

---

**Entwicklung von Kriterien zur Beurteilung von Instrumenten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Setting**

-Bachelorarbeit-

---

Vorgelegt von: Lisa Weidemann

Matrikelnummer: 2171968

Betreuende Prüfende: Prof. Dr. Annegret Flothow (HAW Hamburg)

Zweiter Prüfer: Maren Kersten (BGW Hamburg)

Tag der Abgabe: 25.07.2016

## DANKSAGUNG

---

An dieser Stelle möchte ich mich zunächst ganz herzlich bei Frau Prof. Dr. Annegret Flothow von der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) sowie bei Frau Maren Kersten von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) für die großartige Betreuung meiner Bachelor-Arbeit und dem Praktikum bedanken.

Ein Dankeschön gilt meinen KollegInnen bei der BGW und dem Kompetenzzentrum CVcare in Hamburg Eppendorf. Besonderer Dank gilt Frau Sabine Gregersen für die hervorragende Unterstützung im Arbeitskreis und Herrn Prof. Dr. Albert Nienhaus für die Hilfestellung bei der Forschungsfrage.

Ich möchte mich auch bei meinen Kommilitonen Sarah Martin, Inken Jessen, Teddy Wieben und Erik Steffen für die drei wundervollen Jahre sowie bei Vivien Burmeister für die tolle Unterstützung während meiner Studienzeit bedanken.

Weiter möchte ich der Senioreneinrichtung für die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung recht herzlich danken.

Nicht zuletzt gilt ein besonderer Dank meiner Familie und Freunden, die mich während meiner Studienzeit in jeglicher Form unterstützt haben.

## **Inhaltsverzeichnis**

Abkürzungsverzeichnis .....	IV
Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis.....	V
Zusammenfassung.....	VI
1 Einleitung .....	1
2 Theoretischer Hintergrund.....	3
2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung in der Arbeitswelt.....	3
2.2 Definition Gefährdungsbeurteilung.....	6
2.3 Prävalenz psychischer Störung.....	9
2.4 Präventionsmaßnahmen am Beispiel der Pflegebranche.....	12
3 Methodisches Vorgehen.....	13
3.1 Entwicklung der Kriterien.....	13
3.1.1 Bewertungskriterien .....	14
3.1.2 Strukturierungskriterien.....	15
3.1.3 Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.....	16
3.2 Steckbriefe von Instrumenten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Gesundheitswesen.....	19
3.3 Vor- und Nachteile der verschiedenen Verfahren .....	27
4 Praxisbeispiel an einem KMU .....	30
4.1 Hintergrund Praxisbeispiel .....	30
4.2 Methode Praxisbeispiel .....	30
4.3 Ergebnisse Praxisbeispiel .....	31
4.4 Diskussion Praxisbeispiel.....	31
5 Ergebnisse / Empfehlungen .....	32
6 Diskussion.....	33
7 Fazit .....	34
Literaturverzeichnis .....	36
Eidesstaatliche Erklärung .....	42
Anhang A Steckbriefe.....	I
Anhang B Praxisbeispiel .....	XXIV
Anhang C Protokolle des Arbeitskreises .....	XXVIII
Anhang D Glossar .....	XL
CD Anhang.....	XLI

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASITA	Arbeitssituationsanalyse
BASA II	Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber II
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CVcare	Competenzzentrum Epidemiologie und Versorgungsforschung bei Pflegeberufen (Hamburg-Eppendorf)
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
ISAK-K	Stressbezogene Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und –ärzte
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KPB	Kurzverfahren Psychischer Belastung
Miab	Mitarbeiterbefragung
SALSA	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse
SGA	Screening Gesundes Arbeiten

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Psychische Belastungen und Beanspruchungen im Berufsleben (Joiko et al., 2010, S. 11) .....	6
Abbildung 2: Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung (mod. n. BGW) (BGW, 2016) .....	7
Abbildung 3: Hauptkrankheitsarten für Arbeitsunfähigkeit in Deutschland bis 2014 (Statista, 2016) .....	10

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bewertungskriterien (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014) .....	15
Tabelle 2: Strukturierungskriterien (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014) .....	15
Tabelle 3: Merkmalsbereiche vgl. GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 b, S. 17ff).....	16
Tabelle 4: Vor- und Nachteile der Vorgehensweisen mod. n. GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 21).....	28
Tabelle 5: Übersicht über die ausgewählten Instrumente (eigene Darstellung)....	35

# Zusammenfassung

## Hintergrund

In letzter Zeit rücken Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Störungen verstärkt in den Fokus von Öffentlichkeit, Politik und Wissenschaft. Ursachen psychischer Belastung sind multifaktoriell. Diskussionen über eine Zunahme von Stress und psychischen Beschwerden der Erwerbstätigen, durch steigende Anforderungen und psychische Belastung bei der Arbeit, werden im Stressreport analysiert (Lohmann-Haislah, 2012, S. 7). Epidemiologische Studien sind allerdings der Annahme, dass nicht eine Zunahme psychischer Erkrankung erfolgt, sondern sich vielmehr das Diagnoseverhalten der Ärzte geändert und zudem eine Verschiebung der Diagnosen stattgefunden hat (Robert Koch Institut, 2015, S. 112). Weiter sind die gesellschaftlichen Faktoren, wie die Entgrenzung der Arbeit zu berücksichtigen (Lohmann-Haislah, 2012, S. 7).

## Methodik

Die vorliegende Arbeit war eingebettet in die Arbeitsgruppe Analyseinstrumente der BGW. Innerhalb der Arbeit wurde eine begrenzte Auswahl validierter Analyseinstrumente für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Gesundheits- und Sozialwesen fokussiert. Eingeschlossen in diese Bachelorarbeit wurden Instrumente, die durch die AG entwickelten und genutzten Beurteilungs-, Struktur- und GDA-Kriterien sowie nach einer Begutachtung zweier Reviewer bei einem Punktwert von > 20 lagen. Erhält ein Instrument eine Bewertung über 20 Punkte, so wird zusätzlich ein Steckbrief für dieses Instrument mit den wichtigsten Fakten dem potentiellen Nutzer zur Verfügung gestellt.

## Ergebnisse

Zurzeit sind zahlreiche Instrumente zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verfügbar. Im Rahmen dieser Arbeit werden die Qualitätskriterien der AG Analyseinstrumente nachgezeichnet und auf Instrumente angewandt. Im Rahmen dieser Arbeit sind 23 Instrumente dem Review-Verfahren unterzogen worden. Darüber hinaus sind 11 Steckbriefe entstanden. Im Transferkapitel werden die Erkenntnisse auf ein Klein- und Mittelbetrieb angewendet.

## Diskussion und Schlussfolgerung

Da es sich bei dem Arbeitskreis um einen fortlaufenden Prozess handelt, beschäftigt sich diese Arbeit mit dem aktuellen Stand bis Juni 2016. Eine Evaluierung der Ergebnisse hat zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht stattgefunden. Darüber hinaus gilt es zu klären, wie die erarbeiteten Informationen an die Mitgliedsbetriebe und BGW-Berater weitergetragen werden können.

### 1 Einleitung

*„Wer nicht jeden Tag etwas für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern.“ (Sebastian Kneipp)<sup>1</sup>*

In den letzten Jahren sind besonders Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Störungen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Es wird hier die Annahme deutlich, dass Erwerbstätige<sup>2</sup> durch die Zunahme von Arbeitsanforderungen sowie von Arbeitsbelastung häufiger an Stress und psychischen Beschwerden erkranken. Der Stressreport ist dieser Annahme nachgegangen und kam zu dem Ergebnis, dass die Folgen psychischer Belastungen von weiteren Faktoren, die die Person selbst betreffen sowie von Faktoren, die jenseits der Arbeit herrschen, abhängen. Aus diesem Grund wird hier nicht von einem direkten Zusammenhang ausgegangen. Zudem führt die psychische Belastung nicht immer zu einer hohen Beanspruchung mit negativen Folgen für das Wohlbefinden. Insbesondere die Höhe und die Dauer der Anforderungen sowie das Ausmaß vorhandener Ressourcen sind hier zu berücksichtigen. Die Daten des Stressreports bestätigen eine Zunahme der Bedeutung von psychischer Belastung für menschengerechte Arbeitsgestaltung. Berücksichtigt werden hierbei gesundheitsförderliche Aspekte, wie z.B. Handlungsspielräume aber auch mögliche schädigende Aspekte, wie hoher Termin- und Leistungsdruck (Lohmann-Haislah, 2012, S. 10ff).

Durch den Wandel in der Arbeitswelt entstehen allerdings auch neue Arbeitsformen, die bis heute nicht hinreichend erforscht sind. Es handelt sich um neue Formen der Dienstleistungsarbeit, virtuelle Arbeitsstrukturen, neue Arbeitszeitformen und viele andere. Da diese Veränderungen nicht rückgängig gemacht werden können, ist es von großer Bedeutung, die daraus resultierenden Belastungen zu identifizieren und mögliche Handlungsansätze zu entwickeln und vor allem diese umzusetzen (Lohmann-Haislah, 2012, S. 12).

Neben den psychischen Erkrankungen verursachen insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE), Herz- Kreislaufkrankungen sowie Verletzungen hohe Ausfallzeiten. Besonders der Krankenstand in Pflegeberufen liegt im Jahr 2011 mit 4,1 Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 3,6 Prozent in der gesamten Gesundheitsbranche (Abeler, 2013, S. 153). Im Fokus steht vor allem die Altenpflege, diese zählt zur Dienstleistungsbranche mit dem stärksten Wachstum (Bundesministerium für Gesundheit,

---

<sup>1</sup> <http://www.sebastianeum.de/gesundheit/>

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind in dieser Arbeit weibliche und männliche Formulierungen, sofern nicht anders angegeben, als Geschlechtsneutral zu interpretieren.

2015). Die Bundesregierung hat bereits vielzählige Maßnahmen initiiert, um die Attraktivität dieser Berufsgruppe zu steigern. Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) bietet auf ihrer Website *gesund-pflegen-online.de*, den Einrichtungen ein kostenfreies Selbstbewertungsinstrument zur Erhebung des aktuellen Stands sowie der Risiken in Zusammenhang mit Arbeitsschutz, zur Verfügung (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2010). Dennoch gilt es die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verbessern. Darüber hinaus werden für diese Branche dringend Maßnahmen benötigt, die auf die speziellen psychischen sowie physischen Gefährdungen eingehen. Möglichkeiten dafür bietet das neue Präventionsgesetz. Es beschäftigt sich nicht ausschließlich mit der Verhütung von Krankheit, sondern befasst sich damit, wie die Gesundheit länger erhalten bleiben kann. Hierzu sind die Krankenkassen in der Pflicht, Betrieben beim Aufbau sowie der Stärkung von gesundheitsförderlichen Strukturen zu unterstützen (Bundesgesetzblatt online, 2015).

Zudem sind seit 2013 die Arbeitgeber in der Pflicht, die psychische Belastung ihrer Beschäftigten in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG). Die zentrale Aufgabe dieser Arbeit liegt darin, den Mitgliedsbetrieben sowie den Beratern der BGW eine geeignete Auswahl validierter Instrumente für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Gesundheits- und Sozialwesen zur Verfügung zu stellen. Damit überhaupt ein Vergleich der verschiedenen Instrumente möglich ist, gilt es zunächst Kriterien von Instrumenten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Setting zu entwickeln.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Frage, welche Instrumente im Gesundheits- und Sozialwesen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geeignet sind, die sich am Anfang einer Gefährdungsbeurteilung befinden und was bei der Durchführung zu beachten ist. Der erste Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem theoretischen Hintergrund. Für ein besseres Verständnis werden grundlegende Begriffe wie psychische Belastung und Beanspruchung und Gefährdungsbeurteilung erläutert. Das Kapitel drei schildert anschließend das methodische Vorgehen. Hier stehen die Entwicklung der Kriterien sowie die ausgewählten Steckbriefe im Vordergrund. Es erfolgt in Kapitel vier die Durchführung der BGW-Mitarbeiterbefragung an einer stationären Pflegeeinrichtung und abschließend folgen die Ergebnisse/Empfehlungen, eine Diskussion sowie ein Ausblick für mögliche Anknüpfungspunkte in der Praxis.

## 2 Theoretischer Hintergrund

Die Reduzierung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie krankheitsbedingter Fehlzeiten ist ein wichtiges Ziel der verschiedenen Akteure (wie Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, Arbeitsschutzbehörden der Länder, Träger der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, etc.) am Arbeitsmarkt. Zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Implementierung des Arbeitsschutzes, trat am 25. Juli 2015 das neue Präventionsgesetz in Kraft (Bundesgesetzblatt online, 2015). Es gilt nicht ausschließlich Krankheiten zu verhüten, sondern auch darum, wie die Gesundheit längerfristig erhalten bleiben kann. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe sollen künftig stärker von gesundheitsförderlichen Maßnahmen profitieren. Hierzu sind Krankenkassen in der Pflicht, die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beim Aufbau sowie der Stärkung von gesundheitsförderlichen Strukturen zu unterstützen. Im Rahmen dieses Gesetzes besteht die Möglichkeit sich den „[...] betrieblichen Herausforderungen zu stellen – nicht zuletzt auch jenen Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel sowie aus veränderten Arbeitsbedingungen wie zunehmende Arbeitsdichte und ständige Erreichbarkeit ergeben.“ (Bundesministerium für Gesundheit , 2014).

Besonders der Wandel der Arbeitswelt und die daraus resultierenden möglichen Folgen und wie diesen vorgebeugt werden kann, werden im folgenden Kapitel kurz beschrieben<sup>3</sup>. Zunächst werden für ein besseres Verständnis grundlegende Begriffe, wie psychische Belastung, psychische Beanspruchung sowie Gefährdungsbeurteilung definiert. Im Anschluss erfolgen Informationen zur Prävalenz psychischer Störungen und abschließend werden in diesem Kapitel Präventionsmaßnahmen am Beispiel der Pflege erläutert.

### 2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung in der Arbeitswelt

„Psychische Belastung“ ist in der Öffentlichkeit ein häufig genutzter Begriff. Vor allem in den Medien und zahlreichen Veröffentlichungen findet dieser mehr Beachtung. Im alltäglichen Sprachgebrauch wird dieser Begriff negativ verstanden. In der Arbeitswissenschaft sowie arbeitspsychologisch wird dieser Begriff klar und wertneutral definiert (Morschhäuser et al., 2014, S. 20). Die internationale Norm DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ definiert „psychische Belastung“ als „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (DIN EN ISO 10075-1:2000, 2012, S. 87). Bei

---

<sup>3</sup> Dieses Thema ist weitaus komplexer und würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Aus diesem Grund werden bestimmte Themen kompakt beschrieben.

psychischen Belastungen handelt sich um die Frage, was von außen auf eine Person aus der Arbeitswelt einwirkt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unterteilt diese Arbeitsbedingungen in die folgenden Bereiche (Joiko et al., 2010, S. 9):

- **Arbeitsaufgabe** (Art und Umfang der Beschäftigung, zum Beispiel schwierige Aufgaben erfüllen)
- **Arbeitsmittel** (technische Bestandteile am Arbeitsplatz, zum Beispiel Bildschirm)
- **Arbeitsumgebung** (physikalisch-chemisch-biologische Arbeitsumgebung, zum Beispiel Beleuchtung und die soziale Arbeitsumgebung, wie das Betriebsklima)
- **Arbeitsorganisation** (Arbeitsablauf, Regelung der Arbeitszeit, Art und Weise der Reihenfolge von Tätigkeiten, zum Beispiel Pausengestaltung)
- **Arbeitsplatz** (direkte Arbeitsumgebung des Einzelnen mit Arbeitsstuhl und –tisch, zum Beispiel günstige Platzverhältnisse und Sichtbedingungen)

Der Wandel der Arbeit besteht aus vielen Faktoren, im Stressreport werden hierzu einige Schlagwörter in diesem Zusammenhang erläutert (Lohmann-Haislah, 2012, S. 11):

➤ **Tertiärisierung:**

hier ist die Entwicklung einer Dienstleistungsgesellschaft gemeint, welche mit einer steigenden emotionalen und kognitiven Anforderungen im Zusammenhang steht.

➤ **Informatisierung:**

diese beschreibt eine Zunahme moderner Kommunikationstechnologien, welche durch ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Erledigen von Aufgaben zu einer Entgrenzung der Arbeit führt.

➤ **Subjektivierung:**

diese neue Steuerungsform erhöht die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten und kennzeichnet den Ablauf und Erfolg von Arbeitsprozessen.

Diese und weitere Faktoren des Wandels sind der Grund für die zunehmende Bedeutung psychischer Belastung. Heutzutage bezieht sich diese Aussage seltener auf körperliche Anstrengungen, sondern vielmehr auf die psychischen Anforderungen, die den Einzelnen fordern oder gar überfordern. Damit sind zum Beispiel die wachsenden Aufgabenmengen, überlange Arbeitszeiten, häufige Störungen während der Arbeit oder auch der Umgang mit „schwierigen“ Kunden gemeint (Morschhäuser et al., 2014, S. 22).

Die psychische Belastung wird als Ergebnis einer Vielzahl von außen auf den Menschen einwirkendem Einfluss beschrieben, die psychische Beanspruchung dagegen ist die eintretende Auswirkung im „Inneren“ des Beschäftigten. Sie ist die Folge der psychischen Belastung und kann sich sowohl positiv als auch negativ auf den Einzelnen auswirken (Joiko et al., 2010, S. 7ff). Gemäß der DIN EN ISO 10075 lautet die Definition: *„Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“* (DIN EN ISO 10075-1:2000, 2012, S. 87).

Die psychischen, körperlichen, genetischen und sozialen Voraussetzungen jedes Einzelnen sind individuell verschieden und Ursache dafür, dass jeder Mensch unterschiedlich empfindet und reagiert. Die persönliche Reaktion bei psychischer Belastung entscheidet darüber, wie beanspruchend die Tätigkeit vom Einzelnen wahrgenommen wird. Des Weiteren spielen die Faktoren Stärke und Dauer der Belastung und das Vorhandensein von Ressourcen ebenfalls eine bedeutende Rolle (Joiko et al., 2004, S. 12f). Die persönlichen Voraussetzungen sowie die von außen einwirkenden Einflüsse entscheiden darüber, ob es sich um eine erwünschte oder beeinträchtigende Beanspruchung handelt. Die Beanspruchung führt einerseits dazu, dass der Beschäftigte seine Tätigkeiten abwechslungsreich und anregend empfindet. Andererseits führen Unter- oder Überforderung der Voraussetzungen der Beschäftigten zu einer Fehlbeanspruchung. Die Folgen dieser kurzfristigen Beanspruchung können Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit sowie Sättigung hervorrufen. Darüber hinaus können kurzfristige Beanspruchungen in langfristige Folgen übergehen, welche wiederum negative Auswirkungen auf die Voraussetzungen des Einzelnen zeigen (Joiko et al., 2010, S. 12). Es wird deutlich, dass die erwünschte kurzfristige Beanspruchung zur Motivation, Gesunderhaltung sowie zur Weiterentwicklung des Beschäftigten beiträgt. Die beeinträchtigende kurzfristige Beanspruchung hingegen folgt langfristig zu möglichen gesundheitlichen Beschwerden, Krankheiten, Fehlzeiten und Leistungsminderungen (Joiko et al., 2010, S. 14). Zusammenfassend bietet das Belastungs-Beanspruchungs-Modell einen klaren Überblick, über die Zusammenhänge hinsichtlich psychischer Belastung und Beanspruchung (siehe Abb.1) (Joiko et al., 2010, S. 11).

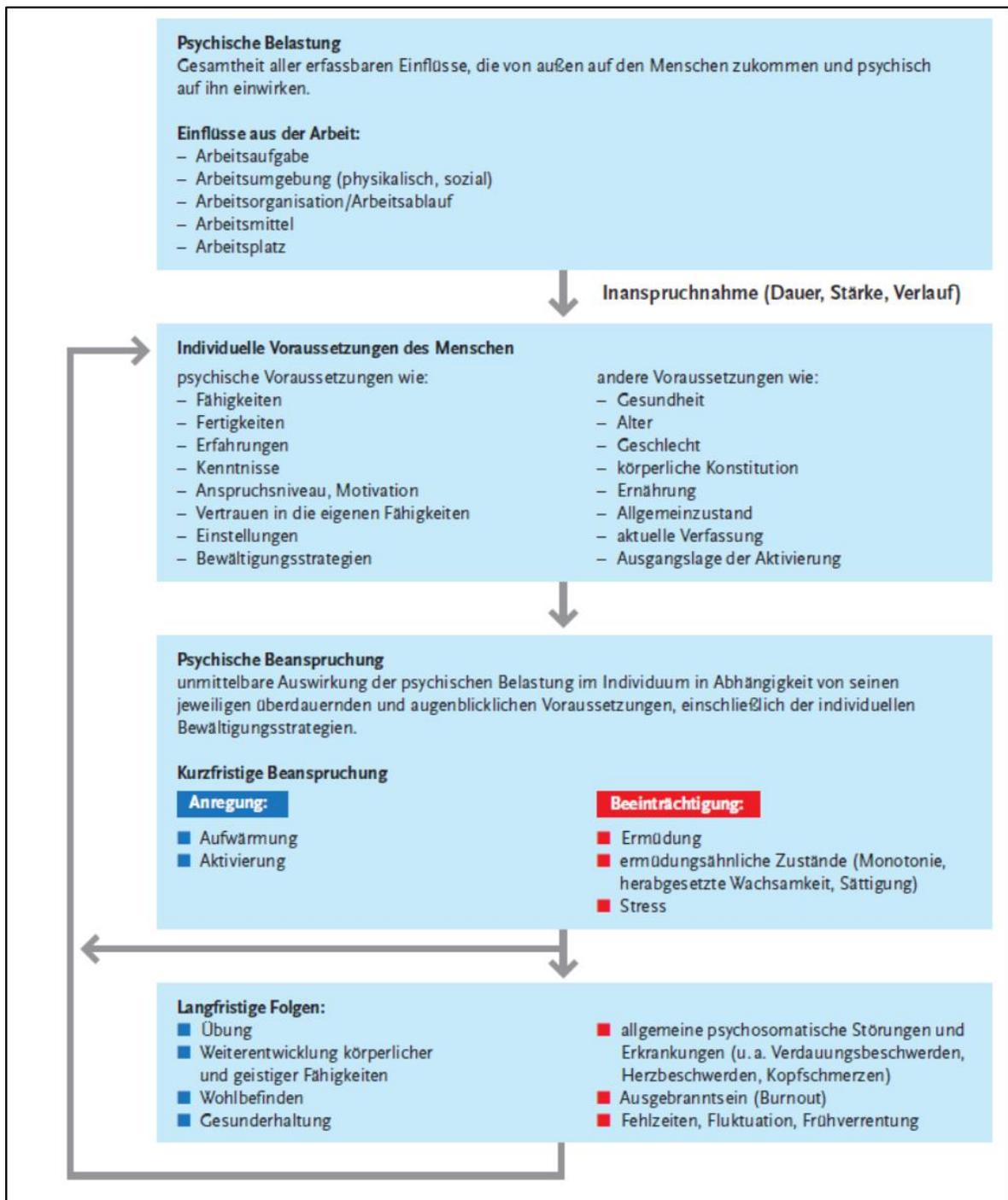


Abbildung 1: Psychische Belastungen und Beanspruchungen im Berufsleben (Joiko et al., 2010, S. 11)

## 2.2 Definition Gefährdungsbeurteilung

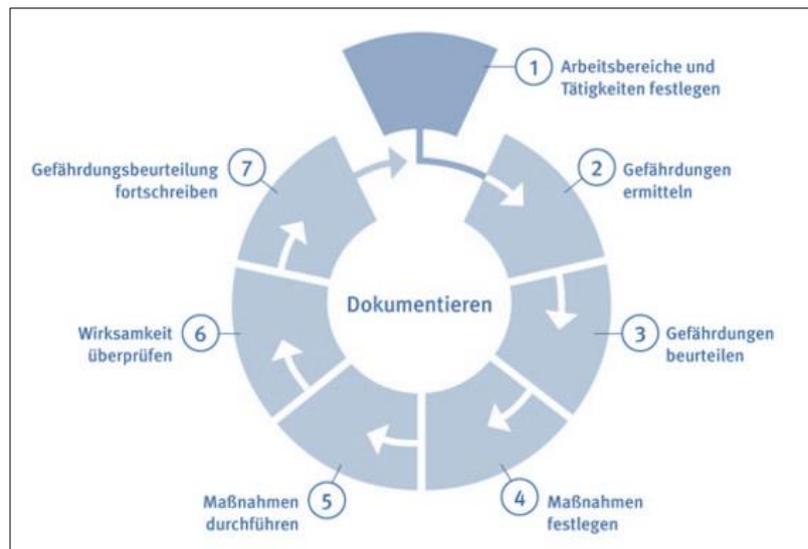
Die Gefährdungsbeurteilung dient dem frühzeitigen Erkennen und dem präventiven Entgegenwirken von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Ihr Ziel ist die Förderung und Gestaltung menschengerechter Arbeit und umfasst unter anderem die Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 a) (vgl. Tabelle 3 mit GDA Kriterien auf Seite 16).

