

**Arbeits- und Gesundheitsschutztagsschutztag der IG Metall
Neckarsulm 6. Juli 2011**

Die Beurteilung psychischer Fehlbelastung – Kooperation von Betriebsrat und externen Spezialisten

Technische Universität Dresden

*Peter Richter
richter@psychologie.tu-dresden.de*

Drastischer Anstieg psychischer Erkrankungen

AOK- Institut WIdO 19.04.2011

Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen seit 1999 um 80% angestiegen

Lange Ausfallzeiten: mit 23,4 Tagen je Fall doppelt so lange wie

der Durchschnitt mit 11,6 Tagen je Fall

2010

Burnout als Zusatzinformation:

**2004: 8,1 AU- Tage → 2010: 72,3 AU- Tage
(um das 9-fache erhöht); Frauen doppelt so häufig krank
geschrieben wegen Burnout**

Hat das etwas mit der Arbeit zu tun?

Häufung von AU- Tagen spezieller Berufsgruppen:

- **Heimleiter, Sozialpädagogen**
- **Telefonisten, Call Center**

Ebenso Risiko spezieller Berufsgruppen für Frühberentung erhöht

- **Hilfstätigkeiten in Humandienstleistung**
- **Telefonisten, Call Center**

→ Ungeeignet zur Gefährdungsuntersuchung:

- **DGB- Index „Gute Arbeit“**
- **IGA- Barometer**

→ Nötig: gültige sozio-epidemiologische Modelle

Führungsbedürftige Mitarbeiter verdienen kein Lob, sondern Kontrolle.

Die harten Hunde haben die stärksten Rudel.

Von hochqualifizierten Mitarbeitern ohne Eigenantrieb muss man sich trennen.

.

R. Jäger (2010). Ausgekuschelt. Basel: Orell Füssli.

:

Schlechte Führung kann krank machen

Schwedische WOLF- Studie (2008)

Urteile über Führung, die Gesundheit der Mitarbeiter fördern:

- A. Mein Chef ist begabt, uns durch Veränderungen gut zu führen.**
- B. Der Chef erklärt die Ziele für unsere Arbeit so, dass ich sie für meinen Bereich gut umsetzen kann.**
- C. Ich werde vom Chef dafür gelobt, wenn ich meine Aufgaben gut erfüllt habe.**

Herzinfarkt- Risiko in Abhängigkeit von der Dauer schlechter Führungstätigkeit

Der Führung ausgesetzt	N	Risikowert	Streuung
< 1 Jahr	63	0.76	(0.61 - 0.96)
< 2 Jahre	58	0.77	(0.61 - 0.97)
< 3 Jahre	51	0.69	(0.54 - 0.88)
< 4 Jahre	44	0.44	(0.47 - 0.80)

N = Anzahl der Herzinfarkte innerhalb von 9.6 Jahren

n = 3 122 männliche Schweden haben an Studie teilgenommen

Risikowert: je niedriger Wert, desto höher Risiko

Quelle: Nyberg et al. (2008), OEM, 1 - 5

Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen

*Ahlers (2010: 341); **Sczesny u.a. (i.E.)

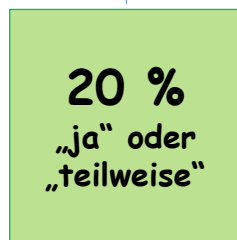
PARGEMA/WSI Betriebsrätebefragung 2008/2009 (n = 1.700)*

Betriebe mit Betriebsrat und
mind. 20 Beschäftigten, die
eine GB durchgeführt haben

insgesamt



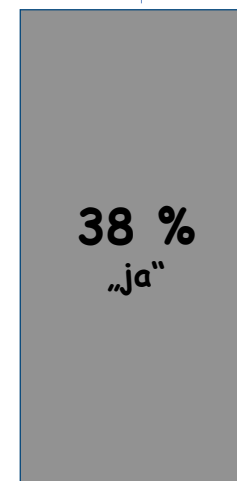
GB einschl.
psychischer
Belastungen



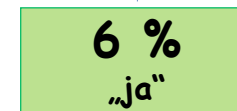
F 1913: Befragung von Inhaber/innen von Kleinbetrieben im Jahr 2010 (n = 1.000)**

Kleinst- und Kleinbetriebe mit
max. 49 Beschäftigten, die
eine GB durchgeführt haben

insgesamt



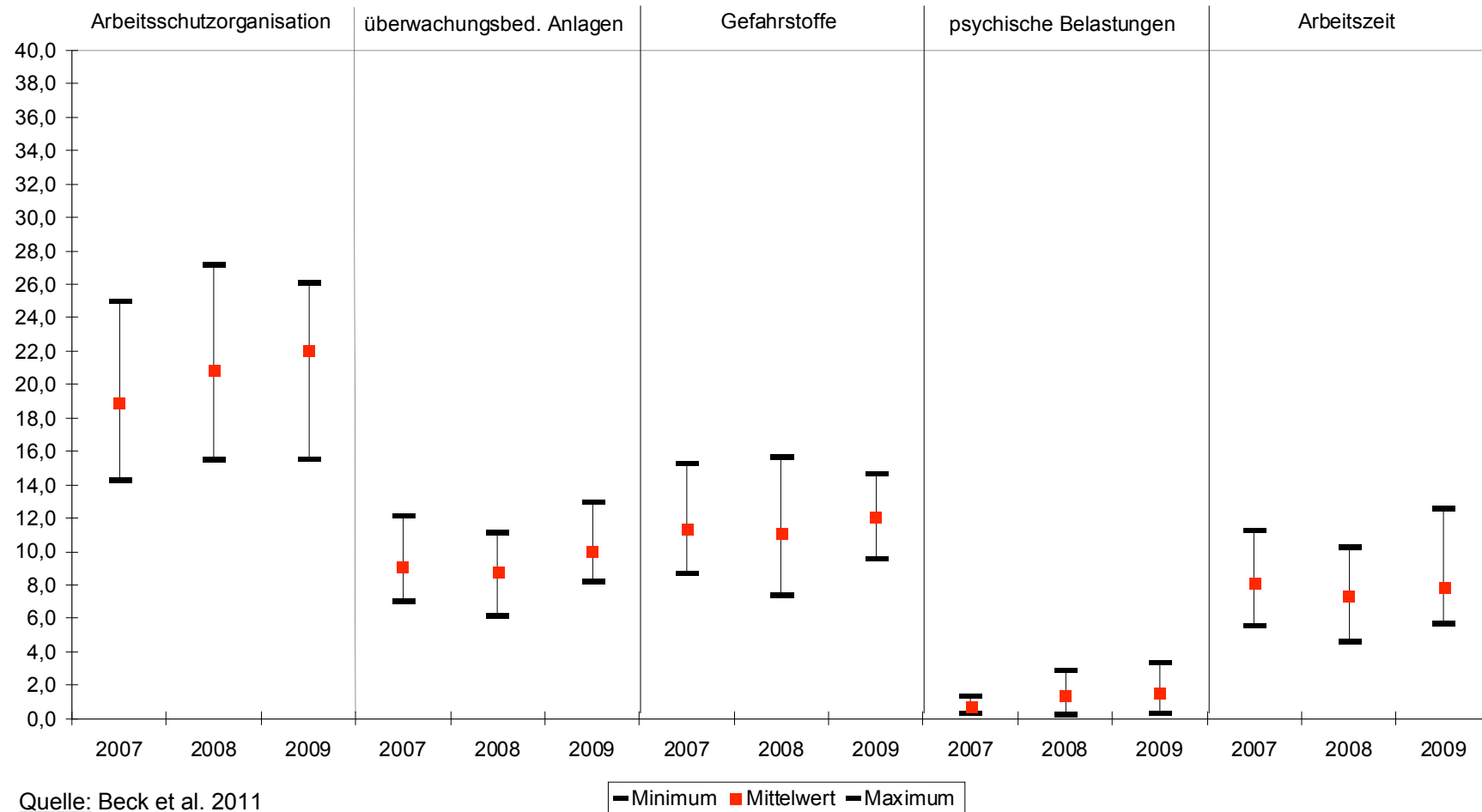
GB einschl.
psychischer
Belastungen



Stellenwert psychischer Belastungen bei Beratungstätigkeiten der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht

Anteil der Beratungstätigkeiten in %, in denen das jeweilige Sachgebiet berührt wurde

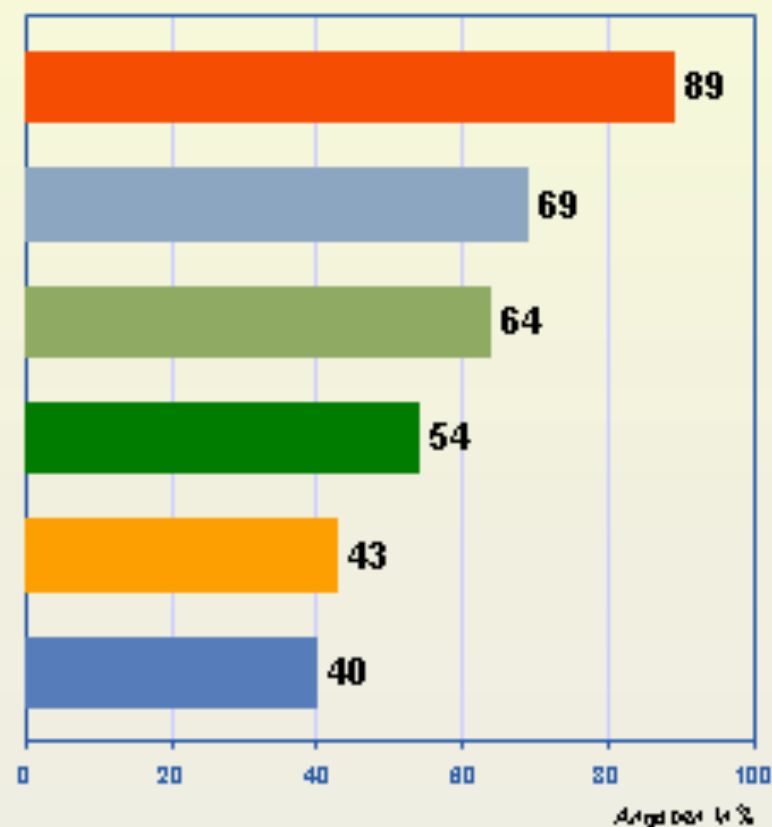
Minimaler, maximaler und mittlerer Prozentwert über die Bundesländer Brandenburg, Sachsen, Bremen, Niedersachsen und Bayern



Hemmnisse für eine Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen: Ergebnisse der Betriebsrätebefragung (n= 1.700)

Warum wurde bis jetzt noch keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

- Das Thema „Psychische Arbeitsbelastungen“ ist schwierig zu handhaben.
- Kaum einer weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist.
- Das Thema „Gesundheit“ fällt hinter anderen betrieblichen Erfordernissen immer wieder zurück.
- Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber.
- Der Nutzen wird als fraglich angesehen.
- Kostenargumente des Arbeitgebers



Quelle: WST-Gesundheitsbefragung 2009/10

Belastung – Beanspruchung nach DIN EN ISO 10 075

Psychische Belastung:

Der Begriff “Belastung” wird hier **wertneutral** definiert.

