



GUSI
psych work

Fragebogen

EIN ZERTIFIZIERTES ERHEBUNGSINSTRUMENT GEM. § 5 ARBSCHG

DR. HENRY KAUFFELDT, DR. JOHNY SETIAWAN, DR. RONI SUSMAN

Fragebogen GUSI psych work

1 Anwendungsbereich Psychische Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung soll der Arbeitgeber gem. § 5 ArbSchG potenzielle und bestehende, gefährdende Einflussfaktoren der Arbeit für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter identifizieren und beurteilen. Dafür kann er verschiedene Instrumente einsetzen: eine Arbeitssituationsanalyse (Gruppeninterview), Fragebogen, Interview oder ein Beobachtungsverfahren (Begehung und Dokumentation). Idealerweise kombiniert er verschiedene Verfahren, um eine aussagekräftige Datengrundlage zu schaffen. Wir empfehlen daher stets das Ergebnis der schriftlichen Befragung durch Auswertungsworkshops zu ergänzen, in denen dann, geleitet durch die zuvor erhobenen Ergebnisse, eine erweiterte Arbeitssituationsanalyse durchgeführt wird, um besonders passgenaue und leicht umsetzbare Maßnahmen abzuleiten.

Der Fragebogen Gusi - psych work wurde auf Basis aktueller arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse entwickelt und von der Deutschen Gesellschaft für Prävention und Gesundheitsförderung evaluiert und als Instrument zur psychischen Gefährdungsbeurteilung (PGB) gem. §5 ArbSchG zertifiziert.

Er führt die wichtigsten, validierten arbeitswissenschaftlichen Modelle zur psychischen Belastungen der Arbeit zusammen und schafft so eine hohe Aussagekraft zu den Zusammenhängen von Belastungsfaktoren und psychischen Gesundheitsindikatoren. Die Grundlage für die Itemauswahl ist die Forschungsarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die untersucht hat, welche Belastungsfaktoren der Arbeit sich überhaupt auf die Gesundheit und weitere Outcome-Variablen auswirken.

