



Katharina Roitzsch | Gabriele Walter | Matthias Schmidt (Hg.)

Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber III

– BASA III

www.kommunikationspsychologen.de

Unser herzlicher Dank für Hinweise zur inhaltlichen Überarbeitung sowie hinsichtlich der Testung von BASA III geht an Frau Dr. Eva Jakl (evalit, Wien), Herrn Alexander Cordes (Oldenburg), Frau Dr. Corinna Wiegratz (Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, Duisburg), Frau Heike Merboth (Unfallkasse Sachsen, Meißen), Herrn Günter Klug (Klug & Co., Netzschkau), Herrn David Gnauck (Technische Universität Dresden) sowie das Team Prävention der Unfallkasse Rheinland-Pfalz (Andernach).

Inhalt

Einführung

Teil 1 HINTERGRÜNDE, INHALTE UND UMGANG MIT DEM VERFAHREN BASA III

1. **BASA III - Aufbau**

1.1 Inhaltsbereiche von BASA III

1.2 Gestaltungserfordernisse und Ressourcen

2. **Hintergrundwissen zu BASA III**

2.1 Psychische Belastung und Beanspruchung

2.2 Handlungsregulation

2.3 Regulationsbehinderungen

2.4 Ressourcen der Arbeit

2.5 Grundsätze menschengerechter Arbeitsgestaltung: Humankriterien der Arbeit

3. **Zugang zum Verfahren**

4. **Vorgehen in der Organisation**

4.1 Leitungsgremium & Zielbestimmung

4.2 Tätigkeitsbereiche festlegen

4.3 Vorgehensweise wählen

4.4 Führungskräfte und Beschäftigte einbeziehen

4.5 Analyse durchführen

5. **Auswertung**

5.1 Vom Fragebogen zum Ergebnis

5.2 Ergebnisse in BASA III

6. **Ergebnisinterpretation**

6.1 „Gestaltungserfordernis festgestellt und von Mitarbeitenden erkannt“

6.2 „Gestaltungserfordernis festgestellt, aber von Mitarbeitenden nicht erkannt“

6.3 „Ressource festgestellt und von Mitarbeitenden erkannt“

6.4 „Ressource festgestellt, aber von Mitarbeitenden nicht erkannt“

7. **Arbeitsgestaltung: Maßnahmen zur Optimierung der psychischen Belastung**

7.1 Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen

7.2 Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden

7.3 Gestaltungshinweise

8. **Zusammenfassung und Ausblick**

8.1 Weitere Schritte

Literatur

Anhang 1: Die Verfahren BASA-I und BASA-II

Anhang 2: BASA-Merkmale und Kurzbegriffe

Teil 2: SOFTWARE-BESCHREIBUNG BASA III

1. Grundlagen

1.1 Was ist neu in der BASA-Software-Version III?

1.2 Einführung, Hard- und Software-Voraussetzungen

1.3 Begriffe und Dateien

2. Start der BASA-Software

3. Vorbereitung einer Analyse

3.1 Durchführungsmöglichkeiten einer Analyse

3.2 Welches Verfahren ist günstiger?

3.3 Personencodierung

3.4 Schritt-für-Schritt-Vorbereitung einer Analyse

4. Eingabe und Anzeige von Daten

4.1 Methoden der Dateneingabe

4.2 Anzeige der vorhandenen Daten

4.3 Internes Datenformat

4.4 Export von Daten

4.5 Import von Daten

5. **Auswertung durchführen**

5.1 Auswahl der auszuwertenden Datensätze

5.2 Ergebnis der Auswertung

Einführung

BASA ist ein Screeningverfahren, das der Ermittlung psychischer Belastung und Ressourcen im Arbeitskontext dient. Mit dem Verfahren BASA werden ArbeitsplatzinhaberInnen zu den Arbeitsbedingungen an ihren eigenen Arbeitsplätzen befragt.

Das Ziel von BASA besteht darin, förderliche und beeinträchtigende Bedingungen der Arbeit zu ermitteln. Auf dieser Grundlage können Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgeleitet werden.

Ein handlungsregulativer Ansatz bildete die theoretische Grundlage für BASA. Die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die Entwicklungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie machten jedoch eine Erweiterung des theoretischen Ansatzes notwendig, um z.B. interaktive Prozesse in Dienstleistungstätigkeiten mit in die Bewertung einbeziehen zu können.

BASA wurde grundlegend umstrukturiert mit dem Ziel, betriebliche NutzerInnen und WissenschaftlerInnen bei der Beantwortung ihrer Fragestellungen noch besser zu unterstützen. Das neue BASA III-Verfahren enthält u.a. auch Merkmale des Arbeitsinhaltes, die einen Bezug zur auszuführenden Arbeitstätigkeit herstellen. Die Auswertung ist übersichtlicher und aussagekräftiger geworden und die Software nutzerfreundlicher als in der Vorgängerversion des Verfahrens BASA II (Richter & Schatte, 2009).

