

Präv Gesundheitsf
<https://doi.org/10.1007/s11553-020-00817-6>
 Eingegangen: 13. Juni 2020
 Angenommen: 9. November 2020

© Der/die Autor(en) 2020



Jochen Prümper¹ · Tom Schneeberg² · Alina Marie Prümper²

¹ Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Berlin, Deutschland

² bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH, Berlin, Deutschland

EVALOG

Beurteilung der Gebrauchstauglichkeit, Verständlich- und Handhabbarkeit, Teilnahmemotivation und emotionalen Reaktion bei der Evaluierung psychischer Belastung aus Sicht von Evaluierenden und Beschäftigten

Hintergrund

Die Betrachtung der längerfristigen Entwicklung des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens zeigt, dass psychische Störungen den mit Abstand deutlichsten Anstieg verzeichnen. Die Zahl der Krankenstandstage aufgrund dieser Diagnose hat sich in westlichen Industrieländern wie Deutschland oder Österreich in den vergangenen 10 Jahren mehr als verdoppelt. Während z. B. in Deutschland im Jahr 2008 aufgrund psychischer Störungen 1270 Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) je 1000 Beschäftigte zu verzeichnen waren, entfielen im Jahr 2018 bereits 2914 AU-Tage je 1000 Beschäftigte auf diese Diagnose ([17]; für die Entwicklung und Verteilung der psychisch bedingten Krankenstände in Österreich s. z. B. [20]).

Steigenden psychischen Störungen und daraus entstehende Fehlzeiten [23] aufgrund arbeitsbedingter, negativ ausgeprägter psychischer Belastungen [25] kommt daher eine zunehmend hohe Bedeutung zu. Der Zusammenhang zwischen der Ausprägung psychischer Belastung und entsprechenden Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen auf Seiten von Beschäftigten ist empirisch bestätigt [3, 32] und fester Bestandteil internationaler Normen. Gemäß der EN ISO 10075-1 [9] ist die psychische Belastung die „Gesamtheit

aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“, die psychische Beanspruchung die „unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand“ [9] sowie die unmittelbaren, direkten Folgen der psychischen Beanspruchung, welche einerseits Anregungseffekte und andererseits beeinträchtigende Auswirkungen wie psychische Ermüdung und/oder ermüdungsähnliche Zustände umfassen [9].

Zur Prävention psychischer Fehlbelastungen sind Betriebe gesetzlich dazu verpflichtet, im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen auch eine Evaluierung psychischer Belastung durchzuführen. Dies fordert beispielsweise in Österreich das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) in § 4 „Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)“ oder in Deutschland das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in § 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (Gefährdungsbeurteilung).

Die Gefährdungsbeurteilung, respektive Arbeitsplatzevaluierung, ist – neben dem Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation – die zentrale Säule eines erfolgreichen Arbeitsschutzes. Sie ist die systematische Ermittlung und Beurteilung aller möglichen Gefährdungen der Beschäftigten, einschließlich

der Festlegung der erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Als Arbeitsschutzinstrument trägt sie somit insbesondere durch den gesetzlichen Anspruch sowie auch als Steuerungsinstrument i. S. eines betrieblichen Frühwarnsystems [14] für das betriebliche Gesundheitsmanagement bei. Studien zeigen, dass organisationale Interventionen, welche auf die Veränderung von Arbeits- und Organisationsmerkmalen abzielen, das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern und Stresserleben mindern können [1, 5, 19, 22, 29, 33].

Da mit der zunehmenden Verbreitung von Arbeitsplatzevaluierungen auch steigende inhalts- und prozessbezogene Anforderungen gestellt werden [7], ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen besonders erfolgreich, wenn Beschäftigte an diesem Prozess beteiligt werden [28]. Auffällig ist jedoch, dass Gefährdungsbeurteilungen in Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) deutlich seltener umgesetzt werden als in mittelgroßen (bis 249 Beschäftigte) oder großen Betrieben (ab 250 Beschäftigte) und dass der Anteil der Betriebe, die in ihren Arbeitsplatzevaluierungen auch psychische Belastung berücksichtigen, deutlich geringer ist als der Anteil der Betriebe, die die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen überhaupt angehen [4, 12].



Abb. 1 ▲ Sieben Schritte der Arbeitsplatzevaluierung/Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Vor diesem Hintergrund besteht ein besonderer Bedarf zur Etablierung von Verfahren zur Arbeitsplatzevaluierung/Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Kleinstbetrieben.

EVALOG – Evaluierung psychischer Belastung im Dialog

Mit EVALOG (Evaluierung psychischer Belastung im Dialog) publizierten Prümper und Vowinkel [31] ein derartiges Verfahren zur Arbeitsplatzevaluierung/Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung in Kleinstbetrieben mit ein bis maximal neun Beschäftigten. Neben dem Einsatz in kleinen Betrieben kann EVALOG auch zur Arbeitsplatzevaluierung sehr kleiner Tätigkeitsbereiche in größeren Organisationen zum Einsatz gebracht werden.

Bei EVALOG findet die Evaluierung im Dialog zwischen einem/einer Evaluierer/-in und 1–3 Beschäftigten aus einer Tätigkeitsgruppe mit maximal 5 Arbeitnehmer/-innen statt. Bei mehreren Tätigkeitsgruppen wird der Dialog entsprechend wiederholt.

Das Verfahren deckt alle sieben Evaluierungsphasen sowie die Dokumentation ab (Abb. 1). Dabei bearbeiten die Evaluierer/-innen die blauen Teile 1 „Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen“ und 5 „Maßnahmen durchführen“ alleine und die grauen Teile 2 „Psychische Belastung ermitteln“, 3 „Psychische Belastung beurteilen“, 4 „Maßnahmen festlegen“, 6 „Wirksamkeit überprüfen“ und 7 „Evaluierung anpassen“ gemeinsam mit den Beschäftigten.

Qualitätsgrundsätze von EVALOG

Der Aufbau von EVALOG orientiert sich an den „Qualitätsgrundsätzen für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der GDA [11]. Hierzu wird in einem den Einsatz des Verfahrens begleitenden „Wegweiser“ beschrieben, für welche Einsatzbereiche das Verfahren geeignet ist, wie Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen berücksichtigt und die Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden können. Darüber hinaus beinhaltet der Wegweiser Methoden bzw. Hilfestellungen zur

Beurteilung, ob Maßnahmen zur Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich sind oder nicht. Das „Herzstück“ von EVALOG ist der KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse; [30]), der im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als „Standardinstrument“ gilt [2], „das keine zu hohen fachlichen Anforderungen an die Anwender stellt“ [13] und mit dem „reliabel und valide Problemfelder“ [34] erkannt werden können. Damit beruht EVALOG auf einem methodisch geprüften und ausgewiesenen Verfahren, welches alle relevanten Belastungsfaktoren berücksichtigt. Zur Sicherstellung, ob sich der KFZA im Rahmen einer mehr oder weniger Einzelfalldiagnostik eignet, wurde der Einsatz bei Referenzbetrieben überprüft.

