

Arbeitspsychologie – was bisher geschah

Hier finden Sie einen Rück- und Ausblick auf die Arbeit des Vorstands und der Fachabteilung Arbeitspsychologie.

Gegenstand und Selbstverständnis der Arbeitspsychologie werden seit der Erwähnung von „Arbeitspsychologie“ in der Novellierung des ASchG vom 1.1.2002 in der **GkPP** aus unterschiedlichen Blickwinkeln diskutiert.

Arbeitspsychologie – ein (neues) Betätigungsfeld von ArbeitspsychologInnen im Sinne des ASchG?

Das ASchG sieht vor

„...zumindest im Ausmaß der restlichen 25% der jährlichen Präventionszeit hat der AG je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation gemäß § 76 Abs. 3 bzw. 81 Abs. 3 beizuziehende sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, **insbesondere jedoch Arbeitspsychologen**, oder die SFK und/oder die Arbeitsmediziner zu beschäftigen (§ 82a (5) Präventionszeit)“.

Das hat dreierlei Konsequenzen:

1. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von psychosozialen Belastungen werden ArbeitspsychologInnen ausdrücklich genannt und damit als geeignete ExpertInnen ausgewiesen.
2. Ihr Tätigkeitsfeld im Sinne des ASchG ist ein präventives, nicht kuratives.
3. Ihr Einsatz ist je nach Gefährdungs- und Belastungssituation vorgesehen, also nicht obligatorisch, sondern fakultativ.

Handlungsbedarf seitens der Fachabteilung der **GkPP** ergab sich daraus aus vielerlei Hinsicht.

Im Herbst 2002 hat die **GkPP Arbeitsgruppe** im Rahmen eines Marktforschungsprojekts eine Reihe von Unternehmen und Vereinen befragt, was über und ob Psychologie in Unternehmen bekannt ist. Das Ergebnis zeigt im Jahr der Novellierung des ASchG grobe Informationsmängel in bezug auf die Tätigkeit und die Einsatzmöglichkeiten von ArbeitspsychologInnen auf Seiten der Wirtschaft auf.

Damit waren die ersten Schritte vorgegeben. Zunächst war es ein Anliegen ArbeitspsychologInnen als geeignete ExpertInnen nicht nur im Sinne des ASchGs, sondern mit ihrem gesamten Leistungsspektrum bekannt zu machen und Handlungs- und Praxisfelder aufzuzeigen. Diese können im ArbeitnehmerInnenschutz sowohl in der Analyse der Arbeitsbedingungen liegen, als auch in der Beratung und/oder Umsetzung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – in der Verhältnisprävention.

Mögliche Praxisfelder im Sinne des ASchGs Die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen erfordert eine – ein Praxisfeld für ArbeitspsychologInnen. Die Analyse der Arbeitsbedingungen mit dem Ziel psychischen Belastungen rechtzeitig vorzubeugen, legt grundsätzlich Maßnahmen zur Verhältnisprävention nahe. , was in diversen Artikeln im **GkPP-Rundbrief** abgehandelt wurde.

2005 verfasste und veröffentlichte die **Fachabteilung GkPP** einen Informationsfolder, der die Kompetenzen von ArbeitspsychologInnen inner- und außerhalb des ASchG darstellt und unseren Mitgliedern auch zum Einsatz in Unternehmen dienen soll. Aufgrund der großen Nachfrage wird er regelmäßig nachgedruckt.

Breiten Raum nimmt auch die Diskussion ein, ob ein verpflichtender Einsatz von ArbeitspsychologInnen ein erstrebenswertes Ziel der berufspolitischen Vertretung für ihre Mitglieder sein soll.

ArbeitspsychologInnen - Partner oder "Exoten"?

Als eines der wichtigsten Vorhaben der **GkPP** hat sich deshalb die Vernetzungsarbeit mit für den Arbeitnehmerschutz relevanten Einrichtungen herausgestellt. Dazu hat die **Fachabteilung** eine Präsentationsmappe zur Dokumentation unserer Arbeit erstellt.

Dem ExpertInnen-treffen in der **GkPP** im Herbst 2003 folgten 2004 und 2005 **Termine** mit der AK (Arbeitnehmerschutz), dem ÖGB und der AUVA.

Als direkte Folge der Kooperationsgespräche kann beispielsweise das Seminarangebot der AUVA-ExpertInnen genannt werden. Seit 2008 wird im AUVA-Kursangebot regelmäßig das Fachseminar „Rechtliche Grundlagen des ArbeitnehmerInnenschutzes für PsychologInnen“ angeboten.

Seit 2006 versorgt die **GkPP Fachabteilung** unsere Vernetzungspartner regelmäßig mit Berichten aus der Fachabteilung in Form eines Newsletters, um einen Austausch zu gewährleisten.

Die Vernetzung praktisch tätiger ArbeitspsychologInnen mit der AK erfolgte teilweise über das sehr gute und kostenlose Fortbildungsangebot der sozialwissenschaftlichen Abteilung der AK, das leider eingestellt wurde.