Schlagwörter:

Arbeitsbedingungen, Arbeitsaufgaben, Arbeitsgestaltung,
Arbeitstätigkeit, Beobachtung, Betriebliche
Gesundheitsförderung, Bewertungs- und
Gestaltungskriterien, Gesundheit, Intervention, Maßnahmen
des Arbeitsschutzes, Mitarbeiterbefragung,
Gefährdungsbeurteilung, Sicherheit, Ressourcen, Workshop

Teil 1

HINTERGRÜNDE, INHALTE UND UMGANG MIT DEM VERFAHREN BASA III

*Katharina Roitzsch, Gabriele Richter, Matthias
Schmidt*

1. BASA III - Aufbau

BASA ist ein Screeningverfahren und liefert keine genauen Messwerte. Auch im Arbeitsschutz vorhandene Grenzwerte, etwa in den Bereichen Lärm, Beleuchtung, etc. bleiben in BASA unberücksichtigt, weil Wirkungen auf psychische Prozesse vorzeitig eintreten und auch auf Mehrfachbelastungen beruhen können. Aus der Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die ArbeitsplatzinhaberInnen ist bereits auf dieser Erfassungsebene die Ableitung vorwiegend verhältnispräventiver technischer, organisatorischer und personenbezogener Maßnahmen des Arbeitsschutzes möglich. Ein Vergleich der Arbeitsbedingungen verschiedener Arbeitsplätze kann durchgeführt werden.

1.1 Inhaltsbereiche von BASA III

In der aktuellen Verfahrensversion BASA III sind bis zu 7 Gruppen, 29 Untergruppen und 108 Merkmale enthalten. Durch die Möglichkeit der betriebs- und tätigkeitsspezifischen Konfiguration des Verfahrens können diese Angaben im konkreten Einzelfall abweichen.

Eine vollständige Liste aller Einzelfragen findet sich in [Kapitel 3](#) „Auswertung“ sowie in [Anhang 2](#).

Teil A: Arbeitsaufgabe - Arbeitsinhalt

A1 Vollständigkeit

A2 Einflussmöglichkeiten/ Handlungsspielraum

- A3 Abwechslung/Variabilität
- A4 Arbeitsumfang
- A5 Verantwortung
- A6 Informationen /Informationsangebot
- A7 Arbeit mit Kunden, Klienten, Patienten*

Teil B: Organisatorische Arbeitsbedingungen

- B1 Arbeitsorganisation
- B2 Arbeitszeit
- B3 Spezielle Arbeitszeiten*
- B4 Fehler
- B5 Qualifikation
- B6 Weiterentwicklung
- B7 Flexible Arbeitsorte*
- B8 Bereichsübergreifende Zusammenarbeit*

Teil C: Soziale Arbeitsbedingungen

- C1 Vorgesetzte
- C2 Kollegen

Teil D: Arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen

- D1 Arbeitsumgebung
- D2 Einwirkungen
- D3 Körperhaltung
- D4 Arbeitsplatzmaße
- D5 Arbeits-/Hilfsmittel
- D6 Sicherheit und Gesundheit

Teil E: Technische Arbeitsbedingungen

- E1 Maschinen*
- E2 Bildschirm*
- E3 Software*

Teil F: Sicherheitstechnische Arbeitsbedingungen

- F1 Sicherheitsvorrichtungen*
- F2 Stellteile*

F3 Signalgeber*

F4 Persönliche Schutzausrüstung (PSA)*

Teil G: Betriebsspezifische Arbeitsbedingungen*

*ausblendbar

Gut zu wissen

Mit (*) gekennzeichnete Bereiche können optional ein- bzw. ausgeblendet werden, um eine arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Anpassung der Befragungsinhalte vorzunehmen. Auf diese Weise können unterschiedlichste Tätigkeitsfelder exakt abgebildet werden.

In Teil G besteht die Möglichkeit eigene, betriebsspezifische Fragen zu formulieren etwa um die Erfassung der Arbeitsmerkmale in einem Bereich zu vertiefen oder die Befragung für die Erfassung weiterer Aspekte zu nutzen. Auf die Formulierung der Fragen sollte dabei besondere Sorgfalt verwandt werden um eine gute Passung mit dem Antwortformat zu gewährleisten und Missverständnisse zu vermeiden

Vorsicht!

Eine darüberhinausgehende inhaltliche Änderung am BASA III-Verfahren ist zu unterlassen, da sie zu fehlerhaften Auswertungen durch die mitgelieferte Software führt.

