

Andreas Pohlandt

Verhütung psychischer Fehlbeanspruchung - Probleme und Handlungshilfen

(Beitragskurzfassung)

1 Problemlage

Der Einfluß von psychischen Faktoren bei der Entstehung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren verlangt zukünftig stärkere Aufmerksamkeit. Begründet ist dies in erster Linie durch steigende psychische Anforderungen in hochautomatisierten und kundenorientierten Produktions- und Dienstleistungssystemen.

Zwar liegen zahlreiche Ergebnisse der arbeitspsychologischen Forschung für diesen Bereich vor, doch sind in der Regel daraus nicht unmittelbar jeweils angemessene Verhütungsmaßnahmen ableitbar. Eine sachkundige Analyse und Bewertung der konkreten Arbeitsgestaltung ist immer eine notwendige Voraussetzung. Oft reichen jedoch die Ressourcen und Kompetenzen der Beauftragten im Betrieb nicht aus, um psychologische Aspekte fachkundig zu berücksichtigen. Zu wenig Wissen über Begründungszusammenhänge für die Entstehung von psychischer Fehlbeanspruchung ist derzeit in den Betrieben vorhanden. Zusätzlich erschwerend wirken Unklarheiten bei der Verwendung von Begriffen und Verfahren. Diese Schwierigkeiten führen zu Hindernissen bei der Umsetzung von Verhütungsmaßnahmen.

Notwendig sind deshalb Handlungshilfen, also Verfahren, Hilfsmittel, Beratungs- und Auskunftssysteme, die das Erkennen, Beurteilen sowie Verhüten psychischer Fehlbeanspruchung unterstützen. Diese Handlungshilfen müssen insbesondere für die betriebliche Anwendung durch Fachleute mit unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen geeignet sein.



2 Was ist unter psychischer Belastung und Beanspruchung zu verstehen?

Die Begriffe psychische Belastung und Beanspruchung sind in der Richtlinie DIN EN ISO 10 075 - 1 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1: Allgemeines und Begriffe) bestimmt. Unter psychischen Belastungen ist die „ ... Gesamtheit aller erfaßbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ zu verstehen. Psychische Beanspruchung ist danach die „ ... zeitlich unmittelbare ... Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“. Als beeinträchtigende Effekte werden in der Richtlinie psychische Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachheit und psychische Sättigung aufgeführt.

Psychische Beanspruchung entsteht also im Verlauf der Tätigkeit, wenn die Leistungsvoraussetzungen des Arbeitenden - d.h. seine Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Einstellungen, kurz sein Können und Wollen - zur Erfüllung der Arbeitsanforderungen (bzw. Belastungen) in Anspruch genommen werden. Im Verlauf der beanspruchenden Tätigkeit verändern sich seine Leistungsvoraussetzungen. Ob diese Veränderung eher förderliche oder eher beeinträchtigende Folgen hat, ist vom Verhältnis zwischen Leistungsvoraussetzungen und Anforderungen abhängig. Eine ungünstige Gestaltung der Qualifikation, der Arbeitsaufträge und der übrigen Arbeitsbedingungen führt in der Regel zu Über- bzw. Unterforderungen und damit zu einer Fehlbeanspruchung. Es führt nicht jede psychische Belastung zu Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und des Wohlbefindens. Ungünstige Beanspruchungen werden in der Regel erst durch ein Gefüge von mehreren Belastungsquellen verursacht. In der Tabelle 1 sind beispielsweise häufig anzutreffende Belastungsquellen bei Bildschirmarbeit aufgelistet.