Seit Oktober 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich die Berücksichtigung der psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Demzufolge sind Arbeitgeber in der Pflicht die Gefährdungen ihrer Beschäftigten, neben den körperlichen auch die psychischen Einflussfaktoren zu berücksichtigen (§ 5 ArbSchG). Für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung werden verschiedene Methoden einzeln oder in Kombination empfohlen: standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragung, Beobachtung/Beobachtungsinterview und moderierter Analyseworkshop. Die Entscheidung für eine Methode wird unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen individuell getroffen. Unabhängig von der ausgewählten Methode, steht der Prozess der Gefährdungsbeurteilung im Vordergrund, d.h. die professionelle Berücksichtigung der sieben Prozessschritte gewährleistet die Nachhaltigkeit der Ergebnisse (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 9ff).

### **Sieben Prozessschritte für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung:**

Zur Durchführung und Planung einer Gefährdungsbeurteilung wurden einzelne Prozess-

schritte (siehe Abb. 2) definiert, welche sich bei dieser Arbeit auf die Vorgaben der GDA konzentrieren (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d). Anhand der Abbildung 2 wird deutlich, dass die Schritte aufeinander aufbauen. Es ist zwingend erforderlich einen Schritt abzuschließen, bevor der nächste durchgeführt werden kann.



**Abbildung 2: Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung (mod. n. BGW) (BGW, 2016)**

**Ablauf der sieben Prozessschritte** (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 c):

- (1) In dem ersten Schritt werden die Tätigkeiten/Bereiche festgelegt, welche im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden sollen. Es besteht die Möglichkeit Einheiten mit gleichartigen psychischen Belastungen zusammenzufassen. Beispielsweise können Einheiten auf Ebene der Tätigkeit (wie Führungstätigkeiten, ambulante Pflege,

etc.) sowie auf Ebene der Arbeits- oder Organisationsbereiche (wie Verwaltung, Produktion, etc.) gebildet werden.

- (2) Im zweiten Schritt gilt es die psychischen Belastungen der Arbeit zu ermitteln. Als Sinnvoll erweist sich vorab eine Bestandsaufnahme, d.h. wurden bereits Mitarbeiterbefragungen oder andere Gefährdungsbeurteilungen in dem Unternehmen durchgeführt? Existieren Informationen über bereits vorliegende psychische Belastungen oder müssen diese neu erfasst werden. Darüber hinaus sind auch Informationen über Qualitätsmängel, Fluktuation, Beschwerden, Krankenstände, Gesundheitsbeschwerden, etc. von Bedeutung. Diese können für eine Priorisierung bestimmter Tätigkeiten/Bereiche genutzt werden, um dort mit einer Gefährdungsbeurteilung anzusetzen. Es besteht somit die Möglichkeit einer schrittweisen Abarbeitung aller Tätigkeiten/Bereiche.
- (3) Im dritten Schritt findet die Beurteilung der ermittelten psychischen Belastung statt. Es gilt nun einzuschätzen, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich und wenn ja, welche Maßnahmen zur Umsetzung geeignet sind. Es gibt verschiedene Verfahrensweisen die psychische Belastung zu beurteilen:
  - Anwendung von Instrumenten, die bestimmte Kriterien für gesundheitliche relevante Ausprägungen erfassen. Der Gestaltungsbedarf wird bei diesen Instrumenten angezeigt, wenn beispielsweise kritische Kombinationen von Belastungen ermittelt wurden, häufig wird dieser mehrstufig, teils auch mit Ampelfarben gekennzeichnet.
  - Verwendung von empirischen Vergleichswerten, diese werden bei einigen Instrumenten in Form von Datenbanken mit externen Vergleichswerten angeboten.
  - Die Beurteilung kann darüber hinaus in einem Workshop stattfinden. Empfehlenswert ist es, wenn psychische Belastungen bereits in einem Workshop ermittelt wurden. Allerdings eignen sich sowohl Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen sowie solche von Arbeitsplatzbeobachtungen gleichermaßen für die Art der Beurteilung.
- (4) Im vierten Schritt, sofern psychische Belastungen ermittelt wurden, werden geeignete Maßnahmen entwickelt sowie eine zeitnahe Umsetzung der Maßnahmen festgelegt.
- (5) Im fünften Schritt erfolgt die Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen. Diese zählt ebenfalls zu den Grundpflichten des Arbeitgebers. Für die Wirksamkeitskontrolle

eignet sich ein Workshop, bei welchem die betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte befragt werden. Ausreichend können allerdings auch mündliche Befragungen im Rahmen von Begehungen oder ein schriftlicher Kurzfragebogen sein. Die Festlegung des Zeitpunktes für die Wirksamkeitskontrolle ist von großer Bedeutung, denn nicht jede Maßnahme zeigt die Auswirkungen unmittelbar, einige erst mittel- oder langfristig.

- (6) Der sechste Schritt beschreibt die Aktualisierung/Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung. Demzufolge ist es empfehlenswert, die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig zu aktualisieren und zu prüfen. Besonders Veränderungen der Arbeitsbedingungen wie z.B. durch Restrukturierung, Anschaffung neuer Maschinen, Reorganisation von Arbeitsabläufen, etc. bieten Anlass für eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- (7) Der siebte und letzte Prozessschritt befasst sich mit der Dokumentation. Betriebe sind gesetzlich verpflichtet die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Diese sollte entsprechend der GDA folgende Aspekte, wie die Beurteilung der Gefährdungen, das Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen, die Durchführung der Maßnahmen, Überprüfen der Wirksamkeit sowie das Datum der Erstellung enthalten.

### 2.3 Prävalenz psychischer Störung

*„Wir müssen das richtige Maß finden, damit die Anforderungen, das Tempo oder auch ermüdende Routinen nicht zur Belastung werden, die die Seele ausbrennen lassen.“*

fordert die Bundesministerin Ursula von der Leyen (Lohmann-Haislah, 2012, S. 3).

Hintergrund ist die Annahme, dass angesichts psychischer Arbeitsbelastung die Arbeitsunfähigkeitstage und Frühverrentungen stetig steigen. Im Stressreport der BAuA wird dieser Annahme nachgegangen. (Lohmann-Haislah, 2012, S. 12).

Aus Daten des Fehlzeiten-Reportes (2013) geht hervor, dass die Krankentage aufgrund psychischer Erkrankung um etwa 67 Prozent in den Jahren 2001 bis 2012 gestiegen sind. Auffällig ist die durchschnittliche Falldauer dieser Krankheitsart. Diese liegt im Jahr 2012 mit 24,9 Tagen pro Fall weitaus höher, als durchschnittliche Krankentage mit 11,8 Tagen pro Fall. Insbesondere Herz- und Kreislauferkrankungen, Verletzungen sowie Muskel- und Skeletterkrankungen verursachen neben den psychischen Erkrankungen ebenfalls lange Ausfallzeiten von teils über sechs Wochen. Bereits 49 Prozent der Langzeitausfälle wurde durch eine dieser vier Erkrankungsarten hervorgerufen ( Meyer et. al, 2013, S. 263). Die

folgende Abbildung (Abb. 3) zeigt die häufigsten Krankheitsarten im Fehlzeitengeschehen:

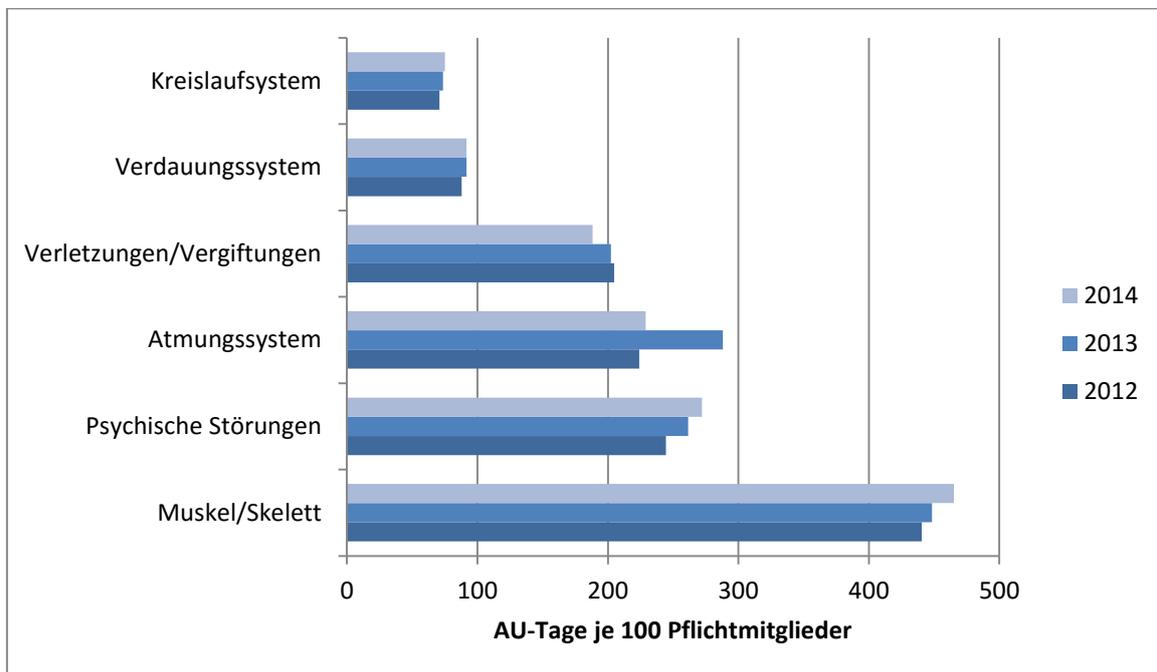


Abbildung 3: Hauptkrankheitsarten für Arbeitsunfähigkeit in Deutschland bis 2014 (Statista, 2016)

Besonders in der Dienstleistungsbranche sind psychische Erkrankungen zu verzeichnen. Der Anteil der Arbeitsunfähigkeitsfälle liegt mit 13,5 Fällen (je 100 AOK-Mitgliedern) doppelt so hoch, wie diese im Baugewerbe (Meyer et. al, 2013, S. 264).

Einerseits, ist eine Zunahme von Krankmeldungen sowie Frühverrentungen der Krankenkassen aufgrund psychischer Störungen zu verzeichnen, andererseits finden sich in epidemiologischen Studien keine entsprechenden Hinweise darüber. Eine mögliche Erklärung für diese Zunahme, wird unter anderem durch das veränderte Diagnoseverhalten der Ärzte deutlich (Robert Koch Institut, 2015, S. 112).

Somit zeigt sich, dass nicht ausschließlich der Wandel der Arbeitswelt für diese Entwicklung verantwortlich ist, dennoch ist der Fokus auf die Rolle der Arbeit zu lenken. Es gilt, „[...] die psychischen Anforderungen an die Beschäftigten unter den Rahmenbedingungen der modernen Arbeitswelt quantitativ und qualitativ (zu) verändern [...]“ und zu analysieren und wie diese die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördern oder beeinträchtigen (Lohmann-Haislah, 2012, S. 9).

In dem Bericht „*Psychische Belastungen und Gesundheit*“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wird beschrieben, dass zusätzlich zu dem Wandel der Arbeitswelt, eine Veränderung der gesellschaftlichen sowie privaten Belastungen erkennbar ist, welche auf den Menschen einwirken. Besonders deutlich wird dies unter anderem, durch die drastisch gestiegene Informationsmenge (Windemuth, 2012, S. 11). Belastungen werden wie oben bereits beschrieben wertneutral definiert, somit können diese zu positiven oder negativen Beanspruchungen führen. Es gilt die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu optimieren, um somit der Arbeit die Chance zu bieten, nicht nur weniger gesundheits-schädigend zu sein, sondern vielmehr zur Förderung der Gesundheit beizutragen. Das wiederum bedeutet, die Ressourcen der Beschäftigten aufzubauen und zu stärken. Die Konzentration auf Maßnahmen zur Steigerung von Sicherheit und Gesundheit sind dringend erforderlich, ergänzend hierzu sind allerdings Maßnahmen zum Ressourcenaufbau zu berücksichtigen (Windemuth, 2012, S. 10). Nicht immer führen Fehlbelastungen automatisch auch zu einer Erkrankung. Die Pathogenese psychischer Erkrankungen ist weit-aus komplexer und kann nicht primär als Ursache verantwortlich gemacht werden. Zudem wird oft die genetische Disposition in Bezug auf die Entstehung psychischer Erkrankungen nicht betrachtet (Windemuth, 2012, S. 10ff).

Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitstage wird deutlich, dass besonders der Präsentismus selten als Indikator hinzugezogen wird. Es handelt sich dabei um Mitarbeiter, die trotz einer Erkrankung zur Arbeit erscheinen, obwohl eine Krankschreibung in diesem Fall ratsam wäre (Lohmann-Haislah, 2012, S. 134). In Bezug auf die Arbeitsbedingungen, zeigt sich, dass mit zunehmenden Anforderungen der Präsentismus steigt (Lohmann-Haislah, 2012, S. 138). Darüber hinaus steht dieser, mit der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes, durch die Mitarbeiter im Zusammenhang. Wird die wirtschaftliche Lage des Betriebes als schlecht eingeschätzt, nimmt der Präsentismus zu (Lohmann-Haislah, 2012, S. 140).

Insgesamt wird deutlich, dass besonders die mittleren Altersgruppen betroffen sind. Sie berichten von überlangen Arbeitszeiten, Belastungen aus der Arbeitsorganisation sowie von Zeitarbeit und Befristungen. Darüber hinaus wird die Umstrukturierung und Entlassungsgefahr als belastend wahrgenommen. Deutlich wird diese negative mehrfach Belastung besonders im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei Sozial- und Erziehungsberufen (Lohmann-Haislah, 2012, S. 68).

### 2.4 Präventionsmaßnahmen am Beispiel der Pflegebranche

Die Altenpflege zählt zu der Dienstleistungsbranche, mit dem stärksten Wachstum und bietet darüber hinaus eine sichere Beschäftigungsperspektive. Allerdings ist bereits heute ein Fachkräftemangel deutlich erkennbar (Bundesministerium für Gesundheit, 2015). Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) zeigen, dass im schlimmsten Fall bis zum Jahr 2050 ein Pflegekräftebedarf in Höhe von 1,5 Millionen Vollzeitkräften erforderlich ist. Bei Verschiebung des Eintrittsalters in die Pflegebedürftigkeit, um ca. fünf Jahre, besteht allerdings die Möglichkeit den Bedarf auf 850.000 Pflegekräfte zu reduzieren. Das entspricht ungefähr einem Bedarf von über 200.000 Personen zusätzlich als zurzeit tätig sind (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., 2012).

*„Doch wie kann sich ein Wandel von der Pflege als „Wachstumsmarkt mit Zukunftssorge“ in einen „Markt mit Zukunftschancen“ entwickeln?“ (Schröder & Herdegen, 2011, S. 5).*

Bereits 2012 haben Bund, Länder und Verbände im Rahmen der gegründeten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“<sup>4</sup> eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt, um Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern. Es gilt die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verbessern. Darüber hinaus werden verbesserte Gesundheitsförderungsmaßnahmen, ein ausgewogener Personalmix sowie eine leistungsgerechte Vergütung besprochen. Zurzeit wird ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung erarbeitet, der die derzeitigen Ausbildungen zur Altenpflege, zur Gesundheits- und Krankenpflege sowie zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einem Pflegeberuf zusammenführt und modernisiert. Es wird versucht, den Auszubildenden dadurch ein breites Spektrum an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten (Bundesministerium für Gesundheit, 2015).

Besonders die Pflegebranche benötigt dringend Maßnahmen, die auf die spezifischen physischen und psychischen Gefährdungen eingehen. Mögliche Maßnahmen zeigen sich bereits in einer fairen Dienstplangestaltung, der sozialen Unterstützung des Teams bei schwierigen Angelegenheiten in Bezug auf Bewohner und Angehörige sowie Unterstützung bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen. Des Weiteren ist die Rolle der Führungskraft von großer Bedeutung. Hier ist eine mitarbeiterorientierende Führung von Vor-

---

<sup>4</sup> Es handelt sich hierbei um eine starke Gemeinschaftsinitiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege mit dem Ziel u.a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Rahmenbedingungen zu verbessern, etc. Weitere Informationen sind unter folgender Website abrufbar: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=197916.html>

teil. Die Einrichtungen haben zusätzlich die Möglichkeit, im Rahmen von betrieblichen Gesundheitsförderungs-Maßnahmen, Stressbewältigungskurse anzubieten. Diese sind zur Stärkung eigener Ressourcen, zur sozialen Unterstützung sowie bei der Reduzierung psychischer Belastung von großer Bedeutung. Des Weiteren ist die Bildung von Pflege-netzwerken vorteilhaft. Die Pflegeeinrichtungen haben dadurch die Chance, sich über wichtige Themen auszutauschen, zu diskutieren und sich gegenseitig mit Ideen zu unterstützen. Die Pflege ist eine Zukunftsbranche und qualitativ hochwertige Pflege ist nur möglich, wenn die Beschäftigten gesund und vor allem motiviert sind. Die Investition in die eigenen Mitarbeiter ist gleichzeitig eine Investition in die Zukunft. Die Mitarbeiter sind leistungsfähiger, motivierter und engagierter, was wiederum den Krankenstand senkt und die Zufriedenheit erhöht. Letztendlich profitieren von solchen Maßnahmen alle, die Unternehmen, die Mitarbeiter und natürlich die Pflegebedürftigen (Schröder & Herdegen, 2011, S. 5ff).

### 3 Methodisches Vorgehen

Der Hauptteil dieser Arbeit beschäftigt sich mit der Beurteilung validierter Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Gesundheits- und Sozialwesen unter ausgewählten Kriterien. In Kapitel 3.1 wird zunächst auf die Entwicklung der Kriterien zur Beurteilung der Instrumente näher eingegangen. Diese sind besonders wichtig, damit die verschiedenen Instrumente überhaupt vergleichbar werden. Anschließend erfolgen in Kapitel 3.2 Informationen zu ausgewählten Instrumenten<sup>5</sup> (siehe Steckbriefe im Anhang) für standardisierte Mitarbeiterbefragung, Gruppendiskussionsverfahren sowie Beobachtungsverfahren. Kapitel 3.3. beschäftigt sich abschließend mit den Vor- und Nachteilen verschiedener Vorgehensweisen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

#### 3.1 Entwicklung der Kriterien

Im Rahmen der Arbeitsgruppe AG Analyseinstrumente werden seit 2014 verschiedene Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Review-Verfahren von Referentinnen und Arbeitsmedizinerinnen der BGW sowie einer Referentin des CVcare<sup>6</sup> beurteilt. Ziel dieser AG ist es, „eine begrenzte Anzahl von Instrumenten zur Er-

---

<sup>5</sup> Es handelt sich um Instrumente, die im Ranking über 20 Bewertungspunkte erhalten haben.

<sup>6</sup> CV-Care (Competenzzentrum Epidemiologie und Versorgungsforschung bei Pflegeberufen) wurde 2010 gegründet und wurde als eines von drei Competenzzentren in das Institut für Versorgungsforschung in der Dermatologie und bei Pflegeberufen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf eingegliedert. Finanziert wird das CV-Care durch eine Stiftung der BGW, dadurch wird eine eigenständige und unabhängige Forschung beabsichtigt.

*mittlung psychischer Belastung für die Branche Gesundheits- und Sozialwesen nach transparenten Kriterien zu empfehlen.*“ (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014).

Die BGW hat mit dieser AG das Ziel, ihren Mitgliedsbetrieben, den Aufsichtspersonen sowie den BGW-Beratern validierte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu empfehlen. Für einen verbesserten Überblick wird parallel zur Beurteilung der Instrumente eine Matrix erstellt, welche mithilfe einer festgelegten Punkteverteilung ein „Ranking“ darstellt. In dieser werden alle Beurteilungs-, Strukturierungs- sowie die GDA-Kriterien aufgeführt. Zusätzlich hierzu wird bei Instrumenten, ab einer Bewertung aktuell von über 20 Bewertungspunkten (Stand: 06/2016), ein Steckbrief mit allen relevanten Informationen über das jeweilige Instrument erfasst (nähere Informationen folgen im Kapitel 3.2).

Für die Entwicklung der Kriterien wurden zudem die drei Gütekriterien Reliabilität, Validität und Objektivität berücksichtigt. Diese sind zusammen mit den Mindestanforderungen, wie *„Wird zwischen Belastung und Beanspruchung differenziert?“* und *„Ist das Instrument in der Praxis bewährt?“* Voraussetzung dafür, dass ein Instrument beurteilt wird. In der AG werden die Mindestanforderungen für die Beurteilungskriterien sowie relevante Kriterien für die Beschreibung und den Vergleich der Instrumente diskutiert und festgelegt (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014). Da es sich bei dieser Arbeitsgruppe um einen fortlaufenden Prozess handelt, wird in dieser Arbeit der aktuelle Stand bis 06/2016 beschrieben.

### **3.1.1 Bewertungskriterien**

Zu Beginn der AG Analyseinstrumente wurden mögliche Bewertungskriterien als Mindestanforderungen für Instrumente diskutiert, wie (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" a, 2014):

- a) Theorie- und/oder wissenschaftsbasiert,
- b) Differenzierung zwischen Belastung und/oder Beanspruchung,
- c) Kostenfrei versus kostenpflichtig sowie
- d) Gruppenauswertung (Individualauswertung?)

In weiteren Sitzungen wurden einige Punkte ergänzt und andere geändert. Der Punkt „Gruppenauswertung“ wird nicht individuell bewertet, sondern es erfolgt die Gruppenauswertung bzw. die Beschreibung von psychischer Belastung für Tätigkeiten oder Arbeitsplätze. Zusätzlich wurde der Punkt „praxisbewährt“ hinzugefügt. Das Kriterium „Kostenfrei versus kostenpflichtig“ ist noch nicht zu Ende beraten worden, die Entscheidung ist somit

noch offen. (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014). Da es sich bei diesen Fragen, um reine Informationsfragen handelt, findet hier keine Punktevergabe statt. Wenn allerdings eine oder mehrere Fragen mit „nein“ beantwortet werden, ist das Instrument nicht geeignet. Die folgende Tabelle zeigt die aktuellen Bewertungskriterien, die für die Beurteilung der Instrumente entscheidend sind (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente", 2014):

**Tabelle 1: Bewertungskriterien (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014)**

Bewertungskriterien
Ist das Instrument theorie- und/oder wissenschaftsbasiert
Wird nach Belastungen gefragt?
Sind die Ergebnisse generalisierend auswertbar?
Ist das Instrument in der Praxis bewährt?