Beschreibung von EVALOG

Die EVALOG besteht aus fünf Teilen, die zur besseren Orientierung durch farbige Seitenränder gekennzeichnet sind.

Der erste Teil „Evaluierung psychischer Belastung im Dialog“ liefert einen Überblick über das Verfahren sowie eine detaillierte Erläuterung der sieben Umsetzungsschritte der Evaluierung (Abb. 1). Zudem erfolgt eine kurze Einführung in die wichtigsten Themen rund um die Evaluierung und es wird – bereichert um Hinweise, Beispiele und Verweise auf Zusatzmaterial – eine praxiserfahrene Anleitung zur Umsetzung der Evaluierung gegeben. Damit die Evaluierer/-innen gut auf den Evaluierungsdialo vorbereitet sind, ist die Lektüre dieses Teils des Wegweisers für sie unabdingbar.

Im zweiten Teil „Weiterführende Informationen zur Evaluierung“ werden Hinweise zu Grundlagen einer guten Gesprächsführung (z. B. Mindeststandards, Grundhaltungen und Techniken) sowie dem *arbeitspsychologischen Hintergrund* (z. B. Belastungs-Beanspruchungsmodell, persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung) und *arbeitsrechtlichen Hintergrund* (z. B. gesetzliche Anforderungen, Beteiligungsrechte) vermittelt.

Im dritten Teil „Kontaktstellen zur Unterstützung rund um die Evaluierung“ finden sich Adressen zu Institutionen in

Präv Gesundheitsf <https://doi.org/10.1007/s11553-020-00817-6>
© Der/die Autor(en) 2020

J. Prümper · T. Schneeberg · A. M. Prümper

EVALOG. Beurteilung der Gebrauchstauglichkeit, Verständlich- und Handhabbarkeit, Teilnahmemotivation und emotionalen Reaktion bei der Evaluierung psychischer Belastung aus Sicht von Evaluierenden und Beschäftigten

Zusammenfassung

Hintergrund. In Kleinstbetrieben werden Arbeitsplatzevaluierungen/Gefährdungsbeurteilungen – insbesondere zur psychischen Belastung – seltener umgesetzt als in größeren Betrieben. **Ziel der Arbeit.** Mit EVALOG existiert seit jüngstem ein Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastung in Kleinstbetrieben. EVALOG beruht auf dem KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse), der im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als Standardinstrument gilt. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, ob EVALOG die Gütekriterien der Gebrauchstauglichkeit gem. EN ISO 10075-3 (2004) erfüllt und wie die Verständlichkeit, Handhabbarkeit, Teilnahmemotivation

und emotionale Reaktion aus Sicht von Evaluierenden und Beschäftigten beurteilt wird.

Material und Methoden. Die Studie wurde durch standardisierte Fragebögen im Feld erhoben sowie mithilfe deskriptiver sowie inferenzstatistischer Verfahren ausgewertet. Es nahmen 19 Evaluierer/-innen und 27 Mitarbeiter/-innen aus 19 österreichischen Kleinstbetrieben teil.

Ergebnisse. Der EVALOG wurde eine hohe Gebrauchstauglichkeit attestiert, die Informationen zur Evaluierung waren zugänglich und gut verständlich und die einzelnen Schritte der Evaluierung einfach umzusetzen. Zudem waren die Teilnehmer/-innen der Studie hoch motiviert den Evaluierungsdialog

durchzuführen und fühlten sich nach dem Dialog positiv gestimmt.

Diskussion. Mit EVALOG liegt ein wissenschaftliches fundiertes, standardisiertes, leitfadensorientiertes ökonomisches, dialogorientiertes und anwendungsfreundliches Verfahren zur Evaluierung psychischer Belastung vor, welches von Kleinstbetrieben eigenständig zum Einsatz gebracht werden kann.

Schlüsselwörter

Arbeitsplatzevaluierung · Gefährdungsbeurteilung · Kleinstbetriebe · KFZA · EN ISO 10075

EVALOG. Assessment of usability, understandability, manageability, motivation to participate and emotional reaction when evaluating psychological stress from the perspective of evaluators and employees

Abstract

Background. In small companies, risk assessments (job evaluations)—especially for psychological stress—are implemented less frequently than in larger companies.

Aim. Recently with EVALOG—a method for the evaluation of psychological stress in small companies has been launched. EVALOG is based on “SQUAW—short questionnaire for the analysis of work”, which is a standard tool in the context of risk assessment of psychological stress. This article examines whether EVALOG fulfills the quality criteria of usability according to EN ISO 10075-3 (2004) and how understandability, manageability,

motivation to participate and emotional reaction are assessed from the perspective of evaluators and employees.

Materials and methods. The study was surveyed in the field using standardized questionnaires and evaluated using descriptive and inferential statistical methods. A total of 19 evaluators and 27 employees from 19 small Austrian companies took part in this research.

Results. EVALOG was confirmed to be user friendly, the information about the evaluation was catchy and easy to understand, and the individual steps of the evaluation were easy to implement. In addition, the participants in this

study were highly motivated to perform the evaluation dialogue and felt positive after the dialogue.

Discussion. EVALOG is a scientifically, standardized, guideline-oriented economic, dialog-oriented and user-friendly method for evaluating psychological stress, which can be used independently by small businesses.

Keywords

Job evaluation · Risk assessments · Small companies · SQUAW · EN ISO 10075

Österreich, die bei der Evaluierung und insbesondere psychischen Problemen im Betrieb bei Bedarf unterstützen.

Der vierte Teil „Informationsblätter“ enthält Hinweise für Evaluierer/-innen und Arbeitnehmer/-innen zum Hintergrund und zur Durchführung der Evaluierung. Informationsblatt 1 enthält zur Vorbereitung für die Beschäftigten eine „Information für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, Informationsblatt 2 zur Vorbereitung für die

Evaluierer/-innen einen „Kurzleitfaden zur Umsetzung der Evaluierung“. Informationsblatt 3 einen „Kurzleitfaden zur Gesprächsführung“, Informationsblatt 4 eine „Übersicht über die wichtigsten gesetzlichen Anforderungen“, Informationsblatt 5 Hinweise zum „Ermitteln und Beurteilen psychischer Belastung“, Informationsblatt 6 entsprechende „Hintergründe und grundsätzliche Gestaltungsempfehlungen“ und Informationsblatt 7 zum Festlegen und Umsetzen von Maß-

nahmen Hinweise und Erläuterungen zu „TOP-Prinzip und SMART-Formel“. Diese Informationsblätter erleichtern den Betrieben die Umsetzung der Evaluierung und können nach Bedarf kopiert oder ausgedruckt werden. Zum Download stehen sie bereit unter www.eval.at/evalog.