Gut zu wissen

Bei der Formulierung von Fragen in einem Fragebogen sind einige grundlegende Aspekte zu beachten:

Ein Aspekt pro Frage: Damit die Antworten inhaltlich interpretierbar sind, sollten Sie pro Frage nur einen Aspekt erfassen. Sonst wissen Sie nicht, ob sich eine Antwort nur auf einen oder auf alle in der Frage benannten Aspekte bezieht.

Verständlichkeit: Verwenden Sie nach Möglichkeit keine Fachbegriffe. Vermeiden Sie doppelte Verneinungen und verschachtelte Formulierungen. Fragen Sie nach Möglichkeit konkret beobachtbare bzw. durch die Beschäftigten wahrnehmbare Rahmenbedingungen ab.

Passung zum Antwortformat: Selbstverständlich sollten Ihre Fragen sowohl grammatikalisch sowie inhaltlich zu den vorgegebenen Antwortkategorien passen.

Es wird empfohlen, selbst entwickelte Fragen vor einem größeren Einsatz sorgfältig zu prüfen und testweise einzelnen Personen der Zielgruppe mit der bitte um Rückmeldung vorzulegen.

1.2 Gestaltungserfordernisse und Ressourcen

Alle in BASA enthaltenen Merkmale werden im Erhebungsbogen in zwei Spalten eingeschätzt:

Spalte Trifft das Merkmal in der beschriebenen
A: Ausprägung auf die betrachtete Arbeitstätigkeit zu oder nicht?

Spalte Wie findet das der/die ArbeitsplatzinhaberIn?
B:

Die Merkmale sind so gestaltet, dass ein zutreffendes oder nichtzutreffendes Merkmal (Antwortspalte A) aus arbeitswissenschaftlicher Sicht manchmal positiv, in anderen Fällen negativ bewertet wird. Diese arbeitswissenschaftliche Bewertung ist im Programm hinterlegt und bildet die Grundlage für die Datenanalyse.

Dieser Bogen erfasst Merkmale Ihrer Arbeit. Bitte beantworten Sie jede Frage für Ihre eigene Tätigkeit.

		A. Das trifft		B. Das finde ich		
		eher zu.	eher nicht zu.	schlecht.	weder schlecht noch gut.	gut.
Teil A: Arbeitsaufgabe - Arbeitsinhalt						
A1: Abwechslung/Variabilität: Bei der Arbeit						
A1.1	- müssen die Arbeitsplatzinhaber viele Dinge gleichzeitig erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A1.2	- wiederholen sich gleichartige Handlungen in kurzen Abständen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2: Einflussmöglichkeiten/Handlungsspielraum: Bei der Arbeit						
A2.1	- ist genau vorgeschrieben, wie die Arbeitsplatzinhaber die Arbeit machen müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A2.2	- können die Arbeitsplatzinhaber bei wichtigen Dingen mitreden und mitentscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 1: BASA-Erhebungsbogen (Ausschnitt)

Zusätzlich entscheiden die Befragten ob sie die in ihrem Fall vorliegende Merkmalsausprägung negativ, neutral oder positiv erlebt (Spalte B). Über jedes Merkmal muss also

erneut nachgedacht werden. Damit wird Routinen beim Ausfüllen des Fragebogens entgegengewirkt.

Auf der Grundlage dieser Einschätzungen werden Gestaltungserfordernisse und Ressourcen in der Arbeit ermittelt.

Gestaltungserfordernisse: potenziell
gesundheitsgefährdende
Ausprägungen einzelner
Arbeitsmerkmale

Ressourcen: bereits gesundheits- bzw.
persönlichkeitsförderlich
gestaltete Aspekte

Einige Merkmale können auch in ihrer bestmöglichen Ausprägung nicht als Ressource wirksam werden. Das gilt beispielsweise für Vibrationen, Lärm oder auch Unterweisungen zum Arbeitsschutz. Sind diese Merkmale ungünstig gestaltet, stellen sie ein Risiko dar, werden also als Gestaltungserfordernis deklariert. Sind sie günstig gestaltet, stellen sie wichtige Grundlagen für die Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit der Arbeit dar, jedoch noch keine echten Ressourcen. Diese Merkmale erhalten dann die Deklaration „Neutral“.

Gut zu wissen

Für Fragen, die Sie dem Verfahren hinzufügen, sind im Programm keine Auswertungsalgorithmen hinterlegt, die eine Interpretation in Richtung Gestaltungserfordernis oder Ressource ermöglichen würden. Diese Fragen sind darüber hinaus nicht nach wissenschaftlichen Standards geprüft.