Tabelle 1: Suchfelder für mögliche Belastungsquellen bei ungünstig gestalteten Text- / Datenbe- / -verarbeitungstätigkeiten (nach Hacker, 1994, S. 58)

Physische Belastung	- Zwangshaltung - Erschwertes visuelles Wahrnehmen
Direkte psychische Belastung	- Daueraufmerksamkeit - Monotonie durch Standardisierung und Spezialisierung - Abhängigkeit vom System - Einflußlosigkeit auf Antwortzeit - Verständnisschwierigkeiten (bezüglich Funktionsweise des Systems, der Codes usw.)
Indirekte psychische Belastung	- Fehlende / verzögerte Rückkopplung zu eigenem Arbeitsergebnis - Reduktion von Eigensteuerung und -kontrolle (durch Organisation, Programm) - Fehlende Einsicht im Gesamtablauf - Kontaktarmut durch Kooperationsreduktion - Reduktion der Qualifikationsnutzung und persönlichen Disponibilität

Insbesondere indirekte Belastungsquellen sowie Kombinationswirkungen haben eine ausschlaggebende Bedeutung sowohl für das Entstehen, als auch für das Verhüten, psychischer Fehlbeanspruchung. Handlungshilfen zum Erkennen, Beurteilen und Verhüten sind hier unbedingt erforderlich.



3 Ein Screening-Verfahren zum Erkennen, Beurteilen und Verhüten von psychischer Fehlbeanspruchung

In Zusammenarbeit mit der Maschinenbau- und Metallberufsgenossenschaft wird derzeit eine Handlungshilfe für das Erkennen, Beurteilen und Verhüten psychischer Fehlbeanspruchung im Betrieb entwickelt und erprobt.

Es handelt sich um ein 3-stufiges Screening-Verfahren (vgl. Abbildung 1). Die einzelnen Stufen können von Fachleuten mit unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen eingesetzt werden. Mit der Screeningstufe 1 können mit Hilfe einfacher Prüflisten erste Indikatoren für psychische Fehlbeanspruchung identifiziert werden. Indikatoren sind z.B. personelle Unterbesetzung, die zu Zeitdruck führt oder restriktive Formen der Arbeitsteilung und -kombination, die zu unvollständigen Aufgabenzuschnitten bzw. die zu einem Mangel an Tätigkeitsspielräumen sowie damit zu mangelnder Vorhersehbarkeit, fehlender Durchschaubarkeit und geringer Beeinflußbarkeit führen.

Die folgende Stufe 2 wird nur durchgeführt, wenn mit der vorgeordnete Screeningstufe Gestaltungsmängel entdeckt wurden, aber nicht behoben werden konnten. Sie erfolgt durch Fachleute, die für die Anwendung besonderer Verfahren ausgebildet sind. Im Ergebnis dieses Screenings kann es in besonderen Fällen erforderlich werden, weitere Kompetenzen und Ressourcen für die Verhütung psychischer Fehlbeanspruchung mit der Stufe 3 einzusetzen.

Durch dieses, der jeweiligen Fragestellung und den vorhandenen Voraussetzungen angepaßte, schrittweise Vorgehen wird eine optimale Unterstützung für das Erkennen, Beurteilen und Verhüten psychischer Fehlbeanspruchung gesichert.



