



Foto: Prümper

Autor

Prof. Dr. Jochen PrümperWirtschafts- und Organisationspsychologie,
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
jochen.pruemper@htw-berlin.de**EINSATZ VON UND AUSBILDUNG ZUM:****„Certified IPLV-Practitioner“**

Bei Interesse an externen, bereits ausgebildeten IPLV-Moderatoren oder an einer eigenen Ausbildung in der IPLV-Methode wenden Sie sich bitte an:

Prof. Dr. Jochen PrümperWirtschafts- und Organisationspsychologie,
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
jochen.pruemper@htw-berlin.de

Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung

Das Qualifizierungskonzept: „Certified IPLV-Practitioner“

Mit der bedingungsbezogenen IPLV-Feinanalyse wurde eine speziell auf die personenbezogene KFZA-Grobanalyse ausgerichtete Workshopmethode entwickelt, mit der hierzu ergänzend Erhebungen zum „Zwecke der genauen Messung“ (Präzisionsstufe 1) möglich sind. Mit der IPLV-Feinanalyse können partizipativ geeignete Maßnahmevorschläge erarbeitet werden, um „optimale Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit, Wohlbefinden, Leistung und Effektivität zu schaffen, sowie Über- wie Unterforderung vorzubeugen, um so die in EN ISO 10075 beschriebenen beeinträchtigenden Folgen zu vermeiden“ (EN ISO 10075-Teil 2, S. 2).

Voraussetzung zur Durchführung von IPLV-Workshops ist das Ausbildungszertifikat „Certified IPLV-Practitioner“. Der vorliegende Beitrag beschreibt das dieser Ausbildung zugrundeliegende Qualifizierungskonzept.

1. Hintergrund

Verfahren zur genauen Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung (Präzisionsstufe 1) sollten gemäß EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ nur von Fachleuten angewendet werden, z. B. von „Psychologen, Arbeitswissenschaftlern, Arbeitsmedizinern und Arbeitsphysiologen sowie sonstigen arbeitsmedizinischen Fachkräften, mit einer

angemessenen Ausbildung in den theoretischen Grundlagen und der Anwendung dieses Verfahren sowie in der Interpretation der Ergebnisse“ (EN ISO 10075-Teil 3, S. 8).

Im Folgenden wird ein Ausbildungskonzept für ein derartiges Verfahren zur genauen Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung beschrieben. Es handelt sich dabei um das Verfahren IPLV-Feinanalyse, einem objek-

tiven, bedingungsbezogenen Verfahren, bei der in Ergänzung zur subjektiven, personenbezogenen KFZA-Grobanalyse die Merkmale der Arbeit unabhängig von dem einzelnen Beschäftigten beurteilt werden.

1.1. KFZA-Grobanalyse als personenbezogenes Verfahren

Der KFZA ist ein arbeitspsychologisches Screeningverfahren, welches 1995 von Jochen Prümper und Kollegen als Instrument zur Evaluierung psychischer Belastung und Ressourcen in der Arbeitssituation veröffentlicht wurde. Es handelt sich um ein theoretisch fundiertes, standardisiertes, quantitatives Verfahren der Verhältnisprävention, welches als personenbezogenes Instrument der Gefährdungsbeurteilung Informationen über das subjektive Erleben der Arbeitssituation aus der Sichtweise der Beschäftigten liefert. Als „Screeningverfahren“ ist der KFZA darauf ausgelegt, anzuzeigen, ob und wo korrektive Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen erfolgen sollten.

Die KFZA-Grobanalyse kann in Anlehnung an die EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfah-

ren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung" als ein Verfahren für Übersichtszwecke (Screening) bezeichnet werden (Präzisionsstufe 2).

Auf dieser mittleren Präzisionsstufe ist es möglich, Hinweise zu erhalten „wo Probleme bezüglich der psychischen Arbeitsbelastung zu erwarten sind [...], wo den Ursachen einer unangemessenen Arbeitsbelastung nachzugehen ist [und] ob korrektive Maßnahmen erfolgen sollten" (EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8).

