

14 Psychische Faktoren von Innenraumbelastungen

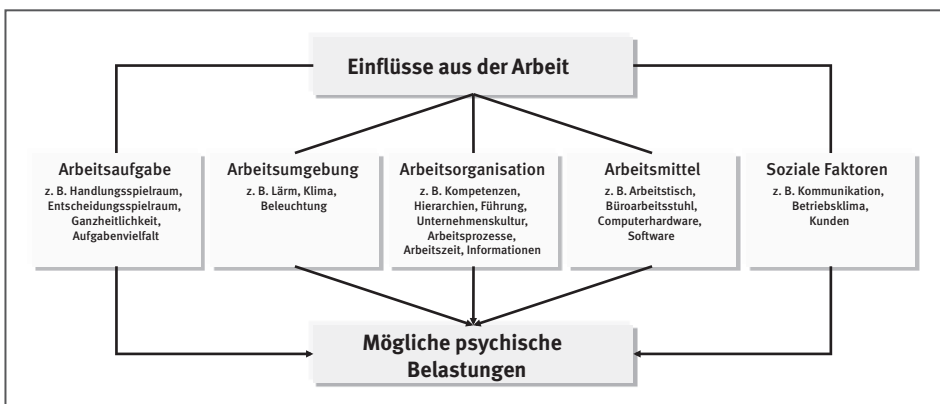
J. Petersen, Hamburg
K. Sucker, Bochum

Zum besseren Verständnis der psychischen Belastung an Innenraumarbeitsplätzen und psychischer Faktoren von Innenraumbelastungen sind einheitliche Begriffsklärungen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen erforderlich. Diese sind in DIN EN ISO 10075-1 [1] festgelegt. Danach werden psychische Belastungen als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ definiert. Einfach erklärt, wirken auf den Beschäftigten Einflüsse aus der Arbeit ein, die an der Arbeitsaufgabe, der

Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation, den Arbeitsmitteln oder sozialen Faktoren liegen können (Abbildung 30).

Psychische Belastungen und daraus möglicherweise resultierende Fehlbeanspruchungen können aber nicht nur aus der Arbeit, sondern aus dem gesamten Lebensumfeld eines Menschen resultieren. Dies macht es schwierig, arbeitsbedingte von im außerberuflichen Umfeld vorhandenen Belastungen, wie sie beispielsweise bei familiären Problemen auftreten, zu trennen.

Abbildung 30:
Einflüsse der Arbeit auf den Menschen und daraus resultierende mögliche psychische Belastung und Fehlbeanspruchung



14 Psychische Faktoren von Innenraumbelastungen

Psychische Belastungen können sowohl zu positiven (Lern- oder Trainingseffekte, Aktivierung) als auch negativen Beanspruchungsfolgen (Monotonie, psychische Sättigung, psychische Ermüdung und Stress) führen. Ein und dieselbe Belastung kann bei verschiedenen Personen zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Im Falle negativer Auswirkungen werden Belastungen meist als Stressoren und Beanspruchungen als Stress(-reaktionen) bezeichnet. Ob aus einer Belastung beeinträchtigende oder anregende Effekte resultieren, hängt unter anderem von den Ressourcen ab, die einer Person zur Verfügung stehen.

Beschwerden und Befindlichkeitsstörungen bei Beschäftigten unterliegen einem komplexen Ursachengefüge, in dem Noxen, Attributionen und stressbedingte Fehlbelastungen eine Rolle spielen. Überschneidungen mit dem Multiple Chemical Sensitivity Syndrom (MCS), dem Sick Building Syndrom (SBS) und der Building Related Illness (BRI) sind möglich und differenzialdiagnostisch abzugrenzen. Für die Ausprägung von Beschwerden und deren Wahrnehmung sind folgende personenbezogene Faktoren bekannt:

- Risikowahrnehmung
- Ängstlichkeit
- Somatisierungsstörungen
- (Fehl-)Attribution
- Fehlbeanspruchung

Gruppendynamische Prozesse können die Ausprägung und Verbreitung von Beschwerden und Symptomen erheblich beeinflussen,

im Übrigen können tatsächlich vorliegende organische Erkrankungen die Ursache sein. Vor einer aufwendigen und möglicherweise kontraproduktiven Messung von möglichen chemischen, biologischen oder physikalischen Einwirkungen ist deshalb immer dieser Aspekt zu berücksichtigen. Das gehäufte Auftreten von Beschwerden nach umfangreichen Renovierungsarbeiten, Umzügen oder innerbetrieblichen Umstrukturierungen ist möglicherweise bei fehlendem Nachweis einer schädigenden Exposition auf die oben angesprochenen Faktoren zurückzuführen.

14.1 Erhebungsmethoden

Eine Orientierung über das Vorhandensein von Fehlbeanspruchungsfolgen und ihnen zugrunde liegenden arbeitsplatzspezifischen Merkmalen ermöglichen die in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelten Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF) [2]. Sie decken die Dimensionen „Stress“, „Psychische Ermüdung“, „Monotonie“ und „Psychische Sättigung“ ab und bestehen aus jeweils 15 bis 18 Aussagen zur Selbst- und Fremdeinschätzung. Die Checklisten geben einen differenzierenden Überblick über mögliche beeinträchtigende Folgen psychischer Belastung bei der Ausführung von Arbeitstätigkeiten. Der Zeitaufwand pro Person beträgt etwa 20 bis 30 Minuten für alle vier Listen, sie sind zu einer ersten groben Erfassung der genannten Merkmale zu empfehlen.

14.2 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.
- Als Grundvoraussetzung für den Einsatz der ChEF in der betrieblichen Praxis gilt das Einverständnis aller Verantwortlichen und Beteiligten (Unternehmer, Führungskräfte, Beschäftigte, Personalvertretung).

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

Bei der Anwendung der ChEF gibt es Fragebögen zur Selbsteinschätzung, die Mitarbeiter ausfüllen, und Fragebögen zur Fremd-

einschätzungen, die untersuchende Personen anwenden. 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 mithilfe der Arbeitsblätter ergeben sich dann mögliche Ansatzpunkte zur Optimierung arbeitsplatzspezifischer Merkmale. Sollte es aus bestimmten Gründen nicht möglich sein, sowohl Fremd- als auch Selbsteinschätzungen vorzunehmen, können die jeweiligen Erhebungsarten auch für sich allein Anwendung finden.

Eine Übersicht über geeignete weiterführende Verfahren liefert die Tool-Box der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die im Internet unter der Adresse www.baua.de, Rubrik Informationen für die Praxis, abzurufen ist.

14.3 Literatur

- [1] DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriff (11.00). Beuth, Berlin 2000
- [2] Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund
www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/ChEF.html