

VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



WWW.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

AK Wien

Dr. Michael Lenert

Mag.^a Margit Fally

INHALT

Vorwort	3
1. Verfahren zur Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	5
1.1 Grobanalyse mittels Checklisten (Stufe I)	7
1.2 Weiterführende Grobanalyse unter Beteiligung der Arbeitnehmer/inn/en (Stufe II)	19
1.3 Vertiefende Analyse zur detaillierten Erhebung psychischer Belastungen (Stufe III)	29
2. Checklisten zur Einführung neuer Mitarbeiter/inn/en und zu den Themen Sucht, Mobbing, und Burnout	44
Literatur und Hinweise	52
Anhang: Übersicht der Verfahren	53

VORWORT

Die vorliegende Broschüre beschreibt eine Auswahl von Verfahren, die dazu dienen, psychische Arbeitsbelastungen zu erheben. Damit werden keine Empfehlungen für die angeführten Verfahren abgegeben. Vielmehr ist es das Ziel dieser Broschüre, betrieblichen PraktikerInnen wie etwa Sicherheitsvertrauenspersonen oder InteressenvertreterInnen wie BetriebsrätInnen ein „Gefühl“ dafür zu vermitteln, wie psychische Arbeitsbelastungen in der betrieblichen Praxis erhoben werden könnten.

Bei der Auswahl der Verfahren wurde berücksichtigt, dass sie nach Möglichkeit von psychologischen Laien durchgeführt werden können sollten. Sie sollten leicht zugänglich und kostengünstig sein. Und schließlich sollten sie in einem vertretbaren Zeitraum im Betrieb anwendbar sein.

Dies gilt auf jeden Fall für die im ersten Abschnitt beschriebenen Checklisten. Ihr Ziel ist es, festzustellen, ob etwas und was im Betrieb unter arbeitspsychologischen Gesichtspunkten nicht stimmt. Diese Verfahren sind in sehr kurzer Zeit und mit wenig Aufwand durchzuführen. Im Anschluss werden jedoch auch einige weitere Verfahren vorgestellt, die sowohl in der Durchführung als auch in der Auswertung etwas aufwändiger sind. Diese Verfahren wurden deshalb in die Broschüre aufgenommen, um ein Bild von den etwas komplizierteren Erhebungsinstrumenten zu geben und eine gewisse Bekanntheit dieser Verfahren herzustellen.

Es wurden nur solche Verfahren ausgewählt, die schriftlich bzw. mündlich durchgeführt werden können. Darüber hinaus gibt es auch technische Verfahren wie bspw. die Messung des elektrischen Hautwiderstandes oder die Bestimmung von Stresshormonen zur Erfassung von Stress. Auf deren Darstellung wurde bewusst verzichtet, weil sie in der Regel mit einem relativ hohen Aufwand verbunden sind und auf jeden Fall von Fachpersonen durchgeführt werden müssen. Letztgenanntes gilt auch für die Interpretation der Ergebnisse.

Sollten zu starke psychische Arbeitsbelastungen bzw. Fehlbelastungen festgestellt werden, ist der Einsatz von ArbeitspsychologInnen unbedingt erforderlich. Diese sind dazu ausgebildet, die Ursachen psychisch belastender Arbeitsbedingungen zu erkennen und zu analysieren sowie

Maßnahmen vorzuschlagen, um die negativen gesundheitlichen Auswirkungen psychisch belastender Arbeitsbedingungen zu vermindern. Idealerweise kommen sie bereits zu einem Zeitpunkt zum Einsatz, zu dem sich negative gesundheitliche Auswirkung vorbeugend vermeiden lassen, also gar nicht erst entstehen. Die gesetzliche Grundlage für den Einsatz von ArbeitspsychologInnen findet sich im § 82a Abs. 5 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

1. VERFAHREN ZUR ERHEBUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Arbeitnehmer/innen/schutz ist ein wichtiges Thema. Obwohl psychische Belastungen am Arbeitsplatz immer stärker werden, werden und wurden diese aber bislang wenig erhoben. Seit 1. Jänner 2002 können laut der Novelle des Arbeitnehmer/innen/schutzgesetzes (ANS-RG) bis zu 25 % der Präventionszeit auch von Arbeitspsycholog/inn/en geleistet werden. Sie unterstützen Sicherheitsfachkräfte, den Betriebsrat und Vorgesetzte dabei, eine vollständige Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Es gibt eine Reihe von Verfahren, die psychische Belastungen am Arbeitsplatz messen.

Die vorliegende Zusammenstellung dient dazu, sich rasch einen Überblick über gängige Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung und Belastungsermittlung zu verschaffen. Die verschiedenen Instrumente wurden gegenübergestellt und vorwiegend mit dem „Merkblatt Psychische Belastungen“ verglichen. Bei den angeführten Verfahren handelt es sich um einen Bruchteil bzw. eine exemplarische Auflistung von Instrumenten der Arbeits- und Organisationspsychologie (siehe dazu Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA).

Die beschriebenen Verfahren werden eingeteilt in:

Grobanalyse mittels Checklisten (Stufe I)

Sie finden hier sogenannte „orientierende“ Verfahren¹, die im Wesentlichen eine grobe Analyse hinsichtlich psychischer Belastungen anhand von Checklisten ermöglichen und aufzeigen, ob weitere Erhebungen durchgeführt werden sollten. Ein Verfahren dieser Art sollte zum Mindeststandard jeder Firma gehören.

¹ Der Entwurf von ISO 10075 - Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Weiterführende Grobanalyse unter Beteiligung der Arbeitnehmer/inn/en (Stufe II)

Hier werden „orientierende“ Verfahren, bei denen Mitarbeiter/innen in die Erhebungen der Grobanalyse miteinbezogen werden, angeführt.

Vertiefende Analyse zur detaillierten Erhebung psychischer Belastungen (Stufe III)

Beispielhaft werden hier einige „vertiefende“ Verfahren, das sind „Screeningverfahren“ und „Expertenverfahren“ zur Gefährdungserhebung und Belastungsermittlung, aufgezeigt. Durch die Art der Fragestellung und die Art der Antwortmöglichkeiten können sie differenziertere Ergebnisse liefern als „orientierende“ Verfahren.

Grundsätzlich sind Verfahren der Stufe I mit geringerem Aufwand durchzuführen als die der Stufen II und III. Bei der Anwendung ist jedoch bei allen zeitlich Folgendes einzuplanen:

Zur reinen „Durchführungszeit“ wie dem Ausfüllen der Checkliste oder des Fragebogens kommen außerdem noch Zeiten für die Auswertung und des Weiteren für die Maßnahmenplanung hinzu. Bei allen Verfahren sollte man sich überdies im Vorfeld mit dem Instrument selbst auseinandersetzen. Zu beachten ist des Weiteren, dass bei Erhebungen zusätzlich auch andere Daten beigezogen werden können und sollen, wie z.B. Arbeitsplatzbeschreibungen, Krankenstandsauswertungen, Organigramme und dies ebenso Zeit bedarf.

1.1 Grobanalyse mittels Checklisten (Stufe I)

Sie finden hier Checklisten, die helfen sollen, eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchzuführen. Damit können Sie als Betriebsrat/rätin, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, Arbeitspsychologe/ologin, Vorgesetzte/r feststellen, ob „Handlungsbedarf“ besteht.

