



Bin im
Home-Office!
lg

Telearbeit aus ergonomischer Sicht

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 20
Neue Schutzbrillen mit IR-Schutz

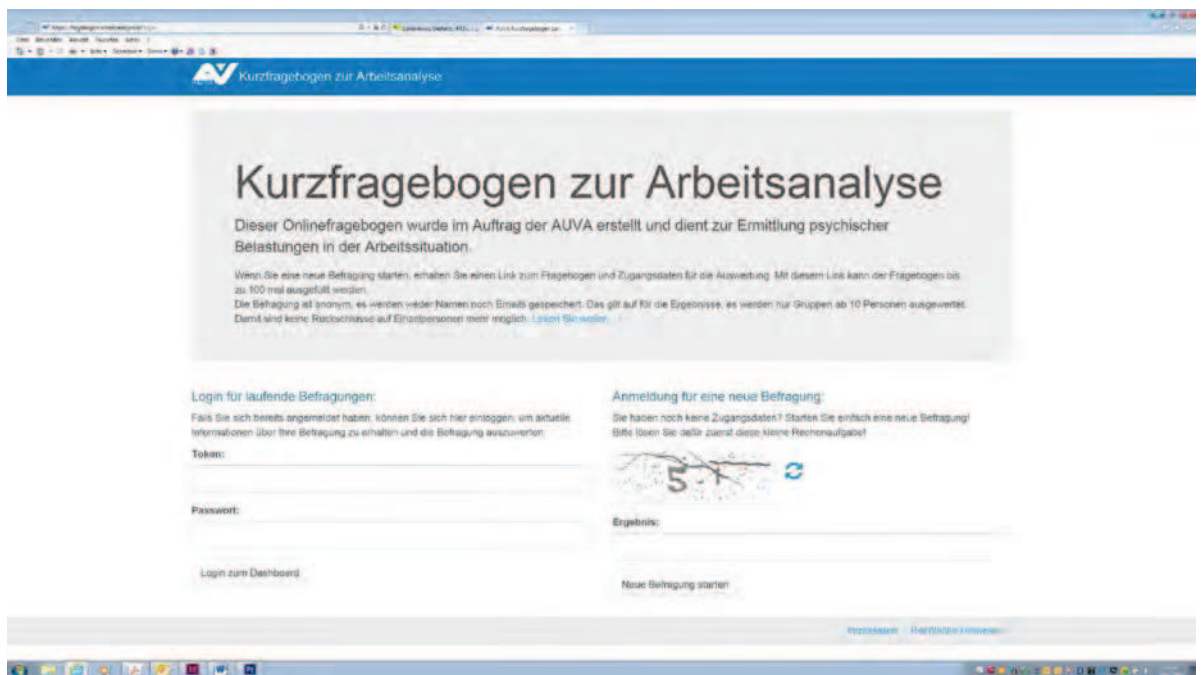
EVALUIERUNG 34
Online-Evaluierung psychischer Belastungen

SICHER UND GESUND ARBEITEN 38
Kritische Situationen wirkungsvoll verhindert

Online-Evaluierung psychischer Belastungen

Der KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse – ist ein seit 20 Jahren etabliertes „Screeningverfahren“, mit dem positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur in Bezug auf das Vorliegen psychischer Belastungen und Ressourcen erfasst werden können. Er zeigt an, ob und wo korrektive Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen erfolgen sollten. Seit letztem Jahr wird der KFZA von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) auch als Online-Tool zur Evaluierung psychischer Belastungen angeboten.

HERBERT FRIESENBICHLER, JOCHEN PRÜMPER



Seit der Novellierung des „ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes“ (ASchG) am 1. Jänner 2013 muss in Österreich – vergleichbar beispielsweise mit den aktuellen Klarstellungen im deutschen „Arbeitsschutzgesetz“ (ArbSchG, § 4, § 5) oder im italienischen „Einheits-text zum Arbeitsschutz“ (G.v.D. 81/08, Art. 28) – im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung ausdrück-

lich auch die psychische Belastung berücksichtigt werden. Ein wissenschaftlich überprüftes und praktisch bewährtes Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastung ist der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA).

