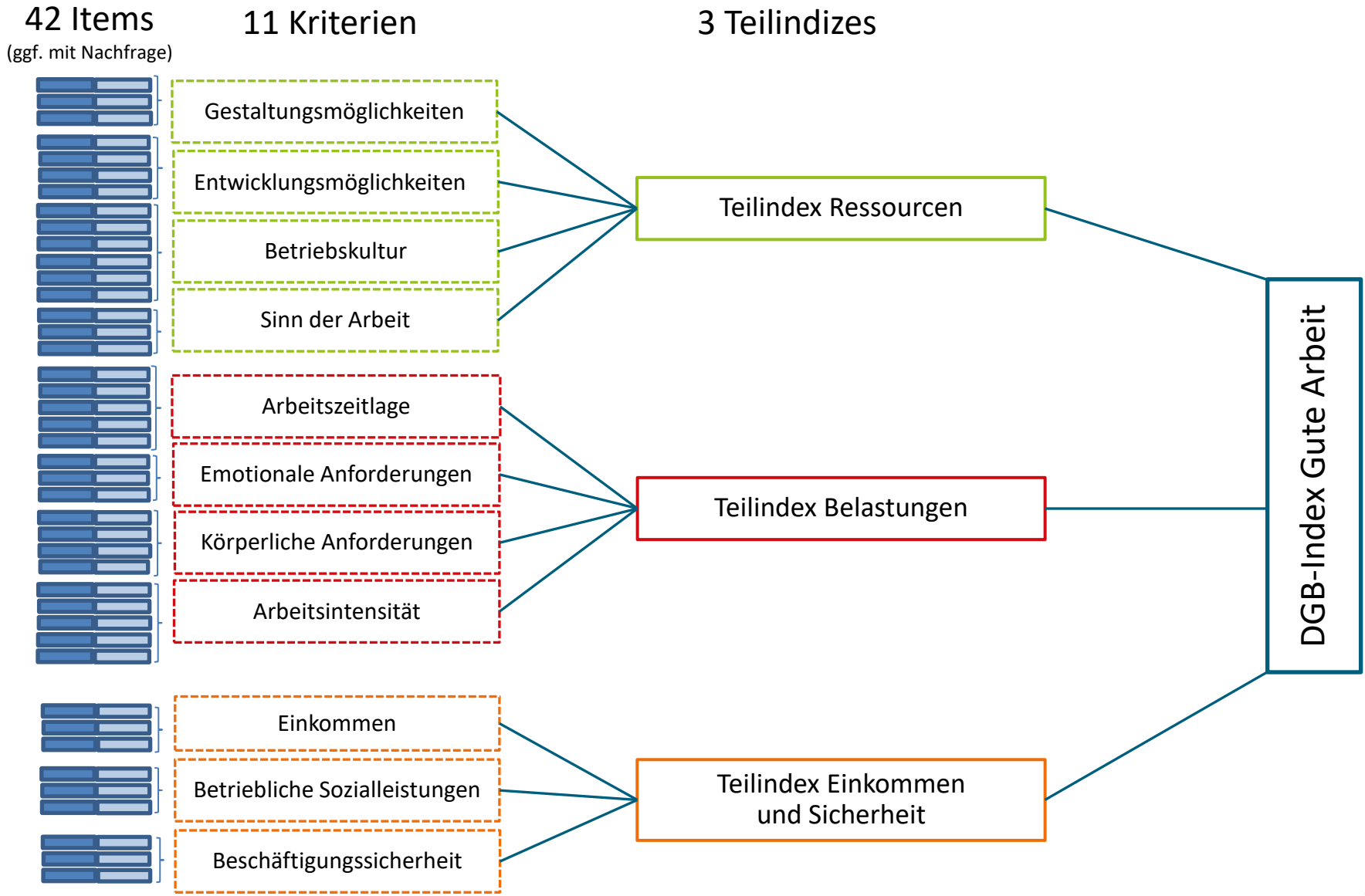

Wie funktioniert der DGB-Index Gute Arbeit? Erfassung psychischer Belastungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit

Thomas Krüger (uzbonn)