Eine Checkliste dieser Art sollte zum Mindeststandard jeder Firma gehören:

- Merkblatt „Psychische Belastungen – Gefahren ermitteln und beseitigen“ (Mb-PB).
- Checkliste „Stress“ (ChSt) und die Checkliste „Sicheres Verhalten“ (ChSiV).
- Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF).
- KPB - Kurzverfahren psychische Belastung.
- Hilfe zur Organisations- und Arbeitsanalyse im Pflegebereich (BHD-HOAP).

Außer dem BHD-HOAP sind alle Verfahren in allen Branchen, also universell, einsetzbar. Einige davon haben sich zudem in bestimmten Branchen besonders bewährt.

Zeitlicher Aufwand:

Der zeitliche Aufwand für die Analyse ist von mehreren Faktoren abhängig:

- vom eigenen Wissenstand in Hinsicht auf die jeweilige Checkliste. Im Vorfeld sollte man sich mit dem Aufbau des Verfahrens und dem fachlichen Hintergrund beschäftigen.
- von der Vertrautheit mit dem zu untersuchenden Arbeitsplatz/der Abteilung/der Firma und den möglichen Belastungssituationen.
- von der für das Ausfüllen der Checkliste notwendigen Beobachtungsdauer des Arbeitsplatzes/der Abteilung.
- von den Ergebnissen und den damit verbundenen Überlegungen bzgl. zu treffender Maßnahmen.

Übersicht: Grobanalyse mittels Checklisten

Verfahren	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit.**	Einsatz	Form***	Kosten
Mb-PB	orientierend	37	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChSt/SiV	orientierend	34	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChEF	orientierend	39	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
KPB	orientierend	40	ja	univ.	Papier	geringe
BHD-HOAP	orientierend	26	ja	Pflege	Datei	keine

Gütekrit. = Gütekriterien

i.A. = in Arbeit

DL = Download

Kosten = Anschaffungskosten

univ. = universell

Analysetiefe*

Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.**

Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form***

Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.

Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.

Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.

Mb-PB: Merkblatt „Psychische Belastungen – Gefahren erkennen und beseitigen“ – Einsatz als Checkliste

Autor/inn/en: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Anwendung: Checkliste zur Beurteilung einzelner Arbeitsplätze/von Abteilungen/des Betriebs hinsichtlich psychischer Gefährdungen.

Aussagen: zur Beurteilung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsanforderungen, der Organisation, der Rückmeldung und der Verantwortung, der Freiheitsgrade und des Sozialklimas.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: universell.

Anzahl der Aussagen: 37 Aussagen in positiver und negativer Ausformulierung.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

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

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

Antwortformat: Die zutreffende Alternative soll angekreuzt werden.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Maßnahmenvorschläge werden angeführt.

Anschaffungskosten: keine.

Versand: AUVA, Adalbert Stifter Straße 65, 1200 Wien
Broschüre E14 Psychische Belastungen

Download: Checkliste inklusive Anleitung zum Ausdrucken
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB118587_E14.pdf
(Hingewiesen wird im Merkblatt auf die Themen „Evaluierung“ und „Dokumentation“.)

http://www.auva.at/mediaDB/MMDB118588_E15.pdf
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB125859_M040.pdf

Bemerkung: Das Mb-PB ist ein gutes, praktikables Verfahren zur Grob-analyse. Durch die Formulierung der Aussagen können mögliche Ressourcen und Belastungen erhoben werden. Das Merkblatt kann auch als Fragebogen für Arbeitnehmer/innen eingesetzt werden.

ChSiV: Checkliste Sicheres Verhalten und ChSt: Checkliste Stress

Autor/inn/en: SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)

Anwendung: Checkliste zur Beurteilung einzelner Arbeitsplätze, von Abteilungen, des Betriebs hinsichtlich psychischer Gefährdungen und zur Belastungsermittlung.

Fragen:

Checkliste Sicheres Verhalten: 19 Fragen bezüglich Wahrnehmung von Gefahren, Ermüdung, Über- und Unterforderung, Motivation zu sicherem Verhalten, soziale Bedürfnisse.

Checkliste Stress: 15 Fragen bezüglich „Stressanzeichen erkennen“, „Stress-Ursachen eruieren“, „Führung, Zusammenarbeit und Betriebsklima checken“.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: universell.

Anzahl der Fragen: 19 Fragen (Checkliste Sicheres Verhalten), 15 Fragen (Checkliste Stress).

Beispielhafte Fragen lauten wie folgt:

Werden in Ihrem Betrieb bereits Maßnahmen getroffen, um monotone Arbeit möglichst zu vermeiden? (ChSiV)

Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung und Planung mit einbezogen? (ChSt)

Antwortformat: 3-stufig: ja / teilweise / nein.

Maßnahmenvorschläge: Es wird auf themenrelevante Broschüren verwiesen.

Anschaffungskosten: keine.

Versand: AUVA, Adalbert-Stifterstraße 65, 1200 Wien

Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

Download: Checklisten zum Ausdrucken.

https://www.sapp1.suva.ch/sap/public/bc/its/mimes/zwaswo/99/pdf/67010_d.pdf

https://www.sapp1.suva.ch/sap/public/bc/its/mimes/zwaswo/99/pdf/67044_d.pdf

Bestellnummer: 67044.d (ChSiV) und Bestellnummer 67010.D (ChSt).
SUVA, Gesundheitsschutz Postfach, CH-6002 Luzern

Bemerkung: Gemeinsam können beide Checklisten als Alternative zum „Merkblatt Psychische Belastungen“ (Mb-PB) zur Gefährdungsbeurteilung verwendet werden. Der Inhalt der Fragen ist zum Teil ähnlich wie beim Mb-PB, insgesamt sind es aber weniger Fragen. Die Fragen zur Sicherheit und zur Pausengestaltung sind etwas tiefergehend als beim Mb-PB. Die Anleitung ist weniger umfangreich als beim „Merkblatt Psychische Belastungen“. Außerdem gibt es weniger Massnahmenvorschläge.

ChEF: Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen

Autorin: RICHTER

Anwendung: Checkliste zur Belastungs- und Beanspruchungsermittlung².

Aussagen: betreffend Stress, Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: Industrie, Büro und Verwaltung, aber auch universell einsetzbar.

Anzahl der Aussagen: 39 Aussagen (Checkliste).

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

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

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

Checkliste Monotonie: Bei der Arbeit ist die Tätigkeit anregungsarm.

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

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

Maßnahmenvorschläge: Es gibt allgemeine Anleitungen und Hinweise zum Thema „Maßnahmen“ bzw. den Vorschlag, für die Maßnahmen-erarbeitung Expert/inn/en einzubeziehen.

Anschaffungskosten: keine.

² siehe dazu <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/674706/publicationFile/49426/Belastungs-Beanspruchungs-Modell.pdf>

Versand: AUVA, Adalbert-Stifterstraße 65, 1200 Wien
Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

Download: Checkliste inklusive Anleitung zum Ausdrucken.

http://www.baua.de/cln_104/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/ChEF.html

Bemerkung: Es werden zum Teil ähnliche Feststellungen wie beim „Merkblatt Psychische Belastungen“ formuliert. Die Auswertung erfolgt jedoch anhand möglicher Folgen von psychischen Belastungen, nämlich Stress, Monotonie, psychischer Ermüdung, psychischer Sättigung.

Es gibt auch die Möglichkeit den ChEF der Belegschaft vorzugeben. Die Fragebogenversion ist um persönliche Fragen an die Befragten erweitert und damit um einiges länger als die Checkliste.

KPB: Kurzverfahren Psychische Belastung

Autoren: NEUHAUS, HOFMANN, KELLER

Anwendung: Checklisten zur Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung einzelner Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten.

