



Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit – Amobil

Sylvia Kraus & Kerstin Rieder

BETREUT VOM

Lizenziert unter Creative Commons



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz.

Der Fragebogen Amobil darf für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung kostenlos eingesetzt werden. Die Quellenangaben müssen wie unten erläutert angegeben werden. Im Fall einer Publikation basierend auf Ihrer Arbeit mit dem Fragebogen Amobil müssen Sie den Autorinnen ein Belegexemplar zukommen lassen. Alle Rechte verbleiben bei den Autorinnen.

Empfohlene Zitierweise

Kraus, S. & Rieder, K. (2018). Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit – Amobil. Aalen: Hochschule Aalen. URL: <https://www.prentimo.de/fragebogen-amobil>

Copyright © 2018 Sylvia Kraus & Kerstin Rieder
Alle Rechte Vorbehalten

Kontakt

Sylvia Kraus, M. Sc.
Prof. Dr. Kerstin Rieder
Hochschule Aalen – Technik und Wirtschaft
Studienbereich Gesundheitsmanagement
Beethovenstraße 1
73430 Aalen
kerstin.rieder@hs-aalen.de
www.prentimo.de

Inhalt

Einführung	4
Anwendungsbereich.....	5
Inhaltsbereiche.....	5
Der Fragebogen Amobil	8
Durchführung	8
Paper-Pencil-Version	10
Auswertung und Rückmeldung der Ergebnisse.....	13
Auswertung	13
Rückmeldung an die Beschäftigten.....	14
Literatur	15

Einführung

In der Literatur werden unterschiedliche Formen von beruflicher räumlicher Mobilität beschrieben. *Berufsassozierte Mobilität* betrifft den Weg zur Arbeit. Hierzu gehören das Pendeln zur Arbeit sowie der Umzug an den Arbeitsort. Von *berufsbedingter Mobilität* wird gesprochen, wenn die Anforderungen der Arbeit räumliche Mobilität notwendig machen. Berufsbedingte Mobilität umfasst Entsendungen, Transport- und Beförderungsaufgaben, Vor-Ort-Arbeit an wechselnden Orten sowie Businessstrips (Ducki & Nguyen, 2016).

Berufliche räumliche Mobilität gewinnt in zahlreichen Branchen stark an Bedeutung, unter anderem aufgrund der zunehmenden Globalisierung sowie dank der technischen Entwicklung, die ein ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht. Eine repräsentative Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) im Rahmen des Index „Gute Arbeit“ zeigt, dass 47% der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich Vor-Ort-Arbeit an wechselnden Orten erbringen (Roth, 2010, S. 118). Untersuchungen des Verbandes Deutsches Reisemanagements (VDR) zeigen, dass in der Zeit von 2013 bis 2017 die Anzahl der Businessstrips jährlich stetig gestiegen ist. Im Jahr 2017 wurden in Deutschland 187,5 Mio. Geschäftsreisen ermittelt. Die Anzahl der Beschäftigten, die mindestens einmal auf einem Businessstrip waren stieg von 10,0 Mio. im Jahr 2013 auf 11,2 Mio. im Jahr 2017 (Verband Deutsches Reisemanagement e. V., 2014; Verband Deutsches Reisemanagement e. V. 2018).

Die Folgen von beruflicher räumlicher Mobilität für die Gesundheit hängen stark von der konkreten Form der Mobilität sowie den Rahmenbedingungen hierbei ab. Jede Mobilitätsform geht mit typischen Belastungen und Ressourcen einher. Über alle Mobilitätsformen hinweg ist allerdings die Freiwilligkeit der Mobilitätsentscheidungen bedeutsam. Wer sich freiwillig für Mobilität im Kontext der Arbeit entschieden hat, ist deutlich weniger von Beeinträchtigungen der Gesundheit betroffen als jemand, der Mobilität als Zwang erlebt (Rüger, 2010).

