

**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

*Ahlens (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



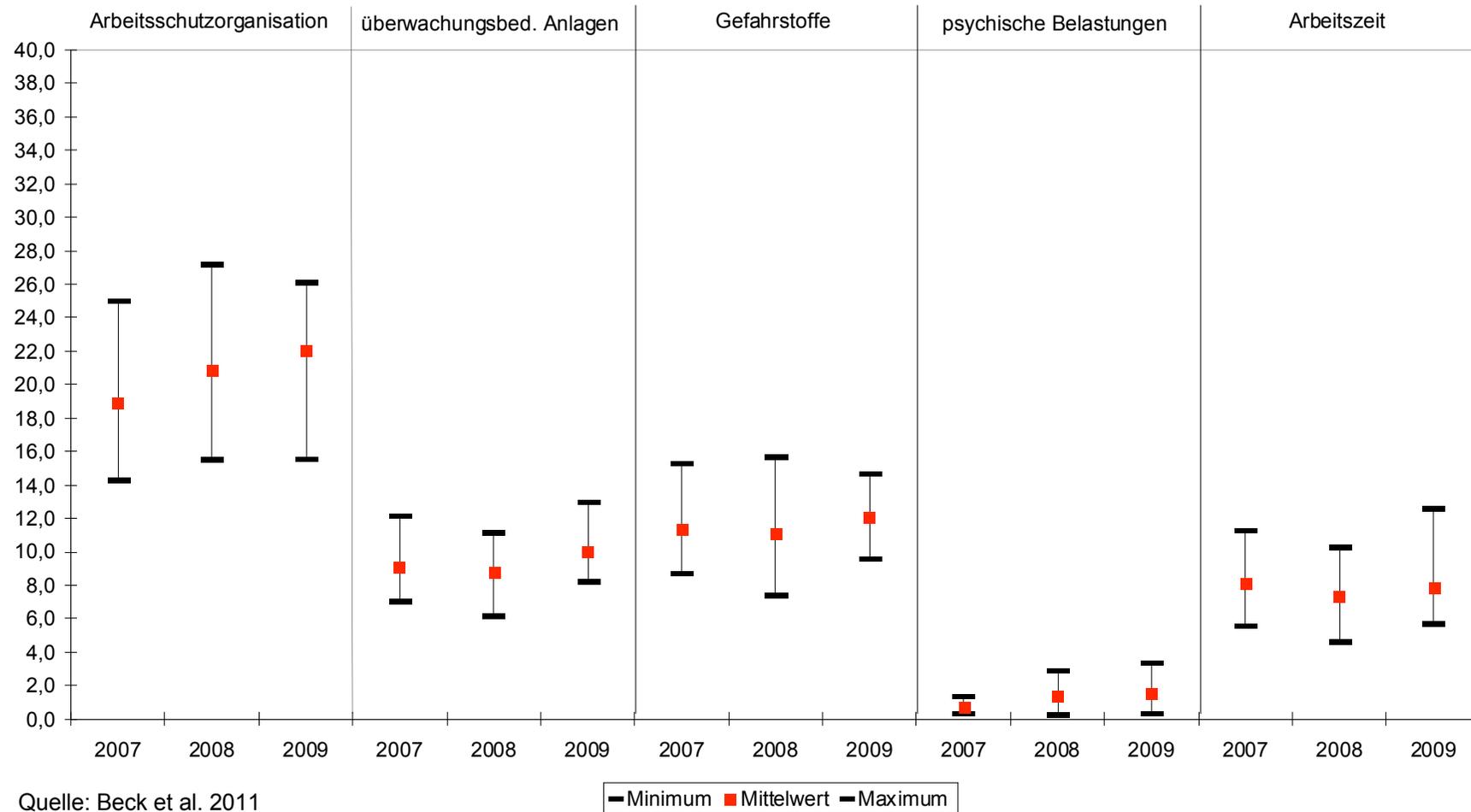
GB einschl.
psychischer
Belastungen



Stellenwert psychischer Belastungen bei Beratungstätigkeiten der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht

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

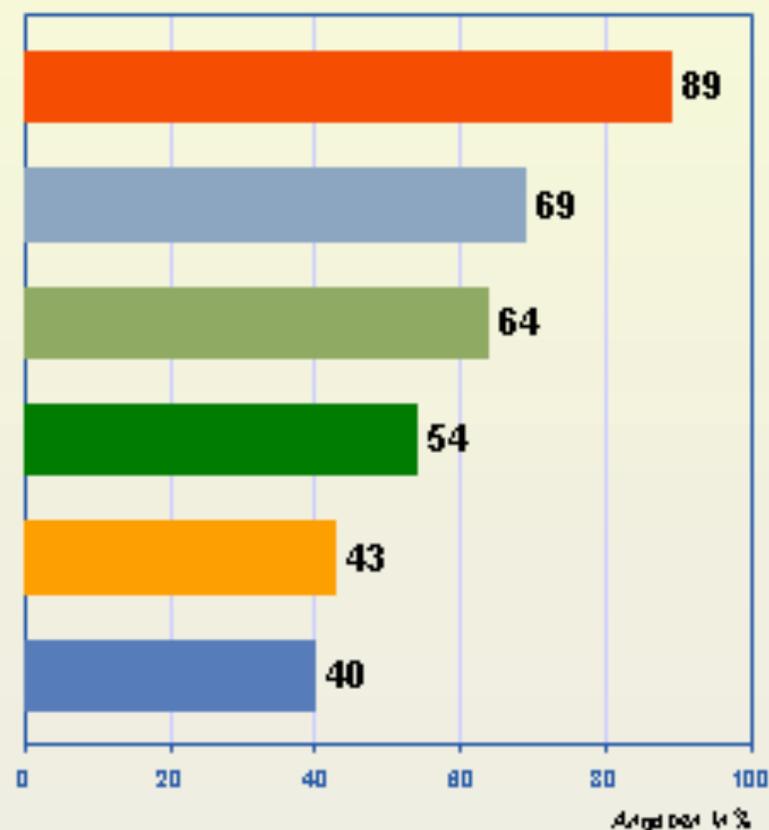
Minimaler, maximaler und mittlerer Prozentwert über die Bundesländer Brandenburg, Sachsen, Bremen, Niedersachsen und Bayern



