

Mini-ICF-APP-Work: Ein Fremdrating zur Erstellung von arbeitsplatzbezogenen Fähigkeitsanforderungsprofilen

Dr. Beate Muschalla
Universität Potsdam und Brandenburgklinik Bernau

Hintergrund

Bei der sozialmedizinischen Begutachtung geht es vor allem bei Fragen der Arbeitsfähigkeit und Erwerbsfähigkeit um die Einschätzung, ob jemand krankheitsbedingt in einer Tätigkeit oder einem Beruf noch verantwortbar eingesetzt werden kann. Dabei gilt nicht unbedingt, dass Arbeit krank (ge)macht (hat), sondern dass mangelnder Person-Environment-Fit, d.h. unpassende Arbeitsplatzanforderungen bei Menschen mit psychischen Erkrankungen zu Problemen und Arbeitsunfähigkeit führen können.

Für die Arbeitsfähigkeitsbeurteilung ist im Sinne des ICF-Modells (WHO, 2001) auf der einen Seite das Fähigkeitsniveau des Patienten relevant, auf der anderen Seite aber auch eine genaue Vorstellung über den Kontext, d.h. die Anforderungen die eine Tätigkeit an den Arbeitenden stellt. Bisher liegen ICF-basierte Selbst- und Fremdratinginstrumente zur Einschätzung von Fähigkeits- und Partizipationsstatus *der Person* vor (Buchholz, Brütt, 2013). Praktikable Instrumente zur Beschreibung des Fähigkeitsanforderungsniveaus *der Arbeitstätigkeit* können für die sozialmedizinische Beurteilungspraxis eine wichtige Ergänzung darstellen.

Methode

Angelehnt an das Fähigkeitsrating Mini-ICF-APP (Linden et al., 2009) welches die Beeinträchtigungsschwere der Person beschreibt, wurde das Mini-ICF-APP-Work-Rating als ein analoges fähigkeitsorientiertes Rating für die Beschreibung des Arbeitsanforderungs-Kontextes erprobt. Das Rating wurde bei 166 Rehabilitations-Patienten erstmals durchgeführt. Die Einschätzung der Anforderungen geschah auf Grundlage der Patientenantworten im halbstrukturierten Interview. Mittels Interviewer- und Beobachter-Beurteilungen wurde eine erste Reliabilitätsprüfung vorgenommen. Mittels Freitextantworten aus dem qualitativen Interview wurden die Kategorien inhaltlich validiert.

Ergebnis

Das Mini-ICF-APP-Work-Rating kann als ein Beurteilungsleitfaden verstanden werden, mit dem auf einen konkreten Arbeitskontext bezogen beurteilt werden kann, in welchem Maße eine Tätigkeit die verschiedenen Fähigkeiten erfordert.

Die Einschätzung der Anforderungen ist in der durchgeführten Pilotstudie auf zwei Beurteilungsskalen erfolgt:

- 1) Eine *qualitative Beurteilungsskala* wurde entsprechend der medizinethischen Grundsätze das Gebot der Nichtschädigung bzw. Gefahrenvermeidung gewählt (Beauchamp, Childress 2008). Die Ratingstufen wurden entsprechend dieses Kriteriums definiert (Tabelle 1).

- 2) Eine *quantitative Beurteilungsskala* beschreibt das zeitliche Ausmaß in dem diese Fähigkeit bei der Tätigkeit gefordert wird.

Die Einschätzung der Anforderungen erfolgte auf den folgenden Fähigkeitsdimensionen. Die Interrater-Reliabilitäten (qualitativ, quantitativ) sind in Klammern angegeben.

- 1) Fähigkeit zur Anpassung an Regeln und Routinen ($r=.542$, $r=.685$)
- 2) Fähigkeit zur Planung und Strukturierung von Aufgaben ($r=.678$, $r=.712$)
- 3) Flexibilität ($r=.740$, $r=.534$)
- 4) Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit ($r=.761$, $r=.755$)
- 5) Durchhaltefähigkeit ($r=.795$, $r=.806$)
- 6) Kontaktfähigkeit ($r=.859$, $r=.906$)
- 7) Gruppenfähigkeit ($r=.733$, $r=.786$)
- 8) Selbstbehauptungsfähigkeit ($r=.786$, $r=.715$)
- 9) Verkehrsfähigkeit ($r=.656$, $r=.668$)
- 10) Fähigkeit zur Anwendung fachlicher Kompetenzen ($r=.814$, $r=.706$)

Diskussion

Das Mini-ICF-Job-APP-Work-Rating ermöglicht eine fähigkeitsorientierte strukturierte Erfassung der Arbeitsanforderungen. Kenntnis der Arbeitsanforderungen ist für die sozialmedizinische Leistungsbeurteilung unerlässlich.

