



**Betreff: ISO 10075-1; 10075-2; 10075-3;2002
Stellungnahme der GkPP (Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen, österreichische Berufsvertretung für PsychologInnen)**

Vorbemerkungen

Die unten angeführten Einwände beziehen sich in erster Linie auf die Definition des Begriffs ‚psychische Belastung‘, das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept sowie die dazu gehörigen Schlussfolgerungen, nicht auf die in anderen Stellungnahmen bereits fundiert abgehandelten Angelegenheiten der Disziplin „Psychologische Diagnostik“.

Zum Thema Diagnostik sei lediglich grundsätzlich festgestellt, dass diese ein Kernbereich und eine Kernkompetenz von PsychologInnen darstellt und zwar sowohl was die Auswahl der Verfahren, als auch die Durchführung und insbesondere was die Auswertung und Interpretation betrifft. Unter Supervision ist es durchaus vorstellbar auch Nicht-PsychologInnen für die Durchführung anerkannter Verfahren einzubeziehen. Eine im Sinne der jeweiligen Frage- oder Problemstellung adäquate Auswahl von Verfahren zu treffen bzw. ein adäquates Design zu erstellen, ist für Nicht-PsychologInnen auch mit Einschulung nicht möglich.

Ähnliches gilt für die Interpretation der Ergebnisse diagnostischer Verfahren. In diesem Zusammenhang sei auf §3. (1) des Psychologengesetzes (PG) verwiesen, in welchem die Ausübung des psychologischen Berufes definiert ist als „...die durch den Erwerb fachlicher Kompetenz im Sinne dieses Bundesgesetzes erlernte Untersuchung, Auslegung, Änderung und Vorhersage des Erlebens und Verhaltens von Menschen unter Anwendung wissenschaftlich-psychologischer Erkenntnisse und Methoden“.

Da sich die Bestimmungen des PG ausschließlich auf Tätigkeiten im Gesundheitswesen beziehen, also nur die dafür relevante klinisch-psychologische Diagnostik präzisiert ist, gilt u.E. der Analogieschluss für andere Arbeitsbereiche von PsychologInnen. Wenn also das PG zur Ausübung des psychologischen Berufes „die klinisch-psychologische Diagnostik hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensstörungen, psychischen Veränderungen und Leidenszuständen sowie sich darauf gründende Beratungen, Prognosen, Zeugnisse und Gutachten“ zählt, sind diese Tätigkeiten und Kompetenzen auch in der Diagnostik im Bereich Arbeit/Arbeitsplatz PsychologInnen vorbehalten (PG §1. (2)).

Aus Termingründen können die Einwände nur grundsätzliche sein, sie sind nicht abgerundet und umfassend.

Die vorliegende Norm befasst sich nicht nur mit **Instrumenten** identifizierbarer Belastungen und deren schädlicher Wirkungen, sondern auch mit **konzeptionellen** Begriffen, da genau diese wegen ihrer spezifischen Auswirkungen auf dem Gebiet psychischer Arbeitsbelastung näher beschrieben werden (*Einleitung 10075-1*). Dies verleitet zu der Annahme, dass jene angeführten Konzeptionen und Begriffe das Gebiet psychischer Arbeitsbelastung

hinreichend beschreiben. Eine solche Einschränkung ist u.E. unzulässig und kontraproduktiv, da sie der fachlichen Weiterentwicklung in diesem Bereich nicht Rechnung trägt.

Nachdem sich die Norm eindeutig auf Begriffe und deren Konzeption bezieht, lohnt es sich einen Blick auf die Definitionen und Konzepte zu werfen.

Auch wenn im Anwendungsbereich (*1. Anwendungsbereich 10075-1*) die Einschränkung auf bestehende Verfahren, die nicht in anderen Normen behandelt werden, getroffen wird, wird durch die Konzeptionsfestlegung auch für zukünftige Normen festgeschrieben, welchen Definitionen und Begriffen sie folgen werden müssen.

1. Einwände bezüglich der Definition des Begriffes

Der Begriff psychische Belastung (3.1. Begriffe 10075-1): Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Es geht also eigentlich um alle einwirkenden Größen und Faktoren, die erfassbar sind, wenn auch dann wie in der Anwendung (*1. Anwendungsbereich 10075-1*) beschrieben, natürlich auf jene Belastungen Bezug genommen wird, die Arbeitsbelastungen sind und für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen Verwendung finden.

