Culture Clash? Die DIN EN 10075-2 *„Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“* und *„agile“* Arbeitsformen

–

Anmerkungen aus Arbeitnehmersicht

Ablauf

10075-2

- 10075 – *Who is who*?
  - Revisionsanlass und *„ad hoc“*

- Normungspolitische Kritik
  - Norm vs. Regelwerk?
  - Konflikt „*Grundsatzpapier zur Rolle der Normung im Arbeitsschutz*“?

- Inhaltliche Kritik und aktueller Sachstand
- Offene Forderungen der *Arbeitnehmer*

AGIL

- Was ist „Wesen“, was „Erscheinung“
- Kontrastfläche 10075-2 – Culture Clash?

10075 1-3 – *Who is who?*

DEUTSCHE NORM Januar 2018

DIN EN ISO 10075-1

DIN

ICS 01.040.13; 13.180

Ersatz für
DIN EN ISO 10075-1:2000-11

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017

DEUTSCHE NORM Juni 2000

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
Teil 2: Gestaltungsgrundsätze
(ISO 10075-2:1996) Deutsche Fassung EN ISO 10075-2:2000

DIN
EN ISO 10075-2

ICS 13.180

Ergonomic principles related to mental workload —
Part 2: Design principles (ISO 10075-2:1996);
German version EN ISO 10075-2:2000
Principes ergonomiques relatifs à la charge de travail men
Partie 2: Principes de conception (ISO 10075-2:1996);
Version allemande EN ISO 10075-2:2000

DEUTSCHE NORM Dezember 2004

DIN EN ISO 10075-3

DIN

ICS 13.180

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (ISO 10075-3:2004); Deutsche Fassung EN ISO 10075-3:2004

Revisionsanlass

10075-2: Psychische Belastungen - *Gestaltungsgrundsätze*

- **Revisionsanlässe:**

1. turnusmäßige Überprüfung…
2. positive Beanspruchungsfolgen (kurz-/langfristig)
3. Stressreaktion… (vgl. 10075-1)
4. Burn-out… (vgl. 10075-1)
5. *Digitalisierungsthemen* (?!) berücksichtigen

Ad hoc Gruppe – national!

Leitung:
Prof. Schütte (BAuA)

Arbeitgeber:

- (…)
- (…)

Arbeitnehmer:

- Dr. Bretschneider-Hagemes (DGB)

Ab Sitzung *Juni 2019* unterstützt durch:

….

- (…)
- (…)

Normungspolitische Kritik

Normungspolitische Kritik

→ Gleichstellung psychischer Belastungen mit anderen Gefährdungen wie Lärm, unzureichende Beleuchtung etc. bleibt gewerkschaftliche Forderung!

Normungspolitische Kritik

- Beteiligung und kritischer Flankierung

- Normenreihe keine Alternative zur Verordnung

→ **Auf eine Berücksichtigung im Regelwerk wird weiterhin wie hingewirkt.**

Normungspolitische Kritik

Konfliktlinie „Grundsatzpapier“ ?!

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Interessierte Kreise des Arbeitsschutzes in Deutschland haben sich auf ein neues Grundsatzpapier zur Rolle der Normung im betrieblichen Arbeitsschutz verständigt(…)

Normungspolitische Kritik

Kriterium: „Geltungsbereich des Vorschriften- /Regelwerks“ *verletzt*?

Ziel: Redundanzen vermeiden, Regelungshoheit wahren

Falleinschätzung: Psych. Belastungen sind im Regelwerk berücksichtigt. U.a.:

- §4 ArbSchG: „*…dass eine Gefährdung für (…) die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird*“.

Verweis auf Maßnahmen zur Bekämpfung von Gefährdungen:

- *„…sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.“*

Normungspolitische Kritik

Kriterium: „Grundlegende Arbeitsschutzpflichten“ berührt?

Ziel: „Grundpflichten“ im Bereich der Regelsetzer belassen

Falleinschätzung: 10075 behandelt grundlegende Pflichten!

