

3.7 Faktoren psychischer Arbeitsbelastung

*K. Lüken, Sankt Augustin
G. Eckhardt, Dresden*

3.7.1 Einführung

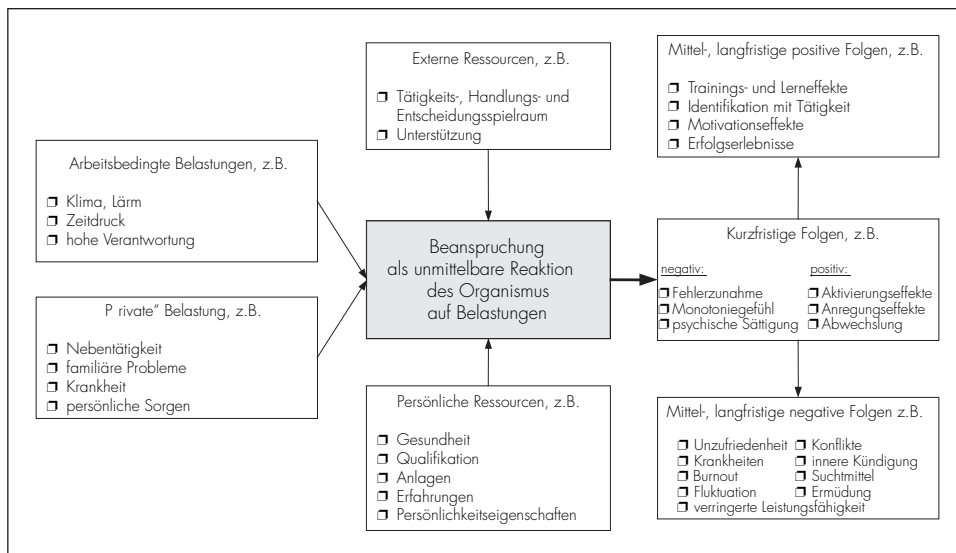
Personen, die sich mit Innenraumproblemen befassen, stehen vor der Schwierigkeit, eine eindeutige, durch die in den vorhergehenden Abschnitten vorgestellten Faktoren bedingte Ursache für geäußerte gesundheitliche Beschwerden zu ermitteln. Diese Eindeutigkeit ist jedoch oft nicht gegeben. In solchen Fällen ist es sinnvoll, psychische Faktoren in den Pool möglicher Ursachen für Beschwerdeverhalten aufzunehmen und näher zu untersuchen. Psychische Fehlbeanspruchungsfolgen weisen in vielen Fällen vergleichbare Symptome auf wie z.B. durch Gefahrstoffe hervorgerufene Beschwerden. Betroffene Personen führen ihre Beschwerden wie z.B. Kopfschmerzen oder Nervosität häufig auf äußere Umstände wie beispielsweise Gefahrstoffe zurück, auch wenn überhaupt keine Gefahrstoffbelastung vorliegt. Gefahrstoffe werden als wahrscheinliche Verursacher wahrgenommen, da sie als kaum oder gar nicht von der Person beeinflussbar gelten. Insbesondere die für die Person wahrnehmbaren negativen Beanspruchungsfolgen, z.B. Fehlerzunahme oder

Krankheit, motivieren die Suche nach einer erklärenden Ursache. Psychische Ursachen werden aus den o.g. Gründen selten in Betracht gezogen. In diesem Zusammenhang ist das Öfteren von „verdeckten“ Ursachen die Rede.

Neben den unmittelbaren Belastungen durch Gefahrstoffe, das Klima oder andere externe Faktoren ist in gleichem Maße zu berücksichtigen, wie das Individuum mit diesen Belastungen umgeht (vgl. hierzu DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ Teil 1: Allgemeines und Begriffe [1] und Teil 2: Gestaltungsgrundsätze [2]). Das erweiterte Belastungs-Beanspruchungs-Konzept [3] gibt einen guten Überblick darüber, auf welche Art und Weise arbeitsplatzspezifische Merkmale zur Ausbildung kurz-, mittel- und langfristiger Fehlbeanspruchungsfolgen führen können (vgl. Abbildung 38 auf Seite 272). Diese entstehen nach dem Modell dann, wenn die belasteten Personen auf keine entsprechenden Bewältigungsmuster (im Modell: persönliche oder externe Ressourcen) zugreifen (können). So könnten beispielsweise Beschwerden wie Ermüdung oder verminderte Leistungsfähigkeit unter anderem auf ein Ungleichgewicht zwischen einer Arbeitsaufgabe, die den ganzen Tag über eine hohe Konzentrationsleistung voraussetzt (belastender Faktor), und der Möglichkeit zur Pause (externe Ressource) zurückgeführt werden.