Der fünfte Teil enthält die „Arbeitsblätter“, die zur Durchführung und Dokumentation der Evaluierung entsprechend den gesetzlichen Anforde-

Schritt 1						Schritt 2		
Ermitteln psychischer Belastung						Beurteilen psychischer Belastung Fehlbelastung		
Arbeitsinhalte		sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel	Beurteilung liegt im roten (1) (2) oder gelben (3) Bereich.	
Vielseitigkeit							ja	nein
F1	Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F2	Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	1	2	3	4	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abb. 2 ◀ Arbeitsblatt 2 mit den Schritten „Ermitteln psychischer Belastung“ und „Beurteilen psychischer Belastung“ (Auszug)

ungen benötigt werden und die damit die Bearbeitung der „sieben Schritte der Evaluierung“ (Abb. 1) formal unterstützen. Neben einem Arbeitsblatt 1 zum „Festlegen von Arbeitsbereich und Tätigkeiten“ wird mit Arbeitsblatt 2 der KFZA zum „Ermitteln und Beurteilen von psychischer Belastung“ zur Verfügung gestellt (Abb. 2). Selbiger besteht aus 26 Fragen und Aussagen (Items), die die psychische Belastung aus den Merkmalen der Arbeitstätigkeit erfassen (für eventuelle Ergänzungen stehen in dem Arbeitsblatt einige Freifelder zur Verfügung). Die Items orientieren sich an der EN ISO 10075-1, Anhang A [9] in Verbindung mit ASchG § 7, Abs. 4a „Grundsätze der Gefahrenverhütung“ sowie ArbSchG § 4, Abs. 4 „§ 4 Allgemeine Grundsätze“ und lassen sich den dort beschriebenen vier Komponenten psychischer Belastung aus der Arbeitssituation „Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten“ (z. B. Arbeitsinhalt „Vielseitigkeit“), „Sozial- und Organisationsklima“ (z. B. Ressource „Soziale Unterstützung“), „Arbeitsumgebung“ (z. B. Stressor „Umgebungsbelastung“) und „Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation“ (z. B. Stressor „Qualitative Arbeitsbelastung“) zuordnen.

In Abgrenzung zu allfälligen wissenschaftlichen Studien stehen im Rahmen der vorliegenden, praxisorientierten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Kleinstbetrieben jedoch nicht einzelne latente Konstrukte und damit Skalen (wie z. B. „Vielseitigkeit“), sondern einzelne Items (z. B. „Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?“) im Fokus der Evaluierung. Im Rahmen des

vierten Evaluierungsschrittes „Maßnahmen festlegen“ werden die betrieblichen Praktiker/-innen sogar dazu ermutigt, falls es sich anbietet, entsprechende Maßnahmen konstruktübergreifend zu entwickeln (s. hierzu das Beispiel in [31, S. 25] aus der Innungsgruppe „Gärtner und Floristen“ in der das Item „Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?“ aus der Skala „Vielseitigkeit“ mit dem Item „Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt [eine vollständige Arbeitsaufgabe] von Anfang bis Ende herzustellen“ aus der Skala „Ganzheitlichkeit“ in der Maßnahme „Training für Auszubildende: Fertigung von Sträußen und Gestecken“ mündete).

Darüber hinaus stehen mit dem Arbeitsblatt 3 „Festlegen und Umsetzen von Maßnahmen und Überprüfen der Wirksamkeit“, dem Arbeitsblatt 4 „Teilschritte für die Umsetzung der Maßnahme“, dem Arbeitsblatt 5 „Auseinandersetzung mit der Maßnahme, wenn die erwünschte Wirkung ausbleibt“, dem Arbeitsblatt 6 „Anpassen der Evaluierung“ und dem Arbeitsblatt 7 „Evaluierung psychischer Belastung im Dialog: Dokumentation gemäß Dokumentationsverordnung (DOK-VO)“ weitere Dokumente für die Durchführung und Dokumentation der Evaluierung entsprechend den gesetzlichen Anforderungen zur Verfügung.

Ziel der Arbeit

Während die testtheoretische Qualität des KFZA unter den Aspekten Reliabilität und Validität bereits in zahlreichen Studien nachgewiesen wurde [2, 15, 16,

18, 21, 24, 27], soll im Folgenden insbesondere das Augenmerk darauf gelegt werden, ob der Einsatz des KFZA im Rahmen von EVALOG auch die Gütekriterien der *Gebrauchstauglichkeit* gem. EN ISO 10075-3 [10] erfüllt und wie die *Verständlich- und Handhabbarkeit*, *Teilnahmemotivation* und *emotionale Reaktion* bei der Evaluierung psychischer Belastung aus Sicht von Evaluierenden und Beschäftigten beurteilt wird.

Methode

Forschungsdesign

Die *Gebrauchstauglichkeit* des Wegweisers sowie die Beurteilung der *Verständlich- und Handhabbarkeit*, *Teilnahmemotivation* und *emotionalen Reaktion* aus Sicht von Evaluierer/-innen und Beschäftigten wurde hinsichtlich der ersten vier Schritte der Evaluierung (Abb. 1) mit österreichischen Kleinstbetrieben durch standardisierte Fragebögen im Feld erhoben und mithilfe deskriptiver sowie inferenzstatistischer Verfahren im Zeitraum von April 2018 bis Juni 2019 analysiert.

Die Akquisition der Kleinstbetriebe erfolgte mit Unterstützung der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) sowie der WKO (Wirtschaftskammer Österreich) durch eine zufällige Auswahl aus allen Kleinstbetrieben mit einem/r bis neun Beschäftigten aus allen neun österreichischen Bundesländern aller sieben Wirtschaftskammern. Im Vorfeld wurden die Betriebe schriftlich über das Vorgehen und den Ablauf sowie über den Sinn, Zweck und Nutzen der Teilnahme informiert. Die Teilnahme war freiwillig

Tab. 1 Stichprobe

Innungsgruppe	Bundesland	Beschäftigte	Evaluierete
Berufsausbildung	Tirol	6	1
Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker	Niederösterreich	5	2
Fahrzeugtechnik	Kärnten	5	1
Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen	Kärnten	5	1
Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen	Kärnten	6	2
Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen	Kärnten	6	1
Gärtner und Floristen	Wien	8	3
Gärtner und Floristen	Niederösterreich	6	2
Gärtner und Floristen	Niederösterreich	3	2
Gärtner und Floristen	Kärnten	9	1
Gesundheitsberufe	Tirol	4	1
Güterbeförderungsgewerbe	Niederösterreich	6	2
Immobilien- und Vermögenstrehänder	Wien	8	1
Lebensmittelgewerbe	Oberösterreich	5	1
Maler und Tapezierer	Oberösterreich	5	2
Spedition und Logistik	Kärnten	4	1
Tischler und Holzgestalter	Oberösterreich	4	1
Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie	Oberösterreich	5	1
Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie	Salzburg	5	1
-	-	105	19

und es erfolgte keine Aufwandsentschädigung.

