

Kurzfragebogen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung im technologischen Wandel - GAP-Modul

Durchführungsmanual

Stephanie Drössler, Selina Magister, Daniel Kämpf, Andreas Seidler

Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, Medizinische Fakultät der TU Dresden

Dresden, Juni 2019

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen



BETREUT VOM

PTKA
Projektträger Karlsruhe
im Karlsruher Institut für Technologie



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

1. Hintergrund des Kurzfragebogens GAP-Modul

In Anbetracht des Bedeutungszuwachses psychosozialer Belastungen im Arbeitsgeschehen erkannte der Gesetzgeber die Notwendigkeit, die psychische Gesundheit der Beschäftigten in besonderem Maße zu schützen. Die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (im Folgenden kurz psychische Gefährdungsbeurteilung genannt) wurde 2013 ausdrücklich in das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG §5) aufgenommen.

Bestehende Fragebogeninstrumente zur GB Psyche bilden Arbeitsbedingungen, die insbesondere im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel verstärkt auftreten (Industrie 4.0, Arbeiten 4.0), nur unzureichend ab. Diese Lücke soll der vorliegende Kurzfragebogen schließen. Er wurde im Rahmen des BMBF-Verbundprojektes „Gesunde Arbeit in Pionierbranchen (GAP)“ entwickelt und trägt deshalb den Namen GAP-Modul. Das GAP-Modul dient der spezifischen Erfassung von Belastungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit mit digitalen Kommunikationsmitteln/Medien und neuen Technologien auftreten können. Es kann als Zusatzmodul zu herkömmlichen Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingesetzt werden.

ENTWICKLUNG UND ERPROBUNG

Grundlage für die Formulierung und Auswahl der Fragen (Items) des Fragebogens stellen die Ergebnisse einer systematischen Literaturrecherche (Bretschneider, Drössler, Magister et al., 2018) sowie Befunde aus Betriebsfallstudien dar (z. B. Drössler, Steputat, Baranyi, Kämpf & Seidler, 2018). Letztere wurden anhand qualitativer Interviewdaten mit betrieblichen Akteuren unterschiedlicher Unternehmen erstellt.

Leitfragen der Literaturrecherche waren:

- » Wie gestaltet sich der Zusammenhang zwischen Technologien der Digitalisierung und Industrie 4.0 und der psychischen und körperlichen Gesundheit der Beschäftigten?
- » Welche Änderungen in der gesundheitlichen Belastung ergeben sich durch diese neuen Technologien?

Leitfragen der Interviews waren:

- » Welche technologischen Veränderungen hat es in ihrem Unternehmen in den vergangenen fünf bis sechs Jahren gegeben?
- » Welche Auswirkungen hatten und haben diese Veränderungen auf die Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen, auf die Gesundheit der Beschäftigten sowie auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Personalentwicklung?

Entwickelt und erprobt wurde das GAP-Modul als Ergänzung des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ, Kristensen & Borg, 2000; dt. Version Nübling et al., 2005). Die Validierung erfolgte anhand des COPSOQ sowie des MHI-5 (Mental Health Inventory,

Berwick et al., 1991). Die methodische Qualität wurde geprüft und kann als gegeben angesehen werden. Analysen zur Prüfung der Testgüte erfolgten an einer Beschäftigten-Stichprobe eines mittelständischen Unternehmens (N=68), eines Herstellers für Automatisierungs- und Robotiklösungen u.a. für die Mikroelektronikbranche (s. Technisches Manual für weitere Angaben zur psychometrischen Prüfung: <https://gesunde-digitale-arbeit.de/praevention/>).

Weitere Analysen erfolgen derzeit mit größeren Stichproben. Um die Praxistauglichkeit und Anwenderfreundlichkeit des GAP-Moduls zu verbessern und die Qualität der Datenerhebung sicherzustellen, ist auch zukünftig die Auswertung neu erhobener Daten erforderlich. *Sie als Anwender*in können uns dabei unterstützen: Bitte wenden Sie sich bei Interesse am Einsatz des GAP-Moduls in Ihrem Unternehmen an unser Institut. Kontakt:*

- » Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden
Direktor: Prof. Dr. med. Andreas Seidler, MPH
Tel.: 0351/3177 – 441; email: arbsozph@mailbox.tu-dresden.de

2. Anwendungsbereich

ZIELGRUPPE/ANWENDER*INNEN

Das Fragebogenmodul GAP richtet sich an alle *betrieblichen Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes*, die mit dem Thema der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen betraut sind. Aber auch *überbetriebliche Einrichtungen und Akteure*, die Unternehmen bei der Vorbereitung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen beratend und unterstützend zur Seite stehen, können das Fragebogenmodul nutzen. Schließlich richtet es sich auch an *Wissenschaftler*innen*, die an der Untersuchung arbeitspsychologischer und arbeitsmedizinischer Fragestellungen interessiert sind.

