

Ganzheitliche Organisationsdiagnostik mit EWOPCLASS® – European Workplace Assessment: Integration von Arbeitsschutz, Organisationsentwicklung und Betrieblichem Gesundheits- management mit aussagekräftigen Kennzahlen

Ulrike AMON-GLASSL, Markus GLASSL

*INDIVIDUAL COACHING GmbH
Martinstr. 24, 1180 Wien*

Kurzfassung: Die betriebliche Praxis erfordert hohe Effizienz und Ökonomie in der Organisationsentwicklung und im Performance-Management im Zeitalter des Wandels mit hohem Kosten- und Wettbewerbsdruck sowie enormer Innovationsgeschwindigkeit. Mit der Entwicklung des Diagnoseinstrumentes EWOPCLASS® Performance Index gelingt eine ganzheitliche und kennzahlengeleitete Analyse, Maßnahmenentwicklung und das Monitoring von Gesundheit und Investitionen im Unternehmen. Sowohl die nachhaltig gesunderhaltenden wie auch finanziellen Erfolgsparameter von Organisationen und all ihren MitarbeiterInnen werden miteinbezogen, wie auch die Notwendigkeit von Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Unternehmensergebnissen in Kennzahlen. Daraus werden zuverlässige und stabile Prädiktoren entwickelt.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung, Verfahren, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Organisationsentwicklung, Performance-Management, Organisationsdiagnostik, Kennzahlen, Monitoring

1. Ausgangssituation

Im betrieblichen Alltag werden zu unterschiedlichen Zwecken, wie z.B. Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Erlangung von Zertifizierungen, Organisationsentwicklung, etc. Mitarbeiterbefragungen durchgeführt (Aichberger & Amon-Glassl 2018). Durch die Anzahl der Befragungen und die teilweisen Überschneidungen von Themen bzw. Fragen steigt der zeitliche, finanzielle und organisatorische Aufwand für die Unternehmen, während die Motivation und Beteiligung der Mitarbeiter signifikant absinkt.

Aus den Erfahrungen und Kundenrückmeldungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit EWOPCLASS® (Glassl & Amon-Glassl 2016, Amon-Glassl 2017, Amon-Glassl & Glassl 2018a, 2018b) in den Jahren 2015 bis 2018 wurde erkannt, dass eine Erweiterung des Verfahrens sinnvoll und notwendig ist. Zur Erhöhung der Gebrauchstauglichkeit erwarten die Unternehmen ein ganzheitliches Fragebogen- und Kennzahlensystem, welches vom Arbeitsschutz über Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Human Resources Management (HRM) und Organisationsentwicklung bis hin zum Controlling eingesetzt werden kann. Dieses soll zudem auch wissenschaftlich fundiert sein.

Durch die ganzheitliche Betrachtung der unterschiedlichen Bereiche erwarten HRM-Verantwortliche Kosteneinsparungen bei Befragungen, höhere Effizienz und Effektivität bei der Maßnahmenableitung und Umsetzung sowie bessere Zusammen-

arbeit der beteiligten Bereiche. Die Einbindung des Controllings ist für die Bereitstellung ausreichender Budgets für die Maßnahmenumsetzung wesentlich. Dadurch können ROI-Berechnungen anstatt mit Schätzwerten auf Basis von konkreten kaufmännischen Daten im Vergleich mit Ergebnissen aus den Befragungen durchgeführt werden. Das führt zu höherer Aussagekraft und Akzeptanz der Kennzahlen und ermöglicht punktgenaue Investitionen in jene Bereiche eines Unternehmens, wo der größte Handlungsbedarf besteht.

