



# *Forschungsbericht*

Nr. 2 / 2007

**Assessmentinstrumente  
zur  
Teilhabe einschätzung  
- ICF<sup>1</sup> -orientierte Online-Datenbank -  
Kurzbeschreibungen 55 extrahierter  
Instrumente zu  
arbeitsrelevanten Analysebereichen**

Annette Röhrig, Ingo Froböse  
unter Mitarbeit von Maike Bohnes,



---

<sup>1</sup> International Classification of Functioning, Disability and Health, WHO, 2005.

In der Reihe Forschungsberichte stellt das iqpr Arbeitsergebnisse aus laufenden und abgeschlossenen Projekten der Fachöffentlichkeit vor.

Der vorliegende Forschungsbericht ist im Rahmen des Projektes "Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben" entstanden. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Projektleitung hatten Univ.-Prof. Dr. Ingo Froböse, Matthias Mozdzanowski, Dr. Hans-Martin Schian, Univ.-Prof. Dr. Klaus Schüle und Prof. Dr. habil. Andreas Weber.

## Impressum

### **iqpr Forschungsbericht**

Nr. 2/2007

### **Herausgeber**

Institut für Qualitätssicherung in  
Prävention und Rehabilitation GmbH an  
der Deutschen Sporthochschule Köln

### **ISBN**

3-9811175-3-0  
978-3-9811175-3-0

### **Zitiervorschlag**

Röhrig, A, Froböse, I; Bohnes, M (2007)  
Assessmentinstrumente zur  
Teilhabe einschätzung - ICF-orientierte  
Online-Datenbank - Kurzbeschreibungen  
55 extrahierter Instrumente zu  
arbeitsrelevanten Analysebereichen. iqpr  
Forschungsbericht Nr. 2/2007. iqpr, Köln.

### **Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur  
mit Genehmigung des iqpr

### **Technische Herstellung**

Erol Akman

### **iqpr im Internet**

[www.iqpr.de](http://www.iqpr.de)

### **Rückfragen zum Inhalt an**

Annette Röhrig  
[roehrig@iqpr.de](mailto:roehrig@iqpr.de)

**Köln, März 2007**

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Online-Datenbank Assessmentinstrumente</b> .....	<b>2</b>
2.1	Ganzheitlicher Ansatz der Teilhabeeinschätzung .....	2
2.2	Anwenderorientierte Systematik und Darstellung .....	4
2.3	Modell der Analysebereiche der Teilhabe .....	4
2.4	Analysebereiche und Schlagworte .....	6
2.5	Zugänge und Ergebnislisten .....	9
2.6	Liste aller Assessmentinstrumente.....	11
<b>3</b>	<b>ICF-Systematik</b> .....	<b>16</b>
3.1	Klassifikation der Körperstrukturen .....	16
3.2	Klassifikation der Körperfunktionen.....	18
3.3	Klassifikation der Aktivitäten und Partizipation [Teilhabe] .....	22
3.4	Klassifikation der Umweltfaktoren .....	25
<b>4</b>	<b>ICF-Kodierung</b> .....	<b>28</b>
<b>5</b>	<b>Instrumente zum Interaktionsfeld Person &lt;&gt; Arbeitsleben</b> .....	<b>39</b>
5.1	Anwenderorientierte Kurzbeschreibungen .....	45
5.2	Kurzbeschreibung inklusive ICF-Kodes .....	45
	Abakaba – Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch.....	46
	ABI, WAI – Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index.....	47
	APA – Ergonomische Arbeitsplatzabklärung.....	48
	ATAA – Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung .....	49
	AVAH – Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt .....	50
	AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster .....	51
	BASA – Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber .....	52
	BEA – Belastungsanalyse .....	53
	BMS – Beanspruchungsmessskalen.....	54
	BRA – Bavaria Rehabilitanden Assessment .....	55
	Chef – Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen.....	56
	DC – Design-Check .....	57
	DigA – Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit.....	58
	DIK-2 – Katalog berufsbezogener Personmerkmale .....	59
	EES – Epidemiologisches Erhebungs-System.....	60
	ERGOS® Work Simulator .....	61
	ERI – Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen.....	63
	EU-CON II – EU-konforme software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit.....	64
	FABA – Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung .....	65
	FAGS-AMSE – Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen .....	66
	FAGS-BGF – Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Betriebliche Gesundheitsförderung.....	68
	FAL – Fragebogen Alltagsleben.....	69
	FAPP – Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege .....	70
	FEMA – Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen .....	71
	FEO – Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas.....	72

FFbH-R – Funktionsfragebogen Hannover zur alltagsnahen Diagnostik der Funktionsbeeinträchtigung durch Rückenschmerzen.....	73
FIT – Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume .....	74
FLZ – Fragebogen zur Lebenszufriedenheit .....	75
FRQ-B – Fragebogen zur beruflichen Rollenqualität.....	76
F-SozU – Fragebogen zur Sozialen Unterstützung .....	77
IAD-BkA – Bogen zur Bewertung körperlicher Arbeit .....	78
IMBA – Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt .....	80
IPS – Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen.....	81
IRES – Indikatoren des Reha-Status .....	82
IRI – Isnyer Rückkehr Inventar.....	83
ISE – Interviewleitfaden zur Erfassung des Selbstkonzepts der Erwerbsfähigkeit.....	84
ISTA – Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse.....	85
JDS – Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung) .....	86
KABA – Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse .....	87
LMI – Leistungsmotivationsinventar .....	88
LOTI – Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar .....	89
MELBA – Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit .....	90
PACT – Selbsteinschätzung der körperlichen Fähigkeiten.....	91
PASTA – Potenzialanalyse stationäre Altenpflege .....	92
PEF – Psychosomatischer-Einstellungs-Fragebogen .....	93
PFS und PFN – PRO FIT Standard und PRO FIT NEU .....	94
REBA 7.1 – Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz.....	95
SAA – Subjektive Arbeitsanalyse .....	97
SALSA – Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse .....	98
SBUS-B – Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich.....	99
SF-36 – Fragebogen zum Gesundheitszustand.....	100
SKBA – Ein Screening-Verfahren zur Beurteilung körperlicher Belastung bei der Arbeit.....	101
SPA – Screening Psychischer Arbeitsbelastungen .....	102
TBS – Tätigkeitsbewertungssystem .....	103
TLP – Thüringer Leistungsprofil .....	104
<b>6 Register der Kurzbeschreibungen.....</b>	<b>106</b>
6.1 Verfahrensname.....	106
6.2 Autoren .....	107

## Abbildungen

Abb. 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF .....	3
Abb. 2: Modell der Analysebereiche der Teilhabe .....	5
Abb. 3: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte – Person .....	7
Abb. 4: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte – Arbeit .....	8
Abb. 5: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte - Interaktionsfelder .....	8
Abb. 6: Analysebereich Motivationen mit zugeordneten Schlagworten – Modellzugang	9
Abb. 7: Ergebnisliste der Assessmentinstrumenten zu dem Schlagwort Arbeitsmotivation .....	10
Abb. 8: Detailansicht eines Assessmentinstrumentes .....	11
Abb. 9: Struktur der ICF .....	16
Abb. 10: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Person .....	29
Abb. 11: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Arbeit .....	30
Abb. 12: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Interaktionsfelder .....	31

## Tabellen

Tab. 1: Zuordnung aller Instrumente der Online-Datenbank zu den Analysebereichen .....	12
Tab. 2: Schlagworte und Analysebereiche von <a href="http://www.assessment-info.de">www.assessment-info.de</a> zzgl. entsprechender ICF-Kodes .....	32
Tab. 3: ICF-Kodes zzgl. entsprechender Analysebereiche und Schlagworte von <a href="http://www.assessment-info.de">www.assessment-info.de</a> .....	35
Tab. 4: Zuordnung der P <> A – Instrumente zu den Analysebereichen.....	42



# 1 Einleitung

In dem vom BMGS geförderten Projekt „Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung“ gestaltete das iqpr die Online-Datenbank Assessmentinstrumente, die unter der Adresse [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de) zu erreichen ist. Die Datenbank beinhaltet eine Sammlung von Assessmentinstrumenten, die im Bereich Prävention und Rehabilitation zur Einschätzung der Teilhabe von Personen, vor allem der Einschätzung der Teilhabe am Arbeitsleben, eingesetzt werden können.

Vorliegendes Handbuch führt den Leser über die Beschreibung von Grundgedanken und Anwendungsmöglichkeiten der Online-Datenbank zu einer Übersicht von allen Assessmentinstrumenten zur Teilhabeeinschätzung, die in der Datenbank enthalten sind. Die Assessmentinstrumente sind über Analysebereiche katalogisiert und abrufbar. Diese Analysebereiche sind ähnlich der Domänen der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) nach einer ganzheitlichen auf dem Teilhabegedanken beruhenden Struktur aufgebaut. Daher bot es sich an eine häufig geäußerte Forderung nach ICF-orientierten Assessmentinstrumente (zumindest ansatzweise) zu erfüllen: in diesem Handbuch wird gezeigt, dass sich viele ICF-Kategorien und Domänen mit bereits vorhandenen Assessmentinstrumenten, die sich in der Online-Datenbank befinden, einschätzen lassen.

Hierzu wurden die Analysebereiche der Online-Datenbank mit ICF-Kategorien und -Domänen verglichen. Die zu den Analysebereichen inhaltkongruenten ICF-Kategorien und -Domänen wurden mit ihren Codes auf die Analyseeinheiten übertragen. Zum einen ermöglicht diese durchgeführte ICF-Kodierung einem Anwender hinsichtlich einer bestimmten ICF-Kategorie oder -Domäne nach ihm unterstützenden Assessmentinstrumenten in der Online-Datenbank zu suchen. Zum anderen wird durch diese ICF-Kodierung deutlich, welche Analyseeinheiten der Online-Datenbank mit der ICF übereinstimmen, und welche zusätzlichen Analyseeinheiten die Datenbank darüber hinaus zur Einschätzung der Teilhabe am Arbeitsleben zu berücksichtigen empfiehlt.

Ein Grundanliegen der Online-Datenbank Assessmentinstrumente ist es, v.a. Assessmentinstrumente vorzustellen, die den Akteuren in Prävention und Rehabilitation nicht so geläufig sind. Daher wurden in die Datenbank bevorzugt Assessmentinstrumente zu den ICF-Komponenten Aktivitäten, Partizipation und Kontextfaktoren aufgenommen. Die Datenbank wurde, wie oben beschrieben, schon in dem o.g. Projekt auf die Einschätzung der Teilhabe am Arbeitsleben ausgerichtet. Im anschließenden Projekt „Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben“ ist eine Empfehlung des iqpr sowohl Förderbedarf als auch Fördermöglichkeiten über Assessmentinstrumente zu bestimmen bzw. zu hinterlegen. Auch zu dieser Forderung werden wir häufig mit der Aussage konfrontiert, dass es dafür an entsprechenden Assessmentinstrumenten mangle. Um diesem Mangel etwas entgegenzusetzen sind in diesem Handbuch die Instrumente, die in der Online-Datenbank dem Analysebereich Person <> Arbeitsleben zugeordnet wurden, extrahiert und in einer speziell für dieses Buch entwickelten Kurzform beschrieben.

Diese extrahierten Instrumente beschäftigen sich in Teilbereichen, d.h. zumindest mit einigen Items, mit der Einschätzung von Personeneinstellungen zur Arbeit oder mit Einflüssen von Arbeitsbedingungen und -organisation auf Personen. Bei Einstellungen von Personen zur Arbeit handelt es sich z.B. um die subjektive Arbeitsbewertung oder um die Arbeitszufriedenheit. Im Sinne der ICF sind dies personbezogene Faktoren, im Sinne der Online-Datenbank Analysebereiche des Interaktionsfeldes Person <> Arbeitsleben. Der Extrakt der 55 Kurzbeschreibungen enthält auch Instrumente, die in Teilbereichen arbeitsrelevanten ICF-Umweltfaktoren einschätzen, wie soziale Unterstützung im Arbeitsleben oder andere externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben.

Vorliegendes Handbuch setzt somit dem häufig genannten Mangel an Assessments für die Einschätzung von Teilhabe am Arbeitsleben, v.a. hinsichtlich der Kontextfaktoren, etwas entgegen. Um hierbei auch der o.g. Forderung nach generell ICF-orientierten Instrumenten gerecht zu werden, sind die Kurzbeschreibungen alle mit denjenigen ICF-Kodes versehen, die über diese Instrumente eingeschätzt werden. Anhand von Übertragungslisten, die für dieses Handbuch erstellt wurden, kann sich ein Anwender die ICF-Kodes auch wieder mit dem dazugehörigen Text vergegenwärtigen bzw. wieder in einen Gesamtkontext einordnen.

## 2 Online-Datenbank Assessmentinstrumente

Die Teilhabe am Arbeitsleben, wie auch gesellschaftlichen Leben, ist durch mehrere Komponenten bestimmt, die bei einer Einschätzung der Teilhabequalität bzw. Überprüfung von Beeinträchtigungen der Teilhabe berücksichtigt werden müssen. Daher sollte demjenigen, der solch eine Einschätzung vornimmt, bewusst sein, dass er sich mit mehreren und eventuell auch sehr unterschiedlichen Themenfeldern beschäftigen muss. Die Online-Datenbank Assessmentinstrumente ist eine Sammlung von Verfahren zur Einschätzung der Teilhabe, v.a. der Teilhabe am Arbeitsleben. Diese Sammlung wurde geschaffen, um den Einschätzungsprozess für die Teilhabe von Menschen zu verdeutlichen, zu unterstützen und mit Assessments zu hinterlegen. Der Online-Datenbank Assessmentinstrumente liegt ein ganzheitlicher, ICF-orientierter Ansatz der Teilhabe einschätzung zugrunde, der in Kapitel 2.1 erläutert wird. Die Datenbank ist über [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de) zu erreichen.

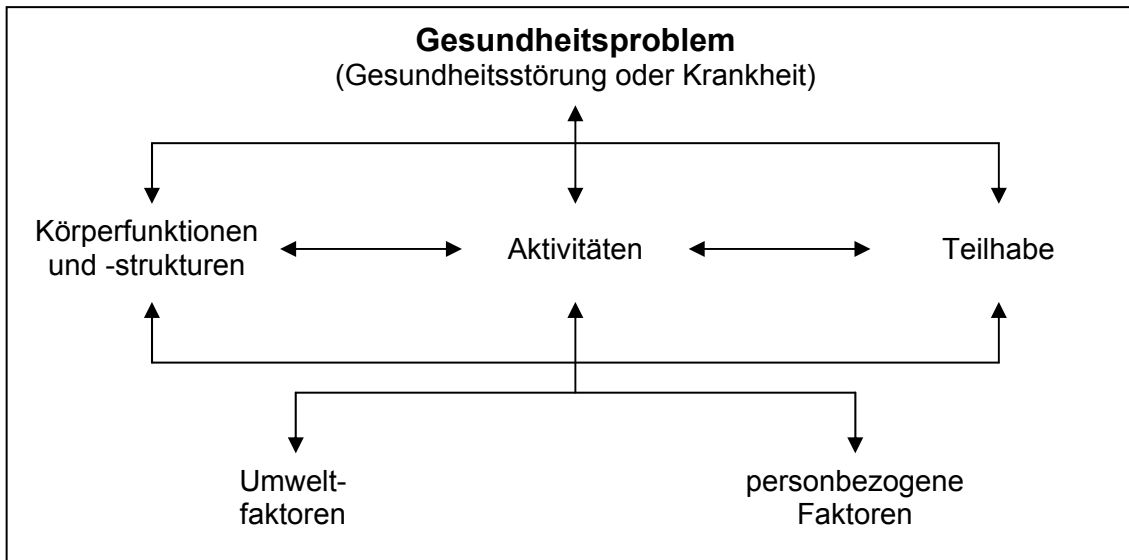
Die Online-Datenbank bietet denjenigen, die Teilhabe einschätzung vorzunehmen haben, vielfältige Hilfestellung. Primär in dem sie einsetzbare Assessmentverfahren zu den vielfältigen Themenfeldern der Teilhabe einschätzung anwenderorientiert vorstellt. Zudem zeigt die Datenbank auf, um welche Themenfelder es sich bei der Teilhabe einschätzung überhaupt handelt. Dies wird anhand eines „Datenbank-Orientierungs-Modells“, dem Modell der Analysebereiche der Teilhabe (siehe Abb. 2 und Kapitel 2.3) verdeutlicht. Das Modell liefert einen Einstieg in alle Analysebereiche bzw. Domänen, die in dem Themenfeld Teilhabe relevant sind. Weiterhin beschreibt die Datenbank unser grundsätzliches Assessmentkonzept, welches ganzheitlich, prozess-, ziel-, ressourcen-, dialogorientiert und zudem individuell ausgerichtet ist (siehe: [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de), Menüpunkt Assessment Allgemein, Leitgedanken).

Die nun folgenden Unterkapitel haben zwei Funktionen. Sie sollen zum einem die ICF-orientierten, ganzheitlichen Grundgedanken, die bei der Entwicklung der Datenbank eine Rolle gespielt haben, aufzeigen und zum anderen die Anwen- und Nutzungsmöglichkeiten der Online-Datenbank Assessmentinstrumente für den potentiellen User erläutern. Z.B. wurde bei der Entwicklung der Datenbank besonders auf eine anwenderorientierte Darstellung geachtet. Die Darstellung sollte dem User die Gesamthematik Teilhabe vor Augen halten und ihn ziel- und fragestellungsorientiert zu einer möglichen Auswahl von Assessments führen. Zudem soll sie ihm helfen unter einer Auswahl diejenigen Assessmentinstrumente auszusuchen, die zu seinen vorgegebenen Rahmenbedingungen (z.B. auch zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen) am günstigsten passen. Weitere Informationen zur Anwenderorientierung befinden sich in Kapitel 2.2.

### 2.1 Ganzheitlicher Ansatz der Teilhabe einschätzung

Um eine Aussage zur Teilhabe treffen zu können, muss der allgemeine Gesundheitszustand einer Person eingeschätzt werden, inklusive aller Funktions- und Leistungsfähigkeiten bezogen auf physische, psychische und soziale Komponenten. Die Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands bzw. eines Gesundheitsproblems unterliegt wiederum einem ganzheitlichen Ansatz. Ein Gesundheitsproblem wird nicht mehr als „Krankheitsfolgeproblem“ angesehen sondern als Gesundheitsproblem, welches durch vielfältige Domänen positiv bzw. negativ beeinflusst werden kann. Die Wechselwirkungen sind in dem folgenden Modell dargestellt (siehe Abb. 1).





**Abb. 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF**

(Quelle:

[http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf);  
S. 23)

Ein Gesundheitsproblem ist bestimmt durch die Körperfunktionen und -strukturen, die Aktivitäten und die Partizipation eines Menschen. Auf diese genannten Komponenten können sich sogenannte Kontextfaktoren, dies sind die Umweltfaktoren und die personbezogenen Faktoren, positiv oder negativ auswirken. Eine ganzheitliche Einschätzung der Teilhabe eines Menschen bedeutet also sich nicht nur die direkte Teilhabe zu überprüfen, sprich inwiefern der Mensch am ökonomischen und gesellschaftlichen Leben teilnimmt, sondern auch, inwiefern die Körperfunktionen und -strukturen bzw. das Aktivitätspotential sich auf die Teilhabe dieses Menschen auswirkt. Weiterhin bedeutet eine ganzheitliche Einschätzung von Teilhabe auch die Begebenheiten des Umfeldes der Person und ihrer persönlichen Bewertung von Situationen oder auch Einstellungen gegenüber bestimmten Begebenheiten einzubeziehen. Auf die ICF-Terminologie übertragen bedeutet dies, neben der Einschätzung von Körperfunktionen und -strukturen, von Aktivitäten und Partizipation, die parallele Betrachtung von Kontextfaktoren, den Umweltfaktoren und personbezogene Faktoren (siehe Abb. 1).

Ein Beispiel für die bei der Einschätzung der Teilhabe am Arbeitsleben zu betrachtende Kontextfaktoren: Um die Teilhabe zu erfassen, sind u.a. neben den internalen Ressourcen einer Person wie Kontrollüberzeugung und Bewältigungsstile auch die externalen Ressourcen wie Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Handlungsspielraum und die Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte von Bedeutung. Genannte externalen Ressourcen entsprechen den ICF-Umweltfaktoren, die genannten internalen Ressourcen entsprechen den in der ICF genannten personbezogenen Faktoren. Die personbezogenen Faktoren sind in der ICF allerdings noch nicht näher klassifiziert, d.h. sie werden ansatzweise genannt, können aber noch nicht über Codes beziffert werden und auch nicht graduell bewertet werden, wie dies bei den anderen Domänen und Kategorien der ICF der Fall ist (siehe Abb. 9). In der Online-Datenbank Assessmentinstrumente wurden unter ganzheitlicher Sichtweise diese personbezogenen Faktoren aufgenommen und auch mit entsprechenden Instrumenten hinterlegt.

Um einzuschätzen, ob eine Person am Arbeitsleben partizipieren kann, sind neben o.g. Einschätzungen des allgemeinen Gesundheitszustandes einer Person, den Begebenheiten des Umfeldes der Person und deren persönlichen Bewertungen und Einstellungen, auch eine Arbeitsanalyse von großer Bedeutung. Für eine adäquate Teilhabebestimmung am Arbeitsleben ist es notwendig, sich die Anforderungen von Arbeit bzw. der spezifischen Arbeitsstelle der betroffenen Person zu vergegenwärtigen, zu verdeutlichen und auch gegebenenfalls zu analysieren. Folgendes Beispiel zeigt wie wichtig der Einbezug konkreter Arbeitsanforderungen bei der Beurteilung von Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben ist: Einer Person, der aufgrund einer Fußverletzung längeres Stehen nicht mehr möglich ist, wird an einem Steharbeitsplatz nicht weiter arbeiten können. Ist die Person jedoch überwiegend sitzend tätig, erfährt sie durch ihre Verletzung keine bedeutsame Beeinträchtigung ihrer Teilhabe am Arbeitsleben. Es ist somit ein direkter Vergleich der Fähigkeiten dieser Person und den konkreten Anforderungen der Arbeitsstelle dieser Person notwendig. Der Vergleich von Fähigkeiten und

Anforderungen wird häufig Profilvergleich genannt. Solch ein Profilvergleich ist z.B. mit dem Instrument IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt, siehe S. 80) durchführbar. In der ICF werden die Arbeitsanforderungen nicht in dieser ausführlichen Form berücksichtigt wie dies in der Online-Datenbank berücksichtigt wurde. In der ICF spiegelt sich der Einbezug der Arbeitsanforderungen ansatzweise in den Umweltfaktoren wieder.

## 2.2 Anwenderorientierte Systematik und Darstellung

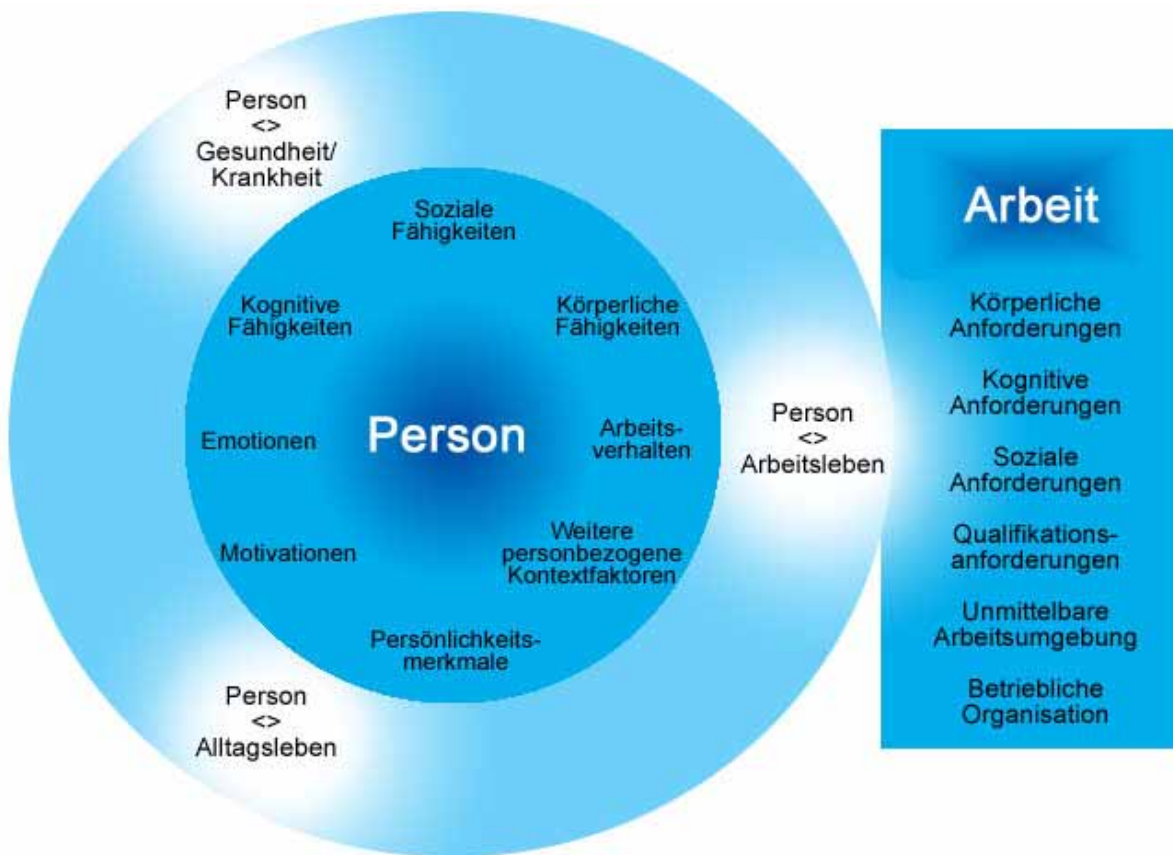
Die für die Datenbank ausgewählten Assessmentverfahren sollen die in Kapitel 2.1 beschriebene ganzheitliche Betrachtung von Teilhabe unterstützen. Die bei einer Teilhabeeinschätzung zu berücksichtigenden Komponenten wurden in einzelne Analysebereiche (siehe 2.3 und 2.4) aufgeteilt und dann mit Assessmentverfahren hinterlegt, sprich es wurden Instrumente für die einzelnen Analyseeinheiten der Datenbank recherchiert. Somit ist es möglich über die einzelnen Analyseeinheiten zielorientiert nach Instrumenten für die Beantwortung bestimmter Fragestellungen zu suchen. Bei der Datenbank liegt das Hauptaugenmerk auf der Einschätzung der *Teilhabe am Arbeitsleben*.

Neben dieser thematischen Schwerpunktlegung im Bereich Teilhabe wurde ein weiterer Schwerpunkt auf die Sichtung und Beschreibung von bestimmten Assessmentinstrumenten gelegt. Es wurden v.a. Instrumente zur Einschätzung von Körperfunktionen, Aktivität und Partizipation recherchiert. Instrumente zur Einschätzung von Körperstrukturen (z.B. Röntgendiagnostik) wurden nicht in die Datenbank aufgenommen, da diese i.d.R. bei Akteuren in Prävention und Rehabilitation, der Adressatengruppe der Datenbank, hinreichend bekannt. Auch wurden die Instrumentenauswahl nicht indikationsbezogen betrieben sondern allgemein ressourcenorientiert ausgerichtet. Dies führte dazu, dass sich die Auswahl von Verfahren erheblich reduzierte. Es wurde demnach gezielt nach Verfahren gesucht, die sozusagen „Lücken füllen“. Die Datenbank soll dort weiterhelfen, wenn Personen Assessments zu Fragestellungen suchen, die häufig noch nicht berücksichtigt wurden. Diese Auswahlstrategie führte dazu, dass einige wenige bei Teilhabeeinschätzungen zu beachtende Analysebereiche (siehe 2.3 und 2.4) noch nicht mit Instrumenten hinterlegt sind. Im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben ist dies z.B. der Analysebereich Mobbing. Der Gedanke „Lücken zu füllen“ spiegelt sich in diesem Handbuch wieder: hier dargestellt werden Verfahren, die sich mit den in der ICF nicht näher klassifizierten personbezogenen Faktoren auseinandersetzen, und dies im speziellen Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben (siehe auch Kapitel 1).

Die Assessmentinstrumente selbst sind anwenderorientiert beschrieben (siehe auch 2.5). U.a. wurde in den Verfahrensbeschreibungen Wert darauf gelegt über Einsatzbereiche der Verfahren oder Anwendererfahrungen zu berichten. Weitere anwenderorientierte Kriterien sind zum Einem ökonomische Informationen zu z.B. der Zeitdauer der Anwendung und auch der Auswertung des Verfahrens als auch Kriterien zu den Gütekriterien des Verfahrens oder Link-Hinweise zu weiteren Informationen bzw. zur herunterladbaren Demoversion des Verfahrens. Die Datenbank bietet zudem Möglichkeiten die Verfahren nach anwenderorientierten Kriterien zu sortieren (siehe auch 2.5).

## 2.3 Modell der Analysebereiche der Teilhabe

Das in **Abb. 2** zu sehende Modell zeigt die Analysebereiche, die bei einer ganzheitlichen Einschätzung der Teilhabe bedeutsam sind. In den Analysebereichen der Online-Datenbank Assessmentinstrumente sind die ICF-Domänen und -Kategorien der Komponenten Körperfunktionen, Aktivitäten und Partizipation, Umweltfaktoren und personbezogene Kontextfaktoren wieder (siehe Kapitel 4 und **Abb. 9**). Domänen der ICF-Komponente Körperstrukturen sind in dem Modell nicht enthalten. Zudem enthält das Modell der Analysebereiche der Teilhabe auch mehrere Analysebereiche zur Arbeit. Diese Analysebereiche sind ansatzweise in den ICF-Umweltfaktoren wiederzufinden. Wie in 2.1 beschrieben sind in der Datenbank jedoch wesentlich mehr Analysebereiche zur Arbeit zu finden als in der personbezogenen ICF.



**Abb. 2: Modell der Analysebereiche der Teilhabe**

([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/modellzugang/modellzugang-de.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/modellzugang/modellzugang-de.asp))

Das Modell zeigt, dass dessen Autoren von drei Hauptanalysebereichen im Themenfeld Teilhabe einer Person ausgehen. Die drei Hauptanalysebereiche sind: **Person**, **Arbeit** und in dem Teilhabe-Kontext relevante **Interaktionsfelder** einer Person.

Grafisch wurden die drei Hauptanalysebereiche wie folgt unterschieden:

- Die **Person** steht im Kreismittelpunkt.
- Die **Interaktionsfelder** von Personen befinden sich in dem die Person umspannenden Ring. Es werden drei Interaktionsfelder für die Teilhabe gesehen: dies sind die Felder Alltag und Arbeit sowie der Umgang der Person mit ihrer Gesundheit. Grafisch ist die Interaktion durch <> gekennzeichnet. So ergeben sich die Felder: Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben und Person <> Gesundheit/Krankheit.
- Die Analysebereiche der **Arbeit** wurden in einem Rechteck aufgeführt.

Die Person wurde in den Kreismittelpunkt gesetzt, die Mehrdimensionalität einer Persönlichkeit ist durch die Auflistung einzelner Analysebereiche im dunklen Innenkreis gezeigt. Die bei einer ganzheitlichen Einschätzung zu berücksichtigenden Analysebereiche einer Person sind z.B. Körperliche Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale oder auch das Arbeitsverhalten.

In dem den inneren Personenkreis umspannenden helleren Ring sind die Interaktionsfelder dargestellt. Thematisch gehört zu den Interaktionsfeldern z.B. die Einstellung einer Person, deren Sichtweise und auch deren Bewertungen von Situationen (ICF-Terminologie: personbezogene Faktoren). Weiterhin gehören zu den Interaktionsfeldern die Analysebereiche, die auf eine Person und deren Gesundheitszustand wirken und die Person beeinflussen (Ressourcen, ICF-Terminologie: Förderfaktoren und Barrieren). Im Interaktionsfeld Person <> Arbeitsleben sind dies z.B. die in der Datenbank folgendermaßen genannten Analysebereiche zu finden: Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben oder die Arbeitszufriedenheit. Analysebereiche, die eine Auseinandersetzung der Person mit dem Themenfeld Gesundheit/Krankheit kennzeichnen sind z.B. Krankheitsbewältigung oder Einstellung zur Therapie. Die Analysebereiche aller Interaktionsfelder sind in Abb. 4 zu sehen.

Der Person gegenüber steht, „konträr“ gekennzeichnet durch die andere geometrische Form, das Rechteck, welches die Analysebereiche von Arbeit enthält. Zu den Analysebereichen der Arbeit gehören sowohl die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen als auch arbeitsorganisatorische Aspekte und Aspekte der Arbeitsumgebung. In den Analysebereichen finden sich die Anforderungen an Arbeit wieder; dies sind z.B. Körperliche oder Soziale Anforderungen, Betriebliche Organisation und Unmittelbare Arbeitsumgebung.

Die im Modell zu sehenden Analysebereiche untergliedern sich alle in weitere (Unter-)Analyseeinheiten, die in folgendem Kapitel 2.4 dargestellt sind. In der Online-Datenbank werden die einzelnen Unteranalysebereiche sichtbar, wenn man im Modell mit dem Mauszeiger auf einen Analysebereich „fährt“ bzw. diesen anklickt ([www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de); [Modellzugang](#)). Das Modell der Analysebereiche dient dem Datenbank-Nutzer nicht nur als Orientierungshilfe. Es ist zeitgleich eine Möglichkeit über Auswahl von Analysebereichen zu Assessmentinstrumenten für die Einschätzung dieser Analysebereiche zu gelangen (siehe Kapitel 2.54).

## 2.4 Analysebereiche und Schlagworte

Die von den Datenbank-Autoren festgelegten Analysebereiche sowie deren Unter-Analysebereiche wurden unter ganzheitlicher Sichtweise und ICF-Orientierung unter Einbezug vieler Quellen festgelegt. Die Unter-Analysebereiche wurden als Schlagworte bezeichnet. Alle Analysebereiche sind in den Abb. 3 bis Abb. 5 auf den folgenden Seiten zu sehen. Die Online-Datenbank bietet zu den einzelnen Analysebereichen und Schlagworten jeweils Definitionen, die jeweils teils übernommen wurden bzw. vom iqpr erstellt wurden. Diese können entweder über den Info-Button hinter den gelisteten Schlagworten eingesehen werden oder über die Gesamtübersicht aller Analysebereiche und Schlagworte unter dem Menüpunkt Datenbankinfo, Schlagwortliste ([www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de)).

Die Analysebereiche und Schlagworte erfüllen zwei Funktionen: zum einen helfen sie einer Person die für eine Einschätzung von Teilhabe relevante Themenfelder vor Augen zu haben und zum anderen dienen die Analysebereiche und Schlagworte in der Datenbank zudem der Auswahl von Assessmentinstrumenten. Die einzelnen Instrumente wurden über die Analysebereiche bzw. über die dazugehörigen Schlagworte katalogisiert (verschlagwortet). D.h. wenn man das Schlagwort Arbeitszufriedenheit auswählt, werden die zu diesem Schlagwort zugeordneten Assessmentinstrumente anwenderorientiert angezeigt. Insgesamt befinden sich in der Online-Datenbank über 170 Assessmentinstrumente, die vom iqpr zu den drei in Kapitel 2.3 beschriebenen Hauptthemenfeldern der Teilhabe am Arbeitsleben (Person, Interaktion und Arbeit) gesichtet und zugeordnet wurden. Folgendes Kapitel beschreibt, wie ein Anwender für seine Fragestellungen relevante Assessmentinstrumente auswählen kann. Auch wird kurz dargestellt, wie diese Instrumente beschrieben sind und nach welchen einzelnen anwendungsorientierten Kriterien sie die in der Online-Datenbank gelistet werden können.

