

## Kriterienkatalog tätigkeitsspezifischer psychischer Belastung und Ressourcen

Yvonne FERREIRA<sup>1</sup>, Angela MENIG<sup>2</sup>

*<sup>1</sup> Institut für Wirtschaftspsychologie  
FOM Hochschule für Oekonomie und Management  
Franklinstraße 52,, D-60486 Frankfurt*

*<sup>2</sup> Technische Universität Darmstadt, AG Arbeits- und Ingenieurpsychologie  
Alexanderstraße 10, D-64283 Darmstadt*

**Kurzfassung:** Die vorliegende Studie hat zum Ziel, einen Kriterienkatalog tätigkeitsspezifischer Belastungen, Fehlbelastungen und Ressourcen zu erstellen. Hierzu werden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden eingesetzt. Die Entwicklung eines Basis-Interviewleitfadens sowie eines Basis-Fragebogens ermöglichen es, standardisiert in verschiedenen Tätigkeitsbereichen die benötigten Daten zu erheben. Am Beispiel von Pflegekräften werden erste Ergebnisse dargestellt und diskutiert.

**Schlüsselwörter:** Psychische Belastung, psychische Fehlbelastung, Ressourcen

### 1. Einführung und Fragestellung

Psychische Belastung kann sich durch die Beeinflussung beispielsweise von Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität von Beschäftigten umfassend auswirken. Negative Auswirkungen von psychischer Fehlbelastung können von Unwohlsein über Konzentrationsschwächen und Fehlern bei der Arbeit bis hin zu ernsthaften psychischen und somatischen Erkrankungen reichen. Daher ist es notwendig, psychische Fehlbelastung zu erkennen und zu verhindern. Besondere Relevanz kommen Ressourcen zu, die zur Kompensation oder sogar Neutralisation psychischer Fehlbelastung beitragen können.

Das Ziel dieser Studie ist die Erstellung eines Kriterienkatalogs tätigkeitsspezifischer psychischer Belastung sowie möglicher Ressourcen um einerseits auf Risiken bestimmter Tätigkeiten hinzuweisen und andererseits Kompensationsmöglichkeiten bei vorhandener psychischer Fehlbelastung anbieten zu können. Der Kriterienkatalog basiert auf speziell entwickelten qualitativen und quantitativen Basis-Erhebungsverfahren, die an die unterschiedlichsten Tätigkeiten angepasst werden können.

Die Forschungsfrage für diesen Abschnitt der Forschungsarbeit lautet dementsprechend: Welche psychische Belastung führt unter welchen Bedingungen zu einer psychischen Fehlbelastung und welche Ressourcen können diese reduzieren oder bestenfalls neutralisieren? Der Fokus liegt im momentanen Forschungsabschnitt auf definierten einzelnen Berufsfeldern.

Die Weiterentwicklung des Kriterienkataloges verfolgt mehrere Ziele:

- Analyse und Clusterung psychischer Belastung
- Beschreibung der Entwicklung/Entstehung psychischer Fehlbelastung aufgrund psychischer Belastung

- Darstellung von Ressourcen zur Minimierung oder Neutralisation psychischer Fehlbelastung

Gesamtziel der Forschung ist die Definition von Grenzwerten psychischer Belastung.

## 2. Methoden

In diesem Teil der Untersuchung finden sowohl qualitative Methoden (Interviews) als auch quantitative Methoden (Fragebogen) Verwendung. Zum Zweck der Erhebung tätigkeitsspezifischer psychischer Belastung und Ressourcen wird ein Basis-Interviewleitfaden (siehe 2.2) eingesetzt. Dieser wird - entsprechend der zu analysierenden Tätigkeiten – modifiziert, wobei bereits in der Literatur berichtete psychische Belastung und Ressourcen der ausgeführten Tätigkeiten einbezogen werden. Die mit diesem modifizierten, tätigkeitsspezifischen Interviewleitfaden bei Beschäftigten erhobene psychische Belastung, psychische Fehlbelastung und Ressourcen werden in einem Fragebogen umgesetzt. Zu diesem Zweck existiert ein Basis-Fragebogen (siehe 2.3), der mit den Ergebnissen der Interviews modifiziert wird und Anwendung findet bei Beschäftigten der zu analysierenden Tätigkeitsbereiche.

