Befehle) zur Erfüllung Ihrer Aufgabe durchführen, die immer gleich sind und möglicherweise (zumindest zum Teil) von der Software voreingestellt werden oder automatisch erfolgen können?
- ja Die folgenden gleich bleibenden Eingaben sollen von der Seite der Software voreingestellt werden: .....
  - nein
  - weiß nicht
- 1.9** Müssen Sie Eingaben (Daten, Befehle) durchführen, die Sie für ihre Aufgabe als nicht notwendig ansehen?
- ja Falls derartige Eingaben Ihre Arbeit behindern, tragen Sie bitte den (die) Arbeitsschritt(e) und die Art der Behinderung in die folgende Tabelle ein. ....
  - Haben Sie Vorschläge, wie die oben angeführten Behinderungen beseitigt werden können? .....
  - nein
  - weiß nicht

**Kosten:**

keine

**Stichwörter:**

Anforderung, Arbeitsgestaltung, Bildschirmarbeit, Gestaltung, Qualifikationsanforderungen, Softwareergonomie

**Verlag/Herausgeber:**

Stry, Ch.; Riesenecker-Caba, Th.: EU-CON II - Software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit, erschienen in der Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Forschung, Fb 826 Arbeitsschutz, Wirtschaftsverlag NW, Dortmund/Berlin, 1999.

**Jahr:**

1999

**Verfahrensformen:**

Befragung, Introspektion, Beobachtung und Protokollierung

<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	geschlossene und offene Items
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	qualitativ
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	keine bei indikativer Anwendung Verfahrensschulung bei ursachenorientiertem Einsatz
<b>Auswertung mit:</b>	Papier & Bleistift andere: Engineering Handbuch für Redesign
<b>Auswertungszeit:</b>	2 min bei indikativer Anwendung Bis zu 8 h bei Ursachenfindung pro Arbeitsplatz
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	ca. 30 verschiedene Unternehmen in Deutschland und Österreich, darunter VW, Bank Austria
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	ca. 600
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 600
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	ca. 1 800

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FAKT</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zu arbeitsbezogenen Konflikten in Teams</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WINDEL, ADOLPH, KRONZ, ZIMOLONG (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	FAKT ist ein Verfahren, mit dem soziale Konflikte in Arbeitsgruppen erfasst werden können. Die Erfassung möglicher Konflikte erfolgt auf drei Ebenen: Organisationsebene, Gruppenebene und individueller Ebene. Auf der Organisationsebene werden externe Koordinationsprobleme bewertet, die sich u. a. aus der Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen und Gruppen innerhalb eines Unternehmens ergeben können. Auf der Gruppenebene werden interne Regulationsprobleme beleuchtet, die z. B. aus Kommunikations-, Interessen- oder Konkurrenzkonflikten resultieren können. Auf der individuellen Ebene werden soziale Unverträglichkeiten hinterfragt, die sich zwischen den einzelnen Personen einer Arbeitsgruppe abspielen können. Auf jeder Ebene können personenbezogene Maßnahmen der Konfliktlösung abgeleitet werden, die der Gesundheitsförderung dienen. Schulungen für die Anwendung des Verfahrens und die Interpretation der Ergebnisse sind notwendig.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung sozialer Belastungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, mündliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Organisation, Gruppe, Individuum
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft (KMU), Büro und Verwaltung, Gesundheitswesen
<b>Itemanzahl:</b>	18 Konflikttypen mit jeweils drei Items, jeweils a) Auftretenshäufigkeit und b) Reaktionen
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Theorie sozialer Konflikte nach Regnet (1992)
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Armin Windel, BAuA Dortmund windel.armin@baua.bund.de  Dr. Lars Adolph, BAuA Dortmund adolph.lars@baua.bund.de  Prof. Bernhard Zimolong, Ruhr-Uni Bochum <a href="mailto:bz@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de">bz@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de</a>
<b>Zugang:</b>	bei den Autoren
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Führungsverhalten, Gesundheitsförderung, Kommunikation, Konflikte, Organisation, Persönlichkeit, Regulationsprobleme, Vertrauen, Zusammenarbeit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEBA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur subjektiven Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SLESINA (1987)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Fragebogen wird das subjektive Belastungs-/Beanspruchungsempfinden für verschiedene Gefährdungs- und Belastungsfaktoren erfasst. Durch die Frage nach der Zeitdauer bzw. Intensität des Einwirkens der Gefährdungs- und Belastungsfaktoren einerseits und die Frage nach dem eigenen Beanspruchungserleben andererseits ist eine Gegenüberstellung der objektivierend erhobenen Anforderungsintensität und dem anforderungsbedingten Beanspruchungsempfinden. Zusätzlich ist eine gruppenbezogene Auswertung für die Qualität der Arbeitsgestaltung möglich, die auch für Gruppen- und Abteilungsvergleiche herangezogen werden kann.
<b>Ziel(e):</b>	arbeitsplatzbezogene Belastungs- und Beanspruchungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Körperhaltung, Arbeitsumweltfaktoren
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, psychisch
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Dienstleistungsunternehmen
<b>Itemanzahl:</b>	47
<b>Durchführungsdauer:</b>	Fragebogenausfüllung: max. 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	integriertes Belastungs-Beanspruchungs-Konzept; phänomenologische Arbeitssoziologie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; Reliabilitäts- und Validitätsprüfungen incl. Koeffizienten in Slesina W: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsanalyse, 1987
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. W. Slesina, Uni Halle wolfgang.slesina@medizin.uni-halle.de
<b>Zugang:</b>	Slesina, W.: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsanalyse – Arbeitsanalyse unter dem Gesichtspunkt der Gesundheitsvorsorge. Stuttgart: Enke 1987
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Gebühren
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Belastungen, Beanspruchung, Ergonomie, Gefährdungen
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Enke Verlag
<b>Jahr:</b>	1987



<b>Verfahrensformen:</b>	schriftliche, standardisierte Befragung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Itembatterie zu Arbeitsanforderungen Itembatterie zum anforderungsbedingten Beanspruchungsempfinden
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	geschlossene Fragen bei der Anforderungsbatterie 4- oder 5-Punkt-Skalen bei der Beanspruchungsbatterie: ja-nein-Skalen
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	SPSS
<b>Auswertungszeit:</b>	Dateneingabe pro Fragebogen 3-5 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Unternehmen der Druck-, Stahl-, Kommunikations-, Automobilbranche u. a., z. B. Thyssen Edelstahlwerke AG, Deutsche Telekom AG etc.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	ca. 300-400
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 4 000 – 5 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEBA-B</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen über Arbeitsbelastungen und Auswirkungen auf das Befinden</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SLESINA (1987)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Fragebogen wird die erlebte Beanspruchung durch unterschiedliche Arbeitsanforderungen erfasst. In einem weiteren Teil werden die Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden und ihr Zusammenhang mit Arbeitsanforderungen erfragt. Zusätzlich ist eine gruppenbezogene Auswertung der Ergebnisse möglich, die z. B. für Abteilungsvergleiche und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung herangezogen werden kann.
<b>Ziel(e):</b>	arbeitsplatzbezogene subjektive Beanspruchungsanalyse und Erhebung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsanforderungen und gesundheitlichen Beschwerden anhand der Erfahrung der Beschäftigten
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Interaktion, Körperhaltung, Arbeitsumweltfaktoren, gesundheitliche Beschwerden
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, psychisch
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Dienstleistungsunternehmen
<b>Itemanzahl:</b>	Fragebogen Teil I und II: 60 Items. Fragebogen Teil III: 144 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	20-30 Minuten pro Fragebogen
<b>Theoretische Fundierung:</b>	integriertes Belastungs- Beanspruchungs-Konzept, phänomenologische Arbeitssoziologie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; Reliabilitäts- und Validitätsprüfungen incl. Koeffizienten in Slesina W: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsanalyse, Stuttgart: Enke-Verlag, 1987 Slesina W: Zur Messung wahrgenommener Arbeitsbelastungen und gesundheitlicher Beschwerden. In: Wittenberg R (Hrsg.): Person-Situation-Institution-Kultur, Berlin: Duncker&Humblot, 1991, Seite 339-358
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. W. Slesina, Uni Halle wolfgang.slesina@medizin.uni-halle.de
<b>Zugang:</b>	Slesina, W.: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Arbeitsanalyse – Arbeitsanalyse unter dem Gesichtspunkt der Gesundheitsvorsorge. Stuttgart: Enke 1987 Slesina W: Zur Messung wahrgenommener Arbeitsbelastungen und gesundheitlicher Beschwerden. In: Wittenberg R (Hrsg.): Person-Situation-Institution-Kultur, Berlin: Duncker & Humblot, 1991, Seite 339-358
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Gebühren

<b>Stichwörter:</b>	wahrgenommene Arbeitsbelastungen, gesundheitliche Beschwerden und Anforderungs-Beschwerden-Zusammenhänge
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Enke Verlag, Duncker&Humblot Verlag
<b>Jahr:</b>	1987, 1991
<b>Verfahrensformen:</b>	schriftliche, standardisierte Befragung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Itembatterie zum anforderungsbedingten Beanspruchungsempfinden Itembatterie zu gesundheitlichen Beschwerden Itembatterie zu wahrgenommenen Anforderungs-Beschwerden-Zusammenhängen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	geschlossene Fragen bei der Beanspruchungsbatterie und bei den gesundheitlichen Beschwerden 5-Punkt-Skalen bei den Beanspruchungs- Beschwerden-Zusammenhängen: ja-nein-Fragen
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	SPSS
<b>Auswertungszeit:</b>	Dateneingabe pro Fragebogen 10-15 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	Nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	Nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Unternehmen der Druck-, Stahl-, Kommunikations-, Automobilbranche u. a., z. B. Thyssen Edelstahlwerke AG, Deutsche Telekom AG etc.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	ca. 150-200
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 3 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEMA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>TIELSCH, HOFMANN und HÄCKER (1993)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Der FEMA wurde entwickelt, um Beobachtungsverfahren bezüglich der Erfassung mentaler Beanspruchungen qualitativ und quantitativ zu ergänzen. Genannt werden und <u>TBS</u> . Die Gesamtbelastungen und -beanspruchungen werden anhand von Merkmalen der psychischen Prozesse der Wahrnehmung, des Denkens, des Gedächtnisses und der Ausführung hinterfragt. Die Fragen sollen hinsichtlich der vier verschiedenen Aspekte Schwierigkeit, Belastungshäufigkeit, Belastungsgrad bzw. erlebte Beanspruchung und eigene Fähigkeiten von den Arbeitsplatzinhabern eingeschätzt werden. Dieses Vorgehen erlaubt eine quantitative und qualitative Ursachenanalyse bezüglich vorhandener mentaler Arbeitsbelastungen. Außerdem werden Arbeitsgestaltungserfordernisse und/oder Qualifizierungsdefizite deutlich gemacht.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs- und Beanspruchungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Schwierigkeit, Belastungshäufigkeit, Belastungsgrad, erlebte Beanspruchung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, psychisch-mental
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Metall- und Glas-/Keramikbranche (Eichstichprobe), sonst branchenunabhängig
<b>Itemanzahl:</b>	25 Items (3 Aspekte)
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 10 – 15 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, Ressourcen
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität, Validität, Ökonomie vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Rainer Tielsch Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen Institut ASER e. V. an der Bergischen Universität Wuppertal Corneliusstraße 31 42329 Wuppertal Telefon: +49 (0)202 - 731000 Telefax: +49 (0)202 - 731184 E-Mail: aser1@uni-wuppertal.de Internet: www.aser.uni-wuppertal.de
<b>Zugang:</b>	Tielsch, R.; Hofmann, A.; Häcker, H.: FEMA-Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen. Erste Ergebnisse einer Validierungsstudie im industriellen Bereich. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (1993), Nr. 37, 36 – 94

<b>Beispiel-Items:</b>	<p>Dies ist sehr schwierig – schwierig – recht schwierig - mäßig schwierig - etwas schwierig - nicht schwierig...</p> <p>3. mir neue Dinge einprägen</p> <p>4. mich schnell auf neue Situationen einstellen</p> <p>13. schwierige Handgriffe beherrschen</p> <p>24. frühzeitig erkennen, wenn sich Störungen anbahnen</p>
<b>Kosten:</b>	kostenlos bei eigener Durchführung
<b>Stichwörter:</b>	Mentale Belastung, Arbeitsgestaltung, Belastungen, Gesamtbelastung, Qualifizierung, Ressourcen, Schwierigkeit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEP</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Einschätzung des Pflegesystems</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WINDEL, WOLF, TEICHERT, ZIMOLONG</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem FEP werden die subjektiven Wahrnehmungen der Arbeitssituation im stationären Krankenpflegealltag erfasst. Ziel ist es, die Persönlichkeitsförderlichkeit der Pflegetätigkeit einzuschätzen. Defizite oder Schwachstellen können gekennzeichnet werden. Die Ableitung gezielter Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung ist möglich. Psychische und emotionale Belastungen, die zum Stresserleben oder Burnout führen, können präventiv vermieden werden.
<b>Ziel(e):</b>	Pflegesystembezogene Arbeitsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Entscheidung, Verantwortung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Interaktion
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv, körperlich
<b>Branche(n):</b>	Gesundheitswesen
<b>Itemanzahl:</b>	30
<b>Durchführungszeit:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Konzept der vollständigen Tätigkeit
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Armin Windel, BAuA Dortmund windel.armin@bua.bund.de  Dipl.-Psych. Carolin Wolf, Raumerstraße 64; 45144 Essen  Prof. Bernhard Zimolong, Ruhr-Uni Bochum bz@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de
<b>Zugang:</b>	BGW (Hamburg): <a href="http://www.bgw-online.de">www.bgw-online.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsgestaltung, Burnout, emotionale Belastungen, Emotionen, Ganzheitlichkeit, Kommunikation, Pflege, Pflegesystem

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEWS 4.0</b>
<b>Titel:</b>	<b>Frankfurt Emotion Work Scales 4.0</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>ZAPF, MERTINI, SEIFERT, VOGT, ISIC, FISCHBACH (2001)</b>
<b>Quintessenz:</b>	FEWS dient der Erfassung von Anforderungen, Ressourcen und Belastungen, die durch Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen auftreten. Emotionsarbeit wird als objektive Anforderung seitens der Organisation betrachtet, die eine Regulation der eigenen Gefühle der MitarbeiterInnen in Dienstleistungsberufen erfordern, um die Arbeitsaufgabe zu bewältigen. FEWS untersucht verschiedene Dimensionen der Emotionsarbeit die einen handlungstheoretischen Hintergrund haben und auf Arbeiten von HOCHSCHILD (1990) und MORRIS & FELDMANN (1996) aufbauen.
<b>Ziel(e):</b>	Emotionsarbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Anforderungen, Ressourcen und Belastungen durch Emotionsarbeit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, interaktiv
<b>Branche(n):</b>	Dienstleistungsbranche
<b>Itemanzahl:</b>	Regulationsanforderungen: Häufigkeit positiver Emotionen: 5; negativer Emotionen: 7 Sensitivitätsanforderungen: 4; emotionale Anteilnahme: 4 Regulationsmöglichkeiten: Interaktionsspielraum: 4; emotionsbezogene Kontrolle: 4 Regulationsprobleme: emotionale Dissonanz: 5
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheorie (HACKER, 1998); Emotionsarbeit (HOCHSCHILD, 1990; MORRIS & FELDMANN, 1996)
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Dieter Zapf, Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main d.zapf@psych.uni-frankfurt.de
<b>Zugang:</b>	Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main Arbeits- und Organisationspsychologie Mertonstraße 17, 60054 Frankfurt am Main  Frankfurt Emotion Work Scales <b>FEWS</b> , Zapf et al., 1999; aktuelle Version FEWS 4.0, Zapf et al., 2000
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsaufgabe, Belastungen, emotionale Belastungen, Emotionen, Kundenumgang, Organisation, psychische Belastungen, Regulationsanforderungen, Regulationsprobleme, Ressourcen, Tätigkeitsspielraum

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe: Verfahren:</b>	Screeningverfahren <b>GPB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Instrument zur Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>Universität Heidelberg und Daimler AG (2008)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit diesem Instrument können Arbeitsplätze hinsichtlich potentieller psychischer Gefährdung analysiert werden und, wenn erforderlich, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Verringerung von psychischen Fehlbelastungen und -beanspruchungen am Arbeitsplatz eingeleitet werden. Das Instrument besteht aus drei Teilen: a) allgemeine stellenbezogene Daten, b) Aufgabeninhalte und c) Belastungs- und Anforderungsdimensionen. Teil A erfasst allgemeine Daten des zu untersuchenden Arbeitsplatzes, um Spezifikationen und Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeit zu beschreiben. In Teil B wird der Aufgabenbereich anhand von zwei Skalen (Bedeutsamkeit und Häufigkeit) beurteilt. Damit soll erreicht werden, dass mögliche Belastungsdimensionen fachlich-inhaltlich genau beschrieben und einzelnen Aufgaben beziehungsweise Verrichtungen zweifelsfrei zugeordnet werden können. Anhand von verschiedenen Aussagen werden in Teil C die bei der Tätigkeit auftretenden psychischen Belastungen auf vorab definierten Dimensionen beurteilt. Diese Dimensionen wurden aufgrund aktueller arbeits- und organisationspsychologischer Forschung zu psychischen Belastungen entwickelt und zudem durch ein Experten-Rating auf inhaltliche Validität bewertet. Die Einschätzung erfolgt auf einer fünfstufigen Likert-Skala (nie, selten, manchmal, häufig, ständig).</p> <p>Zwei Besonderheiten des Instruments sind hervorzuheben:  Erstens werden psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch den Einsatz eines Analyseteams, das aus Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, sowie Betriebsrat und der Führungskraft als Inputgeber besteht, objektiv erfasst. Die Analyse erfolgt in zwei Schritten.  Im ersten Schritt (Beobachtungsphase) wird das Analyseteam zunächst durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen in der Handhabung des Instruments geschult und beobachtet anschließend die ausgewählten Arbeitsplätze direkt vor Ort. Wichtig ist hierbei, dass jedes Mitglied des Analyseteams umfassende Informationen über die einzustufenden Aufgaben und Belastungsdimensionen erlangt.  Im zweiten Schritt (Bewertungsphase) kommt das Analyseteam zusammen, um gemeinsam die Angaben und Aussagen zu Teil A (allgemeine Daten), Teil B (Arbeitsaufgaben) und Teil C (Anforderungs- und Belastungsdimensionen) pro Arbeitsplatz zu besprechen. Dabei ist es unabdingbar, dass die Aussagen zu den untersuchten Arbeitsplätzen im Konsens bewertet werden. Dies bedeutet, dass das Analyseteam die verschiedenen Perspektiven und Gesichtspunkte jedes Mitglieds so lange diskutiert, bis ein Konsens erzielt wird.  Eine zweite Besonderheit besteht darin, dass Fehlbelastungen ermittelt werden, indem überprüft wird, ob eine kritische Kombination von zwei Dimensionen psychischer Belastung mit hoher beziehungsweise niedriger Ausprägung vorliegt. Da Fehlbelastungen sich nicht auf eine Dimension reduzieren lassen, bietet dieses Vorgehen die Grundlage dafür, kritische Kombinationen psychischer Belastung zu erheben. Eine solche kritische Kombination bedingt eine Fehlbelastung und kann ein erhöhtes Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen darstellen.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungsbeurteilung, Belastungsermittlung



<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung  Analyse psychischer Belastungen durch ein Analyseteam zur Erhöhung der Objektivität
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z.B. Arbeitskomplexität, Handlungsspielraum, Arbeitsunterbrechungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	Geistig, körperlich
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Produktion, Büro und Verwaltung, Dienstleistungsbranche
<b>Itemanzahl:</b>	Dreiteiliger Analysebogen Acht Belastungs-/ Anforderungsdimensionen Kritische Kombinationen
<b>Durchführungsdauer:</b>	1,0 Stunden Schulung 1,0 Stunde Beobachtung, Diskussion und Bewertung im Analyseteam pro Arbeitsplatz je nach Erfahrung des Analyseteams
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept nach dem „Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979)
<b>Gütekriterien:</b>	teilweise vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Kh. Sonntag, Universität Heidelberg, <a href="mailto:karlheinz.sonntag@psychologie.uni-heidelberg.de">karlheinz.sonntag@psychologie.uni-heidelberg.de</a> Dr. Alexandra Michel <a href="mailto:alexandra.michel@psychologie.uni-heidelberg.de">alexandra.michel@psychologie.uni-heidelberg.de</a> U. Spellenberg, Daimler AG <a href="mailto:Ursula.Spellenberg@daimler.com">Ursula.Spellenberg@daimler.com</a>
<b>Zugang:</b>	Eine Ausführliche Beschreibung des Verfahrens ist in folgender Publikation dargestellt: <i>Michel, A., Menzel, L., &amp; Sonntag, Kh. (2009). Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden. Personalführung, 7, 40-47.</i>  Prof. Dr. Kh. Sonntag Dr. Alexandra Michel Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie Psychologisches Institut Universität Heidelberg Hauptstraße 47-51 69117 Heidelberg  Daimler AG über <a href="mailto:Health_and_Safety@daimler.com">Health_and_Safety@daimler.com</a>

<b>Beispiel-Items:</b>	<p>Teil 1: Stellenbezogene Daten, z. B. zur Ausbildung (in Absprache mit dem jeweiligen Unternehmen)</p> <p>Teil 2: Aufgabeninhalte (Relevante Aufgabeninhalte werden in Absprache mit dem jeweiligen Unternehmen definiert)</p> <p>Teil 3: Belastungen/ Anforderungen (3 bis 7 Items pro Dimension)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitskomplexität</li> <li>Handlungsspielraum</li> <li>Variabilität</li> <li>Zeitspielraum</li> <li>Verantwortungsumfang</li> <li>Arbeitsunterbrechungen</li> <li>Konzentrationserfordernisse</li> <li>Kooperationserfordernisse</li> </ul>
	<p>Beispiel aus dem Analysetool zur Dimension Arbeitskomplexität:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werden im Rahmen der Tätigkeit Aufgaben bearbeitet, bei denen man zuerst genau planen muss, um die Aufgaben ausführen zu können?</li> <li>2. Werden im Rahmen der Tätigkeit Aufgaben bearbeitet, die immer wieder neue Pläne erforderlich machen?</li> <li>3. Beinhaltet die Tätigkeit die Bearbeitung von Aufgaben, bei denen immer sofort klar ist, ob ein Arbeitsschritt gelungen ist oder nicht?</li> </ol>
<b>Kosten:</b>	In Absprache mit der Universität Heidelberg für die Anpassung des Verfahrens auf den jeweiligen Untersuchungskontext, die Schulung des Expertenteams, die Auswertung und die Ableitung von Handlungsempfehlungen.
<b>Stichwörter:</b>	Psychische Belastung, Gefährdungsbeurteilung, Belastungsdimension, Anforderungsdimensionen
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Prof. Dr. Karlheinz Sonntag, Dr. Alexandra Michel und Daimler AG
<b>Jahr</b>	2008
<b>Verfahrensformen</b>	Instrument zur Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	<p>Ablauf des Verfahrens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgespräch mit dem Auftraggeber, z. B. Führungskraft des Fachbereichs</li> <li>• Anpassung des Verfahrens auf den jeweiligen unternehmensspezifischen Untersuchungskontext durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen</li> <li>• Schulung des Analyseteams durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen bzw. einen geschulten Trainer</li> <li>• Beobachtung des Arbeitsplatzes durch ein Analyseteam</li> <li>• Diskussion der Einzelbeobachtungen und -bewertungen, Konsensgesteuertes Ausfüllen des Analyseinstruments durch das Analyseteam</li> <li>• Auswertung mit Excel-basiertem Tool</li> <li>• Bewertung, Ableitung von Handlungsempfehlungen und ggf. Festlegung von Maßnahmen</li> <li>• Dokumentation</li> </ul>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	Einstufung auf fünfstufiger Likert-Skala: nie, selten, manchmal, häufig, ständig

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders</b>	Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit</b>	Excel-basiertem Tool
<b>Auswertungszeit</b>	Zehn Minuten
<b>Interpretationshilfen</b>	Michel, A., Menzel, L., & Sonntag, Kh. (2009). Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden. Personalführung, 7, 40-47.  Informationsbroschüre der Universität Heidelberg
<b>Normen/Benchmark</b>	DIN EN SO 10075
<b>Gestaltungs- empfehlungen</b>	In Absprache mit der Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Heidelberg.
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen</b>	Referenzpartner sind angefragt
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	> 250 Arbeitsplätze in der Automobilindustrie, im Dienstleistungsunternehmen und im Logistikunternehmen
<b>Anzahl befragter Personen</b>	Keine „klassische“ Befragung, Beobachtung und objektive Bewertung durch ein Analyseteam (Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, sowie Betriebsrat) und Führungskraft als Inputgeber In der Einführungsphase des Instruments ist die Unterstützung durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen als Trainer und Moderator des Analyseteams erforderlich.
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten</b>	Die verschiedenen Tätigkeiten werden im Analysetool (Teil 2) erfasst, um Klarheit über alle Fassetten des Arbeitsplatzes zu erhalten. Die psychischen Belastungen des Arbeitsplatzes werden mit Hilfe von Skalen zur jeweiligen Anforderungsdimension im Analysebogen (Teil 3) bewertet.

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>IMPULS</b>
<b>Titel:</b>	<b>IMPULS-Test (Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>MOLNAR, HAIDEN, GEISSLER-GRUBER (2007)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der IMPULS-Test ist ein Fragebogen zur orientierenden Analyse der Arbeitsbedingungen im Betrieb. Das Verfahren basiert auf dem KFZA von PRÜMPER, HARTMANNSGRUBER &amp; FRESE (1995). Die Erfassung und Auswertung wurde vereinfacht, so dass eine Anwendung des Verfahrens im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durch betriebliche Nutzer möglich ist. Stressfaktoren sollen erkannt und minimiert werden, Ressourcen aufgebaut werden. Die Ergebnisse können in einen sogenannten IMPULS-Stern eingetragen werden. Je kleiner der Real-Stern (Ist-Zustand) ist, desto größer ist der objektive Handlungsbedarf. Die Stärke subjektiver Änderungswünsche kann zusätzlich aus dem Wunsch-Stern (Soll-Zustand) abgeleitet werden. Das Ziel ist eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung mit reduzierten Stressoren und optimierten Ressourcen.</p> <p>Der IMPULS-Test ist anonym und kann sowohl von Einzelpersonen als auch für Gruppen angewendet werden.</p> <p>Der IMPULS-Test online (<a href="http://www.impulstest.at">www.impulstest.at</a>) liefert mehr Ergebnisdetails.</p> <p>Die ergänzende IMPULS-Broschüre informiert Beschäftigte und Test-AnwenderInnen über Hintergründe und Fakten zu arbeitsbedingtem Stress und über wichtige Rahmenbedingungen bei der Durchführung eines Impuls-Projekts im Betrieb.</p> <p>Der IMPULS-Projektleitfaden hilft dabei, ein betriebliches IMPULS-Projekt Schritt für Schritt zu planen und durchzuführen. Von der Grobanalyse mit Hilfe des IMPULS-Tests bis zur Feinanalyse und Maßnahmenentwicklung in Impuls-Workshops wird der Ablauf detailliert dargestellt.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Stressoren erkennen, Ressourcen aufbauen, Sensibilisierung für und Legitimierung von Interventionen gegen Stress im Betrieb, Ermöglichung der Benennung und Besprechung von arbeitsbedingten Stressoren, konkrete Ausgangspunkte für arbeitspsychologische Interventionsmaßnahmen schaffen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftliche Befragung (ca. 20-25 Minuten); Anschließend ist eine vertiefte qualitative Analyse der quantitativen Ergebnisse (z. B. in Form von Workshops) sinnvoll.</li> <li>• Online-Test (ca. 10-15 Minuten).</li> </ul>
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	A) Handlungsspielraum, B) vielseitiges Arbeiten, C) ganzheitliches Arbeiten, D) soziale Rückendeckung, E) Zusammenarbeit, F) passende inhaltliche Arbeitsanforderungen, G) passende mengenmäßige Arbeit, H) passende Arbeitsabläufe, I) passende Arbeitsumgebung, J) Information und Mitsprache, K) Entwicklungsmöglichkeiten
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell

<b>Itemanzahl:</b>	26 (Items werden einmal für die Bewertung der Ist-Situation; einmal für die Bewertung der Wunsch-Situation beantwortet)
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 20-25 Min. für Papier-Bleistift ca. 10-05 Min. für Online-Test
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheorie, Regulationsbehinderungen
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Mag. Martina Molnar human-ware GmbH, Burggasse 88/16, 1070 Wien martina.molnar@humanware.at
<b>Zugang:</b>	<p>Die IMPULS-Unterlagen können über die Herausgeber Wirtschaftskammer Österreich, die Bundesarbeitskammer oder den Österreichischer Gewerkschaftsbund unter folgenden Adressen bestellt werden:  E-Mail: bestellservice@akwien.at; Tel.: 00 43 / 1 / 310 00 10 – 406  (IMPULS-Broschüre, IMPULS-Test); Tel.: 00 43 / 1 / 310 00 10 – 232  (IMPULS Projektleitfaden)  E-Mail: unternehmerservice@wko.at; Tel.: 00 43 / 5 / 90 900 – 4522  E-Mail: rene.czeskleba@oegb.at; Tel. 00 43 / 1 / 53 444 - 443</p> <p>Download der IMPULS-Unterlagen z. B. unter  <a href="http://www.impulstest.at">www.impulstest.at</a></p> <p><a href="http://wko.at/sp/bgf/impuls-test.pdf">http://wko.at/sp/bgf/impuls-test.pdf</a> (IMPULS-Test);  <a href="http://wko.at/sp/bgf/impuls.pdf">http://wko.at/sp/bgf/impuls.pdf</a> (IMPULS-Broschüre),  <a href="http://wko.at/sp/bgf/impuls-leitfaden.pdf">http://wko.at/sp/bgf/impuls-leitfaden.pdf</a> (IMPULS-Projektleitfaden)</p> <p><a href="http://www.oegb.at">http://www.oegb.at</a> → bei « Suche » → « Impuls » eingeben → in der Liste auswählen → „Stressprävention im Betrieb“ → Downloadmöglichkeit der Broschüre und Test  <a href="http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&amp;n=OEGBZ_Suche.a&amp;cid=1058784039491">http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&amp;n=OEGBZ_Suche.a&amp;cid=1058784039491</a></p> <p><a href="http://www.arbeiterkammer.at">http://www.arbeiterkammer.at</a> → bei „Suche“ → „Impuls“ eingeben → entsprechenden Artikel anklicken → Downloadmöglichkeit der Broschüre und Test  <a href="http://wien.arbeiterkammer.at/www-403-IP-13790.html">http://wien.arbeiterkammer.at/www-403-IP-13790.html</a></p> <p><a href="http://www.auva.at">http://www.auva.at</a> → bei „Suche“ → „Impuls“ → „Impuls-Test 06“ oder „Impuls 06“ anklicken  <a href="http://www.auva.at/mediaDB/MMDB131172_Impuls-Test%202008.pdf">www.auva.at/mediaDB/MMDB131172_Impuls-Test 2008.pdf</a> (Test)  <a href="http://www.auva.at/mediaDB/MMDB143317_138187.PDF">www.auva.at/mediaDB/MMDB143317_138187.PDF</a> (Adressen für Informationen)</p> <p>Molnar M.: Stressfaktoren und Ressourcen. In: Sichere Arbeit, Internationales Fachmagazin für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. AUVA, Wien, Heft 2/2003, S. 15 - 18.</p> <p>Haiden C., Geißler-Gruber B., Molnar M.: Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen: Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen. In: Tagungsband "Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit", Asanger-Verlag, Heidelberg, 2003, S. 291 - 294.</p>

<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Können Sie ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? (Handlungsspielraum)</li> <li>– Können Sie bei ihrer Arbeit ihr Wissen und Können voll einsetzen? (Vielseitigkeit)</li> <li>– Bei meiner Arbeit sehe ich selbst am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht. (Ganzheitliches Arbeiten)</li> <li>– Man hält in der Abteilung gut zusammen. (Soziale Rückendeckung)</li> <li>– Ich stehe häufig unter Zeitdruck. (Passende mengenmäßige Arbeit)</li> <li>– Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert. (Information und Mitsprache)</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	<p>Das Verfahren ist derzeit kostenfrei als Papier-Bleistift-Version bei den Herausgebern erhältlich bzw. als Download im Internet verfügbar (siehe Zugang); weiters gibt es eine ebenfalls kostenfreie Online-Version des Verfahrens unter <a href="http://www.impulstest.at">www.impulstest.at</a>.</p> <p>Die Verfahrensschulung ist kostenpflichtig.</p>
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Gefahrenanalyse, psychische Belastung, Ressourcen, Stress, Stressoren
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Wirtschaftskammer Österreich, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
<b>Jahr:</b>	2007
<b>Verfahrensformen:</b>	verfügbar als Papier-Bleistift-Fragebogen oder als Online-Version ( <a href="http://www.impulstest.at">www.impulstest.at</a> )
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	A) Handlungsspielraum, B) Vielseitiges Arbeiten, C) Ganzheitliches Arbeiten, D) Soziale Rückendeckung, E) Zusammenarbeit, F) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen, G) Passende mengenmäßige Arbeit, H) Passende Arbeitsabläufe, I) Passende Arbeitsumgebung, J) Information und Mitsprache, K) Entwicklungsmöglichkeiten
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	5-stufiges Antwortformat (trifft zu – trifft gar nicht zu; sehr wenig – sehr viel)
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	andere: keine Vorkenntnisse nötig
<b>Auswertung mit:</b>	Papier und Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	

**Anzahl befragter  
Personen:**

**Anzahl beobachteter  
Arbeitsabläufe/  
Tätigkeiten:**

Hinweis: siehe auch Verfahren KFZA

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KFZA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>PRÜMPER, HARTMANNSGRUBER und FREESE (1995)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren basiert auf der Auswahl von Items aus bereits vorhandenen Fragebogenverfahren. Bei dem Kurz-Fragebogen handelt es sich um ein Screening-Instrument, mit dem positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur erfasst werden. Die subjektive Arbeitsanalyse mit KFZA umfasst die Aspekte Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren der Arbeit sowie das Organisationsklima. Die Durchführung und Auswertung des Fragebogens ist sehr zeitökonomisch. Mit Hilfe der Ergebnisse können Fragen des Gesundheitsschutzes beantwortet werden. Der KFZA 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“.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, Qualitative und Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen, Umgebungsbelastung, Information und Mitsprache, betriebliche Leistungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	26
<b>Durchführungsdauer:</b>	5 bis 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheorie, Regulationsbehinderungen
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. J. Prümper, j.pruemper@fhtw-berlin.de
<b>Zugang:</b>	Prümper, J.; Hartmannsgruber, K.; Frese, M.: KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (1995) 39 (N. F. 13), Nr. 3, 125 - 132
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Handlungsspielraum:</u> HS3. Können Sie Arbeit selbstständig planen und einteilen? <u>Vielseitigkeit:</u> VS2. Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen? <u>Ganzheitlichkeit:</u> GH2. Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen. <u>Soziale Rückendeckung:</u> SR1. Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.



<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Belastungen, betriebliche Leistungen, Ganzheitlichkeit, Gesundheitsförderung, Gesundheitsschutz, Handlungsspielraum, Lernerfordernisse, Organisation, Qualifizierung, Regulationsbehinderungen, Schnittstellengestaltung, soziale Unterstützung, Stress, Unterbrechungen, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Zusammenarbeit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hogrefe-Verlag, Göttingen
<b>Jahr:</b>	1995
<b>Verfahrensformen:</b>	Grobanalyse mittels KFZA-Fragebogen, Feinanalyse mittels IPLV-Methode
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsinhalte (Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit)</li> <li>– Ressourcen (Handlungsspielraum, soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit)</li> <li>– Stressoren (Qualitative und Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen, Umgebungsbelastung)</li> <li>– Organisationsklima (Information u. Mitsprache, betriebliche Leistungen)</li> </ul>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grobanalyse: fünfstufige Likertskala</li> <li>– Feinanalyse: IPLV-Feinanalysen erfolgen in moderierten Kleingruppen (Workshops) mit den Beschäftigten der jeweiligen Analyseeinheiten. IPLV bedeutet eine partizipative und lösungsorientierte 1. Beschreibung der IST-Situation, 2. Beschreibung der daraus resultierenden Probleme, 3. Beschreibung möglicher Lösungen, 4. Berufung der Verantwortlichen.</li> </ul>
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grobanalyse: Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“, Verfahrensschulung, Arbeitspsychologie oder vergleichbare Qualifikation</li> <li>– Feinanalyse: Die Durchführung der IPLV-Methode obliegt ausschließlich nachweislich qualifizierten und autorisierten Fachkräften.</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	SPSS
<b>Auswertungszeit:</b>	je nach Größe und Zusammensetzung der Stichprobe
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kredit- und Versicherungsleistungen</li> <li>– Dienstleistungen für Unternehmen, Grundstückswesen, Vermietung</li> <li>– öffentliche Verwaltung/öffentlicher Dienst</li> <li>– Dienstleistungen für die Öffentlichkeit und Privatpersonen</li> <li>– Information und Kommunikation</li> </ul>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	Grobanalyse: mehr als 800
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	Grobanalyse: mehr als 8 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	Feinanalyse: mehr als 80

Hinweis: siehe auch Verfahren IMPULS

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KomminO</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Erfassung der Kommunikation in Organisationen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>Sperka und Rózsa (2003)</b>
<b>Quintessenz:</b>	KomminO erfasst die subjektive Beurteilung der internen Kommunikation am Arbeitsplatz anhand von sieben Skalen. Alle Skalen werden hinsichtlich der Kommunikation mit dem direkten Vorgesetzten, mit Kollegen der eigenen Abteilung und - bei Führungskräften - mit den jeweils unterstellten Mitarbeitern erhoben. Das differenzierte Kommunikationsprofil erlaubt eine Analyse der Stärken und Schwächen einzelner Arbeitseinheit bezüglich der Kommunikationsdimensionen innerhalb der Einheiten hinsichtlich aller Kommunikationsrichtungen (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter) als auch eine Gegenüberstellung der Profile von unterschiedlichen Arbeitseinheiten.
<b>Ziel(e):</b>	Das Verfahren wird üblicherweise im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen eingesetzt und dient dazu, anhand zuverlässiger Daten einen differenzierten Überblick über die Beurteilung der organisationsinternen Kommunikation zu gewinnen. Gleichzeitig wird dadurch der diagnostische Einstieg oder die Begleitung gezielter Maßnahmen zur Organisationsentwicklung ermöglicht. Die Auswertung erfolgt über ein PC-Programm.
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Kommunikationsdimensionen: Bedeutung der Kommunikation, Kommunikationsqualität, Verwertbarkeit der Informationsmenge, Vertrauen in den Kommunikationspartner, Feedback, Informationsweitergabe – Umfang, Informationsweitergabe – Kanalloffenheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	26
<b>Durchführungsdauer:</b>	15 bis 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>Das Verfahren sollte in der Lage sein, relevante Kommunikationsvariablen – konzeptuell zunächst unabhängig von spezifischen organisatorischen Prozessen – zu erfassen und dadurch Vergleiche innerhalb und zwischen Organisationen und Organisationseinheiten zu erlauben. Eine erste Orientierung bot dabei der „Organizational Communication Questionnaire“ von Roberts &amp; O'Reilly (1974). Bei der Konstruktion von KomminO wurden zunächst diejenigen Skalen berücksichtigt, die sich direkt auf die Kommunikation beziehen.</p> <p>In der weiteren Vorgehensweise wurden zusätzliche Variablen identifiziert, die entweder als theoretisch relevant erachtet wurden, oder die aus Gesprächen mit Organisationspraktikern zur Kommunikationsdiagnostik hergeleitet wurden.</p> <p>Die für die Fragebogenentwicklung zugrunde gelegten Konstrukte sind: Kommunikation (Häufigkeit, Bedeutung für die Arbeit, Zufriedenheit, Vertrauen, Rückmeldung zur eigenen Arbeit) und Information (Genauigkeit, Überlastung, Mangel, Zugang, Zusammenfassung, Zurückhaltung).</p>

**Gütekriterien:**

vorhanden

Objektivität

Durch die schriftliche Instruktion und den selbsterklärenden Aufbau des Verfahrens kann zunächst von einer Durchführungsobjektivität des Instruments ausgegangen werden. Der Anwendungsbereich im organisatorischen Feld legt hier allerdings weiterreichendere Einschränkungen auf, als dies in der psychologischen Einzelfalldiagnostik üblich ist. Der Applikationskontext - typischerweise Mitarbeiterbefragungen - kann nicht in gleichem Maße kontrolliert werden, sondern ist naturgemäß anfälliger für aktuelle soziale Strömungen bzw. spezifische organisatorische Voraussetzungen und Gegebenheiten. Zur Sicherung der Durchführungsobjektivität zählt daher auch die sorgfältige Vorbereitung der Befragung.

Die Auswertung des Fragebogens erfolgt computergestützt, so dass hier unter der Voraussetzung einer sorgfältigen Dateneingabe (die durch diverse Plausibilitätsprüfungen im Programm erleichtert wird) von einer Auswertungsobjektivität ausgegangen werden kann.

Die Interpretationsobjektivität kann bei Mitarbeiterbefragungen grundsätzlich nicht als gesichert gelten. Die soziale Konstruktion organisations- bzw. gruppenspezifischer Interpretationsmuster ist aber oftmals ein wichtiger Bestandteil des gesamten Entwicklungsprozesses; eine strenge Forderung nach Interpretationsobjektivität wäre daher kontraindiziert.

Reliabilität

Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) kann durchweg als ausreichend bis gut bezeichnet werden, sie bewegt sich zwischen  $\alpha = .61$  und  $\alpha = .90$ . ( $N$  (Personen) > 2000;  $N$  (Organisationen) > 30).

Validität - Inhaltliche Validität

Der Fragebogen KomminO dient der beschreibenden Beurteilung situativer Aspekte des kommunikativen Arbeitsumfeldes. Die Items wurden nach ihrer Formulierung anhand theoretischer Konzepte der Kommunikationsforschung mehrfach auf ihre Verständlichkeit und Bezugsrelevanz in engem Kontakt mit organisatorisch Beschäftigten geprüft. Auch wenn keine systematischeren Untersuchungen hierzu vorliegen, kann von einer inhaltlichen Validität ausgegangen werden, die darüber hinaus von Experten bestätigt wurde.

Validität - Faktorielle Validität

Die faktorielle Validität wurde über den gesamten Datensatz sowie über die vier Teilstichproben mit explorativen Faktorenanalysen (Hauptkomponentenmethode mit Varimax-Rotation) für alle drei Kommunikationsrichtungen geprüft.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass alle drei Faktorenlösungen die Itemzuordnungen zu den sieben Skalen bestätigen; die Varianzaufklärung liegt dabei zwischen 62 % und 68 %. Vereinzelt treten substantielle Doppelladungen auf, die aufgrund der thematischen Nähe der Beurteilungskonstrukte plausibel sind. In allen drei Fällen zeigen ferner die Kommunalitäten eine recht gute Varianzausschöpfung durch die Faktorenlösung.

**Art:**

Einzelverfahren

**Ansprechpartner:**

Prof. Dr. Julia Rózsa, SRH Hochschule Heidelberg  
Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften  
Ludwig-Guttman-Str. 6, 69123 Heidelberg  
julia.rozsa@fh-heidelberg.de

**Zugang:**

Hogrefe Verlag für Psychologie, Rohnsweg 25, D-37085 Göttingen  
www.hogrefe.de

Literatur

Rózsa, J. & Sperka, M. (2003). Kommunikation im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung. *Verbandsdienst der Lebenshilfe – Führen, Kommunizieren, Organisieren*, 2/03, 56-60.

Rózsa, J. & Sperka, M. (2003). Problemfelder der organisationsinternen Kommunikation. *Verbandsdienst der Lebenshilfe - Führen, Kommunizieren, Organisieren*, 2/03. (S. 52 – 54)

Rózsa, J. (im Druck). KomminO – Fragebogen zur Analyse der Kommunikation in Organisationen. In: Sarges, W. & Wottawa, H. (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. Band II: Organisationspsychologische Instrumente*. Lengrich: Pabst Science Publishers.

Sperka, M. (1996). Richtig kommunizieren im Unternehmen: Wer will das eigentlich? *Zeitschrift für Klientenzentrierung*, 1, 123-139.

Sperka, M. (1996). *Psychologie der Kommunikation in Organisationen: Eine Einführung auf systemtheoretischer Grundlage*. Essen: Die Blaue Eule.

Sperka, M. (2000). Communication diagnostic in research and counseling. In H.-B. Brosius (Ed.). *Kommunikation über Grenzen und Kulturen*. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Band 27. Konstanz: UKV Medien.

Sperka, M. & Rózsa, J. & Bähr J. (2002). KomminO: Wie sich Kommunikationsprobleme rational lösen lassen. In B. Kirf & L. Rolke (Hrsg.), *Der Stakeholder Kompass. Navigationsinstrument für die Unternehmenskommunikation*. (S. 135-146). Frankfurt: F.A.Z.-Institut.

**Beispiel-Items:**

Beispiel-Item für  
einen Vorgesetzten:

Vorgesetzte	-2	-1	0	<del>1</del>	2
Kollegen	-2	-1	<del>0</del>	1	2
Mitarbeiter	-2	-1	0	1	<del>2</del>
	unzu- treffend	eher unzu- treffend	mittel	eher zutreffend	zutreffend

Ich unterhalte  
mich gerne mit

**Kosten:**

Test komplett bestehend aus: Manual, 5 Fragebogen Führungskräfte, 5 Fragebogen Mitarbeiter, CD mit Auswertungsprogramm inkl. 5 Auswertungen und Mappe, 398.- €

**Stichwörter:**

Kommunikation, Kommunikationsanalyse, Kommunikationsprofil

**Verlag/Herausgeber:**

Hogrefe Verlag Göttingen

**Jahr:**

2007

**Verfahrensformen:**

siehe Aufbau

**Aufbau/Gliederung/  
Subskalen:**

Der Fragebogen liegt in zwei Versionen vor, eine für Führungskräfte und eine für Nicht-Führungskräfte. Der Unterschied zwischen den beiden Fragebogenversionen besteht darin, dass die Variante für Führungskräfte, im Gegensatz zu anderen Verfahren, eine dreigeteilte Beantwortung vorsieht (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter) und die Form für Nicht-Führungskräfte eine zweigeteilte Beantwortung ermöglicht (Vorgesetzte, Kollegen).

Wie in der Testinstruktion beschrieben, ist der Befragte aufgefordert, die

jeweils formulierte Aussage hinsichtlich der Kommunikation mit dem direkten Vorgesetzten, den Kollegen in der eigenen Abteilung und (dies betrifft nur Führungskräfte) hinsichtlich der ihnen unterstellten Mitarbeiter zu beantworten.