Nach Durchführung der Evaluierung beantworteten die Teilnehmenden (Evaluierer/-innen und Beschäftigte) zu den im Fokus stehenden Kriterien (Gebrauchstauglichkeit, Verständlich- und Handhabbarkeit, Teilnahmemotivation und emotionale Reaktion) einen Fragebogen (wahlweise Papier/Bleistift oder Online).

Stichprobe

Insgesamt umfasst die Stichprobe (Tab. 1) 19 Kleinstbetriebe aus 13 verschiedenen Innungsgruppen (Min = 1, Max = 4) und 6 der 9 Regionen Österreichs. In diesen 19 Betrieben arbeiten insgesamt 105, durchschnittlich ca. 6 Beschäftigte (Min = 1, Max = 9). In diesen 19 Betrieben wurden 19 Evaluierungen von 19 Evaluierer/-innen (davon 12 Inhaber/-innen und 7 Kollegen/-innen) bei 27 Evaluierten mit durchschnittlich zwei Evaluierten (Min = 1, Max = 3) durchgeführt (12 Evaluierungen mit 1 Beschäftigten, 6 Evaluierungen mit 2 Beschäftigten, 1 Evaluierung mit 3 Beschäftigten).

Von den 46 Proband/-innen (19 Evaluierer/-innen und 27 Beschäftigte) waren 28 weiblich und 15 männlich. Drei Teilnehmende erteilten keine Auskunft über ihr Geschlecht. Die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ($n = 13$) macht den größten Teil der Proband/-innen aus, gefolgt von der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen ($n = 12$), der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen ($n = 7$), der Gruppe der unter 30-Jährigen ($n = 6$) sowie der Gruppe der über 60-Jährigen ($n = 4$).

Instrumente

Gebrauchstauglichkeit

Unter *Gebrauchstauglichkeit* wird das Ausmaß verstanden, „in dem ein Produkt durch bestimmte Benutzer in einem bestimmten Nutzungskontext genutzt werden kann, um bestimmte Ziele effektiv, effizient und zufriedenstellend zu erreichen“ [10]. Gemäß EN ISO 10075-3 [10] müssen Messverfahren „effektiv und effizient sein und die Anforderungen der Anwender erfüllen, d. h. sie müssen bei minimalem Aufwand oder Mitteleinsatz das erwartete Präzisionsniveau im beabsichtigten Messbereich erreichen und zu den gewünschten Ergebnissen

führen“ [10]. Die Gebrauchstauglichkeit wurde – differenziert nach den Unterkonstrukten Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit – mit jeweils 4 Items pro Unterkonstrukt auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 = „stimme nicht zu“ bis 5 = „stimme sehr zu“ erhoben.

Effektivität. Gemäß EN ISO 9241-11 [8] ist Effektivität die „Genauigkeit, Vollständigkeit und das Nichtvorhandensein negativer Folgen, mit denen Benutzer bestimmte Ziele erreicht haben“ [8]. „Die Effektivität eines Messverfahrens wird durch dessen psychometrische Eigenschaften bestimmt, insbesondere durch seine Zuverlässigkeit“ [8]. Die Skala der *Effektivität* wurde durch folgende vier Items abgedeckt: „EVALOG ist eine ... (1) effektive, (2) überzeugende, (3) schlüssige und (4) plausible Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeitssituation.“ Die interne Konsistenz der Skala Effektivität betrug $\alpha = 0,84$.

Effizienz. Gemäß EN ISO 9241-11 [8] ist Effizienz das „Verhältnis zwischen dem erreichten Ergebnis und den eingesetzten Ressourcen“ [8]. „Die Effizienz eines

Messverfahrens ist ein relatives Konzept, abhängig von seiner Effektivität (z. B. dem Präzisionsniveau) und dem Aufwand, der zur Durchführung, Analyse und Interpretation der Messung und ihrer Ergebnisse erforderlich ist“ [10]. Die Skala der *Effizienz* wurde durch folgende vier Items abgedeckt: „EVALOG ist eine ... (1) effiziente, (2) zeitsparende, (3) praktikable und (4) griffige Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen in der Arbeitssituation“. Die interne Konsistenz der Skala *Effizienz* betrug $\alpha = 0,81$.

Zufriedenheit. Die EN ISO 9241-11 [8] versteht unter Zufriedenheit – auch „Zufriedenstellung“ – „positive Einstellungen, Emotionen und/oder Wohlbefinden, die sich aus der Nutzung eines Systems, Produkts oder einer Dienstleistung ergeben“. „Ein Messverfahren sollte nicht nur effektiv und effizient sein, sondern darüber hinaus auch die Anforderungen der jeweiligen Anwender erfüllen. [...] Unter der Zielsetzung der Verfahrensverbesserung ist es daher wichtig, Messverfahren im Hinblick auf die Anforderungen der Anwender zu bewerten und die dabei gewonnenen Ergebnisse zu dokumentieren“ [10]. Die *Zufriedenheitsskala* bestand aus den vier Items: „EVALOG ... (1) verdeutlicht in der Einleitung zufriedenstellend ihren Nutzen, (2) macht einen soliden wissenschaftlichen Eindruck, (3) vermittelt glaubwürdig, dass die erhobenen Daten vertraulich behandelt werden und (4) lässt sich problemlos bearbeiten.“ Die interne Konsistenz der Skala *Zufriedenheit* betrug $\alpha = 0,51$.

Verständlichkeit und Handhabbarkeit

Bei der Beurteilung der Verständlichkeit geht es um die Eigenschaft von Texten – im konkreten Fall die der „Weiterführenden Informationen zur Evaluierung“ hinsichtlich (1) der „Gesprächsführung“, (2) des „Arbeitspsychologischen Hintergrundes“ sowie (3) des „Arbeitsrechtlichen Hintergrundes“ – bezgl. Leserlichkeit, Lesbarkeit und weiteren Merkmalen wie Gliedertheit und Stimulanz.