Beispiele für das Zusammenspiel der verschiedenen Unternehmensbereiche sind in der Abbildung 1 dargestellt:

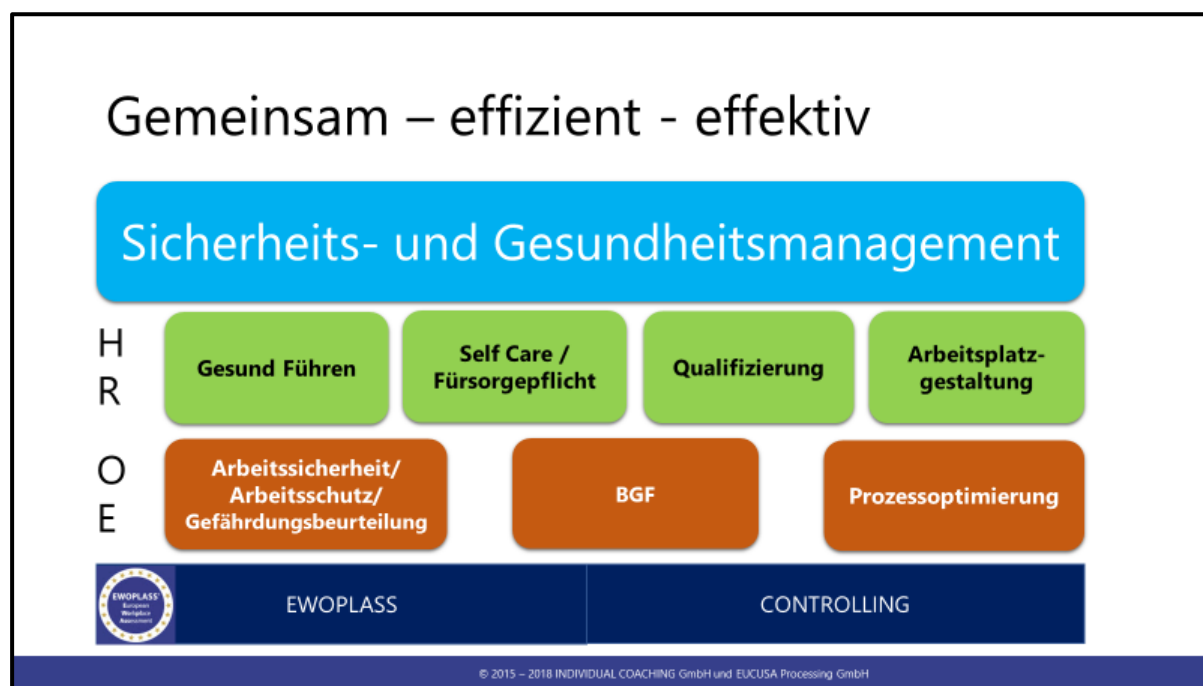


Abbildung 1: Integration von Aufgaben des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements mit HR, Organisationsentwicklung und Controlling mit EWOPLASS®.

2. Verfahrensbeschreibung EWOPLASS® - European Workplace Assessment

Das Verfahren EWOPLASS® (Amon-Glassl et. al. 2015, Amon-Glassl & Glassl 2016) wurde von einem interdisziplinären Team entwickelt: Aufgebaut wurde dabei auf Erfahrungen aus der Belastungserhebung an mehr als 30.000 Arbeitsplätzen in Österreich und Deutschland und mit über 30 Verfahren wie z. B. ABS-Gruppe (AUVA 2013), BASA II (Richter & Schatte 2011), IMPULS-Test|2 (Molnar 2013), KFZA (Prümper et al. 1995), SALSA (Udris & Rimann 1999), SIGMA (Windel et al. 2002), u.v.m.

Die Items basieren auf dem Belastungs- und Beanspruchungsmodell von Hacker und Richter (1998), dem Job-Demands-Ressources-Modell von Bakker (2007) sowie dem Merkblatt „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“ (BMASK et al. 2013). Das Fünf x Fünf-Wirkungsmodell von Wieland (Wieland & Hammes 2014) diente als Modell für die Skalenkonstruktion.

