

Jan Dettmers

Occupational Health Psychology

Modul:
Diagnostik und individuelles Verhalten in Organisationen

Fakultät für
Psychologie

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| Abbildungsverzeichnis | 5 |
| 1 Einleitung..... | 6 |
| 2 Kurskonzept..... | 8 |
| 3 Arbeitsgestaltung im Arbeits- und Gesundheitsschutz..... | 9 |
| 3.1 Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz | 9 |
| 3.2 Gefährdungsbeurteilung | 11 |
| 3.2.1 Arbeitssicherheit und Gefährdungen..... | 11 |
| 3.2.2 Ziele und Prinzipien der Gefährdungsbeurteilung..... | 12 |
| 3.2.3 Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen | 13 |
| 4 Arbeit, Stress und Gesundheit..... | 15 |
| 4.1 Stress..... | 15 |
| 4.2 Kurz- und Langzeiteffekte von Stress auf Gesundheit und Wohlbefinden | 17 |
| 4.3 Die Rolle der Arbeits- und Organisationspsychologie beim Umgang mit Stress..... | 17 |
| 4.4 Arbeitspsychologische Stresstheorien | 18 |
| 4.4.1 Klassifikation von Arbeitsstressoren..... | 18 |
| 4.4.1.1 Strukturelle Stressfaktoren im Arbeitsinhalt und in der Arbeitsorganisation | 19 |
| 4.4.1.2 Stressoren innerhalb sozialer Beziehungen bei der Arbeit | 19 |
| 4.4.1.3 Stressoren innerhalb der breiteren Organisation | 20 |
| 4.4.2 Theoretische Zugänge zu Arbeitsstressoren | 21 |
| 4.4.3 Person-Environment-Fit-Modell | 21 |
| 4.4.4 Stressoren als Regulationsprobleme | 22 |
| 4.4.5 Stressoren als Effort-Reward-Imbalance..... | 23 |
| 4.4.6 Stress-as-Offense-to-Self (SOS)..... | 24 |
| 4.4.7 Challenge Demands und Hindrance Demands | 25 |
| 4.5 Gleicher Stressor, unterschiedliche Effekte – Erklärungen für inter- und intraindividuelle Unterschiede | 26 |
| 4.5.1 Persönliche Ressourcen und Risikofaktoren..... | 26 |
| 4.5.2 Das Transaktionale Stressmodell | 27 |
| 4.5.3 Stressbewältigung (Coping) | 28 |
| 4.6 Die Rolle der Arbeitsgestaltung und von Arbeitsressourcen | 29 |
| 4.6.1 Das Job Demands-Control-Modell..... | 29 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.6.2 | Job Demands-Resources-Modell..... | 31 |
| 4.6.3 | Erholung vom Arbeitsstress..... | 33 |
| 4.7 | Verhaltens- versus Verhältnisprävention und betriebliche Gesundheitsförderung | 34 |
| 4.8 | Fazit und Zusammenfassung | 35 |
| 5 | Forschungsstand zur Wirkung von Arbeitsbedingungen | 37 |
| 6 | Gesundheitsförderliche Interventionen bei der Arbeit..... | 39 |
| | Literatur..... | 41 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abb. 1: Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist, 2002)..... | 24 |
| Abb. 2: Challenge-Hindrance-Framework (Podsakoff et al., 2007)..... | 26 |
| Abb. 3: Transaktionales Stressmodell (Lazarus, 1999) | 28 |
| Abb. 4: Job Demands-Control-Modell (Landsbergis, 1988)..... | 30 |
| Abb. 5: Job Demands-Resources-Modell (angelehnt an Schaufeli, 2017) | 32 |

1 Einleitung

Arbeit ist ein wichtiger Teil des menschlichen Lebens und nicht nur die Basis für wirtschaftlichen Wohlstand. Sie bietet Sinn und Struktur im Leben und die Befriedigung individueller Bedürfnisse (Jahoda, 1997). Arbeit kann jedoch auch eine Quelle von Stress sein und erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden haben. Repräsentative Gesundheitsberichte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Meyer et al., 2019; TK, 2016) zeigen, dass psychische Belastungen und Krankheiten ein kontinuierlich zunehmender Faktor für einen krankheitsbedingten Arbeitsausfall sind. Die meisten Statistiken sehen dabei psychische Beeinträchtigungen, nach Erkrankungen der Atemwege und des Muskel- und Skelettsystems, als dritthäufigsten Grund an. In Bezug auf eine permanente Fluktuation der Belegschaft wird heutzutage fast die Hälfte aller vorzeitigen Inanspruchnahmen der Rentenbezüge durch psychische Belastungen verursacht (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2018) und die Weltgesundheitsorganisation erwartet einen weiteren Anstieg (WHO, 2011). Neben einer erhöhten Sensibilität und Akzeptanz sowie einer besseren Diagnostik, diskutieren Expertinnen und Experten die Rolle stressiger Arbeitsbedingungen in der modernen Arbeitswelt für diese Entwicklung (TK, 2016).