Diese Definition des Begriffs entspricht einer behavioristischen Position, deren Überwindung längst vollzogen ist. Da auch kognitive Prozesse in der Arbeitspsychologie Betrachtungsgegenstand sind, muss man davon ausgehen, dass „...das Gehirn keine Reizbeantwortungsmaschine ist, die nur tätig wird, wenn sie von außen angeregt wird“, sondern auch „...das Gehirn selbst bestimmender Produzent von Verhalten ist und Wahrnehmung, Empfindung und Motivation das Ergebnis eines aktiven konstruktiven Prozesses ist.“ (Singer W.; 2002; S.26)

Die beste Evidenz dafür ist die innere Uhr (Chronobiologie). Ein Umstand, dem ja auch in der Arbeitswissenschaft Rechnung getragen wird, z.B. bei der Entwicklung von Schichtplänen. In diesem Sinne müsste man die Definition von psychischer Belastung um „Einflüsse, die von innen kommen“ erweitern.

2. Einwände bezüglich des Belastungsbegriffes als Ursache im Belastungs-Beanspruchungskonzept

Da im Belastungs-Beanspruchungskonzept der Belastung die Ursache zugeschrieben wird, ist der Analyse von Belastungen mit großer Sorgfalt zu begegnen. In der Arbeitspsychologie, ist z.B. langes Sitzen als Arbeitsbedingung noch ein relativ leicht fassbarer Begriff, der als Belastung zu definieren ist.

Allerdings findet man in den Erhebungsinstrumenten (Arbeitsanalyseverfahren) zahlreiche Belastungen (Ursachen), die nicht so einfach als Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken, definierbar sind.

So ergeben sich folgende Anforderungen:

1. Aus der Vielzahl von Merkmalen der Arbeit werden jene Kategorien herangezogen, die das Kriterium Belastung hinreichend operational definieren.
2. Der operationalen Definition der Merkmale müssen in weiterer Folge quantifizierbare Eigenschaften zugeordnet werden.

Die im folgenden beispielhaft angeführten Belastungsfaktoren sind von unterschiedlicher Komplexität und müssen differenziert erfasst werden. Eine klare Definition der Begriffe und deren Beziehung zueinander ist dabei gefordert. Ein Ursache-Wirkungsprinzip als Analysegrundlage greift hier in der Regel zu kurz.

So werden als Belastungsfaktoren u.a. genannt:

- Arbeitstätigkeiten: z.B.: kognitive Tätigkeiten wie zuordnen, verknüpfen, auswählen (dazu siehe auch Einwand Punkt 1)
- Ausführungsbedingungen: z.B.: Anforderungsvielfalt (eintönig vs. abwechslungsreich), Ganzheitlichkeit (einzeln vs. vielfältig), Autonomie oder auch
- behindernde Arbeitsbedingungen: Zeitdruck, Unterbrechungen, Störungen (RHIA, Lüders 1999)
- Arbeitsinhalte (z.B.: Komplexität, Variabilität)
- Aspekte der Arbeit: Unter-Überforderung (SAA, Udris&Oegerli, 1980)
- Arbeitsleistungen: z.B.: Fehlerentdeckung oder Fehlererkennung als kognitive Leistung
- Arbeitsstrukturen: z.B.: Arbeitsteilung vs. Gruppenarbeit

3. Einwände bezüglich der Schlussfolgerungen

Das Ziel der Arbeitswissenschaft ist es, Belastungen als Ursache von Beanspruchungen zu reduzieren oder zu beseitigen, die Norm soll einen Kennwert für das erträgliche oder zumutbare Maß dafür liefern. Nun ist es Zweck jeder wissenschaftlichen Forschung, falsche Schlussfolgerungen über natürliche Vorgänge durch die systematische Suche nach Ursachen einzuschränken. Zwei Faktoren, die systematisch voneinander variieren, müssen noch nicht in einem direkten Ursache-Wirkungsverhältnis stehen. Im Belastungs-Beanspruchungskonzept wird unterstellt, dass Beanspruchung die (Aus)Wirkung von Belastung (die Ursache) ist.

Somit ist die Belastung die Reizbedingung (= unabhängige Variable), die manipuliert wird und die abhängige Variable die Reaktion (Beanspruchung), bei der vorausgesagt wird, dass sie sich mit der Veränderung der unabhängigen Variable ebenfalls verändert. Das ist das wissenschaftliche Vorgehen, will man einen kausalen Zusammenhang nachweisen.

Ein Beispiel:

Arbeitshypothese: Bei einer Veränderung der unabhängigen Variable eintönige vs. vielfältige Aufgabe wird vorausgesagt, dass sich das Monotonieerleben ebenfalls ändert.

Definition Beanspruchung (3.2 Begriffe: ISO 10072-1): Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Beanspruchung als (Aus-) Wirkungsgröße im Menschen in Abhängigkeit ...

