

Psychische Belastung

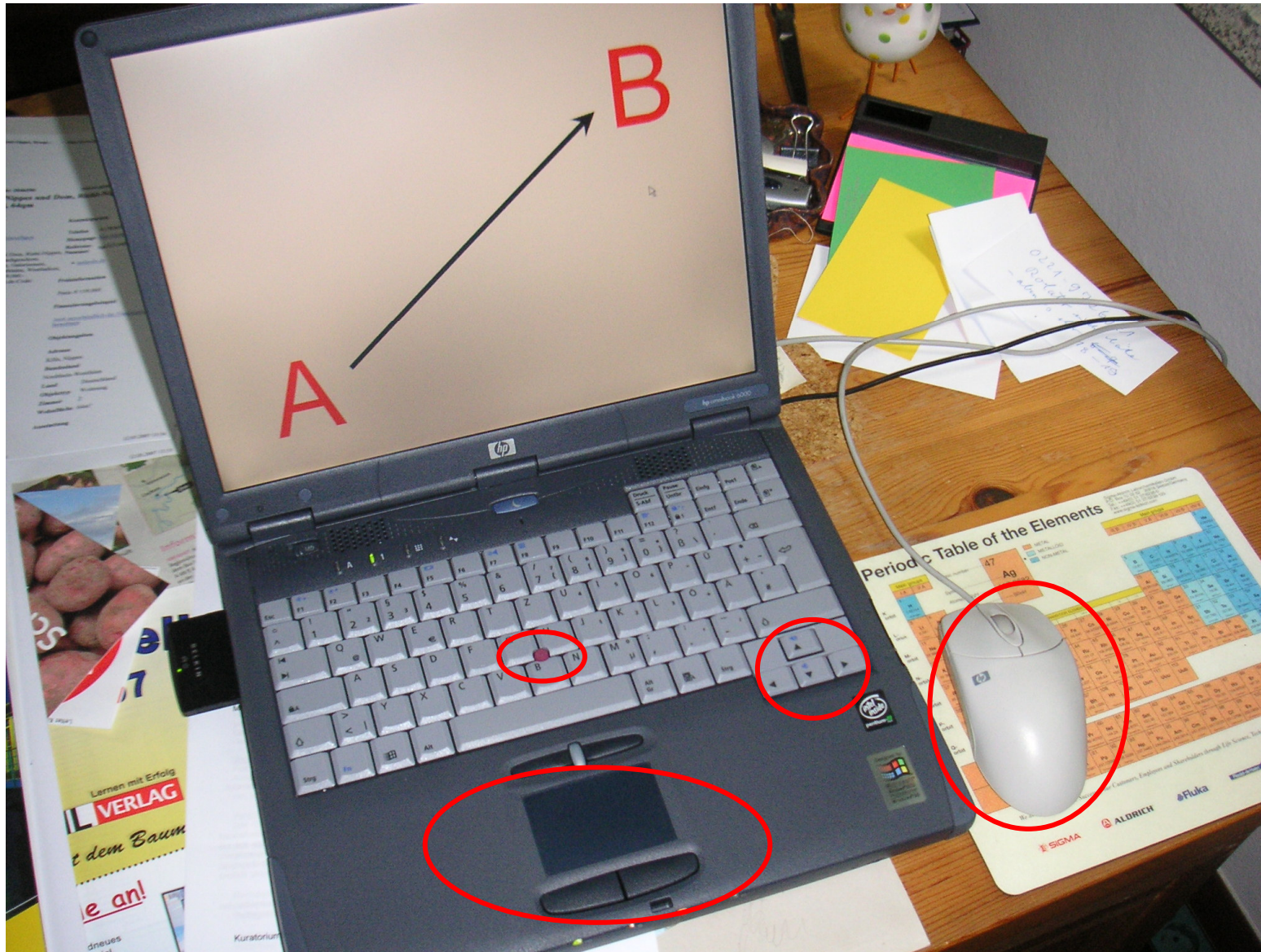
Begriffsbestimmung, Grundsätzliches,
wie kann man damit umgehen?