→ Vorschlag: für schädigende Belastungen Begriff „**Fehlbelastung**“ einführen

Psychische Fehl- Beanspruchung:

Die *zeitlich* unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung (psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung)

Stressbegriff im Sinne der Vereinbarung der Sozialpartner von Brüssel 2004 nutzen

Begriffe wie **Dis- Stress** und **Eu- Stress** wissenschaftlich **unbrauchbar**

Psychische Fehlbelastungen

Psychische Belastungen: „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.
„Fehlbelastungen“ (Stressoren): Faktoren, die nachweislich schädigende Gesundheitsauswirkungen haben

Fehlbelastungen aus der Arbeitsaufgabe und der Arbeitsorganisation	Fehlbelastungen aus der sozialen Situation am Arbeitsplatz
<ul style="list-style-type: none">• Zeitdruck• Qualitative Überforderung• Quantitative Überforderung• Ständige Konzentrationserfordernisse• Rollenunklarheit und –konflikte• Zielwidersprüche, unklare Ziele• Arbeitsunterbrechungen• Regulationsüberforderungen (zu hohe Komplexität, Variabilität)	<ul style="list-style-type: none">• soziale Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen• Ungerechtes Verhalten durch Vorgesetzte und Kollegen• Soziale Isolation, sozialer Ausschluss• Mobbing• Konflikte mit Kunden bzw. Klienten• Emotionale Dissonanz• Gratifikationskrisen• Statuskränkungen

(nach Sonnentag & Frese, 2003; Zapf & Semmer, 2006; Richter, 2006).

Ressourcen im Arbeitsprozess

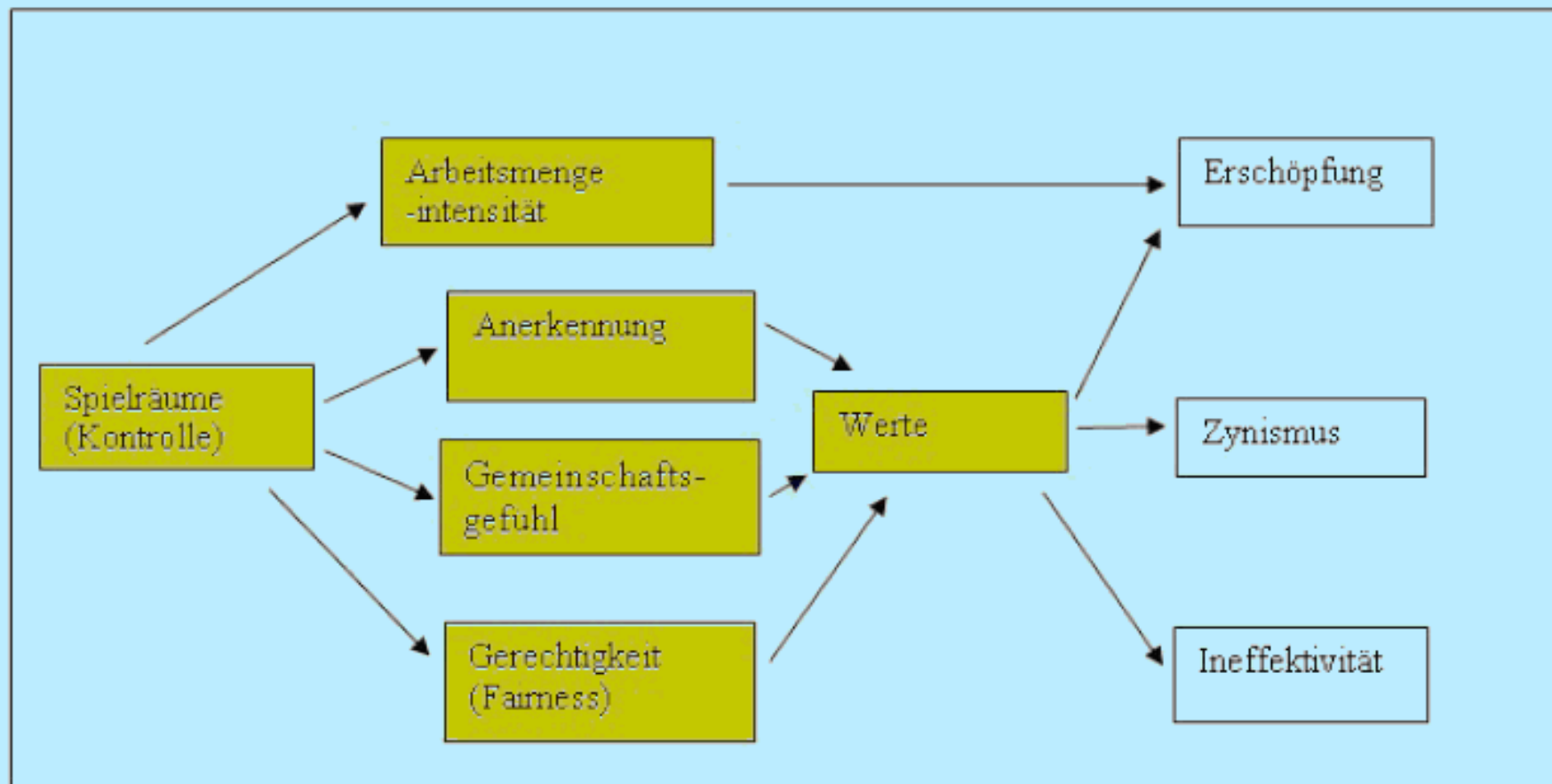
Ressourcen: Kompensations- und Schutzkomponenten, die es erlauben, trotz Risikofaktoren eigene Ziele zu verfolgen und unangenehme Einflüsse zu reduzieren (Udris, 2007)

Organisatorische Ressourcen	Soziale Ressourcen	Personale Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenvielfalt • Tätigkeitsspielräume • Qualifikationsnutzung • Lernmöglichkeiten • Partizipationsmöglichkeiten 	<p>Soziale Netzwerke Unterstützung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Arbeitskollegen • Lebenspartner • andere Personen <p>Mitarbeiterorientierter Führungsstil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zukunftsorientiertheit • Optimismus • Kohärenzerleben • Selbstwirksamkeit, Selbstwert • Internale <p>Kontrollerwartungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Bewältigungsstile • Selbstregulationsfähigkeit • Erholungsfähigkeit

Gegenstand der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung

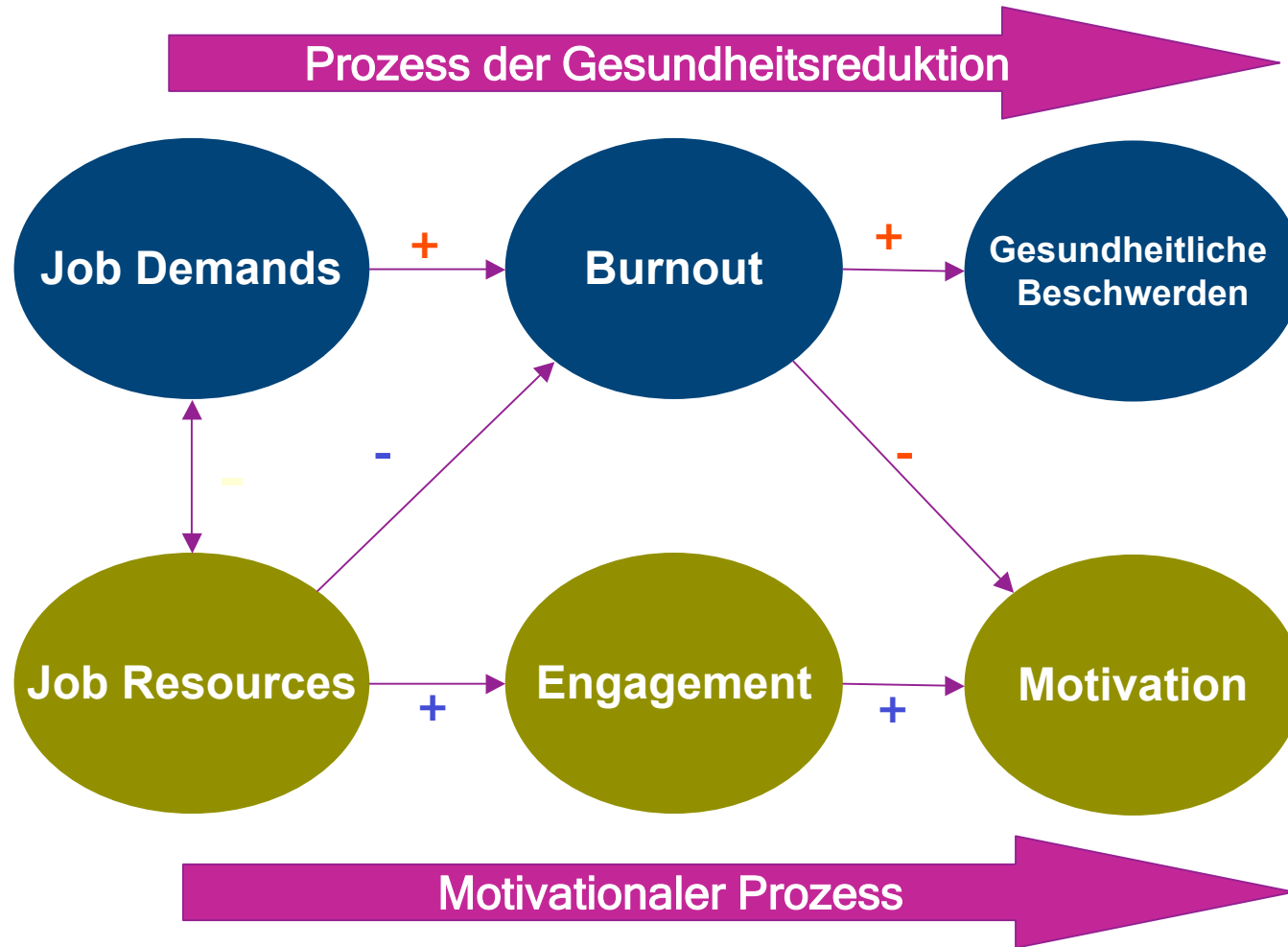
Risikomodelle der Vorhersage seelischer und körperlicher Gesundheit aus der Qualität der Arbeit

Aspekte des Berufslebens – ein strukturierte Rahmen arbeits- und organisationsbezogener Merkmale auf Burnout

