UNIKLINIK RWTH AACHEN

Lehr- und Forschungsgebiet
Betriebliche Gesundheitspsychologie



PsyGesund

Infobroschüre

Diese Broschüre richtet sich an Betriebe, die an PsyGesund als Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung interessiert sind. Neben allgemeinen Informationen zur Gefährdungsbeurteilung enthält sie weitergehende Informationen zur Entwicklung, wissenschaftlichen Überprüfung und konkreten Durchführung von PsyGesund.

PsyGesund Infomaterialien:

Kurzbeschreibung / Website	Überblick über PsyGesund
Infobroschüre	Weitergehende Informationen zu Gefährdungsbeurteilung mit PsyGesund

Herausgeber
Lehr- und Forschungsgebiet Betriebliche Gesundheitspsychologie
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin
Uniklinik RWTH Aachen
Pauwelsstraße 30
52074 Aachen

Autorinnen
Annika Honings, Prof. Jessica Lang

Bildnachweise
©Uniklinik RWTH Aachen, ©fotolia 88193245, ©fotolia103275844

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung zu gewerblichen Zwecken mit dem Ziel der Gewinnerzielung ist nicht gestattet. Änderungen des Werks sind ohne ausdrückliche Einwilligung der Urheber nicht zulässig. Verstöße gegen das Urheberrecht können unter anderem straf- oder schadensersatzrechtliche Folgen haben.

8. Auflage, Oktober 2026
©2026, Lehr- und Forschungsgebiet Betriebliche Gesundheitspsychologie, Uniklinik RWTH Aachen

Inhalt

1 Übersicht 4
1.1 Was ist PsyGesund? 4
1.2 Warum PsyGesund? 4
2 Allgemeines zur Gefährdungsbeurteilung 5
2.1 Rechtlicher Hintergrund 5
2.2 Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung 6
2.3 Erfolgsfaktoren und Stolpersteine im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung 7
3 PsyGesund – Hintergrund und Validierung 9
3.1 Belastung vs. Beanspruchung 9
3.1.1 Was bedeutet „psychische Belastung"? 9
3.1.2 Abgrenzung zur „psychischen Beanspruchung"! 9
3.2 Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung (Modelle) 10
3.3 Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention 11
3.4 Wissenschaftliche Validierung 12
3.4.1 Objektivität 12
3.4.2 Reliabilität 12
3.4.3 Validität 12
3.4.4 Benutzerfreundlichkeit 13
4 Anwendung von PsyGesund in Ihrem Betrieb 14
4.1 Vorbereitung 14
4.1.1 Kontaktaufnahme 14
4.1.2 Einteilung von Erhebungs- und Tätigkeitsgruppen 14
4.1.3 Auswahl der passenden Module 15
4.1.4 Zuordnung von Referenzwerten 20
4.2 Durchführung der Erhebung 21
4.2.1 Möglichkeiten der Belastungserhebung mit PsyGesund 21
4.2.2 Information der Beschäftigten 23
4.2.3 Website zur Online-Erhebung 23
4.2.4 Aufbereitung der Ergebnisse 23
4.3 Rückmeldung der Ergebnisse 25
4.4 Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen 25
4.5 Evaluation 27
4.6 Anonymität und Datenschutz 27
4.7 Kosten 27
5 Quellen 29

1 Übersicht

1.1 Was ist PsyGesund?

PsyGesund ist ein Online-Instrument, das zur Erhebung psychischer Belastung bei der Arbeit im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden kann.

PsyGesund ermöglicht mittels einer Online-Beschäftigtenbefragung (oder mittels Beobachtung oder Workshops) die tätigkeitsbezogene Erhebung psychischer Belastung, wie sie im deutschen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gefordert wird. Das Verfahren erfasst und beurteilt Ausführungsbedingungen bei Tätigkeiten in Anlehnung an den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, 2015).

PsyGesund wurde am Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Uniklinik RWTH Aachen im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit der Kommunalen Unfallversicherung Bayern/Bayerischen Landesunfallkasse (KUVB/Bayer. LUK) entwickelt und validiert.

1.2 Warum PsyGesund?

PsyGesund ist ein **wissenschaftlich entwickeltes Verfahren** zur Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz. PsyGesund erfasst **objektiv, messgenau** und **zuverlässig** psychische Belastungsfaktoren der Beschäftigten eines Tätigkeitsbereiches. Mit Einsatz des Verfahrens werden somit aussagekräftigte Ergebnisse zur psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gewonnen.

Die PsyGesund-Erhebung erfolgt, wenn möglich, **online**. Die Durchführungszeit von PsyGesund beträgt je nach Anzahl der ausgewählten Module ca. **10 – 15 Minuten**. Die Ergebnisse werden anschließend automatisch und **standardisiert** für die Rückmeldung aufbereitet. PsyGesund bietet außerdem **Hilfestellungen** bei der nachfolgenden Belastungsbeurteilung und Maßnahmenableitung (z.B. mittels eines **Maßnahmenkatalogs**, der beispielhaft Maßnahmenvorschläge zu allen eingesetzten Fragen enthält).

PsyGesund ist **branchenunabhängig** einsetzbar und durch speziell entwickelte **Zusatzmodule** ist eine spezifische Anpassung an einzelne Tätigkeiten möglich. Der **Tätigkeitsbezug** des Verfahrens bietet zudem eine gute Ausgangsposition für die anschließende Maßnahmenentwicklung zur Gefährdungsreduktion. Das PsyGesund Team berät Sie gerne bezüglich der Auswahl der für Sie passenden Module und des Ablaufs des Verfahrens. Es besteht die Möglichkeit **Schulungen** zur Ergebnisrückmeldung und **Workshops** zur Maßnahmenentwicklung in Anspruch zu nehmen.

2 Allgemeines zur Gefährdungsbeurteilung

2.1 Rechtlicher Hintergrund

Laut Deutschem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist jede/-r Arbeitgeber/-in zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu einer Gefährdungsbeurteilung auch in Bezug auf die psychische Belastung durch die Arbeitstätigkeit verpflichtet.

§ 4 ArbSchG: Allgemeine Grundsätze
Psychische und physische Gefährdung
(1) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen
Gefährdungsbeurteilung
(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.



2.2 Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung



Abbildung 1: Kreislauf einer Gefährdungsbeurteilung

Eine Gefährdungsbeurteilung ist ein fortlaufendes Verfahren, das aus aufeinander aufbauenden Schritten besteht, die die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit ermöglichen (Abb. 1).

Zunächst müssen Tätigkeits- bzw. Arbeitsbereiche festgelegt werden, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind. Anschließend kann die Erhebung der Belastungsfaktoren mit einem geeigneten Erhebungsinstrument erfolgen. Anhand der Ergebnisse der Erhebung werden dann die Belastungen hinsichtlich ihres Gefährdungspotentials beurteilt. Der nächste Schritt ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gefährdungsreduktion auf Grundlage der festgestellten Gefährdungen. Die umgesetzten Maßnahmen müssen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft, weitergeführt und / oder angepasst werden. Das gesamte Verfahren ist zu dokumentieren und fortzuschreiben.

