



Das Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit

Information zum Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit (IEGA)

Andreas W. Fischer, Uwe Schaarschmidt & Bianca Kcienzyk-Kreuziger

Das *Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit* (IEGA) ist ein diagnostisches Programm zur Erfassung und Beurteilung der Gesundheitsressourcen eines Menschen mit Blick auf die Arbeit. Es ermöglicht eine Standortbestimmung unter Gesundheitsaspekt und unterstützt die Ableitung und Umsetzung gesundheitsförderlicher Schlussfolgerungen.

Seine Nutzung bietet sich an, wenn sich Menschen durch arbeitsbezogene Probleme belastet fühlen, in ihrem Befinden Beeinträchtigungen erleben, berufliche Orientierung suchen oder Sicherheit in Entscheidungen über ihre weitere Entwicklung gewinnen möchten. In Bezug auf die Arbeit macht es Gefährdungen der Gesundheit sichtbar und zeigt gesundheitsförderliche Veränderungsmöglichkeiten auf. Das Programm richtet sich als **IEGA Persönlich** an Einzelpersonen und in erweiterter Form als **IEGA Team** an Betriebe und Unternehmen in Wirtschaft und Verwaltung.

IEGA Persönlich	IEGA Team
IEGA Persönlich ist bestimmt für Menschen, die ihre persönlichen Ressourcen und mögliche gesundheitliche Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit analysieren und verändern möchten. Das Instrument fördert in starkem Maße das Nachdenken über die Arbeits- und Lebenssituation. Es bietet sich deshalb auch für die Verwendung im Rahmen von psychologischer Beratung und Therapie an. Alle Personen, auch Klientinnen/Klienten oder Berater/innen und psychologische Therapeutinnen/Therapeuten können IEGA Persönlich nutzen und über unseren Webshop beziehen.	IEGA Team ist vorgesehen für Betriebe und Unternehmen in Wirtschaft und Verwaltung. Das Instrument umfasst wie IEGA Persönlich die Möglichkeit der persönlichen Standortbestimmung. Darüber hinaus können Führungskräfte Rückmeldungen zu ihrem Führungsverhalten bekommen. Alle Einzelergebnisse werden zusammengefasst und bilden als Bericht die Grundlage für die Entwicklung personensorientierter und arbeitsgestalterischer Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Um IEGA Team zu nutzen , nehmen sie Kontakt auf mit einer Moderatorin/einem Moderator bzw. zu COPING , die Sie gern informieren und in allen Fragen beraten.

Im Rahmen einer *personenbezogenen Analyse* wird danach gefragt, wie sich ein Mensch mit seinen beruflichen Anforderungen auseinandersetzt, mit welchem *Engagement*, welcher *Widerstandskraft* und welchen *Emotionen* er ihnen gegenübertritt. Darüber hinaus werden erlebte *gesundheitliche Beeinträchtigungen* erfasst. Führungskräfte haben die Möglichkeit, ihr *Führungsverhalten* unter dem Gesichtspunkt der *Mitarbeiterorientierung* einzuschätzen und dazu Fremdeinschätzungen von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von anderen Führungskräften zu erhalten.

Mit der *bedingungsbezogenen Analyse* werden die Ressourcen in den Arbeitsbereichen beurteilt. Auf Defizite kann dann geschlossen werden, wenn Ressourcen nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Die Aussagen beziehen sich auf die *Arbeitsaufgaben und Anforderungen*, die *Organisation und Kooperation* und die *Äußeren Arbeitsbedingungen*. Offene Fragen erlauben es, zu Entwicklungen der letzten Jahre Stellung zu nehmen sowie gewünschten Veränderungsbedarf zu artikulieren.

Das [persönliche Ergebnis](#) der Analysen erhält jede Person unmittelbar nach der Bearbeitung des Fragebogens IEGA. Sie kann damit – ohne sich anderen offenbaren zu müssen – ihre persönlichen Gesundheitsressourcen erkunden sowie auf mögliche Risiken im Sinne gesundheitsgefährdender Entwicklungen schließen und entsprechende Schlussfolgerungen ziehen.