Für die gesunde Gestaltung berufsbedingter Mobilität ist der Arbeitgeber verantwortlich. Belastungen aufgrund berufsbedingter Mobilität müssen somit Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sein und bei der Planung von Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung berücksichtigt werden (GDA, 2017). Hier setzt der vorliegende Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit – Amobil an. Der Fragebogen wurde an der Hochschule Aalen im Forschungsprojekt *Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit – prentimo*¹ erarbeitet. Informationen über Ziele, Partner und Ergebnisse von prentimo sind unter www.prentimo.de zusammengestellt. Mobile Arbeit im Sinne von prentimo findet statt „wenn die Arbeitstätigkeit in erheblichem Maße mit räumlicher Mobilität einhergeht. Die Arbeit wird an verschiedenen Orten – unter Nutzung mobiler Endgeräte – erbracht“ (Vogl, 2017, S. 6).

¹ Das Verbundprojekt wird von Januar 2016 bis April 2019 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger PTKA (Karlsruher Institut für Technologie – KIT) betreut.

Anwendungsbereich

Amobil ist für den Einsatz in Unternehmen mit *Vor-Ort-Arbeit an wechselnden Orten* sowie *Businessstrips* entwickelt worden. Das Instrument wird üblicherweise im Rahmen einer schriftlichen Befragung oder der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingesetzt und ist als Ergänzung zu gängigen Instrumenten (z. B. COPSOQ, Nübling et al., 2005; DigA, Ducki, 2000; KFZA, Prümper et al., 1995) zu sehen. Es ist insgesamt empfehlenswert die Befragung in einen umfassenden Analyse- bzw. Gestaltungsprozess im Unternehmen einzubinden.

Geht man von einer durchschnittlichen Rücklaufquote der Fragebögen von 50% aus, so sollten mindestens 20 Personen befragt werden, um anonymisierte Auswertungen vorzunehmen. Je größer die Anzahl der Mitarbeitenden und je höher die Beteiligungsquote ist, desto repräsentativer werden die Ergebnisse. In Abhängigkeit von der konkreten Situation in den Unternehmen kann eine höhere Mindestanzahl von Mitarbeitenden erforderlich sein (z. B. 30 mobil Beschäftigte). Für kleinere Unternehmen oder einzelne Teams sind in prentimo mit *KABAmobil* (Kraus & Rieder, 2017) und den *Mobilitätswerkstätten* (Peters, 2017) weitere Analyseverfahren entwickelt worden.

Inhaltsbereiche

Der Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit umfasst fünf Skalen mit jeweils zwei bis neun Fragen, welche Arbeitsbedingungen bei mobiler Arbeit erfassen (vgl. Tabelle 1). Insgesamt beinhaltet Amobil 25 Fragen. Die einzelnen Skalen sowie ihre Bedeutung zur Erfassung von Risiken bei mobiler Arbeit werden im Folgenden erläutert.

Tabelle 1
Übersicht über den Fragebogen

Inhaltsbereich	Anzahl der Fragen
Mobilitätsbezogene Rahmenbedingungen	9
Mobilitätsbezogener Planungsspielraum	3
Fehlende mobilitätsbezogene Erholungsmöglichkeiten	7
Mobilitätsbezogene soziale Unterstützung	2
Mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung	4
Gesamt	25

Mobilitätsbezogene Rahmenbedingungen

Studien zu berufsbedingter Mobilität zeigen, dass die Rahmenbedingungen der Mobilität bedeutsam sind für die gesundheitlichen Folgen. So können besonders *häufige* Businessstrips zu einer Überbeanspruchung der Beschäftigten beitragen (Kesselring & Vogl, 2010). Für Vor-Ort-Arbeit zeigt sich, dass die *Planbarkeit* der Einsätze die wahrgenommene Belastung der Beschäftigten verringert (Vogl, Roller, Eichmann, Schiml & Pangert, 2014). Weiterhin gehen unterschiedliche *Reisemittel* (PKW, Bahn, Flugzeug) mit unterschiedlichen möglichen verkehrsbedingten Belastungen wie Stau oder Verspätungen einher (DeFrank, Konopaske & Ivancevich, 2000; Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013). Der Fragebogen Amobil erfasst zentrale mobilitätsbezogene Rahmenbedingungen, darunter die Planbarkeit, Häufigkeit und Dauer der Reisen sowie die Reisemittel.

