

Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbelastungen

Ausgewählte Instrumente im Vergleich

Hannes Will, M.Sc. Psych.

ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung
und Gesundheitswissenschaften GmbH
Hohenzollerndamm 122, 14199 Berlin

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) 1996

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- 1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** erforderlich sind.

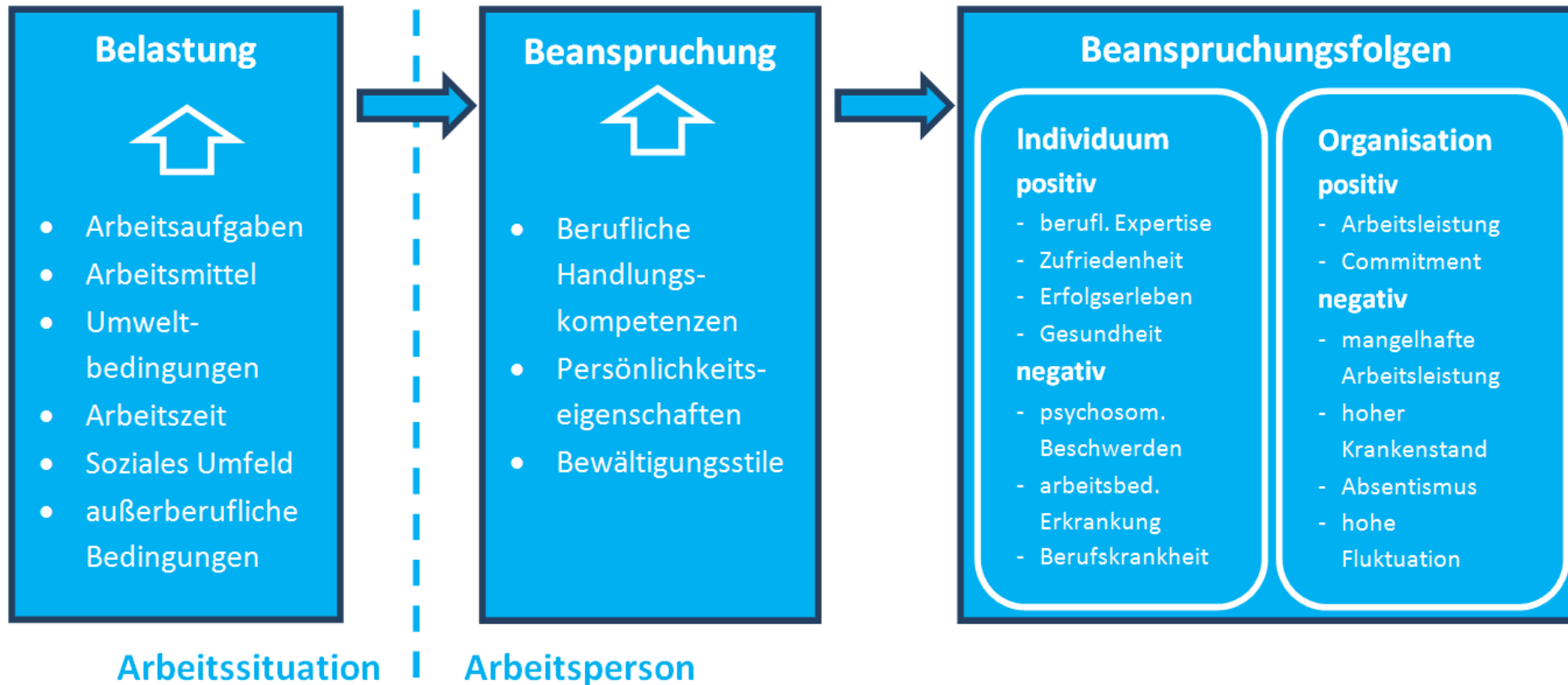
- 2) Der Arbeitgeber hat die **Beurteilung je nach Art der Tätigkeit** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Novellierung /Ergänzung §5 ArbSchG 2013

- Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:
 - Arbeitsplatzeinrichtung (auch psych.), physikalische Einwirkung, chemische Einwirkung, biologische Einwirkung, Arbeitsmittelgestaltung (auch psych.), Gestaltung der Arbeitsverfahren (auch psych.), unzureichende Qualifikation und Unterweisung (auch psych.)