Ist schon die Ursachenfeststellung (Belastungen) nicht einfach, weil die Bezeichnung Belastung gleichzeitig Erklärung ist, wird es noch unübersichtlicher, wenn es um die Zuordnung von Beanspruchungen zu Belastungen geht. Um eine Kausalbeziehung herzustellen von auch nur unmittelbaren Auswirkungen (langfristige sind gar nicht vorgesehen), stellt sich schon einmal die Frage auf welcher Ebene man messen soll.

Es bieten sich die

→ Physiologische

→ Psychische oder

→ Verhaltensmäßige Ebene an, die wiederum auf individueller oder sozialer Ebene erfasst werden kann

(aus: Eberhard Ulich: Arbeitspsychologie, 5.Auflage, S. 438: Kaufmann, Pornschlegel und Udris, 1982)

So gibt es zwei Möglichkeiten:

Ich nehme Arbeitsbedingungen (Belastungen) als Ursache für (Fehl-) Beanspruchungen an und erhebe mittels Erhebungsverfahren die Wirkung (subjektiv erlebte Beanspruchung) oder: Ich versuche anhand der (Aus-) Wirkungen (Beanspruchungen) den Ursachen mittels Erhebungsverfahren auf den Grund zu gehen.

Da es zahlreiche Faktoren (z.B. individuelle Voraussetzungen) mit zu berücksichtigen gilt, steht zu befürchten, dass die Identifikation von Beanspruchungsfolgen in vielen Fällen lediglich eine Korrelationsbeziehung (zwei Gegebenheiten treten zusammen auf) zu den Belastungsfaktoren anzeigt, aber keine kausale Beziehung. Ist das der Fall, kann man allerdings nicht annehmen, dass der untersuchte Faktor die Ursache des anderen ist.

Belastung muss als Ursache von Beanspruchungsfolgen nachgewiesen sein, um ein Ursache-Wirkungsverhältnis zueinander feststellen zu können. Bestünde aber nur eine korrelative Beziehung, ist jede andere Erklärung ebenso gut, und da bieten sich aufgrund der zahlreichen bedingenden Faktoren auch ebenso zahlreiche andere an.

In der Fachliteratur und auch in den Normen wird immer wieder auf die Wechselwirkungen und Rückkoppelungsprozesse verwiesen, es wird auch definitiv gefordert, diese zu berücksichtigen.

Es ist auch nicht verwunderlich, dass es keineswegs klar ist, was die Unterscheidung der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitssituation als Belastung und den objektiven Merkmalen der Arbeitssituation als Belastung ist. Sind die aus der Erfüllung der Aufgabe resultierenden objektiven Anforderungen Planungs- und Denkprozesse (also kognitive Fähigkeiten), wie können diese dann individuumsunabhängige Faktoren sein? Auf diese Weise kann lediglich festgestellt werden, welche Aufgabe welche kognitiven Fähigkeiten erfordert.

Es ist evident, dass dieses Konzept nicht mehr ausreicht, wenn man es mit dem Erleben und Verhalten des Menschen zu tun hat.

Ulich E., S. 438:

„Alleine diese Klassifizierung (der Belastung nach Dimensionen) macht erkennbar, dass einfache Zuordnungen von Beanspruchungen zu Belastungen nicht erwartet werden können.“

Es wird auch in den gegenwärtig angebotenen Verfahren teilweise nicht mehr darauf zurückgegriffen.

So ist z.B. die theoretische Fundierung des gut bekannten RHIA-Verfahrens (Elke Lüders) die Handlungsregulationstheorie (Heiner Dunckel, S. 368)

Zitat:

In diesem Konzept (Belastungs-Beanspruchungskonzept) werden als Belastungen solche äußeren Arbeitsbedingungen verstanden, die in ihrer Auswirkung beim Menschen Beanspruchungen auslösen (können).

„Diese Unterscheidung zwischen äußeren Ursachen und beim Menschen auftretenden Wirkungen ist hilfreich, jedoch ergänzungsbedürftig zumindest wenn es um psychische Belastung geht.“ (Greiner et al. 1987, aus: Eberhard Ulich, S. 122)

Schmidtke H.: 2002 Zusammenfassung:

„Es wird dargelegt, dass zahlreiche der in jüngerer Zeit vorgelegten Untersuchungen zum Problemkreis der psychischen Belastungen und Beanspruchungen auf Methoden zurückgreifen, die sich in der Vergangenheit als untauglich erwiesen haben. Daher sind so erhobene Befunde ungeeignet, als Bezugssystem für zulässige Beanspruchung zu dienen.“

Angesichts dieser Situation ist es völlig unverständlich, dass der Einsatz von Nicht-PsychologInnen auch nur in Erwägung gezogen wird.