- über Konzepte und Messansätze -

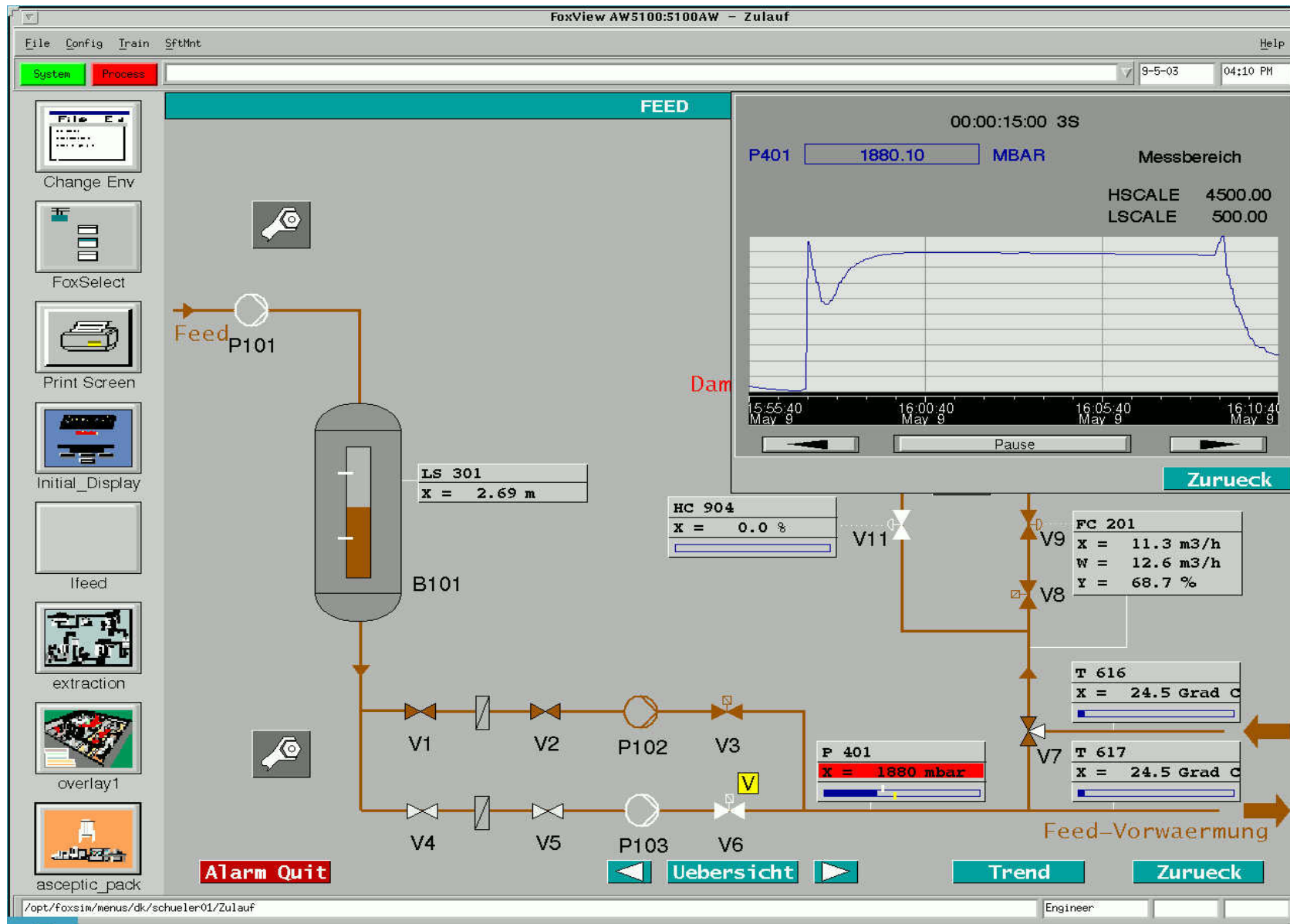
Friedhelm Nachreiner

Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V.

Psychische Belastung ?



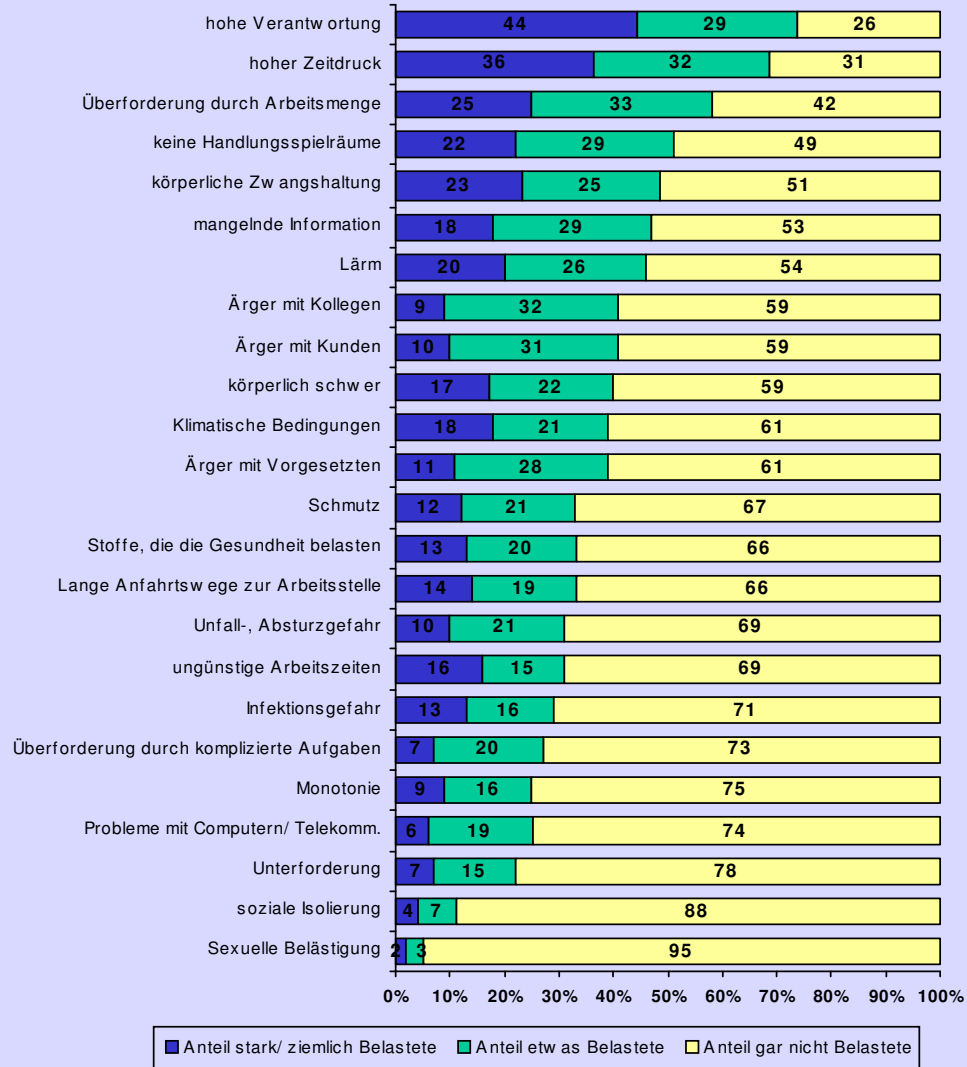
Psychische Belastung ?