ANWENDUNGSBEREICH

Eingesetzt werden kann das GAP-Modul im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Diese kann in Form von schriftlichen Beschäftigtenbefragungen erfolgen. Dabei kann das GAP-Modul besonders dann sinnvoll ergänzend genutzt werden, wenn Arbeitsbedingungen in Unternehmen bzw. Unternehmensbereichen erfragt werden sollen, in denen neue Technologien und/oder digitale Medien und Kommunikationsmittel zum Einsatz kommen.

Zu *neuen Technologien* gehören:

- » computergestützte Maschinen und Roboter, d.h. alle Anlagen, Maschinen, Roboter und Arbeitsprozesse, die durch Computer gesteuert werden bzw. Arbeitsvorgänge selbstständig ausführen
- » Entwicklungen wie das Internet der Dinge

- » technische Assistenzsysteme (z.B. Datenbrillen)
- » Wearables (z.B. Smartwatches) oder
- » Verknüpfung verschiedener Software-Systeme zum Austausch von digitalen Informationen und Daten (z.B. Personalbedarfsplanung in Verknüpfung mit Arbeitszeiterfassung, ERP-Systeme).

Zu *digitalen Medien und Kommunikationsmittel* gehören:

- » E-Mail-Programme, soziale Netzwerke, Blogs, Chats, Instant Messenger o.ä.
- » papierlose Dokumentation, z.B. Produkt-, Qualitäts-, Kunden- und Auftragsinformationen präsentiert und dokumentiert über Tablet, Smartphone, Notebook, PC, Anlagendisplay/Terminals
- » Systeme zum Information-Sharing (z.B. Dokumentenmanagementsysteme, Projekt-Wiki, Projekt Datenbank, Intranet)
- » Software zur Telefon- oder Videokonferenz

Das GAP-Modul ist für den *Einsatz in allen Branchen sowie Berufs- und Tätigkeitsgruppen* geeignet, in denen die Arbeit mit digitalen Medien und Kommunikationsmitteln sowie neuen Technologien relevant ist.

Die Anwendung ist *in allen Unternehmensgrößen* möglich. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt auf Gruppenebene, wobei die Befragtengruppen mindestens fünf Personen umfassen sollten, um eine annähernd anonymisierte Darstellung zu gewährleisten.

ERFASSUNG ERGÄNZENDER INFORMATIONEN

Das GAP-Modul erfasst spezifische Anforderungen der Arbeit und bildet damit einen Ausschnitt psychischer Belastungen ab. Für eine umfassende psychische Gefährdungsbeurteilung wird eine *Kombination mit anderen Instrumenten empfohlen*, die weitere Aspekte psychischer Belastungen (z. B. Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen), aber auch Belastungsfolgen (z. B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, Burnout, psychisches Befinden, Gesundheitszustand) erfassen (s. auch Kap. 3 *Inhalte des GAP-Moduls*).

Die Auswahl zu erfassender *demographischer Daten* sollten unternehmensspezifisch und mit Blick auf die Fragestellung erfolgen. Sinnvoll ist die Erhebung von Geschlecht, Alter bzw. Altersgruppen, Unternehmensbereich, Aufgabenfeld. Dabei ist zu beachten, dass die Auswertung auf Gruppenebene erfolgt, um eine Rückführbarkeit der Aussagen auf Einzelpersonen zu vermeiden.