# PERSON

Körperliche Fähigkeiten	Emotionen	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kontextfaktoren	Persönlichkeitsmerkmale	Motivationen
Alltagsaktivitäten (ADL)	Ängste und Phobien	Durchsetzungs-fähigkeit	Aufmerksamkeit und Konzentration-fähigkeit	Ausdauer (psychische)	Berufliche Interessen	Empathie und Sensibilität	Anschlussmotivation
Ausdauer-leistungs-fähigkeit	Basiseemotionen	Empathie und Sensibilität	Erholungs-fähigkeit (kognitiv)	Flexibilität	Biographie	Erregbarkeit	Arbeitsmotivation
Beweglichkeit	Depression	Führungsfähigkeit	Handlungs- und Planungs-kompetenzen (P)	Handlungs- und Planungs-kompetenzen (P)	Entwicklung	Gehemtheit und Schüchternheit	Attributionsstil
Erholungs-fähigkeit (körperlich)	Emotionale Stabilität	Kommunikations-fähigkeit	Informations-verarbeitungsfähigkeit	Kritische Kontrolle	Erwerbs-biographie	Gesundheits-sorgen	Leistungs-motivation
Functional-Capacity-Evaluation (FCE)	Hilffosigkeit	Konfliktfähigkeit	Intelligenz	Ordnungs-bereitschaft	Fach- und the-menspezifische Qualifikationen (P)	Identität	Machtmotivation
Graphomotorik	Neugier	Kontaktfähigkeit	Lern- und Merkfähigkeit	Selbständigkeit	Soziale Situation	Impulsivität / Reflexivität	Motivationale Komponenten
Hand-, Arm- und Fingeraktivitäten	Schmerz und Schmerz-bewältigung	Prosoziale Fähigkeit	Lese- und Schreibfähigkeit	Sicherheits-verhalten		Intelligenz	Therapie-motivation
Koordinative Fähigkeiten	Stress	Teamfähigkeit	Problemlöse-fähigkeit	Sorgfalt		Introversi- / Extraversi- on	
Körperhaltungen			Rechenfähigkeit und Zahlen-verständnis	Verantwortungs-bewusstsein und -bereitschaft		Risikobereitschaft	
Kraftfähigkeit			Sprach- und Sprechfähigkeit	Zielstrebigkeit		Selbst-bestimmung	
Lastenhand-habung (P)				Zuverlässigkeit		Selbstbewusst-sein und Körper-bewusstsein	
Mobilität						Selbstkonzept (Selbstbild)	
Rumpffähigkeiten						Selbstsicherheit und Selbstvertrauen	
Schnelligkeit						Selbstwertgefühl und Selbst-wertschätzung	
Sinnesfähigkeiten						Verantwortungs-bewusstsein und -bereitschaft	
Umwelt-anpassungs-fähigkeit							

**Abb. 3: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte – Person**  
 ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp))

### ARBEIT

Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation
Lastenhandhabung (A)	Aufmerksamkeit und Konzentration (A)	Führung (A)	Ausbildung (A)	Arbeitsinhalte und -strukturen	Arbeitszeitregelungen
	Handlungs- und Planungskompetenzen (A)	Kommunikation (A)	Fach- und themenspezifische Qualifikationen (A)	Arbeitsmittel	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
	Informationsverarbeitung (A)	Teamarbeit (A)	Schlüsselqualifikationen und Arbeitsverhalten (A)	Arbeitsplatzgestaltung	Raumorganisation
	Lernen und Merken (A)			Arbeitssicherheit	Unternehmenskultur
	Lesen und Schreiben (A)			Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben	
	Problemlösen (A)			Handlungs- und Entscheidungsspielraum	
	Rechnen und Zahlenverständnis (A)			Potentielle Stressoren im Arbeitsleben	
	Sprache und Sprechen (A)			Umgebungseinflüsse	

**Abb. 4: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte – Arbeit**  
 ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp))

### INTERAKTIONSFELDER

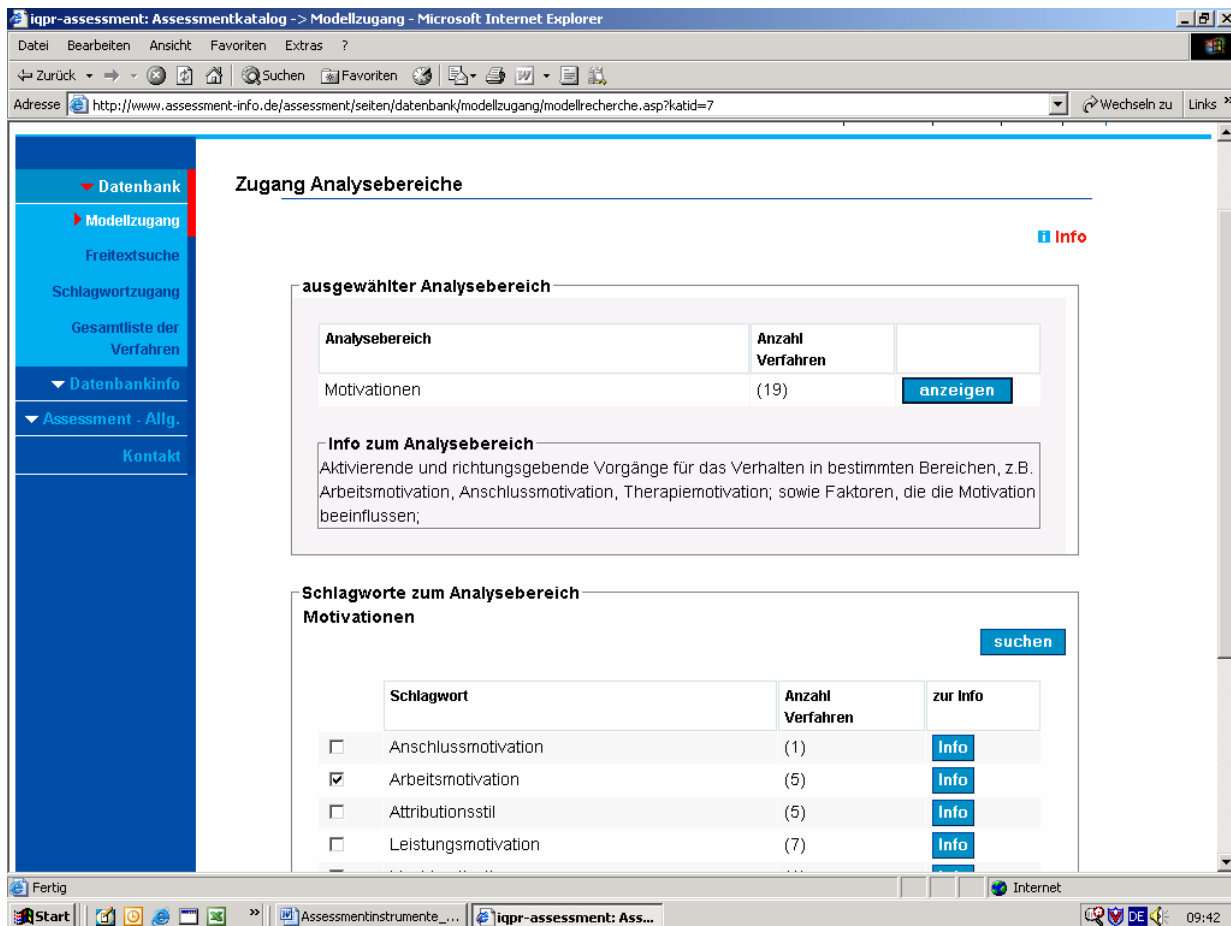
Person ↔ Alltagsleben	Person ↔ Gesundheit / Krankheit	Person ↔ Arbeitsleben
Alltägliche Beanspruchung und Bewältigung	Alltagsaktivitäten (ADL)	Arbeit versus Freizeit
Alltagsaktivitäten (ADL)	Einstellung zur Therapie	Arbeits- und Berufssituation
Erleben sozialer Beziehungen	Gesundheitsverhalten	Arbeitsbeanspruchung
Lebenszufriedenheit und Lebensqualität	Kohärenzgefühl	Arbeitsmotivation
Soziale Situation	Krankheitsbewältigung	Arbeitszufriedenheit
Soziale Unterstützung im Alltagsleben	Schmerz und Schmerzbewältigung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
Sozialverhalten	Teilhabe am Alltagsleben	Internale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
Teilhabe am Alltagsleben	Teilhabe am Arbeitsleben	Mobbing
Teilhabe am Arbeitsleben	Therapiemotivation	Soziale Unterstützung im Arbeitsleben
	Wohlbefinden / Beschwerden	Subjektive Arbeitsbewertung
		Team- und Betriebsklima
		Teilhabe am Alltagsleben
		Teilhabe am Arbeitsleben

**Abb. 5: Analysebereiche und dazu gehörige Schlagworte - Interaktionsfelder**  
 ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/analysebereiche/analysebereiche-de.asp))

## 2.5 Zugänge und Ergebnislisten

Auf der Internetseite befinden sich unter dem Menüpunkt Datenbank vier unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu den in der Datenbank vorhandenen Assessmentinstrumenten ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/assessmentkatalog-de.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/assessmentkatalog-de.asp)). Die Auswahl relevanter Assessmentinstrumente bzw. der Zugang zu den Beschreibungen bestimmter Assessmentinstrumente sind möglich über den Modell- oder den Schlagwortzugang, die Freitextsuche oder über die Gesamtliste der Verfahren. Wählt man den Modellzugang so erscheint das in Kapitel 2.3 beschriebene Modell der Analysebereiche der Teilhabe. Sucht ein Anwender z.B. ein Assessmentinstrument zu dem Analysebereich Motivation, so gelangt er über Anklicken des Analysebereiches zu der in Abb. 6 im Ausschnitt zu sehenden „Auswahl des Analysebereiches“. Dort sind neben der Info zum Analysebereich die Unteranalyseeinheiten, die Schlagworte dieses Analysebereichs, zu sehen. Gleichzeitig wird dem User angezeigt, wie viele Assessmentinstrumente jeweils den einzelnen Analyseeinheiten zugeordnet wurden (Anzahl der Verfahren).

Sucht der Anwender Assessmentverfahren, welche sich mit der Arbeitsmotivation beschäftigt, dann kann er sich diese über Anklicken des entsprechenden Schlagwortes und des *suchen*-Buttons darstellen lassen.



**Abb. 6: Analysebereich Motivationen mit zugeordneten Schlagworten – Modellzugang** ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/modellzugang/modellrecherche.asp?katid=7](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/modellzugang/modellrecherche.asp?katid=7)).

In der folgenden Abb. 7 ist die Ergebnisliste der Auswahl von Assessmentinstrumenten zu dem Schlagwort Arbeitsmotivation zu sehen.

The screenshot shows a web browser window displaying the 'Ergebnisliste' (Result List) for the keyword 'Arbeitsmotivation'. The page header includes the iqpr logo and the name of the 'Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln'. The search criteria are 'Suche über den Modellzugang nach Arbeitsmotivation'. The results are sorted by name in ascending order.

Name	Verfahrenstyp	Methode	Güte-kriterien	Zeit	Kosten
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)	P	S / Fb	O,R,V	≤ 0,5 h	≤ 250 €
Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA)	P	- / Fb	O,R,V	≤ 0,5 h	≤ 100 €
Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen (IPS)	P	S / Fb	O,R,V	≤ 0,5 h	≤ 250 €
Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung) (JDS)	P, A	S / Fb	R, V	≤ 1 h	gratis
Leistungsmotivationsinventar (LMI)	P	- / Fb	O,R,V	≤ 1 h	≤ 250 €

**Abb. 7: Ergebnisliste der Assessmentinstrumenten zu dem Schlagwort Arbeitsmotivation** ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/ergebnisliste/Ergebnisliste.asp](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/ergebnisliste/Ergebnisliste.asp))

Alle Zugänge führen zu Ergebnislisten, in denen parallel zu der angezeigten Verfahrensauswahl schon wichtige, anwenderorientierte Informationen zu den jeweiligen Verfahren enthalten sind. Es werden in Tabellenform Informationen angezeigt

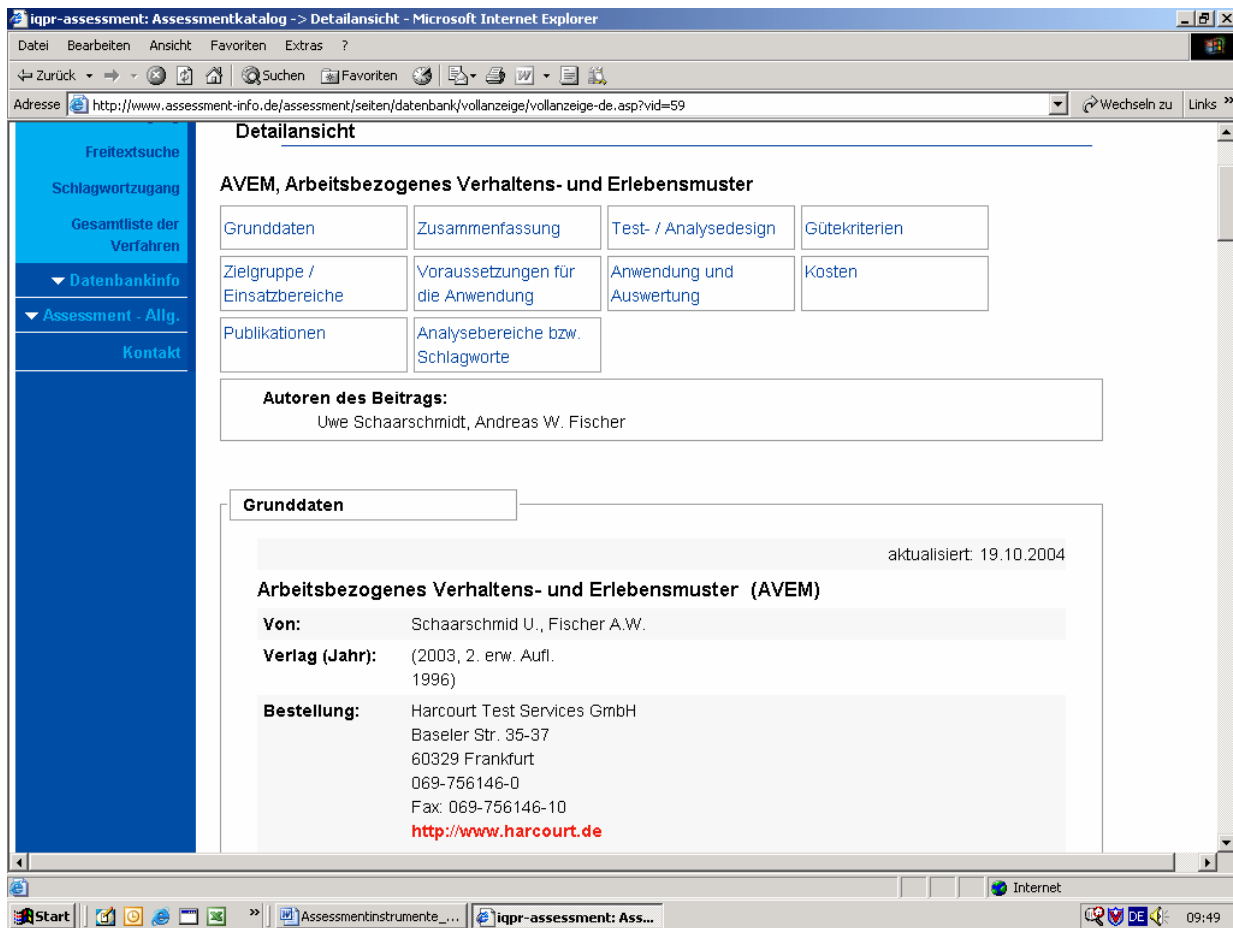
- zur Art des Verfahrens (Verfahrenstyp, Methode),
- ob zu diesen Instrumenten Gütekriterien untersucht wurden,
- und Angaben zu ökonomischen Werten wie Zeitdauer des Verfahrenseinsatzes und Anschaffungskosten des jeweiligen Instrumentes.

Erläuterungen zu den Angaben der Ergebnislisten werden angezeigt, wenn man den Mauszeiger auf die Tabellenüberschriften (Verfahrenstyp, Methode usw.) fährt. Detailliert nachzulesen sind die Erläuterungen auch unter dem Menüpunkt Datenbankinfo, Hinweise zur Ergebnisliste ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/hinweise/hinweise-de.asp#Ergebnisliste](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank-info/hinweise/hinweise-de.asp#Ergebnisliste)).

Die Ergebnisliste kann durch Anklicken der Pfeile nach dem Kriterium sortiert werden, welches aktuell für den Anwender von vorrangiger Bedeutung ist.

Durch Anklicken des Namens eines Instrumentes erscheint die Detailansicht, d.h. die ausführliche Beschreibung des Verfahrens (siehe Ausschnitt der Internetdarstellung in folgender Abb. 9). Die detaillierte Beschreibung des Verfahrens ist ebenfalls anwenderorientiert, d.h. es wurde Wert darauf gelegt, dass die Beschreibung sich vor allem auf Kriterien bezieht, die für die Anwendung von Interesse sind wie z.B. Einsatzbereiche des Verfahrens oder Voraussetzungen für die Anwendung. Oberhalb der detaillierten Verfahrensbeschreibung sind die einzelnen Abschnitte der Beschreibung in „Kästen“ zu sehen. Durch Anklicken der Kästen gelangt der Anwender direkt zu dem jeweiligen Abschnitt, z.B. zu den Kosten des Verfahrens oder zu den Publikationen zum Verfahren. Die Beschreibung aller Verfahren wurde nach dieser anwenderorientierten Gliederung aufgebaut und durchgeführt.





**Abb. 8: Detailansicht eines Assessmentinstrumentes**  
 ([www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/vollanzeige/vollanzeige-de.asp?vid=59](http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/vollanzeige/vollanzeige-de.asp?vid=59))

## 2.6 Liste aller Assessmentinstrumente

Laut Anliegen des Buches wurde der Schwerpunkt der Darstellung bestimmter Assessmentinstrumente durch zwei Faktoren bestimmt: Instrumente zu zeigen, die sich mit der Einschätzung des Interaktionsfeldes Person <> Arbeitsleben und u.a. auch mit der Einschätzung von arbeitsrelevanten personbezogenen Kontextfaktoren beschäftigen (siehe Kapitel 1.)

Da jedoch auch der ganzheitliche Aufbau der Online-Datenbank Assessmentinstrumente gezeigt werden soll und auch ein Überblick über die allen Analysebereiche der Teilhabe zugeordneten Assessmentinstrumente gegeben werden soll, sind im Folgenden alle Assessmentinstrumente der Online-Datenbank gelistet (siehe Tab. 1). In der Tabelle sind die Instrumente enthalten, die bis zur Erstellung dieser Veröffentlichung in die Online-Datenbank aufgenommen wurden.

Die Verfahren in der Tab. 1 sind alphabetisch geordnet; neben dem Verfahrensnamen und der entsprechenden Auflistung sind die Analysebereichsfelder markiert, die dem jeweiligen Verfahren von den Autoren zugeordnet wurden. Die Analysebereiche der in Kapitel 2.3 beschriebenen drei Hauptthemenfelder (Person, Interaktion und Arbeit) wurden zur besseren Orientierung mit unterschiedlichen Farben gekennzeichnet. Unterhalb der jeweiligen Analysebereiche ist zu sehen, wie viele Assessmentverfahren jeweils diesen Analysebereichen zugeordnet wurden, d.h. wie viele Verfahren zu jedem Analysebereich in der Datenbank vorliegen.

Zu erkennen ist in dieser Liste/Tab. 1, dass es in der Datenbank 55 Verfahren zu dem Interaktionsfelde Person <> Arbeitsleben gibt. Dies sind die 55 Verfahren, die für die ausgewählte Kurzdarstellung (siehe Kapitel 5) extrahiert wurden.

Tab. 1: Zuordnung aller Instrumente der Online-Datenbank zu den Analysebereichen

Verfahrensname	Abk.	Person										Interaktion			Arbeit				
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		Σ	58	17	21	29	20	21	15	12	55	43	67	24	24	18	11	39	16
16-Persönlichkeits-Faktoren-Test	16PF-R																		
2-km-Walking-Test																			
Action Research Arm Test	ARAT																		
Analyse Schlussfolgernden und Kreativen Denkens	ASK																		
Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung	ATAA																		
Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitzsch	Abakaba																		
Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index	ABI, WAI																		
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	AVEM																		
Arbeitsplatz-Begehungs- und BelastungsAnalyse	ABBA																		
Arbeits-Platz-Kataster	APK																		
Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz - Büro- und kaufmännische Tätigkeiten	AZUBI-BK																		
Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse	AET																		
Barthel-Index (dt. Version)	BI																		
Basler Befindlichkeits-Skala	BBS																		
Bavaria Rehabilitanden Assessment	BRA																		
Beanspruchungsmessskalen	BMS																		
Befindlichkeits-Skala	Bf-S																		
Belastungsanalyse	BEA																		
Belastungs-Dokumentations-System	BDS																		
Belastungs-Erhebungs-System	BES																		
Berufseignungstest	BET																		
Bewegungsfunktionstest	BFT																		
Bewegungskoordinationstest - Kur	BKT-Kur																		
Bildschirm-Fragebogen	BiFra																		
Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung	BIP																		
Bogen zur Bewertung körperlicher Arbeit	IAD-BKA																		
Box & Block-Test	BBT																		
Checkliste zur Gefährdungsermittlung nach den EU-Rahmenrichtlinien	EU-Check																		
Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen	ChEF																		
Das DUKE- Gesundheitsprofil	DUKE																		
Das Freiburger Persönlichkeitsinventar	FPI-R																		
Der Gießen-Test	GT																		
DesignCheck	DC																		
Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit	DigA																		
Die Freiburger Beschwerdenliste (FBL-G und FBL-R)	FBL-R																		
dkv Aktiv-Profil																			
Eigenschaftswörterliste	EWL																		
Ein Screening-Verfahren zur Beurteilung körperlicher Belastung bei der Arbeit	SKBA																		
Epidemiologisches Erhebungs-System	EES																		
Epidemiologisches und Belastungs- Erhebungs-System	EBES																		
Ergonomischen Arbeitsplatzabklärung	APA																		
ERGOS® Work Simulator																			
Ergotherapeutisches Assessment	EA																		
Erholungs-Belastungs-Fragebogen	EBF																		
EU-konforme software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit	EU-CON II																		
Eysenck-Persönlichkeits-Inventar	E-P-I																		

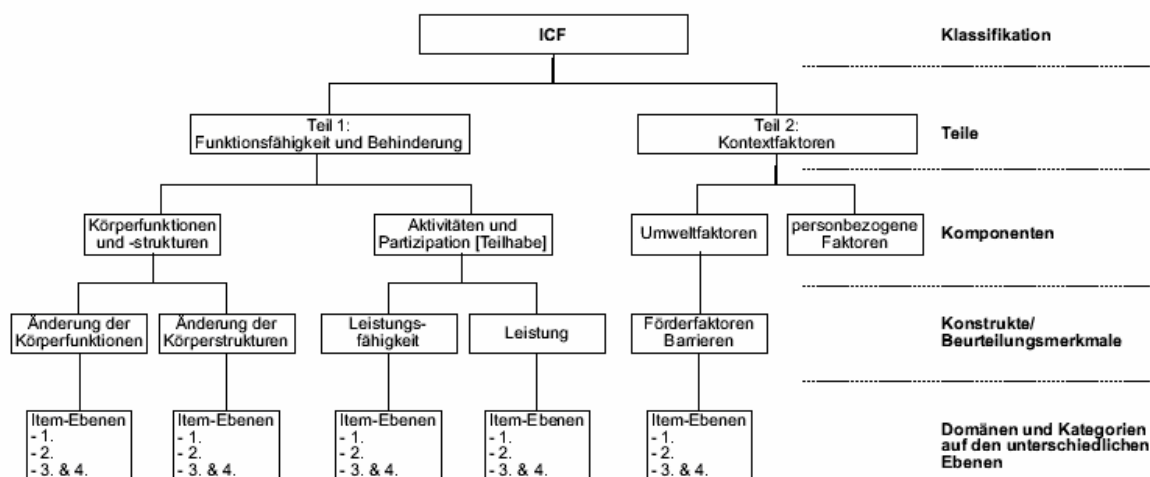
Verfahrensname	Abk.	Person										Interaktion			Arbeit				
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		> 58	17	21	29	20	21	15	12	55	43	67	24	24	18	11	39	16	
Fragebogen Alltagsleben	FAL																		
Fragebogen der FINGER-Studie (FINnisch GERman study on physical activity, fitness and health)																			
Fragebogen zum allgemeinen habituellen	FAHW																		
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen	FAGS-AMSE																		
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz - Betriebliche Gesundheitsförderung	FAGS-BGF																		
Fragebogen zum Gesundheitszustand	SF-36																		
Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung	FABA																		
Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume	FIT																		
Fragebogen zur Arbeitsanalyse	FAA																		
Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege	FAPP																		
Fragebogen zur beruflichen Rollenqualität	FRQ-B																		
Fragebogen zur Dienstleistungskompetenz	FDK																		
Fragebogen zur elterlichen Rollenqualität	FRQ-E																		
Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen	ERI																		
Fragebogen zur Erfassung der Schmerzverarbeitung	FESV																		
Fragebogen zur Erfassung des Gesundheitsverhaltens	FEG																		
Fragebogen zur Erfassung des leistungsbezogenen Arbeitsverhaltens	FELA																		
Fragebogen zur Erfassung des motorischen Funktionsstatus	FFB-Mot																		
Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas	FEO																		
Fragebogen zur Erfassung dispositionaler Selbstaufmerksamkeit	SAM																		
Fragebogen zur Erfassung körperlichen Wohlbefindens	FEW 16																		
Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen	FEMA																		
Fragebogen zur Erfassung rehabilitationsbezogener Erwartungen und Motivationen	FREM-17																		
Fragebogen zur Erfassung schmerzbezogener Selbstinstruktionen	FSS																		
Fragebogen zur Erfassung wahrgenommener Unterstützung	SS-A																		
Fragebogen zur Erfassung schmerzbezogener Kontrollüberzeugungen	FSK																		
Fragebogen zur Führungskompetenz																			
Fragebogen zur Lebenszufriedenheit	FLZ																		
Fragebogen zur Messung der Patientenzufriedenheit	ZUF-8																		
Fragebogen zur Patienten-Rehabilitationsmotivation	PAREMO																		
Fragebogen zur Rollenqualität von Partnerschaft	FRQ-P																		
Fragebogen zur Schmerzregulation	FSR																		
Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose	FSD																		
Fragebogen zur Sozialen Unterstützung	F-SozU																		
Fragen zur Lebenszufriedenheit-Module	FLZ-M																		
Frankfurter Adaptiver Konzentrationsleistungs-Test	FAKT-II																		
Frankfurter Aufmerksamkeits-Inventar	FAIR																		
Freiburger Fragebogen - Stadien der Bewältigung chronischer Schmerzen	FF-STABS																		
Freiburger Fragebogen zur Krankheitsverarbeitung	FKV																		
Functional Fitness Assessment for Adults Over 60 Years																			

Verfahrensname	Abk.	Person										Interaktion			Arbeit				
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person <> Arbeitsleben	Person <> Alltagsleben	Person <> Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		58	17	21	29	20	21	15	12	55	43	67	24	24	18	11	39	16	
Functional Reach-Test																			
Funktionale Selbständigkeitsmessung	FIM																		
Funktionsfragebogen Bewegungsapparat	SMFA-D																		
Funktionsfragebogen Hannover zur alltagsnahen Diagnostik der Funktionsbeeinträchtigung durch Rückenschmerzen	FFbH-R																		
Gießener Beschwerdebogen - Kurzform	GBB-24																		
Gleichgewichtstest	GGT																		
Groningen Fitness Test for the Elderly / De Groninger Fitheidstest voor Ouderen	GFE / GFO																		
Halteleistungstest nach Matthiass																			
Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen	hamet 2																		
Hospital Anxiety and Depression Scale - deutsche Version	HADS-D																		
Indikatoren des Reha-Status	IRES																		
Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse	ISTA																		
Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten	ida																		
Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt	IMBA																		
Interviewleitfaden zur Erfassung des Selbstkonzepts der Erwerbsfähigkeit	ISE																		
Inventar sozial unterstützenden Verhaltens	ISSB																		
Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen	IPS																		
Isnyer Rückkehr Inventar	IRI																		
Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)	JDS																		
Karlsruher gesundheitsorientierter Fitness Test	KGFT																		
Kasseler Kompetenz Raster	KKR																		
Katalog berufsbezogener Persönlichkeitsmerkmale	DIK-2																		
Kontrollüberzeugungen zu Krankheit und Gesundheit	KKG																		
Konzentrations-Leistungs-Test Revidierte Fassung	KLT-R																		
Kurzfragebogen zur aktuellen Beanspruchung	KAB																		
Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar	LOTI																		
Leistungsmotivationsinventar	LMI																		
Leistungsmotivationstest	LMT																		
Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse	KABA																		
Leitmerkalmethode Heben, Halten, Tragen (Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der manuellen Lastenhandhabung)	LMM HHT																		
Leitmerkalmethode Ziehen, Schieben (Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der manuellen Lastenhandhabung)	LMM ZS																		
Lequesne - Index für Hüft- und Kniegelenkerkrankungen (deutsche Version)	Lequesne - Index																		
Logopädisches Assessment	LA																		
Marburger Fragebogen zum habituellen Wohlbefinden	MFHW																		
Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit	MELBA																		
Motorische Basisdiagnostik	MBD																		
Münchner Lebensqualitäts-Dimensionen-Liste	MLDL																		
Pain Disability Index	PDI																		
Physical Capacity Evaluation	PCE																		
Physical Performance Test	PPT																		
Physiotherapeutisches Assessment	PA																		
Potenzialanalyse stationäre Altenpflege	PASTA																		
Praxis-Fitness-Test																			

Verfahrensname	Abk.	Person										Interaktion			Arbeit				
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		58	17	21	29	20	21	15	12	55	43	67	24	24	18	11	39	16	
PRO FIT Standard und PRO FIT NEU	PFS+PFN																		
Profil der Lebensqualität chronisch Kranker	PLC																		
Progressive Isoinertial Lifting Evaluation	PILE																		
Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber	BASA																		
Psychosomatischer-Einstellungs-Fragebogen	PEF																		
Purdue Pegboard Test																			
Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz	REBA 5.0																		
Revidierter Allgemeiner Büroarbeitstest	ABAT-R																		
Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse	SALSA																		
Schmerzempfindungs-Skala	SES																		
Screening Psychischer Arbeitsbelastungen	SPA																		
Selbsteinschätzung der körperlichen Fähigkeiten	PACT																		
Sense of Coherence Scale - Leipziger Kurzform	SOC-L9																		
Short Physical Performance Battery	SPPB																		
Skala der wahrgenommenen interpersonalen Unterstützung	ISEL																		
Skala zum erlebten Veränderungsdruck	SeV																		
Skala zur Erfassung der wahrgenommenen körperlichen Verfassung	WKV																		
Skalen Soziale Unterstützung	SSU																		
Skalen zur Erfassung der Lebensqualität	SEL																		
Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich	SBUS-B																		
Software zur Wirbelsäulen-Belastungsanalyse	APALYS																		
Sportlicher Motivationstest																			
Subjektive Arbeitsanalyse	SAA																		
Subjektive Einstellung zum Rehabilitationsprogramm	E-RP																		
Subjektive Einstellung zur Veränderung von Risikoverhalten	E-VR																		
Symptom Checkliste von L.R. Derogatis (deutsche Version)	SCL-90-R																		
Tätigkeitsanalyseinventar	TAI																		
Tätigkeitsbewertungssystem	TBS																		
Test of Hand Function																			
Testreihe zur Prüfung der Konzentrationsfähigkeit (bei Schülern, 2.-6. Klasse)	TPK																		
Thüringer Leistungsprofil	TLP																		
Timed Get-Up and Go Test / Timed "Up and Go"-Test	TGUG/ TUG																		
Trierer Persönlichkeitsfragebogen	TPF																		
Trierer Skalen zur Krankheitsbewältigung	TSK																		
Valpar Component Work Samples 011 - Sensomotorik	VCWS 011																		
Valpar Component Work Samples 019 - Physisch-dynamische Fähigkeiten	VCWS 019																		
Valpar Component Work Samples 201 - Bewertung von körperlichen Fähigkeiten und	VCWS 201																		
Valpar Component Work Samples 204 - Feinmotorik	VCWS 204																		
Valpar Component Work Samples 004 - Bewegungreichweite der oberen Extremitäten	VCWS 004																		
Valpar Component Work Samples 009 - Bewegungreichweite des gesamten Körpers	VCWS 009																		
Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt	AVAH																		
Zahlen-Verbindungs-Test	ZVT																		

### 3 ICF-Systematik

Die ICF enthält, wie in folgender Abb. 9 zu sehen ist, zwei Teile, die sich wiederum in einzelne Komponenten aufteilen. Dies ist Teil 1, genannt Funktionsfähigkeit und Behinderung, mit den Komponenten Körperfunktionen und -strukturen, Aktivitäten und Partizipation sowie Teil 2, die Kontextfaktoren, die sich in Umweltfaktoren und personbezogenen Faktoren aufgliedern. Den Komponenten liegen bestimmte Konstrukte/Beurteilungsmerkmale zugrunde. Hinsichtlich dieser Konstrukte werden die einzelnen Bereiche der Komponenten beurteilt. Diese einzelnen Bereiche der Komponenten werden in der ICF Domänen und Kategorien genannt. Diese Domänen und Kategorien untergliedern sich in vier Item-Ebenen.



**Abb. 9: Struktur der ICF**

(Quelle: [www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf))

In den folgenden Kapiteln 3.1 bis 3.3 sind die einzelnen Items der näher klassifizierten Komponenten der ICF aufgeführt. Nicht näher klassifiziert ist die Komponente personbezogene Faktoren. Die Items der zweiten bis vierten Ebene sind jeweils mit einer Ziffern-/Zahlenkombination versehen. Die Items der Komponente Körperfunktionen und -strukturen beginnen mit einem „b“ für die Körperfunktionen (body function) und mit einem „s“ für die Körperstrukturen (body structure). Die Items der Komponenten Aktivitäten und Partizipation sind über ein „d“ für „domain“, sprich Lebensbereich, vor der Zahlenkombination zu erkennen. Und die Items der Komponente Umweltfaktoren starten mit einem „e“ (environment). Es werden alle Items der zweiten Ebenen mit ihren entsprechenden Ziffern-/Zahlenkombination angeführt. Die einzelnen Items wurden, wenn inhaltkongruent, den Analysebereichen der Online-Datenbank Assessmentinstrumente zugeordnet. In den folgenden Kapiteln sind die Items, die den Analysebereichen zugeordnet werden konnten, rot markiert bzw. gesetzt. Da die Online-Datenbank Strukturassessments außer Acht gelassen hat (siehe S. 4) sind in Kapitel 3.1, welches die Items der Körperstrukturen enthält, logischerweise keine roten Markierungen zu finden. Die Items der dritten und vierten Ebene, die als solche durch ihre 5 bzw. 6 Ziffern zu erkennen sind (z.B. b1260 bzw. b21023) sind aus Platzgründen hier in diesem Handbuch nur dann angeführt, wenn sie auch Analysebereichen bzw. Schlagworten der Datenbank zugeordnet wurden.

Die Auflistung der Items in den folgenden Kapiteln soll Personen, die sich mit der Einschätzung von Teilhabe befassen, zeigen, welche ICF-Items mit Verfahren der Online-Datenbank Assessmentinstrumente einzuschätzen sind. In dem Kapitel 4 wird die hierfür durchgeführte Übertragung von ICF-Kodes auf die Analysebereiche der Datenbank näher beschrieben und grafisch dargestellt erläutert.