Die zugrundeliegenden Kommunikationsdimensionen sind: Kommunikationsdimensionen: Bedeutung der Kommunikation, Kommunikationsqualität, Verwertbarkeit der Informationsmenge, Vertrauen in den Kommunikationspartner, Feedback, Informationsweitergabe – Umfang, Informationsweitergabe – Kanaloffenheit

<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Die 26 Items werden anhand von 5-stufig likert-skalierten Ratings beurteilt.
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm
<b>Auswertungszeit:</b>	Durch die speziell entwickelte Auswertungssoftware ist die Auswertungszeit sehr kurz.
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	diverse Dienstleistungsunternehmen, Telekommunikationsfirmen, Öffentlicher Dienst, Technische Unternehmen
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	N = 34 Organisationen
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	N = 2 145 Personen
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>MELBA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Das Dokumentations- und Profilvergleichsverfahren für Personalentwicklung und Rehabilitation</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>FÖHRES, KLEFFMANN, STURTZ, WEINMANN (2003)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit MELBA können sowohl die Anforderungen von Tätigkeiten als auch die Arbeitsfähigkeiten von Personen eingeschätzt und in übersichtlichen Profilen dokumentiert werden.</p> <p>Die Profile bestehen aus 29 tätigkeitsbezogenen Merkmalen, deren jeweilige Ausprägungen auf einer fünfstufigen Skala beurteilt werden. Die klar definierten Merkmale sind im Sinne von Schlüsselqualifikationen unabhängig von bestimmten Personengruppen oder Tätigkeitsbereichen für die Beurteilung von psychischen Belastungen und Beanspruchungen von Bedeutung. Anforderungs- und Fähigkeitsprofile können mit- sowie untereinander verglichen oder als Verläufe dargestellt werden.</p> <p>Das Verfahren MELBA beinhaltet eine Vielzahl unterstützender Materialien und Formulare zur Einschätzung und Dokumentation. Dies macht es zu einem geeigneten Instrument für die Arbeit im interdisziplinären Team. MELBA kann in den Bereichen Rehabilitation, betriebliche Prävention, Bewerber-Profilung, Arbeitsplatzanalysen und Qualitätssicherung zur Anwendung kommen.</p> <p>MELBA steht als Papier- und Software-Version zur Verfügung. Für spezielle Anwendungsbereiche werden Erweiterungen zum Standard-Verfahren angeboten, z. B. die Zusatzmodule MELBA SL Fähigkeiten und MELBA SL Anforderungen zur differenzierteren Beurteilung bei Personen mit starken Leistungsdefiziten bzw. bei Tätigkeiten mit sehr geringen Anforderungen.</p> <p>Bei MELBA handelt es sich nicht um ein diagnostisches Instrument, MELBA ist ein reines Dokumentationsverfahren. Daher wurde zur Einschätzung/Erhebung der relevanten Schlüsselqualifikationen „Ida“, das „Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten“ entwickelt, das ein Set von standardisierten Arbeitproben enthält.</p>
<b>Ziel(e):</b>	fähigkeitsgerechter Personaleinsatz, Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen und Förderzielen, Belastungs-Beanspruchungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	keine Vorgaben; MELBA dient der standardisierten und systematischen Dokumentation von erhobenen Daten; Fremdeinschätzung; Profilvergleichsverfahren
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	tätigkeitsbezogene Merkmale aus fünf Bereichen: kognitiv, sozial, Art der Arbeitsausführung, psychomotorisch, Kulturtechniken/Kommunikation, jeweils definiert als Anforderungen und als Fähigkeiten
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	29 Merkmale
<b>Durchführungszeit:</b>	abhängig von Fragestellung und verwendeter Diagnostik; Einschätzung der Merkmale und Erstellung des Profils: ca. 45 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	basiert auf dem Belastungs-Beanspruchungskonzept

<b>Gütekriterien:</b>	keine; Gütekriterien können nicht erhoben werden, da MELBA ein Dokumentationsverfahren und kein Diagnostikinstrument ist.
<b>Art:</b>	Dokumentationsinstrument, Einzelverfahren, Profilvergleichsverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Miro-GmbH, Am Eichenhang 50, 57076 Siegen Tel.: 02 71 / 313290-60, Fax: 02 71 / 313290-70 info@miro-gmbh.de
<b>Zugang:</b>	Miro-GmbH, www.miro-gmbh.de, www.MELBA.de <u>Literatur:</u> Berntzen, V.: MELBA – auch ein Kompetenzfeststellungsverfahren für arbeits- und/ oder ausbildungslose Jugendliche; in: INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (Hrsg.): Kompetenzfeststellung. Teil 1: Grundlagen. Berichte und Materialien, 2002, Bd.8, 143-153. Brackhane, R.; Weinmann, S.: DLM und MELBA – zwei Verfahren für die berufliche Rehabilitation in der Werkstatt für Behinderte. Werkstatt: Dialog. Das Werkstatt Magazin, 2000, 1, 21-22. HIBA (Hrsg.): Profiling-Ansatz I: Erfahrungen in einer beruflichen Orientierungs-, Profiling- und Trainingsmaßnahme für langzeitarbeitslose SozialhilfebezieherInnen: OPTIMA. Hiba GmbH (Hrsg.): transfer, BUQ I 2003, hiba gmbh verlag, 2003. Kleffmann, A.: MELBA - ein Instrument zur Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt. Durchblick. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, 2000, 2, 17-19. Kleffmann, A.: Accessibility - There are other Obstacles than Physical Ones; in: Deutsche Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter (Hrsg.): Networking in Practice: Connecting Partners in Rehabilitation. CD, 2003, 227-230. Sturtz, A.: Das Verfahren MELBA. Ein Werkzeug zu Dokumentation und Vergleich von Arbeitsanforderungen und Fähigkeiten. WIR Magazin der Fürst Donnersmarck Stiftung Berlin, 2005, 3, 18-20. Weinmann, S.: Operationalisierung des individuellen Hilfebedarfs im Rahmen einer diagnosegeleiteten Maßnahmesteuerung – Sicht der Psychologie. Berufliche Rehabilitation. Beiträge zur beruflichen und sozialen Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen. 1999, Heft 4.
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Fähigkeits- und Anforderungsprofil:</u> Ausdauer, Arbeitsplanung, Auffassung, Kritikfähigkeit, Teamarbeit, Lernen/Merken, Feinmotorik, kritische Kontrolle, Kontaktfähigkeit, Konzentration Einschätzung auf einer 5-stufigen Skala: 1 = stark eingeschränkte Fähigkeit/sehr geringe Anforderung, 3 = durchschnittliche Fähigkeit/Anforderung, 5 = weit überdurchschnittliche Fähigkeit/Anforderung
<b>Kosten:</b>	MELBA-Manual Papierversion: 79,50 € (Stand 12/2007); Preise der Zusatzmodule, der Software-Version und der Seminare auf Anfrage.
<b>Stichwörter:</b>	Anforderungsanalyse, Arbeitsgestaltung, Dokumentation, Förderplanung, Gestaltung, Kommunikation, Leistungsgewandelte, Personalauswahl, Profilvergleich, Rehabilitanden, Tätigkeitsanforderungen, Verlaufsdokumentation,
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Herausgeber: Miro GmbH, Giessener Str. 9, 35423 Lich
<b>Jahr:</b>	2003

<b>Verfahrensformen:</b>	MELBA standard; Modul MELBA SL Fähigkeiten, Modul MELBA SL Anforderungen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Anforderungs- und Fähigkeitsprofile mit jeweils 29 Items in 5 Kategorien: (1) kognitive Kompetenzen, (2) soziale Kompetenzen, (3) psychomotorische Kompetenzen, (4) Kulturtechniken/Kommunikation und (5) Kompetenzen der Arbeitsausführung
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	fünfstufige Skala (Ordinalskala), basierend auf der Normalverteilung
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verfahrensschulung (die Ausbildung in der Anwendung von MELBA wird zertifiziert)</li> <li>▪ grundlegende Kenntnisse im Bereich der Fähigkeitsdiagnostik (für die Fähigkeitsprofile) bzw. im Bereich der Arbeitswissenschaften (für die Anforderungsprofile)</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	je nachdem, ob die Papierversion oder die EDV-Version genutzt wird: eigenem Programm (MELBA 2.1) oder Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	Stark variierend in Abhängigkeit vom konkreten Anwendungsbereich. Die Dokumentation der Anforderungen eines Arbeitsplatzes dauert etwa 30 min (ohne Diagnostik), die Erstellung eines Fähigkeitsprofils etwa 45 min (ohne Diagnostik).
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja, sind im Manual enthalten
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein die Skala basiert auf der Normalverteilung
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	siehe: <a href="http://miro-gmbh.de/unternehmen/referenzen.html">miro-gmbh.de/unternehmen/referenzen.html</a>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	für die Anforderungsprofile: Initial bei der Entwicklung 200, inzwischen weit über 1 000
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	für die Fähigkeitsprofile: Initial bei der Entwicklung 300, inzwischen weit über 2 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	für die Anforderungsprofile: Initial bei der Entwicklung 200, inzwischen weit über 1 000



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>NUSA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Normative und Subjektive Arbeitsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WAHL, BRUCKS<sup>†</sup> (1986)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Verfahren NUSA wird die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene erlebte Gesamtbelastung („Anstrengung“) bewertet. Die Belastungswahrnehmung der Arbeitsplatzinhaber wird anhand von Eigenschaftswörtern erfasst. Die Eigenschaftswörter werden mit Begriffspaaren umschrieben. Die Begriffspaare weisen überwiegend einen positiven und einen negativen Pol auf, z. B. laut-leise, schmutzig-sauber usw. Eine vorgegebene, meist siebenstufige Skala ermöglicht neben der inhaltlichen Gegenstandsbeurteilung ihre Positionierung. Gruppierungen typischer Arbeitstätigkeiten mit ähnlicher Arbeitscharakteristika sind möglich. Eine Interpretation der erhobenen Daten ist ohne Schulung bzw. psychologische Fachkenntnissen kaum möglich.
<b>Ziel(e):</b>	erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, mündliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Intensität, Stimulans, Bedeutsamkeit, Umwelt
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	19 Eigenschaftspaare
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 5 bis 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Karasek-Paradigma, Gratifikationskrisen, Semantisches Differential
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	W.-B. Wahl, Institut für Arbeitspsychologie und Gesundheitsförderung Oldenswort aug@nikocity.de
<b>Zugang:</b>	Wahl, W.-B.; Brucks, U.: Entwicklung und Begründung eines normativen Verfahrens zur Arbeitsanalyse (NUSA) – Forschungsergebnisse einer Fragebogenuntersuchung in Hamburger Betrieben. 32. Arbeitswissenschaftlicher Kongress, Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, München 1986
<b>Beispiel-Items:</b>	Einschätzung der Eigenschaftspaare „laut-leise“, schmutzig-sauber“ auf 7-stufiger bipolarer Antwortskala
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Anstrengung, Arbeitscharakteristika, Gesamtbelastung, Gesundheitsförderung, Gratifikationskrise

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>PASTA</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Potenzialanalyse stationäre Altenhilfe</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>ZIMBER (2001)</b>
<b>Quintessenz:</b>	PASTA unterstützt betriebliche Nutzer bei der Potenzial- und Schwachstellenanalyse in stationären oder ambulanten Altenpflegeeinrichtungen unabhängig von deren Größe und Trägerschaft. Aus den ermittelten Strukturdaten und der Bewertung verschiedener Bereiche der Altenpflegeeinrichtung werden Maßnahmen zur Umgestaltung abgeleitet. Die Wirkung der Maßnahmen kann durch eine erneute Befragung nach der Umsetzung geprüft werden. Die statistische Auswertung der Daten und die Interpretation der Ergebnisse erfolgen durch Dr. Zimmer (s. Zugänglichkeit des Verfahrens).
<b>Ziel(e):</b>	Personal- und Gesundheitsmanagement
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Die 6 Profile der PASTA- Mitarbeiterbefragung lauten: Zufriedenheits-, Betriebsklima-, Führungs-, Kompetenz-, Belastungs- und Beanspruchungsprofil
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv, körperlich
<b>Branche(n):</b>	Gesundheitswesen
<b>Itemanzahl:</b>	je Profilmodul unterschiedlich (Mitarbeiterbefragung: ca. 100 Items)
<b>Durchführungszeit(en):</b>	ca. 20-30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Modell
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Andreas Zimmer, Heidelberg, AndrZimmer@aol.com
<b>Zugang:</b>	<u>Bestellung:</u> Dr. Andreas Zimmer, Heidelberg, AndrZimmer@aol.com
	<u>Literatur:</u> Zimmer, A. (2001). Personalressourcen erkennen und nutzen: Ergebnisse der „Potenzialanalyse stationäre Altenpflege (PASTA)©“. Altenheim 2/2001, 22-25.
<b>Beispiel-Items:</b>	„Ich bin zufrieden und stolz darauf, wie ich meine Aufgabe hier im Heim erfülle.“  „Mein direkter Vorgesetzter geht mit uns Pflegekräften fair um.“  „Mir fällt es schwer, Kollegen und Vorgesetzten zu zeigen, wenn ich überfordert bin.“  „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.“

<b>Kosten:</b>	je nach Größe der Einrichtung ca. 500.- bis 1.000.- € für die Auswertung zzgl. Kosten für Erstellung von Profilen und Maßnahmenempfehlungen
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsplatzprofil, Arbeitsschutzmanagementsystem, Belastungssituation, Gestaltung, Organisation, Pflege, Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsgestaltung, Mitarbeiterführung, Tätigkeitsanalyse
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Selbstverlag
<b>Jahr:</b>	2001
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeitsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Belastung durch die Arbeitsaufgabe</li> <li>➤ Belastung durch die Arbeitsmenge</li> <li>➤ Belastungen in der Arbeitsumgebung</li> <li>➤ Befriedigung durch die Arbeitsinhalte</li> <li>➤ Handlungsspielraum</li> <li>➤ Soziales Klima mit Kollegen, Vorgesetzten und Bewohnern</li> <li>➤ Rückmeldung von Vorgesetzten</li> <li>➤ Betriebliche Leistungen</li> </ul> </li> <li>2. Kompetenzen der Mitarbeiter <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fachkompetenz</li> <li>➤ Organisationskompetenz</li> <li>➤ Soziale Kompetenz</li> <li>➤ Personale Kompetenz</li> </ul> </li> <li>3. Mitarbeiter-Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gesundheitliche Beschwerden</li> <li>➤ Bleibemotivation</li> <li>➤ Emotionale Erschöpfung</li> </ul> </li> <li>4. Außerberufliche Belastungen</li> </ol>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	überwiegend 5-stufige Antwortskala: 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft genau zu
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	keine Voraussetzungen für die interne Nutzung; Auswertung nur extern möglich
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ eigenem Programm</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift</li> <li>▪ andere:</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	ca. 4 Wochen für statistische Auswertung und Bericht durch externes Institut
<b>Interpretationshilfen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ja</li> <li>▪ <u>nein</u></li> <li>▪ in Bearbeitung</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>ja</u></li> <li>▪ nein</li> <li>▪ in Bearbeitung</li> </ul>

**Bisherige Referenzen/  
Referenzunternehmen:** bisher insgesamt 40 Betriebe aus dem Bundesgebiet und Österreich

**Anzahl untersuchter  
Arbeitsplätze:**

**Anzahl befragter  
Personen:** ca. 700 Teilnehmer/innen

**Anzahl beobachteter  
Arbeitsabläufe/  
Tätigkeiten:**

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>REBA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>POHLANDT, JORDAN, RICHTER &amp; SCHULZE (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>REBA ist ein rechnergestütztes Hilfsmittel zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsinhalten. Das Verfahren erlaubt eine Vorhersage des Auftretens von Fehlbeanspruchungsfolgen (psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und Stress) sowie eine Abschätzung der Lern- und Motivationspotenziale von Arbeitstätigkeiten.</p> <p>In der erweiterten Form – dem REBA-AS – werden zusätzlich die Kriterien Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit bewertet und mögliche Einschränkungen vorhergesagt. REBA kann sowohl bei bestehenden als auch bei entstehenden Arbeitsprozessen eingesetzt werden. Mögliche Gestaltungsvarianten können am PC „durchgespielt“ werden. Die Bewertungsergebnisse werden grafisch dargestellt und können ausgedruckt werden. Ein umfangreiches Hilfesystem gibt Erläuterungen und Gestaltungshinweise.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereiche:</b>	Handlungsregulation, Fehlbeanspruchungserleben, Bewertungsebenen (22 Tätigkeitsmerkmale)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	Industrie- und Dienstleistungsbereich
<b>Itemanzahl:</b>	69 Items
<b>Durchführungszeit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorbereitungszeit für die Datensammlung (Dokumentenanalysen, Beobachtungsinterviews, Expertengespräche)</li> <li>– Analysedauer ist abhängig von der Anzahl der angewendeten Merkmalsskalen, der Komplexität der Tätigkeit, den Vorkenntnissen des Untersuchers: bis zu 4 bis 6 Stunden</li> <li>– Auswertungsdauer: ca. 1 Stunde</li> </ul> <p>Insgesamt: etwa 1 Tag je Tätigkeit</p>
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Tätigkeitsbewertungssystem (TBS), Hierarchisches System der Bewertungskriterien, Analyse von Arbeitsanforderungen und Beanspruchungsfolgen (insbesondere Fehlbeanspruchungsfolgen)
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module), rechnergestützt
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Dr. Andreas Pohlandt  Technische Universität Dresden  Institut für Allgemeine Psychologie  Biopsychologie und Methoden der Psychologie  01062 Dresden  apo@psychologie.tu-dresden.de</p>

**Zugang:**Bestellung:

Verlag Technik und Information e.K.  
Sinterstraße 9, 44795 Bochum  
info@vti-bochum.de

Demoversion erhältlich

Literatur:

REBA-AS – Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Bochum: Verlag Technik & Information 2001

Pohlandt, A.; Richter, P.; Jordan, P.; Schulze, F.: Rechnergestütztes Dialogverfahren zur psychologischen Bewertung von Arbeitsinhalten (REBA). In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. In: Ulich, E. (Hrsg.): Mensch-Technik-Organisation (Bd. 14). Zürich: vdf Hochschulverlag 1999

Pohlandt, A.; Jordan, P.; Rehnisch, G.; Richter, P.: REBA – ein rechnergestütztes Verfahren für die psychologische Arbeitsbewertung und -gestaltung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (1996), 40 (N. F. 14), Nr. 2, 63 – 74

**Subdimensionen:**

1 Ausführbarkeit (21 Items):

Subdimensionen: anthropometrische Kennwerte für Körperhaltungen, anthropometrische Kennwerte für aufzubringende Kräfte, sinnesphysiologische Kennwerte, Gestaltung handlungsleitender Information, Gestaltung der Informationsnutzung

20 Schädigungslosigkeit (15 Items):

Subdimensionen: Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit, Vorsorgeuntersuchungspflicht, gesundheitliche Belastungen, arbeitsbedingtes Befinden

20 Beeinträchtigungsfreiheit (11 Items):

Subdimensionen: psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung, Stress

20 Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit (22 Items):

Subdimensionen: technisch-organisatorische Merkmale der Tätigkeit, Kooperationsanforderungen, Verantwortungsanforderungen, Denkanforderungen, Qualifikations- und Lernanforderungen.

**Kosten:**

Anschaffung inklusive Softwarelizenz: 296,- €

**Stichwörter:**

Arbeitsbewertung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalt, Befindensbeeinträchtigung, Bildschirmarbeit, Fehlbeanspruchung, Gestaltung, Monotonie, Motivation, psychische Ermüdung, psychische Sättigung, Sicherheit, Stress, Überforderung, Unterforderung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SALSA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>UDRIS &amp; RIMANN (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der Fragebogen SALSA besteht aus fünf Teilen:          (A) Angaben zur Person; (B) Arbeit und Betrieb; (C) Privatbereich und Freizeit; (D) Persönliche Einstellungen und (E) Gesundheit und Krankheit. Den Kern des Fragebogens bildet Teil (B) Arbeit und Gesundheit, in dem die Arbeitsplatzinhaber das Vorhandensein und die Ausprägung verschiedener Aufgabenmerkmale, Belastungen sowie organisationaler und sozialer Ressourcen der Arbeit beurteilen. 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.          SALSA ermöglicht Gruppenvergleiche hinsichtlich verschiedener Kriterien (z. B. Tätigkeits- und Berufsgruppen, Betriebe mit unterschiedlicher Arbeitsgestaltung).</p>
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Angaben zur Person, Arbeit und Betrieb, Privatbereich und Freizeit, persönliche Einstellungen, Gesundheit und Krankheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	60
<b>Durchführungsdauer:</b>	15 bis 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Ressourcen, Salutogenese (Antonovski, 1979, 1987)
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Ivars Udris, ETH Zürich, <a href="mailto:udris@bluewin.ch">udris@bluewin.ch</a>
<b>Zugang:</b>	<p><u>Vollständige Darstellung:</u>          Rimann, M. &amp; Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm &amp; E. Ulich (Hrsg.), <i>Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation</i> (S. 281-298). Zürich: vdf Hochschulverlag.</p> <p><u>Überblick:</u>          Udris, I.; Rimann, M.: SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In: Dunckel, H. (Hrsg.): <i>Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren</i>. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14. Zürich: Verlag der Fachvereine 1999</p>

**Beispiel-Items:**Teil B: Arbeit und Betrieb:

B04. Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.

B05. Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss.

B27. Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben.

B43. Die Leute, mit denen ich zusammenarbeite, helfen mir bei der Erledigung der Aufgaben.

Jeweils 5-stufiges Antwortformat von „trifft überhaupt nicht zu/ fast nie“ bis „trifft völlig zu/ fast immer“

**Kosten:**

keine

**Stichwörter:**

Arbeitsgestaltung, Belastungen, Gestaltung, Gesundheit, Organisation, psychische Belastungen, Ressourcen, soziale Unterstützung, Unterbrechungen, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Zeitdruck



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SF-MAB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Standardfragebogen zur Mitarbeiterbefragung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DOMSCH &amp; SCHNEBLE (1991)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Fragebogen schätzen die Mitarbeiter eines Unternehmens ihren Arbeitsplatz und ihre Situation im Unternehmen ein. Aus den Antworten, die gruppen- und abteilungsweise ausgewertet werden, werden Schwachstellen im Unternehmen und in den Gruppen/Abteilungen sichtbar. Daraus kann der Handlungsbedarf abgeleitet werden. Die eingeleiteten Maßnahmen sollen vor allem psychische Belastungen vermeiden, die zu psychischer Über- und Unterforderung führen. Positive Effekte werden im Bereich der Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter erwartet. Wenn auch die Vorgesetzten der Mitarbeiter befragt werden, können Diskrepanzen zwischen der Fremd- und Selbstsicht diskutiert werden.
<b>Ziel(e):</b>	Beurteilung des Unternehmens
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Zufriedenheit, Informationen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	50
<b>Durchführungsdauer:</b>	15 – 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	nicht vorhanden
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. F.W. Nerdinger, <a href="mailto:nerding@wiwi.uni-rostock.de">nerding@wiwi.uni-rostock.de</a>
<b>Zugang:</b>	Domsch, M. & Schneble, A. (Hrsg.). Mitarbeiterbefragungen. Heidelberg: Physica-Verlag 1991.  Nerdinger, F. W.: Formen der Beurteilung in Unternehmen. Anforderungen, Verfahren, Anwendungen. Weinheim und Basel: Beltz Verlag 2001
<b>Beispiel-Items:</b>	Wie beurteilen Sie Ihre Leistungsfähigkeit im Verhältnis zu Ihrer Arbeitsbelastung?  Wie beurteilen Sie das Betriebsklima in Ihrer Abteilung?  Fühlen sie sich über die wesentlichen Dinge in Ihrer Firma ausreichend informiert?

<b>Kosten:</b>	Anfallende Kosten für Anpassung des Fragebogens an das Unternehmen, Erstellung der Fragebögen, Durchführung und Auswertung der Befragung
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszufriedenheit, Führungsverhalten, Gerechtigkeit von Entlohnungen, Motivation, Qualifizierung, Zusammenarbeit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SGA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Screening Gesundes Arbeiten</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DEBITZ, BURUCK, MUEHLPFORDT, SCHMIDT, H.</b>
<b>Quintessenz:</b>	SGA ist ein orientierendes objektives Verfahren, welches zur Risikobeurteilung eingesetzt werden kann. Im SGA-Verfahren wurden etablierte Risikomodelle (job-demand-model, effort-reward-imbalance-model, cinderella-model), die epidemiologisch und durch Längsschnittstudien überprüft worden sind, mit unternehmensspezifischen Subskalen verwendet.
<b>Ziel(e):</b>	Integrative Betrachtung psychischer und physischer Fehlbelastungen bei der Arbeit
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Fehlbeanspruchungserleben, Bewertungsebenen (4 Skalen, 12 Faktoren auftretender Fehlbelastungen)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	Industrie- und Büroarbeitsplätze, Pflege
<b>Itemanzahl:</b>	44
<b>Durchführungsdauer:</b>	Beobachtungsinterview: ca. 30 Minuten pro Arbeitsplatzaufnahme bei geschulten Experten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Job-demand-control-Modell (Karasek, 1979), Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist et al., 1996, 2004), Cinderella-Hypothese (Haegg, 1991), Handlungsregulationstheorie (Hacker, 2005).
<b>Gütekriterien:</b>	Vorhanden (für den psychischen Teil)
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Peter Richter Gabriele Buruck Technische Universität Dresden Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie 01062 Dresden <a href="mailto:buruck@psychologie.tu-dresden.de">buruck@psychologie.tu-dresden.de</a>
<b>Zugang:</b>	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. 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

<b>Beispiel-Items:</b>	<p><b>Bereich A) Arbeitsverhältnis</b> Haben Sie Bereitschaftsdienst zu leisten? Fallen bei Ihnen regelmäßig Überstunden (Wochenarbeitszeit mit mehr als 48 Stunden an)?</p> <p><b>Bereich B) Physische Belastungen</b> Wird länger als 20 Minuten in starrer Position gesessen? Wird mehr als 4 Stunden der Arbeitszeit ununterbrochen auf den Beinen verbracht? Werden länger als 20 Minuten ohne Unterbrechung gleich bleibende Bewegungen ausgeführt?</p> <p><b>Bereich C) Psychische Belastungen</b> Gibt es in der Tätigkeit Anforderungen, die sich widersprechen (z.B. Quantität vs. Qualität; Quantität vs. Sicherheit)? Dürfen die Arbeitsaufgabe betreffenden Entscheidungen selbständig getroffen werden? Ist der Führungsstil so gestaltet, dass die Beschäftigten gemeinsam mit Unterstützung des Vorgesetzten Ihre Ziele erreichen können?</p> <p><b>Bereich D) Arbeitsumgebung</b> Ist das Licht für die Arbeitsaufgabe ausreichend? Tritt bei der Arbeit Lärm auf?</p> <p><b>Individueller Teil zur Ermittlung physischer Beanspruchung</b> Eine Bildschirmbrille wird getragen. Haben sie Schmerzen oder Missempfindungen?</p>
<b>Kosten:</b>	Keine Angabe möglich
<b>Stichwörter:</b>	psychische Belastung, physische Belastung, Arbeitsumgebung, Handlungsspielraum, Gratifikationskrisen
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Pabst Verlag/Richter, Rau, Muehlpfordt
<b>Jahr</b>	2007
<b>Verfahrensformen</b>	-
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	<p>4 Bereiche mit je diversen Faktoren, Merkmalen und Items &amp; ein Individueller Teil</p> <p><b>2.3 Bereich A) Arbeitsverhältnis</b> -Faktoren: Arbeitsvertrag, Arbeitszeit</p> <p><b>2.4 Bereich B) Physische Belastungen</b> -Faktoren: Sitzen, Stehen, Gehen, Arbeitsmittel, Lastenhandhabung, Repetitive Tätigkeit, Ergonomie</p> <p><b>2.5 Bereich C) Psychische Belastungen</b> -Faktoren: Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation, Soziale Bedingungen</p> <p><b>3 Bereich D) Arbeitsumgebung</b> -Faktor: Arbeitsumgebung</p> <p><b>3.1 Individueller Teil zur Ermittlung physischer Beanspruchung</b> -Faktoren: Sehvermögen, Gesundheit</p>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	dichotom
<b>Qualifikation/Voraussetzungen des Anwenders</b>	Verfahrensschulung

<b>Auswertung mit</b>	SPSS Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit</b>	5-10 Minuten
<b>Interpretationshilfen</b>	ja
<b>Normen/Benchmark</b>	In Bearbeitung
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen</b>	Auf Nachfrage
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	Ar- 418

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	<b>Screeningverfahren</b>
<b>Verfahren:</b>	<b>SIGMA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von Menschengerechten Arbeitstätigkeiten</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WINDEL, SALEWSKI-RENNER, HILGERS &amp; ZIMOLONG (2002)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren SIGMA basiert auf dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept von ROHMERT (1972), das in der DIN 33 405 enthalten ist. Danach wurden Gefährdungen im Sinne von Belastungen formuliert. Mit SIGMA soll ein Überblick über mögliche physikalische, psychomentele und psycho-soziale Belastungen bei verschiedenartigen Arbeitstätigkeiten, z. B. im Büro, in der Produktion oder im Dienstleistungssektor, gewonnen werden. Dabei werden Informationen über die Arbeitstätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und über besondere Anforderungen/spezifische Belastungen am Arbeitsplatz erhoben. Jeder dieser Hauptaspekte wird durch eine Reihe von Modulen repräsentiert, die je nach Fragestellung für die Arbeitsanalyse ausgewählt und zusammengestellt werden können. Die maximal 291 Merkmale sollen überwiegend mit Hilfe von Beobachtungen beurteilt werden, ergänzend kommen Befragungen zum Einsatz. SIGMA deckt innerbetriebliche Belastungspotentiale, z. B. durch Gefahrstoffe oder unzureichende Beleuchtung, auf und liefert wichtige Hinweise für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. SIGMA ist vorwiegend für den Vergleich ähnlicher Arbeitsbereiche geeignet. Für den Einsatz von SIGMA ist eine Schulung erforderlich.
<b>Ziel(e):</b>	Gefährdungs- und Belastungsermittlung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitstätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, besondere Anforderungen/ spezifische Belastungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	291 (maximal)
<b>Durchführungsdauer:</b>	unterschiedlich, je nach ausgewählten Modulen
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept, menschengerechte Arbeitsgestaltung
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden, weitere Bearbeitung
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Armin Windel, BAuA Dortmund, windel.armin@baua.bund.de

<b>Zugang:</b>	im Internet unter: <a href="http://www.baua.de/sigma">www.baua.de/sigma</a> Windel, A., Salewski-Renner, M., Hilgers, S. & Zimolong, B (2002). <i>Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschenrechten Arbeitstätigkeiten – SIGMA. Handbuch</i> . Bochum: Ruhr Universität
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Arbeitstätigkeit: Abwechslungsreichtum</u> I-b-1: Die Hauptarbeitsaufgabe umfasst verschiedene Teiltätigkeiten. I-b-3: Die Abfolge von Teiltätigkeiten wechselt an verschiedenen Arbeitstagen.  <u>Arbeitsumgebung: allgemeine Beschreibung:</u> II-a-9: Die Arbeitsumgebung ist hell und angenehm gestaltet.  <u>Arbeitsorganisation: allgemeine Arbeitszeitregelung</u> III-d-6: Am Wochenende muss nicht gearbeitet werden.  <u>besondere Anforderungen/spezifische Belastungen: Aufmerksamkeit/Vigilanz/Monotonie:</u> IV-c-1: Die Arbeit erscheint eintönig.  Alternatives Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“
<b>Kosten:</b>	nur Schulungskosten
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung, Belastungen, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung, Gesundheitsschutz, psychische Belastungen, Sicherheit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Eigenverlag / Veröffentlichung im Internet der BAuA
<b>Jahr:</b>	2002
<b>Verfahrensformen:</b>	Papierversion, Internetversion (weitgehend computerunterstützt)
<b>Aufbau/Gliederung/Subskalen:</b>	vier Hauptabschnitte: 1. Arbeitstätigkeit, 2. Arbeitsumgebung, 3. Arbeitsorganisation, 4. Besondere Anforderungen/spezifische Belastungen
<b>Beantwortungsmodus/Skalierung:</b>	In der Regel Alternativskala „trifft zu“ – „trifft nicht zu“ (Nominalskala) z. T. Antwortfelder für Freitext
<b>Qualifikation/Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“ Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	eigenes Programm: zeitgleich mit Abschluss der Analyse Papier & Bleistift: etwa 30 bis 60 min.
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja (in Textform mit Beispielen)
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein, aber Ergebnisse für ausgewählte Anwendungsbereiche liegen vor
<b>Bisherige Referenzen/Referenzunternehmen:</b>	Anwendung insbesondere durch die Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW und verschiedene ehem. Gewerbeaufsichtsämter bzw. Staatliche Anstalten für Arbeitsschutz NRW
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	aktuell keine Angaben verfügbar

**Anzahl befragter  
Personen:** aktuell keine Angaben verfügbar

**Anzahl beobachteter  
Arbeitsabläufe/  
Tätigkeiten:** aktuell keine Angaben verfügbar



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SPA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Screening psychischer Arbeitsbelastungen, in den Formen SPA-P (Person) und SPA-S (Situation)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>METZ &amp; ROTHE (2000)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das SPA kann im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz von 1996 eingesetzt werden. Es besteht aus drei Teilverfahren, die sich direkt aufeinander beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– SPA-S (bedingungsbezogen) – Einschätzung der Belastungen durch Experten</li> <li>– SPA-P1 (personbezogen) – Einschätzung der Belastungen durch Beschäftigte</li> <li>– SPA-P2 (personbezogen) – Einschätzung der erlebten Beanspruchungen.</li> </ul> <p>Voraussetzung für den Einsatz des SPA-S sind Kenntnisse des Untersuchers über den Arbeitsinhalt, die Auftragsziele, die einzusetzenden Arbeitsmittel und -verfahren und die geforderte Qualifikation. Das SPA-S sollte von Arbeitswissenschaftlern und Betriebsärzten nach vorausgehender Verfahrensschulung eingesetzt werden.</p> <p>Das SPA-P kann von Arbeitspsychologen, nach vorausgehender Verfahrensschulung auch von Betriebsärzten und Arbeitswissenschaftlern eingesetzt werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	<p>SPA-S: Belastungsanalyse und -bewertung</p> <p>SPA-P: Belastungs- und Beanspruchungsanalyse, Bewertung</p>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	<p>SPA-S: Beobachtungsinterview</p> <p>SPA-P: schriftliche Befragung</p>
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	<p>SPA-S: Entscheidungsspielraum, Komplexität, Qualifikationserfordernisse, besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit/risikobehaftete Arbeitsituationen, belastende Ausführungsbedingungen</p> <p>SPA-P: Entscheidungsspielraum, Komplexität, Qualifikationserfordernisse, besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit/risikobehaftete Arbeitsituationen, belastende Ausführungsbedingungen, soziale Beziehungen</p>
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	<p>Bisheriger Einsatz u. a. in folgenden Bereichen:</p> <p>Verwaltung; industrieller/produzierender Bereich; Handelsunternehmen (Einzelhandel, Fachhandel), Dienstleistungsunternehmen/Service/Call-Center; Humandienstleistung (stationäre, ambulante Kranken-, Altenpflege, soziale Betreuung); Erzieher, Lehrer; Leitstellen der Feuerwehr und Polizei; Berufskraftfahrer; Zeitarbeit; Anlern Tätigkeiten;</p>
<b>Itemanzahl:</b>	<p>SPA-S: 37 Items</p> <p>SPA-P: pro Teilverfahren jeweils 60 Items, die den 37 Items des SPA-S direkt zugeordnet sind.</p>
<b>Durchführungsdauer:</b>	<p>SPA-S: abhängig von der Bekanntheit der Arbeitsplätze</p> <p>SPA-P: ca. 15 - 20 min</p>

<b>Theoretische Fundierung:</b>	transaktionales Stresskonzept; Auftrags-Auseinandersetzungskonzept; Job Characteristics Model
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden (2007)
<b>Art:</b>	Verfahrensgruppen
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. A.-M. Metz, Uni Potsdam, metz@rz.uni-potsdam.de
<b>Zugang:</b>	<p><u>SPA-S:</u>  <a href="http://www.uni-potsdam.de/db/psycho/">http://www.uni-potsdam.de/db/psycho/</a></p> <p><u>SPA-P:</u>  Metz, A.-M.; Rothe, H.-J.: Erfassung und Bewertung psychischer Belastungen – Screening pathogener Arbeitsbelastungen. <i>Ergo Med. Zeitschrift für arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Praxis</i> 23, 2, 1999, 122 – 126</p> <p><u>Für beide Verfahren:</u>  Metz, A.-M., Rothe, H.-J. &amp; Degener, M. (2001). Belastungsprofile von Beschäftigten in Call Centers. <i>Z Arbeits- und Organisationspsychologie</i> (3), 124-135  Rothe, H.-J. &amp; Metz, A.-M. (2003). Psychische Fehlbelastungen – bedingungs- oder personbezogen erfassen?. In H.-G. Giesa, K.-P. Timpe &amp; U. Winterfeld (Hrsg.). <i>Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit</i>. 12. Workshop. 387-391. Heidelberg: Asanger  Metz, A.-M., Degener, M. &amp; Pitack, J. (2004). Erfassung psychischer Fehlbelastung unter den Aspekten Ort und Zeit. Fb 1026 der BAuA. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag  Metz, A.-M., Neuhaus, K. &amp; Kunze, D. (2004). Psychische Fehlbelastung in der Krankenpflege und Gesundheitsförderung. <i>Arbeit</i> (3), 305-311  Metz, A.-M., Rothe, H.-J. &amp; Panek, F. (2007). Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA) – Verfahrensentwicklung und Anwendungserfahrungen. In Bärenz, Metz, Rothe (Hrsg.). <i>Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit</i>. 14. Workshop 2007. Kröning: Asanger Verlag</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>SPA-S:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analysebereich 1.1. Entscheidungsspielraum <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.4 a) Zeitpunkte/Dauer aktiver Tätigkeit werden im Wesentlichen vom Beschäftigten selbst bestimmt.</li> <li>b) Zeitpunkte/Dauer aktiver Tätigkeit sind durch technische/technologische, andere objektive Erfordernisse festgelegt und vom Beschäftigten kaum zu beeinflussen.</li> </ul> </li> <li>– Analysebereich 1.2. Komplexität/Variabilität <ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1 a) Aufgabengebundene Kommunikations- und Kooperationserfordernisse sind für den Beschäftigten eindeutig und überschaubar.</li> <li>b) Aufgabengebundene Kommunikations- und Kooperationserfordernisse sind für den Beschäftigten unklar.</li> </ul> </li> <li>– Analysebereich 1.3. Qualifikationserfordernisse <ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.2 a) Die Arbeitsaufgaben erfordern häufiges Neu- und Umlernen durch Fort- und Weiterbildungen.</li> <li>b) Die Arbeitsaufgaben erfordern in der Regel nach der Einarbeitungszeit kein Neu- und Umlernen.</li> </ul> </li> <li>– Analysebereich 2. Risikobehaftete Arbeitssituationen/ besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 a) Die Arbeitsaufgaben erlauben die kontinuierliche Zuwendung zu einer Arbeitstätigkeit (vom Beginn bis zu ihrer Erledigung).</li> <li>b) Die Arbeitsaufgaben erfordern die ständige parallele Ausführung von Arbeitstätigkeiten.</li> </ul> </li> <li>– Analysebereich 3. Belastende Ausführungsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> <li>3.2 a) Rückmeldungen über die Auswirkungen eigener Handlungen stehen dem Beschäftigten in der erforderlichen Zeit/Menge/Qualität zur Verfügung.</li> </ul> </li> </ul>

b) Dem Beschäftigten stehen Rückmeldungen über die Auswirkungen eigener Handlungen in der erforderlichen Zeit/Menge/Qualität nicht zur Verfügung.

SPA-P:

- Analysebereich 1.1. Entscheidungsspielraum  
8. Ich kann selbst bestimmen, wann ich meine Arbeit unterbreche und eine Pause machen will.
- Analysebereich 1.2. Komplexität / Variabilität  
12. Es ist eindeutig festgelegt, mit wem und in welcher Weise ich zusammenarbeite.
- Analysebereich 1.3. Qualifikationserfordernisse  
24. Um meine Arbeitsaufgaben erfüllen zu können, muss ich häufig Neues dazulernen.
- Analysebereich 2. Risikobehaftete Arbeitssituationen / besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit  
26. In meiner Tätigkeit muss ich oft gleichzeitig mehrere Aufgaben erledigen.
- Analysebereich 3. Belastende Ausführungsbedingungen  
32. Zu meiner Tätigkeit gehört es, die Qualität meiner Leistung selbst zu kontrollieren.
- Analysebereich Soziale Beziehungen  
56. Die Vorgesetzten bewerten die Arbeitsleistung aller Kollegen gerecht.

<b>Kosten:</b>	Das Verfahren wird von den Autoren z.Zt. kostenfrei zur Verfügung gestellt. Kostenpflichtige Schulungen werden durch die BAuA regelmäßig angeboten.
<b>Stichwörter:</b>	SPA-S: psychische Belastungen, Arbeitsinhalt, Ausführungsbedingungen, Handlungszuverlässigkeit, Gefährdungsbeurteilung  SPA-P: psychische Belastungen, Arbeitsinhalt, Ausführungsbedingungen, Handlungszuverlässigkeit, Gefährdungsbeurteilung, soziale Beziehungen
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Verfügbar über die Autoren; Publikation in Vorbereitung
<b>Jahr</b>	2008 (geplant)
<b>Verfahrensformen</b>	Merkmalsgestützte Analyse, Bewertung durch Experten (SPA-S); schriftliche Befragung der Arbeitsplatzinhaber (SPA-P)
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	5 Analysebereiche (SPA-S); identische Analysebereiche + 1 Bereich (SPA-P)
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	SPA-S 2stufig; SPA-P 4-stufig

<b>Qualifikation/Voraussetzungen des Anwenders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verfahrensschulung</li> </ul>
<b>Auswertung mit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SPSS (Auswertesyntax)</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift (möglich mit Auswerteschablonen)</li> </ul>
<b>Auswertungszeit</b>	SPA-S: 30 Minuten SPA-P: 30 Minuten
<b>Interpretationshilfen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Bisherige Referenzen/Referenzunternehmen</b>	s. Anlage 1 Unternehmen: sollten nicht genannt werden Institutionen: Betriebsärzte, Staatlicher Arbeitsschutz
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	> 100 (zzgl. von Kooperationspartnern erhobene Daten)
<b>Anzahl befragter Personen</b>	> 1100 (zzgl. von Kooperationspartner erhobene Daten)
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/Tätigkeiten</b>	> 100 (zzgl. von Kooperationspartnern erhobene Daten)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>SynBA - Version 2004</b>
<b>Titel:</b>	<b>Synthetische Beanspruchungs- und Arbeitsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WIELAND (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	SynBA-GA ist ein Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung und Beanspruchung, das aus vier Teilen besteht: Teil A: Erhebungsbogen zur Tätigkeitsbeschreibung; Teil B: Anforderungs- und Belastungsanalyse; Teil C: Auswertungsschema; Teil D: Beanspruchungserleben. Die Belastungen und Anforderungen resultieren aus der Bewertung der Organisations-System-Schnittstelle (OSS), der Mensch-Maschine-Schnittstelle (MMS) und der System-Aufgaben-Schnittstelle (SAS) durch die Arbeitsplatzinhaber. Die Auswertung und Interpretation der mit SynBA erhobenen Daten sollte m. H. geschulter Experten (z. B. Arbeitspsychologen, Arbeitswissenschaftler) erfolgen. Die Ergebnisse einer SynBA-Anwendung geben Hinweise darauf, ob eine beanspruchungsoptimale Arbeitsplatzgestaltung vorliegt, welche Merkmale beanspruchungsrelevant sind und in welchen Arbeitsbereichen der größte Um- bzw. Neugestaltungsbedarf besteht.
<b>Ziel(e):</b>	Tätigkeitsanalyse, Beanspruchungs- und Arbeitsanalyse, Beanspruchungserleben
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Tätigkeitsanalyse: berufs- und branchenspezifisch Belastungsanalyse: Aufgabenanforderungen, Tätigkeitsspielraum, Regulationsbehinderungen, Leistungskontrolle, Kooperation und Kommunikation Beanspruchungsanalyse: Emotionen und Beanspruchungserleben
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	branchenspezifische Tätigkeitsanalyse (u. a. Call Center, Büroarbeit, Produktion/Fertigung, Krankenpflegepersonal, Telearbeit)
<b>Itemanzahl:</b>	Tätigkeitsanalyse: 5 Bereiche Belastungsanalyse: 48 Items Emotionen und Beanspruchungserleben: 24 Items bzw. Zustandsbeschreibungen
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 25 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Mehrkomponentenmodell psychischer Belastung und Beanspruchung, Handlungsregulationstheorie, Regulationsbehinderungen, Vollständigkeit der Tätigkeit, beanspruchungsoptimale Arbeitsgestaltung
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Zuverlässigkeit, Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Rainer Wieland, Bergische Universität – GH Wuppertal wieland@uni-wuppertal.de

- Zugang:** Wieland, R., Krajewski, J. & Klemens, S.: SynBA-Version 2004 – Manual. Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal 2004.
- Wieland, R.; Saßmannshausen, A.; Rose, M.: Das SynBA-Verfahren. Verfahrensbeschreibung, Auswertungsmanual, Anwendungsbeispiel und SynBA-KF. In: Burmester, C. et al. (Hrsg.): Bildschirmarbeit EU-konform. Das SANUS-Handbuch – Informationen, Analysen, Gestaltung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 1997 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- Wieland-Eckelmann, R.; Saßmannshausen, A.; Rose, M.; Schwarz, R.: Synthetische Beanspruchungsanalyse – SynBA-GA. In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation, Band 14. Zürich: Verlag der Fachvereine 1999
- Wieland, R. (2004). SynBA-Datenbank: Rechnergestützte Version des SynBA-Verfahrens, Kompetenzzentrum für Fortbildung und Arbeitsgestaltung: Bergische Universität Wuppertal.
- Beispiel-Items:** Teil B: Fragebogen zur Belastungs- und Anforderungsanalyse:  
 T2) Sie müssen den optimalen Arbeitsablauf im einzelnen selbst planen.  
 R2) Sie erhalten keine Rückmeldung über Ihre Arbeitsergebnisse.  
 K2) Die Arbeit erfordert häufig Absprachen und Abstimmungen mit anderen.  
 T3) Die Zusammenarbeit ist meistens die gleiche und bietet wenig Handlungsspielraum.  
 R1) Sie haben häufig durch das Arbeitsmittel bedingte Wartezeiten, in denen Sie nichts tun können und keine weiteren Informationen über den Fortgang der Arbeit erhalten.  
 Antwortformat 5-stufig von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“
- Kosten:** Werden je nach Einsatzart (z. B. SynBA-Papierversion oder Datenbankversion) und Anzahl der untersuchten Arbeitsplätze bestimmt.
- Stichwörter:** Anforderung, Arbeitsplatzgestaltung, Belastungen, Belastungsanalyse, Bildschirmarbeit, Gestaltung, Kommunikation, Kooperation, Organisation, psychische Belastungen, Regulationsbehinderungen, Schnittstellen-gestaltung, Tätigkeitsspielraum

### 2.2.1.3 Expertenverfahren

(Alphabetisch angeordnet)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ABAKABA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>KATZ &amp; BAITSCH (2000)</b>
<b>Quintessenz:</b>	ABAKABA ist ein geschlechtsunabhängiges Arbeitsbewertungsinstrument, mit dem Lohndiskriminierungen diagnostiziert und Lohnsysteme entwickelt werden können. Die vier Merkmalsbereiche (intellektuell, psycho-sozial, physisch, Verantwortung) werden unter verschiedenen Blickwinkeln (Anforderung, Beeinträchtigungen, Zeitanteil) bewertet. Bei der Arbeitsbewertung werden die Ausbildungsvoraussetzungen berücksichtigt, da gleiche Situationen ganz unterschiedliche Anforderungen an die Personen stellen können. In ABAKABA ist das ganze Spektrum möglicher Anforderungen und Beeinträchtigungen enthalten. Spezifische Anforderungen einzelner Berufe sind dabei nicht aufgeführt, so dass die Arbeitsbewertung im Einzelfall in mehr oder weniger Punkten unvollständig bleibt. Ein Vergleich der Anforderungen und Beeinträchtigungen verschiedener beruflicher Tätigkeiten ist dennoch möglich. Die Methode ist seit der Veröffentlichung 1996 in wesentlichen Punkten weiterentwickelt worden.
<b>Ziel(e):</b>	Arbeitsbewertung, Lohnfindung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Interviews
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	intellektueller, psychosozialer, physischer Bereich, Führungsverantwortung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, körperlich
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	je Bereich vier Merkmale, insgesamt 26 Items
<b>Durchführungszeit(en):</b>	ca. 0.5 bis 2 Stunden pro Tätigkeit (je nach Projektdesign)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	arbeitswissenschaftliches Konzept, Anforderungs- und Belastungskonzepte
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität vorhanden; die Autoren sehen Objektivität und Validität als nicht relevant an, da es sich um ein Verfahren zur Arbeitsbewertung handelt und nicht um einen Test.
<b>Art:</b>	Einzelverfahren mit Teilverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	KATZ UND BAITSCH PARTNER FÜR SALÄRSYSTEME Dr. Christian P. Katz und Prof. Christof Baitsch CH-6330 Cham, Tel. 0041-41-7800606 katz@katzundbaitsch.ch
<b>Zugang:</b>	Katz, C.; Baitsch, C.: Lohnungleichheit für die Praxis. Zürich: vdf Hochschulverlag AG 1996 (vergriffen, neue Publikation in Vorbereitung)



**Beispiel-Items:**Merkmal ‚funktionsbedingte Störungen und Arbeitsunterbrechungen‘:

Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie gelegentlich oder sogar häufig unterbrochen werden und deshalb Ihre Aufgaben nicht ‚in einem Zug‘ erledigen können?

- keine oder sehr seltene Störungen oder Arbeitsunterbrechungen
- ungestörtes Arbeiten in der Regel möglich; Störungen sind steuerbar (Bürotür schließen, Telefon umleiten usw.) und/oder eher selten
- Störungen jederzeit möglich; Störungen sind nicht steuerbar und/oder eher häufig

Merkmal ‚mündliche Kommunikation‘:

Für welchen zeitlichen Anteil Ihrer Arbeitszeit müssen Sie mündlich kommunizieren, d. h. sprechen und Gespräche führen?

- keine oder ausnahmsweise mündliche Kommunikation
- mündliche Kommunikation bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- mündliche Kommunikation 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- mündliche Kommunikation über 2/3 der Arbeitszeit

Merkmal ‚Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben‘:

Können Fehler bzw. Unachtsamkeiten, die Ihnen bei Ihrer Arbeit unterlaufen und die nicht rückgängig gemacht werden können, das Leben bzw. die physische Gesundheit anderer Personen direkt gefährden?

- es besteht kein oder nicht typischerweise ein Risiko
- es besteht ein gewisses Risiko, das aber bei Beachtung der Vorschriften und sorgfältiger Arbeit weitgehend reduziert werden kann
- es besteht ein erhöhtes Risiko

Merkmal ‚schädigende chemische Substanzen, Dämpfe, Staub‘:

Sind Sie bei Ihrer Arbeit schädigenden chemischen Substanzen bzw. Luftverschmutzung ausgesetzt, gegen deren Einfluss Sie sich nicht nachhaltig schützen können?

- kommt nicht bzw. ausnahmsweise vor
- bis zu 1/3 der Arbeitszeit
- 1/3 bis 2/3 der Arbeitszeit
- mehr als 2/3 der Arbeitszeit

**Kosten:**

Nicht generell zu beziffern, sondern gemäß effektivem Beratungsaufwand (erfahrungsgemäß je nach Projektdesign sehr unterschiedlich). Zuzüglich Lizenzgebühren je nach Verwendungszweck und Umfang der Anwendung

**Stichwörter:**

Arbeitsbewertung, Befindensbeeinträchtigung, Gerechtigkeit von Entlohnungen, Lohnleichheit, Tätigkeitsbewertung

**Verlag/Herausgeber**

Zürich: vdf Hochschulverlag AG 2006

**Jahr**

2000

**Verfahrensformen****Aufbau/Gliederung/****Subskalen**

**Beantwortungsmodus/****Skalierung****Qualifikation/Voraussetzungen des Anwenders**

- Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“
- Verfahrensschulung
- Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation

Ande-

re:.....

.....

**Auswertung mit**

- eigenem Programm
- Papier & Bleistift

Ande-

re:.....

.....

**Auswertungszeit****Interpretationshilfen**

- Ja
- Nein
- In Bearbeitung

**Normen/Benchmark**

- Ja
- Nein
- In Bearbeitung

**Bisherige Referenzen/****Referenzunternehmen**Deutschland:

B / A / S, Berliner Abrechnungs- und Servicegesellschaft für  
Ver- und Entsorgung mbH, Berlin

Eurohypo AG, Privatbank Frankfurt

Luxemburg:

Ernster, Bücher und Papeterie, Luxemburg

Schweiz:

Alternative Bank ABS, Olten

Alterszentrum Obere Mühle, Lenzburg

Eidgenössisches Versicherungsgericht, Luzern

Evangelischer Frauenbund, Zürich

Gewerkschaft Comedia, Bern

Hilfswerke der Evangelischen Kirchen der Schweiz (HEKS),  
Zürich

Ita Wegman-Klinik, Arlesheim

Kantonale Arbeitslosenkasse St.Gallen

Krankenheim Lindenfeld, Suhr

Max Havelaar-Stiftung, Basel

Pädagogische Hochschule, Zürich

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn

Sonderschulen und Heime Kanton Aargau (verschiedene)

Sozialversicherungsamt Kanton Schaffhausen

Stiftung Behinderten-Betriebe Nidwalden

Stiftung Schürmatt, Zetzwil / AG

Suva, Luzern

swissmedic Bern (vormals Interkantonale Heilmittelkontrolle)

Verwaltung Gemeinde Birmenstorf / AG

Verwaltung Gemeinde Windisch / AG

Verwaltung Kanton Aargau

Verwaltung Kanton Bern, Amt für Migration

Verwaltung Kanton Freiburg

Verwaltung Stadt Bern, Tiefbauamt

Verwaltung Stadt Burgdorf

Verwaltung Stadt Olten

**Anzahl untersuchter Ar-  
beitsplätze**

**Anzahl beobachteter Ar- Inzwischen ca. 4000 mit unserer Unterstützung  
beitsabläufe/**

**Tätigkeiten**

**Anzahl befragter Personen**

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ATAA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Verfahren zur Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektiver Arbeitsgestaltung bei Automatisierung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WÄCHTER, MODROW-THIEL, ROßMANN (1989)</b>
<b>Quintessenz:</b>	ATAA ist für die Analyse von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen in der industriellen Fertigung und dem metallverarbeitenden Gewerbe konzipiert. Es kann sowohl in frühen Investitionsphasen als auch bei technisch-organisatorischen Veränderungen einer bestehenden Organisation angewendet werden. Neben ausführenden Tätigkeiten können auch Tätigkeiten technischer Angestellter beurteilt werden. Hinzu kommt die Möglichkeit, Arbeitsaufgaben in Zusammenhang mit Gruppenarbeitsplätzen zu analysieren, die dispositive bis ausführende Tätigkeiten umfassen. Maßnahmen der Arbeitsgestaltung beziehen organisatorische, technische, gesundheitliche und qualifikatorische Aspekte ein.
<b>Ziel(e):</b>	Analyse von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Orientieren, Planen, Ausführung, Kontrollieren, Interagieren
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Metallbranche (abstrahierte Anwendung in: Forstbereich, Büro und Verwaltung)
<b>Itemanzahl:</b>	105
<b>Durchführungsdauer:</b>	nach Schulung: 1-2 Stunden
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität, Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Hartmut Wächter, Uni Trier, waechter@uni-trier.de PD Dr. Brita Modrow-Thiel, Universität Bremen, modrowth@t-online.de
<b>Zugang:</b>	Wächter, H.; Modrow-Thiel, B.; Schmitz, G.: Verfahren zur Analyse von Tätigkeitsstrukturen und zur prospektiven Arbeitsgestaltung bei Automatisierung (ATAA). Köln: Verlag TÜV Rheinland 1989 Wächter, H.; Modrow-Thiel, B.; Roßmann, G. (1989): Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung. Die Entwicklung des arbeits-analytischen Verfahrens ATAA.. München und Mering: Rainer Hampp Verlag Wächter, H.; Modrow-Thiel, B.; Roßmann, G. (1989): Prospektive Arbeitsgestaltung – das Verfahren ATAA. Zeitschrift für Personalforschung, 3. Jg., Heft 4, 1989, S. 277-296 Wächter, H.; Modrow-Thiel, B.; Roßmann, G. (1999): Verfahren zur Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung (ATAA). In: Dunckel, H. (Hrsg.) Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. (S. 31-53). Zürich:vdf.