2.3 Erfolgsfaktoren und Stolpersteine im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Erfolgsfaktoren

Transparente und gut geplante Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung stoßen grundsätzlich eher auf Akzeptanz bei allen Beteiligten. Wenn Führungskräfte, Personalvertretung und die Unternehmensleitung das Verfahren unterstützen, wird auch die Motivation der Beschäftigten zur Teilnahme gesteigert. Eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung ist gekennzeichnet durch klare

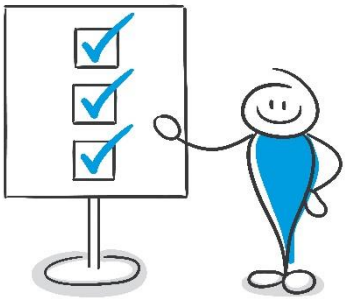
Strukturen
- Projektplan!
- Blick auf andere laufende Prozesse und Arbeitskreise
- Externe Begleitung
- Ergebnisoffenheit

Zuständigkeiten
- Klar formulierte und transparente Zuständigkeiten
- Eine koordinierende Person
- Steuerungsgremium (unterstützt die koordinierende Person, Zusammensetzung sollte den gesamten Prozess über gleich sein)

Kommunikation
- Einbindung der Führungskräfte und Personalvertretung
- Enger Kontakt mit der Führungsspitze bezüglich der einzelnen Prozessschritte
- Transparente Kommunikation mit den Beschäftigten
- Klare Definition des Ziels der Gefährdungsbeurteilung

Konsequenzen
- Ergebnisse kommunizieren
- Beschäftigte in die Maßnahmenentwicklung einbeziehen[1]
- Transparenz und Offenheit bei nicht veränderbaren Themen (z.B. tätigkeitsimmanente Belastungen)

[1] Bourbonnais et al. (2006).



Stolpersteine
Eine Gefährdungsbeurteilung ist eine organisatorische Herausforderung und birgt demnach auch einige Stolpersteine. Präzise Planung des Projektes hilft, diese bestmöglich zu umgehen und macht die Gefährdungsbeurteilung zu einem Erfolgsprojekt.

<u>Zeitpunkt</u>
- Überschneidungen mit anderen Befragungen zur gleichen Zeit
- Parallel ablaufende umfangreiche Projekte (z.B. Zertifizierungen) nicht berücksichtigt

<u>Erwartungen</u>
- unklare Zielformulierung
- mangelnde Kommunikation mit den Beschäftigten:
    - Ziel der Gefährdungsbeurteilung nicht konkret mitgeteilt – unrealistische Hoffnungen geweckt
    - Zeitraum für Ergebnisrückmeldung und Maßnahmenumsetzung nicht transparent

<u>Planung</u>
- Zu wenig Zeit eingeplant
- Benötigte personelle Ressourcen unterschätzt

3 PsyGesund – Hintergrund und Validierung

Mit der Aktualisierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahre 2013 wurde die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit noch einmal explizit hervorgehoben. PsyGesund ist ein Verfahren, welches für genau diesen Zweck konzipiert wurde.

3.1 Belastung vs. Beanspruchung

3.1.1 Was bedeutet „psychische Belastung"?

Im Gegensatz zur negativ konnotierten Bedeutung des Begriffs „Belastung" im Alltagsgebrauch, ist Belastung im Bereich der Gefährdungsbeurteilung **wertneutral**. „Psychische Belastung" ist ein nach DIN EN ISO 10075-1 (2017) normierter Begriff und bezeichnet die *„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen".* Psychische Belastung ist demnach im wissenschaftlichen Sprachgebrauch **objektiv**, messbar und vereint eine Vielzahl einzelner Einflussfaktoren, die als **psychische Belastungsfaktoren** bezeichnet werden. „Psychisch beeinflussen" bedeutet, dass die Belastungsfaktoren über informations- und emotionsverarbeitende Prozesse das menschliche Erleben und Verhalten beeinflussen.

3.1.2 Abgrenzung zur „psychischen Beanspruchung"!

Der Begriff psychische Beanspruchung wird im Alltagsgebrauch synonym mit der „Belastung" genutzt. Im Bereich der Gefährdungsbeurteilung ist die Beanspruchung klar von der Belastung zu trennen. Auch der Begriff „psychische Beanspruchung" ist nach DIN EN ISO 10075-1 (2017) normiert und bezeichnet die *„unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum*". Die Beanspruchung eines Menschen entsteht *„in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand*" und ist somit **personenbezogen** und **wertend**. Die psychische Beanspruchung kann beispielsweise durch Alter, Geschlecht, Bewältigungsstrategien oder Konzentrationsvermögen des Individuums beeinflusst werden.

Zusammengefasst:

Psychische Belastung ist ein Überbegriff zur Beschreibung wertneutraler Umwelteinflüsse.

Erst die Auswirkung der Umwelteinflüsse im Individuum, die Beanspruchung, ist positiv oder negativ.

Nach der DIN EN ISO 10075-1 (2017) ist die psychische Belastung dann optimal, wenn deren negative Folgen vermieden und positive Effekte gefördert werden.

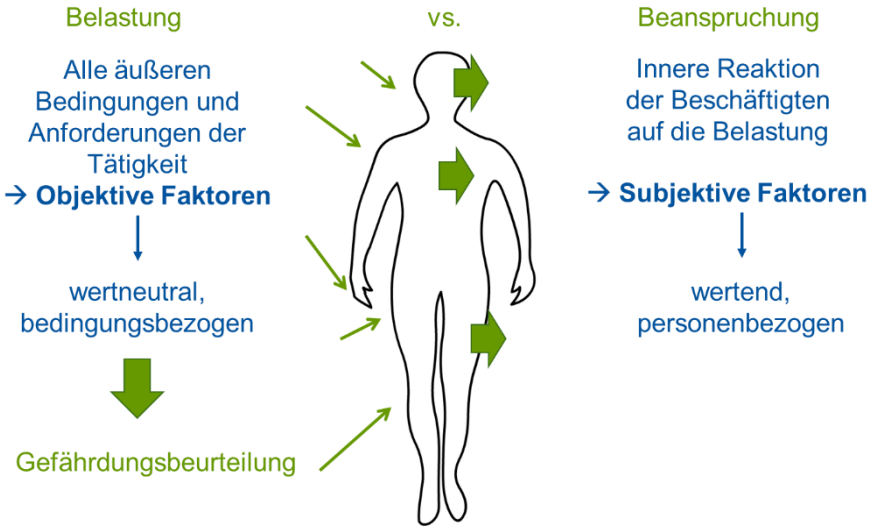


Abbildung 2: Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung

3.2 Zusammenhang zwischen Belastung und Beanspruchung (Modelle)

Das **Belastungs-Beanspruchungs-Konzept** von Rutenfranz und Rohmert (1975) spiegelt im Wesentlichen die in der ISO-Norm beschriebenen Zusammenhänge zwischen der Belastung, als einen Effekt aus Umgebungsbedingungen, und der Beanspruchung, als die aus dem Effekt resultierende individuelle Reaktion der Arbeitsperson (Vgl. Abb. 2).