Aussagen: bezüglich Stress, Monotonie, psychische Sättigung, psychische Ermüdung.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: vorwiegend für geistige und körperliche Tätigkeiten geeignet.

Branchen: für Industrie, Dienstleistung und Verwaltung geeignet, aber auch universell einsetzbar.

Anzahl der Aussagen: 40.

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

Der Beschäftigte muss sehr häufig Entscheidungen ohne ausreichende Sachinformationen treffen.

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

Der Ablauf der Arbeit kann vom Beschäftigten nicht beeinflusst werden. Die Arbeitsumgebung ist unzweckmäßig gestaltet.

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

Maßnahmenvorschläge: Es gibt ausführliche Maßnahmenvorschläge.

Anschaffungskosten: derzeit 14 Euro im Handel.

Broschüre:

Neuhaus Ralf: KPB – Kurzverfahren Psychische Belastung. Wirtschafts-verlag Bachem, Köln 2009.

Bemerkung: Mit diesem Verfahren sollen Arbeitsplätze personenunabhängig beurteilt werden. Im Unterschied zum „Merkblatt Psychische

Belastungen“ und zum sehr ähnlich aufgebauten ChEF gibt es daher lt. Autor (NEUHAUS 2009) keine Aussagen zum Sozialklima, zur Führungsqualität oder zu Mobbing. Gütekriterien sind vorhanden.

BHD-HOAP: Hilfe zur Organisations- und Arbeitsanalyse im Pflegebereich

Autoren: HACKER, REINHOLD, DARM, HÜBNER, WOLLENBERGER

Anwendung: Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung bzw. zur Erhebung der organisations-, patienten- und tätigkeitsbedingten Anforderungen an die Pflegekräfte.

Aussagen: bezüglich der Patienten/Rehabilitanden/Pflegeheimbewohner, der personellen Besetzung, der materiellen/räumlichen Ausstattung, der Kooperation mit anderen Organisationseinheiten, der Arbeitsorganisation im engeren Sinne etc.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: Pflegebereich.

Anzahl der Aussagen: 26.

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

Die Minderheit der Patienten ist schwerstpflegebedürftig. (Oder) Die Mehrzahl der Patienten ist schwerstpflegebedürftig.

Die Patienten arbeiten mehrheitlich kooperativ mit. (Oder) Die Patienten arbeiten mehrheitlich nicht kooperativ mit.

Antwortformat: Ankreuzen der richtigen Aussage.

Maßnahmenvorschläge: Es werden keine Maßnahmenvorschläge³ angeführt.

Anschaffungskosten: derzeit keine.

Erwerb des Verfahrens als elektronische Datei bei Prof. Winfried Hacker, E-Mail: hacker@psychologie.tu-dresden.de, Technische Universität Dresden, Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften, 01062 Dresden

³ Diese Tatsache sagt allerdings nichts über die Qualität des Verfahrens aus.

Bemerkung: Der BHD-HOAP gehört zum BHD-System, dem Beanspruchungsscreening bei Humandienstleistungen, welches aus einer Checkliste (HOAP) und einem Fragebogen⁴ besteht. Die Checkliste ist speziell auf den Pflegebereich zugeschnitten, inhaltlich werden zum Teil aber ähnliche Fragen wie beim „Merkblatt Psychische Belastungen“ gestellt. Es geht darum, mit der Checkliste die Arbeitsanforderungen für Personengruppen (und nicht für Individuen) einzuschätzen. Der „Sollzustand“ entspricht der jeweils ersten Antwortmöglichkeit bei einer Aussage. Gütekriterien sind vorhanden.

⁴ Der zum BHD-System gehörende Fragebogen hat einen höheren Schwierigkeitsgrad als die Checkliste und wird deshalb hier nicht beschrieben.

1.2 Weiterführende Grobanalyse unter Beteiligung der Arbeitnehmer/innen (Stufe II)

In dieser Rubrik sind „orientierende“ Verfahren zur Erhebung von psychischen Belastungen, die unter Beteiligung der Mitarbeiter/inn/en erfolgen, angeführt:

- Merkblatt psychische Belastungen (Mb-PB).
- Prüfliste Psychische Belastungen (PlpB).
- Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF).
- Mitarbeiterbefragung psychische Belastung und Beanspruchung für die stationäre Krankenpflege (MAB-stK).

Sie können zusätzlich zu den beschriebenen Checklisten (Stufe I) eingesetzt werden. Möglich sind schriftliche Befragungen, bei Bedarf, z.B. in Kleinbetrieben, können aber manche Instrumente auch als Leitfaden für Gruppendiskussionen verwendet werden.

Alle Verfahren außer der MAB-stK sind universell einsetzbar. Einige davon haben sich zudem in bestimmten Branchen besonders bewährt.

Vorgehensweise:

Der Einsatz dieser Verfahren ist mit folgenden Aufgaben bzw. Schritten⁵ verbunden:

- Planung und Vorbereitung.
- Durchführung der Erhebung und Auswertung⁶.
- Rückmeldung und Diskussion der Ergebnisse.
- Erarbeitung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.

Auch wenn es sich um „orientierende“ Verfahren handelt, sollten bei der Anwendung Arbeits- und Organisationspsycholog/inn/en hinzugezogen

⁵ siehe: Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg

⁶ Allen Verfahren ist hier gemeinsam, dass die Auswertung ohne umfangreiche statistische Kenntnisse durchgeführt werden kann. In Betrieben ab einer mittleren Größe ist jedoch schon aufgrund der Datenfülle eine computerunterstützte Auswertung angezeigt.

werden. Denn für die sorgfältige Planung und Durchführung, aber gerade auch für die Einführung und Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen bedarf es des umfangreichen Know-hows von Expert/inn/en.

Übersicht: Weiterführende Grobanalyse unter Beteiligung der Arbeitnehmer/inn/en

Verfahren	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit.**	Einsatz	Form***	Kosten
Mb-PB	orientierend	37	nein	univ.	Papier/DL	keine
PlpB	orientierend	19	ja	univ.	Papier/DL	keine
ChEF	orientierend	65	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
MABb-stK	orientierend	44	ja	Pflege	DL	keine

Gütekrit. = Gütekriterien

i.A. = in Arbeit

DL = Download

Kosten = Anschaffungskosten

univ. = universell

Analysetiefe*

Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.**

Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form***

Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.

Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.

Mb-PB: Merkblatt Psychische Belastungen – Gefahren erkennen und beseitigen – Einsatz als Fragebogen

Vorbemerkung: Das Merkblatt wurde bereits unter den Checklisten (Verfahren der Stufe I) beschrieben. Die Checkliste und der Fragebogen sind identisch.

Autor/inn/en: AUVA

Anwendung: Einsatz als Fragebogen zur Erhebung psychischer Gefährdungen in Abteilungen/im Betrieb.

Aussagen: zur Beurteilung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsanforderungen, der Organisation, der Rückmeldung und der Verantwortung, der Freiheitsgrade und des Sozialklimas.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: universell.

Anzahl der Aussagen: 37 Aussagen in positiver und negativer Ausformulierung.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Arbeitsaufgaben sind oft unklar und widersprüchlich.
Arbeitsaufgaben sind in der Regel klar definiert und ohne Widerspruch.

Antwortformat: Die zutreffende Alternative soll angekreuzt werden.

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen des Fragebogens benötigt man ca. 10-15 Minuten.