Im Rahmen von IEGA Team werden die Ergebnisse aller einbezogenen Beschäftigten differenziert ausgewertet und in einem detaillierten [Gesamtbericht](#) zusammengefasst, ohne dass auf Einzelpersonen zurückgeschlossen werden kann. Dieser Bericht zeigt Ansatzpunkte für personenbezogene Unterstützungs- und Entwicklungsmaßnahmen auf und gibt Hinweise zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung. Durch seine Ressourcenorientierung kann er die Grundlage für eine gemeinsame Arbeit von Unternehmensführung und Mitarbeiterschaft zur Aufrechterhaltung und Entwicklung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit im Betrieb bilden. Darüber hinaus deckt das Instrument auch die Anforderungen der Gefährdungsanalyse ab. Es ist vorgesehen, IEGA nach ca. 1-2 Jahren erneut einzusetzen, um zu überprüfen, ob in der Folge der Umsetzung von Maßnahmen auch die gewünschten Veränderungen erzielt wurden.

Für die personenbezogene Analyse kommen die Kurzform des Fragebogens *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster* (AVEM; Schaarschmidt & Fischer, 2008) sowie die *Beschwerdenliste* (BESL; Schaarschmidt & Fischer, 2008) zur Anwendung. Die Selbst- und Fremdeinschätzung der Führungskräfte wird mit dem *Kurzcheck zum Führungsverhalten in der Arbeit* (KFA-S/F; Fischer & Schaarschmidt, 2019) vorgenommen.

Die bedingungsbezogene Analyse erfolgt mit dem *Arbeitsbewertungscheck* (ABC-A; Fischer, Schaarschmidt & Ksienzyk-Kreuziger, 2020).

Einen Überblick über die Struktur des *Inventars zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit* (IEGA) gibt Abbildung 1.

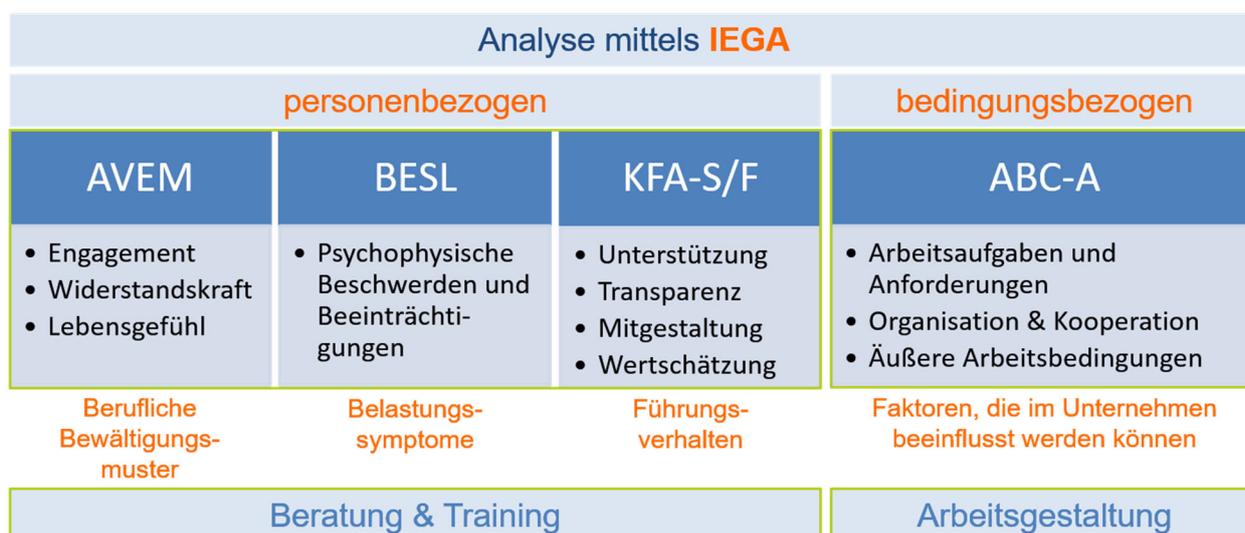


Abbildung 1. Aufbau des Inventars zur Erfassung von Gesundheitsressourcen in der Arbeit (IEGA) zur Analyse des Beanspruchungserlebens und der Arbeitsverhältnisse