**Beispiel-Items:****1.1 Handlungsblock: Orientieren**1.1 Wahrnehmen

(Merkmale und/oder Signale aufnehmen, entschlüsseln, zuordnen, mit Sinnesorganen wahrnehmen und beobachten)

*1.1.1 Informationsvielfalt*

(Um zu verstehen, was zu tun ist, braucht der Stelleninhaber Informationen (Daten).) Stufen:

- Höchstens drei unabhängige Einzelinformationen aufnehmen.
- Mehr als drei unabhängige Einzelinformationen aufnehmen.
- Höchstens drei voneinander unabhängige Informationen aufnehmen und miteinander verknüpfen.
- Mehr als drei voneinander abhängige Informationen aufnehmen und miteinander verknüpfen.

*1.1.2 Informationsverknüpfung. Stufen:*

- Bewusstes Aufnehmen einzelner Informationen.
- Mehrere Informationen müssen nach gegebenen Regeln verknüpft werden.
- Mehrere Informationen müssen nach eigenen Regeln verknüpft werden.

1.2 Analysieren

(sich Arbeitsaufgabe und deren Bedingungen vorstellen und gedanklich gegenüberstellen; Daten und Informationen sichten, ordnen, gliedern, vergleichen und bewerten.)

*1.2.1 Bewerten der Informationen aus der Wahrnehmungsphase*

(In der Wahrnehmungsphase werden Informationen zur Aufgabe aufgenommen und gegebenenfalls zu neuen Informationen verknüpft. Im Hinblick auf eine optimale Vorgehensweise bei der Aufgabenerfüllung müssen die Informationen darüber hinaus vom Stelleninhaber bewertet werden.) Stufen:

- Vorgegebene und besondere Kriterien anwenden.
- Persönliche Bewertungskriterien anwenden.
- Aus vorgegebenen und besonderen Kriterien auswählen.
- Aus vorgegebenen, allgemeinen Kriterien auswählen.
- Eigene, sachgerechte Bewertungskriterien festlegen.

*1.2.2 Denkanforderungen*

(Die in der Wahrnehmungsphase aufgenommenen Informationen geben mehr oder weniger deutliche Hinweise auf die Art der Vorgehensweise bei der Aufgabenerfüllung. Entsprechend verschiedenen sind die Anforderungen an den Stelleninhaber, sich selbst die Vorgehensweise zurechtzulegen.) Stufen:

- Keine weiteren Denkanforderungen.
- Schematische Informationssuche.
- Informationsverarbeitung nach bekannten, speziellen Regeln.
- Informationsverarbeitung nach bekannten, allgemeinen Regeln.

**Kosten:**

- Instrument: 60,- Euro / TÜV-Verlag Köln
- Schulungskosten: 8 Stunden à 70,- Euro/ Stunde (teilnehmerzahlunabhängig) + Reisekosten + Material für die Teilnehmer
- bei Bedarf: Rückkoppelungsrunde nach erfolgter Anwendung: 4 Stunden à 40,- Euro + Reisekosten

**Stichwörter:**

Anforderung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsgestaltung, Gesundheit, Organisation, Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsanalyse

**Verlag/Herausgeber:**

Verlag TÜV Rheinland  
Herausgeber = **Autoren:** Wächter, Hartmut/Modrow-Thiel, Brita/Roßmann, Giselinde

<b>Jahr:</b>	1989
<b>Verfahrensformen:</b>	<p>Die unterschiedlich differenzierten bzw. komprimierten Ebenen der Analyse von Arbeitsaufgaben mit dem ATAA sind in ihrer hierarchischen Struktur (Handlungsblöcke, Handlungsarten, Merkmale, Stufen) in drei formale Verfahrensebenen umgesetzt:</p> <p>Ebene 1: Grobe Erfassung von: Ganzheitlichkeit des Aufgabenzusammenhangs, Ziel und Planung zur Bewältigung der Aufgabe, Vorgehensweise und Handlungsinhalte zur Bewältigung der Aufgabe.</p> <p>Ebene 2: Grobe Abklärung der erforderlichen Planung zur Zielerreichung nach Umfang und Schwierigkeitsgrad der einzelnen Handlungsinhalte.</p> <p>Ebene 3: Komplettes Analyseverfahren, das differenziert die Handlungsarten, die bei der Bewältigung einer Arbeitsaufgabe in Frage kommen können, beschreibt.</p>
<b>Aufbau/Gliederung/Subskalen:</b>	Fünf Handlungsblöcke (Orientieren, Planen, Ausführen, Kontrollieren, Interagieren), differenziert in insgesamt 24 Handlungsarten, beschrieben durch insgesamt 105 Merkmalsdimensionen (zwischen 1-21 pro Handlungsart), jedes Merkmal wird in mehrere Stufen (2-9 Stufen) ordinal skaliert – insgesamt sind es 394 Stufen.
<b>Beantwortungsmodus/Skalierung:</b>	<p>Die hierarchisch gegliederten Handlungsblöcke werden durch die ordinal skalierten Merkmalsdimensionen inhaltlich beschrieben und gezielt nach den Kriterien der Handlungsregulationstheorie analysiert.</p> <p>Die Beantwortung der Fragen nach den einzelnen Stufen ergibt ein Profil für jede vom Arbeitnehmer durchgeführte Arbeitsaufgabe.</p>
<b>Qualifikation/Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“. ist nicht zwingend erforderlich, sollte aber zur Sensibilisierung absolviert werden und ist für die weiterführende Diskussion der herausgefundenen Profile sehr hilfreich.</li> <li>▪ Verfahrensschulung: ist zwingend erforderlich.</li> <li>▪ Arbeitspsychologie oder vergleichbare Qualifikation ist hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich, Betriebspraktiker sollen mit dem Verfahren umgehen können, z. B. Meister, Betriebsräte, Personal- und Organisationsexperten.</li> <li>▪ Andere:</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ eigenem Programm</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift: Es existieren im Handbuch Auswertungsbögen, die für jede Aufgabe herauskopiert werden können. Jede Aufgabe eines Beschäftigten wird somit in ihren Anforderungen als Profil nach den Handlungsblöcken, den Handlungsarten und skalierten Merkmalsdimensionen für alle Beteiligten abbildbar, vergleichbar und diskutierbar.</li> <li>▪ Andere:</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	Reine Auswertungszeit nach Durchführung der betrieblichen Aufgaben- und Arbeitsplatzanalyse in der Übertragung auf die Profildbögen: 15 Minuten. Sie sind die Grundlage für die Diskussion über die Verwertung der erzielten Aufgabeninhalte. Die Gestaltungszeit kann von mehreren Tagen über Wochen bis zu mehreren Monaten reichen – je nach Gestaltungsziel.
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja, im Handbuch vorhanden
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja, Benchmarks sind im Handbuch vorhanden

<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	kleine und mittlere Unternehmen innerhalb der Region Trier, Großkonzern der Automobilindustrie, Zweigwerk Berlin, mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz und in Deutschland
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	bei Erprobung: 131 Arbeitsplätze in 19 Unternehmen, danach in der praktischen Anwendung: ca. 400 Arbeitsplätze
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	ca. 400 – 500 Personen insgesamt seit Entwicklung des ATAA
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	gesamt: 700 unterschiedliche Tätigkeiten

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>AVAH</b>
<b>Titel:</b>	<b>Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RESCH (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das AVAH-Verfahren erlaubt die Untersuchung von Familien- bzw. Privathaushalten, die Bestimmung der dort geleisteten Arbeit sowie die Kennzeichnung der spezifischen Arbeitsorganisation und -teilung. Der Einsatz des Verfahrens liegt nahe im Zusammenhang mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Veränderungen traditioneller Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Ergebnisse des Verfahrenseinsatzes sind sowohl für Beratungen berufstätiger Eltern als auch für die Entwicklung von betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzbar. Das Verfahren umfasst ein Handbuch, ein Manual und Erhebungsblätter. Die Erhebung beinhaltet die Durchführung von zwei Interviews pro Haushaltsmitglied, die durch das Manual grob angeleitet wird.
<b>Ziel(e):</b>	Bestimmung der Haus- und Familienarbeit, Kennzeichnung u. a. im Hinblick auf Entscheidungsspielraum, Kooperationsformen, zeitliche Flexibilität und Betreuungsanforderungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	theoriegestützte Erhebungsmethode
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Entscheidungs- und Planungsprozesse, Kooperationsformen, Betreuungsintensität, Flexibilität der Zeitnutzung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	Arbeits- und Freizeittätigkeiten
<b>Branche(n):</b>	Familien- bzw. Privathaushalte
<b>Itemanzahl:</b>	modularer Aufbau, je nach Modul unterschiedlich
<b>Durchführungsdauer:</b>	zwei ca. zweistündige Interviews zuzüglich Auswertung (ca. 4 bis 6 Stunden)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Marianne Resch, Uni Flensburg, <a href="mailto:m.resch@uni-flensburg.de">m.resch@uni-flensburg.de</a>
<b>Zugang:</b>	Teil I (theoretische Grundlagen) und Teil II (Beispielanalyse) liegen als Buchtext vor: Resch, M.: Arbeitsanalyse im Haushalt. Erhebung und Bewertung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit mit dem AVAH-Verfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag AG 1999  Teil III (Manual) und Teil IV (Erhebungs- und Ergebnisblätter) stehen im Internet zur Verfügung: <a href="http://www.iim.uni-flensburg.de/ao/front_content.php?idcatart=165">www.iim.uni-flensburg.de/ao/front_content.php?idcatart=165</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	Kooperationsformen werden z. B. unterschieden nach Einzelarbeit, Mithilfe, Rotation und Kooperation
<b>Kosten:</b>	keine
<b>Stichwörter:</b>	Haus- und Familienarbeit, Arbeitsteilung und -organisation, Tätigkeitsanalyse, Alltagshandeln



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BAB</b>
<b>Titel:</b>	<b>Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>MÜLLER, HETTINGER (1981)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren BAB ermöglicht eine Analyse und Bewertung der Gesundheitsgefährdung durch arbeitsbedingte Belastungen und Gefährdungen. Belastungsursachen werden erkannt und mögliche Belastungsfolgen können zugeordnet werden. BAB ist für den Einsatz in gewerblichen Betrieben unterschiedlicher Größe konzipiert worden. Belastungen und Gefährdungen werden Arbeitsvorgängen zugeordnet, was die Datenerhebung erleichtert. Die untersuchten Arbeitsvorgänge können auf rechnergestützter Basis zu einem Arbeitsplatzprofil zusammengefasst werden (s. a. das BDS-Verfahren).
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	physische Belastung, Umgebungsbedingungen, psychische Belastung, Arbeitssicherheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, körperlich
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft
<b>Itemanzahl:</b>	30 (davon 10 für psychische Belastung)
<b>Durchführungsdauer:</b>	20 bis 40 Minuten. je nach Komplexität des Arbeitssystems
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität; Reliabilität; Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr.-Ing. Hansjürgen Gebhardt Institut ASER e. V. an der Bergischen Universität Wuppertal, Corneliusstraße 31, 42329 Wuppertal
<b>Zugang:</b>	im Internet unter: <a href="http://www.institut-aser.de/out.php?idart=244">www.institut-aser.de/out.php?idart=244</a> ; <a href="mailto:aser1@uni-wuppertal.de">aser1@uni-wuppertal.de</a>  Müller, B.H.; Hettinger, Th.: Interpretations- und Bewertungsverfahren arbeitswissenschaftlich-ergonomischer Felddaten, Z.Arb.wiss. 35 (1981), 82  Hettinger, Th.; Müller, B.H.; Peters, H.; Peters, J.; Tielsch, R.; Ulrich, M.: Hitze- arbeit – Belastung und Beanspruchung in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg.): Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, Bd. 67, VDI, Düsseldorf, 1985  Peters, H.: Verfahren zur Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen BAB, In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Erfassung und Bewertung arbeitswissenschaftlicher Daten, Schriftenreihe des IfaA, Nr. 62, 1986, 64  Goebel, C.; Hamacher, W.; Lang, K.-H.; Pieper, R.; Schmauder, M.; Vorath, B.-J. Wienhold, L.: Handbuch Arbeitsschutz, Pieper, R.; Vorath, B.-J. (Hrsg.), Bund Verlag, Frankfurt a.M., 2001

Gebhardt, Hj.; Müller, B.H.; Peters, H.: Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Das Belastungs-Dokumentations-System (BDS) und die Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen (BAB), REFA-Nachrichten 56 (2003), Heft 2 – April 2003, REFA, Darmstadt, 8

Müller, B.H.; Peters, H.; Gebhardt, Hj.; Lang, K.-H.: Arbeitsgestaltung in der Gussteileseparation einer Eisengießerei, In: Good practice - Ergonomie und Arbeitsgestaltung, K. Landau (Hrsg.), ergonomia Verlag, Stuttgart, 2003, 111

**Beispiel-Items:**

Physische Belastungen, z. B.:

- Körperhaltung
- Körperbewegung

Umgebungsbedingungen, z. B.:

- Lärm
- Erschütterungen
- Zugluft
- Nassarbeit
- Arbeitsstoffe

Psychische Belastungen, z. B.:

- Notwendigkeit sofortiger Entscheidungen
- Konzentrationsanforderungen
- Komplexität der Arbeitsaufgabe
- Wiederholung der Tätigkeitsabläufe

Arbeitssicherheit, z. B.:

- Unfallgefahr durch eigenes Verhalten
- Belastung durch Schutzausrüstung

**Kosten:**

Einzelplatzversion: Euro 249,-  
Netzwerkversion (s. a. [www.gewiteb.de](http://www.gewiteb.de))

**Stichwörter:**

Arbeitsplatzprofil, Belastungen, Gefährdungen, Beanspruchungen, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheit, Sicherheit, Unterforderung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BALY</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Beteiligungsorientierte Arbeitsplatzanalyse</u></b>
<b>Autor(en) :</b>	<b>KREUTNER &amp; JOHST (1997)</b>
<b>Quintessenz :</b>	BALY wurde auf der Grundlage des Expertenverfahrens <u>KABA</u> entwickelt. Im Rahmen von Workshops ermitteln und bewerten die ArbeitsplatzinhaberInnen wesentliche Belastungen und Anforderungen aus der Bildschirmarbeit, bezogen auf den eigenen Arbeitsplatz und ihre Arbeitsaufgaben. In der Gruppendiskussion wird auf wichtige Aspekte der Bildschirmarbeit eingegangen. Ursachen für unterschiedliche Sichtweisen der TeilnehmerInnen werden in zwei aufeinanderfolgenden Workshops erkannt und aufgeklärt. Maßnahmen für Verbesserungen werden entwickelt und dokumentiert.
<b>Ziel(e):</b>	Beurteilung und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen, Unterweisung nach ArbSchG + BildschArbV
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	mündliche Befragung, schriftliche Befragung, Workshop
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel, Software, Arbeitsaufgaben, Handlungsspielraum, Zeitspielraum, Zusammenarbeit, Regulationshindernisse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Hardwareergonomie: 50 psychische Belastung/Anforderungen: 14
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 1,5 Stunden pro Arbeitsplatz + Vorbereitungszeit
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie von Volpert und Oesterreich
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden, da praxeologisches Verfahren ohne Tests
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Thomas Reuschenbach, DGB- Technologieberatung e. V. Berlin t.reuschenbach@dgb-technologieberatung.de
<b>Zugang:</b>	Kreutner, U. & Johst, B. (unter Mitarbeit von Cordula Pleiss, TU Berlin): Leitfaden zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen nach dem BALY-Verfahren. Berlin: DGB-Technologieberatung e. V. 1997
<b>Beispiel-Items:</b>	Was gefällt mir an meiner Arbeit? Arbeitsrückstände, Erledigungsfristen, Informationsfluss, Zusammenarbeit
<b>Kosten:</b>	ca. 20,- € pro Arbeitsplatz
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzanalyse, Bildschirmarbeitsplätze, Mitarbeiterbeteiligung, Workshop

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>BEA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Belastungsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>KANNHEISER, HORMEL, AICHNER (1993)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren wird bei der Untersuchung bestehender Arbeitsplätze eingesetzt. Es werden einerseits diejenigen organisatorisch-technischen Bedingungen am Arbeitsplatz untersucht, die Stress erzeugen, so z. B. Leistungs- und Zeitdruck oder Störungen und Wartezeiten. Andererseits werden auch Merkmalsausprägungen positiver Aspekte der Arbeit (Ressourcen) erfasst, wie z. B. Kommunikationsmöglichkeiten oder Entscheidungsspielraum. Aus den Ergebnissen können Maßnahmen zur Reduzierung oder Vermeidung psychischer Belastungen abgeleitet werden. Der modulare Einsatz des Verfahrens ist möglich. Die Anwendung sollte durch arbeitspsychologisch geschulte Experten erfolgen.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Interview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	<p>Stressoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abhängigkeit vom Vorgesetzten</li> <li>– Abhängigkeit von anderen Beschäftigten</li> <li>– Abhängigkeit von technischen Einrichtungen</li> <li>– Ausmaß der Fremdkontrolle</li> <li>– Ausmaß der Bürokratisierung</li> <li>– Leistungs- und Zeitdruck</li> <li>– Ungewissheit/Folgen von Fehlhandlungen</li> <li>– Störungen und Wartezeiten</li> <li>– Geringe Handlungsvariabilität/ Monotonie</li> </ul> <p>Ressourcen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kommunikation- und Hilfeleistungsmöglichkeiten</li> <li>– Entscheidungsspielraum</li> </ul>
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft (KMU), Industrie
<b>Itemanzahl:</b>	11 Abschnitte, insgesamt 110 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 180 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Belastungs-Beanspruchungskonzept, Tätigkeitstheoretisches Stressmodell von Kannheiser (1983)
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Prof. Werner Kannheiser, Universität München kannheis@psy.uni-muenchen.de</p> <p>Dr. Roland Hormel, ago GmbH Kistlerhofstr. 119, 81379 München roland.hormel@ago-muenchen.de</p>

<b>Zugang:</b>	<p>Kannheiser, W.; Hormel, R.; Aichner, R. (1993). Planung im Projektteam: Handbuch zum Planungskonzept Arbeit-Technik-Innovation (P-TAI). Band 1. München: Rainer Hampp Verlag Mering</p> <p>Kannheiser, W.; Hormel, R.; Aichner, R.: Planung im Projektteam (1993). Checklisten und Verfahren des P-TAI. Band 2. München: Rainer Hampp Verlag Mering</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p>Abschnitt 7: <u>Ungewissheit/ Folgen von Fehlhandlungen</u>. Erhält der Mitarbeiter vom Vorgesetzten oder von verschiedenen Vorgesetzten widersprüchliche Aufträge?</p> <p>Abschnitt 11: <u>Entscheidungsspielraum</u>: 11.5 Kann der Mitarbeiter die Auftragsreihenfolge in eigener Verantwortung ändern? 11.8 Kann der Mitarbeiter selbst bestimmen, welche Arbeitsmittel er verwendet?</p>
<b>Kosten:</b>	<p>Handbuch Band 1: 24,54 € Handbuch Band 2: 50,11 €</p>
<b>Stichwörter:</b>	<p>Arbeitsgestaltung, Belastungsanalyse, Kommunikation, psychische Belastungen, Ressourcen, Stress, Stressoren, Zeitdruck</p>

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FAA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Arbeitsanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>FRIELING &amp; HOYOS (1978)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der FAA kann als Standardverfahren der psychologischen Arbeitsanalyse angesehen werden (KANNHEISER, FRIELING, 1992; LINKE, 1981). Er basiert auf dem von McCORMICK et al. (1969/1972) entwickelten Position Analysis Questionnaire (PAQ) und wurde nach mehrjähriger Forschungsarbeit von FRIELING und HOYOS (1978) an deutsche Sprach- und Arbeitsverhältnisse angepasst (FRIELING, 1992, WIEN-DIECK, 1994).</p> <p>Der FAA konnte aufgrund der detaillierten Beschreibung der Anforderungen verschiedener beruflicher Positionen erfolgreich bei berufspsychologischen Fragestellungen im Rahmen eignungsdiagnostischer Fragestellungen sowie zur Klassifikation von Anforderungsähnlichkeiten verschiedener beruflicher Positionen eingesetzt werden, um u. a. Urteile über die Gerechtigkeit von Entlohnungen zu fällen. Es gibt eine verkürzte Version des FAA von BRACKHANE (1990) für Behindertenwerkstätten (FRIELING, 1992). Der FAA wurde Grundlage bzw. Ausgangspunkt für weitere Verfahrensentwicklungen. Damit werden die Anforderungen, die durch eine bestimmte Position bzw. einer durch diese Position umrissenen Arbeitsaufgabe gegeben sind, erfasst. Jedes Einzelelement des Fragebogens wird dahingehend geprüft, wie wichtig es für die umrissene Arbeitsaufgabe ist.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Klassifikation von Anforderungsähnlichkeiten, berufspsychologische Fragestellungen, Ermittlung von Eignungsanforderungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; Dokumentenanalyse; Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Informationsaufnahme und -verarbeitung, Arbeitsausführung, arbeitsrelevante Beziehungen, Umgebungseinflüsse und besondere Arbeitsbedingungen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	221
<b>Durchführungsdauer:</b>	Anwendungsdauer: 1 – 2 Stunden Auswertungsdauer: abhängig vom Untersuchungsumfang, Computerunterstützung möglich
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Reiz-Reaktions-Modell; Erweiterung und Modifikation des Position Analysis Questionnaire (PAQ) von McCormick et al. (1969/1972); (Frieling, 1999)
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)

<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Ekkehart Frieling Institut für Arbeitswissenschaft der Universität und Gesamthochschule Kassel, Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel frieling@ifa.uni-kassel.de
<b>Zugang:</b>	Frieling, E.; Hoyos, Graf C.: Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). Bern: Verlag Hans Huber 1978  Frieling, E.: Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). In Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hoch- schulverlag an der ETH 1999
<b>Beispiel-Items:</b>	Dimensionen:  <u>1 Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung</u> – Quellen der Arbeitsinformation – Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse – Beurteilungsleistungen – Denk- und Entscheidungsprozesse – Verwendung von gelernter Information  <u>2. Arbeitsausführung</u> – Gebrauch von Werkzeugen, technischen Apparaturen und Anlagen – manuelle Tätigkeiten – Tätigkeiten, die mit dem gesamten Körper ausgeführt – Grad der körperlichen Anstrengung – Körperhaltung/ Körperbewegung – Bewegungs- und Koordinationsleistungen  <u>3. arbeitsrelevante Beziehungen</u> – Kommunikationsformen – verschiedene zwischenmenschliche Beziehungen – Umfang persönlicher Kontakte – Arten von Kontaktpersonen – Anweisung und Koordination – Belastungen und Konflikte  <u>4. Umgebungseinflüsse und besondere Arbeitbedingungen</u> – äußere Arbeitsbedingungen – Unfallgefährdung und Arbeitssicherheit – Strukturierung der Arbeit – Verantwortung – besondere Anforderungen – Arbeitszeitregelungen – verschiedenes  Fragen mit Antwortvorgaben, Verwendung von fünf verschiedenen Schlüsseln: Häufigkeit, Wichtigkeit, Alternativ- und Sonderschlüssel.
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsaufgabe, Belastungen, Gerechtigkeit von Entlohnun- gen, Informationsaufnahme und -verarbeitung, Lohngleichheit, Personal- auswahl, Personalentwicklung, Qualifikationsanforderungen

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FBL-R</b>
<b>Titel:</b>	<b>Freiburger Beschwerdeliste</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>FAHRENBURG (1994)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das Verfahren dient der Erfassung möglicher körperlicher Beschwerden mit und ohne somatische Grundlagen (psychosomatische Beschwerden). Die Erfassung von Beschwerden gibt mögliche Hinweise auf ungünstig gestaltete Arbeitsplätze. So konnten bisher u. a. Zusammenhänge zwischen psychosozialen Merkmalen der Arbeit und kardiovaskulären Erkrankungen, Muskel-Skeletterkrankungen, klinisch relevanten Schlafstörungen etc. nachgewiesen werden. Eine Ableitung gezielter Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ist allein auf der Basis körperlicher Beschwerden nicht möglich. Erst wenn ein Zusammenhang zwischen körperlichen Beschwerden und Arbeitsbelastungen wahrscheinlich ist, sind gezielte gesundheitsfördernde Maßnahmen ableitbar. Dies setzt den parallelen Einsatz der FBL zu bedingungsbezogenen Verfahren der Arbeitsanalyse voraus. Das Verfahren wurde revidiert zu FBL-R.</p> <p>Die FBL-R erfasst aktuelle, auch situativ bedingte, und chronisch-habituelle Körperbeschwerden. Die 71 Beschwerden sind nach neun funktionellen Syndromen bzw. Organsystemen gegliedert. Der aus den Items gebildete Summenwert ist ein Index der körperlichen Beschwerdenneigung (Klagsamkeit).</p> <p>Die FBL-R kann allgemein zum Assessment der individuellen Neigung zu Beschwerden (Klagsamkeit) und für Aufgaben des Screenings, der Diagnostik, Indikation und Bewährungskontrolle im Bereich von Psychotherapie, Rehabilitation und Gesundheitspsychologie sowie Arbeitspsychologie eingesetzt werden.</p> <p>Neben der revidierten Version FBL-R wird für Vergleichszwecke mit früheren Untersuchungen auch die vorangegangene FBL-G zur Verfügung gestellt. Testbenutzern wird bei schriftlicher Anfrage kostenlos eine Diskette mit einem Auswertungsprogramm für FBL-R und FBL-G und mit Vergleichsdaten (u. a. von der Eichstichprobe) zur Verfügung gestellt. Außerdem existieren computerunterstützte FBL-Auswertungsmodule (Hogrefe, Göttingen).</p>
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung gesundheitlicher Beschwerden
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Allgemeinbefinden, Müdigkeit, Herz-Kreislauf, Magen-Darm, Kopf-Hals-Reizsyndrom, Anspannung, Emotionale Reaktivität, Schmerz, Sensorik
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	71 Items auf 9 Skalen
<b>Durchführungsdauer:</b>	etwa 5-10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Befindlichkeit und körperliche Beschwerden sind wesentliche Aspekte von psychischer und somatischer Gesundheit bzw. Therapiebedürftigkeit. Die Fragen nach dem Allgemeinbefinden und nach körperlichen Beschwerden sind folglich ein wesentlicher Bestandteil der ärztlichen, aber auch der psychologischen Diagnostik. Neben diesem individualisierenden Interview haben sich standardisierte Fragebogen bewährt (u. a. Brähler, 1986; Myrtek, 1998; Pennebaker, 1982).



Körperliche Beschwerden sind multi-referentielle Konstruktionen, die vor allem bei chronischen Krankheiten viele Bedingungen und Absichten erkennen lassen können. Es handelt sich um sog. Laienkonstrukte und Schemata, bei deren Entwicklung außer den eigenen Körperempfindungen auch populärmedizinisches Wissen und Kausaldeutungen mitspielen. Die FBL basiert auf solchen Konzepten, die bevölkerungsrepräsentativ erhoben und konstruiert wurden. Die FBL bildet kein medizinisch bzw. pathophysiologisch orientiertes Beschreibungssystem, sondern ein testmethodisch standardisiertes und normiertes Selbstbeurteilungsverfahren.

Die FBL bezieht sich – im Unterschied zu einigen anderen Fragebogen – auf ein relativ breites Spektrum körperlicher Beschwerden und Befindensstörungen, d.h. keine einseitige oder von sehr speziellen Konzepten (z.B. „somatoformen“ Störungen) geleitete Vorauswahl. Die Auswahl der Items wurde durch ein induktives Vorgehen bei der Entwicklung der Testvorform geleitet und dann in der bevölkerungsrepräsentativen Erhebung gerechtfertigt.

<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren; Selbstbeurteilungsverfahren „Paper & Pencil“ oder Computer-Version
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Jochen Fahrenberg Psychologisches Institut Universität Freiburg 79085 Freiburg i. Br. fahrenberg@psychologie.uni-freiburg.de
<b>Zugang:</b>	<u>Bestellung:</u> Hogrefe Verlag für Psychologie, Rohnsweg 25, D-37085 Göttingen www.hogrefe.de; www.testzentrale.de  <u>Literatur:</u> Fahrenberg, J. (1994). Die Freiburger Beschwerdenliste (FBL). Form FBL-G und revidierte Form FBL-R. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe. Fahrenberg, J. (1995). Biopsychologische Unterschiede. In M. Amelang (Hrsg.), Enzyklopädie der Psychologie. Serie Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. Band 2. Verhaltens- und Leistungsunterschiede (139-193). Göttingen: Hogrefe. Fahrenberg, J. (1966). Eine statistische Analyse funktioneller Beschwerden. Zeitschrift für Psychosomatische Medizin, 12, 78-85. Fahrenberg, J. (1975). Die Freiburger Beschwerdenliste FBL. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 4, 79-100 Baltissen, R. (1996): Die Freiburger Beschwerdeliste (FBL). Zeitschrift für differentielle und diagnostische Psychologie, 17, 62-63 Hiller, W. (1997): Die Freiburger Beschwerdeliste (FBL), Form FBL-G und revidierte Form FBL-R. Zeitschrift für Klinische Psychologie, 26, 309-311
<b>Beispiel-Items:</b>	– Haben Sie Kopfschmerzen? (fast tägl./ etwa 3x Woche/ etwa 2x Monat/ etwa 2x Jahr/ praktisch nie) – Haben Sie empfindliche Haut? (sehr stark/ stark/ mittel/ kaum / praktisch nicht)
<b>Kosten:</b>	Handanweisung 39.80 €; Test komplett 54.00 €
<b>Stichwörter:</b>	Fehlzeiten, Gesundheitsförderung, psychische Belastungen, psychosomatische Beschwerden, Schlafstörungen

<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hogrefe-Verlag
<b>Jahr:</b>	1996
<b>Verfahrensformen:</b>	<p>Aus dem Item-Pool können selbständig anhand der Itemstatistiken spezielle Formen zusammengestellt werden: Eine Kurzform FBL-K (zwei Markier-Items aus jeder Skala) und eine für Messwiederholungen gedachte Form FBL-W (fünf Skalen, 40 Items mit an den Befragungszeitraum angepassten Antwortkategorien (siehe Testanleitung). Die FBL-K und FBL-W wurden nicht eigens als Formular gedruckt und normiert.</p>
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Die 71 Beschwerden der revidierten Fassung sind nach neun funktionellen Syndromen bzw. Organsystemen gegliedert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Allgemeinbefinden (8 Items): „Haben Sie Appetitmangel?“</li> <li>– Müdigkeit (7 Items): „Ermüden Sie schnell?“</li> <li>– Herz-Kreislauf (8 Items): „Schlägt Ihr Herz unregelmäßig?“</li> <li>– Magen-Darm (8 Items): „Haben Sie einen empfindlichen Magen?“</li> <li>– Kopf-Hals-Reizsyndrom (8 Items): „Haben Sie Schwierigkeiten beim Schlucken?“</li> <li>– Anspannung (8 Items): „Haben Sie plötzlich Schweißausbruch?“</li> <li>– emotionale Reaktivität (8 Items): „Spüren Sie es am ganzen Körper, wenn Sie sich über etwas aufregen?“</li> <li>– Schmerz (8 Items): „Haben Sie Nackenschmerzen?“</li> <li>– Sensorik (8 Items): „Sind Sie geräuschempfindlich für laute Geräusche und Töne?“</li> <li>– sowie die Beschwerdensumme (aus den 71 Items).</li> </ul> <p>Als FBL-G wird die ursprüngliche Fassung mit zehn Skalen und 78 Items weitergeführt, damit Vergleiche mit früheren Untersuchungen möglich bleiben. Vier Skalen Herz-Kreislauf, Magen-Darm, Emotionale Reaktivität und Sensorik sind identisch, die übrigen wurden modifiziert (siehe Handanweisung).</p> <p>Das Formular enthält 80 Items, so dass mit den jeweiligen Schlüsseln sowohl die Testwerte der FBL-R als auch der FBL-G ausgewertet werden können. Zusätzlich enthält das Formular einige Fragen nach Gesundheitssorgen, aktuellen Beschwerden (in eigenen Worten), nach Medikamenten und nach Arztbesuchen während der letzten Zeit.</p>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<p>Es wird nach der Häufigkeit der einzelnen Beschwerden gefragt: „fast täglich“ – „etwa dreimal in der Woche“ – „etwa zweimal im Monat“ – „etwa zweimal im Jahr“ – „nie“.</p> <p>Bei 25 Items verlangt der Iteminhalt statt der Frage nach der Häufigkeit eine Frage nach der Intensität mit den fünf Stufen: „sehr stark“ – „stark“ – „mittel“ – „kaum“ – „praktisch nicht“.</p> <p>Für die Antwort sind 5-stufige Skalen vorgegeben, welche – im Unterschied zu anderen Beschwerdenlisten dieser Art – konkretere Aussagen über die Häufigkeit der Beschwerde verlangen: „fast täglich“, „etwa 3x in der Woche“, „etwa 2x im Monat“, „etwa 2x im Jahr“, „nie“. Diese Abstufung (im Vergleich zu „häufig“, „manchmal“ usw.) soll eine höhere Prägnanz der Auskünfte erreichen und der verbreiteten Tendenz begegnen, die mittlere Skalenposition zu wählen (vgl. Schwarz &amp; Scheuring, 1992).</p>

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	berufliche Erfahrung im Rahmen der Diagnostik bzw. eine Frage der Fachlektüre Obwohl der Fragebogen einfach angelegt ist, können Missverständnisse auftreten, wenn aus der Anzahl der Beschwerden auf objektive Befunde geschlossen wird. Subjektive Beschwerden und objektive Befunde hängen oft, insbesondere bei chronischen Krankheiten, kaum zusammen. Andererseits kann jemand ohne Beschwerden schwer krank sein. Klagbarkeit oder erhebliche allgemeine Beanspruchung sind also nicht leicht zu differenzieren. Myrtek, M. (1998). <i>Gesunde Kranke – kranke Gesunde. Psychophysiologie des Krankheitsverhaltens</i> . Bern: Huber.
<b>Auswertung mit:</b>	mit Schablone oder durch Testprogramm
<b>Auswertungszeit:</b>	keine Angabe
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja Es liegen aufgrund der repräsentativen Erhebung Normen von 2041 Personen in den alten und den neuen Bundesländern vor. Diese Normen sind nach Geschlecht und vier Altersgruppen gegliedert.
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FSD</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>HOYOS &amp; RUPPERT (1993)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der FSD analysiert und bewertet das Unfallrisikopotential von Arbeitsplätzen insbesondere im industriellen und im Dienstleistungsbereich, aber auch bei Tätigkeiten im Handwerk und der Forst- und Landwirtschaft. Der Fragebogen beleuchtet systematisch den „Faktor Mensch“ im Umgang mit Gefahren bei Arbeitstätigkeiten und zielt somit darauf ab, verhaltensbedingte Ursachen für Unfälle zu erfassen.</p> <p>Die Autoren des FSD gehen davon aus, dass Gefährdungen durch Verhaltensleistungen (z. B. präventives Verhalten wie das Einrichten einer Absturzsicherung) unter „Kontrolle“ gehalten werden können. In sicherheitskritischen Situationen kann jedoch bei bestimmten Anforderungen und unter bestimmten Bedingungen kein sicheres Verhalten von den Beschäftigten gewährleistet werden. Der FSD erfasst und analysiert daher Gefährdungen des gesamten Arbeitssystems einschließlich der Anforderungen und Bedingungen für jede als wichtig erachtete Gefahr bei der Arbeitstätigkeit.</p> <p>Die Einsatzmöglichkeiten des FSD orientieren sich an wichtigen Aufgabenfeldern des Arbeitsschutzes: unfallunabhängige, präventive Gefährdungs- und Sicherheitsanalysen, Analysen von Einzelunfällen, Ermittlung von Unfallschwerpunkten sowie die Ableitung sicherheitsfördernder Gestaltungsvorschläge. Das Verfahren ist so konzipiert, dass es von Praktikern wie z. B. Sicherheitsfachkräften in Unternehmen eingesetzt werden kann.</p> <p>Gesundheitliche Folgen, die sich aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher Stressoren, wie Schichtarbeit oder Zeitdruck, in Verbindung mit individuellen Leistungsvoraussetzungen ergeben, sind nicht Gegenstand der Analyse mit dem FSD.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Sicherheitsdiagnose
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung/Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Beschreibung der Arbeitstätigkeit, Ermittlung von Gefahren und Gefährdungen, Wahrnehmen und Beachten von Gefahrensignalen, Beurteilen und Vorhersehen von Gefahren, Planen und Vorsorgen, Handeln, Zusammenarbeiten und sich Verständigen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	überwiegend Körperlich
<b>Branche(n):</b>	v. a. Industrie und Dienstleistungsbereich
<b>Itemanzahl:</b>	149
<b>Durchführungsdauer:</b>	Anwendungsdauer: mindestens 3 bis 4 Stunden Auswertungsdauer: mindestens 2 Stunden
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Gefahrenkonzept von HOYOS
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)

<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Prof. Dr. F. Ruppert, Katholische Stiftungsfachhochschule München Preysingstr. 83, 81673 München professor@franz-ruppert.de</p> <p>Prof. Dr. C. Graf Hoyos, Anwänden 5, 82067 Ebenhausen hoyos@wiso.tu-muenchen.de</p>
<b>Zugang:</b>	<p><u>Bestellung:</u> Testzentrale Göttingen, Robert-Bosch-Breite 25, 37079 Göttingen testzentrale@hogrefe.de</p> <p>Verlag Hans Huber, Länggass-Str.76, CH 3000 Bern 9 verlag@hanshuber.com</p> <p><u>Literatur:</u> Hoyos, Graf C.; Ruppert, F.: Der Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD). Bern: Verlag Hans Huber 1993 Hoyos, C. Graf und Ruppert, F. (1999). Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD). In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (S. 125-146). Zürich: vdf Hochschulverlag AG. Hoyos, C. Graf und Ruppert, F. (1993). Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose (FSD). Entwicklung und Erprobung eines verhaltensorientierten Verfahrens für die betriebliche Sicherheitsarbeit.. Bern: Huber. Hoyos, C. Graf und Ruppert, F. (1995). Safety diagnosis in industrial work settings: The Safety Diagnosis Questionnaire. Journal of Safety Research, 26, 107-117.</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>4. Beurteilen und Vorhersehen von Gefahren:</u> A: Wie wichtig ist es für einen Stelleninhaber – bei dieser Gefahr – Anzeigen und Messwerte richtig zu beurteilen? B: Anleitungen und Betriebsanweisungen sind leicht verständlich.</p> <p><u>6. Handeln:</u> A: Wie wichtig ist es für einen Stelleninhaber – bei dieser Gefahr – Handlungsabläufe in richtiger Reihenfolge und vollständig durchzuführen? B: Der Stelleninhaber bekommt unmittelbar Rückmeldung über eine korrekte bzw. fehlerhafte Handlungsausführung.</p> <p>A = Anforderung (5-stufiges Antwortformat) B = Bedingung (alternatives Antwortformat: ja/nein)</p>
<b>Kosten:</b>	<p>Anschaffungskosten: 31,- € (beinhaltet Testmaterial) Einzelne Anwendung: 150,- €</p>
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitssystem, Belastungen, Gefährdungen, Gefährdungsbeurteilung, Handlungszuverlässigkeit, sicheres Verhalten, Sicherheit, Sicherheitsdiagnose, Stressoren, Unterweisung, Zeitdruck, Zusammenarbeit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hans Huber Bern
<b>Jahr:</b>	1993
<b>Verfahrensformen:</b>	Beobachtung und Befragung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	7 Hauptkapitel
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	offene Fragen, Rangskalen von 0 bis 5

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	keine Angabe
<b>Auswertung mit:</b>	SPSS, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	2-3 Stunden
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	471
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	471
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	2 400

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>HAA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Heterarchische Aufgabenanalyse</b>
<b>Autor(en) :</b>	<b>HAMBORG &amp; GREIF (1986)</b>
<b>Quintessenz :</b>	<p>Durch die HAA wird die benutzer- und aufgabenorientierte Entwicklung von Softwaresystemen unterstützt. Hauptanwender sind Ergonomien und Systementwickler.</p> <p>Mit einer Kombination aus Verhaltensbeobachtung und videogestützter retrospektiver Befragung werden die subjektive Struktur der Aufgabenbearbeitung, handlungsstrukturierende Kognitionen und handlungsbegleitende Emotionen detailliert analysiert. Aus den Analyseergebnissen lassen sich Gestaltungsmängel oder die mangelnde Anpassung von Softwaresystemen an Aufgabenabläufe und Bearbeitungspraxis der Nutzer lokalisieren und praktische Hinweise für die handlungsbezogene Gestaltung von Oberflächenelementen wie Menüs ableiten. Durch die in diesem Sinne ergonomische Gestaltung von Softwaresystemen können bei der Ausbildung Zeit und Geld gespart, umständliche Aufgabenbearbeitung vermieden, Fehler verringert und Stress bei der Arbeit präventiv vermieden werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	benutzer- und aufgabenorientierte Softwaregestaltung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, mündliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Ziele, Entscheidungen, Strategien, Arbeitsmethoden, Kognitionen, Emotionen
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	4 Schritte
<b>Durchführungsdauer:</b>	Für die Analyse einer Arbeitssequenz mit einer Dauer von 15 Minuten werden ca. 1,5 bis 2 Stunden Zeit benötigt.
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheorie, Selbstreflexion
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Kai-Christoph Hamborg, Prof. Sigfried Greif, Universität Osnabrück sgreif@uos.de
<b>Zugang:</b>	<p>Greif, S.; Tolsdorf, M.; Monecke, U.: Heterarchische Aufgabenanalyse. Eine Methode zur Untersuchung der Interaktionsprozesse am Computer. Referat zum 35. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Heidelberg 1986.</p> <p>Hamborg, K.-C. &amp; Greif, S. (1999). Heterarchische Aufgabenanalyse. In: H. Dunckel (Hrsg.). <i>Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren</i> (S. 147-177). Zürich: vdf.</p>

**Beispiel-Items:**

Für die Evaluation der Ziele und Zielkonflikte, die mit der Bearbeitung einer Aufgabe unter Zuhilfenahme eines Softwaresystems verfolgt werden:

- „Beschreiben Sie das Ziel oder Ergebnis, das Sie für diese Einheit von Schritten erreichen wollten.“
- „Gab es bei der Umsetzung Problem- oder Konfliktsituationen?“
- „Ist das erreichte Ziel oder Ergebnis genau das, was der Aufgabenstellung entspricht? Wenn nein, worin unterscheidet es sich?“

**Kosten:**

eintägige Schulung für maximal 4 Personen: 800,- €

**Stichwörter:**

Bildschirmarbeit, Emotionen, Ergonomie, Gestaltung, Mensch-Computer-Interaktion, Softwareergonomie, Stress



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>ISTA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Instrument zur Stressbezogenen Arbeitsanalyse, Version 6.0</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SEMMER, ZAPF &amp; DUNCKEL (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	ISTA ist ein bedingungsbezogenes Stressanalyseinstrument zur Erfassung arbeitsplatzbezogener Stressoren, Ressourcen und Anforderungen. Sein Einsatz ist vor allem als Screening-Instrument im Arbeitsgestaltungsprozess indiziert, da es die Analyse von Belastungsschwerpunkten am Arbeitsplatz ermöglicht. Vor dem theoretischen Hintergrund der Handlungstheorie (HACKER, 1998) werden Regulationsprobleme, Regulationsmöglichkeiten und Regulationsanforderungen im Arbeitsprozess erfasst, mit dem Ziel, deren förderliche bzw. hinderliche Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit festzustellen. Mit Hilfe von ISTA können Schwerpunkte notwendiger Arbeitsgestaltung abgeleitet, deren Folgen abgeschätzt und verschiedene Arbeitstätigkeiten miteinander verglichen werden. Das Instrument ist weniger für die Ermittlung von Qualifikationserfordernissen geeignet. ISTA existiert als Fragebogenversion für Arbeitsplatzinhaber und als Beobachtungsversion für Expertenratings. Außerdem enthält es tätigkeitsspezifische Module (z. B. für Bürotätigkeiten).
<b>Ziel(e):</b>	stressbezogene Arbeitsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Beobachtung, Interview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Regulationsanforderungen (z. B. Arbeitskomplexität, Variabilität, Kooperationserfordernisse), Regulationsmöglichkeiten (z. B. Handlungsspielraum, Partizipation, Zeitspielraum, Kommunikationsmöglichkeiten, Kooperationspielraum), Regulationsprobleme (z. B. Unsicherheit, Unfallgefährdung, Arbeitsorganisatorische Probleme, einseitige Belastungen, Umgebungsbelastungen, Arbeitsunterbrechungen, Konzentrationsnotwendigkeiten, Zeitdruck, Kooperationsenge)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Büro und Verwaltung, Dienstleistungsbranche
<b>Itemanzahl:</b>	unterschiedlich: abhängig vom ausgewählten Modul
<b>Durchführungszeit:</b>	je nach Arbeitsplatz/Tätigkeit unterschiedlich: <u>Anwendungsdauer:</u> – Fragebogen: ca. 30-90 Min; – Beobachtung ca. 120 Min, Interview ca. 30 Min <u>Auswertungsdauer:</u> – pro Arbeitsplatz: ca. 240 Min
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheorie (HACKER, 1998); transaktionales Stressmodell (LAZARUS, 1999; LAZARUS & FOLKMANN, 1984)
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (modularer Aufbau)

<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Dieter Zapf, Universität Frankfurt/ Main Institut für Psychologie, Mertonstraße 17, 60054 Frankfurt/ Main d.zapf@psych.uni-frankfurt.de
<b>Zugang:</b>	<p>Dunckel, H; Semmer, N. (1987): <i>Stressbezogene Arbeitsanalyse. Ein Instrument zur Abschätzung von Belastungsschwerpunkten in Industriebetrieben</i>. In Kh. Sonntag (Hrsg.), <i>Arbeitsanalyse und Technikentwicklung</i> (S. 163-177). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.</p> <p>Semmer, N. (1984). <i>Stressbezogene Tätigkeitsanalyse</i>. Weinheim und Basel: Beltz.</p> <p>Semmer, N. K., Zapf, D. &amp; Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse ISTA. In H. Dunckel (Hrsg.), <i>Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren</i> (S. 179-204). Zürich: vdf Hochschulverlag.</p> <p>Semmer, N. K., Zapf, D., &amp; Dunckel, H. (1995). Assessing stress at work: A framework and an instrument. In O. Svane &amp; C. Johansen (Eds.), <i>Work and health – scientific basis of progress in the working environment</i> (pp. 105-113). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.</p> <p>Zapf, D. (1991): Stressbezogene Arbeitsanalyse bei der Arbeit mit unterschiedlichen Bürosoftwaresystemen. <i>Zeitschrift für Arbeits- &amp; Organisationspsychologie</i>, 35, 2-14.</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Handlungsspielraum:</u> HS4: Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?</p> <p><u>Partizipation:</u> PA3: Wieviel Einfluss haben Sie auf die Pausengestaltung?</p> <p><u>Arbeitsunterbrechungen:</u> AUB4: Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt?</p> <p><u>Kooperationsenge:</u> KOP7: Wie stark sind Ihre Kollegen/innen von Ihrem Arbeitstempo abhängig?</p> <p>Meist fünfstufiges Antwortformat zur Einschätzung der Häufigkeit oder Intensität der Ausprägung eines Merkmals</p>
<b>Kosten:</b>	Materialien und Schulungskosten
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Belastungen, Gefährdungen, Gesundheit, Handlungsspielraum, Kommunikation, psychische Belastungen, Regulationsanforderungen, Regulationsprobleme, Ressourcen, Stress, Stressoren, Tätigkeitsspielraum, Überforderung, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Wohlbefinden, Zeitdruck

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>JDS</b>
<b>Titel:</b>	<b>Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SCHMIDT, K.-H., KLEINBECK, SEIDEL, OTTMANN (1985)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der JDS ist ein subjektives aufgaben- und tätigkeitsbezogenes Arbeitsanalyseverfahren von HACKMANN und OLDHAM (1975), das (nicht nur) ins Deutsche übersetzt wurde. Die Arbeitsplatzinhaber werden schriftlich zu Merkmalsausprägungen ihrer Arbeit befragt. Durch die Erfassung von Merkmalen wie der erlebten Bedeutsamkeit der Arbeit, der erlebten Verantwortung für die Arbeitsergebnisse und des Wissens um die Arbeitsergebnisse kann der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitstätigkeit bzw. -aufgabe abgeleitet werden. Das Verfahren spiegelt darüber hinaus Arbeitseinstellungen einer Person bzw. Einstellungen zum Arbeitsplatz wider. Es bestehen Zusammenhänge zu Themen wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Fehlzeiten, Fluktuation und Arbeitsleistung. Daher sollten Fehlzeiten und Fluktuation sowie Qualitätsmängel Anlass zur Analyse sein, um mögliche motivationale Ursachen zu erkennen. Des Weiteren können mit dem JDS die Wirkungen von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen beurteilt werden.</p> <p>Neben der Befragung der Arbeitsplatzinhaber können mit einer gekürzten Variante – dem „Job Rating“ – die Vorgesetzten oder externen Beobachter zu den Ausprägungen von Aufgabenmerkmalen befragt werden. Ein Vergleich mit den Merkmalseinstufungen der Arbeitsplatzinhaber ist möglich.</p>
<b>Ziel(e):</b>	motivationspsychologisch orientierte Arbeitsanalyse und -gestaltung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Aufgabenbedeutsamkeit, Autonomie, Rückmeldung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	JDS: 83 JR: 21
<b>Durchführungszeit:</b>	JDS: ca. 20 Minuten; JR: ca. 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Job Characteristics-Modell, Konzept der intrinsischen Motivation
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt, schmidtikh@ifado.de,</p> <p>Prof. Dr. Uwe Kleinbeck, Universität Dortmund, kleinbeck@fb14.uni-dortmund.de</p>