Aus diesem grundlegenden Modell gingen weitere, differenziertere Modelle hervor. Unter anderem das **Job Demands-Resources Model**[2] (JD-R Modell), das die theoretische Grundlage für PsyGesund darstellt. Das JD-R Modell betrachtet auch **Einflussfaktoren, die sich nachweislich positiv auf die Motivation und das Arbeitsengagement auswirken** und Burnout vermeiden können[3]. Befunde zum JD-R Modell zeigen, dass nicht nur die Anforderungen einer Tätigkeit, sondern auch deren Ressourcen relevant für die Ausprägung der Belastung bei den Beschäftigten sind (vgl. Tab. 1).

PsyGesund ist, in Anlehnung an das JD-R Modell, ressourcenorientiert konzipiert. Gemessen wird das Vorhandensein oder die Abwesenheit von Ressourcen bei einer Tätigkeit. Mit dem Aufbau von Ressourcen können gesundheitsgefährdende Wirkungen von Stressoren reduziert werden. Das ist insbesondere dann hilfreich,

[2] Demerouti et al. (2001); Bakker und Demerouti (2007); Demerouti (2012)
[3] Bakker, Demerouti & Sanz-Vegel (2014)

wenn Stressoren nicht komplett vermieden werden können, weil sie einer Tätigkeit immanent sind.

Tabelle 1: Positive und negative Beanspruchungsreaktionen

	Belastungsfaktoren	
	Ressourcen	**Stressoren**
Kurzfristige Beanspruchungs-reaktion	Anregung, Aktivierung	Beeinträchtigung durch Ermüdung, Stress
Langfristige beanspruchungs-reaktion	Übung, Weiterentwicklung von Fähigkeiten, Wohlbefinden, Gesunderhaltung	Psychosomatische Störungen, Fehlzeiten, etc

3.3 Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention

Im Bereich der Prävention wird zwischen verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen unterschieden: verhaltenspräventive Maßnahmen wirken auf individueller Ebene und wirken im Bereich der Beanspruchung, wohingegen verhältnispräventive Maßnahmen bei den Belastungsfaktoren ansetzen.

Nach § 4 ArbSchG ist „[…] die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird." Zudem sind „Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen" wobei **„individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen"** geplant und umgesetzt werden sollen.

Anhand dieser Vorgaben wird deutlich, dass es sinnvoll ist, bereits bei der Messung darauf zu achten, dass Einflussfaktoren erhoben werden, die durch Maßnahmen der **Verhältnisprävention** zu bewältigen sind - sprich, die Messung sollte die Belastung und nicht die Beanspruchung der Beschäftigten messen.

Fokussiert ein Testverfahren inhaltlich auf Arbeitsbedingungen (d.h. auf Belastungen von außen und nicht die individuelle Beanspruchung), können anhand der Ergebnisse direkt Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung abgeleitet werden (Verhältnisprävention). Genau diese Ansprüche erfüllt PsyGesund. **Anhand der Erhebungsergebnisse wird das Vorhandensein bzw. der Mangel an Ressourcen identifiziert**. Auf Basis der Ergebnisse aus dem PsyGesund-Verfahren kann die Belastungssituation bei einer Tätigkeit ressourcenorientiert optimiert werden.

Zusammenfassend geht es bei der Erhebung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung darum, externale Belastungsfaktoren einer Tätigkeit zu erfassen und daraus verhältnispräventive Maßnahmen zur Stärkung der Ressourcen bzw. zur Minimierung der Stressoren und Gefährdungen abzuleiten.

3.4 Wissenschaftliche Validierung

Im Rahmen der Pilotphase des zweijährigen Kooperationsprojektes zwischen der KUVB/Bayer. LUK und dem Lehr-und Forschungsgebiet für Betriebliche Gesundheitspsychologie des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Uniklinik RWTH Aachen wurde das Verfahren wissenschaftlich validiert.

3.4.1 Objektivität

Die standardisierten Erhebungs- und Auswertungsverfahren von PsyGesund stellen sicher, dass das Verfahren objektive Messungen produziert. Die Erhebung mit PsyGesund erfolgt, wenn möglich, online. Daher ist sowohl die Instruktion als auch die Durchführung standardisiert. Die Auswertung ist nach einem einheitlichen Schema programmiert und erfolgt automatisiert. Sie ist nicht manipulierbar.

Der Tätigkeitsbezug der Items sowie die Häufigkeitsskala minimieren zudem die, bei Selbstauskünften oft kritisierte, Verzerrung aufgrund von persönlichen Befindlichkeiten der befragten Personen.[4]

3.4.2 Reliabilität

Zur Bestimmung der Reliabilität wurde die Beurteiler-Übereinstimmung innerhalb der Beschäftigtengruppen geprüft. Ergänzend wurde die Übereinstimmung zwischen den Selbstauskünften der Beschäftigten mit den Fremdbeobachtungen von Nicht-Arbeitsplatzinhabern (z.B. Arbeitsschutzexperten und Führungskräften) ermittelt.

Es ergab sich eine bedeutsame Beurteiler-Übereinstimmung, sodass davon auszugehen ist, dass mit PsyGesund psychologische Belastungsfaktoren unabhängig von der beurteilenden Person erhoben werden können[5]. Für die praktische Umsetzung bedeutet dies, dass die Mittelwerte über alle Personen aus einem Tätigkeitsbereich für jedes Item zusammengefasst werden dürfen und repräsentativ für die Tätigkeitsgruppe interpretierbar sind.

Die einzelnen Merkmalsbereiche (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen und Umgebungsbedingungen) werden messgenau erfasst.

3.4.3 Validität

Zur Feststellung der Validität wurden Zusammenhänge zwischen PsyGesund und etablierten Instrumenten zur Erfassung psychischer Beanspruchung berechnet.

Es ergaben sich bedeutsame Zusammenhänge zwischen den Items aus der Belastungsabfrage und den Items zur psychischen Beanspruchung[6]. Daher ist davon auszugehen, dass mit dem Verfahren psychologische Belastungsfaktoren erhoben werden, die für das psychische Befinden wichtig sind und als Ressourcen zurückgemeldet werden können.

[4] Pauli & Lang (2024)
[5] Schneider, Mädler & Lang (2019)
[6] Kuczynski et al. (2020)

3.4.4 Benutzerfreundlichkeit

Die Benutzerfreundlichkeit wurde mit einer Befragung in Anlehnung an die Grundsätze der Dialoggestaltung nach der DIN EN ISO 9241-100 (2006) untersucht.

Bei der Abfrage zur Benutzerfreundlichkeit während der Pilotphase wurden sehr hohe Zufriedenheitswerte erzielt. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass das Verfahren eine hohe Benutzerfreundlichkeit aufweist.

4 Anwendung von PsyGesund in Ihrem Betrieb

4.1 Vorbereitung

4.1.1 Kontaktaufnahme

Zunächst sollten Sie **innerbetrieblich Personen** festlegen, die mit dem PsyGesund Team in Kontakt treten und für die gesamte Dauer des Prozesses die zuständigen Ansprechpersonen sind.