- Instrument zur **Analyse der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten**: Befragung der Beschäftigte als Expert*innen ihrer Arbeit
 - arbeitswissenschaftlich entwickelt (Basis: INQA-Studie 2006), 2012 evaluiert und überarbeitet
 - Basiert auf dem **Belastungs-Beanspruchungsmodell**
 - seit 2007 bundesweit in verschiedener Weise genutzt: jährliche bundesweite Repräsentativerhebung
 - in Unternehmen, Verwaltungen, Verbänden – als **Instrument für Mitarbeiter*innen-Befragungen**
 - oft zur **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** (Screening-Instrument)

DGB-Index Gute Arbeit



Ressourcen

1.	Gestaltungsmöglichkeiten Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?
2.	Entwicklungsmöglichkeiten Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?
3.	Betriebskultur Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?
4.	Sinn der Arbeit Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?

Flyer: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis>

Belastungen

Teilindex
Belastungen

5.

Arbeitszeitlage

Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht?
Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein?
Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

6.

Emotionale Anforderungen

Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt?
Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu
Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?

7.

Körperliche Anforderungen

Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte,
Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten?
Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

8.

Arbeitsintensität

Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu verein-
barende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert?
Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?

Flyer: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis>

Einkommen und Sicherheit

9.	Einkommen Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben läßt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?	Teilindex Einkommen & Sicherheit
10.	Betriebliche Sozialleistungen Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenszuschüsse?	
11.	Beschäftigungssicherheit Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?	

Flyer: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis>

Nachfrage: Beanspruchung

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Berechnung von Item-Scores

Pro Item (meint die 42 Fragen) wird ein Wert zwischen 0 und 100 (bester Wert) berechnet.

Dabei fließen die Antworten auf die Belastungsfrage und – wenn gestellt – Beanspruchungsfrage ein.

Item-Scores: Höchster Wert 100

Best Case: Das vollumfängliche Vorliegen von Ressourcen bzw. das völlige Fehlen von Belastungen und maximale Beanspruchung.

Wenn dies **in geringem Maß** oder **gar nicht** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

In sehr hohem Maß In hohem Maß In geringem Maß Gar nicht

Stark Eher stark Eher wenig Überhaupt nicht

Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

1 2 3 4

1 2 3 4

100

Wenn dies **selten, oft** oder **sehr häufig** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

Nie Selten Oft Sehr häufig

Stark Eher stark Eher wenig Überhaupt nicht

Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?

1 2 3 4

1 2 3 4

Item-Scores: Schlechtester Wert 0

Worst Case: Das Fehlen von Ressourcen bzw. Vorliegen von Belastungen und maximale Beanspruchung.

Wenn dies **in geringem Maß** oder **gar nicht** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	▶	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4		1	2	3	4

0

Wenn dies **selten, oft** oder **sehr häufig** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

	Nie	Selten	Oft	Sehr häufig		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	▶	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4		1	2	3	4

Item-Scores: Beispiel 50

Das **Fehlen von Ressourcen** bzw. **Vorliegen von Belastungen** ist immer **negativ**, auch wenn die Befragten nicht von einer Beanspruchungen berichten

Wenn dies **in geringem Maß** oder **gar nicht** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1	2	3	4	1	2	3	4

Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

50

Wenn dies **selten, oft** oder **sehr häufig** der Fall ist - wie stark belastet Sie das?

Nie	Selten	Oft	Sehr häufig	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1	2	3	4	1	2	3	4

Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?

