

www.testarchiv.eu

Open Test Archive

Repositorium für Open-Access-Tests

LExAG

Interview-Leitfaden zur Exploration der Arbeitsplatzgesundheit

Knispel, J., Slavchova, V., Flottmann, M. & Arling, V. (2022)

Knispel, J., Slavchova, V., Flottmann, M. & Arling, V. (2022). LExAG. Interview-Leitfaden zur Exploration der Arbeitsplatzgesundheit [Verfahrensdokumentation und Interview-Leitfaden mit Anwenderinformationen]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID.
<https://doi.org/10.23668/psycharchives.7078>

Alle Informationen und Materialien zu dem Verfahren finden Sie unter:

<https://www.testarchiv.eu/de/test/9008512>

Verpflichtungserklärung

Bei dem Testverfahren handelt es sich um ein Forschungsinstrument, das der Forschung, Lehre und Praxis dient. Es wird vom Testarchiv online und kostenlos zur Verfügung gestellt und ist urheberrechtlich geschützt, d. h. das Urheberrecht liegt weiterhin bei den AutorInnen.

Mit der Nutzung des Verfahrens verpflichte ich mich, die Bedingungen der [Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0](#) zu beachten. Ich werde nach Abschluss meiner mit dem Verfahren zusammenhängenden Arbeiten mittels des [Rückmeldeformulars](#) die TestautorInnen über den Einsatz des Verfahrens und den damit erzielten Ergebnissen informieren.

Terms of use

The test instrument is a research instrument that serves research, teaching and practice. It is made available online and free of charge by the test archive and is protected by copyright, i.e. the copyright remains with the author(s). By using this test, I agree to abide by the terms of the [Creative Commons License CC BY-SA 4.0](#). After completion of my work with the measure, I will inform the test authors about the use of the measure and the results I have obtained by means of the [feedback form](#).

LExAG
Leitfaden zur Exploration der Arbeitsplatzgesundheit

Code des Teilnehmenden: _____

Datum des Gespräches: _____._____._____

Thema bzw. Zielsetzung des Gespräches

Bitte legen Sie das übergeordnete Thema bzw. die Zielsetzung des Gespräches mit dem Teilnehmenden vorab fest. Sie können sowohl einzelne Themenfelder als auch mehrere Themen mit dem Teilnehmenden besprechen.

- ☐ **Identifikation von gesundheitsbezogenen Ressourcen** (Besprechen der aktuellen gesundheitsbezogenen Arbeitssituation vor dem Hintergrund möglicher Bewältigungsfähigkeiten, sozialer Unterstützung, BGM-Maßnahmen zum Erhalt und Förderung des Gesundheitszustandes des Mitarbeitenden, das individuelle Stresserlebens, sowie des Gesundheitsverhaltens der Führungskraft)
- ☐ **Identifikation von gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz** (Besprechen der aktuellen gesundheitsbezogenen Arbeitssituation vor dem Hintergrund potenzieller Gesundheitsgefährdungen (z.B. hohe körperliche und/oder psychische Arbeitsanforderungen, schlechte Work-Life Balance, Gratifikationskrisen, Kontrollmöglichkeiten und Kontrollbedarf; sowie Entscheidungsmöglichkeiten und -bedarf)
- ☐ **Explorative Fragestellung zur Reflexion des Gesundheitsverhaltens** (Exploratives Gespräch über die aktuelle, gesundheitsbezogene berufliche Situation zur Identifikation und Reflexion des individuellen Gesundheitsverhaltens) (z.B. interessierte Selbstgefährdung, Wahrnehmung von betrieblichen Gesundheitsangeboten)

Besprechen Sie die übergeordnete Zielsetzung des Gespräches mit dem Teilnehmenden, um Transparenz und eine gemeinsame Sprache herzustellen.

X: Demografische Daten

Zunächst möchte ich gern ein paar allgemeine Dinge über Sie und Ihren Beruf erfahren.

X1 Geschlecht: <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> divers
X2 Alter: _____
X3 Höchster Bildungsabschluss: _____
X4 aktuelle berufliche Tätigkeit: _____
X5 Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses: _____ (Jahre)

Bitte beschreiben Sie kurz Ihre berufliche Tätigkeit. Was sind Ihre Aufgaben?