3. Inhalte des GAP-Moduls

Erfragt werden mit dem GAP-Modul drei Bereiche:

(1) Nutzung von Technologien bei der eigenen Arbeit:

- » Umfasst sieben Fragen zum Einsatz und zur Nutzung digitaler Daten, Kommunikationsmittel und Vernetzung sowie von Robotik und Automaten

(2) Belastungen im Zusammenhang mit neuen Technologien:

- » Umfasst sechs Fragen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die sich als besonders relevant im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien gezeigt haben und die in gängigen Gefährdungsbeurteilungen nur unzureichend erfasst werden
 - » Unvorhersehbarkeit technischer Störungen
 - » fehlende Beeinflussbarkeit der Arbeit, da diese durch Technik vorgegeben wird
 - » Notwendigkeit ständiger Weiterbildung
 - » Gleichzeitigkeit der Anforderungen/Multitasking
 - » Problemlösekompetenz
 - » Auftreten hoher Informationsmengen
- » *optional*: Sofern die Belastungen vorliegen, ist jeweils der Zusammenhang mit neuen Technologien einzuschätzen.

(3) Bewertungen der Arbeit mit neuen Technologien:

- » Umfasst acht Fragen dazu, inwiefern neue Technologien die Arbeit und Arbeitsbedingungen verändert haben

optional: (4) Anteil mobiler Arbeit

- » Umfasst eine Frage zur Anzahl der Arbeitstage pro Jahr, die außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen
- » wenn mobil gearbeitet wird, erfolgt die Abfrage zum Entsendungsort und zum Zusammenhang mit neuen Technologien

optional: (5) Veränderungen durch neue Technologien

- » eine offene Frage zu Veränderungen bei der Arbeit, die sich durch neue Technologien ergeben haben

Als *weitere relevante Bereiche der Arbeit mit neuen Technologien* wurden auf Basis der systematischen Literaturrecherche und durch Ergebnisse der Interviews mit Vorreiterunternehmen im GAP-Projekt weitere spezifische Aspekte identifiziert:

- » Zeitdruck, Arbeitsverdichtung
- » Work-Life-Balance, Entgrenzung
- » (Un-)Sicherheit des Arbeitsplatzes
- » Handlungskompetenz, Handlungsspielraum

Diese Bereiche wurden bereits durch das zur Entwicklung des GAP-Moduls genutzte Instrument COPSOQ erfragt und sind deshalb kein Bestandteil des GAP-Moduls. *Es wird daher empfohlen, das GAP-Modul mit Instrumenten zu ergänzen, die diese Aspekte berücksichtigen* (s. auch Abschnitt *Erfassung ergänzender Informationen* in Kap. 2 *Anwendungsbereich*).

4. Durchführungshinweise

BEARBEITUNGSDAUER

Die Bearbeitung des GAP-Moduls nimmt etwa zehn Minuten in Anspruch. Wenn das GAP-Modul in Kombination mit einem weiteren Fragebogen zur GB Psyche eingesetzt wird, verlängert sich die Bearbeitungszeit entsprechend.

ART DER DURCHFÜHRUNG

Der Fragebogen kann ausgedruckt und als *Papierversion* genutzt werden. Dabei ist zu bedenken, dass für eine anonymisierte Befragung ein verschließbarer Rückumschlag und eine geeignete Sammelmöglichkeit zur Verfügung stehen (z. B. Briefkasten, Wahlurne). Zur Aufbereitung der Ergebnisse bedarf es einer manuellen Eingabe der Daten in eine geeignete Software (z. B. Excel, SPSS).

Die Befragung mit dem GAP-Modul kann auch als *Online-Befragung* eingesetzt werden. Dafür können Tools von Online-Plattformen genutzt werden (z. B. SoSci-Survey, surveymonkey, Unipark), die die Erhebung und Auswertung der Daten erleichtern. Die Beschäftigten erhalten einen Link, über den sie zur Befragung gelangen. Voraussetzung für diese Art der Durchführung ist, dass alle Beschäftigten einen Zugang zu einem internetfähigen Rechner haben, an dem sie den Fragebogen unter Wahrung einer gewissen Privatsphäre beantworten können.

WEITERE HINWEISE

Die Beschäftigten sollten mit einem *Anschreiben* über folgende Aspekte informiert werden:

- » Ziel der Befragung
- » Umgang mit den Daten mit Blick auf Erhebung, Auswertung und Aufbereitung/Dokumentation (Wahrung der Anonymität in allen Schritten) und
- » Zeitpunkt sowie Art der Ergebnisrückmeldung

Der Rücklauf kann erhöht werden, wenn die Befragung als *Instrument der Teilhabe* und Mitgestaltung kommuniziert und verstanden wird. Auch sollte die Beantwortung des Fragebogens *während der Arbeitszeit* ermöglicht werden.

