

VISO – Screeningverfahren für arbeitsbedingte psychosoziale Risiken

VISO – Screening Method for Work-Related Psychosocial Risks

Gernot Kampl, Herbert Kastner, Anna-Maria Weidhofer

KEYWORDS: *Screeningverfahren = Screening Method; Entwicklung und Validierung = Development and Validation; Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken = Work-related Psychosocial Risks; Neue Arbeitsformen = New Forms of Work*

ABSTRACT Deutsch

Das Vienna Inventory for Stress in Organisations (VISO) wurde anhand der Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt. Als Screeningverfahren zur Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken bildet es auf vier Skalen und zehn Subskalen die Merkmalsbereiche der DIN EN ISO 10075 ab und schließt erhöhte räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilisierung (Risiken neuer Arbeitsformen) und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit ein.

ABSTRACT English

The Vienna Inventory for Stress in Organisations (VISO) was developed based on the guidelines of the Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). As a screening method to assess work-related psychosocial risks, it covers the feature areas of the DIN EN ISO 10075 on four scales and ten subscales and includes increased spatial mobility, flexibility in terms of time (risks of new types of work) and sex discrimination.

In Deutschland, Österreich und der Schweiz wurden in den letzten Jahren mehrere gesetzliche Regelungen novelliert, die es verlangen, dass Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung neben körperlichen auch psychische Belastungen beurteilen und mögliche Fehlbelastungen beseitigen müssen (ArbSchG, ASchG, ArGV3). Die Qualitätskriterien für Verfahren zur Erhebung arbeitsbedingter psychosozialer Risikofaktoren werden in der DIN EN ISO 10075 (DIN, 2000a, 2000b, 2004) definiert. Im Rahmen der GDA wurden die inhaltlichen Kriterien verfeinert und die "Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz" (GDA, 2015) entwickelt. Diese enthält eine detaillierte Checkliste betreffend die Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung, die eine lückenlose Erfassung potentieller Fehlbeanspruchungen gewährleistet. Das nun vom Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (IEPB) entwickelte 35 Item-Fragebogenverfahren VISO berücksichtigt als erstes Fragebogenverfahren alle inhaltlichen Bereiche der GDA auf 10 Subskalen (siehe Tabelle 1), einschließlich potenzieller Gefährdungen durch neue Arbeitsformen, etwa durch erhöhte räumliche Mobilität, zeitliche Flexibilisierung und den neuen Themenbereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Merkmalsbereich Organisationsklima.

Bei der Entwicklung des VISO-Screeningverfahrens wurde zusätzlich darauf geachtet, ein möglichst kompaktes und schnell anzuwendendes Verfahren zu schaffen, um eine einfache und niederschwellige Anwendung zu ermöglichen.

Vier arbeitspsychologische Experten erarbeiteten unter strikter Beachtung der Checkliste "Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung" (GDA, 2015) und der Normen des ISO Standards 10075 92 Items. Alle Items wurden als Feststellung einer negativen Ausprägung der jeweiligen Belastung formuliert ("zu viel", "zu laut", "Ich vermisse" etc.), um zu gewährleisten, dass tatsächlich nur konkrete Überbeanspruchungen erhoben werden. Als Antwortformat kommt eine fünfteilige Likert-Skala zum Einsatz. Die Items wurden berufstätigen Probandinnen und Probanden aus allen Branchen (mit Ausnahme exterritorialer Organisationen und privater Haushalte) als Onlinefragebogen vorgegeben. 1212 vollständig ausgefüllte Fragebögen dienten als Basis für die Validierung.

In mehreren explorativen Faktorenanalysen (Hauptachsenanalyse, Promax-Rotation), jeweils kombiniert mit Reliabilitätsberechnungen, wurden die Faktorenstrukturen erhoben und Items mit geringer Trennschärfe schrittweise ausgeschlossen. Da die Faktorladungen zwischen den Items jeweils deutlich differierten, wurde die kongenerische Reliabilität berechnet (vgl. Cho, 2016). Das oblique Rotationsverfahren der Promax-Rotation wurde gewählt, da angenommen werden musste, dass die Faktoren untereinander korrelieren (vgl. Field, 2009).

Diese Prozedur führte zu einem Itempool von 35 trennscharfen Items, die alle in der GDA genannten Bereiche abbilden. Die Überprüfung der Voraussetzungen zeigte die Eignung des Datensatzes für die Anwendung einer explorativen Faktorenanalyse (Kaiser-Meyer-Olkin = 0.94, Bartlett-Test χ^2 (N = 1212, df = 595) = 16928.5, p = 0.000).

Nach der Bestimmung der Faktorenanzahl mittels Parallelanalyse, Scree-Test und Very Simple Structure Wert (VSS) und durch Einbezug inhaltlicher Gesichtspunkte ergab sich ein Modell von 10 Subfaktoren auf vier Faktoren, die die Merkmalsbereiche psychischer Belastungsfaktoren gemäß DIN EN ISO 10075 umfassen. Dieses Modell wurde im nächsten Schritt zur Bestimmung der Konstruktvalidität mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse auf seine Güte überprüft. Hierfür wurden der Comparative-Fit-Index (CFI), der Tucker-Lewis-Index (TLI) sowie der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) in Kombination herangezogen. Die statistischen Kennwerte (CFI = 0.898, TLI = 0.882, RMSEA = 0.048) wie auch die inhaltliche Interpretation zeigen, dass diese Faktorenstruktur ein geeignetes Modell darstellt.