Bei der Beurteilung der Handhabbarkeit geht es um die Eigenschaft eines Gegenstands, Werkzeugs, Apparats – im

konkreten Fall um die „Arbeitsblätter“ die zur Durchführung und Dokumentation der Evaluierung zum (1) „Festlegen von Arbeitsbereichen“, (2) „Ermitteln psychischer Belastung“, (3) „Beurteilen psychischer Belastung“ und (4) „Festlegen von Maßnahmen“ benötigt werden (die Schritte 5–7 der Evaluierung konnten zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht einer Überprüfung unterzogen werden).

Entsprechende wurden die Versuchsteilnehmer/-innen im Anschluss an den Evaluierungsdialo g gefragt „Haben Sie alles gut verstanden? Was fanden Sie einfach? Was schwierig? Können Sie die Schwierigkeit einschätzen?“ Für die Evaluierer/-innen war diesen Fragen noch zusätzlich die Aufforderung vorgeschaltet „Bitte schätzen Sie ein, wie leicht bzw. schwer es Ihnen gefallen ist, den Teilnehmer/-innen die relevanten Hintergrundinformationen für die Evaluierung zu übermitteln“.

Die Einschätzung der Verständlichkeit der „Weiterführenden Informationen zur Evaluierung“ sowie die der Handhabbarkeit der „Arbeitsblätter“ erfolgte jeweils auf einer ungeradzahli gen Likert-Skala von 1 = „sehr leicht“ bis 5 = „sehr schwierig/kompliziert“. Die interne Konsistenz der Skala *Verständlichkeit* betrug $\alpha = 0,62$, die der *Handhabbarkeit*¹ $\alpha = 0,80$.

Teilnahmemotivation

Teilnahmemotivation ist definiert als die Motivation, an dem Evaluierungsdialo g mittels EVALOG zu partizipieren. In Anlehnung an Deci und Ryan [6] lässt sich die Teilnahmemotivation inhaltlich in die drei, für die vorliegende Fragestellung wesentlichen Motivationstypen „identifizierte Regulation“ (Verhalten als geschätztes Mittel zum Zweck; Beispielitem: „Weil es gut für mich und meinen Betrieb ist.“) „extrinsische Motivation“ (Verhalten wegen externer Belohnung oder zur Vermeidung negativer Konsequenzen; Beispielitem: „Weil es gesetzlich vorgeschrieben ist.“) und „intrinsische

Motivation“ (Verhalten als Selbstzweck; Beispielitem: „Weil ich mich gut fühle, wenn ich daran teilnehme.“) differenzieren. Für die Erfassung der Teilnahmemotivation schätzten die Proband/-innen neun Teilnahmegründe (jeweils 3 Items pro Subkonstrukt) auf einer ungeradzahli gen Likert-Skala von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“ ein. Die interne Konsistenz der Skala „identifizierte Regulation“ betrug $\alpha = 0,72$, die der „extrinsischen Motivation“ $\alpha = 0,49$ und die der „intrinsischen Motivation“ $\alpha = 0,69$.

Emotionale Reaktion

Unter emotionaler Reaktion wird die psychophysische (geistige und körperliche) Bewegtheit verstanden, die durch die Wahrnehmung eines Ereignisses oder einer Situation ausgelöst wird. Die emotionale Reaktion schätzten die Proband/-innen auf einer ungeradzahli gen Likert-Skala von 1 (negativer Pol) bis 5 (positiver Pol) mittels eines semantischen Differentials ein. Die Skala bestand aus den 3 Items: „Wie fühlen Sie sich nach der Evaluierung im Dialo g? (1) angespannt – entspannt, (2) unzufrieden – zufrieden und (3) schlapp – voll Energie“. Die interne Konsistenz der Skala *emotionale Reaktion* betrug $\alpha = 0,85$.

Statistische Auswertung

Um die Evaluierer/-innen und Beschäftigten zu vergleichen, wurde ein „matching sample“ der verbundenen Messwerte der beiden Gruppen erstellt. Dafür wurden die Daten der Evaluierengruppen (für die sieben Betriebe mit $n > 1$ evaluierten Beschäftigten) je Betrieb aggregiert. Nachdem in jedem Betrieb zunächst mittels Arbeitsblatt 1 „Festlegen von Arbeitsbereich und Tätigkeiten“ Beschäftigte mit gleichartigen Arbeitsbedingungen zu Tätigkeitsgruppen zusammengefasst wurden, handelt es sich bei den jeweils Evaluierten um homogene Einheiten; sodass tätigkeitsspezifische Varianzen weitestgehend ausgeschlossen werden können.

Für alle Fragestellungen ergab die visuelle Überprüfung durch Q-Q-Plots, dass die Voraussetzungen für ein parametrisches Verfahren nicht erfüllt waren.

¹ Das Item „Festlegen von Arbeitsbereichen“ wurde nicht in die Berechnung der internen Konsistenz einbezogen, da es lediglich von den Evaluierer/-innen und nicht von den Beschäftigten beurteilt wurde.

Tab. 2 Beurteilung der Gebrauchstauglichkeit von Evaluierer/-innen und Beschäftigten

Skala	Proband/-innen						Test		
	Evaluierer/-innen			Beschäftigte			Wilcoxon-Test		
	n	MW	SD	n	MW	SD	z	p	p ^{kor}
Gebrauchstauglichkeit (gesamt)	19	4,52	0,47	19	4,12	0,53	-2,87	0,004	0,012
Effektivität	19	4,47	0,60	19	4,12	0,62	-2,25	0,014	0,028
Effizienz	19	4,53	0,49	19	4,05	0,52	-3,13	0,002	0,008
Zufriedenheit	19	4,61	0,44	19	4,34	0,34	-1,98	0,047	0,047

Skalierung: 1 = „stimme nicht zu“ bis 5 = „stimme sehr zu“

MW Mittelwert. SD Standardabweichung. z Z-Wert. p asymptotische Signifikanz. p^{kor} p-Werte nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Tab. 3 Verständlichkeit aus der Sicht von Evaluierer/-innen und Beschäftigten hinsichtlich der weiterführenden Informationen zur Evaluierung

Skala	Proband/-innen						Test		
	Evaluierer/-innen			Beschäftigte			Wilcoxon-Test		
	N	MW	SD	n	MW	SD	z	p	p ^{kor}
Weiterführende Informationen zur Evaluierung (gesamt)	17	2,00	0,46	15	1,93	0,74	-0,63	0,529	0,999
Gesprächsführung	17	2,00	0,61	15	1,93	0,80	-1,41	0,157	0,628
Arbeitspsychologischer Hintergrund	18	1,72	0,75	18	1,72	1,19	-0,56	0,577	0,999
Arbeitsrechtlicher Hintergrund	17	2,24	0,83	14	2,32	0,85	-0,32	0,739	0,999

Skalierung: 1 = „sehr leicht“ bis 5 = „sehr schwierig/kompliziert“. Die Berechnung der Skalenmittelwerte erfolgte auf Basis von mind. zwei gültigen Antworten

MW Mittelwert. SD Standardabweichung. z Z-Wert. p asymptotische Signifikanz. p^{kor} p-Werte nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Folglich wurde mittels Wilcoxon-Tests für abhängige Stichproben überprüft, ob sich die Mittelwerte der Evaluierer/-innen und Beschäftigten hinsichtlich der im Fokus stehenden abhängigen Variablen unterschieden. Die Berechnung der Effektstärke für die Mittelwertsunterschiede erfolgte bei gleichem *n* nach Pearson's *r*; bei unterschiedlich großem *n* nach Cohen's *d*.