ABER (unterstellt) zum ***„Nutzen für den Arbeitsschutz“*** (Def. Ausnahme im Grundsatzpapier: keine Redundanz + Nutzen + Sachgerechtheit…)

Inhaltliche Kritik und aktueller Sachstand

Inhaltliche Kritik

Mögliche Konfliktebenen aus Sicht der Arbeitnehmerbank

1. **Ebene**: *Generalkritik Grundsatzpapier und Regelwerk (Normungspolitisch)*

2. Ebene: *Belastungs-Beanspruchungsmodell*

- S-O-R Paradigma

3. Ebene: Inhaltskritik und Weiterentwicklung

- Scope/Anwendungsbereich
- Unterstellte Arbeitsbedingung
- Adaption des Stressbegriffs aus 10075-1

Inhaltliche Kritik

- **Anwendungsbereich:**
  - **Anspruch: „…***bezieht sich auf alle Arten menschlicher Arbeitstätigkeit“*
  - **Wirklichkeit:** Bsp. „Ermüdung“:

„Geringe Unterscheidbarkeit informationshaltiger Signale vor einem Hintergrund irrelevanter Informationen erfordert vom Operator Anstrengungen zur Filterung der Signale aufzuwenden. Die Signalunterscheidbarkeit kann z.B.

verbessert werden durch Veränderung der Intensität der Signale, unterschiedliche Kodierung von Signalen durch Form, Farbe, Dauer, oder Zeitcharakteristiken, Reduktion

der Intensität des Hintergrundes (Rauschen), und durch Maskieren und Filtern mit Hilfe technischer Systeme.“

4.2.2.1	Mehrdeutigkeit des Aufgabenziels
4.2.2.2	Komplexität der Aufgabenanforderungen
4.2.2.3	Bedienungsstrategien
4.2.2.4	Angemessenheit der Informationen
4.2.2.5	Mehrdeutigkeit der Informationen
4.2.2.6	Unterscheidbarkeit von Signalen
4.2.2.7	Redundanz
4.2.2.8	Kompatibilität
4.2.2.9	Genauigkeit der Informationsverarbeitung
4.2.2.10	Parallele vs. serielle Verarbeitung

Inhaltliche Kritik

Inhalt derzeit extrem *produktionslastig!*

- *Informelle*, dynamische und in hohem Maße selbstbestimmte Arbeitsformen?

- Interaktionsarbeit in allen Branchen?
  - insbesondere Pflege, Betreuung, Erziehung usw.

→ *nicht schutzwürdig?!* Problem des *„Erbes“ workload?*

Inhaltliche Kritik

- **Konstrukteur vs. Operator:**

→„Funktionstrennung“ trägt nur für bestimmte Beschäftigtengruppen (Dynamik, *Operator* vs. *Wissensarbeiter* etc.)

→ Begrifflichkeit „Operator“ ist gegen den etablierten und gemeinhin anerkannten Begriff „Beschäftigte“ zu ersetzen.

→ …“Konstrukteur“ gegen „Systemverantwortliche/r“ o.ä.

Inhaltliche Kritik

- **„Soziale Faktoren“:**

*„Dieser Teil der ISO 10075 beinhaltet jedoch nur die Gestaltung technischer und organisatorischer Faktoren und behandelt nicht Probleme der Personalauswahl, der Ausbildung und **sozialer Faktoren**.“*

→ müssen als potentieller Stressor…
→ sowie als Quelle der Salutogenese Berücksichtigung finden!

Inhaltliche Kritik

- **Stress:**

Stressbegriff ist im revidierten Teil 1 als beeinträchtige kurzfristige Folge untergebracht („Stressreaktion“).

→ *„Gemäß dieser Definition ist die Stressreaktion zwangsläufig eine negative Beanspruchungsfolge, die aus der negativen* ***Interpretation*** *einer Person der auf sie einwirkenden psychischen Belastung im Vergleich zu ihren verfügbaren Ressourcen entsteht.“*

☹

→ objektive/intersubjektive Stress Auslöser thematisieren!