Der KFZA

Der KFZA ist ein arbeitspsychologisches Verfahren, das 1995 von

Jochen Prümper und Kollegen als Instrument zur Evaluierung psychischer Belastungen und Ressourcen in der Arbeitssituation veröffentlicht wurde. Es handelt sich um ein theoretisch fundiertes, standardisiertes, quantitatives Verfahren der Verhältnisprävention, das als personenbezogenes Instrument der Gefährdungsbeurteilung Informationen über das subjektive Erleben der Arbeitssituation aus der Sichtweise der

Beschäftigten liefert. Der KFZA ist branchenunspezifisch, kann also in sämtlichen Tätigkeitsbereichen zum Einsatz kommen.

Hinsichtlich der Präzisionsstufe kann der KFZA in Anlehnung an die ÖNORM EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ als ein Verfahren für Übersichtszwecke (Screening) bezeichnet werden (Präzisionsstufe 2). Auf dieser mittleren Präzisionsstufe ist es möglich, Hinweise zu erhalten, „wo Probleme bezüglich der psychischen Arbeitsbelastung zu erwarten sind [...], wo den Ursachen einer unangemessenen Arbeitsbelastung nachzugehen ist [und] ob korrektive Maßnahmen erfolgen sollten“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8).

Betreffend die Technik zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung handelt es sich entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075 um eine „subjektive Skalierung“. Der KFZA liefert damit Angaben darüber, wie die Arbeitenden unterschiedliche Aspekte der psychischen Arbeitsbelastung an ihrem Arbeitsplatz subjektiv einschätzen“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 9).

Schwerpunktmäßig wird der KFZA als Verfahren zur Gruppendiagnose angewendet, d. h. er erlaubt insbesondere den Vergleich von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen verschiedener Organisationseinheiten, Tätigkeits- bzw. besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen.

Aufbau

Der KFZA besteht aus 26 einzelnen Fragen (Items), die von den Befragten auf fünffach gestuften Likert-Skalen bewertet werden. Die 26 Items werden zu elf Skalen

mit je zwei bis drei Items zusammengefasst. Die elf Skalen lassen sich wiederum den folgenden vier Hauptaspekten zuordnen:

- Arbeitsinhalte, mit den Skalen Vielseitigkeit und Ganzheitlichkeit
- Ressourcen, mit den Skalen Handlungsspielraum, Soziale Rückendeckung und Zusammenarbeit
- Stressoren, mit den Skalen Qualitative Arbeitsbelastung, Quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbelastungen
- Organisationsklima, mit den Skalen Information und Mitsprache sowie Betriebliche Leistungen

Ein Item der Stressorenskala „Quantitative Arbeitsbelastung“ lautet beispielweise: „Ich stehe häufig unter Zeitdruck“, ein Beispielitem der Ressourcenskala „Soziale Rückendeckung“: „Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.“

Empfehlungen

Der KFZA wird von der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als „Instrument zur Erfassung psychischer Belastung“ gelistet und von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) empfohlen. Seit seiner Erstveröffentlichung vor 20 Jahren wurde er in zahlreichen wissenschaftlichen Studien und betrieblichen Praxisprojekten erprobt. Der KFZA wird in diversen einschlägigen Publikationen als Instrument zur Evaluierung psychischer Belastung benannt und mittlerweile in mehreren Buchpublikationen nachgedruckt.

KFZA-Online

Seit 2014 stellt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) den KFZA als Onlinetool zur Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeitssituation mit den folgenden Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Anzahl der Teilnehmenden, die diese Frage beantwortet haben
- absolute Anzahl und Prozentzahl der Antworten für jede Antwortoption
- Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD) der Antworten
- grafische Aufbereitung der Prozentsätze der Antworten

Zusammenfassung & Ausblick

KFZA-Grobanalyse

Gemäß des „Leitfadens für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit“, herausgegeben vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK), ist eine Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung vollständig, wenn

1. Belastungen mit einem geeigneten Verfahren bzw. einer Messmethode standardisiert ermittelt wurden,
2. Messergebnisse beurteilt sind (wo ist welcher Handlungsbedarf gegeben),
3. geeignete ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen abgeleitet sind,
4. Maßnahmen umgesetzt werden und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokument (SiGeDok) eingetragen sind und
5. die Wirksamkeit überprüft wird.