### 3.1.2 Strukturierungskriterien

Die Strukturierungskriterien enthalten relevante Kriterien, die die Beschreibung und den Vergleich der Instrumente ermöglichen. Diese wurden, wie auch bereits die Bewertungskriterien, im Rahmen der AG diskutiert und festgelegt. Damit eine differenzierte Auswahl verschiedener Verfahren möglich ist, wurden einige Fragen der Strukturierungs- sowie der GDA-Kriterien anhand ihrer Relevanz mit Punkten versehen. Dadurch ist es möglich, die Instrumente besser voneinander abzugrenzen. Ein Beispiel bietet die Validität eines Verfahrens, diese ist aufgrund ihrer Relevanz, mit zwei Punkten versehen. Die folgende Tabelle zeigt die aktuellen Strukturierungskriterien sowie die jeweils festgelegten Punkte auf:

**Tabelle 2: Strukturierungskriterien (Gregersen, Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b, 2014)**

Strukturierungskriterien
Ist das Instrument... branchenübergreifend/branchenspezifisch/Unbekannt
Wird nach Beanspruchungen gefragt?
Wird zwischen Belastung und Beanspruchung differenziert?
Liefert das Instrument einen ersten Überblick über die psychische Belastung oder bereits detaillierte Analyse?
Ist das Instrument kostenfrei verfügbar? (zwei Punkte)
Kann das Instrument als Onlinebefragung genutzt werden?
Wie kann die Validität beurteilt werden? (zwei Punkte für wissenschaftlich nachgewiesene Validität)

Gibt es einen Handlungsleitfaden, d.h. ein erklärendes Dokument direkt bei Erhalt des Instruments?
Enthält der Handlungsleitfaden Infos zur Umsetzung einer Befragung, Gruppendiskussion, Beobachtungsinterview, etc.? Wird auf Vor- und Nachbereitung hingewiesen? (zwei Punkte)
Ist die Dauer, die zum Ausfüllen des Fragebogens, bzw. zur Durchführung des Instrumentes benötigt wird bekannt?
Sind die Fragen leicht verständlich? (zwei Punkte)
Liegt das Instrument in mehreren Sprachen vor?
Ermöglichen die Ergebnisse eine Beurteilung von Gefährdungen (z.B. Normwerte, Referenzwerte, qualitative Verfahren) im Sinn einer Gefährdungsbeurteilung? (drei Punkte)

### 3.1.3 Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine Kooperation von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, mit dem Ziel, dass Arbeitsschutzsystem in Deutschland zu verbessern (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 a).

Arbeitgeber sind verpflichtet im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten zu ermitteln und zusätzlich die psychischen Belastungen zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG).

Im Hinblick auf die Änderungen im Arbeitsschutzgesetz und der daraus resultierenden Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hat die GDA in ihrer Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ Kriterien entwickelt (sogenannte Belastungsfaktoren), die besonders für die Gefährdungsbeurteilung eine wesentliche Rolle spielen (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 b, S. 17ff):

**Tabelle 3: Merkmalsbereiche vgl. GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2015 b, S. 17ff)**

1.Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nur vorbereitende oder</li> <li>• nur ausführende oder</li> <li>• nur kontrollierende Handlungen</li> </ul>

1.2 Handlungsspielraum	<p>Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsintensität</li> <li>• Arbeitspensum</li> <li>• Arbeitsmethoden/- verfahren</li> <li>• Reihenfolge der Tätigkeiten</li> </ul>
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	<p>Einseitige Anforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel</li> <li>• häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten</li> </ul>
1.4 Information/Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zu umfangreich (Reizüberflutung)</li> <li>• zu gering (lange Zeiten ohne neue Informationen)</li> <li>• ungünstig dargeboten</li> <li>• lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)</li> </ul>
1.5 Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten</li> </ul>
1.6 Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung)</li> <li>• Unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit</li> </ul>
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z.B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod)</li> <li>• durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z.B. auf Kunden, Patienten, Schüler)</li> <li>• durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen</li> <li>• Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z.B. Kunden, Patienten)</li> </ul>
<b>2.Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation</b>	<b>Mögliche kritische Ausprägung</b>
2.1 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wechselnde oder lange Arbeitszeit</li> <li>• ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• umfangreiche Überstunden</li> <li>• unzureichendes Pausenregime</li> <li>• Arbeit auf Abruf</li> </ul>
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität</li> <li>• häufige Störungen/Unterbrechungen</li> <li>• hohe Taktanbindung</li> </ul>
2.3 Kommunikation/Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• isolierter Einzelarbeitsplatz</li> <li>• keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen</li> <li>• keine klar definierten Verantwortungsbereiche</li> </ul>
<b>3.Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen</b>	<b>Mögliche kritische Ausprägung</b>
3.1 Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte</li> <li>• häufige Streitigkeiten und Konflikte</li> <li>• Art der Konflikte: soziale Drucksituationen</li> <li>• fehlende soziale Unterstützung</li> </ul>
3.2 Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Qualifizierung der Führungskräfte</li> <li>• fehlendes Feed-back, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen</li> <li>• fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall</li> </ul>
<b>4.Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung</b>	<b>Beispiele für negative Wirkungen</b>
4.1 Physikalische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lärm</li> <li>• Beleuchtung</li> <li>• Gefahrstoffe</li> </ul>
4.2 Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ungünstige ergonomische Gestaltung</li> <li>• schwere körperliche Arbeit</li> </ul>
4.3 Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge</li> <li>• unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen</li> </ul>
4.4 Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel</li> <li>• ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Softwaregestaltung</li> </ul>
<b>5.Merkmalbereich: Neue Arbeitsformen</b>	<b>Beispiele für negative Wirkungen</b>
Diese Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• räumliche Mobilität</li> <li>• atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe</li> <li>• zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben</li> </ul>

Die Merkmalsbereiche der GDA sowie deren Nennung möglicher kritischer Ausprägungen dienen zur Orientierung, wie die psychische Belastung angemessen in die Gefährdungsbeurteilung implementiert werden kann. Liegen kritische Ausprägungen vor, sollte in der Gefährdungsbeurteilung darauf Bezug genommen werden. Entstanden sind die Empfehlungen im Rahmen des Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ (vgl. [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)) der GDA (Beck, et al., 2016, S. 4).

### 3.2 Steckbriefe von Instrumenten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Gesundheitswesen

Die AG Analyseinstrumente möchte Ihren Mitgliedsunternehmen, den BGW-Aufsichtspersonen sowie Beratern die Auswahl eines geeigneten Instrumentes für die Gefährdungsbeurteilung unter dem Aspekt von Qualitätskriterien erleichtern. Das bereits oben genannte Ranking dient als Übersicht der verschiedenen Verfahren. Damit die Entscheidung individuell von den Mitgliedsbetrieben beispielsweise für ein Instrument getroffen werden kann, sind gebündelte Informationen zum jeweiligen Verfahren von großem Vorteil. Die AG stimmte für die Entwicklung von sogenannten Steckbriefen für ausgewählte Instrumente. Somit sind die wichtigsten Faktoren, wie beispielsweise eine Kurzbeschreibung des Verfahrens, die Kosten, die praktische Erprobung, etc. auf einen Blick erkennbar. Zur besseren Übersicht werden zwei Seiten in der Regel nicht überschritten. Für die Steckbriefe wurden alle drei Verfahren (standardisierte Mitarbeiterbefragung, Beobachtungsinterview sowie Gruppendiskussionsverfahren) berücksichtigt, die den Gegebenheiten der Mitgliedsbetriebe angepasst sind. Das bedeutet, es wurden lediglich Instrumente berücksichtigt, die für die Branche Gesundheits- und Sozialwesen geeignet sind und darüber hinaus die psychischen Belastungen ermitteln. Die BAuA-Toolbox diente unter anderem als Orientierung bei der Auswahl der Verfahren. Zurzeit befinden sich über 90 Verfahren in der Toolbox (BAuA Toolbox, 2015).

In einem nächsten Schritt wurden alle möglichen Instrumente in einer Liste zusammengefügt und anschließend von den Mitgliedern der AG geprüft. Aufgrund der zunehmenden Auswahl der Analyseinstrumente ist es von großer Bedeutung, die wichtigsten Instrumente für die Mitgliedsbetriebe sowie die BGW-Berater hervorzuheben. Da die Kapazitäten dieser Arbeit gering sind, wird im Folgenden der aktuelle Stand von:

- sieben Steckbriefen zur standardisierten Mitarbeiterbefragung,
- zwei Steckbriefen zu Beobachtungsverfahren/-Interviews sowie
- zwei Steckbriefen zu Gruppendiskussionsverfahren vorgestellt.

Für detaillierte Informationen zu den jeweiligen Verfahren, dienen die Quellen der Publikationen direkt im Anschluss eines Instrumentes, darüber hinaus sind die jeweiligen Steckbriefe dem Anhang beigefügt.

### **Standardisierte Mitarbeiterbefragung**

#### ❖ BGW Mitarbeiterbefragung (Miab)

Das orientierende Screening-Instrument erfasst mit dem Belastungsfragebogen mehrere Belastungsdimensionen, wie die quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen, die Arbeitsorganisation, das soziale Umfeld und die außerberufliche Situation aus Sicht der Beschäftigten. Mit dem Beanspruchungsfragebogen wird zusätzlich die individuelle Einschätzung zum körperlichen sowie psychischen Befund erhoben. Das Instrument ist branchenspezifisch in Bezug auf die ambulante Pflege, stationäre Kranken- und Altenpflege sowie stationäre Wohnbereiche der Behindertenhilfe und bietet die Möglichkeit einer quantitativen Orientierung anhand dieser Berufsgruppen. Somit ist der BGW Miab nicht branchenübergreifend einsetzbar. Im Fokus stehen bei diesem Instrument die Pflegekräfte und nicht andere Beschäftigte einer Einrichtung wie beispielsweise die Hauswirtschaft, Reinigung, Verwaltung, etc.

#### Publikationen:

Nickel, S.; Kersten, M.: Psychometrische Prüfung des Fragebogens zur psychischen Belastung in der ambulanten Pflege („miab“). Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) 2014

Werner, B.; Heyne-Kühn, M.; Hug, A.: Psychische Belastungen und Beanspruchungen Pflegenden in der Schwerstpflege – MitarbeiterInnen in den Versorgungssettings segregative Wohnbereiche für Demenzkranke in der stationären Altenpflege und in Demenz-Pflegewohngemeinschaften im Vergleich. Pflegewissenschaft Vol. 13, No 4, p. 233-251 (2011) hpsmedia GmbH

### ❖ BGW Betriebsbarometer

Bei dem BGW Betriebsbarometer handelt es sich um ein vertiefendes Screening-Instrument, welches **Belastungs-** (wie qualitative und quantitative Arbeitsbelastungen, den Handlungsspielraum sowie soziale Beziehungen und Führung) und **Beanspruchungsdimensionen** (wie Arbeitszufriedenheit, Sorge um den Arbeitsplatz und allgemeiner Gesundheitszustand) erfasst. Ergänzend werden bei diesem Instrument Zusatzmodule für die Arbeitszeitgestaltung, Work-Life-Balance sowie branchenspezifische Zusatzmodule für die stationäre und ambulante Pflege (z.B. Belastungen des Muskel-Skelettsystems) und für Werkstätten mit Menschen mit Behinderungen (z.B. Ausstattung und Arbeitsschutz) angeboten. Das BGW Betriebsbarometer ist bereichsübergreifend und – spezifisch einsetzbar und zeichnet sich durch eine qualifizierte Auswertung mit Benchmarking aus. Darüber hinaus bietet das Instrument zahlreiche, differenzierte Zusatzmodule (wie zum Beispiel die Messung der emotionalen Belastung) an, die nach Bedarf gewählt werden können. Die Anwendung erfolgt ausschließlich in Verbindung mit externer Auswertung und ist nicht für die Selbstanwendung konzipiert.

#### Publikationen:

Nolting, H.-D., Berger, J., Schiffhorst, G., Genz, H.O., Kordt, M. (2002): Psychischer Stress als Risikofaktor für Arbeitsunfälle im Krankenhaus. Gesundheitswesen, 64: 25-32.

Nolting, H.-D., Grabbe, Y., Genz, H.O., Kordt, M. (2006): Beschäftigtenfluktuation bei Pflegenden: Ein Vergleich der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress, organisationalen und individuellen Faktoren für die Absicht zum Berufswechsel und zum innerberuflichen Arbeitsplatzwechsel. Pflege, 19: 108-115.

### ❖ Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Das vertiefende Screening-Instrument erfasst mehrere Belastungsdimensionen wie quantitative und emotionale Anforderungen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie soziale Beziehungen und Führung. Darüber hinaus werden Beanspruchungsfolgen wie Arbeitszufriedenheit, Gedanke an Berufsaufgabe, allgemeiner Gesundheitszustand, Burnout, kognitiver Stress und Lebenszufriedenheit erfasst. Ergänzend dazu werden bei diesem Instrument Zusatzmodule für Arbeitsplatzunsicherheit, Umgebungsvariablen, Schicht- und Bereitschaftsdienste sowie Kundenkontakt (Gewalt und Aggression) angeboten. Der COPSOQ ist wissenschaftlich gut fundiert und die psychische Belastung wird differenziert abgebildet. Allerdings können ohne externe Unterstützung, die Ergebnisse unübersichtlich erscheinen. Darüber hinaus liegen keine aktuellen Referenzwerte vor.

### Publikation:

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).

### ❖ Prüfliste Psychischer Belastung

Das orientierende Screening-Instrument erfasst mehrere Belastungsdimensionen, wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation und soziale Bedingungen. Die Prüfliste berücksichtigt die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Empfehlungen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK). Bei diesem Instrument handelt es sich um ein wissenschaftlich anerkanntes und branchenübergreifendes Instrument. Es werden Informationen zu wichtigen Inhalten der Arbeitsbedingungen erfasst und darüber hinaus wird die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung explizit im enthaltenen Handlungsleitfaden beschrieben. Die Prüfliste bietet keine branchenspezifische Anwendung und liefert somit einen allgemeinen Überblick zu psychischen Belastungen.

### Publikation:

Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2003). Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Forschungsbericht, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 995. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

### ❖ Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II)

Das orientierende Screening-Instrument umfasst mehrere Belastungsdimensionen - Stressoren und Ressourcen - arbeitsbezogene Arbeitsbedingungen (wie Körperhaltung bei der Arbeit oder Arbeits- und Hilfsmittel), arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen (wie Arbeitsumgebung), allgemeine Arbeitsbedingungen (wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), organisatorische Arbeitsbedingungen, soziale Arbeitsbedingungen, personenbezogene Arbeitsbedingungen (wie Qualifikation) sowie tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen und bietet die Möglichkeit eigene Fragestellungen zu den betriebsbezogenen Arbeitsbedingungen zu ergänzen. Darüber hinaus ist ein modularer Einsatz der Skalen möglich, d.h. einzelne Skalen können nach Bedarf ausgeblendet werden. BASA II ist branchenübergreifend einsetzbar und ermöglicht eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, da ergonomische, technische, organisatorische sowie personenbezogene Merkmale enthalten sind. Darüber hinaus bietet das Verfahren zusätzlich zur schriftlichen Mitarbei-

terbefragung, eine Beobachtungsversion sowie einen Leitfaden zur Gruppendiskussion an. BASA II ist ein aufwendiges Verfahren, welches einzeln oder in Kombination angewendet werden kann. Für die Selbstanwendung ist eine Verfahrensschulung Voraussetzung.

### Publikationen:

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

Richter, G.; Schatte, M.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber - BASA-II - Dortmund/Dresden 2009 (Gründruck F 1645/F 2166 )

### ❖ Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA)

SALSA ist orientierendes Screening-Instrument und erfasst mehrere Belastungsdimensionen. **Stressoren** (quantitative und qualitative Überforderung/Unterforderung, belastendes Sozialklima, belastendes Vorgesetztenverhalten, Belastungen durch äußere Tätigkeitsgruppen) **und Ressourcen** (wie Aufgabenvielfalt, Qualifizierungsmöglichkeiten, Tätigkeitsspielraum Partizipationsmöglichkeiten, mitarbeiterorientierendes Vorgesetztenverhalten und viele mehr ). Das Instrument ist wissenschaftlich fundiert, sehr gut validiert und erfasst die Stressoren und Ressourcen recht umfangreich. Die Anwendung erfolgt ausschließlich in Verbindung mit dem Herausgeber. Ein Open-access ist somit nicht gegeben.

### Publikationen:

Richter, P., Nebel, C. & Wolf, S. (2006). Ressourcen in der Arbeitswelt – Replikationsstudie zur Struktur und zur Risikoprädiktion des SALSA-Verfahrens. In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), Salutogenese in der Arbeit (Themenheft). Wirtschaftspsychologie, 8, Heft 2/3, 14-21.

Udris, I. (2006). Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), Salutogenese in der Arbeit (Themenheft). Wirtschaftspsychologie, 8, Heft 2/3, 4-13.

### ❖ Stressbezogene Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte ISAK-K

Der Fragebogen BGW ISAK-K ist ein orientierendes Screening-Instrument und erfasst mehrere Belastungsdimensionen – **Stressoren** (wie Zeitdruck, Unsicherheit bezüglich der Arbeitsinhalte, Frustration wegen übergeordneter Ziele, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Zusammenarbeit mit Beschäftigten anderer Berufsgruppen, soziale Stressoren im Umgang mit Patienten und /oder Angehörigen sowie emotionale Dissonanz) **und Ressourcen** (wie Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit, soziale Unterstützung durch ärztliche Kollegen, Partizipation, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sowie Gerechtigkeit). Das Instrument ist gut validiert und spezifisch für die Belastungssituation von Klinikärzten entwickelt. Darüber hinaus ist eine ausführliche Handlungsanleitung sowie eine Software inkl. Handbuch zum Auswerten der Daten vorhanden. Allerdings beschränken sich die Vergleichsdaten auf die Evaluationsstudie mit über 500 Klinikärztinnen und –ärzten, zudem wird die Arbeitszeit bei diesem Verfahren nicht berücksichtigt.

#### Publikationen:

Keller, M., Aulike, B., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Explorative Studie zur Erfassung arbeitsbedingter Stressoren und Ressourcen von Klinikärztinnen und –ärzten. Journal Psychologie des Alltagshandelns, 2010, Vol.3/ No.1

Keller, M., Bamberg, E., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Entwicklung eines Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und –ärzte (ISAK). Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 2010, 64/4, 337-353

### **Beobachtungsverfahren/-interviews**

#### ❖ Screening Gesundes Arbeiten (SGA)

SGA ist ein auf Grundlage evidenzbasierter Risikomodelle (wie Job-Demand-Modell, Effort-Reward-Imbalance-Modell, Cinderella-Modell sowie der Handlungsregulationstheorie, welche epidemiologisch und durch Längsschnittstudien überprüft worden sind) mit unternehmensspezifischen Subskalen entwickeltes Beobachtungsverfahren und umfasst die folgenden vier Bereiche:

- **psychische Belastungen** (wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation sowie soziale Bedingungen)
- **physische Belastungen** (wie Körperhaltung, Arbeitsmittel sowie Ergonomie)
- **Arbeitsverhältnis** (wie Arbeitsvertrag, Arbeitsort sowie Arbeitszeit)
- **Arbeitsumgebung** (wie Beleuchtung, Lärm, Geruch sowie Raumklima)

Das Beobachtungsinterview deckt viele relevante Merkmale zur Erhebung der psychischen Belastung ab. Der Leitfaden wurde stetig überarbeitet und ist zudem sehr anschaulich beschrieben. Der SGA ist etwas ergonomielastig. Darüber hinaus sind keine Praxisberichte über das Verfahren vorhanden. Zur Qualifikation in der Anwendung werden Fortbildungen angeboten.

### Publikationen:

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.

### ❖ Kurzverfahren Psychischer Belastung (KPB)

KPB ist ein auf Grundlage arbeitswissenschaftlicher Konzepte (Belastungs- und Beanspruchungs- Konzept sowie DINENISO 10075) basierendes, orientierendes Beobachtungsverfahren. Bei dem Verfahren handelt es sich, um eine bedingungsbezogene Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz, durch einen betrieblichen Experten. Der KPB zielt auf unterschiedliche Belastungsarten ab, die zur Entstehung kurzfristiger negativer Beanspruchungsfolgen (wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie sowie psychische Sättigung) führen. Diesen vier Beanspruchungsfolgen wird jeweils eine Checkliste mit Belastungen zugeordnet. Der KPB ist ein wissenschaftlich validiertes Verfahren, welches nicht an arbeitswissenschaftliche Experten gebunden ist. Für die Anwendung werden allerdings ausreichende Fachkompetenz und Erfahrung über den zu beurteilenden Arbeitsplatz vorausgesetzt.

### Publikationen:

Hofmann, A.; Keller, K. J.; Neuhaus, R.: Die Sache mit der psychischen Belastung Eine praxisnahe Handlungshilfe für Unternehmen. Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswirtschaft. Nr. 367. Bergisch Gladbach: Heider Verlag 2002.

Neuhaus, R.: KPB - Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen. 4. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag

### Gruppendiskussionsverfahren

#### ❖ DGUV „Ideen-Treffen“

DGUV „Ideen-Treffen“ ist ein qualitatives Verfahren, mit der Grundidee den Mitarbeiter als Experten für seinen Arbeitsplatz, nach Lösungen zur Verbesserung seiner Arbeitssituation einzusetzen. DGUV „Ideen-Treffen“ erfasst mehrere Belastungsdimensionen (Arbeitsintensität/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen (wie räumliche Mobilität, atypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche Flexibilisierung, etc.). Das Gruppendiskussionsverfahren hilft mit möglichst sachlichem Austausch Probleme offen anzusprechen. Es werden Lösungen gemeinsam erarbeitet und das Gelingen in der Praxis regelmäßig kontrolliert. Eine regelmäßige Durchführung bietet somit die Möglichkeit neu auftretende Probleme rechtzeitig zu erkennen und zu besprechen. DGUV Ideen-Treffen nutzt das Expertenwissen der Teilnehmer, um Probleme ausfindig zu machen. Dabei hängt der Erfolg der Methode von den Fähigkeiten des Moderators, der Unterstützung durch die Einführung und dem Einsatz der Mitarbeiter ab.

#### Publikation:

Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) Berger, S.; Portuné, R.; Rohn, S.; Wagner, G.; Willingstorfer, B.: Gesund und fit im Kleinbetrieb -So geht's mit Ideen-Treffen - Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung. DGUV Information 206-00. Mai 2014  
<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf>

#### ❖ BGW Arbeitssituationsanalyse (Asita)

BGW Asita ist ein qualitatives Verfahren und wurde vielfach im Rahmen von Gesundheitsförderungsprojekten eingesetzt. Die Belastungsfaktoren der Arbeit stehen hierbei immer motivationsfördernden Aspekte sowie Ressourcen gegenüber. Das Gruppendiskussionsverfahren beginnt mit zwei quantitativen Fragen in Bezug auf Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Tätigkeit, soziales Klima sowie Führung. Anschließend erfolgen drei qualitative Fragen. Das Instrument eignet sich zur Vertiefung vorliegender Ergebnisse. In Einrichtungen, die aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahl keine schriftliche Befragung durchführen können, ist dieses Verfahren besonders bewährt. Es werden Hinweise auf konkrete Maßnahmen für die Gefährdungsbeurteilung aufgezeigt. Allerdings bietet das Verfahren nur eine eingeschränkte Anonymität und setzt eine vertrauensvolle Atmosphäre voraus. Zudem erfolgt die Anwendung ausschließlich durch einen qualifizierten Moderator.

