



# Belastungs Beanspruchungs Risiko INDEX

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen  
und Beanspruchungen nach dem  
Arbeitnehmer(innen)schutzgesetz – ASchG

Auswertung für:  
Thomas Platz

logo consult  
Beratung, die Sinn macht.

Unsere Vision ist die Rehumanisierung  
der Arbeitswelt.

Rehumanisierung heißt:  
Arbeit ist eine Sinnquelle im Leben.

A-9232 Rosegg  
Rosenweg 8  
T +43 42 74 - 51 487  
office@logoconsult.at  
www.logoconsult.at

Testautoren:  
MMag. Dr. Helmut Graf  
Mag. Dr. Vincent Grote

logo consult

Gesellschaft für Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologie,  
Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie, Human Resource Management  
und Wirtschaftsmediation.

## Inhaltsverzeichnis

Teil 1	Belastungen	Seite
Index 1	Aufgabeanforderungen und Tätigkeiten	4
Index 2	Organisationsklima	5
Index 3	Arbeitsumfeld / Arbeitsbedingungen	6
Index 4	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	7

Teil 2	Beanspruchungen	Seite
Index 1	Demotivation durch Sinnverlust im (Arbeits-)Leben	8
Index 2	Sinndissonanz: Demotivation durch Sinnentfremdung (innere Kündigung)	9
Index 3	Kohärenzgefühl: Allgemeine Widerstandsressourcen	10
Index 4	Stressfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster	11
Index 5	Bio-psycho-soziale Beanspruchung	12
Index 6	Somatoforme Störungen	13

Zusammenfassung: INDEX gesamt	
Belastungsrisiko-INDEX / gesamt	14
Beanspruchungsrisiko-INDEX / gesamt	15

# Belastungen

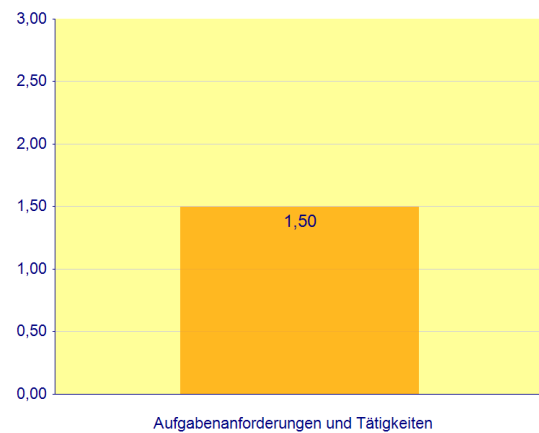
Erklärung / Definition nach DIN EN ISO 10075-1:

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

## Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten

### Index

1 von 4



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwert	Einstufung des Belastungs-Mittelwertes	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.50 – 1.99	stark / kritisch	
1.00 – 1.49	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.99	nicht stark / nicht kritisch	

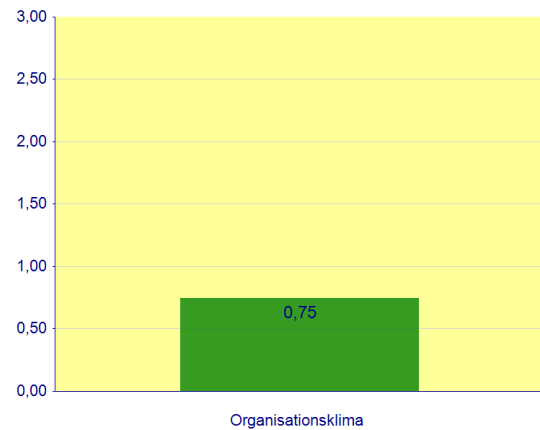
Der Index 1 von 4 erfasst folgende Belastungen der Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten:

- 1 Körperliche Belastungen (z.B. hohe Ansprüche an Sinnesorgane).
- 2 Geistige Belastungen (z.B. Menge an Informationsverarbeitung).
- 3 Emotionale Belastungen (z.B. Anzahl der zwischenmenschlichen Konflikte).
- 4 Menge und Qualifikationsanforderungen der Arbeit.

