

Christine G. Haiden, Brigitta Geißler-Gruber & Martina Molnar  
Wien

## **IMPULS**

### **Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen: Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen**

Seit 1.1.2002 können österreichische Unternehmen neben Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen auch ArbeitspsychologInnen im Rahmen der gesetzlich verpflichtenden Präventionszeit beauftragen. Mit diesem derzeit in Europa einmaligen Schritt des Arbeitsschutzrechts wird dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung getragen.

Das Projekt IMPULS wurde im Auftrag und mit Mitteln der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt durchgeführt. Es wurde im Rahmen der Europäischen Woche für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2002 von der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gefördert. Der Durchführungszeitraum dauerte von April bis November 2002. Als Ergebnis liegt nun ein auf Praktikabilität überprüfbares Grobscreening-Verfahren zur Erhebung von Stressfaktoren und Ressourcen für den innerbetrieblichen Gebrauch vor. Die IMPULS-Broschüre ist erhältlich bei: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at), [gerti.steinkellner@inhouse.wko.at](mailto:gerti.steinkellner@inhouse.wko.at), [Renate.Czeskleba@oegb.or.at](mailto:Renate.Czeskleba@oegb.or.at).

#### **1 Auftrag und Ziel**

Die Hauptziele des Projekts IMPULS konzentrierten sich auf folgende Schwerpunkte:

- Sensibilisierung für arbeitsbedingte psychische Belastungen
- Praktische Hilfestellung für alle betroffenen Zielgruppen zum Erkennen von arbeitsbedingten Stressfaktoren und Ressourcen
- Erarbeitung eines Verfahrens zur Unterstützung der betrieblichen Entscheidungsfindung über Notwendigkeit und Art des Auftrages an arbeitspsychologische BeraterInnen oder über Interventionsmaßnahmen.

Es richtet sich an alle betrieblichen Zielgruppen: ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen bzw. PersonalvertreterInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Fachleute für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Das zentrale Anliegen ist, ein Orientierungsverfahren zur Erkennung von Stressfaktoren und Ressourcen für innerbetriebliche Akteure zur Verfügung zu stellen, die keine arbeitspsychologische Vorbildung mitbringen. Nach der relativ gut im betrieblichen Arbeitsschutz verankerten Gefährdungsbeurteilung bzw. Arbeitsplatzevaluierung (das entsprechend österreichische Pendant) hinsichtlich physischer Belastungen und Risiken, sind die

betrieblichen Diskussionen über die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen geprägt von Unsicherheit und Zögern. Psychische Belastungen gelten als unsichtbar, schwer erfassbar und als nur subjektiv begründete Einflussgrößen, die sich einer „objektiven“ Erhebung verschließen.

## **2 Auswahl des arbeitspsychologischen Instruments KFZA für das orientierende Verfahren IMPULS-Test**

Für den IMPULS-Test wurde ein erprobtes, testtheoretisch geprüftes und ökonomisch anwendbares arbeitspsychologisches Instrument ausgewählt. Es handelt sich dabei um den Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) von Prümper J., Hartmannsgruber K. und Frese M. (1995). Bei der Entwicklung des KFZA orientierten sich die Autoren an bereits bestehenden, theoretisch fundierten und empirisch erprobten Verfahren wie ISTA, JDS, SAA u.a.. Die Skalen des KFZA sind: Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, soziale Rückendeckung, Zusammenarbeit, qualitative Arbeitsbelastung, quantitative Arbeitsbelastung, Arbeitsunterbrechungen, Umgebungsbelastungen, Information und Mitsprache, betriebliche Leistungen. Das Antwortschema des Fragebogens ist fünfstufig. Die Auswertung erfolgt auf Basis von Mittelwertberechnungen pro Skala. Je höher die Ausprägung eines Faktors, desto eher liegen befriedigende Arbeitsbedingungen vor. Je niedriger die Ausprägung, desto weniger kann auf eine zufriedenstellende Arbeitssituation geschlossen werden.

Nach Rücksprache mit den Autoren des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse wurde eine grobe Einstufung der Skalen-Werte aufgenommen: Werte unter 2,5 lassen auf eher unbefriedigende Arbeitsbedingungen und Werte über 3,5 lassen eher auf befriedigende Arbeitsbedingungen schließen. Damit liegt für die betriebliche Diskussion eine erste, grobe „Landkarte“ betrieblicher Stressfaktoren und Ressourcen vor.

Mehrere Gründe haben für die Auswahl dieses arbeitspsychologische Instruments gesprochen:

- Es handelt sich um ein vorhandenes und überprüfbares Verfahren. Eine Neuentwicklung wäre im Rahmen der zeitlichen Vorgaben und finanziellen Möglichkeiten nicht fundiert zu bewerkstelligen gewesen.
- Es ist ein Verfahren, das einen relativ großen Überblick über Arbeitsbedingungen branchenunabhängig herstellt.
- Das Verfahren zeichnet sich durch seine Kurzform aus. Damit ist es im Rahmen einer Orientierung und eines Grobscreenings zeitökonomisch einsetzbar.
- Das Verfahren ermöglicht eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse.
- Die oben angeführten Eigenschaften sprechen für eine hohe Anwenderfreundlichkeit, die mit weiteren Adaptionen und der Einbindung in eine anleitende Broschüre auch für Laien handhabbar ist.