1.2. IPLV-Feinanalyse als bedingungsbezogenes Verfahren

Zur Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen wurde mit der IPLV-Methode eine speziell auf die KFZA-Ergebnisse ausgerichtete Workshopmethode entwickelt. Als Feinanalyse baut sie unmittelbar auf der KFZA-Grobanalyse auf und erarbeitet partizipativ geeignete, ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmenvorschläge.

Die Feinanalyse der Arbeitstätigkeit erfolgt in Form von Workshops. Sie soll in Fortführung der Grobanalyse die dort aufgedeckten Schwachstellen an Beispielen konkretisieren und Handlungsorientierungen zur Entwicklung konkreter Maßnahmen liefern.

Die IPLV-Methode stellt eine Moderationstechnik dar, mit deren Hilfe zu spezifischen

- ▶ IST-Situationen und damit verbundenen,
- ▶ Problemstellungen aus Sicht einer Organisationseinheit, Tätigkeits- oder besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen strukturierte,
- ▶ Lösungsvorschläge erarbeitet und
- ▶ Verantwortlichkeiten definiert werden.

Abbildung 1: IPLV-Methode

Die IPLV-Methode kann in Anlehnung an die EN ISO 10075 – Teil 3 als ein Verfahren zum Zweck der Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung zur genauen Messung bezeichnet werden (Präzisionsstufe 1).

Auf dieser hohen Präzisionsstufe ist es möglich, „zuverlässige und gültige Angaben über die Art der Ursache von Unter- bzw. Überforderung zu erhalten, um eine Optimierung der

Arbeitsbedingungen vornehmen zu können" (EN ISO 10075 – Teil 3, S. 8).

Voraussetzung zur Durchführung IPLV-Workshops ist das Ausbildungszertifikat „Certified IPLV-Practitioner“. Im Folgenden wird das dieser Ausbildung zugrundeliegende Qualifizierungskonzept beschrieben.

2. Qualifizierung von IPLV-Moderatoren

Die Ausbildung zu IPLV-Moderatoren richtet sich an Personen, welche bereits über eine themenrelevante Grundausbildung verfügen und die für die zukünftigen Workshop-Teilnehmenden als neutral wahrgenommen werden. Es darf sich hierbei nicht um unmittelbare Führungskräfte handeln, sondern um Personen, die im Besonderen mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz betraut sind und die das Vertrauen der Beschäftigten genießen, etwa Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Verantwortliche für das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, externe Berater und Beraterinnen.

Die Qualifizierung zu IPLV-Moderatoren (vgl. Kasten 1) erfolgt an fünf Tagen in fünf Schritten.

1. **Schulung:** Von der Gefährdungsbeurteilung zur Gestaltung menschengerechter Arbeit und Einführung in die IPLV-Methode sowie Workshop-Konzeption (1 Tag)
 2. **Training:** Praktische Übung der IPLV-Methode (1 Tag)
 3. **Hospitation:** in professionell durchgeführtem IPLV-Workshop (1 Tag)
 4. **Eigenständige Workshop-Moderation** mit anschließender Einzelsupervision (1 Tag)
 5. **Teamsupervision** mit Abschlussprüfung (1 Tag)
- Nach erfolgreicher Ausbildung wird das Zertifikat „Certified IPLV-Practitioner“ verliehen.

Kasten 1: Die fünf Schritte der Qualifizierung zum IPLV-Moderator

2.1. Schulung

Im Rahmen der eintägigen Schulung „Von der Gefährdungsbeurteilung zur Gestaltung menschengerechter Arbeit“ werden den zukünftigen IPLV-Moderatoren und Moderatorinnen (Trainees) die Grundlagen menschengerechter Arbeitsgestaltung sowie

entsprechende Methoden zur Umsetzung vermittelt.