Berechnung des Index

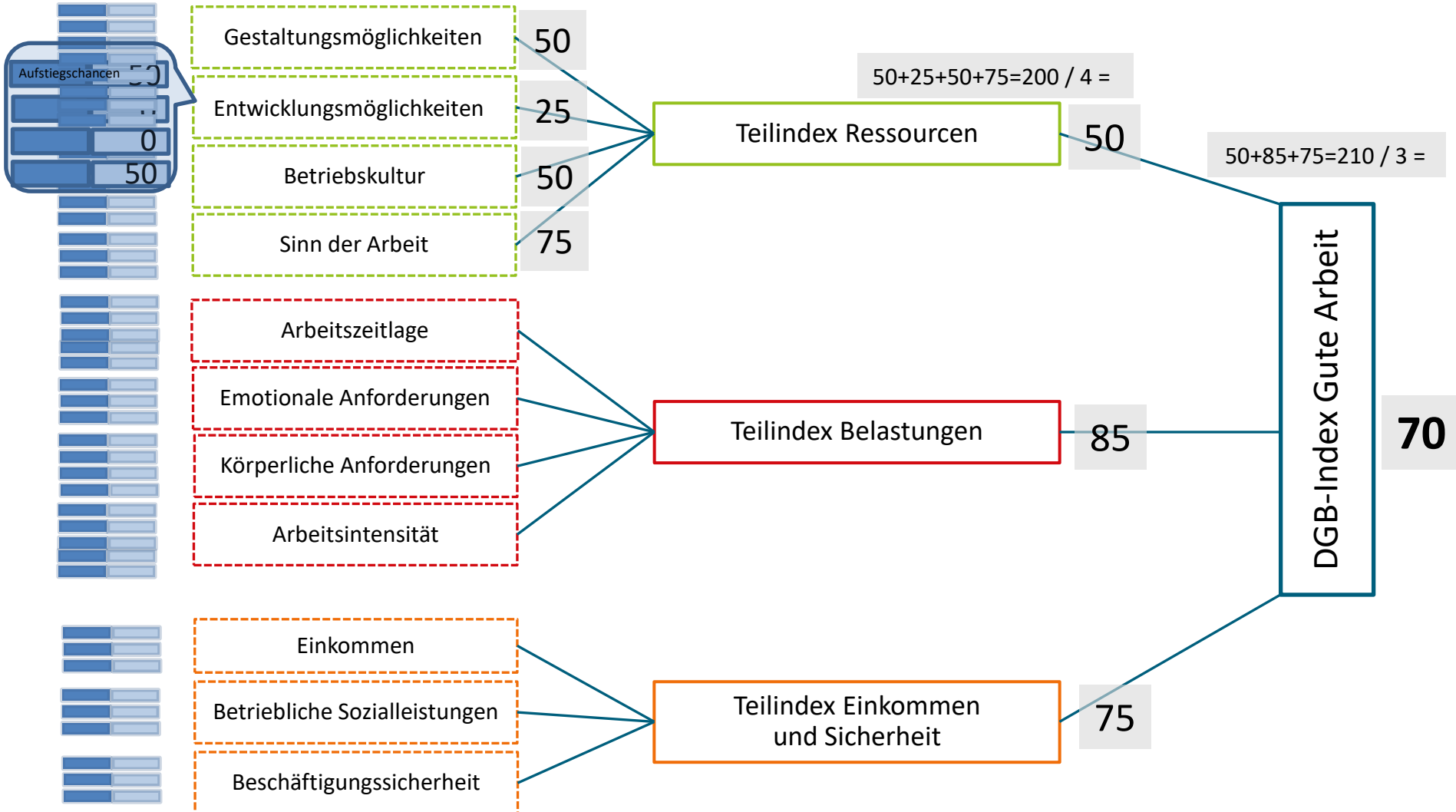
Werte der Kriterien, Teilindizes und des DGB-Index sind die **Mittelwerte** der zugehörigen Items, Kriterien bzw. Teilindizes.

