

Verfahrensentwicklung

ABS – Arbeitsbewertungsskala 2012 und ABS Gruppe 2012, 2015

Maria Prinkel, Martina Molnar, Februar 2016

Die ABS - Arbeitsbewertungsskala (Prinkel, Molnar & Friesenbichler, 2012) wurde auf Basis des Erhebungsinstrumentes „Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte“ (Molnar & Friesenbichler, 1997), vollkommen neu entwickelt. Die ABS 2012 ist eines der wenigen nicht-leistungsmäßigen Verfahren, das nach der probabilistischen Testtheorie entwickelt wurde und erfasst arbeitsbezogene psychische Belastungen mit Hilfe von vier Skalen. Die Auswertung zeigt auf, ob bzw. in welchen Bereichen negative psychische Belastungen (Fehlbelastungen) von den befragten Personen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden oder nicht.

Die Notwendigkeit einer Überarbeitung des Instruments „Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte“ (Molnar & Friesenbichler, 1997) war aus unterschiedlichen Gründen gegeben:

Auf der einen Seite wiesen Pelzls erste testtheoretische Ergebnisse (1999) darauf hin, dass das Verfahren methodisch und testtheoretisch neu gestaltet werden muss z.B. Entfernen, Neuformulierung von Items, Erneuerung der Faktorstruktur etc.

Ein anderer Grund für die Erstellung eines neuen Erhebungsinstrumentes war die Tatsache, dass die „alte Version“ unter verschiedenen Bezeichnungen im Umlauf war – z.B. als Fragebogen zur Arbeitssituationsbewertung für Beschäftigte, Checkliste Gefahrenermittlung Psychische Belastungen, Mb–PB Merkblatt Psychische Belastungen etc. Außerdem kursierten unterschiedliche Formen des Befragungsinstrumentes. Doch durch Veränderungen am Verfahren, wie z.B. durch das Weglassen, Hinzufügen oder Umstellen von Items, misst ein Verfahren nicht mehr objektiv (nach DIN/ÖNORM EN ISO 10075). Unterschiedliche Vorgaben, Auswertungen, Resultate sind die Folge, so dass die Ergebnisse nicht mehr als reliabel (zuverlässig) und valide (gültig) gelten können.

Das neu entwickelte und hier vorgestellte Erhebungsinstrument ABS (Prinkel, Molnar & Friesenbichler, 2012) bzw. die daraus entwickelte ABS Gruppe (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012) kann für all jene Zwecke eingesetzt werden, in denen es um die Erfassung und Gestaltung von arbeitsbedingten psychischen Gesundheitsrisiken geht, also z.B. für die psychische Gefährdungsbeurteilung und das betriebliche Gesundheitsmanagement (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, 2012, S. 29).

1. Schritt: Analyse der Arbeit von Pelzl, 1999

1.1 Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte (Molnar, Friesenbichler, 1997)

Die „Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte“ (Molnar, Friesenbichler, 1997) war ein quantitatives, orientierendes Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung in Betrieben. Entwickelt wurde das

Verfahren im Rahmen der Herausgabe einer Merkblattreihe der AUVA – Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Da Betriebe nunmehr seit 1997 gesetzlich dazu verpflichtet sind nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) eine Gefahrenevaluierung vorzunehmen, sollte das Verfahren dabei als Unterstützung dienen. Damit richtete es sich an all jene Personen, die in den betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz involviert sind, wie z.B.: ArbeitgeberInnen, Präventivfachkräfte, BetriebsrätInnen etc. Das Verfahren konnte auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden, nämlich als Fragebogen, Checkliste oder Interviewleitfaden. Die „Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte“ (ASB) umfasste 38 Items, die auf sieben Kategorien verteilt waren, das Antwortformat war dichotom (negative vs. positive Bewertung der Arbeitsbedingungen). Die sieben Kategorien lauteten wie folgt: Arbeitsumfeld, Arbeitsanforderungen, Organisation, Sicherheit, Handlungsspielraum, Sozialklima und Befinden. Zusätzlich wurden personenbezogene Daten erfragt.

1.2 Überprüfung der „Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte“ durch Pelzl (1999)

Bereits 1999 führte Pelzl eine testtheoretische Analyse des genannten Erhebungsinstruments Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte (Molnar, Friesenbichler, 1997) an der Universität Graz durch. Diese wurde als Ausgangspunkt für die Neuentwicklung des ABS-Verfahrens herangezogen und soll daher im Folgenden kurz dargestellt werden. Pelzls Arbeit konzentrierte sich schwerpunktmäßig auf die Überprüfung des Fragebogens hinsichtlich Objektivität, Reliabilität, Validität und Faktorstruktur.

1.2.1 Die befragte Stichprobe

Die Stichprobe umfasste insgesamt $n=415$ Personen. Diese waren in folgende Berufsgruppen geteilt: Büro und Bildschirm (199 Personen), Pflege (159 Personen), sowie Produktion (57 Personen). Mit einem Durchschnittsalter von 36-40 Jahren, lagen den 285 weiblichen Personen 130 männliche gegenüber. Der Großteil der Stichprobe (24,4%) gab an eine Lehre bzw. eine berufsbildende Schule (37%) absolviert zu haben. Mehr als die Hälfte der Befragten (58,8%) gaben an verheiratet zu sein. Weiters wurden tätigkeitsrelevante Merkmale, wie z.B. der Beschäftigungsstatus oder die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit, welche zwischen elf und vierzehn Jahren lag, erhoben.