Hierzu gehören insbesondere die folgenden Themen:

- ▶ Gefährdungsbeurteilung im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- ▶ Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung, Risikobewertung, Risikoanalyse) psychischer Belastung
- ▶ EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
- ▶ Das Belastungs- und Beanspruchungsmodell
- ▶ Messung und Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung
- ▶ Einflüsse der Situation auf die psychische Belastung
- ▶ Humankriterien guter Arbeitsgestaltung
- ▶ Beeinträchtigungen körperlicher Funktionen, geistiger Fähigkeiten und seelischer Gesundheit
- ▶ Salutogenese und Pathogenese
- ▶ korrektive, präventive und prospektive Arbeitsgestaltung
- ▶ Verhältnis-, Verhaltens- und Systemprävention
- ▶ Arbeitsunfähigkeit und demografischer Wandel

Kasten 2: Themen der Schulung

Das besondere Augenmerk wird dabei auch auf die gesetzlichen Anforderungen zur Maßnahmenformulierung gelegt, so wie sie beispielsweise festgelegt wurden in den (auch deutschsprachigen) Arbeitsschutzgesetzen

- ▶ in Belgien im „Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit“ (in Art. 9: Gefahrenverhütungsmaßnahmen);
- ▶ in Deutschland im „Arbeitsschutzgesetz“ (in § 4: Allgemeine Grundsätze);
- ▶ in Italien im „Einheitstext zum Arbeitsschutz“ (in Art. 15: Allgemeine Schutzmaßnahmen);
- ▶ in Österreich im „ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz“ (in § 7: Grundsätze der Gefahrenverhütung).

In all diesen Gesetzen lauten die beiden obersten Gebote im Arbeitsschutz grundsätzlich:

- ▶ Vermeidung von Gefährdungen und – wo dennoch Gefährdungen ermittelt wurden
- ▶ Beseitigung der Gefährdungsquelle.

Wo dies nicht möglich ist, sind Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Bei dem Ergreifen von Schutzmaßnahmen ist die Reihenfolge des TOP – Prinzips im Arbeitsschutz zu beachten (vgl. Kasten 3).

Die Einhaltung des TOP-Prinzips im Arbeitsschutz bedeutet: vorrangig sind

- ▶ Technische Vorkehrungen zu treffen, dann
- ▶ Organisatorische Maßnahmen umzusetzen und erst zuletzt
- ▶ Persönliche Lösungen zu finden.

Kasten 3: TOP-Prinzip im Arbeitsschutz

Weiterhin wird im Rahmen der Schulung eine Einführung in die konzeptionellen Grundlagen der KFZA-Grob- und IPLV-Feinanalyse sowie in die Workshop-Organisation gegeben.

2.2. Training

Im Rahmen des eintägigen Trainings werden exemplarische Moderationsübungen zu fiktiven, aber realitätsnahen Themen praktisch bearbeitet. Nachdem der Trainer als Moderator die Bearbeitung eines ersten Themas im Teilnehmerkreis veranschaulicht hat, übernehmen die Trainees jeweils nacheinander

Die Berücksichtigung der SMART-Regel bedeutet, dass die Lösungsvorschläge die folgenden Aspekte beherzigen:

- ▶ **Spezifisch:** Ziele müssen eindeutig definiert sein (nicht vage, sondern so präzise wie möglich).
- ▶ **Messbar:** Ziele müssen messbar sein (Festlegen von Messbarkeitskriterien).
- ▶ **Anspruchsvoll:** Ziele müssen die Ansprüche und die gesetzlichen Anforderungen zur Maßnahmenformulierung erfüllen.
- ▶ **Realistisch:** Ziele müssen möglich sein, Ziele müssen erreichbar sein (unerreichbare Ziele demotivieren).
- ▶ **Terminierbar:** Zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe, bis wann das Ziel zu erreichen ist (Festlegen von Endtermin und Kontrolltermin zur Wirksamkeitsüberprüfung).