- neuerdings explizit: **psychische Belastungen bei der Arbeit**

Belastungs-Beanspruchungsmodell (Richter & Hacker, 1998)

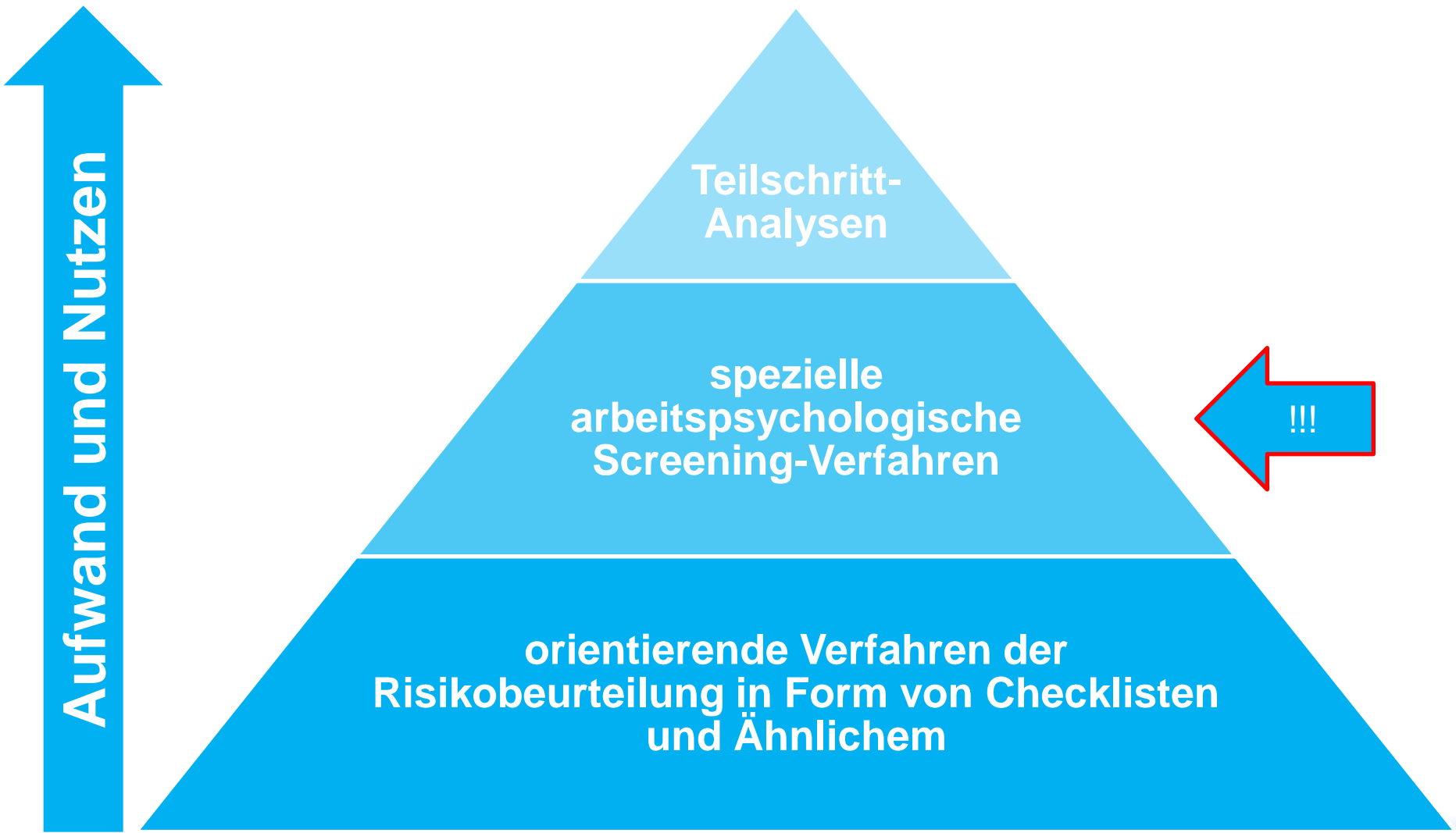


Gesundheitsrelevante psychomentale Fehlbelastungen

- geringe Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Handlungsspielräume
- hohe Verantwortung bei wenig Kontrolle
- unklare oder widersprüchliche Ziele
- zu hohe Konzentrationserfordernisse, widrige Umstände
- zu hohe / niedrige Aufgabenkomplexität
- unvollständige, nicht variable, monotone Aufgaben
- unvorhergesehene Unterbrechungen

Gesundheitsrelevante psychosoziale Fehlbelastungen

- Rollenunklarheiten und Rollenkonflikte
- Konflikte mit Vorgesetzten und/oder Kollegen