Auswertung: Die Häufigkeiten der einzelnen Antworten werden ausgezählt. Da kein eigenes Auswertungsblatt vorhanden ist, verwendet man bei Gruppenauswertungen am besten einen Fragebogen als Auswertungsblatt und trägt dort die Antworthäufigkeiten ein.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Maßnahmenvorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: keine

Versand: AUVA, Adalbert-Stifterstraße 65, 1200 Wien
Broschüre E14 Psychische Belastungen.

Download: Checkliste inklusive Anleitung zum Ausdrucken.
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB118587_E14.pdf
(Hingewiesen wird im Merkblatt auf Evaluierung und Dokumentation.)
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB118588_E15.pdf
http://www.auva.at/mediaDB/MMDB125859_M040.pdf

Bemerkung: Das Merkblatt kann sowohl als Checkliste als auch als Fragebogen verwendet werden. Es ist ein praktikables Verfahren zur Grobanalyse. Durch die Art der Formulierung der Aussagen können schnell mögliche Ressourcen und Belastungen erfasst werden.

PipB: Prüfliste Psychische Belastungen

Autor/inn/en: ZENTRALSTELLE für ARBEITSSCHUTZ beim Bundesministerium des Inneren und Unfallkasse des Bundes (Deutschland)

Anwendung: Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung und Belastungsermittlung im Betrieb.

Fragen: bezüglich Arbeitstätigkeit, Organisation, Sozialem.

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

Anzahl der Fragen: 19.

Eine beispielhafte Frage lautet wie folgt:

Wird die auszuführende Arbeit (von Ihnen) selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?

Alternatives Antwortformat: eher ja / eher nein.

Durchführungszeit: Man benötigt ca. 5-10 Min. zum Ausfüllen des Fragebogens.

Auswertung: Eine kurze Auswertungsanleitung und ein Auswertungsblatt liegen vor.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Maßnahmenvorschläge sind aufgelistet.

Anschaffungskosten: keine.

Versand: AUVA, Adalbert-Stifterstraße 65, 1200 Wien
Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

Download: Checkliste inklusive Anleitung zum Ausdrucken.

http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/B44C0453-8AF1-41D7-A51B-98D5E06EA57F/0/Psychische_Belastungen_Checklisten_fuer_den_Einstieg.pdf

Bemerkung: Die PlpB ist ein praktikables Verfahren zur „weiterführenden Grobanalyse“. Mit 19 Fragen ist sie weniger umfangreich als das „Merkblatt Psychische Belastungen“, allerdings liegen hier Gütekriterien vor.

ChEF: Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen – Einsatz als Fragebogen

Autorin: RICHTER

Anwendung: Einsatz als Fragebogen zur Belastungs- und Beanspruchungsermittlung⁷.

Aussagen: bezüglich Stress, Monotonie, psychischer Ermüdung, psychischer Sättigung.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklassen: universell, Branchen: Industrie, Büro und Verwaltung, aber auch universell einsetzbar.

Anzahl der Aussagen: 65 (Fragebogen).

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

Checkliste Stress: Bei der Arbeit bin ich mir unsicher, ob ich alles richtig mache.

Checkliste psychische Ermüdung: Bei der Arbeit lässt meine Konzentration nach.

Checkliste Monotonie: Bei der Arbeit langweile ich mich.

Checkliste psychische Sättigung: Bei der Arbeit ist mir der Sinn und der Nutzen meiner Tätigkeit für das Gesamtergebnis unklar.

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

Durchführungszeit: Man benötigt ca. 10 Minuten zum Ausfüllen des Fragebogens.

Auswertung: Auswertungsblätter mit Auswertungsanleitungen sind vorhanden.

⁷ siehe dazu

<http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/674706/publicationFile/49426/Belastungs-Beanspruchungs-Modell.pdf>

Maßnahmenvorschläge: Es gibt allgemeine Anleitungen und Hinweise zum Thema Maßnahmen.

Anschaffungskosten: keine.

Versand: AUVA, Adalbert-Stifterstraße 65, 1200 Wien
Richter, G.; Friesenbichler, H.; Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

Download: Checkliste (=Fragebogen) inklusive Anleitung zum Ausdrucken.

http://www.baua.de/cIn_104/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/ChEF.html

Bemerkung: Der Fragebogen an die Arbeitnehmer/innen ist eine längere Version der ChEF-Checkliste. Die Aussagen sind zum Teil ähnlich wie beim „Merkblatt Psychische Belastungen“, die Auswertung erfolgt jedoch anhand möglicher Folgen von psychischen Belastungen, nämlich Stress, Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung. Im Unterschied zum „Merkblatt Psychische Belastung“ werden auch von den Befragten Stellungnahmen zu sehr persönliche Aussagen verlangt wie z.B. „bei der Arbeit fühle ich mich erschöpft und müde“ oder „bei der Arbeit langweile ich mich“.

MAB-stK: Mitarbeiterbefragung psychische Belastung und Beanspruchung für die stationären Krankenpflege

Vorbemerkung: Von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege BGW gibt es 3 Fragebögen: den MAB-stK, den MAB-Altenpflege und den MAB-Ambulante Dienste. Beschrieben wird hier der MAB-stK, die beiden anderen sind aber ähnlich.

Autorinnen: GREGERSEN, HARMS

Anwendung: Fragebogen zur Gefährdungsermittlung psychischer Belastung und Beanspruchung⁸.

Aussagen: bezüglich Arbeitsinhalt/Patientenmerkmale, Arbeitsorganisation, sozialem Klima, außerberuflichen Ressourcen, Beanspruchung.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: interaktiv, körperlich, Branche: Gesundheitswesen.

Anzahl der Aussagen: 44.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Man wird von den Patienten angetrieben.

Antwortformat: 4-5 stufig (z.B.: von „nein, gar nicht“ bis „ja, genau“).

Durchführungszeit: Laut Autorinnen benötigt man 5 Minuten zum Ausfüllen des Fragebogens und eine 1 Minute zum Auswerten.

Auswertung: Zum Auswerten gibt es Schablonen. (Das PC-Programm zur Auswertung ist Mitgliedern der BGW vorbehalten.) Vorlagen, mit denen man die Ergebnisse graphisch darstellen kann, liegen bei.

⁸ siehe dazu:

<http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/674706/publicationFile/49426/Belastungs-Beanspruchungs-Modell.pdf>

Maßnahmenvorschläge: Beispielhaft werden einige Maßnahmenvorschläge angeführt.

Anschaffungskosten: keine.

Download: Papier-Bleistift-Test inklusive Anleitung zum Ausdrucken.
http://www.bgw-online.de/internet/generator/Inhalt/OnlineInhalt/Medientypen/Arbeitshilfe/Psychische_20Belastung_20und_20Beanspruchung_20Anleitung_20zur_20Mitarbeiterbefragung_20f_C3_BCr_20die_20station_C3_A4re_20Krankenpflege.html („Praxisvorlage“ aufrufen)

Unterlagen für die Mitarbeiterbefragungen „Ambulante Dienste“ und „Altenpflege“ finden sich unter <http://www.bgw-online.de/internet/generator/Navi-bgw-online/NavigationLinks/Suche/Suche.html> (jeweilige „Arbeitshilfe“ und jeweiliges „Infomaterial“ aufrufen).

Bemerkung: Der Fragebogen zur Erhebung von Belastung und Beanspruchung besteht aus 2 getrennten Teilen. Etliche allgemeine Aussagen so wie im „Merkblatt psychische Belastungen“ fehlen (z.B. Fragen zum Themenkomplex „Rückmeldung und Verantwortung“), erfasst wird dafür die spezielle Situation im Gesundheitsbereich und die Beanspruchung. Die zeitlichen Angaben der Autorinnen bzgl. Durchführung und Auswertung sind möglicherweise zu knapp bemessen.