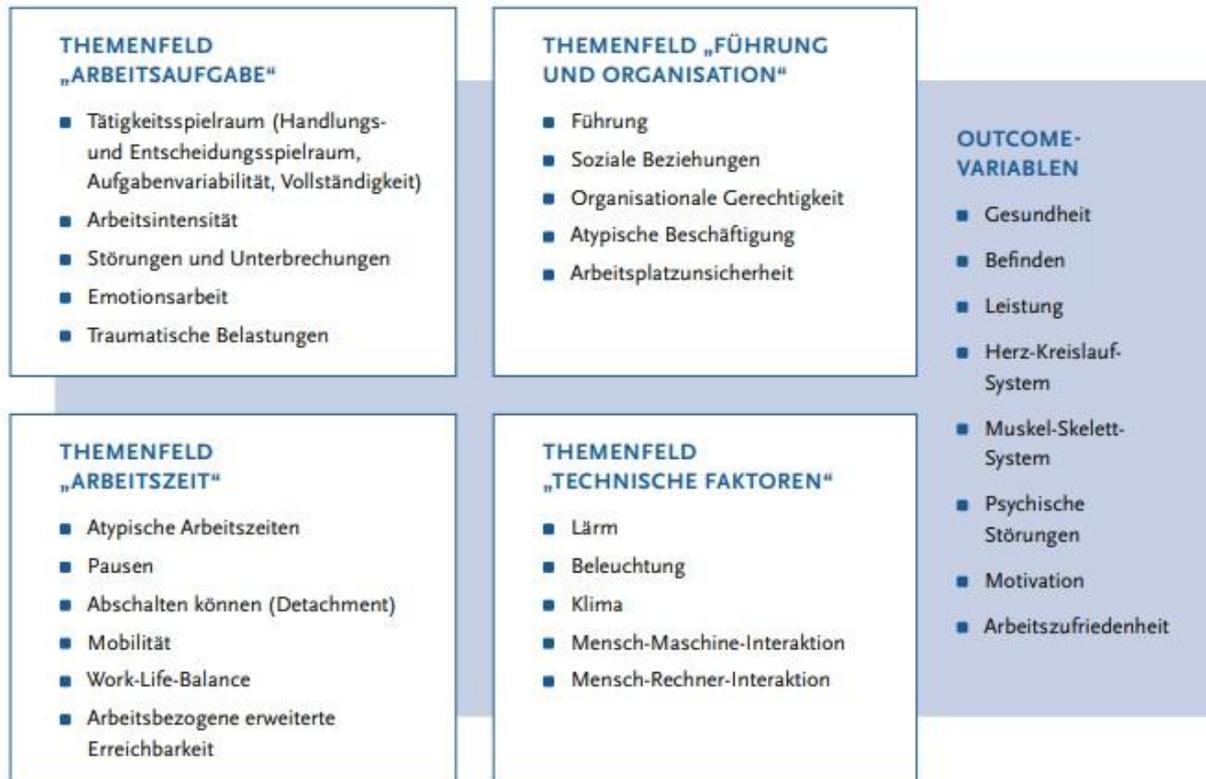


Abbildung 1: Quelle: Rothe et al. 2017, BAuA

2 Theoretische Fundierung

Das Erhebungsinstrument wurde auf Grundlage folgender wissenschaftlicher Modelle zur Erklärung von Zusammenhängen psychischer Beeinträchtigungen und Arbeitsbelastungen entwickelt:

- Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell (Rohmert & Rutenfranz, 1975)
- Das Anforderungs-Kontroll-Modell / Job-Strain- Modell (Karasek, 1979)
- Das Anforderungs-Kontroll-Unterstützungs-Modell / Job-Demand-Control-Modell (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988)
- Handlungsregulationstheorie (Hacker, 1982)
- Das Transaktionale Stressmodell (Lazarus & Folkman, 1984)
- Das Modell Beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996)
- Das Sozialkapital-Modell (Badura 2008)

Unser Erhebungsinstrument *Gusi psych-work* erfragt sowohl die Arbeitsbelastungen (Wie häufig kommt etwas vor?) und -beanspruchungen (Wie stark belastet Sie das?) in mehr als 70 Arbeitsfaktoren als auch bereits bestehende gesundheitliche Einschränkungen und psychosoziale Beschwerden.

Durch die vielfältigen Auswertungsmöglichkeiten stellen wir Zusammenhänge zwischen Belastungsfaktoren der Arbeit und psychosozialen Gesundheitsfolgen in einer wissenschaftlichen Auswertung dar. Moderierende Effekte durch Persönlichkeitsfaktoren werden ebenso untersucht. Anhand der umfangreichen Ergebnisse können zielgruppenspezifische, betriebliche Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzgestaltung abgeleitet werden.

3 Skalen und Items

Der *Gusi psych-work* liegt in drei Basis-Varianten vor: Für Bildschirmarbeitsplätze, für gewerbliche Arbeitsplätze und in einer Version für Medizin- und Pflegeberufe.

Eine vertiefte Untersuchung gewisser Themenfelder ist genauso möglich, wie das Hinzufügen von weiteren, für einen Betrieb wichtigen Arbeitsfaktoren oder Gesundheitsindikatoren. Zur Erfassung demografischer Faktoren bzw. der Arbeitstätigkeit werden folgende Items genutzt:

- Arbeitsbereich/Abteilung
- Unternehmenszugehörigkeit
- Alter
- Geschlecht
- Führungsposition
- Arbeitsvertrag (befristet/unbefristet)
- Beschäftigungsverhältnis
- Schichtbetrieb
- Rufbereitschaft
- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsplatz (remote work/Homeoffice/vor Ort)
- Kundenkontakt Ja/Nein

3.1 Gütekriterien

3.1.1 Objektivität

Die Vorgaben bei der Befragung lauten, dass jeder Befragungsteilnehmende anonym und ohne Aufsicht seine Angaben machen soll. Varianzanalysen haben ergeben, dass keine Haupt- und Wechselwirkungseffekte nachgewiesen werden konnten. In einer Validierungsstudie (N= 164) wurden

Testteilnehmer:innen befragt, ob die Itemformulierung verständlich ist bzw. ob die Itemformulierung das Antwortverhalten beeinträchtigt. Anhand der Ergebnisse wurden Items so angepasst, dass die Items in der vorliegenden Version als objektiv eingestuft werden können.

