

Psychische Erschöpfung und Rückenbeschwerden zählen zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentungen. Präventiv den Erschöpfungszuständen und Rückenbelastungen entgegenzusteuern, ist deshalb für viele Unternehmen überlebensnotwendig geworden. Mit der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ verfolgt die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI) vorrangig das Ziel, die Belastungen des Rückens bei der Arbeit sowie die Ausbreitung von Rückenbeschwerden zu verringern. Die Angebote des Burnout-Zentrums Bödlhof richten sich an Einzelpersonen ebenso wie an Unternehmen. Die Teilnehmer lernen, Alarmzeichen für psychische Überlastung zu erkennen und rechtzeitig persönliche und/oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit zu ergreifen.

Die 1. Regionaltagung „Rückengesundheit und psychische Gesundheit“ informiert über

- Entstehung und Ursachen von Erschöpfungszuständen und Rückenbeschwerden
- die Möglichkeiten zur Analyse und Diagnose am Arbeitsplatz
- die Wirksamkeit von präventiven Einzelmethoden und betrieblicher Gesundheitsförderung (BGM)
- die therapeutischen Möglichkeiten und Grenzen bei Burnout und Rückenproblemen.



ISBN: 978-3-89334-583-0



Helmut Nold
Gerd Wenninger (Hg.)

Rückengesundheit und psychische Gesundheit

Helmut Nold & Gerd Wenninger (Hrsg.)

Rückengesundheit und psychische Gesundheit

1. Regionaltagung der BG RCI und
des Burnout-Zentrums Bödlhof

Asanger Verlag • Kröning



IMPULS-Test|2[®] Professional

Molnar, Scheck, Schünemann, 2012. © humanware GmbH, alle Rechte vorbehalten.

als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz

Martina Molnar

1 Einleitung

Der IMPULS-Test von Molnar, Haiden und Geißler-Gruber wurde aus dem KFZA (Prümper, Frese und Hartmannsgruber, 1995) entwickelt und zusammen mit der IMPULS-Broschüre erstmals im Jahre 2002 veröffentlicht. Dieses Verfahren hat eine zehnjährige Geschichte hinter sich und eine sehr hohe Verbreitung in Österreich, Deutschland und der Schweiz gefunden.

Der *IMPULS-Test|2 Professional* (Molnar, Scheck und Schünemann, 2012) ist eine testtheoretisch verbesserte Überarbeitung, welcher als Onlinefragebogen psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz erfasst und bewertet. Obwohl das Fundament des bisherigen IMPULS-Test beibehalten wurde, stellt der *IMPULS-Test|2 Professional* inhaltlich und technisch eine wesentliche Erweiterung der bisherigen Fassung dar.

Der *IMPULS-Test|2 Professional* ist ein arbeitspsychologisches, qualitätsgesichertes Verfahren auf hohem wissenschaftlichem Niveau, welches die Anforderungen an Messinstrumente zur Erfassung psychischer Belastung gemäß DIN/ÖNORM EN ISO 10075-3 hinsichtlich Objektivität, Reliabilität und Validität erfüllt. Zentrale Merkmale des Verfahrens sind:

- *Zeitdauer der Befragung:* 10 Minuten
- *Online-Fragebogen:* 25 Items verteilt auf 5 Skalen bzw. 11 Subskalen erfassen psychische Belastungsfaktoren, 5 Items erlauben eine Einschätzung der Verbesserungsprioritäten pro Skala, darüber hinaus können ergänzende Kommentare zu den Items von den befragten Personen eingegeben werden

92 | 1. Regionaltagung „Rückengesundheit und psychische Gesundheit“

- *Gruppen- und Einzelergebnisse:* Automatische Auswertung (Gruppen-ergebnisse, Einzelpersonen optional)
- *Auswertung inklusive Maßnahmenempfehlungen:* Überblick, Detail-ergebnisse, Interpretation und empfohlene Maßnahmenfelder
- *Normwert-Vergleiche:* Auf Basis von Prozenträngen (kritische, durchschnittliche, unkritische Ergebnisse) für Gesamtnorm, Branchen, demografische Gruppen
- *Betriebsinterne Mittelwert-Vergleiche:* Gruppenergebnis im Vergleich zu Gesamtorganisation bzw. anderen internen Bezugsgruppen
- *Vergleich mehrerer Zeitpunkte:* Datenvergleich zwischen mehreren Erhebungszeitpunkte
- *Abfrage Deutsch oder Englisch:* Der Fragebogen ist in Kürze auch in englischer Fachübersetzung verfügbar.