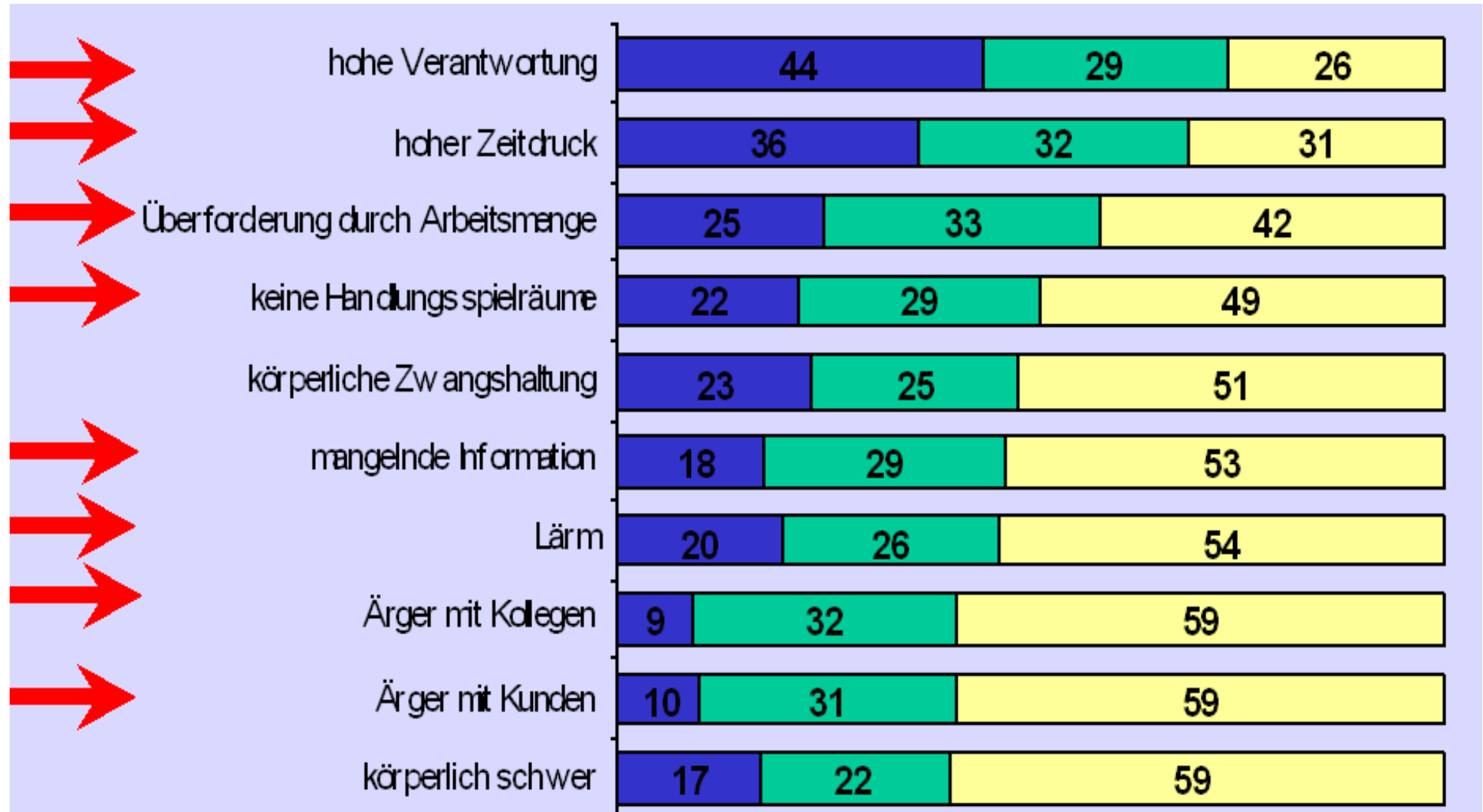


Psychische Belastung ?

- Hat das wirklich irgendetwas was mit psychischer Belastung zu tun?
 - oder nur wenn es da kribbelig wird?
- Ist das nicht eigentlich was ganz anderes?
- Kriegt man nicht was völlig anderes raus, wenn man die Mitarbeiter mal nach ihren psychischen Belastungen befragt ?

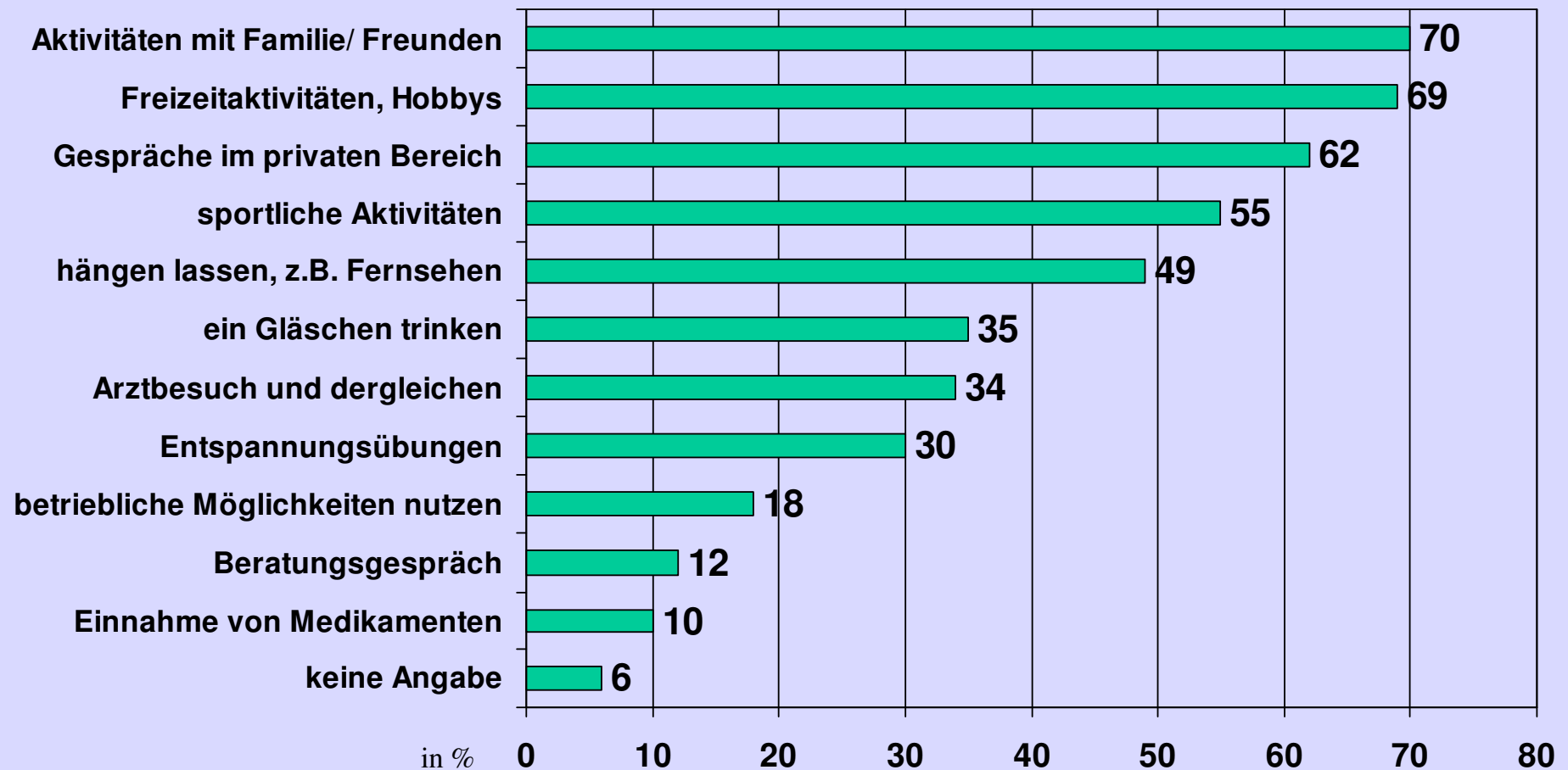
Belastungsfaktoren





Arbeitsbelastung in NRW

Bewältigungsformen bei Beschwerden/ Belastungen



Psychische Belastungen

(AOK-Mitarbeiterbefragungen 95 - 98)

- ✓ große Arbeitsmenge (36,6%)
- ✓ Schnelligkeit (35,1%)
- ✓ große Genauigkeit (33,7%)
- ✓ ständige Aufmerksamkeit, Konzentration (33,3%)

- ✓ Betriebsklima als bedeutsamer Faktor

Fragen

- ✓ Was wurde da eigentlich gemessen ?
- ✓ Psychische Belastung ?
- ✓ Psychische Beanspruchung?
- ✓ subjektiv empfundene psychische Belastung ?
- ✓ eine subjektive Bewertung der wahrgenommenen Belastungssituation ?
- ✓ Arbeitszufriedenheit

oder einfach nur *psychische Belästigung* ?

weitere Fragen

- ✓ Was für ein Konzept / Modell von psychischer Belastung steckt dahinter ?
- ✓ Belastung als etwas, das (zwangsläufig) zu negativen Folgen führt, z.B. Gefährdung
- ✓ Belastung als ein negativ bewerteter Bewußtseinsinhalt

Was wird denn da wirklich gemessen ?