Mit dem KFZA liegt ein geeignetes Verfahren vor, mit dem sich die

Schritte 1 (Ermittlung), 2 (Beurteilung) und 5 (Wirksamkeitsüberprüfung) abdecken lassen und mit dem angezeigt wird, ob und wo korrektive Maßnahmen erfolgen sollten. Schritt 4 (Dokumentation) ist der Hinweis auf das verlangte Vorliegen der entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (SiGeDok) nach § 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sowie nach § 23 Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJGB) und § 2a Mutterschutzgesetz (MSchG). Zur Dokumentation gehört auch, welche Maßnahmen wann und wie umgesetzt wurden.

IPLV-Feinanalyse

Schritt 1 und Schritt 2 liefern die notwendigen Grundlagen für die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung entscheidenden Schritte 3 und 4: die Ableitung geeigneter Maßnahmen und deren praktische Umsetzung.

Für Schritt 3 (Ableitung von Maßnahmen) wurde mit der IPLV-Methode eine speziell auf die KFZA-Ergebnisse ausgerichtete Workshopmethode entwickelt. Als bedingungsbezogene Feinanalyse baut sie unmittelbar auf der personenbezogenen KFZA-Grobanalyse auf und erarbeitet partizipativ geeignete, ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmenvorschläge. Die IPLV-Methode stellt eine Moderationstechnik dar, mit deren Hilfe zu spezifischen

- IST-Situationen und damit verbundenen
- Problemstellungen aus Sicht einer Organisationseinheit, Tätigkeits- oder besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen strukturierte
- Lösungsvorschläge erarbeitet und
- Verantwortlichkeiten definiert werden.

Hinsichtlich der Präzisionsstufe kann die IPLV-Methode in Anlehnung an die ÖNORM EN ISO 10075 als ein Verfahren zum Zweck der Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung zur genauen Messung bezeichnet werden (Präzisionsstufe 1). Auf dieser hohen Präzisionsstufe ist es möglich, „zuverlässige und gültige Angaben über die Art der Ursache von Unter- bzw. Überforderung zu erhalten, um eine Optimierung der Arbeitsbedingungen vornehmen zu können“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8). Betreffend die Technik zur Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung handelt es sich entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075 um eine „Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse“. Die IPLV-Methode erfasst, inwieweit „Bestandteile der Arbeitsaufgabe, körperliche und psychosoziale Arbeitsbedingungen, Umgebungsbedingungen und die Organisation des Arbeitsablaufes als Ursachen psychischer Arbeitsbelastung“ (ÖNORM EN ISO 10075 – Teil 3, S. 9) gesehen werden können. Als Feinanalyse liefert die IPLV-Methode eine genauere Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung, als es die alleinige KFZA-Grobanalyse vermag. Weiterführende Hinweise zu der IPLV-Methode finden sich im Serviceteil.

WEBTIPPS

Der Einstieg zum KFZA-Onlinefragebogen der AUVA erfolgt über:

- <http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/login>
Hier gibt es von den AUVA eine „Paper-Pencil Version“: http://fragebogen-arbeitsanalyse.at/fragebogen_paper_pencil_v01.pdf

Dr. Herbert Friesenbichler
Fachgruppe Arbeitspsychologie
AUVA-Hauptstelle Wien
herbert.friesenbichler@auva.at

Prof. Dr. Jochen Prümper
Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
jochen.pruemper@htw-berlin.de

SERVICETEIL

- AUVA: Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen (Broschüre)
- BMASK: Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (Merkblatt)
- IPLV: Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung – Das Qualifizierungskonzept: „Certified IPLV-Practitioner“. Von Jochen Prümper, personal manager (Supplement), 2, S. 1–3, 2015. KFZA/IPLV: Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse (Dokumentation)
- WKÖ/BMASK: Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen im Bauhilfsgerber (Merkblatt)

LITERATURTIPPS

- Erfassung und Bewertung psychischer Belastung mit dem KFZA – Praxisbeispiel Krankenhaus: Von Imke Ehlbeck, Andrea Lohmann und Jochen Prümper. In: Siegfried Leitretter (Hg.), Arbeit in Krankenhäusern human gestalten. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, S. 32–58, 2008.
- KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: Von Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39(3), S. 125–132, 1995.
- KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: Von Jochen Prümper. In: Werner Sarges, Heinrich Wottawa und Christian Roos (Hg.), Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente, Pabst, S. 157–164, 2010.
- ÖNORM EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Austrian Standards Institute, 2000–2004.
- Der Einfluss psychischer Belastungen auf die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern – ein Fallbeispiel. Von Matthias Becker und Jochen Prümper. personal manager, 2, S. 20–23, 2015.