Mit dem Mini-ICF-Job-APP-Work-Rating kann zunächst das Tätigkeits-Anforderungs-Profil eingeschätzt werden. Danach erfolgt, bspw. mit dem Mini-ICF-APP, die Beurteilung des Patienten hinsichtlich der Beeinträchtigungen, die sich ergeben würden, wenn der Patient unter diesem Anforderungsprofil arbeiten sollte.

Das Mini-ICF-Job-APP-Work-Rating sollte in weiteren Untersuchungen in verschiedenen betrieblichen und sozialmedizinischen Settings erprobt und mithilfe etablierter arbeitspsychologischer Arbeitsanalyseverfahren (Dunckel, 1999) weiter validiert werden.

Literatur

- Beauchamp, T.L., Childress, J.F. (2008): Principles of Biomedical Ethics. 6. Aufl., Oxford: Oxford University Press.
- Buchholz, A., Brütt, A.L. (2013): Assessment zur Operationalisierung der ICF im Kontext von psychischen Störungen – Ein systematisches Review. DRV-Schriften, 101. 96- 97.
- Dunckel, H. (Hrsg.) (1999): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Linden, M., Baron, S., Muschalla, B. (2009, 2015): Mini-ICF-Rating für psychische Störungen (Mini-ICF-APP). Ein Kurzinstrument zur Beurteilung von Fähigkeits- bzw. Kapazitätsstörungen bei psychischen Störungen. Göttingen: Hans Huber.
- WHO (2001): International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF. Geneva: World Health Organization.

Tabelle 1. Anforderungsstufen für die Beurteilung von Tätigkeitsanforderungen mittels des Mini-ICF-Job-APP-Work-Rating

Definitionen der Tätigkeitsanforderungsstufen
<p><u>Keine Anforderung (0):</u> Es liegt bzgl. dieser Fähigkeit keine relevante Anforderung vor.</p> <p>Bsp: Für eine Heimarbeits-tätigkeit wird keine Verkehrsfähigkeit benötigt.</p>
<p><u>Leichte Anforderung (1):</u> Das Vorhandensein der Fähigkeit ist zwar erwünscht, jedoch ist eine geringe Fähigkeitsausprägung nicht wesentlich störend für die Ergebnisqualität der Arbeit und führt nicht zu großem Schaden.</p> <p>Bsp.: Bei einem Bürosachbearbeiter ohne Kundenkontakte liegt eine leichte Anforderung an die Kontaktfähigkeit vor, da es ggf. außerplanmäßig vorkommt, dass er (am Telefon oder live) mit einem Kollegen oder externen Auskunftsuchenden sprechen und eine sachliche Auskunft geben muss; Kontakt- bzw. Smalltalkfähigkeit ist jedoch nicht zwingend notwendig für die Tätigkeitsausübung.</p>
<p><u>Mittelgradige Anforderung (2):</u> Die Fähigkeit wird für einen sachgerechten reibungslosen Ablauf der Arbeitstätigkeit erforderlich. Kleine Abweichungen können korrigiert werden und führen nicht zu großem Schaden.</p> <p>Bsp: Ein Dozent eines Volkshochschulkurses sollte stets makellos saubere Kleidung und Frisur tragen (Selbstpfl ege), da dies einer für das Berufsbild notwendigen Seriosität entspricht.</p> <p>Bsp: Eine Sekretärin muss eine bestimmte Zeit am Stück (Durchhaltefähigkeit) konzentriert Maschineschreiben können. Wenn es zu Fehlern kommt, können diese vor Unterschrift und Versand noch korrigiert werden, so dass geringfügige Abweichungen keine bedeutsamen schädigenden Folgen haben.</p>
<p><u>Überdurchschnittliche Anforderung (3):</u> Die Fähigkeit wird in der zu beurteilenden Tätigkeit in stärkerem Maße benötigt als in den meisten anderen Tätigkeiten.</p> <p>Bsp: Eine Tätigkeit als Top-Model erfordert ein hohes Maß an Selbstpfl egefähigkeit, um jederzeit ein perfektes Äußeres präsentieren zu können aber gleichzeitig körperlich gesund zu bleiben.</p>
<p><u>Höchstmaß an Anforderung (4):</u> Fähigkeitsbeeinträchtigungen können bei dieser Tätigkeit zu schwerem Personen- oder Sachschaden führen.</p> <p>Bsp. Ein Arzt oder Psychotherapeut benötigt ein Höchstmaß an Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit um Diagnostik- und Behandlungsentscheidungen zu treffen für ihm anvertraute Patienten, diese Entscheidungen können relevant sein für Leib und Leben.</p>