- psychische Belastung
oder
- **gefühlte** psychische Belastung

Das muss nicht unbedingt dasselbe sein!
und es muss nicht ineinander überführbar sein!
Gefordert ist
(im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung)
die **Beurteilung der psychischen Belastung!**

Psychische Belastung

Was ist das eigentlich?

3.1 Psychische Belastung

Die Gesamtheit aller erfaßbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

DIN EN ISO 10075-1: 2000-11: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe

Psychische Belastungen *en* ?

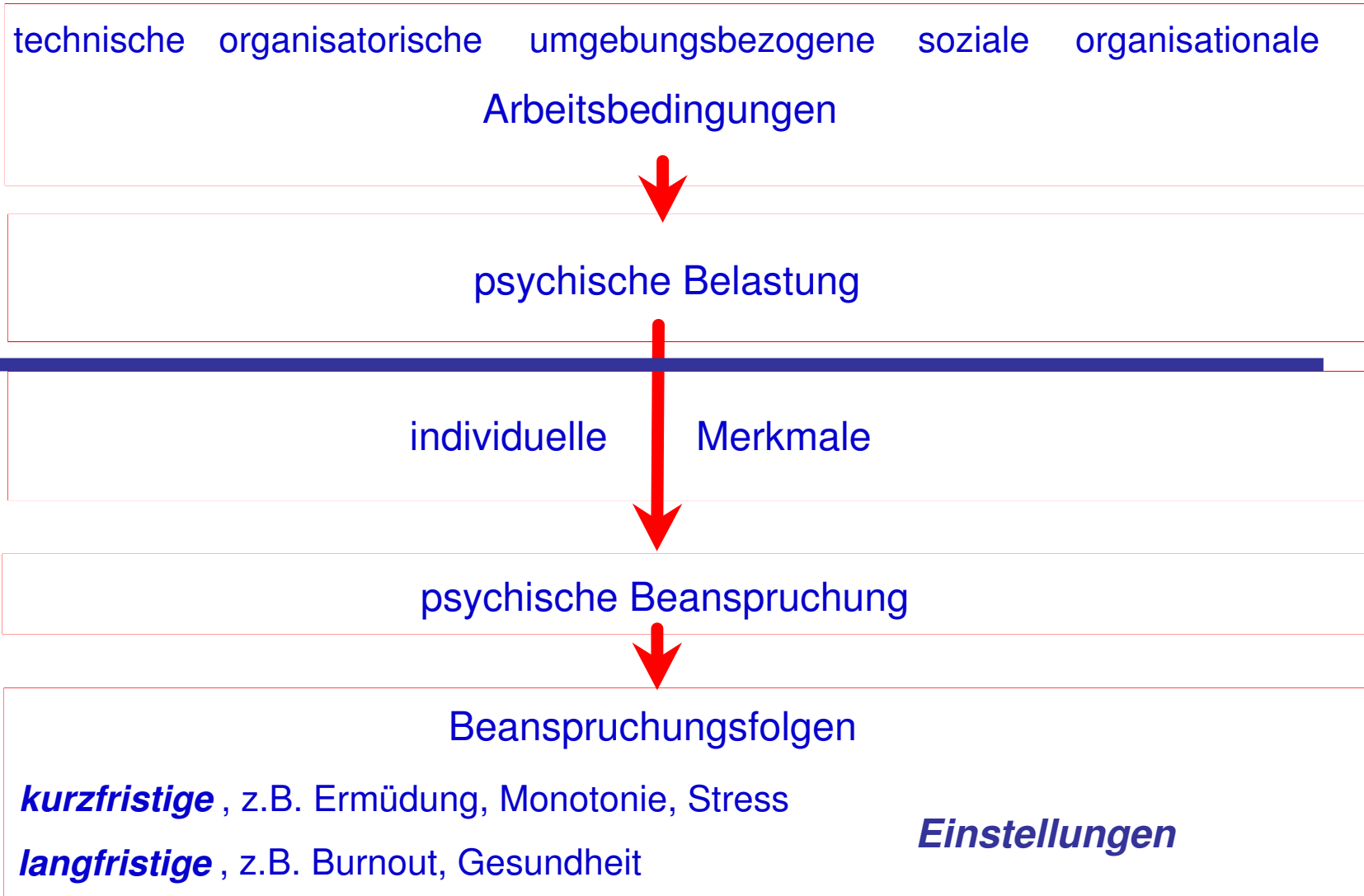
- Was sind denn dann psychische Belastungen *en* ?
 - mehrere Gesamtheiten ?
 - aller von außen auf einen Arbeitenden einwirkenden Größen / Faktoren ?
 - oder verschiedene Gesamtheiten, die auf verschiedene Mitarbeiter einwirken?

- Kann man denn so etwas
 - als Gesamtheit aller einwirkenden Faktoren – messen ?
 - als Gesamtheit wahrscheinlich nicht !
 - auf welcher oder auf welchen Dimensionen denn ?
- sicher aber einzelne Komponenten !
 - aber auf welchen Dimensionen ?
- kann man die dann integrieren ?
 - wahrscheinlich nicht, wie denn, auf welchen Dimensionen, oder auf welcher Dimension ?

- Würde das überhaupt Sinn machen ?
- Im Bereich der körperlichen Belastung fordert niemand so einen Unfug
- Und für die Gestaltung wäre es weder diagnostisch relevant noch hilfreich !

- Also bleiben wir lieber bei
 - gestalterisch beeinflussbaren –
Komponenten der psychischen Belastung
- aber gefordert ist und bleibt ein Gesamtbild
 - nicht die Beschränkung auf Einzelaspekte
 - z.B. auf negative emotionale Befindlichkeiten

Belastungs-Beanspruchungs-Modell



3.2 Psychische Beanspruchung

Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

DIN EN ISO 10075-1: 2000-11: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe

Kann man so etwas messen ?