2 Warum ist der IMPULS-Test weiter entwickelt worden?

Der IMPULS-Test hat viele Jahre viel praktischen Nutzen gebracht und breite Anwendung gefunden. Die Überprüfung und Aktualisierung von psychologischen Diagnoseinstrumenten ist eine Verpflichtung, die sich aus einem wissenschaftlichen Qualitätsanspruch ergibt. Insofern ist dies auch ein üblicher Vorgang. Den Autorinnen des IMPULS-Test (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber, 2002) war es immer ein wichtiges Anliegen, mit ihrem Namen für die Qualität des Verfahrens zu bürgen. Daher wurde die Überarbeitung des Verfahrens gemeinsam beschlossen. Die Überarbeitung des IMPULS-Tests war einerseits aus testtheoretischen Gründen und andererseits aus Standardisierungsgründen notwendig:

2.1 Testtheoretische Optimierungen

Einerseits haben detaillierte testtheoretische Analysen vorliegender Daten mehrerer IMPULS-Test-Studien (vor allem Steurer, 2011, Molnar & Steurer, 2012, Scheck & Schünemann, 2012) zwischen 2006 und 2012 gezeigt, dass messtechnische Optimierungen des IMPULS-Tests erforderlich sind, die beispielsweise folgende Aspekte betreffen:

- *Item-Ebene:* Sechs Items wurden aus verschiedenen Gründen (Messgenauigkeit, inhaltliche Überlegungen) entfernt und fünf neue Items zu Umgebungsbelastungen ergänzt (Scheck & Schünemann, 2012), welche aus dem Datenpool der Befragung „Ich mess’ den Stress“ (Molnar & Steurer, 2012) gewonnen wurden (in dieser Befragung wurden neben dem IMPULS-Test und weiteren Skalen auch selbst konstruierte Items zu physischen Belastungen vorgegeben, die auch Umgebungsbedingungen zum Inhalt hatten).
- *Faktorenstruktur:* Dem IMPULS-Test 2002 lag eine 11-Faktoren-Struktur zugrunde, die nicht repliziert werden konnte (Steurer, 2011). Auf Basis der Item-Änderungen beim IMPULS-Test|2 Professional wurde von Scheck & Schünemann (2012) eine neue und stabile hierarchische Faktorenstruktur testtheoretisch entwickelt (5 Skalen, 11 Subskalen, 25 Items) und damit die Messqualität auf Skalenebene deutlich verbessert. Die Reliabilitäten der Skalen liegen zwischen 0,75 und 0,90 und sind damit größtenteils höher als die Anforderungen der DIN/ÖNORM EN ISO 10075-3 an Screening-Verfahren.
- *Polaritäten der Skalen:* Die Bedeutung der Skalenpolaritäten wurden umgedreht. Wurde ein niedriger Wert im IMPULS-Test (2002) als kritischer Wert interpretiert, ist das nun genau umgekehrt. Ein hoher Wert im *IMPULS-Test|2 Professional* bedeutet, dass eine hohe Ausprägung des gemessenen Merkmals – also der psychischen Belastungsausprägung – vorliegt.
- *Wunsch-Werte:* Die erhobenen Wunsch-Werte des IMPULS-Tests 2002 pro Item erwiesen sich als nicht ausreichend diskriminierend, da sie tendenziell immer im oberen, positiven Bereich der Skala lagen und daher keinen diagnostischen Informationsgewinn brachten (Scheck & Schünemann, 2012). Ihre Erhebung konnte somit entsprechend der beiden Gütekriterien Ökonomie und Zumutbarkeit nicht mehr aufrecht erhalten werden. Sie wurden im *IMPULS-Test|2 Professional* durch eine Frage zur Verbesserungspriorität pro Skala ersetzt (0 % = unwichtig bis 100 % = wichtig). Dazu können auch konkrete Beispiele zu den Items mittels freien Texteingaben ergänzt werden.
- *Ergebnisinterpretation durch Eichung:* Der IMPULS-Test 2002 zeigte die Ergebnisse als Real- und Wunsch-Zahlen in einem 11-Faktoren-Netzdiagramm an. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgte für jede

der 11 Skalen gleich und zwar entsprechend der fünfstufigen Antwortskala entweder über die nur mathematisch festgelegten Wertebereiche 1 bis 2,5 (negativ), 2,5 bis 3,5, 3,5 bis 5 (positiv) oder über die Differenzen zwischen den Real- und Wunsch-Werten.