A: Berufliche Anforderungen

Anforderungen im Arbeitsleben sind sehr verschieden. Sie können körperlicher, zeitlich-quantitativer oder auch emotional-psychischer Natur sein. Wo verorten Sie Ihre beruflichen Anforderungen?

A1 Welche Anforderungen stellt Ihre Tätigkeit an Sie?		
Körperlich	Emotional	Quantitativ

AG Globalurteil: Als wie hoch empfinden Sie die Anforderungen, die Ihre Tätigkeit an Sie stellt?

- ☐ (1) sehr gering ☐ (2) gering ☐ (3) eher gering
☐ (4) eher hoch ☐ (5) hoch ☐ (6) sehr hoch

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Anforderungen bestehen.)

B: Berufliches Stresserleben und Umgang mit Stress

Sie haben uns gerade von Ihren beruflichen Anforderungen erzählt. Ein erhöhtes Ausmaß von Anforderungen kann Stress auslösen.

B1 Wie sehen auf Ihrer Arbeit Situationen aus, in denen Sie typischerweise Stress empfinden?

B2 Wie gehen Sie in solchen Situationen mit empfundenem Stress um?

BG Globalurteil: Als wie angemessen bzw. adäquat würden Sie Ihren Umgang mit erlebtem Stress bezeichnen? (z.B. im Sinne eines gesunden Umgangs mit Stress)

- ☐ (1) sehr unangemessen ☐ (2) unangemessen ☐ (3) eher unangemessen
☐ (4) eher angemessen ☐ (5) angemessen ☐ (6) sehr angemessen

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

C: Einflussnahme

Stress kann leider nicht immer vermieden werden, aber manchmal kann man zumindest Einfluss auf die Bedingungen ausüben, unter denen man arbeitet.

C1 Inwiefern können Sie Ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen? *(Umgebung, Arbeitsmenge, Zeit, ...)*

→ Welche Rolle spielt Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen für Sie?

C2 Beschreiben Sie typische Situationen, in denen Sie berufliche Entscheidungen treffen müssen! *(über Personal, Produkte, Klienten, Arbeitsablauf...)*

→ Ist Ihnen Entscheidungsspielraum wichtig?

CG Globalurteil: Wie groß ist Ihr Kontroll- & Entscheidungsspielraum?

- ☐ (1) kein Spielraum ☐ (2) wenig Spielraum ☐ (3) eher wenig Spielraum
☐ (4) eher viel Spielraum ☐ (5) viel Spielraum ☐ (6) sehr viel Spielraum

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein *(wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)*

D: Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Zuvor haben wir über Ihre beruflichen Entscheidungsspielräume gesprochen. Wenn belastende Arbeitsbedingungen nicht beeinflusst werden können, kann es helfen anderweitig im Arbeitsalltag unterstützt zu werden. Deshalb möchte ich nun konkret über die soziale Unterstützung an Ihrem Arbeitsplatz sprechen.

D1 An welche Personen in Ihrem Arbeitsumfeld können Sie sich im Fall von Problemen wenden? *(sowohl betr. Akteure wie Betriebsrat, als auch Kollegen)*

D2 Wie wurden Sie bisher konkret von diesen Personen unterstützt?

DG Globalurteil: Wie würden Sie Ihr berufliches Unterstützungsnetzwerk insgesamt bewerten?

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> (1) sehr schlecht | <input type="checkbox"/> (2) schlecht | <input type="checkbox"/> (3) eher schlecht |
| <input type="checkbox"/> (4) eher gut | <input type="checkbox"/> (5) gut | <input type="checkbox"/> (6) sehr gut |

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein *(wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)*

E: Gratifikation

Neben der sozialen Unterstützung können angemessene Entlohnungen der eigenen Arbeit ebenfalls motivieren den eigenen Arbeitsalltag zu bewältigen. Es gibt verschiedene Formen der Entlohnung für die Arbeit. Neben dem Gehalt sind dies zum Beispiel Boni, Urlaubsgelder, Beförderungen, Produktrabatte usw..

E1 Welche Formen der Belohnung erhalten Sie für Ihre Arbeit und empfinden Sie das als angemessen? *(Gehalt, Boni, Nachlass auf Produkte, Veranstaltungen, Aufstiegschancen...)*

E2 Erhalten Sie Anerkennung/Lob für Ihre Arbeit? In welchen Situationen? (*Wenn nein: In welchen Situationen würden Sie sich Lob wünschen?*)

EG Globalurteil: In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Belohnung für Sie?