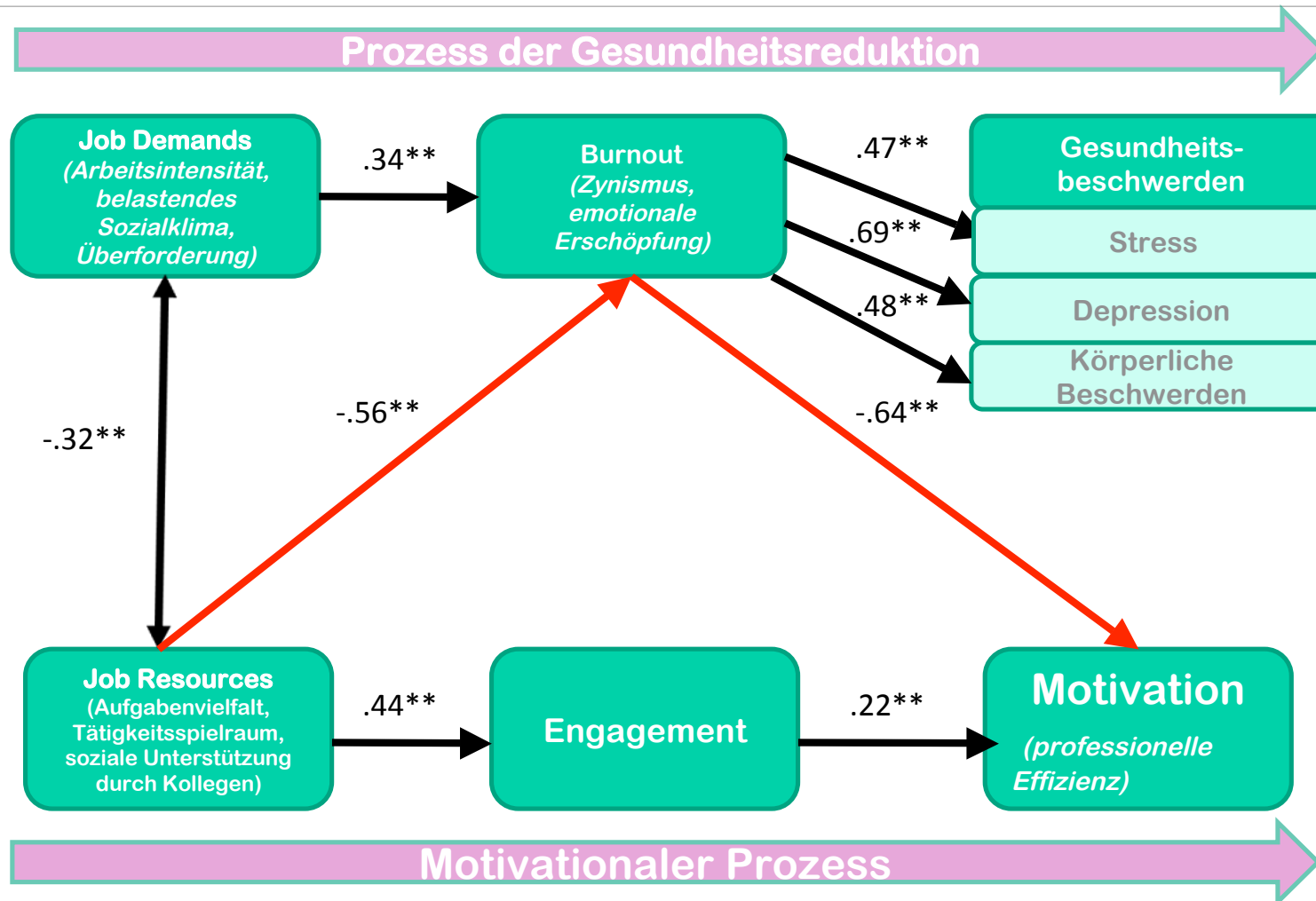


Eigene deutsche Übersetzung nach Leiter & Maslach (2004)

Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007)



Verifikation des Job Demand Resources Modells

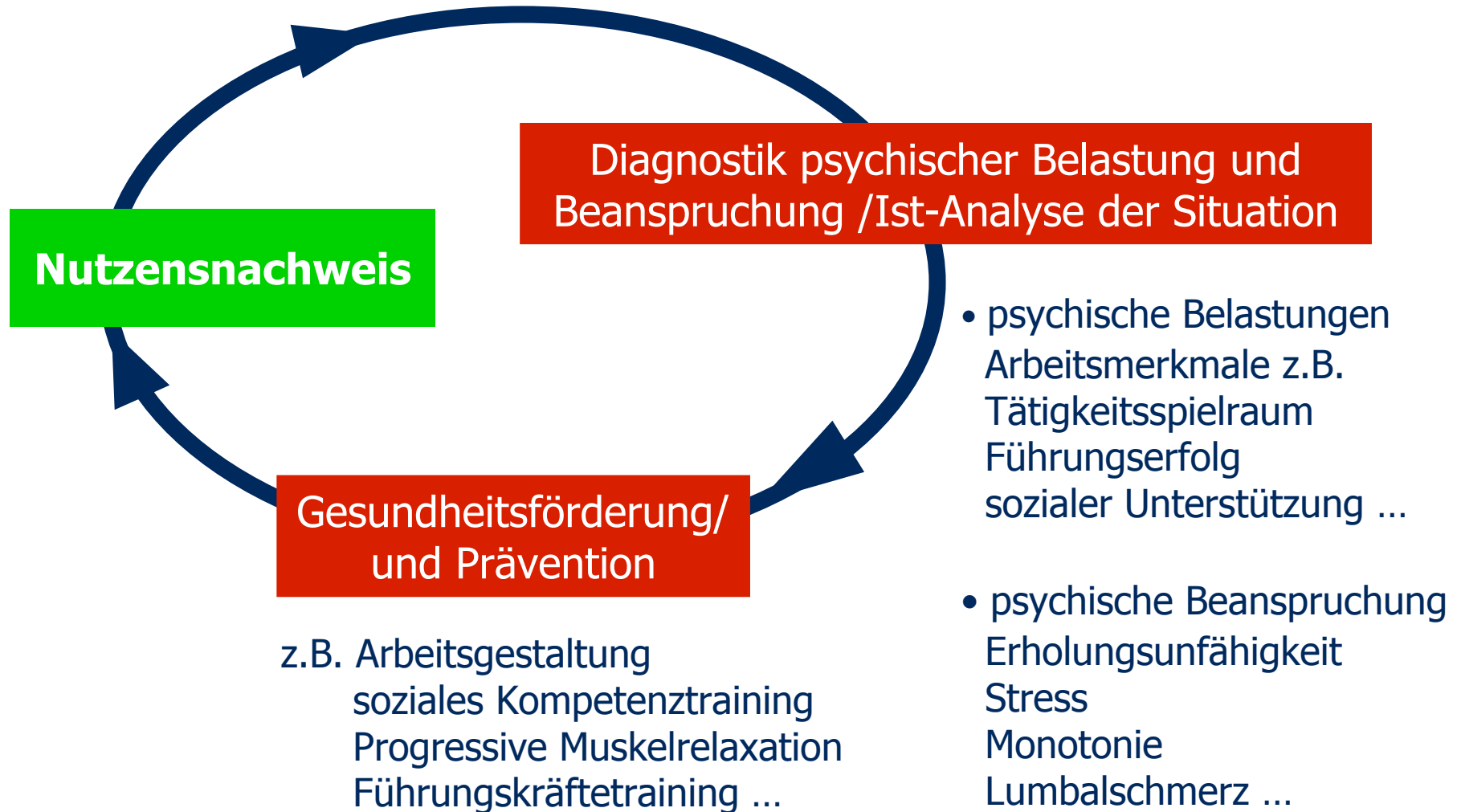


PREVA BGETEM Projekt N= 186

(Wolf & Nebel, 2009)

Analyse und Bewertung psychischer Fehlbelastungen und Ressourcen

Einordnung



Zusammenarbeit Betriebsrat und externe arbeitswissenschaftliche Experten

Organisation von *Weiterbildungsveranstaltungen* für Betriebs- und personalräte (z.B. Dr. Max Geray, Büro für Arbeitsschutz Hamburg)

***Trainingskurse* in wissenschaftlichen Methoden der Erfassung psychischer Belastungen in Gefährdungsuntersuchungen nach § 5 ArbSchG (SGA- BfA, Dr. Geray; REBA 9.0 (TU Dresden. Inhouse-Schulungen)**

***Gemeinsame Schulung* von BR und Unternehmensleitung in Methoden, erste Anwendung unter Anleitung, dann Supervision (Beispiel: AEG Rothenburg, siehe "Gute Arbeit" 2010)**

***Einigungsstellen-* Verfahren: Einbezug von Wissenschaftlern als externe Mitglieder der AN- Seite**

Arten arbeitspsychologischer Verfahren

Bedingungsbezogen/objektiv

Merkmale der Arbeit, unabhängig vom ausführenden Individuum (Beobachtung, Beobachtungsinterview durch Externe)

Reba 8.0

SGA
Screening
Gesundes Arbeiten

Bedingungsbezogen/subjektiv

Erlebte und bewertete Merkmale der Arbeit, abhängig vom ausführenden Individuum (Fragebögen zu Arbeitsbedingungen)

TU-Screening

Personenbezogen/objektiv

Objektive Daten über die Beschäftigten (Krankenstandsdaten, Fehlzeiten, physiologische Daten)

Personenbezogen/subjektiv

Angaben zu Befinden und Beanspruchungsfolgen (Befragungen)

TU-Screening

2-Stufen-Vorgehen der TU Dresden

Modul 1: Screening (54 Items)

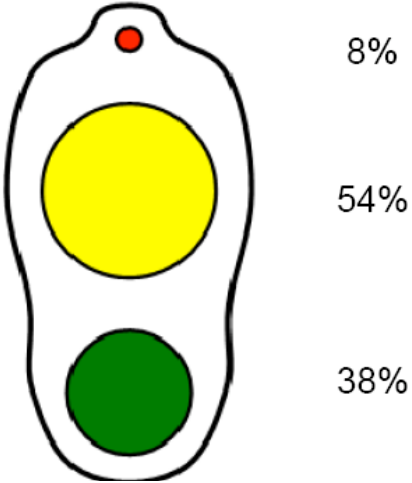
Modul 2a : Erweiterung des Screenings um SALSA (Riemann & Udris, 1996) und ausgewählte Fehlbeanspruchungsfolgen: Burnout (MBI-GS, Schaufeli et al., 2003); Stress, Angst, Depression (DASS, Lovibond & Lovibond, 1996)

Modul 2b: erneute Erweiterung um objektive Arbeitsanalysen (Reba, SGA, BAD-PreSys-Gefährdungsbeurteilung)

