



Foto: Beidernikl © Klaus Pichler

Autor

Gerd BeiderniklGeschäftsführender Gesellschafter,
vieconsult Vienna Corporate Research
and Development GmbHHRM.at/profile/
gerd-beidernikl-1

Foto: Lahousen © Klaus Pichler

Autor

Alexander LahousenProject Manager,
vieconsult Vienna Corporate Research
and Development GmbH

Ist belastungsfrei schon hoch motiviert?

Im Zuge einer aktuellen Grundlagenstudie unter 4.000 Erwerbstätigen ging die vieconsult GmbH der Frage nach, inwieweit Belastungsfaktoren nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) mit klassischen Indikatoren des Mitarbeiterengagements zusammenhängen. Der folgende Beitrag stellt die ersten Ergebnisse dieser Studie vor und wirft Gedanken zu einem integrierten Ansatz der Belastungsmessung auf.

Der Gesetzgeber hat mit der Novelle des ASchG 2013 österreichische Unternehmen verpflichtet, psychische Belastungen zu evaluieren. Viele der eingesetzten Messinstrumente fokussieren sich rein auf Belastungsfaktoren und lassen betrieblich relevante ergänzende Faktoren oder Messkonstrukte außer Acht. Unberücksichtigt bleiben beispielsweise Einstellungsfaktoren wie Motivation und Engagement, aber auch Rahmenbedingungen wie etwa die Bezahlung.

Diese Denkweise ist aus Sicht der kontrollierenden Behörde vollkommen nachvollziehbar, schließlich geht es um Prävention, Kontrolle und möglichst kollektive Gefahrenvermeidung. Aus betrieblicher Sicht führt diese strikte Abgrenzung jedoch teilweise zu Doppelgleisigkeiten mit bestehenden Initiativen, wie zum Beispiel Befragungen zum Mitarbeiterengagement, und zu einer teils künstlichen Abgrenzung zu benachbarten Themenbereichen der Organisationsentwicklung.

Oder um einen absichtlich plakativen Vergleich zu formulieren: Der Gesetzgeber ist daran interessiert, ob die Feuerlöscher richtig montiert und die Mitarbeiter in der prinzipiellen Benutzung der Feuerlöscher nachweislich geschult sind; ob die Mitarbeiter im Brandfall überhaupt die Eigeninitiative und das Interesse besitzen, das Firmengebäude zu löschen, ist für den Gesetzgeber nicht relevant – für Unternehmen aber sehr wohl!

Studie zu einem integrativen Ansatz

vieconsult führte eine Grundlagenstudie durch, die drei wesentliche Ziele verfolgte:

- ▶ Mit dem IAAB (Integrierte Analyse arbeitsbedingter Belastungen) ein neues Screening-instrument zu testen, das einen integrativen Ansatz verfolgt und dennoch die Anforderungen des Arbeitsinspektorats beziehungsweise der ÖNORM ISO 10075 an Evaluierungsinstrumente erfüllt.
- ▶ Aktuelle Benchmarkingdaten zur Einordnung individueller Evaluierungsergebnisse und Ableitung passgenauer

er Maßnahmen zu erheben und diese Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

- ▶ Zusammenhänge zwischen „psychischen Belastungen“ und „Mitarbeiterengagement“ zu untersuchen – ein bisher fast vollständig vernachlässigtes Thema.

Im Mai 2015 befragte vieconsult in einer repräsentativen Stichprobe 4.000 unselbstständig Erwerbstätige in Österreich zwischen 16 und 65 Jahren. Neben den vorgeschriebenen Dimensionen psychischer Belastungen (v. a. § 4 Abs. 1 ASchG) integrierte vieconsult klassische Themengebiete strategischer Mitarbeiterbefragungen wie unter anderem Arbeitszufriedenheit, Engagement, Motivation und Führungsverhalten in das Instrument. Das so neu entwickelte IAAB-Messinstrument umfasst letztlich rund 60 Fragen und besteht aus durchgängig positiven Formulierungen, um lösungsorientiertes Denken im Aufarbeitungsprozess weiter zu fördern. Durch Kreuzvalidierung mit bereits anerkannten Screeninginstrumenten und durch Einbeziehung externer Arbeitspsychologen erbringt vieconsult den Nachweis, dass das Testverfahren den Anforderungen der ÖNORM ISO 10075 entspricht.