Gleichzeitig müssen folgende Aspekte des KFZA berücksichtigt werden:

Der KFZA lässt als Instrument der Grobuntersuchung keine Aussage über Details, Ursachen oder spezifische Ansatzpunkte für Arbeitsgestaltung zu.

Es bestehen keine Normwerte (Grenzwerte, Vergleichswerte). ArbeitspsychologInnen müssen daher weitere Erhebungen im Sinne von Feinanalysen bei erkannten Schwachpunkten der Arbeit und der Organisation durchführen, um zielgenaue Interventionen vorschlagen und durchführen zu können.

## 2.1 Modifikationen zum KFZA

Um der Zielsetzung gerecht zu werden, ein für NichtpsychologInnen leicht handhabbares Verfahren bereitzustellen, wurde der KFZA geringfügig verändert.

- a) Änderung von Skalenbezeichnungen.  
Die Skalennamen, die zwecks besserem Verständnis für die betrieblichen Akteure verändert wurden, sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Veränderte Skalennamen

<i>KFZA-Bezeichnung</i>	<i>IMPULS-Bezeichnung</i>
Vielseitigkeit	Vielseitiges Arbeiten
Ganzheitlichkeit	Ganzheitliches Arbeiten
Qualitative Arbeitsbelastung	Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen
Quantitative Arbeitsbelastung	Passende mengenmäßige Arbeit
Arbeitsunterbrechungen	Passende Arbeitsabläufe
Umgebungsbelastungen	Passende Arbeitsumgebung
Betriebliche Leistungen	Entwicklungsmöglichkeiten

- b) Die Polarität des Antwortformats bei den Skalen ‚qualitative Arbeitsbelastung‘, ‚quantitative Arbeitsbelastung‘, ‚Arbeitsunterbrechungen‘, ‚Umgebungsbelastungen‘ wurde für die Auswertung in umgekehrter Reihenfolge codiert. Damit ergeben die Auswertungen in diesen Bereichen keine Ausprägung der entsprechenden "Fehlbelastung", sondern verdeutlichen in einer hohen Ausprägung das Nicht-Vorhanden-Sein des entsprechenden Stressfaktors. Diese veränderte Auswertungsroutine erlaubt dem Laien eine einfachere Interpretation der Ergebnisse. Alle arbeitspsychologischen NutzerInnen sind auf diese Veränderung dezidiert hinzuweisen.
- c) Zur sachgerechten und seriösen Anwendung des IMPULS-Tests wurden die theoretischen Grundlagen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der IMPULS-Broschüre aufbereitet. Ein spezifischer Einführungstext zur Anwendung des Verfahrens wurde etwas modifiziert bzw. erweitert.
- d) Um die Lesbarkeit und Interpretierbarkeit der persönlichen oder gruppenbezogenen Auswertungsergebnisse für die AnwenderInnen zu

verbessern, wurde die graphische Auswertung in Form eines Sterndiagramms gewählt.

- e) Zusätzlich wurde bei den Antwortmöglichkeiten neben der aktuellen Ist- (bzw. Real-) Arbeitssituation auch die Wunsch-Situation erhoben („Wunsch-Zahlen“). Damit ist eine Möglichkeit geschaffen worden, den betrieblichen Handlungsbedarf anhand der Rangreihe der Abweichungen zur Real- und Wunschsituation zu bestimmen. Ein ähnliches Vorgehen im Rahmen qualitativer Interviews wurde von Prümper J. & Sailer U. (1998) ebenfalls gewählt, um in einem IST-SOLL-Vergleich Gestaltungsvorschläge zu erarbeiten.

### **3 IMPULS-Verfahren**

Zu den IMPULS-Unterlagen zählen der IMPULS-Test und die IMPULS-Broschüre mit einer ausführlichen Anleitung für die betriebliche Analyse. Die Evaluation der IMPULS-Unterlagen erfolgte in fünf Feldstudien in Österreich. Ziel dieser Studien war es die Unterlagen auf Verständlichkeit und Anwendbarkeit zu prüfen.

IMPULS wurde im Rahmen mehrerer MultiplikatorInnen-Veranstaltungen in Österreich vorgestellt. Die betriebliche Resonanz auf IMPULS ist – derzeit ausschließlich gemessen aufgrund der Bestellungen der IMPULS-Unterlagen bei AK, ÖGB, WKÖ – groß. Eine Evaluation der Umsetzung und der Wirkung von IMPULS ist geplant.

#### **Literatur**

- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., Frese, M.: KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39. JG. 3, 1995, S. 125-132.
- Prümper, J. & Sailer, U.: Analyse von Kommunikation und Kooperation in der Büro-sachbearbeitung einer öffentlichen Verwaltung. In: Spieß, E.: Formen der Kooperation. Bedingungen und Perspektiven. Göttingen, 1998, S.137-153.