Zusammen mit dem PsyGesund Team besprechen Sie für welche und für wie viele Tätigkeiten eine Erhebung erfolgen kann und legen das **Vorgehen und den Zeitraum der Erhebung** unter Berücksichtigung Ihrer betrieblichen Voraussetzungen fest. Es ist empfehlenswert, die Beschäftigtenvertretung (Betriebs-/Personalrat) von Anfang an in die Vorbereitung mit einzubeziehen. Besprochen werden zudem verschiedene Möglichkeiten (z.B. Flyer, Intranet, Vollversammlung), um die Beschäftigten über das Vorhaben zu informieren.

Nach der Vorbereitung erhalten Sie einen Test-Link zum PsyGesund-Account, damit Sie diesen auf Ihrem IT-System testen können.

4.1.2 Einteilung von Erhebungs- und Tätigkeitsgruppen

Die Festlegung von Erhebungs- und Tätigkeitsgruppen ist ein wichtiger Schritt der Gefährdungsbeurteilung. An diesem Punkt entscheidet sich, wie aussagekräftig die Ergebnisse der Erhebung später sind. Die Einteilung sollte daher gründlich durchdacht sein.

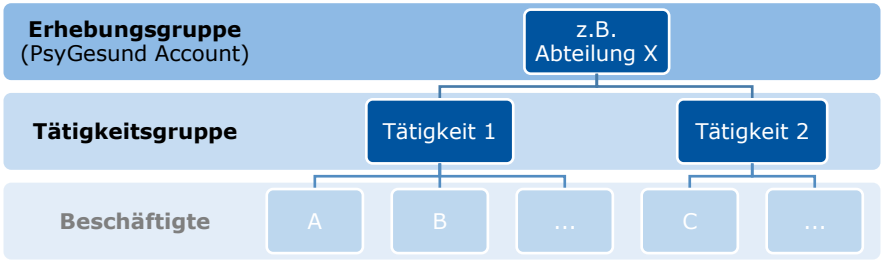


Abbildung 3: Erhebungs- und Tätigkeitsgruppen

Für jede *Erhebungsgruppe* wird ein PsyGesund Account angelegt (vgl. Abb. 3).

Die Erhebungsgruppen werden zumeist auf Basis von Organisationseinheiten festgelegt, da die zuständigen Führungskräfte später mit den Ergebnissen arbeiten sollen. Jedem Account wird ein Zugangscode zugeordnet, der es ermöglicht, die Eingaben der Beschäftigten der Erhebungsgruppe zuzuordnen. Rückschlüsse auf Personen sind dadurch nicht möglich.

Innerhalb der Erhebungsgruppen können verschiedene *Tätigkeitsgruppen* angelegt werden (vgl. Abb. 2), da nicht zwingend alle Beschäftigten einer Organisationseinheit die gleiche Tätigkeit ausüben. Die Belastungen können aber aufgrund der ausgeübten Tätigkeit variieren und sind daher unbedingt

differenziert, d.h. tätigkeitsspezifisch, zu erheben. Ausschlaggebend ist dabei die im Arbeitsalltag hauptsächlich ausgeübte Tätigkeit. Die Ergebnisse werden später auf Ebene der Accounts bzw. Erhebungsgruppen generiert und sind nach Tätigkeitsgruppen differenziert. Zur Sicherstellung der Anonymität der Beschäftigten müssen für die Auswertung der Online Erhebung pro Tätigkeitsgruppe mindestens 10 vollständig ausgefüllte Fragebogen vorliegen.

4.1.3 Auswahl der passenden Module

PsyGesund Fragebogen besteht aus einem Grundmodul und optional wählbaren Zusatzmodulen (vgl. Abb. 4). Das Ausfüllen des Online Fragebogens dauert je nach Anzahl der Module ca. 10 bis 15 Minuten.

Grundmodul

Das Grundmodul ist branchenübergreifend einsetzbar. In Anlehnung an die Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) erfasst es psychische Belastung aus den Merkmalsbereichen Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation (inklusive Arbeitsmitteln und Arbeitszeit), soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsumgebungsbedingungen.

Zusatzmodule

Um zusätzlich tätigkeitsspezifische Belastungen in Branchen wie beispielsweise dem Gesundheitswesen oder der Verwaltung erfassen zu können, wurden für einzelne Tätigkeiten Zusatzmodule entwickelt. Sie dienen dazu die Belastungen der ausgeübten Tätigkeit noch differenzierter zu betrachten und so eine fundierte Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zu schaffen. Bisher stehen die in Tabelle 2 aufgelisteten und näher beschriebenen Zusatzmodule zur Verfügung.