#### 3.1 Klassifikation der Körperstrukturen

### **Kapitel 1: Strukturen des Nervensystems**

- s110 Struktur des Gehirns
- s120 Struktur des Rückenmarks und mit ihm in Zusammenhang stehende Strukturen
- s130 Struktur der Hirnhaut
- s140 Struktur des sympathischen Nervensystems
- s150 Struktur des parasympathischen Nervensystems
- s198 Struktur des Nervensystems, anders bezeichnet
- s199 Struktur des Nervensystems, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 2: Das Auge, das Ohr und mit diesen in Zusammenhang stehende Strukturen**

- s210 Struktur der Augenhöhle (Orbita)
- s220 Struktur des Augapfels (Bulbus)
- s230 Strukturen um das Auge herum
- s240 Struktur des äußeren Ohres
- s250 Struktur des Mittelohres
- s260 Strukturen des Innenohres
- s298 Strukturen des Auges, des Ohres und mit ihnen in Zusammenhang stehende Strukturen, anders bezeichnet
- s299 Strukturen des Auges, des Ohres und mit ihnen in Zusammenhang stehende Strukturen, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 3: Strukturen, die an der Stimme und dem Sprechen beteiligt sind**

- s310 Struktur der Nase
- s320 Struktur des Mundes
- s330 Struktur des Pharynx
- s340 Struktur des Kehlkopfes
- s398 Strukturen, die an der Stimme und am Sprechen beteiligt sind, anders bezeichnet
- s399 Strukturen, die an der Stimme und am Sprechen beteiligt sind, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 4: Strukturen des kardiovaskulären, des Immun- und des Atmungssystems**

- s410 Struktur des kardiovaskulären Systems
- s420 Struktur des Immunsystems
- s430 Struktur des Atmungssystems
- s498 Strukturen des kardiovaskulären, des Immun- und des Atmungssystems, anders bezeichnet
- s499 Strukturen des kardiovaskulären, des Immun- und des Atmungssystems, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 5: Mit dem Verdauungs-, Stoffwechsel und endokrinen System in Zusammenhang stehende Strukturen**

- s510 Struktur der Speicheldrüsen
- s520 Struktur der Speiseröhre
- s530 Struktur des Magens
- s540 Struktur des Darms
- s550 Struktur der Bauchspeicheldrüse
- s560 Struktur der Leber
- s570 Struktur der Gallenwege
- s580 Struktur der endokrinen Drüsen
- s598 Mit dem Verdauungs-, Stoffwechsel- und endokrinen System in Zusammenhang stehende Strukturen, anders bezeichnet
- s599 Mit dem Verdauungs-, Stoffwechsel- und endokrinen System in Zusammenhang stehende Strukturen, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 6: Mit dem Urogenital- und dem Reproduktionssystem in Zusammenhang stehende Strukturen**

- s610 Struktur der ableitenden Harnwege
- s620 Struktur des Beckenbodens
- s630 Struktur der Geschlechtsorgane
- s698 Strukturen im Zusammenhang mit dem Urogenitalsystem, anders bezeichnet
- s699 Strukturen im Zusammenhang mit dem Urogenitalsystem, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 7: Mit der Bewegung in Zusammenhang stehende Strukturen**

- s710 Struktur der Kopf- und Halsregion

- s720 Struktur der Schulterregion
- s730 Struktur der oberen Extremitäten
- s740 Struktur der Beckenregion
- s750 Struktur der unteren Extremitäten
- s760 Struktur des Rumpfes
- s770 Weitere mit der Bewegung in Zusammenhang stehende muskuloskeletale Strukturen
- s798 Strukturen im Zusammenhang mit der Bewegung, anders bezeichnet
- s799 Strukturen im Zusammenhang mit der Bewegung, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 8: Strukturen der Haut und Hautanhangsgebilde**

- s810 Struktur der Hautregionen
- s820 Struktur der Hautanhangsgebilde
- s830 Struktur der Nägel
- s840 Struktur der Haare
- s898 Strukturen im Zusammenhang mit der Haut, anders bezeichnet
- s899 Strukturen im Zusammenhang mit der Haut, nicht näher bezeichnet

## **3.2 Klassifikation der Körperfunktionen**

### **Kapitel 1: Mentale Funktionen**

*Globale mentale Funktionen (b110 –b139)*

- b110 Funktionen des Bewusstseins
- b114 Funktionen der Orientierung**
- b117 Funktionen der Intelligenz**
- b122 Globale psychosoziale Funktionen**
- b126 Funktionen von Temperament und Persönlichkeit**
  - b1260 Extraversion**
  - b1262 Gewissenhaftigkeit**
  - b1263 Psychische Stabilität**
  - b1264 Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen**
  - b1266 Selbstvertrauen**
  - b1267 Zuverlässigkeit**
- b130 Funktionen der psychischen Energie und des Antriebs**
  - b1300 Ausmaß der psychischen Energie**
  - b1304 Impulskontrolle**
- b134 Funktionen des Schlafes
- b139 Globale mentale Funktionen, anders oder nicht näher bezeichnet

*Spezifische mentale Funktionen (b140 –b189)*

- b140 Funktionen der Aufmerksamkeit**
  - b1400 Daueraufmerksamkeit**
  - b1401 Wechsel oder Lenkung der Aufmerksamkeit**
  - b1402 Geteilte Aufmerksamkeit**
  - b1403 Mit anderen geteilte Aufmerksamkeit**
- b144 Funktionen des Gedächtnisses**
- b147 Psychomotorische Funktionen**
  - b1470 Psychomotorische Kontrolle**
- b152 Emotionale Funktionen**
  - b1521 Affektkontrolle**
  - b1528 Emotionale Funktionen, anders spezifiziert**
- b156 Funktionen der Wahrnehmung**
- b160 Funktionen des Denkens**
- b164 Höhere kognitive Funktionen**
  - b1641 Das Organisieren und Planen betreffende Funktionen**
- b167 Kognitiv-sprachliche Funktionen**
- b172 Das Rechnen betreffende Funktionen**
- b176 Mentale Funktionen, die die Durchführung komplexer Bewegungshandlungen betreffen**
- b180 Die Selbstwahrnehmung und die Zeitwahrnehmung betreffende Funktionen**
  - b1801 Körperschema**



**b189 Spezielle mentale Funktionen, anders oder nicht näher bezeichnet**

b198 Mentale Funktionen, anders bezeichnet

b199 Mentale Funktionen, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 2: Sinnesfunktionen und Schmerz**

*Seh- und verwandte Funktionen (b210 –b229)*

**b210 Funktionen des Sehens (Sehsinn)**

**b2100 Die Sehschärfe (Visus) betreffende Funktionen**

**b21000 Binokulare (beidäugige) Sehschärfe in der Ferne**

**b21001 Monokulare (einäugige) Sehschärfe in der Ferne**

**b21002 Sehschärfe im Nahbereich bei beidäugigem (binokularem) Sehen**

**b21003 Sehschärfe im Nahbereich bei einäugigem (monokularem) Sehen**

**b21008 Die Sehschärfe (Visus) betreffende Funktionen, anders bezeichnet**

**b21009 Die Sehschärfe (Visus) betreffende Funktionen, nicht näher bezeichnet**

**b2101 Das Gesichtsfeld betreffende Funktionen**

**b2102 Qualität des Sehvermögens**

**b21020 Lichtempfindung (Lichtsinn)**

**b21021 Farbsehvermögen (Farbsinn)**

**b21022 Kontrastempfindung**

**b21023 Visuelle Bildqualität**

**b21028 Qualität des Sehvermögens, anders bezeichnet**

**b21029 Qualität des Sehvermögens, nicht näher bezeichnet**

**b2108 Funktionen des Sehens, anders bezeichnet**

**b2109 Funktionen des Sehens, nicht näher bezeichnet**

**b215 Funktionen von Strukturen, die in Verbindung mit dem Auge stehen**

**b2150 Funktionen der Augeninnenmuskeln**

**b2151 Funktionen des Augenlids**

**b2152 Funktionen der externen Augenmuskeln**

**b2153 Funktionen der Tränendrüsen**

**b2158 Funktionen von Strukturen, die in Verbindung mit dem Auge stehen, anders bezeichnet**

**b2159 Funktionen von Strukturen, die in Verbindung mit dem Auge stehen, nicht näher bezeichnet**

**b220 Mit dem Auge und angrenzenden Strukturen verbundene Empfindungen**

**b229 Seh- und verwandte Funktionen, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Hör- und Vestibularfunktionen (b230 –b249)*

**b230 Funktionen des Hörens (Hörsinn)**

**b2300 Schallwahrnehmung**

**b2301 Auditive Differenzierung**

**b2302 Ortung der Schallquelle**

**b2303 Richtungshören**

**b2304 Sprachdifferenzierung**

**b2308 Funktionen des Hörens, anders bezeichnet**

**b2309 Funktionen des Hörens, nicht näher bezeichnet**

**b235 Vestibuläre Funktionen**

**b240 Mit den Hör- und vestibulären Funktionen verbundene Empfindungen**

**b2400 Ohrgeräusche oder Tinnitus**

b249 Hör- und Vestibularfunktionen, anders oder nicht näher bezeichnet

*Weitere Sinnesfunktionen (b250 –b279)*

**b250 Funktionen des Schmeckens (Geschmackssinn)**

**b255 Funktionen des Riechens (Geruchssinn)**

**b260 Die Propriozeption betreffende Funktionen**

**b265 Funktionen des Tastens (Tastsinn)**

**b270 Sinnesfunktionen bezüglich Temperatur und anderer Reize**

**b2700 Temperaturempfinden**

**b2701 Vibrationsempfinden**

**b2702 Druck- und Berührungsempfinden**

**b2703 Wahrnehmung schädlicher Reize**

**b2708 Sinnesfunktionen bezüglich Temperatur und anderer Reize, anders bezeichnet**

**b2709 Sinnesfunktionen bezüglich Temperatur und anderer Reize, nicht näher bezeichnet**  
**b279 Weitere Sinnesfunktionen, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Schmerz (b280 –b289)*

**b280 Schmerz**

b289 Schmerz, anders oder nicht näher bezeichnet

b298 Sinnesfunktionen und Schmerz, anders bezeichnet

b299 Sinnesfunktionen und Schmerz, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 3: Stimm- und Sprechfunktionen**

b310 Funktionen der Stimme

b320 Artikulationsfunktionen

b330 Funktionen des Redeflusses und Sprechrhythmus

b340 Alternative stimmliche Äußerungen

b398 Stimm- und Sprechfunktionen, anders bezeichnet

b399 Stimm- und Sprechfunktionen, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 4: Funktionen des kardiovaskulären, hämatologischen, Immun- und Atmungssystems**

*Funktionen des kardiovaskulären Systems (b410 –b429)*

b410 Herzfunktionen

b415 Blutgefäßfunktionen

b420 Blutdruckfunktionen

b429 Funktionen des kardiovaskulären Systems, anders oder nicht näher bezeichnet

*Funktionen des hämatologischen und des Immunsystems (b430 –b439)*

b430 Funktionen des hämatologischen Systems

b435 Funktionen des Immunsystems

b439 Funktionen des hämatologischen und Immunsystems, anders oder nicht näher bezeichnet

*Funktionen des Atmungssystems (b440 –b449)*

b440 Atmungsfunktionen

**b445 Funktionen der Atemmuskulatur**

b449 Funktionen des Atmungssystems, anders oder nicht näher bezeichnet

*Weitere Funktionen und Empfindungen, die das kardiovaskuläre und Atmungssystem betreffen (b450 –b469)*

b450 Weitere Atmungsfunktionen

b455 Funktionen der kardiorespiratorischen Belastbarkeit

b460 Mit dem kardiovaskulären und Atmungssystem verbundene Empfindungen

b469 Weitere Funktionen und Empfindungen des kardiovaskulären und Atmungssystems, anders oder nicht näher bezeichnet

b498 Funktionen des kardiovaskulären, hämatologischen, Immun- und Atmungssystems, anders bezeichnet

b499 Funktionen des kardiovaskulären, hämatologischen, Immun- und Atmungssystems, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 5: Funktionen des Verdauungs-, des Stoffwechsel- und des endokrinen Systems**

*Funktionen im Zusammenhang mit dem Verdauungssystem (b510 –b539)*

b510 Funktionen der Nahrungsaufnahme

b515 Verdauungsfunktionen

b520 Funktionen der Nahrungsmittelassimilation

b525 Defäkationsfunktionen

b530 Funktionen der Aufrechterhaltung des Körpergewichts

b535 Mit dem Verdauungssystem verbundene Empfindungen

b539 Funktionen im Zusammenhang mit dem Verdauungssystem, anders oder nicht näher bezeichnet

*Funktionen im Zusammenhang mit dem Stoffwechsel- und dem endokrinen System (b540 –b559)*

b540 Allgemeine Stoffwechselfunktionen

b545 Funktionen des Wasser-, Mineral- und Elektrolythaushaltes

b550 Funktionen der Wärmeregulation

- b555 Funktionen der endokrinen Drüsen
- b559 Funktionen im Zusammenhang mit dem Stoffwechsel- und dem endokrinen System, anders oder nicht näher bezeichnet
- b598 Funktionen des Verdauungs-, Stoffwechsel- und des endokrinen Systems, anders bezeichnet
- b599 Funktionen des Verdauungs-, Stoffwechsel- und des endokrinen Systems, nicht näher bezeichnet

## **Kapitel 6: Funktionen des Urogenital- und reproduktiven Systems**

### *Funktionen der Harnbildung und Harnausscheidung (b610 –b639)*

- b610 Harnbildungsfunktionen
- b620 Miktionsfunktionen
- b630 Mit der Harnbildung und -ausscheidung verbundene Empfindungen
- b639 Funktionen der Harnbildung und Harnausscheidung, anders oder nicht näher bezeichnet

### *Genital- und reproduktive Funktionen (b640 –b679)*

- b640 Sexuelle Funktionen
- b650 Menstruationsfunktionen
- b660 Fortpflanzungsfunktionen
- b670 Mit den Genital- und reproduktiven Funktionen verbundene Empfindungen
- b679 Genital- und reproduktive Funktionen, anders oder nicht näher bezeichnet
- b698 Funktionen des Urogenitalsystems und der Reproduktion, anders bezeichnet
- b699 Funktionen des Urogenitalsystems und der Reproduktion, nicht näher bezeichnet

## **Kapitel 7: Neuromuskuloskeletale und bewegungsbezogene Funktionen**

### *Funktionen der Gelenke und Knochen (b710 –b729)*

- b710 Funktionen der Gelenkbeweglichkeit
- b715 Funktionen der Gelenkstabilität
- b720 Funktionen der Beweglichkeit der Knochen
- b729 Funktionen der Gelenke und Knochen, anders oder nicht näher bezeichnet

### *Funktionen der Muskeln (b730 –b749)*

- b730 Funktionen der Muskelkraft**
- b735 Funktionen des Muskeltonus
- b740 Funktionen der Muskelausdauer
- b749 Funktionen der Muskeln, anders oder nicht näher bezeichnet

### *Funktionen der Bewegung (b750 –b789)*

- b750 Funktionen der motorischen Reflexe
- b755 Funktionen der unwillkürlichen Bewegungsreaktionen
- b760 Funktionen der Kontrolle von Willkürbewegungen**
- b765 Funktionen der unwillkürlichen Bewegungen
- b770 Funktionen der Bewegungsmuster beim Gehen
- b780 Mit den Funktionen der Muskeln und der Bewegung in Zusammenhang stehende Empfindungen
- b789 Funktionen der Bewegung, anders oder nicht näher bezeichnet
- b798 Neuromuskuloskeletale und bewegungsbezogene Funktionen, anders bezeichnet
- b799 Neuromuskuloskeletale und bewegungsbezogene Funktionen, nicht näher bezeichnet

## **Kapitel 8: Funktionen der Haut und der Hautanhangsgebilde**

### *Funktionen der Haut (b810 –b849)*

- b810 Schutzfunktionen der Haut
- b820 Heilfunktion der Haut
- b830 Andere Funktionen der Haut
- b840 Auf die Haut bezogene Empfindungen
- b849 Funktionen der Haut, anders oder nicht näher bezeichnet

### *Funktionen des Haars und der Nägel (b850 –b869)*

- b850 Funktionen des Haars
- b860 Funktionen der Nägel
- b869 Funktionen des Haars und der Nägel, anders oder nicht näher bezeichnet
- b898 Funktionen der Haut und verwandter Strukturen, anders bezeichnet

b899 Funktionen der Haut und verwandter Strukturen, nicht näher bezeichnet

### 3.3 Klassifikation der Aktivitäten und Partizipation [Teilhabe]

#### Kapitel 1: Lernen und Wissensanwendung

*Bewusste sinnliche Wahrnehmungen (d110 – d129)*

d110 Zuschauen

d115 Zuhören

d120 Andere bewusste sinnliche Wahrnehmungen

d129 Bewusste sinnliche Wahrnehmungen, anders oder nicht näher bezeichnet

*Elementares Lernen (d130 – d159)*

d130 Nachmachen, nachahmen

d135 Üben

d140 Lesen lernen

d145 Schreiben lernen

d150 Rechnen lernen

d155 Sich Fertigkeiten aneignen

d159 Elementares Lernen, anders oder nicht näher bezeichnet

*Wissensanwendung (d160 – d179)*

d160 Aufmerksamkeit fokussieren

d163 Denken

d166 Lesen

d170 Schreiben

d172 Rechnen

d175 Probleme lösen

d177 Entscheidungen treffen

d179 Wissen anwenden, anders oder nicht näher bezeichnet

d198 Lernen und Wissen anwenden, anders bezeichnet

d199 Lernen und Wissen anwenden, nicht näher bezeichnet

#### Kapitel 2: Allgemeine Aufgaben und Anforderungen

##### **d210 Eine Einzelaufgabe übernehmen**

**d2100 Eine einfache Aufgabe übernehmen**

**d2101 Eine komplexe Aufgabe übernehmen**

**d2102 Eine Einzelaufgabe unabhängig übernehmen**

**d2103 Eine Einzelaufgabe in einer Gruppe bewältigen**

**d2108 Einzelaufgaben übernehmen, anders bezeichnet**

**d2109 Einzelaufgaben übernehmen, nicht näher bezeichnet**

##### **d220 Mehrfachaufgaben übernehmen**

**d2200 Mehrfachaufgaben bearbeiten**

**d2201 Mehrfachaufgaben abschließen**

**d2202 Mehrfachaufgaben unabhängig übernehmen**

**d2203 Mehrfachaufgaben in einer Gruppe übernehmen**

**d2208 Mehrfachaufgaben übernehmen, anders bezeichnet**

**d2209 Mehrfachaufgaben übernehmen, nicht näher bezeichnet**

##### **d230 Die tägliche Routine durchführen**

**d2301 Die tägliche Routine planen**

**d2302 Die tägliche Routine abschließen**

**d2303 Das eigene Aktivitätsniveau handhaben**

**d2308 Die tägliche Routine durchführen, anders bezeichnet**

**d2309 Die tägliche Routine durchführen, nicht näher bezeichnet**

##### **d240 Mit Stress und anderen psychischen Anforderungen umgehen**

**d2400 Mit Verantwortung umgehen**

**d2401 Mit Stress umgehen**

**d2402 Mit Krisensituationen umgehen**

**d2408 Mit Stress und anderen psychischen Anforderungen umgehen, anders bezeichnet**

**d2409 Mit Stress und anderen psychischen Anforderungen umgehen, nicht näher bezeichnet**

d298 Allgemeine Aufgaben und Anforderungen, anders bezeichnet  
d299 Allgemeine Aufgaben und Anforderungen, nicht näher bezeichnet

### **Kapitel 3: Kommunikation**

*Kommunizieren als Empfänger (d310 –d329)*

**d310 Kommunizieren als Empfänger gesprochener Mitteilungen**  
**d315 Kommunizieren als Empfänger nonverbaler Mitteilungen**  
**d320 Kommunizieren als Empfänger von Mitteilungen in Gebärdensprache**  
**d325 Kommunizieren als Empfänger schriftlicher Mitteilungen**  
**d329 Kommunizieren als Empfänger, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Kommunizieren als Sender (d330 –d349)*

**d330 Sprechen**  
**d335 Non-verbale Mitteilungen produzieren**  
**d340 Mitteilungen in Gebärdensprache ausdrücken**  
**d345 Mitteilungen schreiben**  
**d349 Kommunizieren als Sender, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Konversation und Gebrauch von Kommunikationsgeräten und -techniken (d350 –d369)*

**d350 Konversation**  
**d355 Diskussion**  
**d360 Kommunikationsgeräte und -techniken benutzen**  
**d369 Konversation und Gebrauch von Kommunikationsgeräten und -techniken, anders oder nicht näher bezeichnet**  
**d398 Kommunikation, anders bezeichnet**  
**d399 Kommunikation, nicht näher bezeichnet**

### **Kapitel 4: Mobilität**

*Die Körperposition ändern und aufrecht erhalten (d410 –d429)*

**d410 Eine elementare Körperposition wechseln**  
    **d4105 Sich beugen**  
**d415 In einer Körperposition verbleiben**  
**d420 Sich verlagern**  
**d429 Die Körperposition ändern und aufrechterhalten, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Gegenstände tragen, bewegen und handhaben (d430 –d449)*

**d430 Gegenstände anheben und tragen**  
**d435 Gegenstände mit den unteren Extremitäten bewegen**  
**d440 Feinmotorischer Handgebrauch**  
    **d4400 Einen Gegenstand aufnehmen**  
    **d4409 Feinmotorischer Handgebrauch, nicht spezifiziert**  
**d445 Hand- und Armgebrauch**  
**d449 Gegenstände tragen, bewegen und handhaben, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Gehen und sich fortbewegen (d450 –d469)*

**d450 Gehen**  
**d455 Sich auf andere Weise fortbewegen**  
**d460 Sich in verschiedenen Umgebungen fortbewegen**  
**d465 Sich unter Verwendung von Geräten/Ausrüstung fortbewegen**  
**d469 Gehen und sich fortbewegen, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Sich mit Transportmitteln fortbewegen (d470 –d489)*

**d470 Transportmittel benutzen**  
**d475 Ein Fahrzeug fahren**  
**d480 Tiere zu Transportzwecken reiten**  
**d489 Sich mit Transportmitteln fortbewegen, anders oder nicht näher bezeichnet**  
**d498 Mobilität, anders bezeichnet**  
**d499 Mobilität, nicht näher bezeichnet**

### **Kapitel 5: Selbstversorgung**

**d510 Sich waschen**

- d520 Seine Körperteile pflegen
- d530 Die Toilette benutzen
- d540 Sich kleiden
- d550 Essen
- d560 Trinken
- d570 Auf seine Gesundheit achten**
- d598 Selbstversorgung, anders bezeichnet**
- d599 Selbstversorgung, nicht näher bezeichnet**

## **Kapitel 6: Häusliches Leben**

*Beschaffung von Lebensnotwendigkeiten (d610 –d629)*

- d610 Wohnraum beschaffen
- d620 Waren und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs beschaffen
- d629 Beschaffung von Lebensnotwendigkeiten, anders oder nicht näher bezeichnet

*Haushaltsaufgaben (d630 –d649)*

- d630 Mahlzeiten vorbereiten
- d640 Hausarbeiten erledigen
- d649 Haushaltsaufgaben, anders oder nicht näher bezeichnet

*Haushaltsgegenstände pflegen und anderen helfen (d650 –d669)*

- d650 Haushaltsgegenstände pflegen
- d660 Anderen helfen
- d669 Haushaltsgegenstände pflegen und anderen helfen, anders oder nicht näher bezeichnet
- d698 Häusliches Leben, anders bezeichnet
- d699 Häusliches Leben, nicht näher bezeichnet

## **Kapitel 7: Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen**

*Allgemeine interpersonelle Interaktionen (d710 –d729)*

- d710 Elementare interpersonelle Aktivitäten**
  - d7103 Kritik in Beziehungen**
- d720 Komplexe interpersonelle Interaktionen
- d729 Allgemeine interpersonelle Interaktionen, anders oder nicht näher bezeichnet

*Besondere interpersonelle Beziehungen (d730 –d779)*

- d730 Mit Fremden umgehen**
- d740 Formelle Beziehungen**
  - d7401 Mit Untergebenen umgehen**
- d750 Informelle soziale Beziehungen**
- d760 Familienbeziehungen**
- d770 Intime Beziehungen**
- d779 Besondere interpersonelle Beziehungen, anders oder nicht näher bezeichnet**
- d798 Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen, anders bezeichnet**
- d799 Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen, nicht näher bezeichnet**

## **Kapitel 8: Bedeutende Lebensbereiche**

*Erziehung/Bildung (d810 –d839)*

- d810 Informelle Bildung/Ausbildung**
- d815 Vorschulerziehung**
- d820 Schulbildung**
- d825 Theoretische Berufsausbildung**
- d830 Höhere Bildung und Ausbildung**
- d839 Bildung/Ausbildung, anders oder nicht näher bezeichnet**

*Arbeit und Beschäftigung (d840 –d859)*

- d840 Vorbereitung auf Erwerbstätigkeit
- d845 Eine Arbeit erhalten, behalten und beenden**
  - d8451 Ein Arbeitsverhältnis behalten**
- d850 Bezahlte Tätigkeit**
  - d8500 Selbständige Tätigkeit**
  - d8501 Teilzeitbeschäftigung**

**d8502 Vollzeitbeschäftigung**

**d8508 Bezahlte Tätigkeit, anders bezeichnet**

**d855 Unbezahlte Tätigkeit**

d859 Arbeit und Beschäftigung, anders oder nicht näher bezeichnet

*Wirtschaftliches Leben (d860 –d879)*

**d860 Elementare wirtschaftliche Transaktionen**

**d865 Komplexe wirtschaftliche Transaktionen**

**d870 Wirtschaftliche Eigenständigkeit**

**d879 Wirtschaftliches Leben, anders oder nicht näher bezeichnet**

**d898 Größere Lebensbereiche, anders bezeichnet**

**d899 Größere Lebensbereiche, nicht näher bezeichnet**

**Kapitel 9: Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben**

**d910 Gemeinschaftsleben**

**d920 Erholung und Freizeit**

d930 Religion und Spiritualität

d940 Menschenrechte

d950 Politisches Leben und Staatsbürgerschaft

d998 Leben in der Gemeinschaft, soziales und staatsbürgerliches Leben, anders bezeichnet

d999 Leben in der Gemeinschaft, soziales und staatsbürgerliches Leben, nicht näher bezeichnet

### 3.4 Klassifikation der Umweltfaktoren

**Kapitel 1: Produkte und Technologien**

**e110 Produkte und Substanzen für den persönlichen Verbrauch**

**e115 Produkte und Technologien zum persönlichen Gebrauch im täglichen Leben**

**e120 Produkte und Technologien zur persönlichen Mobilität drinnen und draußen und zum Transport**

**e125 Produkte und Technologien zur Kommunikation**

**e130 Produkte und Technologien für Bildung/Ausbildung**

**e1300 Allgemeine Produkte und Technologien für Bildung/Ausbildung**

**e1301 Hilfsprodukte und unterstützende Technologien für Bildung/ Ausbildung**

**e1308 Produkte und Technologien für Bildung/Ausbildung, anders bezeichnet**

**e1309 Produkte und Technologien für Bildung/Ausbildung, nicht näher bezeichnet**

**e135 Produkte und Technologien für die Erwerbstätigkeit**

**e1350 Allgemeine Produkte und Technologien für die Erwerbstätigkeit**

**e1351 Hilfsprodukte und unterstützende Technologien für die Erwerbstätigkeit**

**e1358 Produkte und Technologien für Beschäftigung, anders bezeichnet**

**e1359 Produkte und Technologien für Beschäftigung, nicht näher bezeichnet**

**e140 Produkte und Technologien für Kultur, Freizeit und Sport**

**e145 Produkte und Technologien zur Ausübung von Religion und Spiritualität**

**e150 Entwurf, Konstruktion sowie Bauprodukte und Technologien von öffentlichen Gebäuden**

**e155 Entwurf, Konstruktion sowie Bauprodukte und Technologien von privaten Gebäuden**

**e160 Produkte und Technologien der Flächennutzung**

**e165 Vermögenswerte**

**e198 Produkte und Technologien, anders bezeichnet**

**e199 Produkte und Technologien, nicht näher bezeichnet**

**Kapitel 2: Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt**

e210 Physikalische Geographie

e215 Bevölkerung

e220 Flora und Fauna

**e225 Klima**

e230 Natürliche Ereignisse

e235 Vom Menschen verursachte Ereignisse

**e240 Licht**

e245 Zeitbezogene Veränderungen

**e250 Laute und Geräusche**

e255 Schwingung

**e260 Luftqualität**

e298 Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt, anders bezeichnet

e299 Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 3: Unterstützung und Beziehungen**

**e310 Engster Familienkreis**

**e315 Erweiterter Familienkreis**

**e320 Freunde**

**e325 Bekannte, Seinesgleichen (Peers), Kollegen, Nachbarn und andere Gemeindemitglieder**

**e330 Autoritätspersonen**

**e335 Untergebene**

**e340 Persönliche Hilfs- und Pflegepersonen**

**e345 Fremde**

**e350 Domestizierte Tiere**

**e355 Fachleute der Gesundheitsberufe**

**e360 Andere Fachleute**

**e398 Unterstützung und Beziehungen, anders bezeichnet**

**e399 Unterstützung und Beziehungen, nicht näher bezeichnet**

**Kapitel 4: Einstellungen**

e410 Individuelle Einstellungen der Mitglieder des engsten Familienkreises

e415 Individuelle Einstellungen der Mitglieder des erweiterten Familienkreises

e420 Individuelle Einstellungen von Freunden

**e425 Individuelle Einstellungen von Bekannten, Seinesgleichen (Peers), Kollegen, Nachbarn und anderen Gemeindemitgliedern**

e430 Individuelle Einstellungen von Autoritätspersonen

e435 Individuelle Einstellungen von Untergebenen

e440 Individuelle Einstellungen von persönlichen Hilfs- und Pflegepersonen

**d4400 Einen Gegenstand aufnehmen**

**d4401 Einen Gegenstand ergreifen**

**d4402 Einen Gegenstand handhaben**

**d4403 Einen Gegenstand loslassen**

**d4408 Feinmotorischer Handgebrauch, anders bezeichnet**

**d4409 Feinmotorischer Handgebrauch, nicht näher bezeichnet**

e445 Individuelle Einstellungen von Fremden

e450 Individuelle Einstellungen von Fachleuten der Gesundheitsberufe

e455 Individuelle Einstellungen von anderen Fachleuten

e460 Gesellschaftliche Einstellungen

e465 Gesellschaftliche Normen, Konventionen und Weltanschauungen

e498 Einstellungen, anders bezeichnet

e499 Einstellungen, nicht näher bezeichnet

**Kapitel 5: Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze**

e510 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze für die Konsumgüterproduktion

e515 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Architektur- und Bauwesens

e520 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Stadt- und Landschaftsplanung

e525 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Wohnungswesens

e530 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Versorgungswesens

e535 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Kommunikationswesens

e540 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Transportwesens

e545 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze für zivilen Schutz und Sicherheit

e550 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Rechtspflege

e555 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze von Vereinigungen und Organisationen

e560 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Medienwesens

e565 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Wirtschaft

e570 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der sozialen Sicherheit

e575 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der allgemeinen sozialen Unterstützung

e580 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Gesundheitswesens

e585 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Bildungs- und Ausbildungswesens

**e590 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Arbeits- und Beschäftigungswesens**

**e5900 Dienste des Arbeits- und Beschäftigungswesens**



e595 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Politik

e598 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, anders bezeichnet

e599 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, nicht näher bezeichnet

## 4 ICF-Kodierung

ICF-Kodierung bedeutet hier, dass die Ziffer-/Zahlenkombinationen der ICF, sogenannte Codes, auf die inhaltskongruenten Analysebereiche der Online-Datenbank Assessmentinstrumente übertragen wurden. Die Kodierung wurde, wie in Kapitel 3 beschrieben, über die Zuordnung der ICF-Items zu den inhaltskongruenten Analysebereichen der Online-Datenbank vorbereitet. Kapitel 4 zeigt nun die vollzogene ICF-Kode-Zuordnung. In den Abb. 10 bis Abb. 12 sind die den Analyseeinheiten entsprechenden ICF-Kodes direkt neben den Analyseeinheiten aufgeführt. So lässt sich übersichtlich erkennen, welche ICF-Items mit Assessmentinstrumenten der Online-Datenbank hinterlegt werden können; denn die Analyseeinheiten führen einen Anwender, wie in Kapitel 2 beschrieben, zu den in der Datenbank enthaltenen Assessmentverfahren, die (u.a.) diese Analyseeinheiten helfen einzuschätzen.

Die folgenden 3 Abbildungen zeigen also die ICF-Kodierung für die drei Themenfelder Person, Interaktion und Arbeit. Zu den Analyseeinheiten, denen kein ICF-Kode zugeordnet wurde, wurde keine Entsprechung in der ICF gefunden. Dies ist verständlicherweise für die meisten Analyseeinheiten des Themenfeldes Arbeit der Fall (siehe Abb. 11), da in der personbezogenen ICF die Arbeit mit ihren Anforderungen und Begebenheiten nicht so ausführlich beschreiben ist wie in der Online-Datenbank Assessmentinstrumente, die sich vorwiegend mit der Teilhabeeinschätzung von Menschen an Arbeit beschäftigt (zur näheren Erläuterung siehe Kapitel 2.1, S.3). Einigen Analyseeinheiten wurden auch mehreren ICF-Kodes zugeordnet, wie z.B. der Analyseeinheit Alltagsaktivitäten (siehe Abb. 10 und Abb. 12). Dies ergibt sich, da die ICF die Themen Kommunikation (d310 bis d399), Mobilität (d410 bis d499) und Selbstversorgung (d510 bis d599) einzeln klassifiziert, welche in der Datenbank unter der Analyseeinheit Alltagsaktivitäten zusammengefasst enthalten sind. Die Datenbank hat die Mobilität und die Kommunikation allerdings auch, genau wie die ICF, isoliert als Analyseeinheiten. So finden sich Mobilität mit den ICF-Kodes d410 bis d499 auch unter der Hauptanalyseeinheit Körperliche Fähigkeiten und die Kommunikation mit den Codes d310 bis d399 unter der Hauptanalyseeinheit Soziale Fähigkeiten.

Einige Analyseeinheiten im Themenfeld Teilhabe am Arbeitsleben - dem Analysefeld zu welchem in diesem Buch 55 Verfahren aus der Datenbank gesondert beschrieben wurden - sind in der ICF nicht so fein untergliedert wie es in der Datenbank der Fall ist. Z.B. haben wir für den Analysebereich Arbeitsmotivation in der ICF keine direkte Entsprechung gefunden. Am nächsten lag der ICF-Kode b130. Der ICF-Kode b130 steht für die Kategorie „Klassifikation der Körperfunktionen, Funktionen der psychischen Energie und des Antriebs“. Hierunter ist auch die Arbeitsmotivation zu fassen. Da dies nur übergeordnet dem Analysebereich Arbeitsmotivation entspricht wurde der ICF-Kode in Klammern gesetzt (b130). Auch die anderen vier in Klammern gesetzten ICF-Kodes (e5900, b455/470 und e225) entsprechen nur annähernd den Analyseeinheiten zu denen sie angeführt sind.