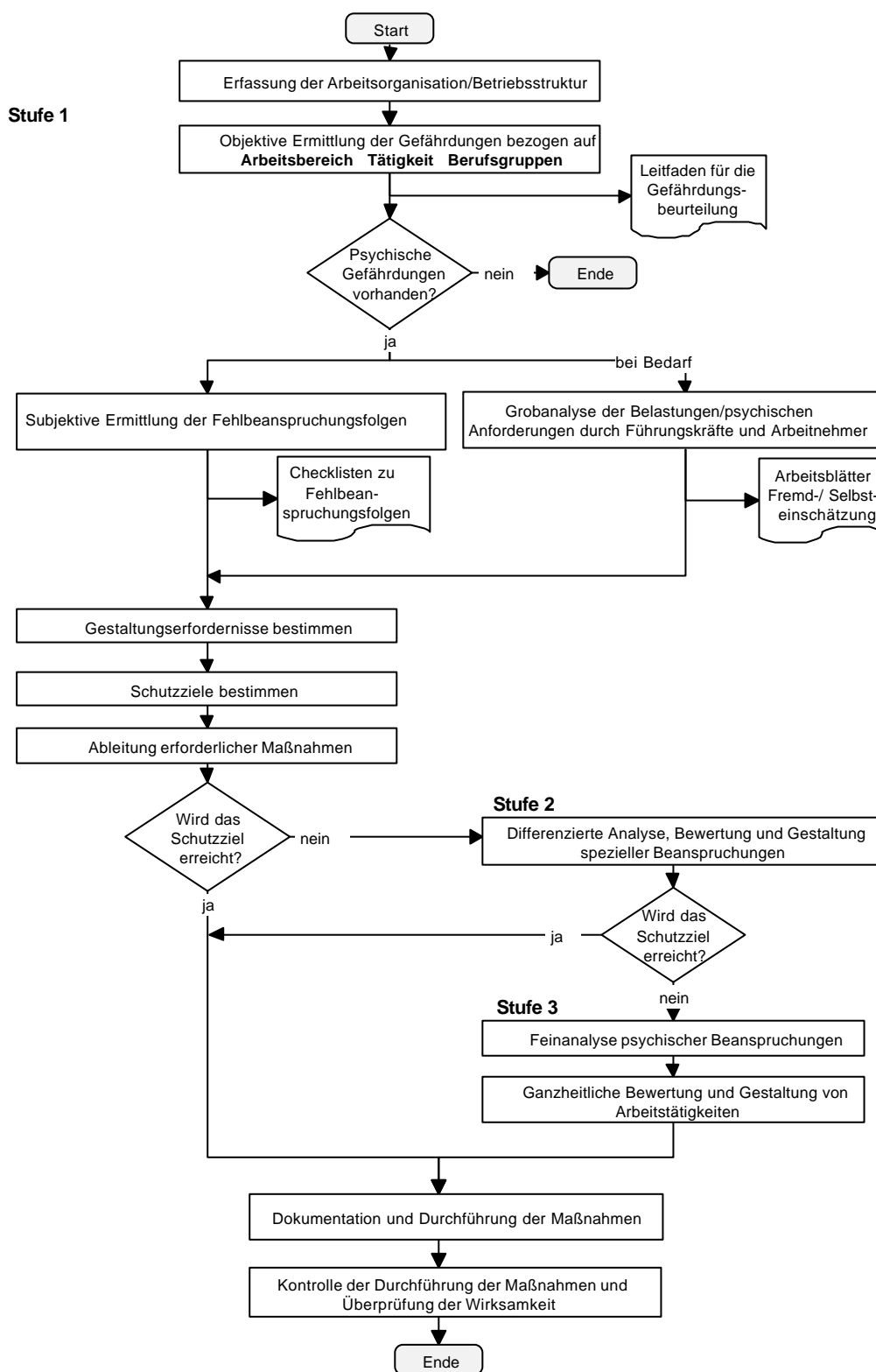


Abbildung 1: Schrittweises Vorgehen (Screening) für das Erkennen, Beurteilen und Verhüten psychischer Fehlbeanspruchung (nach Debitz, Gruber, Kleindienst, Pohlandt & Richter, 1999)



Literatur

- Debitz, U., Gruber, H., Kleindienst, C., Pohlandt, A. & Richter, G. (1999). Erkennen, Beurteilen und Verhüten von psychischen Fehlbeanspruchungen. Eine Handlungshilfe für Praktiker. Bochum: Verlag Technik und Information.
- Hacker, W. (1994). Arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen der Software-Ergonomie. In Eberleh, E., Oberquelle, H. & Oppermann, R. (Hg.), Einführung in die Software-Ergonomie. Gestaltung graphisch-interaktiver Systeme: Prinzipien, Werkzeuge, Lösungen (S. 53-94). Berlin: de Gruyter.

<http://www.sozialnetz-hessen.de/ergo-online/AP-Analyse/Beba.htm>