Im Vergleich zum bisherigen IMPULS-Test ist die Ergebnisinterpretation im *IMPULS-Test*|2 *Professional* nun durch die erfolgte Eichung des Verfahrens viel präziser (Scheck & Schönemann, 2012). Die Normtabellen dienen dazu, die Ergebnisse einer Messung mit einem Bezugswert vergleichen, und als kritisch, durchschnittlich oder unkritisch bewerten zu können. Dies ist etwa vergleichbar mit einem Blutbefund aus einem Labor, bei dem für jeden gemessenen Parameter dargestellt wird, ob er im Durchschnitt, über oder unter dem Durchschnitt liegt. Dieser Durchschnitt bezieht sich auf eine Bezugsgruppen von anderen Menschen bzw. deren Messwerte. Es gibt jeweils für die fünf Skalen und für die elf Subskalen gesondert erstellte Normtabellen (eine repräsentative Gesamtnorm, derzeit sieben Branchennormen, demografische Normgruppen nach Geschlecht, Alter, Bildung, Führungsfunktion, Voll- und Teilzeit, Schichtarbeit). Diese Normen werden laufend weiter entwickelt und ergänzt.

2.2 IMPULS-Test-Wildwuchs

Andererseits sind viele Qualitätsprobleme nicht durch das Verfahren selbst, sondern durch unzureichende Formen der Anwendung entstanden. So wurde der IMPULS-Test häufig nicht standardisiert verwendet (zB. Änderungen auf der Item- oder Skalen-Ebene, unkorrekte Dateneingaben und Auswertungen, falsche Ergebnisinterpretationen). Abgesehen davon, dass solche veränderte Formen nicht als „IMPULS-Test“ bezeichnet werden dürfen, war durch viele unterschiedliche Formen der Veränderung auch kein einheitlicher IMPULS-Test-Standard mehr gegeben und die Verfahrensgüte wurde damit mehr und mehr verwässert. Das bedeutet, unter der Bezeichnung „IMPULS-Test“ waren im Laufe der Zeit vermutlich hunderte verschiedene Versionen in Gebrauch, die auch hunderte verschiedene Ergebnisse erzeugten – auch wenn diese Vorgänge sowohl wissenschaftlichen als auch urheberrechtlichen Regelungen widersprachen. Dies hat natürlich kritische Konsequenzen sowohl für die Verfahrensqualität als auch für die Reputation des Verfahrens und die der damit ver-

bundenen Autor/innen, die in der Regel über derartige Mutationen nicht informiert wurden noch darauf Einfluss nehmen konnten.

Aufgrund dieses Wildwuchses wurde das testtheoretische Gütekriterium „Objektivität“ (wie beispielsweise auch in der DIN/ ÖNORM EN ISO 10073-3 gefordert) chronisch verletzt. Objektiv ist ein Verfahren dann, wenn es (unabhängig von den durchführenden Personen) stets das gleiche Ergebnis erzeugt. Misst ein Verfahren aber nicht objektiv, dann kann es auch nicht mehr als zuverlässig (reliabel) bzw. valide bezeichnet werden.

Als Konsequenz aus diesen Erfahrungen gibt es den *IMPULS-Test|2 Professional* nur mehr in einer standardisierten Online-Version, die weder eine Veränderung der Vorgabe-, noch der Auswertungsform ermöglicht und damit stets immer und überall die gleichen qualitätsgesicherten Ergebnisse garantieren kann.

3 Der *IMPULS-Test|2 Professional* im Überblick

Der *IMPULS-Test|2 Professional* ist ein Online-Screening-Verfahren zur Erhebung und Bewertung von psychisch relevanten Einflüssen der Arbeitsbedingungen. Das Verfahren ist eine auf ca. 4.000 Datensätzen (Studie „Ich mess’ den Stress“ von Molnar & Steurer, 2011) beruhende und umfassende testtheoretische Analyse und Überarbeitung (Scheck & Schünemann, 2012) des *IMPULS-Tests* (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber, 2002) und stellt somit den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand dar.