# PERSON

Körperliche Fähigkeiten	Emotionen	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Arbeitsverhalten	Weitere personenbezogene Kontextfaktoren	Persönlichkeitsmerkmale	Motivationen
<b>Alltagsaktivitäten (ADL)</b> d310-399/410-499/510-599	<b>Ängste und Phobien</b> b152	<b>Durchsetzungs-fähigkeit</b> b1300	<b>Aufmerksamkeit-Konzentration</b> b140/ 1400-1403	<b>Ausdauer (psychische)</b> d8508	<b>Berufliche Interessen</b>	<b>Empathie und Sensibilität</b>	<b>Anschlussmotivation</b> (b130)
<b>Ausdauer-leistungs-fähigkeit</b> (b455/470)	<b>Basismotionen</b>	<b>Empathie und Sensibilität</b>	<b>Erholungs-fähigkeit (kognitiv)</b>	<b>Flexibilität</b> b164	<b>Biographie</b>	<b>Erregbarkeit</b> b147	<b>Arbeitsmotivation</b>
<b>Beweglichkeit</b>	<b>Depression</b>	<b>Führungsfähigkeit</b> d7401	<b>Handlungs- und kompetenzen (d210-2302)</b>	<b>Handlungs- und kompetenzen (b164)</b> b164	<b>Entwicklung</b>	<b>Gehemtheit und Schüchternheit</b> b1470	<b>Attributionsstil</b>
<b>Erholungsfähigkeit (körperlich)</b> d920	<b>Emotionale Stabilität</b> b1263/ b1520	<b>Kommunikations-fähigkeit</b> d310-350/ 355	<b>Informations-verarbeitungsfähigkeit</b> d166-172	<b>Kritische Kontrolle</b>	<b>Erwerbsbiographie</b>	<b>Gesundheits-sorgen</b>	<b>Leistungs-motivation</b>
<b>Functional-Capacity-Evaluation (FCE)</b>	<b>Hilffisigkeit</b> b1528	<b>Konfliktfähigkeit</b> d7103	<b>Intelligenz</b> b117	<b>Ordnungs-bereitschaft</b>	<b>Fach- und the-menspezifische Qualifikationen (P)</b>	<b>Identität</b> b114	<b>Machtmotivation</b>
<b>Graphomotorik</b>	<b>Neugier</b> b1264	<b>Kontaktfähigkeit</b> d710/ 730-799	<b>Lern- und Merkfähigkeit</b> d130-159 b144	<b>Selbständigkeit</b>	<b>Soziale Situation</b>	<b>Impulsivität / Reflexivität</b> b1304	<b>Motivationale Komponenten</b>
<b>Hand-, Arm- und Fingeraktivitäten</b> d440/ 4400-449	<b>Schmerz und Schmerz-bewältigung</b> b280	<b>Prosoziale Fähigkeit</b> d660/b1261	<b>Lese- und Schreibfähigkeit</b> d140/145	<b>Sicherheits-verhalten</b>		<b>Intelligenz</b> b117	<b>Therapie-motivation</b>
<b>Koordinative Fähigkeiten</b> b760	<b>Stress</b> b1521/ d2401-2402	<b>Teamfähigkeit</b> d740-7402	<b>Problemlöse-fähigkeit</b> b1646/d175	<b>Sorgfalt</b> b1262		<b>Introversio-n / Extraversio-n</b> b1260	
<b>Körperhaltungen</b> d410-429			<b>Rechenfähigkeit und Zahlen-verständnis</b> b172	<b>Verantwortungs-bewusstsein und -bereitschaft</b> d2400		<b>Risikobereitschaft</b>	
<b>Kraftfähigkeit</b> b730			<b>Sprach- und Sprechfähigkeit</b> b167	<b>Zielstrebigkeit</b>		<b>Selbstbestimmung</b>	
<b>Lastenhandhabung (P)</b> d430-449				<b>Zuverlässigkeit</b> b1267		<b>Selbstbewusstsein und Körper-bewusstsein</b> b180-1801	
<b>Mobilität</b> d410-499						<b>Selbstkonzept (Selbstbild)</b> b180-1801	
<b>Rumpffähigkeiten</b> d4105						<b>Selbstsicherheit und Selbstvertrauen</b> b1266	
<b>Schnelligkeit</b>						<b>Selbstwertgefühl und Selbst-wertschätzung</b>	
<b>Sinnesfähigkeiten</b> b210/230/250-276						<b>Verantwortungs-bewusstsein und -bereitschaft</b> d2400	
<b>Umwelt-anpassungs-fähigkeit</b>							

Abb. 10: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Person

**ARBEIT**

Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation
Lastenhandhabung (A)	Aufmerksamkeit und Konzentration (A)	Führung (A)	Ausbildung (A) <small>d810-839</small>	Arbeitsinhalte und -strukturen	Arbeitszeitregelungen
	Handlungs- und Planungskompetenzen (A)	Kommunikation (A)	Fach- und themenspezifische Qualifikationen (A)	Arbeitsmittel	Externale Ressourcen bezogen auf Arbeitsleben <small>e130/135/325/330/335/425</small>
	Informationsverarbeitung (A)	Teamarbeit (A)	Schlüsselqualifikationen und Arbeitsverhalten (A)	Arbeitsplatzgestaltung	Raumorganisation
	Lernen und Merken (A)			Arbeitssicherheit <small>(e5900)</small>	Unternehmenskultur
	Lesen und Schreiben (A)			Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben <small>e130/135/325/330/335/425</small>	
	Problemlösen (A)			Handlungs- und Entscheidungsspielraum	
	Rechnen und Zahlenverständnis (A)			Potentielle Stressoren im Arbeitsleben	
	Sprache und Sprechen (A)			Umgebungseinflüsse <small>(e225)/240/250/260</small>	

**Abb. 11: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Arbeit**

## INTERAKTIONSFELDER

Person <> Alltagsleben	Person <> Gesundheit / Krankheit	Person <> Arbeitsleben
<b>Alltägliche Beanspruchung und Bewältigung</b> d230/ d2301-2409	<b>Alltagsaktivitäten (ADL)</b> d310-399/d410-499 d510-599	<b>Arbeit versus Freizeit</b>
<b>Alltagsaktivitäten (ADL)</b> d310-399/d410-499 d510-599	<b>Einstellung zur Therapie</b>	<b>Arbeits- und Berufssituation</b> d850- 8502/855
<b>Erleben sozialer Beziehungen</b>	<b>Gesundheitsverhalten</b> d570-599	<b>Arbeitsbeanspruchung</b> d8451
<b>Lebenszufriedenheit und Lebensqualität</b>	<b>Kohärenzgefühl</b>	<b>Arbeitsmotivation</b> (b130)
<b>Soziale Situation</b>	<b>Krankheitsbewältigung</b>	<b>Arbeitszufriedenheit</b>
<b>Soziale Unterstützung im Alltagsleben</b> e310-399	<b>Schmerz und Schmerzbewältigung</b> b280	<b>Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben</b> e130/135/325/330/335/425
<b>Sozialverhalten</b>	<b>Teilhabe am Alltagsleben</b> e110-199/d810-839/ 860-899/910/eKap.4/5	<b>Internale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben</b>
<b>Teilhabe am Alltagsleben</b> e110-199/d810-839/ 860-899/910/eKap.4/5	<b>Teilhabe am Arbeitsleben</b> e130/135/1300-1309/1350-1359/ d810-839/845/850- 8502/855/eKap.4/5	<b>Mobbing</b>
<b>Teilhabe am Arbeitsleben</b> e130/135/1300-1309/1350-1359/ d810-839/845/850- 8502/855/eKap.4/5	<b>Therapiemotivation</b>	<b>Soziale Unterstützung im Arbeitsleben</b> e325/330/335
	<b>Wohlbefinden / Beschwerden</b>	<b>Subjektive Arbeitsbewertung</b>
		<b>Team- und Betriebsklima</b>
		<b>Teilhabe am Alltagsleben</b> e110-199/d810-839/ 860-899/910/eKap.4/5
		<b>Teilhabe am Arbeitsleben</b> e130/135/1300-1309/1350-1359/ d810-839/845/850- 8502/855/eKap.4/5

**Abb. 12: ICF-Kode-Zuordnung zu den Analysebereichen und den dazu gehörigen Schlagworten – Interaktionsfelder**

Als weitere Übersicht und Anwendungshilfe folgen zwei Tabellen. Tab. 2 zeigt die Analysebereiche und Schlagworte der Online-Datenbank in alphabetischer Reihenfolge und liefert dazu in der rechten Spalte, wenn vorhanden, den bzw. die zugeordneten ICF-Kodes. Diese Darstellung gibt dem Anwender eine Übersicht, ähnlich den Abb. 10 bis Abb. 12, welche der in der Datenbank mit Assessmentverfahren hinterlegten Analyseeinheiten auch in der ICF klassifiziert sind.

In Tab. 3 sind die ICF-Kodes so aufgelistet wie sie in der ICF auch gelistet sind (siehe Kapitel 3). In den angrenzenden Spalten sind die den ICF-Kodes entsprechenden Hauptanalysebereiche und die dazugehörigen Unteranalysebereiche/Schlagworte angeführt. Es sind hier also nicht alle ICF-Kodes aufgeführt, sondern nur die, die Analysebereichen der Datenbank zugeordnet werden konnten. Tab. 3 soll Personen, die eine Einschätzung nach ICF vornehmen, zeigen, ob die einzuschätzende ICF-Kategorie oder -Domänen mit einem Verfahren der Online-Datenbank hinterlegt werden kann.

**Tab. 2: Schlagworte und Analysebereiche von [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de) zzgl. entsprechender ICF-Kodes**

Analysebereiche/Schlagworte	ICF-Kode
Alltägliche Beanspruchung und Bewältigung	d230/d2301-2409
Alltagsaktivitäten (ADL)	d310-399/d410-499/d510-599
Ängste und Phobien	b152
Anschlussmotivation	
Arbeit versus Freizeit	
Arbeits- und Berufssituation	d850-8502/855
Arbeitsbeanspruchung	d8451
Arbeitsinhalte und -strukturen	
Arbeitsmittel	
Arbeitsmotivation	(b130)
Arbeitsplatzgestaltung	
Arbeitssicherheit	(e5900)
<b>Arbeitsverhalten</b>	d210-240/850-8502/855
Arbeitszeitregelungen	
Arbeitszufriedenheit	
Attributionsstil	
Aufmerksamkeit und Konzentration (A)	
Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit	b140/1400-1403
Ausbildung (A)	d810-839
Ausdauer (psychische)	d8508
Ausdauerleistungsfähigkeit	(b455/470)
Basisemotionen	
Berufliche Interessen	
<b>Betriebliche Organisation</b>	
Beweglichkeit	
Biographie	
Depression	
Durchsetzungsfähigkeit	b1300
Einstellung zur Therapie	
Emotionale Stabilität	b1263/b1520
<b>Emotionen</b>	b152
Empathie und Sensibilität	
Erholungsfähigkeit (kognitiv)	
Erholungsfähigkeit (körperlich)	d920
Erleben sozialer Beziehungen	
Erregbarkeit	b147
Erwerbsbiographie	
Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben	e130/135/325/330/335/425
Fach- und themenspezifische Qualifikationen (A)	
Fach- und themenspezifische Qualifikationen (P)	
Flexibilität	b164
Führungsfähigkeit	d7401
Functional Capacity Evaluation (FCE)	
Gehemmtheit und Schüchternheit	b1470
Gesundheitssorgen	
Gesundheitsverhalten	d570-599
Graphomotorik	
Hand-, Arm- und Fingeraktivitäten	d440/4400-4409

<b>Analysebereiche/Schlagworte</b>	<b>ICF-Kode</b>
Handlungs- und Entscheidungsspielraum	
Handlungs- und Planungskompetenzen (A)	d163/d210-2302
Handlungs- und Planungskompetenzen (P)	b1641/b210-2309
Hilflosigkeit	b1528
Identität	b114
Impulsivität/Reflexivität	b1304
Informationsverarbeitung (A)	
Informationsverarbeitungsfähigkeit	d166-172
Intelligenz	b117
Internale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben	
Introversion / Extraversion	b1260
<b>Kognitive Anforderungen</b>	
<b>Kognitive Fähigkeiten</b>	b140-189
Kohärenzgefühl	
Kommunikation (A)	
Kommunikationsfähigkeit	d310-350/355
Konfliktfähigkeit	d7103
Kontaktfähigkeit	d710/730-799
Koordinative Fähigkeiten	b760
Körperhaltungen	d410-429
<b>Körperliche Anforderungen</b>	
<b>Körperliche Fähigkeiten</b>	
Kraffähigkeit	b730
Krankheitsbewältigung	
Kritische Kontrolle	
Lastenhandhabung (A)	
Lastenhandhabung (P)	d430-449
Lebenszufriedenheit und Lebensqualität	
Leistungsmotivation	
Lern- und Merkfähigkeit	d130-159/b144
Lernen und Merken (A)	
Lese- und Schreibfähigkeit	d140/145
Lesen und Schreiben (A)	
Machtmotivation	
Mobilität	d410-499
Motivationale Komponenten	
<b>Motivationen</b>	b130/1301
Neugier	b1264
<b>Person &lt;&gt; Alltagsleben</b>	
<b>Person &lt;&gt; Arbeitsleben</b>	
<b>Person &lt;&gt; Gesundheit / Krankheit</b>	
<b>Persönlichkeitsmerkmale</b>	b126
Potentielle Stressoren im Arbeitsleben	
Problemlösefähigkeit	b1646/d175
Prosoziale Fähigkeit	d660/b1261
<b>Qualifikationsanforderungen</b>	
Rechenfähigkeit und Zahlenverständnis	b172
Rechnen und Zahlenverständnis (A)	
Risikobereitschaft	
Rumpfaktivitäten	d4105
Schlüsselqualifikationen und Arbeitsverhalten (A)	

<b>Analysebereiche/Schlagworte</b>	<b>ICF-Kode</b>
Schmerz und Schmerzbewältigung	b280
Schnelligkeit	
Selbstaufmerksamkeit	
Selbstbewusstsein und Körperbewusstsein	b180-1801
Selbstkonzept (Selbstbild)	b180-1801
Selbstsicherheit und Selbstvertrauen	b1266
Selbstständigkeit	
Selbstwertgefühl und Selbstwertschätzung	
Sinnesfähigkeiten	b210/230/250-276
Sorgfalt	b1262
<b>Soziale Anforderungen</b>	
<b>Soziale Fähigkeiten</b>	b122/126
Soziale Situation	
Soziale Unterstützung im Alltagsleben	e310-399
Soziale Unterstützung im Arbeitsleben	e325/330/335
Sprach- und Sprechfähigkeit	b167
Sprache und Sprechen (A)	
Stress	b1521/d2401-2402
Subjektive Arbeitsbewertung	
Team- und Betriebsklima	
Teamarbeit (A)	
Teamfähigkeit	d740-7402
Teilhabe am Alltagsleben	e110-199/d810-839/860-899/910/eKap 4/5
Teilhabe am Arbeitsleben	e130/135/1300-1309/1350-1359/d810-839/845/850-8502/855/eKap.4/5
Therapiemotivation	
Umgebungseinflüsse	(e225)/240/250/260
<b>Unmittelbare Arbeitsumgebung</b>	
Unternehmenskultur	
Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft	d2400
<b>Weitere personbezogene Kontextfaktoren</b>	
Wohlbefinden / Beschwerden	
Zielstrebigkeit	
Zuverlässigkeit	b1267



**Tab. 3: ICF-Kodes zzgl. entsprechender Analysebereiche und Schlagworte von [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de)**

<b>ICF-Kode</b>	<b>Analysebereiche</b>	<b>Schlagworte</b>
<i>Klassifikation der Körperfunktionen</i>		
Kapitel 1: Mentale Funktionen		
b114	Persönlichkeitsmerkmale	Identität
b117	Persönlichkeitsmerkmale	Intelligenz
b122	Soziale Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten
b126	Soziale Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten
b126	Persönlichkeitsmerkmale	Persönlichkeitsmerkmale
b1260	Persönlichkeitsmerkmale	Introversion / Extraversion
b1261	Soziale Fähigkeiten	Prosoziale Fähigkeit
b1262	Arbeitsverhalten	Sorgfalt
b1263	Emotionen	Emotionale Stabilität
b1264	Emotionen	Neugier
b1266	Persönlichkeitsmerkmale	Selbstsicherheit und Selbstvertrauen
b1267	Arbeitsverhalten	Zuverlässigkeit
b130	Motivationen	Motivationen
(b130)	Motivationen	Arbeitsmotivation
b1300	Soziale Fähigkeiten	Durchsetzungsfähigkeit
b1301	Motivationen	Motivationen
b1304	Persönlichkeitsmerkmale	Impulsivität/Reflexivität
b140	Kognitive Fähigkeiten	Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit
b140-189	Kognitive Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten
b1400-1403	Kognitive Fähigkeiten	Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit
b144	Kognitive Fähigkeiten	Lern- und Merkfähigkeit
b147	Persönlichkeitsmerkmale	Erregbarkeit
b1470	Persönlichkeitsmerkmale	Gehemmtheit und Schüchternheit
b152	Emotionen	Ängste und Phobien
b152	Emotionen	Emotionen
b1520	Emotionen	Emotionale Stabilität
b1521	Emotionen	Stress
b1528	Emotionen	Hilflosigkeit
b164	Arbeitsverhalten	Flexibilität
b1641	Kognitive Fähigkeiten	Handlungs- und Planungskompetenzen (P)
b1646	Kognitive Fähigkeiten	Problemlösefähigkeit
b167	Kognitive Fähigkeiten	Sprach- und Sprechfähigkeit
b172	Kognitive Fähigkeiten	Rechenfähigkeit und Zahlenverständnis
b180-1801	Persönlichkeitsmerkmale	Selbstkonzept (Selbstbild)
b180-1801	Persönlichkeitsmerkmale	Selbstbewusstsein und Körperbewusstsein
Kapitel 2: Sinnesfunktionen und Schmerz		
b210	Körperliche Fähigkeiten	Sinnesfähigkeiten
b210-2309	Kognitive Fähigkeiten	Handlungs- und Planungskompetenzen (P)
b230	Körperliche Fähigkeiten	Sinnesfähigkeiten

<b>ICF-Kode</b>	<b>Analysebereiche</b>	<b>Schlagworte</b>
b250-276	Körperliche Fähigkeiten	Sinnesfähigkeiten
b280	Emotionen, Person<>Gesundheit/Krankheit	Schmerz und Schmerzbewältigung
Kapitel 4: Funktionen des kardiovaskulären, hämatologischen, Immun- und Atmungssystems		
(b455)	Körperliche Fähigkeiten	Ausdauerleistungsfähigkeit
(b470)	Körperliche Fähigkeiten	Ausdauerleistungsfähigkeit
Kapitel 7: Neuromuskuloskeletale und bewegungsbezogene Funktionen		
b730	Körperliche Fähigkeiten	Krafftähigkeit
b760	Körperliche Fähigkeiten	Koordinative Fähigkeiten
<i>Klassifikation der Aktivitäten und Partizipation [Teilhabe]</i>		
Kapitel 1: Lernen und Wissensanwendung		
d130-159	Kognitive Fähigkeiten	Lern- und Merkfähigkeit
d140	Kognitive Fähigkeiten	Lese- und Schreibfähigkeit
d145	Kognitive Fähigkeiten	Lese- und Schreibfähigkeit
d163	Kognitive Fähigkeiten	Handlungs- und Planungskompetenzen (P)
d166-172	Kognitive Fähigkeiten	Informationsverarbeitungsfähigkeit
d175	Kognitive Fähigkeiten	Problemlösefähigkeit
Kapitel 2: Allgemeine Aufgaben und Anforderungen		
d210-240	Arbeitsverhalten	Arbeitsverhalten
d210-2302	Kognitive Fähigkeiten	Handlungs- und Planungskompetenzen (P)
d230	Person<>Alltagsleben	Alltägliche Beanspruchung und Bewältigung
d2301-2409	Person<>Alltagsleben	Alltägliche Beanspruchung und Bewältigung
d2400	Persönlichkeitsmerkmale	Verantwortungsbewusstsein und – bereitschaft
d2401-2402	Emotionen	Stress
Kapitel 3: Kommunikation		
d310-350	Soziale Fähigkeiten	Kommunikationsfähigkeit
d310-399	Körperliche Fähigkeiten, Person<>Alltagsleben, Personen<>Gesundheit/Krankheit	Alltagsaktivitäten (ADL)
d355	Soziale Fähigkeiten	Kommunikationsfähigkeit
Kapitel 4: Mobilität		
d410-429	Körperliche Fähigkeiten	Körperhaltungen
d410-499	Körperliche Fähigkeiten, Person<>Alltagsleben, Personen<>Gesundheit/Krankheit	Alltagsaktivitäten (ADL)
d410-499	Körperliche Fähigkeiten	Mobilität
d4105	Körperliche Fähigkeiten	Rumpftätigkeiten

<b>ICF-Kode</b>	<b>Analysebereiche</b>	<b>Schlagworte</b>
d430-449	Körperliche Fähigkeiten	Lastenhandhabung (P)
d440	Körperliche Fähigkeiten	Hand-, Arm- und Fingeraktivitäten
d4400-4409	Körperliche Fähigkeiten	Hand-, Arm- und Fingeraktivitäten
Kapitel 5: Selbstversorgung		
d510-599	Körperliche Fähigkeiten, Person<>Alltagsleben, Personen<>Gesundheit/Krankheit	Alltagsaktivitäten (ADL)
d570-599	Person<>Gesundheit/Krankheit	Gesundheitsverhalten
Kapitel 6: Häusliches Leben		
d660	Soziale Fähigkeiten	Prosoziale Fähigkeit
Kapitel 7: Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen		
d710	Soziale Fähigkeiten	Kontaktfähigkeit
d7103	Soziale Fähigkeiten	Konfliktfähigkeit
d730-799	Soziale Fähigkeiten	Kontaktfähigkeit
d7401	Soziale Fähigkeiten	Führungsfähigkeit
d740-7402	Soziale Fähigkeiten	Teamfähigkeit
Kapitel 8: Bedeutende Lebensbereiche		
d810-839	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Alltagsleben
d810-839	Qualifikationsanforderungen	Ausbildung (A)
d845	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
d8451	Person<>Arbeitsleben	Arbeitsbeanspruchung
d850-8502	Arbeitsverhalten	Arbeitsverhalten
d850-8502	Person<>Arbeitsleben	Arbeits- und Berufssituation
d850-8502	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
d8508	Arbeitsverhalten	Ausdauer (psychische)
d855	Arbeitsverhalten	Arbeitsverhalten
d855	Person<>Arbeitsleben	Arbeits- und Berufssituation
d855	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
e860-899	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Alltagsleben
Kapitel 9: Gemeinschafts-, soz. und staatsbürg. Leben		
e910	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Alltagsleben
d920	Körperliche Fähigkeiten	Erholungsfähigkeit (körperlich)
<i>Klassifikation der Umweltfaktoren</i>		
Kapitel 1: Produkte und Technologien		
e110-199	Person<>Alltagsleben,	Teilhabe am Alltagsleben

ICF-Kode	Analysebereiche	Schlagworte
	Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	
e130	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
e130	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
e1300-1309	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
e135	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
e135	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
e1350-1359	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
Kapitel 2: Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt		
(e225)	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Umgebungseinflüsse
e240	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Umgebungseinflüsse
e250	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Umgebungseinflüsse
e260	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Umgebungseinflüsse
Kapitel 3: Unterstützung und Beziehungen		
e310-399	Person<>Alltagsleben	Soziale Unterstützung im Alltagsleben
e325	Person<>Arbeitsleben	Soziale Unterstützung im Arbeitsleben
e325	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
e330	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
e330	Person<>Arbeitsleben	Soziale Unterstützung im Arbeitsleben
e335	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
e335	Person<>Arbeitsleben	Soziale Unterstützung im Arbeitsleben
Kapitel 4: Einstellungen		
eKap.4	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
eKap 4	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Alltagsleben
e425	Person<>Arbeitsleben, Unmittelbare Arbeitsumgebung	Externale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben
Kapitel 5: Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze		
eKap.5	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Arbeitsleben
eKap 5	Person<>Alltagsleben, Person<>Gesundheit/Krankheit, Person<>Arbeitsleben	Teilhabe am Alltagsleben
(e5900)	Unmittelbare Arbeitsumgebung	Arbeitsicherheit

## 5 Instrumente zum Interaktionsfeld Person <> Arbeitsleben

Kapitel 5 enthält den Extrakt der 55 Assessmentinstrumente, die in der Online-Datenbank ([www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de)) dem Interaktionsfeld Person <> Arbeitsleben zugeordnet wurden. Diese 55 Instrumente beschäftigen sich u.a. mit arbeitsrelevanten Analysebereichen, v.a. jeweils mit arbeitsrelevanten Kontextfaktoren wie z.B. mit den (nach ICF) personbezogenen Faktoren Arbeitsbeanspruchung oder -motivation oder auch mit (nach ICF) Umweltfaktoren wie Soziale Unterstützung am Arbeitsleben oder Teilhabe. Darüber hinaus beschäftigen sich die dargestellten Instrumente u.a. auch mit Kontextfaktoren, die in der ICF noch nicht klassifiziert sind, wie z.B. Arbeitszufriedenheit, Internale Ressourcen bezogen auf das Arbeitsleben oder auch das Team- und Betriebsklima.

Tab. 4 zeigt in einer Übersicht die 55 Instrumente, die in der Online-Datenbank u.a. der Hauptanalyseeinheit Person <> Arbeitsleben zugeordnet wurden. Dass die in der Datenbank vorhandenen Instrumente nicht speziell für einzelne Analyseeinheiten entwickelt wurden, sondern existente Instrumente recherchiert wurden, ob sie u.a. auch diese Einheiten einschätzen, ist in Tab. 4 zu erkennen. Zu sehen ist, dass die gelisteten Instrumente jeweils mehreren Analysebereichen der Teilhabe zugeordnet wurden. So ist z.B. das Verfahren ERGOS® dem Analysebereich Person <> Arbeitsleben als auch dem Analysebereich Körperliche Fähigkeiten zugeordnet. Die Darstellungsweise der

Tab. 4 ermöglicht dem Anwender schnell einen Überblick über die Art eines Instrumentes zu erhalten. So ist z.B. bei dem Verfahren DigA (Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit) über die markierten Analysebereiche zu erkennen, dass sich das Verfahren mit den Hauptthemenfeldern Interaktion und Arbeit, aber nicht mit dem Hauptthemenfeld Person beschäftigt. Es handelt sich um ein Verfahren, welches sich neben den Interaktionsanalyseeinheiten auch mit den Sozialen Anforderungen von Arbeit, den Arbeitsumgebungen sowie der Betrieblichen Organisation beschäftigt.

Tab. 4: Zuordnung der P <> A – Instrumente zu den Analysebereichen

Verfahrensname	Abk.	Person								Interaktion			Arbeit						
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		Σ	13	4	5	8	7	4	7	8	55	16	22	13	14	14	8	27	14
Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index	ABI, WAI																		
Bavaria Rehabilitanden Assessment	BRA																		
ERGOS® Work Simulator																			
Fragebogen Alltagsleben	FAL																		
Fragebogen zum Gesundheitszustand	SF-36																		
Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen	FEMA																		
Fragebogen zur Lebenszufriedenheit	FLZ																		
Fragebogen zur Sozialen Unterstützung	F-SozU																		
Funktionsfragebogen Hannover zur alltagsnahen Diagnostik der Funktionsbeeinträchtigung durch Rückenschmerzen	FFbH-R																		
Indikatoren des Reha-Status	IRES																		
Interviewleitfaden zur Erfassung des Selbstkonzepts der Erwerbsfähigkeit	ISE																		
Isnyer Rückkehr Inventar	IRI																		
Katalog berufsbezogener Personmerkmale	DIK-2																		
Selbsteinschätzung der körperlichen Fähigkeiten	PACT																		
Thüringer Leistungsprofil	TLP																		
Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt	AVAH																		
Beanspruchungsmessskalen	BMS																		
Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit	DigA																		
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz - Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen	FAGS-AMSE																		
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz - Betriebliche Gesundheitsförderung	FAGS-BGF																		
Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung	FABA																		
Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen	IPS																		
Potenzialanalyse stationäre Altenpflege	PASTA																		
PRO FIT Standard und PRO FIT NEU	PFS + PFN																		



Verfahrensname	Abk.	Person								Interaktion			Arbeit					
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Unmittelb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation
	Σ	13	4	5	8	7	4	7	8	55	16	22	13	14	14	8	27	14
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	AVEM																	
Epidemiologisches Erhebungs-System	EES																	
Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung	ATAA																	
Analytische Bewertung von Belastungsanalyse	Abakaba																	
BEA	BEA																	
Bogen zur Bewertung körperlicher Arbeit	IAD-BkA																	
Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen	ChEF																	
DesignCheck	DC																	
Ein Screening-Verfahren zur Beurteilung körperlicher Belastung bei der Arbeit	SKBA																	
Ergonomischen Arbeitsplatzabklärung	APA																	
EU-konforme software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit	EU-CON II																	
Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume	FIT																	
Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege	FAPP																	
Fragebogen zur beruflichen Rollenqualität	FRQ-B																	
Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen	ERI																	
Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas	FEO																	
Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse	ISTA																	
Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt	IMBA																	
Job Diagnostic Survey (dt. Fassung)	JDS																	
Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar	LOTI																	
Leistungsmotivationsinventar	LMI																	
Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse	KABA																	
Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit	MELBA																	
Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Psychosomatischer-Einstellungs-Fragebogen	BASA																	
	PEF																	

Verfahrensname	Abk.	Person								Interaktion			Arbeit						
		Körperliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten	Kognitive Fähigkeiten	Emotionen	Motivationen	Persönlichkeitsmerkmale	Arbeitsverhalten	Weitere personenbezogene Kf	Person->Arbeitsleben	Person->Alltagsleben	Person->Gesundh./Krankheit	Körperliche Anforderungen	Kognitive Anforderungen	Soziale Anforderungen	Qualifikationsanforderungen	Umweltb. Arbeitsumgebung	Betriebliche Organisation	
		Σ	13	4	5	8	7	4	7	8	55	16	22	13	14	14	8	27	14
Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz	REBA 5.0																		
Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse	SALSA																		
Screening Psychischer Arbeitsbelastungen	SPA																		
Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich	SBUS-B																		
Subjektive Arbeitsanalyse	SAA																		
Tätigkeitsbewertungssystem	TBS																		

## 5.1 Anwenderorientierte Kurzbeschreibungen

Die 55 Verfahren, die u.a. arbeitsrelevante Kontextfaktoren des Interaktionsfeldes Person <> Arbeitsleben einschätzen, werden im Folgenden in einer extra für diesen Beitrag konzipierten Kurzform beschrieben. Alle Verfahrens-Kurzbeschreibungen haben den gleichen Aufbau: als erstes werden bei den Beschreibungen die Analysebereiche des Verfahrens und die den Analysebereichen inhaltlichkongruenten ICF-Kodes genannt. Nach dem Namen des Verfahrens folgen nach Verfassensdaten (Autor, Jahr) in kurzer Form die Basisdaten zu dem Verfahren (Ziel, Inhalt, theoretische Grundlage/Entwicklungsgedanken). Es folgt die Nennung der Dimensionen des Instrumentes inklusive der Nennung der Itemanzahl. Um einen praxisorientierte Eindruck zu erhalten ist anschließend ein Beispielitem zzgl. dazu gehörigen Antwortformat aufgeführt. Das Beispielitem wurde beliebig und nicht hinsichtlich bestimmter Inhalte ausgewählt; z.T. haben die Autoren der Verfahren die Itemauswahl vorgegeben. Zu den Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität) ist nur angegeben, ob Angaben in der Beschreibung der Online-Datenbank vorliegen oder nicht. Es folgen anwenderorientierte, kurze Informationen zur Methode/Art des Instrumentes. Der Punkt Anwendungsfeld beschreibt in welchem Kontext und bei welcher Zielgruppe, ein Verfahren eingesetzt werden kann. Auch Anwendungsaus- und -absichten sind dort angeführt. Unter dem Punkt Anwendung befinden sich praxisrelevante Informationen wie z.B., ob eine bestimmte personelle Qualifikation für den Einsatz des Instrumentes erforderlich ist oder ob das Verfahren modular einsetzbar ist. Bei der Durchführungsdauer befinden sich neben getrennten Angaben zur Anwendung und Auswertung auch Angaben zu den Möglichkeiten einer Computer gestützten Anwendung und/oder Auswertung. Als letztes sind die Anschaffungskosten des Instrumentes angeführt.

Die Kurzbeschreibungen sollen eine Übersicht geben, ob ein Instrument bei einer bestimmten Fragestellungen geeignet erscheint und welche personellen und finanziellen Ressourcen mit diesem Instrument verknüpft sind. Über diese orientierenden Informationen hinaus gibt finden Interessierte die Langversion jedes beschriebenen Instrumentes auf der Internetseite [www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de). Dort sind die Instrumente ausführlicher und tiefer gehend beschrieben. Zudem befinden sich dort auch die Kontaktdaten der Verfahrensaufrechter bzw. anderer Ansprechpartner und eine Auflistung von Publikationen zu den Instrumenten. Z.T. befinden sich in der Online-Datenbank auch Links zu weiteren Quellen oder auch Downloads.

## 5.2 Kurzbeschreibung inklusive ICF-Kodes

Es folgen die 55 Kurzdarstellungen der aus der Online-Datenbank Assessmentinstrumente ([www.assessment-info.de](http://www.assessment-info.de)) extrahierten Instrumente zu arbeitsrelevanten Analysebereichen.

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben**; Kognitive Anforderungen, Soziale Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Qualifikationsanforderungen

ICF-Kodes: -; –

## **Abakaba – Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch**

**Verfasser:** Katz, C.P. ; Baitsch, C. (2000)

**Basisdaten:** Abakaba ist eine arbeitswissenschaftlich fundierte Methode zur Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten im Hinblick auf eine möglichst gerechte Lohnfindung. Sie wurde vor wenigen Jahren von den Arbeits- und Organisationspsychologen Christian P. Katz und Christof Baitsch mit dem Ziel entwickelt, eine Alternative zu den bisher in der Praxis verbreiteten Verfahren zur Arbeits- bzw. Funktionsbewertung anzubieten. Diese waren von wissenschaftlicher Seite in Bezug auf methodische Konzepte und Merkmalsauswahl verschiedentlich kritisiert worden und in der praktischen Anwendung mitverantwortlich für Lohndiskriminierung, wie im Zusammenhang mit verschiedenen Lohnklagen aufgezeigt werden konnte. Die Methode Abakaba wurde 1996 publiziert und stieß in der Arbeitswelt – auch international – auf großes Interesse. Die Reaktionen auf die Veröffentlichung des Systems zeigten schnell, dass der Bedarf an neuen Konzepten im Bereich der Funktionsbewertung und Lohnfindung in der Arbeitswelt groß ist.

**Itemanzahl/** 26 Items

**Dimensionen:** Intellektuelle Merkmale; Psychosoziale Merkmale; Physische Merkmale; Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen und Unternehmensstrategien.

**Beispielitem/** Ist es typisch für Ihre Arbeit, dass Sie gelegentlich oder sogar häufig unterbrochen werden und deshalb Ihre Aufgaben nicht ‚in einem Zug‘ erledigen können?

**Antwortformat:**

- Keine oder sehr seltene Störungen oder Arbeitsunterbrechungen
- Ungestörtes Arbeiten in der Regel möglich; Störungen sind steuerbar (Bürotür schließen, Telefon umleiten usw.) und/oder eher selten
- Störungen jederzeit möglich; Störungen sind nicht steuerbar und/oder eher häufig

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität liegen vor. Objektivität und Validität sind laut Autor nicht relevant – Achtung: Es handelt sich nicht um einen Test, sondern um ein Verfahren zur Arbeitsbewertung.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung

**Anwendungsfeld:** Einsetzbar in der gesamten Arbeitswelt.

**Anwendung:** Verfahren ist nur von Personen anzuwenden, die in Arbeitsbewertungen geschult und erfahren sind. Eine personenbezogene Lizenz ist für die Anwendung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: pro Arbeitsfunktion rund 40 min  
Auswertung: 10 min; Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** VB; nicht generell zu beziffern, sondern gemäß effektivem Beratungsaufwand; erfahrungsgemäß je nach Projektdesign sehr unterschiedlich; zzgl. Lizenzgebühren, je nach Verwendungszweck und Umfang der Anwendung.

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben, Person <> Alltagsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: **d8451, e130, e135, e1300-1309, e1350-1359, d810-839, d845, d850-8502, d855, eKap 4/5**

## **ABI, WAI – Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index**

**Verfasser:** Tuomi, K. ; Ilmarinen, J. ; Jahkola, A. ; Katajarinne, L. ; Tulkki, A. (Übersetzung: Cugier, B.) (2001)

**Basisdaten:** Der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) ist die deutsche Übersetzung des Work Ability Index (WAI). Der ABI dient der Erfassung der Eigeneinschätzung der Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern. Erfragt werden: die Einschätzung aktueller und zukünftiger Arbeitsfähigkeit, der Gesundheitszustand und die Beeinträchtigung durch Erkrankungen bei der Arbeit, die Bewältigungskompetenz von physischen und psychischen Arbeitsanforderungen sowie die aktuelle psychische/mentale Einstellung und Befindlichkeit.

Anhand eines ermittelten Punktwertes aus den Antworten erfolgt eine Kategorisierung der Arbeitsfähigkeit von „schlecht“ bis „sehr gut“. Jedes Ergebnis sollte zu Maßnahmen führen, die in einer Umstrukturierung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsorganisation oder einer Stärkung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Arbeitnehmers in Form von unterstützenden Maßnahmen bzw. von Empfehlungen zur Stärkung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit münden.

**Itemanzahl/** 10 Items

**Dimensionen:**

1. Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit
2. Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen
3. Anzahl der aktuellen vom Arzt diagnostizierten Krankheiten
4. Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten
5. Krankenstandstage im vergangenen Jahr
6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?“ (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen.