Kasten 4: SMART-Regel

die Moderatorenrolle zur Bearbeitung weiterer exemplarischer Themen. Die anderen Trainees sowie der Trainer fungieren in diesem Szenario als Workshop-Teilnehmende. Diese Übungen bieten vielfältige Gelegenheiten zur Simulation von Themen unterschiedlicher Komplexität und die zukünftigen Moderatoren erhalten praktische Hinweise zum Umgang mit derartigen Situationen und insbesondere auch Tipps zum Umgang mit gruppenspezifischen Phänomenen.

Ein besonderes Augenmerk wird in dieser Trainingsphase auch darauf gelegt, dass sich die erarbeiteten Lösungsvorschläge an der im Projektmanagement verhafteten SMART-Regel zur eindeutigen Definition von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung orientieren (vgl. Kasten 4).

Bei konsequenter Anwendung der „SMART“-Regeln ergeben sich klare, mess- und überprüfbare Arbeitsschutzziele.

Der zeitliche Rahmen der eintägigen Schulungsveranstaltung ist so bemessen, dass die zukünftigen IPLV-Moderatoren ausreichend Zeit zur praktischen Übung der Moderatorenrolle haben. Daher ist die Teilnehmerzahl bei einer eintägigen Schulung auf maximal vier zukünftige IPLV-Moderatoren ausgelegt, kann aber durch weitere Trainer im Trainingszeitraum beliebig erweitert werden.

2.3. Hospitation in professionell durchgeführtem IPLV-Workshop

Nachdem die zukünftigen IPLV-Moderatoren die IPLV-Schulung absolviert haben, nehmen sie an einem von dem Trainer professionell durchgeführten IPLV-Workshop teil (ebenefalls ein Tag/Trainee). Die hier gesammelten praktischen Eindrücke werden im Anschluss zum Gegenstand der Analyse und Besprechung gemacht.

2.4. Eigenständige Workshop-Moderation mit anschließender Supervision

Nach Schulung, Training und Hospitation übernehmen die sich in der Ausbildung befindenden IPLV-Moderatoren erstmals eigenständig die Moderation einer Kleingruppe.

Hierzu bieten sich aus ökonomischen Gründen IPLV-Workshops an, die für parallel arbei-

tende Kleingruppen konzipiert wurden. Auf jeden Fall sollte dem Trainer ausreichend Zeit (mind. 1,5 Std., besser mehr) zur Beobachtung des jeweiligen Trainees zur Verfügung stehen.

Praxisprüfung: Die Qualität der eigenständig durchgeführten Workshop-Moderation ist der mündliche Teil der Abschlussprüfung.

2.5. Teamsupervision mit Abschlussprüfung

Am Ende der Lehrgangreihe wird eine eintägige Teamsupervision mit schriftlicher Abschlussprüfung absolviert.

Im Rahmen der Teamsupervision werden der Moderationsprozess sowie die von den Trainees erstellten Themendokumentationen supervidiert und die sich in der Ausbildung befindenden Trainees erhalten weitere Hinweise zu Verbesserungsmöglichkeiten.

Theorieprüfung: Den Abschluss bildet eine schriftliche Prüfung zu den Inhalten der theoretischen Schulungsthemen.

Nach erfolgreicher Ausbildung wird das Zertifikat „Certified IPLV-Practitioner“ verliehen.

LITERATURTIPPS

EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Beuth, 2000-2004.

KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse: In Werner Sarges, Heinrich Wottawa und Christian Roos (Hrsg.), Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente, Pabst, S. 157-164, 2010.

Der KFZA-Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse als Onlinetool der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt: Von Herbert Friesenbichler und Jochen Prümper. personal manager, 2, S. 24-27, 2015.

Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse – Eine Methode zur Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung: Von Jochen Prümper. personal manager, 2, 2015 (Supplement).