IEGA steht ausschließlich in digitaler Form zur Verfügung und wird internetbasiert genutzt. Die Anonymität ist durch die Verwendung von Zufallscodes gewährleistet, die nur den Nutzerinnen und Nutzern selbst bekannt sind. Angaben zu ihrer Person (wie Alter, Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis, ...) sind fakultativ. Allerdings sind sie erforderlich, um im Rahmen von IEGA Team Auswertungen mit Bezug auf die Beanspruchung vornehmen zu können. Deshalb sollte nicht auf sie verzichtet werden. Durch die Art und Weise der Auswertung und die Organisation der Daten ist die Anonymität der Teilnehmenden dennoch nicht

beeinträchtigt. Ausschließlich Führungskräfte, die Selbsteinschätzungen vornehmen und Fremdeinschätzungen erhalten wollen, werden unter Beachtung der DSGVO namentlich administriert.

IEGA ist ein anspruchsvolles komplexes psychologisch-diagnostisches Instrument. Um bestmöglichen Nutzen zu erzielen, empfehlen wir, die Unterstützung und Begleitung durch Fachkräfte mit entsprechender Expertise in Anspruch zu nehmen. Diese sollten sowohl bei der [Vorbereitung und Durchführung der Befragung](#) als auch der Auswertung und Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmen mitwirken. Auch für die Nutzer/innen von IEGA Persönlich kann es hilfreich sein, qualifizierte Beratung durch Psychologinnen/Psychologen bzw. psychologische Therapeutinnen/Therapeuten in Anspruch zu nehmen, um die Ergebnisse vertieft zu reflektieren und die persönliche Entwicklung in Gang zu setzen.

Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Fragebögen befindet sich im Anhang auf den folgenden Seiten.

Fragen bitte an:

Dr. Andreas W. Fischer

COPING • Psychologische Diagnostik & Personalentwicklung

Untere Hauptstraße 30, 2485 Wampersdorf, Österreich

Tel. +43 2623 75737, mobil +43 699 10107858

[office@coping.at](mailto:office@ coping.at)

coping.at

FN: 152105 i, Gerichtsstand: Wiener Neustadt, UID-Nr.: ATU42600100

Beschreibung der Fragebögen

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster AVEM (Schaarschmidt & Fischer, 2008)

Das diagnostische Instrument AVEM dient der Erfassung beruflicher Beanspruchung. Es interessiert dabei die persönliche Art und Weise der Auseinandersetzung der Menschen mit ihren Arbeitsanforderungen, die sich in Form von Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens darstellen lässt. Diese Muster sind als entscheidende Indikatoren psychischer Gesundheit zu verstehen. Sie erlauben es, ausgehend vom Erleben und Verhalten der betroffenen Personen die vorliegende Beanspruchungssituation zu kennzeichnen, die Notwendigkeit und Richtung von Interventionen zu bestimmen und nicht zuletzt auch deren Effekte zu messen.

Mit dem AVEM werden Merkmale aus drei Bereichen erfasst, die für den Zusammenhang von Berufsausübung und Gesundheit von besonderer Bedeutung sind. Es handelt sich um das *berufliche Engagement*, die *psychische Widerstandskraft*, mit der die Anforderungsbewältigung in Angriff genommen wird, und schließlich die *Emotionen*, die diese Auseinandersetzung begleiten. Erst wenn das Zusammenwirken dieser drei Bereiche in Rechnung gestellt wird, können tragfähige gesundheitsbezogene Aussagen gewonnen werden. So wird z. B. ein hohes Engagement in aller Regel nicht zum gesundheitlichen Risiko, wenn es mit stärkerer individueller Belastbarkeit und dem Erleben von Erfolg, Anerkennung und Unterstützung verbunden ist. Ganz anders sieht es aus, wenn überhöhtes Engagement bei geringen Widerstandsressourcen aufgebracht wird und sich trotz gesteigerter Anstrengung Misserfolge und Unzufriedenheitserleben einstellen.