### 2.1 Untersuchungsmodell

Um psychische Belastung und Ressourcen untersuchen zu können bedarf es eines Modells. Dieses entsteht auf Basis des klassischen Belastungs-Beanspruchungs-Modells (Rohmert, 1984). Hierbei wird das Modell jedoch nach der Belastung nicht weiter betrachtet, denn es geht in diesem Projekt nicht um Beanspruchungen oder um Betrachtungen des Menschen im differentiellen Sinne, sondern ausschließlich um Belastung. Beziehen wir diese auf die psychologische Terminologie, so ist das Interesse auf die allgemeinspsychologische Perspektive gerichtet, die – im Gegensatz zur differentiellen Betrachtung – die generalisierbaren und allgemeingültigen Regeln menschlichen Erlebens und Verhaltens zu beschreiben sucht. Die differentielle Betrachtungsweise versucht, das Individuum mithilfe einer Vergleichspopulation zu beschreiben, um Differenzen im Erleben und Verhalten darzustellen und zu erklären. In der momentanen Phase der Studie wäre die differentielle Betrachtungsweise nicht zielführend, denn es sollen generalisierbare Regeln identifiziert werden, um möglichst allgemeingültige Grenzwerte psychischer Belastung ableiten zu können.

Diese Betrachtungsweise ist in der Literatur sehr fremd. Die Terminologie ist je nach Fachgebiet und Ziel der Untersuchungen ausgesprochen bunt. Von Belastungen über subjektiv wahrgenommene Belastungen (z. B. Dizinger, Fussangel & Böhm-Kasper, 2011) bis hin zu Stress im Sinne von Stressoren (z. B. Tausch, 2017) finden sich zahlreiche Beschreibungen in der Literatur. In dieser Phase der Untersuchung ist es aufgrund notwendiger Definitionen von bedeutender Wichtigkeit, ausschließlich psychische Belastung zu erheben und nicht die zahlreichen Nebenbedeutungen, die sich im Laufe der letzten Jahrzehnte disziplinübergreifend gebildet haben.

Neben dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell basiert das hier verwendete Modell auf der DIN 10075-1 2018 sowie der in der Literatur nachzuverfolgenden Kategorisierung von Ressourcen (z. B. Schaper, 2014). Abbildung 1 zeigt das verwendete Modell.

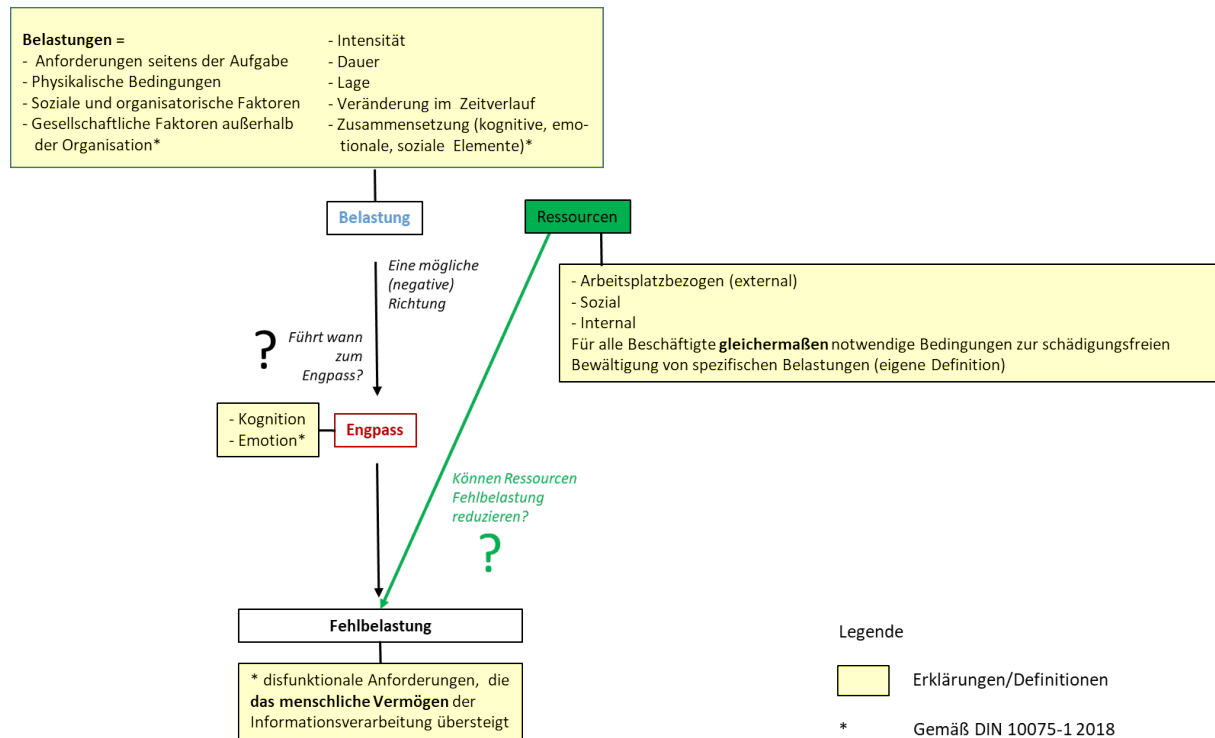


Abbildung 1: Modell zur Darstellung möglicher Zusammenhänge zwischen Belastungen gemäß DIN 10075-1 (2018) und in der Literatur definierter Ressourcen (z. B. Schaper, 2014) und den entstehenden Fehlbelastungen bei Berücksichtigung von Engpässen (Luczak, Bruder & Schlick, 2018)