- ☐ (1) sehr unangemessen ☐ (2) unangemessen ☐ (3) eher unangemessen
☐ (4) eher angemessen ☐ (5) angemessen ☐ (6) sehr angemessen

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

F: Work-Life-Balance

Soeben haben wir uns mit der Balance zwischen Arbeitsaufwand und Belohnungen befasst, nun soll es um die Balance zwischen Ihrer Arbeit und Ihrem Privatleben gehen. Flexible Arbeitsbedingungen können dabei hilfreich sein.

F1 Wie flexibel sind Ihre Arbeitszeiten bzw. Ihr Arbeitsort? (*Schichten, WE, AZ-Modell, Homeoffice... → freiwillig?*)

→ Wie finden Sie das?

F2 Inwiefern lässt sich Ihr Beruf mit Ihrem Privatleben vereinbaren? (*In welchen Bereichen überschneiden sie sich? (Energie für Freizeit, etc.) Was könnte die Vereinbarkeit verbessern?*)

FG Globalurteil: Wie gut ist es Ihnen möglich, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen?

- ☐ (1) unmöglich ☐ (2) kaum möglich ☐ (3) eher weniger möglich
☐ (4) eher möglich ☐ (5) gut möglich ☐ (6) sehr gut möglich

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

G: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebe können nicht nur Einfluss nehmen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern auch auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Als nächstes möchte ich daher mit Ihnen über betriebliches Gesundheitsmanagement sprechen. Dafür will ich zunächst diesen Begriff mit Ihnen klären.

G0 Begriffsklärung: Was stellen Sie sich unter Betrieblichem

Gesundheitsmanagement vor? (a.) Dauerhafte Implementierung verschiedener gesundheitsförderlicher betrieblicher Maßnahmen in die Betriebsstruktur → Korrektur & Prävention; b.) Teils vom Gesetzgeber vorgeschrieben (z.B. ArbSchG), teils freiwillig (z.B. Rückenschule))

G1 Welche korrektiven oder präventiven Maßnahmen kennen Sie in Ihrem Betrieb?

(Programme, Krisenmanagement, Arbeitsschutz, ärztl. Untersuchungen)

→ Wie sind diese BGM-Maßnahmen in die Arbeitsorganisation eingebunden?

- ☐ es gibt keine
☐ freiwillige Teilnahme möglich, erfordert aber Eigeninitiative
☐ Maßnahmen werden vom Betrieb aktiv beworben
☐ Teilnahme ist an ein Belohnungssystem geknüpft
☐ anderes: _____

G2 Welche BGM-Angebote haben Sie genutzt (alternativ: würden Sie nutzen) und wieso (nicht)?

G3 Können Sie bei betrieblichen Entscheidungen mitwirken bzw. wie werden Neuerungen kommuniziert? *(Einführung Homeoffice, neues Arbeitszeitmodell, neue Ausstattung...)*

→ Wie bewerten Sie das?

GG Globalurteil: Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr Betrieb insgesamt betrachtet um gesundheitliche Belange und die Beteiligung der Mitarbeiter kümmert?

- ☐ (1) Gar nicht ☐ (2) zu wenig ☐ (3) eher zu wenig
☐ (4) eher genug ☐ (5) genug ☐ (6) mehr als genug

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

H: Führungskraft als Gesundheitsvorbild

Zuvor haben wir über den Einfluss des Betriebs auf Ihre Gesundheit gesprochen, nun soll es spezifisch um Ihre Führungskraft und das Thema ‚Gesundheit‘ gehen. Hierbei kann man Dinge tun, die der eigenen Gesundheit zuträglich sind (z.B. gesunde Ernährung, regelmäßige Bewegung) und Dinge, die der Gesundheit nicht zuträglich sind (z.B. Rauchen, Krank zur Arbeit erscheinen).

H1 Was für ein Gesundheitsverhalten können Sie bei Ihren Vorgesetzten beobachten? (z.B. Präsentismus, Ernährung, Rauchverhalten etc.)

HG Globalurteil: Inwieweit würden Sie das Gesundheitsverhalten Ihrer Führungskraft als vorbildlich bezeichnen?