3.1.2 Reliabilität

In einer Validierungsstudie (N=164) wurde den Teilnehmenden der gleiche Fragebogen nach 2 Wochen zum ausfüllen gegeben. Dabei wurde die Reihenfolge der Skalen und Items vertauscht. Die durchschnittliche Abweichung zu den vorherigen Aussagen betrug im Durchschnitt 7,38% was als hoch reliabel einzustufen ist.

Eine hohe **Retest-Reliabilität** von $r_{tt} = .80-.84$ für die Daten wurden festgestellt.

Skalenreliabilitäten / Qualitätsmessung

Die Items und Skalen wurde im Laufe von 15 Jahren stetig weiterentwickelt. In der aktuellsten Standardversion wurde die Messqualitäten anhand verschiedener Datensätze aus unterschiedlichen Branchen im Zeitraum 2012-2023 berechnet. Dabei sind nur dann Datensätze berücksichtigt worden, wenn die gleichen Items einer zugehörigen Skala verwendet wurden.

- **Stichprobenumfang:** N= 18.573
- **Branchen:** Automobilindustrie, Banken und Versicherungen, Bildungseinrichtungen, Handel & Konsum, Medizin und Pflegeeinrichtungen, Metallindustrie, Pharma, Verpackungswirtschaft
- **Tätigkeitsbereiche:** 42,78% Bürotätigkeit; 37,63% Produktion, Lager und Logistik; 15,76% Vertrieb/Außendienst, 3,83% Sonstige

Messkennziffern:	Chronbach´s alpha, ICC, G-Koeffizienten
Verfahren:	confirmatorische Faktorenanalyse, bivariate Zusammenhangsanalyse, multivariate Regressionsmodelle
Boden und Deckeneffekte:	keine
Reliabilität:	Chronbach´s alpha liegt bei den untersuchten Skalen zwischen 0,6381-0,9380

3.1.3 Validität

Um die **konvergente Konstruktvalidität** zu bestimmen, wurden die Ergebnisse der Stichprobe (N=18.573) mit anderen Ergebnissen aus Mitarbeiterumfragen korreliert, die mittels vergleichbarer Erhebungsinstrumente ermittelt wurden (COPSQO, DGB-Index Gute Arbeit, Psy50). Dabei wurden Korrelationen bei der Beurteilung von Arbeitsfaktoren in Höhe von $r = .52-.75$ und mit verwandten Skalen und Items der psychischen Gesundheit in Höhe von $r = .81-.93$ gemessen. Damit kann dem Fragebogen eine hohe Konstruktvalidität zugesprochen werden.

Redundanz:	keine
Kriteriumsvalidität:	bivariate Korrelationen mit Outcomes (z.B. Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Identifikation, Work-Life-Balance, Gesundheitsindikatoren)

3.1.4 Generalisierbarkeit

Die Ergebnisse der Reliabilitätsprüfung des Gesamtdatensatzes wurde anhand verschiedener Subgruppen durchgeführt (Alter, Geschlecht, verschiedene Berufsgruppen). Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale wurden nur geringe Unterschiede festgestellt, die sich auch in den Berufsgruppen nicht signifikant anders darstellten. Innerhalb der Berufsgruppen hingegen zeigte sich

die interne Konsistenz der Skalen nur geringfügig verschieden. In den Strukturgleichungsmodellen zeigten sich unterschiedliche Stärken der Zusammenhänge, was der Logik nach aber zu erwarten ist. Insgesamt kann dem Erhebungskonstrukt eine ausreichende Generalisierbarkeit attestiert werden.

4 Anwenderzufriedenheit

Der Fragebogen wurde zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Papers in 48 unterschiedlichen Unternehmen eingesetzt. Dabei sei darauf hingewiesen, dass die statistische Auswertung und die Darstellung der Ergebnisse immer vom Entwicklerteam umgesetzt wurde. Als Anwender fungieren demnach die beauftragenden Organisationen, welche die Mitarbeiterbefragung bei sich umgesetzt haben. Die Zufriedenheit auf einer Gesamtskala (unterschiedliche Parameter gehen dahin ein) von 1 (Sehr gut) – 5 (Sehr schlecht) beläuft sich auf 1,54. Damit kann dem Einsatz des Fragebogens *Gusi – psych work* eine hohe Anwenderzufriedenheit zugeordnet werden.

5 Referenzen

Versionen des Fragebogens wurden bzw. werden unter anderen in folgenden Unternehmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eingesetzt:

AHAB-Akademie

Aktuell – Zeitarbeit

Akzent - Zeitarbeit

Antolin Massen

Bosch-Siemens-Hausgeräte

British American Tobacco

Dahme-Nuthe Wasser- Abwasserbetriebsgesellschaft

Diakonie Erzgebirge Aue

Johnson & Johnson

Pfizer

Quirin Bank

Unilever

VHV-Versicherungen

VISSIO Unternehmensgruppe

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Arbeitsinhalte (18)			
Partizipationsmöglichkeiten	Ich habe viele Möglichkeiten, mich auf meiner Arbeit mit Ideen und Optimierungsvorschlägen einzubringen.	1	
Handlungsspielraum	Ich habe ausreichend eigene Handlungsspielräume, was die Inhalte und Abläufe meiner Arbeit anbelangen.	1	
Variabilität	Ich finde meine Aufgaben/Tätigkeiten als abwechslungsreich.	1	
Multitasking	Wie oft kommt es vor, dass Sie mehrere Tätigkeiten gleichzeitig absolvieren?	1	
Monotonie	Wie häufig kommt es vor, dass Sie wiederholende, einförmige, anspruchslose oder sehr gleichartige Tätigkeiten durchführen?	1	
Vollständigkeit	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit bei Arbeitsvorgängen von Anfang bis Ende beteiligt sind?	1	
Inhaltliche Überforderung/Qualifikation		2	0,6671
Einweisung	Ein bin in meine Aufgaben und Tätigkeiten ausreichend eingewiesen.	1	
ausreichende Qualifikation	Ich habe eine ausreichende Qualifikation, um meine Arbeit zu bewältigen.	1	
Hohe Verantwortung	Ich trage bei meiner Arbeit eine hohe Verantwortung.	1	
Arbeitsanweisungen		3	0,6515
Widersprüchlichkeit	Die Arbeitsanweisungen sind widersprüchlich.	1	
Vielzahl	Die Vielzahl an Arbeitsanweisungen stören mich.	1	
Klarheit	Ich weiß, was ich auf der Arbeit zu tun habe.	1	
Informationen		3	0,6497
Vollständigkeit der Informationen	Ich erhalte alle Informationen, die ich brauche.	1	
Rechtzeitigkeit der Informationen	Ich erhalte die wichtigen Informationen rechtzeitig.	1	
Zu umfangreiche Informationen	Ich erhalte zu viele Informationen, die ich nicht benötige.	1	
Emotionsarbeit		3	0,8174
Emotionale Dissonanz	Ich kann bei meiner Arbeit meine wahren Emotionen/Gefühle nicht ausdrücken.	1	
Belastende Ereignisse	Wie oft kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit durch Ereignisse oder Situationen emotional stark berührt sind?	1	
Konfrontation mit Problemen oder Leid anderer Personen	Ich werde bei meiner Arbeitstätigkeit mit negativen Emotionen anderer Personen konfrontiert.	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Arbeitsorganisation (11)			
Arbeitsintensität		3	0,6557
zeitliche Überforderung	Ich habe zu wenig Zeit, um meine Arbeit innerhalb der regulären Arbeitszeit zu schaffen.	1	
Arbeitstempo	Ich arbeite den ganzen Tag in einem sehr hohen Arbeitstempo.	1	
Arbeitsbeanspruchung	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich erschöpft und müde.	1	
Meetingdichte	Ich habe eine hohe Dichte an Meetings/Calls.	1	
Unterbrechungen	Mein Arbeitsablauf wird häufig unterbrochen (z.B. durch Telefonate, Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden).	1	
Klarheit der Aufgabe	Ich weiß genau, was von mir an Umfang und Qualität bezüglich meiner Aufgaben verlangt wird.	1	
Rollenklarheit	Ich weiß, welche Rolle ich im Rahmen meines Teams bzw. meiner Firma spiele.	1	
Zusammenarbeit und Kooperation	In unserer Organisation arbeiten wir alle gut zusammen.	1	
Veränderungen	In unserem Unternehmen haben wir viele Veränderungen auf einmal.	1	
Arbeitsformen und Zusammenarbeit		2	
Isolierte Einzelarbeit	Wie oft führst Du Aufgaben und Projekte eigenständig und ohne Unterstützung anderer Personen durch?	1	