Nicht nur, dass die Psychologie jene Wissenschaft ist, die sich mit dem Erleben und Verhalten des Menschen ausschließlich und ausgiebig auseinandersetzt, ist die Psychologie ein wissenschaftliches System und PsychologInnen methodisch ausgebildet, um jene Konzepte beurteilen und weiterentwickeln zu können. Weiters kann die Psychologie auf eine breite Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Individual- und Sozialpsychologie, kognitiven Psychologie, Psychophysiologie und vieler anderer Teilgebiete zurückgreifen, die Inhalt der universitären Ausbildung und der gesetzlich geregelten Weiterbildung sind.

Die Untersuchung von Ursachen eines Phänomens beginnt immer mit einer oder mehreren Hypothesen. Die Psychologie kann auf zahlreiche Arbeitshypothesen aus all den oben genannten Teilgebieten zurückgreifen, darauf zu verzichten, wäre der Sache des ArbeitnehmerInnenschutzes nicht dienlich.

Wenn Einigkeit darüber besteht, dass der zu evaluierende Gegenstand der Arbeitsplatz ist, so sind Arbeitsmerkmale Gegenstand der Betrachtung – und zwar anhand der Zumutbarkeit/Erträglichkeit für den arbeitenden Menschen.

Es kann also nicht darum gehen, dass Merkmale der Personen als Gegenstand der Betrachtung herangezogen werden, um damit den passenden Menschen am passenden Arbeitsplatz zu finden, sondern vielmehr darum, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie menschengerecht sind, unabhängig von individuellen Unterschieden (z.B. Ressourcen, Qualifikationen, Bewältigungsstrategien etc.).

Und wie heißt es so schön: ...die Arbeitsbedingungen sind den Menschen anzupassen und nicht der Mensch den Arbeitsbedingungen.

Zur Begriffsdefinierung Arbeitsplatz und Arbeitsmerkmal wird im Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (Dunckel 1999, S. 15) folgendes angeführt:

"Weiterhin bestimmt die theoretische Fundierung (der Verfahren), auf welche Ebene einer Organisation sich die Analysen beziehen und damit, welche Analyseeinheit gewählt wird: die Arbeitsaufgabe, Aufgabenkomplexe oder der Arbeitsplatz, Organisationseinheiten bis hin zur Gesamtunternehmung. Im letzteren Fall wird die Arbeitsanalyse eher zur Organisationsdiagnostik“ (vgl. Büssing, 1993; Kubicek&Welter, 1985).

Und weiter unten auf Seite 15: "Aus der Sicht der Praxis mag die theoretische Fundierung eines Verfahrens nicht von zentraler Bedeutung sein. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass erst die theoretische Fundierung eines Verfahrens nachzuvollziehen erlaubt, warum welche Untersuchungseinheiten und Merkmale aus der unendlichen Vielfalt von Arbeitsmerkmalen ausgewählt wurden. Unter einer psychologischen ("humanorientierten") Perspektive ist dabei von besonderer Bedeutung, dass das Menschenbild in Form theoretisch begründeter Aussagen zum menschlichen Arbeitshandeln expliziert wird“ (vgl. Dunckel, 1996; Volpert, 1990).

- Dunckel H. (Hrsg) (1999). Handbuch psychischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH
- Schmidtke H. (2002) in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften (56) 2002/1-2. Vom Sinn und Unsinn der Messung psychischer Belastung und Beanspruchung
- Ulich, E. (2001). Arbeitspsychologie. 5. Auflage. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH Zürich
- Wolf Singer, W. (2002). Der Beobachter im Gehirn. Essays zur Hirnforschung. Frankfurt: Suhrkamp.
- Zimbardo P.G. (Hrsg) (1983). Psychologie. 4. Auflage. Berlin Heidelberg New York: Springer

Empfehlung

Wir schließen uns wegen der Vielzahl an grundsätzlichen Einwänden gegen diesen Normentwurf der Empfehlung der DGfPs-Kommission vollinhaltlich an, diese Norm gänzlich neu zu überarbeiten und nicht Detailformulierungen zu korrigieren. Wir empfehlen weiters dringend die breite Einbeziehung psychologischer ExpertInnen in eine Neuformulierung.

Wien, 15. April 2003

Mag. Sylvia Rothmeier
(FA Arbeitspsychologie, Vorstand GkPP)

Mag. Andrea Birbaumer
(FA Arbeitspsychologie, Obfrau GkPP)