Umgebungsbelastungen

Lärm im Großraumbüro eines Unternehmens der Telekommunikation

IST-Situation:	<p>Die Aussage „An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen“ wird in der Abteilung GAPS mit 3,9 („trifft überwiegend zu“) bewertet. Die Verhältnisse im Großraumbüro sind geprägt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lautschlagende Türen im WC- und Flurbereich b) Feuerschutztüren, die sich im Laufe der Zeit verstellen und dadurch lauter werden c) einen innenliegenden Küchenbereich, der wie ein Schalltrichter wirkt <p>Das Verhalten im Großraumbüro ist geprägt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Vieltelefonierer, die wegen zu hoher Rüstzeiten und schlechter Ergonomie nicht in den Telefonboxen arbeiten können und dadurch für eine große Unruhe sorgen b) Wandertelefonierer, die seit Einführung des „Desk-Sharing“ (und den damit Hand in Hand gehenden fehlenden festen Arbeitsplätzen) auf der Suche nach Kollegen oder freien Arbeitsplätzen suchend durch den „Open Space“ irren
Problem:	<p>Der Lärm im Großraumbüro – verbunden mit ständiger Reizüberflutung – hat negativen Einfluss auf unsere Arbeitsqualität und -quantität. Die häufigen Unterbrechungen der Arbeit wirken sich negativ auf unsere Konzentration aus. Die Kollegen klagen zunehmend über Kopf- und Rückenschmerzen; der Krankenstand ist seit Einführung des „Desk-Sharing“ merklich gestiegen.</p>
Lösung:	<p>Technische Lösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schallisolierung der lautschlagenden Türen und Phoneboxen (bis Ende des Jahres) b) Optimierung der Küchenakustik (bis Ende des Jahres) <p>Organisatorische Lösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Einrichten eines „Silent-Bereichs“ (insbes. für konzeptionelle Arbeiten) als Pilot (bis Ende des Quartals) b) Einrichten eines Bereichs für „temporäre“ Vieltelefonierer (bis Ende des Quartals) c) räumliche Zusammenlegen von Teams, die viel oder wenig telefonieren (bis Ende des Quartals) <p>Personelle Lösung</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gemeinsame Erarbeitung von Nutzungsregeln, um ein ausreichendes Maß an Gerechtigkeit und Störungsfreiheit zu sichern (bis Ende des Quartals) b) „Silence Smiley“: freundliche gelbe Karte, die mit Hinweis auf etwas mehr Ruhe auf den „Nachbarschreibtisch“ gelegt werden (bis Ende des Monats)
Verantwortlich:	<p>Technische und organisatorische Lösungsvorschläge: Betriebsleiter; Personelle Lösungsvorschläge: Umzugsbevollmächtigte aus den jeweiligen Bereichen</p>

Die Abbildung veranschaulicht anhand eines Beispiels aus einem Telekommunikationsunternehmen das Ergebnis einer IPLV-Konkretisierung

ZUSAMMENFASSUNG



Seit der Novellierung des „ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes“ (ASchG) zum 1. Jänner 2013 müssen österreichische Unternehmen bei der Arbeitsplatz-evaluierung ausdrücklich die psychische Belastung der Belegschaft berücksichtigen. Mit dem KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse – bietet die AUVA seit 2014 hierzu als Screeningverfahren ein Online-tool an, dessen Ergebnisse sich in einem Workshop nach der IPLV-Methode vertiefen lassen. ■

SUMMARY



The amended employment protection law from 1 January 2013 requires Austria's businesses to evaluate their employers' mental stress at work. AUVA's concise online questionnaire for workplace evaluation, on line since 2014, is a screening tool whose results can be analysed in workshops according to the IPLV method. ■

RÉSUMÉ



Depuis l'amendement de la loi sur la protection des travailleurs (ASchG) du 1er janvier 2013, les entrepreneurs autrichiens doivent explicitement prendre en compte les contraintes psychiques du personnel lors de l'évaluation des postes de travail. Avec le questionnaire concis sur l'analyse du travail (KFZA), l'AUVA offre à ce sujet depuis 2014, comme méthode de dépistage, un outil en ligne dont les résultats sont approfondis lors d'un atelier sur la méthode IPLV, qui est une manière participative de procéder orientée vers la solution. ■