

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in kleinen und mittleren Unternehmen – Entwicklung einer ergänzenden Mitarbeiterbefragung für das Verfahren GPB-KMU

Simone BRANDSTÄDTER, Elisa FELDMANN, Nadine SEIFERLING,
Karlheinz SONNTAG

*Arbeits- und Organisationspsychologie, Psychologisches Institut
Universität Heidelberg
Hauptstraße 47-51, D-69117 Heidelberg*

Kurzfassung: Das Verfahren GPB-KMU stellt ein auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen angepasstes Verfahren zur objektiven Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dar. Zur nachhaltigen Umsetzung der Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird im Rahmen dieser Studie eine ergänzende Mitarbeiterbefragung entwickelt, die neben subjektiv geprägten Belastungsfaktoren auch individuelle Beanspruchung erfasst. Das resultierende Instrument bezieht die Ebenen der Tätigkeit, des Beschäftigten, der Führungskraft und des Unternehmens mit ein und wird derzeit bei N = 12 Unternehmen evaluiert.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, GPB-KMU, Kleine und mittlere Unternehmen, Mitarbeiterbefragung, Belastung und Beanspruchung

1. Hintergrund

Der Fachkräftemangel und eine zunehmend alternde Belegschaft treffen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in besonderem Maße, weswegen eine Reduktion bzw. Vermeidung psychischer Gefährdungen von besonderer Relevanz für die Erhaltung der Mitarbeitergesundheit und des Organisationserfolgs ist (Lechleiter et al. 2017). Aufgrund begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen stellt die im Arbeitsschutzgesetz verankerte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für diese Unternehmen jedoch oftmals eine Herausforderung dar.

Das Verfahren GPB-KMU (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung für Kleine und Mittlere Unternehmen) ist eine speziell für die Bedürfnisse von KMU angepasste Version des Screeningverfahrens GPB (Feldmann et al. 2017; Sonntag & Feldmann 2017). Es umfasst insgesamt 13 Belastungsdimensionen, die im Rahmen von Tätigkeitsbegehungen durch ein Analyseteam konsensorientiert eingeschätzt werden. Ziel des Verfahrens ist eine objektive Beurteilung der aus der Arbeitstätigkeit resultierenden psychischen Belastungen, d.h. Analysegegenstand ist das Gefährdungspotential einer Tätigkeit und nicht die Beanspruchung einzelner Personen. Dies hat den Vorteil, dass aufgrund der resultierenden Ergebnisse präventiv oder kurativ in die Arbeitsgestaltung eingegriffen werden kann, um Arbeitsprozesse belastungsärmer zu gestalten (Sonntag et al. 2016).

Nach der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ergibt sich aber die Notwendigkeit Belastungen einzubeziehen, die weniger gut objektiv aus einer Tätigkeit abgeleitet werden können, wie beispielsweise Teamkonflikte oder mangelhaftes Führungsverhalten (GDA Psyche, 2016). Zur nachhaltigen Umsetzung der GDA wurde deswegen eine ergänzende Mitarbeiterbefragung entwickelt, die subjektiv geprägte Belastungsfaktoren sowie individuelle Beanspruchung erfassen soll.

2. Methode

Zunächst wurden die Empfehlungen der GDA gesichtet und die genannten Gefährdungsfaktoren denen der GPB-KMU gegenübergestellt, welche Belastungen zusätzlich zum objektiven Tool abgedeckt werden sollten. Ergänzend wurde eine ausführliche Recherche zu aktuellen Themen im Kontext psychischer Belastungen und Beanspruchung durchgeführt.

Anhand der Literaturrecherche zeigte sich, dass einige Faktoren aufgrund ihrer besonderen Relevanz in die Befragung einbezogen werden sollten. So wurde zum Beispiel die hohe Bedeutung von Gratifikationskrisen für negative Beanspruchungsfolgen anhand des Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist et al. 2004) identifiziert. Im Bereich persönlicher Beanspruchung zeigte sich Erschöpfung, wie zum Beispiel aus dem Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti & Nachreiner 1999) oder Erholung (Sonntag & Fritz 2007) relevant. Auch motivationale Aspekte wie Work Engagement (Schaufeli et al. 2006) wurden gesichtet.