Die wesentlichen Eigenschaften und Vorteile des Verfahrens sind:

- Die Fragen sind positiv und ressourcen-orientiert formuliert. Positive Item-polung bzw. Formulierung erhöht die Rücklaufquote und die Güte des Ver-fahrens. (Marsh 1996)
- Der Fragebogen umfasst 42 Items und 3 offene Fragen. Die Auswertung der offenen Fragen unterstützen die gezielte Maßnahmenableitung.
- Durch die quantitative und qualitative Auswertung sowie ergänzende Erhe-bung der subjektiven Wichtigkeit von Verbesserungen können Maßnahmen ebenfalls effizient und punktgenau abgeleitet werden.
- Die Ausfüllzeit von 12 bis 15 Minuten führt zu hohen Rücklaufquoten von durchschnittlich 85 %.
- Sowohl die Befragung als auch die automatischen Auswertungen stehen in allen EU-Sprachen zur Verfügung, was eine valide Durchführung in Mutter-sprache gewährleistet.
- Das Verfahren ist aufgrund der Durchführungsvarianten (Online- bzw. Pa-pierbefragung sowie Gruppenmoderation und Einzelinterview) vom Klein-stununternehmen bis zum internationalen Konzern einsetzbar. Sie erhalten damit einheitliche und vergleichbare Auswertungen und Kennzahlen über alle Bereiche.
- Die mehrdimensionalen interaktiven Auswertungen erlauben den übersicht-lichen direkten Vergleich von hunderten Auswertungsgruppen.
- Durch die Scanfähigkeit der Papierfragebögen können auch sehr große Mengen innerhalb von wenigen Tagen erfasst und ausgewertet werden, sodass die Befragungsergebnisse immer den aktuellsten Stand abbilden.
- Die Erfüllung der Gütekriterien gem. ÖNORM/DIN EN ISO 10075 wurde ex-tern durch das Institut für Allgemeine Psychologie und Methodenlehre der Otto-Friedrich-Universität Bamberg bestätigt (Carbon & Fischer 2015).
- Der spezieller Befragungsbereich “emotionale Anforderungen” eignet sich besonders für MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt.

3. Weiterentwicklung zum EWOPCLASS® Performance Index

Die neu entwickelte Skalen und Kennzahlen des EWOPCLASS® Performance Index ermöglichen ein effizientes und kennzahlengeleitetes Performance-Management: Die gesamtheitliche Betrachtung der einzelnen Unternehmensbereiche vereinfacht die Bedarfserhebung von Maßnahmen in den Bereichen Personal- bzw. Organisationsentwicklung, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sowie Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit wie auch die Wirkungsanalyse und Erfolgsmessung.

Der Fragebogen von EWOPCLASS® wurde um folgende Skalen erweitert:

- Agilität und Innovationsfähigkeit
- Arbeitsfähigkeit
- Diversity
- Engagement
- Gesundheitskompetenz
- Präsentismus
- Betriebliche Gesundheitsförderung

Aus dem Fragenpool von mehr als 100 Fragen werden aufgrund einer Voranalyse maximal 80 passend zu den aktuellen Herausforderungen des Unternehmens online vorgegeben. Nach der Durchführung von Maßnahmen werden diese mit einem verkürzten Fragebogen in einer Teilbefragung evaluiert und ggf. optimiert.

Zusätzlich zu den Auswertungen von EWOPCLASS® stehen Altersstrukturanalysen und in EURO bewertete Kennzahlen für Präsentismus und die sogenannte Performance-Reserve (nicht ausgeschöpftes Potential der Leistungsfähigkeit) zur Verfügung.

Die ersten Praxisprojekte zeigen, dass der EWOPCLASS® Performance Index hohe Akzeptanz bei den unterschiedlichen Stakeholdern von HRM-Verantwortlichen über Controllern bis hin zu den Akteuren des Arbeitsschutzes und Betrieblichen Gesundheitsmanagements findet.

Derzeit wird ein branchenumfassender Datenpool aufgebaut, um die bestehenden Kennzahlen genauer und auch weitere verfügbar zu machen. Daraus werden langfristig Kennzahlen und Prädiktoren generiert, die stabil und damit zuverlässig einsetzbar sind.