Bei Vorliegen von Unterkonstrukten wurde mittels Friedman-Test untersucht, ob es für die jeweilige Untersuchungsgruppe Unterschiede zwischen den zentralen Tendenzen gab. Nachfolgend wurden Post-hoc-Tests durchgeführt, um zu bestimmen, welche Unterkonstrukte sich signifikant unterschieden.

Um einen Fehler 1. Art beim multiplen Testen entgegenzuwirken, wurde die Bonferroni-Holm-Korrektur angewendet.

Zur Bestimmung der internen Konsistenzen wurde für die vorliegende Stichprobe das jeweilige Cronbach's α berechnet. Fälle mit >30% fehlenden Werten wurden ausgeschlossen.

Datenverarbeitung und -analyse erfolgte mittels IBM SPSS Statistik 24.

Ergebnisse

Gebrauchstauglichkeit

Die *Gebrauchstauglichkeit* wurde sowohl von den Evaluierer/-innen als auch von den Beschäftigten insgesamt, als auch über alle drei Skalen sehr positiv bewertet (■ **Tab. 2**). Selbige betrug – für beide Gruppen zusammen – für die *Gebrauchstauglichkeit gesamt* $M = 4,32$ ($SD = 0,54$) und für die Unterkonstrukte *Effektivität* $M = 4,30$ ($SD = 0,61$), *Effizienz* $M = 4,29$ ($SD = 0,54$) und *Zufriedenheit* $M = 4,48$ ($SD = 0,38$). Die Evaluierer/-innen beurteilten die *Effektivität*, *Effizienz* und *Zufriedenheit* signifikant höher (asymptotischer Wilcoxon-Test; $p < 0,05$) als die Beschäftigten. Die Effektstärke lag für die *Effektivität* bei $r = 0,57$ (mittlerer Effekt), für die *Effizienz* bei $r = 0,95$ (starker Effekt) und für die *Zufriedenheit* bei $r = 0,69$ (mittlerer Effekt).

Die Unterkonstrukte der *Gebrauchstauglichkeit* unterschieden sich weder bei den Evaluierer/-innen (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 1,64$, $p = 0,44$, $n = 19$) noch bei den Beschäftigten (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 6,0$, $p = 0,05$, $n = 19$) signifikant.

Verständlich- und Handhabbarkeit

Sowohl die *Verständlichkeit der weiterführenden Informationen zur Evaluierung* ($M = 1,97$; $SD = 0,63$) als auch die *Handhabbarkeit der Schritte der Evaluierung* ($M = 1,93$; $SD = 0,74$) wurde von beiden Gruppen zusammen als eher leicht eingestuft. Der Wilcoxon-Test ergab für die einzelnen Fragen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen (■ **Tab. 3 und 4**).

Die Items der „Weiterführenden Informationen zur Evaluierung“ unterschieden sich bei den Evaluierer/-innen nicht untereinander (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 1,78$, $p = 0,41$, $n = 17$). Bei den Beschäftigten unterschieden sich die Items marginal signifikant (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 5,40$, $p = 0,07$, $n = 14$).

Die Items zu den „Schritten der Evaluierung“ unterschieden sich untereinander weder bei den Evaluierer/-innen (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 5,30$, $p = 0,15$, $n = 16$) noch bei den Beschäftigten (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 1,20$, $p = 0,55$, $n = 16$).

Tab. 4 Handhabbarkeit aus der Sicht von Evaluierer/-innen und Beschäftigten hinsichtlich der Schritte der Evaluierung

Skala	Proband/-innen						Test		
	Evaluierer/-innen			Beschäftigte			Wilcoxon-Test		
	N	MW	SD	n	MW	SD	z	p	p ^{kor}
Schritte der Evaluierung (gesamt)	19	1,77	0,57	18	2,09	0,87	-1,09	0,278	0,834
Festlegen von Arbeitsbereichen	17	1,47	0,80	/	/	/	/	/	/
Ermitteln psychischer Belastung	19	1,95	0,71	18	2,06	0,98	-0,31	0,756	0,999
Beurteilen psychischer Belastung	19	1,89	0,74	18	1,97	1,05	-0,24	0,811	0,999
Festlegen von Maßnahmen	18	1,83	1,04	16	2,53	1,06	-1,52	0,129	0,516

Skalierung: 1 = „sehr leicht“ bis 5 = „sehr schwierig/kompliziert“; das „Festlegen von Arbeitsbereichen“ oblag lediglich den Evaluierer/-innen und wurde somit nicht von den Beschäftigten beurteilt. Die Berechnung der Skalenmittelwerte erfolgte auf Basis von mind. zwei gültigen Antworten
 MW Mittelwert. SD Standardabweichung. z Z-Wert. p asymptotische Signifikanz. p^{kor} p-Werte nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Tab. 5 Teilnahmemotivation von Evaluierer/-innen und Beschäftigten

Skala	Proband/-innen						Test		
	Evaluierer/-innen			Beschäftigte			Wilcoxon-Test		
	N	MW	SD	N	MW	SD	z	p	p ^{kor}
Teilnahmemotivation (gesamt)	18	3,88	0,53	13	3,83	0,77	-1,26	0,209	0,627
Identifizierte Regulation	18	4,44	0,62	13	4,00	0,84	-2,32	0,021	0,084
Intrinsische Motivation	18	3,89	0,76	13	3,69	1,04	-1,18	0,240	0,627
Extrinsische Motivation	18	3,31	1,09	13	3,78	0,94	-1,07	0,286	0,627

Skalierung: 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“

MW Mittelwert. SD Standardabweichung. z Z-Wert. p asymptotische Signifikanz. p^{kor} p-Werte nach Bonferroni-Holm-Korrektur