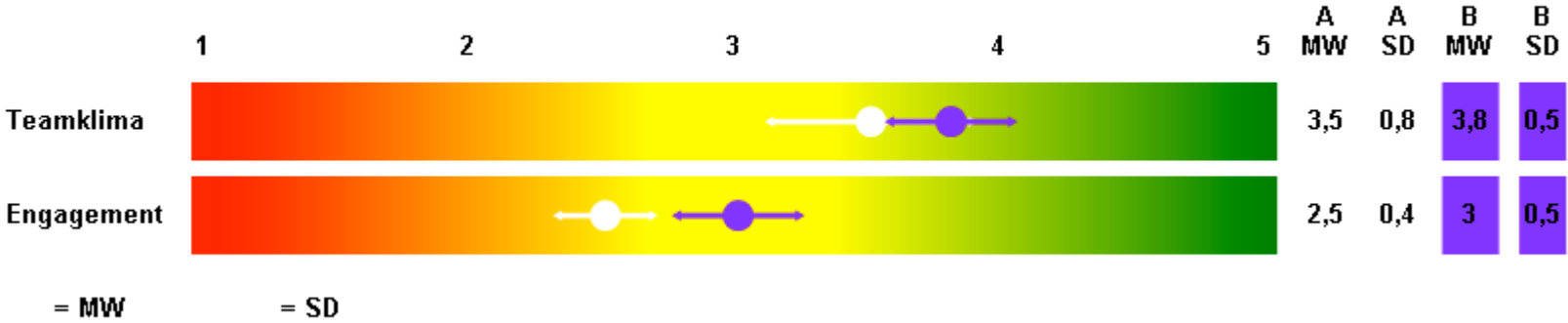
Screening Fragebögen Modulebene 1

Belastungen	Beanspruchungen
<p>Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum FIT (Richter, P., 2008): 10 Fragen</p> <p>Aufwand und Belohnung ERI (Siegrist, J., 2008): 10 Fragen</p> <p>Soziale Unterstützung SALSA (Udris, I & Rimann, M., 1999): 2 Fragen</p> <p>Erlebtes Führungsverhalten MLQ (Felfe, J., 2006): 8 Fragen</p> <p>Gesamt: 30 Fragen</p>	<p>Wohlbefinden WHO-Five (Brähler et al., 2007): 5 Fragen</p> <p>Körperliche Beschwerden GBB-24 (Brähler, E., Scheer, J. W., 2004): 9 Fragen</p> <p>Organisationsbezogener Selbstwert OBSE (Kanning, U. P. & Schnitker, R., 2004): 10 Fragen</p> <p>Gesamt: 24 Fragen</p>
<p>54 Fragen</p>	

Auswertung des Screening Fragebogens

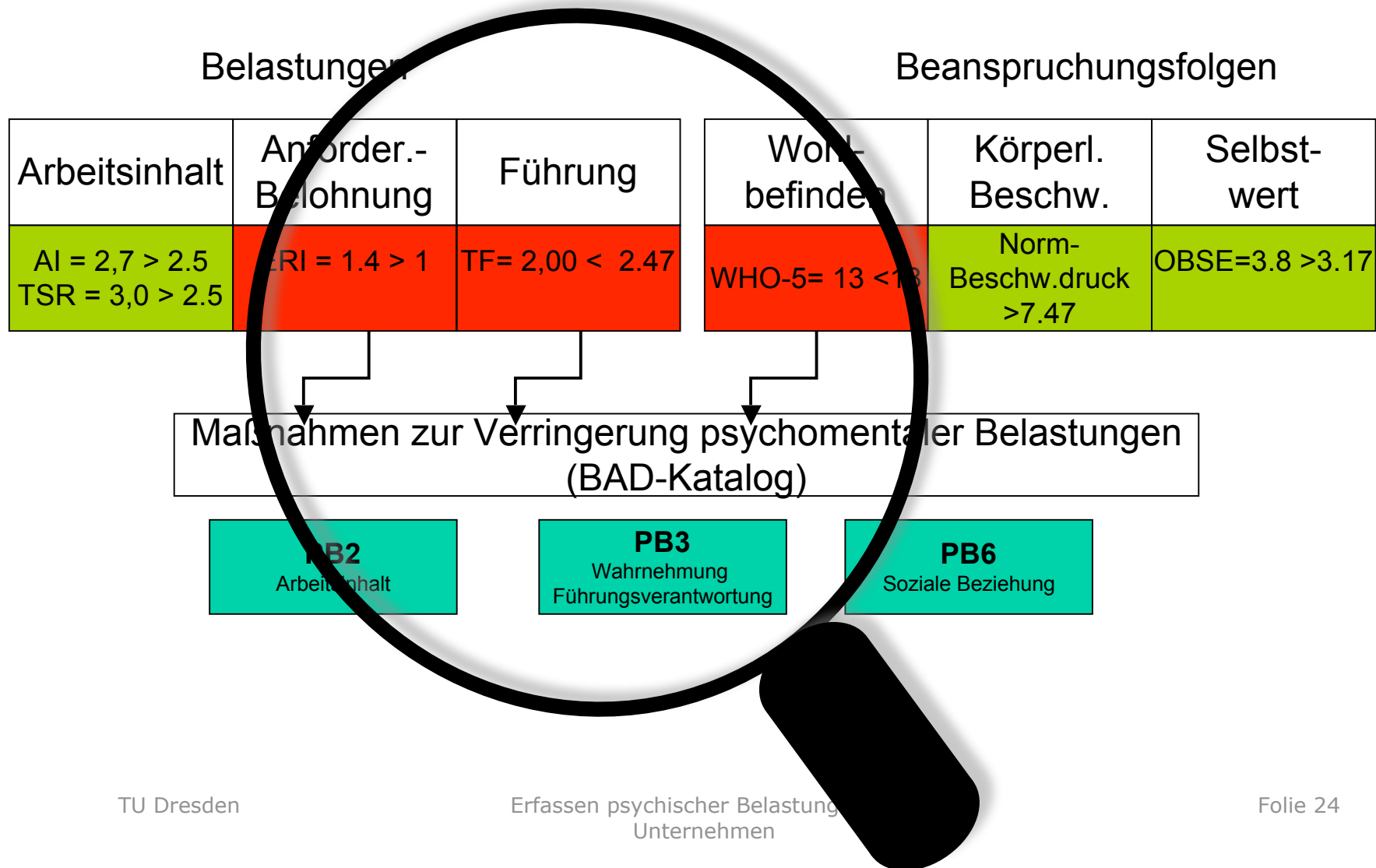


Beispiel Prä-Post



Beispiel Ableitung von Gestaltungsvorschlägen

(teilautonome Montagearbeitsgruppe, N=22)



Wann sollte vertiefend analysiert werden?

Modul 1: Screening (54 Items)

Indikation vertiefende Analyse: ab 1 Belastungsbereich und/ oder mehr als 1 Beanspruchungsfolgenbereich überschreiten Risikogrenzwerte

Modul 2a : Erweiterung zusätzliche arbeitsbedingte Belastungsfaktoren und ausgewählte Fehlbeanspruchungsfolgen

Modul 2b: erneute Erweiterung um objektive Arbeitsanalysen (Reba, SGA)
BAD-PreSys-Gefährdungsbeurteilung

Vertiefende Analyse: Modulebene 2a und 2b

Arbeitsbedingungen

SALSA (gekürzte Form) (Udris, I & Rimann, M., 1999,
Richter, Nebel, Wolf, 2006): 33 Fragen

Stress. Angst, Depression

DASS (Lovibond P. F. & Lovibond, S. H., 1995): 16 Fragen

Burnout

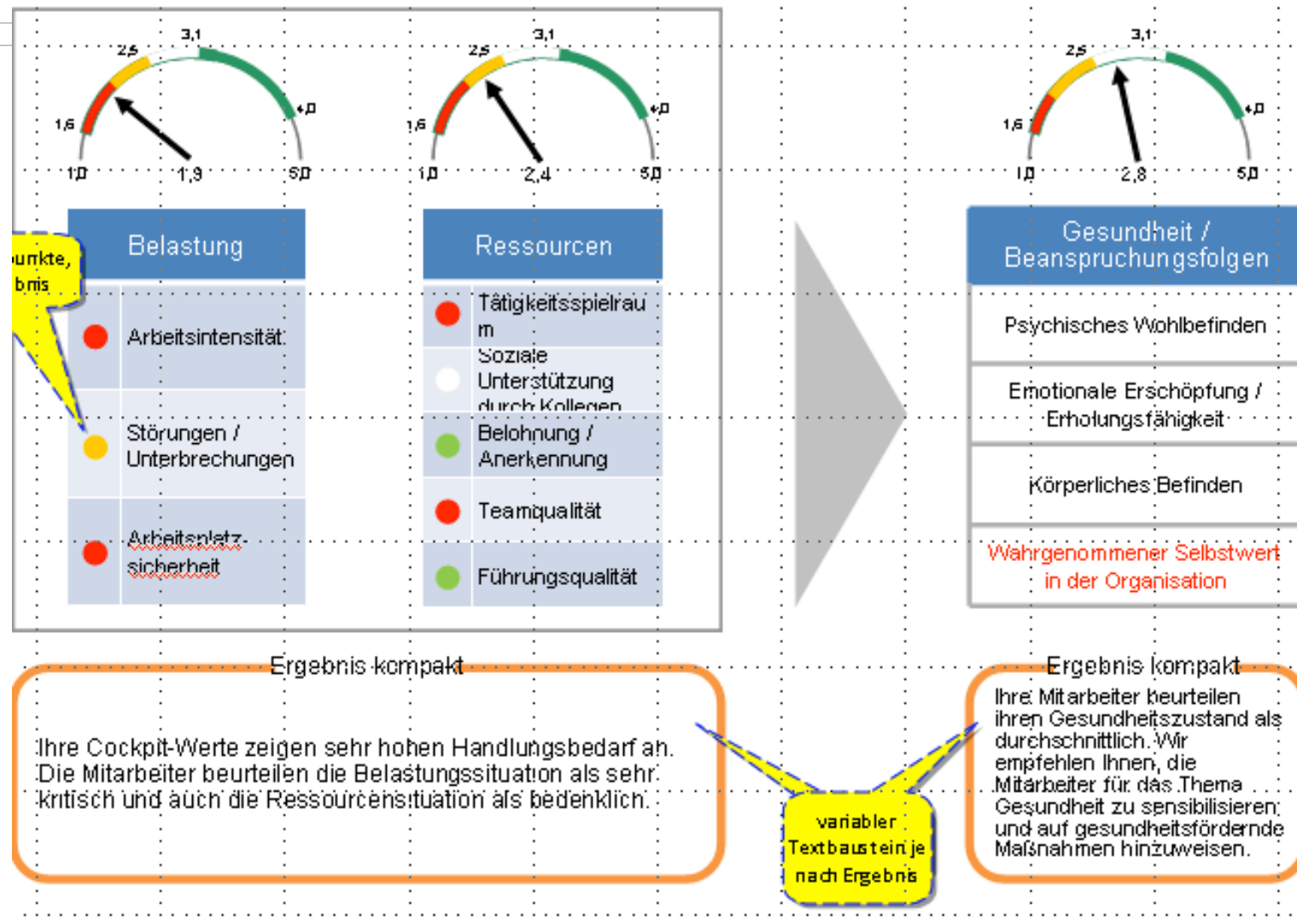
MBI-GS (Schaufeli et al., 1996): 16 Fragen

Engagement

UWES (Schaufeli et al., 2002): 9 Fragen

Arbeitszufriedenheit (Semmer, N. & Baillod, J., 1993): 8 Fragen

Ressourcenorientierte Bewertung von Belastung und Beanspruchung



Maßnahmenempfehlungen- Beispiele

Störungen/ Unterbrechungen:

- **Analyse von Störquellen**
- **Zeitmanagementtrainings**
- **Seminare zum Umgang mit Kundenbeschwerden**

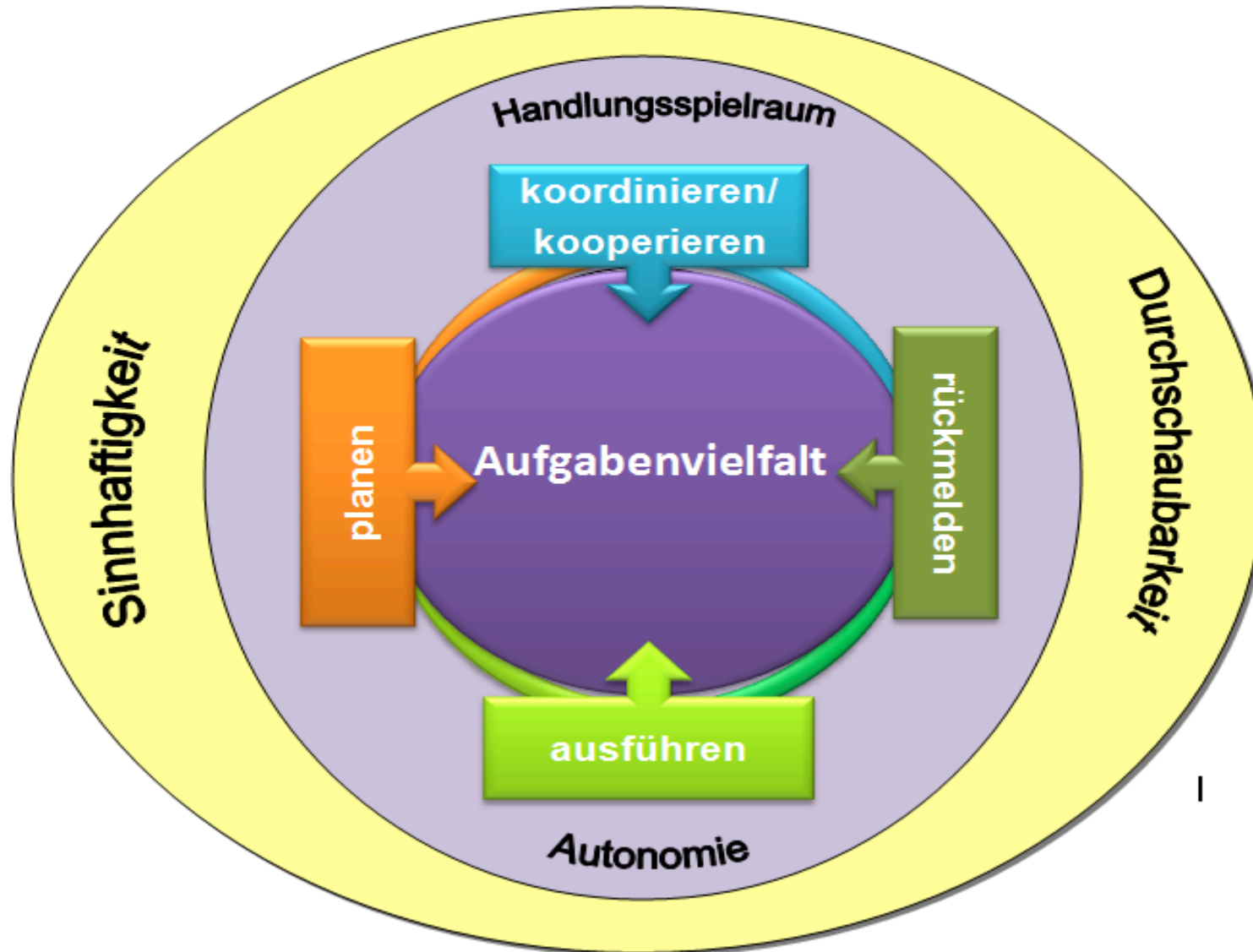
Mangelnde Tätigkeitsspielräume:

- **Prozessgestaltung (job enrichment, job sharing)**
- **Partizipationsmöglichkeiten**
- **Delegation von Aufgaben, Entscheidungstechniken**

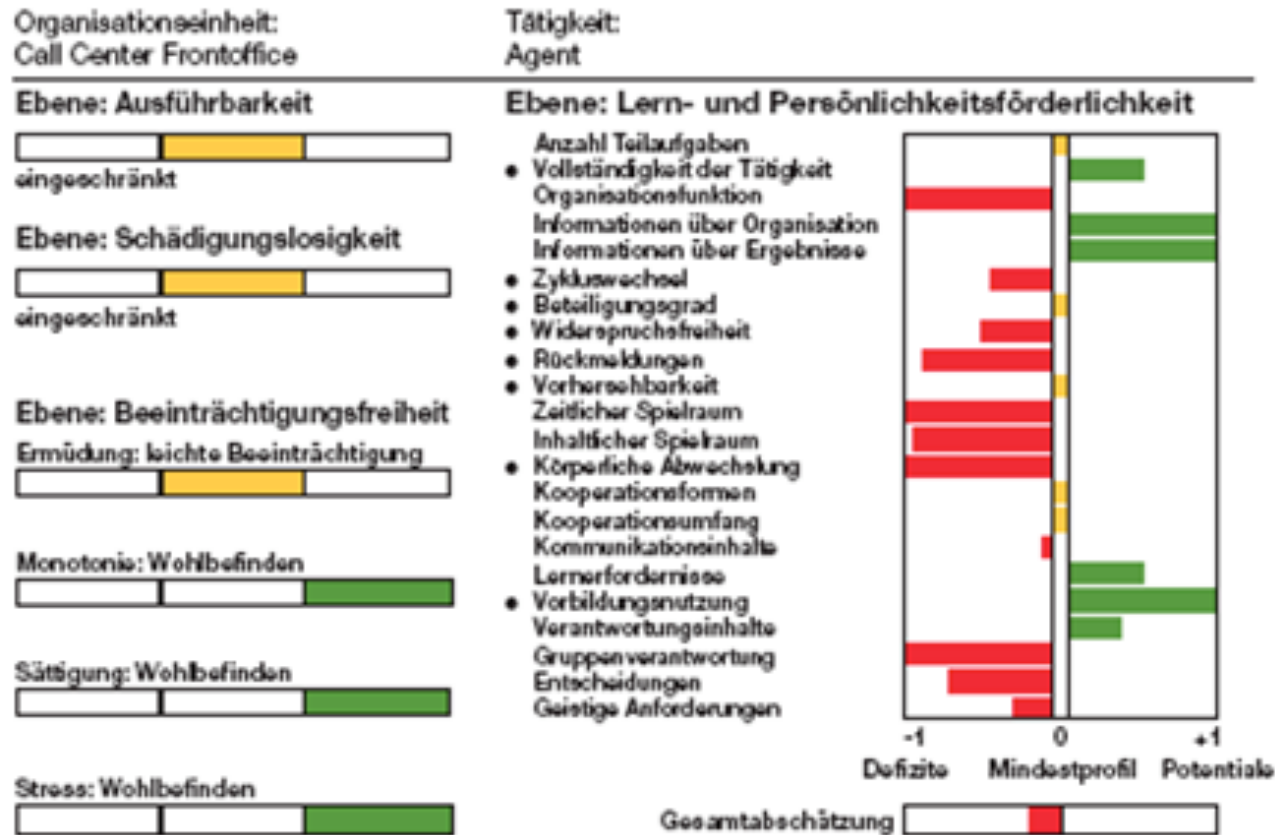
Gestaltung gesunder und produktiver Arbeit

Messung des ökonomischen Nutzens

Kriterien humaner ganzheitlicher Arbeit nach DIN EN ISO 9241



Auswertungsbeispiel Arbeitsanalyse mittels Reba 8.0 im Inhouse-Call Center (CCall Projekt, VBG)



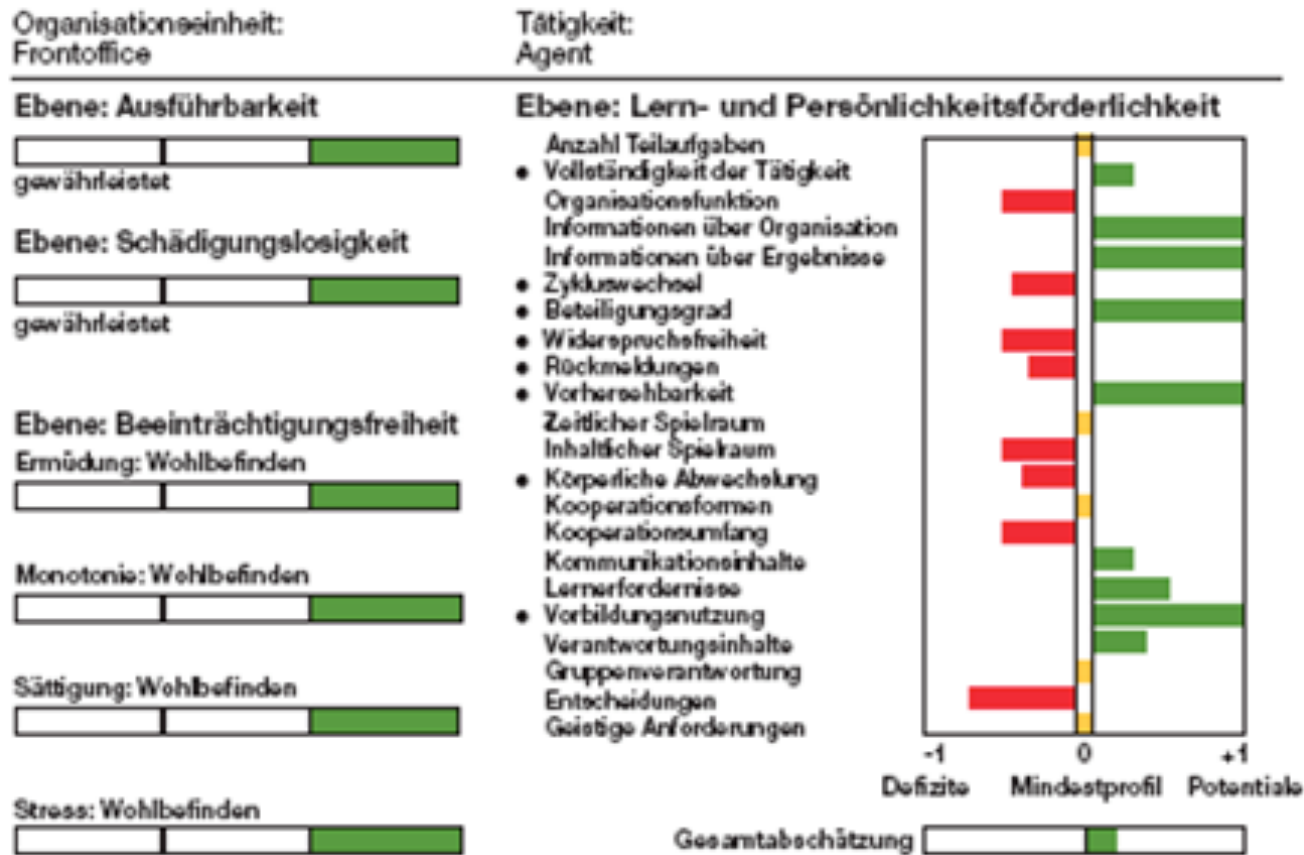
REBA 8.0 Profil vor der Organisationsgestaltung