### Publikationen:

Brandenburg, U. / Nieder, P. (2009): Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für ein erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement (2. überarbeitete und erweiterte Ausgabe, Wiesbaden)

Nieder, Peter (2005): Anpacken wo der Schuh drückt. Das Instrument Arbeitssituationsanalyse, Organisationsentwicklung 4/05, S. 54 – 61

### **3.3 Vor- und Nachteile der verschiedenen Verfahren**

*„Die Frage, ob es ein universelles Instrument gibt, mit dem in allen Betrieben und Einrichtungen psychische Belastungen erfasst werden können, ist zu verneinen, denn es kommt beim Einsatz immer auf die betrieblichen Rahmenbedingungen an (z.B. Betriebsgröße, Tätigkeitsbereiche, Branche), ein stufenweises Vorgehen kann sinnvoll sein, jede Vorgehensweise hat jeweils Vor- und Nachteile, nicht jeder relevante Belastungsfaktor wird in jedem Instrument berücksichtigt.“* (Nationale Arbeitsschutzkonferenz, 2015, S. 19).

Bei der Auswahl eines geeigneten Instrumentes kommt es zunächst darauf an, ob sich das Unternehmen einen Überblick über die psychische Belastung der Arbeit verschaffen möchte (sogenannte Grobanalyse), es ausschließlich zur Erfüllung des Arbeitsschutzgesetzes dient (vgl. § 5 ArbSchG) oder eine detaillierte Analyse (sogenannte Feinanalyse) erwünscht ist (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 22). Für einen ersten Überblick der psychischen Belastung am Arbeitsplatz eignen sich insbesondere standardisierte Mitarbeiterbefragungen (wie beispielsweise BGW Mitarbeiterbefragung, BGW Betriebsbarometer, Prüfliste, etc.). Diese Verfahren bieten die Chance, alle Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Ergeben sich nach der Erhebung Hinweise auf Gefährdungen, so können diese beispielsweise in Workshops oder Beobachtungsverfahren konkretisiert werden (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 9). Für die Feinanalyse hingegen, eignen sich besonders Workshops (wie DGUV-Ideentreffen, BGW-Asita, etc.), differenzierte Mitarbeiterbefragungen (wie COPSOQ) oder Beobachtungsverfahren (wie SGA, KPB, etc.) mit den betroffenen Beschäftigten und Führungskräften. Diese beschreiben die spezifische Belastungssituation und ermöglichen Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von entsprechenden Maßnahmen (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 22). Die Workshops eignen sich besonders für kleine Betriebe oder Organisationseinheiten. Eine offene Gesprächskultur sowie eine vertrauensvolle Atmosphäre im Unternehmen sind eine wichtige Voraussetzung zur Durchführung (Gemeinsame Deutsche

Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 10). Das Beobachtungsverfahren wird in der Regel von einer fachkundigen Person (wie beispielsweise geschulte Führungskräfte, Betriebsärzte, externe Experten, etc.) durchgeführt. Dieses Verfahren ermöglicht die Arbeitssituation, unabhängig von der subjektiven Wahrnehmung, der Beschäftigten zu erfassen. Das Beobachtungsverfahren kann sowohl für die Grob- als auch für die Feinanalyse eingesetzt werden. Für die Anwendung der Feinanalyse besteht die Möglichkeit mit einem Beobachtungsinterview tiefere Analysen zu veranlassen (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 9ff).

Grundsätzlich bietet das Instrument nur einen Aspekt der Gefährdungsbeurteilung und ersetzt nicht die Planung und Umsetzung der Prozessschritte. Jedes hier vorgestellte Instrument eignet sich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zur Erfassung und Beurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Unterschiede zeigen sich zum einen darin, ob es sich bei dem Instrument, um ein qualitatives oder quantitatives Verfahren handelt. Zu den qualitativen Instrumenten zählen Workshops und Beobachtungsverfahren. Die standardisierte Mitarbeiterbefragung zählt zu den quantitativen Verfahren. Es gilt die Vor- und Nachteile des jeweiligen Instrumentes mit Blick auf die eigenen Bedürfnisse abzuwägen. Die Steckbriefe enthalten Vor- und Nachteile zum jeweiligen Instrument, diese können dem Anhang entnommen werden. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Vorgehensweisen im Allgemeinen (vgl. (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 21):

**Tabelle 4: Vor- und Nachteile der Vorgehensweisen mod. n. GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 21)**

Vorgehensweise	Vorteile	Nachteile
<b>Workshop</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglicht eine Feinanalyse in Bezug auf konkrete Belastungssituationen</li> <li>• Es können im Workshop Maßnahmen erarbeitet werden</li> <li>• Die Erfahrung der betroffenen Beschäftigten und Führungskräften steht im Mittelpunkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohne vertrauensvolle Atmosphäre und offene Gesprächskultur ist dieses Verfahren nicht anwendbar</li> <li>• Eine fachkundige Moderation ist erforderlich, evtl. durch externe Moderatoren</li> <li>• Eine Verzerrung der Gruppendiskussion ist möglich, wie die Dominanz von sog. „Platzhirschen“</li> </ul>
<b>Beobachtungsverfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfassung der psychischen Belastung unabhängig vom subjektiven Erleben der Beschäftigten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Schulung der Beobachter ist Voraussetzung</li> <li>• Die psychische Belastung muss</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nach Verfahren, ist eine Feinanalyse der Belastungssituation möglich</li> <li>• Durch den Einsatz von Analyseteams lassen sich die Analyseergebnisse objektivieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beobachtbar sein</li> <li>• Hoher zeitlicher Aufwand</li> <li>• Es sind je nach Verfahren ggf. noch Feinanalysen zur Maßnahmenplanung erforderlich</li> </ul>
<b>Standardisierte Mitarbeiterbefragung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es besteht die Möglichkeit alle Beschäftigten mit einzubeziehen</li> <li>• Die Erfassung eines breiten Spektrums von Belastungsfaktoren wird ermöglicht</li> <li>• Standardisierte Verfahren erlauben den Vergleich mit Referenzwerten</li> <li>• Eignet sich besonders für den Überblick und die Bestimmung von Belastungsschwerpunkten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zur Wahrung der Anonymität ist Mindestanzahl an Fragebögen erforderlich</li> <li>• Ergeben sich Hinweise auf Gefährdungen, so müssen diese in einer Maßnahmenplanung konkretisiert werden (z.B. Workshopverfahren)</li> <li>• Damit die Daten aussagefähig sind, wird eine hinreichende Beteiligung erforderlich</li> </ul>

Einen wichtigen Hinweis liefert die nationale Arbeitsschutzkonferenz im November 2015, hier heißt es:

*„Ziel der Gefährdungsbeurteilung sind die Ableitung und Umsetzung von angemessenen Maßnahmen. Eine Festlegung auf einzelne Instrumente oder eine Vorgehensweise ist an dieser Stelle weder sinnvoll noch möglich. Im Betrieb sollte darauf geachtet werden, dass die Gefährdungsbeurteilung als Prozess organisiert und durchgeführt wird. Außerdem sollte zwischen den Betriebsparteien Konsens über das Vorgehen herrschen.“* (Nationale Arbeitsschutzkonferenz, 2015, S. 18).

Für jedes Unternehmen ist eine individuelle Auswahl des Instrumentes zu empfehlen. Vor allem die Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Branche, die finanziellen und personellen Ressourcen, die Größe des Unternehmens, der Aufwand, etc. sind bei der Auswahl eines geeigneten Verfahrens von großer Bedeutung. Weiterführende Informationen und Hilfestellung bei der Auswahl eines passenden Instrumentes liefert die GDA mit den *Qualitätsgrundsätzen für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung* vgl. *„Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“* (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2016 d, S. 17ff).

### 4 Praxisbeispiel an einem KMU

#### 4.1 Hintergrund Praxisbeispiel

Besonders die Arbeit in den Pflegeeinrichtungen geht häufig mit körperlichen und emotionalen Belastungen einher. Die Tätigkeiten zeigen sich durch das Heben und Tragen von bettlägerigen oder teils eingeschränkt mobilen Bewohnern. Darüber hinaus zeichnet sich besonders die Tätigkeit in der Pflege mit hohen psychischen Belastungen aus. Das liegt, unter anderem, an dem Umgang und der Verantwortung für Menschen sowie an problematischen Arbeitsbedingungen, wie Leistungs- und Zeitdruck oder gar fehlende Pausenzeiten. Der Fehlzeitenreport (2013) zeigt auf, dass die Beschäftigten in Altenheimen mit 22 AU-Tage über dem Durchschnitt von 18 AU-Tagen im Gesundheits- und Sozialwesen liegen (Abeler, 2013, S. 156).

Wie können Arbeitsplätze besser gestaltet werden und darüber hinaus die Ressourcen der Mitarbeiter gestärkt werden?

Zunächst bietet sich die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Unternehmen an. Diese gibt Hinweise auf mögliche negative Belastungssituationen am Arbeitsplatz und somit einen ersten Überblick zum Belastungsgeschehen.

Durch eine frühere Verwaltungstätigkeit in einer stationären Pflegeeinrichtung und die bekannte Problematik vor Ort, wurde (gemeinsam mit der Einrichtungsleitung) einer Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zugestimmt.

Ziel war das exemplarische Durchführen eines orientierenden Screening-Verfahrens zur Erfassung der psychischen Belastung in einer stationären Pflegeeinrichtung. Bei der Auswahl des Instrumentes wurde sich an der Matrix (siehe Tab. 5) orientiert. Nach Rücksprache mit der Einrichtungsleitung wurde die „BGW Mitarbeiterbefragung psychischer Belastung und Beanspruchung“ als Verfahren herangezogen. Die BGW Mitarbeiterbefragung ist, durch ihre branchenspezifische Anwendung mit Benchmark, ein geeignetes Instrument zur Ermittlung der psychischen Belastungsquellen von Pflegekräften. Der Belastungsfragebogen enthält 22 Items zu quantitativer und qualitativer Arbeitsbelastung, Arbeitsorganisation, soziales Umfeld und außerberuflicher Situation aus Sicht der Beschäftigten. Ergänzend werden im Beanspruchungsfragebogen mit 22 Items die individuelle Einschätzung zu körperlichen und psychischen Befinden erfasst.

#### 4.2 Methode Praxisbeispiel

Im Rahmen des Moduls *Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement* der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) in Hamburg-Bergedorf erfolgte der Einsatz der stan-

standardisierten Mitarbeiterbefragung. Die Altenpflegeeinrichtung aus Norddeutschland verfügt über 70 Wohnpflegeplätze sowie 12 Appartements im Rahmen des „Betreuten Wohnens“. In der stationären Einrichtung sind zum Zeitpunkt der Erhebung 33 Pflegemitarbeiter beschäftigt. Darunter befinden sich 26 Pflegekräfte, zwei Auszubildende in der Pflege sowie fünf Mitarbeiter der sozialen Betreuung. Insgesamt wurden 33 Fragebögen verteilt, davon sind 23 Bögen (N=23)<sup>7</sup> vollständig ausgefüllt und für die Auswertung geeignet. Dies entspricht einer Responserate von 70 Prozent.

### 4.3 Ergebnisse Praxisbeispiel

Die Ergebnisse der standardisierten Mitarbeiterbefragung sind mittels BGW Mitarbeiterbefragung-Software ausgewertet worden. Die durchschnittliche Gesamtbeanspruchung befindet sich mit einem Wert von 9,57 in einem überdurchschnittlichen Beanspruchungsbereich. Die beiden Belastungsquellen „Soziales Arbeitsumfeld“ sowie „Arbeitsorganisation“ weisen hohe Belastungen über dem Branchenvergleichswert auf. Über 70 Prozent der Beschäftigten geben an, dass es Konflikte und Spannungen zwischen den Pflegekräften und der Wohnbereichs-/Pflegedienstleitung gibt (Frage 14). Weiterhin bestehen bei 80 Prozent der Kolleginnen und Kollegen Spannungen und Konflikte (Frage 15). Über die Hälfte der befragten Mitarbeiter empfindet es belastend, nicht selbst festlegen zu können, was wann erledigt werden muss (Frage 12). Auch die Pauseneinteilung ist von großer Bedeutung, hier geben 80 Prozent der Beschäftigten eine Belastung an (Frage 13). Alle Informationen zu den Ergebnissen können dem Anhang entnommen werden.

### 4.4 Diskussion Praxisbeispiel

Die BGW Mitarbeiterbefragung bietet als orientierendes Instrument einen Überblick über die wesentlichen psychischen Belastungen. Das Verfahren eignet sich besonders für Einrichtungen, die sich am Anfang einer Gefährdungsbeurteilung befinden. Der ausführliche Handlungsleitfaden ermöglicht eine problemlose Anwendung, die ohne Vorkenntnisse umgesetzt werden kann. Die Auswertung mit der dafür entwickelten Software zeigt die Belastungsquellen deutlich auf. Der Handlungsleitfaden bietet zusätzlich Empfehlungen für die Umsetzung von Maßnahmen bestimmter Problembereiche an.

Um an den Ergebnissen weiterzuarbeiten empfiehlt sich im Anschluss an diese quantitative Erhebung ein Gruppendiskussionsverfahren, wie beispielsweise die BGW-Asita. Bei

---

<sup>7</sup> Bei Befragungen mit N= < 50 wird aus Datenschutzgründen die Einrichtung nicht genannt.

diesem vertiefenden, qualitativen Verfahren besteht dann die Möglichkeit die Maßnahmenableitung zu konkretisieren. In einer Zweitbefragung ca. zwei Jahre später können die abgeleiteten Maßnahmen evaluiert werden.

## 5 Ergebnisse / Empfehlungen

Die steigenden AU-Tage der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen zeigen, dass eine Optimierung der Arbeitsbedingungen dringend erforderlich ist. Um einen Überblick über das Belastungsgeschehen zu erhalten, ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sinnvoll und zudem gesetzlich vorgeschrieben. Zurzeit sind unzählige Analyseinstrumente auf dem Markt verfügbar. Damit Unternehmen, dass für sie passende Instrument finden, sind zunächst die individuellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Es handelt sich hierbei, unter anderem um die Betriebsgröße, die finanziellen sowie personellen Ressourcen, die Branche, die Art der Anwendung, ob mit oder ohne interne/externe Beratung, etc. Darüber hinaus ist eine Bestandsaufnahme von Bedeutung. Das Unternehmen prüft, ob bereits eine Erhebung stattgefunden hat und wenn ja, ob es an diese anknüpfen möchte oder nicht. Allerdings steht es dem Unternehmen frei direkt mit einer neuen Erhebung zu beginnen.

Der Grundgedanke für die Durchführung spielt jedoch eine bedeutende Rolle, möchte das Unternehmen nur den gesetzlichen Forderungen Folge leisten oder etwas an den Arbeitsbedingungen seiner Beschäftigten ändern? Dieser Aspekt ist unbedingt bei der Auswahl des geeigneten Instrumentes zu berücksichtigen. In der Regel wird eine Mitarbeiterbefragung nur dann empfohlen, wenn auch die Bereitschaft zur Durchführung von gegebenenfalls notwendigen Veränderungsmaßnahmen besteht, sonst setzt ein nachteiliger Effekt ein.

Für Betriebe, die sich am Anfang einer Gefährdungsbeurteilung befinden, wird eine Unterstützung durch interne/externe Fachberater empfohlen. Hier können insbesondere Berufsgenossenschaften oder gesetzliche Unfallversicherungsträger weiterhelfen.

Besonders für den Einstieg in diese Thematik sind Fachberater von Vorteil, denn selbst das „Beste“ Instrument bringt wenig, wenn die Prozessschritte hierbei nicht beachtet werden. Die BGW liefert mit den entwickelten Steckbriefen und dem Ranking eine sehr gute Basis, auf die sowohl Berater als auch Unternehmen zurückgreifen können.

### 6 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wird der aktuelle Stand der AG Analyseinstrumente vorgestellt. Dementsprechend sind bis zu diesem Zeitpunkt weder die Steckbriefe noch das Ranking fertiggestellt und evaluiert.

Für das weitere Vorgehen ist zu klären, wie die Steckbriefe und das Ranking den Beratern sowie den Mitgliedsbetrieben vorgestellt werden können. Eine Möglichkeit bietet hier eine Internetseite mit der Matrix zum Anklicken. Diese könnte Inhalte, wie die Rahmenbedingungen, die sieben Prozessschritte, mögliche Ansprechpartner, evtl. Praxisbeispiele enthalten und die jeweiligen Steckbriefe zu Instrumenten mit Bewertungspunkten > 20.

Um zielgerichteter vorzugehen, könnten Interviews mit Mitgliedsbetrieben geführt werden. Für eine bessere Gegenüberstellung eignen sich beispielsweise drei KMU-Betriebe sowie drei große Betriebe. Es gilt in Erfahrung zu bringen, worauf die Unternehmen Wert legen, ob es sich überwiegend um die gesetzliche Erfüllung der Pflicht handelt oder beispielsweise, um die Optimierung der Arbeitsplätze, zum Reduzieren der Krankenstände. Darüber hinaus ist zu klären, wo die Unternehmen Unterstützung, Aufklärung etc. benötigen. Reicht es aus, dass der Betriebsarzt in regelmäßigen Abständen von einem Jahr zur Beratung kommt oder ist hier die Beratung der BGW in Form von Beratertagen alle sechs Monate besser geeignet.

Zudem ist es in Erfahrung zu bringen, ob für die Durchführung der Prozessschritte Informationen erwünscht sind. Evtl. besteht hier die Möglichkeit, dass die BGW-Berater die Betriebe bei einzelnen oder allen Schritten begleiten und unterstützen.

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung steht noch am Anfang, einige Unternehmen fühlen sich mit dieser Thematik überfordert. Es gilt den Unternehmen die Angst zu nehmen und in einem ersten Schritt Hilfe und Unterstützung seitens der Berufsgenossenschaften und gesetzlichen Unfallversicherungsträgern anzubieten. Die Grenzen dieser Arbeit liegen darin, dass es sich bei den hier vorgestellten Steckbriefen, um vorläufige Exemplare handelt. Die Bearbeitung der Instrumente ist bis zu jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen. Zum einen liegt es darin, dass die Arbeit der AG sehr zeitintensiv ist und zum anderen handelt es sich hierbei um einen fortlaufenden Prozess, der stets weiterentwickelt und optimiert wird.

### 7 Fazit

Die Ursachen psychischer Erkrankungen sind vielfältig und beeinträchtigen nicht nur die Gesundheit und Lebensqualität des Einzelnen. Sie wirken sich darüber hinaus auch negativ für Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft aus. Die Veränderungen der Arbeitswelt sind ein Grund für den Anstieg von Erkrankungen durch psychische Belastung. Besonders die Pfl egetätigkeit zeichnet sich durch ungünstige Arbeitsbedingungen aus. Bestätigt wird dies unter anderem auch durch das Praxisbeispiel. Für die Ermittlung psychischer Belastungen bei Pflegepersonal ist die BGW-Mitarbeiterbefragung durch ihre branchenspezifische Anwendung ein sehr geeignetes Instrument. Besonders für Betriebe, die sich am Beginn einer Gefährdungsbeurteilung befinden, bietet die benutzerfreundliche Anwendung eine gute Basis. Darüber hinaus bezieht dieses Verfahren alle Pflegekräfte mit ein, was für die Erhebung psychischer Belastung von großer Bedeutung ist. Denn die Mitarbeiter sind Experten für den eigenen Arbeitsplatz und kennen somit die negativen sowie positiven Belastungen. Ohne diese ist eine Beurteilung der psychischen Belastung nur schwer möglich.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet seit 2013 Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und fordert darüber hinaus gesundheitsgerechte Arbeit.

Ergeben sich Hinweise auf Belastungen so sind Maßnahmen zu treffen, um diese zu beheben. Mithilfe der Wirksamkeitskontrolle können so die Erfolge einer Maßnahme ermittelt werden. Leider erfolgt noch keine flächendeckende Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Gründe könnten unter anderem die mangelnde Aufklärung oder gar die Überforderung der Unternehmen mit dieser Thematik sein.

In diesem Zusammenhang spielt das neue Präventionsgesetz eine bedeutende Rolle. Es bietet personelle sowie finanzielle Unterstützung bei Gesundheitsförderungsmaßnahmen an. So können Arbeitgeber über die Krankenkassen Leistungen zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter erhalten, wie Stressbewältigungskurse, etc. Denn gesunde und vor allem motivierte Mitarbeiter sind für Unternehmen von großer Bedeutung. Die Investition in die eigenen Mitarbeiter ist gleichzeitig eine Investition in die Zukunft.

