

# **Geerthe Broeksma: Eine qualitativ-explorative Interviewstudie zu psychischen Belastungsfaktoren und Ressourcen von Orchesterharfenistinnen. Bachelorarbeit, 2017**

## **Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:**

Bei vielen Orchesterharfenistinnen ist das Thema „psychische Belastung<sup>1</sup> am Arbeitsplatz“ durch ihre spezielle Rolle im Klangkörper gegenwärtig. Im Rahmen ihres Ergotherapiestudiums interviewte die Autorin sechs Harfenistinnen deutscher Berufsorchester mit dem Ziel, zu ergründen, welche psychischen Belastungsfaktoren sie als spezifisch für ihren Beruf erleben, und welche Ressourcen sie einsetzen, um damit umzugehen.

Dem Interviewbogen lag das Zürcher Belastungs-Ressourcen-Gesundheitsmodell (vgl. Udris, 2006:10) zugrunde. In diesem Modell wurden in – in Anlehnung an Antonovskys Gesundheitstheorie (vgl. Franke 1997:10) – in die verschiedenen Bereiche von Arbeit (sozial, personal, organisational), durch welche auch psychische Belastung entstehen können, Stressbewältigungskonzepte eingeführt (vgl. Udris 2006:7). Bei der Auswertung der Interviews stellten sich noch zwei weitere Ressourcenbereiche heraus: die physikalische und die gesellschaftliche.

Da die Ressourcen nicht zwangsläufig aus denselben Bereichen (sozial, personal, organisational, physikalisch und gesellschaftlich) geschöpft werden, in denen die psychische Belastung erfahren wird, wurden die erfassten Bereiche/ Kategorien der psychischen Belastungsfaktoren und die der Ressourcen (farblich einheitlich) in getrennten Tabellen dargestellt. Die Nennzahlen sind zwischen Klammern aufgeführt.

## **Zitate:**

Es wurden von allen Harfenistinnen Aussagen dazu gemacht, in denen soziale Ressourcen bei der Arbeit hervorgehoben wurden:

„Also, wir haben zum Beispiel einen, eine erste Geige, der Rücksicht drauf nimmt, dass ich stimmen muss, und wenn es eben diesbezüglich [...] ein Interessenskonflikt [gibt], dann ergreift er manchmal meine Partei und sagt: „Kommt, wir wollen die Harfe noch stimmen lassen.“ Und in diesem Moment merke ich, wie wahnsinnig wohltuend das ist, wenn irgendeiner außer einem selbst ((lacht)) für einen Partei ergreift.“

„Und das allerwicht--, oder was mir total hilft bei irgendwelchen Problemen, [...] das sind [dann] Fachkolleginnen von außerhalb. Ich habe momentan eine Whatsappgruppe mit zwei anderen, und dann erzählen wir uns gegenseitig alles was uns an Bösem widerfahren ist (lacht, räuspert sich). Und das ist sehr (...) angenehm, dass Mensch-- andere Menschen echt verstehen wovon ich rede, weil (...) (zögernd) das kann sonst keiner irgendwie. [...]. Und auch so weiter in Deutschland: Wenn ich mal Noten

---

<sup>1</sup> Wichtig ist anzumerken, dass der Begriff „psychische Belastung“ in der Arbeitswissenschaft strikt neutral konnotiert ist. Dagegen wird der Begriff in der Umgangssprache sowie in manchen psychologischen Konzepten negativ bewertet (Nachreiner & Schultetus 2002:519ff). Auch in den Interviews wurde der Begriff umgangssprachlich verwendet.

brauche von irgendwas und es wieder so spät gekommen ist, dann können die mir das schon mal schicken. Also, die Fachkolleginnen sind sehr sehr wichtig.“

Wenn in der Ausbildung bereits vorgegriffen wird auf die Tatsache, dass Harfenistinnen im Dienst immer auf fremden Instrumenten spielen müssen, ist das sehr hilfreich:

„Naja, ich habe es so gelernt, von meiner Lehrerin. Die hat gesagt: „Egal was da für ein Instrument steht, egal was da für ein Stuhl steht, du musst in der Lage sein, gut zu spielen, unter allen Umständen.“

Der Beruf einer Orchesterharfenistin ist mit viel Wartezeit verbunden. Das hilft, die Charaktereigenschaft Geduld auszuprägen:

„Also, gut, wenn ich eine ganze Probe warte, finde ich schon natürlich nicht toll, aber ich bin da jetzt auch, ich bin ein sehr geduldiger Mensch, aber es gibt auch Menschen, die da gar nicht mit umgehen können ne?“

### **Quellen:**

Franke, A. (1997):): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen. dgvt-Verlag. Deutsche Übersetzung von: Antonovsky, A. (1987):. Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco. Jossey-Bass Publishers

Nachreiner, F. & Schultetus, W. (2002): Normung im Bereich der psychischen Belastung - die Normen der Reihe DIN EN ISO 10075. DIN-Mitteilungen. Heft 8. S.519-524

Udris, I. (2006): Salutogenese in der Arbeit – ein Paradigmenwechsel? In: Wirtschaftspsychologie. Heft 2 (3). S. 4-13