5. Der Kurzfragebogen GAP-Modul

Nachfolgend finden Sie eine überblickshafte Darstellung des GAP-Moduls. Für die kostenlose Vollversion des Fragebogens wenden Sie sich bitte an:

- » Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden
Direktor: Prof. Dr. med. Andreas Seidler, MPH
Tel.: 0351/3177 – 441; email: arbsozph@mailbox.tu-dresden.de

(1) Nutzung von Technologien bei der eigenen Arbeit:

	immer	oft	manchmal	selten	nie/fast nie
1.1 Nutzung digitaler Informationen	<input type="checkbox"/>				
1.2 Nutzung digitaler Kommunikationsmittel	<input type="checkbox"/>				
1.3 Digitale Vernetzung von Arbeitsprozessen	<input type="checkbox"/>				
1.4 Überwachung von Automaten/Robotern	<input type="checkbox"/>				
1.5 Wartung von Automaten/Robotern	<input type="checkbox"/>				
1.6 Programmierung von Automaten/Robotern	<input type="checkbox"/>				
1.7 Unterstützung durch Automaten/Roboter	<input type="checkbox"/>				

*Maschinen mit Computersteuerung, die Arbeitsvorgänge selbstständig ausführen.

(2) Belastungen im Zusammenhang mit neuen Technologien:

In den folgenden Fragen wird wiederholt der Begriff „neue Technologien“ genannt. Darunter verstehen wir

- alle Geräte, Hilfsmittel, Anlagen, Maschinen, Roboter und Arbeitsprozesse, die durch Computer gesteuert oder unterstützt werden. Ebenso gehören dazu
- Entwicklungen wie das Internet der Dinge, technische Assistenzsysteme (z. B. Datenbrillen) oder die Verknüpfung verschiedener Software-Programme (z. B. Personalbedarfsplanung in Verknüpfung mit Arbeitszeiterfassung).

	immer	oft	manchmal	selten	nie/fast nie
2.1 unvorhersehbare technische Störungen	<input type="checkbox"/>				
<i>2.1a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					
2.2 nicht beeinflussbare Technik	<input type="checkbox"/>				
<i>2.2a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					
2.3 Neuerungen, die Wissensaneignung erfordern	<input type="checkbox"/>				
<i>2.3a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					
2.4 viele Aufgaben gleichzeitig	<input type="checkbox"/>				
<i>2.4a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					
2.5 selbstständige Problemlösung	<input type="checkbox"/>				
<i>2.5a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					
2.6 hohe Menge an Informationen	<input type="checkbox"/>				
<i>2.6a Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?</i>					
<input type="checkbox"/> eher ja <input type="checkbox"/> teils/teil <input type="checkbox"/> eher nein					

die jeweils nachgeordneten, kursiv gestellten Fragen (2.1a, 2.2a,...) sind optional

(3) Bewertung der Arbeit mit neuen Technologien

	stimme voll zu	stimme eher zu	unentschieden	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Folgen neuer Technologien...					
3.1 Erleichterung Aufgabenerledigung	<input type="checkbox"/>				
3.2 Abwechslungsreichtum	<input type="checkbox"/>				
3.3 Verlust Überblick	<input type="checkbox"/>				
3.4 Sinken des Arbeitswertes	<input type="checkbox"/>				
3.5 Zunahme Monotonie	<input type="checkbox"/>				
3.6 Zunahme Arbeitsmenge	<input type="checkbox"/>				
3.7 Änderung Arbeitsgewohnheiten	<input type="checkbox"/>				
3.8 „gläserner Beschäftigter“	<input type="checkbox"/>				

optionale Ergänzungen:

(4) Anteil mobiler Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte

Wenn zutreffend: neue Technologien als Ursache?

eher ja teils/teil eher nein

(5) (Weitere) Veränderungen durch neue Technologien

6. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

ALLGEMEINE HINWEISE ZUR AUSWERTUNG

Die Auswertung der Daten beruht im Wesentlichen auf der Ausgabe von Häufigkeiten und Mittelwerten, die Sie auf Ebene der Gesamtgruppe oder getrennt für Unternehmensbereiche ermitteln können.