Dennoch führt die zunehmende Flut an Instrumenten zur Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz zu Überforderungen der Unternehmen. Besonders KMU haben in der Regel keine internen Fachkräfte, die sich mit Arbeitsschutz, etc. auskennen. Die BGW versucht mit der AG Analyseinstrumente ihren Mitgliedsbetrieben sowie den Aufsichtsper-

## Fazit

sonen und Beratern eine validierte Auswahl an geeigneten Instrumenten für das Gesundheits- und Sozialwesen zu empfehlen. Abschließend bietet Tabelle 5 eine Übersicht über die verschiedenen Verfahren zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für das Gesundheits- und Sozialwesen. Insbesondere für KMU, die sich noch am Anfang einer Beurteilung befinden sind, erscheinen die hier aufgeführten Instrumente sehr geeignet. Dennoch sind in erster Linie die betrieblichen Rahmenbedingungen sowie die Prozessschritte zu berücksichtigen. Die wichtigsten Daten auf einen Blick:

**Tabelle 5: Übersicht über die ausgewählten Instrumente (eigene Darstellung)**

Instrument	Branche	Benchmark	Betriebsgröße	Zeit	Expertenberatung notwendig	Open access	Kosten
<b>Standardisierte Mitarbeiterbefragung</b>							
BGW Mitarbeiterbefragung	Gesundheits- und Sozialwesen (Pflege)	ja	ab 10 Teilnehmer	5-10 min.	nein	ja	kostenfrei
BGW Betriebsbarometer	Gesundheits- und Sozialwesen	ja	ab 50 Teilnehmer	15-20 min.	ja	ja	ab 1450 €
COPSOQ	universell	ja	ab 5 Teilnehmer	15-20 min.	nein	ja	kostenfrei
Prüfliste psychischer Belastung	universell	ja	ab 5 Teilnehmer	10 min.	nein	ja	kostenfrei
SALSA	universell	ja	ab 5 Teilnehmer	15 min.	ja	nein	ab 100 €
BASA II	universell	ja	ab 10 Teilnehmer	15-20 min.	nein	nein	kostenfrei
ISAK-K	Gesundheitswesen (Klinikärztinnen u. -ärzte)	ja	ab 50 Teilnehmer	10 min.	nein	ja	kostenfrei
<b>Beobachtungsverfahren-/Interviews</b>							
SGA	universell	nein	ab einem Teilnehmer	90 min.	nein, aber Schulung ist Voraussetzung	ja	Material kostenfrei, allerdings Schulung ab 175 €
KPB	universell	ja	ab einem Teilnehmer	100-120 min.	nein	nein	ab 5,49 €
<b>Gruppendiskussionsverfahren</b>							
DGUV „Ideen-Treffen“	universell	nein	4 - 7 Teilnehmer	60 - 90 min.	nein	ja	kostenfrei
BGW Asita	universell	nein	8 - 15 Teilnehmer	90 - 120 min.	ja	nein	ab 1500 €

## Literaturverzeichnis

- § 5 ArbSchG. (2013). *Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*. (v. d. Bundesrepublik Deutschland, Produzent) Abgerufen am 09. Mai 2016 von [gesetz-im-internet.de: http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/\\_\\_5.html](http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/__5.html)
- Abeler, J. (2013). Sucht unter Pflegekräften. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer, *Fehlzeiten-Report 2013 -Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft - Verdammt zum Erfolg - die süchtige Arbeitsgesellschaft?* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- BAuA Toolbox. (2015). Abgerufen am 13. Juni 2016 von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Suche/Suche.html>
- Beck, D., Berger, S., Breutmann, N., Fergen, A., Gregersen, S., Morschhäuser, M., et al. (2016). *Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie; Arbeitsprogramm Psyche*, 2., erweiterte Auflage. (1. B. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat IIIb2, Herausgeber) Abgerufen am 27. April 2016 von Arbeitsschutz in der Praxis - Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: [http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?__blob=publicationFile&v=6)
- BGW. (2013). [bgw-online.de](https://www.bgw-online.de). Abgerufen am 10.06.2016 von [https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-11-14-Mitarbeiterbefragung\\_Download.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-11-14-Mitarbeiterbefragung_Download.pdf?__blob=publicationFile)
- BGW (2016). [bgw-online.de](https://www.bgw-online.de). Abgerufen am 10. Juli 2016 von Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung: [https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/Sieben-Schritte/7\\_Schritte\\_node.html](https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Gefaehrdungsbeurteilung/Sieben-Schritte/7_Schritte_node.html)
- Brandenburg, U. / Nieder, P. (2009): Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für ein erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement (2. überarbeitete und erweiterte Ausgabe, Wiesbaden
- Brause, M.; Horn, A.; Büscher, A.; Schaeffer, D. (2010). Gesundheitsförderung in der stationären Langzeitversorgung - Teil II. Bielefeld. Abgerufen am 12. August 2015 von <https://www.uni-bielefeld.de/gesundhw/ag6/downloads/ipw-144.pdf>

- Bundesgesetzblatt online (2015). Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz - PräVG). Bonn. Bundesanzeiger Verlag. Abgerufen am 01. Juni 2016 von [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&start=//%255B@attr\\_id=%27bgbl115s1368.pdf%27%255D#\\_\\_bgbl\\_\\_%2F%2F\\*\[%40attr\\_id%3D%27bgbl115s1368.pdf%27\]\\_\\_1466581429677](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//%255B@attr_id=%27bgbl115s1368.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%2F*[%40attr_id%3D%27bgbl115s1368.pdf%27]__1466581429677)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund (BMAS, BDA u. DGB) (2013): Gemeinsame Erklärung "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" Berlin. Abgerufen am 13. Juni 2016 von <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.html>
- Bundesministerium für Gesundheit (2014). Fragen und Antworten zum Präventionsgesetz. Abgerufen am 01. Juni 2016 von <http://www.bmg.bund.de/themen/praevention/fragen-und-antworten-zum-praeventionsgesetz.html>
- Bundesministerium für Gesundheit (2015). Pflegekräfte - Pflegekräftemangel. Abgerufen am 07. Juni 2016 von <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html>
- 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.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., (2012). *Drohendem Arbeitskräftemangel auf dem Pflegemarkt kann entgegengewirkt werden*. Abgerufen am 07. Juni 2016 von [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.413411.de/themen\\_nachrichten/drohendem\\_arbeitskraeftemangel\\_auf\\_dem\\_pflagemarkt\\_kann\\_entgegengewirkt\\_werden.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.413411.de/themen_nachrichten/drohendem_arbeitskraeftemangel_auf_dem_pflagemarkt_kann_entgegengewirkt_werden.html)
- DIN EN ISO 10075-1:2000 (2012). Deutsche Fassung: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung: Teil 1: Allgemeines und Begriffe (ISO 10075:1991). In: DIN Deutsches Institut für Normung (Hrsg.) (2012): Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz. Berlin.Wien.Zürich: Beuth Verlag GmbH. 1. Auflage

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2010). *gesund-pflegen-online.de*. (c. B. (BGW)) Abgerufen am 22. Juni 2016 von [http://www.gesund-pflegen-online.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.gesund-pflegen-online.de/DE/Home/home_node.html)
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2015 a). *Informationen zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)*. Abgerufen am 17. März 2016 von Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz: [http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Ueber-die-GDA.html;jsessionid=CF5F965D3071B5A9463E9166A832680E.2\\_cid333](http://www.gda-portal.de/de/Ueber-die-GDA/Ueber-die-GDA.html;jsessionid=CF5F965D3071B5A9463E9166A832680E.2_cid333)
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2015 b). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abgerufen am 27. April 2016 von [https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=10)
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2015 c). *Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation -Arbeitsschutz gemeinsam packen-*. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abgerufen am 10. Mai 2016 von [http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf;jsessionid=A51AEAF32882BEF49F08043E181A0C1E.2\\_cid323?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf;jsessionid=A51AEAF32882BEF49F08043E181A0C1E.2_cid323?__blob=publicationFile&v=11)
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (2016 d). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Arbeitsschutz in der Praxis-*. Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat IIIb 2 Berlin.
- Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) Berger, S.; Portuné, R.; Rohn, S.; Wagner, G.; Willingstorfer, B.: *Gesund und fit im Kleinbetrieb -So geht's mit Ideen-Treffen - Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung*. DGUV Information 206-00. Mai 2014  
<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf>
- Gregersen, S. (22. Juli 2014). Protokoll der AG "Analyseinstrumente" c. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg
- Gregersen, S. (13. März 2014). Protokoll der AG "Analyseinstrumente" a. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg
- Gregersen, S. (16. Mai 2014). Protokoll der AG "Analyseinstrumente" b. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg.

- Hofmann, A.; Keller, K. J.; Neuhaus, R.: Die Sache mit der psychischen Belastung Eine praxisnahe Handlungshilfe für Unternehmen. Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeits-wirtschaft. Nr. 367. Bergisch Gladbach: Heider Verlag 2002.
- Joiko, K, Schmauder, M, Wolff, G. (2004): Gesundheitsschutz 23: Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen - Gestalten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) 2. Auflage
- Joiko, K., Schmauder, M., Wolff, G. (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen - Gestalten. Bönen/Westfalen: Druckverlag Kettler GmbH. 5. aktualisierte Auflage. Abgerufen am 10. August 2015 von BAUA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A45.html>
- Keller, M., Aulike, B., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Explorative Studie zur Erfassung arbeitsbedingter Stressoren und Ressourcen von Klinikärztinnen und –ärzten. Journal Psy-chologie des Alltagshandelns, 2010, Vol.3/ No.1
- Keller, M., Bamberg, E., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Entwicklung eines Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und –ärzte (ISAK). Zeitschrift für Ar-beitswissenschaft, 2010, 64/4, 337-353
- Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012 -Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bonifatius GmbH, Paderborn. Abgerufen am 11. Mai 2016 von [http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html;jsessionid=BBC2C9BCA37BA760EF3A667E954E63FA.1\\_cid343](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html;jsessionid=BBC2C9BCA37BA760EF3A667E954E63FA.1_cid343)
- Meyer, M.; Mpairaktari, P.; Glushanok, I. (2013). *Fehlzeiten-Report 2013 - Verdammt zum Erfolg- die süchtige Arbeitsgesellschaft?- Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft-*. (Badura). Springer Verlag Berlin Heidelberg 2013.
- Morschhäuser, M.; Beck, D.; Lohmann-Haislah, A. (2014): *Psychische Belastung als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung*. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin: Erich Schmidt Verlag
- Nationale Arbeitsschutzkonferenz. (2015). *Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz*. Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Abgerufen am 09. Mai 2016 von [http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile)

- Neuhaus, R.: KPB - Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen. 4. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag
- Nickel, S.; Kersten, M.: Psychometrische Prüfung des Fragebogens zur psychischen Belastung in der ambulanten Pflege („miab“). Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) 2014
- Nieder, Peter (2005): Anpacken wo der Schuh drückt. Das Instrument Arbeitssituations-analyse, Organisationsentwicklung 4/05, S. 54 – 61
- Nolting, H.-D., Berger, J., Schiffhorst, G., Genz, H.O., Kordt, M. (2002): Psychischer Stress als Risikofaktor für Arbeitsunfälle im Krankenhaus. Gesundheitswesen, 64: 25-32.
- Nolting, H.-D., Grabbe, Y., Genz, H.O., Kordt, M. (2006): Beschäftigtenfluktuation bei Pflegenden: Ein Vergleich der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress, organisationalen und individuellen Faktoren für die Absicht zum Berufswechsel und zum innerberuflichen Arbeitsplatzwechsel. Pflege, 19: 108-115.
- 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 Arbeits-schutz und Arbeitsmedizin, Fb 1058).
- Picot, P.; Neuburger, D. (2013). *Arbeit in der digitalen Welt -Zusammenfassung der Ergebnisse der AG1-Projektgruppe anlässlich des IT-Gipfels-Prozesses 2013-*. Münchner Arbeitskreis. Übernationale Vereinigung für Kommunikationsforschung. München
- Richter, G.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2001 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 909)
- Richter, P., Nebel, C. & Wolf, S. (2006). Ressourcen in der Arbeitswelt – Replikationsstudie zur Struktur und zur Risikoprädiktion des SALSA-Verfahrens. In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), Salutogenese in der Arbeit (Themenheft). Wirtschaftspsychologie, 8, Heft 2/3, 14-21.
- Richter, G.; Schatte, M.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber - BASA-II - Dortmund/Dresden 2009 (Gründruck F 1645/F 2166 )

- Robert Koch Institut (2015). Gemeinsam Getragen von RKI und DESTATIS - Gesundheit in Deutschland. Abgerufen am 11.07.2016 von [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GesInDtld/GesInDtld\\_inhalt.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GesInDtld/GesInDtld_inhalt.html)
- Schröder, H., & Herdegen, R. (2011). *G+G Gesundheit und Gesellschaft: Betriebliche Gesundheitsförderung - Pflege für die Pflege - Konzepte, Projekte, Perspektiven*. AOK-Bundesverbandes. Abgerufen am 07. Juni 2016 von Mitarbeiter im Mittelpunkt: [https://www.aok-gesundheitspartner.de/imperia/md/gpp/bund/pflege/mediathek/gg\\_spezial\\_1111.pdf](https://www.aok-gesundheitspartner.de/imperia/md/gpp/bund/pflege/mediathek/gg_spezial_1111.pdf)
- Statista (2016). Abgerufen am 06. Juni 2016 von Hauptkrankheitsarten für Arbeitsunfähigkeit in Deutschland bis 2014: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/250820/umfrage/hauptkrankheitsarten-fuer-arbeitsunfaehigkeit-in-deutschland/>
- Statistisches Bundesamt (2015). Abgerufen am 29. Juli 2015 von <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Krankheitskosten/Aktuell.html>
- Udris, I. (2006). Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), *Salutogenese in der Arbeit* (Themenheft). *Wirtschaftspsychologie*, 8, Heft 2/3, 4-13.
- Werner, B.; Heyne-Kühn, M.; Hug, A.: *Psychische Belastungen und Beanspruchungen Pflegender in der Schwerstpflege – MitarbeiterInnen in den Versorgungssettings segregative Wohnbereiche für Demenzkranke in der stationären Altenpflege und in Demenz-Pflegewohngemeinschaften im Vergleich*. *Pflegewissenschaft* Vol. 13, No 4, p. 233-251 (2011) hpsmedia GmbH
- Windemuth, D. (2012). *DGUV Forum Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung*. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. Abgerufen am 11. Mai 2016 von [http://www.dguv-forum.de/files/594/12-36-029\\_DGUV\\_Forum\\_6-2012.pdf](http://www.dguv-forum.de/files/594/12-36-029_DGUV_Forum_6-2012.pdf)

## **Eidesstaatliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer, als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch nicht als Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsarbeit eingereicht worden.

---

Datum

---

Unterschrift der Verfasser

## Anhang A Steckbriefe

### MITARBEITERBEFRAGUNG PSYCHISCHE BELASTUNG UND BEANSPRUCHUNG (MIAB) - FRAGEBOGEN -

STAND: 04/2016

**KURZBESCHREIBUNG** Der Fragebogen BGW Miab ist ein orientierendes Screening-Instrument, welches sich für Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragungen und wissenschaftliche Untersuchungen eignet. Das Instrument erfüllt folgende Bewertungs- und Strukturierungskriterien:

- psychometrisch validiert und veröffentlicht
- generalisierend auswertbar
- branchenspezifische Anwendung
- Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen, erfasst auch Beanspruchungen
- Mindestteilnehmerzahl: ab 10 Teilnehmern

Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 5-10 Minuten, der Belastungsfragebogen umfasst 22 Items.

---

**AUFBAU DES FRAGEBOGENS** Der BGW Miab erfasst mit dem Belastungsfragebogen mehrere Belastungsdimensionen (quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen – 9 Items, Arbeitsorganisation -2 Items, soziales Arbeitsumfeld-8 Items und außerberufliche Situation-3 Items aus Sicht der Beschäftigten). Ergänzend gibt es einen Beanspruchungsfragebogen (individuelle Einschätzungen zum körperlichen und psychischen Befinden).

Das Instrument bietet durch die begrenzte Auswahl an Fragen, einen vergleichsweise geringen Aufwand der Auswertung. Zudem besteht die Möglichkeit den BGW miab variabel einzusetzen, d.h. er eignet sich, je nach Bedarf, für einzelne Wohnbereiche oder Stationen als auch für eine oder mehrere Einrichtungen eines Trägers. Darüber hinaus ist der BGW Miab betriebsspezifisch und liegt für die ambulante Pflege, die stationäre Kranken- und Altenpflege und den stationären Wohnbereich in der Behindertenhilfe vor. Im Wesentlichen unterscheiden sich die Fragebögen in der Art der zugrundeliegenden Angaben.

---

**BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG** Das Instrument wurde branchenspezifisch bereits in zahlreichen Unternehmen angewandt. In einer Pilotbefragung beteiligten sich 44 Einrichtungen mit über 2100 Beschäftigten, darunter 13 ambulante Pflegeeinrichtungen, sechs stationäre Altenpflegeeinrichtungen, sechs Krankenhäuser mit bis zu 23 Stationen sowie 19 Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe. Orientierende Referenzwerte sind öffentlich nicht abrufbar.

---

**KOSTEN** Der BGW Miab ist in der Papier- und/oder PC-Version kostenfrei und kann in Klein-, Mittel- und Großbetrieben (ab 10 Beschäftigten) genutzt werden.

Unter <https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Beratungsangebote/Mitarbeiterbefragung.html?jsessionid=5C440A0BFA4DA3CAED64D8982153A5F3.live1> können die verschiedenen Fragebögen, die Software zur Auswertung und das Manual kostenlos

heruntergeladen werden. Bei Bedarf wird ein Projektberater zur Unterstützung vermittelt; Tagessatz: 750 € (Stand März 2016).

---

HANDLUNGSLEITFADEN	<p>Betriebe können den Handlungsleitfaden zusammen mit weiteren Informationen zur Umsetzung einer Befragung und konkrete Informationen zur Auswertung der gesammelten Daten auf der o.g. Website entnehmen.</p> <p>Das Instrument kann von Betrieben ohne externe Experten und ohne Vorkenntnisse angewendet werden.</p> <p>Der Handlungsleitfaden liefert hierzu umfangreiche Informationen zur Anwendung dieses Verfahrens und das zur Verfügung gestellte Handbuch beschreibt die Installation sowie die Anwendung der Auswertungssoftware.</p>
OPEN ACCESS	<p>BGW Miab ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden: <a href="https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Beratungsangebote/Mitarbeiterbefragung.html;jsessionid=5C440A0BFA4DA3CAED64D8982153A5F3.live1">https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Beratungsangebote/Mitarbeiterbefragung.html;jsessionid=5C440A0BFA4DA3CAED64D8982153A5F3.live1</a></p>
FAZIT	<p>Vorteil: Das Instrument ist branchenspezifisch in Bezug auf die ambulante Pflege, stationäre Kranken- und Altenpflege sowie stationäre Wohnbereiche der Behindertenhilfe und bietet die Möglichkeit einer quantitativen Orientierung anhand dieser Berufsgruppen.</p> <p>Nachteil: Das Instrument ist nicht branchenübergreifend und somit universell in einer Pflegeeinrichtung (Bsp. Hauswirtschaft, Reinigungspersonal, etc.) einsetzbar.</p> <p>Das von der BGW entwickelte Instrument wurde bereits häufig in den Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens angewandt.</p> <p>Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.</p>
QUELLE	<p>Nickel, S.; Kersten, M.: Psychometrische Prüfung des Fragebogens zur psychischen Belastung in der ambulanten Pflege („miab“). Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) 2014</p> <p>Werner, B.; Heyne-Kühn, M.; Hug, A.: Psychische Belastungen und Beanspruchungen Pfleger in der Schwerstpflege – MitarbeiterInnen in den Versorgungssettings segregative Wohnbereiche für Demenzkranke in der stationären Altenpflege und in Demenz-Pflegewohngemeinschaften im Vergleich. Pflegewissenschaft Vol. 13, No 4, p. 233-251 (2011) hpsmedia GmbH</p>
REVIEWER	Claudia Wohlert und Agnessa Kozak
ANSPRECHPARTNER	Maren Kersten

---

KURZBESCHREIBUNG	<p>Der Fragebogen BGW Betriebsbarometer ist ein auf arbeitswissenschaftlichen Konzepten basierendes, vertiefendes Screening-Instrument. Der Fragebogen erfüllt die folgenden Bewertungs- und Strukturierungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Augenscheinvalidität und mehrfach publiziert worden</li><li>• generalisierend auswertbar (ab 15 Rückmeldungen können Gruppen in Form von Abteilungen, Standorten oder Tätigkeitsbereichen gebildet werden)</li><li>• branchenübergreifende Anwendung</li><li>• Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen, erfasst auch Beanspruchungen</li><li>• Mindestteilnehmerzahl: ab 50 Teilnehmer</li></ul>
<p>Die Ausfüllzeit der Basisversion beträgt in der Regel 15-20 Minuten und mit Zusatzmodulen 20 Minuten, der Basisfragebogen umfasst 80 Items.</p>	
AUFBAU DES FRAGEBOGENS	<p>Der Basisfragebogen des BGW Betriebsbarometers erfasst mehrere Belastungsdimensionen (qualitative und quantitative Arbeitsbelastungen – 8 Items, Handlungsspielraum- 6 Items sowie soziale Beziehungen- 3 Items und Führung – 4 Items) und Beanspruchungsdimensionen (Arbeitszufriedenheit - 6 Items, Sorge um den Arbeitsplatz – 2 Items und allgemeiner Gesundheitszustand -16 Items). Es werden auch belastungsspezifische Zusatzmodule für Arbeitszeitgestaltung- 12 Items, Work-Life-Balance- 10 Items etc. sowie branchenspezifische Zusatzmodule für stationäre und ambulante Pflege (wie z.B. Belastungen des Muskel-Skelett-Systems) und für Werkstätten mit Menschen mit Behinderungen (wie Ausstattung und Arbeitsschutz), etc. angeboten.</p>
BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG	<p>Dieses Instrument wurde branchenübergreifend bereits in zahlreichen Unternehmen angewandt. Die betriebseigenen Ergebnisse werden durch das Institut für Gesundheits- und Sozialforschung IGES mit Durchschnittswerten aller bisher über das Betriebsbarometer befragten Beschäftigten verglichen. Da für psychische Belastungen keine Grenzwerte vorliegen, erleichtert der Benchmark die Interpretation der eigenen Daten.</p> <p>Die Daten aus der Datenbank stammen aus den Jahren 2007 bis März 2016 und erfassen zurzeit die Vergleichsgruppen „Einrichtungen der stationären Altenpflege“, „Krankenhäuser“ und „Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“ (Stand März 2016).</p>
KOSTEN	<p>Das BGW Betriebsbarometer kann als Papierversion<sup>1</sup> in Mittel- und Großbetrieben (ab 50 Beschäftigten) genutzt werden.</p>

<sup>1</sup> Ab 2016 ist eine Onlineversion verfügbar

Unter [https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Arbeitshilfe/BAMGW-Betriebsbarometer\\_Download.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Arbeitshilfe/BAMGW-Betriebsbarometer_Download.pdf?__blob=publicationFile) kann das Manual mit Fragebogen heruntergeladen werden.

Preise für den Basisfragebogen: Grundpreis in Höhe von 1450 € zzgl. Preise je Fragebogen (von 50 bis 100 Mitarbeiter: 5 €; bis 250 Mitarbeiter: 4 €; bis 1000 Mitarbeiter: 2 €; etc.).

Folgende Leistungen werden angeboten: schriftliche Anleitung zur Durchführung und Zusammenstellung des Fragebogens. Die Erstellung und Zusendung der Fragebögen, entsprechendes Infomaterial für Mitarbeiter (Poster, Infoblätter), Auswertung der Daten über IGES, etc. Zusätzlich sind zwei Beratertage sowie ein Zusatzmodul in der Leistung enthalten.

Weitere Zusatzmodule sind zwischen 200 -750 € erhältlich (Stand März 2016).

---

**HANDLUNGSLEITFADEN** Betriebe können den Handlungsleitfaden, mit weiteren Informationen zur Umsetzung einer Befragung und Hinweisen zur Auswertung der gesammelten Daten, auf der o.g. Website entnehmen.

---

**OPEN ACCESS** Das BGW Betriebsbarometer ist im Manual „ Betriebsklima und Gesundheit systematisch messen“ enthalten und kann unter folgender Website für weitere Informationen aufgerufen werden: [https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Arbeitshilfe/BAMGW-Betriebsbarometer\\_Download.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/Arbeitshilfe/BAMGW-Betriebsbarometer_Download.pdf?__blob=publicationFile)

---

**FAZIT** Vorteil: Das BGW Betriebsbarometer ist bereichsübergreifend und –spezifisch einsetzbar und zeichnet sich durch eine qualifizierte Auswertung mit Benchmarking aus. Darüber hinaus bietet das Instrument zahlreiche, differenzierte Zusatzmodule (wie zum Beispiel die Messung der emotionalen Belastung), die nach Bedarf gewählt werden können.

Nachteil: Die Anwendung erfolgt ausschließlich in Verbindung mit externer Auswertung und ist nicht für die Selbstanwendung konzipiert.

Das gemeinsam von der BGW und dem IGES entwickelte Instrument wurde bereits häufig in den Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens angewandt.

Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung und für die Weiterbearbeitung der Ergebnisse einen Auswertungsworkshop.

---

**QUELLE** Nolting, H.-D., Berger, J., Schiffhorst, G., Genz, H.O., Kordt, M. (2002): Psychischer Stress als Risikofaktor für Arbeitsunfälle im Krankenhaus. *Gesundheitswesen*, 64: 25-32.

Nolting, H.-D., Grabbe, Y., Genz, H.O., Kordt, M. (2006):

Beschäftigtenfluktuation bei Pflegenden: Ein Vergleich der Bedeutung von arbeitsbedingtem Stress, organisationalen und individuellen Faktoren für die Absicht zum Berufswechsel und zum innerberuflichen Arbeitsplatzwechsel. *Pflege*, 19: 108-115.