1.2.2 Validierung

Als Validierungsinstrumente kamen einerseits der Erholungsfragebogen (EBF 67/7, Kallus, 1991), andererseits der Kurz-Fragebogen-Zur-Arbeitsanalyse (KFZA, Prümper, Hartmannsgruber & Friese, 1995) zum Einsatz. Der Fragebogen ASB 1997 zeigte bis auf zwei Kategorien zu geringe Subtest-Reliabilitäten, so dass (vor der Umstrukturierung) keine Validitätsprüfung mehr durchgeführt wurde.

1.2.3 Faktorenanalyse

Eine anschließende Faktorenanalyse über das Eigenwertkriterium ergab 10 Faktoren, jedoch ohne zufriedenstellende Subtest-Reliabilitäten. Nach einer schrittweisen Faktorenminimierung, ergab die Analyse eine Fünf-Faktoren-Lösung. Auf Basis der Ergebnisse der Faktorenanalyse strukturierte Pelzl die Items neu, es resultierten „hohe Trennschärfen und fast durchgehend ausreichende innere Konsistenzen, die über Chronbach's Alpha berechnet wurden (Pelzl, 1999, S. 21).“ Einige Items waren jedoch nicht eindeutig einem bestimmten Faktor zuordenbar, sodass eine Neustrukturierung

aufgrund der Nebenladungen erfolgte. Pelzl schlug zur Überprüfung der neu gefundenen Kategorien eine weitere Prüfung der ASB 1997 vor.

2. Schritt: Entwicklung des neuen Fragebogens „Arbeitsbewertungsskala“ - ABS 2012 (Prinkel, Molnar & Friesenbichler, 2012)

Da sich AUVA-Materialien überwiegend an PraktikerInnen richten, wurde die Entwicklung eines kompakten, niederschweligen Fragebogens angestrebt und durch Prinkel umgesetzt, der einen ersten Einstieg bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung ermöglichen soll. In weitere Folge hatte die grafische, textliche und inhaltliche Gestaltung des Verfahrens großen Stellenwert, da sie „entscheidend für die Akzeptanz beim Zielpublikum“ ist (Molnar, 2011).

2.1 Generierung der Items

Inhaltlich sollte sich der Fragebogen eng an der ÖNORM EN ISO 10075-1 orientieren. Die dort postulierten Einflüsse auf die arbeitsbedingte psychische Belastung waren Ausgangspunkt für die Entwicklung der Items.

Dimensionen	Kategorien arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen	Beispiele für Fehlbelastungen
Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	körperliche, geistige, emotionale Belastungen, Qualifikationsprobleme etc.	Fehlhaltungen, monotone Bedingungen, Freundlichkeitsdruck, Aufgaben überfordern etc.
Sozial- und Organisationsklima	mangelnde Zusammenarbeit quantitativ bzw. qualitativ, Informationsmängel, fehlender Handlungsspielraum	zu viele Schnittstellen, mangelnde Kommunikation, unklare Information, fehlende Gestaltungsmöglichkeiten etc.
Arbeitsumgebung	klimatische, akustische, visuelle Belastungen, Platz und Flächen unzureichend, Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend, belastende Gefahren	Temperatur, Lärm, zu wenig Licht, Platzangebot reicht nicht, Arbeitsmittel nicht vorhanden, gefährliche Arbeitsstoffe etc.
Arbeitsabläufe und -organisation	ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse, Orientierungsmängel, Störungen und Unterbrechungen, belastende Arbeitszeitgestaltung, belastende Arbeitsmenge	Mehrfacharbeit, unklare Ziele, fehlende Planbarkeit, belastender Schichtplan, Arbeitsmenge nicht planbar etc.

Tabelle 1: Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastung. Modifiziert nach Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – BMASK (2011): Leitfaden der Arbeitsinspektionen zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. (F. d. Inhalt verantwortlich: Huber, E., Molnar, M.), S.12f.

2.1.1 Konstruktionsstrategie

Die Fragebogenkonstruktion durch Prinkel erfolgte nach einer rationalen (deduktiven) Konstruktionsstrategie, welche auf einer (mehr oder weniger elaborierten) psychologischen Theorie über das Erhebungsmerkmal (hier: das sog. „Belastungs-Beanspruchungskonzept“, vgl. z.B. Rohmert, 1984) beruht. Solche „rational konstruierten“ Verfahren gelten im Allgemeinen als ökonomisch zu entwickeln und hinsichtlich der ermittelten individuellen Testwerte den Testpersonen gegenüber als gut kommunizierbar (Pospeschill, 2010, S. 40).“ Anschließend erfolgte eine induktive, faktorenanalytische Überprüfung des Itempools.

Bei der schrittweisen Entwicklung der Items, spielten unterschiedliche Gestaltungsrichtlinien eine wichtige Rolle, z.B.: „Für alle Items gilt, dass sie in gleichem Maße für die Probanden einfach und klar formuliert sowie [...] unmissverständlich verstehbar sein müssen (Pospeschill, 2010, S. 70).“ Neben der ÖNORM EN ISO 10075 wurden hierzu auch arbeitspsychologische Fachliteratur und bestehende Verfahren herangezogen, die Merkmale psychischer Belastung darstellen bzw. anhand von Items erfassen (z.B. Bühner, 2011; IMPULS-Test, Molnar, Haiden & Geissler-Gruber, 2007; ChEF, Richter, 1998; KFZA, Prümper, Hartmannsgruber & Frese, 1995; ÖNORM EN ISO 10075-1, 2000 etc.). Die Item-Entwürfe wurden in gemeinsamen Besprechungen mit M. Molnar und H. Friesenbichler fachlich diskutiert und bearbeitet.