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

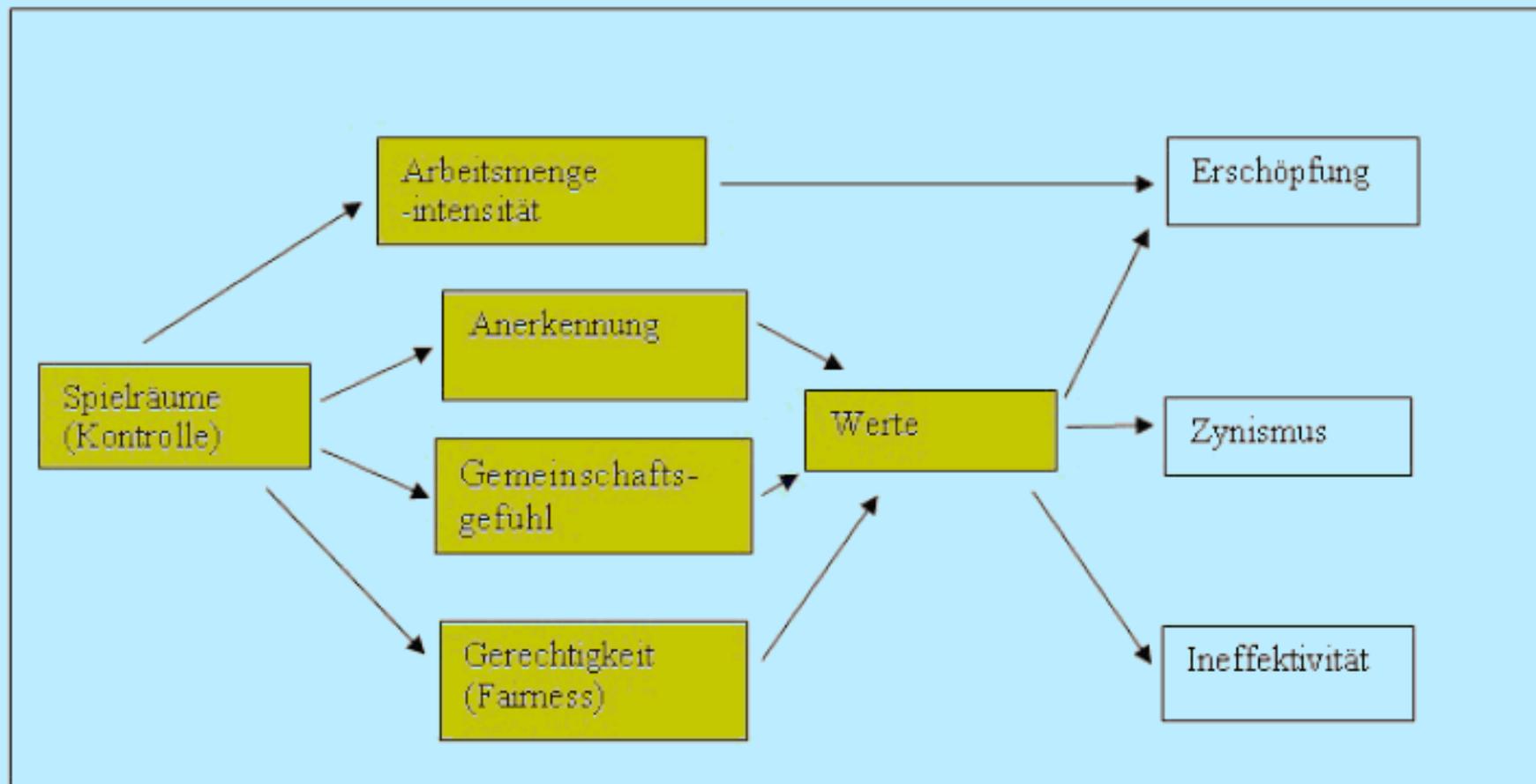
Ressourcen: Kompensations- und Schutzkomponenten, die es erlauben, trotz Risikofaktoren eigene Ziele zu verfolgen und unangenehme Einflüsse zu reduzieren (Udris, 2007)

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

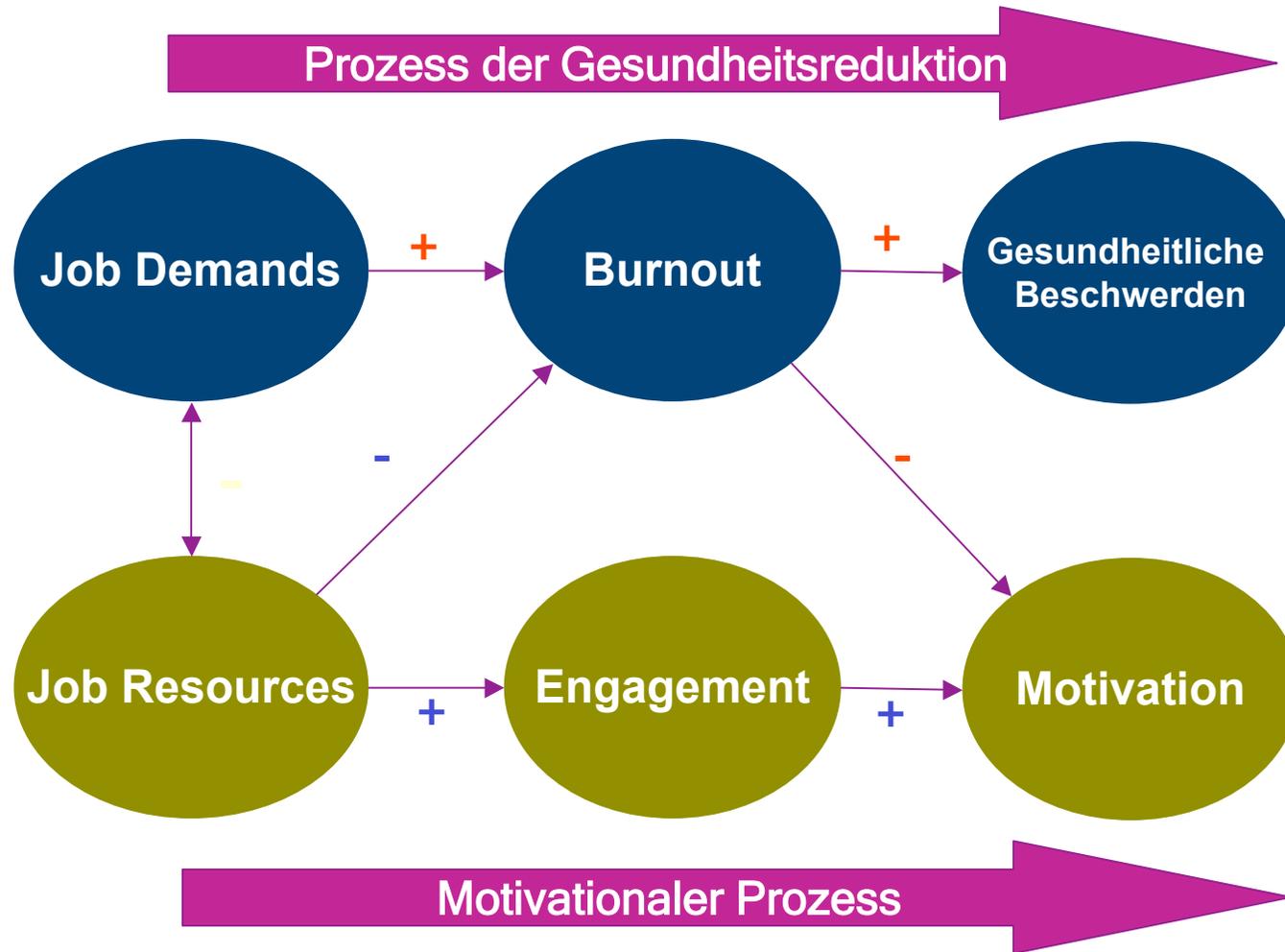
Risikomodelle der Vorhersage seelischer und körperlicher Gesundheit aus der Qualität der Arbeit