REVIEWER

Sabine Gregersen und Johanna Stranzinger

ANSPRECHPARTNER

Sabine Gregersen und Lars Welk

**KURZBESCHREIBUNG**

COPSOQ ist ein auf arbeitswissenschaftlichen Konzepten und Theoriemodellen inhaltlich vertiefendes Screening-Instrument, welches sich für Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragungen und wissenschaftliche Untersuchungen eignet. Der Fragebogen erfüllt alle wesentlichen Bewertungskriterien:

- psychometrisch validiert und mehrfach publiziert worden
- generalisierend auswertbar
- branchenübergreifende Anwendung
- berufsgruppenspezifische Referenzwerte
- Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen; erfasst auch Beanspruchungen
- Mindestteilnehmer: ab 10 Teilnehmer

Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 15-20 Minuten. Der Fragebogen liegt in über 25 Sprachen vor; die Standardversion umfasst 87 Items.

---

**AUFBAU DES FRAGEBOGENS**

Die deutsche COPSOQ-Standardversion erfasst mehrere Belastungsdimensionen (quantitative und emotionale Anforderungen- 14 Items, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten –19 Items sowie soziale Beziehungen und Führung - 26 Items). Beanspruchungsdimensionen werden ebenfalls erfasst (Arbeitszufriedenheit - 7 Items, Gedanke an Berufsaufgabe – 1 Item, allgemeiner Gesundheitszustand – 1 Item, Burnout - 6 Items, kognitiver Stress – 4 Items und Lebenszufriedenheit – 5 Items). Es werden auch Zusatzmodule für Arbeitsplatzunsicherheit, Umgebungsvariablen, Schicht- und Bereitschaftsdienste sowie Kundenkontakt (Gewalt und Aggression) angeboten.

---

**BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG**

Dieses Instrument wurde branchenübergreifend bereits in zahlreichen Unternehmen angewandt. Die betriebseigenen Ergebnisse können durch Beauftragung der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) mit berufsgruppenspezifischen Referenzdaten der zentralen Datenbank verglichen werden. Das Benchmarking für Berufsgruppen ermöglicht die Interpretation der eigenen Daten.

Referenzwerte, die allen interessierten Einrichtungen zugänglich sind, können über die nachfolgende Internetseite abgerufen werden: <https://www.copsoq-datenbank.de/index.php>

Die Daten der allgemeinen zugänglichen Datenbank stammen aus dem Jahr 2010 und sind angesichts der laufenden inhaltlichen Ergänzungen des COPSOQ und der Neuauflage der amtlichen Klassifikation der Berufsbezeichnungen nicht auf dem aktuellen Stand.

KOSTEN	<p>COPSOQ ist in der Papierversion kostenfrei und kann in Mittel- und Großbetrieben genutzt werden. Unter <a href="https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/">https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/</a> kann der Fragebogen kostenlos heruntergeladen werden.</p> <p>Die FFAW bietet eine kostenpflichtige Durchführung der Befragung, Datenanalyse und Interpretation an. Weitere Informationen unter: <a href="https://www.copsoq.de/wie-befragen-wir/ablauf-in-7-schritten/">https://www.copsoq.de/wie-befragen-wir/ablauf-in-7-schritten/</a></p> <p>Preise (Online-Version): bis 50 Mitarbeiter 900 €, 100 Mitarbeiter 1800 €, 200 Mitarbeiter 2800 €, etc. Folgende Leistungen werden angeboten: Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Datenerfassung und Datensicherung, professionelle Auswertung sowie internes und externes Benchmarking. (Stand: März 2016)</p>
HANDLUNGSLEITFADEN	<p>Einen Handlungsleitfaden zur Auswertung der gesammelten Daten gibt es nicht. Betriebe die den Fragebogen selbständig anwenden möchten, können die Handlungsempfehlungen zur Umsetzung einer Befragung auf der o.g. Website entnehmen.</p> <p>Bei der Selbstanwendung werden jedoch fundierte Kenntnisse in empirischer Sozialforschung, Datenerhebung, Datenanalyse (z.B. mit Excel und SPSS) und Dateninterpretation vorausgesetzt.</p> <p>Weiterführende Informationen und Hilfestellung zur Ableitung von Maßnahmen sind in Kooperation mit FFAW möglich, sie liegen jedoch nicht für die Selbstanwendung vor.</p>
OPEN ACCESS	<p>COPSOQ ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden: <a href="https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/">https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/</a></p>
FAZIT	<p>Vorteil: wissenschaftlich gut fundiert, psychische Belastung wird differenziert abgebildet</p> <p>Nachteil: Fragen zur Arbeitsumgebung und -aufgabe liegen nicht vor. Weitere Nachteile bestehen darin, dass ohne externe Unterstützung die Ergebnisse unübersichtlich sind und zudem keine aktuellen Referenzwerte vorliegen.</p> <p>Das Instrument wird in der BGW überwiegend im Rahmen von Forschungsstudien eingesetzt.</p> <p>Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.</p>
QUELLE	<p>Nübling, M.; Stöbel, 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).</p>
REVIEWER	<p>Maren Kersten und Agnessa Kozak</p>
ANSPRECHPARTNER	<p>Maren Kersten</p>

KURZBESCHREIBUNG	<p>Die Prüfliste „Psychische Belastung“ der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) ist ein orientierendes Screening-Instrument und erfüllt die wesentlichen Bewertungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• psychometrisch validiert und publiziert</li><li>• generalisierend auswertbar</li><li>• ist branchenübergreifend anwendbar</li><li>• liefert einen groben Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen</li><li>• bietet eine explizite Dokumentationsvorlage sowie konkrete Hinweise für den Auswertungsworkshop für die Gefährdungsbeurteilung</li><li>• Mindestteilnehmerzahl: ab 5 Teilnehmer</li></ul> <p>Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 10 Minuten, der Fragebogen umfasst 19 Items.</p>
AUFBAU DES FRAGEBOGENS	<p>Die Prüfliste erfasst mehrere Belastungsdimensionen (wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation und soziale Bedingungen). Das Instrument berücksichtigt somit die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Empfehlungen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK).</p> <p>Darüber hinaus liefert die Handlungshilfe konkrete Informationen zum Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung.</p>
BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG	<p>Dieses Instrument wurde branchenübergreifend in vier Landes- und Bundesbehörden mit über 300 Beschäftigten angewandt (Stand April 2016).</p>
KOSTEN	<p>Die Prüfliste ist in der Papier- sowie PC-Version<sup>1</sup> kostenfrei und kann in Klein-, Mittel- und Großbetrieben genutzt werden.</p> <p>Unter <a href="https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/">https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/</a> kann der Fragebogen, die Handlungshilfe, die Auswertungssoftware sowie weitere Praxisbeispiele kostenlos heruntergeladen werden.</p>
HANDLUNGSLEITFADEN	<p>Betriebe können den Handlungsleitfaden (Broschüre „Was stresst?“) zusammen mit weiteren Informationen zur Umsetzung einer Befragung und Hinweisen zur Auswertung der gesammelten Daten auf der o.g. Website entnehmen.</p> <p>Das Instrument kann von Betrieben ohne externe Experten und ohne Vorkenntnisse angewendet werden. Der Handlungsleitfaden liefert hierzu umfangreiche Informationen zum Durchführen einer Gefährdungsbeurteilung und bietet zudem erste Handlungsempfehlungen an. Darüber hinaus wird</p>

<sup>1</sup> Gefährdungsbeurteilung flexibel am PC durchführbar, es gibt die Möglichkeit die Anwendung als Einzelplatz- oder Mehrplatzinstallation zu nutzen.

beschrieben, wie mit den gesammelten Ergebnissen (z.B. in Form eines Diskussionskreises) weitergearbeitet werden kann.

---

OPEN ACCESS

Die Prüfliste ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden: <https://www.uv-bund-bahn.de/arbeitsschutz-und-praevention/fachthemen/psychologie/psychische-gesundheit-belastung/>

---

FAZIT

Vorteil: wissenschaftlich anerkanntes und branchenübergreifendes Instrument, bietet die Möglichkeit einer universellen Anwendung in der Praxis. Weitere Vorteile bestehen darin, dass dieser Kurzfragebogen Informationen zu wichtigen Inhalten der Arbeitsbedingungen erfasst sowie einen explizit beschriebenen Handlungsleitfaden für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

Nachteile: das Instrument ist nicht branchenspezifisch und liefert einen allgemeinen Überblick zu psychischen Belastungen.

Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung, wenn anschließend mit den Ergebnissen in einem Diskussionskreis weitergearbeitet wird.

---

QUELLE

Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2003). Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Forschungsbericht, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 995. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

REVIEWER

Johanna Stranzinger und Sabine Gregersen

ANSPRECHPARTNER

Sabine Gregersen

**BEWERTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN - SCREENING FÜR ARBEITSPLATZINHABER II (BASA II)  
- FRAGEBOGEN, GRUPPENDISKUSSION UND INTERVIEW -  
STAND: 04/2016**

**KURZBESCHREIBUNG**

Der Fragebogen BASA II (Neuentwicklung von 2011) ist ein auf Grundlage der Handlungsregulation, Regulationsbehinderungen und Humankriterien entwickeltes, orientierendes Screening-Instrument. BASA II ist vielfältig einsetzbar und ermöglicht die **standardisierte Mitarbeiterbefragung**, ein **Beobachtungsinterview** sowie einen **Leitfaden zur Gruppendiskussion**. Die Verfahren können einzeln oder in Kombination verwendet werden. Der Fragebogen erfüllt die folgenden Bewertungs- und Strukturierungskriterien:

- Teilvalidierung und publiziert worden
- generalisierend auswertbar
- branchen- bzw. berufsgruppenübergreifende Anwendung
- Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Stressoren und Ressourcen
- Mindestteilnehmerzahl: ab 10 Teilnehmern

Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 15 – 20 Minuten (Beobachtungsinterview beträgt 60 Minuten), der Fragebogen umfasst 102 Items.

**AUFBAU DES FRAGEBOGENS**

Der BASA II Fragebogen umfasst mehrere Belastungsdimensionen -Stressoren und Ressourcen - **arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen** (wie Körperhaltung bei der Arbeit oder Arbeits- und Hilfsmittel) – 13 Items, **arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen** (wie Arbeitsumgebung) – 11 Items, **allgemeine Arbeitsbedingungen** (wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) – 7 Items, **organisatorische Arbeitsbedingungen** – 23 Items, **soziale Arbeitsbedingungen** – 11 Items, **personenbezogene Arbeitsbedingungen** (wie Qualifikation) – 9 Items sowie **tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen** – 7 Items. Das Verfahren bietet zudem die Möglichkeit, eigene Fragestellungen zu den betriebsbezogenen Arbeitsbedingungen zu ergänzen. Darüber hinaus ist ein modularer Einsatz der Skalen möglich, d.h. einzelne Skalen können nach Bedarf ausgeblendet werden. Das Instrument umfasst 102 Fragen bei der Vorgabe aller 24 Themengebiete.

**BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG**

BASA II wurde branchenübergreifend bereits in zahlreichen Unternehmen, wie Deutsche Telekom, Techniker Krankenkasse, Uni Potsdam, etc. angewandt. Ein Branchenvergleich ist aktuell nicht möglich (Stand: April 2016). Bei diesem Instrument ist vorgesehen, dass mit verfahrensisernen Referenzwerten gearbeitet wird (ab 20 % Gestaltungserfordernis in einer Dimension sind Maßnahmen zu treffen).

**KOSTEN**

BASA II ist in der Papierversion kostenfrei und kann in Klein-, Mittel- und Großbetrieben genutzt werden. Unter <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/SIGMA-und->

[BASA/Downloaddateien\\_BASA.html](#) kann der Fragebogen kostenlos heruntergeladen werden.

Der Dienstleister **eval IT GmbH** bietet Unterstützung bei Befragungs- und Evaluierungsprojekten an. Weitere Informationen unter:

<http://www.basa2.com/unser-angebot>

Preise für Lizenzen der deutschen Testversion betragen bei **eval IT GmbH** 6€ netto pro Person. Fremdsprachige Versionen, wie Englisch, Türkisch, Ungarisch, etc. betragen 9€ pro Person.

Folgende Leistungen werden von dem Dienstleister angeboten:

Online-Administrationszugang, unlimitierte Anzahl an Testgruppen (Abteilungen, Standorte, ...), Deutsche Standard-Auswertung als PDF, Rohdaten zum Selbstausswerten, Auswahlmöglichkeit der vorzugebenden Testteile - individuell pro Testgruppe und bis zu 15 individuelle Fragen - pro Testgruppe.

---

**HANDLUNGSLEITFADEN**

Betriebe können den Handlungsleitfaden, mit weiteren Informationen zur Umsetzung einer Befragung sowie Hinweisen zur Auswertung der gesammelten Daten auf folgender Website entnehmen:

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F1645-2166-2.html>

---

**OPEN ACCESS**

BASA II als Papierversion ist im Internet über **BAuA** frei zugänglich und kann auf o.g. Website genutzt werden.

Bei Unterstützung durch den Dienstleister **eval IT GmbH** besteht kein freier Zugang.

---

**FAZIT**

Vorteil: BASA II ist branchenübergreifend einsetzbar und ermöglicht eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, da ergonomische, technische, organisatorische sowie personenbezogene Merkmale enthalten sind. BASA II bietet zusätzlich zur schriftlichen Mitarbeiterbefragung, eine Beobachtungsversion sowie einen Leitfaden zur Gruppendiskussion an.

Nachteil: Bei diesem Instrument handelt es sich um ein aufwendiges Verfahren, zudem wird für die Selbstanwendung eine Verfahrensschulung vorausgesetzt.

Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.

---

**QUELLE**

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

Richter, G.; Schatte, M.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber - BASA-II - Dortmund/Dresden 2009 (Gründruck F 1645/F 2166)

**Reviewer**

Maren Kersten und Johanna Stranzinger

**Ansprechpartner**

Maren Kersten

KURZBESCHREIBUNG	<p>SALSA ist ein auf Grundlage von system- und handlungstheoretischen Modellvorstellungen orientierendes Screening-Instrument. Der Fragebogen erfüllt folgende Bewertungs- und Strukturierungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ psychometrisch validiert und mehrfach publiziert worden</li><li>▪ generalisierend auswertbar</li><li>▪ branchen- bzw. berufsgruppenübergreifende Anwendung</li><li>▪ Überblick über die wesentlichen psychischen Stressoren und die Ressourcen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen</li><li>▪ Mindestteilnehmerzahl: ab 5 Teilnehmer</li></ul> <p>Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 15 Minuten. Der Fragebogen liegt in über 5 Sprachen vor und umfasst 61 Items.</p>
AUFBAU DES FRAGEBOGENS	<p>Der Fragebogen SALSA erfasst mehrere Belastungsdimensionen. Stressoren (quantitative und qualitative Überforderung/Unterforderung, belastendes Sozialklima, belastendes Vorgesetztenverhalten, Belastungen durch äußere Tätigkeitsgruppen) und Ressourcen (wie Aufgabenvielfalt, Qualifizierungsmöglichkeiten, Tätigkeitsspielraum Partizipationsmöglichkeiten, mitarbeiterorientierendes Vorgesetztenverhalten und viele mehr).</p>
BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG	<p>Dieses Instrument wurde branchen- und berufsübergreifend bereits in zahlreichen Unternehmen angewandt. Die betriebseigenen Ergebnisse werden mit den branchen- und berufsübergreifenden Referenzdaten der Datenbank verglichen.</p> <p>Aktuell liegen für folgende Wirtschaftszweige nach NACE<sup>1</sup> (2008) Referenzwerte vor: Dienstleistungen (wie Gesundheits- und Sozialwesen, Kunst, Unterhaltung und Erholung), verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren, Wasserversorgung, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (Stand März 2016).</p>
KOSTEN	<p>SALSA kann als Papier-Bleistift-Verfahren oder Online-Verfahren in Klein- Mittel- und Großbetrieben kostenpflichtig genutzt werden.</p> <p>Der Herausgeber <b>P&amp;T Prieler Tometich Verlag</b> bietet folgenden Basispreis für das <b>Online-Verfahren</b> an: bis 9 Mitarbeiter 100€; bis 49 Mitarbeiter 500€; bis 99 Mitarbeiter 1000€; zuzüglich 3€ pro Mitarbeiter.</p> <p>Für das <b>Papier-Bleistift-Verfahren</b> werden von dem Herausgeber zusätzlich 2€ Pro Person für Druck, kostenfreie Hin- und Rücksendung sowie die</p>

<sup>1</sup> NACE: Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (dt.: Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)

Datenerfassung der Fragebögen berechnet.

Bei Selbstanwendung entfällt der Basispreis, Voraussetzung ist eine Systemschulung (ab 1500€ pro Schultag plus 3 € pro Mitarbeiter).

---

HANDLUNGSLEITFADEN	Der Handlungsleitfaden mit Informationen zur Auswertung wird von dem Herausgeber P&T Verlag kostenlos zur Verfügung gestellt. Auf folgender Website können Betriebe diesen anfordern: <a href="http://www.salsabefragung.com/Kontakt.1011,,2.html">http://www.salsabefragung.com/Kontakt.1011,,2.html</a>
OPEN ACCESS	SALSA ist im Internet nicht frei zugänglich und muss direkt vom Herausgeber P&T Prieler Tometich Verlag bezogen werden.
FAZIT	Vorteil: wissenschaftlich fundiert, sehr gut validiert und erfasst die Stressoren und Ressourcen recht umfangreich.  Nachteil: Die Anwendung erfolgt ausschließlich in Verbindung mit dem Herausgeber und somit ist ein open-access nicht gegeben.
QUELLE	Richter, P., Nebel, C. & Wolf, S. (2006). Ressourcen in der Arbeitswelt – Replikationsstudie zur Struktur und zur Risikoprädiktion des SALSA-Verfahrens. In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), <i>Salutogenese in der Arbeit (Themenheft)</i> . Wirtschaftspsychologie, 8, Heft 2/3, 14-21.  Udris, I. (2006). Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In P. Richter & T. Wehner (Hrsg.), <i>Salutogenese in der Arbeit (Themenheft)</i> . Wirtschaftspsychologie, 8, Heft 2/3, 4-13.
REVIEWER	Sabine Gregersen und Johanna Stranzinger
ANSPRECHPARTNER	Johanna Stranzinger

---

**BGW KURZFRAGEBOGEN ZUR STRESSBEZOGENEN ARBEITSANALYSE FÜR  
KLINIKÄRZTINNEN UND –ÄRZTE (ISAK-K)  
- FRAGEBOGEN -**

**STAND: 05/2016**

<b>KURZBESCHREIBUNG</b>	<p>Der Fragebogen BGW ISAK-K ist ein, auf arbeitspsychologischer Erweiterung des Transaktionalen Stressmodells basierendes, orientierendes Screening-Instrument. Der Fragebogen erfüllt die folgenden Bewertungs- und Strukturierungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• psychometrisch validiert und mehrfach publiziert worden</li><li>• generalisierend auswertbar</li><li>• branchenspezifische Anwendung</li><li>• Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Stressoren und Ressourcen</li><li>• Mindestteilnehmerzahl: ab 50 Teilnehmern</li></ul> <p>Die Ausfüllzeit beträgt in der Regel 10 Minuten. Der Fragebogen umfasst 30 Items.</p>
<b>AUFBAU DES FRAGEBOGENS</b>	<p>Der Fragebogen des BGW ISAK-K umfasst mehrere Belastungsdimensionen – <b>Stressoren</b> – 15 Items ( wie Zeitdruck, Unsicherheit bezüglich der Arbeitsinhalte, Frustration wegen übergeordneter Ziele, Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten, Zusammenarbeit mit Beschäftigten anderer Berufsgruppen, soziale Stressoren im Umgang mit Patienten und /oder Angehörigen sowie emotionale Dissonanz) und <b>Ressourcen</b> -15 Items (wie Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Arbeit, soziale Unterstützung durch ärztliche Kollegen, Partizipation, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sowie Gerechtigkeit).</p>
<b>BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG</b>	<p>Im Rahmen einer Evaluationsstudie wurden Daten von 500 Klinikärztinnen und -ärzten aus dem Norddeutschen Raum erhoben. Darunter befinden sich fünf Krankenhäuser der Akutversorgung, eine Reha-Klinik, eine psychiatrische Klinik sowie eine Mutter-Kind-Kureinrichtung. Weitere Informationen über die Evaluationsstudie können folgender Website entnommen werden: <a href="http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%203%20No%201/Keller.pdf">http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%203%20No%201/Keller.pdf</a></p>
<b>KOSTEN</b>	<p>BGW ISAK-K ist in der Papierversion kostenfrei und kann in Mittel- und Großbetrieben genutzt werden. Unter <a href="https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-4-Stressbezogene_Arbeitsanalyse_Download.pdf?__blob=publicationFile">https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-4-Stressbezogene_Arbeitsanalyse_Download.pdf?__blob=publicationFile</a> kann der Fragebogen kostenlos heruntergeladen werden.</p>
<b>HANDLUNGSLEITFADEN</b>	<p>Betriebe können den Handlungsleitfaden mit weiteren Informationen zur Umsetzung einer Befragung und Hinweisen zur Auswertung der gesammelten Daten auf o.g. Website entnehmen.</p>
<b>OPEN ACCESS</b>	<p>BGW ISAK-K ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden: <a href="https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-4-">https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-themen/TP-miab-4-</a></p>

**FAZIT**

Vorteil: Das Instrument ist gut validiert und spezifisch für die Belastungssituation von Klinikärzten entwickelt. Darüber hinaus ist eine ausführliche Handlungsanleitung sowie eine Software inkl. Handbuch zum auswerten der Daten vorhanden.

Nachteil: Die Vergleichsdaten beschränken sich auf die Evaluationsstudie mit über 500 Klinikärztinnen und -ärzten. Des Weiteren wird die Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.

---

**QUELLE**

Keller, M., Aulike, B., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Explorative Studie zur Erfassung arbeitsbedingter Stressoren und Ressourcen von Klinikärztinnen und -ärzten. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 2010, Vol.3/ No.1

Keller, M., Bamberg, E., Böhmert, M., Nienhaus, A.: Entwicklung eines Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte (ISAK). *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 2010, 64/4, 337-353

Keller, M., Bamberg, E., Kersten, M., Nienhaus, A.: Validierung des Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärzte. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* (2013) 57 (N F. 31) 1, 3-21

Keller, M., Bamberg, E., Kersten, M. & Nienhaus, A.: Instrument for Stress-related Job Analysis for Hospital Physicians: Validation of a Short Version (ISAK-K), *JOMT*, 2013, 8:10

**REVIEWER** Agnessa Kozak und Sabine Gregersen

**ANSPRECHPARTNER** Maren Kersten

KURZBESCHREIBUNG

SGA ist ein auf Grundlage evidenzbasierter Risikomodelle (wie Job-Demand-Modell, Effort-Reward-Imbalance-Modell, Cinderella-Modell sowie der Handlungsregulationstheorie, welche epidemiologisch und durch Längsschnittstudien überprüft worden sind) mit unternehmensspezifischen Subskalen entwickeltes Beobachtungsverfahren. Der Interview-Leitfaden erfüllt die folgenden Bewertungs- und Strukturierungskriterien:

- psychometrisch validiert und mehrfach publiziert
- generalisierend auswertbar
- branchen- bzw. berufsgruppenübergreifende Anwendung
- Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen in Form der Grobanalyse; in der Feinanalyse vertiefende Analyse möglich
- Mindestteilnehmerzahl: ab einem Teilnehmer

Die Durchführung des Beobachtungsverfahrens beträgt in der Regel mit Vor- und Nachbereitung ca. 90 Minuten und umfasst 44 Items.