Mobilitätsbezogener Planungsspielraum

Eine bedeutsame Ressource bei berufsbedingter Mobilität ist die Möglichkeit, selbst über Fragen der Reisegestaltung entscheiden zu können. So zeigt die Studie von Vogl et al. (2014), dass eine hohe Autonomie bei der Dienstreiseplanung mit einer geringeren wahrgenommenen Belastung seitens der Beschäftigten einhergeht. Deshalb wurde dieser Aspekt unter der Bezeichnung *mobilitätsbezogener Planungsspielraum* in den Fragebogen Amobil aufgenommen. Zur Erfassung wurde die Skala von Vogl et al. (2014) übernommen.

Fehlende mobilitätsbezogene Erholungsmöglichkeiten

Mobile Arbeit ist vielfach geprägt durch hohen Zeitdruck. Nicht selten werden zahlreiche Termine in knappe Zeitfenster eingeplant. Unterwegs werden zusätzlich Aufgaben, die am Arbeitsplatz im Unternehmen anfallen, abgearbeitet. Mobile Informations- und Kommunikationstechniken machen dies zunehmend möglich. Erholung kommt daher oft zu kurz. Zugleich fehlen Gelegenheiten für erholsame Aktivitäten unterwegs. Beispielsweise gibt es vor Ort beim Kunden oft keinen Raum für Pausen und abends im Hotel können gewohnte Freizeit- und Familienaktivitäten nicht ausgeführt werden (DeFrank, Konopaske & Ivancevich, 2000; Kesselring & Vogl, 2010; Nies, Roller & Vogl, 2017). Es kann zur Entgrenzung der Arbeit sowie zu Formen interessierter Selbstgefährdung kommen (Nies, Roller & Vogl, 2017, Peters, 2017). Das Risiko für ein Erholungsdefizit steigt bei mobil Beschäftigten und in der Folge können gesundheitliche Beeinträchtigungen entstehen. Im Fragebogen Amobil werden deshalb fehlende Erholungsmöglichkeiten während mobiler Arbeit in die Analyse einbezogen.

Mobilitätsbezogene soziale Unterstützung

Berufsbedingte Mobilität bedeutet auch, weit entfernt von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen zu arbeiten. Dies erschwert die Abstimmung mit und die Unterstützung durch andere (Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013). Aus vielen Studien ist bekannt, dass soziale Unterstützung eine zentrale arbeitsbezogene Ressource ist (für einen Überblick vgl. Nieuwenhuijsen, Bruinvels & Frings-Dresen, 2010). Deshalb wird im Fragebogen Amobil erfasst, inwieweit die Mitarbeitenden während ihrer mobilen Einsätze und Businessstrips Zugang zu sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte sowie durch Kolleginnen und Kollegen haben.

Mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung

Wer unterwegs arbeitet, hat vielfach nicht den Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsmitteln (z. B. Werkzeuge oder IT). Zudem wird an Orten gearbeitet, die nicht hinreichend als Arbeitsort ausgestattet sind, z. B. im Auto, im Hotel oder vor Ort beim Kunden (Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013; Ducki & Nguyen, 2016). Im Fragebogen Amobil wird daher erfasst, inwieweit die Mitarbeitenden unterwegs über eine ausreichende technische und organisatorische Unterstützung verfügen.