1.3 Vertiefende Analyse zur detaillierten Erhebung psychischer Belastungen (Screening- und Expertenverfahren, Stufe III)

Sie finden hier 6 weitere Instrumente zur Erhebung psychischer Belastungen, die alle über eine Grobanalyse hinausgehen. Anhand dieser arbeits- und organisationspsychologischen Instrumente wird beispielhaft ersichtlich, wie tiefere Screening- bzw. Expertenverfahren aufgebaut sein können. Sie liefern detailliertere Ergebnisse als „orientierende Verfahren“, dementsprechend kann auch die Maßnahmenplanung passgenauer erfolgen.

Ausgewählt wurden Verfahren mit universellem Charakter und leichter Zugänglichkeit⁹.

- Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber (BASA II).
- Impulstest.
- Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA).
- Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).
- Job Diagnostic Survey (JDS).
- Effort-Reward Imbalance (ERI).

BASA II macht eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung möglich, da ergonomische, technische, organisatorische und personenbezogene Merkmale enthalten sind.

Beim IMPULSTEST wird eine Ist- und Wunsch-Erhebung vorgenommen.

Beim SALSA liegt der Schwerpunkt auf der Erhebung der Arbeitsbedingungen und der Erhebung der Ressourcen (Schutzfaktoren der Arbeit).

⁹ Darüber hinaus gibt es natürlich noch eine Menge weiterer Verfahren – so z.B. den im Handel erwerblichen REBA; es handelt sich hierbei um ein rechnergestütztes Hilfsmittel zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsinhalten. Weitere Verfahren siehe Toolbox der BAuA.

Der COPSOQ zeichnet sich im Vergleich zu den anderen beschriebenen Verfahren unter anderem dadurch aus, dass etliche Fragen zum Thema Gesundheit, zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben und zu den emotionalen Anforderungen der Arbeit gestellt werden.

Der JDS beschäftigt sich mit motivationalen Aspekten der Arbeit.

Abschließend wird der ERI vorgestellt, der einen ganz anderen Focus als die bisher angeführten Verfahren hat. Das Verhältnis zwischen Anstrengung und Belohnung wird erhoben.

Anwendung:

Alle Instrumente sind als schriftliche Mitarbeiter/innenbefragung konzipiert. Damit gelten die bereits für Mitarbeiter/innenbefragungen beschriebenen Schritte zur Vorgehensweise (siehe Stufe II). BASA II kann zusätzlich auch in Gruppendiskussionen eingesetzt werden. Für die Anwendung von BASA II, SALSA, JDS und ERI sind umfangreiche statistische und/oder Computerkenntnisse Voraussetzung.

Übersicht: Vertiefende Analyse zur detaillierten Erhebung psychischer Belastungen

Verfahren	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit.**	Einsatz	Form***	Kosten
BASA II	screening	81	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
Impulstest	screening	26	i.A.	univ.	Papier/Online	keine
SALSA	screening	60	ja	univ.	Papier/DL ^X	ja ^X
COPSOQ	screening	87	ja	univ.	Papier/Online	ja ^X
JDS	Expertenverf.	83	ja	univ.	Papier/Datei ^X	ja ^X
ERI	screening	23	ja	univ.	DL	keine

Gütekrit. = Gütekriterien

i.A. = in Arbeit

DL = Download

DL^X = Download des Fragebogens

Datei^X = Fragebogen erhältlich als Datei

Kosten = Anschaffungskosten

ja^X = der Fragebogen ist kostenlos erhältlich

Analysetiefe*

Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.**

Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form***

Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.

Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.

Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.

Online: Der Fragebogen kann im Internet ausgefüllt werden, man erhält eine Auswertung.

BASA II: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber

Autorin: RICHTER

Anwendung: BASA kann als Fragebogen, Beobachtungsbogen und als Leitfaden für Gruppendiskussionen zur Gefährdungsbeurteilung und psychologischen Bewertung von Arbeitsbedingungen angewendet werden.

Aussagen: bezüglich arbeitsplatzbezogener Arbeitsbedingungen (AB), arbeitsumweltbezogener AB, allgemeiner AB, organisatorischer AB, sozialer AB, personenbezogener AB, tätigkeitsbezogener AB.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Aussagen: 81.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Bei der Arbeit ist die Pausenregelung in Ordnung.

Alle Fragen werden folgendermaßen beantwortet:

1.) trifft zu / trifft nicht zu und

2.) das ist schlecht / weder schlecht noch gut / gut.

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen eines Fragebogens benötigt man 15-30 Minuten.

Die manuelle Auswertung dauert 20 Minuten pro Fragebogen, die computergestützte Auswertung dauert 3 Minuten pro Fragebogen.

Auswertung: Eine Auswertungssoftware ist vorhanden. Die Ergebnisse können graphisch mittels Säulendiagrammen dargestellt werden.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Vorschläge sind vorhanden.

Anschaffungskosten: keine.

Download: http://www.baua.de/cln_103/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/SIGMA-und-BASA/Downloaddateien_BASA_content.html

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

Ansprechpartnerin: Dr. Gabriele Richter.
E-Mail: richter.gabriele@baua.bund.de
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Proschhübelstraße 8, Dresden

Bemerkung: BASA II ermöglicht eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung, die besonders das Erleben der Arbeitsplatzinhaber/innen im Auge hat. Um die Anonymität zu wahren, sollen keine Einzelplatzauswertungen erfolgen. Gütekriterien sind in Arbeit.

IMPULSTEST

Autorinnen: MOLNAR, HAIDEN, GEISLER-GRUBER

Anwendung: Fragebogen zur orientierenden Analyse der Arbeitsbedingungen im Betrieb und zur Gefährdungsbeurteilung.

Fragen und Aussagen: bezüglich Handlungsspielraum, vielseitigem Arbeiten, ganzheitlichem Arbeiten, sozialer Rückendeckung, Zusammenarbeit, passender inhaltlicher Arbeitsanforderungen, passender mengenmäßigen Arbeit, passender Arbeitsabläufe, passender Arbeitsumgebung, Information und Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Fragen und Aussagen: 26. (Die Fragen und Aussagen werden einmal für die Bewertung der Ist-Situation und einmal für die Bewertung der Wunsch-Situation beantwortet.)

Beispielhafte Fragen lauten wie folgt:

Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?
Können Sie bei Ihrer Arbeit ihr Wissen und Können voll einsetzen?

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

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen des Fragebogens braucht man ca. 20 Minuten.

Auswertung: Eine leicht verständliche Auswertungsanleitung liegt vor. Die Ergebnisse können in einen sogenannten „IMPULS-Stern“ eingetragen werden. Je kleiner der Stern ist, desto größer ist der Handlungsbedarf. Bei der Onlineversion erhält man Einzelauswertungen. Gruppenauswertungen sind selbst vorzunehmen.

Maßnahmenvorschläge: Umfangreiche Maßnahmenvorschläge sind vorhanden. Bei der Onlineversion werden der Person mögliche Maßnahmen aufgezeigt.

Anschaffungskosten: keine.

Versand des Papier-Bleistift-Tests inklusive Anleitung durch die Bundesarbeitskammer, bestellservice@akwien.or.at, Tel.: 01/50165-401 oder WKO, ÖGB.