Insgesamt werden die genannten Bereiche durch 11 verschiedene Merkmale gebildet (auch als Skalen des AVEM bezeichnet):

Dem *Arbeitsengagement* sind die Merkmale *Bedeutsamkeit der Arbeit*, *Beruflicher Ehrgeiz*, *Verausgabung* und *Perfektionsstreben* zugeordnet. Höhere Werte in diesen vier Merkmalen sprechen für stärkeres Engagement.

Für die psychische *Widerstandskraft* stehen die Merkmale *Distanzierungsfähigkeit*, *Resignationstendenz bei Misserfolg*, *Offensive Problembewältigung* sowie *Innere Ruhe und Ausgeglichenheit*. Eine höhere Widerstandskraft gegenüber Belastungen setzt eine zumindest durchschnittlich ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit, geringe Resignationstendenz und höhere Ausprägung in der offensiven Problembewältigung sowie der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit voraus.

Der Bereich der *Emotionen* wird durch die Merkmale *Erfolgs erleben im Beruf*, *Lebenszufriedenheit* und *Erleben sozialer Unterstützung* markiert. Für positive Emotionen stehen stärkere Ausprägungen in allen drei Merkmalen (Weiteres zum AVEM-Konzept vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003, 2006).

Die im AVEM erzielten Ergebnisse lassen sich nun sowohl auf der Ebene der einzelnen Merkmale als auch im Ausmaß ihrer Ähnlichkeit mit vier unterschiedlichen Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens darstellen. Letztere geben in verdichteter Form unterschiedliche Stile (Tendenzen) der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen wieder.

Die vier Muster lassen sich wie folgt beschreiben:

Muster G

Dieses Muster ist Ausdruck von Gesundheit und Hinweis auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit. Es ist durch stärkeres, doch nicht exzessives berufliches Engagement, höhere Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und positive Emotionen gekennzeichnet. In seiner Charakteristik entspricht es vielen modernen Konzepten der psychischen Gesundheit. Es ist deshalb die Aussage gerechtfertigt, dass Personen mit diesem Muster über die günstigsten Voraussetzungen verfügen, um Wissen, Können und Absichten mit Kraft, Energie und Freude in der Arbeit umzusetzen.

Muster S

Dieses Muster erfordert eine sehr differenzierte Betrachtung. Kennzeichnend ist ein verhaltener bis moderater Krafteinsatz bei vergleichsweise gutem Lebensgefühl und psychischer Belastbarkeit. Unter Gesundheitsaspekt kann das Muster S am ehesten als Schutz- oder Schonungshaltung verstanden werden, die der Aufrechterhaltung von Ressourcen – nicht selten unter subjektiv wenig erwünschten Arbeitsverhältnissen – dient. Wenn das S-Muster stark ausgeprägt und verfestigt ist, kann es aber auch ein Hindernis für erfolgreiche Arbeit sein, insbesondere dort, wo es verstärkt auf eigenaktives und engagiertes Handeln ankommt, wie das etwa bei Führungstätigkeiten oder auch in sehr auf Innovation und Entwicklung ausgerichteten Arbeitsbereichen der Fall ist

Risikomuster A

Entscheidend ist hier, dass hohe Anstrengung keine Entsprechung in einem positiven Lebensgefühl findet: Das Bild ist durch überhöhtes Engagement bei verminderter Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und eher negative Emotionen gekennzeichnet. Das Gesundheitsrisiko besteht in der Selbstüberforderung und Vernachlässigung von Erholung. Personen mit diesem Muster sind oftmals wegen ihrer hohen Einsatzbereitschaft besonders geschätzt. Doch ist abzusehen, dass auf Dauer die Kraft nicht ausreicht, den Belastungen des Berufs standzuhalten. Nicht selten ist mit dem Übergang zum folgenden Risikomuster B zu rechnen (Burnout-Prozess).