Teilnahmemotivation

Die *Teilnahmemotivation* betrug für beide Gruppen zusammen $M = 3,86$ ($SD = 0,65$) und für die Unterkonstrukte *identifizierte Regulation* $M = 4,26$ ($SD = 0,74$), *intrinsische Motivation* $M = 3,81$ ($SD = 0,88$) und *extrinsische Motivation* $M = 3,51$ ($SD = 1,07$). Wie die Ergebnisse zeigen (Tab. 5), haben die Evaluierer/-innen und die Beschäftigten ihre *intrinsische Motivation* zur Teilnahme sowie die *extrinsische Motivation* der Teilnahme an EVALOG nicht signifikant unterschiedlich bewertet. Die *identifizierte Regulation* wurde von den Evaluierer/-innen signifikant höher als von den Beschäftigten bewertet; asymptotischer Wilcoxon-Test: $z = -2,32$, $p = 0,02$, $n = 13$, Effektstärke nach Cohen mit einem mittleren Effekt: $d = 0,59$. Nach Berechnung der Bonferroni-Holm-Korrektur lag das Alphaniveau bei $p = 0,08$.

Bei den Evaluierer/-innen unterschieden sich die Unterkonstrukte der Teilnahmemotivation signifikant untereinander (Friedman-Test: $\chi^2[2] = 13,01$, $p = 0,02$, $n = 18$). Nachfolgende Post-hoc-Tests (Dunn-Bonferroni-Tests) ergaben,

dass die *identifizierte Regulation* von den Evaluierer/-innen signifikant besser als die *extrinsische Motivation* ($z = 3,25$, $p^{\text{angepasst}} = 0,01$, Effektstärke nach Cohen mit starkem Effekt: $d = 1,27$) sowie auf einem Signifikanzniveau von $p = 0,10$ besser als die *intrinsische Motivation* ($z = 2,25$, $p^{\text{angepasst}} = 0,07$; Effektstärke nach Cohen: $d = 0,79$) bewertet wurde. Die Beschäftigten wiederum haben die Unterkonstrukte nicht signifikant unterschiedlich bewertet.

Emotionale Reaktion

Die *emotionale Reaktion* lag für beide Gruppen zusammen bei $M = 4,23$ ($SD = 0,79$). Sowohl Evaluierer/-innen als auch Beschäftigte fühlten sich nach dem Evaluierungsdialog weitestgehend „entspannt“, „zufrieden“ und „voller Energie“. Der asymptotische Wilcoxon-Test: $z = -1,86$, $p = 0,06$, $n = 18$, ergab einen marginal signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen (Tab. 6).

Diskussion

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sowohl die Evaluierer/-innen als auch die Beschäftigten die *Gebrauchstauglichkeit* von EVALOG unter den Aspekten der Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit sehr positiv bewerten. EVALOG erfüllt damit unter allen drei geforderten Aspekten der Gebrauchstauglichkeit und für unterschiedliche Nutzer/-innengruppen die Gütekriterien der Gebrauchstauglichkeit gem. EN ISO 10075-3 [10]. Die Tatsache, dass die Gebrauchstauglichkeit von den Evaluierer/-innen signifikant höher bewertet wird als von den Beschäftigten, lässt sich auf den „Mere-exposure-Effekt“ [26] zurückführen. Selbiger beschreibt den Sachverhalt, dass alleine die wiederholte Beschäftigung mit einer Sache (die Vorbereitung zur Durchführung von EVALOG verlangte von den Evaluierer/-innen eine deutlich intensivere Auseinandersetzung mit dem Verfahren als von den Beschäftigten) eine positivere Bewertung zur Folge hat.

Allerdings fällt die Datengrundlage bezüglich der Anzahl von Beschäftigten ($N = 46$), der Anzahl an Kleinstbetrieben

Tab. 6 Emotionale Reaktion von Evaluierer/-innen und Beschäftigten

Skala	Proband/-innen						Test	
	Evaluierer/-innen			Beschäftigte			Wilcoxon-Test	
	n	MW	SD	n	MW	SD	z	p
Emotionale Reaktion	18	4,44	0,58	19	4,05	0,86	-1,86	0,063

Skalierung: 1 = „negative emotionale Reaktion“ bis 5 = „positive emotionale Reaktion“

MW Mittelwert. SD Standardabweichung. z Z-Wert. p asymptotische Signifikanz

(N= 19) sowie der Anzahl der Innungsgruppen (N= 13) zu gering aus, um die Ergebnisse generalisieren zu können. Zukünftige Untersuchungen sollten daher an größeren Stichproben wiederholt werden.

Die *weiterführenden Informationen zur Evaluierung* sind sowohl für die Evaluierer/-innen als auch für die Beschäftigten leicht verständlich; die Bearbeitung der einzelnen *Schritte der Evaluierung* für beide Gruppen leicht handhabbar. Dies spricht für eine gut verständliche, praxisgerechte Aufbereitung der Informationsblätter, als auch für eine gute Handhabbarkeit der Arbeitsblätter.

Die *Teilnahmemotivation* stellt sich für beide Gruppen auf einem soliden bis hohen Niveau dar. Während sich Evaluierer/-innen und Beschäftigte hinsichtlich ihrer intrinsischen und extrinsischen Motivation der Teilnahme an EVALOG nicht unterscheiden, hat in diesem Zusammenhang für die Evaluierer/-innen insbesondere die Teilnahme als Mittel zum Zweck (identifizierte Regulation) mehr Bedeutung als für die Beschäftigten. Hier schlägt sich die Tatsache nieder, dass die Evaluierungen von den Inhaber/-innen selbst oder von ihnen entsandten, nahestehenden und häufig langgedienten Mitarbeiter/-innen durchgeführt wurden. Selbige identifizieren sich – aufgrund einer höheren Nähe zu dem Betrieb, aber auch bedingt durch die tiefere Auseinandersetzung mit dem Verfahren und dem Wissen um dessen Mehrwert – stärker mit der Zielsetzung der Evaluierung psychischer Belastung. Kritisch erwähnt werden sollte jedoch in diesem Zusammenhang, dass – im Gegensatz zu den durchaus akzeptablen Skalen der „identifizierten Regulation“ und „intrinsischen Motivation“ – die interne Konsistenz der Skala der „extrinsischen Motivation“ relativ gering ausfällt. Diesbezüglich wären

möglicherweise Revisionen oder weitere Studien mit größeren Stichproben induziert.

Bezüglich der *emotionalen Reaktion* sind sowohl Evaluierer/-innen als auch Beschäftigte nach der Evaluierung gespannt, zufrieden und energievoll. Ein erfreuliches Ergebnis – gerade bei einer derartig anspruchsvollen und sensiblen Thematik, wie der Arbeitsplatzevaluierung/Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Die Evaluierer/-innen sind in diesem Zusammenhang tendenziell noch etwas entspannter, zufriedener und energievoller als die Beschäftigten.