- Konflikte mit Kunden bzw. Klienten und allgemeine Emotionsarbeit
- soziale Isolation oder Statuskränkungen
- geringe soziale Unterstützung
- hohe Verausgabung bei fehlender Anerkennung



Wer die Wahl hat...? – Arten von Instrumenten

- Checklisten und Kurzchecks (von BGs, LASI oder mava-kompakt)
- Befragungen Belastung (BT, WDQ)
- Befragungen Beanspruchung (MOA-SCR)
- Befragung Belastung und Beanspruchung (SPA, BBRI, COPSOC, BASA II, MAVA)
- Beobachtungsinterviews (SPA-S, BASA II)
- Workshop-Designs – qualitativ (BGW ASITA)

Empfehlung der meisten Experten:

Methodenmix (Befragung, Begehung/Beobachtung, Konsentierung)



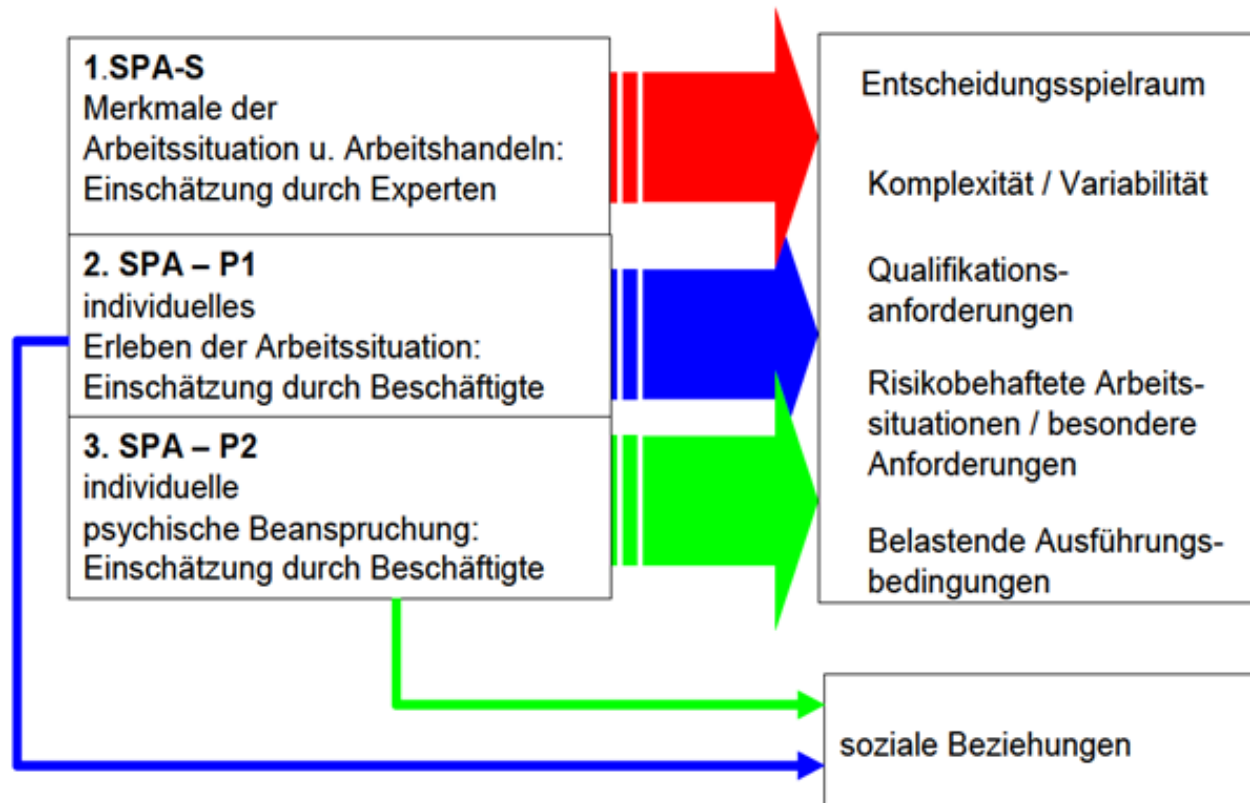
Wer die Wahl hat...? – Auswahlkriterien (nicht erschöpfend)

