

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Hochschulen – ein maßgeschneiderter Fragebogen für die Tätigkeitsklasse „Professoren/-innen“

Franziska WAßMANN, Katrin ZITTLAU, Stefan WAßMANN, Sonja SCHMICKER

*Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb,
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Universitätsplatz 2, D-39106 Magdeburg*

Kurzfassung: Der vorliegende Beitrag beschreibt die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg im Rahmen des Pilotprojekts GEPSY. Es werden dabei sowohl das methodische als auch das organisatorische Vorgehen dargelegt sowie erste Zwischenergebnisse des mehrjährigen Pilotprojekts vorgestellt.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Hochschule, Fragebogenkonstruktion

1. Einleitung und Zielstellung

Die Arbeitswelt, die sich auf Basis der sämtliche Branchen, Tätigkeiten und Prozesse durchdringenden Digitalisierung hin zur Wirtschaft 4.0 entwickelt, und die kontinuierliche Zunahme von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen in den vergangenen Jahren (vgl. z.B. DAK-Gesundheit 2016; Techniker Krankenkasse 2016) dürfen nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Wenngleich die Ursachen für diesen Anstieg von Arbeitsunfähigkeitstagen nicht abschließend geklärt und in jedem Falle multifaktoriell zu verorten sind, muss davon ausgegangen werden, dass auch die moderne Arbeitswelt mit ihren spezifischen Bedingungen einen bedeutsamen Anteil daran hat – dies trifft auch auf die Hochschulen in Deutschland zu (z.B. BMAS 2017). Die Gestaltung humangerechter und wirtschaftlich effizienter Arbeitstätigkeiten ist vor dem Hintergrund einer zunehmend stärker technisierten Arbeitswelt in hohem Maße von der Optimierung der damit einhergehenden psychischen Belastungen abhängig.

Trotz dieses Bedeutungszuwachses der psychischen Belastungen in der Arbeit (und der seit dem Jahr 2013 bestehenden arbeitsschutzgesetzlichen Verpflichtung zur Vorhaltung einer den aktuellen organisationalen Gegebenheiten entsprechenden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung) haben lediglich 22 % der Betriebe in Deutschland bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, welche auch Risiken für die Psyche der Arbeitspersonen berücksichtigt (NAK-Geschäftsstelle, 2016). Für Hochschulen mit ihren besonderen Arbeitsanforderungen und -bedingungen (exemplarisch seien an dieser Stelle das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, die kleinteilige Aufbauorganisation und die umfangreichen Administrationsaufgaben, insbesondere im Bereich der Drittmittelwirtschaft genannt) stellt sich allerdings die Frage nach einer praktikablen und für die organisationalen Charakteristika passfähigen Erfassung der psychischen Belastungen.

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) nimmt sich im Rahmen des Pilotprojekts GEPSY („Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an der

OVGU“) dieser Herausforderung an. Das diesbezügliche Vorgehen und die daraus resultierenden Ergebnisse werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

2. Beschreibung der Projektstruktur und der bereits erreichten Ergebnisse

Üblicherweise wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ab einer Organisationsgröße von ca. 20 Mitarbeitern/-innen in Form einer schriftlichen Vollerhebung (wahlweise in Papier- oder Online-Form) durchgeführt (VBG 2015), wobei die Befragten in Tätigkeitsklassen differenziert werden, bei denen von einer ähnlichen Belastungsstruktur über die erfassten Merkmale (u. a. Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen) der Arbeit ausgegangen wird. Dabei kommen standardisierte oder entsprechend adaptierte Befragungsinstrumente zum Einsatz. Im Nachgang zur Befragung erfolgt eine Ergebnismeldung an die Organisation und/oder an die entsprechenden Tätigkeitsklassen und es werden weiterführende Untersuchungen (üblicherweise in Form von Workshops oder Beobachtungsinterviews) mit auffälligen Organisationsbereichen durchgeführt, um sowohl Ursachen als auch Lösungsmöglichkeiten für die dort vorherrschenden kritischen Belastungen zu identifizieren. Die erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten werden in konkrete Handlungsempfehlungen überführt, deren Umsetzung im Idealfall durch geeignete Evaluationsmaßnahmen bewertet wird. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung muss dabei insgesamt als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der aufgrund sich fortlaufend wandelnder Arbeitsbedingungen niemals abgeschlossen sein kann. (in Anlehnung an die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – GDA 2016)

Analog zur oben skizzierten Verfahrensweise bei einer klassischen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wurde an einer (technischen) Pilotfakultät der OVGU vorgegangen. Dabei wurden zu Beginn in enger Zusammenarbeit mit u. a. der Fakultätsleitung, dem Dezernat Personalwesen, Vertretern/-innen des Personalrats, der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie des Gesundheitsmanagements die sechs Tätigkeitsklassen (1) wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen befristet, (2) wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen unbefristet, (3) technischer Dienst (Laboringenieure/-innen, Meister/-innen), (4) Professoren/-innen, (5) Verwaltung/Sekretariat/Ökonomie und (6) Facharbeiter/-innen differenziert.