Organisationsgestaltung in einem Inbound- Call Center

Vor Gestaltung	Gestaltung	Nach Gestaltung
Aufgaben: Inbound- Telefonieren 75% Datenaufbereitung 15 Rechnungen bearbeiten 10 Ergonomie: Haltungsmängel Lärm durch Telefonate ungünstige Beleuchtung	6 Monate Gestaltungsworkshops Mit 6- 8 Agents Schnurlose Headsets (Arbeit im Stehen und Sitzen) Kommunikationstraining g Individuelle Beleuchtung Zusätzliche Backoffice- Aufgaben Rotierende Aufgaben	Aufgaben: Inbound- Telefonieren 60% Datenaufarbeitung 30 Rechnungen 10

(aus REBA 9.0 – Software- Manual, 2009)

Auswertungsbeispiel Arbeitsanalyse mittels Reba 8.0 im Inhouse-Call Center

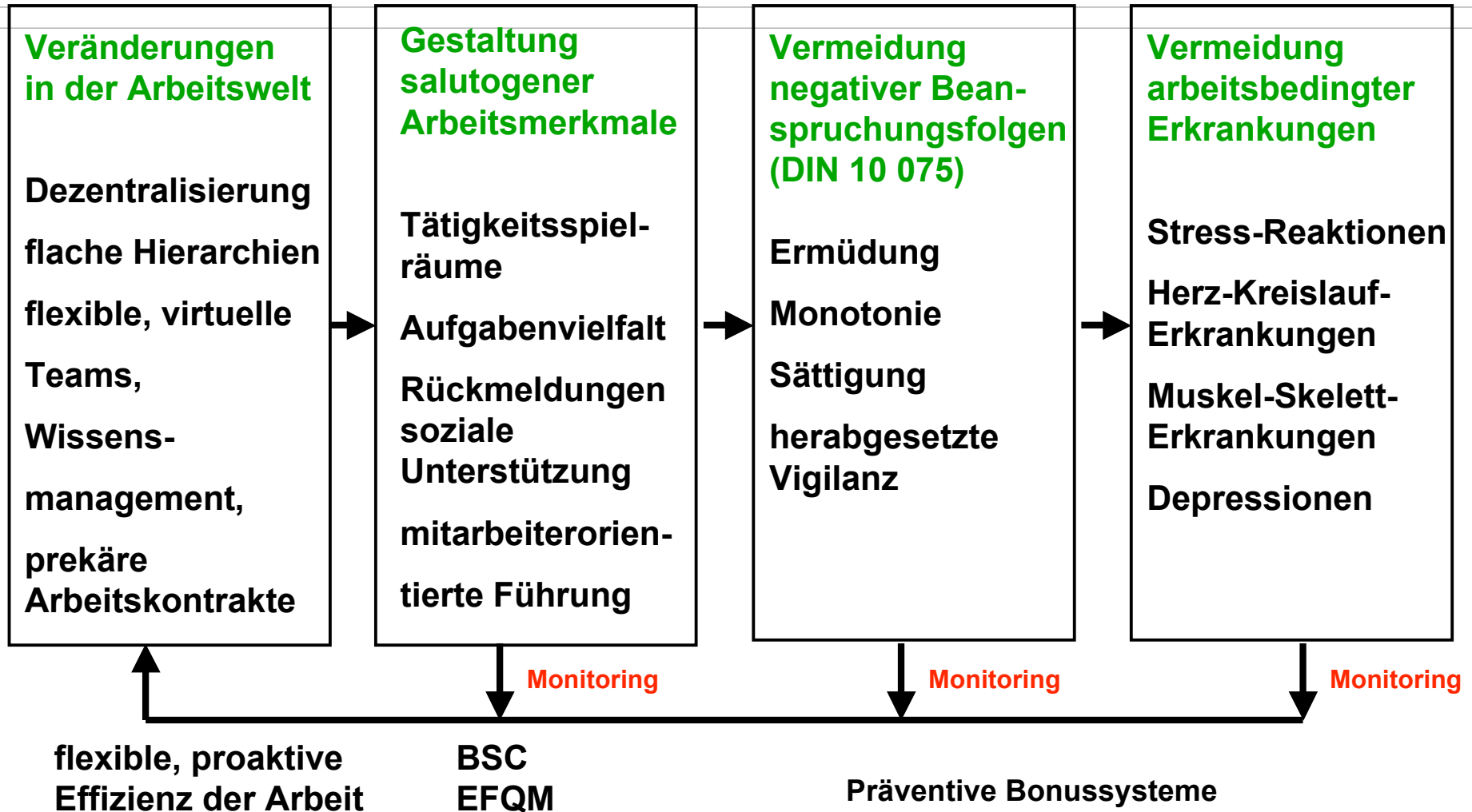


REBA 8.0 Profil nach der Organisationsgestaltung

Konsequenzen für den Umgang mit Psychischen Belastungen

- 1. Primäre Prävention > korrigierende Arbeitsgestaltung > Freizeitausgleich/ Arbeitszeitverkürzung > Entgeltzuschlag**
- 2. „Treppe wird von oben gekehrt“: Management und Betriebsräte-Ausbildung → Gewährleistung eines gemeinsamen Wissenstandes und gemeinsamer Methodennutzung**
- 3. Primat: Projektbegutachtung durch BR (REBA 9.0 als Simulationstechnik von potentiellen Risiken, SGA- Ausbildung)**
- 4. Fragebögen möglichst mit Beobachtungsinterviews kombinieren im Rahmen von Gefährdungsuntersuchung (§ 5 ArbSchG)**
- 5. Doppelstrategie der Prävention:**
 - Vermeiden von Fehlbelastungen**
 - Entwicklung von Ressourcen**
- 6. Nachweis des ökonomischen Nutzens (return on investment) von Ressourcenentwicklung (Fritz, 2006)**
- 7. Nachhaltigkeit: „Innweltverschmutzung“ muss in Produktkosten eingehen**

Psychosoziale Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt und deren präventive Beeinflussung



„ Der Erschöpfungszustand der Arbeitenden dieser Gesellschaft hat einen Grad erreicht, der die Identität der Subjekte antastet und die Gesellschaft mit einer depressiven Gefühlslage überzieht.“

(Oskar Negt, 2011)

Quelle: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 15/2011)

Literaturempfehlungen:

Buruck, G., Debitz, U. & Rudolf, M. (2007). Screening Gesundes Arbeiten (SGA) – Erste Ergebnisse der Pilotstudien. In P.G. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg), Arbeit und Gesundheit (S. 73 – 94).Lengerich: Pabst.

Fritz, S. (2006). Ökonomischer Nutzen von „weichen“ Kennzahlen. (Geld) Wert von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit. 2. Auflage. Reihe Mensch-Technik-Organisation, Bd. 38, Zürich: vdf.

REBA 9.0 (2009). Handbuch zum PC- Programm: Analyse, Bewertung und Gestaltung von Tätigkeiten unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit. Bochum: Info Media Verlag.

Richter, P. (2006). Occupational Health Psychology- Gegenstand, Modelle, Aufgaben. In U. Wittchen& J. Hoyer (Hrsg.), *Klinische Psychologie und Psychotherapie* (S. 311 – 330). Berlin: Springer

Richter, P. & Hacker, W. (2008). *Belastung und Beanspruchung*. 2. Aufl. Heidelberg: Asanger.

Ulich, E. & Wülser, M. (2009). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. 3. Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Windemuth, D., Jung, D. & Petermann, O. (Hrsg.) (2010). Praxishandbuch

3-Stufen-Konzept der Arbeitsanalyse



Datenschutzkonzept

(nach Richtlinien des BDSG (Bundesdatenschutzgesetz, 2008))

Pseudonymisierung

Abteilung: _____	Personen-Kodierung	
	1. Anfangsbuchstabe des ersten Vornamens Ihrer Mutter:	
	2. Endbuchstabe des ersten Vornamens Ihres Vaters:	
	3. Geburtsmonat Ihrer Mutter (als Zahl: 1-12):	
	4. Geburtsmonat Ihres Vaters (als Zahl: 1-12):	

Auswertung auf Gruppenmittelwert-Ebene: kleinste auszuwertende Einheit 8- 10 Personen, keine Alters- und geschlechtsdifferenzierte Auswertung

Versandmethode: Fragebögen im mitgelieferten etikettierten Briefumschlag im Sekretariat abgeben, Teilnehmer bzw. Sekretariat schickt Briefumschläge direkt an TU Dresden, dort werden diese gelagert nach Datenschutzrichtlinien

Entgeltrahmenabkommen (ERA) § 13- Ausgleich arbeitsbedingter Belastungen

ERA Küste §13 :

Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der **Sinne und Nerven, aus Umwelteinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.**

Kernforderung: Vermeidung von Fehlbelastungen

ERA Baden-Württemberg Anhang 2, §3

Zulagerelevante Belastungsarten im Sinne dieses Tarifvertrages sind Belastungen

- der Muskeln,
- durch **Reizarmut**
- durch Umgebungseinflüsse.