Berechnung des Index

42 Items
(ggf. mit Nachfrage)

11 Kriterien

3 Teilindizes

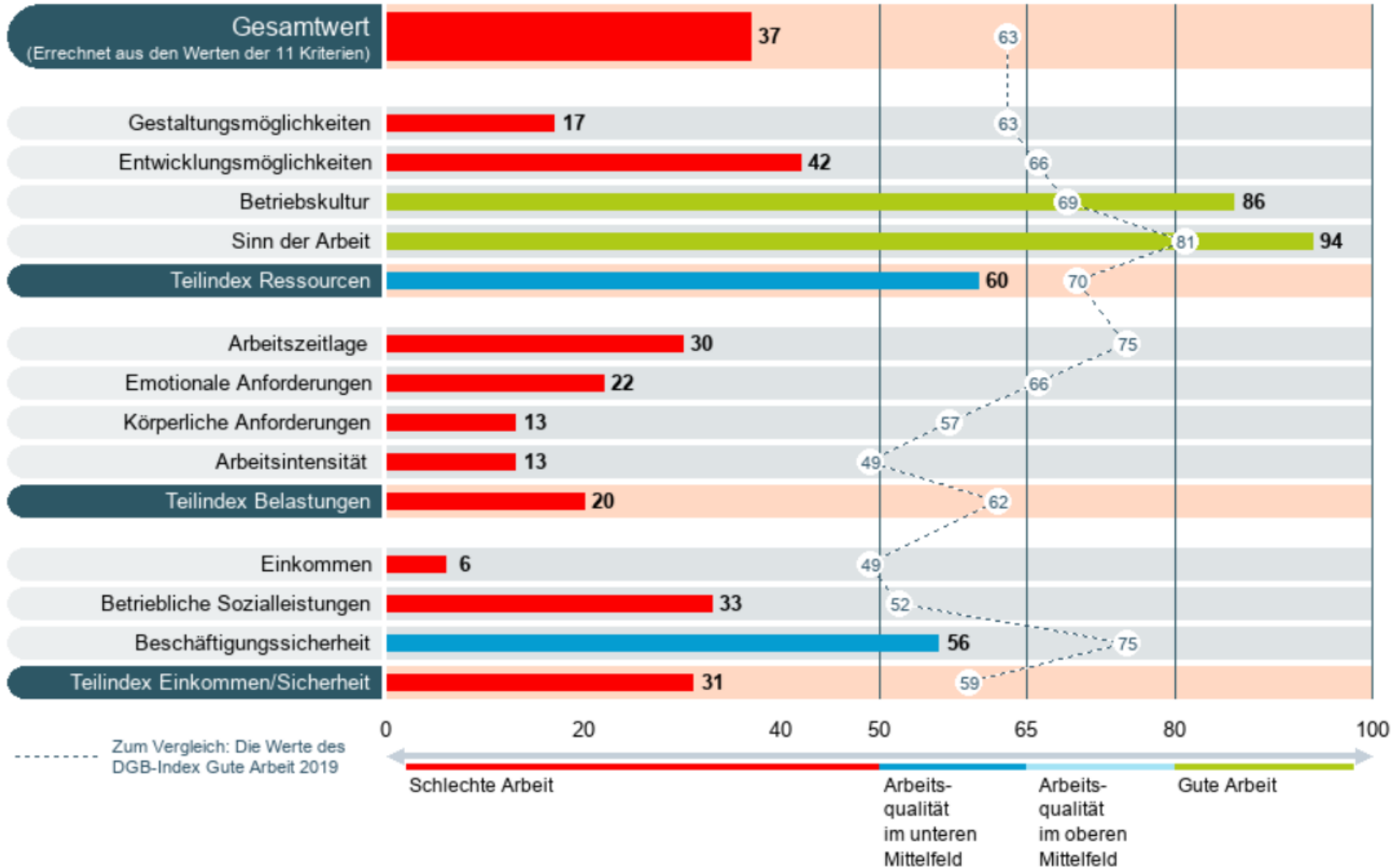


Stufen der Arbeitsqualität

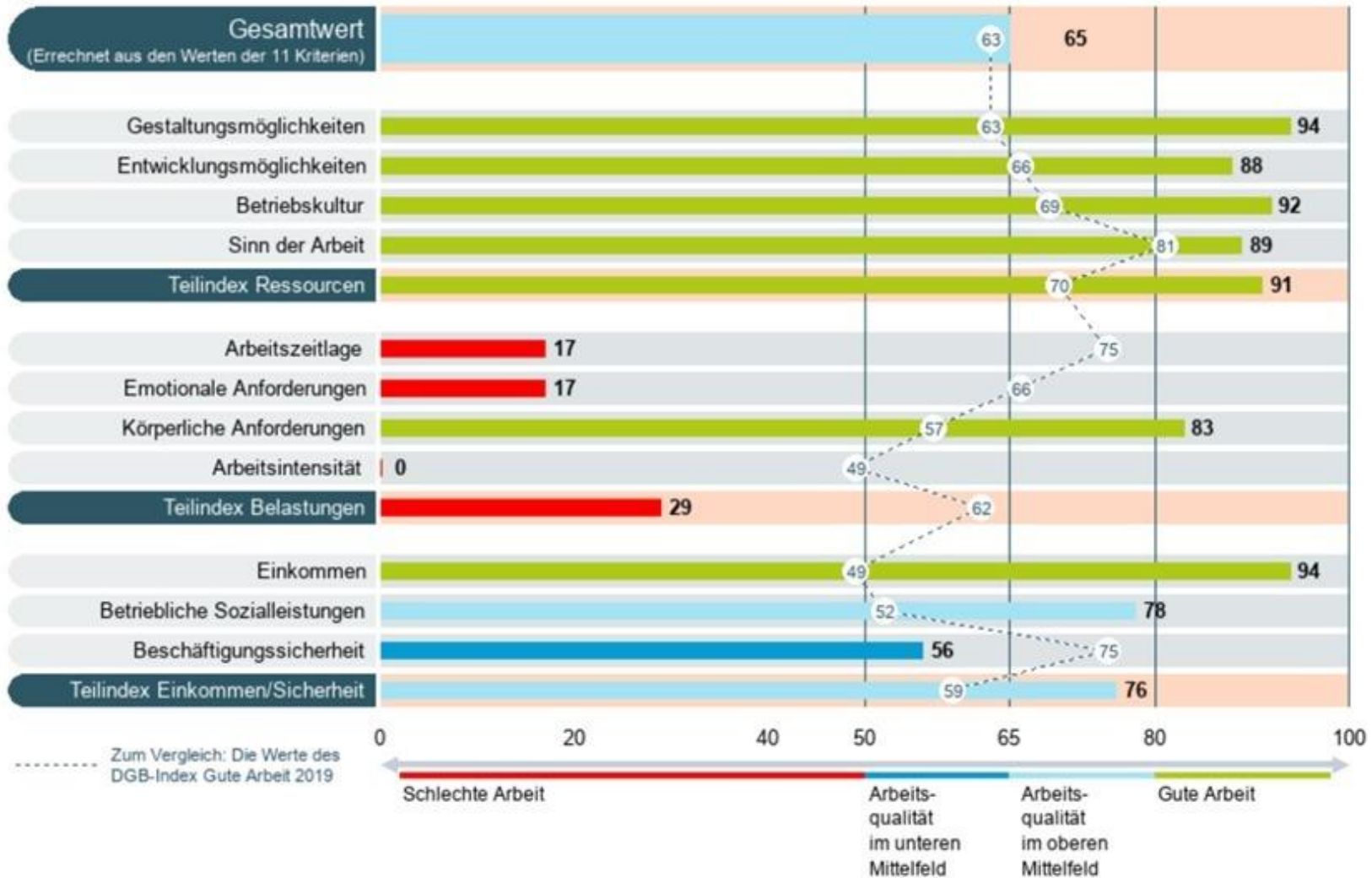
Vier Abstufungen von 0 bis 100

0 Punkte		100 Punkte	
0 – 49 Punkte	50 – 64 Punkte	65 – 79 Punkte	80 – 100 Punkte