2.2 Antwortformat

Als Antwortformat wurde nach reiflicher Überlegung und Abwägen der Vor- und Nachteile eine sog. „forcierte Ratingskala“ ohne neutrale Mitte gewählt. Dabei wird typischerweise eine vorgegebene Aussage („Statement“) mittels einer diskret abgestuften Ratingskala eingeschätzt (vgl. Pospeschill, 2010). Bei der ABS 2012 kann zwischen vier Antwortmöglichkeiten entschieden werden.

2.3 Pretest

Am 12.01.2012 bzw. am 13.01.2012 wurde mit 11 MitarbeiterInnen unterschiedlicher Tätigkeiten der AUVA ein Pretest mit dem ersten Entwurf des Fragebogens bestehend aus 52 Items mithilfe der Methode des Lauten Denkens, welches nach Kubinger (2009) im Rahmen einer Testkonstruktion allgemein empfohlen wird, durchgeführt. Eine Sitzung dauerte jeweils ca. 15-20 Minuten.

Ziel des Pretets war es, Aufschluss über etwaige Unklarheiten in der Instruktion bzw. bei der Erhebung der personenbezogenen Daten zu geben. Des Weiteren sollten auf Itemebene eventuelle Verständnisprobleme aufgedeckt werden, sodass die betreffenden Items gegebenenfalls noch umformuliert werden konnten. Nach der Analyse des Pretests wurden beim Fragebogen noch Details wie das Layout des Fragebogens oder Formulierungen der Items optimiert.

2.4 Datengewinnung und Tätigkeiten

Um den neu entwickelten Fragebogen nun einer testtheoretischen Überprüfung unterziehen zu können, war es notwendig, diesen einer ausreichend großen Stichprobe vorzugeben, um so einen entsprechend umfangreichen Datenpool für die anschließenden Berechnungen zu erhalten.

Es wurde festgelegt, dass die Daten von zwei Tätigkeitsgruppen gewonnen werden sollten, nämlich von Personen mit überwiegend körperlicher Tätigkeit (ca. 200 Personen) bzw. von Personen, die

eher Informationsarbeit leisten (ca. 200 Personen). Insgesamt sollten also ca. 400 Personen befragt werden. Um einen derart großen Datenpool zu erhalten, wurde die Datengewinnung durch das MultiplikatorInnennetz der AUVA (vermittelt durch H. Friesenbichler) bzw. der humanware GmbH (vermittelt durch M. Molnar) unterstützt. Auf diese Weise wurden KontaktpartnerInnen aus unterschiedlichen Betrieben eingeladen, an der Erprobung des Instruments durch die Befragung von MitarbeiterInnen mitzuwirken. Die zwölf beteiligten Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen erhielten dafür betriebspezifische Auswertungen als Rückmeldung.

2.5 Stichprobenbeschreibung

Die Befragung mit der Erstfassung der ABS fand von Februar 2012 bis Juni 2012 statt. Neben der Vorgabe des Fragebogens wurden auch demographische Daten erhoben. Im Rahmen dieser Befragung wurde nach dem Ausscheiden von Datensätzen, die nicht verwertbar waren (z.B. Datensätze mit auffälligem Antwortverhalten) 699 von ursprünglich 716 Datensätzen ausgewertet. Auffällig sind Antwortmuster dann, wenn sie z.B. völlig identisch sind. Dies weist beispielsweise auf nicht eigenständiges Ausfüllen des Fragebogens hin.

Die zugrunde liegende Stichprobe setzt sich aus 36 % Frauen und 64 % Männern zusammen, die zu 77 % Bildungsabschlüsse unter Maturaniveau und zu 23 % Abschlüsse ab Maturaniveau haben und in unterschiedlichen Branchen tätig sind. 53% der Befragten fielen in den Altersbereich bis 40 Jahre, 47% in jenen ab 41 Jahren. Der Großteil arbeitet Vollzeit (91%), 18% gaben an eine Führungsposition inne zu haben. 23% der Befragten arbeiten in einem Schichtsystem. 42% der TeilnehmerInnen arbeiten in einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten.

Die folgenden Analysen wurden mit der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics in der Version 20 und R in der Version 2.15.1 (R Development Core Team, 2012) durchgeführt.

2.6 Festlegung der Datenmatrix

Eine optische Analyse wurde durchgeführt, um auffällige Antwortmuster zu identifizieren (s. oben), welche anschließend aus dem Datensatz ausgeschlossen wurden. Für die Faktorenanalyse wurden fehlende Werte (missings) durch den Median ersetzt.

2.6.1 Ermittlung und Überprüfung der Korrelationsmatrix

Da die Daten keine Normalverteilung aufwiesen und es sich bei den Antwortmöglichkeiten „nein“, „eher nein“, „eher ja“, „ja“ um rangskalierte Daten handelt (z.B. Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2011), wurde in R 2.15.1 (R Development Core Team, 2012) die Korrelationsmatrix auf Basis der Spearman-Korrelation ermittelt.

Es erfolgte eine Gütebeurteilung der Korrelationsmatrix. Die Analyse der Inverse der Korrelationsmatrix, der Anti-Image-Kovarianz-Matrix (AIC), der MSA measure of sampling adequacy (zw. 0,7 und 0,9), sowie des Kaiser-Meyer-Olkin-Kriteriums ($KMO=0,879$, *meritorious*) deutete darauf hin, dass die Items für die Durchführung einer explorativen Faktorenanalyse in ausreichender Höhe miteinander korrelierten. Der Bartlett-Test auf Sphärität wurde aufgrund der fehlenden Normalverteilung nicht gerechnet.