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

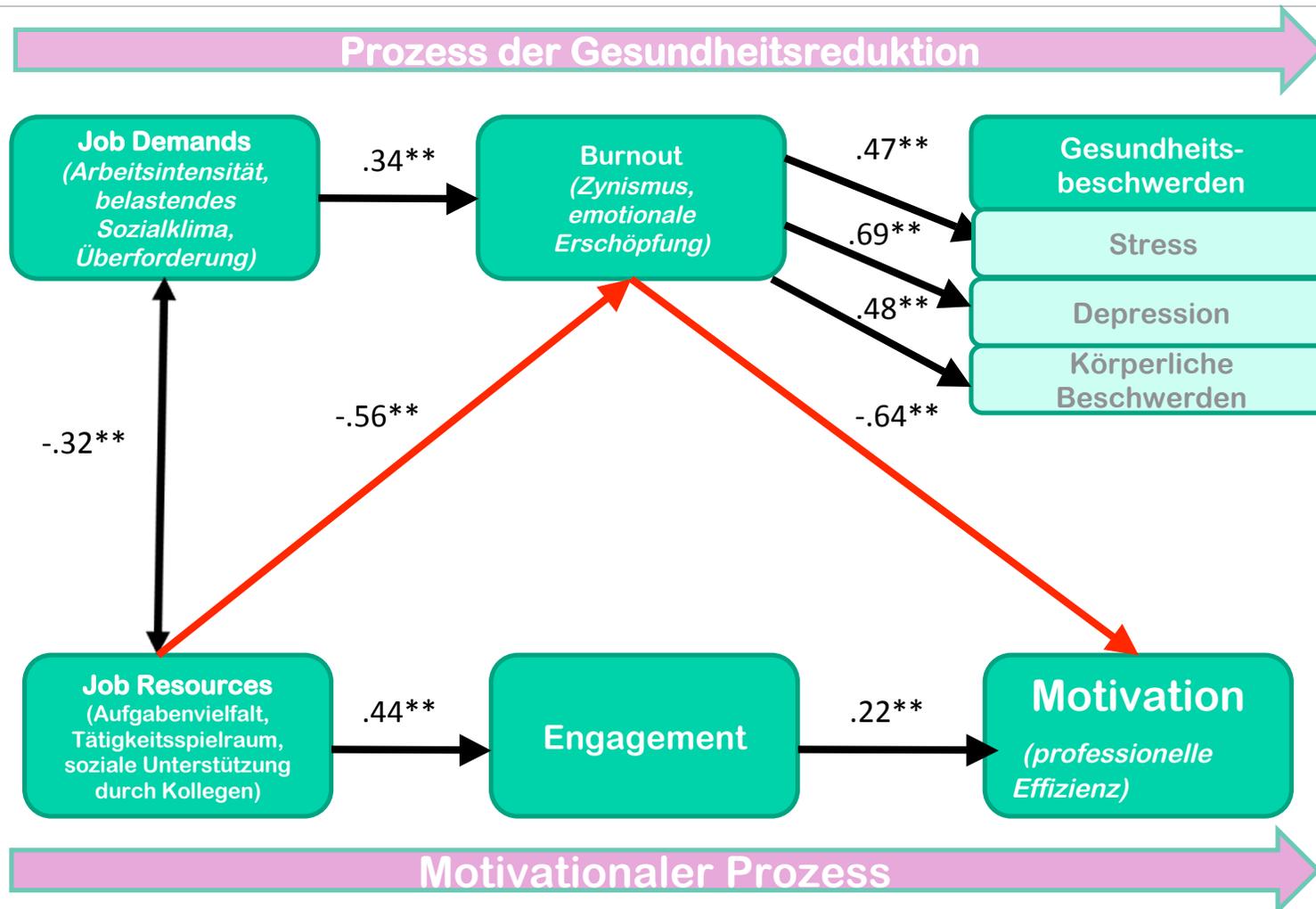


Eigene deutsche Übersetzung nach Leiter & Maslach (2004)

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



Verifikation des Job Demand Resources Modells

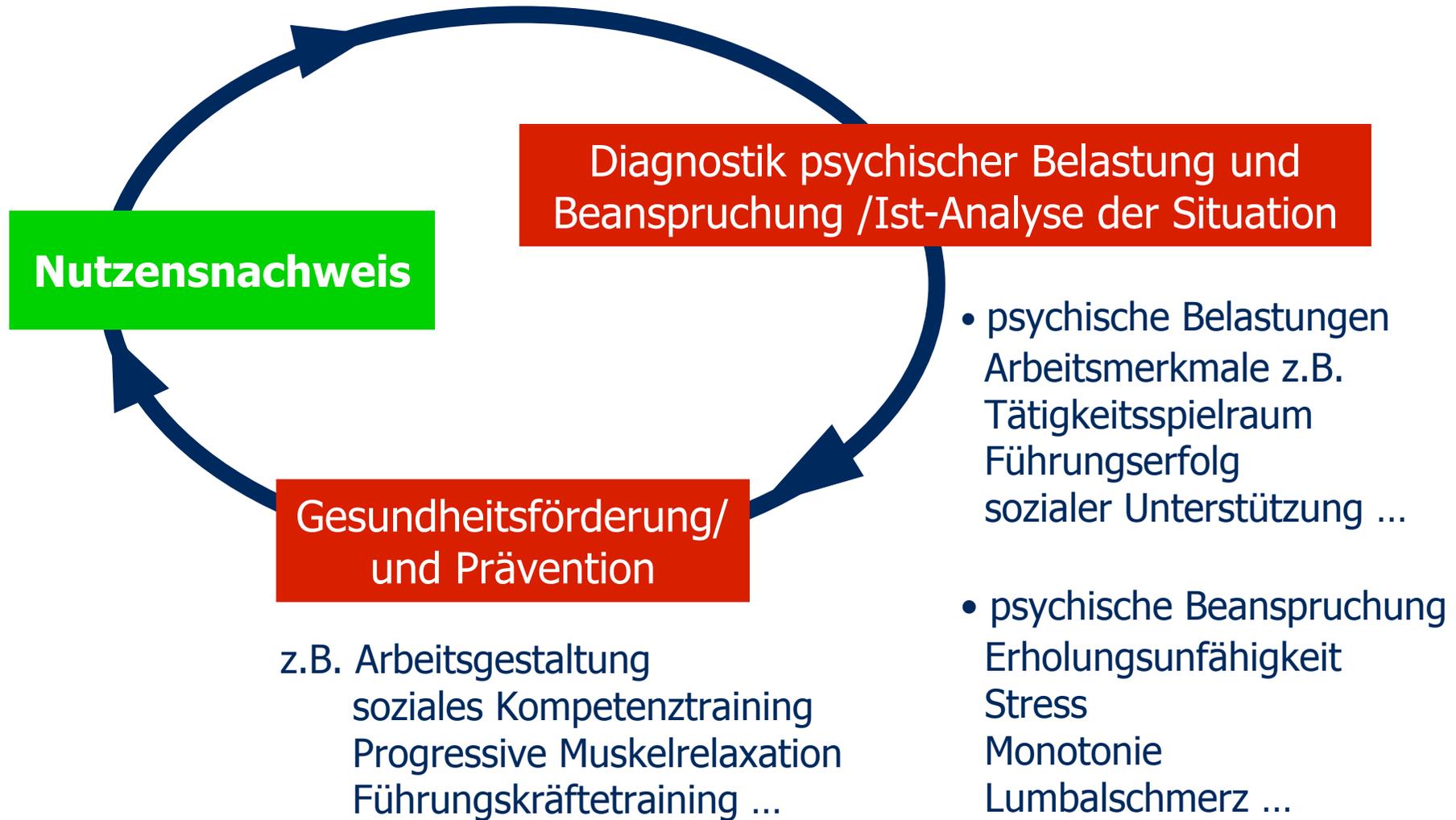


PREVA BGETEM Projekt N= 186

(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)