3 Spezialmodule

Abbildung 38:
Erweitertes Belastungs-Beanspruchungs-Modell [3]



Neben arbeitsplatzspezifischen Merkmalen gibt es noch eine Reihe weiterer psychischer Variablen, die einen Einfluss auf das Beschwerdeverhalten über Innenraumarbeitsplätze ausüben können, z.B. Mobbing, psychische Störungen oder Angst um den eigenen Arbeitsplatz. Ihre spezielle Erläuterung und Untersuchung würde jedoch den Rahmen dieser Anwendungsempfehlung sprengen. Individuelle psychische Störungen beispielweise können und sollen nicht Gegenstand einer

allgemeinen Anwendungsempfehlung sein. Ihre Untersuchung setzt die Analyse personenbezogener (privater) und nicht mehr bedingungsbezogener (arbeitsplatzbezogener) Daten voraus, was diplompsychologische Fachkenntnis erfordert. Die hier thematisierten Aspekte beziehen sich auf die Analyse arbeitsplatzspezifischer Merkmale. Durch ihre Veränderung kann eine Beanspruchungsoptimierung erfolgen und somit Fehlbeanspruchungsfolgen vorgebeugt werden.

3.7.2 Erhebungsmethoden

Eine grobe Orientierung über das Vorhandensein von Fehlbeanspruchungsfolgen und ihnen zugrunde liegende arbeitsplatzspezifische Merkmale ermöglichen die in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelten Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF) [4; 5]. Sie wurden bereits in einigen Projekten der TU Dresden in Kooperation mit der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft (Technischer Aufsichtsdienst Dresden) in der Praxis getestet. Die Listen decken die Dimensionen „Stress“, „Psychische Ermüdung“, „Monotonie“ und „Psychische Sättigung“ ab und bestehen aus jeweils 15 bis 18 Aussagen zur Selbst- bzw. Fremdeinschätzung. Die enthaltenen Merkmale entsprechen dem aktuellen Stand der arbeitspsychologischen Forschung. Die Checklisten geben einen guten und differenzierenden Überblick über mögliche beeinträchtigende Folgen psychischer Belastung bei der Ausführung von Arbeitstätigkeiten. Da die Checklisten in ihrem Aufbau den im Arbeitsschutz häufig eingesetzten Prüflisten ähneln, ihr Einsatz zudem sehr ökonomisch ist (pro Person ca. 20 bis 30 Minuten für alle vier Listen) und sie auch von Nicht-Psychologen eingesetzt werden können, sind sie zu einer ersten groben Erfassung o.g. Merkmale zu empfehlen. Bei ihrem Einsatz ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich zum gegen-

wärtigen Zeitpunkt um ein noch nicht hinreichend validiertes und normiertes Verfahren handelt, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zunächst einmal einschränkt. Weitere Ergebnisse aus Untersuchungen zur Überprüfung der Validität der Checklisten sind von der BAuA bereits angekündigt. Darüber hinaus wird der Einsatz der Checklisten auch von berufsgenossenschaftlicher Seite fortlaufend evaluiert.

3.7.3 Methodeneinsatz

Da es sich bei den ChEF um ein orientierendes Verfahren handelt, ergeben sich für den Anwenderkreis folgende praktische Konsequenzen:

- ❑ Eine umfassende Beurteilung des Beanspruchungsniveaus einzelner Personen ist nicht möglich. Dem Anwender sollen lediglich Hinweise auf mögliche Ansatzpunkte für eine Veränderung von Arbeitstätigkeiten geboten werden.
- ❑ Eine Auswertung der ausgefüllten Fragebögen sollte in erster Linie qualitativ erfolgen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt existieren beispielsweise noch keine Grenzwerte.
- ❑ Als Grundvoraussetzung für den Einsatz der ChEF in der betrieblichen Praxis gilt das Einverständnis aller Verantwortlichen

3 Spezialmodule

und Beteiligten (Unternehmer, Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte usw.).