2.7 Hauptkomponentenanalyse (Klassische Testtheorie)

Zur Extraktion der Faktoren wurde die sogenannte. Principal Component Analysis (PCA) oder Hauptkomponentenanalyse herangezogen. Entsprechend der Angaben aus der Literatur wurde eine Faktoranzahl zwischen vier und fünf erwartet (vgl. Pelzl, 1999, ÖNORM EN ISO 10075-1 etc.).

2.7.1 Rotation der Faktoren

Als Rotationsmethode wurde die Oblimin-Rotation festgelegt, bei der die Faktoren untereinander korrelieren dürfen (vgl. z.B. Field, 2009; Eid, Gollwitzer & Schmitt, 2011). Nach der Extraktion musste festgestellt werden, dass die Kommunalitäten durchwegs kleiner als 0,7 waren, weshalb das Kaiser-Kriterium nicht zur Bestimmung der Faktoranzahl herangezogen wurde (s. Field, 2009). Bei der Festlegung der Faktorenanzahl wurde der Scree Test, die Parallelanalyse, der Very Simple Structure Wert (VSS) und das Minimal Average Partial-Kriterium (MAP) berücksichtigt. Letztere Methode deutete auf vier Faktoren hin und stellt nach Manhart und Hunger (2008) die beste Extraktionsmethode in der Test-Psychologie dar. Die so gefundene Vier-Faktoren-Struktur bekräftigt die aufgrund der Literatur erwartete Faktoranzahl. Tabelle 2 zeigt die Faktorladungsmatrix der ABS.

Item	PC1	PC2	PC4	PC3
19	0.74			
22	0.73			
23	0.72			
16	0.69			
21	0.67			
20	0.67			
28	0.64			
18	0.64			
38	0.62			
15	0.59			
14	0.59			
27	0.57			
17	0.56			
13	0.54			
25	0.53		0.38	
12	0.41			
29	0.37	0.27		
5		0.31		
35		0.77		
31		0.75		
30		0.68		
1		0.66	-0.22	
3		0.66	-0.21	
37		0.65		

Item	PC1	PC2	PC3	PC4
36		0.58		
33		0.51	0.27	
32		0.49		
34	0.20	0.42	0.28	
2		0.41		
44		0.40	0.31	
45		0.34	0.24	
41			0.67	
42			0.64	
40			0.60	0.22
43	0.25		0.59	
39			0.56	
26	0.28		0.53	
24	0.41		0.42	
46		0.20	0.40	0.28
49			0.32	0.24
48		0.27	0.28	
9				0.76
7				0.74
10				0.69
8				0.67
6				0.64
11		-0.30		0.49
4				0.49
47		0.21		0.37

Tabelle 2: Faktorladungsstruktur der ABS nach Rotation

Der Tabelle kann entnommen werden, auf welchen Hauptkomponenten (PC), die Items jeweils am höchsten laden. Wenn eine Variable hoch auf einer Hauptkomponente lädt, wird sie durch die Variable gut repräsentiert.

2.8 Rasch-Modell-Analysen (Probabilistische Testtheorie, Item-Response-Theorie)

Ziel der Rasch-Modell-Analysen war es, jene Items zu identifizieren, die für alle Personen dasselbe (eindimensional) messen. Damit ist gewährleistet, dass die Befragungsinhalte für alle befragten Personen „gleichermaßen“ zu beantworten sind.

Zunächst wurde eine Analyse über den gesamten Datensatz gerechnet. Erwartungsgemäß war keine Eindimensionalität gegeben, so dass im nächsten Schritt RM-Analysen pro - mithilfe der Hauptkomponentenanalyse gefundener - Skala durchgeführt wurden.

Der vierstufige Fragebogen wurde für die Zwecke der RM-Analysen dichotomisiert. Als Teilungskriterien für die Modelltests fungierten dabei die Anzahl gelöster Aufgaben (Median), das Geschlecht (Sex), das Alter und die Tätigkeitsform (Informationsarbeit, körperliche Arbeit). Schrittweise wurden anhand von Likelihood-Ratio-Tests jene Items ausgeschlossen, die in den jeweiligen Stichproben (Gruppen der Teilungskriterien) unterschiedliche Schwierigkeiten aufwiesen und somit für diese nicht dasselbe messen. Tabellen 3.1 – 3.4 zeigen die Werte vor und nach der Kalibrierung nach dem LR-Test von Andersen (für eine Einführung in das Rasch-Modell siehe z.B. Strobl, 2012 oder Koller, Alexandrowicz & Hatzinger, 2012). Schließlich resultierte ein Rasch-Modell-konformer Itempool. Es verblieben von den ursprünglich 49 Items 29 Items, die sich auf 4 Hauptkomponenten verteilen. Aus diesen wurden die 22 Items für die ABS 2012 festgelegt.

	Anzahl gelöster Aufgaben (Median)			Geschlecht (Sex)			Alter			Arbeitsform		
	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert
vor	37.125	7	<0.01	10.605	7	0.157	12.98	7	0.073	33.35	7	<0.01
nach	4.328	4	0.363	6.45	4	0.168	6.29	4	0.178	5.368	4	0.252

Tabelle 3.1: Ergebnis der Kalibrierung nach dem Rasch-Modell – PC 4 (Arbeitsmerkmale)

	Anzahl gelöster Aufgaben (Median)			Geschlecht (Sex)			Alter			Arbeitsform		
	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert
vor	53.591	17	<0.01	16.124	17	0.515	30.387	17	0.024	77.758	17	<0.01
nach	9.646	12	0.647	12.617	12	0.397	19.832	12	0.07	21.671	12	0.041