Schlechte Arbeit 0-29 Sehr...	Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld	Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld	Gute Arbeit

Beispiel 1 Pflegehelferin



Beispiel 2 Geschäftsführer

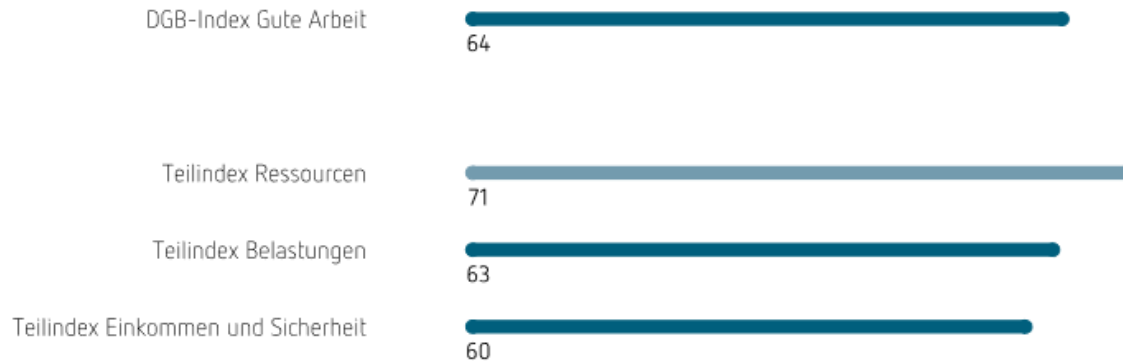


Wie sieht das dann konkret aus?