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Betriebsärztliche Praxis, betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebsepidemiologie und sozialepidemiologische Forschung.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich; Einzeltest- und Gruppenanwendung möglich;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 15 min  
Auswertung: 10 min

**Kosten:** 7,50 €  
beinhaltet: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2001)

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Kognitive Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451;** (e5900), (e225), (e255), e240, e250, e260

## **APA – Ergonomische Arbeitsplatzabklärung**

**Verfasser:** Huwiler, H.J. ; Hallmark Itty M.L. ; Klipstein, A. (2000)

**Basisdaten:** Seit 1998 wird in der Schweiz in drei-tägigen Kursen das System der ergonomischen Arbeitsplatzabklärung APA geschult. Das von der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (SAR) für den Einsatz in der rehabilitativen Ergonomie empfohlene und an schweizerische Bedürfnisse angepasste System wurde am Finnish Institute of Occupational Health 1989 entwickelt und intern auf Reliabilität und Validität geprüft. Es ist systematisch strukturiert und kann so auch für eine spätere wiederholte Analyse eingesetzt werden, um den Effekt einer vorangegangenen Arbeitsplatzanpassung oder Rehabilitation zu kontrollieren. V.a. wird die ergonomische Arbeitsplatzabklärung APA zur Abklärung der Belastung und der Anforderungen bei der Arbeit sowie zur Definition der Behandlungsziele innerhalb einer Rehabilitation eingesetzt. Die Abklärung findet am Arbeitsplatz des Patienten statt. Nebst einer arbeitsbezogenen Anamnese werden die typischen Arbeitsverrichtungen der Person beobachtet. Systematisch werden mittels 14 verschiedener Items die Faktoren der körperlichen Beanspruchung (Körperhaltung, Kraftaufwand, Zeitrahmen, Arbeitstechnik, usw.), der direkten Arbeitsumgebung (Gestaltung der Arbeitsmittel, Schutzvorrichtungen, Licht, Lärm, Temperatur), der Arbeitsorganisation, Einflussmöglichkeiten der Arbeitenden auf den Arbeitsprozess und die Arbeitszufriedenheit erfasst. APA ist einfach durchführbar, nicht zeitintensiv und bedarf nur weniger Messgeräte.

**Itemanzahl/** 14 Items

**Dimensionen:** Physische Belastung (5); Umweltfaktoren (3); Unfallrisiko (1); Psychosoziale Belastung (5)

**Beispielitem/** Beobachtet wird z.B:

Ob der Arbeitende seine Tätigkeit in einer guten Arbeitsposition durchführen kann (Anordnung der zu handhabenden Gegenstände).

**Antwortformat:** (Die Ratingskala pro Item beträgt 1–4 resp. 1–5.)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Interview; Beobachtung; Test/Messung; Untersuchung am Arbeitsplatz

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten in allen Arbeitsgebieten inklusive Haushalte.

**Anwendung:** Verfahrensspezifischer Lehrgang notwendig; Einzeltest und Gruppenanwendung sind möglich; Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung ist notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 60 min  
Auswertung: 90 min (inklusive Bericht)

**Kosten:** max. 2600,-€; Schulung: Kurs 3 Tage 600,-€, Messgeräte 2000,-€;  
Wenn keine Schulung: Manual deutsch 25,-€, Manual englisch 25,-€

Analysebereiche: **Person** <> **Arbeitsleben;** Kognitive Anforderungen, Qualifikationsanforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: -; -

## **ATAA – Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung**

**Verfasser:** Wächter, H. ; Modrow-Thiel, B. ; Schmitz, G. (1989)

**Basisdaten:** Geänderte Marktanforderungen im Metall verarbeitenden Bereich führen zur Einführung und zum Ausbau Computer gesteuerter flexibler Kommunikations- und Produktionstechnologien und bedingen neue Arbeitsinhalte und -anforderungen. Auf Basis der Handlungsregulationstheorie wurde im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projektes das Analyseverfahren ATAA entwickelt, das qualitative Tätigkeitsmerkmale in Abhängigkeit von technisch-organisatorischen Lösungsmöglichkeiten frühzeitig erkennbar und gestaltbar werden lässt und von den betrieblichen Entscheidungsträgern selbst angewendet werden kann. ATAA ist ein Instrument zur Arbeitsgestaltung durch Betriebsräte, Meister, Techniker, Ingenieure, Personalplaner und -entwickler, Arbeitsvorbereiter und Fertigungsplaner, Manager, Betriebsleiter, Werksleiter. ATAA dient zur Gestaltung von Arbeitsplätzen in Bereichen des Maschinenbaus und vergleichbaren Industrien.

**Itemanzahl/** 105 Items

**Dimensionen:** 5 Handlungsblöcke; 24 Handlungsarten; zwischen 1 und 21 Merkmale; Handlungsblöcke: Orientieren (8); Planen (11); Ausführen (65); Kontrollieren mit Handlungsart Vergleichen (13); Interagieren mit Handlungsart Kooperieren (8)

**Beispielitem/** „Um zu verstehen, was zu tun ist, braucht der Stelleninhaber Informationen (Daten).“

**Antwortformat:**

- Höchstens drei unabhängige Einzelinformationen aufnehmen.
- Mehr als drei unabhängige Einzelinformationen aufnehmen.
- Höchstens drei voneinander unabhängige Informationen aufnehmen und miteinander verknüpfen.
- Mehr als drei voneinander abhängige Informationen aufnehmen und miteinander verknüpfen.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; Dokumentenanalyse.

**Anwendungsfeld:** Maschinenbau und vergleichbare Industrien;

**Anwendung:** Eine personelle Qualifikation ist erforderlich: Der Anwender des Verfahrens sollte das Verfahren durchgearbeitet haben, um über die Inhalte und Auswertungsmöglichkeiten Bescheid zu wissen. Einzeltest- sowie Gruppenanwendung bis zu 10 Personen sind möglich; die Anwesenheit des Anwenders ist während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 150 min  
Auswertung: 120 min

**Kosten:** 60,-€ (ATAA in Buchausgabe, TÜV-Verlag)

Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: e310-399, d410-499, d510-599; e310-399, d410-499, d510-599, e110-199, d810-839, d860-899, d910-999, (e Kap.4/5)

## **AVAH – Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt**

**Verfasser:** Resch, M. (1999)

**Basisdaten:** Das AVAH-Verfahren erlaubt die Untersuchung von Familien- bzw. Privathaushalten, die Bestimmung der dort geleisteten Arbeit sowie die Kennzeichnung der spezifischen Arbeitsorganisation und -teilung. Der Einsatz des Verfahrens liegt nahe im Zusammenhang mit Problemen der Verbindung zwischen beruflicher Tätigkeit, unbezahlter Arbeit (zum Beispiel in Haushalt und Familie) und Alltagstätigkeiten sowie mit Fragen der Veränderungen traditioneller Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern. Die Analyse mit dem AVAH-Verfahren umfasst zwei Interviews (jeweils ca. 1,5 Std.). Das erste Interview dient dazu, die Alltagstätigkeiten zu ermitteln. Die untersuchte Person wird gebeten, Aktivitäten zu nennen, die sie mindestens einmal im Monat ausführt. Gefragt wird nach Ort, Zeitraum, Ablauf und sozialer Einbettung der Aktivitäten. Diese Informationen sind Grundlage für die Untergliederung des Alltagshandelns in Alltagstätigkeiten. Im zweiten Interview werden dann solche Informationen zu den einzelnen Alltagstätigkeiten gesammelt, die eine Kennzeichnung bezogen auf die Bewertungskriterien erlauben. Das AVAH-Verfahren ist ein hinreichend reliables und valides Untersuchungsinstrument zur Analyse des Handelns erwachsener Personen außerhalb der Erwerbsarbeit.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** je nach Alltagstätigkeit;  
Das Verfahren beinhaltet zunächst eine Erhebung des Alltagshandelns außerhalb der Erwerbsarbeit. Für jede Alltagstätigkeit wird bestimmt, ob und ggf. mit welchen zeitlichen Anteilen ihr Ablauf Haushalts- oder Betreuungstätigkeiten enthält. Darüber hinaus werden alle Alltagstätigkeiten bzgl. folgender Merkmale gekennzeichnet: Flexibilität der Dauer und Häufigkeit, Reichweite der mit der Ausführung verbundenen Entscheidungs- und Planungsprozesse, Betreuungsintensität (sofern Betreuungstätigkeiten enthalten sind), Kooperationsform, d.h. Abstimmungsprozesse innerhalb des Haushalts (sofern Haushalts- oder Betreuungsarbeit enthalten ist).

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
–

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Interview; Theorie geleitete Erhebung

**Anwendungsfeld:** Das AVAH-Verfahren richtet sich speziell auf die Untersuchung von Haushalten, in denen eine oder mehrere Personen für die Versorgung und Erziehung von Kindern im bzw. vor dem Grundschulalter verantwortlich sind. Befragt werden können Hausfrauen oder -männer ebenso wie Personen, die einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

**Anwendung:** Potentielle Anwender sind wissenschaftlich tätige Personen, aber auch Praktiker, etwa im Zusammenhang mit Familienberatung oder der Frage nach Anerkennung von Familientätigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg; modularer Einsatz möglich;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 180–240 min  
Auswertung: 360–600 min

**Kosten:** 40,-€



Analysebereiche: [Emotion, Motivation](#); **Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben**

ICF-Kodes: [b1263, b1520, b130, b1301](#); **d8451, (b130)**,

## **AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster**

**Verfasser:** Schaarschmid, U. ; Fischer, A.W. (2003)

**Basisdaten:** AVEM ist ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren. Dieses dient der Erfassung relativ stabiler Verhaltens- und Erlebensmerkmale, die als persönliche Ressourcen in die Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen eingehen. Das Verfahren erlaubt somit Aussagen über gesundheitsförderliche bzw. gefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster bei der Bewältigung von Arbeit- und Berufsanforderungen. Die Schlussfolgerungen aus den diagnostischen Ergebnissen laufen sowohl auf die Verhaltens- als auch die Verhältnisprävention hinaus. Das Verfahren dürfte damit für Arbeits- und Organisationspsychologen, Gesundheitspsychologen und Klinische Psychologen gleichermaßen von Interesse sein. Verwiesen wird auf die von Antonovsky (1979), Becker (1986), Udris (1990) u.a. vertretenen Ressourcen-Theorien, auf das Konzept des Kohärenzerlebens von Antonovsky (1987) oder auch auf das transaktionale Stress- und Coping-Konzept von Lazarus (Lazarus und Folkman, 1987).

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 66 Items  
11 Dimensionen arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens: Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit; Beruflicher Ehrgeiz; Verausgabungsbereitschaft; Perfektionsstreben; Distanzierungsfähigkeit; Resignationstendenz bei Misserfolg; Offensive Problembewältigung; Innere Ruhe und Ausgeglichenheit; Erfolgserleben im Beruf; Lebenszufriedenheit; Erleben sozialer Unterstützung

**Beispielitem/ Antwortformat:** Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.  
(fünfstufige Antwortskala: von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Einsetzbar im Altersbereich von 18 bis 70 Jahre im Rahmen von arbeits- und gesundheitspsychologischer Fragestellungen. AVEM wurde bisher mit Erfolg in verschiedenen Berufsgruppen eingesetzt, um Hinweise auf spezifische Beanspruchungsprobleme zu erhalten und Schlussfolgerungen für personen- und bedingungsbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung abzuleiten. In größerem Umfang liegen Ergebnisse aus folgenden Berufsgruppen vor: Lehrerinnen und Lehrer, Erzieher, Ärzte, Pflegepersonal aus Krankenhäusern, Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung, Unternehmensgründer, Angehörige der Berufsfeuerwehr der Polizei und des Strafvollzugs.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich; Einzeltest und Gruppenanwendung sind möglich.

**Durchführungsdauer:** ca. 30 min (Computer gestützte Anwendung und Auswertung möglich)

**Kosten:** 145,-€

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425

## **BASA – Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber**

**Verfasser:** Richter, G. (2001)

**Basisdaten:** BASA ist ein Screeningverfahren, das hauptsächlich als schriftliche Befragung konzipiert wurde. Mit dem Verfahren BASA bewerten Arbeitsplatzinhaber die Arbeitsbedingungen an ihren Arbeitsplätzen (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit). Die Entwicklung von BASA basiert vorwiegend auf einer vergleichenden Gegenüberstellung ausgewählter Arbeitsanalyseverfahren und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung. Das Ziel bestand darin, Merkmale abzuleiten, die eine psychologische Analyse sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, z.B. im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen erlauben. Als theoretische Grundlage wurde ein handlungsregulativer Ansatz gewählt. Im Prozess der BASA-Entwicklung wurde eine Erweiterung des handlungsregulations-theoretischen Modells notwendig, um z.B. interaktive Prozesse innerhalb von Dienstleistungstätigkeiten zwischen dienender und bedienter Person mit einbeziehen zu können. Damit ist BASA universell einsetzbar. Ergebnisse bestehen in der Ableitung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und im Erkennen von Ressourcen der Arbeit jeweils in den Bereichen Ergonomie, Technik und Arbeitsorganisation.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 81 Items  
Ergonomie; Technik; Organisation

**Beispielitem/  
Antwortformat:** Körperhaltung: bei meiner Arbeit hebe, trage, ziehe oder schiebe ich schwere Gegenstände.  
(trifft eher zu vs. trifft eher nicht zu bzw. das finde ich schlecht, weder noch, gut.)

**Gütekriterien:** Es liegen keine Angaben vor. (Stand vom 29.09.05: in Bearbeitung)

**Methode:** Fragebogen; Beobachtung; Leitfaden zur Gruppendiskussion

**Anwendungsfeld:** Die Einsatzmöglichkeiten sind universell.

**Anwendung:** Spezielle personelle Qualifikation: BASA kann von Arbeitspsychologen, Arbeitsmedizinern, Betriebsärzten, Sicherheitsfachkräften und Personalvertretungen eingesetzt werden;  
Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf ISO-Norm 10075-3;  
Gruppenanwendung ist ab 10 Personen möglich; Beobachtungsversion;  
Leitfaden zur Gruppendiskussion

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 20 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 20 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** kostenlos im Internet herunterzuladen unter [www.baua.de](http://www.baua.de);  
16,-€ Forschungsbericht

Analysebereiche: **Person** <> **Arbeitsleben**; Betriebliche Organisation, Kognitive Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **e130, e135, e325, e330, e330, e425**; e130, e135, e325, e330, e330, e425

## **BEA – Belastungsanalyse**

**Verfasser:** Aichner, R. ; Kannheiser, W. ; Hormel, R. (1993)

**Basisdaten:** Das Verfahren wird bei der Untersuchung bestehender Arbeitsplätze eingesetzt. Es werden einerseits diejenigen organisatorisch-technischen Bedingungen am Arbeitsplatz untersucht, die Stress erzeugen, so z.B. Leistungs- und Zeitdruck oder Störungen und Wartezeiten. Andererseits werden auch Merkmalausprägungen positiver Aspekte der Arbeit (Ressourcen) erfasst, wie z.B. Kommunikationsmöglichkeiten oder Entscheidungsspielraum. Aus den Ergebnissen können Maßnahmen zur Reduzierung oder Vermeidung psychischer Belastungen abgeleitet werden.

**Itemanzahl/** 110 Items

**Dimensionen:** Stressoren:

- Abhängigkeit vom Vorgesetzten
- Abhängigkeit von anderen Beschäftigten
- Abhängigkeit von technischen Einrichtungen
- Ausmaß der Fremdkontrolle
- Ausmaß der Bürokratisierung
- Leistungs- und Zeitdruck
- Ungewissheit/Folgen von Fehlhandlungen
- Störungen und Wartezeiten
- Geringe Handlungsvariabilität/ Monotonie-Ressourcen:
- Kommunikations- und Hilfeleistungsmöglichkeit
- Entscheidungsspielraum

**Beispielitem/** Ungewissheit/Folgen von Fehlhandlungen: Erhält der Mitarbeiter vom Vorgesetzten oder von verschiedenen Vorgesetzten widersprüchliche Aufträge?

**Antwortformat:** Das Antwortformat setzt sich aus Skalen mit einem meist vierstufigen Häufigkeits-Schlüssel zusammen.

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Interview; Beobachtung

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten liegen z.B. im Rahmen von Industriearbeitsplätzen und gewerblicher Wirtschaft (KMU).

**Anwendung:** Eine personelle Qualifikation ist erforderlich: Die Anwendung sollte durch arbeitspsychologisch geschulte Experten erfolgen. Anwesenheit des Anwenders während der Untersuchung notwendig. Ein modularer Verfahrenseinsatz ist möglich.

**Durchführungsdauer:** ca. 180 min

**Kosten:** Handbuch Band 1: 24,54 €, Handbuch Band 2: 50,11 €

Analysebereiche: **Emotionen; Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit**  
ICF-Kodes: **b1521, d2401-2402; d8451**

## **BMS – Beanspruchungsmessskalen**

**Verfasser:** Plath, H-E. ; Richter, P. (1984)

**Basisdaten:** Der BMS gehört zu den subjektiven Verfahren, die der skalierten Messung erlebter Beanspruchungsfolgen dienen. Unter Beanspruchungsfolgen versteht man dabei die im Verlauf der Arbeitstätigkeit entstehenden Selbstveränderungen im arbeitenden Menschen. In Abhängigkeit von der Art, der Höhe und dem Umfang der Beanspruchung können die resultierenden Folgen sowohl förderlicher als auch beeinträchtigender Natur sein. Zu den gesundheits- und entwicklungsförderlichen Beanspruchungsfolgen zählen zum Beispiel: alle Erlebenszustände der Freude, Frische und Anregung, Effekte des Lernens, der Übung und des Trainings sowie die Entwicklung von Fähigkeiten. Dem gegenüber stehen die mit diesem Verfahren zu erfassenden kurzfristigen gesundheits- und entwicklungsbeeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen. Dabei werden die Zustände Ermüdung, Monotonie, Sättigung und Stress unterschieden. Diese kurzfristigen Beanspruchungsfolgen haben wiederum Auswirkungen auf langfristige Beeinträchtigungen der Beschäftigten, wie zum Beispiel psychosomatische Beschwerden oder Regulationserkrankungen und können auf lange Sicht auch zu Produktionsverlusten (zum Beispiel Qualitäts- und Quantitätsminderung, Krankenstandserhöhung) führen. Die Beanspruchungsmessskalen gibt es als Kurz- (BMS I) und Langform (BMS II).

**Itemanzahl/** 31/40 Items

**Dimensionen:** BMS I: 31 Aussagen zum aktuellen Befinden (psychische Ermüdung; Monotonie; psychische Sättigung);  
BMS II: 40 Aussagen zum aktuellen Befinden (psychische Ermüdung; Monotonie; psychische Sättigung; Stress)

**Beispielitem/** „Ich muß gegenwärtig mehr Energie als sonst aufbringen, um die Arbeit auszuführen!“

**Antwortformat:** (trifft zu – trifft nicht zu)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten:  
BMS I: für Bedien- und Montagetätigkeiten  
BMS II: für industrielle Tätigkeiten, bei denen Kontroll-, Überwachungs- und Steueraufgaben dominieren, für Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich, für geistige Tätigkeiten

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Psychologen; Einzeltests- und Gruppenanwendung sind möglich

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5 min  
Auswertung: 5 min

**Kosten:** –

Analysebereiche: **Kognitive Fähigkeiten; Körperliche Fähigkeiten, Arbeitsverhalten; Person <> Arbeitsleben;** Körperliche Anforderungen, Kognitive Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung, Qualifikationsanforderungen

ICF-Kodes: **b140-189, d210-240, d850-8502, d855; d8451;** (e225), (e255), e240, e250, e260

## **BRA – Bavaria Rehabilitanden Assessment**

**Verfasser:** Landau, K. ; Brauchler, R. ; Bopp, V. ; Knörzer, J. ; Stern, H. ; Presl, R. (2002)

**Basisdaten:** Das Bavaria-Rehabilitanden Assessment BRA dient als Berufsgruppen unabhängiges sozialmedizinisches Assessmentverfahren zum Abgleich zwischen Anforderungen am Arbeitsplatz und Fähigkeiten des Patienten. Das BRA bezieht sowohl die objektive Tätigkeitsanalyse (AET, Landau 1978; EBES, Landau u.a. 1990, Brauchler 1992; ABBA, Landau u.a. 2000) und die funktionelle Leistungsfähigkeit (wie z.B. das EFL- Evaluation der funktionellen Leistungsfähigkeit nach Isernhagen 1992) als auch eine umfassende Psychodiagnostik ein.

Voraussetzung für die individuelle, berufsorientierte Rehabilitation ist es, Engpässe in der Tätigkeitsausübung zu erkennen und zu beheben. Ein Engpass besteht bei der Arbeitsausübung immer dann, wenn berufliche Anforderungsmerkmale höher sind als die vorhandenen, vielleicht durch Krankheit verminderten Leistungsfähigkeitsmerkmale des Patienten.

Der Modell theoretische Zusammenhang zwischen Anforderung und Fähigkeit wird mit dem erweiterten Belastungs-Beanspruchungs-Konzept beschrieben, wobei die für die Arbeitsausführung erforderlichen Leistungsvoraussetzungen dem in der rehabilitationswissenschaftlichen Terminologie verwendeten Fähigkeitsbegriff gleichgesetzt werden. Ausgangshypothese bzw. Eingangsindikation stellen dabei chronische Schmerzsyndrome und psychomentele Leistungsminderungen.

**Itemanzahl/** 86 Merkmale – Anforderungsteil  
86 Merkmale – Fähigkeitsteil  
168 im gesamten BRA

**Dimensionen:** Arbeitsplatzanforderungen und Fähigkeiten einer Person

**Beispielitem/** –  
**Antwortformat:** sechsstufiger Standardschlüssel für Zeitdauer; Bewegungsfrequenz; Kraftaufwand etc.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität und Validität liegen vor.  
Test zur Reliabilität steht in der BRA-Studie noch aus.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Interview; Test/Messung.

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten im Alter von 16 bis 65 Jahren im Bereich arbeitsbedingter Erkrankungen. Das BRA ist flächendeckend in allen Berufszweigen einsetzbar; entwickelt wurde es unter orthopädischen Rehabilitationsschwerpunkten.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Arbeitsmediziner, Betriebsärzte, Ergonomen; Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 40 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 5 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** Schulungskosten (ergon GmbH)

Analysebereiche: **Emotionen; Person <> Arbeitsleben;** Unmittelbare Arbeitsumgebung  
ICF-Kodes: **b1521, d2401-2402; d8451;** (e5900)

## **Chef – Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen**

**Verfasser:** Richter, G. (2003)

**Basisdaten:** Aufgrund der unterschiedlichen Ursachen für die beeinträchtigenden Folgen psychischer Belastung und Beanspruchung werden für Stress, psychische Ermüdung, Monotonie und psychische Sättigung jeweils eigene Checklisten zur Groberfassung bereitgestellt. Durch die Bereitstellung von Merkmalen aus unterschiedlichen Bereichen soll die Groberfassung der genannten beeinträchtigenden Folgen erleichtert werden. Außerdem soll die Wechselbeziehung zwischen Mensch und Umwelt Berücksichtigung finden. Jede Checkliste enthält deshalb Tätigkeitsmerkmale, Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten und zu beachtender Arbeitsumgebungsbedingungen, die die Wirkung der Tätigkeitsmerkmale verstärken können. Jedes Merkmal wird, wenn es zutrifft, mit „ja“ oder, wenn es nicht zutrifft, mit „nein“ beantwortet. In den Checklisten können nur die zutreffenden Merkmale angekreuzt werden. Die nicht zutreffenden Merkmale bleiben frei. Die Checklisten können zur Selbst- und Fremdeinschätzung angewendet werden.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 56 Items  
Stress (16); psychische Ermüdung (15); Monotonie (16); psychische Sättigung (18).

**Beispielitem/ Antwortformat:** Bei der Arbeit: kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor.  
(ja/nein)

**Gütekriterien:** Stand vom 29.09.05: in Bearbeitung.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Beobachtung

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten in Industrie, Büro und Verwaltung.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Grundlagenseminar „Psychische Belastung“  
Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf ISO-Norm 10075-3, eine Gruppenanwendung ab 10 Personen ist möglich; modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 15 min  
Auswertung: 15 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** kostenlos im Internet herunterzuladen unter [www.baua.de](http://www.baua.de);  
(12,-€ Forschungsanwendungsbericht)

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Körperliche Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451;** (e5900)

## **DC – Design-Check**

**Verfasser:** Schaub, K. ; Winter, G. ; Landau, K. (1998)

**Basisdaten:** „DesignCheck“ (DC) wurde für die ergonomische Bewertung industrieller Arbeitsplätze (insbesondere Automobilindustrie) entwickelt. Besonderes Augenmerk galt dabei Montagetätigkeiten. Diese sind u.a. durch ungünstige Körperhaltungen charakterisiert, meist in Verbindung mit auszuübenden Körperkräften oder präzisen Bewegungen des Hand-Arm-Systems. Mit DC wurde ein Screening-Verfahren realisiert, das ergonomische Schwachstellen eines Arbeitssystems schnell und unkompliziert aufdeckt. Ziel ist es, ungünstige Gestaltungssituationen am Arbeitsplatz zu erfassen und zu bewerten, um körperliche Überbeanspruchungen der Mitarbeiter auf das geringst mögliche Maß zu reduzieren. Die Bewertung des Arbeitsplatzes erfolgt unter anthropometrischen sowie unter physiologischen – biomechanischen Gesichtspunkten. Aus anthropometrischer Sicht werden 90 % der männlichen Arbeitsbevölkerung berücksichtigt (5. bis 95. Körperhöhenperzentil). Die physiologisch biomechanische Arbeitsplatzanalyse deckt 95 % der Arbeitsbevölkerung ab. Mit DesignCheck wird eine Werker unabhängige Bewertung des Arbeitssystems ermöglicht. Von dem Verfahren existieren eine Kurz- und eine Langform.

**Itemanzahl/** 24 Items

**Dimensionen:** 2 Dimensionen (anthropometrische/biomechanische Achse);

**Beispielitem/** Sehfeld (Sichtverhältnisse, Sichtbedingungen):

**Antwortformat:** (achtstufige Skalierung); Optimale Sichtbedingungen bei Montage (1); überwiegend optimale Sichtbedingungen (2–3); Sichtverhältnisse beeinträchtigen Arbeitsperson (4–8);

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität und Validität genannt; Reliabilität wird z.Zt. überprüft (Stand: 06.05.2004).

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; Arbeitsprobe.

**Anwendungsfeld:** Der Design Check ist flächendeckend in Bereichen mit schwerer körperlicher Arbeit, einseitiger dynamischer sowie statischer Arbeit (einschließlich Hand-Arm-System), innerhalb der Automobilindustrie einsetzbar.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Arbeitsmediziner, Betriebsärzte, Ergonomen; Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig; modularer Einsatz möglich;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 20–30 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 7–10 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** VB; Schulungen

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit;** Soziale Anforderungen, Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: d850-8502, d855, e130, e135, e325, e330, e335, e425; e130, e135, e325, e330, e335, e425

## **DigA – Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit**

**Autor:** Ducki, A. (2000)

**Basisdaten:** Das DigA ist ein Fragebogen, mit dem gesundheitsbeeinträchtigende Schwachstellen und gesundheitsförderliche Potentiale der Arbeit im Betrieb analysiert und Zusammenhänge zur Gesundheit der Beschäftigten aufgezeigt werden können. Verfahrensteile zur Gesundheit der Beschäftigten sind personenbezogen, Teile zu den Arbeitsbedingungen sind bedingungsbezogen konzipiert. Mit dem Verfahren können aufgabenbedingte Arbeitsbelastungen und arbeitsorganisatorische Probleme sowie aufgabenbedingte und soziale Ressourcen identifiziert werden. Das Verfahren bezieht sich auf drei theoretische Modelle. Es bezieht sich auf die Handlungsregulationstheorie, Stresskonzepte und das Modell der Salutogenese.  
Das Verfahren DigA erfasst insgesamt 24 Merkmalsbereiche (17 Arbeits- und Organisationsmerkmale, 7 Gesundheitsmerkmale). Es ist in Dienstleistung und Industrie einsetzbar. Die Fragen sind überwiegend in einem fünfstufigen Antwortformat angelegt.

**Itemanzahl/** 83 Items

**Dimensionen:** Arbeits- und Organisationsmerkmale (52)  
Gesundheitsmerkmale (31)

**Beispielitem/** Fürsorge: Das Unternehmen nimmt Rücksicht auf die persönlichen Lebensumstände seiner Mitarbeiter.

**Antwortformat:** („trifft völlig zu“ (1) bis „trifft nicht zu“ (6))

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Gütekriterien:** Angaben liegen für die Reliabilität und Validität vor.

**Anwendungsfeld:** Produktion und Fertigung von Industriebetrieben; auch Dienstleistung

**Anwendung:** Personelle Qualifikation ist nicht erforderlich;  
eine Gruppenanwendung ist möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 30–45 min  
Eine Computer gestützte Auswertung mit SPSS ist möglich.

**Kosten:** Für wissenschaftliche Zwecke kostenlos bestellbar bei:  
TFH Berlin; Kontakt Prof. Dr. Antje Ducki;  
Für innerbetriebliche Zwecke bestellbar bei:  
Gesellschaft für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) mbH Berlin.



Analysebereiche: [Arbeitsverhalten](#), [Emotionen](#), [Kognitive Fähigkeiten](#), [Körperliche Fähigkeiten](#), [Soziale Fähigkeiten](#), [Motivationen](#), [Persönlichkeitsmerkmale](#), [Weitere personbezogene Kontextfaktoren](#); **Person <> Alltagsleben**, **Person <> Arbeitsleben**, **Person <> Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: [b152](#), [b140-189](#), [b130](#), [b1301](#), [b126](#); –

## **DIK-2 – Katalog berufsbezogener Personmerkmale**

**Verfasser:** Syntegral GmbH (2004)

**Basisdaten:** DIK-2 ist ein Katalog von standardisierten Beschreibungen berufsbezogener Personenmerkmale. Mehr als 250 Merkmale, gegliedert in 19 Bereiche, sind nach einheitlichen Kriterien präzise, aber dennoch in allgemein verständlicher Sprache beschrieben. Die Merkmale lassen eine sehr umfassende und detaillierte Beschreibung körperlicher, psychischer, geistig-intellektueller, sozialer und kultureller Eigenschaften einer jeden Person zu. Für jedes Merkmal werden verschiedene Ausprägungsformen unterschieden, die exakte und sehr differenzierte Aussagen über das Ausmaß von Schwächen, Beeinträchtigungen oder Störungen und von Stärken oder Ressourcen hinsichtlich des jeweiligen Merkmals ermöglichen. Es ergeben sich damit sieben mögliche Ausprägungen eines Merkmals von (-3) schwere Störung bis (+3) starke Ressource. Neben den diagnostischen Kriterien im engeren Sinne enthält der DIK-2 eine Fülle weitergehender Informationen zu jedem Merkmal und zu den Merkmalsbereichen. Diese reichen von genauen Erläuterungen der Bedeutung, welche die einzelnen Merkmale für den Beruf oder für die Person haben, über knappe Angaben zu diagnostischen Methoden und Verfahren bis hin zu Verweisen auf wissenschaftliche Fachliteratur und breitem Hintergrundwissen aus allen relevanten Fachgebieten. DIK-2 ist deshalb nicht nur ein Instrument zur Erstellung von Gutachten, sondern ein umfassendes Handbuch der Diagnostik in allen Feldern der sozialen Arbeit.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 250 Items  
19 Bereiche, 250 Merkmale

**Beispielitem/** Systematisch geplante Arbeit: Trotz Hilfestellung bei der Vorplanung ist die Person nicht in der Lage, sich an einfache Arbeitsschritte zu halten.  
Systematisch geplante Arbeit: Vorplanung der Arbeitsschritte und Organisierung des Arbeitsplatzes werden auch bei komplexer Aufgabenstellung selbstständig erledigt und durchgeführt.

**Antwortformat:** (-3) schwere Störung bis (+3) starke Ressource

**Gütekriterien:** Objektivität durch die Definition der Ausprägungen;  
Reliabilität und Validität sind abhängig vom angewandten Testverfahren.

**Methode:** Verwendete Methode ist abhängig vom Merkmal;  
DIK-2 dokumentiert die Ergebnisse.

**Anwendungsfeld:** Berufliche Rehabilitation; Dokumentation von Assessment

**Anwendung:** Personelle Qualifikation erforderlich: PsychologInnen, SozialpädagogInnen, MedizinerInnen, ArbeitspädagogInnen etc.; abhängig von den zu diagnostizierenden Merkmalen; Computer gestützte Anwendung bzw. Auswertung möglich; modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** –

**Kosten:** 30,-€ (HTML-Version), 250,-€ (Software),  
Schulung zweitägig 2500,-€ zzgl. MwSt (bis zu 15 TeilnehmerInnen);

Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten, Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person  
<> Arbeitsleben, Person <> Alltagsleben; Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: –; –; –

## EES – Epidemiologisches Erhebungs-System

**Verfasser:** Landau, K. ; Brauchler, R. ; Brauchler, W. ; Blankenstein, U. ; Ballé, W.  
(1990)

**Basisdaten:** Das Instrument EES ist ein Verfahrensteil des EBES (Epidemiologisches und Belastungs- Erhebungs- System). Für den Nachweis und die Prognose möglicherweise arbeitsbedingter Schädigungen wird dem EBES ein multikausales Modell zugrunde gelegt, welches die Determinanten der Berufssphäre mit Determinanten der Privatsphäre verbindet, um Krankheitsursachen, die sowohl aus der Berufs- als auch aus der Privatsphäre hervorgehen können, nachzuweisen. Hierfür vereint das EBES zwei getrennte Verfahrensteile:

Mit dem ersten Verfahrensteil, dem „Belastungs-Erhebungs-System“ kurz BES, wird mit Hilfe einer Engpass orientierten Arbeitsanalyse die objektive Belastungssituation im Berufsleben erfasst. Mit dem zweiten Verfahrensteil, dem „Epidemiologischen-Erhebungs-System“ kurz EES, wird mit Hilfe von Befunden, Diagnosen, Laborwerten, Röntgenwerten, Arbeits- und Sozialanamnese sowie den privaten Lebensgewohnheiten der weitgefaste Gesundheitsstatus des Probanden in einer ausgeweiteten G 25 Vorsorgeuntersuchung erfasst. Das EBES als Prognosesystem bzw. als epidemiologisches Frühwarnsystem ist für die ausgewählte Berufsgruppe der Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten als Prototyp auf der Basis des KAPPA-PC Programmtools implementiert worden, und als Prototyp bzw. Demoversion lauffähig vorführbar.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 350 Items (im Epidemiologischen Teil EES)  
Anamnese; Retrospektive Belastungsanalyse; Technische Untersuchung; Ärztlicher Befund; Ärztliche Diagnose

**Beispielitem/** sechsstufige Standardschlüssel für Zeitdauer, Bewegungsfrequenz, Kraftaufwand und so weiter und diverse Sonderschlüssel (zum Beispiel Gestaltungsaspekte von Anzeigen) und Alternativschlüssel

**Antwortformat:** (Erkrankung trifft zu/trifft auf den Probanden nicht zu)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; G 25-Untersuchung;

**Anwendungsfeld:** bei sämtlichen Diagnosen nach ICD-Schlüssel; im Alter von 16 bis 65 Jahren.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist erforderlich: Arbeitsmediziner, Betriebsärzte.  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung ist notwendig; modularer Einsatz möglich;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 90 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 60 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** VB (ergon GmbH)

Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten; Person <> Arbeitsleben, Person <> Alltagsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: d310-399, d410-499, d510-599, b730; d8451

## ERGOS® Work Simulator

Verfasser: Work Recovery Europe, Niederlande

**Basisdaten:** Der ERGOS® Work Simulator gehört zu den FCE (Functional Capacity Evaluation) – Verfahren und bestimmt die funktionelle Leistungsfähigkeit einer Person bei Arbeitsaktivitäten wie Sitzen, Heben, Überkopfarbeit. Der ERGOS® Work Simulator ist ein apparatives Assessment, welches aus fünf Einzelstationen besteht. An den einzelnen Stationen werden folgende Aktivitäten überprüft:

Station I: statisches und dynamisches Heben, Schieben und Ziehen

Station II: Gesamtkörperbeweglichkeit (Bücken, Knien, Hocken, Überkopfarbeit)

Station III: Arbeitsausdauer (Tragen)

Station IV: Arbeitsbelastung im Stehen und Gehen, bei wiederholter Rumpfbeuge

Station V: Sitzen, Hand- und Fingerfertigkeiten, Hand- und Fingerkraft.

Die Übertragung der Leistungen erfolgt je nach Tätigkeit entweder durch Einordnung in eine der fünf Kategorien der Arbeitsschwere (NIOSH) bzw. werden die Ergebnisse anhand der MTM-Methode mit den Industrial Standard (I.S.) verglichen.