Der Fragebogen Amobil

Durchführung

Die Befragung kann im Rahmen einer Online-Erhebung durchgeführt werden. Dies bietet sich besonders an, da mobil Beschäftigte zum Teil nur selten im Unternehmen sind. Mit mobilen Endgeräten kann die Befragung so unkompliziert auch von unterwegs bearbeitet werden. In einer gängigen Online-Software (z. B. QuestBack/Unipark, LimeSurvey, MonkeySurvey) kann der Fragebogen erstellt werden. Diese Programme haben den Vorteil, dass sie hilfreiche Tools zur Gestaltung und Auswertung zur Verfügung stellen. Alle Beschäftigten oder einzelne Teams erhalten einen Link zur Befragung und können so an dieser teilnehmen. Alternativ kann die Befragung auch klassisch als Paper-Pencil-Version an die Beschäftigten ausgegeben werden. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, ist ein entsprechendes Vorgehen zu durchdenken. Die Daten müssen zur Auswertung in ein gängiges Statistikprogramm (R, SPSS, Excel) manuell eingegeben werden.

Innerhalb des Projekts prentimo wurden die Mitarbeitendenbefragungen mit einem Projektflyer (siehe Abbildung 1) und/oder entsprechenden Informationsveranstaltungen (z. B. in einer Betriebsversammlung) angekündigt.

Mitarbeitendenbefragung 2018 bei [Unternehmen]

Ihre Meinung ist gefragt!

Mit Unterstützung der Geschäftsleitung und des Betriebsrats von [Unternehmen] findet in Kürze eine Befragung der Mitarbeitenden zu Ihrer Arbeitssituation statt. Ziel ist, Ihre individuelle Einschätzung zu den Belastungen der mobilen Arbeit zu erfragen. Damit kann eine optimale Grundlage für den Abbau von Belastungen geschaffen werden.

Die Mitarbeitendenbefragung bezieht sich ausschließlich auf Ihre mobile Arbeit.

Nutzen Sie die Möglichkeit und beteiligen Sie sich!

So läuft die Mitarbeitendenbefragung ab:

- Am [Datum] erhalten Sie eine Mail mit dem Link zur Befragung.
- Sie haben bis zum [Datum] Zeit, den Fragebogen auszufüllen.
- Nach Abschluss der Auswertungen erfolgt am [Datum] eine Rückmeldung der Ergebnisse.

Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig und anonym. Sie sollten sich für die Umfrage etwa 10 Minuten Zeit nehmen.

Für weitere Fragen stehen wir gern zur Verfügung:
[Name, Kontaktdaten]

Abbildung 1 Beispielhafter Informationsflyer zur Mitarbeitendenbefragung

Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, eine Woche vor Ablauf der Befragungszeit einen Reminder mit den aktuellen Informationen zum Stand des Rücklaufs an alle Mitarbeitenden zu versenden.

Dem Fragebogen wird eine kurze Anleitung vorangestellt. In Abbildung 2 ist eine beispielhafte Instruktion dargestellt. Danach folgt der eigentliche Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit.