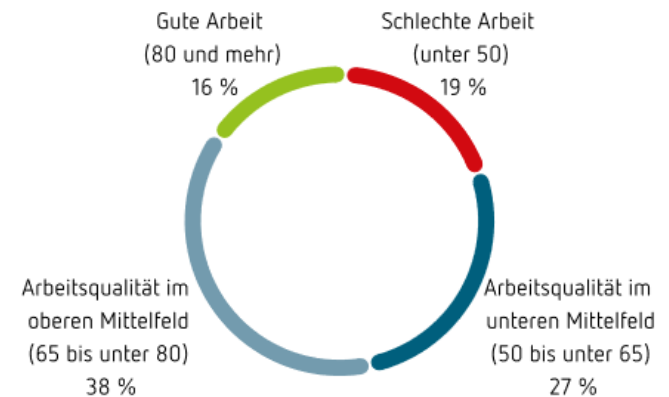
Die durchschnittliche Arbeitsqualität

Abb. 1

Gesamtindex und Teilindizes 2023 (Indexpunkte)



DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2023)

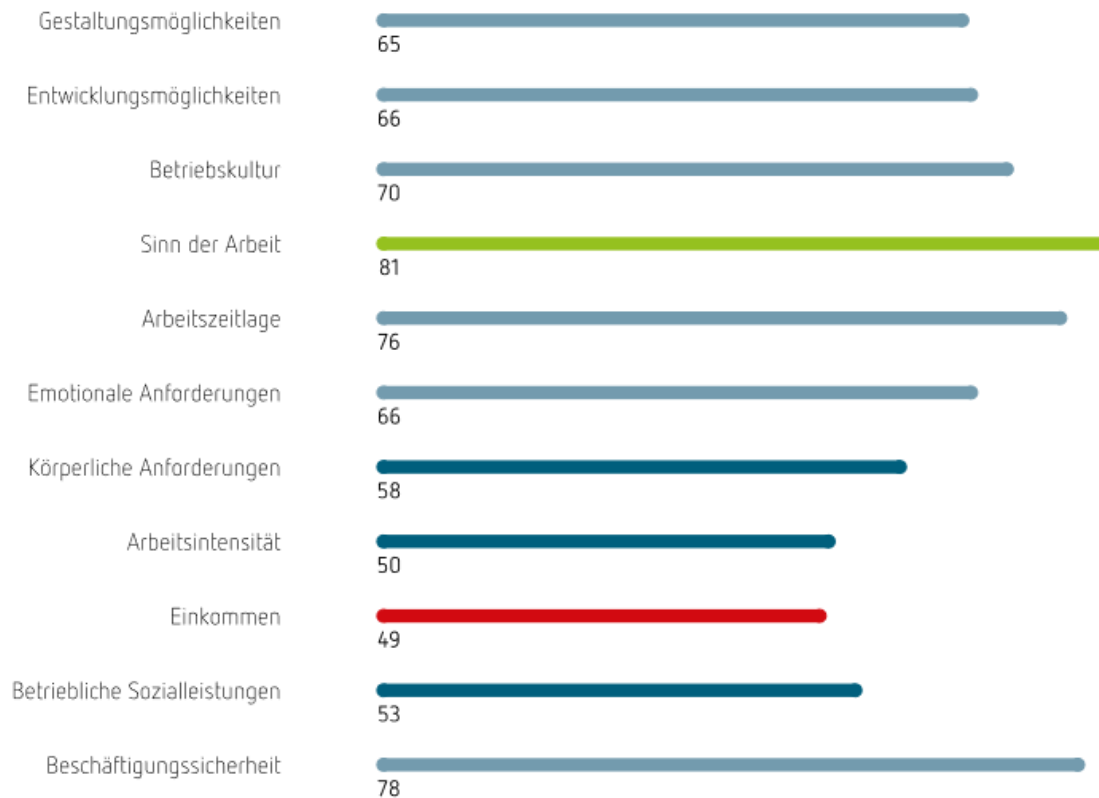


Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, Jahresbericht 2023, [Jahresbericht 2023, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung](#)

Wie sieht das dann konkret aus?