**Itemanzahl/** 42 Einzelparameter;  
240 Einzeldatenerhebungen

**Dimensionen:** Gesamtkörperbeweglichkeit; Arbeitsausdauer; Arbeitsbelastung im Stehen und Gehen; bei wiederholter Rumpfbeuge; Sitzen; Hand- und Fingerfertigkeiten; Hand- und Fingerkraft

**Beispielitem/** Die Testanweisungen für die einzelnen Aktivitätstests werden beim ERGOS® Work Simulator über Lautsprecher angesagt. Es ist zudem ein Bild zu sehen, welches die Ausführungsvorgabe für eine Tätigkeit verdeutlicht. Eine Testanweisung autet z.B.: „Bitte drücken sie dreimal über die vorgegebene Zeit mit maximaler Kraft gegen die Vorrichtung. Beginnen Sie, sobald sie den Ton hören.“

**Antwortformat:** Die erzielten Kraftwerte werden gespeichert und können ausgedruckt werden. Neben der Auflistung und grafischen Darstellung einzelner Werte erfolgt zudem die Zuordnung der erzielten Werte zu den Kategorien der Arbeitsschwere. Die Kategorien der Arbeitsschwere lauten: sehr leicht, leicht, mittel, schwer, sehr schwer. Im Folgenden die Darstellung der Arbeitsschwerezuordnung für einen durchschnittlich erzielten Kraftwert (X = 8kg) bei dem statischen Test Drücken in Schulterhöhe:

<b>Drücken kg</b>	0 ----- 2 ----- 5 -----X----- 12 ----- 24 ----- 34				
<b>Arbeits- schwere</b>	sehr leicht	leicht	mittelschwer	schwer	sehr schwer

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Interview; Beobachtung; Arbeitsprobe; Test/Messung.

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten im Alter von 16 bis 65 Jahren in den Bereichen berufliche Prävention und Rehabilitation; Eignungsfeststellung bei körperlich stark beanspruchenden Tätigkeiten.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist erforderlich: folgende Berufsgruppen findet man häufig bei der Anwendung des ERGOS® Work Simulator: Diplomsporthlehrer/-wissenschaftler und Physiotherapeuten,

Ergotherapeuten. Ein verfahrensspezifischer Lehrgang und eine personenbezogene Lizenz sind notwendig.  
Eine Einzeltestanwendung ist möglich und die Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 60–420 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 10–180 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 150.000,-€  
Einzelne Anwendung: 530,-€; beinhaltet eine ärztliche Untersuchung, Testdurchführung (2–5h), Berichterstellung)

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben**

ICF-Kodes: **d850-8502, d855**

## **ERI – Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen**

**Verfasser:** Siegrist, J. (1996)

**Basisdaten:** Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen ist ein auf soziologischen Theorien basierendes Modell zur Messung von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz. Im Vordergrund steht die Bedeutung von Reziprozität in sozialen Beziehungen. In der Arbeitswelt bedeutet Reziprozität ein ausgeglichenes Verhältnis von geleisteter Arbeit (Verausgabung) und der dafür erhaltenen Belohnung. Der Aspekt der Belohnung ist mehrdimensional gefasst und berücksichtigt die in westlichen Ökonomien üblichsten Formen von materieller und immaterieller Gratifikation: Anerkennung, Bezahlung/Aufstieg und Arbeitsplatzsicherheit. Der Anspruch des Modells, solche psychosozialen Belastungen im Berufsleben abzubilden, die potentiell eine gesundheitsgefährdende Wirkung haben, hat sich in zahlreichen Studien mit unterschiedlichen Populationen, Designs und Outcomes erfüllt. Zurzeit laufen zudem mehrere internationale und nationale Studien, von denen weitere Evidenz erwartet wird. Informationen über das Modell können auch im Internet unter [www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/index-eri.htm](http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/index-eri.htm) abgerufen werden.

**Itemanzahl:** Langform 46, Kurzform 33 Items

**Dimensionen:** Verausgabung (6 Items); Belohnung [11 Items; 3 Subskalen die auf den gemeinsamen Faktor laden: „Anerkennung“ (5 Items), „Bezahlung/Aufstieg“ (4 Items), „Arbeitsplatzsicherheit“ (2 Items)]; Übersteigerte berufliche Verausgabungsbereitschaft (6 Items)

**Beispielitem/  
Antwortformat:** Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen; Interview

**Anwendungsfeld:** im Bereich Erwerbstätiger

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5–7 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 2–5 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** gratis;  
Der Fragebogen kann zu Studienzwecken (Angaben zu Zielen, Design, ...) bei Prof. Siegrist angefordert werden.

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Körperliche Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: -; -

## **EU-CON II – EU-konforme software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit**

**Verfasser:** Stary, C. ; Riesenecker, T. (1999)

**Basisdaten:** Das Verfahren implementiert die EU-Richtlinie zur Mensch-Maschine-Kommunikation EEC/90/270. Es ist multiperspektivisch, da es die Arbeitsorganisation, Technik und Qualifikationsfragen integriert. Es erlaubt, individuell Verbesserungsvorschläge zielgerichtet zu entwickeln, und zwar auf Basis der identifizierten Ursachen. Sein Einsatz ist zweistufig. In einem indikativen Schritt werden empfundene Mängel erhoben, die in einem weiteren Schritt ursachenspezifisch bearbeitet werden können. Die EU-Richtlinie EEC/90/270 umfasst Software-ergonomische, Softwareorganisatorische sowie kognitive und arbeitsorganisatorische Faktoren der Bildschirmarbeit. Sie dient der Sicherstellung der Gesundheit (im Sinne der WHO) von ArbeitnehmerInnen. Bei EU-CON II werden nicht nur die unterschiedlichen Perspektiven der Bildschirmarbeit (organisatorische, technische, soziale und kognitive Dimension) integrativ operationalisiert, sondern auch die Kluft zwischen Bewertung und Neugestaltung von Benutzungsschnittstellen durch entsprechende Handlungsanleitungen überbrückt. Ein zum Verfahren erscheinendes Buch vermittelt die Konzepte sowie die entsprechenden Teile des Bewertungs- und Gestaltungsverfahrens in einer direkt in der betrieblichen Praxis einsetzbaren Form. Mit diesem Verfahren wurden Software-ergonomische Kenngrößen im Sinne des Arbeitsschutzes inhalts- und unternehmensgerecht operationalisiert.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 41 Items  
Mensch; Technik; Organisation; ISO-9241-Elemente.

**Beispielitem/** „Müssen Sie Eingaben (Daten, Befehle) zur Erfüllung Ihrer Aufgabe durchführen, die immer gleich sind und möglicherweise (zumindest zum Teil) von der Software voreingestellt werden oder automatisch erfolgen können?“

**Antwortformat:**

- ja; Die folgenden gleich bleibenden Eingaben sollen von der Seite der Software voreingestellt werden:
- nein
- weiß nicht

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Handlungsgeleitete Verbesserung.

**Anwendungsfeld:** Dienstleistungsbereich: Banken, Versicherungen, Consulting, Logistik, Veranstaltung; Produktionsbereich: Schwerindustrie, Automobilindustrie, Maschinenbau, Werkzeugbau, Computerindustrie

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich. Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf ISO-Norm 9241.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 30 min  
Auswertung: 10 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 21,50 €  
Buch inklusive

Analysebereiche: Kognitive Fähigkeiten, Körperliche Fähigkeiten, Motivationen; **Person Gesundheit/Krankheit, Person <> Arbeitsleben**; Arbeitsverhalten

ICF-Kodes: b1641, b210-2309, d163, d210-2302, d920; **d570-599**; –

## **FABA – Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung**

**Verfasser:** Richter, P. ; Rudolf, M. ; Schmidt, C.F. (1996)

**Basisdaten:** Der FABA – Fragebogen stellt den Versuch einer Re-Formulierung von Komponenten des Typ A-Konzeptes dar, die unter handlungspsychologischen Aspekten aufgegriffen worden sind. Als valide Prädiktoren von gesundheitsrelevanten Konsequenzen von Fehlregulationen von Handlungen erwiesen sich besonders die Faktoren Erholungsunfähigkeit/Arbeitsengagement und Planungsambitionen/Kontrollbedürfnis. Diese stehen auch in enger korrelativer Beziehung zu overcommitment (Siegrist), irritation (Mohr) und den AVEM-Skalen (Schaarschmidt und Fischer). Im Rahmen der Rehabilitation von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und auch der Bewertung von Störungen der work-life-balance hat sich das Verfahren vielfach bewährt. Publikationen zur französischen und englischen Übersetzung und Neustandardisierungen in diesen Sprachen sind in Vorbereitung (Rotheiler, Richter und Rudolf; Thames Valley Test Company, in press (Stand 19.10.2004)).

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 20/44 Items (Kurz- und Langform vorhanden)  
Erholungsunfähigkeit/Arbeitsengagement (6);  
Planungsambitionen/Kontrollbedürfnis (6); Ungeduld (5); Dominanz (3)

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Wenn es irgendwie möglich ist, versuche ich, eine Arbeit rechtzeitig zu erledigen, um noch Zeit für eventuelle Korrekturen zu haben!“  
(vierstufige Antwortskalen: „Ich lehne das stark ab“ bis „Ich stimme dem stark zu“);

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Das Verfahren zielt darauf ab, bereits im Vorfeld von Erkrankungen gewohnheitsmäßige Handlungsmuster zu diagnostizieren, die in Stresssituationen erhöhte, dauerhafte Aktivierungen auslösen, und damit langfristig das Erkrankungsrisiko erhöhen können. Derartige Verhaltensauffälligkeiten sind insbesondere bei Herzkreislauferkrankungen, aber auch bei psychosomatischen Krankheitsbildern beschrieben worden. Damit ist das Verfahren sowohl im Rahmen der Gesundheitsvorsorge in Organisationen einsetzbar (zum Beispiel zur Evaluation von Gesundheitszirkeln bzw. Gesundheitsförderungsseminaren) als auch bei der Belastungsanamnese durch Rehabilitationspsychologen.

**Anwendung:** Spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Diplompsychologen, auch Ärzte, Arbeitswissenschaftler mit Erfahrungen in der psychophysiologischen Stress- bzw. Beanspruchungsforschung; Einzeltest als auch Gruppenanwendung bis zu 30 Personen möglich; die Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung ist notwendig; modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5–10 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 5 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** Aktuelle Preise siehe [www.harcourt.de/testverfahren.html](http://www.harcourt.de/testverfahren.html) Handanweisung 47,00 € (zzgl. 7% MwSt.) Testformulare (100 Exemplare) 45,00 € (zzgl. 7% MwSt.)

Analysebereiche: **Körperliche Fähigkeiten; Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit;** Körperliche Anforderungen, Kognitive Anforderungen, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung, Betriebliche Organisation

ICF-Kodes: **d920; d850-8502, d855, d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425, (e225), (e255), e240, e250, e260

## **FAGS-AMSE – Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen**

**Verfasser:** Uhle, T. ; Zimolong, B. ; Elke, G. (2003)

**Basisdaten:** Beim FAGS-AMSE handelt es sich um ein gestaltungsorientiertes und patientenzentriertes Befragungsdiagnostikum, welches sich an die Zielgruppe „Erwerbstätige mit arbeitsbedingten Rückenschmerzen“ richtet – speziell an die Patientinnen und Patienten, die in der zuvor durchgeführten orthopädischen Untersuchung kein eindeutiges Befundungsergebnis erhielten. In ca. 60 min werden sowohl Anforderungen und Belastungen als auch kompensierende internale und externale Ressourcen sowie Beanspruchungsfolgen und Wohlbefinden abgefragt – in der Itemoperationalisierung ist sowohl der berufliche als auch der außerberufliche Bereich berücksichtigt. Das Operationalisierungsmodell des FAGS-AMSE ist ein Belastungs-Ressourcen-Anforderungsmodell, dessen Skalen sowohl berufliche als auch ausserberufliche Aspekte abfragen. Über 80 % der Fragebogen-Skalen stammen aus normierten anderen Verfahren. Die Gesamtkomposition und Itemselektion wurde per Expertenrating abgesichert. Der FAGS-AMSE ist ein ökonomisches Verfahren, das aus psychologischer Perspektive einen wichtigen Beitrag in der interdisziplinären Patientendiagnostik und der Empfehlung von Therapie- und Interventionsvorschlägen liefert.

**Itemanzahl/** 208 Items

**Dimensionen:** Anforderungen und Belastungen (62); Arbeitstätigkeit (12); Arbeitsumfeld (19); Arbeitsorganisation (18); Spezifische Belastungen (14); Ressourcen (56); Gesundheit (90); Wohlbefinden (24)

**Beispielitem/** „Gefahrstoffe gefährden in der Regel nur die Personen, die direkt damit arbeiten“.

**Antwortformat:** (Nicht zutreffend – wenig – teilweise – weitgehend – voll zutreffend)  
In über 90 % der Fälle handelt es sich um geschlossene Itemformate (drei-, vier- oder fünfstufige Antwortmöglichkeiten), die restlichen Antwortmöglichkeiten sind offen.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen; Interview

**Anwendungsfeld:** In allen Branchen; Patienten mit Rückenschmerzen – vor allem mit „diffusen“ Störungen; Ausschlusskriterium: Patienten, die erwerbsunfähig sind oder außerhalb der Phase der Erwerbstätigkeit liegen.

**Anwendung:** Spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Diplompsychologen der Fachrichtungen Klinische oder Arbeits- und Organisationspsychologie oder Personen mit entsprechenden testmethodischen Qualifikationen (vgl. DIN 33430); Verfahrensspezifischer Lehrgang; Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung nötig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 60 min  
Auswertung: 30 min (Computer gestützte Auswertung möglich)



**Kosten:**

kostenlos im Internet downloadbar unter:

[www.ruhr-uni-bochum.de/auo/fue/FAGS-Instrumentenfamilie.htm](http://www.ruhr-uni-bochum.de/auo/fue/FAGS-Instrumentenfamilie.htm)

**Analysebereiche:** **Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit;** Körperliche Anforderungen, Soziale Anforderungen, Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

**ICF-Kodes:** **d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** (e225), (e255), e240, e250, e260

## **FAGS-BGF – Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Betriebliche Gesundheitsförderung**

**Verfasser:** Uhle, T. ; Zimolong, B. ; Elke, G. (2003)

**Basisdaten:** Beim FAGS-BGF handelt es sich um ein gestaltungsorientiertes Befragungsinstrument, welches ökonomisch und effektiv die relevanten Aspekte der betrieblichen Gesundheitsförderung erhebt und im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention seinen Einsatz findet. In 15–20 min werden sowohl Anforderungen und Belastungen als auch kompensierende internale und externale Ressourcen sowie Beanspruchungsfolgen und Wohlbefinden abgefragt – in der Itemoperationalisierung ist sowohl der berufliche als auch der außerberufliche Bereich berücksichtigt. Der Einsatz des FAGS-BGF kann sowohl in der „klassischen“ Papier-Bleistift Version als auch am Computer (on-/offline) durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden in Form von (arbeits-) gruppenspezifischen Anforderungs-, Ressourcen- und Gesundheitsprofilen ausgegeben, so dass „maßgeschneiderte“ Interventionsempfehlungen abgeleitet werden können. Darüber hinaus ist das Befragungsinstrument auch zur Evaluation von Interventionen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung geeignet.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 127–142 Items (wegen adaptiver Gestaltung)  
Anforderungen und Belastungen (48); Ressourcen (62); Gesundheit (36)

**Beispielitem** „Wenn ich an all die erbrachten Anstrengungen und Leistungen denke, halte ich meine berufliche Stellung für angemessen.“

**Antwortformat:** (trifft gar nicht zu (1) bis trifft völlig zu (5)); In über 95 % der Fälle handelt es sich um geschlossene Itemformate (fünfstufige Antwortmöglichkeiten), die restlichen Antwortmöglichkeiten sind offen.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** In allen Branchen; Screening-Instrument zur Ist-Analyse im Rahmen der sekundär- und tertiärpräventiven betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur Evaluation nach der Durchführung entsprechender Interventionen; Ausschlusskriterien: Personen(-gruppen), die erwerbsunfähig sind oder außerhalb der Phase der Erwerbstätigkeit liegen.

**Anwendung:** Spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Diplompsychologen der Fachrichtungen: Arbeits- und Organisationspsychologie oder Personen mit entsprechenden testmethodischen Qualifikationen (vgl. DIN 33430); Eine Gruppenanwendung mit unbegrenzter Personenzahl ist möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 15–20 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 15 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** Kostenlos im Internet downloadbar unter:  
[www.ruhr-uni-bochum.de/auo/fue/FAGS-Instrumentenfamilie.htm](http://www.ruhr-uni-bochum.de/auo/fue/FAGS-Instrumentenfamilie.htm)

Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten, Weitere personbezogene Kontextfaktoren; **Person**  
<> **Alltagsleben, Person** <> **Arbeitsleben, Person** <>  
**Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: d310-399, d410-499, d510-599; e110-199, d810-839, d860-899, d910-999,  
eKap 4/5

## **FAL – Fragebogen Alltagsleben**

**Autor:** Bullinger, M. ; Kirchberger, I. ; Steinbüchel, N.v. (o. A.)

**Basisdaten:** Der FAL ist ein Verfahren zur verhaltensnahen krankheitsspezifischen Erfassung der Lebensqualität, welches auf der Basis von Antworten von Gesunden und Kranken auf offene Fragen zum Thema Lebensqualität beruht. Die Verwendung des FAL in Verbindung mit der MLDL (Münchener Lebensqualitäts-Dimensionen-Liste von Bullinger M., Kirchberger I., Steinbüchel N.v.) ist sinnvoll, da mit beiden Fragebögen die kognitive und verhaltensnahe Bewertung von Lebensqualitätsdimensionen möglich ist. Der Fragebogen FAL besteht aus 42 positiv formulierten Items.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 42 Items  
Psychische Verfassung (9), Körperliches Wohlbefinden (9), Sozialleben (9), Funktionsfähigkeit im Alltag (9), Lebensfreude (3), Medizinische Versorgung (3)

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Konnten Sie in der vergangenen Woche:  
- sich länger auf eine Aufgabe konzentrieren?  
- einer geregelten Tätigkeit im Beruf/Haushalt nachgehen?“  
(Skala von 1 bis 5; gar nicht, nur mit Mühe, halbwegs, ganz gut, problemlos)

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Anwendungsfeld:** Der FAL wird im klinischen und nicht klinischen Bereich bei gesunden und kranken Probanden eingesetzt.

**Anwendung:** Spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Personen aus den/der Gesundheitswissenschaften, Medizin, Psychologie, Sozialwissenschaften

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10–15 min  
Auswertung: 10–15 min

**Kosten:** kostenlos bestellbar bei [bullinger@uke.uni-hamburg.de](mailto:bullinger@uke.uni-hamburg.de).

Analysebereiche: Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person <> Arbeitsleben, Kognitive Anforderungen; Körperliche Anforderungen, Soziale Anforderungen

ICF-Kodes: –; e325, e330, e335; –

## **FAPP – Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege**

**Verfasser:** Milch, W. ; Ernst, R. ; Laubach, W.

**Basisdaten:** Der Fragebogen zu Erfassung der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit in der psychiatrischen Pflege umfasst 53 bipolare Fragen (6-stufige Likert-Skala) und ermöglicht eine differenzierte Einschätzung des Arbeitsfeldes von Pflegemitarbeitern unter Einbeziehung der Kooperation mit Vorgesetzten, Ärzten und Verwaltung.  
Der Fragebogen umfasst fünf Skalen: Belastungen durch Patienten und durch Arbeitsbedingungen, Konflikte und Atmosphäre im Team, Kooperation mit Ärzten und Therapeuten, Kooperation mit Vorgesetzten in der Pflege und Möglichkeiten der eigenen Mitentscheidung. Die Skalenstruktur konnte an drei Gruppen von Pflegekräften (n=288) aus unterschiedlichen psychiatrischen Krankenhäusern bestätigt werden.  
Mit 53 Items werden wesentliche qualitative Kriterien der Arbeitsbedingungen erhoben. Daran schließen sich sieben Fragen zur Person und zu den bisherigen Arbeitsfeldern an. 23 weitere Fragen zu beruflichen Veränderungswünschen stellen bei positiver Beantwortung die Möglichkeit einer Konkretisierung der Veränderungswünsche frei. Die Inhalte der Fragen entstanden aus den Erfahrungen mit der Stationsarbeit, Erfahrungen mit Teamsupervision und explorativen Vorgesprächen mit Pflegedienstmitarbeitern.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 53 Items und 23 offene Fragen  
Belastungen durch Patienten und durch Arbeitsbedingungen, Konflikte und Atmosphäre im Team, Kooperation mit Ärzten und Therapeuten, Kooperation mit Vorgesetzten in der Pflege, Möglichkeiten der eigenen Mitentscheidung

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
–

**Gütekriterien:** Angaben zur Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Pflege in der Psychiatrie

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich;  
Einzeltests und Gruppenanwendung sind möglich;  
Die Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung ist notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 20 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 15 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** –

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben**; Kognitive Anforderungen

ICF-Kodes: **d8451**; –

## **FEMA – Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen**

**Verfasser:** Tielsch ; Hofmann ; Häcker (1993)

**Basisdaten:** Der FEMA wurde entwickelt, um Beobachtungsverfahren bezüglich der Erfassung mentaler Beanspruchungen qualitativ und quantitativ zu ergänzen. Genannt werden das AET (Arbeitswissenschaftliches Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse von Landau K., Rohmert W.) und das TBS (Tätigkeitsbewertungssystem von Hacker W., Fritsche B., Richter P., Iwanowa A.). Die Gesamtbelastungen und -beanspruchungen werden anhand von Merkmalen der psychischen Prozesse der Wahrnehmung, des Denkens, des Gedächtnisses und der Ausführung hinterfragt. Die Fragen sollen hinsichtlich vier verschiedener Aspekte: der Schwierigkeit, der Belastungshäufigkeit, des Belastungsgrades bzw. der erlebten Beanspruchung und der eigenen Fähigkeiten von den Arbeitsplatzinhaberinnen und -inhabern eingeschätzt werden. Dieses Vorgehen erlaubt eine quantitative und qualitative Ursachenanalyse bezüglich vorhandener mentaler Arbeitsbelastungen. Außerdem werden Arbeitsgestaltungserfordernisse und/oder Qualifizierungsdefizite deutlich gemacht.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 12 Items  
–

**Beispielitem/  
Antwortformat:** Item 24: „frühzeitig erkennen, wenn sich Störungen anbahnen“  
(Sechsstufige-Skala: „Dies ist: sehr schwierig – schwierig – recht schwierig – mäßig schwierig – etwas schwierig – nicht schwierig“.)

**Gütekriterien:** Objektivität, Reliabilität und Validität sind vorhanden.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Universell; im Bereich Metall-, Glas- und Keramikindustrie (Eichstichprobe).

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10–15 min

**Kosten:** Kostenlos; bei Autoren bestellbar unter: [www.institut-aser.de](http://www.institut-aser.de)

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Unmittelbare Arbeitsumgebung; Betriebliche Organisation

ICF-Kodes: **d850-8502, d855, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425

## **FEO – Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas**

**Autor:** Daumenlang, K. ; Müskens, W. ; Harder, U. (2004)

**Basisdaten:** Der FEO dient zur Erfassung der Einstellungen von Berufstätigen zu zentralen Dimensionen des Klimas in der jeweiligen Organisation. Dabei wird unterschieden zwischen profitorientierten Organisationen und so genannten non-profitorientierten Organisationen wie Kliniken, Verwaltungen, caritativen Einrichtungen. Ziel ist die Erfassung der spezifischen Interessenlagen als Voraussetzung einer anschließenden individuellen Beratung. Der FEO wird in der Personal- und Organisationsentwicklung eingesetzt. Einzelnen Personen, Gruppen oder gesamte Betriebe können ihn bearbeiten. Die Daten dienen entweder als so genannte base-line am Beginn von Entwicklungsmaßnahmen und/oder werden zu deren Evaluation herangezogen. Darüber hinaus liefert der FEO zuverlässige Daten für Total-Quality-Management (European Quality Award (EQA) bzw. (EFQM) European Foundation for Quality Management) und ist bei der im Wettbewerb oft unumgänglichen Zertifizierung eines Unternehmens von Bedeutung. Die Items sind in der Regel positiv formuliert und in Form einer sechsstufigen Likertskala dargestellt. Die Auswertung ist objektiv und einfach.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 82 Items  
Vorgesetzter; Kollegialität; Bewertung der Arbeit; Arbeitsbelastung; Organisation; Berufliche Perspektiven; Entgelt; Handlungsraum; Berufliche Chancen für Frauen; Einstellung zum Unternehmen; Interessenvertretung; Mitarbeiterbewertung

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Mein Vorgesetzter ist ein guter Vermittler“.  
(Auf einer sechsstufigen Skala ist der Grad der Zustimmung oder Ablehnung anzugeben: stimmt vollkommen – stimmt weitgehend – stimmt eher – stimmt eher nicht – stimmt kaum – stimmt gar nicht)

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Test/Messung.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Anwendungsfeld:** Profitorientierte Organisationen, ausdifferenziert nach Beschäftigung, Geschlecht, Alter, Lohngruppe, Schichtarbeit, Betriebszugehörigkeit; Nonprofitorientierte Organisationen ausdifferenziert nach Geschlecht, Führungsverantwortung, Beschäftigung, Alter, Einheit, Betriebszugehörigkeit.

**Anwendung:** personelle Qualifikation in der Regel erforderlich: Fragebögen werden durch Fachpsychologen eingesetzt, ausgewertet und deren Ergebnisse interpretiert; Modularer Einsatz möglich: Module bzw. einzelne Skalen des FEO werden vor allem zur Vorgesetztenbewertung als Rückmeldung von „unten nach oben“ und im 360-Grad – Feedback eingesetzt;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 25 min  
Auswertung: 15 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 248,-€

Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: e310-399, e410-499, e510-599; d230, d231-2409, e110-199, d810-839, d860-899, d910-999, eKap.4/5

## **FFbH-R – Funktionsfragebogen Hannover zur alltagsnahen Diagnostik der Funktionsbeeinträchtigung durch Rückenschmerzen**

**Verfasser:** Kohlmann, T. ; Raspe, H.H.

**Basisdaten:** Kurz-Fragebogen zur Einschätzung der subjektiven Funktionskapazität im Kontext basaler alltäglicher Verrichtungen. Der FFbH-R stellt die Rückenschmerz-Version des Funktionsfragebogens Hannover (FFbH) dar. Er dient der Messung der Funktionskapazität bei Alltagstätigkeiten, wenn diese durch eine Behinderung (insbesondere durch Beschwerden der Wirbelsäule) beeinträchtigt ist. Der Fragebogen kann in klinischen als auch in bevölkerungsbezogenen epidemiologischen Untersuchungen sowie in der Routedokumentation oder als Screeningverfahren (z.B. für eine nachfolgende ergotherapeutische Behandlung) eingesetzt werden. Eine Nutzung als komplementäre Informationsquelle in der sozialmedizinischen Begutachtung ist möglich. Der Fragebogen ist so konstruiert, dass er bereits leichte bis mäßige Funktionseinschränkungen abbilden kann.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 12 Items  
–

**Beispielitem/** Können Sie sich strecken, um z.B. ein Buch von einem hohen Schrank oder Regal zu holen?

**Antwortformat:** (Ja – Ja, aber mit Mühe – Nein, oder nur mit fremder Hilfe)

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten im Alter zwischen 18 und 99 Jahren bei Personen mit Rückenleiden (Dorsopathien, ICD 720-724) und anderen muskuloskeletalen Störungen, z. B. bei der Fibromyalgie.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich.  
Eine Gruppenanwendung ist möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 3–5 min  
Auswertung: 1 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** –

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451;** –

## **FIT – Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume**

**Verfasser:** Richter, P. ; Hemmann, E. ; Merboth, H. ; Fritz, S. ; Hänsgen, C. ; Rudolf, M. (2000)

**Basisdaten:** FIT ermöglicht eine Analyse des Erlebens gesundheitsrelevanter Arbeitsanforderungsmerkmale, die bis auf die „körperliche Anstrengung“ auf dem KARASEK-Modell beruhen. Es handelt sich dabei um erlebte Komponenten des Tätigkeitsspielraums und der Qualifikationsanforderungen. Außerdem werden der erlebte Umfang, die Intensität und die Schwierigkeit der Arbeitsanforderungen erfasst. Dadurch können tätigkeitsbezogene Ursachen für Fehlbeanspruchungsfolgen arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken erkannt werden. Maßnahmen der Tätigkeitsgestaltung können abgeleitet werden.

**Itemanzahl/** 13 Items

**Dimensionen:** Arbeitsintensität (6), Tätigkeitsspielraum (7).

**Beispielitem/** „In meiner Arbeit ist es nötig, immer wieder Neues dazuzulernen!“  
**Antwortformat:** Vierstufig

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten im Alter von 16 bis 70 Jahren in folgenden Bereichen: Bewertung von Arbeitsinhalten; Risikoabschätzung arbeitsbedingter psychischer und organischer Erkrankungen. Der Fragebogen ist universell einsetzbar.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich. Sowohl Einzeltest als auch Gruppenanwendung sind möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 3 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 5 min(Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** –



Analysebereiche: **Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: **d110-199, d810-839, d860-899, d910-999, eKap 4/5, d850-85802, d855**

## **FLZ – Fragebogen zur Lebenszufriedenheit**

**Verfasser:** Fahrenberg, J. ; Myrtek, M. ; Schumacher, J. ; Brähler, E. (2000)

**Basisdaten:** Der Fragebogen zur Lebenszufriedenheit FLZ eignet sich für Jugendliche und Erwachsene (von 14 Jahren bis ins hohe Alter). Mit Lebenszufriedenheit ist hier die individuelle Bewertung der vergangenen und gegenwärtigen Lebensbedingungen und der Zukunftsperspektive gemeint. Der standardisierte Fragebogen FLZ ermöglicht es, die individuelle Zufriedenheit in zehn Lebensbereichen sowie die globale Lebenszufriedenheit zu erfassen und mit bevölkerungsrepräsentativen Normen zu vergleichen. Er kann in der klinisch-psychologischen Diagnostik, bei Umfragen und Evaluationsstudien und bei anderen Aufgaben des psychologischen Assessment zur Erfassung der globalen Lebenszufriedenheit eingesetzt werden.

**Itemanzahl/** 70 Items

**Dimensionen:** Der FLZ hat zehn Skalen mit je sieben Items und einem Summenwert FLZ-SUM als Index der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Die zehn Skalen sind zu den Dimensionen: Gesundheit; Arbeit und Beruf; Finanzielle Lage; Freizeit; Ehe und Partnerschaft; Beziehung zu den eigenen Kindern; Eigene Person; Sexualität; Freunde, Bekannte, Verwandte; Wohnung

**Beispielitem/** „Mit meinem körperlichen Gesundheitszustand bin ich ...“  
**Antwortformat:** Die Items sind auf Skalenstufen von (1) „sehr zufrieden“ bis (7) „sehr unzufrieden“ zu beantworten.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Verwendung in allen Einsatzgebieten der Persönlichkeitsdiagnostik sowie in der Lebensqualität- und Rehabilitationsforschung; anwendbar im Altersbereich von 14 bis 80 Jahren;

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich; Einzeltests sowie Gruppenanwendung möglich;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5–10 min  
Auswertung: 3 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 56,-€  
Test komplett bestehend aus: Handanweisung, 10 Fragebogen, 10 Auswertungsbogen und Mappe

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben**

ICF-Kodes: **d850-8502, d855**

## **FRQ-B – Fragebogen zur beruflichen Rollenqualität**

**Verfasser:** Maurischat, C. ; Mittag, O. (2004)

**Basisdaten:** Der FRQ-B erfasst mit zwei Skalen die subjektive Belastung und Belohnung der beruflichen Tätigkeit. Die theoretisch unabhängigen Dimensionen können in vier Gruppen von Personen mit/ohne berufliche Belastung/Belohnung eingeteilt werden, so dass eine Identifizierung von Risikopersonen (hohe Belastung und niedrige Belohnung) möglich ist. Der Fragebogen wurde an einer Stichprobe von kardiologischen Rehabilitanden erstmals getestet. Die Skalen konnten hier zur Vorhersage des Wiedereintritts in die Erwerbstätigkeit z.B. nach einer Rehabilitationsmaßnahme verwendet werden.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 23 Items;  
Belastung (12); Belohnung (11)

**Beispielitem/** Wie zufrieden stellend sind die folgenden Bereiche Ihrer beruflichen Tätigkeit für Sie?  
- Kontakt und Austausch mit Kollegen  
- In der Firma gebraucht werden  
- Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere

**Antwortformat:** Vierstufige Likert-Skala (0 = „überhaupt nicht“ bis 3 = „in höchstem Maße“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Sozialmedizin, Klinische Psychologie, Rehabilitationspsychologie, AOM-Psychologie

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich. Einzeltest und Gruppenanwendung sind möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5–10 min  
Auswertung: 5–10 min

**Kosten:** gratis

Analysebereiche: Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: –; e310-399, e110-199, d810-839, d860-899, d910-999, eKap 4/5

## F-SozU – Fragebogen zur Sozialen Unterstützung

**Verfasser:** Fydrich, T. ; Sommer, G. ; Brähler, E. (2003)

**Basisdaten:** Der F-SozU ist ein Selbstbeurteilungsverfahren, mit dem drei Bereiche subjektiv wahrgenommener bzw. antizipierter Unterstützung aus dem sozialen Umfeld erfasst werden: Praktische Unterstützung, emotionale Unterstützung und soziale Integration. Die Langform mit 54 Items eignet sich zur getrennten Auswertung der drei Inhalte und erfasst zusätzlich soziale Belastungen. Beide Kurzformen (K-22 und K-14) eignen sich zur zuverlässigen Erfassung eines Gesamtwertes erlebter sozialer Unterstützung. Die Items liegen in Aussageform vor. Die Probanden geben auf einer fünfstufigen Likertskala den Grad ihrer Zustimmung zu diesen Aussagen an.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 1 Langform und 2 Kurzformen: 54, 22, 14 Items  
Langform (54): Emotionale Unterstützung, Praktische Unterstützung, Soziale, Integration, Soziale Belastung, Vertrauensperson, Reziprozität, Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Ich habe Freunde/Angehörige, die sich auf jeden Fall Zeit nehmen und gut zuhören, wenn ich mich aussprechen möchte.“  
Fünfstufige Likertskala („trifft nicht“ zu bis „trifft genau zu“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Gesundheitspsychologie, Forschung, Psychotherapie, Medizinische Psychologie;  
für den Altersbereich von 14 bis 99 Jahren

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich.  
Einzeltest als auch Gruppenanwendung möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10, 5 oder 3 min (Lang-, Kurzformen)  
Auswertung: 5 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** –

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Körperliche Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **-;** (e5900)

## **IAD-BkA – Bogen zur Bewertung körperlicher Arbeit**

**Verfasser:** Schaub, K. ; Spelten, Ch. ; Helbig, R. (1999)

**Basisdaten:** Das BkA-Verfahren ist als Screening-Verfahren zum Bewerten körperlicher Arbeit (schwere dynamische Arbeit) in unterschiedlichen Berufsbranchen (Elektrotechnik und Maschinenbau) einsetzbar. Mit Hilfe des Forschungsvorhabens „Ergonomische Arbeitsplatzanalyse als Voraussetzung der Arbeitsgestaltung besonders in Klein- und Mittelbetrieben zur Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen“ sollte die Möglichkeit geschaffen werden, ein Gefährdungspotenzial für arbeitsbedingte Erkrankungen – insbesondere der Wirbelsäule – zu erkennen. Bedingt durch unterschiedliche, typisch vorkommende Tätigkeiten in den verschiedenen Branchen und daraus folgenden differierenden Belastungssituationen, war die Realisierung eines branchenspezifischen Werkzeuges notwendig, welches den Belastungssituationen in den Mitgliedsbetrieben der BG Feinmechanik und Elektrotechnik Rechnung trägt. Zu den bereits bestehenden und in Entwicklung befindlichen Verfahren zur Analyse von arbeitsbedingten Gefährdungen gesellten sich aus dem Umfeld der EU Neue hinzu, welche der Umsetzung relevanter EU Richtlinien – insbesondere der EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EG) nebst zugehörigen Einzelrichtlinien und der EU-Maschinenrichtlinie (98/37/EG) – dienen. Besondere Aufmerksamkeit verdiente dabei die Entwicklung der Leitmerkalmethode (LMM) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), welche auf Basis eines Screenings die Bewertung von manuellen Hebe- und Tragetätigkeiten ermöglicht. Sie bildete die Basis für das vom Institut für Arbeitswissenschaft der TU Darmstadt (IAD) entwickelte Verfahren zur Bewertung körperlicher Arbeit (IAD-BkA). Dabei flossen Erkenntnisse aus bestehenden anerkannten nationalen und internationalen Verfahren ebenso ein wie Anforderungen relevanter EU Richtlinien. Bedingt durch den methodischen Aufbau war es möglich, von dem ursprünglich beabsichtigten zweistufigen Verfahrensansatz abzusehen und ein einstufiges Verfahren zu realisieren, das die gesetzten Anforderungen erfüllt.