## Organisationsklima

### Index

2 von 4



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwert	Einstufung des Belastungs-Mittelwertes	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.50 – 1.99	stark / kritisch	
1.00 – 1.49	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.99	nicht stark / nicht kritisch	

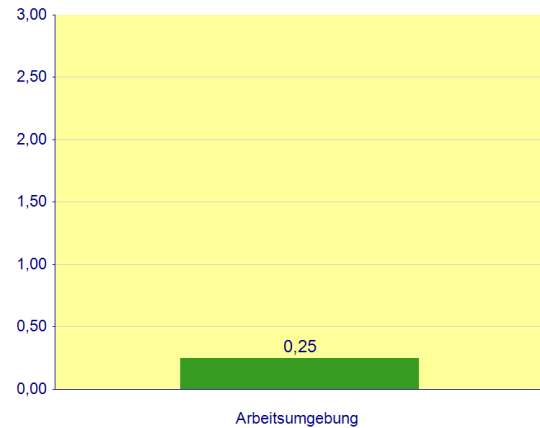
Der Index 2 von 4 erfasst folgende Belastungen des Organisationsklimas:

- 1 Mangelhafte kollegiale Zusammenarbeit (qualitativ).
- 2 Mangelhafte Zusammenarbeit mit der Führungsperson.
- 3 Informationsmängel (allgemein, spezifisch).
- 4 Fehlender Handlungsspielraum.

## Arbeitsumfeld / Arbeitsbedingungen

Index

3 von 4



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwert	Einstufung des Belastungs-Mittelwertes	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.50 – 1.99	stark / kritisch	
1.00 – 1.49	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.99	nicht stark / nicht kritisch	

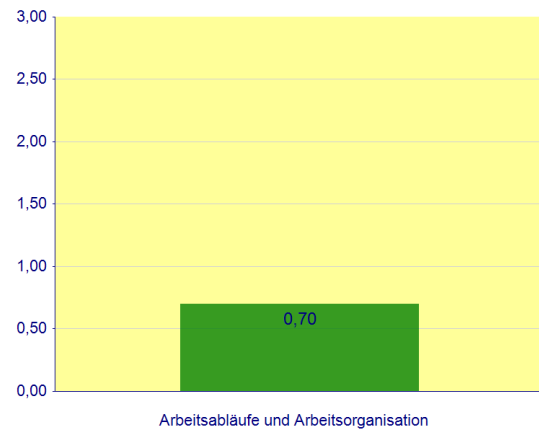
Der Index 3 von 4 erfasst folgende Belastungen des Arbeitsumfeldes:

- 1 Klimatische Arbeitsbelastungen.
- 2 Akustische Arbeitsbelastungen.
- 3 Visuelle Arbeitsbelastungen.
- 4 Raumangebot: Arbeitsplatz.
- 5 Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsmittel.
- 6 Gesundheitliche Gefahren / Unfallrisiko.

## Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

### Index

4 von 4



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwert	Einstufung des Belastungs-Mittelwertes	Faustregel
2.00 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.50 – 1.99	stark / kritisch	
1.00 – 1.49	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.99	nicht stark / nicht kritisch	

Der Index 4 von 4 erfasst folgende Belastungen der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation:

- 1 Arbeitsprozesse, die ungenügend mitgestaltet werden können.
- 2 Unklare Kompetenzverteilung.
- 3 Störungen und Arbeitsunterbrechungen.
- 4 Belastende Arbeitszeitgestaltung.
- 5 Belastende Arbeitsmenge.