Inhaltliche Kritik

- **Digitalisierung:**
  - Systeme „höherer Ordnung“
    - …bislang Empfehlung der „Vermeidung“

→ an der Realität messen in Anbetracht zunehmender Vernetzung und Systemkomplexität:

→ Forderung nach Transparenz
- → …nach Unterweisung
- → …nach „Ganzheitlichkeit“
- → …nach informationeller Selbstbestimmung
- → …nach Einhaltung ergonomischer Grundsätze gemäß ISO 9241 (Dialogprinzipien usw.)

→ Auswirkungen neuer ICT/Arbeitsmittel
- → Auswirkungen von Medien-/Gerätevielfalt
- → neuen Arbeitsmitteln (Bsp. „HMD“-> Entfremdung und Ohnmachtserleben etc.)

Aktueller Sachstand

Mögliche Strukturanpassung:

- in Anlehnung an 10075-1:

Tabelle A.1 — Komponenten psychischer Belastung —psychischer Beanspruchung und ihre Folgen (Beispiele)

Komponenten psychischer Belastung aus der Arbeitssituation (außerhalb der Person):			
Anforderungen seitens der Aufgabe	Physikalische Bedingungen	Soziale und organisationale Faktoren	Gesellschaftliche Faktoren (außerhalb der Organisation)

- oder: EN ISO 6385: *Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen*

→ Gewinn aus Verwendersicht in beiden Fällen!

Aktueller Sachstand

- *„Soziale Faktoren“ nicht mehr ausgeschlossen*
  - *Konkretisierung durch Leitsätze wird von einigen als „nicht sinnvoll“ kommentiert aber nicht ausgeschlossen.*

- *Wording „Konstrukteur vs. Operator“ wird gestrichen*

- *Berücksichtigung von neuen Arbeitsformen, situativen interaktionsintensiven Arbeitsformen usw. allg. anerkannt. Umsetzung?*

- Offene Forderungen:
  - „Stressreaktion“ aus Teil 1 *übersteigen* und auf Verhältnisprävention abzielen!
  - Burnout ebd.
  - Digitalisierungsthemen ebd.
  - Ergänzung und Aktualisierung der Leitsätze

Eine Organisation kann nicht nicht AGIL sein! ;-)

AGIL

- Was ist „Wesen“, was „Erscheinung“
- Kontrastfläche 10075-2

AGIL

Assoziation entsprechend lebensweltlichem Wortgebrauch:

agil

/aˈgiːl,agíl/

Adjektiv BILDUNGSSPRACHLICH

von großer Beweglichkeit zeugend; regsam und wendig

"ein agiler Geschäftsmann"

AGIL

„Agile“ Erscheinungen im Betrieb:

- Scrum, Iteration, Design Thinking, Pipapo…

AGILes Manifest (2001)

AGIL (1951 !!!)

→ in Systemtheorie und „Managementkybernetik“ ausgefeilt…

Eine Organisation kann nicht nicht AGIL sein! ;-)

Kontrastfläche 10075-2 – *Culture Clash!*

- **„AGIL“**: Maximale „*Umweltoffenheit*“ und Anpassungsleistung/ -tempo

- **10075-2** (S.3): *„Bei der Gestaltung v. Arbeitssystemen sollte stets bedacht werden, dass Arbeit aus (…) Aufgaben besteht, die mit bestimmten (…) Arbeitsmitteln in einer bestimmten Arbeitsumgebung und innerhalb einer bestimmten Organisationsstruktur ausgeführt werden.“*

- **„AGIL“:** *„Entrepreneurship“*

- **10075-2:** *Konstrukteur plant, Operator führt aus*

Clash? → derzeit klares JA!

Herzlichen Dank!

Dr. phil., Dipl. Soz. Michael Bretschneider-Hagemes
KAN - Leiter des Sozialpartnerbüros der Arbeitnehmer

Alte Heerstr. 111, 53757 Sankt Augustin
Tel.: 02241 231-3451
bretschneider@kan.de