- auf einer einheitlichen Dimension
 - in / auf der alles integriert wird ?
- Versuche dazu gibt es
 - aber bisher ohne allzu großen Erfolg

weil eindimensionale Messversuche ein multidimensionales Konstrukt nie werden angemessen abbilden können

Rückschlüsse von der Beanspruchung oder ihren Folgen auf die Belastung

Rückschlüsse von der Beanspruchung

- und damit auch von Befragungsergebnissen –
auf die Belastung sind nur zulässig, wenn das
auch messmethodisch abgesichert ist,
 - z.B. durch den Varianzanteil, der auf die Bedingungen
zurückgeführt werden kann,
 - im Gegensatz zum personengebundenen Anteil

Selektive Wahrnehmung

- Fehleinschätzungen durch selektive Wahrnehmung der Betroffenen
- Fehleinschätzungen durch fehlende / individuelle / verzerrte Standards
- Fehleinschätzungen durch dem direkten Erleben unzugängliche Effekte

Belastung vs. Belästigung ?

- Psychische Belastung ist in der Arbeitswissenschaft strikt neutral konnotiert – keine negative Bewertung
- Psychische Belastung ist in der Umgangssprache – und offensichtlich auch in der Konzeption von manchen Psychologen – deutlich negativ konnotiert
- Fragen nach „Psychischen Belastungen“ provozieren daher negativ bewertete Belastungsmerkmale
- Fragen nach „belastenden“ Bedingungen führen zur einseitigen Selektion von belästigenden / störenden Merkmalen / Bedingungen

- Die Erfassung subjektiv repräsentierter psychischer Belastung(en) führt damit zu einer einseitigen und unangemessenen Konzentration auf negative emotionale Befindlichkeiten
- Die Konzentration auf erlebte psychische Belastung(en) kann daher zu gravierenden Fehlbeurteilungen mit gravierenden dysfunktionalen Konsequenzen führen

Psychische *Fehl* belastungen

- Belastungskomponenten die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu negativen Konsequenzen führen

(LASI, 2002)

- bei wem eigentlich ?
- brauchbares Konzept ?
- kann nicht jede Belastung zur Fehlbelastung werden ?
- Ist so ein Konstrukt wirklich hilfreich ?

Psychische Fehlbelastungen ?

-

- Problematik des Rückschlusses
- Individuelle Unterschiede
- Quantitative Grenzen / Grenzwertdiskussion

+

- Nicht zwangsläufig auf negative emotionale Befindlichkeiten beschränkt

Psychische Belastung reduzieren ?

oder *optimieren* ?

- nur unter einer Konzeption von Belastung als etwas negativem macht das Reduzieren Sinn
- unter der Konzeption der ISO 10075 muss es dagegen darauf ankommen, die psychische Belastung zu *optimieren*!
 - und das schließt ggf. sogar eine Erhöhung ein

Psychische Belastung

- ist konzeptionell ***personenunabhängig***
- individuelle / personenbezogene Ansätze der Intervention (z.B. Ressourcenaufbau) zur Optimierung der Belastung sind daher konzeptinadäquat

Konzeptionelle Vorstellungen über Konstrukte
sind in der Regel mit konzeptionellen
Vorstellungen über Messoperationen verbunden

Methodische Zugänge

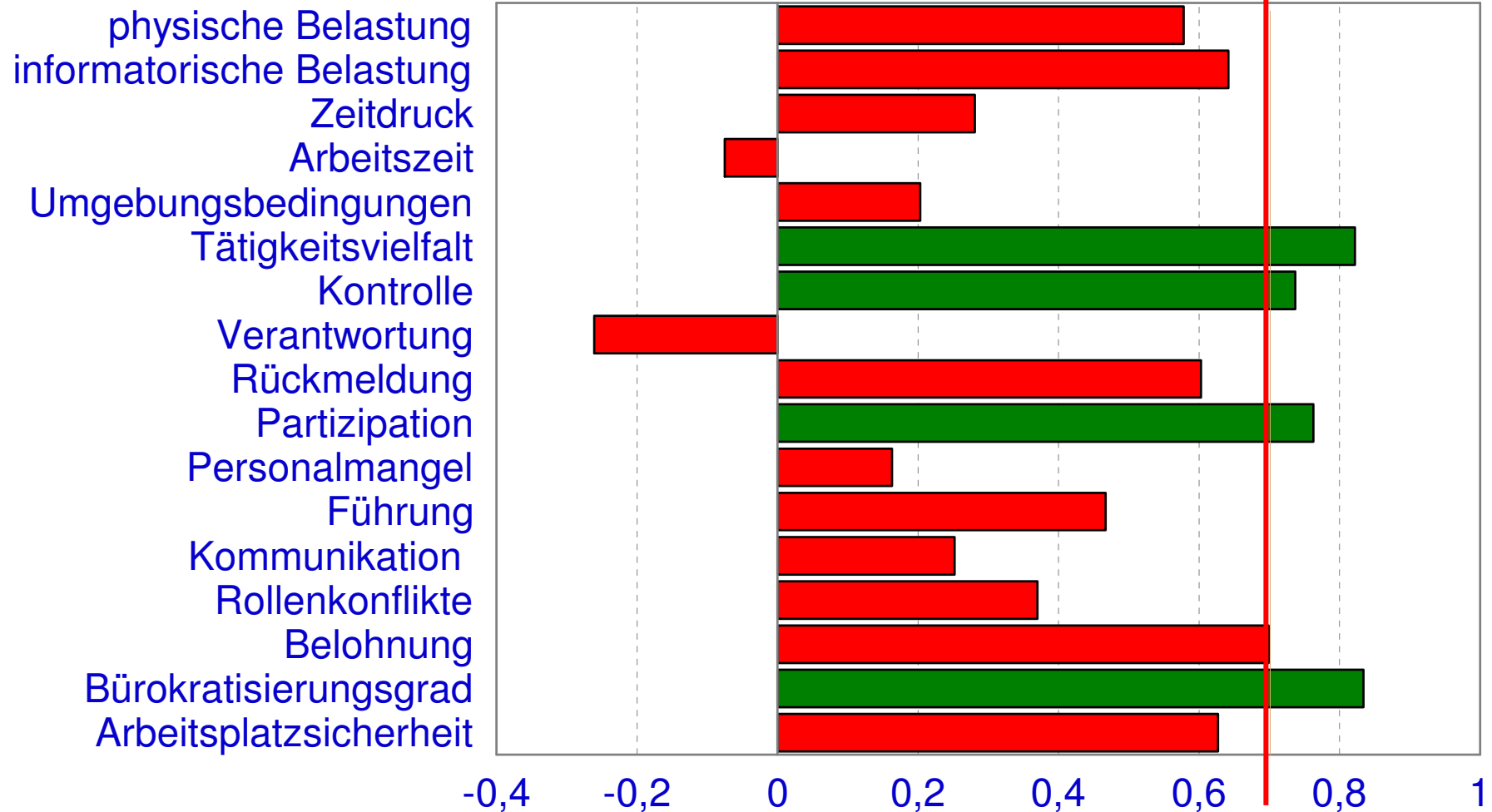
"Die Einschätzung bzw. Erfassung psychischer Belastungen kann durch die Analyse der Arbeitsabläufe oder durch die Befragung der Beschäftigten erfolgen."