Teamarbeit	Wie oft führst Du intensiv und aktiv Aufgaben und Projekte im Team durch?	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Arbeitszeit (6)			
Arbeitszeit		5	0,7016
Zeitliche Überforderung	Ich habe zu wenig Zeit, um meine Arbeit innerhalb der regulären Arbeitszeit zu schaffen.	1	
Arbeitszeitverlagerung	Ich nutze Zeiträume in der Freizeit, um Arbeit in Ruhe erledigen zu können.	1	
Pausen	Ich halte meine Pausenzeiten ein.	1	
lange Arbeitszeiten	Ich habe Arbeitszeiten, die über 8h/Tag hinausgehen.	1	
Überstunden	Wie viele Überstunden leisten Sie regelmäßig jeden Monat?	1	
Probleme Überstunden abzubauen	Ich habe Probleme meine Überstunden abzubauen,	1	
Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit	Mein Job macht es erforderlich, dass ich außerhalb meiner vereinbarten Arbeitszeit erreichbar bin.	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Weitere Arbeitsfaktoren (12)			
Work-Life-Balance	Ich finde das Maß zwischen meinen privaten und arbeitsbezogenen Aktivitäten steht in einem gutem Verhältnis.	1	
Sinnhaftigkeit	Ich empfinde meine Arbeit bzw. meine Aufgaben als sinnvoll.	1	
Arbeitsfreude	Meine Arbeit macht mir Spaß.	1	
Sicherheitsempfinden	In einigen Situationen bei meiner Arbeitstätigkeit habe ich Angst um meine Sicherheit.	1	
Identifikation		3	0,8349
Identifikation mit Unternehmen	Ich kann mich gut mit dem Unternehmen identifizieren.	1	
arbeite gerne hier	Ich arbeite gerne hier.	1	
Identifikation mit Produkten/Dienstleistungen	Ich kann mich gut mit unseren Produkten/Dienstleistungen identifizieren.	1	
Weiterentwicklungsmöglichkeiten		2	0,6381
Angebot Weiterentwicklungsmöglichkeiten	Ich bekomme alle Aus- und Fortbildungen angeboten, die ich für die Erledigung meiner Arbeit benötige.	1	
Zeit für Weiterbildung	Ich habe ausreichend Zeit, um Aus- und Fortbildungen im Rahmen meiner Arbeitszeit zu absolvieren.	1	
Karrieremöglichkeiten	Wie zufrieden sind Sie mit den Karrieremöglichkeiten in Ihrer Firma.	1	
Gratifikationskrise	Ich bin mit der Höhe der Bezahlung im Verhältnis zu der von mir erbrachten Arbeitsleistung zufrieden.	1	
Arbeitsplatzsicherheit	Ich habe Angst meinen Arbeitsplatz zu verlieren.	1	
Arbeitszufriedenheit	Alles in Allem, bin ich mit meinem Arbeitsplatz zufrieden.	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Arbeitsumgebung (16)			
Arbeitsmittel		2	
Vollständigkeit der Arbeitsmittel	Ich habe alle Arbeitsmittel, die für die Umsetzung meiner Tätigkeit benötige.	1	
Qualität der Arbeitsmittel	Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität der bereitgestellten Arbeitsmittel?	1	
Ergonomie	Wie schätzen Sie folgende ergonomische Rahmenbedingungen Ihres Arbeitsplatzes ein?	12	0,8162
ergonomische Rahmenbedingungen	Beleuchtung	1	
	räumliche Enge	1	
	Geruch (störende Gerüche)	1	
	Lärm	1	
	Umgebungstemperatur (zu hohe Temperatur)	1	
	Umgebungstemperatur (zu niedrige Temperatur)	1	
	Luftfeuchtigkeit	1	
	Kontakt mit Gefahrstoffen	1	
	Zugluft	1	
	PC-Monitor	1	
	Bürostuhl	1	
	Schreibtisch	1	
körperliche Arbeit	Bitte schätzen Sie Ihren gewerblichen Arbeitsplatz ein. Wie häufig kommt das vor?	2	
	Ich arbeite häufig in räumlicher Enge oder gebückten Haltungen.	1	
	Ich leiste schwere körperliche Arbeit.	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Soziale Beziehungen (25)			
Teamkultur		6	0,8953
Zusammengehörigkeitsgefühl	Unser Team hat ein gutes Zusammengehörigkeitsgefühl.	1	
Teamkommunikation	Untereinander haben wir eine angenehme Kommunikation.	1	
soziale Unterstützung im Team	Wir unterstützen uns gegenseitig so gut wir können.	1	
Vertrauen untereinander	In unserem Team haben wir ein großes Vertrauen untereinander.	1	
Konflikte	In unserem Team gibt es Konflikte.	1	