Sieben empirisch fundierte Faktoren

Das ASchG beziehungsweise der Leitfaden des Arbeitsinspektorats schreiben vor, dass Unternehmen vier Belastungsdimensionen

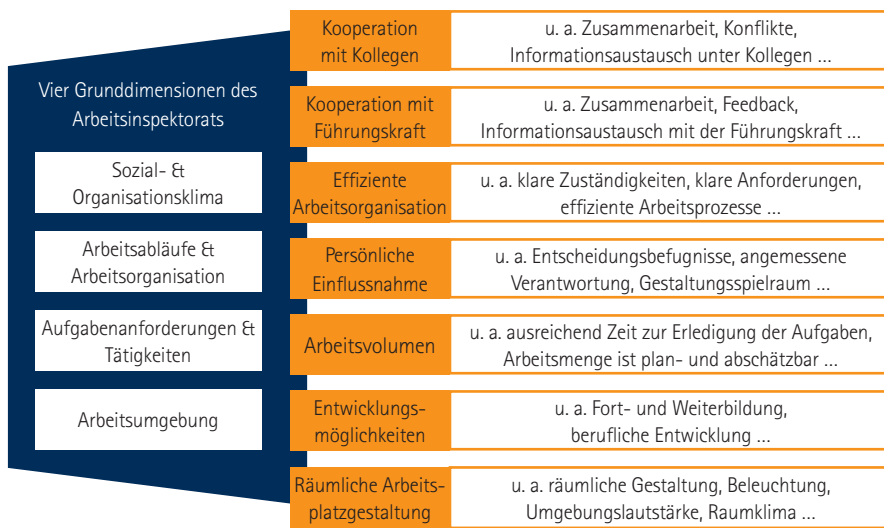


Abbildung 1: Empirisch abgeleitete Belastungsfaktoren

(Quelle: vieconsult 2015)

untersuchen müssen: die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Art der Tätigkeit, die Gestaltung der Arbeitsumgebung, die Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation, sowie das Sozial- und Organisationsklima.

diese jedoch in wesentlichen Aspekten. Dies bietet für die Maßnahmenableitung eine bessere Operationalisierbarkeit, da trennscharf identifizierte Belastungen auch die zielgerichtete Ableitung von Gegenmaßnahmen erleichtern.

Im Rahmen der Studie zeigten die empirischen Ergebnisse, dass sich diese vier grundlegenden Belastungsdimensionen in zumindest sieben empirisch belegbare und weitgehend trennscharfe Dimensionen weiter differenzieren lassen (Abbildung 1). Die aus der Empirie mittels Faktorenanalyse abgeleitete Gliederung ist dabei inhaltlich konsistent mit der administrativen Gliederungsebene des Arbeitsinspektorats, verfeinert

Belastungen in der Erwerbsbevölkerung

Es gibt bereits einige Studien, die sich mit der gesundheitlichen und psychischen Belastung der Österreicher am Arbeitsplatz befassten. Die Studien setzen vielseitige Schwerpunkte und reichen von deskriptiven Beschreibungen des Belastungsniveaus, wie zum Beispiel Arbeits-Fitness-Barometer, bis hin zu den ökonomischen Auswirkungen arbeitsbedingter

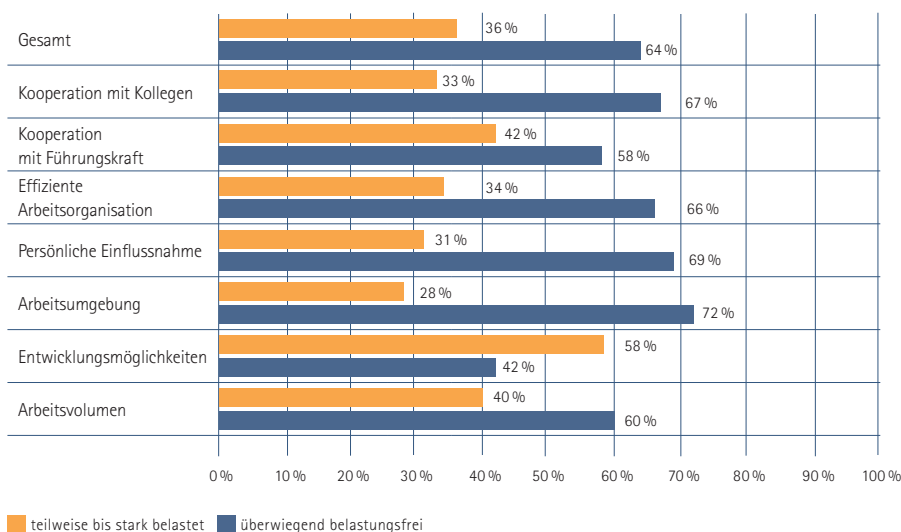


Abbildung 2: Niveau der Belastungsfaktoren unter Erwerbstätigen

(Quelle: vieconsult 2015)

Belastungen auf die österreichische Wirtschaft wie etwa Fehlzeitenreporte von 2008 bis 2014.

Die Studie von vieconsult erlaubt es abzuschätzen, wie viele Österreicher im Durchschnitt psychisch belastet sind. Der Überblick in Abbildung 2 stellt die Ergebnisse dar. Dabei unterscheidet die Studie zwischen den bereits erläuterten sieben empirisch identifizierten Belastungsfaktoren. Die Überblicksdarstellung zerlegt die Belastungsausprägung und unterscheidet zwischen den Antworten „überwiegend belastungsfrei“ und „teilweise bis stark belastet“.

Gesamt entfallen 64 Prozent der abgegebenen Antworten auf Skalenwerte, die darauf hindeuten, dass die Befragten weitgehend frei von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind. Am positivsten im Sinne von „am belastungsfreiesten“ bewerteten die Befragten die beiden Faktoren „Persönliche Einflussnahme“ und „Arbeitsumgebung“. Fast Dreiviertel der Antworten lassen sich als nahezu belastungsfrei bewerten. Der vergleichsweise größte Handlungsbedarf tritt in den Ergebnissen hervor bei:

- ▶ Psychische Belastungen durch fehlende Entwicklungsmöglichkeiten (58 Prozent der Antworten entfallen auf teilweise bis stark belastet)
- ▶ Psychische Belastungen durch mangelhafte Kooperation mit Vorgesetzten (42 Prozent der Antworten entfallen auf teilweise bis stark belastet)
- ▶ Psychische Belastungen durch das Arbeitsvolumen beziehungsweise dessen Einteilbarkeit (40 Prozent der Antworten entfallen auf teilweise bis stark belastet)

Die von vieconsult im Rahmen der Studie ermittelte Belastung österreichischer Arbeitnehmer ähnelt dabei jenen, die Gudrun Biffel und Kollegen in einer WIFO Studie im Jahr 2012 auf Basis von Mikrozensusdaten errechnet haben: 66 Prozent der Befragten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria gaben an, keinem psychischen Belastungsfaktor am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein. Was im Umkehrschluss bedeutet, dass ein Drittel der Erwerbstätigen zumindest mit einem Faktor arbeitsbedingter Belastungen konfrontiert ist. Im Rahmen der

Studie von vieconsult lässt sich für 2015 ein ähnliches Maß an Belastung unter Arbeitnehmern feststellen.

Belastungsfrei ≠ motiviert

Wie schon eingangs erwähnt, verfolgte vieconsult im Rahmen der Studie aber auch die Frage, wie sich Belastungsfaktoren auf das Mitarbeiterengagement auswirken. Zu diesem Zwecke integrierten die Studienautoren in die Erhebung auch eine Engagement-Skala. Unter Engagement verstehen die Autoren den intensiven persönlichen Einsatz eines Mitarbeiters beziehungsweise ein aktives Bemühen, einen Beitrag zu leisten. Mitarbeiterengagement beschreibt dabei die willentliche Erhöhung des eigenen Aktivitätsniveaus, um bestimmte Ziele zu erreichen – damit auch ein Garant für Produktivität. Die Engagement-Skala bildete sich aus klassischen Fragen, vor allem zu Motivation, Identifikation, Weiterempfehlungsbereitschaft und Bleibebereitschaft.

Die empirischen Ergebnisse zeigen auf, dass es einen Einfluss bestimmter Belastungsfaktoren auf das Mitarbeiterengagement gibt, andere Belastungsfaktoren hingegen unabhängig erscheinen (Abbildung 3). Von den empirisch abgeleiteten sieben Belastungsfaktoren haben vier signifikanten Einfluss auf das Mitarbeiterengagement: Die Kooperationsachse mit Kollegen und Vorgesetzten, das Ausmaß an persönlicher Einflussnahme (Autonomie) und die gebotenen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Studie lässt aus Sicht der Autoren derzeit drei wesentliche Kernaussagen zu:

- 1) Das Set der laut ASchG zu messenden Belastungsfaktoren umfasst wichtige präventive Aspekte, deckt aber nur teilweise förderliche Faktoren für Motivation und Engagement ab. Unternehmen, die ganzheitlich am Thema „Arbeitsplatzqualität“ und „Mitarbeiterengagement“ arbeiten wollen, brauchen daher unterschiedliche Messinstrumente oder einen integrierten Messansatz.
- 2) Die Studie belegt, dass eine derartig integrative Messung hinsichtlich der in ÖNORM ISO 10075 ausformulierten Gütekriterien keine Qualitätsunterschiede mit bereits etablierten Messinstrumenten zur Evaluierung psychischer Belastungen

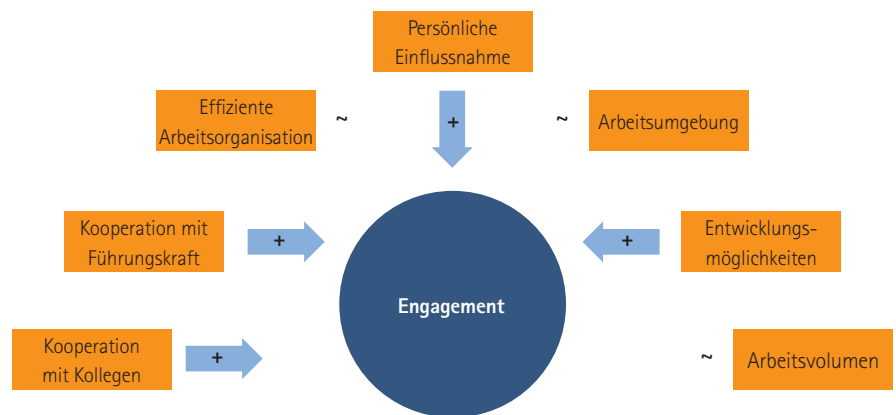


Abbildung 3: Einfluss der Belastungsfaktoren auf das Engagement

(Quelle: vieconsult 2015)

aufweist. Auch die im Rahmen der Studie genutzten rein positiven Frageformulierungen erweisen sich im Rahmen der Studie als voll tauglich, um Belastungen zu erheben. Der integrative Gedanke der IAAB-Studie und die Nutzung lösungsorientierter Frageformulierungen erscheinen mit gesetzlichen Anforderungen daher voll kompatibel.

- 3) Die Studie legt darüber hinaus nahe, dass eine integrative Messung neue Betrachtungsweisen überhaupt erst ermöglicht und beispielsweise bestimmte Personengruppen und deren Belastungsphänomene besser zu adressieren hilft: Was belastet zum Beispiel hoch motivierte Mitarbeiter, die Hauptleistungsträger vieler Unternehmen, am stärksten? Dies erscheint insbesondere relevant, da plausibel zu vermuten ist, dass insbesondere hoch engagierte Mitarbeiter auch gewissen Belastungen gegenüber stärker exponiert sind.

Vertiefende Auswertungen im weiteren Studienverlauf werden diese Gedanken vertiefen sowie durch die Ausarbeitung eines Belastungs-Index und eines Benchmarking-Pools branchenübergreifende Vergleichbarkeiten ermöglichen.

Fazit

Ziel der beschriebenen Grundlagenstudie ist es, das Potenzial eines integrativen Ansatzes hervorzuheben, der neben dem Fokus auf Belastungen gleichberechtigt Motivations- und Engagementfaktoren erhebt. Dies sollten Leser nicht als Unzulänglichkeit bestehender Evaluierungsinstrumente interpretieren, sondern vielmehr als Chance einer erweiterten Sichtweise verstehen. Denn dies vermeidet

einerseits blinde Flecken hinsichtlich wesentlicher Treibergrößen unternehmerischen Erfolgs, indem Untersuchungen das Engagement und damit die Produktivität der Mitarbeiter zusätzlich berücksichtigen. Andererseits ermöglicht es auch eine differenzierte Betrachtung von Belastungsfaktoren, die beispielsweise besonders hochmotivierte Leistungsträger betreffen und damit möglicherweise speziell exponierte Mitarbeitergruppen adressieren. Eine konsequente Verschränkung von ASchG-Evaluierungen mit strategischen Mitarbeiterbefragungen erscheint daher als vielversprechender Lösungsansatz.

LITERATURTIPPS

Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen. Von Gudrun Biffi, Anna Faustmann, Doris Gabriel, Thomas Leoni, Christine Mayrhuber und Eva Rückert. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien 2012.

Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien 2013.

IAAB® – Integrierte Analyse arbeitsbedingter Belastungen. Validierungsstudie von Gerd Beidernickl, Alexander Lahousen, Anne Langner und Harald Lothaller. vieconsult GmbH. Wien 2015.

WEBTIPP

„Arbeits – Fitness – Barometer“. Von ikp Wien PR und Lobbying GmbH, Wien www.fit2work.at