Parallel wurde das von Waßmann und Schmicker im Jahr 2015 entwickelte (z. B. Schmicker & Waßmann 2017) und branchenunabhängige Check-up-Befragungsinstrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung „PsyBeL“ bzgl. seiner Begrifflichkeiten und des Inhalts an die Bedarfe der im Fokus stehenden Untersuchungseinheit angepasst. Bei dem Check-up-Instrument handelt es sich um einen Fragebogen, der (in Abhängigkeit der jeweiligen Organisation) mit ca. 30 als Aussagen formulierten Items (Belastungsfaktoren) sämtliche von der GDA als zu erfassen vorgegebene Merkmalsbereiche psychischer Belastungen misst und bereits in Organisationen aus unterschiedlichsten Branchen erfolgreich zum Einsatz kam (z.B. Metall- und Elektroindustrie, chemische Industrie und öffentliche Verwaltung). Die Probanden/-innen geben auf einer siebenstufigen Rating-Skala an, inwiefern die jeweilige Aussage auf Ihre Tätigkeit zutrifft und in einem dreistufigen Antwortformat, inwiefern sie diesbezüglich einen Änderungsbedarf sehen. Darüber hinaus besteht auch die Antwortmöglichkeit „keine Antwort möglich“, falls das entsprechende Item nicht beantwortet werden kann (weil es bspw. nicht zur Tätigkeit passt) oder beantwortet werden will (vgl. Abb. 1).

Aussagen zur Arbeitstätigkeit	trifft nicht zu	trifft kaum zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft ziemlich zu	trifft zu	Änderungsbedarf	keine Antwort möglich
(1) Bei der Bearbeitung von Projekten/ Aufträgen übernehme ich vorbereitende, bearbeitende, organisierende und kontrollierende Teilaufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> kein/kaum <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/>
(2) Die Reihenfolge der Erledigung verschiedener Arbeitsaufgaben kann ich bis zu einem gewissen Punkt frei wählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> kein/kaum <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/>
(3) Mein täglicher Arbeitsumfang und -ablauf sind für mich weitestgehend vorhersehbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> kein/kaum <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/>

Abbildung 1: Ausschnitt aus dem Fragebogen „PsyBeL“ mit entsprechendem Antwortformat