Weiter wurden teambezogene Faktoren recherchiert, zum Beispiel in Bezug auf das Teamklima (Brodbeck & Maier 2001) oder zu Konflikten (Jehn 1995). Bezogen auf die Einschätzung von Führung und Unternehmen wurden Führungsstile, wie zum Beispiel die Transformationalen Führung (McColl-Kennedy & Anderson 2002) in die Recherche einbezogen sowie auch Vertrauen in das Management (z.B. Kernan & Hanges 2002) oder Bleibeabsicht (Kelloway et al. 1999). Ebenso wurden Aspekte gesundheitlicher Führung dabei berücksichtigt (Wilde et al. 2009).

In einem Workshop mit Experten (N = 4) für Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wurde sich auf der Grundlage dieser Literaturrecherche auf die zu erfassenden Belastungs- und Beanspruchungsbereiche festgelegt und Items für die Mitarbeiterbefragung erarbeitet. Ziel war dabei, einen ökonomischen und allgemeinverständlichen Fragebogen zu entwickeln, der die Inhalte des objektiven Verfahrens GPB-KMU ergänzt und sowohl den Empfehlungen der GDA gerecht wird, als auch die aktuellen Themen der Stressforschung zu berücksichtigt. Derzeit wird die entwickelte Mitarbeiterbefragung in N = 12 KMU validiert.

3. Ergebnisse

Das resultierende Instrument bezieht die Ebenen der Tätigkeit, des Beschäftigten, des Teams und der Führung mit ein (siehe Tabelle 1). Am Ende jedes Themenblocks folgt eine zusammenfassende Einschätzung mit der Frage, wie zufrieden der Beschäftigte allgemein mit dem entsprechenden Bereich ist (z.B. „Insgesamt bin ich mit meiner Führungskraft zufrieden“). Die Beantwortung erfolgt auf einer Likert-Skala von 1 („trifft gar nicht zu“) bis 5 („trifft voll zu“).

Um auch eine subjektive Einschätzung (durch die Beschäftigten) der im Rahmen der GPB-KMU objektiv (durch ein Analyseteam) erhobenen 13 Belastungsdimen-

sionen zu erhalten, wurden diese mit jeweils einem Item in die Befragung aufgenommen. Um die Verständlichkeit für die Beschäftigten zu erhöhen wurden die Definitionen der einzelnen Belastungsdimensionen als Ankerbeispiele ergänzt.

Am Ende der Befragung wird die Tätigkeit der Beschäftigten anhand eines Items im offenen Antwortformat erfasst. Diese Abfrage ermöglicht es, die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung mit den objektiven Ergebnissen am entsprechenden Arbeitsplatz zu vergleichen. So können tätigkeitsbezogene Belastungen mit Beanspruchungsfolgen in Bezug gesetzt werden.

Tabelle 1: Erfasste Belastungs- und Beanspruchungsdimensionen der subjektiven Mitarbeiterbefragung als Ergänzung zum objektiven Verfahren GPB-KMU. Sie dient in Kombination dem zusätzlichen Beanspruchungsscreening.

Ebene	beinhaltet (u.a.)	Itemanzahl	Bsp.-Item
Anforderungen	Arbeitskomplexität Handlungsspielraum Verantwortungsumfang ...	13	„Bei meiner Arbeit habe ich ein hohes Maß an Verantwortung.“
Tätigkeit	Veränderungen Jobsicherheit Aufstiegsmöglichkeiten ...	19	„Der Einsatz von digitalen oder informationstechnologischen Arbeitsmitteln hat im letzten Jahr zugenommen.“
Beschäftigter	Erschöpfung Erholung Life Balance Erreichbarkeit Arbeitszufriedenheit ...	23	„Ich kann Arbeit und Privatleben gut voneinander abgrenzen.“
Team	Sicherheit Informationsverteilung Konflikte Zufriedenheit ...	23	„Ich arbeite gerne mit meinen Kollegen zusammen.“
Führung und Organisation	Führungsstil Wertschätzung Vertrauen Bleibeabsicht ...	15	„Ich vertraue der Geschäftsleitung meines Unternehmens.“
Demographische Angaben	Alter Geschlecht Berufserfahrung Tätigkeit ...	5	„Tätigkeitsbezeichnung (z.B. Einkauf, Schlosser, Pflegekraft)“