Auch die Reliabilität der Skalen erreichte zufriedenstellende bis hohe Werte (Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe ρ_c = 0.82, Arbeitsabläufe/Arbeitsorganisation ρ_c = 0.81, Organisationsklima/soziale Beziehungen ρ_c = 0.88, Arbeitsumgebung ρ_c = 0.82).

Um zu überprüfen, ob neben der faktorenanalytisch errechneten Konstruktvalidität auch die Kriteriumsvalidität gegeben ist, ordneten sechs nicht in die Fragebogenentwicklung involvierte Experten aus der Praxis die 35 Items den Subskalen nach inhaltlichen Gesichtspunkten zu. Der Vergleich mit der via Faktorenanalyse getroffenen Zuordnung ergab 199 Übereinstimmungen zwischen den Expertenratings und dem faktorenanalytischen Modell und nur 11 Diskrepanzen (χ^2 = 168.30, df = 1, p = 0.000; Cohen's Kappa = 0.948), sodass das Modell als valide bezeichnet werden kann.

Das Vienna Inventory for Stress in Organisations (VISO) ist somit ein valides und reliables Screeningverfahren zur Erhebung psychischer Fehlbelastungen bei der Arbeit, das die Vorgaben der ISO-Norm 10075 ebenso wie die Empfehlungen der GDA erfüllt und auch Phänomene, die aufgrund neuer Arbeitsformen besonderes Augenmerk erfordern (Flexibilisierung, räumliche Mobilität), oder Themenbereiche wie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit berücksichtigt.

Tabelle 1 Merkmalsbereiche und Inhalte des VISO

Skalen (umfassen die Merkmalsbereiche gemäß DIN EN ISO 10075)	Subskalen (10 Faktoren)	Den Merkmalsbereichen gemäß GDA zugehörige Faktoren
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Handlungsspielraum, Informationsmängel und Überforderung	Vollständigkeit der Aufgabe
		Handlungsspielraum
		Information/Informationsangebot
		Verantwortung
		Qualifikation (Überforderung)
	Monotonie und Unterforderung	Qualifikation (Unterforderung)
Arbeitsabläufe/ Arbeitsorganisation	Arbeitsbezogene Kommunikation und arbeitsbezogene Emotionen	Emotionale Inanspruchnahme
		Kommunikation/Kooperation
	Arbeitszeit und Arbeitsintensität	Arbeitsablauf - Arbeitsintensität
		Arbeitszeit
	Störungen	Zeitliche Flexibilisierung
Soziale Beziehungen / Organisationsklima	Soziale Beziehungen zu Führungskräften	Vorgesetzte
	Soziale Beziehungen zu Kollegen	Kollegen
	Organisationsklima	
Arbeitsumgebung	Physische und physikalische Umgebungsbedingungen	Physikalische und chemische Faktoren
		Physische Faktoren
	Arbeitsmittel und Arbeitsplatzgestaltung	Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung
		Arbeitsmittel
		Räumliche Mobilität

Literatur:

Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) [BGBl. Nr. 450/1994](#). Letzte Änderung [BGBl. I Nr. 126/2017](#) (online). Wien: Bundesrepublik Österreich. 1994/2017 (Zitierdatum: 03.04.2018), abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>

Arbeitsgesetz, Verordnung 3 (ArGV3), vom 18. August 1993, Stand vom 1. Oktober 2015 (online). Bern: Schweizer Bundesrat. 1993/2015 (Zitierdatum: 03.04.2018), abrufbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19930254/201510010000/822.113.pdf>

Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246). Letzte Änderung durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) (online). Berlin: Bundestag und Bundesrat Deutschland 1996/2015 (Zitierdatum: 06.03.2018), abrufbar unter: www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf

Cho E. Making Reliability Reliable: A Systematic Approach to Reliability Coefficients. *Organizational Research Methods* 2016; 19(4): 651-682.

Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN). DIN EN ISO 10075-1. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth, 2000a.

Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN). DIN EN ISO 10075-2. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung: Gestaltungsgrundsätze. Berlin: Beuth, 2000b.

Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN). DIN EN ISO 10075-3. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth, 2004.

Field A. *Discovering statistics using SPSS* (3. Aufl.). Los Angeles: Sage, 2009.

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz / Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (online). Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2015 (Zitierdatum 05.03.2018), abrufbar unter https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile

Erstautoren:

Mag. Gernot Kampl, MA
Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz GmbH
Hofenendergasse 6/27
1020 Wien
gernot.kampl@iepb.at

Mag. Herbert Kastner
Institut zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz GmbH
Hofenendergasse 6/27
1020 Wien
herbert.kastner@iepb.at