Angesichts des demografischen Wandels, älter werdenden Belegschaften in den Unternehmen und einem Fachkräftemangel haben Unternehmen und Gesamtwirtschaft ein zentrales Interesse daran, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Beschäftigte dauerhaft und bis ins hohe Alter leistungsfähig bleiben. Den ursprünglich vor allem humanistisch motivierten Ansätzen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Humanisierung des Arbeitslebens) hat sich ein fundamentales wirtschaftliches Interesse zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen hinzugesellt. Entsprechend steigt die Nachfrage nach Expertinnen und Experten im Bereich Arbeit und Gesundheit, sei es im betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz von großen Unternehmen oder als externe Beraterinnen und Berater in Unternehmensberatungen oder Institutionen wie den Berufsgenossenschaften und Aufsichtsbehörden. Auch innerhalb der arbeitspsychologischen Forschung hat das Thema Arbeit und Gesundheit als Gegenstand der so genannten Occupational Health Psychology als "application of psychology to improving the quality of work life, and to protecting and promoting the safety and well-being of workers" (NIOSH, 2004; Schaufeli, 2004) in den letzten 20 Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Aufgabe der Occupational Health Psychology ist es,

- die Entstehung von Stress und dessen Wirkung zu analysieren,
- arbeitsbedingte Ursachen (Stressoren) und personale Faktoren zu identifizieren,
- Stressoren abzubauen, Ressourcen aufzubauen,
- Methoden des Umgangs mit Stress zu entwickeln,

aber auch...

- Bedingungen zu identifizieren, in denen Menschen ihre vollen Potenziale entfalten können.

Occupational Health Psychology bildet das erste Kernthema dieses Moduls und ist zugleich Grundlage der Präsenzübung „Workshopgestaltung“, welche für dieses Modul obligatorisch ist.

Der Kurs fokussiert auf einen der derzeit wichtigsten Teilbereiche der *Occupational Health Psychology*, das Thema Stress und psychische Belastungen bei der Arbeit. Zunächst beleuchten wir dazu die praktische Seite der *Occupational Health Psychology* im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und stellen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als Instrument gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung und -analyse vor. Dieses Kapitel bildet die wichtigste Grundlage für die praktische Übung in diesem Modul (siehe Hinweise in Moodle).

Im darauffolgenden Kapitel geben wir Ihnen einen umfassenden Überblick über die arbeitspsychologische Stressforschung. Hierbei rekapitulieren wir, was Stress eigentlich ist und wie seine Wirkung auf die Gesundheit erklärt werden kann. Im Weiteren werden die derzeit wichtigsten arbeitspsychologischen Stresstheorien und die Rolle von Arbeitsgestaltung und Ressourcen bei der Arbeit erläutert. Anschließend stellen wir Ihnen den aktuellen Forschungsstand zur Wirkung von Arbeitsbedingungen vor.

Das letzte Kapitel widmet sich schließlich gesundheitsförderlichen Interventionen im Arbeitskontext. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen personenbezogener Verhaltensprävention und der bedingungsbezogenen Verhältnisprävention vorgenommen und es werden entsprechende Ansätze vorgestellt und die Studienlage zu ihrer Wirkung dargelegt.

Das Ziel dieses Kurses besteht somit zum einen darin, Ihnen Kenntnisse zu den wichtigsten arbeitspsychologischen Stresstheorien sowie zu empirischen Befunden zum Thema Arbeit und Gesundheit zu vermitteln. Zum anderen geht es darum, dass Sie die praktische Umsetzung der entsprechenden Erkenntnisse im Kontext des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes kennenlernen. Abschließend geht es zudem darum, dass Sie typische gesundheitsbezogene Interventionen aus dem Arbeitskontext kennenlernen und ihre Wirkung und Anwendbarkeit kritisch diskutieren können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Bearbeitung dieses Kurses und einen guten Start ins Semester.

Hagen, im Juni 2021

Jan Dettmers