



## Verfügbarkeit von Indikatoren

Bei der Durchsicht von Indikatoren, die in vorhandenen Instrumenten zur Beurteilung der Qualität der Arbeit und insbesondere zum psychosozialen Risikomanagement am Arbeitsplatz verwendet werden, zeigte sich ein großes Defizit: Indikatoren zur Risikoexposition sowie zu den Belastungsfolgen sind bereits z. B. in vielen Fragebögen vorhanden, jedoch fehlen Indikatoren zu Präventionsmaßnahmen und Interventionen.

In der folgenden Tabelle werden Indikatoren für alle drei Bereiche (Risikoexposition, Folgen und Präventionsmaßnahmen/ Interventionen) zusammengefasst.

### Risikoexposition (inklusive psychosoziale Risiken)

Faktoren im Unternehmen	
<i>Unternehmenspolitik/Ressourcen</i>	Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	Personalführung
	Richtlinien zu Arbeitsschutz und -sicherheit
	Soziale Verantwortung von Unternehmen in Verbindung mit psychosozialen Risikomanagement
	Unternehmenspolitik
<i>Unternehmenskultur</i>	Offenes und vertrauensbasiertes Verhältnis zwischen Angestellten und Management
	Informationen vom Management/Feedback
	Kommunikation (wechselseitig)
	Gerechtigkeit im Unternehmen
<i>Industrielle Beziehungen</i>	Existenz von Betriebsräten/ Arbeitnehmervertretungen
	Gewerkschaftsmitgliedschaft
	Tarifvereinbarungen

Arbeitsbezogene Faktoren	
<i>Beschäftigungsbedingungen</i>	Arbeitsvertrag
	Bezahlung
	Arbeitsbiografie
<i>Organisationaler Aufbau</i>	Tätigkeitswechsel/ bereichsübergreifende Ausbildung
	Teamarbeit
	Mehrfachkompetenzen
<i>Qualität der Arbeit</i>	Arbeitsanforderungen
	Autonomie/Entscheidungsspielraum
	Arbeitsplatzsicherheit
	Soziale Unterstützung und Konflikte
	Gewalt, Belästigung, Mobbing
	Diskriminierung
	Arbeitszeit
	Telearbeit

### Folgen

<i>Auswirkungen auf die Gesundheit</i>	Arbeitsunfälle
	Gesundheitliche Beschwerden
	Beeinträchtigung der physischen Gesundheit
	Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit
<i>Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit</i>	Verringerte Arbeitszufriedenheit
	Fluktuation
<i>Abwesenheit, Präsentismus</i>	Krankschreibungen
	Gründe für Abwesenheit
	Trotz Krankheit zur Arbeit gehen/Präsentismus
<i>Ökonomische Kosten</i>	Kosten durch Unfälle und Abwesenheit
	Arbeitsleistung/Produktivität
<i>Arbeitsfähigkeit</i>	Einschätzung der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

### Präventionsmaßnahmen/ Interventionen

<i>Analyse</i>	Gefährdungsbeurteilung
	Erfassung/Registrierung von Anwesenheit, Unfällen und Krankheit
	Nachforschungen über Unfallursachen
<i>Maßnahmen</i>	zur Reduktion psychosozialer Risiken
	zur Erhöhung von Autonomie, Einflussmöglichkeiten, Verbesserung organisationaler Ressourcen
	zur Unterstützung von Bewältigungskapazitäten, Bereitstellung von Informationen und Trainingsmaßnahmen
	zur Wiedereingliederung
	Impulse/Hindernisse für Maßnahmen
<i>Evaluation</i>	Anwendung von Unternehmenspolitiken/verfügbare Ressourcen
	Wirksamkeit von Maßnahmen
	Prozessevaluation für die Umsetzung der Maßnahmen
<i>Mitarbeiterbeteiligung</i>	Gefährdungsbeurteilung
	Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplans

### Weitere Informationen:

[www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)

**LEKA, S., COX, T.** (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

**LEKA, S., COX, T.** (Eds.). PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: WHO, Genf, 2008. Verfügbar unter: [www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)

### Kontakt:

**Dr. Irene L.D. Houtman**  
TNO Work & Employment,  
P.O. Postfach 718, NL 2130 – AS, Hoofddorp, Niederlande  
Tel.: +31 (0)23 5549924  
Fax: +23 (0)23 5549304  
E-Mail: [irene.houtman@tno.nl](mailto:irene.houtman@tno.nl)