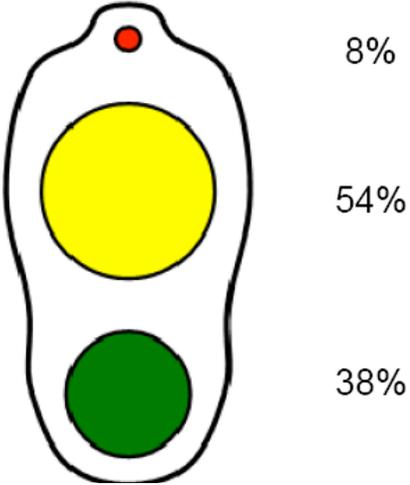
Modul 2a : Erweiterung des Screenings um SALSA (Riemann & Udris, 1996) und ausgewählte Fehlbeanspruchungsfolgen: Burnout (MBI-GS, Schaufeli et al., 2003); Stress, Angst, Depression (DASS, Lovibond & Lovibond, 1996)

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

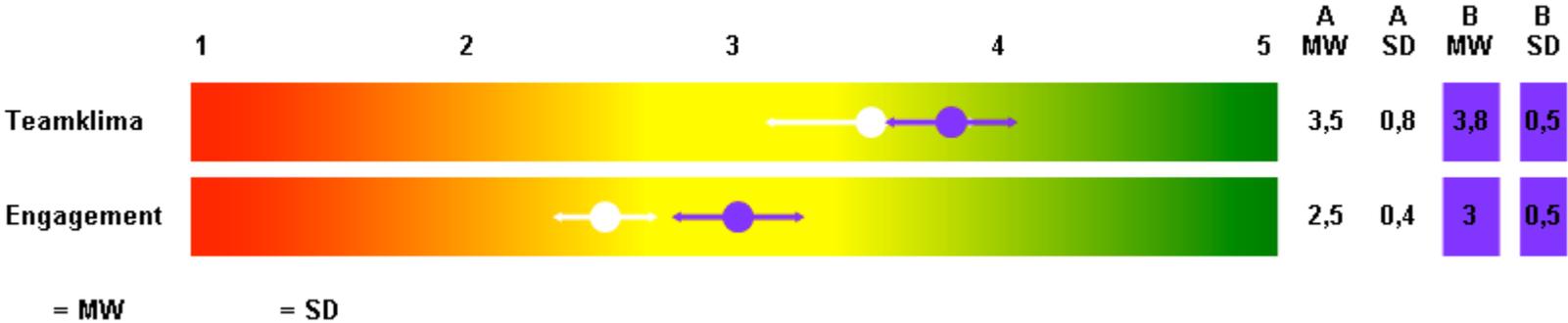
Screening Fragebögen Modulebene 1

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>
54 Fragen	

Auswertung des Screening Fragebogens

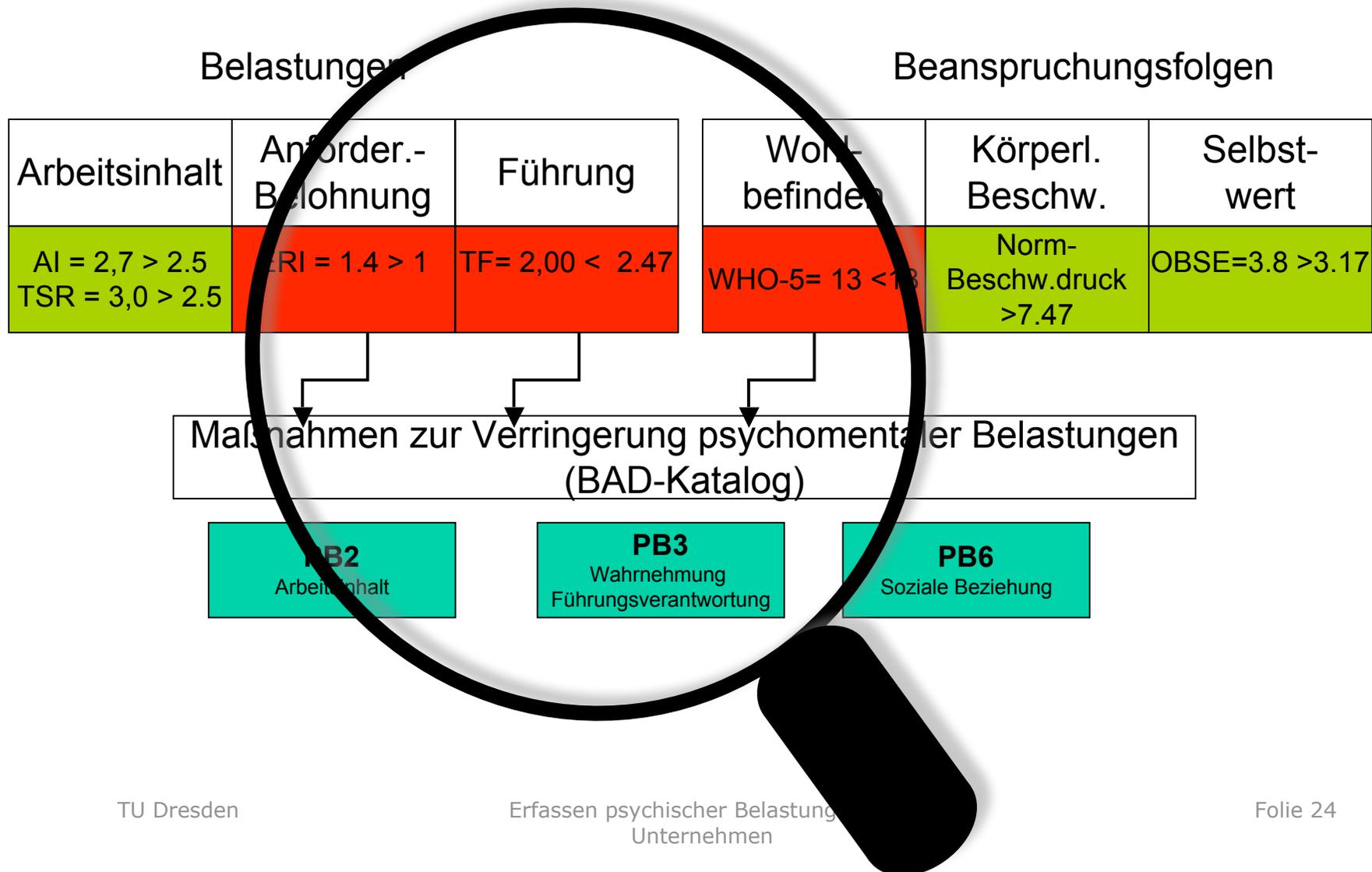


Beispiel Prä-Post



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

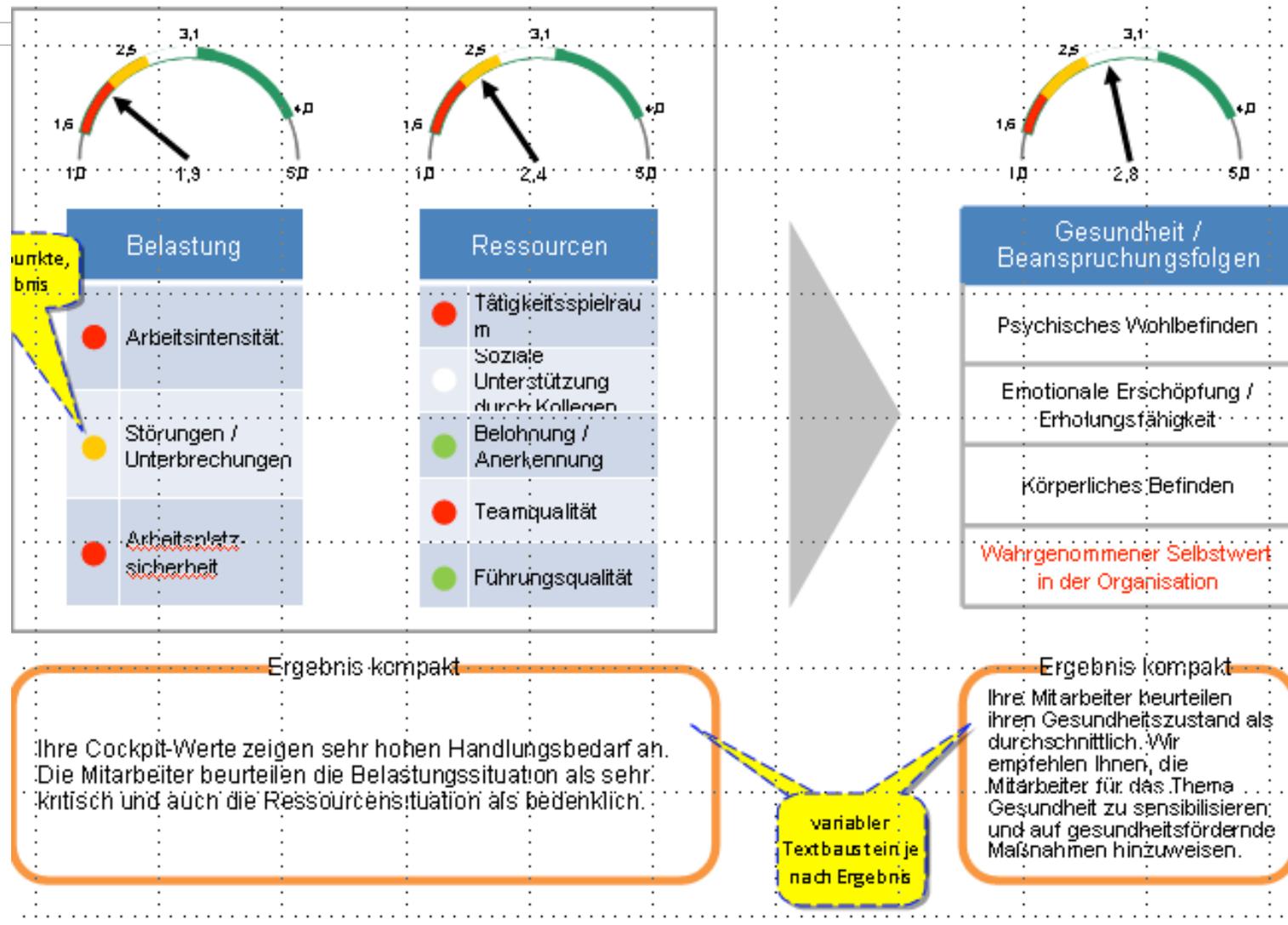
MBI-GS (Schaufeli et al., 1996): 16 Fragen

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**

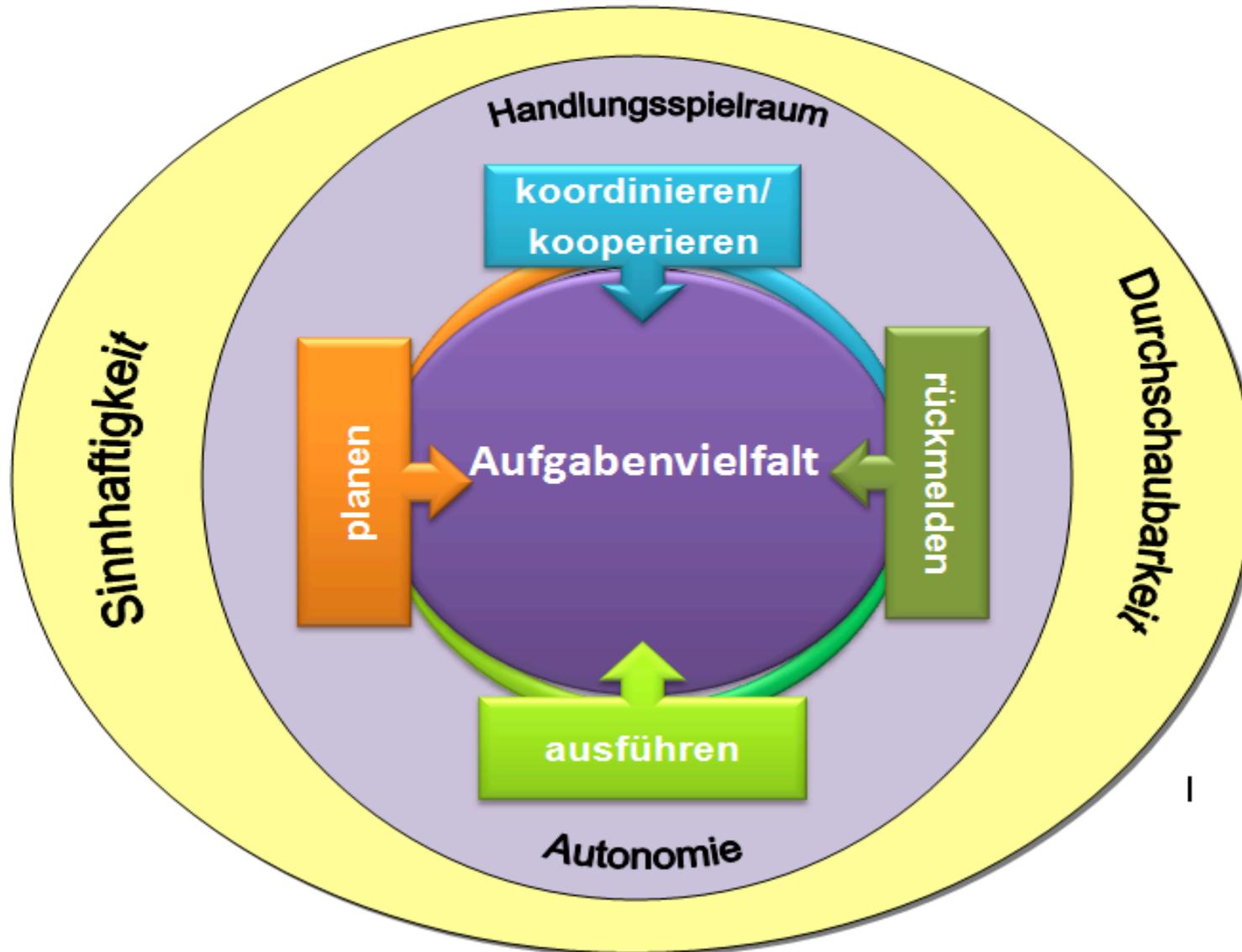
Mangelnde Tätigkeitsspielräume:

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

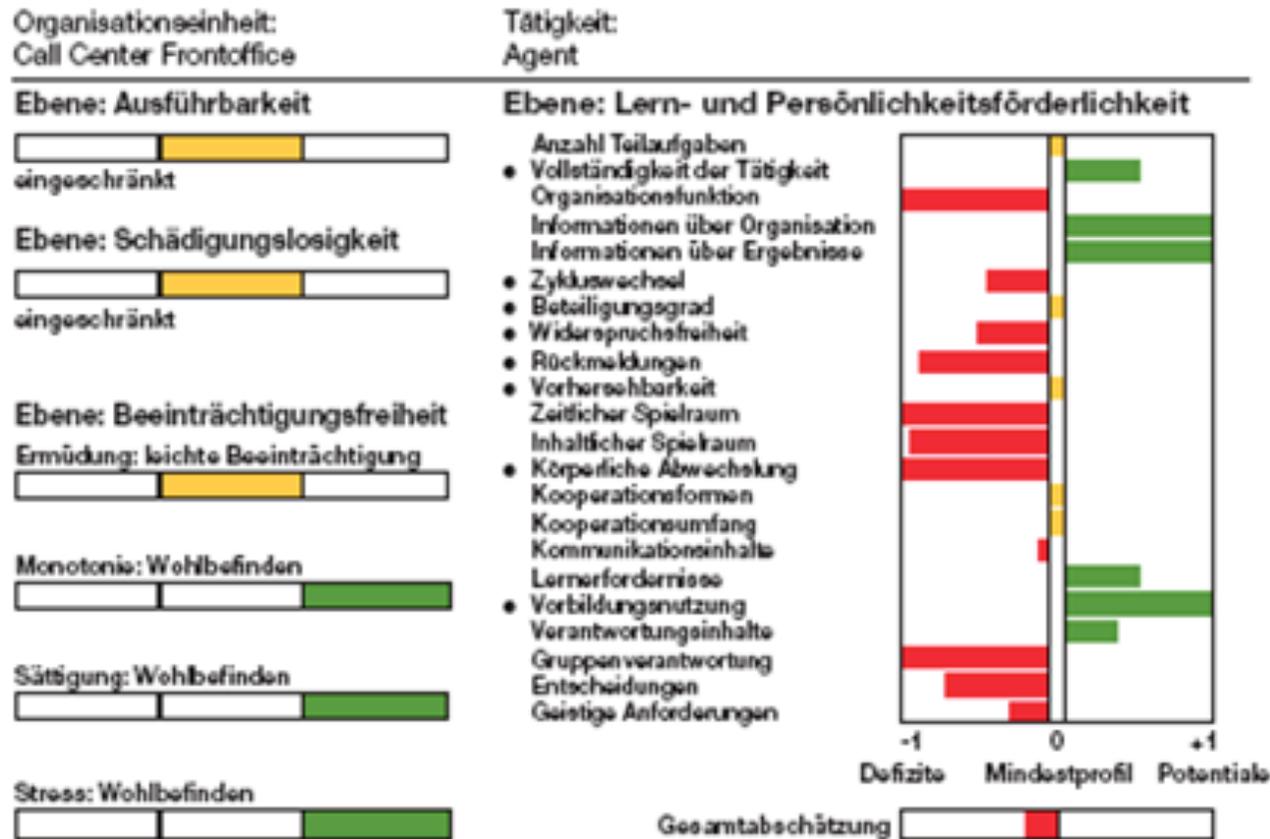
Gestaltung gesunder und produktiver Arbeit

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)



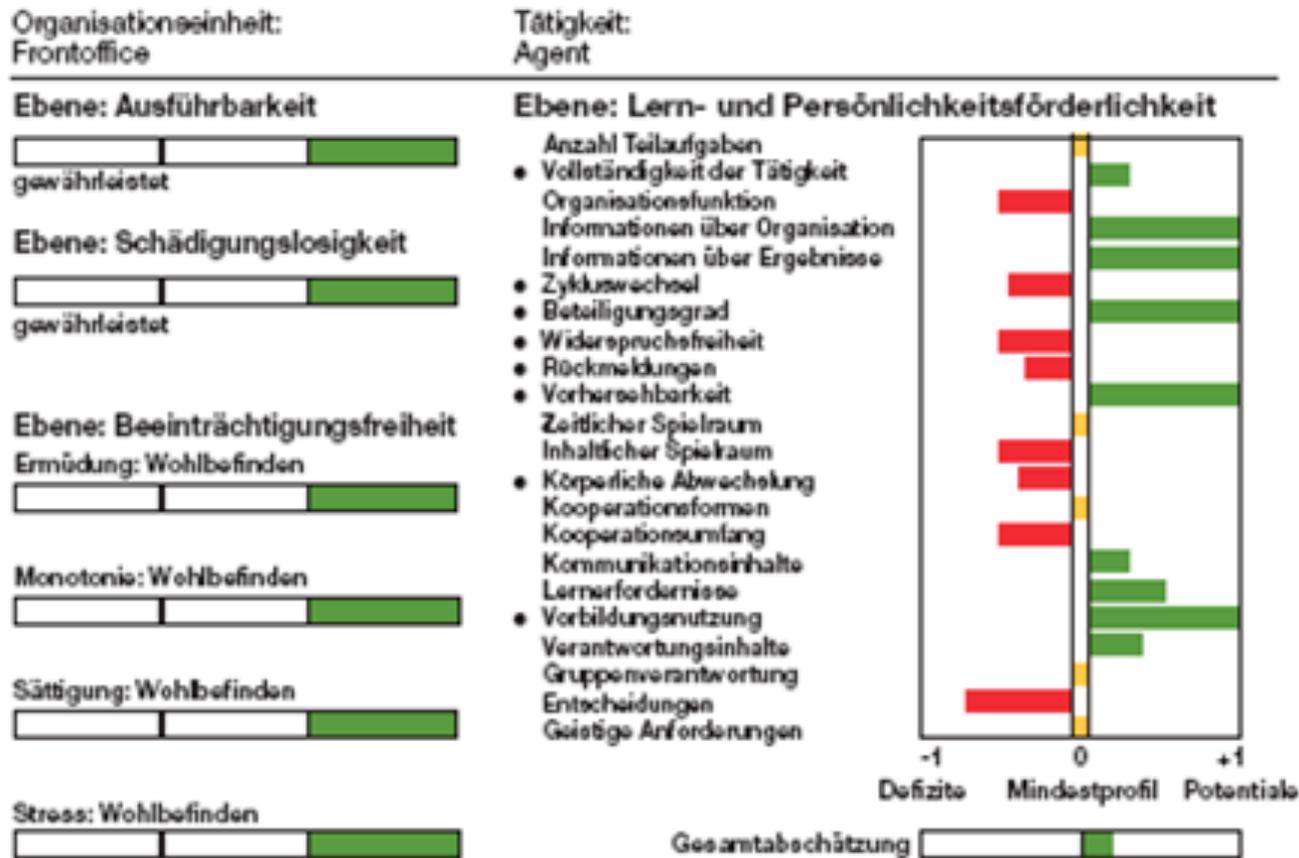
REBA 8.0 Profil vor der Organisationsgestaltung

Organisationsgestaltung in einem Inbound- Call Center

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

(aus REBA 9.0 – Software- Manual, 2009)

Auswertungsbeispiel Arbeitsanalyse mittels Reba 8.0 im Inhouse-Call Center

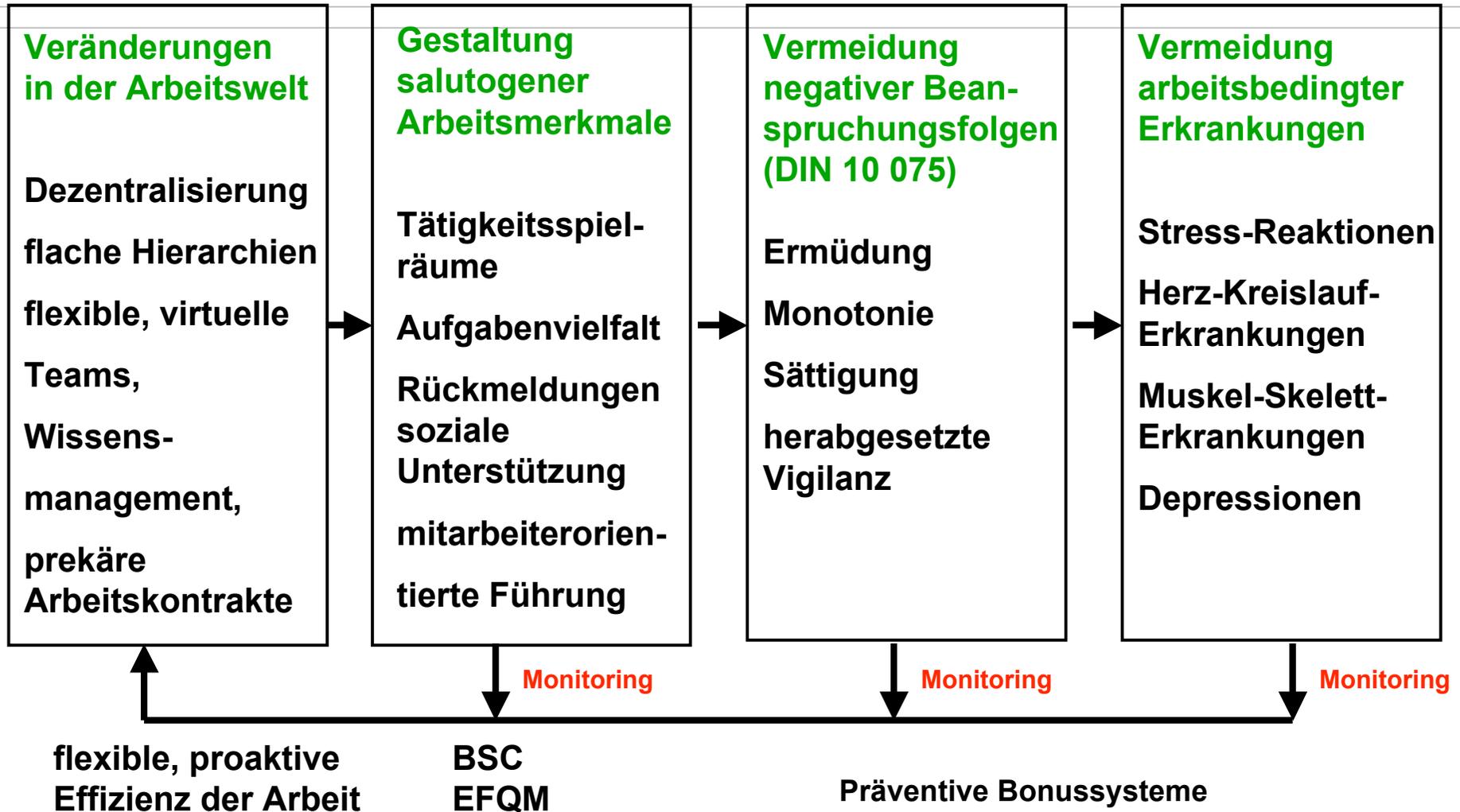


REBA 8.0 Profil nach der Organisationsgestaltung

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!)**

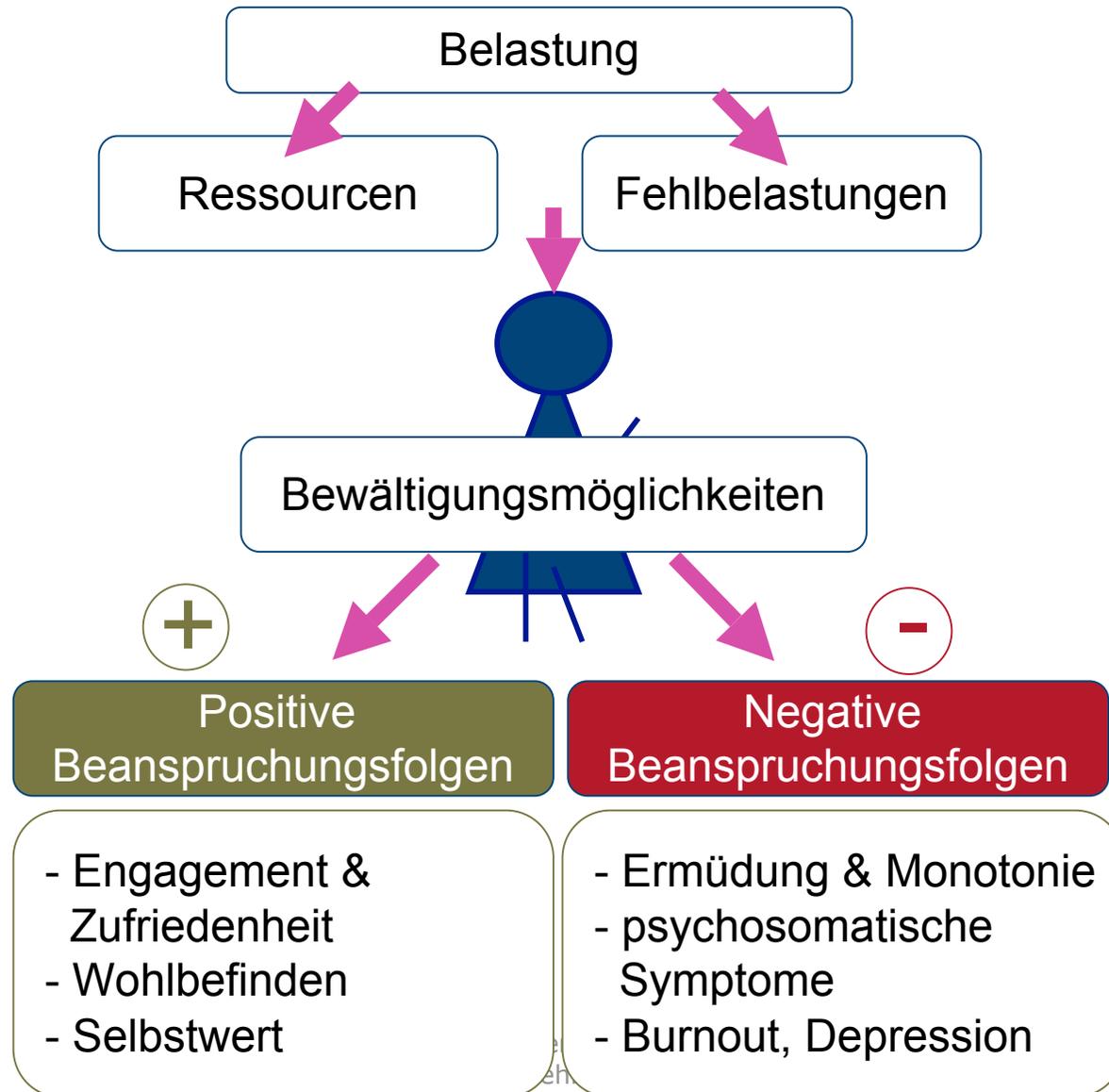
→ Forderung richtig, aber es geht auch praktischer!

Wer führt überhaupt Gefährdungsuntersuchungen durch?