Anhang K-1 Kategorienübersicht tabellarisch: Psychische Belastungsfaktoren

HAUPTKATEGORIE	SUBKATEGORIE		SUB-SUBKATEGORIE
<b>PERSONALE BELASTUNGSFAKTOREN (4)</b>	<i>BIOLOGISCHE DISPOSITION (3)</i>		<i>Anatomische Disposition (2)</i>
			<i>Altern (2)</i>
<b>PHYSIKALISCHE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>	<b>PHYSIK. ARBEITSUMGEBUNG (6)</b>		Platz (5)
			Licht (3)
<b>PHYSIKALISCHE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>			Lärm (2)
	<b>ARBEITSMITTEL (5)</b>		Instrumente (5)
<b>ORGANISATIONALE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>	<b>AUFGABENINHALT (6)</b>		Notenmaterial (2)
			<i>Arbeitsvorgang (6)</i>
<b>ORGANISATIONALE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>			Überforderung Aufgaben (2)
			Unterforderung Aufgaben (3)
<b>ORGANISATIONALE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>			Fachfremde Aufgaben (1)
	<b>PLANUNG (4)</b>		<i>Generelle Planung (3)</i>
<b>ORGANISATIONALE BELASTUNGSFAKTOREN (6)</b>	<b>BEREITSTELLUNG ARBEITSMATERIALIEN (6)</b>		<i>Probenplanung (3)</i>
<b>SOZIALE BELASTUNGSFAKTOREN</b>	<b>PRIVAT (1)</b>		
<b>SOZIALE BELASTUNGSFAKTOREN</b>	<b>ARBEIT (5)</b>		<i>FEHLENDES WISSEN (4)</i>
			<i>FEHLENDE RÜCKSICHTNAHME (2)</i>
<b>SOZIALE BELASTUNGSFAKTOREN</b>	<b>STATUS EINZEL/ KLEIN-GRUPPE (4)</b>		<i>SOZIALE AUSGRENZUNG (2)</i>
			<i>„PERSONIFIZIERUNG“ (2)</i>
			<i>FEHLERHAFTE ORGANISATION (3)</i>
			<i>FEHLENDE DURCHSETZUNGSMÖGLICHKEIT GEGEN GRUPPEN (3)</i>
<b>ÖFFENTLICHE ERWÄHNUNG (2)</b>			
<b>ABHÄNGIGKEIT (3)</b>			

**Anhang K-2: Kategorienübersicht tabellarisch: Voraussetzungs-faktoren Nutzung Ressourcen**

<b>HAUPTKATEGORIE:</b>	<b>SUBKATEGORIE:</b>
<p><b>VORAUSSETZUNGS-FAKTOREN NUTZUNG RESSOURCEN (6)</b></p> <p><b>(im Zürcher Modell: PERSONALE RESSOURCEN)</b></p>	<p>VERSTEHBARKEIT (4)</p>
	<p>HANDHABBARKEIT/ CONTROL (1)</p>
	<p>SINNHAFTHIGKEIT/ CHALLENGE (2)</p>
	<p>BEDEUTSAMKEIT/ COMMITMENT/ SELBSTWIRKSAMKEIT (5)</p>

### Anhang K-3: Kategorienübersicht tabellarisch: Ressourcen

HAUPTKATEGORIE:	SUBKATEGORIE:		SUB-SUB-KATEGORIE:
PERSONALE RESSOURCEN (6)	LIEBE ZUM BERUF (6)		
	GESUNDHEIT (5)		
	CHARAKTEREIGENSCHAFTEN (5)		
	AUS- UND WEITERBILDUNG		
	ERFAHRUNG(6)		
	ROUTINE (1)		
	INNERE EINSTELLUNG (3)		
	KOMMUNIKATION (4)		
	SPIRITUELLE KRAFTQUELLEN (1)		
	ENTSPANNUNGS- UND AUFMERKSAMKEITS- VERFAHREN (1)		
	HUMOR (3)		
	EIGENE ANPASSUNGEN (4)		
	GUTE VORBEREITUNG (1)		
	SINNVOLLE ERSATZBESCHÄFTIGUNG (5)		
	RÜCKZUG (1)		
INADÄQUATE RESSOURCEN (2)			
PHYSIKALISCHE RESSOURCEN (6)	PHYSIKALISCHE ARBEITSUMGEBUNG (3)		
	ARBEITS- und ARBEITSHILFSMITTEL (4)		
ORGANISATIONALE RESSOURCEN (6)	AUFGABENINHALT (6)		Aufgabenvielfalt (4)
			Tätigkeitsspielraum innerhalb einer Aufgabe (5)
	FLEXIBLE ZEITEINTEILUNG (2)		
	BEREITSTELLUNG ARBEITSMITTELN (3)		
	ARBEITSABLAUF (2)		
	INSTANZEN DER ORGANISATION (5)		
	MITBESTIMMUNG (1)		
SOZIALE RESSOURCEN (6)	PRIVAT (5)	UNTERSTÜTZUNG durch PARTNER (2)	
		UNTERSTÜTZUNG durch FREUNDE & BEKANNTE (5)	

	ARBEIT (6)		
	FACHKOLLEGINNEN (6)		
	STATUS EINZEL/ KLEIN- GRUPPE (3)		
GESELLSCHAFTLICHE RESSOURCEN (2)	GELD (1)		
	ANSEHEN (1)		