## 2.2 Standardisierter Interviewleitfaden

Der standardisierte Interviewleitfaden enthält in seiner Basisversion sechs Fragen sowie Handlungsanweisungen für die Interviewer. Nach der Versicherung anonymer Weiterverarbeitung der Daten und der Bitte um die Erlaubnis, das Gespräch aufzuzeichnen, folgen die sechs Fragen. Die Befragten werden aufgefordert, eine Tätigkeitsbeschreibung abzugeben. Wenn sie dies nicht im ausreichenden Maße tun, werden sie nach einem typischen Arbeitstag befragt. Hieraus werden die Belastungen abgeleitet. Es wird darauf geachtet, die Befragten nicht mit dem Wort „Belastung“ zu konfrontieren, denn dies ist in der Umgangssprache immer negativ behaftet. Beispielsweise wird gefragt „... welche Probleme sind für Sie am anstrengendsten oder nervigsten“, um zu den Fehlbelastungen überzuleiten. Die weitere Frage bezieht sich darauf, wann die (negativen) Belastungen zu Fehlbelastungen werden. Auch hier wird auf Umgangssprache geachtet („Beschreiben Sie eine Situation, in der dieses Problem alleine oder mit anderen Problemen zusammen Sie überlastet oder gestresst hat“). Die hier geschilderten Probleme werden in der nächsten Frage aufgegriffen und nach Ressourcen zu deren Kompensation gefragt. Die letzte Frage offenbart den tatsächlichen Grund der Befragung und gibt den Probanden die Möglichkeit, nochmals Belastungen und Fehlbelastungen zu ergänzen.

Die Ergebnisse der Interviews werden kategorisiert und mit in der Literatur dargestellten Belastungen abgeglichen. Anschließend werden diese nach Arbeitsaufgabe, -umgebung, -organisation und -ablauf, -mittel und -platz zusammengefasst um die Schwerpunkte der Belastung zu identifizieren (z. B. Bullinger, 2013). Im nächsten Schritt werden die kategorisierten Engpässe betrachtet, die definitionsgemäß (DIN 10075-1 2018) kognitiv oder emotional sind. In den Interviews hat sich bisher jedoch

herausgestellt, dass viele genannten Engpässe die psychische Leistungsfähigkeit betreffen, also kognitive und emotionale Engpässe zusammenfasst. Die dritte auszuwertende Kategorie sind die genannten Ressourcen, die unterteilt werden in arbeitsplatzbezogene, soziale und internale Ressourcen.

### 2.3 Standardisierter Fragebogen

In seiner Basisversion enthält der standardisierte Fragebogen vier Blöcke. Der erste Block umfasst demografische Daten. Der zweite Block umfasst Fragen zu bestehenden Belastungen. Diese werden den Interviews und der recherchierten Literatur entnommen. Die Häufigkeit des Auftretens im Arbeitsalltag wird mit 0-100 Prozent beschrieben. Der dritte Block befragt nach Fehlbelastungen. Wie in der gesamten Untersuchungsphase werden die Befragten nicht mit den wissenschaftlich korrekten Begrifflichkeiten (Belastungen, Fehlbelastungen, Ressourcen usw.) konfrontiert, sondern mit deren alltagssprachlichen Umschreibungen. Der vierte Block fragt die bis dahin analysierten Ressourcen ab. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, zwischen „hilft nie“ (0 Prozent) und „hilft immer“ (100 Prozent) zu entscheiden, ob diese Ressourcen im Arbeitsalltag hilfreich sind.

## 3. Ergebnisse

Das Ergebnis dieser Studie ist ein Kriterienkatalog tätigkeitsspezifischer psychischer Belastung und ebenfalls spezifische Ressourcen zur Optimierung der Belastung bzw. Reduktion psychischer Fehlbelastung. Bisher wurden fünf Tätigkeiten (Krankenpflege, IT-Mitarbeiter, Management, Lehrpersonal und wissenschaftliche Mitarbeitende) untersucht.