**Itemanzahl/** 12 Items

**Dimensionen:** –

**Beispielitem/** –

**Antwortformat:** –

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität und Validität liegen vor; Überprüfung der Reliabilität steht noch aus (Stand: 06.05.2004).

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; Arbeitsprobe

**Anwendungsfeld:** Als Screening-Verfahren für die Beurteilung von schwerer dynamischer Muskelarbeit und wirbelsäulenrelevanter statischer Haltungsarbeit eignet es sich vor allem auch für die Beurteilung nicht repetitiver vorwiegend körperlicher Tätigkeiten wie sie für Klein- und Mittelbetriebe und in den indirekten Bereichen größerer Betriebe üblich sind.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation ist erforderlich: Arbeitsmediziner, Betriebsärzte, Ergonomen. Eine Einzeltestanwendung ist möglich und die Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 20 min (Computer gestützte Anwendung möglich)

Auswertung: 5 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:**

395,-€ (beinhaltet 1 Exemplar, 1 Installations-CD, Handbuch);  
Schulungen: müssen von IAD-Mitarbeitern abgehalten werden

Analysebereiche: [Arbeitsverhalten](#), [Kognitive Fähigkeiten](#), [Körperliche Fähigkeiten](#), [Soziale Fähigkeiten](#); **Person <> Arbeitsleben**; Kognitive Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung, Qualifikationsanforderungen

ICF-Kodes: [d210-240](#), [d850-8502](#), [d855](#); **d8451**; **(e5900)**, **(e225)**, **240**, **250**; –

## **IMBA – Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt**

**Verfasser:** IMBA-Projektteam ©: IQPR, MundA, Miro (2003)

**Basisdaten:** Bei dem Dokumentationsverfahren IMBA handelt es sich um ein Verfahren, das sowohl in der Prävention als auch in der Rehabilitation zur Anwendung kommt. IMBA stellt ein Profilvergleichssystem dar, welches einerseits die Dokumentation der arbeitsrelevanten Fähigkeiten von Personen und andererseits die Dokumentation bestehender Anforderungen des Arbeitsplatzes erlaubt. Die einzelnen neun Merkmalkomplexe (Dimensionen), die ihrerseits in mehreren Ebenen immer weiter ausdifferenziert werden, werden in einheitlich aufgebauten Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen festgehalten und beurteilt. Auf dieser Grundlage sind Profilvergleiche d.h. direkte Anforderungs-Fähigkeitsvergleiche möglich.

**Itemanzahl/** 178 Items

**Dimensionen:** 9 Dimensionen: Körperhaltung; Körperfortbewegung; Körperteilbewegung; Information; Komplexe Merkmale; Umgebungseinflüsse; Arbeitssicherheitsmerkmale; Arbeitsorganisation; Schlüsselqualifikation

**Beispielitem/** Komplexes Merkmal Heben;

**Antwortformat:** Einschätzung der Fähigkeit und Einschätzung der Anforderung auf einer Skala von (0) keine Anforderung/Fähigkeit bis (5) sehr hohe Anforderung/Fähigkeit;

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen nicht vor.

**Methode:** Verwendete Methode ist abhängig vom Merkmal: Fremdeinschätzung; Interview; Beobachtung; Test/Messung; Dokumentenanalyse; ...

**Anwendungsfeld:** IMBA kann in unterschiedlichen Institutionen, Unternehmen, Rehabilitationseinrichtungen, Kliniken, Behörden branchenübergreifend im Kontext der beruflichen Rehabilitation, betrieblichen Prävention, Eingliederung, Integration sowie bei der Personal- und Organisationsentwicklung eingesetzt werden.

**Anwendung:** Verfahrensspezifischer Lehrgang notwendig;  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: mind. 60 min (Anwendungsdauer variiert in Abhängigkeit von eingesetzten Verfahren und der Detailliertheit der Dokumentation)  
Auswertung: ca. 15 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 345,-€  
(Software-Version Microsoft Access incl. 1 Benutzerlizenz 345,-€);  
IMBA-Schulung 520,-€

Analysebereiche: Soziale Fähigkeiten, Motivationen, Persönlichkeitsmerkmale; Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit; Arbeitsverhalten

ICF-Kodes: b130, d8508, b164, b1266, b1300, d7401, d310-350, d355, d7103; (b130), d570-599; –

## **IPS – Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen**

**Verfasser:** Schaarschmid, U. ; Fischer, A.W. (2003)

**Basisdaten:** Das IPS ist ein Verfahren zur Selbsteinschätzung zum wahrscheinlichen Verhalten und Erleben in sozial-kommunikativen, Leistungs- und Erholungssituationen. Das Verfahren kann für viele praktische Aufgabenstellungen der Persönlichkeitsdiagnostik im Erwachsenenalter herangezogen werden. Es ist vor allem (aber nicht ausschließlich) für Personen konzipiert, die sich im Arbeits- oder Ausbildungsprozess befinden. Die wesentlichsten Einsatzmöglichkeiten werden im Rahmen der Personalentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Berufs- und Studienberatung gesehen. Hervorzuheben ist der deutliche Interventionsbezug.

Das IPS weist im Unterschied zu traditionellen persönlichkeitsdiagnostischen Verfahren eine Reihe von Besonderheiten auf: Ein starker Situationsbezug wird durch Vorgabe von fiktiven Situationen erreicht. Das Verfahren orientiert sich hierbei am Modell der so genannten S-R-Fragebögen. Die ausgewählten Situationen fungieren als Prototypen für relevante Lebensanforderungen. In der Auswertung wird nach situationsabhängigen Mustern für die drei Anforderungsbereiche gefragt. Auf diese Weise wird der Situationspezifität Rechnung getragen.

**Itemanzahl/** 95 Items

**Dimensionen:** 3 Anforderungsbereiche und dazugehörige Zufriedenheitsskalen: Bereich des sozial-kommunikativen Verhaltens, des Leistungsverhaltens, und des Gesundheits- und Erholungsverhaltens;

**Beispielitem/** Situation: Ich sitze in geselliger Runde mit Freunden und Bekannten zusammen...

**Antwortformat:** Wahrscheinlich werde ich in so einer Situation

- geschäftig sein
- weniger Aktivität als andere zeigen.

Vierstufigen Skala („stimmt genau“ bis „stimmt gar nicht“) für die Verhaltenseinschätzungen; Zufriedenheitseinschätzungen in Form von Smilies (Gesichtsausdruck: „sehr zufriedenen“ bis „sehr unzufriedenen“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Das IPS ist vor allem (aber nicht ausschließlich) für Personen konzipiert, die sich im Arbeits- oder Ausbildungsprozess befinden. Die wesentlichsten Einsatzmöglichkeiten werden im Rahmen der Personalentwicklung, der Gesundheitsförderung sowie der Berufs- und Studienberatung gesehen.

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich. Einzeltest und Gruppenanwendung sind möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10–20 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: - (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 145,-€

Analysebereiche: Emotionen, Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person <> Alltagsleben Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: b280; d230, d2301-2409, e310-399, e130, e135, e1300-1309, e1350-1359, d810-839, d845, d850-8502, d855, eKap.4/5, d570-599

## IRES – Indikatoren des Reha-Status

**Autor:** Bührlen, B. ; Gerdes, N. ; Jäckel, W.H. (2002)

**Basisdaten:** Der IRES Fragebogen gehört zu den am häufigsten verwendeten Assessmentinstrumenten zur Erfassung des subjektiven Gesundheitszustandes. Er ist ein generisches Assessmentinstrument und eignet sich für diagnostische und evaluative Zwecke sowohl an Individuen als auch an Gruppen. Es handelt sich um einen mehrdimensionalen standardisierten Patientenfragebogen zur Erhebung der Selbsteinschätzung. Er liegt in drei Versionen vor: Reha-Beginn, Reha-Ende und Nachbefragung. Der IRES kommt zur Anwendung im Bereich der Rehabilitationsforschung zur Erfassung des Reha-Status und zur Erfolgskontrolle des Reha-Verfahrens, sowie für Vergleiche verschiedener Therapieformen. Der IRES basiert auf dem Konzept der ICF und untersucht dementsprechend neben der Einschätzung somatischer Symptome und Funktionen auch psychisches Befinden, Bewältigungsfaktoren und berufsbezogene Funktionsfähigkeit.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 144 Items;  
Somatische Gesundheit; Schmerzen; Gesundheitsverhalten; Körperliche Funktionsfähigkeit; Berufliche Funktionsfähigkeit; Psychisches Befinden; Krankheitsbewältigung; Soziale Integration

**Beispielitem/ Antwortformat:** Wie stark achten sie im Allgemeinen auf ihre Gesundheit?  
(sehr stark (1) bis gar nicht (6));  
Das Antwortformat der Items besteht in der Regel aus einer 5-7stufigen Likertskala oder aus likertskalierten Items.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Rehabilitationsforschung

**Anwendung:** Eine spezielle personelle Qualifikation ist nicht erforderlich.  
Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf die ICF (ICIDH I oder II): Der IRES untersucht neben der Einschätzung somatischer Symptome und Funktionen auch psychisches Befinden, Bewältigungsfaktoren und berufsbezogene Funktionsfähigkeit.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: ca. 30 min

**Kosten:** –



Analysebereiche: **Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben; Person <> Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: **e310-399, e130, e135, e1300-1309, e1350-1359, d810-839, d845, d850-8502, eKap.4/5**

## **IRI – Isnyer Rückkehr Inventar**

**Autor:** Dern, W.L. ; Raß, G.

**Basisdaten:** Das Isnyer Rückkehrinventar entstand im Rahmen einer Studie; Ziel der Studie war es, die unterschiedliche Rückkehrgeschwindigkeit zur Arbeit nach der Entlassung aus der stationären medizinischen Rehabilitation vorherzusagen. Mit der Hypothesenprüfung wurden Aspekte ermittelt, die für die unterschiedliche Rückkehrgeschwindigkeit von Bedeutung sind. Bei der Betrachtung der Hypothesen konnte gezeigt werden, dass Aspekte der Handlungsplanung auf die Rückkehrgeschwindigkeit Einfluss nehmen. Es konnte aufgezeigt werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Vorhersage der unterschiedlichen Rückkehrgeschwindigkeit möglich ist. Diese Auswertungen wurden geschlechtsgetrennt durchgeführt. Die Prädiktorkombinationen für die Vorhersage der schnellen Rückkehr oder der verzögerten Rückkehr zeigen, dass sich mit einem Modell aus wenigen Bausteinen bereits eine sehr gute Vorhersage ermitteln lässt. Betrachtet man die fünf Konstruktkombinationen mit dem größten Aufklärungswert, dann wird deutlich, dass nur bei den Frauen die Unterstützung durch den Lebenspartner einen bedeutenden Einfluss hat. Nur bei den Männern haben die Aussagen zur Unterstützung durch die Gesellschaft, die Sorgen über die Situation am Arbeitsplatz und die Häufigkeit der Teilnahme an einer RehaMaßnahme Bedeutung. Für beide Geschlechter sind

- die Fähigkeit zur Handlungsplanung,
- die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten,
- der Wunsch zur Arbeit zurückzukehren und
- die relative Genesung während der Behandlung aus der Sicht des Arztes von großer Bedeutung für die Vorhersage der Rückkehrgeschwindigkeit.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 10/14 Items  
IRI für Frauen: 8 Fragen; Arztfragebogen: 2 Fragen  
IRI für Männer: 6 Fragen + 4 Fragen Interview; Arztfragebogen 4 Fragen

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
Haben sie schon Pläne für die nächsten Wochen und Monate gemacht?

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen; Beobachtung;

**Gütekriterien:** Eine Validierung des Testverfahrens findet zurzeit statt, mit Ergebnissen ist im Jahr 2004 zu rechnen (Stand: Dezember 2004).

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten wie z.B. bei Rehabilitationskliniken für Orthopädie, Krankheiten der Atmungsorgane, Onkologie.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Ärzte;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 2 min  
Auswertung: 2 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** –

Analysebereiche: **Persönlichkeitsmerkmale; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit**

ICF-Kodes: **b 180-1801; e310-399, e130, e135, e1300-1309, e1350-1359, d810-839, d845, d850-8502, eKap.4/5**

## **ISE – Interviewleitfaden zur Erfassung des Selbstkonzepts der Erwerbsfähigkeit**

**Verfasser:** Nellessen, G. (2002)

**Basisdaten:** Der halbstandardisierte Interviewleitfaden, besteht aus 12 Fragen und dient der Erfassung der Selbsteinschätzung der Erwerbs(un)fähigkeit sowie der Hintergründe für diese Einschätzung.  
Der Interviewleitfaden kann bei Reha- und Rentenbegutachtungen sowie in der Rehabilitationsberatung, z.B. bei ambulanten und stationären Rehabilitationsmaßnahmen, beim Hausarzt als auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement eingesetzt werden.  
Hintergrund der Entwicklung ist die Annahme, dass das Selbstkonzept Einfluss nimmt auf die Wahrnehmung und die Erfahrungen, die eine Person aufsucht.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 12 Items  
Zeitliche Dimension; Ursachen und Kausalattribution; Manifestation der Einschätzung; Unterstützung durch das soziale Umfeld; Funktionale Bedeutung der Einschätzung;

**Beispielitem/** Seit wann beschäftigen Sie sich mit der Frage der Erwerbsfähigkeit? Und gegebenenfalls: Seit wann besteht die Einschätzung, erwerbsunfähig zu sein?

**Antwortformat:** Interview: kein standardisiertes Antwortformat;

**Gütekriterien:** –

**Methode:** Selbsteinschätzung; Interview

**Anwendungsfeld:** Rentenantragstellung – Feststellung der Erwerbsfähigkeit (sozialmedizinische Begutachtung); Rehabilitationsberatung; betriebliches Gesundheitsmanagement

**Anwendung:** Interviewer sollte sich mit dem Verfahren zugrunde liegender Theorien und Hypothesen auseinandersetzen.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10-30 min  
Auswertung: -

**Kosten:** gratis;  
einsehbar unter: [www.iqpr.de/iqpr/seiten/publikationen/publikationen-de.asp](http://www.iqpr.de/iqpr/seiten/publikationen/publikationen-de.asp)

Analysebereiche: Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person <> Arbeitsleben;  
Kognitive Anforderungen, Soziale Anforderungen,  
Qualifikationsanforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung, Betriebliche  
Organisation.

ICF-Kodes: -; d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425; e130, e135, e325, e330,  
e335, e425, (e5900)

## **ISTA – Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse**

**Verfasser:** Semmer, N. ; Zapf, D. ; Dunckel, H. (1998)

**Basisdaten:** ISTA ist ein Instrumente zur Messung von Belastungsschwerpunkten unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche am Arbeitsplatz. Das Ziel besteht darin, Merkmale der Arbeit zu erheben, welche sich auf aufgaben-, organisations- und arbeitsumgebungsbezogene Belastungen beziehen und stressrelevant sein können. Damit kann ISTA Aufschluss geben über Notwendigkeiten der Arbeitsgestaltung, insbesondere im Hinblick auf eine Belastungsoptimierung. Das Verfahren liegt in zwei weitgehend identischen Versionen vor: Eine Fragebogenversion für Arbeitsplatzinhaber sowie eine Beobachtungsversion für Expertenratings. Die Fragen beziehen sich auf Häufigkeit oder Intensität der Ausprägung eines Merkmals und werden in einer fünfstufigen Likertskala vorgegeben. Wo detaillierter Antworten notwendig sind, wird von dieser Vorgabe abgewichen.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** Unterschiedlich: abhängig vom ausgewählten Modul

**Beispielitem/** Handlungsspielraum: Können Sie selbst bestimmen, auf welche Art und Weise Sie Ihre Arbeit erledigen?  
Partizipation: Wieviel Einfluss haben Sie auf die Pausengestaltung?  
Arbeitsunterbrechungen: Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt?  
**Antwortformat:** (sehr wenig (1), ziemlich wenig (2), etwas (3), ziemlich viel (4), sehr viel (5))

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview;  
Beobachtung

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Industrie, Büro, Verwaltung und Dienstleistungsbranche.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Schulung in arbeitspsychologischen, stresstheoretischen und interviewbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten ist erforderlich.  
Gruppenanwendung möglich.  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 30–120 min  
Auswertung: 240 min

**Kosten:** Materialien und Schulungskosten

Analysebereiche: **Motivationen; Person <> Arbeitsleben;** Unmittelbare Arbeitsumgebung  
ICF-Kodes: **b130-1301; d850-8502, d855, (b130); -**

## **JDS – Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung)**

**Verfasser:** Schmidt, K.H. ; Kleinbeck, U. ; Ottmann, W. ; Seidel, B. (1985)

**Basisdaten:** Der JDS ist ein subjektives, aufgaben- und tätigkeitsbezogenes Arbeitsanalyseverfahren. D.h. der JDS erfasst alle erforderlichen Informationen über einen standardisierten Fragebogen, der von den Stelleninhabern selbst auszufüllen ist. Mit dem JDS wird der motivationale Anregungsgehalt einer Arbeitsaufgabe bzw. Arbeitstätigkeit diagnostiziert. Das Verfahren spiegelt darüber hinaus Arbeitseinstellungen einer Person bzw. Einstellungen zum Arbeitsplatz wider. Des Weiteren können mit dem JDS die Wirkungen von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen beurteilt werden. Die Anwendung ist auf keine bestimmten Branchen noch Tätigkeitsklassen begrenzt. Dem Verfahren liegt das von Hackman und Oldham (1976,1980) erarbeitete „Job Characteristics Modell“ zugrunde (Schmidt, Kleinbeck, 1999). Dieses Model bildet die Basis für eine motivationspsychologisch orientierte Arbeitsanalyse.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 83 Items  
Aufgaben- und Tätigkeitsmerkmale (21), Arbeitsbezogene Erlebenszustände (14), Kriteriumsvariablen (15), Zufriedenheit mit Kontextfaktoren der Arbeit (10), Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung (23).

**Beispielitem/ Antwortformat:** „Meine Tätigkeit erfordert spezielle Fachkenntnisse.“  
(1 = sehr ungenau bis 7 = sehr genau).

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen.

**Anwendungsfeld:** Die Anwendung ist auf keine bestimmte Branche noch Tätigkeitsklasse begrenzt.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Personen mit theoretischen Kenntnissen und praktischen Erfahrungen bzgl. arbeitsanalytischer Techniken und methodischen Problemen von Fragebogenverfahren.  
Gruppenanwendung bis zu 20 Personen möglich.  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 30–45 min

**Kosten:** gratis  
(Das Verfahren ist kostenfrei bei Herrn Prof. Dr. Schmidt oder Herrn Prof. Dr. Kleinbeck zu erhalten).

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451;** –

## **KABA – Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse**

**Verfasser:** Dunckel, H. ; Volpert, W. ; Zölch, M. ; Kreutner, U. ; Pleiss, C. ; Hennes, K. (1993)

**Basisdaten:** Der KABA-Leitfaden zählt zu den bedingungsbezogenen, standardisierten Arbeitsanalyseverfahren. Er soll einen Beitrag zur Analyse und Gestaltung der angemessenen Aufgabenverteilung zwischen Mensch und Technik in Büro und Verwaltung liefern. Die Bewertung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsaufgabe erfolgt anhand von acht Humankriterien. Die Entwicklung der Humankriterien basiert auf der theoretischen Grundlage der Handlungsregulationstheorie. Wichtig ist die Erfassung von menschlichen Stärken und Besonderheiten, die sich aus handlungstheoretischer Sicht widerspiegeln in der Zielgerichtetheit, der Gegenständlichkeit (Auseinandersetzung des Menschen mit der realen Welt) und der sozialen Eingebundenheit menschlichen Handelns. Anwendungsfelder beziehen sich im Groben auf die Analyse und Gestaltung der Arbeitsorganisation, Technikfolgenabschätzung und auf Fragen des Gesundheitsschutzes. Der Leitfaden ist in verschiedene Verfahrensteile eingeteilt und modular einsetzbar. Er ist kostengünstig, reliabel und standardisiert. Seine Methode wurde in fünf Entwicklungsphasen entwickelt. Über alle Phasen hinweg wurde er in 41 Abteilungen aus sechs Betrieben eingesetzt.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** je Teilbereiche A – 0 unterschiedlich.  
Entscheidungsspielraum; Kommunikation; Belastung; Vertiefende Dimensionen der Bewertung Zeitspielraum; Aufgabenvariabilität; Kontakt; Körperliche Aktivität; Strukturierbarkeit.

**Beispielitem/  
Antwortformat:** Mängel: Der Kommunikationsfluß in der Abteilung ist schlecht;  
Bewertung durch Mitarbeiter: von „sehr wichtig“ bis „unerwünscht“ (6 Stufen);  
Gestaltungsvorschlag: Regelmäßige Abteilungsbesprechungen einführen;

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Interview; Beobachtung; Dokumentenanalyse;  
Beobachtungsinterview

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten z.B. im Büro- und Verwaltungsbereich (Banken und Versicherung, öffentl. Dienst, Industrieverwaltung) branchenübergreifend in Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Das Verfahren ist nicht geeignet für Führungs- und Ausbildungsaufgaben bzw. personenbezogene Tätigkeiten.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Betriebliche Praktiker(innen), die mit Fragen der Analyse und Gestaltung von Arbeitssystemen vertraut sind.  
Einzeltest ist möglich.  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 360–480 min  
Auswertung: Auswertungsdauer ist abhängig vom Umfang der gesammelten Daten; Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** Der Leitfaden liegt als Buchveröffentlichung vor (Dunckel et al., 1993). Eine elektronische Variante ist erhältlich bei PIA (Projekt: Innovative Arbeitsstruktur)

Analysebereiche: [Arbeitsverhalten, Motivationen; Person <> Arbeitsleben](#)

ICF-Kodes: –; **d8451**

## **LMI – Leistungsmotivationsinventar**

**Verfasser:** Schuler, H. ; Prochaska, M. (2000)

**Basisdaten:** Das LMI beinhaltet 17 Dimensionen zur berufsbezogenen Leistungsmotivation. Die Anwendungsfelder des LMI liegen zum Beispiel in der Personalauswahl und -entwicklung, der Berufsberatung und der pädagogischen Psychologie. Es existiert eine Langform des LMI mit 170 Fragen sowie eine Kurzform mit 30 Fragen. Sowohl die Kurz- wie auch die Langversion des LMI sind ökonomische diagnostische Verfahren in Bezug auf die Durchführung (10 bzw. 30–40 Minuten) und Auswertung (2–10 Minuten).

**Itemanzahl/ Dimensionen:** Langform 170, Kurzform 30  
Beharrlichkeit; Dominanz; Engagement; Erfolgszuversicht; Flexibilität; Flow; Furchtlosigkeit; Internalität; Kompensatorische Anstrengung; Leistungsstolz; Lernbereitschaft; Schwierigkeitspräferenz; Selbständigkeit; Selbstkontrolle; Statusorientierung; Wettbewerbsorientierung und Zielsetzung

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
(„trifft gar nicht zu“ (1) bis „trifft vollständig zu“ (7))

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten für den Altersbereich von 16 bis 99 Jahre in allen Praxisfeldern, wie z.B. Personalauswahl, Personalentwicklung, Berufsberatung, Sportpsychologie, Pädagogische Psychologie und Schulpsychologie sowie die Persönlichkeits- und Motivationsforschung.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltest und Gruppenanwendung sind möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10–40 min  
Auswertung: 2–10 min  
(Computer gestützte Durchführung möglich)

**Kosten:** 289,-€  
(Test komplett bestehend aus: Manual, 20 Fragebogen LMI, 20 Auswertungsbogen LMI, 20 Fragebogen LMI-K (Kurzform), 20 Auswertungsbogen LMI-K (Kurzform), 20 Profilblätter, Schablonensatz à 5 und Koffer).

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Betriebliche Organisation, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425

## **LOTI – Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar**

**Verfasser:** Müller, G.F. (2002)

**Basisdaten:** LOTI besitzt integrative Qualitäten: Vorhandene Verfahren haben einen begrenzten Gültigkeitsbereich und können entweder nur zur Organisationsklima- oder aber Teamklimadiagnose heran gezogen werden. Ein kombiniertes Verfahren eröffnet breitere Anwendungsperspektiven. LOTI zeichnet sich durch inhaltliche Vielgestaltigkeit aus: Das Verfahren enthält 3/6 Organisationsklima-Module (Belastung, Entwicklungsmöglichkeiten, Kollegen, Kooperation, Konfliktbewältigung, Atmosphäre, Vergütung usw.) mit insgesamt 288 Merkmalen und 10 Teamklima-Module (Kommunikation, Engagement, Führungsverhalten, Konflikte, Stimmung, Zusammenarbeit etc) mit insgesamt 262 Merkmalen. Die Merkmale sind als beschreibende Aussagen konzipiert, denen Mitarbeiter mehr oder weniger zustimmen können. LOTI ist diagnostisch flexibel. Aufgrund des modularen Aufbaus können organisationspezifische Instrumente zusammengestellt, und die Formulierung von Klimamerkmale ggf. auch an den organisations- oder teamspezifischen Jargon angepasst werden. Zudem ist es möglich, zwischen unterschiedlichen Antwortformaten zu wählen. Die LOTI-Dokumentation umfasst 30 Seiten. Das Frage- und Antwortformat ist optional: freie, teilstandardisierte und vollstandardisierte Antwortformate.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 550 Items  
Organisationsklima  
(3/6 Subdimensionen, insgesamt 288 Items);  
Teamklima  
(10 Subdimensionen, insgesamt 262 Items)

**Beispielitem/ Antwortformat:** Entwicklungsmöglichkeiten:  
„Man wird auf künftige Arbeitsaufgaben vorbereitet!“  
Das Frage- und Antwortformat ist optional.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten liegen im Bereich Arbeitsorganisationen und Arbeitsgruppen.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation ist erforderlich: Grundkenntnisse in empirischer Sozialforschung nötig;  
Einzeltest möglich.

**Durchführungsdauer:** Abhängig vom Umfang, zwischen 10 und 30 min  
Abhängig von Art und Umfang statistischer Auswertung, zwischen 60 und 180 min (Computer gestützte Auswertung erforderlich)

**Kosten:** 25,-€

Analysebereiche: **Arbeitsverhalten, Kognitive Fähigkeiten, Soziale Fähigkeiten; Person <> Arbeitsleben;** Kognitive Anforderungen, Qualifikationsanforderungen, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **b140-189, d210-240, b122/126, d850-8502, d855; d8451;** –

## **MELBA – Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit**

**Verfasser:** Föhres, F. ; Kleffmann, A. ; Weinmann, S.© (2003)

**Basisdaten:** MELBA ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten von Personen und andererseits die Anforderungen von Arbeitstätigkeiten dokumentiert und verglichen werden können. Es handelt sich um ein Einschätzungs- und Dokumentationsinstrument, nicht um ein diagnostisches Testverfahren. Die Einschätzungen beziehen sich auf tätigkeitsrelevante Schlüsselqualifikationen und werden in Form von übersichtlichen Profilen dargestellt. Neben diversen Formularbögen beinhaltet MELBA eine Vielzahl unterstützender Materialien zur Erstellung der Profile, wie Fragenkataloge und differenzierte Beurteilungshilfen. Das Verfahren ist interdisziplinär angelegt, tätigkeitsbezogen und fähigkeitsorientiert. Es ist unabhängig von Branchen, Ausbildung und Behinderungsart einsetzbar. Neben der Papier-Grundversion bestehend aus Materialien zur Fähigkeitsanalyse, Anforderungsanalyse und Profilvergleich ist das Verfahren als netzwerkfähige Software mit weiteren Funktionen, wie zum Beispiel Formularen zur Darstellung von Fähigkeitsverläufen, erhältlich. Daneben existiert das Zusatzmodul SL zur differenzierten Beurteilung speziell bei Personen mit starken Leistungsdefiziten. Die Profile setzen sich aus fünfstufigen Skalen zusammen.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 29 Items  
Kognitive Merkmale; Soziale Merkmale; Merkmale zur Art der Arbeitsausführung; Psychomotorische Merkmale; Kulturtechniken/Kommunikation.

**Beispielitem/ Antwortformat:** Einschätzung der Fähigkeit und Einschätzung der Anforderung  
Kontaktfähigkeit auf einer Skala von (1) keine Anforderung/Fähigkeit bis (5) sehr hohe Anforderung/Fähigkeit.

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen nicht vor.

**Methode:** Fremdeinschätzung; Profilvergleichsverfahren

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten, wie z.B. in Rehabilitation, betriebliche Prävention, Bewerber-Profiling, Arbeitsplatzanalysen, Qualitätssicherung

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Ein verfahrensspezifischer Lehrgang und eine personenbezogene Lizenz sind notwendig.  
Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf die ICF (ICIDH I oder II): Ressourcenorientierung, Beurteilung von Aktivitäten.  
Modularer Einsatz möglich.  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: Erstellung der Profile ca. 30–45 min  
Auswertung: Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** 64,50,-€  
Grundversion Papier; 595,-€ inkl. zweitägiger Schulung mit Vollverpflegung und MELBA-Manual; Preise für Zusatzmodule, Software- und weitere Schulungen auf Anfrage ([info@miro-gmbh.de](mailto:info@miro-gmbh.de)).



Analysebereiche: Körperliche Fähigkeiten; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit; Körperliche Anforderungen

ICF-Kodes: d310-399, d410-499, d510-599, d4105; d8451; –

## **PACT – Selbsteinschätzung der körperlichen Fähigkeiten**

**Verfasser:** Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (SAR) – Arbeitsgruppe Ergonomie (1996)

**Basisdaten:** Der PACT ist ein Instrument zur Einschätzung der subjektiv wahrgenommenen Behinderung und der Leistungsbereitschaft eines Patienten und liefert eine Basis für die Rehabilitations-Planung oder auch für die Abklärung einer beruflichen Wiedereingliederung. Ursprünglich wurde der PACT für Personen mit Rückenproblemen konzipiert, eignet sich aber laut Angabe der SAR auch für andere Behinderungsformen. Im Falle weiterer verfügbarer Daten z.B. aus ergonomischen Leistungstests oder aus Berufsabklärung, bietet der PACT interessante Vergleichsmöglichkeiten und es kann eine Aussage über die Zuverlässigkeit der selbsteingeschätzten Leistungsbewertung getroffen werden. In leicht modifizierter Form lassen sich mit dem PACT auch Belastungsfaktoren bei Arbeit und Alltag evaluieren. Die Testinhalte geben Aufschluss über die Belastungs- und Leistungs-Toleranzen eines Patienten in Arbeit und Alltag.  
Der PACT – Test ist leicht verständlich, die abgefragten Anforderungen sind in Bildern dargestellt, er ist in ca. 5 Minuten instruiert und innerhalb von 10–15 Minuten vom Patienten ausgefüllt. Der PACT besteht aus einer Skala mit einem fünfstufigen Antwortmodus, in der die „mögliche Durchführung“ der abgebildeten Tätigkeiten anzugeben ist.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:** 50 Items  
–

**Beispielitem/  
Antwortformat:** Glasflasche auf den Boden stellen  
(möglich (1); eingeschränkt (2–4); unmöglich (5))

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen.

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten, zunächst für die Klientel mit Rückenproblemen, nach Aussage der deutschsprachigen Autoren jedoch auch bei anderen Behinderungsformen anwendbar.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltest- wie auch Gruppenanwendung möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10–20 min

**Kosten:** 220,-€  
(beinhaltet: Testheft in allen 6 Sprachen, Antwortbogen in allen Sprachen, Untersucher-Manual in englischer Sprache und eine Kurzfassung in deutscher und französischer Sprache).

Analysebereiche: **Arbeitsverhalten, Kognitive Fähigkeiten; Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit;** Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d163, d210-2302, b1641, b210-2309; d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** –

## **PASTA – Potenzialanalyse stationäre Altenpflege**

**Verfasser:** Zimber, A. (2001)

**Basisdaten:** PASTA© ist ein wissenschaftlich fundiertes Fragebogen-Verfahren zur Selbstbewertung. Es unterstützt stationäre Einrichtungen, Potenziale und Schwachstellen im Bereich des Personal- und Gesundheitsmanagements zu erkennen und bei Bedarf geeignete Maßnahmen auszuwählen. Bei der Entwicklung von PASTA© wurde versucht, den besonderen Merkmalen der Altenpflege soweit wie möglich Rechnung zu tragen. Das zweiteilige Verfahren richtet sich sowohl an Wohnbereichsleitungen als auch an die Mitarbeiter im Pflegedienst. Bei aller wissenschaftlichen Fundierung ist PASTA© kurz und für den Praktiker einfach zu handhaben: Der Zeitaufwand pro Teilnehmer liegt bei etwa 20 Minuten.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 150 Items  
Arbeitsbelastungen; organisatorische und soziale Ressourcen; berufliche Handlungskompetenzen; gesundheitliche Beschwerden.

**Beispielitem/** Bei den folgenden Fragen geht es um die Arbeitsbedingungen, die Sie an Ihrem Arbeitsplatz vorfinden. Bitte beantworten Sie, wie Sie persönlich diese einschätzen.

- Ich bin zufrieden und stolz darauf, wie ich meine Aufgabe hier im Heim erfülle.

**Antwortformat:** (Trifft gar nicht zu- bis trifft genau zu)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Die Einsatzmöglichkeiten liegen in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltestanwendung möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 30 min  
Auswertung: Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** GRUND-PAKET: Auswertung der Befragungsergebnisse 500–1000,-€, Ergebnisbericht, Handlungsempfehlungen 100–1500,-€;  
ZUSATZLEISTUNGEN: Rückmeldung der Ergebnisse, Maßnahmenplanung und -durchführung je 500 Euro pro Tag (zzgl. Reisekosten) (Die Preise werden nach Einrichtungsgröße, Anzahl der Wohnbereiche und Rücklauf (Anzahl der eingehenden Fragebögen) berechnet).

Analysebereiche: **Persönlichkeitsmerkmale; Person <> Arbeitsleben**

ICF-Kodes: **b114, b180-1801; –**

## **PEF – Psychosomatischer-Einstellungs-Fragebogen**

**Verfasser:** Hehl, F.J. ; Wirsching, M. (1983)

**Basisdaten:** Mit dem PEF sollen Einstellungen erfasst werden, die mit dem Auftreten von psychosomatischen Störungen direkt oder indirekt gekoppelt sind. Der Psychosomatische-Einstellungs-Fragebogen (PEF) umfasst 10 Einstellungsskalen, die nach dem probabilistischen Modell von Rasch (1966) konstruiert wurden. Die 10 Einstellungsdimensionen bilden eine Untermenge der 25 Skalen des PSS 25 (Hehl, 1975), die damals jedoch zu umfangreich waren und sich nur zum Teil als konform mit dem Rasch-Modell herausstellten. Deshalb mussten sie teilweise nach der klassischen Testtheorie konstruiert werden. Acht Jahre später wurden aus den 25 Skalen des PSS die 10 besten Rasch-Skalen zu einem neuen Test, dem PEF, zusammengefasst. Anwendungsfelder liegen im medizinischpsychologischen Bereich, sowohl im klinischen als auch im nicht klinischen Bereich.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 129 Items  
Einstellung  
- zum eigenen Körper (Körperbewußtsein);  
- zur eigenen Gesundheit (Gesundheitsbewusstsein)/zum eigenen Selbst (Selbstbewusstsein);  
- zur eigenen Familie;  
- zur Sexualität;  
- zur Selbstständigkeit der Kinder;  
- zur beruflichen Leistung;  
- zum Lebensgenuss;  
- zu Geld und Eigentum/zu Spiel und Technik.

**Beispielitem/** Ich bekomme öfters Komplimente wegen meines jungen und guten Aussehens.

**Antwortformat:** (Stimmt – Stimmt nicht)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten für Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr und Erwachsene im klinischen als auch im nicht klinischen Bereich.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltestanwendung möglich.