- ☐ (1) sehr unvorbildlich ☐ (2) unvorbildlich ☐ (3) eher unvorbildlich
☐ (4) eher vorbildlich ☐ (5) vorbildlich ☐ (6) sehr vorbildlich

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

HX Zusatzfrage: Inwieweit sehen Sie Ihre Führungskraft als persönliches Vorbild für Ihr eigenes Gesundheitsverhalten?

I: Gesundheitsverhalten

Gerade ging es um das Gesundheitsverhalten und die Vorbildfunktion Ihrer Führungskraft. Jetzt möchte ich mit Ihnen über Ihr eigenes Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz sprechen.

I1 Wie gesund verhalten Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz? (z.B. gesunde Ernährung, Konsum von Kaffee oder Nikotin etc.)

I2 Interessierte Selbstgefährdung bezieht sich auf Verhaltensweisen, bei denen man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet, zum Zweck eines beruflichen Erfolgs (nach Peters, 2011); z.B. Substanzmittelkonsum zur Leistungssteigerung, Krank zur Arbeit erscheinen (Präsentismus), unbezahlte Überstunden leisten etc.

Nachdem Sie diese Definition gehört haben, würden Sie sagen, dass Sie Verhaltensweisen zeigen, die einer interessierten Selbstgefährdung entsprechen? Wenn ja, welche und warum?

Begründung:

→ keine Angabe von interessierter Selbstgefährdung ☐

IG Globalurteil: Als wie gesundheitsförderlich bzw. gesundheitsschädlich würden Sie Ihr aktuelles Gesundheitsverhalten während der Arbeit insgesamt einschätzen?

- ☐ (1) sehr schädlich ☐ (2) schädlich ☐ (3) eher schädlich
☐ (4) eher förderlich ☐ (5) förderlich ☐ (6) sehr förderlich

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

J: Gesundheitsstatus

Wir haben über den Einfluss Ihres Betriebes, Ihrer Führungskraft und Ihres eigenen Verhaltens auf die Gesundheit gesprochen. Zu guter Letzt möchte ich wissen, wie es eigentlich um Ihre eigene Gesundheit steht.

J1 Gab es bisher bzw. gibt es aktuell gesundheitliche Probleme, von denen Sie glauben, dass diese in Zusammenhang mit Ihrer aktuellen Tätigkeit stehen bzw. standen?

→ keine gesundheitlichen Probleme vorhanden ☐ (→ in diesem Fall weiter mit Globalurteil JG)

J2 Wie sind Sie bisher mit gesundheitlichen Problemen umgegangen, die in Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit stehen?

JG Globalurteil: Wie würden Sie Ihren aktuellen Gesundheitsstatus insgesamt beurteilen?

- ☐ (1) sehr schlecht ☐ (2) schlecht ☐ (3) eher schlecht
☐ (4) eher gut ☐ (5) gut ☐ (6) sehr gut

→ Diskrepanz zur Beschreibung? ☐ ja ☐ nein (wenn ja, dann ansprechen und nachfragen, ob möglicherweise noch weitere Informationen eingeholt werden können.)

Als Abschluss unseres Gesprächs möchte ich Sie einladen Ihren Gedanken freien Lauf zu lassen. Stellen Sie sich vor Sie könnten Ihren Arbeitsplatz beliebig gestalten.

Z Schlussfrage: Wie müsste Ihr Arbeitsplatz Ihrer Meinung nach aussehen, damit Sie Ihre Gesundheit bestmöglich erhalten können?

Abschlussdokumentation

Wir sind nun inhaltlich am Ende unseres Gesprächs angelangt. Unterm Strich ist aber nicht nur der bloße Inhalt unseres Gesprächs wichtig, sondern vor allem auch, dass Sie etwas daraus mitnehmen können. Daher möchte ich, dass Sie auf Basis unseres Gesprächs einmal mögliche Handlungsempfehlungen reflektieren.

Handlungsempfehlung für den Betrieb (Welche Handlungsempfehlungen würden Sie Ihrem Betrieb mit auf den Weg geben?):

Handlungsempfehlung:

Handlungsempfehlung für den Teilnehmer (Welche Handlungsempfehlungen würden Sie sich selbst mit auf den Weg geben?):

Handlungsempfehlungen:
