



IMPULS-Test|2[®] Professional

Molnar, Scheck, Schünemann, 2012. © humanware GmbH, alle Rechte vorbehalten.

humanware

Inst. für Gesundheit, Sicherheit u. Ergonomie im Betrieb
1080 Wien, Pfeilgasse 8/5, Tel: 0043/1/526 02 88
humanware@humanware.at, www.humanware.at



IMPULS-Test|2[®] Professional

Wissenschaftliche Basis

humanware
1080 Wien, Pfeilgasse 8/5
Tel.: +43/1/526 02 88
Email: humanware@humanware.at

Ansprechpartnerin:

Mag. Martina Molnar
Geschäftsf. Gesellschafterin der humanware GmbH
Zertifizierte Arbeits- und Gesundheitspsychologin
Projektleiterin IMPULS-Test (2002) bis IMPULS-Test|2 (2012)





IMPULS-Test|2[®] erfüllt wissenschaftliche Anforderungen



Für die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen im Rahmen gesetzlicher Regelungen sind grundlegend zwei Anforderungen zu erfüllen:

- 1. Statistisch-mathematischen Berechnungsprozeduren:** Sie werden definiert und angewendet z.B. durch universitäre fachpsychologische Standards, Fachliteratur zur Testtheorie u. Testkonstruktion, Standards psychologischer Testverlage und internationaler testpsychologischer Vereinigungen, Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen (TBS-TK), EN ISO 10075-3, etc.
- 2. Inhaltliche Anforderungen zum Messgegenstand:** Die Arbeitsschutzgesetzgebung definiert, dass psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen sind. Was darunter zu verstehen ist, findet sich auch in EN ISO 10075-1. Damit ist eine klare Abgrenzung von anderen Messgegenständen wie psychische Beanspruchung, Burnoutgefährdung, Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit oder anderen Konstrukten gegeben.

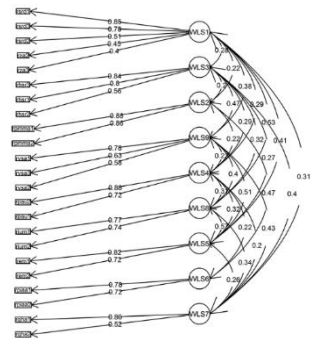
Nachfolgende Tabelle erläutert auf dieser Basis, welche Eigenschaften ein wissenschaftlich fundiertes bzw. inhaltlich passendes Messverfahren für die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung erfüllen muss:

Normative Anforderungen	EN ISO 10075	Erläuterungen	Durch IMPULS-Test 2 erfüllt
Das Verfahren misst arbeitsbedingte psychische Belastung: „Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (EN ISO 10075-1)	EN ISO 10075-3: Messgegenstand gem. Tab. 4.4.1	Nicht gemessen werden Depression, Burnout, Beanspruchung bzw. Fehlbeanspruchung, Befinden, Gesundheit, Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit, Betriebsklima, etc.	Voll erfüllt
Das Verfahren erfasst Anforderungen seitens der Aufgabe (Tätigkeiten, Arbeitsabläufe/-organisation)	EN ISO 10075-1: Anhang A, Bild A.1		Voll erfüllt
Das Verfahren erfasst physikalische Bedingungen (Arbeitsumgebung)	EN ISO 10075-1: Anhang A, Bild A.1		Voll erfüllt
Das Verfahren erfasst soziale und organisationale Faktoren (Sozial-/Organisationsklima, Arbeitsabläufe/Arbeitsorganisation)	EN ISO 10075-1: Anhang A, Bild A.1		Voll erfüllt
Das Messverfahren beruht auf einem arbeitswissenschaftlich begründbaren theoretischen Konzept	EN ISO 10075-3: Theoretische Grundlage des Messansatzes gem. Tab. 4.4.1	z.B. Handlungsregulationstheorie, Belastungsbeanspruchungs-Konzept, transaktionales Stressmodell, Anforderungs-Kontroll-Modell, Efford-Reward-Imbalance-Modell, etc.)	Voll erfüllt
Die Messergebnisse liefern Ansatzpunkte zur Gestaltung des Arbeitssystems auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. Aufgabe/Tätigkeit, Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, zeitliche Organisation)	EN ISO 10075-2: Gestaltungsgrundsätze und Tab. A.1	Die Erhebung und die Ergebnisse beziehen sich nicht auf Einzelpersonen, sondern auf die Arbeitsbedingungen.	Voll erfüllt



	26-11-2	23-10-5	23-9-5	22-10-5	22-9-5
chi²	3240.398	1534.285	1737.149	1350.106	1543.262
df	287	211	213	190	192
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
chi² baseline	10438.690	9700.974	9700.974	9268.042	9268.042
df	325	253	253	231	231
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
CFI	0.708	0.860	0.839	0.872	0.850
TLI	0.669	0.832	0.808	0.844	0.820
RMSEA	0.051	0.040	0.042	0.039	0.042
KI	0.049 - 0.052	0.038 - 0.041	0.040 - 0.044	0.037 - 0.041	0.040 - 0.044
p	0.251	1.000	1.000	1.000	1.000

IMPULS-Test|2[®] wissenschaftliche Test- konstruktion der Inhalte



Die testtheoretisch-mathematisch Konstruktion eines Verfahrens dauert mindestens 1 bis 2 Jahre. Sie ist mehr als eine Sammlung von „Testfragen“. Viele statistische Prozeduren sind erforderlich. Für jedes Item (Frage) und jede Skala des Verfahrens sind Berechnungen und Überprüfungen erforderlich. Nichts ist zufällig. Nur dann können die testtheoretischen Gütekriterien **Objektivität, Validität und Reliabilität** gewährleistet werden. So entstanden die Inhalte des **IMPULS-Test|2[®]**:

5 Skalen	11 Subskalen	25 Items	Subjekt. Verbesserungsbedarf
A Umgebungsbedingungen	Expositionen	Lärm Staub	Pro Skala zusätzlich Wichtig ist Verbesserungsbedarf: 0% (unwichtig) bis 100% (sehr wichtig) Pro Item zusätzlich Kommentärmöglichkeit pro Item
	Ergonomie	Licht Klima Körperhaltung	
B Aufgaben und Abläufe	Vielseitigkeit	Wissen einsetzbar Aufgaben unterschiedlich	
	Vollständigkeit	Ergebnisqualität sichtbar Arbeitsprodukt vollständig	
	Gestaltungsspielraum	Arbeitsschritte bestimmbar Arbeitszuteilung beeinflussbar Selbstständige Planung	
C Arbeitsanforderungen	Quantitative Anforderungen	Zeitdruck Arbeitsmenge	
	Qualitative Anforderungen	Arbeit kompliziert Konzentration	
D Soziales Umfeld	Kommunikation	Austausch mit KollegInnen Rückmeldungen	
	Rückhalt	Unterstützung KollegInnen Unterstützung Führungskraft Zusammenhalt	
E Perspektiven und Beteiligung	Perspektiven	Weiterbildung Aufstiegchancen	
	Beteiligung	Information Ideen berücksichtigt	

Skalen	Umgebungsbedingungen	Aufgaben u. Abläufe	Arbeitsanforderungen	Soziales Umfeld	Perspektiven u. Beteiligung
Reliabilität (Cronbach α) Repräsentative Gesamtstichprobe	0,83	0,81	0,79	0,83	0,80



Martina Molnar, Thomas Scheck, Leonard Schünemann (2014).

In: *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*. 18. Workshop. Kröning: Asanger Verlag

IMPULS-Test|2[®] Professional - Onlinefragebogen zur arbeitsbezogenen Bewertung psychischer Belastungsfaktoren

1 Kurzgeschichte des Verfahrens

Das Verfahren wurde auf Basis des KFZA 1995 (Prümper, Frese, Hartmannsgruber) erweitert und war seit 2002 als IMPULS-Test (Molnar, Haiden, Geißler-Gruber, 2012) in Anwendung. Er wurde mehrfach in Anwendungsstudien evaluiert und testtheoretisch untersucht (z.B. Steurer, 2011; Scheck & Schünemann, 2012). Seit 2012 stellt die zuletzt wissenschaftlich aktualisierte und erstmals geeichte Fassung als standardisiertes Online-Instrument IMPULS-Test|2[®] (Molnar, Scheck & Schünemann) die aktuell gültige Fassung des Verfahrens dar (Molnar, 2013). Der IMPULS-Test|2[®] hat in der BAuA-Toolbox den bisherigen IMPULS-Test abgelöst und entspricht auch den Anforderungen des GDA-Leitfadens einerseits bezüglich der Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung und andererseits hinsichtlich der Eigenschaften von geeigneten Instrumenten und Methoden.

2 Testtheoretische Überarbeitung

Basis für die testtheoretische Überarbeitung des IMPULS-Tests bildete ein 4014 Personen umfassender Datensatz des „Ich mess‘ den Stress“-Projekts (vgl. Molnar & Steurer, 2012; Steurer, 2011). Die bei Steurer (2011) resultierende 8-Faktorenlösung des IMPULS-Tests konnte anhand dieses Datensatzes nicht stabil repliziert werden. Da weder eine eindeutige Faktorenlösung noch eine hohe diagnostische Güte einzelner Items gegeben war, wurde eine Neuausrichtung des IMPULS-Tests mit dem Ziel eine stabile Faktorenlösung zu erarbeiten nötig. Darüber hinaus konnten allfällige Optimierungen vorgenommen werden.

Zunächst wurden die Items einer ausführlichen deskriptiv-statistischen Analyse unterzogen. Dabei wurden die Items/Skalen auf ihren Informationsgehalt und somit diagnostischen Wert überprüft. Im Ergebnis führte dies zu einem überarbeiteten Itempool und auf den Verzicht der Erhebung der „Wunsch-Werte“. Die überarbeitete Version des Verfahrens umfasste schließlich 25 Items, die zu 11 Faktoren zusammengefasst und 5 übergeordneten Faktoren zugeordnet sind. Diese hierarchische Faktorenstruktur konnte mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse bestätigt werden (RMSEA = 0,036; CFI = 0,858) und zeigte sich auch inhaltlich als äußerst praktikable Lösung.

Der ursprünglich 4014 Personen umfassende Datensatz wurde einer Plausibilitätsprüfung unterzogen und auf 3951 Personen reduziert. Sowohl eine demographisch repräsentative Gesamtnorm als auch branchenspezifische Eich Tabellen (kodiert nach NACE) und demografische Eich Tabellen wurden erstellt. Anhand der Normstichproben wurden die innere Konsistenz nach Cronbach und die Split-half-Reliabilität bestimmt. Die Kennwerte der 5 Skalen des IMPULS-Test|2[®] liegen zwischen 0,75 und 0,90.

Während die explorativ und konfirmatorisch geprüfte stabile Faktorenlösung bereits für eine hohe Konstruktvalidität spricht, wurden auch die schon von Steurer (2011) durchgeführten Untersuchungen zur diskriminanten Validität erneut durchgeführt. Dabei ergaben sich durchschnittlich moderate Korrelationen im Bereich von 0,09 bis 0,71 mit den Fragen zur Arbeitszufriedenheit. Dies bescheinigt dem IMPULS-Test|2[®] einerseits in spezifischen Items eine inhaltlich nachvollziehbare Gemeinsamkeit mit dem Konstrukt Arbeitszufriedenheit, belegt andererseits jedoch, dass ein zwar verwandtes, aber keinesfalls identes Konstrukt erfasst wird.

Durch die Konstruktion als Online-Verfahren und einer automatisierten Auswertung kann dem IMPULS-Test|2[®] sowohl Testleiter- als auch Auswertungs- und Interpretationsobjektivität zugesprochen werden.

3 Das Online-Verfahren IMPULS-Test|2[®]

3.1 Messgegenstand und Komponenten

Der IMPULS-Test|2[®] erfasst als Screening-Instrument gemäß DIN EN ISO 10075 organisationale Einflüsse der Arbeitsbedingungen auf die psychische Belastung der Mitarbeiter/innen. Das Verfahren liefert qualitätsgesicherte Befunde zur psychischen Belastungsausprägung und Hinweise zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung. Das Online-Verfahren umfasst folgende Komponenten:

- Standardisierter Online-Fragebogen mit betrieblich anpassbaren Variablen (zu erfassende Organisationseinheiten / Tätigkeitsgruppen, optional demografische Variablen);
- Standardisierte Online-Auswertung mit Selektionsmöglichkeiten für alle erfassten Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen und demografischen





Gruppen sowie Auswahlmöglichkeiten von zugrunde liegenden Normgruppen und von internen Vergleichsgruppen;

- Pdf-Auswertungsberichte für Gruppenergebnisse (optional Einzelergebnisse unmittelbar nach Befragungsende für jede Einzelperson);

3.2 Skalen, Subskalen und Items

Die Erhebung erfolgt durch Vorgabe und Bearbeitung von 25 Items mit fünfstufigem Antwortformat, die 5 Skalen bzw. 11 Subskalen bilden:

1. Umgebungsbedingungen: Expositionen, Ergonomie (5 Items)
2. Aufgabe und Abläufe: Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Gestaltungsspielraum (7 Items)
3. Arbeitsanforderungen: Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen (4 Items)
4. Soziales Umfeld: Kommunikation, Rückhalt (5 Items)
5. Perspektiven und Beteiligung: Perspektiven, Beteiligung (4 Items)

Ergänzend schätzen die befragten Personen auch ihre subjektive Verbesserungspriorität für jede der fünf Skalen ein (0% = unwichtig bis 100% = wichtig) und können optional auch Kommentare zu ihrer wahrgenommenen Arbeitssituation anhand der abgefragten Items ergänzen.

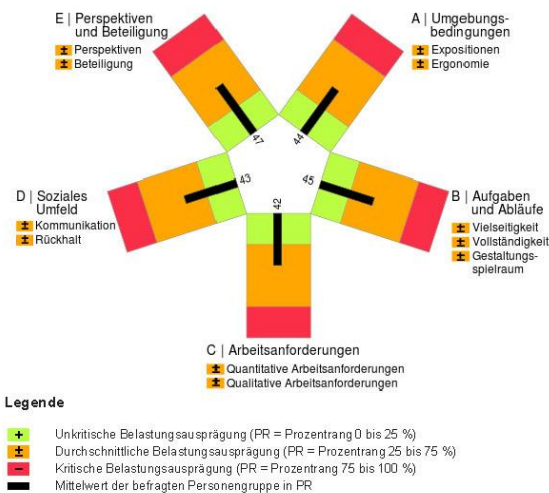


Abb. 1: IMPULS-Test|2 Ergebnisse in Form von Prozenträngen auf Skalen-Ebene

Die Gruppenergebnissen (> 7 Personen bzw. Datensätze) werden als objektivierte Prozentränge und subjektive Belastungsausprägungen (Verbesserungsbedarf 0% - unwichtig

bis 100% - wichtig) für die Skalen dargestellt und interpretiert. Damit werden sowohl quantitative als auch qualitative Ergebnisse gewonnen.

Skala	MA-Priorität %	Kommentare zu den Items (geordnet nach Anzahl der Kommentar/e)
A: Umgebungsbedingungen + PR 39	47%	Lärm (16 Kommentar/e) Licht (11 Kommentar/e) Klima (10 Kommentar/e) Staub (8 Kommentar/e) Körperhaltung (6 Kommentar/e)
B: Aufgaben und Abläufe - PR 81	47%	Arbeitschritte bestimmbar (6 Kommentar/e) Ergebnisqualität sichtbar (5 Kommentar/e) Aufgaben unterschiedlich (4 Kommentar/e) Arbeitszuteilung beeinflussbar (4 Kommentar/e) Wissen einsetzbar (3 Kommentar/e) Selbstständige Planung (3 Kommentar/e) Arbeitsprodukt vollständig (2 Kommentar/e)

Abb. 2: IMPULS-Test|2 Ergebnisse der subjektiven Verbesserungspriorität pro Skala und Anzahl der Kommentare zu den Items

DIN EN ISO 10075 - Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (2012). Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hg.)

Molnar, M. (2013): Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen – IMPULS-Test|2. In: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. BAuA (Hg). Erich Schmidt-Verlag, Berlin, 234-238.

Molnar, M. (2013): IMPULS-Test|2 Professional als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. In: Nold, H., Wenninger, G.: Rückengesundheit u. psychische Gesundheit. Asanger-Verlag, Kröning, 91-102.

Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2012). IMPULS-Test. Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb (18. Aufl.). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO.

Molnar, M., Steuer, J. (2012): Ergebnisübersicht „Ich mess' den Stress“. Online-Befragung zu arbeitsbedingten psychischen und physischen Belastungen, Arbeitszufriedenheit, Befinden und Gesundheit. Unveröffentlichter Bericht, Wien.

Molnar, M. & Steuer, J. (2012): Gütekriterien, Branchen- und Demografie-Profile des IMPULS-Test. In: G. Athanassiou, S. Costa-Schreiber, O. Sträter (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. 17. Workshop 2012. Kröning: Asanger Verlag

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39 (3), 125–132.

Scheck, T. & Schünemann, L. (2012). Testtheoretische Weiterentwicklung des IMPULS-Tests: 1. Teil (von 2). Unveröffentlichter Ergebnisbericht, Wien.

Scheck, T. & Schünemann, L. (2012). Testtheoretische Weiterentwicklung des IMPULS-Tests: 2. Teil (von 2). Unveröffentlichter Ergebnisbericht, Wien.

Steuer, J. (2011). IMPULS-Test - eine testtheoretische Untersuchung. Diplomarbeit, Universität Wien.



IMPULS-Test|2[®] Normen bzw. Eich Tabellen

Viele Verfahren bieten lediglich sogenannte „**Benchmarks**“. Das ist eine Sammlung von bereits erhobenen Daten – manchmal auch unterschiedlicher Branchen. Diese Datensammlung wird als Vergleichsbasis (Benchmark) für Befragungen in neuen Betrieben herangezogen. Wenn aber die Qualität und Zusammensetzung dieser Daten nicht bekannt ist, können Datenvergleiche oft unzureichend und unscharf sein: So kann es beispielsweise sein, dass die hier enthaltenen Daten besonders großer Unternehmen aufgrund ihrer Menge zum dominierenden Benchmark für eine ganze Branche werden. Wenn in dieser Datensammlung bestimmte demografische Gruppen häufiger auftreten als andere (z.B. sehr viel mehr Frauen als Männer) und dies in der konkreten Vergleichsgruppe nicht der Fall ist (z.B. im Bergbau), stimmen die Vergleiche mit diesen Benchmarks ebenfalls nicht.

Bei fundiert erstellten **Norm- bzw. Eich Tabellen** ist hingegen bekannt, wie diese gewonnen wurden, wie sich hinsichtlich demografischer Variablen zusammensetzen und ob sie für den jeweiligen Vergleich überhaupt geeignet sind. Es ist für die Qualität der Norm- bzw. Eich Tabellen weniger entscheidend, wie viele Datensätze enthalten sind, sondern wie die Qualität der Zusammensetzung dieser Datensätze ist.

Für die aktuell vorliegende Fassung des **IMPULS-Test|2[®]** gibt es jeweils für die fünf Skalen und für die elf Subskalen Eich Tabellen:

1. Eine repräsentative Gesamtnorm
2. Sieben Branchennormen
3. Sechzehn verschiedene demografische Normgruppen nach Geschlecht, Alter, Bildung, Führungsfunktion, Voll- und Teilzeit, Schichtarbeit).

1. Repräsentative Gesamtnorm

Für die repräsentativen Eich Tabellen der Gesamtnorm wurden sekundäre Quotenstichproben aus einem Datensatz aus 3951 mit dem IMPULS-Test befragten Personen (Online-Befragung "Ich mess' den Stress" von Molnar, Steuerer, 2011) gezogen. Die Zufallsauswahl erfolgte 2012 von Scheck und Schünemann nach Information der Statistik Austria (ÖSTAT) auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 anhand von demografischen Variablen (Geschlecht, Alter und Bildungsgrad). **Das bedeutet, diese Gesamtnorm ist repräsentativ für die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Sie entspricht auch der deutschen Erwerbsdemografie.**

N= 508

Frauen: 46 %

Alter: 47 % bis 39 Jahre, 53 % ab 40 Jahre

Ausbildung: - Pflichtschule/Berufsausbildung/Höherbildende Schule ohne Matura: 68%
- Matura/Studium: 32%

Führungskraft: 22 %

Vollzeit: 85 %

Schichtarbeit: 9 %





2. Branchennormen

Die Zuordnung von Branchen erfolgte auf Basis der auf **europäischer Ebene gültigen NACE-Systematik zur Kategorisierung von Wirtschaftszweigen bzw. Branchen** ("Nomenclature européenne des activités économiques"). Diese Form der Codierung wurde gewählt, weil es sich einerseits um unabhängig festgelegte und für statistische Zwecke gebräuchliche Kategorien handelt und andererseits, weil die hier gewonnenen Daten auf der Basis von NACE auch mit anderen statistischen Daten mit gleicher Codierung verbunden werden könnten. NACE umfasst alle Wirtschaftstätigkeiten hierarchisch auf Basis eines fünfstufigen Systems, wobei die einzelnen Stufen immer spezifischer werden. Alle Unternehmen sind entsprechend ihrer Haupttätigkeiten einer NACE Kategorie zugeordnet. Die hierarchischen Gliederungsebenen der NACE 2008 zeigt Tabelle 1.

Tabelle 1: Struktur NACE 2008, Statistik Austria, 2011

Code	Elemente
A	LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI
B	BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN
C	HERSTELLUNG VON WAREN
D	ENERGIEVERSORGUNG
E	WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVER- SCHMUTZUNGEN
F	BAU
G	HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN
H	VERKEHR UND LAGEREI
I	BEHERBERGUNG UND GASTRONOMIE
J	INFORMATION UND KOMMUNIKATION
K	ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN
L	GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN
M	ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN
N	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN
O	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG
P	ERZIEHUNG UND UNTERRICHT
Q	GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN
R	KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG
S	ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN
T	PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL; HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALTE FÜR DEN EIGENBEDARF OHNE AUSGEPRÄGTEN SCHWERPUNKT
U	EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN



Es wurden nur Normgruppen gebildet, wenn mindestens 100 Personen zu dieser Gruppe zugeordnet werden konnten. Daraus sind sieben Branchen-Normgruppen entstanden, die insgesamt 1.653 Personen umfassen.

Die hier in einer Branche vertretenen Personen gehen allerdings unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten nach, was auch unterschiedliche Anforderungen bzw. unterschiedliche Belastungen zur Folge hat. In der Branche „Herstellung von Waren“ befinden sich z.B. Personen, die folgende Berufe angeben: Laborleiter, Personalentwickler, Elektroinstallateur, kaufmännische Angestellte, Metallarbeiterin, Tischler. Die branchenspezifischen Normen werden laufend erweitert.

Nachfolgend ist eine Übersicht zu sehen, für welche sieben Branchen Normen für alle fünf Skalen und Subskalen vorliegen. Für alle diese Branchen gibt es detaillierte Informationen zu deren demografischer Zusammensetzung (Geschlecht, Alter, Bildung, Führungskraft, Schicht, Voll- oder Teilzeit, etc.):

1. **Herstellung von Waren** (NACE Code C, 10-33):
Herstellung von Nahrungsmitteln, Textilien, Papier, Glas, Gummi, Metallen, Mineralöl, chemische Erzeugnisse, KFZ, etc.
2. **Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen** (NACE Code G, 45-47):
Handel mit KFZ, Großhandel, Einzelhandel
3. **Information und Kommunikation** (NACE Code J, 62+63)
4. **Erbringung von Finanz –und Versicherungsleistungen** (NACE-Code K, 64+ 65)
5. **Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung** (NACE Code O, 84)
6. **Erziehung und Unterricht** (NACE Code P, 85)
7. **Gesundheit und Sozialwesen** (NACE Code Q, 86-88):
Gesundheitswesen, Heime, Sozialwesen

3. Demografische Normen

In der folgenden Übersicht ist zu sehen, für welche **sechs demografischen Variablengruppen** jeweils Normen für alle fünf Skalen und Subskalen vorliegen. Für alle diese demografischen Gruppen gibt es detaillierte Informationen zu deren demografischer Zusammensetzung (Geschlecht, Alter, Bildung, Führungskraft, Schicht, Voll- oder Teilzeit, etc.):



Geschlecht

Männer:

N= 273

Alter: 47 % bis 39 Jahre, 53 % ab 40 Jahre

Ausbildung: - Pflichtschule/Berufsausbildung/Höherbildende Schule ohne Matura: 71%
- Matura/Studium: 29%

Führungskraft: 25%

Vollzeit: 93%

Schichtarbeit: 11%

Frauen:

N= 687

Alter: 47% bis 39 Jahre, 53% ab 40 Jahre

Ausbildung: - Pflichtschule/Berufsausbildung/Höherbildende Schule ohne Matura: 65 %
- Matura/Studium: 35%

Führungskraft: 14%

Vollzeit: 75%

Schichtarbeit: 8%

Analog sind alle anderen Gruppen aufgeschlüsselt, die hier nur im Überblick dargestellt werden:

Alter

Bis 19 Jahre
20 bis 29 Jahre
30 bis 39 Jahre
40 bis 49 Jahre
50 bis 59 Jahre
ab 60 Jahre

Führungskraft/keine Führungskraft

Führungskraft
Keine Führungskraft

Vollzeit/Teilzeit

Vollzeit
Teilzeit

Schulbildung

Pflichtschule
Berufsausbildung
Höherbildende Schule ohne Matura/Abitur
Matura/Abitur
Studium

Schichtarbeit/keine Schichtarbeit

Schichtarbeit
Keine Schichtarbeit



IMPULS-Test|2[®] - Auszug Publikationen

Molnar, M. (2013): Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen – IMPULS-Test|2. In: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. BAuA (Hg). Erich Schmidt-Verlag, Berlin, 234-238.

Molnar, M. (2013): IMPULS-Test|2 Professional als Onlinefragebogen zur Analyse psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. In: Nold, H., Wenninger, G.: Rückengesundheit u. psychische Gesundheit. Asanger-Verlag, Kröning, 91-102.

Molnar, M., Haiden, C. Geißler-Gruber, B (2012). IMPULS-Test. Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb (18. Aufl.). Wien: AUVA, Bundesarbeiterkammer, IV, ÖGB, WKO.

Molnar, M., Scheck, T., Schünemann, L.: IMPULS-Test|2 Professional – Online-Fragebogen zur arbeitsbezogenen Bewertung psychischer Belastungsfaktoren. In: M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune, R. Trimpop (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit. 18. Workshop 2014. Kröning: Asanger Verlag, 117-120.

Molnar, M.& Steurer, J. (2012): Gütekriterien, Branchen- und Demografie-Profile des IMPULS-Test. In: G. Athanassiou, S. Costa-Schreiber, O. Sträter (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. 17. Workshop 2012. Kröning: Asanger Verlag, 263-266.

Molnar, M., van der Klaauw, N., Zimpel, S.: Wirkungsanalyse von elf betrieblichen IMPULS-Projekten zur Stressreduktion. In: G. Athanassiou, S. Costa-Schreiber, O. Sträter (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Sichere und gute Arbeit erfolgreich gestalten – Forschung und Umsetzung in die Praxis. 17. Workshop 2012. Kröning: Asanger Verlag, 339-342.

Steurer, J. (2011). IMPULS-Test - eine testtheoretische Untersuchung. Diplomarbeit, Universität Wien.

Internet-Information:

BAuA-Toolbox: www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Verfahren/IMPULS.html

Website: www.impulstest2.com