- ansprechendes Design und Automatisierung
- Erfassung der psychischen Belastungen nach EN ISO 10075
- Erfordernis einer Schulung (orientierende Verfahren versus Expertenverfahren)
- Erfüllung der Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität)
- Ganzheitlichkeit der Befragung: Belastungen und Beanspruchungen
- Kosten (Lizenz-, Analyse- und Reporting, Moderation, Beratung)
- Möglichkeit von Benchmarking und Wiederholungsmessungen
- nachweislich arbeitswissenschaftlich entwickeltes Verfahren (Modelle, Konstrukte)
- ökonomische Anwendung, Zumutbarkeit und Verständlichkeit
- Methodenmix
- integriertes Experteninstrument

Wer die Wahl hat...? – SPA

Screening psychischer Arbeitsbedingungen (Metz & Rothe, 2003)

- Belastung (SPA-S und SPA-P) und Beanspruchung (SPA-P)



Wer die Wahl hat...? – SPA

Screening psychischer Arbeitsbedingungen (Metz & Rothe, 2003)

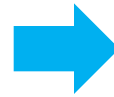
- Vorteile
 - Kombiniertes Verfahren (Belastung und Beanspruchung + optionale Symptomliste)
 - breite Normstichprobe mit mehreren Branchen
 - adäquate Gütekriterien (übertreffen ISO-Forderungen)
 - Einsatz eines Experteninstruments ist Bestandteil
 - Grenzwerte! und Referenzwerte gegeben
- Nachteile
 - weniger deutliche Abbildung von Konflikten (Ziel-, Rollen- und Prozesskonflikte), Mobbing/Straining und Emotionsarbeit
 - nur teilweise automatisierte/digitalisierte Erhebung, Auswertung, Darstellung
 - Datenschutz für SPA-P mit erhöhtem Aufwand verbunden

Wer die Wahl hat...? – COPSOC

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen & Borg, 2000)

Anforderungen

- Quantitative Anforderungen
- Kognitive Anforderungen
- Emotionale Anforderungen
- Gefühle verbergen
- Sensorische Anforderungen



Einfluss-/ Entwicklungsmöglichkeit

- Einfluss
- Entscheidungsspielraum
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Bedeutung der Arbeit
- Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz



Weitere Parameter

- Unsicherheit des Arbeitsplatzes
- Arbeitszufriedenheit

Belastungsfolgen

- Allgemeine Gesundheit
- Vitalität
- Mentale Gesundheit
- Verhaltensbezogener Stress
- Somatischer Stress
- Kognitiver Stress