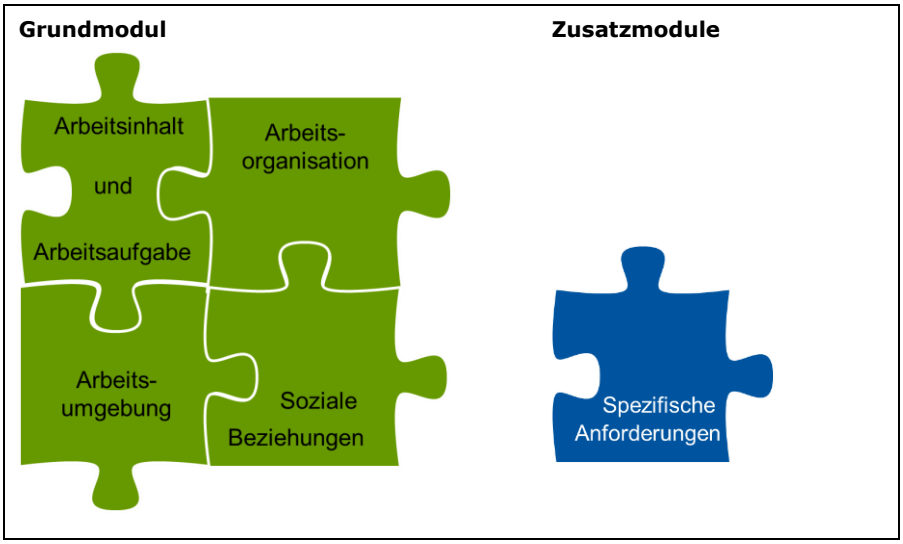


Abbildung 4: Modularer Aufbau des Fragebogen

Tabelle 2: Die PsyGesund Zusatzmodule und ihre Einsatzbereiche

Zusatzmodul	**Beschreibung**
Agiles Arbeiten in Entwicklerteams	Agile Arbeit in Entwicklerteams beinhaltet - als spezielle interdisziplinäre Arbeitsform mit sehr flexiblen Abläufen – einige spezifische Belastungen, wie z.B. Rollenverteilung, Zeitmanagement oder Anforderungen von Kundinnen und Kunden, die mit Hilfe dieses Zusatzmoduls erfasst werden sollen.
Aggressionen und Gewalt	In diesem Zusatzmodul geht es um Anforderungen durch „externe" Gewalt, also Gewalt, die von Außenstehenden gegenüber den Beschäftigten verbal und nonverbal ausgeübt wird. Die Situationen sind immer relevant, wenn Tätigkeiten mit Publikumsverkehr verbunden sind.
Ambulante PatientInnenversorgung	Dieses Zusatzmodul betrachtet spezifische Belastungen bei Tätigkeiten in der ambulanten Versorgung von Patientinnen und Patienten (z.B. in Arztpraxen).
Arbeiten im Verkehrsraum*	Das Zusatzmodul beinhaltet spezifische Belastungen, denen Beschäftigte ausgesetzt sind, deren Tätigkeiten im fließenden Verkehr stattfinden (z.B. Müllentsorgung, Straßenwartung, Grünpflege, Bauarbeiten).
Betreuung von Menschen mit Behinderung	Betreuung von Menschen mit Behinderung findet z.B. in Wohngruppen, der Alltagsbegleitung oder Schulbegleitung statt. Dieses Zusatzmodul erhebt spezifische Belastungen bei dieser Art von Tätigkeit, wie z.B. interdisziplinäre Zusammenarbeit oder interkulturelle Verständigung.
BürgerInnen- bzw. KundInnenkontakt	Im Verwaltungsbereich bringt der regelmäßige Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern tätigkeitsspezifische Belastungen wie z.B. schwierige Anliegen oder Einhaltung der Sprechzeiten mit sich.
Call- & Service Center	In diesem Zusatzmodul werden die spezifischen Belastungen, wie sie bei der Tätigkeit in einem Call- oder Service Center vorkommen, betrachtet; insbesondere die spezielle Art von Anforderungen im Austausch mit Kundinnen und Kunden oder der speziellen Arbeitsorganisation.

Zusatzmodul	Beschreibung
Feuerwehr	Spezifische Belastungen, die bei der Tätigkeit bei der Feuerwehr auftreten (z.B. Gesundheitsschutz oder Verhalten von Passanten), können mit diesem Zusatzmodul abgefragt werden.
Führungsaufgaben	Führungskräfte und ihr Führungsverhalten spielen eine wichtige Rolle im Prozess der Gesunderhaltung der Beschäftigten. Sie sind für die Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen verantwortlich, nehmen aber auch indirekt Einfluss auf die Gesundheit: Stress der Führungskräfte kann auf die Beschäftigten „abfärben", ein positives Verhalten kann aber genauso positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima und das Befinden der Beschäftigten haben. Umso wichtiger ist es, auch auf die Gesundheit der Führungskräfte zu achten und sie bei ihrer persönlichen Gesunderhaltung zu unterstützen. Der erste Schritt ist die Erhebung der spezifischen Belastungen bei Tätigkeiten mit Führungsaufgaben mittels des Zusatzmoduls.
Führungsaufgaben an einer Hochschule	Für dieses Zusatzmodul wurde das Zusatzmodul „Führungsaufgaben" überarbeitet und für den Einsatz an Hochschulen angepasst.
Führungsaufgaben an einer Hochschule (Professorinnen und Professoren)	Für dieses Zusatzmodul wurde das Zusatzmodul „Führungsaufgaben an einer Hochschule" um spezifische Themen ergänzt, die bei der Tätigkeit als Professorin oder Professor relevant sind.
Hochschule	Dieses Zusatzmodul erfasst Belastungen, die bei der Tätigkeit an einer Hochschule im Allgemeinen relevant sind. Es kann für alle Tätigkeiten an einer Hochschule eingesetzt werden und fokussiert auf die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.
Justizvollzug	Bei der Arbeit im Justizvollzug treten tätigkeitsspezifische Belastungen z.B. im Kontakt mit Gefangenen oder im Bereich der Sicherheit auf, die mit Hilfe dieses Zusatzmoduls erhoben werden können.
Kindertagesstätte	Bei der Tätigkeit in einer Kindertagesstätte können spezifische Belastungen, wie der Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern, ein Thema sein, das anhand dieses Zusatzmoduls analysiert werden kann.

Zusatzmodul	Beschreibung
KundInnenkontakt	In verschiedenen Branchen bringt der regelmäßige Kontakt mit Kundinnen und Kunden tätigkeitsspezifische Belastungen mit sich, wie z.B. schwierige Anliegen oder Einhaltung von Sprechzeiten.
Lehrtätigkeit	Dieses Zusatzmodul wurde zur Erfassung spezifischer Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern bzw. Dozentinnen und Dozenten entwickelt und beinhaltet beispielsweise die Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln in Lehrgebäuden und zu Hause oder die Einteilung der Lehrzeiten.
Logistik	Tätigkeiten im Logistikbereich beinhalten einige spezifische Belastungen, wie wechselnde Arbeitsmittel oder Einsatzorte, die mit Hilfe dieses Zusatzmoduls näher betrachtet werden können.
Mobile Arbeit unterwegs*	Tätigkeiten, bei denen viel im Außendienst, d.h. ohne festen Arbeitsplatz, gearbeitet wird, bringen spezifische Belastungen, wie z.B. Wegezeiten oder Erreichbarkeit mit sich, die mit diesem Zusatzmodul erhoben werden sollen.
Mobile Arbeit zu Hause (Home Office)	Das Zusatzmodul Mobile Arbeit zu Hause erfasst spezifische Belastungen bei der Ausübung der Tätigkeit, im häuslichen Umfeld der Beschäftigten („HomeOffice"), wie z.B. die technische Ausstattung oder digitale Kommunikation.
Rettungsdienst	Spezifische Belastungen im Rettungsdienst können z.B. Traumata oder der persönliche Gesundheitsschutz sein und sollten mit diesem Zusatzmodul erhoben werden.
Schicht- und Bereitschaftsdienst	Schicht- und Bereitschaftsdienst hängen mit diversen Gesundheitsbeeinträchtigungen zusammen. Die Erhebung spezifischer mit Schicht- und Bereitschaftsdienst verbundener Belastungen, wie z.B. die Gestaltung der Übergabe oder des Dienstplanes, ist demnach besonders wichtig, um in diesem Bereich die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Zusatzmodul	Beschreibung
Soziale Beziehungen im Einsatz	Bei den sozialen Beziehungen im Einsatz geht es um das berufliche Miteinander von Beschäftigten unterschiedlicher, an Rettungseinsätzen beteiligter Organisationen.
Soziale Beziehungen im Klassenteam und mit Lehrkräften	Dieses Zusatzmodul richtet sich an Schulen und erhebt die spezifischen Belastungen, die bei der Arbeit in einem Klassenteam auftreten können. Zu den Beschäftigten in einem Klassenteam gehören die Lehrkräfte und SchulbegleiterInnen, aber auch z.B. SchulpsychologInnen oder SozialarbeiterInnen, eben alle, die in die Betretung der SchülerInnen involviert sind.
Stationäre PatientInnenversorgung	Im Zusatzmodul Stationäre PatientInnenversorgung werden spezifische Belastungen betrachtet, die in der stationären Pflege (z.B. in Krankenhäusern, Rehakliniken und Pflegeeinrichtungen) auftreten, beispielsweise die zu Verfügung stehende Zeit für die Versorgung der PatientInnen oder Funktionalität der interdisziplinären Zusammenarbeit.
Studierendenkontakt	Dieses Zusatzmodul geht auf spezifische Belastungen im Kontakt mit Studierenden ein. Es kann an Hochschulen eingesetzt werden und ist inhaltlich angelehnt an die Zusatzmodule KundInnen- und BürgerInnenkontakt.
Überwachungs- und Sicherungstätigkeiten*	Das Zusatzmodul richtet sich an Beschäftigte in Tätigkeiten, die durch die Überwachung und/oder Sicherung von Situationen oder Objekten geprägt sind (z.B. Ordnungsamt, Badeaufsicht, Museumssicherheit).
Versuchstierkunde	Spezifische Belastungen bei der Tätigkeit in der Pflege von Versuchstieren können sich z.B. aus dem Umgang mit den Tieren oder der interdisziplinären Zusammenarbeit ergeben.