Tabelle 3.2: Ergebnis der Kalibrierung nach dem Rasch-Modell – PC 1 (Organisationskultur)

	Anzahl gelöster Aufgaben (Median)			Geschlecht (Sex)			Alter			Arbeitsform		
	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert
vor	30.895	12	<0.01	84	12	<0.01	16.081	12	0.188	150.63	12	<0.01
nach	7.812	5	0.167	2.597	5	0.762	4.091	5	0.536	6.122	5	0.295

Tabelle 3.3: Ergebnis der Kalibrierung nach dem Rasch-Modell – PC 2 (Arbeitsumgebung und Arbeitszeit)

	Anzahl gelöster Aufgaben (Median)			Geschlecht (Sex)			Alter			Arbeitsform		
	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert	LR-Wert	df	p-Wert
vor	29.141	9	0.001	5.725	9	0.767	9.924	9	0.357	61.523	9	<0.01
nach	6.027	4	0.197	3.842	4	0.428	5.963	4	0.202	6.963	4	0.138

Tabelle 3.4: Ergebnis der Kalibrierung nach dem Rasch-Modell – PC 3 (Arbeitsabläufe)

2.9 Die Skalen

Anhand von 22 Items werden psychische Belastungen bzw. Gefährdungen erfasst, indem Merkmale der Arbeitsbedingungen bewertet werden. Die Items werden auf vier Skalen abgebildet, deren Benennung in fachlicher Diskussion mit H. Friesenbichler und M. Molnar erfolgte:

Skala	Items
Arbeitsmerkmale	5 Items (Arbeit kompliziert, ständige Konzentration, viele gleichzeitige Aufgaben, Freundlichkeitsdruck, hohe Verantwortung)
Organisationskultur	6 Items (wenig Unterstützung d. Kollegen, wenig Unterstützung d. Führungskraft, zu wenig Rückmeldungen, unzureichende Schulung, unzureichende Entwicklungsmöglichkeiten, wenig Mitsprache)
Arbeitsumgebung und Arbeitszeit	6 Items (Lichtverhältnisse unzureichend, Beengtheit, Ausstattung unzureichend, hohe Sinnesanforderungen, unzureichende Arbeitszeit, Erholung zu kurz)
Arbeitsabläufe	5 Items (Prioritäten unklar, Arbeitsaufträge widersprüchlich, Zuständigkeiten unklar, Informationen fehlen, Informationen unklar)

Tabelle 4: Skalenbeschreibung der ABS (Prinkel, Molnar, Friesenbichler, 2012)

2.10 Reliabilität

In der Item-Response-Theorie muss die Reliabilität nicht korrelativ bestimmt werden. Wenn die Items Modell-konform sind, messen sie dasselbe. Somit ist Reliabilität im Sinne von innerer Konsistenz gegeben.

2.11 Validität

Die Validität kann durch die Verankerung der vier Skalenthemen in der ÖNORM EN ISO 10075-1 angenommen werden. Diese Themen finden sich in ähnlicher Weise auch in anderen Erhebungsinstrumenten, die psychische Belastungsfaktoren erfassen.

2.12 Eichung/Normierung des Verfahrens

Die Eichung des Erhebungsinstrumentes ist in einem nächsten Schritt geplant. Normen könnten beispielsweise für die Tätigkeitsgruppen „körperliche Arbeit“ vs. „Informationsarbeit“, Führungskräfte vs. Nicht-Führungskräfte, Schichtarbeiter vs. Nicht-Schichtarbeiter etc. erstellt werden.

3. Schritt: Weiterentwicklung zu einem Verfahren für Gruppeninterviews: ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe 2012

Die ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe (Molnar, Prinkel & Friesenbichler, 2012) ist ein orientierendes Verfahren zur Bewertung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen im Rahmen eines Gruppen-Interviews. Es wurde von M. Molnar auf Basis der ABS (Prinkel, Molnar & Friesenbichler, 2012) konzipiert und textiert sowie zusammen mit dem Informations- und Grafikdesigner V. Solt-Bittner in eine anwendungsfreundliche Form gebracht. Die Schlussversion wurde von H. Friesenbichler noch nach inhaltlich-fachlichen Gesichtspunkten gelesen und mit wenigen Ergänzungen versehen. Das Verfahren konnte erstmals 2013 über die AUVA bezogen werden.

3.1 Zielgruppe

ABS Gruppe richtet sich speziell an kleine Betriebe und Personengruppen, bei denen Screening-Instrumente (schriftliche Befragungen) nicht zielführend sind. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn im Betrieb nur wenige ArbeitnehmerInnen tätig sind oder wenn es sich um Personen handelt, die mit schriftlichen Erhebungsinstrumenten wenig Erfahrung haben. Die quantitative und qualitative Datenerfassung und –bewertung sowie Maßnahmenentwicklung erfolgt direkt im Prozess des Gruppeninterviews.

3.2 ABS Gruppe-Methodenpaket

Das gesamte Verfahren besteht aus der **ABS Gruppe**-Broschüre und vier **ABS Gruppe**-Moderationstools (der **ABS Gruppe**-Fragebogen 1 von 4 und drei **ABS Gruppe**-Moderationsplakate – 2, 3, und 4 von 4). Damit werden moderierte und standardisierte **ABS**-Gruppeninterviews zur Arbeitsplatzevaluation psychischer Belastungen in den Schritten Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenentwicklung umgesetzt (§ 4 ASchG).

Für die Anwendung in der Gruppe wurde der zugrunde liegende Fragebogen ABS Arbeitsbewertungsskala (Prinkel, Molnar, Friesenbichler, 2012) dichotomisiert, um so in der Gruppe eine effiziente Anwendung, ohne komplizierte Berechnungen, gewährleisten zu können.