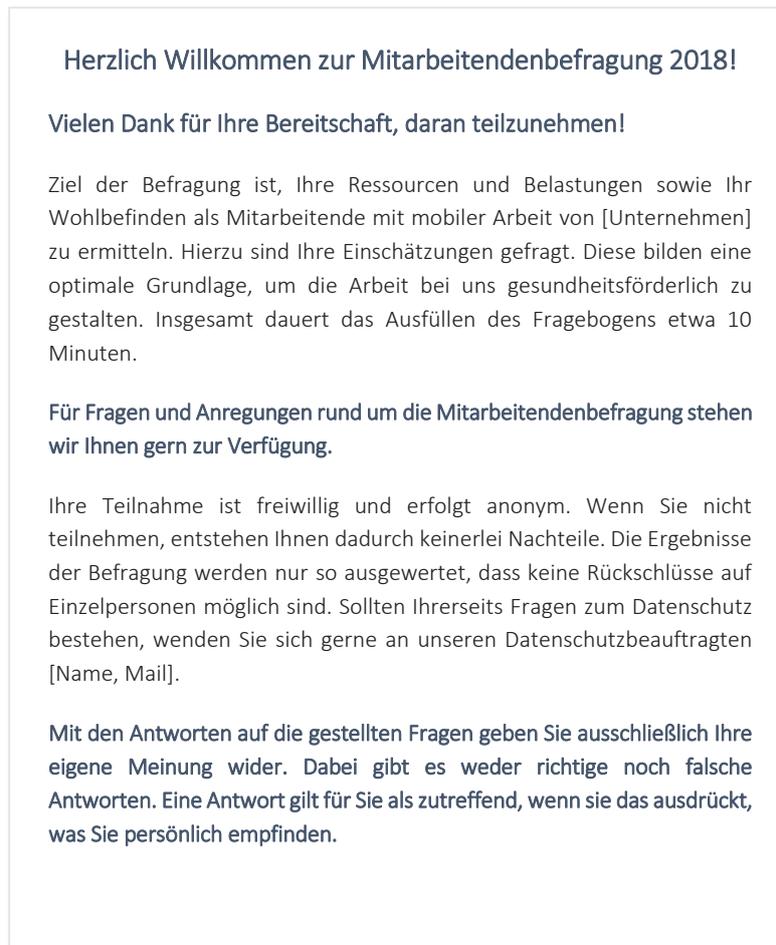


Abbildung 2 Beispielhafte Instruktion Mitarbeitendenbefragung

Die bestehenden Fragen können ergänzt werden um allgemeine Ressourcen und Belastungen der Arbeitstätigkeit sowie um Fragen zur psychischen und physischen Beanspruchung. Dies ist etwa mit den Instrumenten Diagnose Gesundheitsförderlicher Arbeit (DigA; Ducki, 2000), Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ; Nübling et al., 2005) oder dem Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA; Prümper, 1995) möglich. Ebenfalls empfehlenswert ist die Erfassung der Interessierten Selbstgefährdung, da diese Bewältigungsstrategie eine häufige Begleiterscheinung bei mobiler Arbeit ist (Krause et al., 2015).

Es wird empfohlen, die Fragen in ihrer Formulierung an Vor-Ort-Arbeit (*Einsätze*) oder Businessstrips (*Dienstreisen*) anzupassen, je nachdem, welche Art der mobilen Arbeit im Unternehmen typisch ist.

Paper-Pencil-Version

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Rahmenbedingungen Ihrer mobilen Tätigkeit im Unternehmen. Bitte denken Sie an die für Ihre Arbeit typische mobile Tätigkeit bei der Beantwortung der folgenden Fragen.

Wie lange dauert durchschnittlich eine einfache Fahrt zu Ihrer zugeordneten Geschäftsstelle?	unter 0,5 h	0,5-1 h	1-2 h	2-3 h	über 3 h
Wie lange dauert durchschnittlich eine einfache Fahrt bei Ihren Dienstreisen / zu anderen Einsatzorten?	unter 0,5 h	0,5-1 h	1-3 h	3-5 h	über 5 h
Wie lange dauern Ihre Einsätze / Dienstreisen überwiegend?	bis zu einem Tag	bis zu einer Woche	länger als eine Woche		
Wie oft übernachten Sie in der Regel am Einsatzort?	ohne Übernachtung	eine Nacht	2-4 Nächte	5-10 Nächte	mehr als 10 Nächte
Wie oft sind Sie pro Jahr ungefähr auf Dienstreise / an verschiedenen Einsatzorten tätig?	1-5 mal	5-10 mal	10-20 mal	>20 mal	
Wie regelmäßig finden Ihre Einsätze / Dienstreisen statt?	sehr unregelmäßig	überwiegend unregelmäßig	teils/teils	überwiegend regelmäßig	sehr regelmäßig
Wie lange vorher ist Ihnen Ihr Einsatz/Ihre Dienstreise bekannt?	weniger als ein Tag	ein Tag	eine Woche	länger als eine Woche	länger als einen Monat
Ich erhalte von meinem Unternehmen ausreichend Unterstützung für die Reiseplanung und -organisation.	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich kann die Kosten der Einsätze / Dienstreisen unkompliziert abrechnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auch die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre mobile Arbeit. Bitte geben Sie für jede Aussage an, inwiefern diese auf Sie zutrifft.

