

Jochen Prümper¹, Thomas Strobach² & Julia Vowinkel³

¹HTW Berlin – Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

²AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

³baa – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH

Motivation von KleinunternehmerInnen zur Teilnahme an der Entwicklung eines Verfahrens zur Evaluierung psychischer Belastung

1. Ausgangssituation

Psychische- und Verhaltensstörungen sind über die letzten zwei Jahrzehnte stark angestiegen, wodurch auch die Relevanz arbeitsbedingter psychischer Belastung vermehrt in den Fokus des öffentlichen Interesses rückte (Leoni & Schwinger, 2017). Als Reaktion erfolgte u. a. in Österreich 2013 eine Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), welches seitdem ausdrücklich von ArbeitgeberInnen eine Evaluierung psychischer Belastung verlangt. Dies gilt auch für Kleinbetriebe mit weniger als 10 ArbeitnehmerInnen. Selbige machen in Österreich immerhin ca. 40% aller Unternehmen aus und beschäftigen rund ein Viertel der hiesigen Erwerbsbevölkerung (STATISTIK AUSTRIA, 2017). Zwar zeigen sich für Kleinbetriebe vergleichsweise geringe krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten, jedoch auch besonders hohe Kosten, da die personellen und finanziellen Ausfälle oft nur schwer kompensiert werden können (Leoni & Schwinger, 2017).

Bislang fällt es jedoch gerade Kleinbetrieben schwer, eine Evaluierung psychischer Belastung sachgemäß durchzuführen, weil gängige Methoden wie Fragebögen, Gruppendiskussionen oder Beobachtungsinterviews vor allem für den Einsatz in größeren Organisationen entwickelt und erprobt wurden. Entsprechend werden in Kleinbetrieben auch deutlich weniger Arbeitsplatzevaluierungen durchgeführt als in größeren Betrieben – insbesondere zu psychischer Belastung (Beck et al., 2012). Um diese Versorgungslücke zu schließen, wurde in Österreich durch die Allgemeine Versicherungsanstalt (AUVA) – begleitet durch Sozialpartner – das Projekt *EVALOG – Evaluierung psychischer Belastung im Dialog* initiiert. Hierbei wird im Rahmen eines partizipativen, iterativen Ansatzes für und mit Kleinbetrieben ein Verfahren entwickelt, das alle wesentlichen gesetzlichen Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) berücksichtigt und sich für die selbständige Durchführung in sehr kleinen Gruppen oder gar für Einzelpersonen eignet.

Aber was sind die Motive, warum sich InhaberInnen von Kleinbetrieben an einem Projekt zur Entwicklung eines derartigen Verfahrens beteiligen? Hat das Verstehen und Umsetzen des Verfahrens einen Einfluss, d. h., verändert sich die Teilnahmememo-

tivation im Vorher-Nachher-Vergleich? Auf diese Frage versucht der beiliegende Beitrag explorativ eine Antwort zu finden.

2. Beschreibung des Verfahrens „EVALOG“

Kernidee des Verfahrens ist, dass die Evaluierung der psychischen Belastung in einem Dialog zwischen einer/einem EvaluiererIn und einem oder mehreren ArbeitnehmerInnen stattfindet. Die InhaberInnen der Kleinbetriebe können die Leitung der Evaluation übernehmen oder diese Aufgabe an geeignete betriebsinterne Personen oder Fachkräfte delegieren. Zudem wird die gesetzlich geforderte Beteiligung der ArbeitnehmerInnen durch das Verfahren gewährleistet (§ 13 ASchG).

Das Verfahren ist in einem Leitfaden, dem sogenannten Wegweiser, festgeschrieben, der durch die Schritte der Evaluierung psychischer Belastung führt. Dazu zählen (1) Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten, (2) Ermitteln psychischer Belastung, (3) Beurteilen, ob Gefährdungen vorliegen und Maßnahmen entwickelt werden sollen, (4) Festlegen und (5) Umsetzen der Maßnahmen, (6) Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie (7) Anpassen der Evaluierung. Die zentralen Schritte der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung basieren auf dem *KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse* (Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995), einem Screeningverfahren mit 26 Items (Friesenbichler & Prümper, 2015a,b). Für alle Evaluationsschritte stehen den UmsetzerInnen *Hintergrundinformationen, Informationsblätter, Praxisbeispiele, Schritt-für-Schritt-Anleitungen sowie Dokumentationsformulare* zur Verfügung. Daneben liefert der Wegweiser für die/den interessierte/n LeserIn weiterführende Hintergrundinformationen zu:

1. *Arbeitsrecht* unter besonderer Berücksichtigung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und der dort verorteten Arbeitsplatzevaluierung;
2. *Arbeitspsychologie* unter besonderer Berücksichtigung des Belastungs-/Beanspruchungsmodells und des Stressoren/Ressourcen-Konzepts;
3. *Kommunikationspsychologie* unter besonderer Berücksichtigung von Maßnahmen zur didaktischen Unterstützung der Gesprächsführung.

3. Methode

Das Verfahren wird in insgesamt drei Iterationen erprobt und weiterentwickelt. In den ersten beiden Iterationen wurden die teilnehmenden Kleinbetriebe bei den Schritten (1) bis (4) der Evaluierung von zwei ArbeitspsychologInnen vor Ort begleitet.

¹In einer dritten Iteration sollen vierzehn Kleinbetriebe das Verfahren selbständig einsetzen. Dafür erhalten die Betriebe den Wegweiser im Vorfeld zum Selbststudium und werden vor und nach der Umsetzung per Telefon befragt.

3.1 Stichprobe

Die Stichprobe der ersten beiden Iterationen umfasst insgesamt zehn Kleinbetriebe mit durchschnittlich sechs ArbeitnehmerInnen (*Min* = 3, *Max* = 9) aus diversen Branchen (z. B. Floristik, Immobilien, Einzelhandel, KFZ-Technik) und Regionen Österreichs (z. B. Großraum Wien, Kärnten, Niederösterreich). Zur Einschätzung der Teilnahmemotivation liegen aktuell die Daten von 10 InhaberInnen (7 männlich, 3 weiblich, durchschnittlich 51 Jahre) vor.

3.2 Erfassung der Teilnahmemotivation

Die Teilnahmemotivation der BetriebsinhaberInnen wurde als Teilaspekt eines größeren Evaluationskonzepts mittels strukturierter Interviews direkt vor und nach der Umsetzung des Verfahrens erfasst. Dafür schätzten die InhaberInnen neun Teilnahmegründe auf einer Likert-Skala von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ ein. Inhaltlich lassen sich diese Gründe den drei Motivationstypen „intrinsische Motivation“ (IM; Verhalten als Selbstzweck), „identifizierte Regulation“ (IR; Verhalten als geschätztes Mittel zum Zweck) und „extrinsische Motivation“ (EM; Verhalten wegen externer Belohnung oder zur Vermeidung negativer Konsequenzen) zuordnen (vgl. Deci & Ryan, 1985).

4. Auswertung und Diskussion

Abbildung 1 erfasst die Teilnahmegründe sowie die Veränderung der Motivation im Prä-Post-Vergleich, d. h., direkt vor und nach der Evaluierung.

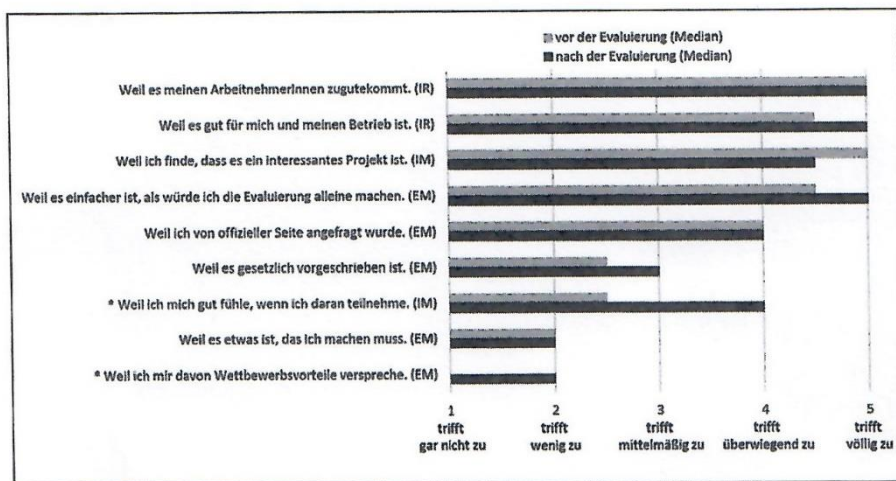


Abb. 1: Teilnahmemotivation im Prä-Post-Vergleich (N=10; * p < .05; asymptotische Wilcoxon-Tests für gepaarte Stichproben bei nicht-normalverteilten Daten)

Wie die die Ergebnisse zeigen, ist die Projektteilnahme v. a. intrinsisch motiviert („interessantes Projekt“) bzw. die BetriebsinhaberInnen schätzen den Sinn und Zweck der Teilnahme positiv ein („gut für mich und meinen Betrieb“, „kommt ArbeitnehmerInnen zugute“). Ein vergleichbar wichtiger Grund für die Teilnahme scheint die Unterstützung von offizieller Seite, also die Ansprache durch die Wirtschaftskammer und, insbesondere, die Betreuung durch ArbeitspsychologInnen bei der Umsetzung der Evaluierung psychischer Belastung zu sein. Extrinsische Faktoren wie die gesetzliche Verpflichtung zur Teilnahme spielen hingegen eine eher untergeordnete Rolle für die Motivation der InhaberInnen. Vor der Evaluierung versprechen sich zudem die wenigsten einen Wettbewerbsvorteil. Jedoch nimmt der Wettbewerbsvorteil als Teilnahmegrund im Prä-Post-Vergleich signifikant zu. Dies darf als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass – nach der aktiven Umsetzung der Evaluierung – die Vorteile und der Nutzen des Verfahrens (z. B. Anregung der betriebsinternen Kommunikation und gemeinsames Problemlösen) stärker wahrgenommen werden. Interessanterweise nimmt auch der affektive, intrinsisch motivierte Aspekt des „Sich-Selbst-Gutfühlers“ nach der Umsetzung des Verfahrens zu. Dies spiegeln auch Rückmeldungen der InhaberInnen im Gespräch wider, welche die Durchführung des Verfahrens als interessante Tätigkeit und erfüllende neue Führungsaufgabe beschrieben.

Literatur

Beck, D., Richter, G., Ertel, M. & Morschhäuser, M. (2012). Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Bedingungen. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 7(2), 115–119.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Friesenbichler, H. & Prümper, J. (2015a). Der KFZA-Kurzfragenbogen zur Arbeitsanalyse als Online-Tool der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. *personal manager*, 2, 24–27.

Friesenbichler, H. & Prümper, J. (2015b). Online-Evaluierung psychischer Belastung. *Sichere Arbeit – Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt*, 2, 34–37.

Leoni, T. & Schwinger, J. (2017). *Fehlzeitenreport 2017. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich Schwerpunktthema: Die alter(n)sgerechte Arbeitswelt*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125–131.

STATISTIK AUSTRIA (2015). *Statistik zur Unternehmensdemografie*. Verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/unternehmensdemografie_ab_2015/index.html [23.04.2018].