3.3 ABS Gruppe anwenden

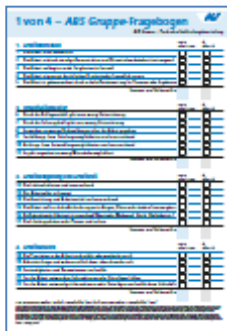
Die Durchführung eines **ABS**-Gruppeninterviews zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen kann in vier Stunden erfolgen.

Je nach Organisationsstruktur und Tätigkeitsgruppen können mehrere **ABS**-Gruppen pro Betrieb erforderlich sein, weil die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beispielsweise nach Abteilungen oder nach Tätigkeiten berücksichtigt werden müssen. Führungskräfte und MitarbeiterInnen sollten als getrennte Tätigkeitsgruppen betrachtet werden.

Für die Anwendung des **ABS** Gruppe-Verfahrens ist jedenfalls der Gesamtprozess der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen zu beachten. Dieser Gesamtprozess ist auch in der ABS Broschüre auf den Seiten 34 bis 35 dargestellt.

Nachstehend erfolgt eine kurze Darstellung der Anwendung der ABS Gruppe mithilfe des Moderationssets, Details dazu sind in der ABS-Broschüre (Molnar, Prinkel, Friesenbicher, 2013) enthalten:

3.3.1 ABS Gruppe-Fragebogen – Kurzfassung



Teil 1 von 4 ist der ABS Gruppe-Fragebogen. Mit diesem wird jede/r TeilnehmerIn am Beginn einer moderierten Gruppensitzung befragt. Anhand von 22 Items, die sich auf die bereits erwähnten vier Skalen Arbeitsmerkmale, Organisationskultur, Arbeitsumgebung und Arbeitszeit sowie Arbeitsabläufe verteilen, gibt der/die TeilnehmerIn jeweils Ihre Zustimmung („ja/eher ja“) oder Ablehnung („nein/eher nein“) zum jeweiligen Item an. Anschließend werden die angekreuzten Items pro Skalenspalte aufsummiert (s. Abb. 1).

Abb. 1: Teil 1 von 4 – Fragebogen ABS Gruppe ¹

¹ **ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012) auf Basis von Molnar, Friesenbichler (1997).**

ABS Gruppe ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (ÖNORM EN ISO 10075-3). Der Herausgeber AUVA und die UrheberInnen des Verfahrens, der Texte, Illustrationen und Fotos weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen.

Das bedeutet: Die AUVA ist allein berechtigt, Vervielfältigungen des vorliegenden Werkes in Umlauf zu bringen. Österreichischen Betrieben bzw. qualifizierten AnwenderInnen ist ausschließlich die kostenfreie Nutzung der Unterlagen in der von den UrheberInnen geschaffenen Form zum Zwecke der Evaluierung psychischer Belastungen in deren Betrieben bzw. zu nichtkommerziellen Zwecken gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerkes oder von Teilen daraus (insbesondere Texte, Illustration, Fotos) außerhalb dieses Nutzungszweckes, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach ÖNORM EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadenersatzforderungen führen.

Stand: 1. Auflage, 2/2013

3.3.2 ABS Gruppe – Belastungsschwerpunkte

2 von 4 – Belastungsschwerpunkte
ABS Gruppe – Psychische Arbeitsbelastung

1. Arbeitsmerkmale

1. Arbeit ist kompliziert
2. Ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit
3. Zu viele Tätigkeiten auf einmal
4. Hoher Freundlichkeitsdruck
5. Hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse

Summen pro Skalengruppe

2. Organisationskultur

6. Durch die Kollegenschaft zu wenig Unterstützung
7. Durch die Führungskraft zu wenig Unterstützung
8. Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit
9. Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend
10. Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend
11. Zu wenig Mitsprachemöglichkeit

Summen pro Skalengruppe

3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit

12. Lichtverhältnisse unzureichend
13. Arbeitsraum beengt
14. Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend
15. Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane
16. Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Wochenend-, Schicht-, Nachtarbeit...)
17. Erholungsphasen oder Pausen zu kurz

Summen pro Skalengruppe

4. Arbeitsabläufe

18. Prioritäten sind unklar/wechselnd
19. Arbeitsaufträge sind widersprüchlich/überschneiden sich
20. Zuständigkeiten/Kompetenzen unklar
21. Notwendige Informationen/Unterlagen fehlen
22. Notwendige Informationen/Unterlagen unklar oder fehlerhaft

Summen pro Skalengruppe

Im Anschluss werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, auf Plakat 2 von 4 Belastungsschwerpunkte bzw. positive Arbeitsbedingungen zu sammeln, zunächst auf Skalen – danach vertiefend auf Itemebene.

Abb. 2: Plakat 2 von 4 – Belastungsschwerpunkte ABS Gruppe

3.3.3 ABS Gruppe - Belastungskonkretisierung

3 von 4 – Belastungskonkretisierung
ABS Gruppe – Psychische Arbeitsbelastung

Welche konkreten Bedingungen im Betrieb stehen hinter den häufigsten Belastungen/Items?

Auf Plakat 3 von 4 werden die Belastungen konkretisiert: Welche konkreten Bedingungen stehen hinter den häufigsten Belastungen/Items (Abb. 3).