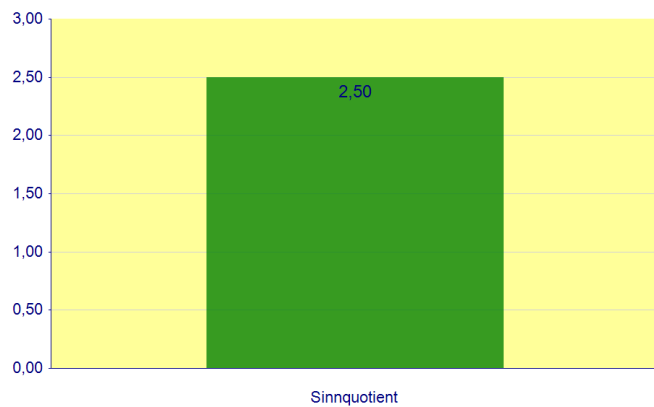
## Erklärung / Definition nach DIN EN ISO 10075-1:

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

## Demotivation durch Sinnverlust im (Arbeits-)Leben

### Index

1 von 6



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwerte	Ausprägung der Sinndimension / Motivation	Faustregel
2.41 – 3.00	sehr stark / nicht kritisch	Je höher der Mittelwert, desto besser! 
2.08 – 2.40	stark /weniger kritisch	
1.42 – 2.07	weniger stark / kritisch	
0.00 – 1.41	nicht stark / sehr kritisch	

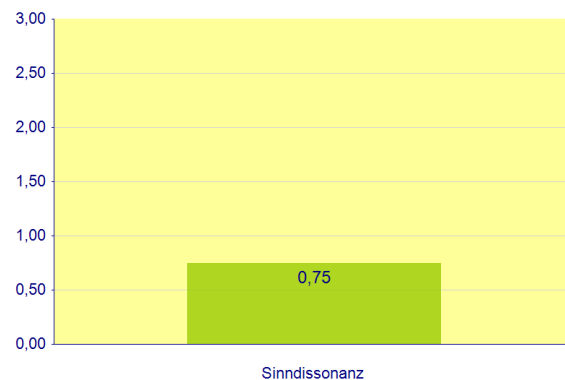
- ▶ Der Index gibt an, wie gut die fachlichen Anforderungen der Arbeit den Wunschvorstellungen entsprechen und dabei die eigenen Fähigkeiten / Talente eingesetzt werden können.
- ▶ Wenn der Index größer als 2.00 ist, wird die Arbeit als eine lohnenswerte, motivierende Herausforderung erlebt, Probleme werden in der Regel mit den Kolleg(inn)en gemeinsam gelöst. Die zwischenmenschlichen Kontakte sind größtenteils in Ordnung. Konflikte können an- und ausgesprochen werden, begleitet von dem Gefühl, so akzeptiert zu werden, wie man ist.
- ▶ Der Index gibt auch Auskunft darüber, wie stark jemand davon überzeugt ist, auch in Zukunft die beruflichen Anforderungen meistern zu können.



## Sinndissonanz: Demotivation durch Sinnentfremdung (innere Kündigung)

### Index

2 von 6



Zuordnung: Mittelwert

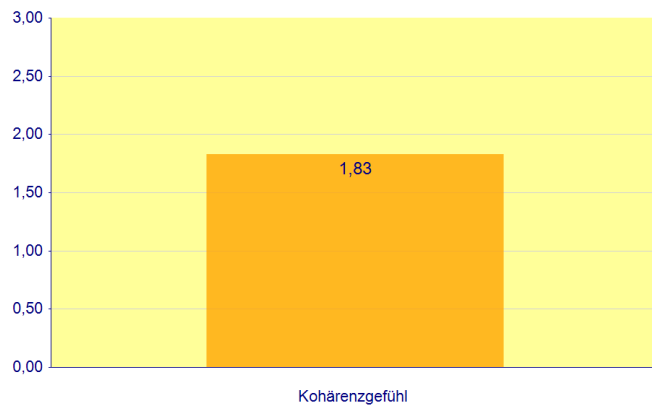
Mittelwerte	Ausprägung der Sinndissonanz	Faustregel
1.66 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
0.97 – 1.65	stark / kritisch	
0.63 – 0.96	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.62	nicht stark / nicht kritisch	