3.1 Die Skalen des *IMPULS-Test|2-Professional*

Der *IMPULS-Test|2 Professional* enthält fünf arbeitspsychologisch fundierte Skalen und 11 Subskalen (insgesamt 25 Items bzw. für jede der fünf Skalen ein Zusatzitem zur Bewertung des Verbesserungsbedarfs pro Skalenthema):

- **Arbeitsanforderungen:** Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen
- **Umgebungsbedingungen:** Expositionen, Ergonomie
- **Aufgaben und Abläufe:** Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsspielraum

96 | 1. Regionaltagung „Rückengesundheit und psychische Gesundheit“

- Perspektiven und Beteiligung: Perspektiven, Beteiligung
- Soziales Umfeld: Kommunikation, Rückhalt

3.2 Ablauf einer Online-Befragung und Auswertung

Die Befragung mit dem *IMPULS-Test|2 Professional* erfolgt mit einem Online-Tool und dauert durchschnittlich 10 Minuten. Der/die MitarbeiterIn bekommt einen Link zugesendet und kann den Fragebogen am eigenen PC ausfüllen. Eine Online-Datenabfrage mittels Tablet-Computer ist auch möglich. Alle Daten werden geschützt und verschlüsselt auf einen EU-Server übertragen und sind als Rohdaten nicht im Betrieb verfügbar.

3.3 Inhalte des IMPULS-Test|2-Professional

Das Befragungsinstrument wird betriebsspezifisch angepasst:

- Im ersten Befragungsteil ordnen sich die befragten Personen den betrieblich definierten *Organisationseinheiten* (z.B. Standorte, Abteilungen) und *Tätigkeitsgruppen* zu. Auf diese Weise ist eine spätere Auswertung für alle betriebsspezifisch definierten Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen und demografischen Gruppen möglich. Es lässt sich damit auswerten, wie die psychischen Belastungsfaktoren für die unterschiedlichen Gruppen im Betrieb aussehen.
- Im zweiten Teil des *IMPULS-Test|2 Professional* müssen von den befragten Personen 25 Items zu den *Merkmale der Arbeitsbedingungen* auf einer 5-stufigen Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ beantwortet werden. Ergänzend wird für jede der 5 Skalen noch ein Item vorgegeben, welches nach der Priorität des Verbesserungsbedarfs des Skalthemas fragt („Wie wichtig ist Ihnen eine Verbesserung im Bereich ‚Arbeitsumgebung‘?“). Zusätzlich haben die TeilnehmerInnen auch die Möglichkeit, zu den einzelnen Items noch freie Eingaben zu tätigen (Kommentare zu Belastungen, Verbesserungsideen).
- Optional steht auch noch ein Befragungsmodul mit Items zu *demografischen Merkmalen* (Geschlecht, Alter, Bildung, Führungsfunktion, Teil- oder Vollzeit, Schichtarbeit) zur Verfügung.
- Darüber hinaus wird – sofern eine *Wiederholungsbefragung mit Datenvergleich* zwischen zwei Zeitpunkten gewünscht ist – noch ein weiteres Modul integriert.

IMPULS-Test|2- Professional*

Seite 1 von 5

Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Fragen und Aussagen zu fünf Bereichen Ihrer Arbeitsbedingungen. Bitte beantworten Sie jede Frage so, wie Sie Ihre aktuelle Situation sehen.

A) Umgebungsbedingungen

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel-mäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
An meinem Arbeitsplatz gibt es mögliche Risiken bzw. Belastungen durch Lärm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem Arbeitsplatz gibt es mögliche Risiken bzw. Belastungen durch Staub.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem Arbeitsplatz gibt es mögliche Risiken bzw. Belastungen durch Licht und Beleuchtung (z. B. zu hell, zu dunkel, Reflexionen etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abb. 1: IMPULS-Test|2 - Online-Auszug der Skala „Umgebungsbedingungen“

3.4 Auswertung für Einzelpersonen und Gruppen

Jede befragte Person kann am Ende der Online-Befragung das eigene Testergebnis ausdrucken, sofern diese Option betrieblich gewünscht ist.