(BMAS)

- Messen beide Zugänge dasselbe ?
- Sind die Ergebnisse äquivalent
- Sind die Ergebnisse ineinander überführbar / umrechenbar?

- oder werden damit unterschiedliche Messgegenstände erfasst ?

Korrelationen zwischen objektiven und subjektiven Daten der Arbeitsanalyse



(nach Demerouti 1999)

Konnotation des Begriffs Belastung

- in der *Ergonomie / Arbeitspsychologie*
 - wertneutral
- im *Alltagsgebrauch / -verständnis*
 - eindeutig negativ,
 - LAST und MÜHE als sinnverwandte Konzepte
 - belästigend

- Was muss man auf die Frage:
„Was belastet Sie bei Ihrer täglichen Arbeit (am meisten) ?“
dann wohl erwarten ?
- Dinge, die den so Befragten „stinken“
- Dinge, durch die sie sich belästigt fühlen
- Dinge mit denen sie unzufrieden sind

Beispiel Impuls - Test

2 IMPULS-Test

Dieser Fragebogen ist anonym. Bitte keinen Namen anführen! Danke für die Mitarbeit.

Nachfolgend finden Sie zu den Themenbereichen A bis K insgesamt 26 Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen. Bitte wählen Sie bei jeder Frage aus den fünf Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die Ihre Situation am besten beschreibt. Bitte lassen Sie keine Zeile aus, denn sonst kann der Test nicht ausgewertet werden!

A) Handlungsspielraum	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Summe : 3 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl

B) Vielseitiges Arbeiten	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Summe : 3 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl

Beispiel Impuls - Test

F) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen		trifft g nicht z
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/>	
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	<input type="checkbox"/>	
Summe : 2 = IM		
G) Passende mengenmäßige Arbeit		trifft g nicht z
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	
Ich habe zuviel Arbeit.	<input type="checkbox"/>	

ABB – Items, Arbeitsbedingungen

Meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z. B. Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, Temperatur, usw.).

36. bequem	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
37. schlecht	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
38. sauber	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
39. angenehm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
40. anstrengend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
41. unruhig	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
42. viel Lärm	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
43. viel Platz	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
44. gesundheitsgefährdend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
45. angenehme Temperatur	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
46. ermüdend	ja <input type="checkbox"/>	eher ja <input type="checkbox"/>	eher nein <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Belastung = (Un-)Zufriedenheit

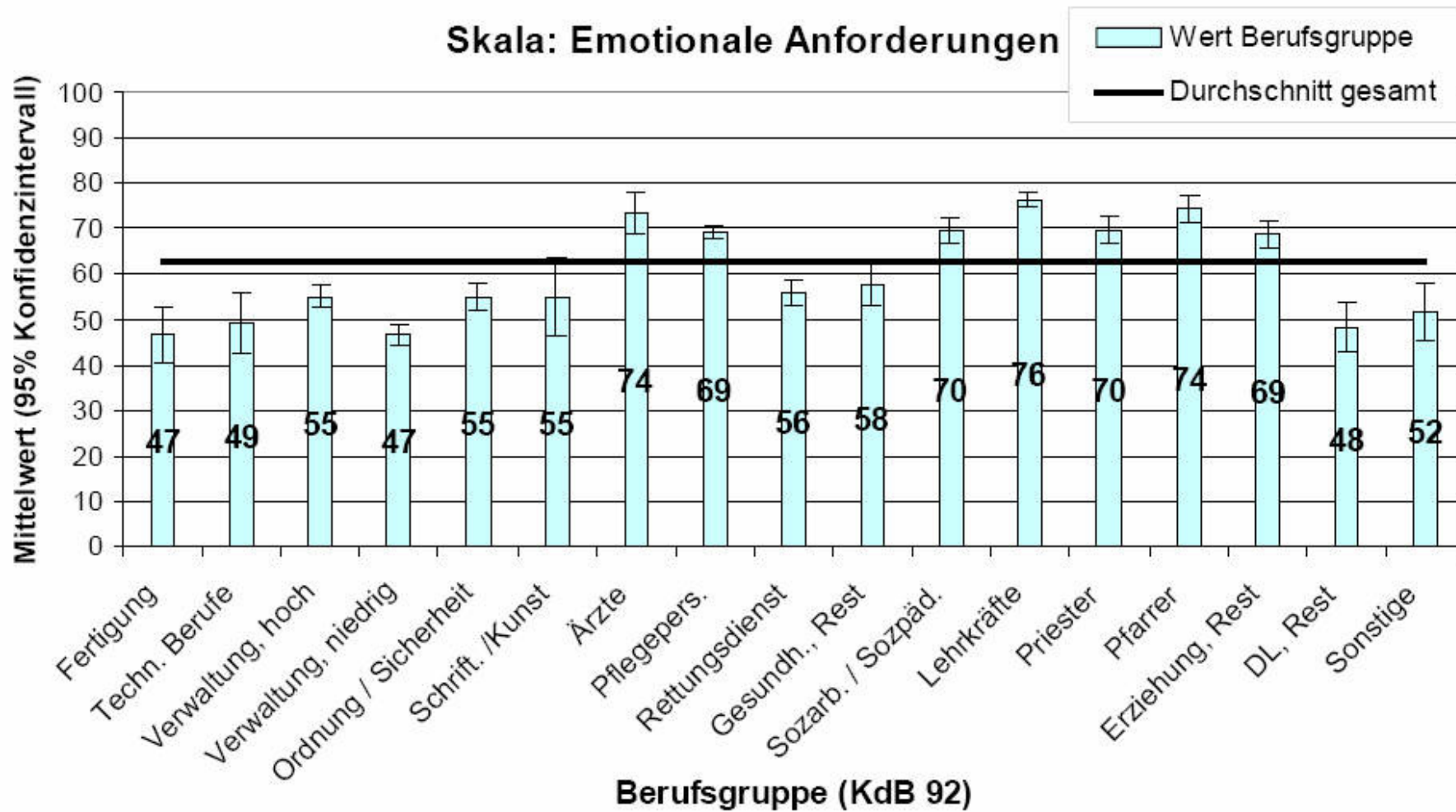
Aussagen	MA = Mitarbeiter	A ja	B eher ja	C eher nein	D nein	? weiß nicht
1	Unser Informationssystem (z.B. Intranet) ist eine geeignete Stütze bei der Aufgabenlösung.					
2	Die MA können ihre Ideen und Erfahrungen in einem System festhalten, das auch die anderen MA nutzen.					
3	Mit unserem Arbeitszeitsystem sind die MA zufrieden.					
4	Die Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sind ergonomisch gut gestaltet (Haltung, Licht, Lärm...).					
5	Die Maschinen/Anlagen/Computerprogramme erkennen Fehler und melden diese.					
6	Unsere Maschinen/Ausrüstungen sind in gutem, sicherem Zustand.					
7	Die Software ist auf die Belange der Arbeit gut zugeschnitten.					
8	Unser Entlohnungs- und Prämiensystem spornt die MA an.					
9	Die MA schaffen ihre Arbeit in der vertraglich vereinbarten Zeit.					
Spaltensumme der Kreuze		... A	... B	... C	... D	... ?