Bildung von Befragtengruppen

Die Auswertung der Ergebnisse sollte über Befragtengruppen gemittelt dargestellt werden, z. B. für einzelne Abteilungen oder Unternehmensbereiche, wobei eine Gruppengröße von mindestens fünf Personen empfohlen wird. Werden Ergebnisse kleinerer Gruppen aufbereitet, geht die Anonymität verloren.

Einzelaussagen und Bildung von Themenbereichen

Zur Beantwortung der einzelnen Fragen des GAP-Moduls können die Beschäftigten zwischen fünf Antwortalternativen wählen, denen ein Wert zwischen 1 und 5 zugeordnet wird, um später Mittelwerte von Fragenkomplexen und Befragtengruppen berechnen zu können. Hohe Werte stehen für ein häufigeres Auftreten oder eine stärkere Zustimmung zu einer Aussage:

- » nie/fast nie (1), selten (2), manchmal (3), oft (4), immer (5) bzw.
- » stimme nicht zu (1), stimme eher nicht zu (2), unentschieden (3), stimme eher zu (4), stimme voll zu (5)

Alle Aussagen des Fragebogens können einzeln betrachtet werden, d. h. die Darstellung der Ausprägung zu jeder Aussage kann einzeln erfolgen.

Daneben lassen sich aber auch verschiedene Aussagen zu Themenbereichen zusammenfassen (s. Tab. 1; Nummerierung der Items ist Kap. 5 *Der Kurzfragebogen GAP-Modul* zu entnehmen). Die Zusammenfassung zu Themenbereichen erfolgt über die Bildung des Arithmetischen Mittels der Einzelaussagen, d.h. es wird die Summe der Werte der Einzelaussagen gebildet und durch die Anzahl der Aussagen geteilt.

Tabelle 1: Themenbereiche und zugehörigen Items des GAP-Moduls

Themenbereich	Zugeordneten Aussagen (Items)
Digitalisierung der eigenen Arbeit	3 Items: 1.1 1.2 1.3
Automatisierung der eigenen Arbeit	4 Items: 1.4 1.5. 1.6. 1.7
Belastungen durch technische Gegebenheiten	2 Items: 2.1 2.2
Anforderungen an persönliche Fähigkeiten	4 Items: 2.3 2.4 2.5 2.6
positive Bewertung neuer Technologien	2 Items: 3.1 3.2
negative Bewertung neuer Technologien	6 Items: 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8

GRUPPENBEZOGENE DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Darstellung von Einzelaussagen – Häufigkeiten der Antwortkategorien

Werden Einzelaussagen ausgewertet, kann innerhalb einer Befragtengruppe ermittelt werden, wie häufig jede der fünf Antwortkategorien von *nie/fast nie* bzw. *stimme nicht zu (1)* bis *immer* bzw. *stimme voll zu(5)* angekreuzt wurde. Zur besseren Darstellung kann es hilfreich sein, Antwortkategorien zusammenzufassen. So lassen sich z. B. die Nennungen der Kategorien *nie/fast nie (1)* und *selten (2)* zur Kategorie mit seltenem Auftreten „nie bis selten“ und die Nennungen der Kategorien *oft (4)* und *immer (5)* zur Kategorie mit gehäuftem Auftreten „oft bis immer“ zusammenfassen. Die Kategorie *manchmal (3)* verbleibt als Kategorie der mittleren Auftretenshäufigkeit bestehen. Die Darstellung kann dann aussehen wie in Abbildung 1.