Die standardisierte und softwaregestützte Datenauswertung der Gruppenergebnisse kann über einen Online-Zugang unmittelbar nach Ende der Befragung aller Personen durchgeführt werden. Es können für alle definierten Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen und demografischen Gruppen sowie deren Verknüpfungen Ergebnisdokumente erzeugt werden. Hier ist es beispielsweise möglich auszuwerten, welche Ergebnisse die Außendienstmitarbeiter/innen am Standort 1 und am Standort 2 oder die Führungskräfte der Abteilungen A, B, C, D haben.

3.5 Ergebnisse und deren Interpretation

Pro Skala werden einzelne Prozenträge (PR) berechnet (schwarzer Balken) und vor dem Hintergrund der Normwerte (Eichtabellen) interpretiert. Beispielsweise bedeutet ein Prozentrang von 50 in der Skala „Umgebungsbedingungen“, dass 50 % der österreichischen Erwerbsbevölkerung in der Skala „Umgebungsbedingungen“ geringere oder gleich hohe Belastungsausprägungen aufweisen, 49 % hingegen höhere Belastungsausprägungen. Je höher der Wert, desto kritischer die Ausprägung des gemessenen Merkmals und desto höher der entsprechende Handlungsbedarf.

Die Auswertung des *IMPULS-Test|2 Professional* liefert Information zur Art und Ausprägung arbeitsbedingter psychischer Belastungsfaktoren auf mehreren Ebenen:

- *Ergebnisüberblick auf Skalen-Ebene:* Es werden die Belastungsausprägungen – ausgedrückt in Prozenträngen (PR) – für die fünf Skalen bzw. die dahinter stehenden Arbeitsbedingungen dargestellt (Abb. 2): PR bis 25 % = hellgrau: geringer Handlungsbedarf, PR 25 bis 75 % = grau: mittlerer bis erhöhter Handlungsbedarf, PR 75 bis 100 % = dunkelgrau: hoher Handlungsbedarf.

Es besteht auch die Möglichkeit, interne Mittelwert-Vergleiche durchzuführen (die interne Bezugsgruppe wird in diesem Fall zum Vergleich dazu als weißer PR-Balken dargestellt).

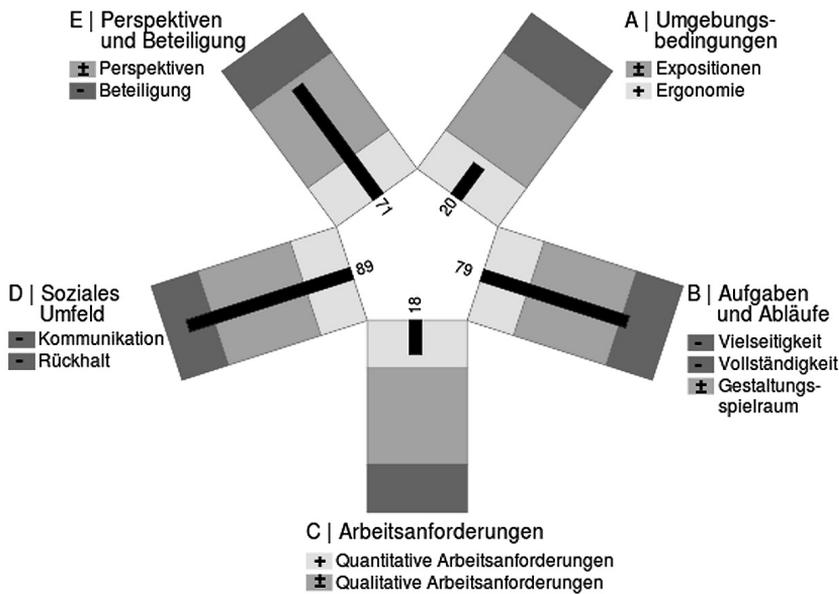


Abb. 2: Ergebnisüberblick IMPULS-Test|2 auf Skalen-Ebene

- *Ergebnisdetails auf Subskalen-Ebene und gegebenenfalls Vergleich zwischen maximal drei Befragungszeitpunkten:* Es werden die Belastungsausprägungen in Prozenträngen (PR) für die fünf Skalen und Subskalen für höchstens drei Erhebungszeitpunkte dargestellt (Abb. 3).