Für jede Arbeitstätigkeit erfolgt eine gesonderte Einschätzung. Dabei können auch Arbeitstätigkeiten, die an verschiedenen Arbeitsplätzen ausgeführt werden, als Einheit ausgewertet werden. Ebenso ist eine Bewertung von Tätigkeiten möglich, die von mehreren Beschäftigten ausgeübt werden. Das Zutreffen der in den Checklisten aufgeführten Merkmale wird mit ja/nein eingeschätzt. Nicht einschätzbare Merkmale werden nicht angekreuzt. Für die Fremdeinschätzung (z.B. durch Technische Aufsichtspersonen) und die Selbsteinschätzung (durch die Beschäftigten) existieren gesonderte Listen. Zum Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung sind zusätzlich Arbeitsblätter enthalten.

Die Anwendung der ChEF erfolgt idealerweise in der Form, dass die Fragebögen zur Selbsteinschätzung von den Mitarbeitern ausgefüllt werden, während beispielsweise die untersuchende(n) Person(en) Fremdeinschätzungen mit den entsprechenden Fragebögen vornimmt bzw. vornehmen. Auf den Fragebögen zur Fremdeinschätzung sind diejenigen Felder geschwärzt, die sich auf Leistungs- und Erlebensmerkmale beziehen und somit nicht beobachtbar sind. Aus den Vergleichen von Fremd- und Selbsteinschätzungen, die mithilfe der Arbeitsblätter vor-

genommen werden können, ergeben sich dann mögliche Ansatzpunkte zur Optimierung arbeitsplatzspezifischer Merkmale. Sollte es aus bestimmten Gründen nicht möglich sein, sowohl Fremd- als auch Selbsteinschätzungen vorzunehmen, dann können die jeweiligen Erhebungsarten auch für sich allein Anwendung finden.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt in erster Linie – wie bereits erwähnt – qualitativ. Aus den mit „ja“ beantworteten Merkmalen können Gestaltungsnotwendigkeiten abgeleitet werden, wenn sie von den Beschäftigten als bedeutend eingeschätzt werden. Darüber hinaus wird ein eher quantitatives Vorgehen empfohlen, indem die Anzahl der mit „ja“ beantworteten Merkmale ermittelt wird. Je mehr Merkmale angekreuzt werden, desto wahrscheinlicher liegt die entsprechende Fehlbeanspruchungsfolge vor.

Wie bereits anfangs angedeutet, lässt sich aufgrund mangelnder empirischer Längsschnittstudien zum gegenwärtigen Zeitpunkt (noch) keine direkte 1-zu-1-Zuordnung von speziellen Arbeitsplatzmerkmalen zu konkreten Fehlbelastungsfolgen herstellen. Dennoch dient das vorgestellte Verfahren dazu, auch dem ungeschulten Anwender ein Instrumentarium an die Hand zu geben, das eine grobe Einschätzung psychischer Fehlbelastungsfolgen und erste Hinweise auf die ihnen zugrunde liegenden Ursachen zulässt. Für

weitergehende (personenbezogene) Analysen muss auf spezielle arbeitswissenschaftliche bzw. arbeitspsychologische Instrumentarien zurückgegriffen werden, die allerdings den Einsatz von Arbeitswissenschaftlern oder Psychologen erfordern. Eine gute Übersicht über geeignete Verfahren liefert die Tool-Box der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die auf deren Internetseiten unter der Rubrik „Praxis“ abzurufen ist [6]. Die uns – mit freundlicher Genehmigung der BAuA – zur Verfügung gestellten Checklisten können hier ebenfalls gelesen und heruntergeladen werden.

3.7.4 Literaturverzeichnis zum Abschnitt „Faktoren psychischer Arbeitsbelastung“

[1] DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe (11/00). Beuth, Berlin 2000

[2] DIN EN ISO 10075-2: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeits-

belastung – Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (06/00). Beuth, Berlin 2000

[3] Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (2002). Leitfaden Psychische Belastungen für Aufsichtspersonen der gewerblichen Berufsgenossenschaften, S. 13, unveröffentlicht (derzeit in Erprobung)

[4] Richter, G.: Psychische Belastung und Beanspruchung – Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung. 3. Aufl. Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2000

[5] Richter, G.: Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen. In: Pickshaus, K.; Schmitthenner, H.; Urban, H.-J.: Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik. VSA, Hamburg 2001

[6] Richter, G.; Kuhn, K.: Toolbox – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund 2002