Das Profil der Arbeitsqualität

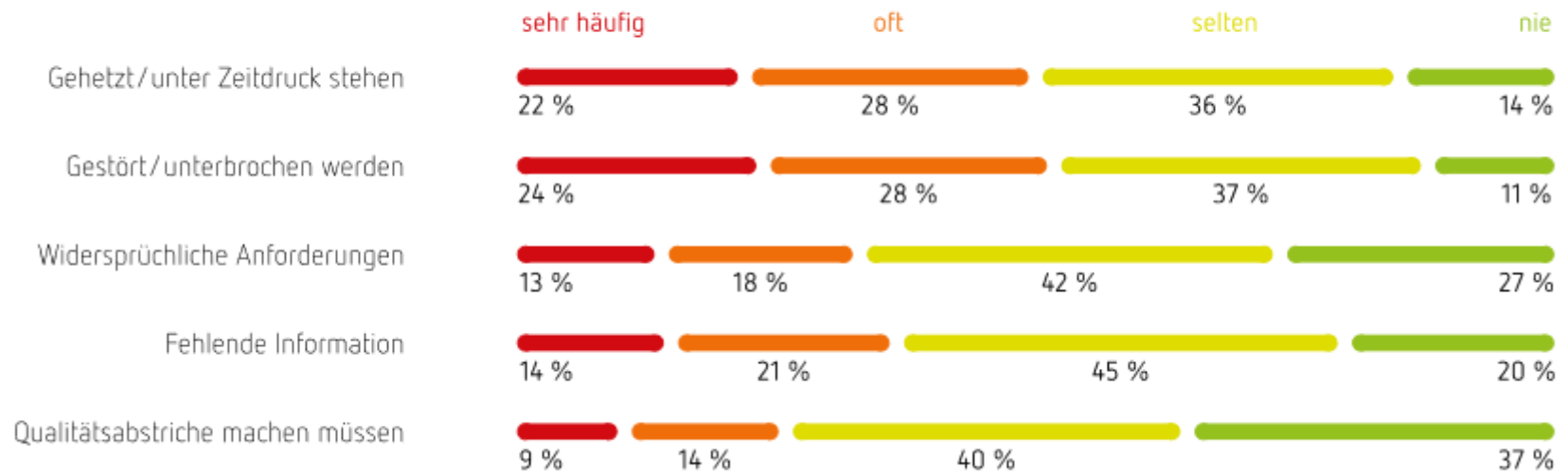
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität 2023 (Indexpunkte)



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, Jahresbericht 2023,
[Jahresbericht 2023, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung](#)

Wie erhält man tiefere Einblicke? Analyse auf Itemebene

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2023)