4. Literatur

- Aichberger, P., Amon-Glassl, U. (2018). Krankenstände messen ist zu wenig. In Magazin Training, Das Magazin für Weiterbildung und HR. Ausgabe 8, 44-45.
- Amon-Glassl U., Aden J., Aichberger P., Fricke S., Glassl M., Schützeneder N. (2015). EWOPCLASS - European Workplace Assessment. INDIVIDUAL COACHING GmbH & EUCUSA Processing GmbH, Wien.
- Amon-Glassl U., Glassl M. (2016). Erhebung psychischer Belastungen mit EWOPCLASS (European Workplace Assessment) – positiv, konzernweit und länderübergreifend. In R. Wieland, K. Seiler, M. Hammes (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. 19. Workshop 2016. 261-264. Asanger Verlag, Kröning.
- Amon-Glassl, U. (2017). Arbeit 4.0: Wie unterstützt die Evaluierung psychischer Belastungen dabei? In Sichere Arbeit, Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt. Ausgabe 2, 20-24.
- Amon-Glassl U., Glassl M. (2018a). Durch "Gesunde Führung" die Herausforderungen von Arbeit 4.0 meistern. In R. Trimpop, J. Kampe, Bald, M., Effenberger, G. (Hrsg.), 20. Workshop 2018. 575-264. Asanger Verlag, Kröning.
- Amon-Glassl U., Glassl M. (2018b). Organisationsentwicklung mit qualitätsgesicherten Kennzahlen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Aktiv Arbeitswelt 4.0 und Demografiewandel in mittleren Unternehmen gestalten. In M. Pfannstiel, H. Mehlich (Hrsg.), BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen. Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen. 657-679. Springer Gabler Verlag, Wiesbaden.
- AUVA (2013). Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Wien.
- Bakker, A. (2007). The Job Demands-Resources-Model: state of the art. In: Journal of Managerial Psychology. Vol. 22, No. 3, pp 309 – 328.
- BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Arbeitsinspektion, Wirtschaftskammer Österreich, Industriellenvereinigung (Hrsg.), 2013. Merkblatt „Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz“, Wien. Demerouti E., Fergen A., Glaser J., Herbig B., Hofmann A., Nachreiner F., Packebusch L., Seiler K. (2012). Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis 3. Berlin [u.a.]: Beuth Verlag, Berlin.
- Carbon C.C., Fischer U. (2015). Überprüfung und Einordnung der Skalen von EWOPCLASS® orientiert an ÖNORM EN ISO 10075-3 Kriterien. Otto-Friedrich-Universität, Bamberg.
- Glassl M., Amon-Glassl U. (2016). EWOPCLASS - European Workplace Assessment (PSYNDEX Tests Review). In Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), PSYNDEX Tests. Datenbanksegment Psychologischer und Pädagogischer Testverfahren (PSYNDEX Tests-

- Nr. 9007178). Trier: ZPID. Online im Internet: URL: <https://www.zpid.de/retrieval/PSYINDEX-Tests.php?id=9007178>, Abrufdatum: 25. 11. 2017.
- Molnar M. (2013). IMPULS-Test|2 Professional als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. In H. Nold, G. Wenninger (Hrsg.). Rückengesundheit und psychische Gesundheit. 1. Regionaltagung der BG RCI und des Burnout-Zentrums Bödlhof. 91 – 102. Asanger Verlag, Kröning.
- Prümper J., Hartmannsgruber K., Frese, M. (1995). KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. 39 (3), 125 – 132.
- Richter G., Schatte M. (2011). Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen. Screening für Arbeitsplatzinhaber II – BASA II. 2. überarbeitete Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund [u.a.].
- Wieland R., Hammes M. (2014): Wuppertaler Screening Instrument Psychische Beanspruchung (WSIB) – Beanspruchungsbilanz und Kontrollerleben als Indikatoren für gesunde Arbeit. In: Journal des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity, Vol. 7, No. 1, pp. 30-50.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de