Soziale Beziehungen & Führung

- Vorhersehbarkeit
- Rollenklarheit
- Rollenkonflikte
- Führungsqualität
- Soziale Unterstützung
- Feedback
- soziale Beziehungen
- Gemeinschaftsgefühl

Wer die Wahl hat...? – COPSOC

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen & Borg, 2000)

- Vorteile
 - validiertes Verfahren mit inhaltlicher Breite / Detailliertheit
 - verschiedene Formen und branchenspezifische Vergleichswerte (Benchmarking)
 - persönliches Feedback und guter Datenschutz
- Nachteile
 - kein Beobachtungsinterview (obj. Expertenmethode) enthalten
 - Keine Feinanalyse möglich
 - zu umfangreich für gezieltes Screening
 - Skalenauswahl nötig – Beratung für Laien notwendig
 - Keine „externen Berater“ als „Kooperationspartner“
 - 2 Dienstleister nötig

Wer die Wahl hat...? – BASA II

Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II (Richter & Schatte, 2011)

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen

- Körperhaltung
- Arbeitsplatzmaße
- Arbeit- / Hilfsmittel

Arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen

- Arbeitsumgebung
- Einwirkungen

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- Sicherheit
- Gesundheit

Organisatorische Arbeitsbedingungen

- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Unterbrechungen
- Fehler
- Arbeitsort

Soziale Arbeitsbedingungen

- Vorgesetzte
- Kollegen

Personenbezogene Arbeitsbedingungen

- Qualifikation
- arbeitsbezogene Ängste

Tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen

- soz. Interaktion
- Maschinen
- Sicherheitsvorrichtungen
- Stellteile
- Signalgeber
- PSA
- Bildschirm
- Software

Betriebsbezogene Arbeitsbedingungen

Wer die Wahl hat...? – BASA II

Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II (Richter & Schatte, 2011)

- Vorteile
 - validiertes Verfahren mit inhaltlicher Breite / Detailliertheit
 - kostenlos zugänglich!
- Nachteile
 - Excel statt automatisierter Auswertung
 - Ganzheitlichkeit, Variabilität und eigene Kontrollierbarkeit
 - weniger deutliche Abbildung von Konflikten (Ziel-, Rollen- und Prozesskonflikte), Mobbing/Straining und Emotionsarbeit
 - keine symptomatischen Test-Aspekte
 - keine Grenzwerte

Wer die Wahl hat...? – MAVA

Münchner Audit zur Verhältnisanalyse (Hahnzog, Sichelschmidt & Zumpe, 2015)

Merkmalsbereich	Belastungsfaktoren
1. Arbeitsinhalt bzw. Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> Vollständigkeit der Aufgabe Handlungsspielraum Variabilität (Abwechslungsreichtum) Information/Informationsangebot Verantwortung Qualifikation Emotionale Inanspruchnahme
2. Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeit Arbeitsablauf – Arbeitsintensität Arbeitsablauf – Störungen/Unterbrechungen Kommunikation/Kooperation
3. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> Zu den Kollegen Zu den Vorgesetzten
4. Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> Physische Faktoren Arbeitsmittel Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung
5. Neue Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none"> Räumliche Mobilität Atypische Arbeitsverhältnisse Zeitliche Flexibilisierung
6. Gesamteinschätzung der Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenwirkung aller Belastungsfaktoren

Wer die Wahl hat...? – MAVA

Münchner Audit zur Verhältnisanalyse (Hahnzog, Sichelschmidt & Zumpe, 2015)

- Vorteile
 - inhaltliche Orientierung an Merkmalsbereichen nach BAuA (2014)
 - „mehrschwelliges“ Verfahren
 - Strategischer Prozess mit weiteren Verfahren vorgesehen
- Nachteile
 - kein Beobachter- / Experteninstrument zur Ergänzung
 - Validitätsstudien laufen erst noch (WiSe 2015/16)
 - Konstrukt-mischungen (z.B. Emotionsarbeit und riskante Situationen)
 - weniger deutliche Abbildung von Konflikten (Ziel-, Rollen- und Prozesskonflikte), Mobbing/Straining und Emotionsarbeit
 - keine symptomorientierten Test-Aspekte