Risikomuster B

Bei diesem zweifellos problematischsten Muster sind permanentes Überforderungserleben, Erschöpfung und Resignation vorherrschend. Das AVEM-Profil weist vor allem deutliche Einschränkungen in der Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und (stark) negative Emotionen sowie überwiegend geringe Ausprägungen in den Merkmalen des Arbeitsengagements aus. In seinem Erscheinungsbild entspricht dieses Muster den Symptomen in den letzten Stadien eines Burnout-Prozesses, dennoch kann es nicht in allen Fällen mit Burnout gleichgesetzt werden (da nicht alle Personen mit diesem Muster einen Prozess des „Ausbrennens“ durchgemacht haben). Bei starker Ausprägung des Musters B sind die betroffenen Personen nur noch eingeschränkt in der Lage, ihre beruflichen Anforderungen zu bewältigen. Die verbliebene Kraft reicht dazu nicht aus. Sie wird aufgewendet, um irgendwie „über die Runden“ zu kommen.

Die obige Kennzeichnung der Muster orientiert sich jeweils an der vollen Musterausprägung. Häufig kommen jedoch Kombinationen von Mustern vor, die dann auch einer gesonderten Betrachtung bedürfen. So macht es z. B. einen Unterschied, ob ein (vorherrschendes) Muster S mit einem G- oder einem B-Muster kombiniert ist. Während im letzteren Falle die Reduktion des Engagements mit einer resignativen Haltung einhergeht, ist im erstgenannten eher davon auszugehen, dass günstige persönliche Ressourcen bestehen, die – aus welchen Gründen auch immer – noch nicht voll genutzt werden. Ebenso ist eine deutlichere Unterscheidung angebracht, wenn ein (vorherrschendes) Muster A mit einem Muster G oder B einhergeht. Während die Kombination mit B nicht selten auf problematische Entwicklungen im Sinne eines Burnout-Prozesses hinweist (vom Überengagement zum Ausgebranntsein), zeigt die Kombination mit dem Muster G an, dass zwar ein Zuviel an Engagement besteht, andererseits aber Ressourcen verfügbar sind, um die gesundheitlichen Risiken in Grenzen zu halten.

Die Ergebnisse vieler Arbeiten sprechen für die hohe Gesundheitsrelevanz der Musterunterscheidung. So konnte gezeigt werden, dass sich die Vertreter der Muster in Bezug auf psychisches und körperliches Befinden, Erholungsfähigkeit, Krankentage u. a. Gesundheitsindikatoren deutlich voneinander abheben. Dabei lassen sich durchweg für das Muster G die günstigsten und für die Risikomuster A und B die ungünstigsten Werte auffinden, wobei zwischen letzteren nochmals qualitative und quantitative Unterschiede der Beanspruchung deutlich werden. So sind beide Risikomuster durch gleichermaßen hohe Ausprägungen in körperlich-funktionellen Beeinträchtigungen gekennzeichnet (Kopfschmerzen, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Beschwerden des Verdauungssystems, Nacken- und Rückenschmerzen), doch geht das Muster B in den psychischen Beschwerden (Erschöpfung, Herabsetzung des Selbstwertgefühls, Leistungsinsuffizienzerleben) deutlich über Muster A hinaus (Näheres vgl. Schaarschmidt & Fischer, 2001, 2003; Schaarschmidt, 2005).

Literatur:

- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung* (3. überarbeitete und erweiterte Aufl.). London: Pearson (Computerform – Mödling: Schuhfried).