mobilitätsbezogener Planungsspielraum	trifft über- haupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/ teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich kann den Zeitpunkt der Einsätze / Dienstreisen selbst bestimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann die Dauer der Einsätze / Dienstreisen selbst bestimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann die Häufigkeit der Einsätze / Dienstreisen selbst bestimmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

fehlende mobilitätsbezogene Erholungsmöglichkeiten	trifft über- haupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/ teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
An meinen Einsatzorten / bei meinen Dienstreisen fehlen Zeiten für Erholung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen fehlt am Arbeitsort ein Ort zur Erholung in den Pausen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen ist die Unterkunft für Erholung ungeeignet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen fehlen nach Arbeitsende Möglichkeiten für erholsame Freizeitaktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen muss ich auch abends arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen muss ich auch nachts arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nach meinen Einsätzen / Dienstreisen muss ich gleich am nächsten Tag im Unternehmen dringende Aufgaben erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

mobilitätsbezogene soziale Unterstützung	trifft über- haupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/ teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich kann unterwegs bei meinen Einsätzen / Dienstreisen anfallende Fragen unkompliziert mit Kolleg(inn)en klären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann unterwegs bei meinen Einsätzen / Dienstreisen anfallende Fragen unkompliziert mit meiner Führungskraft klären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

mobilitätsbezogene technische und organisatorische Unterstützung	trifft über- haupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/ teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich habe bei meinen Einsätzen / Dienstreisen die erforderliche Ausrüstung vor Ort zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn auf meinen Einsätzen / Dienstreisen Probleme mit mobiler Technik entstehen, erhalte ich unkompliziert Unterstützung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe bei meinen Einsätzen / Dienstreisen die für die Arbeit erforderlichen Informationen zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Einsätzen / Dienstreisen sind die erforderlichen räumlichen Gegebenheiten für meine Arbeit vorhanden (z. B. ausreichend Platz für Unterlagen, Software, Werkzeuge).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung und Rückmeldung der Ergebnisse

Auswertung

Für die Auswertung von Amobil wird zumindest ein grundlegendes statistisches Wissen benötigt. In der Anwendung sollte immer die Wahrung der Anonymität und Vertraulichkeit im Umgang mit den sensiblen Daten der Mitarbeitenden beachtet werden. Wir empfehlen daher, keine Auswertungen bezogen auf Gruppen unter 10 Personen vorzunehmen.

Die Fragen zu den Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit sind als Einzelfragen auszuwerten. Die Ergebnisse können in Säulen-, Balken- oder Kreisdiagrammen dargestellt werden.

Alle übrigen Fragen werden als Block (Skala) zusammengefasst ausgewertet. Dazu wird für den jeweiligen Block das arithmetische Mittel aus den angekreuzten Werten errechnet. Alle Fragen sind folgendermaßen kodiert: „trifft überhaupt nicht zu“ = 1, „trifft eher nicht zu“ = 2, „teils/teils“ = 3, „trifft eher zu“ = 4, „trifft völlig zu“ = 5. Ein hoher Wert spiegelt also eine hohe Ausprägung auf dieser Aussage wider. Im Falle der Skalen mobilitätsbezogener Planungsspielraum, mobilitätsbezogener sozialer Unterstützung und mobilitätsbezogener technischer und organisatorischer Unterstützung sind also hohe Werte als positiv einzuschätzen. Mittelwerte unter 2.5 sind als zu gering zu bezeichnen und ziehen einen Handlungsbedarf nach sich. Für die Skala *fehlende mobilitätsbezogene Erholungsmöglichkeiten* gilt genau die umgekehrte Logik. Je kleiner der Mittelwert umso besser. Ist der Mittelwert über 3.5, so ist er als erhöht zu bezeichnen und zieht einen dringenden Handlungsbedarf nach sich.