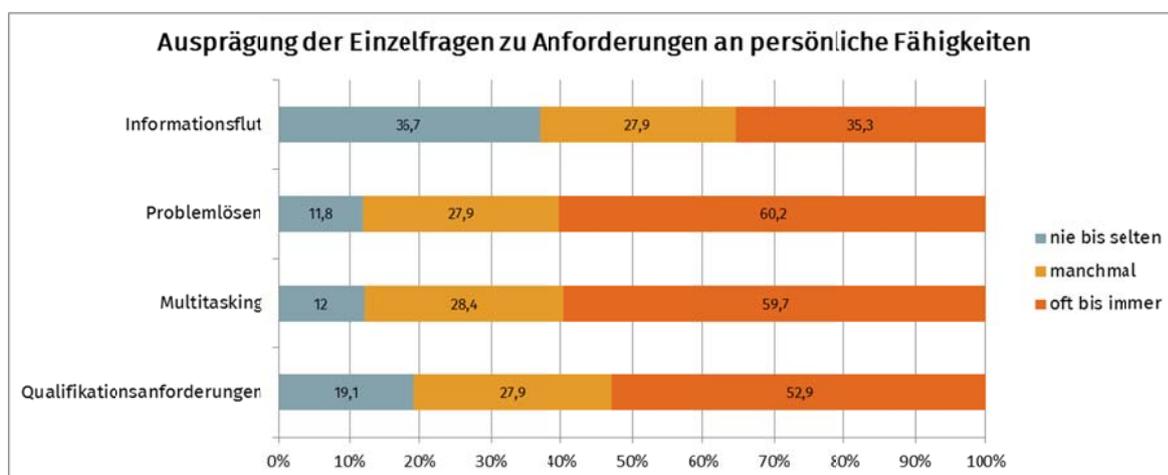


Abbildung 1: Beispiel für die Darstellung der zusammengefassten Antworthäufigkeiten für Einzelaussagen (in Prozent)

Darstellung von Themenbereichen – Verteilung von Mittelwerten

Wenn einzelne Aussagen über Bildung eines Mittelwertes zu einem Themenbereich zusammengefasst wurden, gibt es für jede*n Befragte*n einen Mittelwert zu diesem Themenbereich. Diese wiederum können zu einem Mittelwert der Befragtengruppe zusammengefasst werden (Summe der Mittelwerte geteilt durch die Anzahl der Befragten). Dann erhält man einen Gruppenmittelwert, der zwischen 1 (*nie/fast nie* bzw. *stimme nicht zu*) und 5 (*immer* bzw. *stimme voll zu*) liegt. Dieses Vorgehen ist geeignet, wenn man die mittlere Ausprägung eines Themenbereichs verschiedener Unternehmensbereiche gegenüberstellen will (s. Abb. 2).

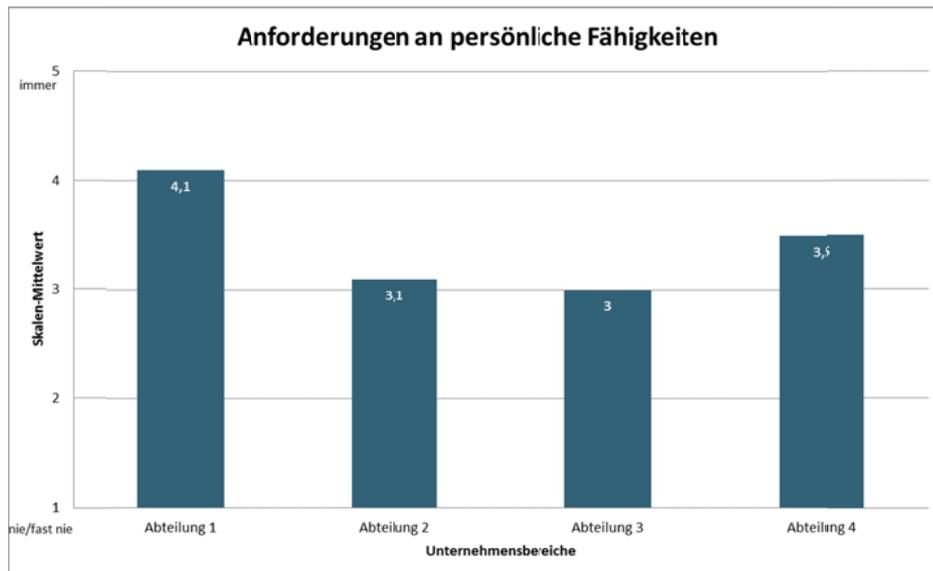


Abbildung 2: Beispiel für den Vergleich der Mittelwerte des Themenbereichs Anforderungen an persönliche Faktoren verschiedener Unternehmensbereiche

Darstellung von Themenbereichen – Verteilung von Häufigkeiten

Es lässt sich auch angeben, wie die Mittelwerte der Themenbereiche in der Befragtengruppe verteilt sind (s. Abb. 3).