Mobbing	Ich wurde/werde von Teammitgliedern gemobbt.	1	
Führungsverhalten		13	0,9380
Mitarbeiterorientierung	Mein direkter Vorgesetzter geht auf seine Mitarbeiter ein.	1	
Aufgabenorientierung	Mein direkter Vorgesetzter plant und kontrolliert die Aufgaben effektiv.	1	
persönliche Unterstützung	Mein direkter Vorgesetzter gibt seinen Mitarbeitern persönlich eine hohe Unterstützung.	1	
fachliche Unterstützung	Mein direkter Vorgesetzter gibt seinen Mitarbeitern fachlich eine hohe Unterstützung.	1	
Kommunikationsstil	Mein direkter Vorgesetzter pflegt einen höflichen und respektvollen Umgang mit den Mitarbeitern.	1	
Vorbild des Vorgesetzten	Mein direkter Vorgesetzter verhält sich menschlich vorbildlich.	1	
fachliches Vorbild des Vorgesetzten	Mein direkter Vorgesetzter ist fachlich ein absolutes Vorbild.	1	
Vertrauen in den Vorgesetzten	Mein direkter Vorgesetzter genießt mein absolutes Vertrauen.	1	
Fairness und Gerechtigkeit	Mein direkter Vorgesetzter verhält sich fair und gerecht gegenüber den Mitarbeitern.	1	
Machtorientierung	Mein direkter Vorgesetzter hat eine hohe Machtorientierung (will immer seine Meinung durchdrücken, duldet keinen Widerspruch).	1	
Bossing vom Vorgesetzten	Ich werde von meinem direkten Vorgesetzten gelegentlich persönlich angegriffen.	1	
Feedback vom Vorgesetzten	Mein direkter Vorgesetzter gibt mir ausreichendes Feedback zu meiner Arbeitsleistung.	1	
Wertschätzung vom Vorgesetzten	Mein direkten Vorgesetzter zeigt seinen Mitarbeitern eine hohe Wertschätzung.	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Organisationskultur		6	0,8757
gelebte Kultur	Es existiert eine spürbare Organisationskultur, die auch konsequent gefördert wird.	1	
gemeinsame Normen und Werte	Es existieren Firmenwerte und Verhaltensnormen, die der Belegschaft bekannt sind und von ihnen getragen werden.	1	
Konfliktkultur	Wir haben in unserem Unternehmen eine ausgeprägte Konfliktkultur. (Konflikte werden offen und frühzeitig angesprochen und finden durch Eigeninitiative oder Vermittlung eine Lösung).	1	
Fairness und Gerechtigkeit	In unserem Unternehmen werden die Mitarbeiter fair und gerecht behandelt.	1	
Wertschätzung	Jeder Mitarbeiter erfährt in unserem Unternehmen eine hohe Wertschätzung.	1	
Transparenz von Entscheidungen	Die Entscheidungen des Unternehmens sind transparent.	1	
Persönliche Faktoren (4)			
Detachment	Ich kann von der Arbeit abschalten, wenn ich nach Hause komme.	1	
Verausgabebereitschaft	Ich gebe stets mein Bestes, auch über übliche Arbeitszeiten hinaus.	1	
Arbeitsmotivation	Ich habe eine hohe Arbeitsmotivation.	1	
Persönliche Krise	Ich befinde mich aktuell in einer persönlichen Krise (private Probleme und/oder Konflikte).	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Gesundheitsindikatoren (26)			
Psychische Gesundheit	(Psychsom. Beschw., Psych. Wohlb., Depressivität, Erschöpfung)	26	0,7643
Psychosomatische Beschwerden		10	0,7756
	Kopfschmerzen	1	
	Ohrgeräusche	1	
	Schwindel	1	
	Übelkeit	1	
	Herzrasen	1	
	Brustbeschwerden (z.B. plötzlich auftretendes Ziehen oder Stechen oder Engegefühl)	1	
	Beschwerden in der Wirbelsäule	1	
	Sodbrennen/saures Aufstoßen	1	
	Durchfall	1	
	Atemnot	1	
Psychisches Wohlbefinden (WHO-5 Index)	In den letzten 2 Wochen...	5	0,8599
gute Laune	...war ich froh und guter Laune.	1	
ruhig und entspannt	...habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt.	1	
energetisch und aktiv	...habe ich mich energetisch und aktiv gefühlt.	1	
ausruht und frisch	...habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt.	1	
interessiert	...war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren.	1	
Depressivität	... fühlte ich mich häufiger niedergeschlagen, depressiv oder hoffnungslos?	1	