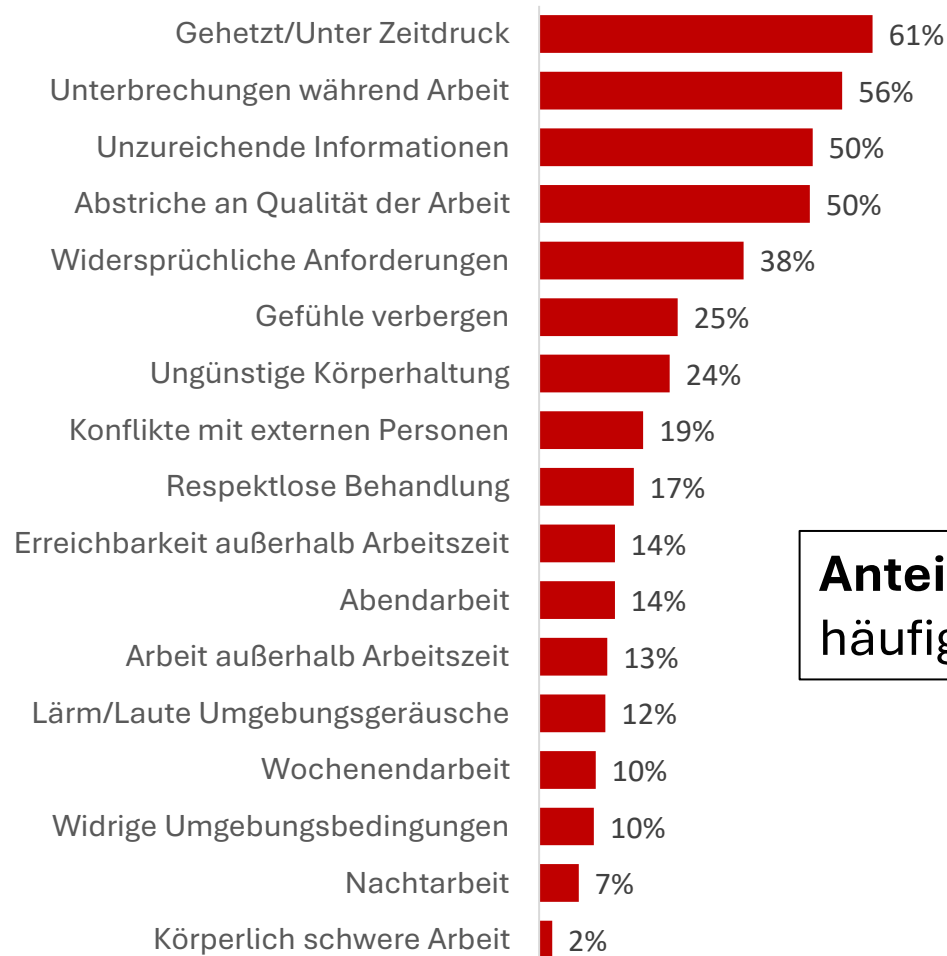


Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, Jahresbericht 2023,
[Jahresbericht 2023, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung](#)

Wie erhält man tiefere Einblicke? Ranking Belastungsfrage [links]

Belastungen

Anteil sehr häufig/Oft



Anteil aller Beschäftigten , die sehr häufig oder oft angaben.

Wie erhält man tiefere Einblicke?

Ranking Beanspruchungsfrage [rechts]

Ressourcen

Anteil belastet „stark“ oder „eher stark“



**Anteil der Beschäftigten, die
(eher) starke Beanspruchungen
angaben**

Wie läuft so eine Befragung konkret ab?



Wie kommen die Teilnehmenden zur Befragung?

- QR-Code
- Links/URL
 - Offener Link: jeder kann Befragung beginnen und/oder
 - Geschlossener Link: Link mit individuellem Zugangscode
- Verteilung über Euch!
 - Mitglieder-Mailings
 - Ansprache BR
 - Poster
 - ...



Wie lässt sich der Fragebogen bearbeiten?

- Responsive Design: Bearbeitung via PC oder Smartphone
- Kein Zwang zur Nutzung von JavaScript
- Intensive Filterführung: möglichst kurz; nur passende Fragen.
- Die meisten Fragen müssen nicht beantwortet werden.

- Umsetzung in verschiedenen Fragen möglich:
Übersetzungen liegen für viele Sprachen schon vor.
Start mit der Browser-Sprache
Wechsel während Befragung möglich
https://uzbonn.de/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=VERDI_LOGISTIK_BW

- Euer Layout (Farben, Logo)

Wie sicher sind die Daten?

Datensicherheit & Datenschutz

- Datensicherheit:
 - Gesicherte Server in DE
 - Übertragung via SSL und HTTPs

- Datenschutz:
 - Keine Cookies
 - Anonyme Speicherung der Daten: keine Identifizierung möglich
 - Keine Auswertung kleiner Gruppen; mind. 5-10 Personen

Kann man den Fragebogen unterbrechen? Mehrfachteilnahmen?

- Unterbrechungen:
 - Bei geschlossenem Link:
 - Ja, Daten automatisch gespeichert
 - Bei offenen Links:
 - „Unterbrechen“-Button
 - Erstellung individueller Zugangscodes
 - Zusendung via E-Mail (wenn gewünscht; keine Speicherung)
- Mehrfachteilnahmen ausschließen:
 - Bei offenem Link Mehrfachteilnahme nie auszuschließen!
 - Kein Einsatz von Cookies.
 - Auch kein Einsatz von Captcha geplant – aber „versteckte“ Frage (gegen Bots).

Praktische Demonstration

Technische Demonstration:

<https://survey.uzbonn.de/DGB-Index/>

Zugangs-Code: verdi1

[Link und Zugangs-Code: Kann gerne verteilt werden!]

Zum Selber-Testen:

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/mein-index>

Dr. Thomas Krüger | uzbonn

Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation mbH

Schlossstr. 2, 53115 Bonn

eMail: krueger@uzbonn.de

Internet: www.uzbonn.de