Fazit für die Praxis

- **EVALOG (Evaluierung psychischer Belastung im Dialog) ist ein Verfahren zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastung in Kleinstbetrieben mit ein bis maximal 9 Beschäftigten.**
- **Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass dem Verfahren sowohl von Evaluierer/-innen als auch von Beschäftigten eine hohe Gebrauchstauglichkeit gem. von EN ISO 10075-3 (2004) attestiert wird.**
- **Die in dem Wegweiser zu EVALOG enthaltenen weiterführenden Informationen zur Evaluierung (Gesprächsführung, arbeitspsychologischer Hintergrund, arbeitsrechtlicher Hintergrund) sowie die Bearbeitung der einzelnen Schritte der Evaluierung (Festlegen von Arbeitsbereichen, Ermitteln psychischer Belastung, Beurteilen psychischer Belastung, Festlegen von Maßnahmen) sind eingängig und gut verständlich.**
- **Sowohl Evaluierer/-innen als auch Beschäftigte sind motiviert, an dem Evaluierungsdialog mittels EVALOG zu partizipieren und fühlen sich nach dem Dialog positiv gestimmt.**

Korrespondenzadresse



Jochen Prümper, Prof. Dr. Dipl. Psych.
Hochschule für Technik und
Wirtschaft Berlin
Berlin, Deutschland
jochen.pruemper@htw-berlin.de

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. J. Prümper, T. Schneeberg und A. M. Prümper geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Für diesen Beitrag wurden von den Autoren keine Studien an Menschen oder Tieren durchgeführt. Für die aufgeführten Studien gelten die jeweils dort angegebenen ethischen Richtlinien.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Ahola K, Vuori J, Toppinen-Tanner S et al (2012) Resource-enhancing group intervention against depression at workplace: who benefits? A randomised controlled study with a 7-month follow-up. *Occup Environ Med* 69(12):870–876

2. Appel P, Schuler M, Vogel H et al (2017) Short questionnaire for workplace analysis (KFZA): factorial validation in physicians and nurses working in hospital settings. *J Occup Med Toxicol* 12(11):1–10
3. BAuA (2017) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung (Projekt F 2353). BAuA, Dortmund
4. Beck D, Richter G, Ertel M et al (2012) Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. *Präv Gesundheitsf* 7(2):115–119
5. Bourbonnais R, Brisson C, Vinet A et al (2006) Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting. *Occup Environ Med* 63(5):335–342
6. Deci EL, Ryan RM (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum, New York
7. Diebig M, Jungmann F, Müller A et al (2018) Inhalts- und prozessbezogene Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Kontext Industrie 4.0. *Z Arbeits Organisationspsychol* 62(2):53–67
8. EN ISO 9241-11 (2018) Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 11: Gebrauchstauglichkeit: Begriffe und Konzepte. Beuth, Berlin
9. EN ISO 10075-1 (2018) Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe. Beuth, Berlin
10. EN ISO 10075-3 (2004) Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung. Beuth, Berlin
11. GDA (2018) Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm. Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Psyche). GDA, Berlin
12. GDA (2019) Arbeitsschutz auf dem Prüfstand. Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. GDA, Berlin
13. Hamborg K-C, Schaper N (2018) Analyse, Bewertung und Gestaltung von Aufgaben, Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen. In: Greif S, Hamborg K-C (Hrsg) Methoden der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Bd. 3. Hogrefe, Göttingen, 51–79
14. Jürgens K, Hoffmann R, Schildmann C (2017) Arbeit transformieren! transcript, Bielefeld
15. Kada O (2010) Sex role orientation, stressors and resources in male and female nurses. *Rev Psychol* 17(2):97–104
16. Keller AC, Meier LL, Elfering A et al (2019) Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. *Work Stress* 33(1):1–20
17. Knieps F, Pfaff H (Hrsg) (2020) BKK Gesundheitsreport 2019: Psychische Gesundheit und Arbeit Zahlen, Daten, Fakten. MWV, Berlin
18. Kraus S, Grzech-Sukalo H, Rieder K (2020) Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend? *Z Arb Wiss* 74(3):1–11
19. LeBlanc PM, Hox JJ, Schaufeli WB et al (2007) Take care! The evaluation of a team-based burnout intervention program for oncology care providers. *J Appl Psychol* 92(1):213–227
20. Leoni T (2019) Entwicklung und Verteilung der psychisch bedingten Krankenstände in Oberösterreich. WIFO, Wien
21. Li W, Schaubroeck J, Xie J et al (2018) Is being a leader a mixed blessing? A dual-pathway model linking leadership role occupancy to well-being. *J Organ Behav* 39(8):971–989
22. Linzer M, Poplau S, Grossman E et al (2015) A cluster randomized trial of interventions to improve work conditions and clinician burnout in primary care: Results from the Healthy Work Place (HWP) Study. *J GEN INTERN MED* 30(8):1105–1111
23. Meyer M, Meschede M (2016) Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2015. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg) Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Springer, Berlin, 5251–454
24. Mir E, Kada O, Brunkel H et al (2016) Wie nehmen Auszubildende der Altenpflege die Arbeits- und Organisationsstrukturen in der Praxis wahr? *HBScience* 7(2):83–87
25. van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MH et al (2020) Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open* 10(7):1–11
26. Moreland R, Zajonc R (1982) Exposure effects in person perception: familiarity, similarity, and attraction. *J Exp Soc Psychol* 18(5):395–415
27. Muschalla B (2018) Work ability impairment and facets of workplace perception are predictive of sick leave duration in persons with work anxiety. *Z Arbeits Organisationspsychol* 62(2):82–96
28. Nielsen K, Randall R, Holten A-L et al (2010) Conducting organizational-level occupational health interventions. What works? *Work Stress* 24(3):234–259
29. Peterson U, Bergstrom G, Samuelsson M et al (2008) Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: randomized controlled trial. *J Adv Nurs* 63(5):506–516
30. Prümper J, Hartmannsgruber K, Frese M (1995) KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Z Arbeits Organisationspsychol* 39(3):125–131
31. Prümper J, Vowinkel J (2019) EVALOG – Evaluierung psychischer Belastung im Dialog nach dem österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) für Kleinbetriebe. AUVA, Wien
32. Rau R, Buyken D (2015) Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. *Z Arbeits Organisationspsychol* 59(3):113–129
33. Sørensen O, Holman D (2014) A participative intervention to improve employee well-being in knowledge work jobs: a mixed-methods evaluation study. *Work Stress* 28(1):67–86
34. Uhle T, Treier M (2019) Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer, Wiesbaden