Die **GkPP** informiert aktuell per mail und über die **GkPP Homepage** über das eigene und auch über andere empfehlenswerte Weiterbildungsangebote.

Die **GkPP Fachabteilung** erfasst Publikationen von Broschüren und Zeitschriften der für den Arbeitnehmerschutz relevanten Interessensvertretungen, aber auch arbeitspsychologische Messverfahren in der **GkPP-Bibliothek**.

ArbeitspsychologInnen – eine Berufsgruppe von vielen in der betrieblichen Gesundheitsförderung tätigen?

Wie in der Psychologie schon üblich und aus anderen Arbeitsgebieten bekannt, wurde und wird auch der „Tätigkeitsschutz“ auch für ArbeitspsychologInnen zum Thema gemacht. Eng damit verknüpft sind auch Fragen der Berufs- ausbildung und –berechtigung. Von entscheidender Bedeutung ist daher neben der Vernetzungsarbeit mit den Interessensvertretungen auch die Verankerung der Arbeitspsychologie im Psychologengesetz. Die Novellierung des Psychologengesetzes ist geplant und es finden laufend Sitzungen mit den Berufsverbänden im Bundesministerium statt.

Heftig diskutiert wurde das auch im Rahmen der **GkPP-Tagung** 2005 anlässlich deren 20-jährigen Bestehens, aber ausreichend Gelegenheit dazu gibt es im Rahmen der jour fixes, die seit Oktober 2007 in allen Bundesländern stattfinden.

Hemmend dafür ist stets die Betonung dessen, was andere Berufsgruppen auch anbieten im Gegensatz dazu was die Fachkompetenzen von ArbeitspsychologInnen sind. Diese prägnant darzustellen und nötigenfalls abzusichern wird weiterhin eine wichtige Aufgabe des

Vorstands und der **Fachabteilung** Arbeitspsychologie der **GkPP** bleiben. Förderlich ist es dabei einerseits Handlungsbedarf für einen arbeitspsychologischen Einsatz zu definieren, andererseits die zu erreichenden Zielkriterien (und deren Nachhaltigkeit) daraus abzuleiten. Häufig ist nicht der Handlungsbedarf entscheidend dafür welche Berufsgruppe zum Einsatz kommen soll, sondern der Zweck den die Intervention erfüllen soll. Unsere fundierte methodische Ausbildung befähigt uns speziell zur methodischen Planung der Projekte in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Arbeit der **GkPP** in und für den ÖNORM-Ausschuss, die mit einer kritischen Stellungnahme zur ISO-10075 (Norm zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz) 2003 begonnen hat, ist ein wichtiger Beitrag dazu die Fachkompetenzen zu präzisieren.

Arbeitspsychologie – Dienstleistung für Betriebe oder Dienstleistung für Menschen – ein Widerspruch?

Als Gesellschaft für kritische Psychologen und Psychologinnen, die diesen Namen auch verdient, befasst sich die **Fachabteilung** Arbeitspsychologie der **GkPP** mit der Folgenabschätzung einer sich rasant verändernden Arbeitswelt für unsere Gesellschaft. In der Publikation „Der flexibilisierte Mensch“ mit einem Beitrag unserer **GkPP**-Obfrau Andrea Birbaumer kommt das ebenso zum Ausdruck wie in der Diskussion der Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in sozial- und arbeitsrechtlicher Hinsicht. Einerseits betreffen Änderungen auch PsychologInnen massiv (mehr freie Dienstverträge und freiwillige oder unfreiwillige Neue Selbständige, sowie die Auswirkungen des BAGS-Kollektivvertrages auf die Entlohnung von PsychologInnen im Sozialbereich), andererseits fordern wir die Einbeziehung auch dieser Arbeitsmerkmale in die Beurteilung der Belastungs- und Gefährdungssituation von ArbeitnehmerInnen.

Arbeitspsychologie – ein (neues) Betätigungsfeld von ArbeitspsychologInnen in Europa?

In den Mitteilungen der Kommission 2001 wurden Indikatoren für die Qualität von Arbeitsplätzen definiert.

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/sep/quality_de.pdf)

Vor allem die Erste Kategorie – Merkmale des Arbeitsplatzes - beziehen sich auf arbeitspsychologische Gestaltungsmerkmale (z.b.: Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze), so werden als potenzielle Indikatoren die Arbeitszufriedenheit „...unter Berücksichtigung von Arbeitsplatzcharakteristiken, Art des Arbeitsvertrages und Arbeitszeit sowie Qualifikationsniveau bezogen auf die Arbeitsplatzanforderungen“ genannt.

Eines scheint klar:

Arbeitspsychologie findet ohne die Einbeziehung der Sozialpartner nicht statt – aber ob Arbeitspsychologie auch ohne ArbeitspsychologInnen stattfinden wird, ist noch nicht gesagt!

Mag. Sylvia Rothmeier
Vorstand und Fachabteilung Arbeitspsychologie