Im Folgenden werden einige exemplarische Ergebnisse zu Belastungen, Fehlbelastungen und Ressourcen in der Krankenpflege referiert (N = 67).

Die am häufigsten genannten Belastungen (zwischen 0 und 100) sind Daueraufmerksamkeit (MW 90.15, SD 16,376) sowie die Notwendigkeit, physische und psychische Stabilität (im Sinne von Widerstandsfähigkeit) aufrecht zu erhalten (MW 90.30, SD 14.972). Weitere häufig auftretende Belastungen sind, als Ansprechpartner zu fungieren (MW 89,55; SD 18.21), Empathie zeigen (MW 86.62; SD 20,331) und Übernahme von Verantwortung (MW 85.97; SD 21,81). Die geringsten Belastungen ergeben sich aufgrund von Computernutzung (MW 17.01; SD 23.029) und Durst während der Arbeit (MW 27.31; SD 33,375). Ein t-Test für eine Stichprobe bei einem Testwert von 50 (und einem Signifikanzniveau von 0.05 bei zweiseitiger Testung) ergibt 21 signifikante Abweichungen, wovon zwei nach unten abweichen (Computernutzung und Durst) und 19 nach oben (beispielsweise Bezahlung, Verhalten Vorgesetzte, Arbeitsaufwand, Zeitdruck).

Sind die am häufigsten vorhandenen Belastungen eindeutig zu benennen, finden sich in der vorhandenen Stichprobe keine vom Testwert abweichenden Fehlbelastungen.

Es können sechs signifikante Ressourcen identifiziert werden, die als hilfreiche bei der Bewältigung von Fehlbelastungen angesehen werden. Diese liegen beim Teamzusammenhalt (M 84.33, SD 19.788), den Gesprächen mit Kolleg/-innen (MW 83.73; SD 17.993), der Zusammenarbeit mit dem Team (MW 81.94; SD 17.515), der Unterstützung durch Vorgesetzte (MW 85,22; SD 22.520) sowie Anerkennung (MW 75,22; SD 22.52) und dem Schutz durch Vorgesetzte (MW 73,85; SD 25,292). Eine als

deutlich unterdurchschnittlich eingeschätzte Ressource ist die Coping-Strategie, sich einzureden, dass die Belastung einem selbst egal sein könnte (MW 23.94, SD 29.082).

#### 4. Resümee

Die entwickelte und vorgestellte Methode zur Erhebung und Bewertung vorhandener Belastungen, Fehlbelastungen und Ressourcen in der betrieblichen Praxis ist geeignet, um tätigkeitsspezifische Aussagen treffen zu können. Weitere statistische Auswertungen werden aufzeigen können, ob Modelle psychischer Fehlbelastungen und Ressourcen erstellt werden können, um letztendlich zu Grenzwerten psychischer Belastungen zu gelangen.

Zu überdenken beispielsweise ist die Verwendung des Mittelwertes von 50 bei der Beurteilung der genannten Belastungen, Fehlbelastungen und Ressourcen. Es ist sehr gut möglich, dass Fehlbelastungen bereits bei beispielsweise 20 Prozent Auftretenswahrscheinlichkeit relevant werden. Dies gilt es in der folgenden Forschungsarbeit zu klären. Hierzu sind zahlreiche Datenerhebungen und Validierungen notwendig, die in den nächsten Jahren erfolgen werden.

#### 5. Literatur

- Bullinger, H. J. (2013). *Ergonomie: Produkt-und Arbeitsplatzgestaltung*. Heidelberg: Springer-Verlag.
- DIN EN ISO 10075-1:2018-01. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017. Berlin: Beuth-Verlag
- Dizinger, V., Fussangel, K., & Böhm-Kasper, O. (2011). Lehrer/in sein an der Ganztagschule: Neue Kooperationsanforderungen–neue Belastungen?. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14(3), 43.
- Luczak, H., Bruder, R., & Schlick, C. (2018). *Arbeitswissenschaft*. Wiesbaden: Springer Vieweg.
- Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Z. Arb.wiss.* 38 (1984), 4, S. 193-200.
- Schaper, N. (2014). Wirkungen der Arbeit. In F. W. Nerdinger, G. Blicke & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 518-539). 3. Auflage. Heidelberg: Springer-Verlag.
- Tausch, R. (2017). *Hilfen bei Stress und Belastung: was wir für unsere Gesundheit tun können*. Berlin: Rowohlt Verlag GmbH.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten**

65. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft  
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme  
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

---

## **GfA-Press**

---

**Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019**

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,  
Technische Universität Dresden;  
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Dortmund: GfA-Press, 2019  
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

**Schriftleitung: Matthias Jäger**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

**Screen design und Umsetzung**

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)