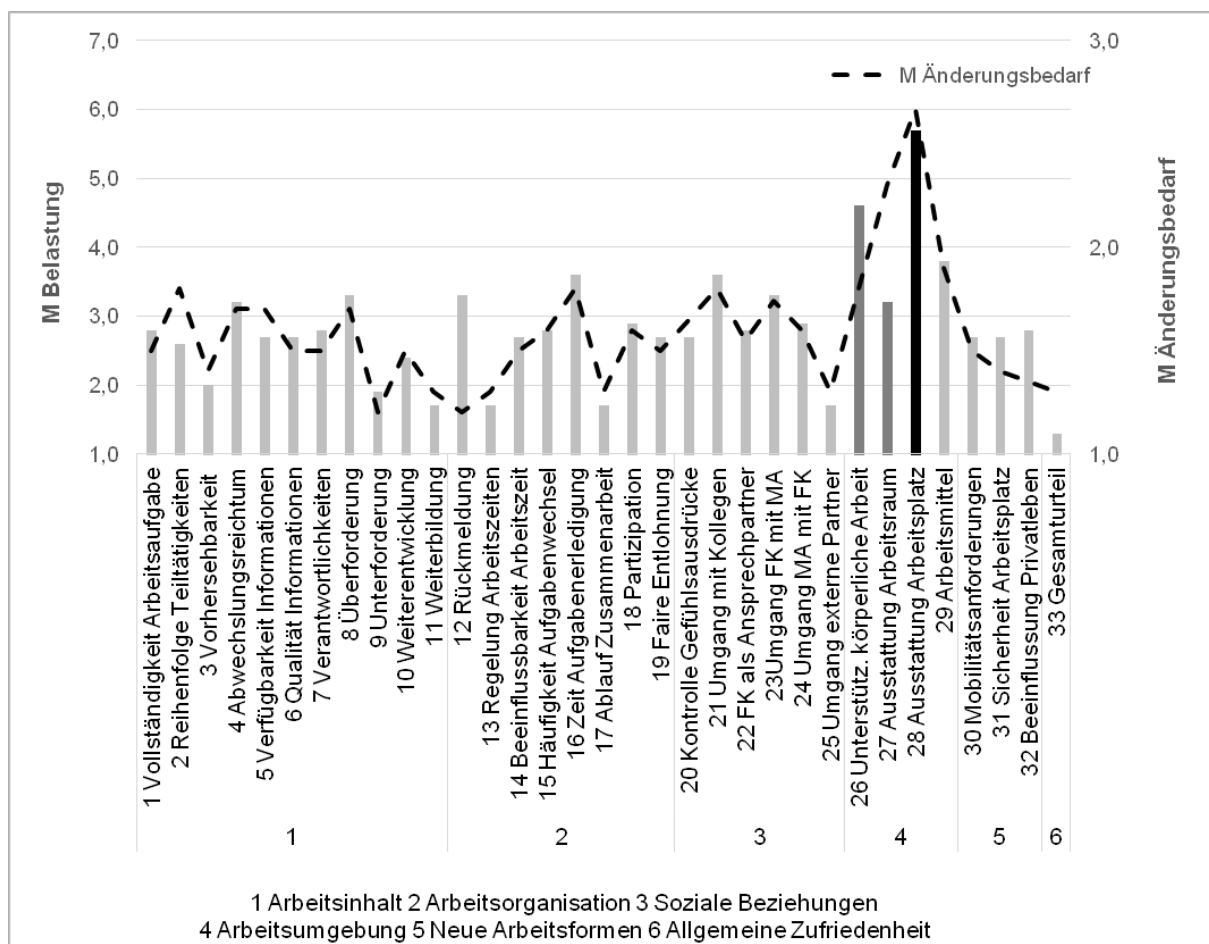


Abbildung 2: Exemplarisches fiktives Befragungsergebnis auf Ebene der einzelnen Belastungsfaktoren

Die Höhe des Handlungsbedarfs ergibt sich dabei auf Basis folgender Berechnungsregeln: Liegt der Mittelwert eines Belastungsfaktors auf bzw. über dem Wert von 4,0 oder wird bezogen auf den Belastungsfaktor ein mittlerer Änderungsbedarf von 2,0 oder höher ermittelt, besteht ein geringer bis mittlerer Handlungsbedarf (dun-

kelgrau). Wenn beide Kriterien zutreffen (hohe Belastung und hoher Änderungsbedarf), besteht ein hoher Handlungsbedarf (schwarz). Wenn keines der beiden Kriterien zutrifft, besteht kaum bzw. kein Handlungsbedarf (hellgrau). Abbildung 2 zeigt ein fiktives exemplarisches Ergebnis.

Es folgte der Einsatz des Check-up Instruments PsyBeL in der Pilotfakultät. Mit einer Rücklaufquote von durchschnittlich ca. 53 % über alle Tätigkeitsklassen kann dieser Einsatz als erfolgreich gewertet werden. Es lagen zu sämtlichen Tätigkeitsklassen empirische Ergebnisse vor, welche im Nachgang in strukturierten Analyse-Workshops mit den betroffenen Beschäftigten diskutiert und bezüglich ihrer Passfähigkeit zur Tätigkeit bewertet wurden. Dabei zeigten sich bzgl. der psychometrischen Qualität des Fragebogens sowohl eine insgesamt hohe Passfähigkeit der Ergebnisse (Validität) als auch eine über (beinahe) sämtliche Tätigkeitsklassen hinweg mehr als zufriedenstellende Intraklassenkorrelation der Ergebnisse von .484 bis .912 (Reliabilität). Die Auswertungsobjektivität des Verfahrens ist durch die bereits beschriebenen Verrechnungsregeln sichergestellt; Durchführungs- und Interpretationsobjektivität können durch die Einhaltung entsprechender Vorgaben ebenfalls als gesichert betrachtet werden.

Im Rahmen der anschließenden Workshops wurden die ermittelten kritischen Belastungsbereiche durch die Workshop-Teilnehmer/-innen in einem ersten Schritt priorisiert. Im Nachgang sollten die relevantesten Belastungs-/Handlungsbereiche durch Arbeitsgruppen aus unterschiedlichen, für die jeweilige Thematik relevanten Teilnehmern/-innen (z.B. Führungskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Personalrat, Dezernat Personalwesen) unter moderativer und evaluativer Begleitung durch Mitarbeiter/-innen des Projekts GEPSY weiter hinsichtlich ihrer konkreten Zielstellung spezifiziert und Lösungsvorschläge bezüglich ihrer Optimierung erarbeitet werden. Exemplarisch seien an dieser Stelle die folgenden drei als optimierungsbedürftig identifizierten Handlungsbereiche genannt: (1) Umgang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, (2) bedarfsorientierte Führungskräftebildung für Professoren/-innen und (3) Umgang mit Zeiterfassung beim nicht-wissenschaftlichen Personal und Vertretungsregelungen.