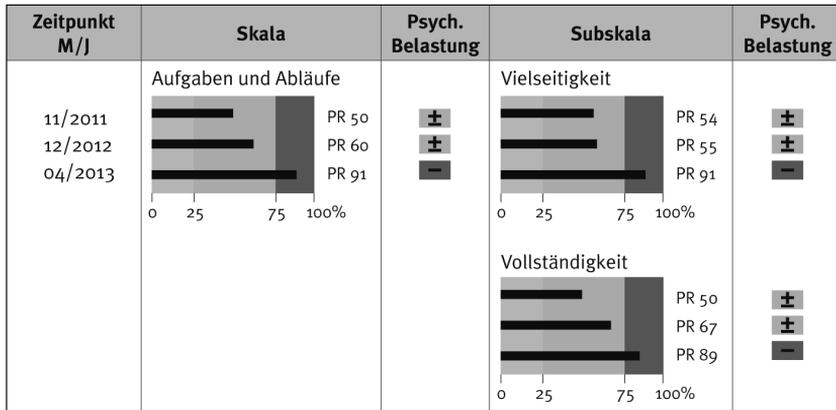


Abb. 3: Ergebnisdetails IMPULS-Test|2 auf Subskalen-Ebene

- Handlungsbedarf und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung:* Die Skala mit dem höchsten Prozentrang weist auch den höchsten Handlungsbedarf auf, d.h. die dahinter stehenden Arbeitsbedingungen bedürfen entsprechend optimierter Gestaltung. Hierfür ist die Erläuterung der Ergebnisse auf Skalen- und Subskalen-Ebene in verbaler Form sehr hilfreich (Abb. 4). Es wird dabei beschrieben, welche Eigenschaften häufig hinter den beeinträchtigenden Belastungsfaktoren der Hauptskalen zu finden sind. Ergänzend werden arbeitspsychologisch fundierte fachliche Hinweise zu möglichen Maßnahmen gegeben, die zu einer optimierten Gestaltung der Arbeitsbedingungen beitragen könnten.
- Skalen-Prioritäten aus der Sicht der Mitarbeiter/innen:* Es wird außerdem für die jeweilige Auswertungsgruppe dargestellt, wie wichtig Verbesserungen für die einzelnen Skalen bzw. die dahinter stehenden Arbeitsbedingungen seitens der Mitarbeiter/innen eingeschätzt werden (0 % = unwichtig bis 100 % = wichtig). Hier kann sich beispielsweise zeigen, dass die „objektiven“ Belastungsausprägungen in Form der Prozenträge pro Skala und der „subjektiven“ Verbesserungsbedarf der befragten Personen in dieser Skala keineswegs identisch sein müssen.
- Kommentare pro Item:* Die Auswertung zeigt auch, wie viele Kommentare zu den einzelnen Items des Fragebogens von den befragten Personen abgegeben wurden. Diese Quantifizierung gibt bereits erste Orientierung darüber, welche Themen bei den Mitarbeiter/innen ins-

100 | 1. Regionaltagung „Rückengesundheit und psychische Gesundheit“

gesamt Reaktionen auslösen. So zeigt sich beispielsweise, dass zum Thema „Lärm“ 117 Kommentare oder zum Thema „Zusammenarbeit“ 34 Kommentare abgegeben wurden. Die Kommentare werden – geordnet nach Skalen und Items – in der Auswertung aufgelistet. Sie zeigen inhaltlich konkret, um welche Themen es den befragten Mitarbeiter/innen dabei geht. Dies bietet neben den quantitativen Daten eine wertvolle qualitative Hilfestellung bei der Frage, welche Arbeitsbedingungen einer belastungsreduzierenden Gestaltung bedürfen.

