

Kommentar des Berufsverbandes Österreichischer Psychologinnen und Psychologen

Arbeitspsychologie im Spannungsfeld zwischen betrieblicher Notwendigkeit und gesetzlicher Beliebigkeit

Arthur Drexler, Martina Molnar, Natascha Klinser, Paul Jimenez & Alfred Lackner

Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen, AWO-Leitungsteam, Wien

1 Die Berufsgruppenvertretung der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Berufsverband Österreichischer PsychologInnen

Arbeits-, Organisations- und WirtschaftspsychologInnen (kurz: AWO-PsychologInnen) und ihre beruflichen Anliegen werden im Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) in Form einer eigenen Sektion vertreten. Diese Sektion wurde 1983 gegründet und sie vertritt mittlerweile 1950 Mitglieder.

Das Leitungsteam der AWO-Sektion setzt sich aktuell aus den folgenden gewählten und ehrenamtlich tätigen Mitgliedern zusammen:

- Mag. Martina Molnar: Vorsitzende des Leitungsteams
- Mag. Natascha Klinser: Stv. Vorsitzende
- Dr. Arthur Drexler: Kassier
- Dr. Paul Jimenez
- Mag. Alfred Lackner

Das Leitungsteam vertritt die Mitglieder der AWO-Sektion und standespolitische Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie innerhalb sowie außerhalb des Berufsverbands gegenüber Vertretern der Politik, Interessensverbänden, Kammern und der Wirtschaft. Über die Landesgrenzen hinweg ist das Leitungsteam auch in EU- und internationalen Gremien präsent. Öffentlichkeitsarbeit ist ein weiteres Tätigkeitsfeld der AWO-Fachsektion (Erstellung von Web-Informationen, Folderkonzeptionen, Veranstaltungen organisieren sowie Informationsleistungen für Medien bereitstellen).

Die Qualitätssicherung und -entwicklung von arbeitspsychologischen Angeboten und Standards, ihre

Abgrenzung gegenüber Konkurrenten am Markt und entsprechende Zertifizierungen der Mitglieder unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Standards sind ebenfalls Aufgaben der AWO-Sektion.

Den steigenden Anforderungen und der ständigen Ausweitung der Arbeitsfelder versucht die Berufsgruppenvertretung auch mit der Erarbeitung und dem Verweis auf entsprechende Weiterbildungsangebote für ihre Mitglieder zu begegnen. Zu ihren Aufgaben zählt das Leitungsteam ebenfalls jährliche Sektionstreffen in den Bundesländern.

Zunehmende Bedeutung erlangt die Arbeits- und Organisationspsychologie in der Wirtschaft beispielsweise im Zuge der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG). Nach § 4 Abs. 6 können insbesondere Arbeits- und OrganisationspsychologInnen mit der Gefahrenermittlung am Arbeitsplatz sowie der Evaluierung psychischer Belastungen beauftragt werden. Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sind auch im Rahmen der verpflichtenden Präventionszeit in Unternehmen im Ausmaß von bis zu 25 % einsetzbar. Die definitive Verankerung der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im ASchG als dritte Berufsgruppe der Präventivfachkräfte wird von der AWO-Sektion dringend gefordert.

In diesem Zusammenhang wird die vorliegende Studie über die Arbeitssituation von Präventivfachkräften und AWO-PsychologInnen als wertvolle Begründung für Bestrebungen zur besseren Sichtbarkeit und Etablierung der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und ihrer Angebote im Praxisfeld angesehen. Die Mitglieder des AWO-Leitungsteams waren dazu auch im Steuerkreis des Forschungsprojekts vertreten, um ihre Anliegen dort einbringen zu können.

2 Die Relevanz des Projekts und seiner Ergebnisse für die Berufsgruppenvertretung der AWO-PsychologInnen

Die vorliegende Studie hat eine Reihe von interessanten Befunden zur Arbeitssituation der Präventivfachkräfte und der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen erbracht und sie stellt somit einen wertvollen Beitrag für die Berufsgruppenvertretung im BÖP dar, um notwendige Verbesserungen empirisch begründen zu können.

Bereits am Beginn der Untersuchung (im Rahmen der qualitativen Erhebung) haben die BerufsgruppenvertreterInnen der AWO-Sektion ihre Mitglieder hauptsächlich als selbstständig tätige Fachleute beschrieben, die durchschnittlich 10 Betriebe betreuen. Als Aufgaben wurden vorrangig Evaluierungen psychischer Belastungen, Beratungen von Unternehmen und die Erstellung von arbeitspsychologischen Stellungnahmen angesehen.

Kritisch wurde vermerkt, dass die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen nicht ausreichend über ihre gesetzlichen Aufgaben informiert seien. Dem entsprechend wurden vermehrt Weiterbildungsangebote in den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz, Recht sowie die verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen gewünscht. Diese Angaben sind auch in der nachfolgenden quantitativen Befragung berücksichtigt worden, deren Resultate nun vorliegen.

