

## Lösungsvorschläge des PASIG

# „Arbeitsschutz als interdisziplinäre Gemeinschaftsaufgabe“

Die Herausforderungen an den modernen Arbeitsschutz kommen aus vielen Richtungen. Dabei überwiegen gegenwärtig menschliche und organisationale Problemstellungen. Mit circa 40 Prozent lie-

„Bei psychischen Belastungsfaktoren sind die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung und geeignete Maßnahmen erheblich komplexer.“

gen psychische (Mit-)Ursachen weit vor Unfällen, wobei psychische Faktoren auch noch zu Unfällen beitragen, da sie die Fehlerzahl erhöhen, Entscheidungen beeinflussen und sich auf die Sicherheit, Gesundheit und Freizeit auswirken. Während psychische Belastungen aber auch positive Wirkungskomponenten haben – bis zu einem bestimmten, individuell allerdings unterschiedlichen Niveau sind sie persönlichkeits- und gesundheitsförderlich –, gilt für Gefahrstoffe der einfache Satz „Je mehr, desto schlechter“. Bei psychischen Belastungsfaktoren, seien es psychische Fehlbelastungen, Verkehrsteilnahme oder Kommunikationsaufgaben, sind die Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung und geeignete Maßnahmen erheblich komplexer. Deshalb sind hier stets bedingungsbezogene (Verhältnisprävention) und individuumbezogene (Verhaltensprävention) Maßnahmen erforderlich.

Forschungen zeigen, dass die traditionell beratenden Berufsgruppen den Anforderungen nur teilweise genügen. Gleiches gilt für die Aufsichts- und Beratungsorganisationen. In vielen Berufsgruppen finden psychische Faktoren in ihrer Ausbildung keine hinreichend Berücksichtigung; und bei den Medizinerinnen und Medizinern liegt zudem noch ein Nachwuchsproblem zur Deckung der ohnehin bereits vielfältigen Aufgaben vor.

Wir streben an, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in einer interdisziplinären Gemeinschaftsaufgabe zu optimieren. Zur Erkennung von Gefährdungen, Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen und deren Verankerung im Arbeitsalltag werden jeweils die Professionen herangezogen, die das jeweilige Gefährdungs- beziehungsweise Maßnahmengebiet am besten beherrschen. Bei verhaltens- oder einstellungsbezogenen Ursachen und Maßnahmen in Kombination mit der Arbeitswelt ist also arbeits- und organisationspsychologisches Know-how gefordert. Für Standardsituationen sollten bisherige betriebliche Akteurinnen und Akteure in psychologischen Fragestellungen weitergebildet werden, für die Analyse, Bewertung und Gestaltung der psychisch wirksamen Arbeitsbedingungen dagegen sollten diejenigen Expertinnen und Experten herangezogen werden, die diese Thematik ihr Berufsleben lang kompetent erfüllen. Schließlich lernt man kompetentes arbeits-

psychologisches Handeln genau so wenig über Nacht wie das Bauen von Brücken oder die Diagnose von Atemwegserkrankungen.

Zwingende Voraussetzung ist, dass die Vorschriften es ermöglichen, dass andere Berufsgruppen ihre Kompetenz – basierend auf den Anforderungen zur Gefährdungsbeurteilung – einbringen können. Wir erarbeiten deshalb ein Weiterbildungsprogramm für Psychologinnen und Psychologen, um sie für den Einsatz im Betrieb in den Themen fit zu machen, die bisher nicht zu ihrer Expertise gehörten. Gleiches erwarten wir von allen Professi-

„Bei verhaltens- oder einstellungsbezogenen Ursachen und Maßnahmen ist arbeits- und organisationspsychologisches Know-how gefordert.“

onen, sodass wir dann jeweils Fachleute in ihrem Gebiet mit Grundlagenkenntnissen in den angrenzenden Gebieten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes haben und Lücken bedarfsgerecht füllen können. Wenn jede Profession ihre Kompetenz in die Bewegung des Bootes je nach Anforderung des Wellengangs einbringt, sollte das Boot schnell laufen, ohne dass die Ruderer überfordert werden. ●

### Autor



#### Prof. Dr. Rüdiger Trimpop

Vorstandsvorsitzender PASIG –  
Psychologie Für Arbeitssicherheit und Gesundheit e. V.  
Lehrstuhl Arbeits-, Betriebs- Organisationspsychologie  
Friedrich-Schiller Universität Jena  
E-Mail: ruediger.trimpop@uni-jena.de