AUFBAU DES VERFAHRENS

Der SGA-Leitfaden besteht aus drei Teilen und umfasst vier Bereiche:

- **psychische Belastungen** – 18 Items (wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation sowie soziale Bedingungen)
- **physische Belastungen** – 15 Items (wie Körperhaltung, Arbeitsmittel sowie Ergonomie)
- **Arbeitsverhältnis** - 7 Items (wie Arbeitsvertrag, Arbeitsort sowie Arbeitszeit)
- **Arbeitsumgebung** – 4 Items (wie Beleuchtung, Lärm, Geruch sowie Raumklima).

PRAKTISCHE ERPROBUNG

Das Instrument wurde im Rahmen einer Pilotstudie an 500 Arbeitsplätzen angewendet.

KOSTEN

Der SGA-Leitfaden kann kostenfrei in Klein-, Mittel- und Großbetrieben genutzt werden. Unter folgender Website kann dieser heruntergeladen werden: [http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf?__blob=publicationFile)

Der Einsatz des Instrumentes erfolgt über geschultes Personal. Veranstaltungen für diese Qualifikation werden ab 175€ angeboten (Stand: Mai/2016), weitere Informationen können folgender Website entnommen werden: <http://www.screening-gesundes-arbeiten.de/index.html>

HANDLUNGSLEITFADEN

Betriebe können den Handlungsleitfaden, mit weiteren Informationen zur Umsetzung des Beobachtungsverfahrens sowie dem Einbinden der Gefährdungsbeurteilung auf o.g. Website entnehmen.

Weitere Informationen im allgemeinen über das Instrument können über

folgende Website entnommen werden: <http://www.screening-gesundes-arbeiten.de/index.html>

---

OPEN ACCESS

Der SGA-Leitfaden ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden:  
[http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf?__blob=publicationFile)

---

FAZIT

Vorteil: Das Beobachtungsinterview deckt viele relevante Merkmale zur Erhebung der psychischen Belastung ab. Der Leitfaden ist sehr anschaulich beschrieben. Darüber hinaus wurde das Instrument stetig überarbeitet.

Nachteil: Das Instrument ist etwas ergonomielastig. Praxisberichte über das Verfahren sind leider nicht vorhanden. Die Anwendung ist eher für Produktionsbetriebe geeignet.

(Vor-oder Nachteil: Für die Anwendung wird eine Schulung vorausgesetzt.

Insgesamt ist das Instrument praxistauglich und häufig erprobt. Zur Qualifikation in der Anwendung werden Fortbildungen angeboten. Des Weiteren wurde der SGA in Mitgliedsbetrieben der BGW erprobt.

Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.

---

QUELLE

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. In: P.G. Richter, R. Rau & S. Muehlpfordt (Hrsg.). Arbeit und Gesundheit. Lengerich: Pabst Verlag.

REVIEWER

Sabine Gregersen, Maren Kersten, Johanna Stranzinger

ANSPRECHPARTNER

Sabine Gregersen

<b>KURZBESCHREIBUNG</b>	<p>KPB ist ein auf Grundlage arbeitswissenschaftlicher Konzepte (Belastungs- und Beanspruchungs- Konzept sowie DINENISO 10075) basierendes, orientierendes Beobachtungsverfahren. Die Checklisten für das Verfahren erfüllen folgende Bewertungs- und Strukturierungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• psychometrisch validiert und publiziert</li><li>• generalisierend auswertbar</li><li>• branchenübergreifende Anwendung</li><li>• Überblick über arbeitsbezogene psychische Belastungen</li><li>• Mindestteilnehmerzahl: ab 10 Teilnehmer</li></ul>
	<p>Die Durchführung des Beobachtungsverfahrens beträgt in der Regel mit Vor- und Nachbereitung ca. 110 -120 Minuten.</p>
<b>AUFBAU DES VERFAHRENS</b>	<p>Bei dem KPB handelt es sich um eine bedingungsbezogene Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz, durch einen betrieblichen Experten. Das Verfahren zielt auf unterschiedliche Belastungsarten ab, die zur Entstehung kurzfristiger negativer Beanspruchungsfolgen (wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie sowie psychische Sättigung) führen. Diesen vier Beanspruchungsfolgen wird jeweils eine Checkliste mit Belastungen zugeordnet.</p>
<b>BENCHMARK UND PRAKTISCHE ERPROBUNG</b>	<p>Dieses Instrument wurde im Rahmen einer empirischen Überprüfung von 116 Arbeitsplätzen, unter wissenschaftlicher Leitung von Herrn Prof. Dr. Rainer Tielsch (an der Bergischen Universität Wuppertal in Kooperation mit dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) einer Analyse auf die Messeigenschaften sowie die Praktikabilität unterzogen. Die Angabe von Referenzunternehmen erfolgt auf Anfrage.</p>
<b>KOSTEN</b>	<p>Der KPB kann kostenfrei in Klein-, Mittel- und Großbetrieben eingesetzt werden. Für den Leitfaden fallen kosten ab 5,49 € an. Unter folgender Website kann die Taschenreihe ab 9 € (Stand: Mai/2016) direkt beim Herausgeber erworben werden: <a href="http://www.heider-verlag.de/ifaa-Shop.aspx">http://www.heider-verlag.de/ifaa-Shop.aspx</a></p> <p>Enthalten sind unter anderem die vier Checklisten (Papier-Bleistift-Verfahren), der Handlungsleitfaden sowie weitere Informationen über das Instrument.</p> <p>Auf Anfrage bietet das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft ifaa folgende Schulungen an:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grundlagenseminar: „Psychische Belastung“</li><li>• Verfahrensschulung</li></ul> <p>Das Instrument kann darüber hinaus als App (iPad &amp; Android) für 5,49 € erworben werden. Enthalten sind in diesem Umfang die Checklisten sowie eine elektronische Auswertung direkt im Anschluss.</p>

HANDLUNGSLEITFADEN	<p>Betriebe können den Handlungsleitfaden (Taschenbuchreihe), mit ausführlichen Informationen zur Durchführung, Dokumentation und Auswertung des KPB auf o.g. Website käuflich erwerben. (Stand: Mai/2016)</p> <p>Das Verfahren ist nicht an arbeitswissenschaftliche Experten gebunden und richtet sich insbesondere an Betriebspraktiker (z.B. betriebliche Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsplaner; Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte, Stelleninhaber sowie an Angehörige des Betriebsrates). Voraussetzung ist die ausreichende Kenntnis des Arbeitsplatzes, der Umgebungsfaktoren sowie der Belastungssituationen an den verschiedenen Arbeitsplätzen.</p>
OPEN ACCESS	<p>KPB ist im Internet nicht frei zugänglich und muss direkt vom Herausgeber Heider-Verlag bezogen werden.</p>
FAZIT	<p>Vorteil: KPB ist ein wissenschaftlich validiertes Verfahren, welches nicht an arbeitswissenschaftliche Experten gebunden ist.</p> <p>Nachteil: Der Anwender benötigt ausreichende Fachkompetenz und Erfahrung über den zu beurteilenden Arbeitsplatz. Weiterer Nachteil liegt darin, dass die Durchführung des Einzelverfahrens sehr zeitintensiv ist.</p> <p>Wir empfehlen die Anwendung in Verbindung mit fachlicher Beratung.</p>
QUELLE	<p>Hofmann, A.; Keller, K. J.; Neuhaus, R.: Die Sache mit der psychischen Belastung Eine praxisnahe Handlungshilfe für Unternehmen. Leistung und Lohn. Zeitschrift für Arbeitswirtschaft. 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: Wirtschaftsverlag Bachem 2007</p> <p>Neuhaus, R.: KPB - Kurzverfahren Psychische Belastung. Ein Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen. 4. überarbeitete Auflage. Heidelberg: Dr. Curt Haefner-Verlag</p>
REVIEWER	<p>Maren Kersten, Agnessa Kozak (?), Lisa Weidemann</p>
ANSPRECHPARTNER	
<p>Maren Kersten</p>	

**KURZBESCHREIBUNG** DGUV „Ideen-Treffen“ ist ein qualitatives Verfahren, mit der Grundidee den Mitarbeiter als Experten für seinen Arbeitsplatz, nach Lösungen zur Verbesserung seiner Arbeitssituation einzusetzen. Das Gruppendiskussionsverfahren erfüllt folgende Bewertungs- und Strukturierungskriterien:

- Augenscheinvalidität und publiziert
- generalisierend auswertbar
- branchenübergreifende Anwendung
- Überblick über die wesentlichen arbeitsbezogenen psychischen Belastungen, erfasst auch Beanspruchungen
- Mindestteilnehmerzahl: vier bis sieben Teilnehmer

Die Dauer für einen Workshop wird im Voraus selbst festgelegt, in der Regel beträgt dieser 60 bis 90 Minuten.

---

**AUFBAU DES VERFAHRENS**

DGUV „Ideen-Treffen“ erfasst mehrere Belastungen (wie Arbeitsintensität/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und neue Arbeitsformen (wie räumliche Mobilität, atypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche Flexibilisierung, etc.).

**Ablauf der „Ideen-Treffen“:**

1. Was läuft – was nicht? (Was ist gut gelaufen? Was könnte verbessert werden?)
2. Hauptthema finden (Welches Thema soll bearbeitet werden?)
3. Lösungen finden (Was ist anders, wenn das Ziel erreicht wurde? Was kann der einzelne tun? etc.)
4. Aufgabenblatt erstellen (Wer macht was bis wann?)
5. zweites Treffen: Was hat sich getan? (Was hat gut geklappt? Gab es Hindernisse? etc.)

---

**PRAKTISCHE ERPROBUNG**

Die drei nachstehenden Personen wurden über ihre praktischen Erfahrungen mit dem Ideentreff interviewt:

- Sozialarbeiterin und Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Münster
- sozialer Ansprechpartner der Polizei Dortmund sowie
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagerin der Firma DYNAergetics in Troisdorf

auf folgender Website können diese Interviews kostenfrei heruntergeladen werden:  
<http://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/kmu/ideen-treffen/index.jsp>

Da es sich bei den DGUV Ideen-Treffen um eine individuelle Gruppendiskussion handelt, ist ein Vergleich mit Referenzwerten nicht gegeben.

KOSTEN	DGUV „Ideen-Treffen“ kann kostenfrei in Kleinbetrieben genutzt werden. Unter folgender Website kann der Leitfaden zur Gruppendiskussion heruntergeladen werden: <a href="http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf">http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf</a>
HANDLUNGSLEITFADEN	<p>Betriebe können den Handlungsleitfaden, mit weiteren Informationen zur Umsetzung der Gruppendiskussion sowie dem Einbinden der Gefährdungsbeurteilung auf o.g. Website entnehmen.</p> <p>Zusätzlich besteht die Möglichkeit ein Poster mit den wichtigsten Fakten zum Ablauf der Diskussion kostenfrei auf folgender Website herunterzuladen:</p> <p><a href="http://publikationen.dguv.de/dguv/xparts/documents/206-007%20Plakat.pdf">http://publikationen.dguv.de/dguv/xparts/documents/206-007%20Plakat.pdf</a></p>
OPEN ACCESS	DGUV Ideen-Treffen ist im Internet frei zugänglich und kann unter folgender Website genutzt werden: <a href="http://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/kmu/ideen-treffen/index.jsp">http://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/kmu/ideen-treffen/index.jsp</a>
FAZIT	<p>Vorteil: Das Instrument hilft mit möglichst sachlichem Austausch Probleme offen anzusprechen. Es werden Lösungen gemeinsam erarbeitet und das Gelingen in der Praxis regelmäßig kontrolliert. Eine regelmäßige Durchführung bietet somit die Möglichkeit neu auftretende Probleme rechtzeitig zu erkennen und zu besprechen.</p> <p>Vor- sowie Nachteil: DGUV Ideen-Treffen nutzt das Expertenwissen der Teilnehmer, um Probleme ausfindig zu machen. Dabei hängt der Erfolg der Methode von den Fähigkeiten des Moderators, der Unterstützung durch die Einführung und dem Einsatz der Mitarbeiter ab.</p> <p>Wir empfehlen die Anwendung in Kombination mit fachlicher Beratung.</p>
QUELLE	<p>Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) Berger, S.; Portuné, R.; Rohn, S.; Wagner, G.; Willingstorfer, B.: Gesund und fit im Kleinbetrieb -So geht's mit Ideen-Treffen - Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung. DGUV Information 206-00. Mai 2014</p> <p><a href="http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf">http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-007.pdf</a></p>
REVIEWER	Claudia Wohlert und Maren Kersten
ANSPRECHPARTNERIN	Sabine Gregersen

<b>KURZBESCHREIBUNG</b>	<p>BGW Asita ist ein qualitatives Verfahren und wurde vielfach im Rahmen von Gesundheitsförderungsprojekten eingesetzt. Die Belastungsfaktoren der Arbeit stehen hierbei immer motivationsfördernden Aspekte sowie Ressourcen gegenüber. Das Gruppendiskussionsverfahren erfüllt folgende Bewertungs- und Strukturierungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Augenscheinvalidität und mehrfach publiziert</li><li>• generalisierend auswertbar</li><li>• branchenübergreifende Anwendung</li><li>• liefert qualitative Ergebnisse zur betrieblichen Belastungssituation</li><li>• Mindestteilnehmerzahl: acht bis 15 Teilnehmer</li></ul> <p>Die Dauer für eine Durchführung beträgt in der Regel 90 bis 120 Minuten.</p>
<b>AUFBAU DES VERFAHRENS</b>	<p>Zu Beginn der Anwendung erfolgen zwei quantitative Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• „Halten Sie eine Verbesserung Ihrer Arbeitssituation für...?“</li><li>• „In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte eine Verbesserung stattfinden?“ Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Tätigkeit, soziales Klima oder Führung.</li></ul> <p>Anschließend folgen drei qualitative Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• „Woran haben Sie gedacht, als Sie bei ... einen Punkt gesetzt haben?“</li><li>• „Welches sind Ihre drei wichtigsten Vorschläge zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation?“</li><li>• „Was gefällt Ihnen in Ihrer Einrichtung und an Ihrer Arbeit besonders gut?“</li></ul> <p>Im Anschluss dokumentiert der Berater die Ergebnisse und erstellt eine Präsentation. Es erfolgt auf Basis dieser Ergebnisse die Maßnahmenableitung durch ein Gremium (in der Regel die Projektgruppe).</p>
<b>PRAKTISCHE ERPROBUNG</b>	<p>BGW Asita wurde branchenübergreifend bereits in zahlreichen Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens angewandt. Referenzwerte liegen für BGW Mitgliedsbetriebe vor (Stand: Mai 2016).</p>
<b>KOSTEN</b>	<p>BGW Asita kann in Klein-, Mittel- sowie Großbetrieben genutzt werden. Die Anwendung erfolgt ausschließlich in Kooperation mit einem BGW-Berater. Vorgesehen sind zwei Beratertage, ab 1500 € pro Gruppendiskussion.</p>
<b>HANDLUNGSLEITFADEN</b>	<p>Betriebe erhalten allgemeine Informationen über dieses Instrument auf folgender Website: <a href="https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Beratungsangebote/Arbeitssituationsanalyse.html">https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Organisationsberatung/Beratungsangebote/Arbeitssituationsanalyse.html</a></p>

Einen Handlungsleitfaden erhalten Betriebe im Rahmen der BGW-Beratung.

---

**OPEN ACCESS** BGW Asita ist im Internet nicht frei zugänglich und im Rahmen der BGW-Beratertage enthalten.

---

**FAZIT**

Vorteil: Das Instrument eignet sich zur Vertiefung vorliegender Ergebnisse. In Einrichtungen, die aufgrund ihrer geringen Mitarbeiterzahl keine schriftliche Befragung durchführen können, ist dieses Verfahren besonders bewährt. Es werden Hinweise auf konkrete Maßnahmen für die Gefährdungsbeurteilung aufgezeigt.

Vor- sowie Nachteil: Das Verfahren bietet nur eine eingeschränkte Anonymität und setzt eine vertrauensvolle Atmosphäre voraus. Zudem erfolgt die Anwendung ausschließlich durch einen qualifizierten Moderator.

Wir empfehlen die Anwendung in Verbindung mit Beratertagen, eine eigenständige Anwendung ist ebenfalls möglich.

---

**QUELLE**

Brandenburg, U. / Nieder, P. (2009): Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für ein erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement (2. überarbeitete und erweiterte Ausgabe, Wiesbaden

Nieder, Peter (2005): Anpacken wo der Schuh drückt. Das Instrument Arbeitssituationsanalyse, Organisationsentwicklung 4/05, S. 54 – 61

Baumeister, A. (2003): Arbeitssituationsanalyse. In: Badura, B./ Hehlmann, Th. (Hg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin/ Heidelberg, S. 237 – 243

**REVIEWER UND VERANTWORTLICH** Sabine Gregersen und Agnessa Kozak, Verantwortlich: Johanna Stranzinger

# Anhang B Praxisbeispiel

## Blatt 1: Einzelfragenauswertung zur Ermittlung der Belastung im Verhältnis zum Branchenvergleichswert



**Wohnbereich/Einrichtung:** Alle selektierten Stationen - Nr: 2  
**Datum:** 30. Juli 2015 16:47 Uhr  
**Anzahl der Mitarbeiter:** 10  
**Rücklauf** (ausgefüllte Fragebögen): 10  
**Rücklaufquote** (in Prozent): 100%

Einzelfragen der qualitativen Arbeitsbelastung (Prozent belasteter Personen)		Aktuelle Einrichtung	Branchenvergleichswert
1	Die Aussichtslosigkeit auf Besserung des Zustandes von Bewohnern belastet mich.	40%	20%
2	Es gibt häufig schwierige Situationen durch die Aggressivität einzelner Bewohner.	10%	30%
3	Es fehlen Möglichkeiten, die Schamgefühle der von mir betreuten Menschen respektieren zu können.	0%	5%
4	Die Arbeit ist häufig wegen unbequemer (z. B. misstrauischer, kritischer) Bewohner zu schwierig.	40%	38%
5	Der Umgang mit psychisch veränderten und dementen Bewohnern macht die Arbeit zu belastend.	60%	53%

Einzelfragen der quantitativen Arbeitsbelastung (Prozent rbelastete Personen)		Aktuelle Einrichtung	Branchenvergleichswert
6	Ich werde von den Bewohnern wegen jeder Kleinigkeit gerufen.	10%	12%
7	Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	60%	56%
8	Ein Pflegekraft ist für zu viele Heimbewohner zuständig.	80%	60%
9	Es werden zu viele patientenferne Aufgaben verlangt. (z. B. Organisation, Dokumentation)	60%	61%
10	Häufig muss die begonnene Arbeit unterbrochen werden, weil ich z. B. bei einer anderen Tätigkeit benötigt werde.	70%	78%

# Blatt 1: Einzelfragenauswertung zur Ermittlung der Belastung im Verhältnis zum Branchenvergleichswert



**Wohnbereich/Einrichtung:** Alle selektierten Stationen - Nr: 2

**Datum:** 30. Juli 2015 16:47 Uhr

**Anzahl der Mitarbeiter:** 10

**Rücklauf** (ausgefüllte Fragebögen): 10

**Rücklaufquote** (in Prozent): 100%

<b>Einzelfragen der Arbeitsorganisation</b> (Prozent belasteter Personen)		Aktuelle Einrichtung	Branchenvergleichswert
11	Ich kann gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen über Aufgaben für den Wohnbereich entscheiden.	100%	73%
12	Ich kann selbst festlegen, was ich wann erledige.	60%	27%
13	Ich kann Pausen selbst einteilen.	80%	68%

<b>Einzelfragen des sozialen Arbeitsumfeldes</b> (Prozent belasteter Personen)		Aktuelle Einrichtung	Branchenvergleichswert
14	Es gibt zwischen Pflegekräften und der Wohnbereichs-/Pflegedienstleitung Konflikte und Spannungen.	70%	54%
15	Es bestehen unter den Kolleginnen und Kollegen Spannungen und Konflikte.	80%	61%
16	Unter den Kolleginnen und Kollegen ist der Umgang fair.	80%	42%
17	Das Verhältnis zwischen Pflegekräften und der Wohnbereichs-/Pflegeteilung ist fair.	70%	43%
18	Es gibt zwischen den Pflegekräften und anderen Diensten (Ärzten, Therapeuten, usw.) Konflikte und Spannungen.	50%	80%
19	Mein/e Vorgesetzte/r zeigt Anerkennung, wenn einer von uns gute Arbeit leistet.	80%	52%

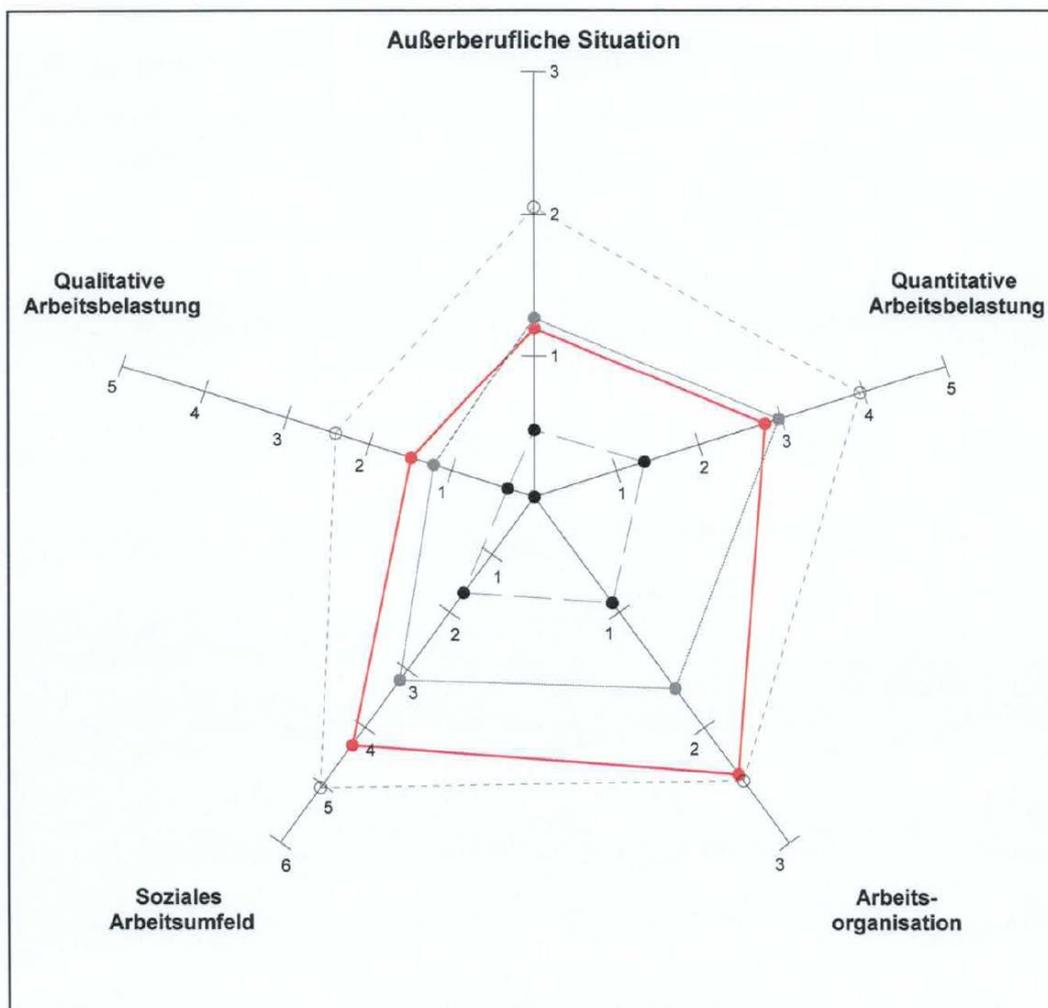
<b>Einzelfragen der außerberuflichen Situation</b> (Prozent belasteter Personen)		Aktuelle Einrichtung	Branchenvergleichswert
20	Es gibt genug Menschen, zu denen ich ein wirklich gutes Verhältnis habe.	50%	52%
21	Mit meiner finanziellen Situation bin ich zufrieden.	50%	54%
22	Ich kann in meiner Freizeit ausreichend entspannen (z. B. durch Sport, Musik).	20%	25%



# Blatt 3: Belastungsprofil Auswertungsformular zur Ermittlung des Belastungsprofils

Wohnbereich/Einrichtung: Alle selektierten Stationen - Nr: 2

Datum: 30. Juli 2015 16:48 Uhr



- ● — Geringe Belastung
- ● — Durchschnittliche Belastung
- - - ○ - - - Hohe Belastung

## Anhang C Protokolle des Arbeitskreises

Grundlagen der Prävention  
und Rehabilitation  
FB Gesundheitsschutz



---

Hamburg, 14.03.2014

### Protokoll der AG „Analyseinstrumente“

**Datum:** 13.03.2014  
**Beginn/Ende:** 10.00 bis 11.30 Uhr  
**Moderation:** Sabine Gregersen  
**Protokoll:** Sabine Gregersen  
**Anwesende:** 1. Sabine Gregersen  
2. Maren Kersten  
3. Johanna Stranzinger  
4. Claudia Vaupel

#### TOP's

1. Was ist das Ziel der AG „Instrumente“?
2. Wie wollen wir vorgehen?
3. Wen oder was brauchen wir dafür?
4. Arbeitspakete

**Nächste Sitzung:** Noch nicht abgestimmt

**Anlagen:**

**Verteiler:** Siehe Teilnehmer, Albert Nienhaus

...