<b>Zugang:</b>	<p>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</p> <p>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.</p> <p>Schmidt, K.-H.; Kleinbeck, U.: Beziehungen zwischen intrinsischen und extrinsischen Anreizfaktoren der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1983, 27, 79 – 86</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Anforderungsvielfalt:</u> Meine Arbeit verlangt von mir den Einsatz einer Vielzahl von verschiedenen, komplexen Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.</p> <p><u>Aufgabengeschlossenheit:</u> Meine Arbeit gibt mir die Möglichkeit, eine angefangene Arbeit auch zu Ende zu führen.</p> <p><u>Bedeutsamkeit der Arbeit:</u> Die Art und Weise, wie gut ich meine Arbeit mache, beeinflusst viele Leute.</p> <p><u>Autonomie:</u> Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.</p> <p><u>Rückmeldung:</u> Bei der Ausführung meiner Arbeitstätigkeiten kann ich gut feststellen, wie gut ich arbeite.</p> <p><u>Erlebte Bedeutsamkeit der Arbeit:</u> Die Arbeit, die ich mache, bedeutet mir sehr viel.</p> <p><u>Erlebte Verantwortlichkeit für die Arbeit:</u> Ich empfinde ein hohes Maß an persönlicher Verantwortung für die Arbeit, die ich tue.</p> <p><u>Wissen um die Ergebnisse der Arbeit:</u> Ich weiß gewöhnlich, ob ich meine Arbeit zufriedenstellend gemacht habe oder nicht.</p> <p><u>Allgemeine Arbeitszufriedenheit:</u> Allgemein gesprochen bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.</p> <p><u>Intrinsische Arbeitsmotivation:</u> Ich empfinde eine große persönliche Zufriedenheit, wenn ich meine Arbeit gut mache.</p> <p><u>Zufriedenheit mit den Entfaltungsmöglichkeiten:</u> Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten, durch Ihre Arbeit sich persönlich weiterzuentwickeln.</p> <p>7-stufiges Antwortformat, meist verbal verankert („völlig unzutreffend“ bis „stimmt völlig“)</p>
<b>Kosten:</b>	Versandkosten
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalte, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Fehlzeiten, Fluktuation, Motivation, Subjektive Arbeitsbewertung, Tätigkeitsbewertung, Verhalten
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Zürich: vdf Hochschulverlag

<b>Jahr</b>	1999
<b>Verfahrensformen</b>	Langform: JDS Kurzform: Job Rating (JR)
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	7-stufiges Antwortformat, meist verbal verankert
<b>Qualifikation/Voraus- setzungen des Anwen- ders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li> </ul>

### 3.2 Gestaltungsemp- fehlungen

<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	
<b>Interpretationshilfen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Normen/Benchmark:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ja</li> </ul>
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen</b>	Keine Angabe
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	unbekannt
<b>Anzahl befragter Perso- nen</b>	unbekannt
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten</b>	unbekannt

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KABA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DUNCKEL, VOLPERT, ZÖLCH, KREUTNER, PLEISS, HENNES unter Mitarbeit von OESTERREICH, RESCH (1993)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem KABA-Leitfaden kann die Aufgabenverteilung zwischen Mensch und Rechner analysiert werden. Dabei erfolgt eine Kontrastierung von Mensch und Technik in der Weise, dass Stärken und Besonderheiten des Menschen in den Vordergrund gestellt werden, um die Arbeitsbedingungen inklusive der verwendeten Technik daran zu messen, inwieweit sie Kriterien humaner Arbeitsgestaltung entsprechen. Die Analyse erfolgt systembezogen, d. h., es erfolgt eine Einordnung in die Arbeitsorganisation und den Arbeitsbereich sowie eine Analyse der Arbeitsaufgabe(n) vor dem Hintergrund vorhandener oder geplanter I&K-Technik. Der Leitfaden ist modular einsetzbar. Die Ergebnisse tragen zur psychologisch begründeten Organisationsgestaltung und Technikfolgenabschätzung bei und leisten damit einen Beitrag zum Gesundheitsschutz im Betrieb.
<b>Ziel(e):</b>	Analyse und Bewertung der Mensch-Rechner-Aufgabenverteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Zielgerichtetheit, Gegenständlichkeit, soziale Eingebundenheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	je Teilbereich A bis O unterschiedlich
<b>Durchführungszeit(en):</b>	abhängig von der Komplexität der Arbeitsaufgaben: – Dauer des Beobachtungsinterviews am Arbeitsplatz: ca. drei Stunden bei einer Arbeitsaufgabe, ca. fünf Stunden bei zwei Arbeitsaufgaben – Ergebnisdokumentation drei Stunden.
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Regulationshindernisse, Humankriterien
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Heiner Dunkel, Uni Flensburg, <a href="mailto:dunkel@uni-flensburg.de">dunkel@uni-flensburg.de</a>
<b>Zugang:</b>	Dunckel, H.; Volpert, W.; Zölch, M.; Kreutner, U.; Pleiss, C.; Hennes, K.; Oesterreich, R.; Resch, M. (1993): Kontrastive Aufgabenanalyse im Büro. Der KABA-Leitfaden. Grundlagen und Manual. Zürich: vdf Hochschulverlag AG; Stuttgart: Teuber  eine hinsichtlich der Technikteile aktualisierte und um aktuelle Anwendungserfahrungen ergänzte Neuauflage wird derzeit vorbereitet

**Bewertungs-  
Dimensionen:**

Zur Bewertung der Humankriterien:  
Entscheidungsspielraum (Teilverfahren E)  
Kommunikation (Teilverfahren F)  
Belastung (Teilverfahren G)  
Vertiefende Dimensionen der Bewertung Zeitspielraum (Teilverfahren H)  
Aufgabenvariabilität (Teilverfahren I)  
Kontakt (Teilverfahren J)  
Körperliche Aktivität (Teilverfahren K)  
Strukturierbarkeit (Teilverfahren L)

**Kosten:**

Schulungskosten auf Anfrage

**Stichwörter:**

Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Bildschirmarbeit, Gestaltung,  
Gesundheitsschutz, Mensch-Computer-Interaktion, Regulationsbehinde-  
rungen, Tätigkeitsanalyse, Technikfolgenabschätzung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KOMPASS</b>
<b>Titel:</b>	<b>Komplementäre Analyse und Gestaltung von Produktionsaufgaben in soziotechnischen Systemen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>GROTE, WÄFLER &amp; WEIK (1997)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit KOMPASS liegt eine arbeitspsychologische Methode zur Optimierung der Mensch-Maschine-Funktionsteilung vor. Sowohl betriebliche Praktiker als auch Arbeitswissenschaftler können mit KOMPASS eine komplementäre Gestaltung eines soziotechnischen Systems durchführen. Mit zunehmender Automatisierung (und Computerisierung) hat der Mensch nicht nur körperliche Arbeiten auszuführen, sondern wird planerisch und kontrollierend tätig. Eingriffe des Menschen in den ansonsten automatisch ablaufenden Produktionsprozess sind z. B. im Störfall notwendig und erfordern von ihm kreatives Problemlösen. Eine menschenge-rechte Arbeitsgestaltung und entsprechende Qualifizierungskonzepte tragen zur Erhöhung der Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit der Arbeitsprozesse durch den Operateur bei. Fehlinvestitionen in eine ineffiziente Übertechnisierung können vermieden werden.
<b>Ziel(e):</b>	Bestimmung des optimalen Automatisierungsgrades, Gestaltung der Mensch-Maschine-Funktionsteilung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	mündliche Befragung, Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	soziotechnisches System, Arbeitstätigkeit, Mensch-Maschine-System
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Metallbranche, Holzbranche, Elektrotechnikbranche
<b>Itemanzahl:</b>	je nach Anwendungsvariante der drei Module unterschiedlich
<b>Durchführungszeit(en):</b>	Abhängig von der gewählten Anwendungsvariante: von einem Tag (Systemanalyse) bis zu mehreren Tagen (angeleitete Workshops zur Ableitung von Gestaltungsmöglichkeiten)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	soziotechnischer Systemansatz
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Gudela Grote, ETH Zürich Departement Management, Technology, and Economics Kreuzplatz 5, CH – 8032 Zürich Tel. 0041-1-632 7086, Fax. 0041-1-632 1186 ggrote@ethz.ch



<b>Zugang:</b>	<p>Grote, G.; Wäfler, T.; Weik, S.: KOMPASS: Komplementäre Analyse und Gestaltung von Produktionsaufgaben in soziotechnischen Systemen. In: Strohm, O.; Ulich, E. (Hrsg.): Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation (Hrsg. E. Ulich) Band 1e. Zürich: vdf Hochschulverlag AG; Stuttgart: Teubner 1997, 259 – 280</p> <p>Grote, G.; Weik, S.; Wäfler, T.; Zölch, U.; Ryser, C.: KOMPASS: Komplementäre Analyse und Gestaltung von Produktionsaufgaben in soziotechnischen Systemen. In: Dunckel, H.: Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation (Hrsg. E. Ulich) Band 14. Zürich: vdf Hochschulverlag AG 1999, 255 – 284</p> <p>Grote, G.; Wäfler, T.; Ryser, C.; Weik, S.; Zölch, U.; Windischer, A.: Wie sich Mensch und Technik sinnvoll ergänzen. Die Analyse automatisierter Produktionssysteme mit KOMPASS. In: Ulich, E. (Hrsg.): Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation Band 19. Zürich: vdf Hochschulverlag AG 1999</p>
<b>Bewertungskriterien:</b>	<p>Ebene Arbeitssystem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vollständigkeit der Aufgabe des Arbeitssystems</li> <li>– Unabhängigkeit des Arbeitssystems</li> <li>– Passung von Regulationserfordernissen und -möglichkeiten</li> <li>– Polyvalenz der Mitarbeiter</li> <li>– Autonomie der Produktionsgruppen</li> <li>– Grenzregulation durch Vorgesetzte</li> </ul> <p>Ebene Arbeitstätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ganzheitlichkeit der individuellen Aufgabe</li> <li>– Denk- und Planungserfordernisse</li> <li>– Kommunikationserfordernisse</li> <li>– Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>– Anforderungsvielfalt</li> <li>– Durchschaubarkeit der Arbeitsabläufe</li> <li>– Gestaltbarkeit der Arbeitsbedingungen</li> <li>– Zeitelastizität</li> <li>– Vermeidung von Belastungen</li> </ul> <p>Ebene Mensch-Maschine-System:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kopplung</li> <li>– Prozesstransparenz</li> <li>– Autorität</li> <li>– Flexibilität</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	Die beiden Bücher im vdf Verlag je ca. CHF 50
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Bildschirmarbeit, Ganzheitlichkeit, Gesamtbelastung, Gestaltung, Investitionen, Mensch-Maschine-System, Qualifizierung, Schnittstellengestaltung, soziotechnisches System
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	vdf Hochschulverlag
<b>Jahr:</b>	1999
<b>Verfahrensformen:</b>	Differenzierte Analyse (Grote et al. 1999) und Praktikerleitfaden (Wäfler et al., 1999)
<b>Aufbau/Gliederung/Subskalen:</b>	pro Analysekriterium Messanweisung, teilweise mit Unterskalen

<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	teils werden Werte direkt errechnet, teils in Skalen (meist 5-stufig) angegeben
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung, Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation für differenzierte Analyse
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	pro Arbeitstätigkeit/Arbeitssystem 1 Tag
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	FERAG, SBB
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	insgesamt ca. 50 Unternehmen für Analysen und bei ca. 10 Unternehmen in Technikgestaltungsvorhaben
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>LIPT</b>
<b>Titel:</b>	<b>Leymann Inventory of Psychological Terror</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>LEYMANN<sup>†</sup> (1996)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das Verfahren LIPT erfasst Mobbing als spezifischen sozial-psychologischen Stressor im Rahmen der Analyse psychischer Belastungen. Dabei wird unter Mobbing ein Konflikt mit Kollegen und/oder Vorgesetzten verstanden, der schnell eskaliert, in mehreren Phasen verläuft und zu bedeutsamen Schädigungen von Betroffenen und Kosten für Unternehmen führt. Die gemobbte Person gerät in eine unterlegene Position und wird auf systematische direkte oder indirekte Weise sehr oft und während längerer Zeit kränkenden Handlungen ausgesetzt. Diese Handlungen erfasst der LIPT-Fragebogen neben anderen Merkmalen wie beispielsweise Stresssymptomen. Er kann in arbeitspsychologischen Betriebsuntersuchungen zur Sensibilisierung beitragen, Schwachstellen in der Organisation aufdecken und Argumente für Maßnahmen liefern. Mit dem LIPT ist auch eine überbetriebliche und überregionale Erfassung von Mobbing möglich. Die Ergebnisse weisen auf branchen- und tätigkeitsspezifische oder regionale Problemzonen hin. Wenn die Ursachen aufgeklärt werden, kann ein Beitrag für die Humanisierung von Arbeitsbedingungen und die Gesundheitsförderung geleistet werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Feststellen von Mobbingverhalten und -verläufen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	sozioökonomische Fragen: Mobbinghandlungen, Intensität und Dauer, Stresssymptome
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Sozioökonomische Fragen: 10 Mobbinghandlungen: 45 Intensität und Dauer: 5 Stresssymptome: 39
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 15 bis 30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Mobbingdefinition nach Leymann, psychosoziales Stresskonzept
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	-
<b>Zugang:</b>	Leymann, H.: Handanleitung für den LIPT-Fragebogen. Tübingen: DGVT-Verlag 1996

**Beispiel-Items:**

Waren Sie innerhalb der letzten 12 Monate einigen der folgenden Handlungen ausgesetzt?

3. Ihre Arbeitsaufgaben werden geändert, um Sie zu bestrafen:

- Sie bekommen keine Arbeitsaufgabe zugewiesen, Sie sind ohne Beschäftigung in der Arbeit
- Sie bekommen sinnlose Arbeitsaufgaben zugewiesen
- Sie werden für gesundheitsgefährdende Arbeitsaufgaben eingesetzt
- Sie erhalten Arbeitsaufgaben, die weit unter Ihrem Können liegen
- Sie werden ständig zu neuen Arbeitsaufgaben eingeteilt
- Sie erhalten „kränkende“ Arbeitsaufgaben
- nichts von all dem
- andere: ...

5. Gewalt und Gewaltandrohung:

- Sie werden zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer Gesundheit schaden
- Sie werden trotz Ihres schlechten Gesundheitszustandes zu gesundheitsschädlichen Arbeiten gezwungen
- Man droht Ihnen mit körperlicher Gewalt
- Man wendet leichtere Gewalt gegen Sie an, um Ihnen z. B. einen Denkkzettel zu verpassen
- Sie werden körperlich misshandelt
- Jemand verursacht Ihnen Kosten, um Ihnen zu schaden
- Jemand richtet an Ihrem Heim oder an Ihrem Arbeitsplatz Schaden an
- Es kommt Ihnen gegenüber zu sexuellen Handgreiflichkeiten
- nichts von all dem
- andere: ...

Antwortformat: alternativ (Ankreuzen der zutreffenden Aussagen)

**Kosten:**

Handanleitung und Fragebogen: 4,80 €

**Stichwörter:**

Betriebsklima, Konflikte, Mobbing, Stress, Verhalten, Zusammenarbeit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>LPI</b>
<b>Titel:</b>	<b>Leitfaden zur qualitativen Personalplanung bei technisch-organisatorischen Innovationen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SONNTAG, SCHAPER, BENZ (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem LPI können die Qualifikationsanforderungen besonders von industriellen Tätigkeiten, die operative, planerische, diagnostische, koordinierende und personalführende Aufgaben umfassen, analysiert und bewertet werden. Zielgruppe ist der operative Bereich sowie das untere und mittlere Management. In die Analyse werden die betrieblichen Expertengruppen der Vorgesetzte (LPI/V), der Stelleninhaber (LPI/S) und der Planer (LPI/P) einbezogen. Sie bewerten aus ihrer jeweiligen Sicht unterschiedliche Aspekte der Arbeit, wobei die StelleninhaberInnen die umfangreichste Einschätzung vornehmen. Insgesamt werden Daten zu den Unternehmenszielen und -strategien, fertigungstechnische, arbeitsorganisatorische und personalwirtschaftliche Strukturdaten, Aufgaben und Funktionsbereichen, Kooperation und Kommunikation, Informationsaufnahme, -verarbeitung, -erzeugung und den benötigten Kenntnissen erhoben. Auf der Basis dieser Daten unterstützt der LPI bei der Planung des Personalbedarfs im Kontext von Reorganisationsprojekten oder für eine strategieorientierte Personalplanung und -entwicklung. Die Untersuchung kann auch in modernen und gewandelten Arbeitsstrukturen durchgeführt werden. Der LPI lässt sich außerdem für die didaktisch-methodische Gestaltung und Evaluation von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sowie für die Entwicklung von Personalauswahlinstrumenten verwenden. Eine Einweisung des Untersuchers und die Vorbereitung verschiedener Vertreter im Betrieb sind unabdingbar.
<b>Ziel(e):</b>	Personalplanung und -entwicklung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	mündliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Unternehmensziele und -strategien, fertigungstechnische, arbeitsorganisatorische und personalwirtschaftliche Strukturdaten, Aufgaben und Funktionsbereiche, Kommunikation und Kooperation, Informationsaufnahme, -verarbeitung, -erzeugung, Kenntnisse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, interaktiv
<b>Branche(n):</b>	Industrie
<b>Itemanzahl:</b>	LPI/V: 29 LPI/S: 444 LPI/P: 142
<b>Durchführungszeit(en):</b>	Je nach Untersuchung und Anzahl interviewter Personen unterschiedlich: – Vorbereitungen (Detailplanung, Betriebsbesichtigung, Vorgespräche, etc.): ca. 1 Tag – LPI/V: ca. 1 Stunde – LPI/S und LPI/P: ca. 2 bis 3 Stunden
<b>Theoretische Fundierung:</b>	AVA-Modell (Problemlöseprozess), Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden

<b>Art:</b>	Einzelverfahren (+Teilverfahren)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Karlheinz Sonntag, Ruprecht-Karls-Uni Heidelberg karlheinz.sonntag@psychologie.uni-heidelberg.de
<b>Zugang:</b>	Sonntag, Kh.; Schaper, N. & Benz, D.: Leitfaden zur qualitativen Personalplanung bei technisch-organisatorischen Innovationen (LPI). In: H. Dunckel (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (285-317). Zürich: vdf 1999  Das Verfahren ist nur über die Autoren zugänglich
<b>Beispiel-Items:</b>	<u>Auszug aus LPI/S: Erfassung von Teilaufgaben zum Aufgabenbereich „Auftragsabwicklung und Projektmanagement“:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bearbeitung des Kundenauftrags nach Vorgaben und Unterlagen der Konstruktion; Arbeitsvorbereitung etc.</li> <li>– Koordination aller beteiligten Stellen und der vorgegebenen Termine (u. U. mit EDV)</li> <li>– Erledigen der anfallenden Korrespondenz (z. B. bei Rückfragen des Kunden)</li> <li>– Erstellen eines Projektstrukturplanes (Aufgaben und Ablauf)</li> </ul> Antwortformat: Einstufung der Aussagen mit 5-stufigem Häufigkeitsschlüssel
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Informationsaufnahme und -verarbeitung, Kommunikation, Kooperation, Lernerfordernisse, Personalauswahl, Qualifikationsanforderungen, Qualifizierung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>MTO</b>
<b>Titel:</b>	<b>Mensch-Technik-Organisations-Analyse</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>STROHM &amp; Ulich (1997)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit der MTO-Analyse wird ein Mehr-Ebenen-Ansatz zur ganzheitlichen Untersuchung von Unternehmensstrategie, Humanpotenzialen, Technik-einsatz und Arbeitsorganisation vorgestellt. Die Analyse wird in sieben Schritten mit jeweils unterschiedlichen Methoden und Untersuchungsgegenständen durchgeführt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analyse auf der Ebene des Unternehmens</li> <li>2. Analyse von Auftragsdurchläufen</li> <li>3. Analyse von Arbeitssystemen</li> <li>4. Analyse von Arbeitsgruppen</li> <li>5. Bedingungsbezogene Analyse von Schlüsseltätigkeiten</li> <li>6. Personenbezogene Arbeitsanalysen</li> <li>7. Analyse der soziotechnischen Geschichte</li> </ol> <p>Für die Untersuchung wurden neue Vorgehensweisen (Erfassung von Auftragsdurchläufen, Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen und/oder Arbeitsgruppen) mit vorhandenen Verfahren der Tätigkeitsanalyse (z. B. <u>VERA</u>, <u>RHIA</u>), Technikfolgenabschätzung (z. B. <u>KABA</u>), Analyse der Mensch-Maschine-Funktionsteilung (z. B. <u>KOMPASS</u>) und Belastungs-/Beanspruchungsanalyse (z. B. <u>SALSA</u>) kombiniert. Praxiseinsätze haben gezeigt, dass mit einer MTO-Analyse ganzheitliche Stärken-Schwächen-Profile über Betriebe erstellt werden können, die die Basis für eine fundierte Gestaltung darstellen. Eine MTO-Analyse kann auch in der Konzeptionsphase durchgeführt werden, womit die Gefahr inadäquater technisch-organisationaler Innovationen sowie kosten- und zeitintensiver Fehler reduziert werden können. Im Rahmen einer ISO-Zertifizierung kann eine MTO-Analyse zur Senkung der Kosten beitragen. Darüber hinaus ist der modulare Einsatz einzelner Verfahren bzw. Vorgehensweisen im Rahmen begrenzter Fragestellungen möglich.</p>
<b>Ziel(e):</b>	ganzheitliche Analyse, Bewertung und Gestaltung von Unternehmen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Beobachtungsinterview, mündliche Befragung, schriftliche Befragung, Dokumentenanalysen
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Mensch, Technik, Organisation
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig, Bildschirmarbeit
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Verwaltungs- und Schulbereich
<b>Itemanzahl:</b>	je nach Ebene und eingesetzten Verfahren unterschiedlich
<b>Durchführungszeit(en):</b>	sehr unterschiedlich, in der Regel mehrere Tage
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Soziotechnischer Systemansatz, Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	hinsichtlich der Teilverfahren vorhanden
<b>Art:</b>	Verfahrenskombination

<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Eberhard Ulich, Dr. Oliver Strohm Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung Obere Zäune 14, CH 8001 Zürich ulich@iafob.com
<b>Zugang:</b>	Strohm, O.; Ulich, E.: Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation. Band 10. Zürich: vdf Hochschulverlag 1997
<b>Beispiel-Items:</b>	je nach Teilverfahren
<b>Kosten:</b>	Handbuch einschließlich CD: 44,95 € Schulungskosten
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitssystem, Bildschirmarbeit, Ganzheitlichkeit, Gesamtbelastung, Gestaltung, Mensch, Mehr-Ebenen-Analyse, Organisation, Schnittstellengestaltung, soziotechnisches System, Tätigkeitsbewertung, Technik, Technikfolgenabschätzung



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren, Screeningverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TAA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>BÜSSING<sup>†</sup>, GLASER (2002)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die Verfahrensfamilie TAA ermöglicht die Analyse und Bewertung von Tätigkeitsmerkmalen und Arbeitsbedingungen sowie organisatorischen Rahmenbedingungen im Bereich des Gesundheitswesens. Das Gesamtverfahren besteht aus zwei Teilverfahren zur Fremdbeobachtungsversion (Organisationsdiagnose, Aufgabenanalyse) und einer Selbstbeobachtungsversion zur psychologischen Tätigkeitsanalyse. Die Selbstbeobachtungsversion zur Analyse der Gesundheitsdienstleistung im Krankenhaus (TAA-KH-S) ist veröffentlicht. Eine Version für den Bereich der ambulanten Pflege (TAA – Ambulante Pflege) wird derzeit veröffentlicht. Weitere Fassungen für die stationäre Altenpflege (TAA – Altenpflege) und für die psychiatrische Versorgung (TAA – Psychiatrie) werden in laufenden Forschungsvorhaben erprobt. Zudem wurden komplementäre Fassungen für Berufsgruppen (Pflege, Medizin, Verwaltung) im Gesundheitswesen erfolgreich erprobt. Das Verfahren ist vielseitig anwendbar. Beispiele sind: Ermittlung von Arbeitsanforderungen, Diagnose von Qualifikationserfordernissen und -möglichkeiten, Beurteilung der Vollständigkeit von Arbeitsaufgaben, Analyse von Kooperationsbeziehungen, Erfassung organisationaler, sozialer und aufgabenbezogener Belastungen. Ein modularer Einsatz ist möglich. Im Rahmen von BAuA-Projekten wurden bzw. werden Screeningversionen entwickelt, die eine Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation im Bereich psychischer Belastungen unterstützen.
<b>Ziel(e):</b>	Arbeitsanalyse und Organisationsdiagnose im Gesundheitswesen als Grundlage für Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Beobachtung, Interview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Anforderungen, Qualifikation, Spielräume, Ressourcen, Belastungen, Aufgabenstruktur und Arbeitsteilung, Organisationsstruktur etc.
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv (körperlich, geistig)
<b>Branche(n):</b>	Gesundheitswesen
<b>Itemanzahl:</b>	Selbstbeobachtungsversion: 442 (Vollversion) Selbstbeobachtungsversion: 182 (Screeningversion) Selbstbeobachtungsversion: 79 (Belastungsscreening) Fremdbeobachtungsversion: 10 Teilbereiche mit zahlreichen Themen
<b>Durchführungszeit(en):</b>	Vollversion: ca. 60 Minuten Screeningversion: ca. 30 Minuten Belastungsscreening: ca. 15 Minuten Fremdbeobachtungsversion: 2-5 Tage (je nach Differenziertheit)
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie, Konzept der vollständigen Tätigkeit, Organisation-Tätigkeit-Individuum-Konzept, Stresstheorie, Ressourcen-Konzept und Salutogenese
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (Module) in unterschiedlichen Versionen

- Ansprechpartner:** PD Dr. phil. Jürgen Glaser  
Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin WHO Collaborating Centre for Occupational Health Klinikum der Universität München Ziemssenstr. 1, D-80336 München  
E-Mail: juergen.glaser@med.uni-muenchen.de
- Zugang:** 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)
- Beispiel-Items:**
- Die Arbeit, die man auf dieser Station verrichtet, ist abwechslungsreich. (*Verfahrensbereich S.1, Tätigkeitserfordernisse*)
  - 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*)
- Kosten:** Versionsversionen für unterschiedliche Felder und Berufe des Gesundheitswesens im Rahmen von Forschungsk Kooperationen unentgeltlich und digital verfügbar
- Stichwörter:** Anforderungen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung, ambulante Pflege, Belastungen, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsdienstleistung, Organisation, Pflege, psychiatrische Versorgung, Qualifikation, Ressourcen, Spielräume, stationäre Krankenpflege, stationäre Altenpflege, Stressoren

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TAI</b>
<b>Titel:</b>	<b>Tätigkeitsanalyseinventar</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>FRIELING, KANNHEISER, FACAOARU et al. (1993, 1999a)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das TAI stellt eine Gruppe aus verschiedenen Verfahren dar. Die einzelnen Teile wurden zur Erfassung jeweils spezifischer Problembereiche entwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kognitiv-informatrische Belastungen,</li> <li>– Qualifikationsanforderungen und</li> <li>– erfolgte bzw. zu erwartende (technische) Veränderungen (KANNHEISER, FRIELING, 1992).</li> </ul> <p>Das TAI erlaubt durch seine hohe Itemanzahl eine differenzierte Betrachtungsweise von Arbeitstätigkeiten (FRIELING et al., 1993). Die Hauptanwendungsgebiete bestehen in der Belastungs- und Gefährdungsermittlung, um organisatorische, technische und ergonomische Gestaltungsempfehlungen abzuleiten, und in der Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für die Ableitung von Ausbildungsinhalten und Lernzielen sowie zur Entwicklung von arbeits- bzw. anforderungsgerechten Trainingskonzepten und -programmen. Mit dem TAI sind zusätzlich Vorher-Nachher-Vergleiche von Veränderungsmaßnahmen möglich. Je nach Fragestellung bzw. Untersuchungsanliegen kann das TAI in seiner Gesamtheit, in seinen Teilverfahren oder selbst zusammengestellten Merkmalskombinationen eingesetzt werden. Mit dem Verfahren können Tätigkeiten im Produktionsbereich wie auch im Dienstleistungsbereich auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen erfasst werden. Die Differenzierungsfähigkeit des Verfahrens ist allerdings im Sozial-, Dienstleistungs- und Gesundheitsbereich geringer als im Produktions- und kaufmännisch-administrativen Bereich.</p> <p>Die Autoren betrachten die Entwicklung des Verfahrens als nicht abgeschlossen, da die Items bzw. die Itemformulierungen an die sich ändernden gesellschaftlichen und technisch-technologischen Rahmenbedingungen angepasst werden müssen.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Belastungs- und Gefährdungsermittlung, ergonomische Gestaltung, Entwickeln von Ausbildungskonzepten, Vorher-Nachher-Vergleiche
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtungsinterview, Fragebogen, Dokumentenanalyse
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Merkmale des Standortes, Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Technik, Information, Qualifikation
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Dienstleistungsbereich
<b>Itemanzahl:</b>	insgesamt 2055 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	sehr unterschiedlich, ca. 2 bis 8 Stunden
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Tätigkeitstheorie von Leontjew (1979), Stressmodelle (vgl. Hacker und Richter, 1980; Schönplüg, 1987), verhaltensorientierte Ansätze von McCormick, Jeanneret und Mecham (1969), Belastungs- und Beanspruchungsmodelle von Rohmert und Rutenfranz (1975) sowie Schmidtke (1976).
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität vorhanden
<b>Art:</b>	Verfahrensgruppe (Module) + Neuentwicklungen

<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Ekkehart Frieling Institut für Arbeitswissenschaft der Universität und Gesamthochschule Kassel, Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel frieling@ifa.uni-kassel.de
<b>Zugang:</b>	<p>Aichner, R., Kannheiser, W. &amp; Hormel, R. (Hrsg.). (1993). Planung im Projektteam. Band 2: Checklisten und Verfahren des P-TAI. München und Mering: Hampp.</p> <p>Frieling, E.: Tätigkeitsanalyseinventar (TAI). In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH 1999</p> <p>Frieling, E.; Facaoru, C.; Benedik, J.; Phaus, H.; Sonntag, K.: Tätigkeitsanalyseinventar (TAI). Landsberg: ecomed Fachverlag 1993</p> <p>Hormel, R. (1993). Arbeitspsychologische Unterstützung betrieblicher Planungs- und Problemlöseprozesse: Entwicklung und Einsatz arbeitsanalytischer Methoden des Planungskonzepts Technik-Arbeit-Innovation (P-TAI). München und Mering: Hampp.</p> <p>Kannheiser, W.: Neue Techniken und organisatorische Bedingungen: Ergebnisse und Einsatzmöglichkeiten des Tätigkeits-Analyse-Inventars (TAI). In: Sonntag, K. (Hrsg.): Arbeitsanalyse und Technikentwicklung. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem 1997</p> <p>Kannheiser, W., Hormel, R. &amp; Aichner, R. (1997). Planung im Projektteam. Band 1: Handbuch zum Planungskonzept Technik-Arbeit-Innovation (P-TAI) (2. Aufl.). München und Mering: Hampp.</p> <p>Sonntag, K. H.: Das Tätigkeits-Analyse-Inventar (TAI). In: Bundesminister für Arbeits- und Sozialordnung (Hrsg.): Prävention im Betrieb – Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht gestalten. Bonn 1992 (Bundesarbeitsblatt Buch)</p>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p><u>Abschnitt 2.4: Fertigungssysteme</u></p> <p><i>C) Programmgesteuerte Einzelmaschinen mit mehreren Bearbeitungsverfahren</i></p> <p>17: Für nur ein einzelnes Werkstück eingerichtet (Bearbeitungszentren, Drehen, Fräsen, Bohren)</p> <p>18: Für mehrere verschiedenartige Werkstücke flexibel eingerichtet</p> <p>N Schlüssel: Anzahl der Fertigungssysteme</p> <p><u>Abschnitt 3.1: Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit</u></p> <p>19: Welche Variationsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes hat der Stelleninhaber?</p> <p>S Schlüssel: Variationsmöglichkeiten</p> <p>1 Der Stelleninhaber kann Arbeitsbeginn und -ende selbst festlegen</p> <p>2 Es besteht eine Gleitzeitregelung</p> <p>3 Der Stelleninhaber kann regelmäßig Arbeitsbeginn und -ende nach Absprache mit Vorgesetzten variieren</p> <p>4 Keine Variationsmöglichkeit, Zeiten müssen genau eingehalten werden</p> <p>5 Arbeitsbeginn und -ende richten sich nach betrieblichen Erfordernissen</p>
<b>Kosten:</b>	Kosten für Manual
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Belastungen, Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung, Information, Informationsverarbeitung, Qualifikation, Qualifikationsanforderungen, Qualifizierung, Sensumotorik, Tätigkeitsanalyse

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TBS</b>
<b>Titel:</b>	<b>Tätigkeitsbewertungssystem</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>HACKER, FRITSCHKE, IWANOWA und RICHTER (1995)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Im TBS werden die mit der Auftrags- und Bedingungsanalyse ermittelten Teiltätigkeiten hinsichtlich ihrer Feinstruktur untersucht. Es werden die Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit der Tätigkeit sowie die im Arbeitsauftrag und seinen Ausführungsbedingungen objektiv gegebenen Möglichkeiten für die Beeinträchtigungsfreiheit und Lernförderlichkeit geprüft (KANNHEISER, FRIELING, 1992). Die empirisch ermittelten Ergebnisse können mit einem Mindestprofil verglichen werden. Eine Unterschreitung dieses Mindestprofils zeigt die Gestaltungsbedürftigkeit einer Tätigkeit an. Das Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsverfahren basiert auf einem tätigkeitspsychologischen Modell. Vier Hauptanwendungsgebiete sind aus den bisherigen Einsätzen bekannt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Theoriegeleitete Durchführung und Auswertung von Arbeitsanalysen im Rahmen arbeitspsychologischer, arbeitswissenschaftlicher und arbeitsmedizinischer Fragestellungen;</li> <li>2.korrigierende Arbeitsgestaltung;</li> <li>3.prospektive Arbeitsgestaltung;</li> <li>4.Vergleiche unterschiedlicher und ähnlicher Tätigkeiten aus einem oder verschiedenen Arbeitsbereichen eines Unternehmens oder aus einer oder verschiedenen Branchen.</li> </ol> <p>Das TBS ist eine Verfahrensfamilie, zu der folgende Verfahren gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– TBS-O (objektive, bedingungsbezogene Arbeitsanalyse durch Experten; vorwiegend für Bedien- und Montagetätigkeiten)</li> <li>– TBS-S (subjektive Arbeitsanalyse durch den Arbeitsplatzinhaber)</li> <li>– TBS-GA (für Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen)</li> <li>– TBS-GA (A) (dito, partizipative Variante)</li> <li>– wirtschaftsbereichsspezifische Kurzformen als Screenings (z. B. TBS-Bauwesen, TBS-Einzelhandel)</li> <li>– Kurzformen wie TBS-A (umfasst ausgewählte Items aller Verfahrensteile) und TBS-B (umfasst ausschließlich Items relevanter Verfahrensteile zum zeitsparenden Einsatz bei der Projektierung von Tätigkeiten)</li> <li>– REBA 8.0 (2007) (rechnergestütztes Kurzverfahren) → siehe Verfahrensdarstellung REBA (Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten)</li> </ul>
<b>Ziel(e):</b>	Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Tätigkeitsgestaltung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsorganisation, Technik, Kooperation, Verantwortung, geistige Leistungen, Qualifikation, Lernerfordernisse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	Industrie, Büro und Verwaltung
<b>Itemanzahl:</b>	je nach eingesetztem Modul bzw. Verfahren (22 - 52)

<b>Durchführungsdauer:</b>	Abhängig von ausgewähltem Teilverfahren und von Art und Komplexität der zu analysierenden Arbeitstätigkeit Allgemein: Anwendungsdauer: 4 bis 8 Stunden
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Tätigkeitspsychologisch Handlungsregulationstheorie (Hacker & Richter, 1980), insbesondere Hierarchisch-sequentielles Modell der Handlungsregulation (Hacker, 1986)
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Verfahrensgruppe + Neuentwicklungen
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. rer. Nat. habil. W. Hacker, Prof. Dr. rer. Nat. habil. P. Richter Technische Universität Dresden Fachbereich Psychologie MommSENstraße 13, 01062 Dresden
<b>Zugang:</b>	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  Fritsche, B.: Überprüfung und Erweiterung eines Verfahrens zur objektiven Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten (TBS-L/TBS-S). Technische Universität Dresden 1987 (Diss. A)  Richter, G.; Hacker, W.: Das Tätigkeitsbewertungssystem – Geistige Arbeit für Arbeitsplatzinhaber TBS-GA (A). Reihe „Mensch-Technik-Organisation“, Band 35, 2003  Rudolph, E.; Schönfelder, E.; Hacker, W.: Tätigkeitsbewertungssystem-Geistige Arbeit (TBS-GA). Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum der Humboldt-Universität zu Berlin 1987
<b>Subdimensionen:</b>	<p><b>Anzahl der Teiltätigkeiten/-aufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 1 Teilaufgabe</li> <li>(2) 2 – 3 Teilaufgaben</li> <li>(3) 4 – 5 Teilaufgaben</li> <li>(4) Darüber</li> </ul> <p><b>Körperliche Abwechslung der Tätigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Bewegungen und Haltungen sind einförmig</li> <li>(2) Bewegungen sind vielfältig und Haltungen sind einförmig</li> <li>(3) Bewegungen sind einförmig und Haltungen sind vielfältig – wechselnd</li> <li>(4) Bewegungen und Haltungen sind vielfältig – wechselnd</li> </ul> <p><b>Zykluswechsel</b></p> <p>Gleichförmige Verrichtungen wiederholen sich ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ungefähr minütlich und häufiger</li> <li>(2) alle 1 bis fast 3 Minuten</li> <li>(3) alle 3 bis fast 7 Minuten</li> <li>(4) alle 7 bis fast 12 Minuten</li> <li>(5) alle 12 Minuten bis fast stündlich</li> <li>(6) stündlich bis fast alle 4 Stunden</li> <li>(7) keine Wiederholungen in einer Schicht</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	je nach eingesetztem Verfahren

<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsbewertung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Gestaltung, Kommunikation, Lernerfordernisse, Organisation, Qualifikation, Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung, Zusammenarbeit
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Verlag der Fachbücher, Zürich
<b>Jahr:</b>	1995
<b>Verfahrensformen:</b>	Handbuch
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Das TBS umfasst 52 Skalen mit folgenden Merkmalsgruppen:</p> <p><u>A: Organisatorische und technische Bedingungen, die die Vollständigkeit bzw. Unvollständigkeit von Tätigkeiten determinieren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vielfalt der Teiltätigkeiten (Arbeitsteilung bzw. -kombination und Funktionsteilung Mensch/Arbeitsmittel)</li> <li>– Variabilität der Tätigkeit</li> <li>– Objektive Möglichkeiten zur psychischen Automatisierung („routinemäßigen“ Ausführung) von Teiltätigkeiten</li> <li>– Durchschaubarkeit des Fertigungs- und Arbeitsprozesses</li> <li>– Vorhersehbarkeit und zeitliche Bindung (Kopplung) von Anforderungen</li> <li>– Beeinflussbarkeit des Arbeitsprozesses</li> <li>– körperliche Abwechslung</li> </ul> <p><u>B: Kooperation und Kommunikation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Umfang erforderlicher kooperativer Arbeiten materiell-gegenständlicher und informationell-kommunikativer Art</li> <li>– Inhalte erforderlicher Kooperation/ Kommunikation</li> <li>– Formen erforderlicher Kooperation/ Kommunikation, die sich aus den organisatorisch- technischen Inhalten der gemeinschaftlichen Festlegungen und Vollzüge ergeben</li> <li>– Variabilität erforderlicher Kooperation/ Kommunikation</li> <li>– Möglichkeiten zu nicht auftragsbedingter Kommunikation (im Arbeitsbereich während der Arbeitszeit)</li> </ul> <p><u>C: Verantwortung, die aus dem Arbeitsauftrag folgt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Inhalte individueller Verantwortung</li> <li>– Umfang individueller Verantwortung</li> <li>– Gemeinschaftliche Verantwortung für Leistungen</li> </ul> <p><u>D: Erforderliche geistige (kognitive) Leistungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– erforderliche Orientierungsleistungen (in der Umgebung) und Beurteilungen</li> <li>– Vielfalt von tätigkeitsregulierenden Wahrnehmungsvorgängen und -inhalten</li> <li>– erforderliche Fachkenntnisse (Erfahrungswissen)</li> <li>– erforderliche Abbild- (Repräsentations-) ebenen von Verarbeitungsleistungen</li> <li>– erforderliche geistige (kognitive) Leistungen</li> <li>– Vielfalt erforderlicher geistiger (kognitiver) Leistungen</li> </ul> <p><u>E: Qualifikations- und Lernerfordernisse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– geforderte berufliche Vorbildung</li> <li>– Inanspruchnahme der geforderten beruflichen Vorbildung durch die untersuchte Tätigkeit</li> <li>– bleibende arbeitsbedingte Lernerfordernisse</li> </ul>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Ordinalskalen, inhaltlich verankert, Analyse- und Gestaltungshinweise
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verfahrensschulung</li> <li>▪ Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation</li> <li>▪ unterwiesene SIFAs und geschulte Betriebsärzte</li> </ul>

<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm (REBA 8.0, 2007), Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	Auswertung: 30 min
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	in zahlreichen DFG- und BMBF- Projekten eingesetzt
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	> 800
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	> 3 000



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhältnisprävention</b>
<b>Analysetiefe:</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>„Berliner Arbeitsanalyseverfahren“:</b> <b>RHIA/VERA-Produktion und RHIA/VERA-Büro</b>
<b>Titel:</b>	<b>RHIA: Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit /</b> <b>VERA: Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b><u>RHIA/VERA-Produktion:</u> OESTERREICH, LEITNER, RESCH (2000)</b> <b><u>RHIA/VERA-Büro:</u> LEITNER, LÜDERS, GREINER, DUCKI, NIEDERMEIER &amp; VOLPERT (1993)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Die Verfahren RHIA/VERA-Produktion und RHIA/VERA-Büro basieren auf der vollständigen Überarbeitung und Integration der ursprünglich getrennt entwickelten Verfahren RHIA und VERA, die jeweils an mehreren hundert Arbeitsplätzen unterschiedlicher Industriebranchen erfolgreich erprobt wurden.</p> <p>Beide Verfahren sind psychologische Arbeitsanalyseinstrumente zur Untersuchung von Arbeitsbedingungen in a) Produktion und Fertigung bzw. b) im Büro-/Verwaltungsbereich von Betrieben. Gegenstand der Analyse sind die in der Arbeitstätigkeit gegebenen <i>Anforderungen</i> an eigenständiges Denken und Entscheiden sowie die mit der Tätigkeit verbundenen aufgabenbezogenen <i>psychischen Belastungen</i>.</p> <p>Die Verfahren ermöglichen zum einen <i>quantitative Vergleiche</i> zwischen Arbeitsplätzen, Abteilungen etc. und die Evaluation technisch-organisatorischer Gestaltungsmaßnahmen. Zum anderen werden Anforderungen und Belastungen konkret beschrieben und <i>begründete Verbesserungsvorschläge</i> formuliert, die direkt in Arbeitsgestaltungsprozessen verwertet werden können. Durch den gleichzeitigen Einsatz im Produktions- und Bürobereich lassen sich nunmehr umfassende betriebliche Gestaltungsvorhaben durch gezielte präventive und prospektive Arbeitsanalyse unterstützen.</p> <p>Die Verfahren sind sowohl im sozial- und arbeitswissenschaftlichen Forschungsbereich als auch für Arbeitspädagogen, Arbeitsplaner, Betriebsärzte, Betriebspsychologen, Betriebswirtschaftler und Betriebsräte von Nutzen. Sie sind in allen Branchen und unabhängig vom Stand der eingesetzten Technik anwendbar.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Beobachtung, Beobachtungsinterview
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Regulationshindernisse (Erschwerungen und Unterbrechungen), monotone Bedingungen, Zeitdruck, Planungs- und Entscheidungsprozesse
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	körperlich, geistig
<b>Branche(n):</b>	Produktion und Fertigung, Büro und Verwaltung; branchenunabhängig
<b>Itemanzahl:</b>	RHIA/VERA-Produktion: 68 RHIA/VERA-Büro: 73
<b>Durchführungszeit(en):</b>	Für beide Versionen 4 Stunden Durchführungszeit plus 3 Stunden Ergebnisdokumentation für betriebsfremde Anwender; für betriebskundige Anwender verringert sich die Analysezeit

<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungsregulationstheorie
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Verfahrensgruppe + Neuentwicklungen
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. K. Leitner, TU Berlin, <a href="mailto:aida@cs.tu-berlin.de">aida@cs.tu-berlin.de</a>  PD Dr. habil. Rainer Oesterreich, TU Berlin, <a href="mailto:oester@cs.tu-berlin.de">oester@cs.tu-berlin.de</a>
<b>Zugang:</b>	Leitner, K., Lüders, E., Greiner, B., Ducki, A., Niedermeier, R. & Volpert, W. (1993). <i>Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch, Manual und Antwortblätter</i> . Göttingen: Hogrefe.  Oesterreich, R., Leitner, K. & Resch, M. (2000). <i>Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit. Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. Handbuch, Manual und Antwortblätter</i> . Göttingen: Hogrefe.  Oesterreich, R. & Leitner, K. (2008). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit. Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion. In: W. Sarges, H. Wottawa & Ch. Roos (Hrsg.), <i>Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren, Band II: Organisationspsychologische Instrumente</i> . Lengerich: Pabst.  Leitner, K. & Oesterreich, R. (2008). <i>Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren</i> . In: W. Sarges, H. Wottawa & Ch. Roos (Hrsg.), <i>Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren, Band II: Organisationspsychologische Instrumente</i> . Lengerich: Pabst.
<b>Beispiel-Items:</b>	„Dauer zusätzlichen Arbeitsaufwands pro Hindernis/für die gesamte Arbeitstätigkeit (Minuten/Woche)“; „Einstufung der Regulationserfordernisse (von der Anwendung einfacher Regeln: Stufe 1R; bis zur Planung neuer komplexer Arbeitsprozesse: Stufe 5)“
<b>Kosten:</b>	<b>RHIA/VERA-Produktion:</b> Handbuch: 34,95 €, Manual und Antwortblätter: 79,95 € <b>RHIA/VERA-Büro:</b> Handbuch: 26,95 €, Manual und Antwortblätter: 49,95 € elektronische Antwortblätter für beide Verfahren: <a href="http://apa.cs.tu-berlin.de">http://apa.cs.tu-berlin.de</a>
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Tätigkeitsanalyse, Tätigkeitsbewertung; psychische Belastungen, Regulationshindernisse, Überforderungen, Unterbrechungen, Zeitdruck, monotone Bedingungen, psychische Anforderungen, eigenständiges Planen und Entscheiden
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	s. Beschreibung
<b>Jahr:</b>	„
<b>Verfahrensformen:</b>	„
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	„
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	(halb-) standardisiert

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	3 Stunden
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	<p>RHIA/VERA wurde außer in eigenen Untersuchungen auch als integraler Bestandteil von MTO-Analysen (vgl. Strohm &amp; Ulich, 1997) eingesetzt.</p> <p>RHIA/VERA-Büro wird im Rahmen des SANUS-Handbuchs zur Bildschirmarbeit (Burmester et al., 1997) zur Feinanalyse der Belastungen empfohlen.</p> <p>Burmester, M., Görner, C., Hacker, W., Kärcher, M., Kurtz, P., Lieser, U., Risch, W., Wieland-Eckelmann, R. &amp; Wilde, H. (1997). <i>Das SANUS-Handbuch. Bildschirmarbeit EU-konform. Information, Analyse, Gestaltung</i>. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung FB 760. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.</p> <p>Strohm, O. &amp; Ulich, E. (Hrsg.) (1997). <i>Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation</i>. Zürich: vdf.</p>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	<p>RHIA/VERA-Produktion: ca. 500</p> <p>RHIA/VERA-Büro: ca. 400</p>
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	s. o.
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	<p>RHIA/VERA-Produktion: ca. 800</p> <p>RHIA/VERA-Büro: ca. 700</p>

### **2.2.2 Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention**

**(Nur für Experten)**

(Alphabetisch angeordnet)

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>AAAA/CSS-Skalen</b>
<b>Titel:</b>	<b>Kundenbezogene soziale Stressoren: Die AAAA/CSS-Skalen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DORMANN &amp; ZAPF (2004), DORMANN &amp; DUDENHÖFFER (2007)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die AAAA-Skalen beziehen sich auf das Verhalten von Kunden und Einstellungen gegenüber Kunden. Sie erfassen <u>A</u> utoritatives Verhalten von Kunden und außergewöhnliche Anforderungen, <u>A</u> ngriffe verbaler Natur, <u>A</u> versionen gegenüber Kunden, und <u>A</u> bstimmungsschwierigkeiten. Die einzelnen Faktoren weisen moderate bis starke Zusammenhänge zum Burnout-Syndrom auf. Es handelt sich um Tätigkeitsmerkmale, die zwar durch Arbeitsgestaltungsmaßnahmen beeinflusst werden können, besonders aber Hinweise auf mögliche Trainings- bzw. Qualifikationsmaßnahmen liefern.
<b>Ziel(e):</b>	Belastungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	soziale Belastungen in der Interaktion mit Kunden
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv
<b>Branche(n):</b>	Dienstleistungsbranche
<b>Itemanzahl:</b>	Autoritatives Verhalten von Kunden und außergewöhnliche Anforderungen: 5 Angriffe verbaler Natur: 3 Aversionen gegenüber Kunden: 3 Abstimmungsschwierigkeiten: 4
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Grundbedürfnisse, soziale Konflikttheorien
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Christian Dormann, Johannes Gutenberg-Universität Mainz Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie Staudingerweg 9, 55099 Mainz cdormann@uni-mainz.de
<b>Zugang:</b>	keine Angaben
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Belastungen, Belastungsanalyse, Burnout, emotionale Belastungen, Kundenumgang, Qualifizierung, Schwierigkeit, Stressoren
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Selbstverlag

<b>Jahr:</b>	2004, revidierte Version 2007
<b>Verfahrensformen:</b>	schriftliche Befragung
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Autoritatives Verhalten von Kunden und außergewöhnliche Anforderungen Angriffe verbaler Natur Aversionen gegenüber Kunden Abstimmungsschwierigkeiten
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	5-stufiges Zustimmungsformat (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“) 5-stufiges Häufigkeitsformat (1 = „seltner oder nie“ bis 5 = „mehrmals pro Stunde“)
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	keine Angabe möglich
<b>Auswertung mit:</b>	Excel, SPSS, Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	keine Angabe möglich
<b>Interpretationshilfen:</b>	in Bearbeitung
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	in Bearbeitung bzw. Verweis darauf
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	4 199
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>AVEM</b>
<b>Titel:</b>	<b>Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SCHAARSCHMIDT, FISCHER (1996), 2. Erweiterte Auflage 2003</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Verfahren AVEM liegt ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren vor, das im Rahmen arbeits- und gesundheitspsychologischer Fragestellungen eingesetzt werden kann. Auf der Basis ermittelter gesundheitsförderlicher bzw. -gefährdender Verhaltens- und Erlebensweisen der Beschäftigten in Bezug auf Arbeits- und Berufsanforderungen ist die Ableitung präventiver Maßnahmen möglich. Neben arbeitsgestalterischen Interventionen werden vor allem personenbezogene Verhaltensänderungen angestrebt, die sich z. B. auf eine bessere Belastungsbewältigung oder auch auf eine andere Problemwichtung beziehen. AVEM dient der Gesundheitsförderung und der Personalentwicklung, deshalb wird es überwiegend von Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten eingesetzt.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung persönlicher Verhaltens- und Erlebensmuster in Arbeit und Beruf
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsengagement, Widerstandfähigkeit und Bewältigungsverhalten, Erfolgserleben und Zufriedenheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, interaktiv
<b>Branche(n):</b>	Büro und Verwaltung, Dienstleistungsbranche, Bildungswesen
<b>Itemanzahl:</b>	66
<b>Durchführungsdauer:</b>	10-15 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Ressourcentheorie, transaktionales Stress- und Coping-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Uwe Schaarschmidt, Universität Potsdam schaar@rz.uni-potsdam.de

**Zugang:**

Im Internet unter:

[http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c114\\_AVEM.html](http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c114_AVEM.html)

Schaarschmidt, U. & Fischer, A. (1996/2003). AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung. Frankfurt: Swets & Zeitlinger. (Computerform: Mödling b. Wien: Schuhfried.)

Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2001). Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schaarschmidt, U. (Hrsg.). (2004). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim und Basel: Beltz.

**Beispiel-Items:**

- Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.
- Berufliche Karriere bedeutet mir wenig.
- Auch in der Freizeit beschäftigen mich viele Arbeitsprobleme.

**Kosten:**

kompletter Satz (Manual, Testformulare, Auswertdiskette): 145,- €

**Stichwörter:**

Arbeitszufriedenheit, Belastungsbewältigung, Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Persönlichkeit, Ressourcen, Stressbewältigung, Verhalten



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>CEPAR</b>
<b>Titel:</b>	<b>Computergestütztes Explorationsverfahren zur Erfassung psychosozialer Anforderungen und Ressourcen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>KRIEGER (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit CEPAR werden die Anforderungen und Ressourcen einer Person in verschiedenen Lebensbereichen gegenübergestellt. Die Ergebnisse werden individuell zurückgemeldet. In einem sich anschließenden Gespräch, das auf den Befragungsergebnissen basiert, erfolgt eine gesundheitspsychologische Beratung dieser Person.</p> <p>Die Daten können gespeichert werden. Außerdem liegen für die verwendeten Skalen geschlechts- und altersspezifische Vergleichswerte vor.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Diagnose der Anforderungsbewältigung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	mündliche und schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeit, Partnerschaft, Familie, Haushalt, Freizeit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	adaptiv, abhängig von Gruppenzugehörigkeit und Antworten auf „Schlüsselfragen“
<b>Durchführungsdauer:</b>	etwa 1 Stunde
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Transaktionales Stresskonzept (Lazarus, 1990) und Anforderungs-Ressourcen-Modell der Gesundheit (Becker, 1986)
<b>Gütekriterien:</b>	Teilvalidierung vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	PD Dr. Gabriele E. Dlugosch, <a href="mailto:dlugosch@zefp.uni-landau.de">dlugosch@zefp.uni-landau.de</a>
<b>Zugang:</b>	PD Dr. Gabriele E. Dlugosch, <a href="mailto:dlugosch@zefp.uni-landau.de">dlugosch@zefp.uni-landau.de</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie sicher ist es, dass Sie Ihren Arbeitsplatz auch in Zukunft behalten können? (Arbeit)</li> <li>– Aus meiner Sicht ... geht meine Partnerin nicht verantwortungsvoll genug mit dem Geld um.</li> </ul> <p>Antwortformat 5-stufig: Trifft nicht zu, trifft kaum zu, trifft mittelmäßig zu, trifft ziemlich zu, trifft zu</p>
<b>Kosten:</b>	Gesamtsatz (Manual und Programm): 315,- Euro
<b>Stichwörter:</b>	Anforderung, Arbeit, Belastungsbewältigung, Familie, Freizeit, Haushalt, Partnerschaft, Ressourcen

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EBF</b>
<b>Titel:</b>	<b>Erholungs-Belastungs-Fragebogen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>KALLUS (1995)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Der EBF dient der Ermittlung des gegenwärtigen Beanspruchungsgrades einer Person. Die retrospektiven Antworten beziehen sich auf die Häufigkeit, mit der belastende Situationen in den letzten drei Tagen auftraten, wie die befragte Person darauf reagiert hat, und welche Erholungsaktivitäten und -situationen sie erlebt hat. Aus der aktuellen Beanspruchungs-Erholungs-Bilanz kann eine Leistungsprognose in verschiedenen Stress-situationen erfolgen. Neben der Zustandsdiagnostik ist auch eine Verlaufs- und Erfolgskontrolle bei Personalentwicklungsmaßnahmen möglich. So kann z. B. die Wirkung eines Stressbewältigungstraining und ähnlicher Maßnahmen in Bezug auf die Leistung und Gesundheit einer Person überprüft werden.
<b>Ziel(e):</b>	Analyse der Stressbewältigung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Belastungen (allgemeine, emotionale, soziale, körperliche, drei leistungsbezogene), Erholung (allgemein/emotional, sozial, körperlich, leistungsbezogen, Erholung durch Schlaf)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Langform: $\Sigma$ 72 Items: – Belastungen: $\Sigma$ 42 Items – Erholung: $\Sigma$ 30 Items  Kurzform: $\Sigma$ 24 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	Normalform: ca. 10 Minuten Kurzform: 4 bis 5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Biopsychologisches Stressmodell (JANKE, 1979; JANKE & WOLFGGRAMM, 1995); Rückkopplungsprozesse und Erholungsvorgänge (KALLUS, 1992)
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (+ neues Teilverfahren EBF-Work)
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. K. W. Kallus, Uni Graz, wolfgang.kallus@uni-graz.at
<b>Zugang:</b>	Kallus, K. W.: EBF: Erholungs-Belastungs-Fragebogen. Frankfurt/M.: Swets Test Service 1996  Im Internet unter: <a href="http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c77_EBF.html">http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c77_EBF.html</a>

<b>Beispiel-Item:</b>	6. In den letzten drei Tagen (Nächten) habe ich entspannt und ruhig geschlafen.  7-stufiges Antwortformat von „nie“ bis „immerzu“
<b>Kosten:</b>	für Manual und Testformulare, siehe Harcourt Test Services
<b>Stichwörter:</b>	Belastungen, Erholung, Gesundheit, Personalentwicklung, Stressbewältigung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EWL</b>
<b>Titel:</b>	<b>Die Eigenschaftswörterliste</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>JANKE &amp; DEBUS (1978)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Die EWL wird für die computergestützte Erfassung des momentanen Befindens von Personen eingesetzt. Anhand von Eigenschaftswörtern schätzen die Probanden ihre aktuelle Befindlichkeit selbst ein. Denkbare Einsatzfelder liegen einerseits im Betrieb bei der Erfassung des momentanen Befindens in Abhängigkeit von der Gestaltung der Arbeitsumgebung an einem Arbeitsplatz (z. B. Lärm, Hitze etc.) und bei therapeutischen und experimentellen Interventionen. Die Ergebnisse werden der Person zurückgemeldet. Eine Diskussion über die auslösenden Ursachen ist möglich.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung des momentanen Befindens
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	leistungsbezogene Aktivität, allgemeine Desaktivität, Extraversion/Introversion, allgemeines Wohlbefinden, emotionale Gereiztheit, Angst
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	EWL-N: 161 (Langversion) EWL-K: 123 (Kurzversion)
<b>Durchführungsdauer:</b>	10 - 30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	verbale Kommunikation aktueller Befindlichkeit; Extraktion von Eigenschaftswörtern mit Hilfe des Dudens
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Günter Debus RWTH Aachen Institut für Psychologie Lehr- und Forschungsgebiet I: Physiologische Psychologie Jägerstr. Zw. 17 u. 19, 52066 Aachen
<b>Zugang:</b>	<u>Bestellung:</u> Testzentrale Göttingen Robert-Bosch-Breite 25, D-37027 Göttingen testzentrale@hogrefe.de  <u>Literatur:</u> Janke, W., Debus, G.: EWL Eigenschaftswörterliste. In: Schumacher, J., Klaiberg, A., Brähler E. (Hrsg.): Diagnostische Verfahren zu Lebensqualität und Wohlbefinden. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe, 2003, 92-96.  Janke, W., Debus, G.: Die Eigenschaftswörterliste EWL. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe, 1978.

<b>Beispiel-Items:</b>	Beurteilen Sie bitte, wie Sie sich augenblicklich fühlen: 1. tatkräftig 6. unbeschwert 11. ruhelos 14. aufgeregt 20. ärgerlich  alternatives Antwortformat: „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“
<b>Kosten:</b>	Gesamtsatz inklusive Handanweisung, Fragebogen und Auswertungshilfen: 69,- €
<b>Stichwörter:</b>	Angst, Beanspruchung, Befindlichkeit, Emotionen, Gereiztheit, Persönlichkeit, Verhalten, Wohlbefinden

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>EZ-Skala</b>
<b>Titel:</b>	<b>Eigenzustand-Skala</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>NITSCH (1976)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Verfahren können anforderungsunspezifisch beanspruchungsbedingte Erlebensqualitäten (der Eigenzustand) erfasst werden. Die ermittelten Daten geben Informationen über antriebs- und ausführungsregulatorische Erlebensqualitäten, die den Ausgangspunkt für verhaltenspräventive Maßnahmen sein können, die auf Veränderungen der Motivation oder des Beanspruchungserlebens abzielen. Wenn die EZ-Skala mit Tätigkeitsanalyseverfahren eingesetzt wird, charakterisieren die Erlebensqualitäten zwar unterschiedliche Anforderungssituationen. Eine unmittelbare Ableitung von Maßnahmen der Arbeitsgestaltung ist jedoch nicht möglich.
<b>Ziel(e):</b>	Beanspruchungsanalyse
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Motivation, Beanspruchung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	40
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Beanspruchungs-Motivations-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Jürgen Nitsch, Deutsche Sporthochschule Köln Raum 1023 Institutsgebäude 1, Tel.: 0221-4982-5750 nitsch@dshs-koeln.de
<b>Zugang:</b>	Nitsch, J. R.: Die Eigenzustandsskala (EZ-Skala) – Ein Verfahren zur hierarchisch-mehrdimensionalen Befindlichkeitsskalierung, in J. R. Nitsch, I. Udris (Eds.): Beanspruchung im Sport. Limpert, Bad Limburg, 1976, 81-102
<b>Beispiel-Items:</b>	In welchem Grade trifft dieses Wort auf meinen augenblicklichen Zustand – wie ich ihn jetzt erlebe – zu?: – gespannt – kraftvoll – unbefangen – ausgeruht – abgehetzt 6-stufiges Antwortformat von „kaum“ bis „völlig“
<b>Kosten:</b>	keine Angaben
<b>Stichwörter:</b>	Arbeitsgestaltung, Beanspruchung, Befindensbeeinträchtigung, Motivation, Verhalten

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FABA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RICHTER, RUDOLF, SCHMIDT (1996)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Das Verfahren zielt darauf ab, bereits im Vorfeld von Erkrankungen auffällige Verhaltensweisen zu erfassen, die besonders in Stresssituationen eine dauerhafte Aktivierung auslösen und damit krankheitsrelevant werden können. Derartige Verhaltensauffälligkeiten sind insbesondere bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychosomatischen Krankheitsbildern beschrieben worden. Sie werden im FABA-Fragebogen auf der Grundlage einer Re-Formulierung von Komponenten des Typ A-Konzeptes unter handlungspsychologischen Aspekten erfasst.</p> <p>Dabei haben sich die Faktoren Erholungsunfähigkeit/ Arbeitsengagement und Planungsambitionen/Kontrollbedürfnis für die Vorhersage von gesundheitlichen Konsequenzen fehlregulierter Handlungen als besonders wichtig erwiesen. Diese Faktoren stehen auch in einem engen Zusammenhang zu Overcommitment (Siegrist), Irritation (Mohr) und zu den AVEM-Skalen (Schaarschmidt &amp; Fischer).</p> <p>FABA kann in der Gesundheitsvorsorge und in der Rehabilitation im Betrieb angewendet werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung von Verhaltensfehlregulationen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, Gruppenanwendung möglich
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Erholungsunfähigkeit/ Arbeitsengagement, Planungsambitionen/Kontrollbedürfnis, Ungeduld, Dominanz
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	geistig, interaktiv
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	20 (Kurzform) 44 (Langform)
<b>Durchführungszeit:</b>	5 bis 10 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Typ-A-Verhalten, Tätigkeitsregulation, Relaxationsstörung
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren,
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Peter Richter, Technische Universität Dresden, Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften, Institut für Psychologie III, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, 01062 Dresden richter@psychologie.tu-dresden.de
<b>Zugang:</b>	<p><u>Literatur:</u></p> <p>Richter, P.; Rudolph, M.; Schmidt, Ch. F.: FABA: Fragebogen zur Erfassung beanspruchungsrelevanter Anforderungsbewältigung. Frankfurt/M.: Harcourt Test Service 1996</p>

Richter, P., Hille, B., und Rudolf, M. (1999). Gesundheitsrelevante Bewältigung von Arbeitsanforderungen. Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie, 20, 25–38.

Im Internet unter:

[http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c78\\_FABA.html](http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c78_FABA.html)

<b>Beispiel-Items:</b>	<p>2. Sobald ich gemeinsam mit anderen eine Aufgabe übernehme, will ich schneller und besser sein als sie.</p> <p>4. Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.</p> <p>6. Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge (z. B. Friseur) zu finden.</p> <p>4-stufiges Antwortformat: „ich lehne das stark ab / ich lehne das etwas ab / ich stimme dem etwas zu / ich stimme dem stark zu“</p>
<b>Kosten:</b>	Test komplett (Handanweisung und 100 Testbogen): 98,- €
<b>Stichwörter:</b>	arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, Erholung, Regulationsprobleme, Stressbewältigung, Verhalten, Verhaltensstil
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Harcourt: Papier & Bleistift; Schufried: eigenes Programm
<b>Jahr:</b>	1996
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	vier Skalen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<p>4- stufige Ratings:</p> <p>„ich lehne das stark ab / ich lehne das etwas ab / ich stimme dem etwas zu / ich stimme dem stark zu“</p>
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm in elektronischer Version Schufried; Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	3 min
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja (Alter, Geschlecht)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	<p>integriert in ELIGO- System (Wottawa/ Bochum)</p> <p>englische Version mit eigenen Normwerten 2008 (in Vorbereitung)</p>
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	> 3 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FEG</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Erfassung des Gesundheitsverhaltens</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>DLUGOSCH &amp; KRIEGER (1995)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit dem FEG werden acht Bereiche, die in Zusammenhang mit der Gesundheit stehen, erfasst z. B. Ernährung, Alkohol, Medikamente, Bewegung und Schlaf. In diesen Bereichen erfasst der FEG gesundheitsrelevantes Verhalten, dessen funktionale Bedeutung, kognitive Bewertungen, Laienätiologie und Änderungswünsche.</p> <p>Diese Informationen bilden den Ausgangspunkt für Diskussionen, die helfen, Barrieren bei der Thematisierung persönlicher Verhaltens- und Einstellungsdefizite abzubauen. Wege und Maßnahmen für Einstellungs- und Verhaltensänderungen können gefunden werden. FEG kann in Einzel- oder Gruppenuntersuchungen eingesetzt werden.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung des aktuellen Gesundheitsverhaltens
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Ernährung, Bewegung, Alkohol, Rauchen, Medikamente, Schlaf, allgemeines Wohlbefinden sowie Umgang mit Gesundheit und Krankheit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	85 Kategorien mit bis zu 27 Einzelfragen
<b>Durchführungsdauer:</b>	30-45 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	eigenes Veränderungsmodell des Gesundheitsverhaltens
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Gabriele E. Dlugosch, Universität Landau
<b>Zugang:</b>	<a href="http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c79_FEG.html">http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c79_FEG.html</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	<p>Ernährung:</p> <p>Fragen nach Häufigkeit des Konsums bestimmter Nahrungsmittel und (alkoholfreier) Getränke sowie nach den Essgewohnheiten</p>
<b>Kosten:</b>	<p>Gesamtsatz (Manual, 25 Fragebogen, Auswertungsprogramm): 125,00 €;</p> <p>25 Fragebogen: 41,00 €</p>
<b>Stichwörter:</b>	Alkoholmissbrauch, Beschwerden, gesundes Verhalten, Gesundheit, Suchtmittelmissbrauch, Verhalten, Verhaltensstil
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	<p>Vertrieb über:</p> <p>Pearson Assessment &amp; Information GmbH</p> <p>Baseler Str. 35-37</p> <p>60329 Frankfurt/M.</p>

<b>Jahr:</b>	1995
<b>Verfahrensformen:</b>	Selbstbeurteilung (Papier & Bleistift, Onlineversion in Vorbereitung)
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Der FEG ist modular aufgebaut und daher auch zur Erfassung einzelner Bereiche einsetzbar. In den <b>Bereichen Ernährung, Bewegung, Rauchen und Alkohol</b> werden folgende Dimensionen erfasst: Verhalten, funktionale Verknüpfungen, Laienätiologie, kognitive Bewertung des eigenen Verhaltens, Änderungswünsche, wahrgenommene interne und externe Ressourcen zur Unterstützung der angestrebten Veränderungen, Barrieren, antizipierte Schwierigkeit und Erreichbarkeit der angestrebten Veränderungen.</p> <p>Im Bereich <b>Medikamente</b> werden das Ausmaß des Medikamentenkonsums und die Medikamenteneinnahme bei negativen Befindlichkeiten sowie bei Stress und Krankheit erhoben, außerdem analog zu den o. g. Bereichen Laienätiologie, kognitive Bewertungen, Änderungswünsche, Ressourcen und Barrieren, Schwierigkeit und Erreichbarkeit der Veränderungen.</p> <p>Im Bereich <b>Schlaf</b> erfasst der FEG die Stunden Schlaf pro Nacht, daneben die Regelmäßigkeit des abendlichen Zubettgehens, das Ausmaß der Schlafschwierigkeiten, das Befinden beim morgendlichen Aufstehen sowie Schlafschwierigkeiten bei negativen Befindlichkeiten. Analog zu o. g. werden erfragt: Laienätiologie, kognitive Bewertungen, Änderungswünsche, Barrieren und Ressourcen, Schwierigkeit und Erreichbarkeit der angestrebten Veränderungen.</p> <p>Für den Bereich <b>Wohlbefinden/Psychosoziale Belastungen</b> werden folgende Aspekte erhoben: allgemeine Lebenszufriedenheit, aktuelles Wohlbefinden und das Ausmaß, in welchem verschiedene Lebensbereiche zu Wohlbefinden bzw. Problemen beitragen. Den o. g. Bereichen entsprechend werden erfragt: die Laienätiologie, kognitive Bewertungen, Ressourcen und Barrieren, Schwierigkeit sowie Erreichbarkeit der angestrebten Veränderungen.</p> <p>Der FEG enthält weiterhin eine Skala zum <b>Umgang mit Gesundheit und Krankheit</b> sowie eine Kurzskala zum <b>körperlichen Befinden</b>.</p>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	<p>Der FEG stützt sich schwerpunktmäßig auf gebundene Antwortformate. In den unterschiedlichen Bereichen kommen 4-bis 7-stufige Ratingskalen zum Einsatz, hier wird von einer Intervallskalierung ausgegangen. Zur Erfassung von Laienätiologie, Ressourcen und Barrieren dienen kategoriale Antwortformate, bei denen Mehrfachnennungen möglich sind.</p>
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<p>Kenntnis gesundheitspsychologischer Modelle der Gesundheitsverhaltensänderung; Beratungskompetenz</p>
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm, das individuelle wie gruppenbezogene Darstellungen der Daten ermöglicht und den Vergleich mit verschiedenen Vergleichsstichproben anbietet. Es unterstützt außerdem den Export in SPSS.
<b>Auswertungszeit:</b>	ca. 10 Minuten

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>FVA</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zur Einschätzung des Führungsverhaltens</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>WILDENMANN (1999)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem Verfahren kann das Führungsverhalten erfasst werden. Eine Selbsteinschätzung durch die Führungskraft kann mit der Mitarbeiter-einschätzung verglichen werden. Die Beurteilung des Führungsverhaltens erfolgt auf folgenden fünf Dimensionen: Strategische Orientierung, Entscheidungsverhalten, Durchsetzungsverhalten, Leistungs- und Zielorientierung. Die Ergebnisse dienen der Personalauswahl und -entwicklung. Bereiche für entsprechende Schulungs- und Trainingsprogramme werden abgesteckt.
<b>Ziel(e):</b>	Einschätzung des Führungsverhaltens
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	strategische Orientierung, Entscheidungsverhalten, Durchsetzungsverhalten, Leistungsorientierung, Zielorientierung
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Selbsteinschätzung: 93 Mitarbeiter-einschätzung: 93
<b>Durchführungsdauer:</b>	keine Angaben
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Wildenmann Consulting
<b>Gütekriterien:</b>	nicht vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Bernd Wildenmann, consulting@wildenmann.com
<b>Zugang:</b>	Wildenmann, B.: Professionell führen: Empowerment für Manager, die mit weniger Mitarbeitern mehr leisten müssen. Neuwied, Kriful: Hermann Luchterhand Verlag GmbH 1999
<b>Beispiel-Items:</b>	keine Angaben
<b>Kosten:</b>	Durchführungsberechtigung des Tests wird mit dem Kauf des Buches erworben
<b>Stichwörter:</b>	Führungsverhalten, Personalauswahl, Personalentwicklung, Qualifizierung, Verhalten
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Luchterhand Verlag / Dr. Bernd Wildenmann
<b>Jahr:</b>	1999
<b>Verfahrensformen:</b>	Mehrquellenfeedback

<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	siehe Buch
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Fragebogen, siehe Buch
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm
<b>Auswertungszeit:</b>	20 Min.
<b>Interpretationshilfen:</b>	Ja, im Buch
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Nicht mehr nachvollziehbar aus zwei Gründen: 1. Verfahren schon relativ alt 2. Kunden nutzen das System autark
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	/
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	nicht nachvollziehbar, da Anwenderprogramm
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	/

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>GHQ 12</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen zum Allgemeinen Gesundheitszustand</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>GOLDBERG (1978)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem GHQ als ein subjektives Screening-Verfahren wird nach kürzlich erlebten dysfunktionalen Symptomen und Verhaltensweisen gefragt. Es werden Beschwerden aufgedeckt, die erst seit maximal zwei Wochen bestehen. Mit dem GHQ können somit kurzfristige Änderungen des Gesundheitszustandes ermittelt werden. So werden z. B. Ängste, Schlafstörungen, körperliche Symptome abgefragt. Damit soll der Umgang einer Person mit „normalen“ Alltagsproblemen und neuen, beunruhigenden Phänomenen erfasst werden. Auswirkungen auf das psychische Befinden werden ermittelt.
<b>Ziel(e):</b>	Bewertung des allgemeinen Gesundheitszustandes
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Schlaflosigkeit, Depression, Wohlbefinden
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	12
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 5 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	empirische Erhebungen zu erlebten Beanspruchungen, Expertenbefragungen und Rückgriffe auf bereits existierende Verfahren (wie Eysenck's Personality Inventory oder Minnesota Multiphasic Personality Inventory)
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (weitere Versionen: GHQ 28, GHQ 30, GHQ 60)
<b>Ansprechpartner:</b>	Autoren
<b>Zugang:</b>	Goldberg, D.: Manual of the General Health Questionnaire. Windsor: National Foundation for Education Research
<b>Beispiel-Items:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haben Sie sich auf das, was Sie taten, konzentrieren können?</li> <li>2. Haben Sie aufgrund von Sorgen an Schlaflosigkeit gelitten?</li> <li>3. Haben Sie sich in letzter Zeit nützlich gefühlt?</li> </ol> <p>4-stufiges Antwortformat von „weniger als sonst/ gar nicht“ bis „viel mehr als sonst“</p>
<b>Kosten:</b>	Lizenzgebühren bei den Autoren
<b>Stichwörter:</b>	Angst, Beschwerden, Gesundheit, Gesundheitszustand, psychosomatische Beschwerden, Schlafstörungen, Verhalten, Wohlbefinden
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Nefer-Nelson, Windsor

<b>Jahr:</b>	1978
<b>Verfahrensformen:</b>	GHQ-60 GHQ-30 für körperliche Beschwerden GHQ-28 für Forschung; 4 Skalen: Angst & Schlaflosigkeit, somatische Symptome; soziale Dysfunktion; schwerwiegende Depression
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	12 Skalen Schmitz, Kruse et al. (1999): 2- Faktorenlösung: Angst, soziale Dysfunktion Graetz (1991): Angst und Depression, Soziale Dysfunktion, Verlust von Selbstwert und Selbstvertrauen
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	4-stufiges Antwortformat von „weniger als sonst / gar nicht“ bis „viel mehr als sonst“
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	psychologische Ausbildung
<b>Auswertung mit:</b>	SPSS, Paper Pencil
<b>Auswertungszeit:</b>	circa 10 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KOMAL</b>
<b>Titel:</b>	<b>Konfliktmanagement für Lehrkräfte – ein Expertensystem zur Information und Beratung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>LISSMANN (1997)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das Verfahren dient der Information und Beratung von Lehrkräften im Umgang mit Lehrer-Schüler-Konflikten. Voraussetzung ist die Diagnose möglicher Konflikte. KOMAL bietet dafür insgesamt 127 Einzelkonflikte an, die 15 Konfliktbereichen zugeordnet sind. Mit KOMAL wird das Wissen um Konfliktmöglichkeiten und Handlungsalternativen erweitert. Die softwaregestützte Version kann auch für die Simulation von Handlungsalternativen herangezogen werden. Die Handlungsweisen können gespeichert werden. Dadurch können in späteren Sitzungen Diskussionen darüber geführt werden. Es werden individuelle Handlungsempfehlungen gegeben.
<b>Ziel(e):</b>	Diagnose und Beratung bei Lehrer-Schüler-Konflikten
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Tastatureingabe, Monitor oder Drucker
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Schülerangriffe, Leistungsmessung, Suchtmittel
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	interaktiv
<b>Branche(n):</b>	Bildungswesen
<b>Itemanzahl:</b>	15 Konfliktbereiche mit insgesamt 127 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 30 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Handlungstheoretisches Modell
<b>Gütekriterien:</b>	keine Angaben
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	PD Dr. Urban Lissmann, Zentrum für empirische pädagogische Forschung lissmann@zepf.uni-landau.de
<b>Zugang:</b>	PD Dr. Urban Lissmann, Zentrum für empirische pädagogische Forschung lissmann@zepf.uni-landau.de
<b>Beispiel-Items:</b>	Schülerangriffe auf Lehrer: Beleidigung – Schüler beleidigt Lehrer
<b>Kosten:</b>	Gesamtsatz (Handbuch und Programm): 68,- €
<b>Stichwörter:</b>	Belastungsbewältigung, Konflikte, Regulationsprobleme, Suchtmittelmissbrauch, Überforderung, Verhalten
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Harcourt Test Services Frankfurt
<b>Jahr:</b>	1997

<b>Verfahrensformen:</b>	CD-ROM
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Diagnose-, Beratungs- und Replikationsteil, Steuerung durch Expertensystem-Engine
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Szenarios
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	Entfällt, wird durch das Programm vorgenommen. Expertensystem bietet bisher erfolgreiche Handlungsweise anderer Lehrkräfte an, wertet intern die Möglichkeiten aus und entscheidet.
<b>Auswertungszeit:</b>	entfällt
<b>Interpretationshilfen:</b>	nein
<b>Normen/Benchmark:</b>	nein
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Lissmann, U. (1995). Lehrer-Schüler-Konflikte in der Sekundarstufe – eine empirische Untersuchung (Berichte des Zentrums Nr. 12). Landau
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	entfällt
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	im Entwicklungsstadium 283 Lehrkräfte
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine



<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>KÖPS</b>
<b>Titel:</b>	<b>Fragebogen für körperliche, psychische und soziale Symptome</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>MANZ (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Der KÖPS-Fragebogen dient der Diagnose psychischer und psychosomatischer Beschwerden auf körperlicher, psychischer und sozial-interaktionaler Ebene. Die ermittelten Krankheitssymptome geben Auskunft über den Gesundheitszustand einer Person. Die Selbstbeurteilung ergänzt dabei die Erkenntnisse, die aus der Fremdbeurteilung gewonnen wurden. Eine Bewertung der Ergebnisse aus Selbst- und Fremdsicht sichert die Ableitung und Umsetzung therapeutischer Maßnahmen ab, was auch zur strukturellen Qualitätssicherung im klinischen Bereich beiträgt. Hinzu kommt, dass absolvierte therapeutische Maßnahmen hinsichtlich ihrer Effekte auf den Gesundheitszustand einer Person hinterfragt werden können.
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung psychischer und sozialer Belastungen
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Nervosität, Depressivität, Gelassenheit, Körperbeschwerden, Schmerzen, Ängste
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	60
<b>Durchführungsdauer:</b>	12-18 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Biosoziales Krankheitsmodell Uexküll (1990), Life-Style-Konzept der WHO (1986)
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Rolf Manz, Bundesverband der Unfallkassen München rolf.manz@unfallkassen.de
<b>Zugang:</b>	Manz, R.: KÖPS: Ein Fragebogen für körperliche, psychische und soziale Symptome. Manual, Testbögen und Zubehör. Swets und Zeitlinger, Frankfurt 1998 Bezug: <a href="http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c49_KOePS.html">http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c49_KOePS.html</a> Manz, R. (1999): KÖPS: Fragebogen für körperliche, psychische und soziale Symptome. Das Wiener Testsystem, Fa. Dr. G. Schuhfried. Bezug: Schuhfried - <a href="http://www.schuhfried.at">www.schuhfried.at</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	5 Ich fühlte mich unausgeruht, müde. 11 Es fehlte mir an Selbstvertrauen. 42 Ich hatte Kreuz- oder Rückenschmerzen.

<b>Kosten:</b>	Manual: 20,- €; 100 Fragebögen: 66,- €, Auswertungsschablone: 12,- €
<b>Stichwörter:</b>	Gesundheitszustand, Beschwerden, körperlich, psychisch ,sozial
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Jahkola A.; Katajarinne, L.; Tulkki, A.: Work Ability Index (2nd ed.). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
<b>Jahr:</b>	1988
<b>Verfahrensformen:</b>	schriftliche Befragung, Interview, Einzelverfahren
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit</li> <li>2. derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit</li> <li>3. aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten</li> <li>4. Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund von Erkrankung/ Verletzung</li> <li>5. krankheitsbedingte Ausfallstage während der letzten 12 Monate</li> <li>6. eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren</li> <li>7. mentale Ressourcen und Befindlichkeiten</li> </ol>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	unterschiedlich, u. a. Likert-Skalen
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Verfahrensschulung sinnvoll, aber nicht Voraussetzung
<b>Auswertung mit:</b>	eigenem Programm (via <a href="http://www.arbeitsfaehigkeit.net">www.arbeitsfaehigkeit.net</a> ), Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit:</b>	2 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja, in Bearbeitung
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	nein, in Bearbeitung bzw. Verweis darauf
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Thyssen, Verkehrsbetriebe Hamburg Holstein (VHH) u. a.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	in Deutschland mindestens 10 000
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	in Deutschland mindestens 10 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>MBI-D, MBI-GS-D</b>
<b>Titel:</b>	<b>Maslach Burnout Inventory</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>engl.: MASLACH, JACKSON, LEITER (1996); Schaufeli et al. (1996) dt.: Büssing<sup>†</sup>, Perrar (1992); Büssing<sup>†</sup>, Glaser (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Burnout („Ausbrennen“) wurde zuerst bei helfenden Berufen beschrieben. Humandienstleistungsberufe wie z. B. Pflege- und Lehrkräfte sind in besonderem Maße betroffen. Das Verfahren ermöglicht eine Diagnose der drei Komponenten von Burnout. Die Items werden nach Häufigkeit eingestuft. Für Berufe außerhalb der Humandienstleistung steht eine allgemeine Fassung, das MBI-GS mit 16 Items zur Verfügung. Mit dem MBI-D und dem MBI-GS-D liegen autorisierte deutsche Übersetzungen vor. Diese wurden in unterschiedlichsten Branchen und Berufen erprobt und validiert. Die Veröffentlichung einer großen Normstichprobe aus unterschiedlichsten Berufsfeldern ist in Vorbereitung.
<b>Ziel(e):</b>	Burnout-Diagnostik
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	emotionale Erschöpfung (EE), Depersonalisation (DP), (reduzierte) persönliche Leistungsfähigkeit (PE)
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	MBI-D: Humandienstleistung; MBI-GS-D: andere
<b>Branche(n):</b>	MBI-D: Gesundheitswesen, Bildungswesen; MBI-GS-D: andere
<b>Itemanzahl:</b>	MBI-D: 21; MBI-GS-D: 16
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 5 min
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Burnout-Modell von Maslach, Jackson & Leiter
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; Veröffentlichung in Vorbereitung
<b>Art:</b>	Einzelverfahren (zwei Versionen)
<b>Ansprechpartner:</b>	PD Dr. phil. Jürgen Glaser, Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin WHO Collaborating Centre for Occupational Health Klinikum der Universität München Ziemssenstr. 1, D-80336 München E-Mail: juergen.glaser@med.uni-muenchen.de
<b>Zugang:</b>	engl.: Maslach, L.; Jackson, S. E.; Leiter M. P. (1996): The Maslach Burnout Inventory. (3. Auflage) Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press dt.: siehe Ansprechpartner
<b>Beispiel-Items:</b>	Ich fühle mich durch meine Arbeit gefühlsmäßig erschöpft (EE) Ich fürchte, dass mich diese Arbeit gefühlsmäßig verhärtet (DP) Ich habe in dieser Arbeit viele lohnenswerte Dinge erreicht (PE)
<b>Kosten:</b>	MBI-D und MBI-GS-D im Rahmen von Forschungsk Kooperationen unentgeltlich
<b>Stichwörter:</b>	Burnout, Emotion, Erschöpfung, Fehlbeanspruchung, Dienstleistung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>MIO<sup>FAGS</sup></b>
<b>Titel:</b>	<b>Modulares Inventar zur Organisationsdiagnose Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>ELKE &amp; ZIMOLONG (2003)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>MIO<sup>FAGS</sup> untersucht folgende Aspekte der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und Motivation der Mitarbeiter im Umgang mit Risiken,</li> <li>– Führungsverhalten aus Sicht der Mitarbeiter und der Vorgesetzten,</li> <li>– Qualität der Information und Kommunikation über Fragen der Sicherheit und Gesundheit,</li> <li>– betriebliche Sicherheits- und Gesundheitskultur,</li> <li>– Gesundheitsbelastungen und -beschwerden</li> </ul>
<b>Ziel(e):</b>	<p>Mit Unterstützung des MIO<sup>FAGS</sup> können Unternehmen recht schnell und einfach herausfinden, wo sie gut sind und wo sie ansetzen sollten, um ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu optimieren.</p> <p>Konkret zeigt ihnen der MIO<sup>FAGS</sup>,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wo Qualifizierungs- und Trainingsbedarf ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte besteht</li> <li>– ob und wo Maßnahmen zur Verbesserung des sicherheits-gerechten Verhaltens ihrer Mitarbeiter und zur Gesundheitsförderung in ihrem Unternehmen ansetzen sollten.</li> </ul>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Online-Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	<p>I. Sicherheits- und Gesundheitsverhalten  II. Personalführung  III. Sicherheits- und Gesundheitskultur</p>
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	<p>I: interaktiv, geistig  II: körperlich</p>
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft (KMU)
<b>Itemanzahl:</b>	14 Skalen mit insgesamt 70 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>I: „High Performance Cycle“  II: Theorie des geplanten Verhaltens</p>
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	<p>Einzelverfahren  Modul eines umfassenden Inventars zur Organisationsdiagnose</p>
<b>Ansprechpartner:</b>	PD Dr. Gabriele Elke, Ruhr-Uni Bochum

<b>Zugang:</b>	PD Dr. Gabriele Elke, Ruhr-Uni Bochum ge@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Wenn es um Sicherheit und Gesundheit geht, kann ich mich auf meinen Vorgesetzten verlassen.</li><li>– Ich weiß genau, was ich in einer kritischen Situation tun muss.</li><li>– Unser Unternehmen investiert viel in die Arbeitssicherheit.</li></ul>
<b>Kosten:</b>	Der Einsatz der Online-Version umfasst die Auswertung durch die Autoren. Die Kosten für die Anwendung sind abhängig von der Größe der Befragungsstichprobe und den gewünschten betriebsinternen Vergleichen. Der Einsatz des MIO <sup>FAGS</sup> in einem Unternehmen mit 200 Beschäftigten (5 Abteilungen, 2 Hierarchieebenen) würde einschließlich Auswertung und einer ansprechend aufbereiteten Datenrückmeldung bei ca. 2000 € liegen. Der FAGS kann auch in Papierform eingesetzt werden.
<b>Stichwörter:</b>	Führungsverhalten, gesundes, sicheres Verhalten, Gesundheitsschutz, Sicherheit, Unterweisung, Verantwortung

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>MIO<sup>STRESS</sup></b>
<b>Titel:</b>	<b>Modulares Inventar zur Organisationsdiagnose STRESS</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>ELKE &amp; ZIMOLONG (2003)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>MIO<sup>STRESS</sup> liefert sowohl Daten über besondere Belastungsquellen für Mitarbeiter und Führungskräfte, als auch, welche Ressourcen vorhanden sind, um den Arbeitsstress abzuf puffern. Erfasst werden folgende Stressoren und Ressourcen:</p> <p><b>STRESSOREN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Informationsdefizit</li> <li>– Überforderung</li> <li>– Soziale Stressoren</li> <li>– Unterbrechungen</li> <li>– Hohe Verantwortung</li> <li>– Arbeitsschwierigkeit</li> <li>– Druck/ Sanktionen</li> </ul> <p><b>RESSOURCEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufgabenvielfalt</li> <li>– Soziale Unterstützung</li> <li>– Stressbewältigung</li> <li>– Unterstützung suchen</li> <li>– Gesundheitsnorm</li> <li>– Handlungsspielraum</li> </ul>
<b>Ziel(e):</b>	<p>MIO<sup>STRESS</sup> unterstützt Unternehmen, um arbeitsbedingten Stress gezielt zu reduzieren und so die Gesundheit und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter zu fördern.</p> <p>Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– welche Mitarbeitergruppen (Abteilungen, Berufsgruppen etc.) besonders belastet sind</li> <li>– welche Aspekte der Arbeitssituation optimiert werden müssen</li> <li>– auf welche individuellen und betrieblichen Ressourcen, z. B. eine unterstützende Führung oder Unternehmenskultur ein Betrieb bauen kann, um Verbesserungen voranzutreiben</li> </ul>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Online-Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	<p>I. psychische Belastungen</p> <p>II. individuelle und betriebliche Ressourcen</p>
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	<p>I: interaktiv, geistig</p> <p>II: körperlich</p>
<b>Branche(n):</b>	gewerbliche Wirtschaft (KMU); Verwaltungen; Dienstleistungsbranche
<b>Itemanzahl:</b>	13 Skalen mit insgesamt 49 Items
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Stressor-Ressourcen-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden

<b>Art:</b>	Einzelverfahren Modul eines umfassenden Inventars zur Organisationsdiagnose
<b>Ansprechpartner:</b>	PD Dr. Gabriele Elke, Ruhr-Uni Bochum
<b>Zugang:</b>	PD Dr. Gabriele Elke, Ruhr-Uni Bochum ge@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ich muss meine Tätigkeit häufig aufgrund von Telefonaten, kurzfristigen Aufträgen oder Anfragen unterbrechen</li> <li>– Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen</li> <li>– Wenn die Arbeit sehr belastend ist, unterstützen wir Kollegen/innen uns gegenseitig</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	Der Einsatz der Online-Version umfasst die Auswertung durch die Autoren. Die Kosten für die Anwendung sind abhängig von der Größe der Befragungsstichprobe und den gewünschten betriebsinternen Vergleichen. Der Einsatz des MIO <sup>STRESS</sup> in einem Unternehmen mit 200 Beschäftigten (5 Abteilungen, 2 Hierarchieebenen) würde einschließlich Auswertung und einer ansprechend aufbereiteten Datenrückmeldung bei ca. 2000 € liegen.
<b>Stichwörter:</b>	Stress, Stressbewältigung, psychische Belastungen, Ressourcen, gesundes Verhalten, Führungsverhalten, Gesundheitsschutz, Sicherheit

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>STAI</b>
<b>Titel:</b>	<b>State-Trait-Angst-Inventar</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>LAUX, GLANZMANN, SPIELBERGER (1981)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit STAI werden sowohl kurzfristige, aktuelle Befindensparameter (z. B. Angst in einer bestimmten Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt) als auch überdauernde Eigenschaften (z. B. Ängstlichkeit als generell erhöhte Neigung zu Angstreaktionen) von Personen erfasst. Der Fragebogen dient der Ermittlung des aktuellen Wohlbefindens der Befragten an einem „normalen“ Arbeitstag. Neben möglichen Befindensbeeinträchtigungen, wie z. B. beunruhigt oder nervös, werden auch positive Befindensparameter, wie z. B. ruhig oder zufrieden, erfragt. Aus den Ergebnissen können Maßnahmen nicht direkt abgeleitet werden. Beim Einsatz von STAI mit bedingungsbezogenen Verfahren sind Rückschlüsse auf die Güte der Arbeitsgestaltung möglich.
<b>Ziel(e):</b>	aktuelles Wohlbefinden
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	verschiedene Erlebenszustände
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	19
<b>Durchführungsdauer:</b>	3-6 Minuten für jede Skala
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Angst-Theorie nach Spielberger
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Prof. Dr. Lothar Laux, lothar.laux@ppp.uni-bamberg.de
<b>Zugang:</b>	Laux, C.; Glanzmann, P.; Spielberger, C. D.: Das State-Trait-Angst-Inventar: Theoretische Grundlagen und Handlungsanweisungen. Weinheim: Beltz 1981 www.beltz.de  Prof. Dr. Lothar Laux, Otto-Friedrich-Universität Bamberg Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie Markusplatz 3, 96045 Bamberg lothar.lauc@ppp.uni-bamberg.de



**Beispiel-Items:**

1. „Ich bin ruhig“
3. „Ich fühle mich angespannt“
12. „Ich bin nervös“
14. „Ich bin verkrampft“
17. „Ich bin besorgt“
20. „Ich bin vergnügt“

4-stufiges Antwortformat: überhaupt nicht – ein wenig – ziemlich – sehr

**Kosten:**

komplette Grundausrüstung: 47,- €;  
Einzelmaterial kann nachbestellt werden.

**Stichwörter:**

Angst, Arbeitsgestaltung, Befindensbeeinträchtigung, Wohlbefinden

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TED</b>
<b>Titel:</b>	<b>Testsystem zur Erfassung von Daten- und Kommunikationsstilen in der Führungskräfteentwicklung</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>RODÁ-LEGER (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Das TED dient in der Führungs- und Führungsnachwuchsentwicklung zum Erkennen von individuellen Denkstilen. Aus Denk- bzw. Lebensstilen resultieren Selbstkonzepte, die sich in spezifischen Verhaltensweisen niederschlagen. Damit wird die wichtige Bedeutung von Denkstilen für die Leistungsfähigkeit im Beruf, für die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen, für das Führungsverhalten und für den Umgang mit Stress deutlich. Das TED erfasst acht intra- und interpersonelle Denkstile, die einen maßgeblichen Einfluss auf Kognitionen, Einstellungen und Verhalten haben. Die jeweils vier konstruktiven, entwicklungsorientierten und vier reaktiven, sicherheitsorientierten Stile charakterisieren Denk- und Verhaltensweisen, die Aussagen zu Arbeitsverhalten, Führung, Kommunikation und Selbstmanagement erlauben. Die Anwendungsbereiche des TED sind insbesondere: Potentialanalyse, Feedback und Coaching, Personalentwicklung, Karriereplanung und Platzierung. Das TED ist in den Einzelberatungen und im Rahmen von Entwicklungsseminaren in der Gruppe einsetzbar.
<b>Ziel(e):</b>	Potentialbeurteilung in der Führungskräfteauswahl und -entwicklung
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung, selbstinstruierender Fragebogen
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	verhaltensprägende Denk- und Kommunikationsstile
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	140
<b>Durchführungsdauer:</b>	ca. 20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Die Konstruktion der Items des TED erfolgte sowohl auf der Basis von Experteninterviews über konkrete Aufgaben und Problemstellungen von Führungskräften als auch theoriegeleitet (Circumplex-Modell). Zur Entwicklung der Testskalen wurden verschiedene Methoden (deduktiv und induktiv) herangezogen und einander vergleichend gegenübergestellt.
<b>Gütekriterien:</b>	vorhanden; Die Reliabilität (Cronbachs Alpha) liegt für die einzelnen Skalen im Bereich zwischen ,82 und ,92. Eine Validierung, die u. a. an externen Kriterien (z. B. Tätigkeitsjahre im Unternehmen, Geschlecht, Managementebene, Funktionsbereich) erfolgte, ergab erwartungskonforme signifikante Unterschiede zwischen den untersuchten Führungskräften. Die Normierung (STANINE-Werte) erfolgte anhand einer Stichprobe von 420 Führungsnachwuchskräften und Führungskräften aller hierarchischer Ebenen und verschiedenster Funktionsbereiche aus insgesamt 15 Branchen
<b>Art:</b>	Einzel- und Gruppenverfahren

<b>Zugang:</b>	<a href="http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c99_TED.html">http://shop.pearsonassessment.de/index.php/cat/c99_TED.html</a>
<b>Beispiel-Items:</b>	Andere bringen mich von meiner Meinung leicht ab. 6-stufiges Antwortformat: trifft eindeutig zu, trifft im wesentlichen zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft im wesentlichen nicht zu, trifft eindeutig nicht zu
<b>Kosten:</b>	<p>Testsystem zur Erfassung...(TED) - Programm 98,00 EUR zzgl. 19 % UST exkl.Versandkosten</p> <p>Testsystem zur Erfassung... (TED) Fragebogen (10 Exemplare) 82,00 EUR zzgl. 7 % UST exkl.Versandkosten</p> <p>Testsystem zur Erfassung... (TED) Manual 55,00 EUR zzgl. 7 % UST exkl.Versandkosten</p>
<b>Stichwörter:</b>	Führungsverhalten, Personalauswahl, Personalentwicklung, Verhalten, Verhaltensstil, Denkstil, Kommunikationsstil
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Harcourt Test Services GmbH
<b>Jahr:</b>	1998
<b>Verfahrensformen:</b>	Papier-Bleistift-Test mit computergestütztem Auswertungsprogramm
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<p>Mit dem TED werden acht intra- und interpersonelle Denkstile erfasst, die einen maßgeblichen Einfluss auf Kognitionen, Einstellungen und Verhalten haben. Die jeweils vier konstruktiven, entwicklungsorientierten und vier reaktiven, sicherheitsorientierten Stile charakterisieren Denk- und Verhaltensweisen, die Aussagen zu Arbeitsverhalten, Führung, Kommunikation und Selbstmanagement erlauben.</p> <p>Die acht bipolaren Dimensionen des TED sind im Einzelnen:</p> <p>AU: Anpassungsbereitschaft/Abhängigkeit - Unabhängigkeit/Konfliktfähigkeit</p> <p>SI: Sicherheitsorientierung/Konventionalität - Flexibilität/Innovationsbereitschaft</p> <p>KM: Kritikinstabilität/Gereiztheit - Kritikstabilität/Misserfolgstoleranz</p> <p>AB: emotionale Anspannung/geringe Belastbarkeit - emotionale Stabilität/Belastbarkeit</p> <p>SU: Selbstsicherheit/Durchsetzungsvermögen - Unsicherheit/mangelndes Selbstvertrauen</p> <p>EI: Kontaktorientierung/Extraversion - mangelnde Kontaktfähigkeit/Introversion</p> <p>TD: Beziehungsorientierung/Teamfähigkeit - Distanziertheit/mangelnde Teamfähigkeit</p> <p>LE: Leistungsorientierung - Erfolgsstreben</p>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	6-stufiges Antwortformat: trifft eindeutig zu, trifft im wesentlichen zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft im wesentlichen nicht zu, trifft eindeutig nicht zu
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Diplom-Psychologe oder vergleichbare diagnostische Ausbildung Verfahrensschulung
<b>Auswertung mit:</b>	computergestütztes Auswertungsprogramm
<b>Auswertungszeit:</b>	ca. 5 Minuten
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja

<b>Normen/Benchmark:</b>	ja
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	ja
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	> 420
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TICS</b>
<b>Titel:</b>	<b><u>Trierer Inventar zum chronischen Stress</u></b>
<b>Autor(en):</b>	<b>SCHULZ, SCHLOTZ &amp; BECKER (2004)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der TICS ist ein Fragebogen, der eine differenzierte Diagnostik verschiedener Formen von chronischem Stresserleben über Selbstauskünfte der Beschäftigten erlaubt. Die Abgrenzung der Stressarten erfolgt nach den Merkmalen der zu bewältigenden Alltagsbelastungen (z. B. Menge, Dauer, Vielfalt, Konsequenzen bei Nichtbewältigung, Gratifikation bei Bewältigung), die mehr oder weniger gut zu den anforderungsbezogenen Merkmalen der Person passen. Auf der Grundlage unterscheidbarer Imbalancen zwischen Anforderungen und Person können neun verschiedene Stressarten retrospektiv für den Zeitraum der vergangenen drei Monate gemessen werden. Der Grad der Chronifizierung von Stress wird mit einer Häufigkeitsskalierung erhoben.</p> <p>Der TICS eignet sich u. a. zur individuellen Stressdiagnostik, für den Einsatz in der Gesundheitsforschung, im Bereich der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, für die epidemiologische Forschung (hierfür existiert eine Screening-Skala des TICS), als Instrument zur summativen Evaluation von Anti-Stress-Trainings und um einen Beratungsprozess zur Stressreduktion in Gang zu setzen.</p>
<b>Ziel(e):</b>	Erfassung verschiedener Formen von Stress
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	Arbeitsüberlastung, soziale Überlastung, Erfolgsdruck, Unzufriedenheit mit der Arbeit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, Soziale Spannungen, Soziale Isolation, Chronische Besorgnis
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	Langversion: 57 Screening-Skala: 12
<b>Durchführungsdauer:</b>	Langversion: 10-15 Minuten Screening-Skala: 2 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	interaktionales Stress-Konzept
<b>Gütekriterien:</b>	Objektivität, Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Wolff Schlotz, University of Southampton, Wolff.Schlotz@soton.ac.uk
<b>Zugang:</b>	Schulz, P., Schlotz, W. & Becker, P. (2004). TICS Trierer Inventar zum chronischen Stress. Manual. Göttingen: Hogrefe.