Skala/Kategorie bzw. Einzelitem	Item	Anzahl Items	Cronbachs α
Erschöpfungssymptome/Burnout		6	0,8287
Problemdenken	Die Gedanken an meine Probleme überlagern meine Gedanken. Positive Gedanken werden immer weniger.	1	
zunehmende Konflikte	Ich habe häufiger Konflikte mit Kollegen oder Mitmenschen als früher.	1	
fehlendes Interesse an Kontakt zu anderen	Ich habe kein Interesse an Kontakt zu Freunden und Bekannten.	1	
sozialer Rückzug	Zu Hause (privat) möchte ich am liebsten von niemandem angesprochen werden.	1	
Panik und Verzweiflung	Manchmal überkommt mich eine richtige Panik oder Verzweiflung.	1	
berufliche Überforderung	Neue Herausforderungen im Beruf werden zunehmend zur Qual.	1	
Schlafqualität	Wie beurteilen Sie Ihre allgemeine Schlafqualität? (keine Müdigkeit tagsüber, Gefühl des Ausgeruht seins nach dem Schlaf)	1	
Körperliche Gesundheit	Wie beurteilen Sie Ihren aktuellen, allgemeinen körperlichen Gesundheitszustand?	1	
Krankheitstage	An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten 12 Monaten krankheitsbedingt gefehlt.	1	
Präsentismustage	An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten 12 Monaten krank zur Arbeit gegangen (obwohl Sie ein Arzt krankgeschrieben hätte).	1	

6 Kennzahlen zur Handhabung des GUSI psych work

Umfang:	116 Fragen (Standardversion) Verkürzte Versionen wurden ebenfalls entwickelt (30 bzw. 79 Fragen) und gütegetestet
Zusatzskalen und Items:	möglich (verschiedene branchenspezifische Skalen und Items wurde hinreichend getestet und verändern die interne Konsistenz nicht) <ul style="list-style-type: none">• Zielerreichung (3)• Befugnisse (1)• Abstimmungsprozesse und fachlicher Austausch (2)• Bewertung Remote Work (5)• Arbeitsmittel (3-7 je nach Bedarf)• Traumatische Belastungen (1)• Diskriminierung/Belästigung (2)• Resilienzfaktoren (7 unterschiedliche Faktoren, z.B. Optimismus)• Erholungsfähigkeit (4)• <i>Weitere auf Anfrage</i>
Skalen:	5er Lickertskala (Belastungen), 3er Skala (Beanspruchung)
Einsatz:	in allen Branchen einsetzbar
Bearbeitungsdauer:	online 20-25 Minuten, Paper/Pencil 30 Minuten