Die Beschwerdenliste BESL (Schaarschmidt & Fischer, 2008)

Die Beschwerdenliste BESL ist ein Fragebogen zur Erfassung ausgewählter psychischer und körperlich-vegetativer Beschwerden. Liegen diese in höherem Ausmaß vor, kann auf stärkere gesundheitliche Beeinträchtigungen geschlossen werden.

Im Einzelnen handelt es sich um die folgenden Merkmale:

1. Herz-/Kreislauf- und vegetative Beschwerden (z. B. Herzrasen, Atemprobleme, Zittern, Schweißausbrüche)
2. Emotionale Beeinträchtigungen (z. B. Stimmungsschwankungen, Niedergeschlagenheit, Angstgefühle)
3. Schlafstörungen (z. B. Ein-/Durchschlafprobleme)
4. Gedächtnis- und Konzentrationsstörungen (z. B. Vergesslichkeit, Konzentrationsschwäche)
5. Erschöpfungszustände (z. B. Abgespanntheit, Lustlosigkeit, Spannungsschmerzen)

Bei der Entwicklung des Instruments war nicht die Zusammenstellung einer möglichst umfassenden Liste von Beschwerden angezielt. Anliegen war es vielmehr, einen ökonomisch einsetzbaren Fragebogen zu schaffen, der im Zusammenhang mit der Arbeit häufiger auffindbare Beschwerden erfasst. In diesem Sinne handelt es sich bei BESL um ein sogenanntes Screening-Instrument.

Die Beschwerdenliste stellt eine Ergänzung des AVEM dar. Wenn die Zusammenhänge zwischen den Beanspruchungsmustern und konkreten psychischen und körperlichen Beschwerden aufgezeigt werden, dürfte das noch stärker die Bereitschaft fördern, sich mit der eigenen Gesundheit auseinanderzusetzen

Literatur:

- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2008). *Beschwerdeliste BESL*. (unveröff.). COPING: Wampersdorf.

Der Kurzcheck zum Führungsverhalten KFA-S/F (Fischer & Schaarschmidt, 2019)

Der Kurzcheck bietet Führungskräften die Möglichkeit, ihr Führungsverhalten unter dem Aspekt der Mitarbeiterorientierung einzuschätzen und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von anderen Führungskräften Feedback (Fremdeinschätzungen) zu erhalten. Es wird dabei nach vier Bereichen differenziert:

- A. Kontakt zu den Mitarbeitern, Interesse für ihre Situation, persönliche Unterstützung
- B. Transparenz und Offenheit in Bezug auf die betrieblichen Angelegenheiten
- C. Einbeziehung aller in die Entscheidungsfindung und Mitgestaltung
- D. Vermittlung von Anerkennung und Wertschätzung, respektvoller Umgang

Die Ergebnisdarstellung erfolgt in Form von Profilen über die insgesamt 20 Einschätzungen (5 je Bereich) und dann nochmals zusammengefasst über die vier obigen Bereiche.

Neben der Selbsteinschätzung bietet der Kurzcheck zum Führungsverhalten die Möglichkeit, Fremdeinschätzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von anderen Führungskräften einzuholen. Anhand der Fremdeinschätzungen können die Führungskräfte für sich prüfen, ob sich eine Bestätigung ergibt oder auch eine Relativierung Ihrer eigenen Einschätzung erforderlich ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Selbsteinschätzungen der Führungskräfte nicht einsehen. Um die Anonymität der

Fremdeinschätzungen zu sichern, wird deren zusammenfassendes Ergebnis erst beim Vorliegen von zumindest drei Fremdeinschätzungen angezeigt.

Literatur:

Fischer, A. W. & Schaarschmidt, U. (2019). *Kurzcheck zum Führungsverhalten KFA-S/F*. (unveröff.). COPING: Wampersdorf.