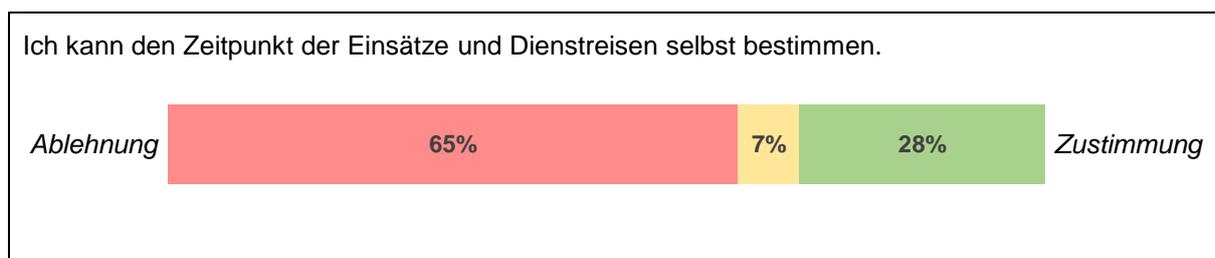


Abbildung 3 Beispielhaft visualisierte Rückmeldung einer Einzelfrage

Sowohl auf Einzelfragenebene als auch auf Skalenebene kann die Rückmeldung für die Mitarbeitenden unkompliziert mit einem Ampelsystem umgesetzt werden. Dazu werden die beiden unteren Kategorien (trifft überhaupt nicht zu und trifft eher nicht zu) sowie die beiden oberen Kategorien (trifft eher zu und trifft völlig zu) zusammengefasst. Die mittlere Kategorie (teils-teils) steht für sich allein. Für die jeweiligen Ampelfarben kann angegeben werden, auf wie viel Prozent der Befragten diese Aussage (oder dieser Block) zutrifft (grün), wie viel Prozent unentschieden sind (gelb) und auf wie viel Prozent diese Aussage (oder dieser Block) nicht zutrifft. Wie in Abbildung 3 (für eine Einzelfrage) und in Abbildung 4 (für einen Block) zu erkennen, sind die beiden unteren Kategorien (1 und 2) als Ablehnung und somit rot zu interpretieren und die beiden oberen Kategorien (4 und 5) als Zustimmung (grün) zu einer Aussage.

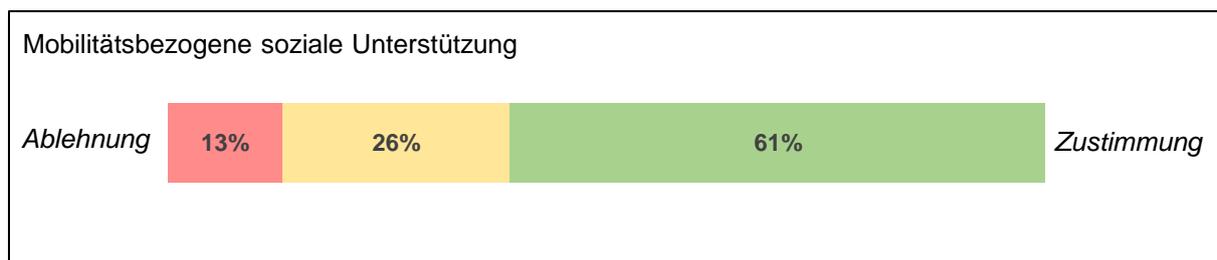


Abbildung 4 Beispielhaft visualisierte Rückmeldung einer Skala

ACHTUNG – der Block zu den *fehlenden mobilitätsbezogenen Erholungsmöglichkeiten* ist wieder gesondert auszuwerten – die beiden unteren Kategorien (1 und 2) sind hier als positiv und somit grün zu bewerten, während die beiden oberen Kategorien negativ (rot) zu werten sind. Ist im Unternehmen der rote Bereich deutlich ausgeprägt, besteht Handlungsbedarf. Überwiegt hingegen der grüne Bereich mit Zustimmung in einer Frage oder einem Block, so besteht kein Handlungsbedarf.

Rückmeldung an die Beschäftigten

Die Ergebnisse sollten allen befragten Beschäftigten zeitnah zugänglich gemacht werden. Es bieten sich Informationsveranstaltungen (beispielsweise wiederum im Rahmen einer Betriebsversammlung), die Mitarbeiterzeitschrift, Newsletter oder auch das Intranet des Unternehmens an. Seien Sie sich bewusst, dass die mobilen Mitarbeitenden nicht immer vor Ort sind. Somit können auch Telefon- oder Webkonferenzen ein wirksames Mittel sein, um die Ergebnisse an die Beschäftigten zurückzumelden.