Erläuterungen zum ERA Küste § 13

**Methoden: - maßgeblich sind nicht die subjektiven Empfindungen
→ daher werden**

**Beobachtungsinterview- Methoden
gefordert → SIGMA (280 Merkmale!)**

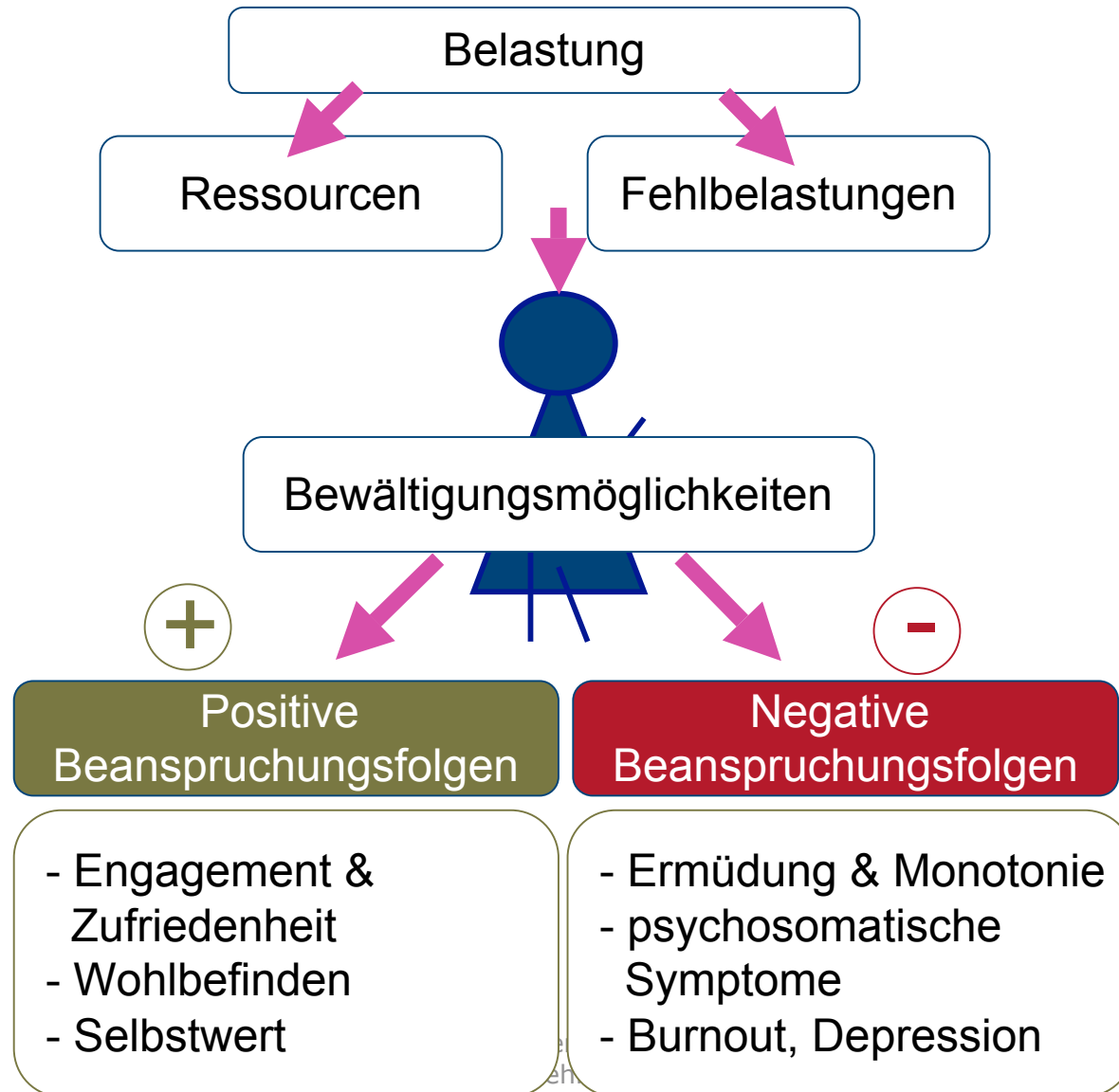
→ Forderung richtig, aber es geht auch praktischer!

Wer führt überhaupt Gefährdungsuntersuchungen durch?

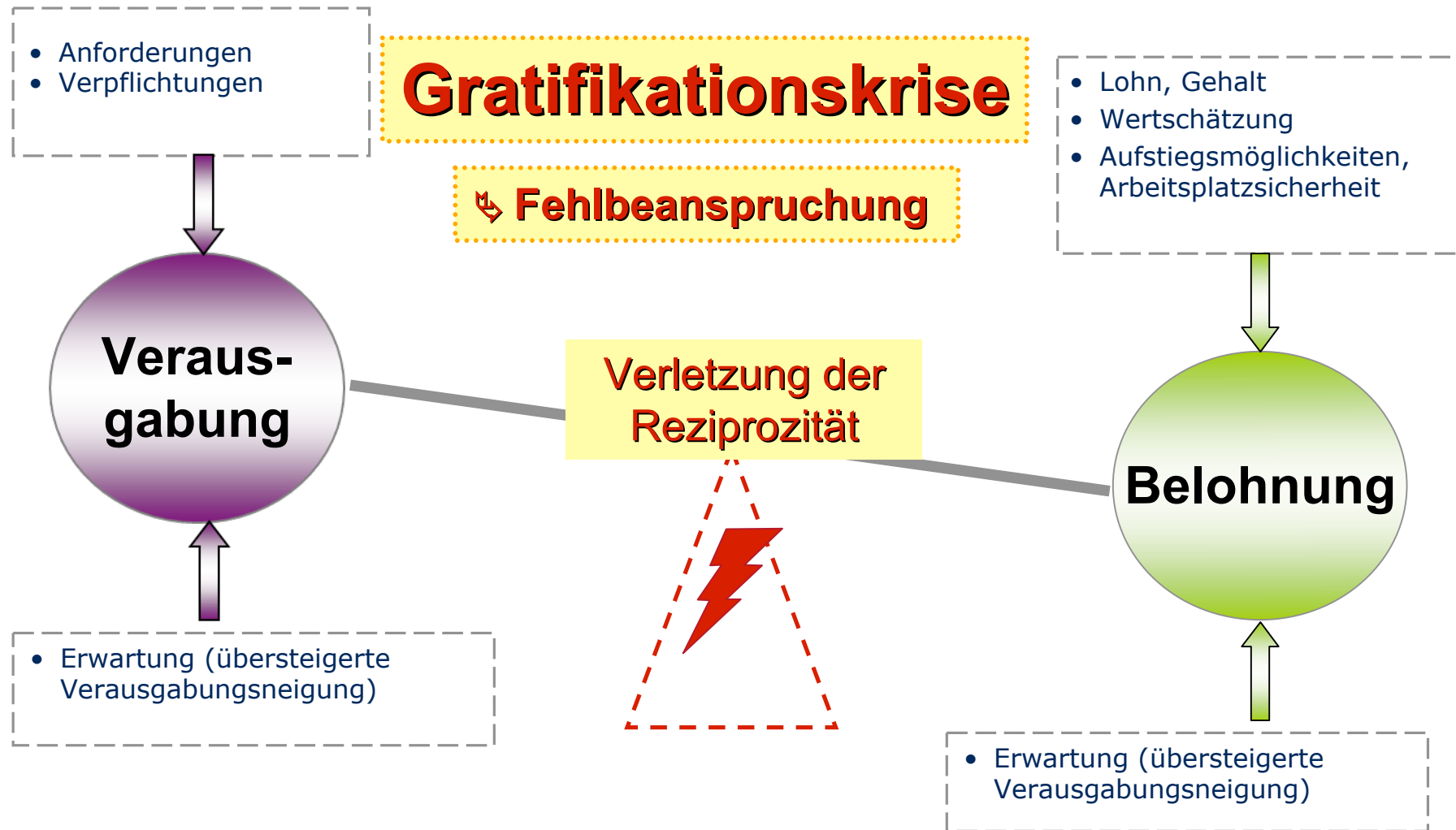
- nach § 5 ArbSchG 1986 erforderlich
Erfassung psychische Fehlbelastungen jedoch
offensichtlich juristische „Grauzone“:
- Betriebsrätebefragung der HBS 2008/9:
 - 56 % der Betriebe haben eine Gefährdungs-
Untersuchung
 - in nur 14% werden auch psychische Belastungen
erfaßt
 - 25% der Unternehmen führen keine GU durch

Quelle: Mitbestimmung 5/2010, S. 26 – 29.

Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang



Modell der Gratifikationskrise (Siegrist)

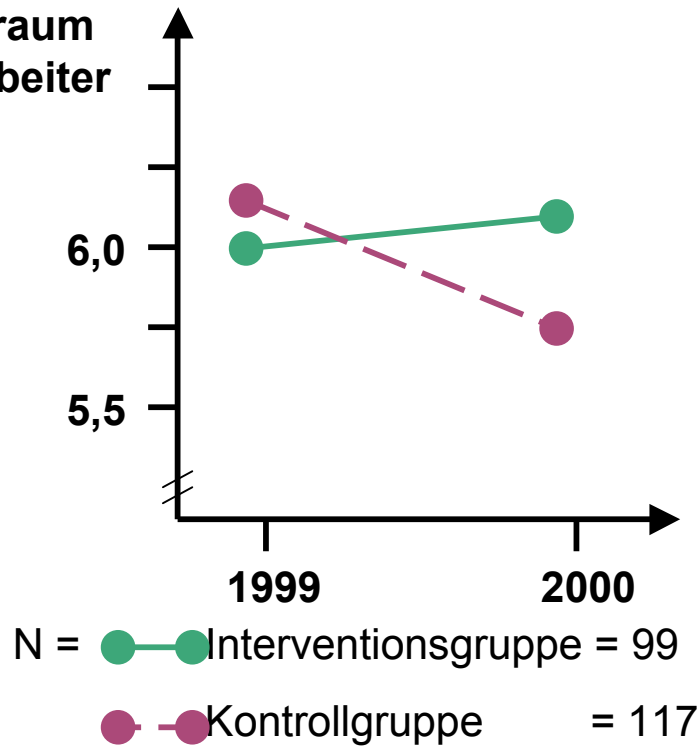


Norm- und Grenzwerte der Verfahren- Vorläufig

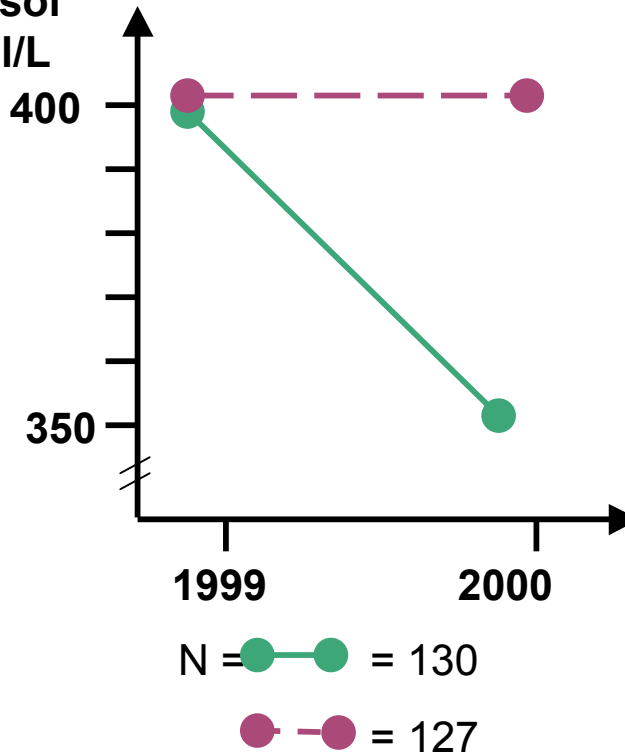
Skala	Theoretisches Modell	Norm- & Grenzwerte	
		Risiko	Ressource
Arbeitsintensität (AI) Tätigkeitsspielraum (TSR)	Job-Demand-Control- Modell (Karasek & Theorell, 1992)	AI > 2.5 TSR < 2.5	AI > 2.5 TSR > 2.5
Empfundene Verausgabung Erlebte Belohnung	Effort-Reward- Imbalance-Modell (Siegrist, 1996)	ERI-Quotient > 1	ERI-Quotient < 1
Erlebter organisationsbezogener Selbstwert	Untersch. Ansätze zum Selbstwert	OBSE < 3.17	OBSE > 3.17
Erlebtes Führungsverhalten	Full-Range-Leadership- Modell (Bass & Avolio, 1994)	TF < 2.47	TF > 2.47
Allgemeines Wohlbefinden		WHO-5 < 18	WHO-5 > 18
Körperliches Befinden		bevölkerungsrepräsentative Normwerte für D (N = 1.941)	