Onlineversion: zum Ausfüllen am Computer.
<http://www.impulstest.at/default.aspx?cid=2>

Bemerkung: Durch das 5-stufige Antwortformat und dem Ist- und Wunsch-Vergleich erhält man differenziertere Ergebnisse als beim „Merkblatt Psychische Belastungen“. Es gibt kaum Fragen nach dem Arbeitsumfeld und den Arbeitsanforderungen so wie beim „Merkblatt Psychische Belastungen“, dafür sind z.B. Fragen zum Thema ganzheitliches Arbeiten vorhanden. Zum Ausprobieren eignet sich die Downloadversion sehr gut.

SALSA: Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse

Autoren: UDRIS, RIMANN

Anwendung: Fragebogen zur Belastungsermittlung.

Aussagen: bezüglich Anforderungen (Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Qualifikationsanforderungen und Verantwortung), Arbeitsbelastung (Überforderung und Unterforderung durch Arbeitsaufgaben, belastendes Sozialklima, belastendes Vorgesetztenverhalten), Belastungen durch „äußere“ Bedingungen (Lärm etc.) sowie Fragen zu organisationalen und sozialen Ressourcen.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Aussagen: 60.

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.

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

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

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen eines Fragebogens benötigt man 15-20 Minuten.

Auswertung: Umfangreiche statistische Kenntnisse sind notwendig.

Maßnahmenvorschläge: Maßnahmenvorschläge werden nicht angeführt.¹⁰

Anschaffungskosten: Der Fragebogen ist kostenfrei zum Downloaden. Eine vollständige Darstellung des Verfahrens liegt in Buchform vor.

¹⁰ Diese Tatsache sagt allerdings nichts über die Qualität des Verfahrens aus.

Download: Papier-Bleistift-Test inklusive Auswertungsanleitung zum Ausdrucken.

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

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

Ansprechpartner: Prof. Ivars Udris.

E-Mail: udris@ifap.bep.ETHZ.ch

ETH Zürich

Bemerkung: Der Fragebogen SALSA ist Teil eines umfangreicheren Fragebogens aus dem Projekt SALUTE (siehe Udris, I., 2006), der aus fünf Teilen besteht. 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, z.B. hinsichtlich Tätigkeits- und Berufsgruppen oder Betrieben mit unterschiedlicher Arbeitsgestaltung. Gütekriterien sind vorhanden.

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Autoren: NÜBLING et al. (deutsche Version), KRISTENSEN et al.

Anwendung: Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.

Fragen und Aussagen: bezüglich Anforderungen bei der Arbeit, Verhältnis von Arbeit und Privatleben, Spielraum, Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung der Arbeit, Regelungen und Abläufe der Arbeit, Führungsqualität, sozialer Unterstützung, Zukunftsängste, Zufriedenheit, Gesundheitszustand und Wohlbefinden.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Fragen und Aussagen: 87 Kurzversion.

Beispielhafte Fragen lauten wie folgt:

Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?

Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?

Antwortformat: meist 5-stufig (z.B. von „immer“ bis „nie/fast nie“).

Durchführungszeit: Das Ausfüllen des Fragebogens dauert zwischen 15-20 Minuten.

Auswertung: Die Auswertung wird von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin (ffas) durchgeführt. Gruppenauswertungen können bei ffas zum Selbstkostenpreis angefordert werden.

Maßnahmenvorschläge: Es werden keine Vorschläge¹¹ angeführt. Empfohlen wird von ffas, bei Bedarf Expert/inn/en zur individuellen Maßnahmenplanung hinzuzuziehen.

¹¹ Diese Tatsache sagt allerdings nichts über die Qualität des Verfahrens aus.

Anschaffungskosten: Der Fragebogen ist kostenfrei im Internet einsehbar. ffas führt für Firmen die gesamte Erhebung samt Auswertung, Bericht und Vergleich mit externen Referenzwerten zum Selbstkostenpreis durch. Dafür werden die Daten vollständig anonymisiert in die Datenbank integriert. Preis: 5-15 Euro pro Befragten.

ffas Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin
Bertoldstr. 27, D-79098 Freiburg, Telefon: +49 761 / 8 25 26
E-Mail: copsoq@ffas.de, Internet: www.ffas.de

Onlineversion: kostenfreie Online-Version mit Einzelauswertung.
<http://www.copsoq.de/>

Sprachen: Es gibt Versionen auf dänisch, englisch, schwedisch, französisch und spanisch. Zum Teil sind diese mit variierendem Inhalt.

Bemerkung: Im Vergleich mit den anderen beschriebenen Verfahren der Stufe III gibt es (mehr) Fragen zu emotionalen Anforderungen, zum Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben, zur Gesundheit und zur Bedeutung der Arbeit. Fragen bzgl. Belastungen durch Lärm etc. werden nicht gestellt. Zum Ausprobieren und Kennenlernen eignet sich die Downloadversion sehr gut. Gütekriterien sind vorhanden.

JDS: Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)

Autoren: SCHMIDT, KLEINBECK, SEIDEL, OTTMANN

Anwendung: Fragebogen zur motivationspsychologisch orientierten Arbeitsanalyse und -gestaltung.

Aussagen und Fragen: bezüglich Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Feedback, dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung, allgemeiner Arbeitszufriedenheit, intrinsischer Arbeitsmotivation etc.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Aussagen und Fragen: 83.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

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

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

Durchführungszeit: Für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt man ca. 20 Minuten.

Auswertung: Für die Auswertung sind umfangreiche statistische Kenntnisse erforderlich.

Maßnahmenvorschläge: keine.¹²

Anschaffungskosten: Der Fragebogen ist derzeit kostenfrei als Datei erhältlich. Im Handel befindet sich ein Buch mit der Beschreibung des Verfahrens.

¹² Diese Tatsache sagt allerdings nichts über die Qualität des Verfahrens aus.

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

Buch: 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.

Sprachen: englisch, deutsch.

Bemerkung: Der JDS ist ein Expertenverfahren. Durch die Fragen kann der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitstätigkeit bzw. -aufgabe abgeleitet wird. Dabei machen fünf Aufgabenmerkmale, nämlich Anforderungsvielfalt, Aufgabengeschlossenheit, Bedeutsamkeit der Aufgabe, Autonomie und Rückmeldung gemäß Theorie das sogenannte Motivierungspotential einer Arbeit aus. Gütekriterien sind vorhanden.

ERI: Effort-Reward Imbalance

Autor: SIEGRIST

Anwendung: Fragebogen zur Erhebung des Gleichgewichts/Ungleichgewichts zwischen geforderter Verausgabung und erfahrenen oder zu erwartenden Belohnungen.

Aussagen: bezüglich Arbeitsaufkommen, Störungen, Verantwortung, Überstunden, Unterstützung, Aufstiegschancen etc.

Einsatzgebiet: Tätigkeitsklasse: universell, Branche: universell.

Anzahl der Aussagen: 23 Kurzversion.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.

Antwortformat: mehrstufig (z.B. von „stimme voll und ganz zu“ bis „trifft nicht zu“).

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen des Bogens benötigt man 5-10 Minuten.

Auswertung: Auf der Homepage finden sich psychometrische Informationen und Informationen zur statistischen Datenanalyse. Für die Auswertung werden grundlegende statistische Kenntnisse benötigt.

Maßnahmenvorschläge: Es werden keine Vorschläge¹³ angeführt.

Anschaffungskosten: Das Verfahren ist kostenfrei erhältlich. Eine Genehmigung vom Autor ist erforderlich.

¹³ Diese Tatsache sagt allerdings nichts über die Qualität des Verfahrens aus.