Themenbereich Anforderungen an persönliche Fähigkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2,00	1	1,5	1,5	1,5
	2,25	3	4,4	4,5	6,0
	2,50	3	4,4	4,5	10,4
	2,75	10	14,7	14,9	25,4
	3,00	10	14,7	14,9	40,3
	3,25	8	11,8	11,9	52,2
	3,50	7	10,3	10,4	62,7
	3,75	5	7,4	7,5	70,1
	4,00	8	11,8	11,9	82,1
	4,25	6	8,8	9,0	
	4,50	4	5,9	6,0	
	4,75	1	1,5	1,5	
	5,00	1	1,5	1,5	
	Gesamt		67	98,5	100,0
Fehlend	System	1	1,5		
Gesamt		68	100,0		

Ab einem Mittelwert von 3,5 kann man bei einer Skala von 1 bis 5 von einer recht hohen Ausprägung des Merkmals sprechen; 47,8% der Befragten zeigen einen Wert darüber

Abbildung 3: Häufigkeit der Mittelwerte des Themenbereichs Anforderungen an persönliche Fähigkeiten

Diese Angaben lassen sich dahingehend zusammenzufassen, wie viele Befragte eine erhöhte Ausprägung des Merkmals angeben (z. B. >3,5). Im aufgezeigten Beispiel geben in der Gesamtgruppe etwa 48 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit Anforderungen an persönliche Fähigkeiten im Sinne geistiger Herausforderungen stellt.

INTERPRETATION DER ERGEBNISSE – KRITISCHE WERTE

Anders als bei Gefahrstoffen ist es bei psychischen Belastungen schwierig, objektvierbare Grenzwerte festzulegen, ab denen mit Beeinträchtigungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu rechnen ist. Zudem unterscheiden sich die Belastungsfaktoren in ihrer Relevanz für die Gesundheit. Auch für den Kurzfragebogen GAP-Modul gibt es keine kritischen Werte, die Handlungsbedarf anzeigen.

- » Hilfreich kann es sein, *Vergleichswerte* heranzuziehen. So kann die Ausprägung der Belastungen
 - » zwischen einzelnen Unternehmensbereichen verglichen werden – oder aber dem Gesamtwert des Unternehmen werden die Mittelwerte einzelner Bereiche gegenübergestellt
 - » mit anderen Unternehmen oder Branchen verglichen werden, um die Ergebnisse einzuordnen (für das GAP-Modul ist eine Datenbank mit derartigen Vergleichswerten derzeit noch im Aufbau, *s. dazu folgenden Abschnitt Aufbau einer Vergleichsdatenbank*)
- » Die Besprechung der Ergebnisse mit den Beschäftigten in *Workshops* erlaubt eine sinnvolle Einordnung und Interpretation der Befunde. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass bereits Strategien erarbeitet werden können, sollte Handlungsbedarf bestehen.

Besonderer Aufmerksamkeit bedarf es vor allem dann, wenn mehrere Belastungen in hoher Ausprägung (>3,5 im Mittelwert) vorliegen, aber auch wenn ein wesentlicher Teil der Befragten (z. B. ein Drittel) das Vorliegen einer oder mehrerer Belastungen angibt.

AUFBAU EINER VERGLEICHSDATENBANK ZUM VORLIEGENDEN GAP-MODUL

Um für den vorliegenden Kurzfragebogen GAP-Modul Vergleichsdaten zu gewinnen und eine zuverlässige Referenzdatenbank aus möglichst vielfältigen Branchen zu etablieren, bedarf es Ihrer Unterstützung:

- » Bei Interesse am Fragebogen wenden Sie sich bitte an das Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden
- » Sie erhalten die Vollversion des Fragebogens und lassen uns die Daten, die damit in Ihrem Unternehmen erhoben werden, anonymisiert zukommen

- » Sammlung und Auswertung der Daten erfolgt unter Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- » Je mehr Unternehmen ihre Daten zur Verfügung stellen, desto zuverlässiger wird die

7. Dokumentation und Kommunikation der Ergebnisse

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich verpflichtend (§ 6 ArbSchG). Dabei muss deutlich werden, zu welchen Ergebnissen die Gefährdungsbeurteilung gekommen ist und welche Maßnahmen abgeleitet wurden. Weiterhin ist die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen nach einem angemessenen Zeitraum erforderlich. Die Art der Dokumentation und Aufbereitung der Ergebnisse ist nicht vorgeschrieben und kann je nach Bedarf variieren. Ergebnisse können z. B. in Form eines Berichts oder einer Präsentation und unter Verwendung von Tabellen und Abbildungen (z. B. Balkendiagramme wie in Abb. 1 und 2) oder Text oder deren Kombination zusammengefasst werden. Wesentlich ist dabei, dass