<b>Beispiel-Items:</b>	<p>02 Ich bekomme zu wenig Anerkennung für das, was ich leiste</p> <p>04 Ich habe zu wenig Zeit, um meine täglichen Aufgaben zu erfüllen</p> <p>06 Es gibt Meinungsverschiedenheiten zwischen mir und anderen, die zu Spannungen führen</p> <p>Antwortformat: 5-stufige Häufigkeitsskalierung: nie, selten, manchmal, häufig, sehr häufig</p>
<b>Kosten:</b>	Test komplett: 49,90 €
<b>Stichwörter:</b>	Gesundheitsförderung, Belastungsbewältigung, Stress, Stresserleben, Stressbewältigung
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	Hogrefe
<b>Jahr:</b>	2004
<b>Verfahrensformen:</b>	Fragebogen Papier-Bleistift und elektronisch im Rahmen des Hogrefe Tests Systems
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	Arbeitsüberlastung, soziale Überlastung, Erfolgsdruck, Unzufriedenheit mit der Arbeit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, soziale Spannungen, soziale Isolation, chronische Besorgnis
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	5-stufige Ratingskalen (0 = nie bis 4 = sehr häufig)
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	Arbeitspsychologe oder vergleichbare Qualifikation
<b>Auswertung mit:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Excel</li> <li>▪ SPSS</li> <li>▪ eigenem Programm</li> <li>▪ Papier &amp; Bleistift</li> </ul>
<b>Auswertungszeit:</b>	<p>je nach Methode</p> <p>Papier-Bleistift-Auswertung eines einzelnen Fragebogens ca. 5 Minuten</p>
<b>Interpretationshilfen:</b>	ja (im Manual)
<b>Normen/Benchmark:</b>	ja (im Manual)
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	keine Angabe möglich
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	keine Angabe möglich

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>TPF</b>
<b>Titel:</b>	<b>Trierer Persönlichkeitsfragebogen</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>BECKER (1989)</b>
<b>Quintessenz:</b>	Mit dem TPF werden verschiedene Faktoren der seelischen Gesundheit und der Verhaltenskontrolle bei einer Person erfasst. Es wird hinterfragt, inwieweit eine Person externen und internen Anforderungen genügt. Der Fragebogen wird entweder als Papier-Bleistift-Verfahren beantwortet oder am PC ausgeführt. Die Ergebnisse werden individuell zurückgemeldet und geben Auskunft über die Position einer Person auf dem Kontinuum zwischen seelischer Gesundheit und Krankheit. Die abgeleiteten Maßnahmen sind personenbezogen.
<b>Ziel(e):</b>	psychologische Diagnostik seelischer Gesundheit und Verhaltenskontrolle
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	schriftliche Befragung
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	z. B. Depressivität, Nervosität, Autonomie, Selbstwertgefühl
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	120
<b>Durchführungsdauer:</b>	20 Minuten
<b>Theoretische Fundierung:</b>	Theorie der seelischen Gesundheit und Verhaltenskontrolle von Becker (1995). Hierarchisches Persönlichkeitsmodell: 1. seelische Gesundheit 2. Verhaltenskontrolle
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Testzentrale Göttingen, <a href="http://www.testzentrale.de">www.testzentrale.de</a>
<b>Zugang:</b>	Becker, P.: Der Trierer Persönlichkeitsfragebogen (TPF). Göttingen: Hogrefe 1989. Becker, P.: Seelische Gesundheit und Verhaltenskontrolle. Eine integrative Persönlichkeitstheorie und ihre klinische Anwendung. Göttingen: Hogrefe 1995.
<b>Beispiel-Items:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wenn ich in eine schwierige Situation gerate, vertraue ich auf meine Fähigkeit, sie zu meistern.</li> <li>– In einer Gruppe übernehme ich gerne eine Führungsposition.</li> <li>– Ich kann mich in andere Menschen sehr gut einfühlen.</li> </ul>
<b>Kosten:</b>	Test komplett: 58 €
<b>Stichwörter:</b>	Beschwerden, Gesundheit, Motivation, Persönlichkeit, Verhalten, Wohlbefinden

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Quantitative Verfahren der Verhaltensprävention</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>WAI</b>
<b>Titel:</b>	<b>Work Ability Index</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>TUOMI, ILMARINEN, JAHKOLA, KATAJARINNE, TULKKI (1998)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Der Work Ability Index (WAI) ist ein Instrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten. Er wird auch als <b>Arbeitsfähigkeitsindex</b> oder <b>Arbeitsbewältigungsindex (ABI)</b> bezeichnet. Es handelt sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. von Betriebsärzten/innen bei der betriebsärztlichen Untersuchung beantwortet wird. Ziel der Anwendung in Betrieben ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten.</p> <p>Der WAI kann angewendet werden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung,</li> <li>2. im Rahmen der Betriebsepidemiologie (Querschnitt- und Längsschnittuntersuchungen),</li> <li>3. im wissenschaftlichen Bereich und</li> <li>4. zur Evaluierung von Maßnahmen der individuellen und betrieblichen Gesundheitsförderung.</li> </ol> <p>Der Fragebogen ist in den 80er Jahren von finnischen Arbeitswissenschaftlern entwickelt worden. Seither wurde er in 21 Sprachen übersetzt.</p>
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens</li> <li>– Erkennen von Risiken/Ressourcen für eine Verminderung/Verbesserung der Arbeitsfähigkeit mit dem Ziel, geeignete Interventionsmaßnahmen zu empfehlen und umzusetzen</li> <li>– Erfassen von Risiken für eine Berufsunfähigkeit und Frühverrentung</li> <li>– Evaluation von Interventionsmaßnahmen</li> </ul>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Fragebogen
<b>Merkmalsbereich(e):</b>	derzeitige und zukünftige Arbeitsfähigkeit, Anforderungsbewältigung, diagnostizierte Erkrankungen, geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch Erkrankungen, Krankenstandstage, psychische Einstellung und Befindlichkeit
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	universell
<b>Itemanzahl:</b>	7
<b>Durchführungszeit:</b>	ca. 10-15 min
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>Der Work Ability Index - ein Leitfaden; Hasselhorn/Freude, Schriftenreihe der BAuA, S. 87 (verbindliche Version des WAI Fragebogens in Abstimmung mit dem FIOH; copyright Inhaber)</p> <p>The aging worker, J. Ilmarinen (ed.), Scandinavian Journal of Work, Environment &amp; health, Vol. 17 (suppl.1), 1991</p>
<b>Gütekriterien:</b>	Reliabilität und Validität vorhanden
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	Dr. Gabriele Freude, BAuA Berlin, <a href="mailto:freude.gabriele@baua.bund.de">freude.gabriele@baua.bund.de</a>



<b>Zugang:</b>	Quelle: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH Bürgermeister-Smidt-Str.74-76, 27568 Bremerhaven info@nw-verlag.de
<b>Beispiel-Items:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit: Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)?</li> <li>5. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten: Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?</li> <li>6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren: Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?</li> </ol>
<b>Kosten:</b>	7,50 €
<b>Stichwörter:</b>	ältere Arbeitnehmer, Anforderungsbewältigung, Anforderungen, Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmedizin, Befindensbeeinträchtigung, Berufsunfähigkeit, Erkrankungen, Evaluation von Interventionsmaßnahmen, Frühverrentung, Prävention
<b>Verlag/Herausgeber</b>	Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Jahkola A.; Katajarinne, L.; Tulkki, A.: Work Ability Index (2 <sup>nd</sup> ed.). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
<b>Jahr</b>	1988
<b>Verfahrensformen</b>	schriftliche Befragung, Interview, Einzelverfahren
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit</li> <li>2. derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen und psychischen Anforderungen der Arbeit</li> <li>3. aktuelle Zahl ärztlich diagnostizierter Krankheiten</li> <li>4. Ausmaß von Arbeitseinschränkungen aufgrund von Erkrankung/Verletzung</li> <li>5. krankheitsbedingte Ausfallstage während der letzten 12 Monate</li> <li>6. eigene Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den kommenden 2 Jahren</li> <li>7. mentale Ressourcen und Befindlichkeiten</li> </ol>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung</b>	unterschiedlich, u. a. Likert-Skalen
<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders</b>	Verfahrensschulung sinnvoll, aber nicht Voraussetzung
<b>Auswertung mit</b>	eigenem Programm (via <a href="http://www.arbeitsfaehigkeit.net">www.arbeitsfaehigkeit.net</a> ), Papier & Bleistift
<b>Auswertungszeit</b>	2 Minuten
<b>Interpretationshilfen</b>	ja
<b>Normen/Benchmark</b>	ja, in Bearbeitung

<b>Gestaltungs- empfehlungen</b>	nein, in Bearbeitung bzw. Verweis darauf
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen</b>	Thyssen, Verkehrsbetriebe Hamburg Holstein (VHH) u. a.
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze</b>	in Deutschland mindestens 10 000
<b>Anzahl befragter Personen</b>	in Deutschland mindestens 10 000
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten</b>	keine

### **2.2.3 Qualitative Verfahren**

**(Nur für Experten)**

<b>Gestaltungsbezug:</b>	<b>Qualitative Verfahren</b>
<b>Analysetiefe</b>	Expertenverfahren
<b>Verfahren:</b>	<b>DETEKTOR</b>
<b>Titel:</b>	<b>Detailanalyse der Qualität der Arbeit</b>
<b>Autor(en):</b>	<b>Nedler, M. (2007)</b>
<b>Quintessenz:</b>	<p>Mit Detektor wird die „Qualität der Arbeit“ in Organisationen bzw. Organisationseinheiten untersucht und bewertet. Diese Qualität der Arbeit besitzt zwei Aspekte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Qualität der Arbeitsprozesse (als Voraussetzung für Qualität der Arbeitsergebnisse, Kundenzufriedenheit und Arbeitsstolz bei den Mitarbeiter/innen).</li> <li>2. Die Qualität der Arbeitssituation (als Voraussetzung für Gesundheit, Arbeitsfreude und Motivation).</li> </ol> <p>Betrachtet werden die 4 Dimensionen der „Qualität der Arbeit“, siehe Merkmalsbereiche.</p> <p>Bestandteil von DETEKTOR ist die Untersuchung und Bewertung der körperlichen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen an den Arbeitsplätzen der Organisation(seinheit). Das Verfahren beinhaltet folgende Schritte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vereinbarungen zur Integration in betriebliche Strukturen und Prozesse, zu Verantwortlichkeiten, zum Vorgehen im Detail und zum Datenschutz, zur Bearbeitung der Ergebnisse der Analyse.</li> <li>2. Informierung und Motivierung der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte.</li> <li>3. Orientierung im Unternehmen durch Vorgespräche, Besichtigung der Räumlichkeiten sowie Dokumentenanalyse (Organigramm, Stellenbeschreibungen, Arbeitszeiten, Führungs- und Managementinstrumente usw.).</li> <li>4. Vertrauliche Interviews mit repräsentativ ausgewählten Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten.</li> <li>5. Begutachtung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten unter ergonomischen und physiotherapeutischen Gesichtspunkten.</li> <li>6. Ggf. Begutachtung und Bewertung der hauptsächlich genutzten Software unter dem Aspekt der Software-Ergonomie und „Usability“.</li> <li>7. Verfassung des Berichts mit einer Beschreibung und Bewertung der 4 Dimensionen der „Qualität der Arbeit“ (wie oben beschrieben) und der Empfehlung zielführender Maßnahmen.</li> </ol> <p>Die Aussagen der Beschäftigten in den Interviews werden streng vertraulich gehandhabt. Der Bericht gibt keinerlei persönliche Aussagen der Interviewten wieder, sondern ausschließlich die durch alle Untersuchungsschritte gewonnen und nachvollziehbar erläuterten und begründeten Einschätzungen des Untersuchungsteams (in der Regel Arbeitspsycholog/in und Physiotherapeut/in).</p>
<b>Ziel(e):</b>	<p>Die Qualität der Arbeitsprozesse wird verbessert und damit die Qualität der Arbeitsergebnisse, die Kundenzufriedenheit und der Arbeitsstolz bei den Mitarbeiter/innen.</p> <p>Die Qualität der Arbeitssituation der Mitarbeiter/innen wird verbessert und damit deren Gesundheit, Arbeitsfreude und Motivation.</p>
<b>Methode(n) der Datengewinnung:</b>	Dokumentenauswertung, Beobachtungen, Interviews, ggf. Messungen.

<b>Merkmalsbereich(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen und Ressourcen: der Blick auf die Arbeitsaufgaben/ Arbeitsanforderungen im Vergleich zu den persönlichen Ressourcen (u. a. Qualifikation, Arbeitsmittel, Informationen, Handlungsspielräume).</li> <li>• Arbeitsbedingungen: der Blick auf den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung/ Rahmenbedingungen (u. a. Ergonomie, Arbeitszeiten).</li> <li>• Zusammenarbeit und Führung: der Blick auf die Organisationseinheit (u. a. Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, Führungsverhalten).</li> <li>• Unternehmenspolitik &amp; -kultur: der Blick auf das Unternehmen (u. a. Transparenz, Informationsfluss, Beteiligung, Personalentwicklung, Unternehmenskultur, Innovation und Verbesserungsprozesse).</li> </ul>
<b>Tätigkeitsklasse(n):</b>	universell
<b>Branche(n):</b>	alle
<b>Itemanzahl:</b>	(passt nicht bei qualitativen Verfahren)
<b>Durchführungszeit:</b>	Ca. 1 Stunde Interview + 1 Stunde Begutachtung des Arbeitsplatzes für repräsentativ ausgewählte Beschäftigte zuzüglich Gespräche mit Führungskräften und Betriebsräten.
<b>Theoretische Fundierung:</b>	<p>Leitbild „Qualität der Arbeit“ gemäß Lissabon-Strategie der EU (siehe z. B. Initiative Neue Qualität der Arbeit/ INQA).</p> <p>Bezüglich der Arbeitssituation: Handlungsregulationstheorie, Stress-theorie, Salutogenese, Gratifikationskrisentheorie, Humankriterien.</p>
<b>Gütekriterien:</b>	keine; Erfassung nicht möglich
<b>Art:</b>	Einzelverfahren
<b>Ansprechpartner:</b>	<p>Nedler Unternehmensberatung          Zum Ihnedieck 10, 44265 Dortmund          Tel.: 0231/ 47 55 110          info@high-road.de</p>
<b>Zugang:</b>	<p>Nedler Unternehmensberatung          Zum Ihnedieck 10, 44265 Dortmund          Tel.: 0231/ 47 55 110          info@high-road.de</p>

<b>Beispiel-Items:</b>	<p><b>Anforderungen und Ressourcen:</b>  Wird auf Grund von Stress schon mal „riskant gehandelt“?  Kann konzentriert gearbeitet werden?  Ermöglicht die Arbeit Erfolgserlebnisse?  Sind alle benötigten Arbeitsmittel verfügbar und geeignet?  ....</p> <p><b>Arbeitsbedingungen:</b>  Ist der Arbeitsplatz bequem und ergonomisch eingerichtet?  Gibt es die Möglichkeit zu wechselnden Körperhaltungen?  Sind die Arbeitszeiten beeinflussbar, planbar, vorhersehbar?  .....</p> <p><b>Zusammenarbeit und Führung:</b>  Sind die Zuständigkeiten eindeutig geklärt?  Sind die Arbeitsabläufe gut organisiert?  Wie funktionieren die Schnittstellen zu anderen Abteilungen?  Wie häufig und in welcher Form gibt es Rückmeldungen?  ....</p> <p><b>Unternehmenspolitik und -kultur:</b>  Wird über betriebliche Angelegenheiten ausreichend informiert?  Wird das Engagement und Mitdenken der MA ermutigt &amp; belohnt?  Gibt es genügend Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten?  Ist die Unternehmenskultur von Vertrauen und Offenheit geprägt?  .....</p>
<b>Kosten:</b>	Abhängig von Größe und Homogenität bzw. Heterogenität der Organisation(seinheit). Einarbeitung interner Fachkräfte möglich.
<b>Stichwörter:</b>	Qualität der Arbeit, Arbeitsanalyse, Arbeitsprozesse, Arbeitssituation, Führung, Gesundheit, Motivation, Psychische Belastungen, Ressourcen.
<b>Verlag/Herausgeber:</b>	- nicht veröffentlicht -
<b>Jahr:</b>	2007
<b>Verfahrensformen:</b>	entfällt
<b>Aufbau/Gliederung/ Subskalen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anforderungen und Ressourcen: Arbeitspensum, Konzentrationsmöglichkeit, Pausen, fachliche Anforderungen, Sinnhaftigkeit, Kommunikation und Kooperation, Variabilität, Verantwortung, Zeit- und Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Funktionalität der Arbeitsmittel, Ergonomie/ Usability von Hard-/Software, Informationsfluss, Emotionale Belastungen, Körperliche Belastungen, Erfolgserlebnisse, Arbeitsstolz, sonstige Ressourcen.</li> <li>▪ Arbeitsbedingungen: Gestaltung des Arbeitsplatzes, Körperhaltungen und Bewegungsmuster in der Arbeit, Arbeitszeiten.</li> <li>▪ Zusammenarbeit und Führung: Arbeitsabläufe/ -organisation, Zuständigkeiten, Zusammenarbeit, Arbeitsklima, soziale Unterstützung, Gestaltung der Schnittstellen, Führungsverhalten, Rückmeldungen, Mitarbeitergespräche.</li> <li>▪ Unternehmenspolitik &amp; -kultur: Transparenz, Informierung und Beteiligung der Mitarbeiter, Personalpflege und Personalentwicklung, Unternehmenskultur, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Kontinuierliche Verbesserung und Innovation, Kundenorientierung.</li> </ul>
<b>Beantwortungsmodus/ Skalierung:</b>	Freies Gespräch auf der Basis des Interviewleitfadens, Erörterung anschaulicher Beispiele aus dem Arbeitsalltag, Hinterfragung durch den Interviewer (wann?, warum?, wie häufig?, eigenes Verhalten?, Verhalten anderer?)

<b>Qualifikation/ Voraussetzungen des Anwenders:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ grundsätzliche persönliche Eignung: Gute Wahrnehmung und Ausdrucksfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Selbstbewusstsein („Standing“) gegenüber den Gesprächspartnern und betrieblichen Interessengruppen</li> <li>▪ Verfahrensschulung</li> <li>▪ psychologische Grundlagen (ideal: Arbeitspsychologe) für die Interviews</li> <li>▪ physiotherapeutische Grundlagen (ideal: ausgebildete/r Physiotherapeut/in) für die Bewertung körperlicher Belastungen</li> <li>▪ mehrjährige Berufserfahrung</li> <li>▪ Kenntnisse in Betriebsorganisation</li> </ul>
<b>Auswertung mit:</b>	Der Bericht hat den Charakter eines Gutachtens. Die Situationsbeschreibung beruht auf Datenauswertungen, eigenen Beobachtungen und Angaben der Interviewpartner, welche auf Plausibilität, Stimmigkeit und Glaubwürdigkeit hinterfragt werden.
<b>Auswertungszeit:</b>	Ca. 3 Tage bei der Untersuchung einer Organisation(seinheit) von 100 Mitarbeiter/innen.
<b>Interpretationshilfen:</b>	DETEKTOR-Anwender werden geschult und eine Zeitlang supervidiert.
<b>Normen/Benchmark:</b>	<p>Die Bewertung der „Qualität der Arbeitssituation“ orientiert sich an den (gesicherten) arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, z. B. hinsichtlich der Wirkung von andauerndem Stress, häufiger Monotonie, häufiger Unterbrechungen, mangelnder Gratifikation, mangelnder Transparenz, sozialer Ausgrenzung, bestimmter Arbeitszeiten usw.</p> <p>Die Bewertung der „Qualität der Arbeitsprozesse“ orientiert sich an den Qualitätskriterien des Prozessmanagements sowie dem gesunden Menschenverstand.</p>
<b>Gestaltungs- empfehlungen:</b>	Zu jedem benannten Handlungsbedarf wird zumindest eine realistische und praktikable Lösung vorgeschlagen.
<b>Bisherige Referenzen/ Referenzunternehmen:</b>	Mit dem Vorläufer dieses Verfahrens wurden bisher Analysen in neun Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größenordnungen durchgeführt, meist über mehrere Jahre in verschiedenen Organisationsbereichen. Referenzen können auf Anfrage genannt werden. DETEKTOR besitzt eine vergleichbare Vorgehensweise, betont aber stärker die Balance zwischen den beiden Aspekten der „Qualität der Arbeit“: der Arbeitssituation und den Arbeitsprozessen
<b>Anzahl untersuchter Arbeitsplätze:</b>	95; mit dem Vorläufer dieses Verfahrens ca. 1 000
<b>Anzahl befragter Personen:</b>	35; mit dem Vorläufer dieses Verfahrens ca. 200
<b>Anzahl beobachteter Arbeitsabläufe/ Tätigkeiten:</b>	35; mit dem Vorläufer dieses Verfahrens ca. 200

## 2.3 Glossar

### Alkoholmissbrauch:

Von Alkoholmissbrauch wird gesprochen, wenn eine Person eine immer größere Menge Alkohol zu sich nimmt und Alkoholverzicht zu Entzugerscheinungen führt.

Das Ampelmodell der WHO beschreibt den Prozess der Suchtentwicklung bei Alkohol aufgrund von Konsummustern:

Grüne Phase: risikoarmer Konsum = alles im „grünen Bereich“, verantwortlicher Umgang mit Alkohol, gesundheitliches Risiko gering.

Gelbe Phase: riskanter, schädigender Konsum = Achtung! Vorsicht „gelber Bereich“, hohes Gesundheitsrisiko, Suchtgefahr steigt mit Dauer des Konsums und Menge des Alkohols.

Rote Phase: abhängiger Konsum Gefahr! Stopp „roter Bereich“, Abhängigkeit eingetreten, Hilfe aufsuchen, Suchtmittelkonsum einstellen.

Für die Entwicklung einer Suchterkrankung gibt es neben der Höhe des Suchtmittelkonsums aber auch noch andere Faktoren (u. a. die individuellen seelischen und körperlichen Voraussetzungen der Person, u. a. Lernprozesse, Erfahrungen in der Familie und im Freundeskreis).

### Ambulante Pflege:

Bei der ambulanten Pflege werden die Pflegebedürftigen in ihrer häuslichen Umgebung betreut. siehe auch → Pflege/Pflegetätigkeit

### Anforderung/Arbeitsanforderung:

Die Anforderungen, die bei der Arbeit an eine Person gestellt werden, ergeben sich aus dem Arbeitsauftrag bzw. der Arbeitsaufgabe. In der Produktion werden überwiegend körperliche Anforderungen an die Personen gestellt, im Büro- und Verwaltungsbereich eher geistige. In der Dienstleistung haben Anforderungen an Interaktion und Kommunikation den Vorrang.

### Anforderungsbewältigung:

Die Anforderungsbewältigung umfasst die persönlichen Prozesse beim Umgang und der Verarbeitung der Anforderung aus der Arbeit.

### Angst:

Angst ist ein negatives Gefühl, das einer tatsächlichen oder vermeintlich bedrohlichen Situation vorausgeht bzw. in unvertrauten Situationen erlebt wird. Es ist ein angeborener Mechanismus, der von quälender Sorge und Zweifeln begleitet wird.

### Anstrengung:

Unter Anstrengung ist der Aufwand einer Person gemeint, den sie betreibt, um die Arbeitsanforderung zu bewältigen bzw. um ein bestimmtes Arbeitsergebnis oder eine bestimmte Leistung zu erreichen.



Arbeitsaufgabe:

Die Arbeitsaufgabe ist ein rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Sachverhalt. Mit der Arbeitsaufgabe werden die betriebliche Arbeitsteilung und die Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine festgelegt.

Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken:

Unter arbeitbedingten Gesundheitsrisiken werden Arbeitsbedingungen (z. B. bestimmte Agenzien), die gehäuft bei bestimmten Berufen oder Industriezweigen zu arbeitsbedingten Erkrankungen führen.

Arbeitsbedingungen:

Unter Arbeitsbedingungen sind Faktoren der Arbeit zu verstehen, die sich aus dem Arbeitsprozess, der vorhersehenden Technologie und der Umgebung ergeben und Auswirkung auf die psychische Regulation der Arbeitstätigkeit, das Beanspruchungserleben und das Arbeitsergebnis haben.

Arbeitsbewertung:

Die Arbeitsbewertung dient der Leistungseinschätzung einer Person. In der vorliegenden Veröffentlichung ist jedoch die Bewertung der Arbeit hinsichtlich des Auftretens und der Höhe möglicher Belastungsrisiken gemeint.

Arbeitscharakteristika:

In den Motivations-Modellen von HACKMAN und OLDFHAM (1976, 1980) wurden fünf Arbeitscharakteristiken beschrieben, die eine Verbesserung der Motivation versprechen. Gemeint sind Vielfalt der Fähigkeiten/Fertigkeiten, Identität der Aufgabe, Aufgabensignifikanz, Autonomie und Feedback. In der vorliegenden Veröffentlichung wurden mit Arbeitscharakteristiken besondere Merkmale/Kennzeichen der Arbeit gemeint, die es ermöglichen, Gruppen von ähnlichen Arbeitstätigkeiten zusammenzufassen.

Arbeitseffizienz:

Mit Arbeitseffizienz ist der Grad der Zielerreichung gemeint, der sowohl zeitliche (quantitative) und qualitative Aspekte einschließt.

Arbeitsfähigkeit:

Die Arbeitsfähigkeit beschreibt die Lage einer Person, inwieweit sie die Arbeitsanforderungen hinsichtlich ihrer Gesundheit und ihrer individuellen Ressourcen erledigen kann.

Arbeitsgestaltung:

Die Arbeitsgestaltung führt zielgerichtet Veränderungsprozesse bei der Arbeitsorganisation, den Arbeitsinhalten oder den Arbeitsbedingungen durch, die die Mensch-Maschine-Arbeitsteilung und die Mensch-Maschine/Computer-Funktionsteilung beeinflussen. Ziel sind sichere und gesunde Arbeitsplätze.

Arbeitsinhalt:

Der Arbeitsinhalt umfasst alle Anforderungen an eine Person, die sich aus der Arbeitstätigkeit ergeben.

Arbeitsmedizin:

Die Fachbezeichnung Arbeitsmedizin gibt es seit 1929. Arbeitsmedizin ist danach die Lehre von den Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Beruf sowie dem Menschen, seiner Gesundheit und seinen Erkrankungen. Die Arbeitsmedizin beruht auf den Untersuchungen möglicher physischer und psychischer Auswirkungen auf den Menschen bezogen auf seine Arbeit.

Arbeitsorganisation:

Die Arbeitsorganisation legt die Mensch-Maschine-Aufgabenteilung und die Mensch-Maschine-Funktionsteilung fest. Beide können nach unterschiedlichen Prinzipien gestaltet werden. Abhängig von der Gestaltung sind die hierarchische Organisationsstrukturierung, die Arbeitsabläufe und die Kommunikationsbeziehung und Informationsprozesse. siehe auch → Organisation

Arbeitsplatzanalyse:

Die Arbeitsplatzanalyse bildet das Kernstück psychologischer Arbeitsstudien. Es werden Methoden entwickelt, die die Analyse, Bewertung und Gestaltung der psychischen Komponenten von Arbeitstätigkeit erlauben. Die Methoden können neben Arbeitspsychologen auch von Organisationswissenschaftlern, Ingenieuren und Arbeitsmedizinern, z. B. für die Arbeitsnormung oder die Arbeitsklassifizierung, benötigt werden.

Arbeitsplatzgestaltung:

Bei der Arbeitsplatzgestaltung werden die Arbeitsverfahren, die Arbeitsmethoden, die Arbeitstätigkeiten, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsabläufe usw. so verändert oder neu entwickelt, dass Regulationshindernisse, Fehlbeanspruchung, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Leistungsminderung zur Gefährdung für die Sicherheit der arbeitenden Personen vermieden wurden. Nach dem salutogenetischen Konzept geht es auch darum, organisatorische, technische oder personenbezogene Ressourcen zu entwickeln oder zu erweitern.

Arbeitsplatzprofil:

Das Arbeitsplatzprofil resultiert aus der Analyse und Bewertung einer Arbeitstätigkeit. Durch Unterschiede in den Arbeitsplatzprofilen können Arbeitstätigkeiten verglichen werden. Der Gestaltungsbedarf kann sich aus dem Arbeitsplatzprofil oder aus dem Vergleich der Profile ergeben.

Arbeitsschutzmanagementsystem:

Arbeitsschutzmanagementsysteme (ASM) liefern Beiträge für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsfeldes. Sie dienen der Erholung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit. ASM kennzeichnen den Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz. Im Gegensatz zu früheren Zeiten, wo nachträglich auf Probleme bei der Arbeitssicherheit reagiert wurde, sind ASM eine Strategie der Prävention. Mit der systematischen Integration von Sicherheit und Gesundheit durch ein ASM in allen Struktureinheiten und Organisationsebenen können wirtschaftliche Erfolge erzielt werden.

Arbeitssysteme:

Arbeitssysteme stellen das Zusammenwirken von Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgaben, Arbeitsmitteln, Arbeitsgegenständen, Arbeitsumgebung und Personen dar. Das Ordnungsschema bildet die Grundlage für systematische Beschreibungen der Arbeitsplätze.

Arbeitszeit:

Arbeitszeit ist die zeitliche Dauer, in der ein Arbeitnehmer täglich, wöchentlich oder monatlich den Betrieb oder der Einrichtung seine Arbeitskraft gegen Entgelt zur Verfügung stellt. Die Dauer der Arbeitszeit ist gesetzlich, tariflich und vertraglich festgelegt. Sonderregelungen für z. B. Jugendliche oder werdende Mütter oder verschiedene Branchen sind zu beachten.

Arbeitszufriedenheit:

Die Zufriedenheit einer Person mit seiner Arbeit wird Arbeitszufriedenheit genannt. Sie hat Einfluss auf die körperliche und seelische Belastbarkeit einer Person, auf Einstellung und Verhalten sowie auf andere Bereiche des Lebens. Zu den Faktoren, die Zufriedenheit bewirken, gehören u. a. die Tätigkeit selbst, die Möglichkeit, etwas zu leisten, sich weiter zu entwickeln, Verantwortung zu übernehmen, Aufstiegsmöglichkeiten und Anerkennung.

Beanspruchung:

Bei der Beanspruchung geht es immer um die Auswirkung einer Belastung im Menschen: Nach DIN EN ISO 10075-1 ist psychische Belastung die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Nach ISO 6385 ist die Arbeitsbeanspruchung die Auswirkung der Arbeitsbelastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten.

Befindlichkeit:

Befindlichkeit ist das subjektive Empfinden einer Person in einer bestimmten Situation. Es kann positiv sein, z. B. beim Erleben von Freude und Zufriedenheit. Es kann aber auch negativ sein, z. B. beim Erleben von Angst oder Schmerzen.

Belastungen:

Unter Belastungen werden immer die objektiven Einflüsse auf eine Person verstanden. siehe auch → psychische Belastung

Belastungsanalyse:

In der Belastungsanalyse werden die Belastungen, z. B. durch Beobachtung oder Befragung, erfasst.

Belastungsbeurteilung:

Grundlage für die Belastungsbeurteilung ist die Belastungsanalyse. Auf der Basis von Vergleichswerten, die z. B. im Erhebungsinstrument vorhanden sein können oder die sich aufgrund der Analyse ergeben haben, kann eine Beurteilung der vorhandenen Belastung erfolgen.

Belastungsbewältigung:

Die Belastungsbewältigung bezieht sich auf den Umgang einer Person mit den vorhandenen (Arbeits-)Belastungen. Der Umgang schließt sowohl Bewertungs- als auch Verarbeitungsprozesse ein.

Belastungsermittlung: siehe auch → Belastungsanalyse

Belastungsfaktoren: Belastungsfaktoren sind die Einflüsse aus der Arbeit, die potentiell zu Belastungen werden können.

Belastungssituation:

Die Belastungssituation tritt ein, wenn eine Person ihre Arbeitsaufgaben erfüllt und dabei Belastungsfaktoren ausgesetzt ist.

Beschwerden:

Bei den Beschwerden handelt es sich um gesundheitliche Beeinträchtigungen, die eher von psychosomatischer Natur sind.

Betriebliche Leistungen:

Betriebliche Leistungen liegen meistens im sozialen Bereich, z. B. Kinderbetreuung, Kantinenessen oder betriebliche Altersvorsorge. Sie verbessern die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder sie erhöhen das Commitment/die Identifikation mit dem Betrieb.

Betriebsklima, auch Organisationsklima:

Betriebsklima ist die Wahrnehmung und Bewertung des Betriebes/der Organisation durch die Beschäftigten. In die subjektive Bewertung gehen verschiedene Bereiche/Aspekte ein. Zwischenmenschliche Beziehungen, Führungs- und Gruppenverhalten, Kooperations- und Organisationsstrukturen, Autonomie, Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Bezahlung, Sozialleistungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit. siehe auch → betriebliche Leistungen

Bildschirmarbeit:

Unter Bildschirmarbeit wird die Arbeit einer Person vor einem Bildschirmgerät verstanden. Sie hat nahezu alle Bereiche der Wirtschaft erfasst.

Bildschirmarbeitsplatz:

In der Bildschirmarbeitsplatzverordnung (1996) sind in § 2 Begriffsbestimmungen folgende Begriffe festgelegt:

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

(2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Verordnung ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit

1. Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
2. Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
3. Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
4. sonstigen Arbeitsmitteln,

sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

(3) Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

#### Burnout:

Burnout (Ausbrennen) wird als ein Syndrom körperlicher, geistiger und emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und reduzierter Leistungsfähigkeit beschrieben. Burnout wurde ursprünglich bei helfenden Berufen, vor allem in der Pflege entdeckt. Aus heutiger Sicht können auch Personen aus anderen Berufsgruppen davon betroffen sein.

#### Demographie

Demographie bezeichnet die wissenschaftliche Erforschung der Altersstruktur der Bevölkerung, im engeren Sinne der berufstätigen Bevölkerung.

#### Dienstleistung:

Eine Dienstleistung ist ein ökonomisches Gut, bei dem im Unterschied zur Ware nicht die materielle Produktion oder der materielle Wert eines Endproduktes im Vordergrund steht, sondern eine von einer natürlichen Person oder einer juristischen Person zu einem Zeitpunkt oder in einem Zeitrahmen erbrachte Leistung zur Deckung eines Bedarfs. Der Erbringer einer solchen Leistung wird als Dienstleister bezeichnet. Adressaten sind Kunden, Klienten, Patienten usw.

#### Dokumentation:

Bei der Dokumentation werden z. B. Bearbeitungsschritte, Entscheidungen, ermittelte Gefährdungen oder Fehlbelastungen, verantwortliche Personen schriftlich festgehalten.

#### Einführung neuer Mitarbeiter:

Die Einführung neuer Mitarbeiter beinhaltet z. B. Informationen zur Organisation, zu Verfahrensabläufen und zur räumlichen Orientierung. In entsprechenden Konzepten oder Dienstvereinbarungen ist oft die Begleitung in der Startphase beschrieben, die die Integration und Einarbeitung nach der Arbeitsaufnahme erleichtern sollen. Die gezielte und systematische Mitarbeiterneueinführung beginnt bereits bei der Bewerberauswahl.

#### Emotionale Belastungen/emotional:

Zu emotionalen Belastungen kommt es, wenn die eigenen Gefühle einer arbeitenden Person, den erwartenden Gefühlen widersprechen oder wenn permanent positive Gefühle gezeigt werden müssen oder wenn die arbeitende Person täglich mit unheilbaren Krankheiten demenziell Personen, Leid und Tod konfrontiert wird.

#### Emotionen:

Emotionen sind komplexe psychische Prozesse. Im Unterschied zu Gefühlen, die subjektives Erleben einer Emotion darstellen, sind die ausgelösten Faktoren, wie bestimmte Situationen oder andere Personen, identifizierbar. Es gibt angenehme und unangenehme Situationen, die nach ihrer Qualität und Stärke unterschieden werden können. Sie sind handlungs- und verhaltensleitend.

Ergonomie:

Ergonomie ist eine Teildisziplin der Arbeitswissenschaft. Sie ist die Lehre der menschlichen Arbeit und die Erkenntnis ihrer Gesetzmäßigkeiten. Inhaltlich geht es um Theorie, Prinzipien, Daten und Methoden zur Beschreibung des Verhältnisses von Mensch-Arbeitssystem-Umgebung. Das Wohlbefinden des Menschen und die Optimierung der Leistungen des Gesamtsystems stehen im Mittelpunkt ergonomischer Betrachtungsweisen. siehe auch → Software-Ergonomie

Erholung:

Erholung ist notwendig, um die ursprüngliche Leistungsfähigkeit einer Person wieder herzustellen. Sie soll arbeitsbedingte Ermüdung ausgleichen. Erholung kann durch Unterbrechung der Tätigkeit, d. h. einer Pause, oder durch Beenden der Tätigkeit erreicht werden. In dieser Zeit werden keine Arbeitsaufgaben erfüllt.

Erschöpfung:

Zur Erschöpfung (= Übermüdung) einer Person kommt es, wenn trotz physischer und/oder psychischer Ermüdung weiter gearbeitet wird.

Evaluation:

Die Evaluation ist die meist mathematisch-statistische Bewertung/Prüfung/Erfolgskontrolle hinsichtlich Effizienz, Güte und Wirksamkeit von (neuen) Programmen, Techniken, Interventionen oder Reorganisationsprozessen.

Evaluation von Interventionsmaßnahmen: siehe auch → Evaluation

Evaluation von Reorganisationsprozessen: siehe auch → Evaluation

Familie:

Familie ist ein soziologischer Begriff, der sich auf eine durch Heirat oder Geburt entstandene Lebensgemeinschaft bezieht. Die Familie ist eine engere Verwandtschaftsgruppe, die aus Eltern und Kindern besteht, aber auch anderen Verwandten, soweit sie im gleichen Haushalt leben, mit einschließen kann.

Fehlbeanspruchung:

Fehlbeanspruchung entsteht, wenn Personen bei ihrer Arbeit psychisch überfordert oder unterfordert werden.

Fehlzeiten:

Mit dem Begriff Fehlzeiten werden zusammenfassend alle Abwesenheitszeiten, die z. B. durch Urlaub, Krankheit, Dienstgänge und Dienstreisen, Pausen oder unbegründete Abwesenheit entstehen, bezeichnet. Im Zusammenhang mit psychischer Belastung und Beanspruchung geht es vor allem um krankheits- und demotivationsbedingte Fehlzeiten.

Flexible Arbeitszeit:

Als Flexible Arbeitszeit werden Arbeitszeitleösungen bezeichnet, welche hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit täglich, wöchentlich, monatlich oder anders von der so genannten Normalarbeitszeit abweichen. Flexible Arbeitszeit entsteht auch, wenn es für den täglichen Arbeitszeitbeginn und das –ende einen Zeitkorridor gibt, in dem die Arbeit begonnen bzw. beendet werden kann. Diese Flexibilisierung der Arbeitszeit

wir auch als Gleitzeit verstanden. Sie ermöglicht in der Regel eine gutw Work-life-Ballance.

Fluktuation:

Mit Fluktuation ist der Wechsel der Arbeitsstelle über die bis dahin gültige Betriebs- und Organisationsgrenze hinaus.

Förderplanung:

Förderplanung ist eine genaue Aufstellung aller Aktivitäten, Zeitpunkte und Orte für die Förderung einer behinderten Person.

Freizeit:

Freizeit ist die Zeit, über die eine Person frei entscheiden und nach persönlichen Wünschen verfügen kann.

Führung/Führungskräfte:

Führung in Organisationen beinhaltet die Beeinflussung, Motivierung und Befähigung der Mitarbeiter, etwas zur Effizienz des Unternehmens oder der Organisationseinheit beizutragen. Grundlage sind Kommunikations- und Interaktionsprozesse.

Führungsverhalten/-kompetenzen:

Das Führungsverhalten bezieht sich lediglich auf die Aktivitäten, d. h. die beobachtbaren Handlungen des Führenden, die in hohem Maße von der Situation anhängig sind.

Ganzheitlichkeit:

Die Ganzheitlichkeit einer Arbeit ist gegeben, wenn die Aufgabe planende, ausführende und kontrollierende Elemente enthält sowie die Möglichkeit bietet, die Ergebnisse der eigenen Tätigkeit hinsichtlich der Erfüllung der Anforderungen aus dem Arbeitsauftrag zu erfüllen.

Gefährdungen:

Gefährdung ist die Möglichkeit, dass eine arbeitende Person und eine Gefahrenquelle zusammentreffen und eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder Schädigung bewirken können, weil sich die Einwirkungsbereiche räumlich-zeitlich überschneiden.

Gefährdungsanalyse:

Gefährdungsanalyse ist die Ermittlung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen.

Gefährdungsbeurteilung:

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes die systematische Beurteilung der für die Beschäftigten mit Ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen.

Gefährdungsermittlung: siehe auch → Gefährdungsanalyse

Gefahrenanalyse:

Gefahrenanalyse ist die Ermittlung der möglichen Schadwirkung einer Gefahrenquelle, z. B. eines chemischen, physikalischen oder biologischen Arbeitsstoffes, oder der Bedrohung durch eine Gefahrenquelle.

Gerechtigkeit von Entlohnungen:

Gerechtigkeit von Entlohnungen ist eine wichtige Grundlage für Arbeitszufriedenheit und -motivation. Zur Ermittlung eines gerechten Lohnes werden verschiedene Faktoren: Anforderungen, Beeinträchtigungen, Zeiteile und Ausbildungsvoraussetzung einbezogen.

Gereiztheit:

Gereiztheit entsteht in akuten und chronischen Stresssituationen, in denen eine Person keine oder geringe Chancen für die positive Bewilligung sieht. Der seelische Zustand besteht aus Unruhe, Angst, Unzufriedenheit bis Wut, die mitunter auch verbal geäußert wird.

Gestaltung:

Die Gestaltung ergibt sich aus der vorherrschenden Technologie sowie aus zeitlichen, räumlichen oder personellen Vorgaben in einem Arbeitssystem. siehe auch → Arbeitsgestaltung

Gesundes Verhalten/Gesundheitsverhalten:

Gesundes Verhalten setzt das Gesundheitsbewusstsein voraus. Mit dem gesunden Verhalten sind alle Aktivitäten einer Person gemeint, z. B. Sport, gesunde Ernährung, ausreichend Schlaf, die die Gesundheit der Person positiv beeinflussen, sie erhalten und fördern.

Gesundheit:

Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit einer Krankheit und eines Gebrechens (WHO, 1946).

Gesundheitsförderung:

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen (Ottawa-Charta 1986).

Gesundheitsschutz:

Der Gesundheitsschutz beschäftigt sich mit den Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit. Gesundheitsschutz hat das Ziel, Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten zu vermeiden bzw. ihnen vorzubeugen.

Gesundheitszustand:

Gesundheitszustand ist die subjektive Wahrnehmung der eigenen Gesundheit.

Gratifikationskrise:

Gratifikationskrisen entstehen, wenn die berufliche Verausgabung (Engagement, persönlicher Einsatz) wesentlich höher ist als der Gegenwert der erhaltenen Belohnung (Geld, Wertschätzung, berufliche Aufstiegschancen).



**Handlungsspielraum:**

Der Handlungsspielraum umfasst einerseits Möglichkeiten für das Treffen selbständiger Entscheidungen und andererseits Möglichkeiten zum unterschiedlichen auftragsgerechten Handeln (Freiheitsgrade oder/auch Tätigkeitsspielraum).

**Handlungszuverlässigkeit:**

Handlungszuverlässigkeit einer Person in einem Mensch-Maschine-System ist die Fähigkeit zur Erhaltung der (Handlungs-)Qualität insbesondere in sicherheitstechnischen Situationen.

**Haushalt:**

Haushalt ist für mindestens eine Person ein abgeschlossener, privater Bereich (z. B. in einer Wohnung oder einem Haus). In eigener Regie sind von der oder den Personen, die in einem Haushalt leben, Arbeiten in der Vorratshaltung, Wohnungs-, Textil-, Körperpflege, Verköstigung und Rechnungsführung für die Erfüllung der eigenen Bedürfnisse zu erledigen.

**Humandienstleistungen:**

Humandienstleistungen sind personennahe Dienstleistungen von Menschen für Menschen, meistens in der Pflege. siehe auch → Pflege; siehe auch → personenbezogene Dienstleistungen

**Informationsaufnahme und -verarbeitung:**

Die Prozesse der Reizaufnahme in die Sinnesorgane werden Informationsaufnahme genannt. Sie laufen automatisch ab. In diesem Stadium sind die Merkmale der Reize nicht kategorisiert und nicht verbalisiert. Erst während der Informationsverarbeitung erfolgt eine begriffliche Zuordnung der Reize. Gedächtnisrelevant ist die beigemessene Wichtigkeit der Informationen für die Arbeit bzw. die Personen.

**Innere Kündigung:**

Innere Kündigung ist ein psychosozialer Rückzug aus belastenden und widersprüchlichen Situationen bei der Arbeit. Er geht mit abnehmendem Engagement, Leistungsreduzierung und „Dienst nach Vorschrift“ einher. Das hängt auch mit der Kündigung des „psychologischen Vertrages“ zusammen.

**Investitionen:**

Investitionen dienen der finanziellen Förderung von Projekten der Organisations- und/oder Personalentwicklung.

**Kommunikation:**

Die Kommunikation besteht aus dem Senden und Empfangen von Informationen. Jeder Mensch sendet freiwillig oder unfreiwillig zu jedem Zeitpunkt verbale und non-verbale Informationen aus. Für die heutige Arbeitswelt ist Kommunikation von zentraler Bedeutung.

**Konflikte:**

Konflikte entstehen beim Zusammentreffen unterschiedlicher Meinungen, Interessen oder Bedürfnisse. Konflikte sind damit eine zwangsläufige Begleiterscheinung des menschlichen Zusammenlebens.

Kooperation:

Die Zusammenarbeit von zwei oder mehreren Personen wird als Kooperation bezeichnet. Die Arbeitsteilung und -kombination bestimmen die Art und Weise und den Umfang erforderlicher und möglicher Kooperationen zwischen Personen und Arbeitsgruppen. Die resultierenden Kooperationsformen sind von den Gegenständen bzw. den Zielen der Kooperation abhängig.

Kundenkontakt:

Der Abnehmer einer Arbeitsleistung wird als Kunde bezeichnet. Der Kundenkontakt ist direkt, z. B. bei der Pflege oder im Einzelhandel, oder indirekt, z. B. im Call Center oder im Privathaushalt, möglich.

Kundenumgang:

Der Kundenumgang bezieht sich auf die Prozesse, in denen der Kunde verstanden, erreicht, mitgenommen und zur Handlung, z. B. zum Kauf, bewegt wird. Je besser es gelingt, die optimale Kommunikationsebene zu finden, die Wünsche und Motive des Kunden zu verstehen, desto erfolgreicher wird das Kundengespräch.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:

Im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) geht es darum, Qualitätsprobleme zu erkennen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. KVP-Gruppen sind Qualitätszirkeln sehr ähnlich, da sie eine problemlösende und qualitätsverbessernde Funktion haben. Im Unterschied zu Qualitätszirkeln sind KVP-Gruppen keine ständige Einrichtung, sondern bilden sich spontan, um ein bestimmtes Problem in kurzer Zeit zu behandeln bzw. zu beheben.

Lernerfordernisse:

Lernerfordernisse sind ein wichtiges Merkmal für die lernförderliche Arbeitsgestaltung. Nach abgeschlossener Ausbildung fordern sie zum Hinzulernen auf. Lernerfordernisse sind ein sich ständig verändernder Vorgang, der den Grad der logistischen Flexibilität und die Beschäftigungsfähigkeit beeinflusst.

Lohnungleichheit:

Beschäftigte, die die gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten ausführen, sollten bei gleicher Ausbildung und unabhängig von Geschlecht und der Region den gleichen Lohn erhalten.

Mehr-Ebenen-Analyse:

Die Mehr-Ebenen-Analyse ermöglicht eine ganzheitliche Analyse und Bewertung auf verschiedenen Ebenen des Betriebes, in dem in die Analyse und Bewertung von Auftragsdurchläufen, Arbeitssystemen und/oder Arbeitsgruppen verschiedene Verfahren und Vorgehensweisen einbezogen werden.

Mensch-Computer-Interaktion:

Das Zusammenwirken von Mensch und Rechner wird als Spezialfall eines Mensch-Maschine-Systems verstanden. Die Schnittstelle zwischen Mensch und Computer kann in vier Ebenen aufgeteilt werden: 1. die Ein- und Ausfahr-Schnittstelle, 2. die Dialog-Schnittstelle, 3. die Werkzeug-Schnittstelle und 4. die Organisations-Schnittstelle.

Mensch-Maschine-System/-Funktionsteilung:

Bei der Mehrzahl der Arbeitstätigkeiten werden Arbeitsmittel genutzt oder bedient. Arbeitsmittel können (Hand-)Werkzeuge, klassische Maschinen oder rechnergesteuerte Anlagen sein. Der Technisierungsgrad bestimmt die Funktionsteilung zwischen Mensch und Maschine und ist somit für die verbleibenden psychischen Arbeitsanforderungen ausschlaggebend. Das Konzept der Maximalautomatisierung wirkt sich nachteilig auf Handlungs- und Lernerfordernisse aus.

Mentale Belastung/Arbeitsbelastung:

Mentale Belastungen sind ein Teilbereich psychischer Belastung, der alle Denk-, Gedächtnis- und Lernprozesse umfasst. Für die Ermittlung mentaler Belastungen steht die Analyse der Informationsaufnahme- und -verarbeitungskapazität einer Person im Mittelpunkt. Emotionale und soziale Aspekte werden ausgeklammert.

Mitarbeiterbeteiligung:

Konzepte der Mitarbeiterbeteiligung, wie Partizipation oder Delegation haben in der Arbeits- und Organisationspsychologie weite Verbreitung gefunden. Bei der Partizipation werden die Mitarbeiter in Problemlöse- und Entscheidungsprozesse aktiv einbezogen. Es erfolgt eine Einfluss- bzw. Machtteilung. Bei der Delegation bezieht sich die Mitarbeiterbeteiligung auf die Übertragung von Zuständigkeiten, Leistungen, Befugnissen und Entscheidungskompetenzen. Das bedeutet für die Mitarbeiter eine einseitige Einflussnahme und Machtausübung.