Download: Fragebogen zum Ausdrucken.
<http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/>

Ansprechpartner: Prof. Dr. Johannes Siegrist.
E-Mail: Siegrist@uni-duesseldorf.de
Institut für Medizinische Soziologie, Universitätsklinikum Düsseldorf

Sprachen: deutsch, englisch, französisch, spanisch, italienisch, portugiesisch, finnisch, norwegisch, holländisch, schwedisch, dänisch, polnisch, tschechisch, russisch, litauisch, chinesisches, japanisch, koreanisch.

Bemerkung: Ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung („berufliche Gratifikationskrise“) ruft nicht nur Zustände „innerer Kündigung“ hervor, sondern wirkt sich auch negativ auf die Gesundheit aus. Damit einher kann es zu erhöhten Fehlzeiten kommen. Aus den mittels ERI erhobenen Informationen können spezifische Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung und auch personenbezogene Maßnahmen abgeleitet werden. Gütekriterien sind vorhanden.

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

In diesem Abschnitt werden Checklisten beschrieben, die über die Gefährdungsbeurteilung hinausgehen, aber dennoch wichtige betriebliche Themen betreffen:

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

Bei Verdacht auf Mobbing, Burnout oder Suchtmittelmissbrauch sollten die Betroffenen an Expert/inn/en – wie Psycholog/inn/en, Psychotherapeut/inn/en, Ärzt/inn/en – weiterverwiesen werden.

Übersicht: Checklisten

Verfahren	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit.**	Einsatz	Form***	Kosten
ChEnMM	orientierend	23	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChSm	orientierend	20	nein	univ.	Papier/DL	keine
Mobbing- Checkliste	orientierend	49	nein	univ.	DL	keine
Burnout- Checklisten	k.A.	10	nein	k.A.*	DL	keine
Burnout Selbsttest	k.A.	21	nein	k.A.*	Online	keine

Gütekrit. = Gütekriterien

i.A. = in Arbeit

DL = Download

Kosten = Anschaffungskosten

k.A. = keine Angabe

k.A.* = Burnout („Ausbrennen“) wurde zuerst bei helfenden Berufen beschrieben.

Analysetiefe*

Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.**

Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form***

Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.

Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.

Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.

Online: Der Fragebogen kann im Internet ausgefüllt werden, man erhält eine Auswertung.

ChEnMM: Checkliste zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Autor/inn/en: SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)

Anwendung: Checkliste zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen bzw. um die Einführung von Mitarbeiter/innen zu bewerten.

Fragen: bezüglich Organisation, Art und Weise der Einführung sowie der Weitergabe von sicherheitsrelevanten Informationen.

Einsatzgebiet: universell.

Anzahl der Fragen: 23.

Eine beispielhafte Frage lautet wie folgt:

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

Antwortformat 3-stufig: ja / teilweise / nein.

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen der Checkliste benötigt man ca. 30 Minuten.

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

Anschaffungskosten: Ein kostenloser Download ist möglich.

Download: Checkliste zum Ausdrucken.

https://www.sapp1.suva.ch/sap/public/bc/its/mimes/zwaswo/99/pdf/67019_d.pdf – Bestellnummer 67019.d, SUVA, Gesundheitsschutz Postfach, CH-6002 Luzern

Bemerkung: Laut SUVA ist die Unfallgefahr während der ersten sechs Monate an einem neuen Arbeitsplatz besonders hoch ist. Mit der Checkliste werden sicherheitsrelevante Aspekte aber auch soziale Aspekte bei der Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgefragt.

ChSm: Checkliste Suchtmittel am Arbeitsplatz

Autor/inn/en: SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)

Anwendung: Checkliste zum Thema Suchtmittel.

Fragen: bezüglich Anzeichen von Sucht, sucht-fördernden Arbeitsbedingungen und Regelungen im Betrieb.

Einsatzgebiet: universell.

Anzahl der Fragen: 20.

Eine beispielhafte Frage lautet wie folgt:

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

Antwortformat: ja / nein / teilweise.

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen der Checkliste benötigt man ca. 30 Minuten.

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

Anschaffungskosten: Ein kostenloser Download ist möglich.

Download: Checkliste zum Ausdrucken.

https://www.sapp1.suva.ch/sap/public/bc/its/mimes/zwaswo/99/pdf/67011_d.pdf

Bestellnummer: 67011.D, SUVA, Gesundheitsschutz Postfach, CH-6002 Luzern

Bemerkung: Die Checkliste kann für eine Grobanalyse zum Thema Suchtmittel im Betrieb eingesetzt werden.

Mobbing-Checkliste

Autoren: NIEDL, LEYMANN

Anwendung: Checkliste bei Mobbing-Verdacht

Aussagen: bezüglich Mobbing.

Einsatzgebiet: universell.

Anzahl der Aussagen: 49.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Sie werden zu Arbeiten gezwungen, die Ihrer Gesundheit schaden.

Antwortformat: Bei Zustimmung das Item ankreuzen.

Durchführungszeit: Zum Ausfüllen der Checkliste braucht man ca. 15 Minuten.

Anschaffungskosten: keine.

Download: Checkliste zum Ausdrucken.
<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d4/mobbingcheck.pdf>

Bemerkung: Die Checkliste ist eine gekürzte Fassung des von HEINZ LEYMANN entwickelten LIPT-Fragebogens (Leymann Inventory). Sie soll helfen, Mobbing zu erkennen. Bei Erhärtung des Verdachts ist es sinnvoll, sich an professionelle Einrichtungen wie z.B. Mobbingberatungsstellen zu wenden.

Burnout-Abklärung¹⁴

„Checkliste erste Anzeichen“ und „Erste Anzeichen bei Mitarbeitenden“

Veröffentlicht vom FONDS GESUNDES ÖSTERREICH (FGÖ)

Anzahl der Aussagen: jeweils 10 pro Liste.

Beispielhafte Aussagen lauten wie folgt:

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

Meine Mitarbeiterin bzw. mein Mitarbeiter wirkt nervös und überreizt auf mich (Checkliste „Erste Anzeichen bei Mitarbeitende“).

Antwortformat: Bei Zustimmung das Item ankreuzen.

Durchführungszeit: ca. 5 Minuten.

Anschaffungskosten: keine.

Download: Checklisten zum Ausdrucken.

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

<http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/forschung/leitfaden-burnout/2010-07-02.8274487097>

Bemerkung: Die Checklisten sollen betrieblichen Akteur/innen dabei helfen, Anzeichen von Burnout bei sich oder Mitarbeitenden zu erkennen. Die Checklisten stammen aus dem umfangreichen Leitfaden des FGÖ zur betrieblichen Burnout-Prävention.

¹⁴ Burnout („Ausbrennen“) wurde zuerst bei helfenden Berufen beschrieben. Zum Thema Burnout gibt es zahlreiche Checklisten/Selbsttests, drei davon werden hier angeführt. Hinzuweisen sei allerdings auch auf das standardisierte, theoretisch fundierte Verfahren des MBI (Maslach Burnout Inventory). Dieses kann von Expert/inn/en durchgeführt werden. (siehe Toolbox der BAuA)

Burnout-Abklärung
Selbsttest bei Burnout-Verdacht

Autor: POSSNIGG

Anzahl der Aussagen: 21.

Eine beispielhafte Aussage lautet wie folgt:

Ich leide an chronischer Müdigkeit.

Antwortformat: 5-stufig (nie / manchmal / selten / häufig / sehr oft).

Durchführungszeit: ca. 5 Minuten.