* Dieses Zusatzmodul ist noch nicht in der PsyGesund Online Befragung einsetzbar, da die Validierung noch aussteht. Wenn Sie sich an diesem Prozess beteiligen möchten, sprechen Sie uns gerne an.

4.1.4 Zuordnung von Referenzwerten

In Anlehnung an die International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) wurden Referenztätigkeiten definiert, für die, zunächst mit den Daten der Pilotphase, Referenzwerte berechnet wurden. Eine Aktualisierung der Referenzwerte fand 2020 auf Grundlage der Daten von mehr als 8500 Beschäftigten statt. Bei ausreichender Datenlage werden die Referenzwerte in der Beurteilungshilfe angezeigt und dienen als Anhaltspunkt für die durchschnittliche Belastungslage in diesem Tätigkeitsgebiet.

Für eine bessere Einordnung der Ergebnisse und für wissenschaftliche Zwecke, werden den von Ihnen festgelegten Tätigkeitsgruppen Referenzgruppen zugeordnet.

4.2 Durchführung der Erhebung

4.2.1 Möglichkeiten der Belastungserhebung mit PsyGesund

PsyGesund ist als Online-Erhebungsverfahren konzipiert. Um die Anonymität der Beschäftigten zu wahren, muss eine Mindestzahl von 5 (wahlweise 10) vollständig ausgefüllten Fragebogen vorliegen. Bei kleinen Tätigkeitsgruppen kann dies ein Problem darstellen. Deshalb gibt es alternative Möglichkeiten der Erhebung, die in Tabelle 3 dargestellt sind.

Tabelle 3: Übersicht über die verschiedenen PsyGesund Erhebungsmethoden

Methode	**Beschreibung**	**Voraussetzungen**
Online Erhebung	Online Fragebogen, automatische Auswertung mit Mittelwerten und Standardabweichung, ein Zugangscode für alle Beschäftigte eines Accounts, Möglichkeit mehrere Tätigkeitsgruppen innerhalb eines Accounts anzulegen (Drop Down Menü), Grundmodul + ausgewählte Zusatzmodule (ggf. mit Filterfrage)	N ≥ 10 (mind. 5 (wahlweise 10) vollständige Fragebögen für die Auswertung erforderlich)
Steuerkreis Erhebung[7]	**a)** Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses füllen online den Fragebogen aus. Dabei ist eine Beteiligung durch Vertretungen der Beschäftigten ausdrücklich erwünscht. Die Angaben aller Steuerkreismitglieder werden gemittelt und gehen in die automatische Auswertung ein.	N < 10 (keine Mindestanzahl an ausgefüllten Fragebögen nötig), Betriebe mit bestehenden Arbeitsschutzstrukturen

[7] Schneider, Mädler & Lang (2019)

Steuerkreis Erhebung	**b)** Mehrere Beschäftigte füllen zusammen einen Online Fragebogen aus. Um die Anonymität zu sichern, soll bei dieser Option keine Standardabweichung ausgegeben werden. Beschäftigte müssen sich auf einen Wert einigen.	Kleine Tätigkeitsgruppen
Workshops zur Belastungserhebung	Alle Teilnehmenden füllen einen Fragebogen aus. Es wird vor Ort eine Auswertung der Gruppe generiert und mit den Teilnehmenden besprochen. Die Gruppe einigt sich auf einen gemeinsamen Fragebogen (wie bei der Steuerkreiserhebung Variante b – ohne Standardabweichung), der zurückgemeldet wird.	N < 10 Dauer 3 Std.
	Zusätzlich werden durch die Teilnehmenden im Workshop Belastungen priorisiert, passende Ziele formuliert und Maßnahmenvorschläge entwickelt. Die Belastungen können so präziser erfasst und mit Inhalt gefüllt werden.	

4.2.2 Information der Beschäftigten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie die Beschäftigten über die Gefährdungsbeurteilung mit PsyGesund informieren können, (z.B. Flyer, Intranet, Vollversammlung).

Ratsam ist es, erst die **Führungskräfte** für das Vorhaben zu sensibilisieren und dann die Beschäftigten zu informieren. Dadurch wird sichergestellt, dass die Führungskräfte auf Rückfragen der Beschäftigten angemessen reagieren können. Auch der Personal-/Betriebsrat kann hier unterstützend wirken.

Generell gilt, dass **im Vorfeld** der Erhebung ausführlich darüber informiert werden sollte, was das **Ziel** der Erhebung ist und wie für den **Datenschutz** bei der Erhebung gesorgt wird. Es hat sich als erfolgreiches Konzept erwiesen, wenn innerbetriebliche Datenschutzbeauftragte das Verfahren explizit unterstützen. Betriebsübergreifende Zugangscodes sichern die Anonymität der Befragung. Bei Verfahren PsyGesund werden **keine personenbezogenen Daten** erhoben.

Idealerweise werden die Beschäftigten per E-Mail von den innerbetrieblichen Verantwortlichen zu der Teilnahme an der Erhebung eingeladen. Dabei sollten innerbetriebliche Ansprechpersonen für Rückfragen während der Erhebung benannt werden.

4.2.3 Website zur Online-Erhebung

Auf der PsyGesund Startseite können Sie zunächst die Sprache der Befragung auswählen. Bisher ist PsyGesund **in folgenden Sprachen** verfügbar: deutsch, englisch, arabisch, französisch, polnisch, spanisch und türkisch.
Neben einem kurzen Informationstext, befindet sich hier das Feld zur Eingabe des Zugangscodes, um die Befragung zu starten. Die Nutzungsbedingungen und die Erklärung zum Datenschutz müssen vor Beginn der Befragung bestätigt werden. Unter dem Reiter „Informationen" finden Sie Beschreibungen zu den wichtigsten Begriffen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

4.2.4 Aufbereitung der Ergebnisse

Nach Abschluss der Erhebungsphase werden die Ergebnisse der Befragung durch das PsyGesund Team an die verantwortlichen Personen im Betrieb übermittelt, gerne auch im Rahmen einer persönlichen Präsentation vor Ort oder per Videokonferenz.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt auf zwei unterschiedliche Arten:

1. **Ergebnisfolien**

Die Ergebnisfolien werden **automatisch generiert** und liegen im **PDF Format** vor. Sie dienen der detaillierten Darstellung der Ergebnisse für jede einzelne Tätigkeit und somit für die verantwortlichen Führungskräfte aus Ausgangspunkt zur Beurteilung der Gefährdungen und zur Ableitung von Maßnahmen.