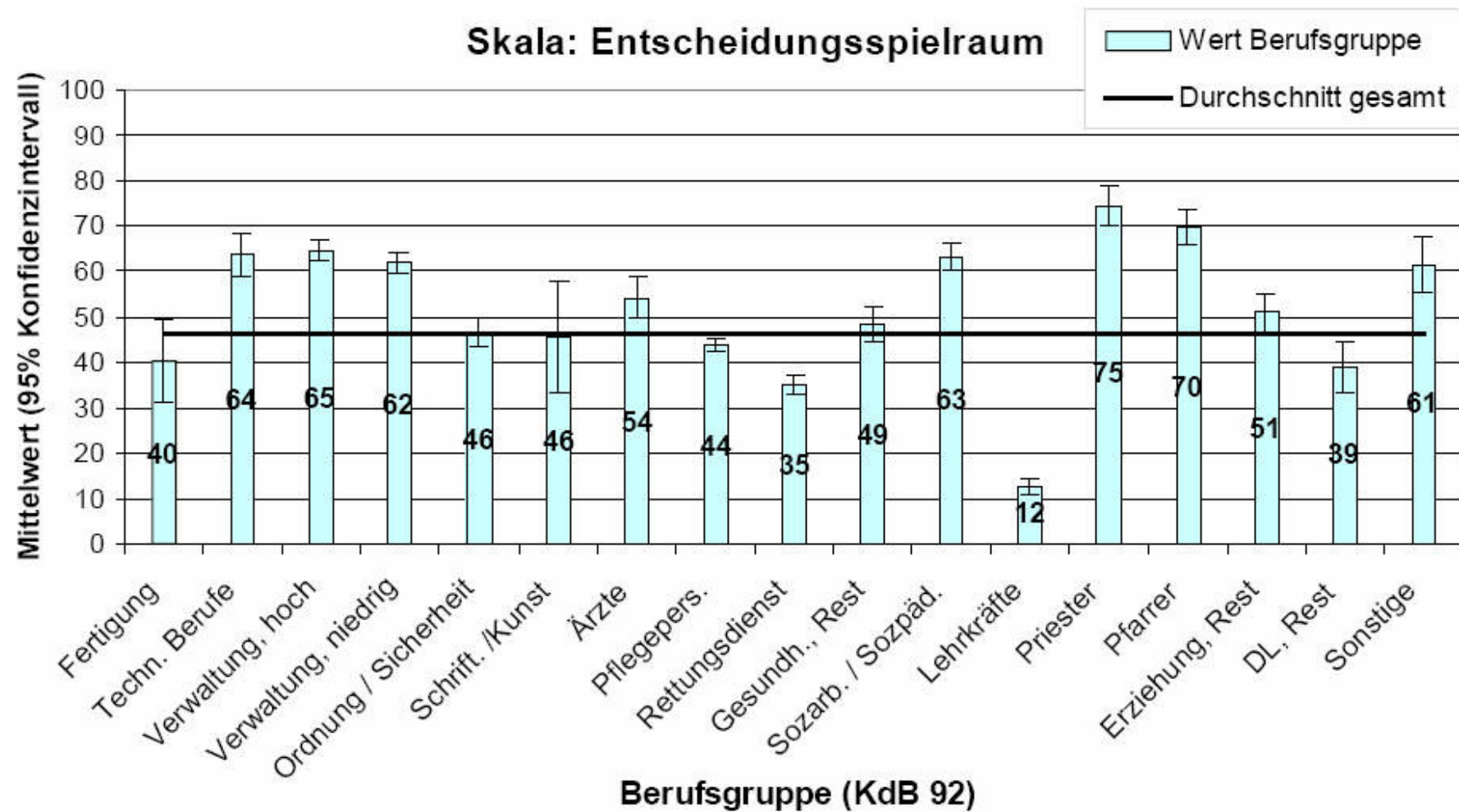
Beispiel COPSQ

	immer	oft	
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufhäuft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Validität oder Stereotyp ?



Validität ?



Wie mit psychischer Belastung umgehen?