Mitarbeiterführung/Personalführung:

siehe auch → Führung

Mitbestimmung:

Die Mitbestimmung ist gesetzlich verankert. Sie bezieht sich auf Entscheidungs- und Mitsprachebefugnisse der Personalvertretung in einem Betrieb.

Mobbing:

Mobbing bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Die „gemobbten“ Personen fühlen sich mit der Zeit unterlegen. Der Zeitfaktor spielt insofern eine Rolle, als man per Definition nur dann von Mobbing spricht, wenn Mobbing-Handlungen systematisch, häufig und wiederholt auftreten (z. B. mindestens einmal pro Woche) und sich über einen längeren Zeitraum erstrecken (mindestens ein halbes Jahr).

Monotonie:

Monotonie ist nach DIN EN ISO 10075-1:2000 ein langsam entstehender Zustand herabgesetzter Aktivierung, der bei langdauernden, einförmigen und sich wiederholenden Arbeitsaufgaben oder Tätigkeiten auftreten kann und der hauptsächlich mit Schläfrigkeit, Müdigkeit, Leistungsabnahme und -schwankungen, Verminderung der Umstellungs- und Reaktionsfähigkeit sowie Zunahme der Schwankungen der Herzschlagfrequenz einhergeht.

Motivation/Arbeitsmotivation:

Motivation ist die Bereitschaft einer Person, eine Arbeit aufzunehmen, bestimmte Ziele zu verfolgen, Gewinne, Leistungen zu vollbringen, Aufgaben fertigzustellen, Verantwortung zu übernehmen.

Organisation:

Organisation ist die Gesamtheit der auf die Erreichung bestimmter Ziele gerichteten Maßnahmen, die ein soziales System strukturieren, das arbeitsteilige Handeln mehrerer Personen, die zum System gehören, koordinieren, den Einsatz von Arbeitsmitteln und -verfahren vorgeben. Die Organisation umreißt die Grenzen zwischen Innen- und Außenwelt und richtet damit die Aktivitäten der Mitglieder auf die verfolgten Ziele aus.

Partnerschaft:

Mit Partnerschaft ist eine eheliche oder eheähnliche Lebensgemeinschaft gemeint.

Personalauswahl:

Die Personalauswahl dient dem Finden von optimalen Übereinstimmungen zwischen Anforderung der Arbeitsplätze und den Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie den Bedürfnissen der Mitarbeiter. Personalauswahl wird bei der Neubesetzung von Stellen durchgeführt, ist aber auch vor Versetzungen oder Beförderungen erforderlich. Durch die zunehmende Komplexität von Arbeitssystemen wird Personalauswahl beim Auftreten von Trainings- und Personalentwicklungsprogrammen immer wichtiger.

Personalentwicklung:

Personalentwicklung wird in der Regel als Oberbegriff für alle systematischen Aktivitäten einer Organisation verstanden, die darauf abzielen, die beruflichen Qualifikationen (gemeint sind Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Motivation, Einstellung, Bindung an das Unternehmen usw.) der Mitarbeiter fördern.

Personenbezogene Dienstleistungen:

Personenbezogene Tätigkeiten sind interaktiv und dialogisch. Beispiele für personenbezogene Dienstleistungen sind Verkauf, Bedienen, Beratung, Betreuen, Lehren, Unterhalten, Therapieren oder Pflegen. Ziel der arbeitenden Person ist es, Einfluss auf die Ziele und das Erleben der Kunden, Klienten, Patienten zu nehmen, um das jeweilige Verhalten zu ändern. Die Absichten der interagierenden Personen können übereinstimmen oder in verschiedenem Grade voneinander abweichen.

Persönlichkeit:

Persönlichkeit ist der gesellschaftliche Ruf einer Person, auf die Art und Weise, wie sie von Vorgesetzten und Kollegen beschrieben und bewertet wird. Persönlichkeit wird damit aus der Perspektive des Beobachters definiert und bezieht sich auf die Menge an Wertschätzung, Achtung oder Status aus Sicht einer bestimmten sozialen Gruppe. Diese Bewertung wird für die Einschätzung zukünftigen Verhaltens einer Person benötigt, um beispielsweise Entwicklungstrends und Leistungstrends im Arbeitsprozess vorbestimmen zu können.

Pflege/-tätigkeit:

Bei der Pflege (hier: professionelle Pflege) bemüht sich eine (ausgebildete) Pflegekraft um die Gesunderhaltung und das Gesundwerden von pflegebedürftigen Menschen oder begleitet Menschen in ihrem Kranksein oder Sterben müssen. Die Funktion der Pflegekraft besteht dabei in Hilfeleistungen für andere Menschen und in der Durchführung von Handreichungen, die zur Gesundheit oder Genesung beitragen oder einen friedlichen Tod ermöglichen. Die beschriebene Funktion ist bei vielen Pflegeschülern der Auslöser zum Erlernen eines Pflegeberufes. Jedes Pflegeangebot spricht den Pflegebedürftigen in körperlicher, psychischer und sozialer Weise an. Die Kommunikation und Interaktion im Pflegeprozess vollzieht sich immer auf allen drei Ebenen.

Pflegesystem:

Pflegesysteme sind planmäßig, systematisch und methodisch gestaltete Arbeitsabläufe in der Pflege. Sie bestimmen die Aufgaben- und Rollenverteilung der arbeitenden Personen.

Profilvergleich: siehe auch → Arbeitsplatzprofil

Psychische Belastung:

Psychische Belastung ist nach EN ISO 10075-1 „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Psychische Ermüdung:

Psychische Ermüdung ist nach DIN EN ISO 10075-1:2000 „eine vorübergehende Beeinträchtigung der psychischen und körperlichen Funktionstüchtigkeit, die von Intensität, Dauer und Verlauf der vorangegangenen psychischen Beanspruchung abhängt.“ Mögliche Folgen sind mehr Zeitbedarf für Handlungen, Bewegungsfehler wie Fehlgreifen, Fehltreten, Vergessen von wichtigen Informationen (z. B. Terminen, Zwischenergebnissen). „Erholung von psychischer Ermüdung kann besser durch eine zeitliche Unterbrechung der Tätigkeit statt durch deren Änderung erzielt werden.“

Psychische Sättigung:

Psychische Sättigung ist nach DIN EN ISO 10075-1:2000 „ein Zustand der nervös-unruhevollen, stark affektbetonten Ablehnung einer sich wiederholenden Tätigkeit oder Situation, bei der das Erleben des Auf-der-Stelle-Tretens oder des Nicht-Weiterkommens besteht. Zusätzliche Symptome psychischer Sättigung sind Ärger, Leistungsabfall und/oder Müdigkeitsempfinden und die Tendenz, sich von der Aufgabe zurückzuziehen. Die psychische Sättigung ist im Gegensatz zu Monotonie und herabgesetzter Wachsamkeit durch ein unverändertes oder sogar gesteigertes Niveau der Aktivierung, verbunden mit negativer Erlebnisqualität, gekennzeichnet.“

Psychosomatische Beschwerden:

Psychosomatische Beschwerden sind körperliche Beschwerden, die nicht ausreichend durch eine tatsächliche organische Erkrankung begründet sind. Die betroffenen Personen fühlen sich krank und klagen z. B. über Rücken-, Bauch- oder Kopfschmerzen, klinisch ist jedoch keine Erkrankung feststellbar.

Qualifikation:

Qualifikation beschreibt die potentielle Fähigkeit (gemeint ist die Summe aller Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen) einer Person, eine bestimmte Tätigkeit regelmäßig in der vorgeschriebenen Qualität auszuführen. Die Qualifikation wird in der Regel durch Aus- und Fortbildung erworben.

Qualifikationsanforderungen:

Unter Qualifikationsanforderungen werden die aus definierten Arbeitsaufgaben resultierenden Anforderungen an die Handlungskompetenz der arbeitenden Personen verstanden. Gemeint sind sowohl fachliche als auch übergreifende Qualifikationen, wie Methoden- und Sozialkompetenz.

Qualifizierung:

Unter Qualifizierung wird der Vorgang des Erwerbs von Fähigkeiten verstanden, um eine bestimmte Aufgabe erfüllen zu können. siehe auch → Qualifikation

Regulationsanforderungen:

Die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe erfordert eine bestimmte psychische Regulation. Die Regulationsanforderungen ergeben sich aus den Merkmalen und der Qualität der Arbeitsaufgaben, wie Komplexität, Variabilität und Vollständigkeit.

Regulationsbehinderungen:

Durch bestimmte Rahmenbedingungen kann es bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben zu Regulationsbehinderungen kommen. Sie resultieren aus Regulationshindernissen (informatorische oder motorische Erschwerungen, Unterbrechungen durch Personen, Funktionsstörungen oder Blockierungen) und aus Regulationsüberforderungen, die Merkmale der Aufgabe sind oder aufgabenspezifisch am Arbeitsplatz vorkommen, wie Lärm oder schlechte Beleuchtung.

Regulationsprobleme:

Als Regulationsprobleme werden die Auslöser von Regulationsbehinderungen verstanden. Beispiele sind Arbeitsplatzunsicherheit, Unfallgefährdungen, einseitige Belastungen, Zeitdruck u. a.

Rehabilitanden:

Rehabilitanden sind Personen, die von einem Rehabilitationsträger der Renten- oder Unfallversicherung oder der Bundesanstalt für Arbeit berufsfördernde Maßnahmen erhalten. Die Maßnahmen sind darauf gerichtet, die Erwerbsfähigkeit der Person zu erhalten, zu fördern, herzustellen oder wiederherzustellen. Ziel ist es, die Person auf Dauer beruflich einzugliedern bzw. wiedereinzugliedern.

Ressourcen:

Ressourcen sind die einer Person zur Verfügung stehenden, von ihr genutzten oder beeinflussten gesundheitsschützenden und -fördernden Kompetenzen und äußeren Handlungsmöglichkeiten.

Reziprozität:

Reziprozität ist soziologisch die gegenseitige Abhängigkeit der Menschen.

Risikoanalyse:

Risikoanalyse dient der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schadenshöhe möglicher Risiken bei der Arbeit.

Schlafstörungen:

Schlafstörungen sind Abweichungen vom gesunden Schlafverhalten. Erst wenn sie die Leistungsfähigkeit am Tag beeinträchtigen, haben sie Krankheitswert.

Schnittstellengestaltung:

Nach DIN EN ISO 9241 soll die Schnittstelle eines Mensch-Rechner-Systems so gestaltet sein, dass dem Benutzer ein kompetenter Umgang mit dem System möglich ist und die Schnittstelle gleichzeitig seine Handlungskompetenz fördert.

Schwierigkeit:

Mit Schwierigkeit ist die Anforderungshöhe einer Arbeitstätigkeit gemeint.

Sensumotorik:

Sensumotorik (auch Sensomotorik) ist das Zusammenspiel von sensorischen und motorischen Leistungen bei der Steuerung und Kontrolle der Bewegungen. Sie ist genetisch das Ergebnis der allmählichen Verkürzung motorischer Vorgänge.

Sicheres Verhalten/sicherheitsgerechtes Verhalten:

Sicheres Verhalten wird über Persönlichkeitsvariablen, wie z. B. „Einstellung zur Arbeitssicherheit“, „Sicherheitsbewusstsein“, „sicherheitsbezogenes Handlungswissen“, „individuelle Risikobereitschaft“ u. a., erklärt und messbar.

Sicherheit/Arbeitssicherheit:

Sicherheit bezeichnet einen Zustand, der frei von unvermeidbaren Risiken ist (DIN EN 1050). Sicherheit in einem Arbeitssystem wird durch die Durchführung von korrektiven und präventiven Schutzmaßnahmen erreicht.

Sicherheitsdiagnose:

Bei der Sicherheitsdiagnose werden die Gefährdungen des gesamten Arbeitssystems einschließlich der Anforderung und Bedingungen für jede als wichtig erachtete Gefahr bei der Arbeitstätigkeit ermittelt und analysiert.

Softwareergonomie:

Software-Ergonomie beschreibt die Anpassung der Eigenschaften eines Software-systems an die physischen und psychischen Eigenschaften der damit arbeitenden Menschen.

Soziale Beziehungen:

Soziale Beziehungen bei der Arbeit umfassen intern die Beziehungen zwischen den Kollegen und zwischen den Vorgesetzten und extern zwischen Kunde, Klient, Patient usw.

Soziale Unterstützung:

Soziale Unterstützung ist eine wichtige Ressource bei der Arbeit. Sie bietet arbeitenden Personen die Möglichkeit, sich im Bedarfsfall Unterstützung von Kollegen oder

Vorgesetzten zu holen bzw. Kollegen im Bedarfsfall zu unterstützen. siehe auch → Ressourcen

#### Soziotechnisches System:

Das soziotechnische System ist ein Konzept der Arbeitspsychologie, in dem die Wechselwirkungen zwischen sozialen und technischen Komponenten von Arbeitssystemen besondere Berücksichtigung finden. siehe auch → Arbeitssystem

Spielräume: siehe auch → Handlungsspielraum

#### Stress:

Stress bei der Arbeit resultiert aus einem Konflikt zwischen den Anforderungen aus der Arbeit und dem Leistungsvermögen der arbeitenden Person. Der Konflikt wird als bedrohlich, kritisch und als unausweichlich erlebt. Für die Erfassung von Stress ist die Unterscheidung der Ursachen (Stressoren), der Folgen (Beanspruchung) und des Prozesses (Stressbewältigung) wichtig.

#### Stressbewältigung:

Stressbewältigung ist ein individueller Prozess, der von den eigenen Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten (interne Ressourcen) und äußeren Ressourcen (Freiheitsgrade, soziale Unterstützung, Partizipation) abhängt.

#### Stresserleben:

Stresserleben ist das unangenehme Gefühl einer Person in Stresssituationen, z. B. vor Prüfungen.

#### Stressoren/Stressfaktoren:

Die Auslöser oder Ursachen von Stress werden Stressoren genannt. Es handelt sich einerseits um negative Belastungsmerkmale, wie Zeitdruck, Informationsmangel, fehlende Unterstützungsmöglichkeiten usw. Andererseits können die Leistungsvoraussetzungen unzureichend sein, z. B. beim Umgang mit dem Computer oder mit einer neuen Software.

#### Suchtmittelmissbrauch:

Suchtmittelmissbrauch ist der übermäßige Genuss oder Verzehr von Suchtmitteln, wie Alkohol, Nikotin, Drogen oder Medikamenten, unabhängig davon, ob eine Abhängigkeit besteht oder nicht. siehe auch → Alkoholmissbrauch

Bei stoffungebundenen Suchtformen (z. B. Spielsucht, Essstörungen, Arbeitssucht) ist die Kontrolle des Verhaltens erforderlich, allerdings eine Abstinenz nicht möglich, weil das Verhalten nicht vollständig eingestellt werden kann.

#### Tätigkeitsanalyse:

Im Rahmen von Tätigkeitsanalysen werden die tätigkeitsspezifischen Anforderungen, die eine Arbeit an eine Person stellt, erfasst. In der Regel wird dazu die Tätigkeit in konkret beobachtbare Verhaltenseinheiten (Handlung) zergliedert, um daraus die jeweiligen Anforderungen an die psychische Regulation ableiten zu können.



Tätigkeitsanforderungen:

Tätigkeitsanforderungen sind Merkmale der Arbeit, die an die Leistungsvoraussetzung einer arbeitenden Person oder einer auszuwählenden Person gestellt werden. siehe auch → Anforderung

Tätigkeitsbewertung:

Eine Tätigkeitsbewertung erfolgt an Zielvorgaben für die Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. Beispiele sind Beeinträchtigungsfreiheit oder Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit.

Tätigkeitsspielraum:

Der Tätigkeitsspielraum ist ein mehrdimensionales Konstrukt, das sich aus dem Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum zusammensetzt.

Technikfolgenabschätzung:

Mit Hilfe differenzierter Arbeitsanalyseverfahren können die Auswirkungen von Arbeitstätigkeit in Bezug auf die vorhandene Technik abgeschätzt werden. Durch Vorher-Nachher-Vergleiche können die Arbeitsanforderungen nach technischen Veränderungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Menschen bewertet werden.

Überforderung:

Zur psychischen Überforderung kommt es quantitativ, wenn die bearbeitende Menge je Zeiteinheit zu groß ist, und qualitativ, wenn die gestellten Arbeitsanforderungen die Leistungsvoraussetzungen übersteigen.

Unterbrechungen/Arbeitsunterbrechungen:

Unterbrechungen sind Störungen des Arbeitsablaufes. Sie können technisch und organisatorisch bedingt sein.

Unterforderung:

Psychische Unterforderung wird quantitativ verursacht, wenn zeitlich gleichförmige Tätigkeiten ausgeführt werden müssen und qualitativ, wenn die Leistungsvoraussetzungen größer sind als die Anforderungen.

Unterweisung:

Die Unterweisung bezeichnet ein planmäßiges Arbeiten zum berufspraktischen Tun, bei dem eine in einer Tätigkeit erfahrene Person die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen vermittelt.

Verausgabungsneigung:

Verausgabungsneigung ist die Neigung einer Person, sich körperlich und/oder geistig zu überanstrengen.

Verhalten:

Verhalten sind einerseits beobachtbare Handlungen von Menschen (Akteur) auf Reaktionen oder Aktionen von anderen Menschen und andererseits Handlungen, die Reaktionen oder Aktionen bei anderen Menschen auslösen sollen. Aus Sicht des Akteurs sind die Handlungen sinnvoll.

Verhaltensstil:

Verhaltensstil bezeichnet eine charakteristisch ausgeprägte Art des beobachtbaren Handelns (Verhaltens) einer Person. Gemeint ist, wie eine Person agiert oder reagiert. Typische Merkmale sind Ausdauer, Reizschwelle, Stimmung(-schwankungen), (Arbeits-)Tempo u. ä.

Verlaufsdokumentation:

Verlaufsdokumentationen werden bei der Beobachtung von Arbeitsabläufen angefertigt. Zum Beispiel werden im Schichtprotokoll alle Handlungen und Ereignisse, die beobachtbar sind, festgehalten. Sie können bei der Auswertung kategorisiert und qualifiziert werden.

Vertrauen:

Vertrauen in Beziehungen zwischen Menschen ist dadurch gekennzeichnet, dass sich die Menschen ihre Gefühle gegenseitig mitteilen, sich um die Anderen sorgen, Verständnis haben und Bestätigung bekommen. Menschen, die sich gegenseitig vertrauen, verlassen sich aufeinander und unterstützen sich. In Organisationen ist Vertrauen deshalb eine wichtige soziale Ressource.

Widersprüchliche Arbeitsanforderungen:

Widersprüchliche Arbeitsanforderungen ergeben sich aus Widersprüchen zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten bzw. aus Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen.

Wirtschaftlichkeit:

Wirtschaftlichkeit ist das Verhältnis zwischen dem erreichten Ergebnis (Ertrag) und dem dafür benötigten Mitteleinsatz (Aufwand). Mitunter wird auch von Kosten-Nutzen-Verhältnis gesprochen. Die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens kann auf verschiedenen Wegen ermittelt werden: Soll-Ist-Vergleich, Vergleich zu anderen Betrieben oder Maßnahmen (Benchmark) oder durch den Vergleich zu verschiedenen Zeitpunkten (z. B. Jahresvergleich). Die Wirtschaftlichkeit kann sich auch auf soziale Inhalte beziehen. Hier werden z. B. die Anzahl der Unfälle mit der Anzahl der Arbeitsstunden oder die Zahl der Verbesserungsvorschläge mit der Zahl der Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt. Die Effizienz bei Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten (DIN EN ISO 9241-11) bezeichnet den im Verhältnis zur Genauigkeit und Vollständigkeit eingesetzten Aufwand, mit dem die Benutzer ein bestimmtes Ziel erreichen.

Wohlbefinden:

Wohlbefinden ist das körperliche, geistige und seelische Gleichgewicht. Wenn es gestört wird, kommt es zu Befindensbeeinträchtigungen. siehe auch → Befindensbeeinträchtigung

Work-life-Balance:

Der Ausdruck Work-Life-Balance ist weitgehend mit dem Begriff der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf deckungsgleich. Bei der Verwendung des englischsprachigen Ausdrucks Work-life-Balance liegt aber oft eine Betonung auf der individuellen Entscheidung und der Selbstorganisation einerseits und dem Abgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen andererseits, weniger auf den gesellschaftlichen Bedingungen, die das Erreichen eines Gleichgewichts von Familie, Privatleben und Beruf erleichtern oder erschweren.

**Zeitdruck:**

Zeitdruck in Organisationen entsteht, wenn für eine bestimmte Arbeitsmenge zu enge Zeitvorgaben gemacht werden, wenn insgesamt zu wenig Zeit zur Verfügung steht, wenn Personal fehlt, wenn Störungen und Unterbrechungen zu Verzögerungen der Arbeit führen. Von selbst gemachten Zeitdruck spricht man, wenn eine Person qualitativ oder quantitativ über ein vorgegebenes Ziel keine Leistung erbringt, z. B. Perfektionismusstreben, Erster/Bester sein wollen. Zu selbst gemachten Zeitdruck kommt es auch, wenn eine Person ihre Zeit nicht richtig einteilen kann bzw. die Prioritäten nicht festsetzen kann.

**Zusammenarbeit:** siehe auch → Kooperation

## 2.4 Stichwortverzeichnis

### A

Ableitung Maßnahmen	COPSOQ, PreSys-GB
Alter	BAPF
Ältere Arbeitnehmer	WAI
Alkoholmissbrauch	ChSm, FEG
Alltagshandeln	AVAH
Ambulante Pflege	TAA
Anforderung	ATAA, BHD-System, CEPAR, CNC-Lf, ERI, EU-CON, FAA, FEP, FEWS 4.0, JDS, MELBA, SynBA, TAA-KH, VERA
Anforderungen	TAA, WAI
Anforderungsanalyse	MELBA, DETEKTOR
Anforderungs-Beschwerden-Analyse	FEBA-B
Anforderungsbewältigung	WAI
Anforderungsdimensionen	GPB
Angst	EWL, GHQ 12, STAI
Anstrengung	Effort-Skala, ERI, FIT, NUSA
Arbeitsaufgabe	ASCA, ATAA, BEBA, BiFra, FAA, FEWS 4.0, KABA, VERA
arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken	FABA, FIT
Arbeitsbedingungen	ABETO, ASCA, BASA, ChSm, FEBA, Mb-PB, TAA-KH, TAI
Arbeitsbelastungen	BASS 4.0
Arbeitsbewertung	ABAKABA, REBA, TBS
Arbeitscharakteristika	NUSA
Arbeitsfähigkeit	WAI
Arbeitsgestaltung	AAAA, ATAA, BASA, BDS, BEA, BEBA, BHD-System, CNC-Lf, DigA, EU-CON, EZ-Skala, FE-MA, FEP, FIT, ISTA, JDS, KFZA, KOMPASS, MELBA, MTO, REBA, RHIA, SALSA, STAI, TAA-KH, TBS, VERA
Arbeitsinhalt	ChSiV, DigA, FEBA, REBA, SPA
Arbeitsinhalte	JDS, PreSys-GB
Arbeitsklima	COPSOQ
Arbeitsmedizin	WAI
Arbeitsmotivation	JDS
Arbeitsorganisation	AVAH, BASA, BEBA, BHD-System, ERI, FEBA, KABA, MTO, PreSys-Gb, SF-MAB, SIGMA, START, TAI, TBS, VERA
Arbeitsplatzanalyse	BALY
Arbeitsplatzgestaltung	BiFra, ChSiV, ERI, SF-MAB, SIGMA, SynBA
Arbeitsplatzprofil	BAB, BiFra, PASTA
Arbeitsprozesse	DETEKTOR
Arbeitsschutzmanagementsystem	ASCA, MIO <sup>FAGS</sup> , PASTA
Arbeitssituation	DETEKTOR
Arbeitssystem	CNC-Lf, FSD, MTO
Arbeitsteilung und -organisation	AVAH

Arbeitsumgebung	SIGMA
Arbeitszeit	BASS 4.0, BiFra
Arbeitszufriedenheit	AVEM, JDS, SF-MAB
Ausführungsbedingungen	BASA II, SPA
<b>B</b>	
Beanspruchung	BGWmiab, BHD-System, BMS, ChEF, Effort-Skala, ERI, EWL, EZ-Skala, FEBA, KPB
Beanspruchungen	COPSOQ, PreSys-GB
Befindensbeeinträchtigung	ABAKABA, BHD-System, BMS, ChEF, DigA, EZ-Skala, REBA, SkIGB, STAI
Befindlichkeit	EWL
Belastungen	AAAA, ASCA, BAB, BASA, BDS, BMS, ChSt, EBF, FAA, FEBA, FEMA, FEWS 4.0, FSD, ISTA, KFZA, LGb, Mb-PB, SALSA, SIGMA, Ski, SPA, SynBA, TAI
Belastungsanalyse	AAAA, BEA, BEBA, LGb, SynBA
Belastungsbewältigung	AVEM, CEPAR, KOMAL
Belastungsdimensionen	GPB
Belastungsermittlung	PI-pB
Belastungsfaktoren	LGb
Belastungssituation	PASTA, SkIGB, SPA
Belohnungen	ERI
Berufsgruppenvergleich	COPSOQ
Berufsunfähigkeit	WAI
Beschwerden	FBL, GHQ 12, TPF
betriebliche Leistungen	EBK, KFZA
Betriebsklima	ChSt, DigA, EBK, LIPT, START
Bildschirmarbeit	ABETO, ASCA, BEBA, BiFra, CnC-Lf, EU-CON, HAA, KABA, KOMPASS, MTO, REBA, SPA, SynBA
Bildschirmarbeitsplatz	ABETO, BiFra
Bildschirmarbeitsplätze	BALY
Burnout	AAAA, BHD-System, FEP, MBI, TAA-KH
<b>D</b>	
Dienstleistung	MBI
Demographie	BAPF
Dokumentation	BoBuG, MELBA
<b>E</b>	
Einfluss	COPSOQ
Einführung neuer MitarbeiterInnen	ChEnMM
emotionale Belastungen	AAAA, FEP, FEWS 4.0
Emotionen	EWL, FEP, FEWS 4.0, HAA, MBI, SkIGB
Emotionen verbergen	COPSOQ
Entscheidungsspielraum	COPSOQ
Ergonomie	ABETO, BASA, FEBA, HAA
Erholung	EBF, FABA, PAP
Erkrankungen	WAI
Erschöpfung	MBI, SkIGB

Evaluation von Interventionsmaßnahmen	WAI
Evaluation von Reorganisationsprozessen	BAAM
<b>F</b>	
Familie	CEPAR
Feedback	COPSOQ
Fehlbeanspruchung	BMS, ChEF, FIT, MBI, REBA
Fehlzeiten	FBL, JDS
Feinanalysebedarf	BAAM, BASA
Flexible Arbeitszeit	BASS 4.0
Fluktuation	JDS
Förderplanung	MELBA
Freizeit	CEPAR
Frühverrentung	WAI
Führung	BAAM, DETEKTOR
Führungsverhalten	EBK, ERI, FAKT, FVA, MIO <sup>FAGS</sup> , SF-MAB, TED
<b>G</b>	
Ganzheitlichkeit	FEP, KFZA, KOMPASS, MTO
Gefahrenanalyse	BAGl, IMPULS
Gefährdungen	ASCA, BAB, BASA, ChEnMM, FEBA, FSD, ISTA, LGb, Mb-PB, SIGMA
Gefährdungsanalyse	BGWmiab, PreSys-GB
Gefährdungsbeurteilung	ASCA, BAB, BASA, BDS, ChSiV, ChEF, ERI, FSD, GPB, KPB, LGb, Mb-PB, PreSys-GB, SIGMA, SPA, START, TAA-KH, TAI
Gefährdungsermittlung	BGWmiab
Gerechtigkeit in Erwerbsbeziehungen	ERI
Gerechtigkeit von Entlohnungen	ABAKABA, ERI, FAA, SF-MAB
Gerechtigkeit in Erwerbsbeziehungen	ERI
Gereiztheit	EWL, KÖPS, SkIGB
Gesamtbelastung	FEMA, KOMPASS, MTO, NUSA
Gestaltung	ABETO, BASA, BEBA, BHD-System, BiFra, CNC-Lf, DigA, EBK, ERI, EU-CON, FIT, HAA, KABA, KOMPASS, MELBA, MTO, PASTA, REBA, SALSA, SIGMA, SkIGB, SynBA, TAI, TBS, VERA
Gesundes Verhalten	FEG, MIO <sup>FAGS</sup>
Gesundheit	ATAA, BAB, BASA, BEBA, ChSm, DigA, DETEKTOR, EBF, ERI, FEG, GHQ 12, ISTA, SALSA, TPF
Gesundheitliche Beschwerden	FEBA-B
Gesundheitsdienstleistung	TAA
Gesundheitsförderung	AVEM, BEBA, DigA, FAKT, FBL, KFZA, NUSA
Gesundheitsschutz	ASCA, BASA, BASS 4.0, BiFra, ChEnMM, ChSiV, ChSm, ChSt, KABA, KFZA, MIO <sup>FAGS</sup> , SIGMA

Gesundheitsverhalten	ERI
Gesundheitszustand	ERI, GHQ 12, KÖPS
Gratifikationskrise	ERI, NUSA
<b>H</b>	
Handlungsspielraum	FIT, ISTA, KFZA, Mb-PB
Handlungszuverlässigkeit	FSD, SPA
Haushalt	CEPAR
Haus- und Familienarbeit	AVAH
Herz-Kreislauf-Beschwerden	ERI, FABA, FBL-R
Humandienstleistungen	BHD
<b>I</b>	
Information	TAI
Informationsaufnahme	KPB
Informationsaufnahme und -verarbeitung	FAA, LPI
Informationsverarbeitung	TAI
innere Kündigung	ERI
Investitionen	KOMPASS
Ist-Zustand	IMPULS
<b>K</b>	
Kommunikation	BEA, CNC-Lf, EBK, FAKT, FEP, ISTA, KomminO, LPI, MELBA, SynBA, TBS
Kommunikationsanalyse	KomminO
Kommunikationsprofil	KomminO
Konflikte	EBK, FAKT, KOMAL, LIPT
Kontinuierlicher Veränderungspro- zess (KVP)	BoBuG
Kooperation	LPI, SynBA
Kundenbelastung	EMOCOM
Kundenkontakt	ASCA
Kundenumgang	AAAA, BASA, FEWS 4.0
<b>L</b>	
Leistungsgewandelte und Behinderte	MELBA
Lernerfordernisse	KFZA, LPI, TBS
Lohnleichheit	ABAKABA, FAA
<b>M</b>	
Mehr-Ebenen-Analyse	MTO
Mensch-Computer-Interaktion	HAA, KABA
Mensch-Maschine-System	KOMPASS
Mentale Belastungen	FEMA
Mentale und psychische Belastungen	BoBuG
Mitarbeiterbeteiligung	BAGl, BALY, BoBuG
Mitarbeiterführung	PASTA
Mitbestimmung	BAGl, BAPF

Mobbing	ChEnMM, LIPT
Monotonie	ChEF, BMS, KPB, REBA
Motivation	ChSiV, CNC-Lf, DETEKTOR, ERI, EZ-Skala, JDS, REBA, TPF
<b><u>O</u></b>	
Organisation	ATAA, BASA, BHD-System, ChEnMM, EBK, FAKT, FEWS 4.0, KFZA, Mb-PB, MTO, PASTA, SALSA, SynBA, TAA, TBS
<b><u>P</u></b>	
Partnerschaft	CEPAR
Personalauswahl	FAA, FVA, LPI, MELBA, TED
Personalentwicklung	AVEM, EBF, FAA, FVA, TED
Personenbezogene Dienstleistungen	BAAM, BHD, TAA
Persönlichkeit	AVEM, EWL, FAKT, TPF
Pflege	BHD-System, FEP, MBI, PASTA, TAA
Pflegesystem	FEP
Physische Belastung	SGA
Prävention	WAI
Profilvergleich	MELBA
Psychiatrische Versorgung	TAA
Psychische Belastung	ASCA, BGWmiab, DETEKTOR, ERI, GPB, IMPULS
Psychische Belastungen	BAAM, BASA, BAPF, BEA, BEBA, BGWmiab, ChSiV, ChSm, FBL, FEWS 4.0, ISTA, KPB, LGb, Mb-PB, MIO <sup>STRESS</sup> , PreSys-GB, RHIA, SALSA, SIGMA, SynBA, VERA
Psychische Ermüdung	BMS, ChEF, KPB, REBA
Psychische Fehlbelastungen	START
Psychische Sättigung	BMS, ChEF, KPB, REBA
Psychosomatische Beschwerden	FBL, GHQ 12, KÖPS
<b><u>Q</u></b>	
Qualifikation	BASA, SPA, TAA, TAI, TBS
Qualifikationsanforderungen	ATAA, EU-CON, FAA, FIT, LPI, TAI
Qualifizierung	AAAA, BASA, CNC-Lf, FEMA, FVA, KFZA, KOMPASS, LPI, SF-MAB, START, TAI
Qualität der Arbeit	DETEKTOR
Quantitative und emotionale Belastungen	COPSOQ
<b><u>R</u></b>	
Regulationsanforderungen	FEWS 4.0, ISTA, VERA
Regulationsbehinderungen	KABA, KFZA, RHIA, SynBA
Regulationsprobleme	FABA, FAKT, FEWS 4.0, ISTA, KOMAL
Rehabilitanden	MELBA



Reorganisation	BDS, BAAM <sup>®</sup> , LPI
Ressourcen	AVEM, BASA, BEA, CEPAR, DETEKTOR, FEMA, FEWS 4.0, ISTA, PASTA, SALSA, TAA
Risikoanalyse	BAGl
<b><u>S</u></b>	
Schichtplangestaltung	BASS 4.0
Schlafstörungen	FBL, GHQ 12
Schnittstellengestaltung	KFZA, KOMPASS, MTO, SynBA
Schwierigkeit	AAAA, FEMA, FIT
sicheres Verhalten	ChEnMM, ChSiV, FSD
Sicherheit	BAB, BASA, BDS, ChSm, FSD, Mb-PB, MIO <sup>FAGS</sup> , REBA, PreSys-GB, SIGMA
Sicherheitsdiagnose	FSD
Softwareergonomie	EU-CON, HAA
Soll-Zustand	IMPULS, TBS-GA (A)
Soziale Beziehungen	BASA, SPA
Soziale Unterstützung	BASA, KFZA, SALSA
Soziales Umfeld	PreSys-GB
Soziotechnisches System	KOMPASS, MTO
Spielräume	TAA
Stationäre Altenpflege	TAA
Stationäre Krankenpflege	TAA
Stress	BEA, BMS, ChEF, ChSt, CNC-Lf, DigA, HAA, ISTA, KFZA, KPB, LIPT, REBA, START
Stressbewältigung	AVEM, EBF, FABA
Stresserleben	TICS
Stressoren	AAAA, BEA, ChEF, ChSt, CNC-Lf, FSD, ISTA, TAA-KH
Subjektive Arbeitsbewertung	JDS
Suchtmittelmissbrauch	ChSm, FEG, KOMAL
<b><u>I</u></b>	
Tätigkeitsanalyse	ATAA, AVAH, KABA, RHIA, TAA-KH, TAI, TBS, VERA
Tätigkeitsanforderungen	MELBA
Tätigkeitsbewertung	ABAKABA, JDS, MTO, RHIA, TBS, VERA
Tätigkeitsspielraum	FEWS 4.0, FIT, ISTA, SynBA, TAA-KH
Technik	MTO
Technikfolgenabschätzung	KABA, MTO
<b><u>U</u></b>	
Überforderung	BMS, ChEF, ChSt, ISTA, KOMAL, KPB, REBA, RHIA, START
Unterbrechungen	BASA, KFZA, RHIA, SALSA
Unterforderung	BAB, BMS, ChEF, KPB, REBA
Unterweisung	BASA, FSD, MIO <sup>FAGS</sup>

<b><u>V</u></b>	
Verantwortung	MIO <sup>FAGS</sup>
Verausgabungsneigung	ERI
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	AVAH
Verhalten	AVEM, DigA, EBK, EWL, EZ-Skala, FABA, FEG, FVA, GHQ 12, JDS, KOMAL, LIPT, MIO <sup>FAGS</sup> , TED, TPF
Verhaltensstil	FABA, FEG, TED
Verlaufsdokumentation	MELBA
Vertrauen	BASA, FAKT
<b><u>W</u></b>	
Wahrgenommene Arbeitsbelastung	FEBA-B
Widersprüchliche Arbeitsanforderungen	BASA, ISTA, KFZA, SALSA, TAA
Wohlbefinden	AVAH, EWL, GHQ 12, ISTA, STAI, TPF
Work-life-Balance	COPSOQ
<b><u>Z</u></b>	
Zeitdruck	BEA, BMS, ChEF, ChSt, FSD, ISTA, KBP, RHIA, SALSA, START
Zufriedenheit	COPSOQ
Zusammenarbeit	FAKT, FSD, KFZA, LIPT, SF-MAB, TBS

## 2.5 Instrumentenverzeichnis

<b><u>A</u></b>	Seiten	<b><u>E</u></b>	Seiten	<b><u>N</u></b>	Seiten
AAAA	40, 228	FAA	37, 189	NUSA	35, 152
ABAKABA	37, 175	FABA	40, 238	<b><u>P</u></b>	
ABETO	32, 90	FAKT	33, 126	PASTA	35, 153
Anstrengungs- Skala	29, 45	FBL-R	38, 191	PI-pB	31, 80
ASCA	29, 47	FEBA	33, 127	PreSys-GB	31, 82
ATAA	37, 179	FEBA-B	34, 129	<b><u>R</u></b>	
AVAH	37, 183	FEG	40, 240	REBA	35, 156
AVEM	40, 230	FEMA	34, 131	RHIA/VERA	39, 224
<b><u>B</u></b>		FEP	34, 133	<b><u>S</u></b>	
BAAM	32, 91	FEWS 4.0	34, 134	SALSA	35, 158
BAB	37, 184	FIT	30, 70	SF-MAB	35, 160
BAGl®	29, 49	FSD	38, 195	SGA	35, 162
BALY	37, 186	FVA	40, 242	SIGMA	35, 165
BAPF	32, 95	<b><u>G</u></b>		Ski	31, 84
BASA-II	32, 98	GHQ 12	41, 244	SPA	36, 168
BASS 4	32, 101	GPB	34, 135	STAI	41, 255
BDS	29, 51	<b><u>H</u></b>		START	31, 86
BEA	37, 187	HAA	38, 198	SynBA	36, 172
BEBA	32, 102	<b><u>I</u></b>		<b><u>T</u></b>	
BGWmiab	29, 53	IMPULS	34, 139	TAA	39, 216
BHD-System	32, 104	ISTA	38, 200	TAI	39, 218
BiFra	29, 57	<b><u>J</u></b>		TBS	39, 220
BMS	32, 107	JDS	38, 202	TED	41, 257
BoBuG	32, 109	<b><u>K</u></b>		TICS	42, 260
<b><u>C</u></b>		KABA	38, 205	TPF	42, 262
CEPAR	40, 232	KFZA	34, 143	<b><u>W</u></b>	
ChEF	30, 59	KOMAL	41, 246	WAI	42, 263
ChEnMM	30, 62	KomminO	35, 145		
ChSiV	30, 64	KOMPASS	38, 207		
ChSm	30, 66	KÖPS	41, 248		
ChSt	30, 68	KPB	30, 72		
CNC-Lf	33, 111	<b><u>L</u></b>			
COPSOQ	33, 113	LGb	30, 76		
<b><u>D</u></b>		LIPT	38, 210		
DETEKTOR	43, 267	LPI	39, 212		
DigA	33, 116	<b><u>M</u></b>			
<b><u>E</u></b>		MBI	41, 250		
EBF	40, 233	Mb-PB	30, 78		
EBK	33, 118	MELBA	35, 149		
EMOKOM	33, 119	MIO <sup>FAGS</sup>	41, 251		
ERI	33, 121	MIO <sup>STRESS</sup>	41, 253		
EU-CON II	33, 123	MTO	39, 214		
EWL	40, 235				
EZ-Skala	40, 237				

## 2.6 Autorenverzeichnis

### A

Abele	BAAM
Aichner, R.	BEA
Adolph, L.	FAKT
AUVA	Mb-PB

### B

Baitsch, Ch.	ABAKABA
Becker, P.	TICS TPF
Benz, D.	LPI
Blume, A.	BAAM BAPF
Bögel, R.	EBK
Brucks, U.	NUSA
Buruck, G.	SGA
Büssing, A.	TAA MBI

### D

Daimler AG	GBP
Darm, A.	BHD-System
Debitz, U.	SGA
Debus, G.	EWL
Dlugosch, G. E.	FEG
Domsch, M.	SF-MAB
Dormann, C.	AAAA
Ducki, A.	DigA RHIA/VERA
Dunckel, H.	ISTA KABA

### E

Eden, J.	BASS 4
Elke, G.	MIO <sup>FAGS</sup> MIO <sup>STRESS</sup>

### F

Facaoaru, C.	TAI
Fahrenberg, J.	FBL-R
Fischbach, A.	FEWS 4.0
Fischer, A.	AVEM
Föhres, F.	MELBA
Freese, M.	KFZA
Frieling, E.	FAA TAI
Fritsche, B.	TBS
Fritz, S.	FIT

### G

Gebhardt, H.	BDS
Geissler-Gruber, B.	IMPULS
Genz, A.	EMOKOM
Geray, M.	START
Glanzmann, P.	STAI
Glaser, J.	TAA MBI
Goldberg, D.	GHQ 12
Greif, S.	HAA
Greiner, B.	RHIA/VERA
Grote, G.	KOMPASS
Gruber, H.	LGb

### H

Hacker, W.	BEBA BHD-System TBS
Häcker, H.	FEMA
Haiden, Ch.	IMPULS
Hamborg, K.-C.	HAA
Hänsen, C.	FIT
Hartmannsgruber, K.	KFZA
Hasselhorn, H.-M.	PreSys-GB
Hemmann, E.	FIT
Hennes, K.	KABA
Hettinger, T.	BAB
Hilgers, S.	SIGMA
Hofmann, A.	FEMA KPB
Hormel, R.	BEA
Hoyos, Graf C.	FAA FSD
Hübner, I.	BHD-System

### I

Ilmarinen, J.	WAI
Isic, A.	FEWS 4.0
Iwanowa, A.	TBS

### J

Jackson, S. E.	MBI
Jahkola, A.	WAI
Janke, W.	EWL
Johst, B.	BALY

Jordan, P.	BAAM BEBA REBA
Jürgens, K.	BAAM
<b>K</b>	
Kallus, W. K.	EBF
Kannheiser, W.	BEA TAI
Katajarinne, L.	WAI
Katz, C.	ABAKABA
Keller, K. J.	KPB
Kittelmann, M.	LGb
Kleffmann, A.	MELBA
Kleinbeck, U.	JDS
Kreutner, U.	BALY KABA
Krieger, W.	CEPAR FEG
Kronz, E.	FAKT
Krüger, S.	PreSys-GB
<b>L</b>	
Lang, K.-H.	BDS
Laux, C.	STAI
Leder, C.	CNC-Lf
Leiter, M. P.	MBI
Leitner, K.	RHIA/VERA
Leymann, H.	LIPT
Lissmann, U.	KOMAL
Lohmann-Haislah, A.	BAPF
Lüders, E.	RHIA/VERA
<b>M</b>	
Manz, R.	KÖPS
Maslach, L.	MBI
Maßloch, C.	BEBA
Mattke, U.	PreSys-GB
Merboth, H.	FIT
Mertini, H.	FEWS 4.0
Metz, A.-M.	SPA
Mierdel, B.	LGb
Modrow-Thiel, B.	ATAA
Mohr, G.	Skl
Molnar, M.	IMPULS
Muehlpfordt, S.	SGA
Müller, A.	Skl
Müller, B. H.	BAB BDS BiFra

<b>N</b>	
Nachreiner, F.	Anstrengungs- Skala BASS 4
Nedler, M.	DETEKTOR
Neuhaus, R.	KPB
Nickel, P.	BASS 4
Niedermeier, R.	RHIA/VERA
Nitsch, J. R.	EZ-Skala
Nübling, M.	COPSOQ
<b>O</b>	
Oesterreich, R.	CNC-Lf RHIA/VERA
Oswald, W.	TPF
Ott, K.	BEBA
Ottmann, W.	JDS
<b>P</b>	
Perrar, K. M.	MBI
Plath, H.-E.	BMS
Pleiss, C.	KABA
Pohlandt, A.	BEBA, REBA
Prümper, J.	KFZA
<b>R</b>	
Reinhold, S.	BHD-System
Resch, M.	AVAH RHIA/VERA
Richenhagen, G.	ABETO
Richter, G.	BASA-II ChEF
Richter, P.	BMS FABA FIT REBA TBS
Riesenecker-Caba, T.	EU-CON II
Rigotti, T.	Skl
Rimann, M.	SALSA
Rodá-Leger, P.	TED
Rosenstiel, L. von	EBK
Roßmann, G.	ATAA
Rothe, H.-J.	SPA
Rózsa, J.	KomminO
Rudolf, M.	FABA FIT
Ruppert, F.	FSD

<b><u>S</u></b>	
Salewski-Renner, M.	SIGMA
Sassmannshausen, A.	PreSys-GB
Sattel, H.	BGWmiab
Satzer, R.	START
Schaarschmidt, U.	AVEM
Schäfer, A.	BiFra
Schaper, N.	LPI
Schaufeli, W.	MBI
Schleicher, R.	BAAM
Schlotz, W.	TICS
Schmidt, Ch. F.	FABA
Schmidt, H.	SGA
Schmidt, K.-H.	JDS
Schneble, A.	SF-MAB
Schomann, C.	BASS 4
Schulz, P.	TICS
Schulze, F.	REBA
Schweer, R.	EMOKOM
Schwefeß, H.	EMOKOM
Seidel, B.	JDS
Seifert, C.	FEWS 4.0
Siegrist, J.	ERI
Semmer, N.	ISTA
Slesina, W.	FEBA FEBA-B
Sonntag, K.	LPI GBP
Sperka, M.	KomminO
Spielberger, C. D.	STAI
Stapel, W.	BASS 4
Stary, Ch.	EU-CON II
Strohm, O.	MTO
Sturtz, A.	MELBA
SUVA	ChEnMM ChSiV ChSm ChSt
<b><u>T</u></b>	
Teichert, C.	FEP
Tielsch, R.	BDS FEMA PreSys-GB
Tulkki, A.	WAI
Tuomi, K.	WAI

<b><u>U</u></b>	
Udris, I.	SALSA
Ulich, E.	MTO
<b><u>V</u></b>	
Vogt, C.	FEWS 4.0
Volpert, W.	KABA RHIA/VERA
<b><u>W</u></b>	
Wächter, H.	ATAA
Wäfler, T.	KOMPASS
Wahl, W.-B.	NUSA
Walden, S.	PreSys-GB
Weber, W. G.	CNC-Lf
Weik, S.	KOMPASS
Weinmann, S.	MELBA
Wieland, R.	SynBA
Wildenmann, B.	FVA
Windel, A.	FAKT FEP SIGMA
Wolf, C.	FEP
Wollenberger, E.	BHD-System
<b><u>Z</u></b>	
Zapf, D.	AAAA, FEWS 4.0 ISTA
Zentralstelle für Arbeitsschutz beim BMI	PI-pB
Zimber, A.	PASTA
Zimolong, B.	FAKT FEP MIO <sup>FAGS</sup> MIO <sup>STRESS</sup> SIGMA
Zölch, M.	CNC-Lf KABA

## 2.7 Toolbox-Statistik

### Gruppe

Verfahren der Verhältnisprävention	
Orientierende Verfahren	19
Screeningverfahren	36
Expertenverfahren	21
Verfahren der Verhaltensprävention (nur für Experten)	20
Qualitative Verfahren	1
	$\Sigma$ 97

### Branche(n)\*

Industrie	22
Gewerbliche Wirtschaft (KMU)	7
Metallbranche	5
Holzbranche	2
Elektronikbranche	1
Stromerzeugung	1
Öffentlicher Dienst	2
Büro und Verwaltung	13
Dienstleistungsbranche	9
Gesundheitswesen (KH, Altenpflege Reha)	7
Bildungswesen (Schule, Kindergarten)	5
universell**	54
Heim-/Freizeitbereich	1

\*Mehrfachangaben möglich

\*\*überwiegend Industrie und Büro und Verwaltung

Tätigkeitsklasse(n)*	
Körperlich (k))	30
Geistig (g)	29
interaktiv**(i)	12
universell***(u)	57
Bildschirmarbeit (BA)	8

\*Mehrfachangaben möglich

\*\*direkter und indirekter Kundenkontakt zusammengefasst

\*\*\*nur körperlich und geistige Tätigkeiten

Methode(n) der Datengewinnung*	
Beobachtung (Beob)/	29
Beobachtungsinterview (BeobInt)	20
Befragung mündlich**(Bm)	24
Befragung schriftlich (Bschr)	69
Gruppendiskussion	2

\*Mehrfachangaben möglich

\*\*Einzelgespräche oder Gruppendiskussion

Verfahrensart	
Einzelverfahren (Module, Teilverfahren)	90
Verfahrensgruppe (mit Neuentwicklungen)	4
Verfahrenskombination (ganzheitlicher Ansatz)	3
	$\Sigma$ 97

Klassifikation – Statistische Güte	
Gütekriterien vorhanden	63
Gütekriterien in Bearbeitung	8
Gütekriterien nicht geprüft bzw. ohne Angaben	26
	$\Sigma$ 97



## 3 Handbuch

### 3.1 Welche Hilfe bietet die Toolbox betrieblichen Nutzern an?

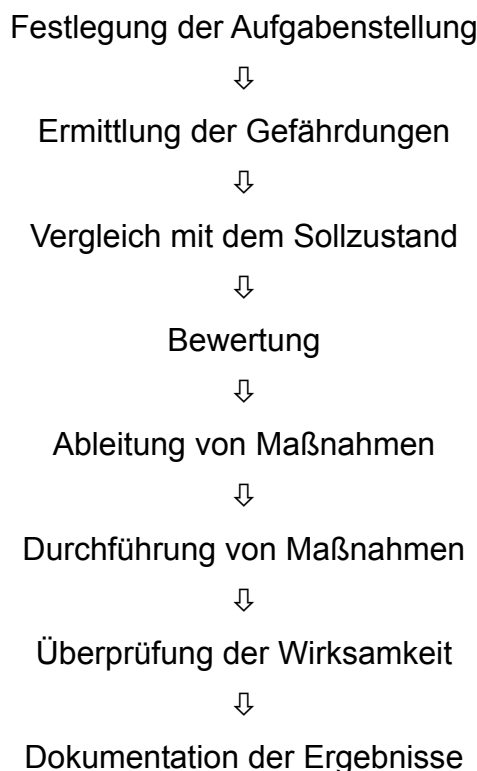
Die Toolbox trägt dazu bei, das Ausmaß psychischer Belastungen an den verschiedenen Arbeitsplätzen im Betrieb einzuschätzen. Daraus kann der nötige Handlungsbedarf abgeleitet werden.