Die Ergebnisfolien enthalten neben den eigentlichen Ergebnissen Informationen zum rechtlichen Hintergrund, Begriffserklärungen, Erläuterungen zur Ergebnisdarstellung, eine Übersicht über den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung und eine Vorlage zur Maßnahmenplanung.

Die Ergebnisse jeder Tätigkeit werden in den Ergebnisfolien zum einen tabellarisch anhand von **Mittelwerten** und **Standardabweichungen** dargestellt, zum anderen werden sie grafisch durch eine **Beurteilungshilfe** mit Ampelfarben und Hinweisen zu **Referenzwerten** veranschaulicht (vgl. Abb. 5).

Die Ergebnisse werden auf **Fragen-Ebene** zurückgemeldet. Das hat den Vorteil, dass Belastungen sehr **differenziert** dargestellt werden. Die Identifikation von psychischen Belastungen für die Sie Maßnahmen entwickeln sollten, um die Gesundheit Ihrer Beschäftigten positiv unterstützen und schützen, wird durch diese Form der Ergebnisdarstellung erleichtert.

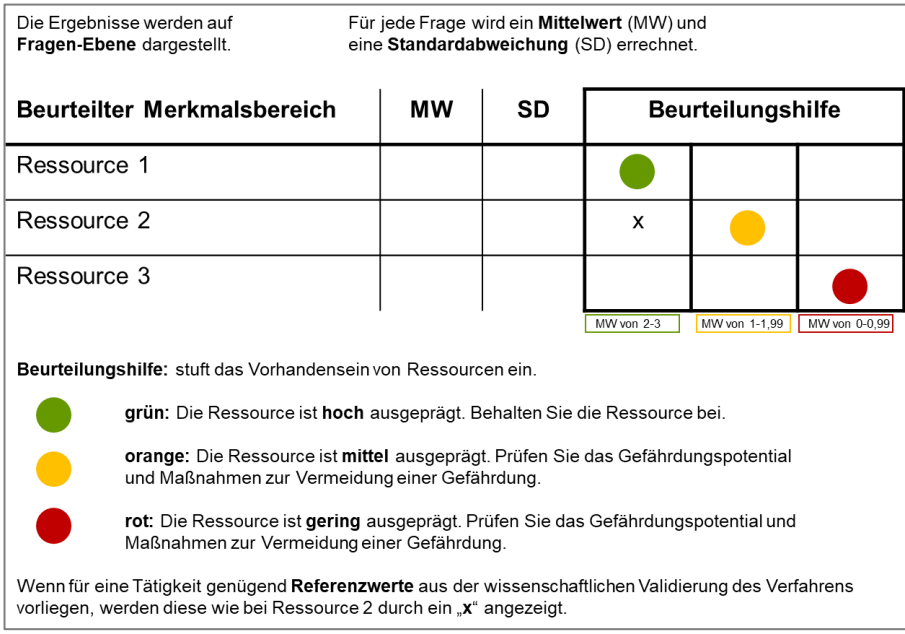


Abbildung 5: Aufbau der PsyGesund-Ergebnisfolien

2. Heatmaps

Auch die Heatmaps werden automatisch im PDF Format generiert. Sie zeigen eine zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse aller Tätigkeiten, die innerhalb eines Accounts erfasst wurden. Für die verantwortlichen Personen im Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten die Heatmaps eine Übersicht, die z.B. helfen kann den Bedarf struktureller Maßnahmen zu erkennen (vgl. Abb. 6).

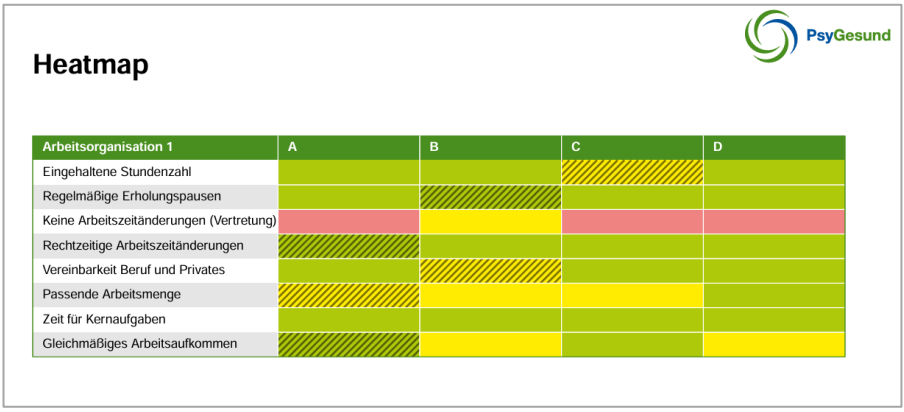


Abbildung 6: Beispielhafte Heatmap-Darstellung

4.3 Rückmeldung der Ergebnisse

Die Rückmeldung der Ergebnisse an die zuständigen Führungskräfte sollte von **geschultem Personal** erfolgen, da die Interpretation Sicherheit im Umgang mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung erfordert. Missverständnisse treten dabei häufig durch den undifferenzierten Gebrauch von Begrifflichkeiten (insbesondere Belastung und Beanspruchung) auf.

Für die korrekte Rückmeldung der Ergebnisse und deren Interpretation hat das PsyGesund-Team der Uniklinik RWTH Aachen eine Schulung entwickelt, die Sie im Rahmen des Verfahrens PsyGesund in Anspruch nehmen können.

4.4 Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen

Zum Abschluss erhalten Sie von uns einen umfangreichen **Maßnahmenkatalog**. Dieser enthält allgemeine Maßnahmenvorschläge zu allen in Ihrem Betrieb eingesetzten Modulen und soll Sie bei der individuellen Maßnahmenplanung unterstützen. Der Maßnahmenkatalog fokussiert, wie im Arbeitsschutzgesetz gefordert, auf verhältnispräventive Maßnahmen zur Gefährdungsreduktion. Das PsyGesund-Team der Uniklinik RWTH Aachen bietet auch Workshops zur Maßnahmenplanung an.

Das Ableiten von Maßnahmen ist das eigentliche Herzstück einer Gefährdungsbeurteilung. Hierzu müssen zunächst die potenziellen Gefährdungen, die sich aus der Befragung ergeben, beurteilt und priorisiert werden. **Ihre Beschäftigten sind die ExpertInnen**[8] für den jeweiligen Tätigkeitsbereich. Beziehen Sie sie in diesen Schritt deshalb möglichst ein, z.B. im Rahmen von Workshops.

Achten Sie darauf, dass **vorrangig verhältnispräventive Maßnahmen** eingesetzt werden (siehe Abschnitt 3.3) und unterscheiden Sie kurzfristige von mittel- und langfristigen Maßnahmen. Wählen Sie einige Maßnahmen, die sich schnell und unkompliziert umsetzen lassen, um zeitnah ein Erfolgserlebnis zu generieren. Vor allem aber **kommunizieren** Sie in Bezug auf die Maßnahmenumsetzung ehrlich und offen, auch Schwierigkeiten oder Zeitverzögerungen.