Gesundheitsförderung durch Managertraining in humaner Arbeitsgestaltung

Entscheidungs -
spielraum
Mitarbeiter



Serum
Cortisol
n mol/L



(Quelle: Theorell et al., 2001)

Ansatz der Effizienzbestimmung (Fritz & Richter, 2011)

Ziel: Aussage in der Form: 1,-- € bringt x€

Vorläufer: Brodgen Modell, 1949; Cronbach-Gleser-Formel für Personalauswahl, 1965; Schmidt-Hunter-Pearlman-Formel zur Ermittlung des Nutzens betrieblicher Maßnahmen, 1982, Cascio, 1991

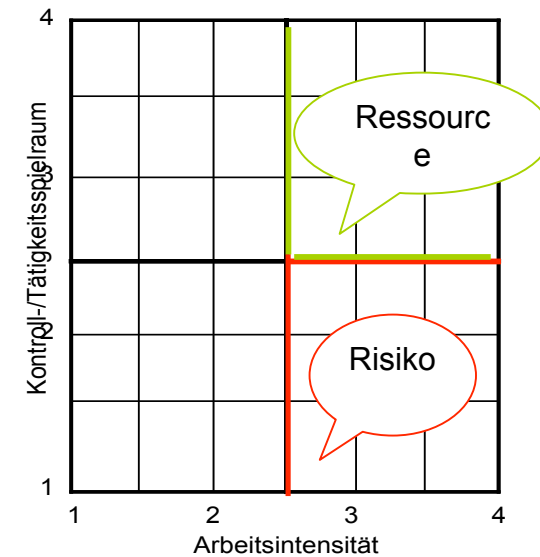
Formel: Bruttonutzen = Ergebnisse Veränd- x ök. Parameter x Rahmen-
derungsmessung Bedingungen

$$U_B = d_t \times Sd_y \times A \times N \times t$$

Quelle: Fritz, S. & Richter, P. (2011). Effektivität und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung. Wie läßt sich beides sinnvoll messen? Präw.Gesundheitsf. 2011.6: 124 - 130

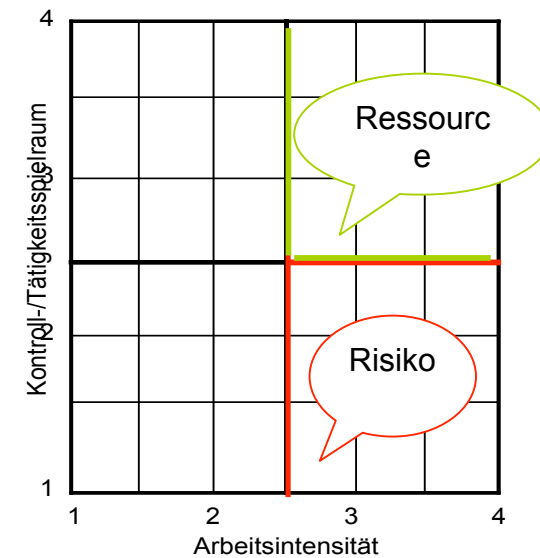
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		Arbeitsintensität	
		gering	hoch
Eigene Kontrolle über die Arbeit / Tätigkeitsspielraum	hoch	“low strain job” kein Gesundheitsrisiko, keine Förderung	“active job” ** gesundheits-/lern-/ persönlichkeitsförderlich
	gering	“passive job” allg. Absenkung der Aktivierung u. Problemlöseaktivität	“high strain job” Gesundheitsrisiko/ Fehlbeanspruchungsrisiko



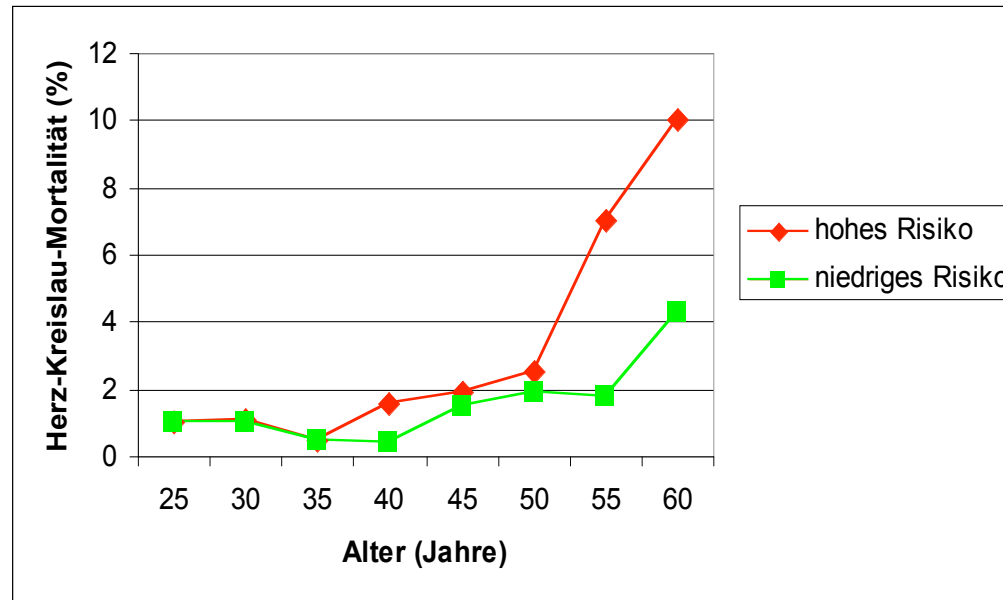
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		Arbeitsintensität	
		gering	hoch
Eigene Kontrolle über die Arbeit / Tätigkeitsspielraum	hoch	“low strain job” kein Gesundheitsrisiko, keine Förderung	“active job” ** gesundheits-/lern-/ persönlichkeitsförderlich
	gering	“passive job” allg. Absenkung der Aktivierung u. Problemlöseaktivität	“high strain job” Gesundheitsrisiko/ Fehlbeanspruchungsrisiko



Kardiovaskuläre Mortalität

in einer 5-jährigen follow-up-Studie bei 4242 Arbeitern (nach Theorell, 1986)



Risikomerkmale:

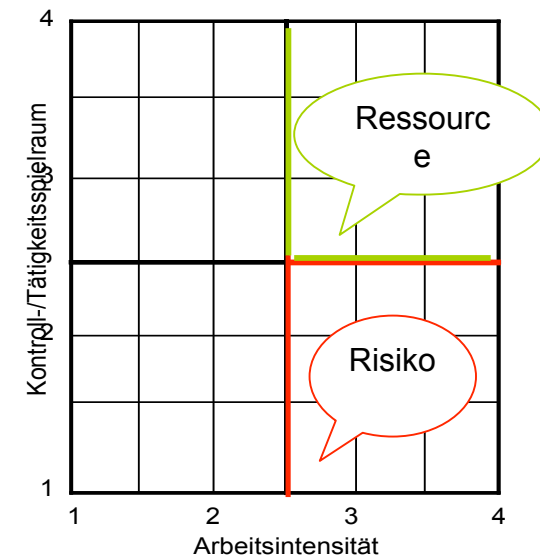
- hohe Arbeitsintensität (A)
- niedriger Handlungsspielraum (H)
- geringe soziale Unterstützung (S)

Kennwert:

$$\text{Risiko} = Z_A \times Z_H \times Z_S$$

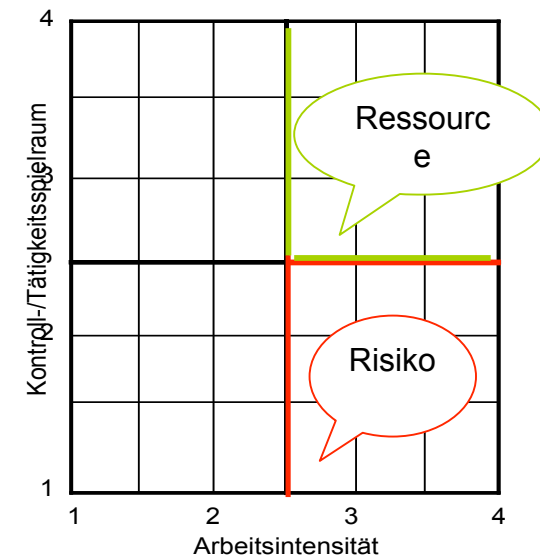
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		Arbeitsintensität	
		gering	hoch
Eigene Kontrolle über die Arbeit / Tätigkeitsspielraum	hoch	“low strain job” kein Gesundheitsrisiko, keine Förderung	“active job” ** gesundheits-/lern-/ persönlichkeitsförderlich
	gering	“passive job” allg. Absenkung der Aktivierung u. Problemlöseaktivität	“high strain job” Gesundheitsrisiko/ Fehlbeanspruchungsrisiko



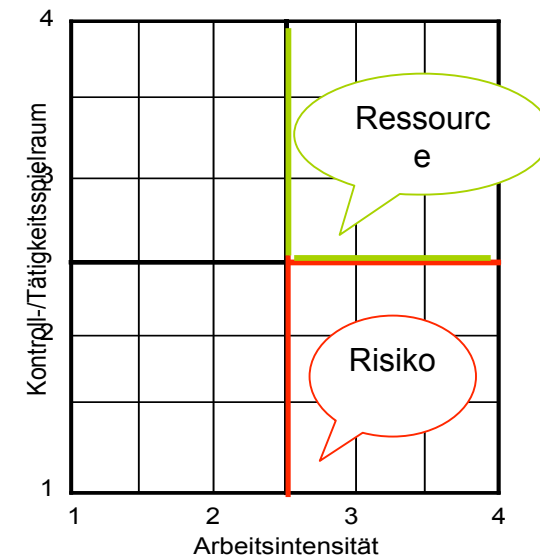
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		Arbeitsintensität	
		gering	hoch
Eigene Kontrolle über die Arbeit / Tätigkeitsspielraum	hoch	“low strain job” kein Gesundheitsrisiko, keine Förderung	“active job” ** gesundheits-/lern-/ persönlichkeitsförderlich
	gering	“passive job” allg. Absenkung der Aktivierung u. Problemlöseaktivität	“high strain job” Gesundheitsrisiko/ Fehlbeanspruchungsrisiko



Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		Arbeitsintensität	
		gering	hoch
Eigene Kontrolle über die Arbeit / Tätigkeitsspielraum	hoch	“low strain job” kein Gesundheitsrisiko, keine Förderung	“active job” ** gesundheits-/lern-/ persönlichkeitsförderlich
	gering	“passive job” allg. Absenkung der Aktivierung u. Problemlöseaktivität	“high strain job” Gesundheitsrisiko/ Fehlbeanspruchungsrisiko



Mediatormodell für Depressivität (N=298)