- ▶ Eine Sinndissonanz tritt ein, wenn einerseits ein intensives Bestreben, auf Ziele hinzuarbeiten, Projekte zu verwirklichen, Ideen in Realitäten umzuwandeln, besteht und andererseits erkannt werden muss, dass äußere Umstände (z.B. interner ruinöser Wettbewerb, gegenseitiges Auspielen, bewusstes Schubladisieren von gut durchdachten Verbesserungsvorschlägen) die ehrgeizigen Vorhaben zunichtemachen.
- ▶ In einem solchen Fall tritt also beides ein: Es ist sowohl eine klare Zielvorstellung als auch die intensive Bereitschaft vorhanden, auf dieses Ziel hinzuarbeiten. Nicht beim ersten, aber beim wiederholten Mal kommt es dann zu einer sogenannten Sinndissonanz, zu einer „inneren Kündigung“ oder zur Einstellung „Dienst nach Vorschrift“.

## Kohärenzgefühl: Allgemeine Widerstandsressourcen.

### Index

3 von 6



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwerte	Ausprägung des Kohärenzgefühls	Faustregel
2.40 – 3.00	sehr stark / nicht kritisch	Je höher der Mittelwert, desto besser!  
2.09 – 2.39	stark /weniger kritisch	
1.46 – 2.08	weniger stark / kritisch	
0.00 – 1.45	nicht stark / sehr kritisch	

- ▶ Was brauchen Menschen, um sich bei ihrer Arbeit wohl zu fühlen? Sie brauchen das zuversichtliche Gefühl, dass ihre Arbeit für ihr eigenes Leben sinnvoll und verstehbar ist und die Anforderungen zu bewältigen sind. Das Kohärenzgefühl versetzt sie in die Lage, bei Auftreten von Belastungssituationen die erforderlichen Widerstandsressourcen zu aktivieren.
- ▶ Das Kohärenzgefühl (lat. cohaerere = zusammenhängen) ist eine wichtige Quelle für die Bewältigung von beruflichen Anforderungen und Belastungen im Leben. Es trägt somit zur Erhaltung der Gesundheit, der sog. Salutogenese, bei.
- ▶ Unter Salutogenese (salus = Gesundheit, Wohlbefinden / genese = Entstehung) kann vereinfacht „Gesundheitserzeugung“ oder „Gesundheitsförderung“ verstanden werden.
- ▶ Der Index 3 von 6 bringt zum Ausdruck, wie gut jene Faktoren ausgebildet sind, die das psychische und soziale Wohlbefinden positiv beeinflussen. Mit anderen Worten: Wie gut sind die allgemeinen Widerstandsressourcen ausgebildet?

### Das Kohärenzgefühl beruht auf drei Grundgefühlen:

#### Gefühl der Verstehbarkeit

Verstehbarkeit meint, dass berufliche und private Anforderungen als geordnet, strukturiert, planbar, einschätzbar oder erklärbar wahrgenommen werden.

#### Gefühl der Handhabbarkeit

Handhabbarkeit meint, dass geeignete Mittel im Arbeits- und Privatleben zur Verfügung stehen, um den Anforderungen begegnen und Schwierigkeiten lösen zu können.

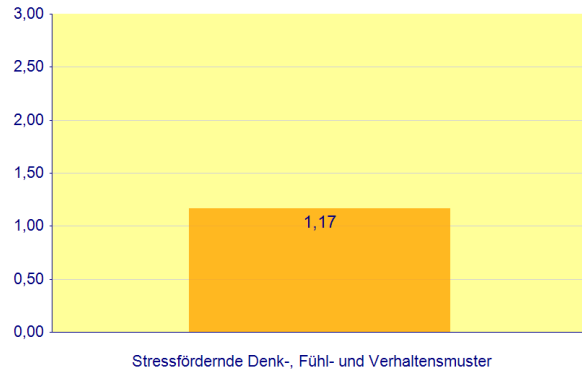
#### Gefühl der Sinnhaftigkeit

Das Gefühl der Sinnhaftigkeit beschreibt das Ausmaß, in dem man das Leben als emotional sinnvoll empfindet und Probleme und Anforderungen für wert befunden werden, dass man Energie in sie investiert. Schwierige Lebensbereiche werden als Herausforderung und nicht als Überforderung, sowie als sinnstiftend erlebt.

## Stressfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster.

### Index

4 von 6



Zuordnung: Mittelwert

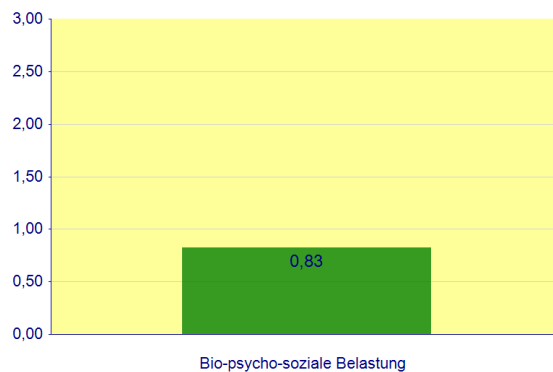
Mittelwerte	Ausprägung der stressfördernden Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster	Faustregel
1.82 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser!  
1.16 – 1.81	stark / kritisch	
0.83 – 1.15	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.82	nicht stark / nicht kritisch	

- ▶ Viele Menschen fühlen sich in Belastungs- oder Stresssituationen nicht im Gleichgewicht, nicht angenommen oder liebenswert, weil sie verinnerlichte Normen und Wertvorstellungen nicht erfüllen können oder erfüllt bekommen.
- ▶ Es entstehen Gefühle des Versagens und des zu kurz Kommens, wenn eine Arbeit nicht perfekt erledigt werden kann, wenn nicht alles rasch und sofort durchgeführt wird, oder wenn man unangenehmen emotionalen Situationen dadurch zu begegnen glaubt, keine Gefühle zulassen zu dürfen, weil man sonst als Versager angesehen wird.
- ▶ Diese Gefühle wirken wie „Antreiber“, die deswegen stressvermehrend sind, weil sie immer dann ausgelebt werden „müssen“, wenn das Selbstwertgefühl bewusst oder unbewusst angegriffen wird.
- ▶ Bereits in der Kindheit werden solche Gefühlsmuster verinnerlicht. Unbewusst versucht später der Erwachsene, diese Forderungen zu erfüllen, als ob er unter einem Zwang (Antreiber) stünde.
- ▶ Innere Antreiber sind also elterliche Aufforderungen (Anweisungen), die einem Kind bestimmte Verhaltensweisen vorschreiben.
- ▶ Die „automatischen“ Muster werden zwar eingesetzt, um die jeweils anstehende Lebens- und Arbeitssituation zu meistern, führen aber zum Scheitern, da sie in ihrer Absolutheit nicht erfüllbar sind und dadurch chronischen Stress (Marke „Eigenbau“) verursachen.


## Bio-psycho-soziale Beanspruchung

### Index

5 von 6



Zuordnung: Mittelwert

Mittelwerte	Ausprägung der bio-psycho-sozialen Beanspruchung	Faustregel
2.06 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.41 – 2.05	stark / kritisch	
1.09 – 1.40	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 1.08	nicht stark / nicht kritisch	

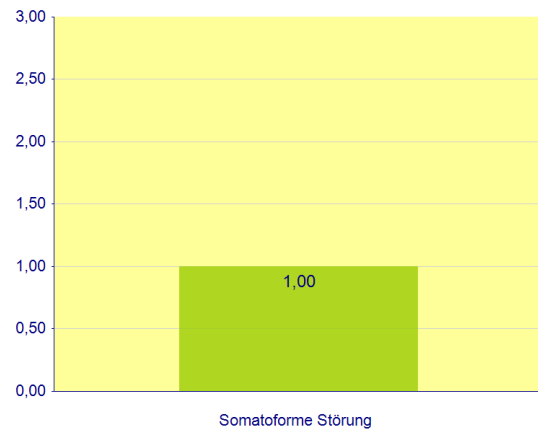
Die bio-psycho-soziale Beanspruchung wird auf vier Ebenen gemessen:

- (1) **Physische Beanspruchung:** Körperliche Belastungen verursacht durch großen Arbeitsumfang, durch oftmaliges Arbeiten am Wochenende, durch Überstunden oder durch Arbeiten ohne Pausen.
- (2) **Psycho-soziale Beanspruchung:** Wenig Unterstützung bei starken Belastungen, geringe Selbstbestimmungsmöglichkeiten, konfliktbeladendes Arbeitsklima, Arbeiten bis an die Belastbarkeitsgrenze.
- (3) **Organisatorische Beanspruchung:** Unnötige Bürokratie, mangelnde Führungskompetenz der Vorgesetzten, unnötige Unterbrechungen der Arbeitsabläufe, komplizierte Entscheidungskultur.
- (4) **Individuelle Beanspruchung:** Wenig Zeit für Familie (Privatleben), mangelnde Entscheidungsmöglichkeiten, mangelnde Rücksichtnahme auf die eigenen Ressourcen, extreme Konflikte (Mobbing, sexuelle Belästigung).

## Somatoforme Störungen

### Index

6 von 6



Zuordnung: Mittelwert

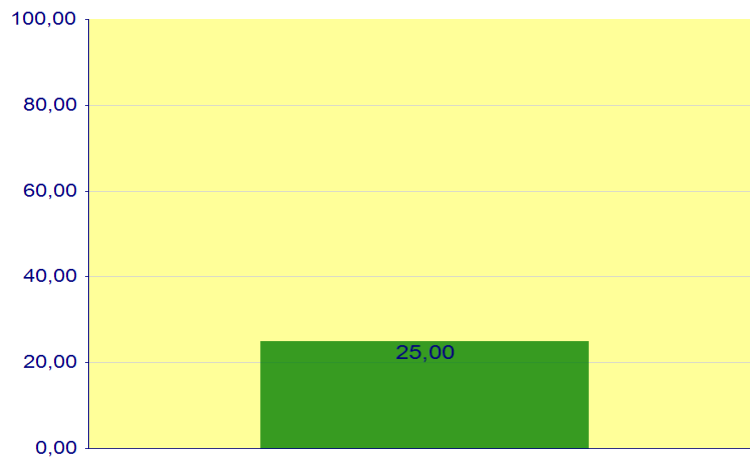
Mittelwerte	Ausprägung der somatoformen Störungen	Faustregel
1.79 – 3.00	sehr stark / sehr kritisch	Je niedriger der Mittelwert, desto besser! 
1.22 – 1.78	stark / kritisch	
0.94 – 1.21	weniger stark / weniger kritisch	
0.00 – 0.93	nicht stark / nicht kritisch	

Somatoforme Störungen sind gekennzeichnet durch einen unerklärlichen Gegensatz zwischen dem objektiven ärztlichen Befund und dem subjektiven Empfinden.

Einem intensiven Beschwerde- oder Schmerzerleben mit starker Beeinträchtigung und Gesundheitsangst aufseiten des Patienten stehen unauffällige organmedizinische Ergebnisse des Arztes gegenüber.

Somatoforme Störungen sind häufig psychisch oder psychosozial mitbedingte körperliche Beeinträchtigungen. Die Bezeichnung „somatoform“ besagt, dass diese Störungen wie körperlich verursachte ausschauen, es nach genauer Untersuchung jedoch nicht sind. Die Betroffenen selbst sind allerdings überzeugt, an einer körperlichen Erkrankung zu leiden. Es besteht also ein Unterschied zwischen objektivem Befund und subjektivem Befinden.