4. Diskussion

Ziel der Studie war, eine Mitarbeiterbefragung zu entwickeln, die die objektiven Analysen des Verfahrens GPB-KMU (Feldmann et al. 2017) ergänzt. Dies hat zum einen den Vorteil, dass auch Belastungsaspekte erhoben werden können, die selbst nicht Teil der ausgeführten Tätigkeit sind und damit nur schwer objektiv erfassbar sind. Teamkonflikte zum Beispiel sind abhängig von den einzelnen Personen und stellen damit kein immanentes Merkmal einer Tätigkeit dar. Zum anderen ergibt sich der Vorteil, dass durch eine solche ergänzende Befragung Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, sich über mögliche Beanspruchung zu äußern, wenn dies gewünscht ist. Dabei sollte die Mitarbeiterbefragung von den Unternehmen als Screening-Verfahren zur Mitarbeiter-Beanspruchung verstanden und immer nur in Kombination mit dem objektiven Verfahren GPB-KMU genutzt werden.

Die momentan laufende Validierung in Unternehmen, die bereits das objektive Verfahren GPB-KMU eingeführt haben, erlaubt, die gewonnenen Daten der subjektiven Befragung denen der objektiven Analyseergebnisse gegenüberzustellen.

5. Literatur

- Brodbeck, F. C., & Maier, G. W. (2001). Das Teamklima-Inventar (TKI) für Innovation in Gruppen. Psychometrische Überprüfung an einer deutschen Stichprobe. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45, 59-73. DOI: 10.1026//0932-4089.45.2.59
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1999). Burnout as an outcome of job demands, job resources and specific short-term consequences of strain. Paper presented at the 5th European Conference on Organizational Psychology and Health Care, Ghent, Belgium.
- Feldmann E, Seiferling N, Brandstädter S, Sonntag Kh (2017) Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung (GPB) – Anpassung des Verfahrens für kleine und mittelständische Unternehmen. In *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Dortmund (Hrsg.).
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche (2016). Arbeitsschutz in der Praxis Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (2. erweiterte Auflage), Berlin: Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256–282.
- Kelloway E.K., Gottlieb B.H., Barham L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *J Occup Health Psychol.* 4(4) 337-46.
- Kernan, M. C., & Hanges, P. J. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal and informational justice. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), 916-928. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.916
- Lechleiter, P., Purbs, A. & Sonntag, Kh. (2017). Human-Resources- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0. *ASU - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 52, 730-733.
- McColl-Kennedy, J.R., & Anderson, R.D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *Leadership Quarterly*, 13, 545-559.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.
- Sonntag Kh, Turgut S, Feldmann E (2016). Arbeitsbedingte Belastungen erkennen, Stress reduzieren, Wohlbefinden ermöglichen: Ressourcenorientierte Gesundheitsförderung. In Kh. Sonntag (Hrsg.), *Personalentwicklung in Organisationen: Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien* (4. Aufl., S. 411-453). Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, Kh. & Feldmann, E. (2017). Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. *ASU - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 52, 638-641.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.

Wilde, B., Hinrichs, S., Bahamondes Pavez, C., & Schüpbach, H. (2009). Führungskräfte und ihre Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter - Eine empirische Untersuchung zu den Bedingungsfaktoren gesundheitsförderlichen Führens. *Wirtschaftspsychologie*, 11(2), 74-89.

Danksagung: Unser Dank gilt dem BMBF und dem PKA für die Unterstützung dieser Studie als Teil des Projektes MEGa (Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von morgen, www.gesundearbeit-mega.de) im Rahmen des Förderschwerpunkts Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de