Wer die Wahl hat...? – BBRi

Belastungs Beanspruchungs Risiko INDEX (Graf & Grote, 2014)

Aufgaben- anforderungen & Tätigkeiten

- Körperliche Belastungen (z.B. hohe Ansprüche an Sinnesorgane)
- Geistige Belastungen (z.B. Menge zu verarbeitender Informationen)
- Emotionale Belastungen (z.B. Anzahl der zwischenmenschlichen Konflikte)
- Menge und Qualifikationsanforderungen der Arbeit

Organisationsklima

- kollegiale Zusammenarbeit (qualitativ)
- Zusammenarbeit mit der Führungsperson
- Informationsmängel (allgemein, spezifisch)
- Fehlender Handlungsspielraum

Arbeitsumfeld / Arbeitsbedingungen

- Klimatische Arbeitsbelastungen
- Akustische Arbeitsbelastungen
- Visuelle Arbeitsbelastungen
- Raumangebot
- Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsmittel
- Gesundheitliche Gefahren / Unfallrisiko

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- Arbeitsprozesse, die ungenügend mitgestaltet werden können
- Unklare Kompetenzverteilung
- Störungen und Arbeitsunterbrechungen
- Belastende Arbeitszeitgestaltung
- Belastende Arbeitsmenge

Beanspruchungen

- Demotivation durch Sinnverlust
- Sinndissonanz Demotivation durch
- Sinnentfremdung (innere Kündigung)
- Kohärenzgefühl
- Stressfördernde Denk-, Fühl- & Verhaltensmuster
- Bio-psycho-soziale Beanspruchung
- Somatoforme Störungen

Wer die Wahl hat...? – BBRi

Belastungs Beanspruchungs Risiko INDEX (Graf & Grote, 2014)

- Vorteile
 - inhaltliche Breite / Detailliertheit
 - Orientierung an Erkenntnissen zur Burnout-Symptomatik bei Beanspruchung
 - vollautomatisiert - Persönliches Feedback und guter Datenschutz
 - Grenzwerte
 - branchenspezifische Versionen
- Nachteile
 - bisher keine öffentlichen Studien zum BT-Teil (auch nicht in Planung)
 - kein Beobachtungsinterview (obj. Expertenmethode) enthalten
 - Trennung Belastung / Beanspruchung gelingt nicht immer
 - keine vorherige Einsicht in Materialien möglich

Wer die Wahl hat...? – Was nehme ich ohne Experten im Haus?

Kriterium	SPA	COPSOQ	BASA II	MAVA	BBRi
Erschöpfender Inhalt	überwiegend	ja	einige zentrale Konstrukte werden ignoriert	überwiegend	vermutlich, Items nicht einsehbar
Gütekriterien	ausgezeichnet	ausgezeichnet	weitgehend positiv zu bewerten	Validierung läuft im WS 2015/16	BT nicht validiert
Automatisierungsgrad	mäßig – kommt evtl. noch → Prof. Metz?	hoch	mäßig	hoch	hoch
Methodenmix	teils	nein	teils	ja	ja
Integriertes Expertentool	ja	nein	ja	nein	nein
Kosten	experten-abhängig	2 Externer Dienstleistungen	kostenlos – nur Personalkosten	mehrschwelliges Angebot	ausschließlich durch Partner
Gesamt	weitgehend empfehlenswert	bedingt empfehlenswert	bedingt empfehlenswert	bedingt empfehlenswert	bedingt empfehlenswert

Wer die Wahl hat...



... immer noch Redebedarf?

Hannes Will, M.Sc. Psych.

h.will@zagg.de

Tel: 030 - 306 956 20

ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung
und Gesundheitswissenschaften GmbH
Hohenzollerndamm 122, 14199 Berlin