Anschaffungskosten: keine.

Auswertung: Online-Test mit Computerauswertung.

Online-Version: <http://www.hilfe-bei-burnout.de/messung/burnout-test/>

Bemerkung: Dieser Test ist kein Diagnoseinstrument. Er kann lediglich Hinweise geben bei Verdacht auf Burnout. Ob jemand an einem Burnout leidet oder nicht, sollte von einem Arzt/Psychologen/Psychotherapeuten mittels entsprechender differentialdiagnostischer Kriterien erhoben werden.

Burnout-Abklärung **Hamburger Burnout Inventory (HBI)**

Autor: BURISCH

Anwendung: Selbsttest zum Thema Burnout.

Fragen: bezüglich emotionaler Erschöpfung, Leistungsunzufriedenheit, Distanziertheit, depressiver Reaktion, Hilflosigkeit, innerer Leere, Arbeitsüberdross, Unfähigkeit zur Entspannung, Selbstüberforderung, aggressive Reaktion.

Anzahl der Aussagen: 40.

Eine beispielhafte Aussage lautet:

Ich habe zu meiner Arbeit oft keine rechte Lust.

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

Durchführungszeit: ca. 10 Minuten.

Auswertung: Sie erhalten eine Computerauswertung.

Anschaffungskosten: keine.

Onlinetest mit Auswertung:

<http://www.swissburnout.ch/Selbsttest?lang=de>

Bemerkung: Dieser Test ist kein Diagnoseinstrument. Er kann aber Hinweise geben bei Verdacht auf Burnout. Ob jemand an einem Burnout leidet oder nicht, sollte von einem Arzt/Psychologen/Psychotherapeuten mittels entsprechender differentialdiagnostischer Kriterien erhoben werden.

LITERATUR UND HINWEISE

Richter, G., Friesenbichler, H., Vanis, M.: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Teil 4. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

Weitere Ausführungen und Literaturhinweise finden Sie zu fast allen Verfahren in der Toolbox:

Toolbox – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen, Richter, G; Kuhn, K & Gärtner, K.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Dresden

<http://www.baua.de>

Listen zertifizierter Arbeitspsycholog/inn/en:

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

<http://www.boep.eu/Arbeitspsychologie.639.0.html>

Institutionen

AUVA, Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien, <http://www.auva.at>,

BAUA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dresden,

<http://www.baua.de>,

SUVA, Fluhmattstrasse 1, CH-6002 Luzern, <http://www.suva.ch>,

AK Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1040 Wien,

<http://wien.arbeiterkammer.at>.

ÜBERSICHT DER VERFAHREN

Grobanalyse anhand von Checklisten

Verfahren	Ziele	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit**	Einsatz	Form***	Kosten
MbpB	Gefährdungsbeurteilung	orientierend	37	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChSt/ChSIV	Erfassung von Stress Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung	orientierend	34	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChEF	Belastungsermittlung, Beanspruchungsermittlung	orientierend	39	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
KPB	Belastungsermittlung, Gefährdungsbeurteilung	orientierend	40	ja	univ.	Papier	geringe
BHD-HOAP	Gefährdungsbeurteilung	orientierend	26	ja	Pflege	Datei	keine

i.A. = in Arbeit univ. = universell DL = Download Kosten = Anschaffungskosten

Analysetiefe* Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.** Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form*** Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.
Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.
Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.

Weiterführende Grobanalyse unter Beteiligung der Arbeitnehmer/innen

Verfahren	Ziele	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit**	Einsatz	Form***	Kosten
MpPB	Gefährdungsbeurteilung	orientierend	37	nein	univ.	Papier/DL	keine
PipB	Gefährdungsbeurteilung, Belastungsermittlung	orientierend	19	ja	univ.	Papier/DL	keine
ChEF	Belastungsermittlung, Beanspruchungsermittlung	orientierend	65	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
MABb-Stk	Belastungs- und/oder Beanspruchungsanalysen	orientierend	44	ja	Pflege	DL	keine

i.A. = in Arbeit univ. = universell DL = Download Kosten = Anschaffungskosten

Analysetiefe* Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/6735562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.** Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form*** Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.
Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.
Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.

Vertiefende Analyse zur Erfassung psychischer Belastungen

Verfahren	Ziele	Analysetiefe*	Fragen/ Aussagen	Gütekrit**	Einsatz	Form***	Kosten
BASA II	Belastungsermittlung, Gefährdungsbeurteilung	screening	81	i.A.	univ.	Papier/DL	keine
IMPULS- TEST	Stress erkennen, Ressourcen aufbauen, Ableitung von Maßnahmen	screening	26	i.A.	univ.	Papier/Online	keine
SALSA	Belastungsermittlung	screening	60	ja	univ.	Papier/DL ^x	ja ^x
COPSOQ	Messung Belastungen und Beanspruchungen, Ableitung von Maßnahmen	screening	85	ja	univ.	Papier/Online	ja ^x
JDS	Motivationspsychologisch orientierte Arbeitsanalyse und -gestaltung	Expertenverf.	83	ja	univ.	Papier/Datei ^x	ja ^x
ERI	Ausgeglichenes Verhältnis von Verausgabung und Belohnung	screening	23	ja	univ.	DL	keine

Gütekrit. = Gütekriterien i.A. = in Arbeit DL = Download DL^x = Download des Fragebogens Datei^x = Fragebogen erhältlich als Datei
 Kosten = Anschaffungskosten ja^x = nur der Fragebogen ist kostenlos erhältlich k.A. = keine Angabe univ. = universell

Analysetiefe* Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor
 (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.** Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form*** Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.
 Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.
 Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.
 Online: Der Fragebogen kann im Internet ausgefüllt werden, man erhält eine Auswertung.

Checklisten zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen, und zu den Themen Sucht, Mobbing und Burnout

Verfahren	Ziele	Analysetiefe* Aussagen	Fragen/ Fragen/	Gütekrit**	Einsatz	Form***	Kosten
CHEnMM	Bewertung der Einführung neuer Mitarbeiter/innen	orientierend	23	nein	univ.	Papier/DL	keine
ChSm	Erfassung von Problemen mit Suchtmitteln bei der Arbeit	orientierend	20	nein	univ.	Papier/DL	keine
Mobbing	Mobbing erkennen	orientierend	49	nein	univ.	DL	keine
Burnout-Ch	Burnoutkriterien erkennen	k.A.	10	nein	k.A.	DL	keine
Burnout Selbsttest	Burnout erkennen	k.A.	21	nein	k.A.	Online	keine

Gütekrit. = Gütekriterien i.A. = in Arbeit univ. = universell DL = Download Kosten = Anschaffungskosten k.A. = keine Angabe

Analysetiefe* Der Entwurf von ISO 10075 – Teil 3 sieht eine Unterscheidung der Verfahren zur Erfassung psychischer Belastungen in orientierende Verfahren, Screening- und Expertenverfahren vor (siehe <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/673562/publicationFile/49601/Handbuch-Anhaenge.pdf>).

Gütekrit.** Wenn Gütekriterien vorhanden sind, heißt das, dass der Test bestimmte Qualitätskriterien aufweist und diese auch nachgewiesen wurden.

Form*** Papier: Das Verfahren ist in Papierform (Broschüre, Buch, etc.) erhältlich.
 Download: Sie können das Verfahren aus dem Internet downloaden und ausdrucken.
 Datei: Das Verfahren ist als elektronische Datei erhältlich.
 Online: Der Fragebogen kann im Internet ausgefüllt werden, man erhält eine Auswertung.