Der mit den oben beschriebenen Zwischenergebnissen (quantitative Datenerhebung, Analyse-Workshops, Ableitung relevanter Handlungsbereiche) erreichte Projektmeilenstein wurde im Rahmen des Steuerkreises des Projekts GEPSY (welchem zusätzlich zu sämtlichen bisher genannten Akteuren auch die Hochschulleitung in Form von Rektor und Kanzler angehört) vorgestellt und diskutiert. Dabei wurde das weitere geplante Vorgehen dahingehend angepasst, dass der Tätigkeitsklasse „(Junior-) Professoren/-innen“ ein besonderes Augenmerk gewidmet werden sollte, da diese einerseits ganz spezifischen Belastungen ausgesetzt sind und andererseits in ihrer Funktion maßgeblich die Arbeitsbedingungen sämtlicher weiterer untersuchten Tätigkeitsklassen beeinflussen. Zudem ist die Gruppe der (Junior-)Professoren/-innen eine bislang im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung von der einschlägigen Forschung vernachlässigte Gruppe, sodass nicht zuletzt auch ein wissenschaftlicher Mehrwert über die Untersuchung dieser Tätigkeitsklasse geschaffen werden soll.

Es erfolgte daher die Festlegung, das Check-up-Instrument „PsyBeL“ für die Tätigkeitsklasse Hochschullehrer/-innen zu spezifizieren (stärkerer Anforderungsbezug bei der Formulierung der Items) und zu detaillieren sowie dieses neu zu entwickelnde Instrument nicht nur an der Pilotfakultät sondern an der gesamten Hochschule einzusetzen.

3. Entwicklung des Fragebogens zur Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen für die Tätigkeitsklasse Professoren/-innen (PsyBeL^{Prof})

Ein erster Entwurf des Fragebogens zur Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastungen für die Tätigkeitsklasse Professoren/-innen (PsyBeL^{Prof}) wurde auf Basis einschlägiger Literaturrecherchen, Sichtung von Methoden aus Untersuchungen mit ähnlichem Branchenfokus und Expertengesprächen erstellt und durch mehrere Tätigkeitsklassenangehörige der Pilotfakultät kritisch reflektiert. Die entsprechenden Merkmalsbereiche sowie die Inhalte der Items können Abbildung 3 entnommen werden.

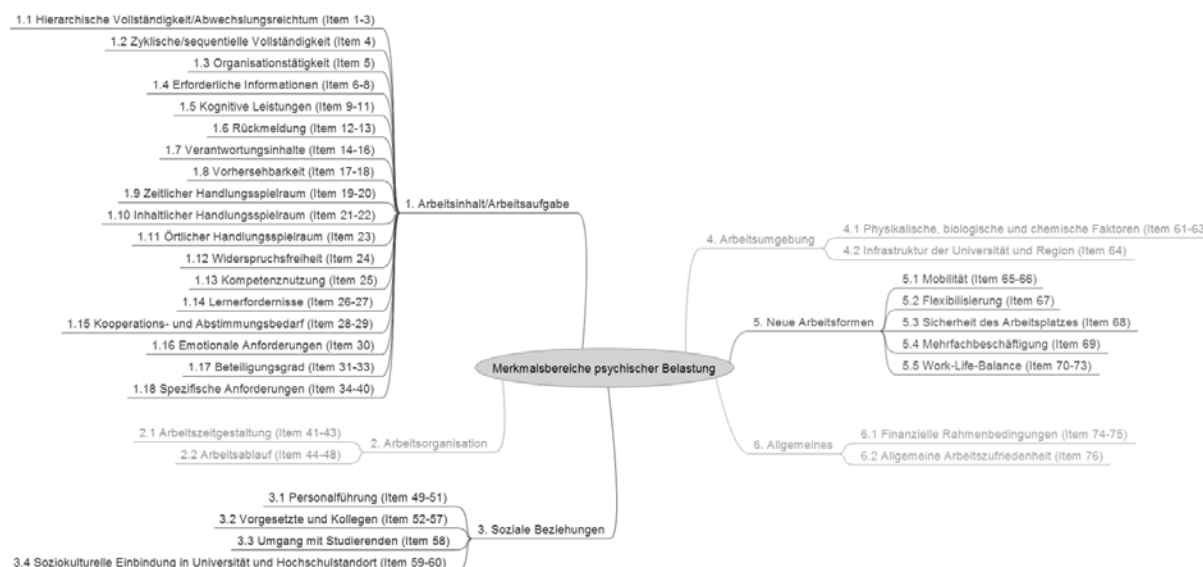


Abbildung 3: Merkmalsbereiche und Item-Inhalte der ersten Version des PsyBeL^{Prof}