Top	Info Beschl. Auftrag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
1		<b>Was ist das Ziel der AG</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratungsunterstützung für Aufsichtspersonen/Mitgliedsunternehmen (z.B. Welches Instrument ist für die Erfassung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu empfehlen?)</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswahl eines geeigneten Instrumentes bzw. mehrerer Instrumente für das Monitoring</li> </ul>	
		Das Ziel ist eine Auswahl von validierten Instrumenten für verschiedene Zielgruppen und Anlässe, d.h. ein Gegenstück zur BAuA Toolbox (einfacher und übersichtlicher)	
2		<b>Wie ist das Vorgehen?</b>	
		Die Auswahl geeigneter Instrumente soll auf der Grundlage vorher definierter Anforderungen (Qualitäts- bzw. Beurteilungskriterien) erfolgen. Es werden Beurteilungskriterien in der Arbeitsgruppe festgelegt. Darüber hinaus gibt es Anforderungen an die Dokumentation/Präsentation der ausgewählten Instrumente, d.h. Welche Informationen sollen über das ausgewählte Instrument den Anwendern zur Verfügung gestellt werden.	
		<u>Das Vorgehen:</u>	
		<p>1. Schritt: Die Beurteilungs- und Strukturierungskriterien zur Auswahl eines geeigneten Instrumentes werden in der Arbeitsgruppe diskutiert und festgelegt.</p> <p><u>Mögliche Beurteilungskriterien (Mindestanforderungen):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Theorie- und/oder wissenschaftsbasiert</li> <li>Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung</li> <li>kostenfrei versus kostenpflichtig</li> <li>Gruppenauswertung (Individualauswertung?)</li> </ol> <p><u>Mögliche Strukturierungskriterien:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>quantitatives/qualitatives Verfahren</li> <li>orientierendes Verfahren / Screening Verfahren / Expertenverfahren</li> <li>Belastung und/oder Beanspruchung</li> <li>Mindestteilnehmerzahl (Größe des Betriebes)</li> <li>branchenübergreifend / branchenspezifisch</li> <li>Länge des Fragebogens bzw. Dauer des Ausfüllens/Anwendung</li> <li>Selbsterklärend / Eigenständige Umsetzung (Handlungsleitfaden)</li> <li>einfache Sprache</li> <li>Mehrsprachigkeit</li> </ol>	

Top	Info Besch. Auftrag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
		<p>2. Schritt: Es werden etablierte Verfahren gesammelt (breites Spektrum).</p> <p><u>Mögliche Verfahren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. BASA I und II</li> <li>2. Impuls/KFZA</li> <li>3. SALSA</li> <li>4. COPSOQ</li> <li>5. WAI</li> <li>6. Prüfliste Psychische Belastung</li> <li>7. FIT</li> <li>8. DiGA</li> <li>9. ISTA</li> <li>10. KABA</li> </ol> <p><u>Branchenspezifische Verfahren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. TAA-KH etc.</li> <li>2. ProgeSS-HH</li> </ol> <p><u>Tätigkeitsspezifische Verfahren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schnittstelle Mensch-Technik (Johanna)</li> </ol> <p><u>Anlassbezogene Verfahren:</u> z. B. Gewalt</p> <p>Ergänzend Berücksichtigung der BGW-internen Verfahren</p>	
		<p>3. Schritt: Die ausgewählten Verfahren werden von jeweils 2 Personen anhand der Beurteilungskriterien bewertet (Reviewverfahren) und entsprechend der Strukturierungskriterien zugeordnet. Anschließend wird gemeinsam entschieden, ob es als Empfehlung berücksichtigt wird.</p>	
		<p>4. Schritt: Erstellung einer übersichtlichen Matrix (Welche Informationen sind für die Aufsichtsperson bzw. für den Betrieb relevant?)</p>	
		<p>Grundsätzlich ist die Analyse als fortlaufender Prozess gedacht, der immer wieder auf Aktualität überprüft werden sollte und ggf neue Instrumente aufgenommen werden dürfen.</p>	
<b>3</b>		<b>Was oder wen brauchen wir dafür?</b>	
		Kompetenz aus dem CV-Care einbeziehen. Rücksprache mit Albert Nienhaus.	Sabine Gregersen
<b>4</b>		<b>Arbeitspakete:</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liste der TK mit Empfehlungen zu Analyseinstrumenten „Psychische Belastung/Beanspruchung“ sichten und beim nächsten Treffen vorstellen</li> </ul>	Johanna Stranzinger
		<a href="http://www.tk.de/tk/betriebliches-gesundheitsmanagement/tk-angebot/analyse/18208">http://www.tk.de/tk/betriebliches-gesundheitsmanagement/tk-angebot/analyse/18208</a>	

Blatt 2

<b>Top</b>	<b>Info Beschl. Auftrag</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Verantwortl./ Termin</b>
		<ul style="list-style-type: none"><li>Liste der VBG sichten und beim nächsten Treffen vorstellen</li></ul>	Sabine Gegersen
		<ul style="list-style-type: none"><li>Liste aus dem Buch der BAuA „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“</li></ul>	Maren Kersten
		<ul style="list-style-type: none"><li>Weitere Kriterien für die Beurteilung und Strukturierung</li></ul>	Alle

---

Hamburg, 22.05.2014

### Protokoll der AG „Analyseinstrumente“

**Datum:** 16.05.2014  
**Beginn/Ende:** 10h00 – 12h00  
**Moderation:** Sabine Gregersen  
**Protokoll:** Sabine Gregersen  
**Anwesende:** 1. Sabine Gregersen  
2. Melanie Harling  
3. Maren Kersten  
4. Johanna Stranzinger  
5. Claudia Vaupel (entschuldigt gefehlt)  
6. Claudia Wohler

#### TOP's

1. Begrüßung, Organisatorisches, Protokoll der letzten Sitzung
2. Bewertungs- und Strukturierungskriterien
3. Auswahl von Instrumenten
4. Weiteres Vorgehen

**Nächste Sitzung:** **Noch nicht abgestimmt**

**Anlage:** Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“  
(S. 18-21)

**Verteiler:** Siehe Teilnehmer, Albert Nienhaus

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
1		<b>Begrüßung, Organisatorisches, Protokoll der letzten Sitzung</b>	
		Begrüßung von Melanie Harling und Claudia Wohler als neue Teilnehmer in der Arbeitsgruppe.	
		Ziel der AG Instrumente bzw. Warum nicht auf vorhandene Listen verweisen (z. B. BAuA-Toolbox und BAuA-Buch zur Gefährdungsbeurteilung)  Das <b>Ziel</b> ist eine begrenzte Anzahl von Instrumenten zur Ermittlung psychischer Belastung für die Branche Gesundheits- und Sozialwesen nach transparenten Kriterien zu empfehlen.  Wünschenswert wäre <b>Rechtssicherheit</b> , d. h. wenn Mitgliedsbetriebe ein empfohlenes Instrument im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einsetzen, dann wird die Gefährdungsbeurteilung vom Amt für Arbeitsschutz und der BGW anerkannt.	
		<b>Aktualität der Thematik:</b>	
		Sachgebiet BGF: Projektbeschreibung für eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel Erhebungsinstrumente für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement zu empfehlen (Definition von Qualitätskriterien).  GDA-UAG 7 „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung“: Abfrage der Unfallversicherungsträger, welche Instrumente sich in der Praxis bewährt haben.	
2		<b>Bewertungs- und Strukturierungskriterien</b>	
		Bewertungskriterien, d. h. welche Kriterien müssen erfüllt sein damit ein Instrument ausgewählt wird – was sind die Mindestanforderungen (Fortsetzung der Diskussion vom letzten Treffen):  a) Theorie- und/oder wissenschaftsbasiert (Gütekriterien) b) Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung c) kostenfrei verfügbar (d. h. das Instrument muss nicht käuflich erworben werden) d) Keine Individualbewertung, sondern Gruppenauswertung bzw. die Beschreibung von psychischer Belastung für Tätigkeiten oder Arbeitsplätze e) praxisbewährt  Bewertung: Ja/Nein/Weiß nicht  Strukturierungskriterien, d. h. was sind relevante Kriterien für die Beschreibung und den Vergleich der Instrumente:	

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
		<p><u>Mögliche Strukturierungskriterien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gruppendiskussionsverfahren, Beobachtungsinterview/-verfahren, Fragebogen</li> <li>b) Orientierendes Verfahren / Screening Verfahren / Expertenverfahren</li> <li>c) Anwenderfreundlich/Selbsterklärend (Eigenständige Umsetzung / Handlungsleitfaden)</li> <li>d) Auswertungssoftware kostenfrei</li> <li>e) Länge des Fragebogens (z. B. Anzahl der Items, Dauer des Ausfüllens)</li> <li>f) Dauer der Umsetzung (z. B. Anzahl der Treffen, Zeitaufwand)</li> <li>g) Mindestteilnehmerzahl (Größe des Betriebes 1-9, 10-49, 50-249, 250 MA und mehr)</li> <li>h) Branchenübergreifend / branchenspezifisch</li> <li>i) Einfache Sprache</li> <li>j) Mehrsprachigkeit</li> <li>k) Fragebogen für Mitarbeiter und Führungskräfte</li> <li>l) Befragungs- und Erhebungsinhalte / Merkmalsbereiche (s. Anlage: Checkliste GDA) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (Vollständigkeit, Handlungsspielraum, Variabilität, Information, Verantwortung, Qualifikation, Emotionale Inanspruchnahme)</li> <li>• Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation/Kooperation)</li> <li>• Soziale Beziehungen (Kollegen, Vorgesetzte)</li> <li>• Arbeitsumgebung (physikalische u. chemische Faktoren, physische Faktoren, Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung, Arbeitsmittel)</li> <li>• Weitere: Neue Arbeitsformen, Beanspruchung</li> </ul> </li> </ul>	
3		<p><b>Fortsetzung der Auswahl von Instrumenten</b></p>	
		<p><u>Mögliche Verfahren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. BASA I und II</li> <li>2. Impuls/KFZA</li> <li>3. SALSA</li> <li>4. COPSOQ</li> <li>5. WAI</li> <li>6. Prüfliste Psychische Belastung</li> <li>7. FIT</li> <li>8. DiGA</li> <li>9. ISTA</li> <li>10. KABA</li> <li>11. SGA</li> </ol> <p><u>Branchenspezifische Verfahren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. TAA-KH etc.</li> <li>2. Progress-HH</li> </ol>	

Blatt 2

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
		<p><u>Tätigkeitsspezifische Verfahren:</u> 1. Software-Analyse ISONORM 9241/10, Prümper &amp; Anft1993 (Schnittstelle Mensch-Technik) <u>Anlassbezogene Verfahren: z. B. Gewalt</u></p> <p>Ergänzend Berücksichtigung der BGW-internen Verfahren</p>	
4		<b>Weiteres Vorgehen</b>	
		<b>Festlegung von Arbeitsaufträgen:</b>	
		Erstellung einer Matrix auf der Basis der Bewertungs- und Strukturierungskriterien	Claudia Woh- lert
		<p>Bewertung und Strukturierung des Leitfadens Screening Gesundes Arbeiten (SGA) – Verwendung der Matrix (siehe oben) bis zum nächsten Treffen</p> <p><a href="http://www.inga.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf;jsessionid=A89BF7993B1863347E152340BC8BAD90?_blob=publicationFile">http://www.inga.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga.pdf;jsessionid=A89BF7993B1863347E152340BC8BAD90?_blob=publicationFile</a></p>	Alle
		Einbeziehung anderer Abteilungen: Auf jeden Fall andere Abteilungen einbeziehen, jedoch soll die nächste Sitzung abgewartet werden, um zu klären wer bzw. welche Abteilungen, wie einbezogen werden sollte. Wichtig: Grundgerüst vorhanden / Verfahren umsetzbar.	
		<p><b>Terminabstimmung: Doodleabfrage für weitere Termine, möglicher zeitnaher Termin 07.07.</b></p> <p><b>Grundsätzlich bis zum Jahresende alle 2 Monate Termine abstimmen</b></p>	

---

Hamburg, 04.07.2014

### Protokoll der AG „Analyseinstrumente“

**Datum:** 07.07.2014  
**Beginn/Ende:** 10h00 – 12h00  
**Moderation:** Sabine Gregersen  
**Protokoll:** Sabine Gregersen  
**Anwesende:** 1. Sabine Gregersen  
2. Melanie Harling  
3. Maren Kersten  
4. Johanna Stranzinger  
5. Claudia Vaupel  
6. Claudia Wohler

#### TOP's

1. Begrüßung, Organisatorisches, Protokoll der letzten Sitzung
2. Fragebogen und 1. Probelauf
  - Evtl. Anpassung des Fragebogens
3. Differenzierung zwischen Bewertungs- und Strukturierungskriterien
4. Auswahl von weiteren Instrumenten
5. Weiteres Vorgehen

**Nächste Sitzung:** 04.09.2014 von 10.00 bis 12.00 Uhr

**Anlage:** DIN EN ISO 10075-3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung; S. 8

**Verteiler:** Siehe Teilnehmer, Albert Nienhaus

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
1		<b>Begrüßung, Organisatorisches, Protokoll der letzten Sitzung</b>	
		Keine Anmerkungen zum letzten Protokoll	
2		<b>Fragebogen und 1. Probelauf</b>	
		<p>Grundsätzliche Anmerkungen zum Fragebogen:</p> <p>Nutzung des Portals Studentenforschung.de, weil hier sowohl BGW'ler als auch CVCare'ler Zugriff haben. Studentenforschung.de ist ein Angebot einer Studentenorganisation. Die Probeversion steht für 3 Monate zur Verfügung und wird dann gelöscht.(Excel –Datei als gespeichertes Dokument bei Claudia W. vorhanden.) Nach 3 Monaten kann man eine weitere Nutzung anmelden mit der Ausrichtung „pay what you want“. Nicht kommerziellen Nutzern steht das Angebot kostenfrei zur Verfügung.</p> <p>Rückmeldung zum Fragebogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Endverbraucher sind mit dem Fragebogen relativ zufrieden, komfortable Handhabung. Es bestand die Sorge, dass die Angaben nicht nachhaltig gespeichert werden. Unterbrechungen beim Ausfüllen des Fragebogens sind möglich, wenn auf den Button „Pausieren“ zu Beginn des Fragebogens geklickt wird. Die Dauer des Ausfüllens variierte zwischen 10 Minuten und 1 Stunde.</li> <li>• Die Fragebogengestalterin Claudia W. berichtet, dass die Erstellung des Fragebogens unkompliziert war, jedoch dass nachträgliche Änderungen nicht so gut handhabbar sind.</li> </ul> <p>Vorschlag von Maren K. : Programm/Software GrafStat</p> <p>Claudia W. macht sich mit dem Programm GrafStat vertraut und berichtet in der nächsten Sitzung, über die Vor- und Nachteile des jeweiligen Programms.</p>	CW
		<b>Anwendung des Fragebogens: Screening Gesundes Arbeiten</b> Grundsätzlich waren die Vorgehensweisen unterschiedlich. Es stellte sich die Frage, ob das ganze Instrument bewertet wird oder nur der Teil der Psychischen Belastung C) Ermittlung der Psychischen Belastungen – Teil 1 und 2 (S. 15-16). Es wurde kontrovers diskutiert, ob es zulässig ist einzelne Skalen für die Bewertung herauszunehmen. Es wird befürchtet, dass dadurch die Validität des Verfah-	

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
		<p>rens nicht mehr gewährleistet ist. Sabine G. klärt, ob von den Autoren eine partielle Anwendung des Instruments vorgesehen ist bzw. als unproblematisch angesehen wird. Grundsätzlich will sich die AG auf die Psychische Belastung und Beanspruchung konzentrieren. Eine Ergänzung auf Belastungen der Arbeitsumgebung (im SGA D) Arbeitsumgebung S. 16) als auch Angaben zu Arbeitsverhältnis (im SGA A) Arbeitsverhältnis S. 12) wird befürwortet. Es wurde diskutiert, ob nur Analyseinstrumente aufgenommen werden sollen, die nur psychische Belastungen beinhalten. Um diese Frage zu entscheiden, sollen weitere Erfahrungen mit der Bewertung berücksichtigt werden.</p>	Gre
		<p>Unter Physikalischen Belastungen wird verstanden Lärm; Licht, Raumklima/Zugluft etc. Unter Chemischen Belastungen wird verstanden Geruch, Gefahrstoffe etc. Unter Physischen Belastung wird verstanden Lastenhandhabung, Ergonomie etc. Diese Erläuterungen sollten als Beispiele in dem Fragebogen aufgenommen werden. Das erleichtert das Ausfüllen.</p>	
		<p><b>Änderungen im Fragebogen:</b> Frage 2: Wird zwischen Belastungen und Beanspruchungen differenziert? – wird ergänzt um 2 weitere Fragen wird nach Belastungen gefragt und wird nach Beanspruchungen gefragt. Frage 4: Wird ergänzt- Ist das Instrument generalisierend auswertbar, findet eine Gruppenauswertung statt? mit dem Hinweis auf Musterarbeitsplätze. Frage 6: Die Frage „Hat sich das Instrument in der Praxis bewährt?“ – Wenn die Frage mit ja beantwortet wird, Hinweise bzw. Hintergründe zu der Praxis geben (z.B. wie oft, in welcher Branche). Frage 8: sehr unterschiedliches Verständnis, hier wollen alle sich die Definition der unterschiedlichen Verfahren in der DIN EN ISO 10075-3 S. 8 angucken (siehe Anlage). Frage 10: Ändern „Gibt es eine Auswertungssoftware?“ und um folgende Fragestellungen ergänzen „Ist eine eigenständige Auswertung durch den Betrieb möglich?“ und „Ist eine Risikobeurteilung möglich?“ Frage 13: die Antwortmöglichkeit „egal“ ersetzen durch „für alle Betriebsgrößen geeignet“ Frage 14: ist der Kommentarteil besonders wichtig, z.B. ist das Instrument für bestimmte Branchen besonders geeignet, beim SGA Hinweis auf Bildschirmarbeitsplätze Fragen 18-35: Hinweis auf die Frage im Instrument, damit Verknüpfungen hergestellt werden können</p>	CW

Top	Info Be- schl. Auf- trag	Inhalt	Verantwortl./ Termin
		Ergänzung um eine Antwortmöglichkeit, Gesamteinschätzung zum Instrument/Fazit, Stärken und Schwächen.	CW
		Insgesamt ist deutlich geworden, wie wichtig der Kommentarbereich ist. Zukünftig soll in dem Kommentarbereich angegeben werden, auf welcher Seite man den Hinweis in der Originalliteratur findet.	Alle
<b>3</b>		<b>Differenzierung zwischen Bewertungs- und Strukturierungskriterien</b>	
		Die Fragen 1-6 sind die Bewertungskriterien. Wenn eine oder mehrere dieser Fragen mit nein beantwortet werden, dann ist das Instrument grundsätzlich nicht geeignet und es müssen die weiteren Fragen nicht beantwortet werden.	
<b>4</b>		<b>Auswahl von weiteren Instrumenten</b>	
		Dieser TOP wurde nicht besprochen.	
<b>5</b>		<b>Weiteres Vorgehen</b>	
		Überarbeitung des Fragebogens entsprechend der Auswertung	CW
		Mit dem überarbeiteten Fragebogen das SGA-Instrument erneut bewerten.	Alle
		Den Salsa-Fragebogen als weiteres Instrument mit dem Fragebogen bewerten.	Alle

## **Anhang D Glossar**

### **Augenscheinvalidität**

Die Augenscheinvalidität oder auch Inhaltsvalidität ist ein Kriterium dafür, ob und inwieweit ein Testverfahren offensichtlich oder plausibel nachvollziehbar ist, dass es tatsächlich ein bestimmtes Merkmal messen kann. Im Gegensatz zu anderen Validitätsarten wird hier kein Koeffizient berechnet.

### **Reliabilität**

Daraus geht hervor, dass Messungen im Allgemeinen eine ausreichende Reliabilität bzw. Zuverlässigkeit aufweisen sollten. In der Regel enthalten Messwerte immer einen Fehler. Der sogenannte Zuverlässigkeitskoeffizient gibt an, in wie weit die Messung Fehler aufweist. Bei einem fehlerfreien Messwert nimmt der Zuverlässigkeitskoeffizient einen Wert von 1,0 an. Steigt der Fehleranteil, so sinkt der Wert im Extremfall auf null. Die DIN EN ISO empfiehlt einen Wert von mindestens 0,7.

### **Validität**

Bei der Validität handelt es sich um die Gültigkeit eines Verfahrens. Sie gibt an, in welchem Maß ein Verfahren auch genau das misst, was es tatsächlich messen soll. Beispielsweise ist die Rede von dem Handlungsspielraum, so sollte dieser auch ermittelt werden und nicht beispielsweise die Arbeitsintensität. Wenn das Verfahren ein angestrebtes Merkmal überhaupt nicht erfasst, so nimmt der Validitätskoeffizient einen Wert von null an. Den Empfehlungen der DIN EN ISO zufolge, sollte dieser mindestens einen Wert von 0,3 aufweisen.

### **Objektivität**

Die Objektivität beschreibt, in welchem Maß die jeweils erzielten Messwerte unabhängig von der Person sind, die diese durchführt, auswertet und interpretiert. Die Messergebnisse sollten insgesamt nicht beeinflussbar, von der durchführenden Person, sein. Beispielsweise lässt sich dies bei einem Beobachtungsverfahren darstellen, wenn zwei Beobachter unabhängig voneinander, dieselbe Tätigkeit analysieren und die bestehenden Übereinstimmungen der Ermittlung überprüft werden.

## CD Anhang