Abb. 3: Plakat 3 von 4 – Belastungskonkretisierung ABS Gruppe

3.3.4 ABS Gruppe - Maßnahmenentwicklung

4 von 4 – Maßnahmenentwicklung			
ABS Gruppe – Psychische Gefährdungsbeurteilung			
Belastung	Wir MitarbeiterInnen	Führungskraft mit uns	Andere Personen / Abteilungen

Plakat 4 von 4 dient schließlich dazu, zu jenen Themen, welche die meisten Markierungen hatten, auf Haftnotizen konkrete Veränderungsanschlüsse zu notieren. Hier erfolgt auußerdem eine Dreiteilung danach, wer jeweils für die Umsetzung dieser konkreten Vorschläge zuständig ist: „Wir MitarbeiterInnen“, „Führungskräfte mit uns“ und „Andere/Personen/Abteilungen“.

Abb. 4: Plakat 4 von 4 – Maßnahmenentwicklung ABS Gruppe

Die Maßnahmenanschlüsse müssen im Anschluss – je nach Inhalt - noch durch die zuständigen Fachkräfte (ArbeitsmedizinerIn, Sicherheitsfachkraft, ArbeitspsychologIn etc.) inhaltlich bewertet und dem verantwortlichen Arbeitgeber empfohlen bzw. mit ihm im Rahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments (§ 5 ASchG) festgelegt werden.

Das Vorgehen ist in den Gesamtprozess der gesetzlichen Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen einzubinden und umfasst somit auch konzeptive und organisatorische Schritte vor und nach der Durchführung von einzelnen ABS Gruppeninterview.

Nach Lienert und Raatz (1994) hängt die Durchführungsobjektivität von einer genauen schriftlichen Instruktion zur korrekten Nutzung des Verfahrens ab. Obwohl in der ABS-Broschüre eine Anleitung für die Anwendung von ABS-Gruppe gegeben wird, ist deren praktische Umsetzung vom Wissen und den Erfahrungen der NutzerInnen abhängig. Von der Nutzung des Verfahrens ohne arbeitspsychologisches Grundlagenwissen zu psychischen Belastungen und Moderationserfahrung wird abgeraten. Die Qualität des Ergebnisses hängt von der kompetenten Anwendung des Instruments ab.

4. Schritt: ABS Gruppe 2015

2016 publizierte der Deutsche InfoMedia-Verlag das Buch „Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg“ (herausgegeben von Gruber, Molnar, Richter, Vanis), in das auch die Methode ABS Gruppe von M. Molnar integriert wurde.

Ausgehend von Praxiserfahrungen wurden einige Adaptierungen an den Moderationsunterlagen und der Moderationsanleitung durchgeführt. Die aktualisierte ABS Gruppe 2015-Beschreibung und Anleitung ist in der genannten Publikation nachzulesen.

Das Gruppeninterview-Verfahren ABS Gruppe 2015 besteht nunmehr aus fünf (vorher vier) Moderationsunterlagen, die sich auch inhaltlich etwas unterscheiden: ²

Das Bild zeigt fünf überlappende Moderationsunterlagen, die von unten nach oben wie folgt beschriftet sind:

- 5 von 5 – Maßnahmenentwicklung**
- 4 von 5 – Belastungskonkretisierung**
- 3 von 5 – Entlastungskonkretisierung**
- 2 von 5 – Belastungsschwerpunkte**
- 1 von 5 – ABS-Gruppe-Fragebogen**

Die Unterlagen sind als Schichten dargestellt, wobei die unteren Schichten (1 bis 4) jeweils eine Tabelle mit Spalten für 'ja/nein', 'ja/teilw.' und 'nein-Punkte' enthalten. Die oberste Schicht (5) ist ein leeres Formular für die Maßnahmenentwicklung. Rechts neben den Schichten ist ein vertikales Feld für 'Andere Personen / Abteilungen' zu sehen.

Abb. 5: Musterbild der fünf Moderationsunterlagen 1 bis 5

² ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/ÖNORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 in Umlauf zu bringen. Die kostenfreie Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das entgeltliche Anbieten von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen 1 bis 5 ist Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenschulung durch Berechtigte gestattet.

Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszwecks, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet.

Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.info

a) 1 von 5 - ABS Gruppe 2015-Fragebogen

Dieser erfasst arbeitsbezogene psychische Belastungen. Der Fragebogen wird in der Anzahl der Teilnehmenden an der Gruppensitzung kopiert und steht am Beginn des Interview-Prozesses.

b) 2 von 5 - Plakat Belastungsschwerpunkte

Zur Sammlung und Quantifizierung der Belastungsschwerpunkte in den Skalen / Items in der Gruppe.

c) 3 von 5 – Plakat Entlastungskonkretisierung

Die förderlichen Bedingungen, die hinter den Skalen / Items mit den geringsten Belastungsausprägungen (häufigste „nein/eher nein“-Antworten) stehen, werden in der Gruppe konkret benannt.

d) 4 von 5 - Plakat Belastungskonkretisierung

Die hinderlichen Bedingungen, die hinter den Skalen/Items mit den höchsten Belastungsausprägungen (häufigste „ja/eher ja“-Antworten) stehen, werden in der Gruppe konkret benannt.

e) 5 von 5 - Plakat Massnahmenentwicklung

Nach Priorisierung der konkreten Belastungen wird hier gesammelt, wer welche Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation beitragen könnte.