- » die Ergebnisse allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden (z. B. in Form von Rundschreiben, Intranet, Aushängen),
- » ein Austausch zu den Ergebnissen mit den Befragten erfolgt (vorzugsweise jeweils in den befragten Unternehmensbereichen, z. B. in abteilungsbezogenen Workshops),
- » sich eine Ableitung von Strategien und Maßnahmen zur Reduktion der Belastungen unter Einbezug der Beschäftigten sowie zentraler Akteure des Gesundheitsschutzes, wie z. B. Betriebsarzt*ärztin, anschließt und
- » die Wirksamkeit der Maßnahmen durch Nachbefragungen überprüft wird und ggf. eine Anpassung von Auswahl oder Umsetzung der Maßnahmen erfolgt.

8. Weiterführende Informationen

Vertiefende und ergänzende Informationen zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen finden Sie hier (Auswahl):

- » Beck, D. et al. (2017). Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Arbeitsschutz in der Praxis, (3. Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- » Qualifizierungshandbuch, entstanden im GAP-Projekt, Thema 2: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der digitalen Arbeit (Basiswissen, Erfahrungswissen, Gestaltungswissen): <https://gesunde-digitale-arbeit.de/qualifizierungshandbuch/>

9. Literatur

Berwick, D.M., Murphy, J.M., Goldman, P.A., Ware, J.E., Barsky, A.J. & Weinstein, M.C. (1991). Performance of a five-item mental health screening test. *Medical Care* 29, 169-176.

Bretschneider, M., Drössler, S., Magister, S., Seidler, A., Engel, T., Schmidt, S., Vitera, J., Lemanski, S. & Muehlan, H. (2018). Digitalisierung, Industrie 4.0 und Gesundheit – ein Literaturreview zur empirischen Befundlage. *Das Gesundheitswesen*, 80(08/09), 831 - 831. doi:10.1055/s-0038-1667810

Drössler, S., Steputat, A., Baranyi, G., Kämpf, D., & Seidler, A. (2018). Gesunde Arbeit in Pionierbranchen (GAP). *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 68(3), 146-150.

Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstruments (COPSOQ)*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung förderte die Arbeit des interdisziplinären Verbundforschungsprojekts „GAP – Gesunde Arbeit in Pionierbranchen“ in den Jahren 2016 bis 2019. Das Projekt war Teil des Förderschwerpunkts Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen und wurde vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) im Karlsruher Institut für Technologie betreut.

Akteure im GAP-Projekt

Die Gestaltungsebene: 2 Pilotunternehmen und 2 Netzwerke

- » POG Präzisionsoptik Gera GmbH
- » Fabmatics GmbH Dresden
- » OptoNet Thüringen e.V.
- » Silicon Saxony e.V.

Die interdisziplinären Perspektiven: 4 Hochschulen

- » Arbeitsbereich für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena
- » Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der Technischen Universität Dresden
- » Institut für Psychologie, Lehrstuhl Gesundheit & Prävention der Universität Greifswald
- » Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

*Das vorhandene Erfahrungswissen: eine Vielzahl von Praxispartner*innen und Vorreiterunternehmen*

Kontakt bei Fragen zum Durchführungsmanual des GAP-Moduls

Dr. phil. Stephanie Drössler, Dipl.-Psych.

Prof. Dr. med. Andreas Seidler, MPH

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden

email: arbsozph@mailbox.tu-dresden.de

Tel.: 0351/3177 – 441



Die hier aufgeführten Inhalte werden, soweit nicht anders beschrieben, unter den Bedingungen der Creative Commons Public License (»CCPL« oder »Lizenzvertrag«) zur Verfügung gestellt. Der Schutzgegenstand ist durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Durch die Ausübung eines durch diesen Lizenzvertrag gewährten Rechts an dem Schutzgegenstand erklären Sie sich mit den Lizenzbedingungen rechtsverbindlich einverstanden. Der Lizenzgeber räumt Ihnen die hier beschriebenen Rechte unter der Voraussetzung ein, dass Sie sich mit diesen Vertragsbedingungen einverstanden erklären.