Im Hinblick auf die Repräsentativität der erhobenen Ergebnisse aus der Onlinebefragung ist anzumerken, dass sich lediglich ca. 7 % der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen an der Erhebung beteiligt haben. Ein größerer Rücklauf wäre wünschenswert gewesen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass sich die Bedingungen der drei Berufsgruppen im Arbeitsfeld der Prävention grundlegend unterscheiden, was zwangsläufig auch zu unterschiedlichen Bewertungen (z. B. hinsichtlich Informationsstand, Ausbildungen, Konkurrenz und Zusammenarbeit) führen muss. Während die Präventivfachkräfte (ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte) aus einer gesicherten Rolle heraus ihre Bedingungen beschreiben, agieren Arbeits- und OrganisationspsychologInnen aus einer rechtlich unverbindlichen Situation und stehen daher unter einem härteren Wettbewerbs- und Erfolgsdruck.

Die Endergebnisse der Studie belegen, dass bei den Unternehmen Unklarheiten bezüglich der Aufgabenbereiche und der Einsatzzeiten von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen bestehen, was nicht zuletzt durch eine fehlende gesetzliche Grundlage – im Unterschied zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften – begründet ist. Gerade hier sollte einerseits rasch Klarheit durch eine verbindliche gesetzliche Verankerung der AWO-PsychologInnen im

ASchG geschaffen werden, damit arbeitspsychologische Leistungen nicht als „klinische Behandlungsangebote“ missverstanden werden. Andererseits ist noch mehr entsprechende Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Berufsfeld erforderlich.

Entsprechende Vorarbeiten in Form von hochwertigen und umfassenden Fachausbildungen, die gemeinsam mit praxisbezogenen Nachweisen und begleitenden Supervisionen zu – inzwischen im Praxisfeld anerkannten – Zertifizierungen führen, laufende Weiterbildungsverpflichtungen und die Berücksichtigung internationaler Standards wurden inzwischen mit maßgeblicher Beteiligung der AWO-Sektion des BÖP umgesetzt und bilden eine gute Basis für die notwendige gesetzliche Berücksichtigung der Berufsgruppe. Die aufwändigen Ausbildungserfordernisse und die verpflichtenden jährlichen Weiterbildungen und Schulungen stellen aber Investitionen dar, denen – anders als bei den Präventivfachkräften – derzeit keine gesicherte Nachfrage gegenüber steht.

3 Ausblicke aus der Sicht des Leitungsteams der AWO-Sektion als Berufsgruppenvertretung im BÖP

Ausgehend von den europaweiten Untersuchungen zu den Ursachen für betriebliche Fehlzeiten und Arbeitsunfähigkeit, die eine starke Zunahme von psychischen Erkrankungen zeigen, haben sich zu ihrer Reduktion politische Forderungen nach der Evaluierung von psychischen (Fehl-)Belastungen und daraus abgeleiteten Maßnahmen entwickelt. Wenn der ArbeitnehmerInnenschutz darauf aufbauend konsequent weitergedacht wird, dann ergibt sich daraus zwingend die Notwendigkeit für eine arbeits- und organisationspsychologische Unterstützung in den Betrieben.

Dem widerspricht allerdings die aktuelle Praxis und Gesetzeslage: Einerseits reicht die Präventionszeit in Unternehmen in der Regel nicht aus, um größere Projekte durchführen zu können und andererseits gibt es – worauf zuvor bereits mehrfach hingewiesen wurde – keine Verpflichtung zur Beauftragung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.

Aus Sicht der Berufsvertretung der AWO-Sektion im BÖP ergeben sich daraus vorrangig folgende Ziele, die zusätzlich zu den Aktivitäten genannt werden sollen, die bereits im ersten Kapitel erwähnt wurden:

1. Die Integration der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen in die Gruppe der Präventivfachkräfte wäre sowohl der interdisziplinären Prävention nützlich als auch eine Basis für Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, um ihr Aufgabenfeld stärker professionalisieren zu können.

2. Qualitätssicherung und Professionalisierung sind zentrale Themen, mit denen sich die AWO-Sektion derzeit befasst, weil diese Merkmale ein unverwechselbares fachliches Profil schaffen. Dies geschieht durch die Verbesserung der Qualität der Zertifizierungen, entsprechende Anpassungen und Angebote im Ausbildungsbereich und umfasst die Entwicklung und Vermittlung von Standards für Prozesse und Methoden unter Berücksichtigung bereits vorliegender Regelwerke sowie Abstimmungen zur gemeinsamen Weiterentwicklung des Faches mit den Berufsvertretungen in Deutschland und der Schweiz.

Abschließend soll festgehalten werden, dass es auch Hinweise gibt, dass sich die Zusammenarbeit von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen mit ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften insgesamt gut entwickelt hat und alle Gruppen voneinander ge-

lernt haben. Es kristallisieren sich bestimmte Schwerpunktfelder heraus, die sozusagen „typische“ Aufgaben der einzelnen Berufsgruppen sind und trotzdem gibt es interdisziplinäre Gespräche und einen fachlichen Austausch miteinander. Wenn es gelingt, die Gruppe der Arbeits- und OrganisationspsychologInnen und ihre Tätigkeit für die Prävention und den ArbeitnehmerInnenenschutz zu stärken, wird sich dieses gemeinsame Tun weiterhin positiv entwickeln können.

Korrespondenz-Adresse:
Priv.-Doz. Dr. Arthur Drexler
BÖP / AWO Sektion
Dietrichgasse 25
A-1030 Wien
leitung.awo@boep.or.at