Als Hilfestellung für die Entwicklung von Maßnahmen steht Ihnen der PsyGesund **Maßnahmenkatalog** zur Verfügung. Hier können Sie sich Anregungen holen und finden vielleicht auch Maßnahmen, die bereits zur Gefährdungsreduktion umgesetzt wurden.
Wichtig bleibt, dass
1. die Maßnahmen individuell für die Tätigkeit entwickelt werden und sich
2. auf die Arbeitsverhältnisse beziehen.

Manche Belastungen sind **tätigkeitsimmanent**. Das heißt, sie kommen bei einer Tätigkeit vor und das kann auch nicht geändert werden. Zum Beispiel die Konfrontation mit schweren Schicksalen bei einer Tätigkeit in der Krankenpflege. Hier können neben organisatorischen Maßnahmen auch **verhaltenspräventive Maßnahmen** sinnvoll sein, also z.B. Angebote an die Beschäftigten zum Umgang mit solchen Belastungen.

Zur Maßnahmenentwicklung hat das PsyGesund Team der Uniklinik RWTH Aachen ein Konzept für einen **moderierten Beschäftigten-Workshop** erarbeitet. Sprechen Sie uns bei Interesse gerne an.

Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen sollte möglichst zeitnah erfolgen und die Beschäftigten sollten über den Stand der Dinge regelmäßig informiert werden. Wichtig für die Umsetzung sind klare Zuständigkeiten und Zeitpläne. Je konkreter die Maßnahmen formuliert wurden, desto leichter ist deren Umsetzung. Außerdem sollte festgelegt werden, wann die Wirksamkeit der jeweiligen Maßnahme überprüft wird.

[8] Bourbonnais et al. (2006).

4.5 Evaluation

Die Evaluation, also die **Wirksamkeitsprüfung**, der eingesetzten Maßnahmen ist für den langfristigen Verlauf ein wichtiger Meilenstein. Eine Möglichkeit besteht darin PsyGesund erneut einzusetzen und die Ergebnisse zu vergleichen. Allerdings kann bei einer Befragung zu einem späteren Zeitpunkt nicht erwartet werden, dass alle Belastungen in den grünen Bereich „aufgestiegen" sind. Tätigkeitsimmanente Belastungen zum Beispiel werden sich hinsichtlich der Häufigkeit ihres Auftretens nicht verändern. In solchen Fällen bieten sich Kurz-Befragungen oder Workshops an, in denen die Beschäftigten und Führungskräfte die Wirksamkeit der jeweils eingesetzten Maßnahmen beurteilen können.

4.6 Anonymität und Datenschutz

Eine Erhebung mittels PsyGesund läuft folgendermaßen ab: Alle Beschäftigten einer Erhebungsgruppe (z.B. einer Abteilung) erhalten den gleichen Zugangscode. Mit diesem Code können sie sich in den Online-Fragebogen einloggen und dort die von ihnen ausgeübte Tätigkeit auswählen. Mit dem Fragebogen werden nur Merkmale der Tätigkeit erfragt. Es werden KEINE personenbezogenen Daten (wie Name, Geschlecht oder Alter) erhoben. Der Zugangscode ordnet die Angaben der Beschäftigten den jeweiligen Erhebungsgruppen zu, ermöglicht jedoch keine Rückschlüsse auf individuelle Personen.

Für die Generierung von Ergebnisfolien müssen pro Tätigkeitsgruppe mindestens 5 (wahlweise 10) vollständig ausgefüllte Fragebögen vorliegen. Sind weniger als 5 vollständig ausgefüllte Fragebögen in einer Tätigkeitsgruppe zu erwarten, werden alternative Erhebungsmöglichkeiten angeboten (siehe Tabelle 3).

Angaben zum Datenschutz im Rahmen der Online-Erhebung finden Sie unter https://psygesund.de/#/site-policy

4.7 Kosten

Für die Nutzung von PsyGesund fallen **Lizenzgebühren** an, die von der Größe Ihres Betriebes sowie von Art und Umfang der Erhebung abhängig sind. Wir beraten Sie gern, wie sie PsyGesund für Ihren Betrieb zielführend einsetzen:

psygesund@ukaachen.de

Mitgliedsbetriebe der Unfallkassen Bayern, NRW, Hessen, Niedersachsen und Brandenburg haben außerdem die Möglichkeit PsyGesund über die jeweilige Unfallkasse zu nutzen. Die Kontaktdaten finden Sie auf der nächsten Seite.

Unfallkasse	Kontakt
Brandenburg (UKBB)	C.Muehl@ukbb.de
Hessen (UKH)	psygesund@ukh.de
Niedersachsen (GUVH|LUKN)	psygesund@guvh.de
Nordrhein-Westfalen (UKNRW)	psygesund@unfallkasse-nrw.de
Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB)	arbeitspsychologie@kuvb.de

5 Quellen

Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach (2014). *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior, 1*, 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115

Bourbonnais, R., Brisson, C., Vinet, A., Vézina, M., & Lower, A. (2006). Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care hospital. *Occupational and Environmental Medicine, 63*, 326–334. http://doi.org/10.1136/oem.2004.018069

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, & F., Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499

Demerouti, E. (2012). Das Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen Modell von Burnout und Arbeitsengagement. In E. Demerouti (Hrsg.), *Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz.* Inklusive DIN EN ISO 10075-1 bis -3 (Forum Arbeitsschutz, 1. Aufl., S. 49–57). Berlin: Beuth.

DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth, 2000.

DIN EN ISO 9241-100: (2006): Ergonomie der Mensch-System-Interaktion –Teil 100: Überblick über Normen zur Software-Ergonomie. Berlin: Beuth, 2010.

International Labour Office (2012). International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Geneva: International Labour Organization.

Kuczynski, I., Mädler, M., Taibi, Y., Lang, J. (2020). The Assessment of Psychosocial Work Conditions and Their Relationship to Well-Being: A Multi-Study Report. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2020, *17*(5), 1654. doi: 10.3390/ijerph17051654.

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (2015). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf (zuletzt abgerufen am 21.07.2020).

Pauli, R. & Lang, J. (2024). Survey Design Moderates Negativity Bias but not Positivity Bias in Self-Reported Job Stress. Results From a Randomized Split Ballot Experiment. European Journal of Psychological Assessment. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000806

Rutenfranz, J., & Rohmert, W. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesmin. f. Arbeit u. Sozialordnung.

Schneider, I., Mädler, M., Lang, J. (2019). Comparability of Self Ratings and Observer Ratings in Occupational Psychosocial Risk Assessments: Is There Agreement? *BioMed Research International, Vol. 2019*. doi: 10.1155/2019/8382160.

Impressum

Lehr- und Forschungsgebiet Betriebliche Gesundheitspsychologie
Univ.-Prof. Dr. Jessica Lang
Stellvertretende Direktorin
Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin
Uniklinik RWTH Aachen
Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR)

Pauwelsstraße 30
52074 Aachen

https://psygesund.info/

psygesund@ukaachen.de

©Uniklinik RWTH Aachen