Skalen	Subskalen	Beeinträchtigende Belastungsfaktoren	Maßnahmenfelder der Arbeitsgestaltung
Aufgaben und Abläufe PR 91	Vielseitigkeit PR 91	Liegen einseitige physische und psychische Arbeitsanforderungen vor, können die betroffenen Personen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen wenig variieren und weiterentwickeln. Es kann zu einseitiger Über- oder Unterforderung kommen.	Vielseitigkeit: Die Gestaltung der Arbeitstätigkeiten soll eine größere Bandbreite von Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern und damit zur Entfaltung und Weiterentwicklung des menschlichen Potentials beitragen (z. B. körperliche und geistige Anforderungen, Nutzung unterschiedlicher Sinne, Routinetätigkeiten und neue Aufgaben, Aufgabenvariation und -erweiterung, Abwechslung der Tätigkeiten zwischen mehreren Personen, regelmäßige Unterbrechung durch Tätigkeitswechsel bzw. Pausen, ergänzende Qualifizierung, etc.).
	Vollständigkeit PR 89	Mangelnde Vollständigkeit der Tätigkeit bedeutet, dass die Beschäftigten keinen kompletten Arbeitsprozess von Anfang bis Ende ausführen, sondern oft nur routinehafte Teilschnitte. Damit fehlt Wissen zu den Prozessen vor und nach der eigenen Tätigkeit und die Möglichkeit der eigenständigen Zielsetzung und Abstimmung mit anderen. Die Bedeutung der eigenen Aktivitäten im Gesamtzusammenhang ist unklar.	Vollständigkeit: Vollständige Tätigkeitsgestaltung gelingt durch die Bereicherung bzw. Erweiterung von auf Teilaspekte reduzierte Tätigkeiten durch ergänzende planende, vorbereitende, ausführende und kontrollierende Anteile sowie die Erweiterung der Entscheidungskompetenzen. Die Arbeitsergebnisse selbst sollen eine sichtbare Rückmeldung bieten. Dies erlaubt die selbständige Zielsetzung, Planung und Erfolgskontrolle in Abstimmung mit anderen.

Abb. 4: Ergebnisse IMPULS-Test|2 mit Erläuterungen zur Interpretation

4 Nachsatz

Zwischen 2006 und 2012 wurde mit hohem Ressourceneinsatz und viel Engagement an der laufenden wissenschaftlichen Analyse und Weiterentwicklung des IMPULS-Tests gearbeitet, der nun als *IMPULS-Test|2 Professional* die aktuelle und autorisierte Fassung des Verfahrens darstellt und den IMPULS-Test (2002) ersetzt. Es ist zu hoffen, dass dies einerseits

wieder zu einem einheitlichen und zuverlässigen Qualitätsstandard des Messinstruments führt und andererseits auch der deutlich höhere betriebliche Nutzen bei der Analyse psychischer Gefährdungen und der Optimierung von Arbeitsbedingungen sichtbar wird.

5 Literatur

- Molnar, M (2012). IMPULS-Projektleitfaden. Durchführung eines betrieblichen Anti-Stress-Projektes mit Hilfe des IMPULS-Tests (5. Aufl.). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO.
- Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2012). IMPULS-Test. Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb (18. Aufl.). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO.
- Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2012). IMPULS-Broschüre. Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen im Betrieb (18. Aufl.). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO.
- Molnar, M., Steuerer, J. (2012): Ergebnisübersicht „Ich mess’ den Stress“. Online-Befragung zu arbeitsbedingten psychischen und physischen Belastungen, Arbeitszufriedenheit, Befinden und Gesundheit. Unveröffentlichter Bericht, Wien.
- Molnar, M.& Steuerer, J. (2012): Gütekriterien, Branchen- und Demografie-Profile des IMPULS-Test. In: G. Athanassiou, S. Costa-Schreiber, O. Sträter (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. 17. Workshop 2012. Kröning: Asanger Verlag
- ÖNORM EN ISO 10075-3 – Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004)
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39 (3), 125–132.
- Scheck, T. & Schünemann, L. (2012). Testtheoretische Weiterentwicklung des IMPULS-Tests: 1. Teil (von 2). Unveröffentlichter Ergebnisbericht, Wien.
- Scheck, T. & Schünemann, L. (2012). Testtheoretische Weiterentwicklung des IMPULS-Tests: 2. Teil (von 2). Unveröffentlichter Ergebnisbericht, Wien.
- Steurer, J. (2011). IMPULS-Test – eine testtheoretische Untersuchung. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.

102 | 1. Regionaltagung „Rückengesundheit und psychische Gesundheit“

Fachliche Ansprechpartnerin für den IMPULS-Test|2 Professional
Mag. Martina Molnar, humanware GmbH Wien

E-Mail: martina.molnar@humanware.at

Website: www.impulstest2.com

Toolbox der BAuA: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/IMPULS.html>