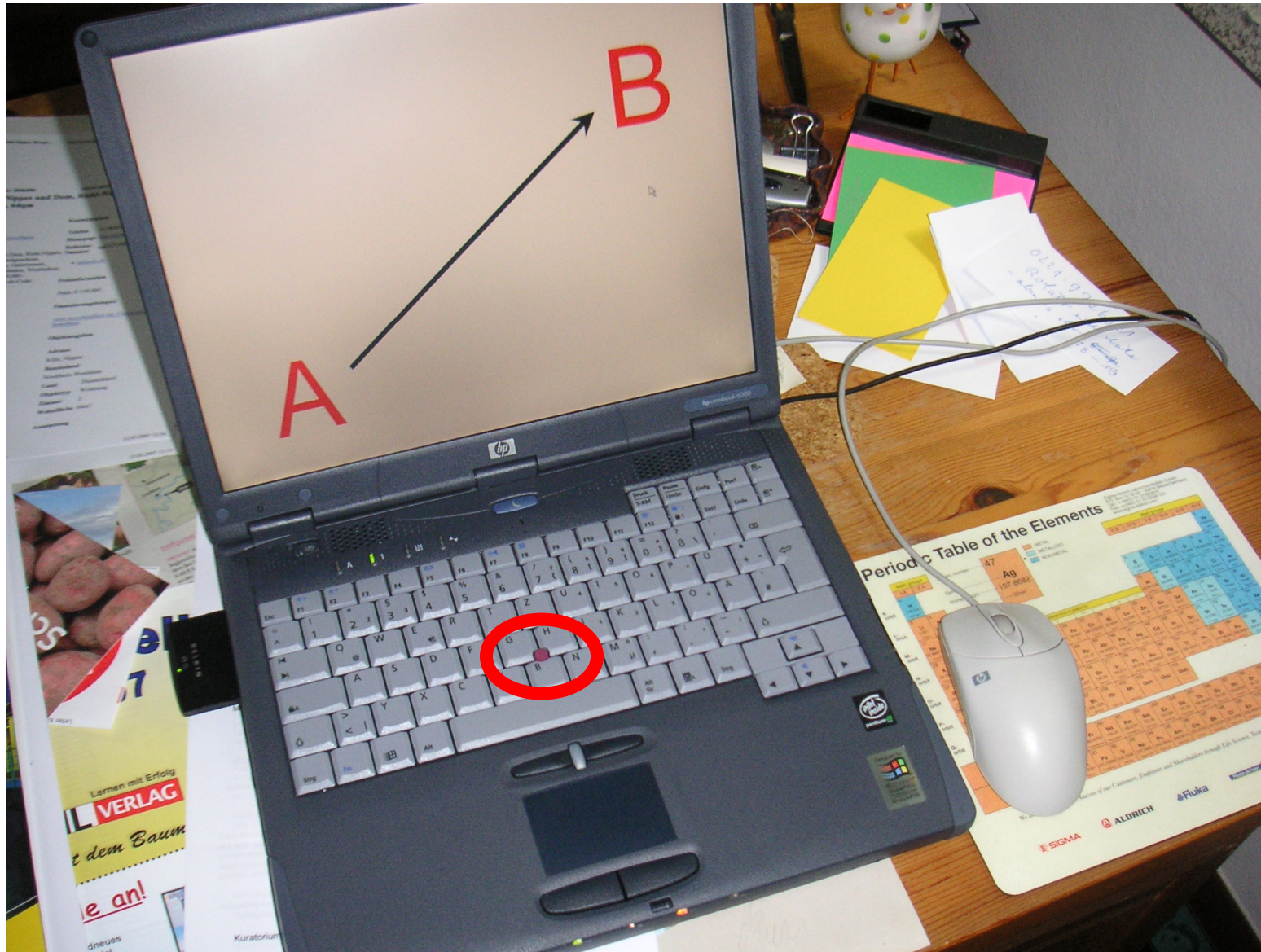
- **Bedingungsbezogene Arbeitsanalyse**
 - Identifizieren der wesentlichen Belastungsbedingungen / -komponenten
 - Messung der Ausprägung auf geeigneten Dimensionen mit Hilfe geeigneter Verfahren
 - Beurteilung der potentiellen Auswirkungen auf der Basis der vorhandenen Erkenntnisse
- **(Um)gestaltung der Arbeitsbedingungen**

Wie mit psychischer Belastung umgehen?

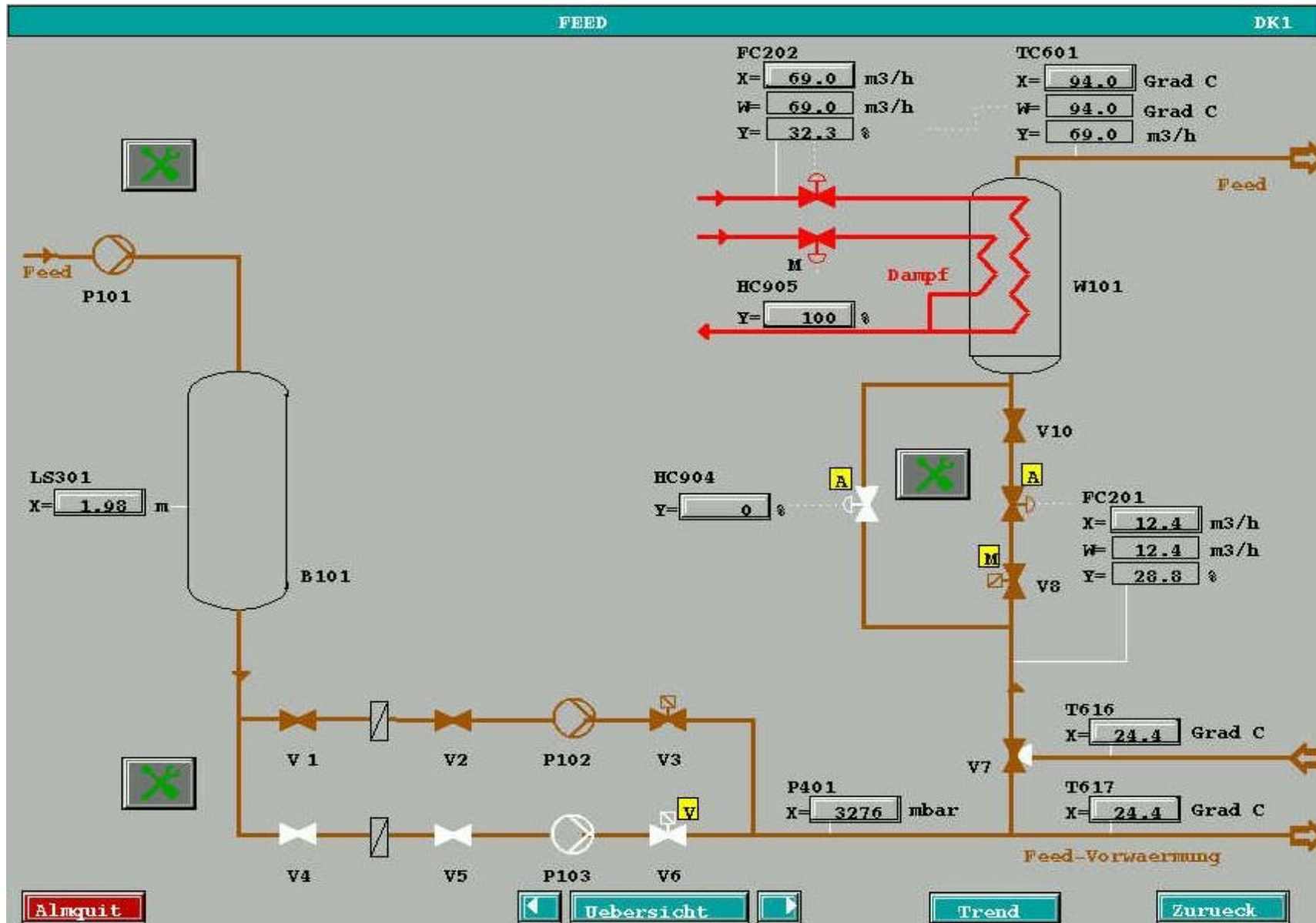
- Fragen Sie einen Fachmann !
 - einen gelernten Arbeitspsychologen

- Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker !

Dysfunktionale psychische Belastung



Dysfunktionale psychische Belastung





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Weitere Informationen / Kontakt unter

friedhelm.nachreiner@gawo-ev.de

<http://www.gawo-ev.de>