Alle Detail-Informationen sind auf folgender Website zu finden: www.abs-arbeitsbewertungsskala.info

Literaturverzeichnis

- Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (2012). ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – BMASK (2011): Leitfaden der Arbeitsinspektionen zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bei der Kontroll- und Beratungstätigkeit. (F. d. Inhalt verantwortlich: Huber, E., Molnar)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – BMASK (2013): Leitfaden der Arbeitsinspektion zur Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit (F. d. Inhalt verantwortlich: Huber, E., Molnar, Steuerer, J.)
- Bühner, M. (2011). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion (3., aktualisierte Auflage.). München: Pearson Studium.
- Eid, M., Gollwitzer, M., Schmitt, M. (2011). Statistik und Forschungsmethoden. Basel: Beltz Verlag.
- Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS (3. Aufl.). Los Angeles: Sage.
- IBM [o. Jahr]. IBM SPSS Statistics 20 [Statistik software].
- Kallus, K. W. (1995). Handanweisung. Erholungs-Belastungs-Fragebogen (EBF). Frankfurt: Swets Test Service.
- Koller, I., Alexandrowicz, R., Hatzinger, R. (2012). Das Rasch Modell in der Praxis. Eine Einführung in eRm. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Kubinger, K. (2009). Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis Psychologischen Diagnostizierens. Göttingen: Hogrefe.
- Lienert, G. A., Raatz, U. (1994). Testaufbau und Testanalyse. Beltz, Psychologie Verlags-Union.
- Manhart, J., Hunger, M. (2008). Die Faktorenanalyse: Das Rotationsproblem/Extraktionskriterien für Faktoren (unveröffentlicht).
- Molnar, M. (2006-2012): IMPULS-Projektleitfaden. Durchführung eines betrieblichen Anti-Stress-Projektes mit Hilfe des IMPULS-Tests. Für alle, die ein IMPULS-Projekt im Betrieb planen (5. Auflage). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO (Hg.).
- Molnar, M. (2016): ABS Gruppe 2015. In: Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg. Gruber, Molnar, Richter, Vanis (Hg.). Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 4. Bochum: InfoMedia-Verlag, 32-44.
- Molnar, M., Friesenbichler, H. (1997). Arbeitssituationsbewertung durch Beschäftigte. In: Merkblatt E 14, Psychische Belastungen. Gefahren ermitteln und beseitigen. Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Hg.)
- Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2002-2012): IMPULS-Test. Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb. Gefördert von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (18. Auflage). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKÖ (Hg.).
- Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2002-2012): IMPULS-Broschüre. Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen im Betrieb. Gefördert von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (18. Auflage). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKÖ (Hg.).
- Molnar, M. & Prinkel, M. (2014): ABS Gruppe – Arbeitsbewertungsskala psychischer Belastung für moderierte Gruppen. In: Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Eigenstetter, M., Kunz, R., Portuné, R., Trimpop, R. (Hg). Kröning: Asanger-Verlag, 431-434.
- Molnar, M., Prinkel, M. & Friesenbichler, H. (2012): Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala - ABS Gruppe. Wien: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Hg.)

- ÖNORM EN ISO 10075-1 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe.
- ÖNORM EN ISO 10075-2 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.. Teil 2: Gestaltungsgrundsätze.
- ÖNORM EN ISO 10075-3 (2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung
- Pelzl K. (1999): Überprüfung des AUVA-Evaluierungsbogens zur Erhebung psychischer Belastungen hinsichtlich Objektivität, Validität und Reliabilität. Diplomarbeit an der Karl Franzens-Universität, Graz.
- Prinkel, M. (2014). Die Überarbeitung und testtheoretische Überprüfung eines Erhebungsinstrumentes zum Thema arbeitsbedingte psychische Belastung. Diplomarbeit. Universität Wien.
- Prinkel, M., Molnar, M. & Friesenbichler, H. (2012). Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS (unveröffentlicht).
- Pospeschill, M. (2010). Testtheorie, Testkonstruktion, Testevaluation. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, (39), 125-131.
- R Development Core Team (2012). R: A language and environment for statistical computing [Computer software]. Wien: R Foundation for Statistical Computing.
- Richter, G. (1998). ChEF: Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen.
- Rohmert, W. (1984). Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 38, 139-200.
- Strobl, C. (2012). Das Rasch-Modell. Eine verständliche Einführung für Studium und Praxis. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

www.abs-arbeitsbewertungsskala.info

ABS-Entwicklung beauftragt von AUVA an humanware GmbH:

Mag. Martina Molnar, humanware GmbH: Projektleitung, Konzeption und Textierung des ABS Gruppe-Konzeptes (ABS Gruppe-Broschüre und ABS Gruppe-Moderationsunterlagen).

Maria Prinkel: Testtheoretische Grundlagenarbeit, Entwicklung des ABS-Fragebogens, Datenerhebung und testtheoretische Analysen zum Verfahren.

Dr. Herbert Friesenbichler, AUVA: Arbeitspsychologische Beratung und Begleitung bei der Konzeption und Umsetzung von ABS bzw. ABS Gruppe.

Herausgeberin: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

Links:

Mehr Information zum Verfahren: [abs-arbeitsbewertungsskala.info](http://www.abs-arbeitsbewertungsskala.info)

ABS Gruppe wird in der BAuA-Toolbox vorgestellt: http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Suche/Datarecord_toolbox.html?idDatarecord=82381

Im Februar 2016 ist das Buch "Psychische Belastungen - Checklisten für den Einstieg" (herausgegeben von Gruber, Molnar, Richter, Vanis) im deutschen InfoMediaVerlag erschienen. Hier ist unter anderem eine aktualisierte Beschreibung des moderierten Gruppen-Interviewverfahrens enthalten:

[Version Deutschland](#)

[Version Schweiz](#) (auch kostenlos online verfügbar)

Prinkel, M., Molnar, M.

Testtheorie und Verfahrensentwicklung ABS– Arbeitsbewertungsskala 2012 und ABS Gruppe 2012, 2015

(Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt)