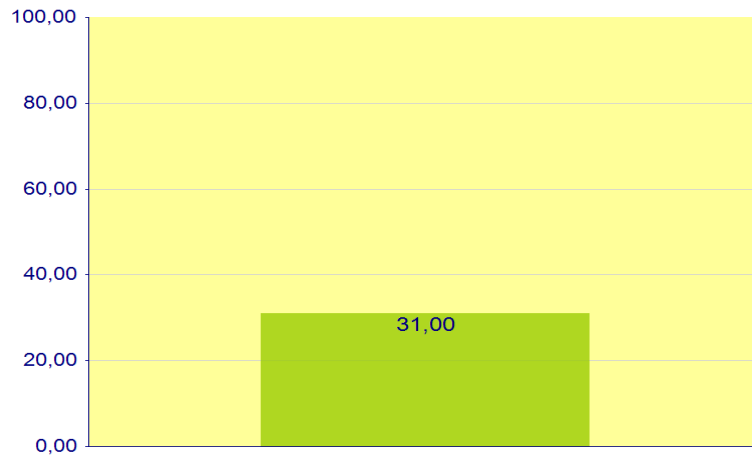
# Teil 1 - Belastungsrisiko-INDEX / gesamt



Bei welchen Belastungen wäre eine Reduzierung notwendig?

Bereich	Mittelwert	Veränderung			
		nicht notwendig	eher nicht notwendig	notwendig	sehr notwendig
<b>Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten</b> Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).	1,50	[Orange bar indicating 'not necessary' change]			
<b>Organisationsklima</b> Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).	0,75	[Green bar indicating 'not necessary' change]			
<b>Arbeitsumgebung</b> Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).	0,25	[Green bar indicating 'not necessary' change]			
<b>Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation</b> Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).	0,70	[Green bar indicating 'not necessary' change]			

# Teil 2 - Beanspruchungsrisiko-INDEX / gesamt



Bei welchen Beanspruchungen wäre eine Reduzierung notwendig?

Bereich	Mittelwert	Veränderung			
		nicht notwendig	eher nicht notwendig	notwendig	sehr notwendig
<b>Demotivation durch Sinnverlust im (Arbeits-)Leben</b> <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	2,50	[Bar chart showing 'notwendig' level]			
<b>Sinndissonanz: Demotivation durch Sinnentfremdung</b> <small>Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	0,75	[Bar chart showing 'eher nicht notwendig' level]			
<b>Kohärenzgefühl: Allgemeine Widerstandsressourcen</b> <small>Je höher der Mittelwert, desto besser (Maximum: 3.00).</small>	1,83	[Bar chart showing 'notwendig' level]			
<b>Stressfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster</b> <small>Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,17	[Bar chart showing 'notwendig' level]			
<b>Bio-psycho-soziale Beanspruchung</b> <small>Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	0,83	[Bar chart showing 'eher nicht notwendig' level]			
<b>Somatoforme Störungen</b> <small>Je niedriger der Mittelwert, desto besser (Minimum: 0.00).</small>	1,00	[Bar chart showing 'eher nicht notwendig' level]			

**Wichtiger Hinweis:**

**Was ist zu tun, wenn der Beanspruchungsrisiko-INDEX mehr als 55 Punkte beträgt?**

Das Testverfahren ist ein Screening-Verfahren und gibt einen fundierten ersten Überblick, wie stark jemand psychisch und körperlich beansprucht ist. Wenn der INDEX mehr als 55 Punkte beträgt, muss eine weitere ärztliche, klinisch-psychologische bzw. psychotherapeutische Untersuchung / Diagnostik durchgeführt werden.

## *Beratung, die Sinn macht.*

Der Name unseres Unternehmens leitet sich vom griechischen Wort „logos“ ab.

Logos bedeutet Sinn.

Dementsprechend hat unsere Beratertätigkeit das Ziel, Menschen und Organisationen auf der Suche nach Sinn zu begleiten.

Wir entdecken mit Ihnen Werte - Werte, die zum Erfolg führen.

## *Sinn fördert die Gesundheit.*

- ▶ Sinn motiviert.
- ▶ Sinn fördert das seelische Wohlbefinden.
- ▶ Sinn macht erfolgreich.
- ▶ Sinn gibt ein Wozu.

### logo consult Unternehmensberatung GmbH

A-9232 Rosegg – Rosenweg 8 – Österreich

T +43 (0)42 74 - 51 487

F +43 (0)42 74 - 51 487-40

office@logoconsult.at

www.logoconsult.at