**Durchführungsdauer:** ca. 20 min

**Kosten:** 35,28 € Handanweisung

Analysebereiche:  
ICF-Kodes:

**Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit  
d8451, d570-599**

## **PFS und PFN – PRO FIT Standard und PRO FIT NEU**

**Verfasser:**

Marktl, G. (1999)

**Basisdaten:**

Der PRO FIT Fragebogen wurde auf Basis einer biopsychosozialen Sicht des Menschen für betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte der Versicherungsanstalt Eisenbahn und Bergbau (VAEB, Graz) entwickelt und wurde auch in Verwaltung, Verkehr und dem Sozialbereich erfolgreich eingesetzt. Er berücksichtigt sowohl Ergebnisse der Grundlagenforschung als auch praktische Erfahrungen aus der klinisch- gesundheits- und arbeitspsychologischen Arbeit im Setting.

Der PRO FIT misst subjektive Einstellungen und Befindlichkeiten bzw. Rahmenbedingungen in Bereichen. Für jeden Bereich sind sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventive Angriffsmöglichkeiten der Veränderung ausgewiesen. Der PRO FIT ist nicht als isoliertes Erhebungsinstrument konzipiert, sondern soll ein Gesundheitsförderungsprojekt von Beginn bis zum Ende begleiten. Der Fragebogen besteht aus 87 (PRO FIT Standard) bzw. 135 (PRO FIT NEU) einfach, verständlich formulierten Items und berücksichtigt Bildungsniveauunterschiede. Zur Gewährleistung der Anonymität erfolgt die Auswertung der Fragebögen außerhalb des jeweiligen Unternehmens.

**Itemanzahl/  
Dimensionen:**

87/135 Items

Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten (35/35); Sicherheit (8/8); Identifikation mit dem Betrieb (0/6); Arbeitszufriedenheit (9/9); Arbeitsplatzbelastungen (1/47); Bewältigungsstrategien (13/9); psychische Symptomatik (18/18)

**Beispielitem/  
Antwortformat:**

Wenn es zu Konflikten mit Mitmenschen kommt, kann ich diese gut lösen.  
(1=stimmt, 5=stimmt nicht)

**Gütekriterien:**

Angaben zur Reliabilität liegen vor.

**Methode:**

Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung

**Anwendungsfeld:**

Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten im Alter zwischen 16 und 65 Jahren: als Instrument zur IST-Analyse in Betrieben in den Bereichen: Gesundheitszustand, Sicherheit, Identifikation mit dem Betrieb, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzbelastungen aus Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, psychosoziale Belastungen und psychische Beschwerden.

**Anwendung:**

spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Gruppenanwendung möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:**

Anwendung: 10–15 min  
Auswertung: abhängig von Anzahl ausgegebener Fragebögen

**Kosten:**

–

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Kognitive Anforderungen, Körperliche Anforderungen, Soziale Anforderungen, Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Code: **d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425, (e5900)

## **REBA 7.1 – Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz**

**Verfasser:** Pohlandt, A. ; Schulze, F. ; Debitz, U. ; Jordan, P. ; Richter, P. (2006)

**Basisdaten:** Mit REBA 7.1 lässt sich eine genaue und nachvollziehbare Beschreibung und Beurteilung von Arbeitstätigkeiten durchführen. Dazu werden methodische Hilfen bereitgestellt. Die Bewertung erfolgt auf vier Ebenen. Die Ebenen Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit prüfen die Gestaltungsgüte der Arbeitsbedingungen. Die Arbeitsinhalte werden darüber hinaus mit den Ebenen Beeinträchtigungsfreiheit sowie Persönlichkeitsförderlichkeit geprüft. Als Screening-Verfahren eingesetzt, kann zunächst der Auftritt von Gefährdungen und Fehlbeanspruchungen abgeschätzt werden. Außerdem können die Lern- und Motivationspotenziale von Arbeitstätigkeiten beurteilt werden.

Eine Besonderheit von REBA 7.1 ist die Möglichkeit der prognostischen Abschätzung des Auftritts von Fehlbeanspruchungsfolgen, die in der DIN EN ISO 10075-1 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung) definiert werden. Die Prädiktion psychischer Ermüdung, Monotonie, psychischer Sättigung und Stress wird mittels eines multiplen linearen Regressionsmodells realisiert. REBA 7.1 ermöglicht damit eine orientierende ergonomische Bewertung von Arbeitsinhalten und -bedingungen schon für frühe Stufen der Projektierung von Arbeitsprozessen („prospektive Arbeitsgestaltung“) genauso wie für bereits laufende Arbeitsprozesse („korrektive Arbeitsgestaltung“).

Mit REBA 7.1 kann beurteilt werden, welche Gestaltungsmerkmale der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation einwandfrei oder mangelhaft sind. Für festgestellte Gestaltungsmängel können Hinweise zur Verbesserung abgerufen werden.

**Itemanzahl/** 66 Items

**Dimensionen:** 4 Ebenen: Ausführbarkeit (21); Schädigungslosigkeit (15); Beeinträchtigungsfreiheit (8); Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit (22)

**Beispielitem/ Antwortformat:** Prüflisten für die Bewertungsebenen Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit;  
Ordinalskalen (3 bis 10 Stufen) für die Bewertungsebenen Beeinträchtigungsfreiheit und Lern-/Persönlichkeitsförderlichkeit

Ausführbarkeit; Beispiel für die Analyse der Gestaltung handlungsleitender Information:

Sind Anzeigen, optische Funktionsgeber oder Signale ausreichend wahrnehmbar?

Schädigungslosigkeit; Beispiel für die Analyse der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften:

Werden erforderliche Körperschutzmittel getragen?

Beeinträchtigungslosigkeit; Beispiel für die Analyse inhaltlich und zeitlich widersprüchlicher Anforderungen:

(1) Arbeitsaufgabe und organisatorisch-technologische Bedingungen enthalten in sich stets die Möglichkeit eines Kriterienwiderspruchs (permanenter Zielkonflikt)

(2) Einseitige Kriterienauslegung kann zu widerspruchshafter Parameterveränderung führen (gelegentlicher Zielkonflikt)

(3) Keine Widersprüche in der Aufgabenstellung und den organisatorisch-technologischen Bedingungen (kein Zielkonflikt)

Persönlichkeitsförderlichkeit; Beispiel für die Analyse bleibender arbeitsbedingter Lernerfordernisse:

(1) nach erworbener Sollqualifikation ist einmalige Einarbeitung ausreichend; keine bleibenden Lernerfordernisse,

(2) seltene Kenntnis- und Fertigkeitserweiterung erforderlich; Lernerfordernisse in ungefähr 3-4 jährigem Abstand

(3) häufige Kenntnis- und Fertigkeitserweiterung nötig, gelegentlich Erweiterung der Fähigkeiten; etwa jährlicher Abstand

(4) Tätigkeit bedingt neben Kenntnis- und Fertigkeitserweiterung kontinuierliche Erweiterung der Fähigkeiten

<b>Gütekriterien:</b>	Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.
<b>Methode:</b>	Fremdeinschätzung; Interview; Beobachtung
<b>Anwendungsfeld:</b>	Industrie und Dienstleistungsbereich; Ausschlusskriterien: Leitungstätigkeiten oberhalb Meisterebene, Humandienstleistungsbereich; Einsatzmöglichkeiten im Alter von 18 bis 65 Jahren
<b>Anwendung:</b>	spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Psychologen, Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte (Schulung auf Anfrage bei den Autoren, Einrichtungsbezogene Anwenderlizenz notwendig); Gruppenanwendung möglich; Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig; modularer Einsatz möglich;
<b>Durchführungsdauer:</b>	Anwendung: 1 Tag (Computer gestützte Anwendung möglich) Auswertung: 30 min (Computer gestützte Auswertung möglich)
<b>Kosten:</b>	296,-€ (Beinhaltet Softwarelizenz); Schulungsgebühren auf Anfrage; Rabatte für Bildungseinrichtungen und Hochschulen

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425,

## **SAA – Subjektive Arbeitsanalyse**

**Verfasser:** Udris, I. ; Alioth, A. (1980)

**Basisdaten:** Die SAA stellt ein subjektives, personenbezogenes Arbeitsanalyseverfahren dar. Stelleninhaber selber werden nach ihren Wahrnehmungen, Meinungen, Einstellungen und Bewertungen ihres Arbeitsplatzes, ihrer Arbeitstätigkeit oder allgemein nach den organisationalen Bedingungen gefragt. Die SAA hat einen hohen Bekanntheitsgrad. Ein großer Vorteil des Verfahrens besteht darin, dass es für eine breite Vielfalt unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten einsetzbar ist (Ulich, 1998). Die subjektive Beurteilung der Arbeit erfolgt auf dem Hintergrund zweier Aspekte:

- Entfremdung von der Arbeit (Ausmaß an Selbstbestimmung, Transparenz, soziales Engagement und Handlungskompetenz)

- Beanspruchung durch die Arbeit (Ausmaß qualitativer Unterforderung bzw. qualitativer und quantitativer Überforderung)

Die Ergebnisse der SAA gelten als Ausgangspunkte für Gruppendiskussionen und für Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Wegen der universellen Einsatzmöglichkeiten der SAA können auf der Grundlage der Ergebnisse Berufs-, Tätigkeits- und Arbeitsplatzvergleiche durchgeführt werden. Der Fragebogen SAA wurde zum Befragungsverfahren „Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA) weiterentwickelt.

**Itemanzahl/** 50 Items

**Dimensionen:** Handlungsspielraum (9); Transparenz (8); Verantwortung (6); Qualifikation (10); Soziale Struktur (9); Arbeitsbelastung (7)

**Beispielitem/** „Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist.“

**Antwortformat:** (von „stimmt überhaupt nicht/ nie“ bis „stimmt auf jeden Fall/ immer“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten. Das Verfahren wurde bereits in Bereichen der Automobilindustrie, Sekretariatsarbeit, Arbeit mit Bildschirmssystemen sowie im Bereich der CNC-Technologie erprobt.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltest und Gruppenanwendung möglich;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 15–20 min  
Auswertung: Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** gratis

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Betriebliche Organisation, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: **d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425;** e130, e135, e325, e330, e335, e425,

## **SALSA – Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse**

**Verfasser:** Udris, I. ; Rimann, M. (1993)

**Basisdaten:** Die SALSA stellt ein Fragebogeninstrument dar, welches sich für Vergleiche von Gruppen eignet. Das Verfahren ermöglicht Gruppenvergleiche hinsichtlich unterschiedlicher Kriterien durchzuführen (z.B. Tätigkeits- und Berufsgruppen, Betriebe mit unterschiedlicher Arbeitsgestaltung). Besonderer Wert liegt bei diesem Verfahren auf der Erfassung von salutogenetischen Ressourcen. Erfasst werden Belastungsfaktoren sowie soziale und organisationale Gesundheitsressourcen. Die SALSA hat eine sehr kurze Bearbeitungs- und Auswertungsdauer. Anwendung findet dieses Verfahren auch in Kombination mit der MTO-Analyse (Strohm, Ulich 1997).

**Itemanzahl/** 60 Items

**Dimensionen:** Aufgabencharakteristika (7); Arbeitsbelastungen (15); Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen (10); Organisationale Ressourcen (14); Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich (14)

**Beispielitem/** „Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss!“  
**Antwortformat:** („trifft überhaupt nicht zu/fast nie“ bis „trifft völlig zu/fast immer“)

**Gütekriterien:** Angaben zu Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen.

**Anwendungsfeld:** Die Einsatzmöglichkeiten sind branchenübergreifend.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Einzeltest- als auch Gruppenanwendung möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 15–20 min  
Auswertung: Computer gestützte Auswertung möglich

**Kosten:** gratis



Analysebereiche: Emotionen; Person <> Arbeitsleben

ICF-Kodes: b1521, d2401-2402; d8451

## **SBUS-B – Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich**

**Verfasser:** Weyer, G. ; Hodapp, V. ; Kirkcaldy, B. (2002)

**Basisdaten:** Das in das Wiener Testsystem integrierte Computer gestützte Verfahren dient der Erfassung von Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich. Es werden die Aspekte Arbeitsbelastung, Arbeitsunzufriedenheit, belastendes Arbeitsklima und mangelnde Erholung differenziert. Das Verfahren kann bei allen Fragestellungen eingesetzt werden, im Rahmen derer längerfristige Auswirkungen auf die arbeitsbedingte Beanspruchung bzw. mögliche Folgewirkungen untersucht werden sollen. Es kann in der Beratung und Prophylaxe bei arbeitsbedingten Stresszuständen verwendet werden und zur Analyse organisatorischer Veränderungen mit möglichen Belastungswirkungen eingesetzt werden.

**Itemanzahl/** 55 Items (1 Füllitem)

**Dimensionen:** Arbeitsbelastung (16); Arbeitsunzufriedenheit (16); Belastendes Arbeitsklima (12); Mangelnde Erholung (10)

**Beispielitem/** „Ich habe einen wirklich interessanten Beruf“  
**Antwortformat:** (Stimmt - Stimmt nicht)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Es bestehen vielfältige Einsatzmöglichkeiten im Alter von 16 bis 99 Jahren: Analyse situativer und personspezifischer Bedingungen des Stresserlebens, Belastungsprofile von Berufsgruppen, klinische und gesundheitspsychologische Fragestellungen im Zusammenhang mit Berufsstress, organisationspsychologische Fragen wie zum Beispiel Fragen der Auswirkungen von Umstellung auf neue Technologien oder Fragen der Auswirkungen der Einführung eines Qualitätsmanagements in Organisationen.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Diplom-Psychologen;  
Einzeltestanwendung möglich;  
Das Verfahren ist in das Wiener Testsystem integriert.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 5–10 min (Computer gestützte Anwendung möglich)  
Auswertung: 2 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 470,-€  
(beinhaltet Test+ Lizenz zur 7-Jahres-Nutzung)

Analysebereiche: Emotionen; Körperliche Fähigkeiten; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: b280, d310-399, d410-499, d510-599; d310-399, d410-499, d510-599, e110-199, d810-839, d860-899, d910, eKap.4/5

## SF-36 – Fragebogen zum Gesundheitszustand

**Autor:** Bullinger, M. ; Kirchberger, I. (1998)

**Basisdaten:** Der SF-36 ist ein krankheitsübergreifendes Messinstrument zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität von Patienten. Er erfasst acht Dimensionen und zwei Summenskalen (SF-12), die sich konzeptuell in die Bereiche „körperliche Gesundheit“ und „psychische Gesundheit“ einordnen, von Patienten verschiedener Populationen (ab 14 Jahren) und gesunden Personen. Es gibt eine Langform, welche sich aus 36 Items und eine Kurzform, die sich aus 12 Items zusammensetzt. Der Zeitaufwand ist relativ gering.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 36/12 Items;  
Körperliche Funktionsfähigkeit (KöFu; 10 Items);  
Körperliche Rollenfunktion (KöRo; 4 Items);  
Körperliche Schmerzen (Schm; 2 Items);  
Allgemeine Gesundheitswahrnehmung (AGes, 5 Items);  
Vitalität (Vita; 4 Items);  
Soziale Funktionsfähigkeit (SoFu; 2 Items);  
Emotionale Rollenfunktion (EmRo; 3 Items);  
Gesundheitsveränderung (rawhtran; 1 Item, keine eigenständige Skala);

**Beispielitem:** „Im Folgenden sind einige Tätigkeiten beschrieben, die Sie vielleicht an einem normalen Tag ausüben. Sind Sie durch Ihren Gesundheitszustand bei diesen Tätigkeiten eingeschränkt? Wenn ja wie stark?“  
- Anstrengenden Tätigkeiten, z.B. schnell laufen, schwere Gegenstände heben, anstrengenden Sport treiben?  
- Mehrere Treppenabsätze hochsteigen

**Antwortformat:** (Ja stark eingeschränkt (1) bis Nein überhaupt nicht eingeschränkt (2)); es liegen verschiedene mehrstufige Likertskalen vor

**Gütekriterien:** Objektivität, Reliabilität, Validität gegeben

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Klinikversion

**Anwendungsfeld:** Das Anwendungsfeld ist unabhängig vom aktuellen Gesundheitszustand (so genanntes generisches Instrument) und Alter. Der SF-36 findet Anwendung in epidemiologischen, klinischen, gesundheitsökonomischen Studien und in der Qualitätssicherung.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Gesundheitswissenschaften, Medizin, Psychologie, Sozialwissenschaften.  
Einzeltestanwendung möglich.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 7–15 min  
Auswertung: 10 min (Computer gestützte Auswertung möglich)

**Kosten:** 224,-€ (Mustermappe bestehend aus: Handanweisung incl. Diskette und jeweils 1 Musterfragebogen)  
82,-€ (SF 36 Interviewbogen, Zeitfenster 1 Woche, 100 Stück)  
32,-€ (SF 12 Interviewbogen, Zeitfenster 1 Woche, 100 Stück)  
260,-€ (Computer-Version im Hogrefe TestSystem inkl. 100 Durchführungen und Manual)

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben**; Körperliche Anforderungen

ICF-Kodes: -; -

## **SKBA – Ein Screening-Verfahren zur Beurteilung körperlicher Belastung bei der Arbeit**

**Verfasser:** Klimmer, F. ; Kylian, H. ; Hollmann, S. ; Schmidt, K.H. (1998)

**Basisdaten:** Zur Analyse der Zusammenhänge von hohen körperlichen Belastungen während der Arbeit mit körperlichen Beschwerden, die als Folgen von beruflicher Arbeit auftreten, wurde ein Fragebogen zur Anwendung bei größeren Stichproben entwickelt. Mit diesem werden die während der Arbeit eingenommenen Körperhaltungen sowie die Gewichte der zu tragenden Lasten ermittelt, um daraus die körperliche Belastung zu bestimmen. Die Überprüfung des entwickelten Verfahrens bezüglich Reliabilität und Konstruktvalidität erfolgte auf der Grundlage von Daten, die an 610 Mitarbeitern der stationären Altenhilfe erhoben wurden (Funktionsgruppen: pflegerische Tätigkeit, hauswirtschaftliche Tätigkeit, psychosoziale Betreuung). Zusätzlich wurden geäußerte muskuloskeletale Beschwerden erhoben. Funktionsgruppenunterschiede zeigen sich in der subjektiven Wahrnehmung der körperlichen Belastung und den errechneten Belastungsprofilen, und auch in den geäußerten Beschwerden. Weiterhin lassen sich Zusammenhänge zwischen körperlicher Belastung und körperlichen Beschwerden aufzeigen. Die 19 Items werden jeweils durch Piktogramme illustriert, für Auftretenshäufigkeit 5 Antwortkategorien: nie, selten, manchmal, häufig, sehr oft.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** 19 Items  
Oberkörperhaltung (5), Armhaltung (3), Beine (5), Lastgewicht aufrecht gehoben (3), Lastgewicht gebeugt gehoben (3)

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
–

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fragebogen

**Anwendungsfeld:** Branchenübergreifend

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation nicht erforderlich;  
Gruppenanwendung möglich bis zu 20 Personen.

**Durchführungsdauer:** Anwendung: 10 min (Computer gestützte Anwendung möglich, Anwesenheit des Untersuchers für Rückfragen sinnvoll, aber nicht unbedingt notwendig)  
Auswertung: 5 min (Auswertung nach vorgegebenen Algorithmen)

**Kosten:** –

Analysebereiche: Weitere personbezogene Kontextfaktoren; Person <> Arbeitsleben; Betriebliche Organisation, Qualifikationsanforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung

ICF-Kodes: –; d8451, e130, e135, e325, e330, e335, e425; e130, e135, e325, e330, e335, e425,

## SPA – Screening Psychischer Arbeitsbelastungen

**Verfasser:** Metz, A.M. ; Rothe, H.J. (2000)

**Basisdaten:** Das SPA -Screening psychischer Arbeitsbelastungen- dient der Analyse und Bewertung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen im Rahmen von Gefährdungsanalysen gem. Arbeitsschutzgesetz von 1996. Es findet vor allem Anwendung in den Branchen Büro und Verwaltung und in der Dienstleistungsbranche. Das Verfahren ist für verschiedene Arbeitstätigkeiten geeignet. Es gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Verfahrensteil wird anhand einer Checkliste eine Analyse der Arbeitstätigkeit hinsichtlich ihres Inhaltes, ihrer Anforderungen und Ausführungsbedingungen durchgeführt. Im zweiten Teil wird mittels Fragebogen die Wahrnehmung der Arbeitssituation und die subjektive Verarbeitung der objektiv bestehenden Anforderungsmerkmale erfasst. Im dritten Teil werden Aussagen zu arbeitsbezogenen Beschwerden der Beschäftigten erhoben. Als Antwortformat der einzelnen Merkmalsbereiche werden zwei Antwortmöglichkeiten, in Form einer Aussage, vorgegeben. Man muss sich für eine der zwei Aussagen entscheiden. Zwischenstufen oder Weder-Noch-Stufen sind nicht zulässig.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** jeweils 37 Items pro Teilverfahren  
1. SPA – S (Analyse der Belastungssituation)  
2. SPA – P1 (Analyse der Erlebenssituation)  
3. SPA – P2 (Analyse der Erlebenssituation).  
Folgende Merkmalsbereiche werden dabei herangezogen:  
Entscheidungsspielraum; Komplexität/Variabilität; Qualifikationserfordernisse; Risikobehaftete Arbeitssituationen/Besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit; Unspezifische Belastungen

**Beispielitem/** Die Aufgabeninhalte werden durch technische/technologische, andere objektive Erfordernisse oder organisatorische Regelungen (z.B. durch Vorgesetzte) detailliert festgelegt.

**Antwortformat:** (Man muss sich für eine der Aussagen entscheiden; Zwischenstufen oder Weder-Noch-Stufen sind nicht zulässig.)

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen nicht vor.

**Methode:** Fragebogen; Beobachtung

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten in den Branchen Büro, Verwaltung und Dienstleistung.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Arbeitspsychologen oder Arbeitswissenschaftler.

**Durchführungsdauer:** ca. 30 min

**Kosten:** Das Verfahren wird von den Autoren zzt. kostenfrei zur Verfügung gestellt, unter [www.uni-potsdam.de/db/psycho/](http://www.uni-potsdam.de/db/psycho/) .

Analysebereiche: **Person <> Arbeitsleben;** Qualifikationsanforderungen, Soziale Anforderungen, Unmittelbare Arbeitsumgebung, Betriebliche Organisation, Kognitive Anforderungen

ICF-Kodes: **e130, e135, e325, e330, e335, e425;** d810-839

## **TBS – Tätigkeitsbewertungssystem**

**Verfasser:** Hacker, W. ; Fritsche, B. ; Richter, P. ; Iwanowa, A. (1995)

**Basisdaten:** Beim TBS handelt es sich um ein bedingungsbezogenes, standardisiertes Arbeitsanalyseverfahren. Das Verfahren analysiert und bewertet objektive Tätigkeitsmerkmale auf ihre potentielle Gesundheits- und Persönlichkeitsförderlichkeit. Daraus sollen sich Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitstätigkeit hinsichtlich einer Produktionsförderung, Beanspruchungsoptimierung und Persönlichkeitsförderlichkeit herausbilden. Vor Anwendung des Verfahrens muss allerdings eine Prüfung der Voraussetzungen einer persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung, d.h. der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit durchgeführt werden. Die Durchführung des TBS erfolgt nach einer Mehrstufen Methodik, bei der schrittweise eine Einengung und Verfeinerung des Datenmaterials erfolgt. Das TBS setzt sich aus verschiedenen Verfahrensteilen/Modulen zusammen. Das TBS (Langform) besteht aus fünf Modulen. Der Einsatz des Verfahrens gilt als verhältnismäßig aufwendig. Zwei unabhängige Bewerter müssen die Tätigkeiten auf 60 Einzelskalen beurteilen.

**Itemanzahl/ Dimensionen:** je nach eingesetztem Modul bzw. Verfahren  
A: Organisatorische und technische Bedingungen, welche die Vollständigkeit bzw. Unvollständigkeit von Tätigkeiten determinieren;  
B: Kooperation und Kommunikation;  
C: Verantwortung, die aus dem Arbeitsauftrag folgt;  
D: Erforderliche geistige (kognitive) Leistungen;  
E: Qualifikations- und Lernerfordernisse

**Beispielitem/ Antwortformat:** –  
–

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität, Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Beobachtung; Dokumentenanalyse; Beobachtungsinterview

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten wie z.B. Montage-, Bedien- und Überwachungstätigkeiten aller Industriebranchen. Industriezweig spezifische Varianten des TBS liegen vor für folgende Anwendungsfelder: Bauwesen, Handel, Bürotätigkeiten mit überwiegend geistigen Anforderungen.

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Arbeitspsychologen, professionelle Arbeitsgestalter, geschulte Arbeitswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker.  
Einzeltestanwendung möglich;  
Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig;  
Modularer Einsatz möglich.

**Durchführungsdauer:** Abhängig von ausgewähltem Teilverfahren und von Art und Komplexität der zu analysierenden Arbeitstätigkeit.  
Anwendung: 4–8 Std.  
Auswertung: 1–2 Std.

**Kosten:** je nach eingesetztem Verfahren

Analysebereiche: Emotionen, Körperliche Fähigkeiten, Motivationen; Person <> Alltagsleben, Person <> Arbeitsleben, Person <> Gesundheit/Krankheit

ICF-Kodes: b152, b280, b760, b730, d430-449; e130, e135, e1300-1309, e1350-1359, d810-839, d845, d850-8502, d855, eKap 4/5

## TLP – Thüringer Leistungsprofil

**Verfasser:** Meier, R.K. ; Roth, W. (2001)

**Basisdaten:** Wissenschaftliches Ziel der Untersuchung ist die Identifikation und Operationalisierung von Kofaktoren der Entstehung von Partizipationsstörung und Erwerbsminderung und Darstellung aussagekräftiger Prädiktoren für die prospektive Einschätzung des Reha-Outcome unter besonderer Berücksichtigung der Schnittstelle zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation. Klinisches Ziel des Projektes „Thüringer Leistungsprofil (TLP)“ ist, aufbauend auf die Ergebnisse der somatischen, psychischen und soziodemografischen Diagnostikmodule, die Entwicklung praktikabler erwerbstätigkeitsorientierter Therapiemodule. Im Rahmen der Diagnostikmodule des „Thüringer Leistungsprofils (TLP)“ wird die Maximalkraft bzw. Kraftausdauer für die Kennmuskulatur der Extremitäten und des Rumpfes, Koordination und Gleichgewicht sowie die Fähigkeit, unter ergonomischen Bedingungen, Lasten zu heben und zu tragen getestet. Es schließen sich eingeführte Instrumente zur Klärung schmerzpsychologischer Fragestellungen, zur Evaluation der Behinderung im Alltag, der Angst- und Vermeidungseinstellungen sowie der Kontrollüberzeugungen und Screening-Instrumente zur Erkennung depressiver Störungen an. Darüber hinaus werden Fragebögen zur Selbstbeurteilung der körperlichen Leistungsfähigkeit und einen Arbeitsbelastungsbogen verwendet. Insbesondere aus Gründen der Kompatibilität mit korrespondierenden Forschungsarbeiten im Rahmen der reha-wissenschaftlichen Forschungsverbände wird ein detaillierter sozioökonomischer Datensatz erhoben unter besonderer Berücksichtigung von Angaben über die konkrete Erwerbstätigkeit.

**Itemanzahl/** 20 Items

**Dimensionen:** Somatisch-funktionell (konditionelle Faktoren, Leistungsfähigkeit beim Heben und Tragen von Lasten), allgemein- und schmerzpsychologisch (Behinderungserleben, Selbsteinschätzung, körperliche Belastbarkeit) und Eigenprognose (erwerbstätigkeitsbezogen), Ängste, Vermeidungseinstellungen, Kausalattributionen, Schmerzintensität, Schmerzempfinden, Schmerzverarbeitung, Allgemeinbeschwerden, Depressivität, sozio-ökonomisch (soziodemografischer Kerndatensatz der rehawiss. Forschungsverbände, Arbeitsbelastungen).

**Beispielitem/** mehrdimensionale (1-30) Skalen, metrisch, ordinal, nominal

**Antwortformat:** –

**Gütekriterien:** Angaben zu Objektivität, Reliabilität und Validität liegen vor.

**Methode:** Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Beobachtung; Test/Messung

**Anwendungsfeld:** Einsatzmöglichkeiten im Alter von 18 bis 65 Jahren; Physische Leistungsdiagnostik und schmerzpsychologische Untersuchung als Grundlage der rationalen Therapiezuweisung (einschließlich insbesondere arbeitsplatzorientierte medizinische Rehabilitation) der sozialmedizinischen Beurteilung von Probanden mit Rückenschmerzen

**Anwendung:** spezielle personelle Qualifikation erforderlich: Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sporttherapeuten, Orthopäden, Ärzte für Phys. Medizin und Rehabilitation, Arbeitsmediziner, Psychologen; Einzeltest und Gruppenanwendung möglich von 4–8 Personen;

Die Entwicklung erfolgte in Bezug auf die ICF (ICIDH I oder II): Bezugnahme auf Funktion, Aktivität und Partizipation sowie auf das biopsychosoziale Modell der Krankheitsentstehung.

Modularer Einsatz möglich.

Anwesenheit des Untersuchers während der Untersuchung notwendig;

**Durchführungsdauer:** Anwendung: ca. 90–180 min  
Auswertung: ca. 30–60 min

**Kosten:** Testanweisung wird nicht kommerziell vertrieben; Informationen zur Testanweisung und Demoversion auf Nachfrage bei Claudia Minke, Stichwort „TLP“, Bad Colberg Kliniken, Parkallee1, D-98663 Bad Colberg.

## 6 Register der Kurzbeschreibungen

### 6.1 Verfahrensname

Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektive Arbeitsgestaltung bei Automatisierung .....	49
Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitzsch .....	46
Arbeitsbewältigungsindex, Work Ability Index .....	47
Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster .....	51
Bavaria Rehabilitanden Assessment .....	55
Beanspruchungsmessskalen .....	54
Belastungsanalyse .....	53
Bogen zur Bewertung körperlicher Arbeit .....	78
Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen .....	56
Design-Check .....	57
Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit .....	58
Ein Screening-Verfahren zur Beurteilung körperlicher Belastung bei der Arbeit .....	101
Epidemiologisches Erhebungs-System .....	60
Ergonomische Arbeitsplatzabklärung .....	48
ERGOS® Work Simulator .....	61
EU-konforme software-ergonomische Bewertung und Gestaltung von Bildschirmarbeit .....	64
Fragebogen Alltagsleben .....	69
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen .....	66
Fragebogen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – Betriebliche Gesundheitsförderung .....	68
Fragebogen zum Gesundheitszustand .....	100
Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung .....	65
Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume .....	74
Fragebogen zur Arbeitsbelastung in der psychiatrischen Pflege .....	70
Fragebogen zur beruflichen Rollenqualität .....	76
Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen .....	63
Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas .....	72
Fragebogen zur Erfassung Mentaler Arbeitsbelastungen .....	71
Fragebogen zur Lebenszufriedenheit .....	75
Fragebogen zur Sozialen Unterstützung .....	77
Funktionsfragebogen Hannover zur alltagsnahen Diagnostik der Funktionsbeeinträchtigung durch Rückenschmerzen .....	73
Indikatoren des Reha-Status .....	82
Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse .....	85
Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt .....	80
Interviewleitfaden zur Erfassung des Selbstkonzepts der Erwerbsfähigkeit .....	84
Inventar zur Persönlichkeitsdiagnostik in Situationen .....	81
Isnyer Rückkehr Inventar .....	83
Job Diagnostic Survey (deutsche Fassung) .....	86
Katalog berufsbezogener Personmerkmale .....	59
Landauer Organisations- und Teamklima-Inventar .....	89
Leistungsmotivationsinventar .....	88
Leitfaden zur Kontrastiven Aufgabenanalyse .....	87
Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit .....	90
Potenzialanalyse stationäre Altenpflege .....	92
PRO FIT Standard und PRO FIT NEU .....	94
Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening für Arbeitsplatzinhaber .....	52
Psychosomatischer-Einstellungs-Fragebogen .....	93
Rechnergestütztes Dialogverfahren für die Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz .....	95
Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse .....	98



Screening Psychischer Arbeitsbelastungen .....	102
Selbsteinschätzung der körperlichen Fähigkeiten .....	91
Skalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich	99
Subjektive Arbeitsanalyse.....	97
Tätigkeitsbewertungssystem .....	103
Thüringer Leistungsprofil .....	104
Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt .....	50

## 6.2 Autoren

Aichner, R.....	53	Jordan, P.....	95
Alioth, A.....	97	Kannheiser, W.....	53
Baitsch, C.....	46	Katajarinne, L.....	47
Ballé, W.....	60	Katz, C.P.....	46
Blankenstein, U.....	60	Kirchberger, I.....	69, 100
Bopp, V.....	55	Kirkcaldy, B.....	99
Brähler, E.....	75, 77	Kleffmann, A.....	90
Brauchler, R.....	55, 60	Kleinbeck, U.....	86
Brauchler, W.....	60	Klimmer, F.....	101
Bührlen, B.....	82	Klipstein, A.....	48
Bullinger, M.....	69, 100	Knörzer, J.....	55
Cugier, B.....	47	Kohlmann, T.....	73
Daumenlang, K.....	72	Kreutner, U.....	87
Debitz, U.....	95	Kylian, H.....	101
Dern, W.L.....	83	Landau, K.....	55, 57, 60
Ducki, A.....	58	Laubach, W.....	70
Dunckel, H.....	85, 87	Marktl, G.....	94
Elke, G.....	66, 68	Maurischat, C.....	76
Ernst, R.....	70	Meier, R.K.....	104
Fahrenberg, J.....	75	Merboth, H.....	74
Fischer, A.W.....	51, 81	Metz, A.M.....	102
Föhres, F.....	90	Milch, W.....	70
Fritsche, B.....	103	Mittag, O.....	76
Fritz, S.....	74	Modrow-Thiel, B.....	49
Fydrich, T.....	77	Müller, G.F.....	89
Gerdes, N.....	82	Müskens, W.....	72
Häcker.....	71	Myrtek, M.....	75
Hacker, W.....	103	Nellessen, G.....	84
Hallmark Itty M.L.....	48	Ottmann, W.....	86
Hänsgen, C.....	74	Plath, H-E.....	54
Harder, U.....	72	Pleiss, C.....	87
Hehl, F.J.....	93	Pohlandt, A.....	95
Helbig, R.....	78	Presl, R.....	55
Hemmann, E.....	74	Prochaska, M.....	88
Hennes, K.....	87	Raspe, H.H.....	73
Hodapp, V.....	99	Raß, G.....	83
Hofmann.....	71	Resch, M.....	50
Hollmann, S.....	101	Richter, G.....	52, 56
Hormel, R.....	53	Richter, P.....	54, 65, 74, 95, 103
Huwiler, H.J.....	48	Riesenecker, T.....	64
Ilmarinen, J.....	47	Rimann, M.....	98
IMBA-Projektteam.....	80	Roth, W.....	104
Iwanowa, A.....	103	Rothe, H.J.....	102
Jäckel, W.H.....	82	Rudolf, M.....	65, 74
Jahkola, A.....	47	Schaarschmid, U.....	51, 81

Schaub, K. ....	57, 78	Syntegral GmbH.....	59
Schmidt, C.F. ....	65	Tielsch.....	71
Schmidt, K.H.....	86, 101	Tulkki, A.....	47
Schmitz, G. ....	49	Tuomi, K.....	47
Schuler, H.....	88	Udris, I.....	97, 98
Schulze, F.....	95	Uhle, T.....	66, 68
Schumacher, J.....	75	Volpert, W.....	87
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (SAR) – Arbeitsgruppe Ergonomie.....	91	Wächter, H. ....	49
Seidel, B. ....	86	Weinmann, S.....	90
Semmer, N.....	85	Weyer, G. ....	99
Siegrist, J.....	63	Winter, G. ....	57
Sommer, G. ....	77	Wirsching, M.....	93
Spelten, Ch.....	78	Work Recovery Europe, Niederlande.....	61
Stary, C.....	64	Zapf, D.....	85
Steinbüchel, N.v. (o. A.).....	69	Zimber, A.....	92
Stern, H.....	55	Zimolong, B. ....	66, 68
		Zölch, M.....	87