Der Arbeitsbewertungscheck ABC-A (Fischer, Schaarschmidt & Ksienzyk-Kreuziger, 2020)

Mit dem ABC-A wird die personenbezogene Situationsanalyse, die im ersten Auswertungsschritt (mittels AVEM) erfolgt war, durch eine Analyse der Arbeitsverhältnisse ergänzt. Die Grundlage bilden auch hier die von den Beschäftigten selbst vorgenommenen Einschätzungen. Man spricht deshalb auch von einer subjektiven Arbeitsanalyse. Es wird bei solch einem Vorgehen berücksichtigt, dass die Arbeitsverhältnisse nicht auf direktem Wege, sondern vermittelt über die subjektiven Bewertungen auf den arbeitenden Menschen einwirken. Sie können dabei als gesundheitliche Ressourcen oder auch als Belastungen wirksam werden. Um als Ressourcen zu wirken, müssen die Arbeitsverhältnisse als motivierend und fördernd erlebt werden. Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, die vorliegenden Bedingungen eher als defizitär und unbefriedigend wahrgenommen werden, treten Belastungen auf. Der Grad der Belastung richtet sich dann nach dem Ausmaß des erlebten Defizits. Im ABC-A werden solche Arbeitsmerkmale eingeschätzt, die sich vor allem unter Gesundheitsbezug als bedeutsam erwiesen haben und die der Einflussnahme durch die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte selbst zugänglich sind. Das sind die alltäglichen Arbeitsaufgaben und Anforderungen, die organisatorischen und sachbezogenen Bedingungen und nicht zuletzt die vielfältigen sozialen Faktoren, die zur Arbeit gehören. Nicht berücksichtigt werden Merkmale, die in vielen Bereichen durch zentrale Vorgaben gesetzt sind, wie z. B. die Arbeitszeitregelung oder die Entlohnung.

Insgesamt werden in Abhängigkeit von den Tätigkeiten und den mit ihnen verbundenen Anforderungen (fünfstufig skaliert) bis zu 111 Einschätzungen zu einzelnen Aspekten der Arbeit verlangt. Diese werden zu 16 Merkmalen zusammengefasst, die 3 übergreifenden Bereichen zuzuordnen sind: A. Arbeitsaufgaben und Anforderungen, B. Organisation und Kooperation und C. Äußere Arbeitsbedingungen.

Die Fragen zu den einzelnen Merkmalen sind stets in positiver Richtung formuliert (Beispiel: Wie sehr trifft es zu, dass im Team ein offenes und vertrauensvolles Klima besteht? 5: völlig zutreffend, ..., 1: überhaupt nicht zutreffend. Falls ein Beurteiler meint, keine Einschätzung vornehmen zu können, besteht die Möglichkeit, nicht beurteilbar zu wählen.)

Es ist nicht beabsichtigt, eine erhöhte Sensibilisierung für die negativen Aspekte der Tätigkeit zu erreichen (wie es der Fall ist, wenn nach der belastenden Wirkung der jeweiligen Bedingungen gefragt wird). Vielmehr steht die Orientierung auf die Möglichkeiten, eben die Ressourcen, im Vordergrund. Auf Mängel und Schwachstellen ist dann dort zu schließen, wo Ressourcen offensichtlich nicht ausgeschöpft werden. Mit diesem Zuschnitt des Verfahrens ist bezweckt, dass bei der Anwendung und Auswertung in den untersuchten Arbeitsbereichen das konstruktive Herangehen an die Auseinandersetzung mit den vorliegenden Arbeitsverhältnissen gefördert wird.

Um die Einordnung und Bewertung der Einschätzungen zu ermöglichen, wird als Beurteilungsmaßstab eine Idealnorm verwendet. Bei ihr orientieren sich die Aussagen an den wünschenswerten Ausprägungen. Sobald relevante Abweichungen von dieser Idealnorm sichtbar werden, wird in Abhängigkeit von deren Ausmaß auf mehr oder weniger großen Veränderungsbedarf geschlossen.

Literatur:

Fischer, A. W., Schaarschmidt, U. & Ksienzyk-Kreuziger, B. (2020). *Arbeitsbewertungscheck ABC-A*. (unveröff.). COPING: Wampersdorf.