In der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen sollten die Beschäftigten – vor allem die mobilen – sowie deren Führungskräfte frühzeitig einbezogen werden. Beispielsweise kann die Entwicklung und Priorisierung von Maßnahmen in einem Gestaltungsworkshop partizipativ ausgestaltet werden. Schnelle Lösungen, sogenannte Quick Wins, können dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden schon kurze Zeit nach der Befragung einen Mehrwert aus dieser ziehen können.

Literatur

- DeFrank, R. S., Konopaske, R., & Ivancevich, J. M. (2000). Executive Travel Stress: Perils of the Road Warrior. *The Academy of Management Executive*, 14(2), 58–71.
- Ducki, A. & Nguyen, H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin baua (Hrsg.): *Mobilität*. Dortmund/Berlin/Dresden. Online verfügbar unter: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2353-3d.pdf;jsessionid=4694CE44ED8A0D1F54DB1E1860609955.1_cid333?_blob=publicationFile&v=13 [25.07.2017]
- Ducki, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit: eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse* (Vol. 25). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- GDA (2017). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen* (3. überarb. Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Hupfeld, J, Brodersen, S. & Herdegen, R. (2013). Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit. *Iga.Report* 25. Online verfügbar unter: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga-Reporte/Dokumente/iga-Report_25_raeumliche_Mobilitaet_Gesundheit.pdf [25.07.2017]
- Kesselring, S. & Vogl, G. (2010). *Betriebliche Mobilitätsregimes. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- Kraus, S. & Rieder, K. (2017). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei mobiler Arbeit. In Breisig, T., Grzech-Sukalo, H. & Vogl, G. (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten: Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit* (S. 24-28). Verfügbar unter: <http://www.prentimo.de/home/broschuere/> [06.04.2018]
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., Meier, W., Schraner, S., Stetter, B. & Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobilflexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 49–59.
- Nies, S., Roller, K. & Vogl, G. (2017). Mobilität und Leistung: Dienstreisende im Trade-Off zwischen Verdichtung und Entgrenzung. *ARBEIT* 26(2), 173–191.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine* 60(4), 277–286.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Dortmund: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Peters, K. (2017). Interessierte Selbstgefährdung, indirekte Steuerung und mobile Arbeit. In Breisig, T., Grzech-Sukalo, H. & Vogl, G. (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten: Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit* (S. 12–14). Verfügbar unter: <http://www.prentimo.de/home/broschuere/> [06.04.2018]
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125–132.
- Roth, I. (2010). Mobile Beschäftigte in der IKT-Branche. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. In C. Brandt (Hrsg.), *Mobile Arbeit – gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit* (S. 117–128). Berlin: ver.di.
- Rüger, H. (2010). Berufsbedingte räumliche Mobilität in Deutschland und die Folgen für Familie und Gesundheit. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 31(2), 8–12.
- Verband Deutsches Reisemanagement e. V. (2014). *VDR-Geschäftsreiseanalyse 2014* (Band 12). Frankfurt am Main.
- Verband Deutsches Reisemanagement e. V. (2018). *VDR-Geschäftsreiseanalyse 2018* (Band 16). Frankfurt am Main.
- Vogl, G. (2017). Einleitung. In T. Breisig, H. Grzech-Sukalo & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten: Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit* (S. 5–7). Online verfügbar unter: <http://www.prentimo.de/home/broschuere/> [06.04.2018]
- Vogl, G., Roller, K., Eichmann, V., Schiml, N. & Pangert, B. (2014). *Mobilität „rund um die Arbeit“: Ergebnisse einer quantitativen Befragung*. Abgerufen von: www.cogito-institut.de/Documents/Broschüre_final_20140909.pdf [2.12.2016]

prentimo