Eine erneute Steuerkreissitzung führte zu einer abermaligen Anpassung des Vorgehens, um eine (noch) höhere Anforderungsbezogenheit zu erreichen und die Teilnahmebereitschaft durch Verkürzung des Instrumentes zu erhöhen. Aufgrund der Tatsache, dass Hochschullehrer/-innen im klassischen Sinne keinen direkten Vorgesetzten haben, dem sie fachlich und disziplinarisch unterstellt sind, wurde beschlossen, bezüglich des PsyBeL^{Prof} die strikte Orientierung an den seitens der GDA vorgegebenen Merkmalsbereichen zugunsten einer noch stärkeren Spezifikation der Inhalte auf die konkreten Besonderheiten der Tätigkeitsklasse ad acta zu legen, und damit einhergehend doch wiederum eine Limitierung der Gesamtzahl der Items auf ein „vertretbares“ Maß von insgesamt ca. 30 Items anzustreben. Zu diesem Zweck wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, welcher die Analyse der Anforderungen der Tätigkeit als (Junior-)Professor/-in in den Mittelpunkt rückt. Inhalt dieses Gesprächsleitfadens war u. a.: Ressourcen und Stressoren, Anzahl/Inhalt/zeitlicher Umfang der Teiltätigkeiten, Erwartungen und Wünsche an das Projekt GEPSY hinsichtlich zu berücksichtigender Themen-/Handlungsfelder. Dieser wurde dann bei acht Vertretern/-innen der Tätigkeitsklasse Hochschullehrer/-innen aus sämtlichen Fakultäten (außer der medizinischen Fakultät) der OVGU eingesetzt.

Die Ergebnisse dieser „Professoren/-innengespräche“ wurden entsprechend ausgewertet, aggregiert und aufbereitet, um in einem abschließenden Workshop mit den acht professoralen Vertretern der Fakultäten erneut hinsichtlich ihrer erschöpfenden

Abbildung der besonderen Arbeitsanforderungen der Tätigkeitsklasse evaluiert zu werden. Dieser Workshop bildete sodann die Grundlage für die finale Version des PsyBeL^{Prof}.

4. Diskussion und Ausblick

Das an dieser Stelle beschriebene Vorgehen verdeutlicht zum einen den hohen Anspruch auf inhaltliche und methodische Qualität, den die OVGU an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in ihrem Hause stellt. Zum anderen wird dadurch aber auch einmal mehr deutlich, dass die moderne arbeitswissenschaftliche Anwendungsforschung einer zunehmend stärkeren Kundenindividualität genügen muss, um auf die jeweiligen branchen-, aber auch organisationstypischen Spezifika eingehen zu können. Diesem Umstand ist es auch geschuldet, dass zum Zeitpunkt der Einreichung des vorliegenden Beitrags noch kein Einsatz der finalen Version des PsyBeL^{Prof} erfolgt ist und an dieser Stelle auf die Darstellung entsprechender Ergebnisse verzichtet werden muss. Die Autoren des vorliegenden Beitrags freuen sich darauf, im Rahmen des kommenden GfA-Frühjahrskongresses 2018 aktuelle Ergebnisse bezüglich des PsyBeL^{Prof} präsentieren zu können.

5. Literatur

- BMAS (2017) *Arbeit weiter denken: Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- DAK-Gesundheit (2016) *Gesundheitsreport 2016: Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten*. Hamburg: DAK-Gesundheit.
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2016) *Arbeitsschutz in der Praxis: Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- NAK-Geschäftsstelle – Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2016) *GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung: Grundausswertung der Betriebsbefragung 2015 und 2011 – betriebsproportional gewichtet*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Schmicker S. & Waßmann S. (2017) Tut gar nicht weh, bringt aber viel: Die „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ in der Praxis. *Der Markt in Mitteldeutschland*, 120 (8): 50-51.
- Techniker Krankenkasse (2016) *Gesundheitsreport 2016: Gesundheit zwischen Beruf und Familie*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.
- VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung (2015) *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Handlungshilfe für die betriebliche Praxis*. Hamburg: VBG.



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