In Schulungen und Seminaren, in Workshops und auf Tagungen werden vor allem von betrieblichen Nutzern immer wieder die Fragen gestellt, was psychische Belastungen sind (Anhang 1), wie sie erfasst werden können (Vorgehen) und welche Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb geeignet sind.

Die vorliegende Toolbox geht auf diese Fragen ein, um betrieblichen Nutzern den Einstieg in dieses Feld zu erleichtern. Außerdem werden allgemeine Prinzipien der Arbeitsgestaltung vorgestellt, die für die Ableitung und Umsetzung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes von betrieblichen Nutzern angewendet werden können. Eine Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten im Betrieb wird jedoch immer erforderlich sein.

### 3.2 Wie können psychische Belastungen ermittelt werden?

Im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung soll die Ermittlung psychischer Belastungen integriert werden. Wichtige Punkte eines typischen Ablaufs zur Ermittlung und Realisierung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen (Anhang 2) sind:



Die Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb kann auf drei Stufen - orientierend, vertiefend oder umfassend - erfolgen. Die 3-Stufen-Methodik (s. Abb. 5), die gemeinsam mit der Maschinenbau- und Metall-BG, der TU Dresden und der BAuA erarbeitet wurde (DEBITZ et al., 2001), verdeutlicht dies. Nach der Entscheidung für die gewünschte Analysetiefe können auf jeder Stufe psychische Belastungen unabhängig voneinander erfasst werden.

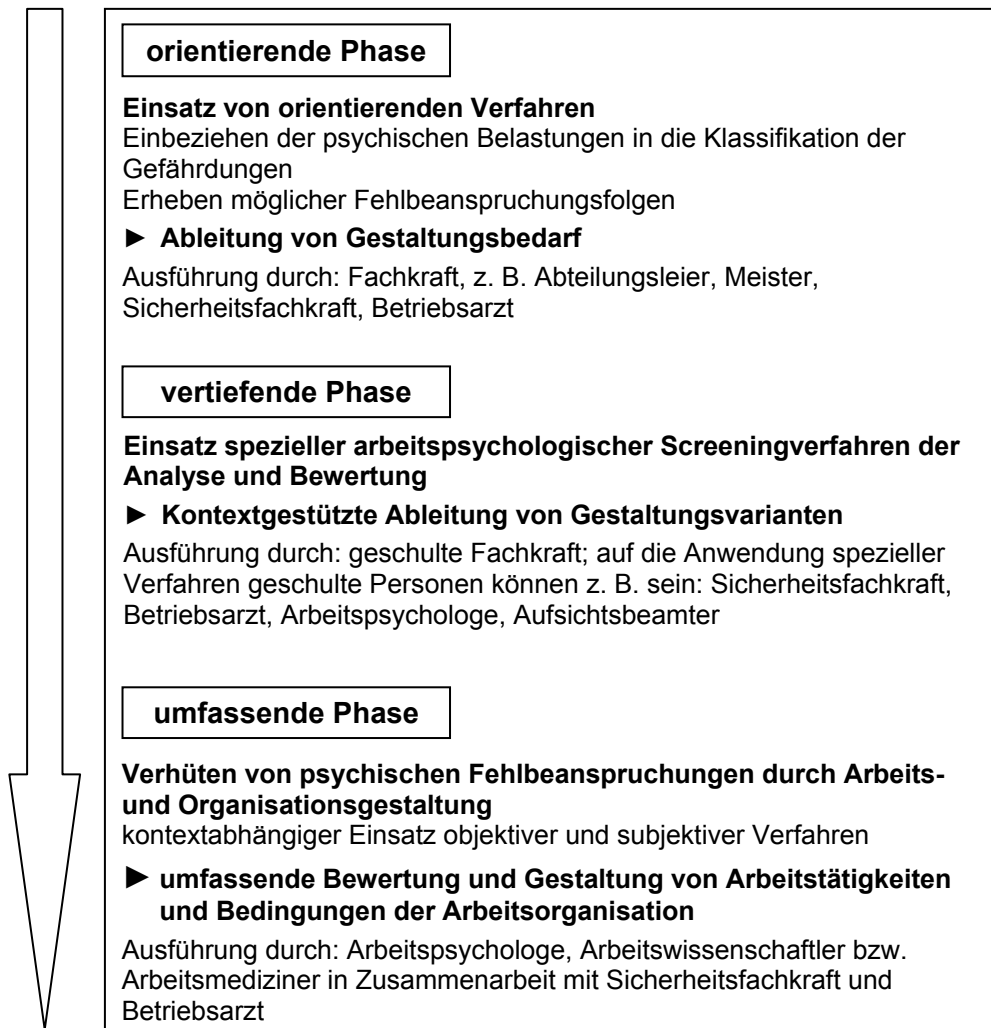
Die Ermittlung psychischer Belastungen kann aber auch aufeinander aufbauend mit Verfahren unterschiedlicher Analysetiefe durchgeführt werden:

In einer ersten Orientierungsphase werden mit Hilfe von Grobanalyseverfahren, z. B. Checklisten, potentielle Risiken abgeschätzt.

In der zweiten Phase erfolgt eine vertiefende Analyse psychischer Belastung und Beanspruchung mit Hilfe von Screeningverfahren.

Schließlich wird eine dritte Phase spezieller Analysetechniken empfohlen, die bei spezifischen Fragestellungen auch unter Einbeziehung von psychophysischen Parametern eine differenzierte Analyse und Bewertung psychischer Belastung vorsieht (GRUBER, 2000).

Die Ermittlung psychischer Belastungen kann nach jeder Phase abgebrochen werden, wenn das Vorliegen psychischer Belastungen, die zu psychischer Über- und Unterforderung führen, nicht bestätigt wird.



**Abb. 3.1** 3-Stufen-Methodik (in Anlehnung an DEBITZ et al., 2001)

Die 3-Stufen-Methodik gibt Auskunft über mögliche Nutzer und kennzeichnet den Schulungsbedarf:

Während für die **orientierende Stufe** Grundkenntnisse ausreichend sind, sollte auf der **vertiefenden Stufe** eine ausführliche Einweisung bzw. Schulung der betrieblichen Nutzer erfolgen.

Die **umfassende Stufe** ist für betriebliche Nutzer **nicht** geeignet, da die Verfahren weitergehende Fachkenntnisse voraussetzen.

Damit ist eine Methodik bereitgestellt, die auf der Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse die Ermittlung psychischer Belastungen erlaubt.

Die Zusammenarbeit mit Experten ist auf jeder Stufe zu empfehlen, insbesondere bei der Bewertung der ermittelten Ergebnisse und der Ableitung von Arbeitsschutzmaßnahmen.

Unabhängig davon, ob ein orientierendes oder Screeningverfahren, ob ein Befragungs- oder Beobachtungsinstrument eingesetzt werden soll, sollte der Untersucher eine Arbeitsplatzbegehung sowie eine Dokumentenanalyse durchführen.

### 3.3 Was unterscheidet die Verfahren?

#### Verhältnis- und Verhaltensprävention

In der Toolbox sind die Instrumente nach dem Gestaltungsbezug systematisiert in verhältnispräventive oder verhaltenspräventive Verfahren. Die Verhältnisprävention zielt dabei auf die Veränderungen der Arbeitsbedingungen ab. Gemeint sind z. B. Transparenz der Arbeitsabläufe, Kooperationserfordernisse, Rückmeldungen, Informationsdefizite, Zeitdruck u. a. Die Erfassung kann über Selbst- und/oder Fremdeinschätzungen erfolgen. Im Gegensatz dazu stehen bei der Verhaltensprävention personenbezogene Interventionen im Vordergrund, die eine Veränderung des Verhaltens bewirken sollen. Sie können nur von Experten (Arbeitspsychologen, klinischen Psychologen) eingesetzt werden, da die Ergebnisse fachgerecht interpretiert werden müssen, um gezielt individuelle Maßnahmen, wie z. B. Autogenes Training, Stressbewältigungskurse oder Supervision, ableiten und durchführen zu können. In der Toolbox wird auf diesen Aspekt immer wieder hingewiesen.

#### Bedingungs- und personenbezogene Verfahren

Mit **bedingungsbezogenen** Verfahren werden psychische Belastungen analysiert, die aus den Merkmalen der Arbeitsgestaltung resultieren. Die Analyse erfolgt unabhängig von individuellen Besonderheiten einzelner Personen. So wird z. B. nach dem Vorkommen (z. B. trifft zu, trifft nicht zu) oder nach dem Umfang (z. B. täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich) von Störungen bei der Arbeit gefragt bzw. werden diese beobachtet.

**Personenbezogene** Verfahren hingegen geben Aufschluss über mögliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten hinsichtlich individueller Bewältigungsstrategien oder individueller Arbeitsweisen, was z. B. bei der Personalauswahl für Führungspositionen oder Hochsicherheitsbereiche eine Rolle spielt und personenbezogene Interventionen zur Folge haben kann. Mit personenbezogenen Verfahren können aber auch das Beanspruchungserleben oder gesundheitliche Beschwerden erhoben werden, die einen Rückschluss auf die tatsächlich vorhandenen Belastungen erlauben. Daraus werden z. B. auch bedingungsbezogene Interventionen abgeleitet.

Bei personenbezogenen Verfahren werden die Beschäftigten mündlich bzw. schriftlich befragt oder psychophysiologische Messungen durchgeführt.

#### Erfassung oder Bewertung

Psychische Belastungen werden erfasst, wenn es um das Vorhandensein oder den Umfang möglicher Merkmale der Arbeitssituation geht. Sowohl Beobachtungs- als auch Befragungsmethoden können einen Beitrag dazu leisten.

Eine Bewertung psychischer Belastungen erfolgt über das Erleben der Beschäftigten. Hierfür kommen nur Befragungsmethoden zum Einsatz.

#### Quantitatives und qualitatives Vorgehen

Die Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung können hinsichtlich ihres Vorgehens unterschieden werden. Quantitative Verfahren werden in der Regel bevorzugt,

da mit ihnen Aussagen über die Höhe der Belastung möglich ist. Bei qualitativen Verfahren wird die Gefährdungs- und Belastungssituation mit Hilfe eines Interviewleitfadens verbal eingeschätzt. Für die Planung von Projekten kann das hilfreich sein, um z. B. das Untersuchungsfeld einzugrenzen. Für eine fundierte Ableitung von Maßnahmen müssen weitere Schritte durchgeführt werden.

Weitere Unterschiede der Verfahren ergeben sich aus

- der Analysetiefe (Anhang 3)
- den untersuchten Tätigkeitsklassen (Anhang 4)
- der Methode der Datengewinnung (Anhang 5)
- der theoretischen Fundierung (RESCH, 2002).

Nach ISO 10075-Teil 3 ist auch eine Bewertung der Verfahren nach ihrer statistischen Güte (Anhang 6) möglich. Wesentliche teststatistische Kriterien (z. B. Objektivität, Reliabilität, Validität) sollten erfüllt sein, um die Erfassung psychischer Belastungen im Betrieb abzusichern.

### **3.4 Wer bietet Verfahrensschulungen an?**

Schulungen zur Anwendung der verschiedenen Verfahren finden in der Regel bei den Autoren statt. Die Berufsgenossenschaften, Gewerkschaften, betriebsärztliche Institute bieten ebenfalls Schulungen an.

### **3.5 Wie kann Arbeit menschengerecht gestaltet werden?**

Maßnahmen des Arbeitsschutzes werden aus den Analyseergebnissen abgeleitet. Wenn Arbeitstätigkeiten durch einen hohen Zeitdruck und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind, sind folgende arbeitsorganisatorische Maßnahmen hilfreich, um u. a. dem Erleben von Stress oder psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Einen fundierten Überblick sowie Beispiele enthält die Broschüre von POHLANDT, HEYMER und GRUBER (2003).

Beispiele sind

- Verminderung der Arbeitsmenge je Zeiteinheit
- Schaffen von Zeitpuffern
- Personaleinstellung, Personalleasing
- Einführung von Gleitarbeitszeit.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsinhalte erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Sie trägt somit zur Gesundheitsförderung bei.

Folgende Merkmale sollen beispielhaft genannt werden

- Schaffung ganzheitlicher Aufgaben (Aufgaben mit planenden, ausführenden und organisatorischen Elementen sowie der Möglichkeit, eigene Ergebnisse der Arbeit zu prüfen)
- Einräumen von Handlungsspielräumen (Autonomie)
- Schaffung von Möglichkeiten für ausreichend selbst veranlasste Aktivitäten
- Schaffung von Kooperations- und Kommunikationserfordernissen und -möglichkeiten
- Schaffung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Arbeitstätigkeiten, die die Beschäftigten eher unterfordern, sollten Maßnahmen ergriffen werden, die dem Erleben von Monotonie oder psychischer Sättigung entgegenwirken.

Beispiele sind

- systematischer Arbeitsplatzwechsel
- Arbeitserweiterung durch die Übergabe weiterer ähnlicher Aufgaben
- Arbeitsbereicherung durch die Übergabe anspruchsvollerer Aufgaben
- Einführung teilautonomer Gruppenarbeit.

Bei psychischer Überforderung, z. B. durch Zeit- und Termindruck, Qualifizierungsdefiziten oder ein ungünstiges Führungsverhalten, kann die Durchführung folgender Maßnahmen hilfreich sein:

- Schaffung von Transparenz
- Mitarbeiterbeteiligung
- Qualifizierung und Erweiterung sozialer Kompetenzen, insbesondere der Führungskräfte
- Schaffen von zeitlichen und/oder inhaltlichen Freiheitsgraden
- Beschaffung aufgabenangepasster und nutzerfreundlicher Technik (z. B. Softwareergonomie)
- Einführung flacher Organisationsstrukturen.

Auch personenbezogene Maßnahmen tragen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung bei, weil sie positive Effekte haben. Sie sind jedoch immer nachrangig zu anderen Maßnahmen, da ihre Effizienz und Nachhaltigkeit eingeschränkt sind. Personenbezogene Interventionen können sehr unterschiedliche Ziele haben. Für die Belastungsbewältigung bei psychischer Überforderung sind z. B. Kurse zur Stressbewältigung oder Supervision sinnvoll.

Bei der Stressbewältigung können persönliche Arbeitsweisen im Mittelpunkt stehen. Dann sind z. B. Zeitmanagementtrainings hilfreich.

Wenn es aber um das Erleben von erhöhtem Stress geht, kann beispielsweise das Erlernen von Entspannungsverfahren wie YOGA oder Progressiver Muskelentspannung Abhilfe schaffen.

Führungskräftetraining oder Coaching wird durchgeführt, um Führungskompetenzen zu verbessern.

Qualifizierungsmaßnahmen sollten eine Begleitmaßnahme aller organisatorischen und technischen Veränderungsprozesse im Unternehmen sein. Sie sind deshalb eher in bedingungsbezogene Interventionen einzuordnen. Für eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung wird eine Verfahrenskombination empfohlen.

### **3.6 Wie können Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung umgesetzt werden?**

Für die Umsetzung der Maßnahmen sollte im Betrieb für die untersuchte Arbeitsgruppe ein Maßnahmenplan aufgestellt werden. Der Maßnahmenplan sollte über die ermittelten Ursachen psychischer Über- oder Unterforderung, das Schutzziel sowie notwendige, einzuleitende Maßnahmen Auskunft geben.

Außerdem sollten Verantwortliche für die Umsetzung der Maßnahmen benannt, Termine für die Umsetzung und die Wirksamkeitsprüfung festgelegt werden.

Der Maßnahmenplan sollte den MitarbeiterInnen vorgelegt werden, die über die Reihenfolge der durchzuführenden Maßnahmen abstimmen. Wenn diese Reihenfolge aus betrieblichen Gründen nicht einzuhalten ist, muss das von den Vorgesetzten und der Unternehmensleitung begründet werden.

Belastungsoptimale, menschengerechte Arbeit ist z. B. gekennzeichnet durch Abwechslung, Transparenz, Mitspracherecht, Qualifizierungsangebote, Aufstiegschancen.

Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) wurde 2002 die „Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA“ gestartet. Bei der Initiative geht es hauptsächlich um die Vorbereitung und Umsetzung vorhandenen Wissens. Unter [www.inga.de](http://www.inga.de) ist eine Datenbank mit „Guter Praxis“ zu finden, in der Beispiele für die Umsetzung von Maßnahmen vor Ort nachgelesen werden können. Es ist eine Reihe von Publikationen erschienen, die den Wissenstransfer in die Betriebe und Einrichtungen unterstützen.

## Literaturverzeichnis

**Bamberg, E.; Duchi, A.; Metz, A.-M. (Hrsg.):** Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie 1998

**Bortz, J.:** Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer 1999 (5. vollst. überarb. Auflage)

**Bungard, W.; Holling, H.; Schultz-Gambard, J.:** Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union 1996

**Bungard, W.; Jöns, I.:** Mitarbeiterbefragung. Ein Instrument des Innovations- und Qualitätsmanagements. Weinheim: Psychologie Verlags Union 1997

**Debitz, U.; Gruber, H.; Richter, G.; Wittmann, S.:** Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 2. Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungsfolgen. Bochum: Verlag Technik und Information 2003, 5. überarb. Auflage 2010

**DIN EN ISO 10075-1, 1996:** Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe

**DIN EN ISO 10075-2, 1999:** Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 2: Gestaltungsgrundsätze

**DIN EN ISO 10075-3, 2002:** Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen

**DGUV:** Arbeiten: Entspannt – gemeinsam – besser: So geht's mit Ideen-Treffen. Gesund und Fit im Kleinbetrieb. Köln; Carl Heymanns Verlag (BG-Information, BGI 7010-1) Oktober 2008

**DGUV:** Erkennen psychischer Belastungen in der Arbeitswelt – ein Leitfaden für Aufsichtspersonen der gewerblichen Berufsgenossenschaften Juli 2004

**Dunckel, H.:** Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH 1999

**Frei, F.; Hugentobler, M.; Alioth, A.; Duell, W.; Ruch, C.:** Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung – die europäische Alternative. Zürich: vdf 1993

**Frieling, E.; Sonntag, K.:** Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern: Verlag Hans Huber 1999 (2. vollst. überarb. und erw. Auflage)

**Gesetz zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit** (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. Teil 1, Nr. 43, S. 1246 ff)

**Gruber, H.; Kittelmann, M.; Mierdel, B.:** Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung. Bochum: Verlag Technik und Information 2008. 9. überarbeitete Auflage



**Hacker, W.:** Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Verlag Hans Huber 2005 (2. vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage)

**Hacker, W.:** Arbeitstätigkeitsanalyse - Analyse und Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen. Heidelberg: Roland Asanger Verlag 1995

**Hafen, U.; Künzler, C.; Fischer, D.:** Erfolgreich restrukturieren in KMU. Werkzeuge und Beispiele für eine nachhaltige Veränderung. Zürich: vdf 2000 (2. unveränderte Auflage)

**Holm, M.; Geray, M.:** Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe. Dortmund BAuA 2006 (Quartbroschüre)

**Hoyos, Graf C.; Frey, D. (Hrsg.):** Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Psychologie Verlags Union 1999

**Ilmarinen, J.:** Ältere Arbeitnehmer für die Informationsgesellschaft unverzichtbar. In: Health und Safety (Hrsg.): Stress at work: A Guide of Employers. (Aus dem Englischen übersetzt von Bernd Cugier). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 1997. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ü 8)

**Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G.:** Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Dortmund: BAuA 2002 (Quartbroschüre)

**Jürgen, K.; Blume, A.; Schleicher, R.; Szymanski, H.:** Arbeitsschutz durch Gefährdungsanalyse – eine Orientierungshilfe zur Umsetzung eines zeitgemäßen Arbeitsumweltschutzes. (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 1) Berlin: rainer bohm verlag 1997

**Karl, H.:** Gefährdungsanalyse. In: Die BG (1995), Nr. 1, 16 - 19

**Kleinbeck, U.; Rutenfranz, J. (Hrsg.):** Arbeitspsychologie. In: Enzyklopädie Psychologie. Themenbereich D: Praxisgebiete Teil III. Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. Göttingen: Hogrefe 1987

**LASI:** LV 28 – Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention, 2002

**LASI:** LV 31 – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention, 2003

**LASI:** LV 52 – Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder, 2009

**Lienert, G. A.; Raatz, U.:** Testaufbau und -analyse. Weinheim: Psychologie Verlags Union 1998 (6. Auflage)

**Matern, B.:** Psychologische Arbeitsanalyse – Lehrtext 3. Berlin: Springer-Verlag 1984

**Neunte Verordnung zum Gerätesicherheitsgesetz** (Maschinenverordnung – 9. GSGV) vom 12. Mai 1993 (BGBl. Teil I, Nr. 22, S. 704 - 707)

**Oesterreich, R.; Volpert, W. (Hrsg.):** Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung. Bern: Verlag Hans Huber 1999

**Pfefferkorn, A.; Hacker, W.:** Arbeitsanalyse-Instrumentarien der DDR. Im Auftrag und gefördert von der Kommission für sozialen und politischen Wandel – KSPW. Dresden 1992

**Pohlandt, A.; Heymer, J.; Gruber, H.:** Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 3: Vermeiden von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung. Bochum: Verlag Technik und Information, 2. Auflage 2004

**Ratgeber zur Ermittlung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb.** Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S 42, [www.baua.de](http://www.baua.de)

**Resch, M.:** Analyse psychischer Belastung. Überblick über Verfahren und ihre Anwendung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Bamberg, E.; Mohr, G.; Rummel, M. (Hrsg.). Reihe Arbeits- und Organisationspsychologie. Bern: Verlag Hans Huber 2003

**Richter, G.:** Psychische Belastung und Beanspruchung - Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung. (3. überarbeitete Auflage) Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2000. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fa 36)

**Richter, G.:** Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2001 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 909)

**Richter, G.; Friesenbichler, H.; Vanis, M.:** Psychische Belastung – Checklisten für den Einstieg. Bochum: Verlag Technik und Information, 2. Auflage 2006

**Schüpbach, H.:** Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Verlag Hans Huber 1993

**Schütte, M.:** Zusammenstellung von Verfahren zur Ermittlung des subjektiven Beanspruchungserlebens bei informatorischer Belastung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (1986), Nr. 40, 83 - 89

**Schwarzer, R.:** Stress, Angst und Handlungsregulation. Stuttgart: Kohlhammer 2000 (4. überarb. Auflage)

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten** (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) vom 4. Dezember 1996

**Weber, A. & Hörmann, G. (Hrsg.):** Psychosoziale Gesundheit im Beruf. Mensch – Arbeitswelt – Gesellschaft. Stuttgart: Gentner Verlag, 2008 (1. Nachdruck)

**Weinert, A. B.:** Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Psychologie Verlags Union 1998 (4. vollst. überarb. und erw. Auflage)

**Willingstorfer, B.; Harlfinger, G.:** Arbeiten: Entspannt – gemeinsam – besser – so geht's mit Ideen-Treffen. In: Schwenne, C.; Elke, G.; Lundborzs, B.; Nold, H.; Rohn, S.; Schreiber-Costa, S.; Zimolong, B. (Hrsg.): 15. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Perspektiven und Visionen. Kröning: Asanger Verlag 2008, 215 - 218

**Wiendieck, G.:** Arbeits- und Organisationspsychologie.  
Berlin, München: Quintessenz Verlags-GmbH 1994

**Wottawa, H.; Thierau, H.:** Lehrbuch Evaluation. Bern: Verlag Hans Huber 1998  
(2. vollst. überarb. Auflage)

## Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1.1	Mittlere Anzahl krankheitsbedingter Fehltag (AU-Tage) in den letzten 6 Monaten vor der Befragung, unterteilt nach vorwiegend ausgeführten Tätigkeiten der Befragten (ERTEL, JUNGHANN, PECH, ULLSPERGER, 1997)	12
Abb. 1.2	Widersprüchliche Anforderungen bei Dienstleistungstätigkeiten	12
Abb. 1.3	Stress als Folge unzureichender Beherrschung des Computers in verschiedenen Altersgruppen (ILMARINEN, 1997)	13
Abb. 1.4	Auswahlschritte	17
Abb. 1.5	Instrument „Arbeiten: Entspannt – gemeinsam – besser so geht’s mit Ideen-Treffen“ (DGUV, 2008)	24
Abb. 1.6	Ablaufschema für die Ideen-Treffen (DGUV, 2008)	25
Abb. 1.7	Ablauf Ideen-Treffen (DGUV, 2008)	26
Abb. 3.1	3-Stufen-Methodik (in Anlehnung an DEBITZ et al., 2001)	306
Anh. 4, Abb. 1	Gegenüberstellung psychischer Regulationsprozesse einer überwiegend manuellen Tätigkeit in der Industrie und einer Pflegetätigkeit (RICHTER, G., 2000)	321

## Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1.1	Vergleich von psychosomatischen Beschwerden und ärztlich diagnostizierten Krankheiten bei Beschäftigten mit und ohne Arbeitsverdichtung (WILKENING, 1998)	11
Anh. 4, Tab. 1	Grundtypen von Arbeitsaufgaben	320

# Anhang 1

## Begriffe Psychische Belastung und Beanspruchung

Psychische Belastung und Beanspruchung sind in der DIN EN ISO 10075 – Teil 1 (2001) definiert:

### **Psychische Belastung**

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

### **Psychische Beanspruchung**

Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung psychischer Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

In der Toolbox wird von den Begriffsdefinitionen psychischer Belastung und Beanspruchung, wie sie in der DIN EN ISO 10075-1 hinterlegt sind, ausgegangen. Probleme gibt es dabei mit:

- DIN EN ISO 10075 – Teil 1 unterstellt im Gegensatz zum Sprachgebrauch einen neutralen Belastungsbegriff. Belastungen können sich demnach positiv oder negativ auswirken. Daraus folgt auch, dass es nicht generell um den Abbau von psychischen Belastungen gehen kann, sondern die Gestaltung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen objektiven Arbeitsanforderungen und individuellen Leistungsvoraussetzungen angezielt werden muss.
- **Stress** wird häufig synonym mit psychischen Belastungen verwendet. Das hat u. a. dazu geführt, dass Stress in der DIN EN ISO 10075-1 nicht definiert ist. Nicht alle psychischen Belastungen sind jedoch Stress (RICHTER, G. 2000). Die psychischen Belastungen, die Stress auslösen, werden Stressoren genannt. Das Erleben von Stressoren wie z. B. Zeitdruck, Informationsmangel, häufige Störungen und Unterbrechungen der Arbeit sowie widersprüchliche Arbeitsanweisungen durch verschiedene Vorgesetzte sollte mit dem Begriff Stress belegt werden.

## Anhang 2

### Typischer Ablauf zur Ermittlung und Realisierung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen

(RgEgAB - Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung.

Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.

Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010)

#### 1. Aufgabenstellung festlegen

- Untersuchungseinheit festlegen, z. B. Arbeitsbereich, Tätigkeit, Personengruppen
- Mitwirkende Personen festlegen, z. B. Führungskraft, Spezialisten
- Führungskräfte und Arbeitnehmer über Ziele und Vorgehensweisen informieren

#### 2. Gefährdungen ermitteln

arbeitsstättenbezogen:

- Überprüfen der **Arbeitsstätte**, z. B. Allgemeinbeleuchtung, Heizung, Verkehrswege, Fluchtwege, Brandschutz, Fußboden

arbeitsplatz-, tätigkeits- bzw. berufsbezogen:

- Ermitteln, welche **Arbeitsabläufe** bzw. **Tätigkeiten** mit welchen **Arbeitsstoffen** und mit welchen **Arbeitsmitteln** in welchen **Arbeitsbereichen** durchgeführt werden und welche **Gefährdungen** dabei auftreten

personenbezogen:

- Ermitteln betroffener Personengruppen bzw. Einzelpersonen
- Berücksichtigung **besonders schutzbedürftiger Personen** und **individueller Leistungsvoraussetzungen**

#### 3. Risiko beurteilen

- **Vergleich mit normierten Schutzzielen**, z. B. in Gesetzen, Verordnungen, Technischen Regeln; im berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerk; in Normen;
- **Vergleich mit bewährten sicheren bzw. gesundheitsgerechten Lösungen und Maßnahmen** bzw. mit gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- erforderlichenfalls sind **spezielle Verfahren** zur Risikobewertung anzuwenden

#### 4. Maßnahmen festlegen

- Rangfolge der Schutzmaßnahmen gem. § 4 ArbSchG zu Grunde legen

#### 5. Maßnahmen durchführen

#### 6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

#### 7. Ergebnisse fortlaufend dokumentieren

- vorhandene Gefährdungen und Bewertungsergebnisse
- festgelegte Maßnahmen
- Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung

## Anhang 3

### Analysetiefe

Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende, Screening- und Expertenverfahren vor. Damit werden Verfahren unterschiedlicher Analysetiefe beschrieben. Die Analysetiefe ergibt sich zum einen aus der Merkmalsanzahl und zum anderen aus der Skalierung bzw. Stufung der Merkmale. Mit der Analysetiefe nimmt der Aufwand für den Einsatz der Verfahren bzw. die Durchführungszeit, die Auswertung der erhobenen Daten und die Differenziertheit der Ergebnisse zu.

Obwohl es zwischen den Verfahren unterschiedlicher Analysetiefe fließende Übergänge gibt, gilt folgende Kennzeichnung:

- **Orientierende Verfahren** enthalten grob gerasterte Merkmale und meist dichotome Merkmalsstufen (ja - nein, 0 - 1). Beispiele sind Prüf- und Checklisten. Mit den Ergebnissen können nur Schwerpunkte gekennzeichnet werden.
- **Screeningverfahren** haben nicht immer eine höhere Anzahl von Merkmalen. Sie unterscheiden sich von den orientierenden Verfahren durch eine feinere, mehrstufige Skalierung der Merkmale, z. B.
  - dreistufig: nie - manchmal - ständig,
  - fünfstufig: trifft überhaupt nicht zu - trifft eher nicht zu - teils-teils - trifft eher zu - trifft völlig zu,
  - sechsstufig: sehr schwierig - ziemlich schwierig - recht schwierig - mäßig schwierig - etwas schwierig - nicht schwierig.

Screeningverfahren sind überwiegend Befragungsverfahren. Die Ergebnisse tragen zum Erkennen von Schwachstellen der Arbeitsgestaltung bei.

- **Expertenverfahren** haben in der Regel eine höhere Anzahl von gestuften Merkmalen. Die Stufen werden dabei meist verbal beschrieben, wie z. B.:
  - (0) Ich muss keine Fehler suchen.
  - (1) Ich entscheide, ob ein Fehler vorhanden ist oder nicht, ohne Ursachenklärung.
  - (2) Ich suche systematisch nach Fehlern. Bei vorhandenen Fehlern muss ich die Ursache vollständig aufklären.
  - (3) Ich muss ständig Fehler bedingungsabhängig suchen und bestimmen. In schwierigen Fällen muss ich Fehlersuchmittel (Algorithmen, Heuristiken) entwickeln.

In einigen Expertenverfahren erfolgt die Einstufung durch die Anwendung von Schlüsseln noch differenzierter:

- Ein Schlüssel zur Eingrenzung von Belastungsfaktoren:
  - Arbeitselement trifft zu oder nicht (A).
- Zwei Schlüssel zur Festlegung der Belastungshöhe:
  - Spezieller Schlüssel, der sich immer auf das Item bezieht, in dem er angegeben ist (S);
  - Schlüssel für die Wichtigkeit/Bedeutung des Items für die Arbeit (W).
- Zwei Schlüssel zur Kennzeichnung der Belastungsdauer:
  - Zeitdauer (Z) sowie
  - Häufigkeit des Vorkommens des Items im Laufe der Schichtzeit (H).

Expertenverfahren nutzen in der Regel die Methoden der Beobachtung oder des Beobachtungsinterviews.

Die ermittelten Ergebnisse erlauben neben einer differenzierten Arbeitsgestaltung den Vergleich verschiedener Arbeitstätigkeiten, die Abschätzung von Technikfolgen und die Bestimmung von Qualifikations- und Eignungsanforderungen.



## Anhang 4

### Tätigkeitsklassen

Arbeitsanalyseverfahren und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung sind meistens für die Analyse bestimmter Tätigkeitsklassen entwickelt worden, z. B. für überwiegend körperliche Tätigkeiten oder für überwiegend geistige Tätigkeiten. Verfahren für die Analyse interaktiver Tätigkeiten, wie z. B. im Gesundheitswesen, Bildungswesen, Verkauf, fehlen weitestgehend (s. Toolbox-Statistik). Es gibt aber auch tätigkeitsübergreifende Verfahren, die universell oder bei Bildschirmarbeit einsetzbar sind.

Tätigkeitsspezifische Tätigkeitsklassen:

- **Körperliche Tätigkeiten** sind durch einen hohen Grad an manuellen Handlungserfordernissen mit und ohne Maschinenbedienung gekennzeichnet, z. B. beim Heben und Tragen schwerer Lasten, bei der Montage von Bauelementen oder bei der Ernte auf dem Feld.
- **Geistige Tätigkeiten** bestehen vor allem in Aufnahme-, Übertragungs-, Verarbeitungs-, Erarbeitungs- und Weitergabeprozessen von Informationen.

SCHMIDTKE (1993) unterscheidet vorwiegend körperliche Arbeitsformen von vorwiegend nicht-körperlichen (s. Tab. 1).

**Anh. 4, Tab. 1** Grundtypen von Arbeitsaufgaben

Arbeitsform	Arbeitsinhalt (verallgemeinert)	ergonomische Bezeichnung	ausgewählte Beispiele	Vorwiegend Beanspruchung/Inanspruchnahme von Organen und Fähigkeiten
<b>vorwiegend körperlich</b>	Erzeugen von Kräften	muskuläre Arbeit	Transporttätigkeit	Muskeln (ggf. Herz und Kreislauf)
	Koordination von Motorik und Sensorik	sensumotorische Arbeit	Montieren	Muskeln und Sinnesorgane
<b>vorwiegend nicht körperlich</b>	Umsetzen von Information in motorische Reaktion	vorwiegend nicht muskuläre Arbeit	Steuerungstätigkeit, Kontrolltätigkeit	Sinnesorgane und Muskeln
	Umsetzen von Eingangs-Information in Ausgangs-Information		Programmieren, Fremdsprachenübersetzen, Verwaltungstätigkeit	Sinnesorgane und geistige Fähigkeiten
	Erzeugen von Information	geistige Arbeit im engeren Sinne	Diktieren, Konstruieren, Problemlösen	geistige Fähigkeiten

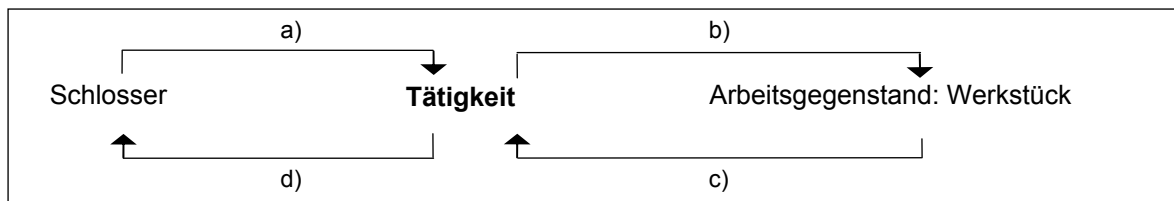
Durch den Übergang der Industriegesellschaft zu einer Informations- und Dienstleistungsgesellschaft gibt es immer mehr Tätigkeiten, die überwiegend durch eine hohe Interaktion und Kommunikation mit Kunden, Patienten und Klienten gekennzeichnet sind. Eine Vernachlässigung dieses Aspektes ist nicht möglich, da

die Arbeit für andere Menschen eine Quelle hoher sozialer und emotionaler Belastungen sein kann.

- **Interaktive Tätigkeiten** zeichnen sich durch die Arbeit der Beschäftigten am und mit Menschen aus, wie z. B. in Pflegeberufen, der Physiotherapie u. a. Sie sind außerdem durch das ständige Sprechen der Beschäftigten bei der Arbeit gekennzeichnet. Die Gespräche können direkt, wie z. B. in Erzieherberufen, oder indirekt, wie z. B. in Call-Centern, erfolgen.

Das Regulationsmodell einer manuellen Tätigkeit in der Dienstleistungsbranche ist nur bedingt auf interaktive Tätigkeiten übertragbar. So gibt es keinen Arbeitsgegenstand mehr. Das Handlungsziel besteht darin, beispielsweise den Zustand einer kranken, behinderten oder alten Person zu verbessern.

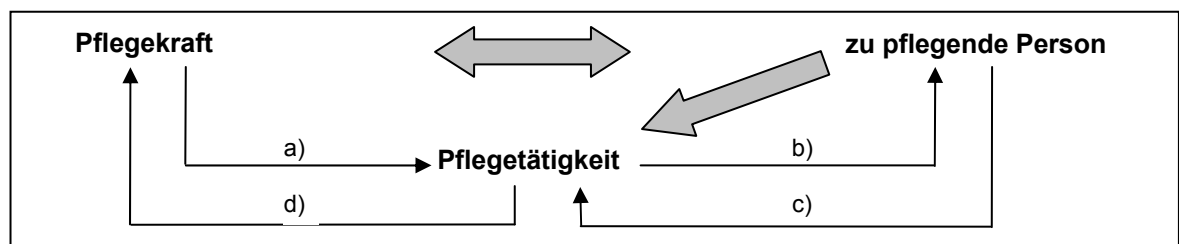
Der Arbeitsfortschritt orientiert sich nicht mehr vollständig an den Veränderungen des Arbeitsgegenstandes, sondern ergibt sich aus dem kaum vorhersehbaren Gesprächsverlauf, z. B. in einer Verkaufsberatung. Die „bediente“ Person greift aktiv durch verbale oder nonverbale Äußerungen in die regulativen Prozesse der „dienenden Person“ ein (s. Anh. 4, Abb. 1).



Die Übergänge umfassen folgende Prozesse:

- alle Prozesse der Auslösung der Tätigkeit,
- Prozesse der Einflussnahme der Tätigkeit auf Veränderungen des Arbeitsgegenstandes,
- Prozesse der Rückwirkung des Arbeitsgegenstandes auf die Tätigkeit durch die gegebenen gegenständlichen Bedingungen und die veränderten Bedingungen durch die Tätigkeit,
- Prozesse der Wirkung und Rückwirkung der Tätigkeit auf den Menschen, z. B. Veränderung des „internen“ Abbildes des Menschen über die Tätigkeit und den Arbeitsgegenstand.

Psychische Regulationsprozesse einer überwiegend manuellen Tätigkeit in der Industrie  
(nach LEONTJEW, 1977)



↔ Interaktionen

↗ aktiver Einfluss der zu pflegenden Person auf alle Regulationsprozesse der Pflegetätigkeit

- Prozesse der Auslösung der Pflegetätigkeit
- Prozesse der Einflussnahme auf den Zustand der zu pflegenden Person
- , d) Rückkopplungsprozesse

Psychische Regulationsprozesse einer überwiegend interaktiven Tätigkeit

**Anh. 4, Abb. 1** Gegenüberstellung psychischer Regulationsprozesse einer überwiegend manuellen Tätigkeit in der Industrie und einer Pflegetätigkeit (RICHTER, G., 2000)

Die Veränderungen der Regulationsprozesse von interaktiven Tätigkeiten haben zur Folge, dass

- Dienstleistungstätigkeiten erst ausgeführt werden können, wenn die Ziele, Interessen und Bedürfnisse bzw. der Zustand einer z. B. zu pflegenden Person erkannt wurden und
- neben funktionalen Kompetenzen, z. B. dem Wissen eines Kundenberaters einer Bank über Kreditbedingungen, zunehmend soziale und kommunikative Kompetenzen benötigt werden, um die Bedürfnisse der Kunden zu ermitteln bzw. den Beratungserfolg einzuschätzen.

Bei der Zuordnung der zu untersuchenden Arbeitstätigkeit zu einer Tätigkeitsklasse sind immer die überwiegenden Tätigkeitsanforderungen zu beachten. Im Zweifelsfall sollten mehrere Tätigkeitsklassen angegeben werden.

Tätigkeitsübergreifende Tätigkeitsklassen:

- Eine große Anzahl von Verfahren ist **universell** einsetzbar. bei genauer Betrachtung der Validierungsstichproben wird jedoch deutlich, dass diese Verfahren vorwiegend bei überwiegend körperlichen und geistigen Tätigkeiten erprobt wurden. Interaktive Tätigkeiten, wie sie in der Dienstleistungsbranche vorkommen, sind nur in seltenen Fällen enthalten. Verfahren, die universell einsetzbar sind, treffen u. U. nicht die Spezifik einer Arbeitstätigkeit, sind aber gut geeignet, wenn abteilungs- oder standortübergreifende Vergleiche in einem Betrieb angestrebt werden. Wenn Schwachstellen bzw. Problemzonen erkannt sind, können für ausgewählte Bereiche vertiefende Untersuchungen m. H. von tätigkeitsspezifischen Verfahren angeschlossen werden.
- Die **Bildschirmarbeit** kann bei allen drei tätigkeitsspezifischen Tätigkeitsklassen (s. o.) vorkommen. Eine Begriffsbestimmung des Bildschirmarbeitsplatzes erfolgt in § 2 des Artikels 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BidscharbV) 1996 (BGBl. I, S. 1246):

## § 2

### Begriffsbestimmungen

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist ein Bildschirm zur Darstellung alpha-numerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

(2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Verordnung ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit

1. Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
  2. Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
  3. Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
  4. sonstigen Arbeitsmitteln,
- sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

(3) Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

Verfahren zur Analyse der Bildschirmarbeit ergänzen in der Regel tätigkeitsspezifische Verfahren, da es „die Bildschirmarbeit“ nicht gibt.

## Anhang 5

### Methoden der Datengewinnung

Arbeitsanalysen werden den Methoden der Feldforschung zugeordnet. Im Vergleich zu psychodiagnostischen und Laboruntersuchungen, auf die im weiteren nicht näher eingegangen wird, haben Untersuchungen im Feld größere Realitätsnähe (FRIELING; SONNTAG, 1999), weil sich die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen befinden, wo sie ihre Arbeitsaufgaben erfüllen.

Untersuchungen im Feld unterliegen anderen Einflüssen als Experimente im Labor (BUNGARD u. a., 1996), weil sich z. B. die Untersuchungsbedingungen ständig verändern oder Randbedingungen kaum vorhergesehen und kontrolliert werden können. Die Datenerhebung erfolgt überwiegend mit Befragungs- oder Beobachtungsmethoden. Auf partizipative Methoden, die eine aktive Einbeziehung der Beschäftigten bei der Analyse ihrer Arbeitstätigkeiten beinhalten, und auf psychophysiologische Messmethoden, die die Daten von Beobachtungen und Befragungen ergänzen und im wesentlichen Auswirkungsdaten erfassen, werden zwar in die Toolbox aufgenommen, aber nicht umfassend erläutert, da es sich eher um Expertenverfahren handelt.

Befragungs- und Beobachtungsmethoden haben jeweils Vor- und Nachteile. In der Praxis hat sich deshalb ein kombinierter Einsatz beider methodischer Zugänge bewährt.

#### Befragungsmethoden

Befragungen sind in der Psychologie die weitaus häufiger eingesetzte Datengewinnungsmethode. Befragungen sind universell, d. h. bei allen Gelegenheiten, für alle erdenklichen Zwecke und je nach Befragungsart nahezu voraussetzungslos einsetzbar (BUNGARD, 1996).

Das Untersuchungsziel bestimmt, ob die Beschäftigten mündlich (Interview) oder schriftlich (Fragebogen) befragt werden. Interviews werden in der Regel am Anfang einer Untersuchung eingesetzt, um sich z. B. in einem bisher unbekannten Untersuchungsfeld zu orientieren.

Fragebögen erfreuen sich durch den geringeren Aufwand für die Entwicklung und Anwendung zunehmender Beliebtheit, obwohl sie bekannte Schwächen haben (DUNCKEL, 1995, 1999):

- Mehrdeutigkeit der Alltagssprache,
- Probleme bei der Umsetzung wissenschaftlicher Begriffe in die Alltagssprache,
- mangelnde Verbalisierbarkeit mancher Aspekte psychischer Regulationsvorgänge,
- Subjektivität der Ergebnisse (Widerspiegelung von Sachverhalten) durch die Betroffenen bezogen auf die vorgegebenen Merkmale von Experten,
- Einengung auf die von den Autoren gesehenen Kategorien.

## Beobachtungsmethoden

Beobachtungen sind unentbehrlich für den psychologischen Erkenntnisgewinn (GROS, 1994).

Bei der wissenschaftlichen Beobachtung handelt es sich um eine geplante, systematische und zielgerichtete Erfassung von Daten, die ein Höchstmaß an Informationsaufnahme erfordert. Es gibt verschiedene Beobachtungsformen. In den Analyseverfahren werden die Beobachtung oder das Beobachtungsinterview angewendet.

Beim Beobachtungsinterview hinterfragt der Beobachter psychische Aspekte der Arbeit, die der Beobachtung nicht oder kaum zugänglich sind. BUNGARD et al. (1996) weisen dabei auf die Notwendigkeit von Beobachterschulungen hin.

Probleme bei Beobachtungen (DUNCKEL, 1999) bestehen darin, dass

- die regulativen Prozesse komplexer Arbeitstätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen kaum beobachtet werden können.
- seltene, aber für die Arbeitstätigkeit wichtige Ereignisse nicht erfasst werden können, weil sie im Beobachtungszeitraum nicht auftreten (z. B. Quartals- und Jahresabschlüsse).
- die Subjektivität der BeobachterInnen nie vollständig kontrolliert werden kann. Die emotionale und räumliche Distanz zu einem beobachteten Geschehen, z. B. bei der Auswertung von Videoaufzeichnungen, ist keine Garantie für eine objektive Beobachtung, da Beobachtungen Reduktionen und Selektionen von Daten durch die BeobachterInnen einschließen (FRIELING, 1987).
- Beobachtungen zeitaufwendig und arbeitsintensiv sind.

Die Ergebnisse von Beobachtungen bzw. Beobachtungsinterviews, die besonders bei den bedingungsbezogenen Expertenverfahren zur Datengewinnung zur Anwendung kommen, führen zur differenzierten, wissenschaftlich fundierten Diagnostik der Arbeitssituation. Im Gegensatz dazu können mit orientierenden Verfahren, die von betrieblichen Nutzern zur Erfassung psychischer Belastungen eingesetzt werden können, nur Schwachstellen identifiziert und grobe Sofortmaßnahmen zum Abbau psychischer Belastungen, die zu psychischen Über- und Unterforderung führen, eingeleitet werden. Bereits die Evaluierung dieser Maßnahmen zieht den Einsatz von Screening- und/oder Expertenverfahren nach sich, was gleichzeitig zu einer Einbeziehung von Experten (Arbeitspsychologen) bedeutet.

## Anhang 6

### Statistische Gütekriterien

Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen sollten wissenschaftlich, mathematisch-statisch geprüft sein (ISO 10075 – Teil), um gesichert psychische Belastungen zu ermitteln sowie gezielt Maßnahmen des Arbeitsschutzes ableiten zu können. Das ist bei jedem Verfahren eine schwierige und z. T. aufwendige Prozedur. Für jedes Verfahren ist eine Reihe von Gütekriterien zu prüfen. Mindestens drei Qualitätsstandards, die auch als Hauptgütekriterien angesehen werden (LIENERT; RATZ, 1998), sollten bei jeder Verfahrensentwicklung geprüft und angegeben werden: die Objektivität, die Reliabilität und die Validität. Auch wenn es zwischen bedingungs- und personenbezogenen Verfahren bei der Ermittlung der testtheoretischen Gütekriterien Unterschiede gibt, können die drei genannten Gütekriterien, wie folgt, beschrieben werden:

- Die **Objektivität** eines Verfahrens ist gegeben, wenn unabhängig von der Person des Anwenders oder der Anwenderin die Durchführung, Auswertung und Interpretation des Verfahrens zu gleichen oder ähnlichen Ergebnissen führt. Die Objektivität eines Verfahrens ist groß, wenn im Verfahren genau angegeben wird, wie das Verfahren durchzuführen ist, die Daten auszutauschen und die Ergebnisse zu interpretieren sind. Die Angaben der Notwendigkeit einer Teilnahme ergänzen die Aussagen zur Objektivität, da die Verfahrensentwickler die Anwender autorisieren und in die Lage versetzen, die Ergebnisse in der vorgesehenen Art und Weise zu ermitteln.
- Die **Reliabilität** eines Verfahrens gibt an, wie genau ein Merkmal der Arbeit oder der Person „gemessen“ wird. Die Genauigkeit bezieht sich dabei auf die Stabilität, die Zuverlässigkeit und die Wiederholbarkeit der ermittelten Ergebnisse. Beim wiederholten Einsatz eines Verfahrens am gleichen Arbeitsplatz oder der gleichen Person unter den gleichen Bedingungen sollten die Ergebnisse keine größeren Abweichungen voneinander aufweisen.  
Eine hohe Reliabilität liegt vor, wenn für die Ermittlung der Reliabilität die Methode der „unabhängigen Doppelanalyse“ oder die Methode der „unabhängigen Wiederholungsanalyse“ angewendet wurden (OESTERREICH; BORTZ, 1994). Die Methoden der „abhängigen Doppelanalyse“ und der „abhängigen Wiederholungsanalyse“ vermindern die Reliabilität eines Verfahrens.
- Die **Validität** gibt Auskunft darüber, inwieweit das Verfahren tatsächlich das (und nur das) Arbeits- oder Personenmerkmal misst, das es zu messen beansprucht. Ein Verfahren hat eine hohe Validität, wenn mit Längs- und Querschnittuntersuchungen nachgewiesen wurde, dass es Zusammenhänge z. B. zwischen gemessenen Merkmalen der Arbeit und vorhergesagten Auswirkungen, z. B. auf die Gesundheit oder die Sicherheit, gibt. Die Validität ist eingeschränkt, wenn nur Zusammenhänge zwischen den Merkmalen des Verfahrens mit Merkmalen anderer, vergleichbarer Verfahren angegeben werden, oder wenn lediglich Expertenurteile eingeholt wurden.

Da Arbeitsanalyseverfahren und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung im Betrieb vor Ort eingesetzt werden, unterliegen die Methoden der Ermittlung der Reliabilität

und der Validität besonderen Bedingungen, die vor allem durch ihre Instabilität aufgrund sich verändernder Bedingungen und Personen gekennzeichnet sind. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass nicht alle Verfahren über sehr gute testtheoretische Gütekriterien verfügen.

Entwickler sollten die Verfahren jedoch so ausarbeiten und statistisch prüfen, dass die Gütekriterien durch das Instrument erfüllt werden.

---

\*) Wegen Verbreitung durch internationalen Verlag nicht bekannt.  
Bei Interesse bitte in Originalliteratur recherchieren.