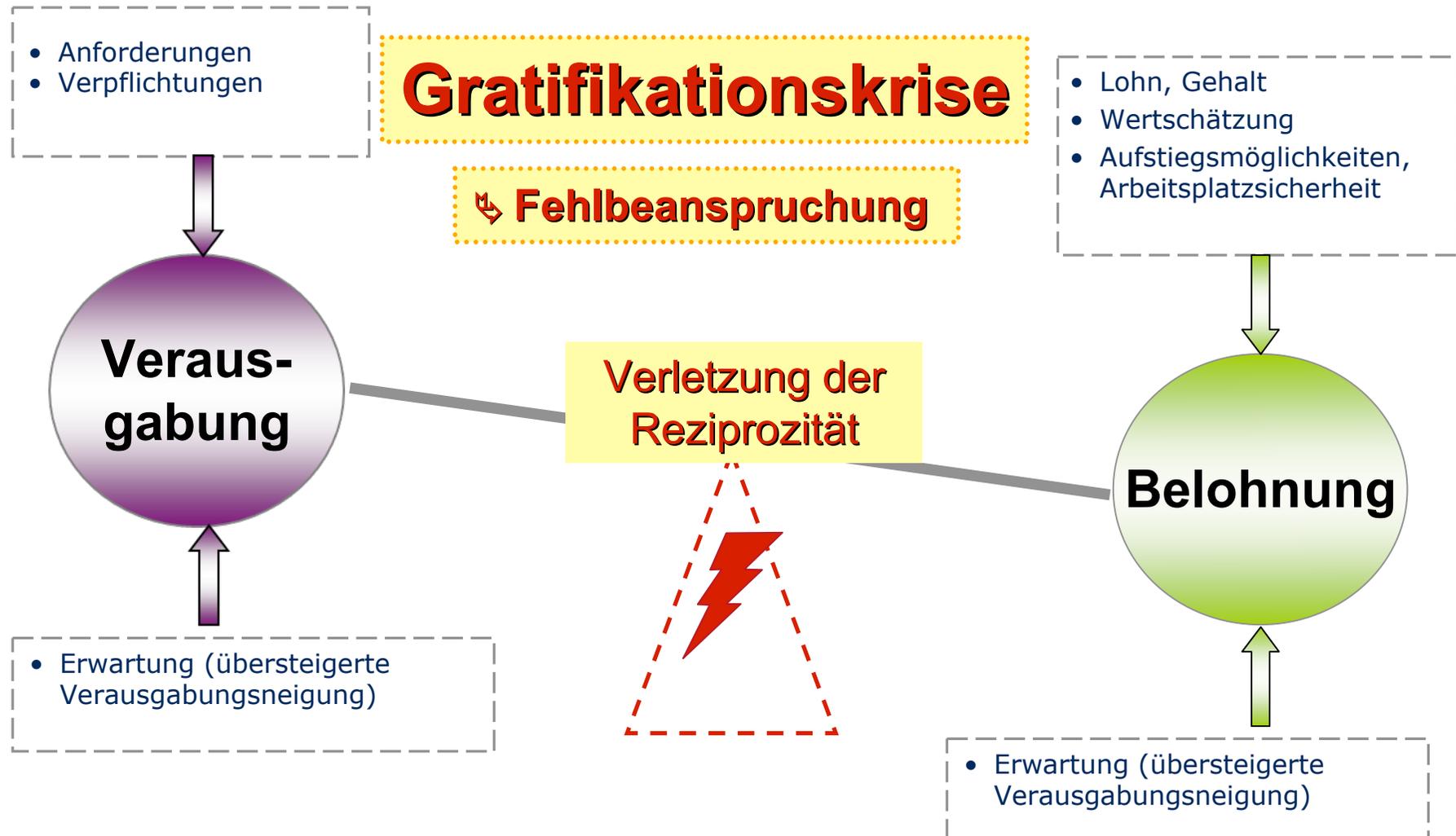
- nach § 5 ArbSchG 1986 erforderlich
Erfassung psychische Fehlbelastungen jedoch
offensichtlich juristische „Grauzone“:
- Betriebsrätebefragung der HBS 2008/9:
 - 56 % der Betriebe haben eine Gefährdungs-
Untersuchung
 - in nur 14% werden auch psychische Belastungen
erfaßt
 - 25% der Unternehmen führen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

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

Belastung und Beanspruchung im Zusammenhang



Modell der Gratifikationskrise (Siegrist)

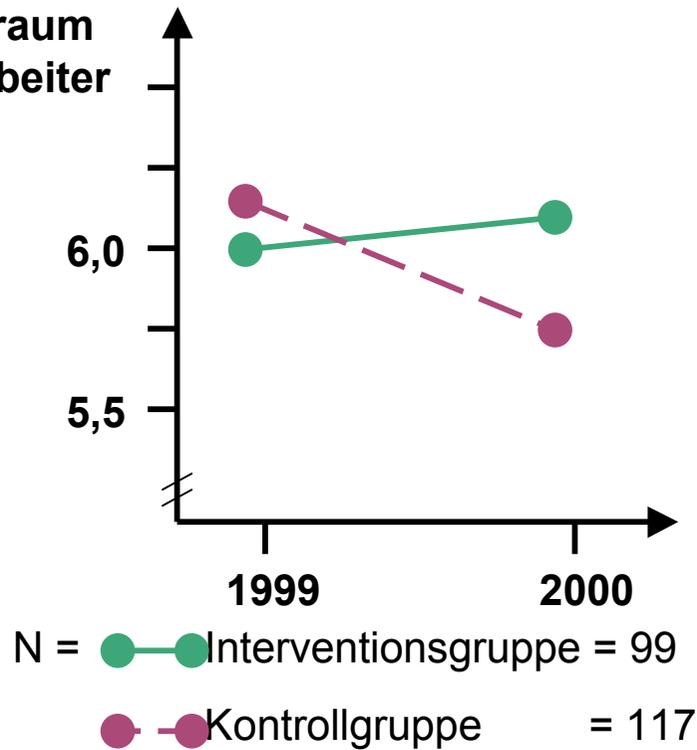


Norm- und Grenzwerte der Verfahren- Vorläufig

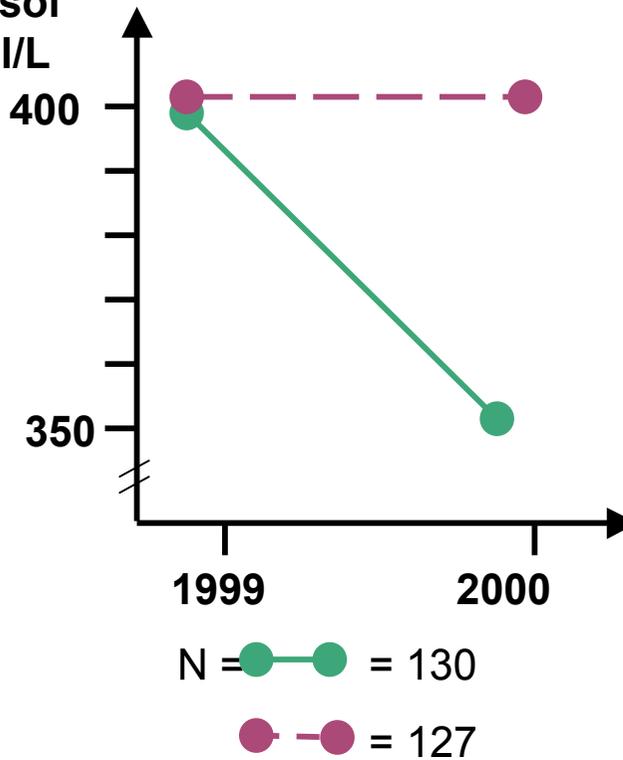
Skala	Theoretisches Modell	Norm- & Grenzwerte	
		Risiko	Ressource
Arbeitsintensität (AI) Tätigkeitsspielraum (TSR)	Job-Demand-Control- Modell (Karasek & Theorell, 1992)	AI > 2.5 TSR < 2.5	AI > 2.5 TSR > 2.5
Empfundene Verausgabung Erlebte Belohnung	Effort-Reward- Imbalance-Modell (Siegrist, 1996)	ERI-Quotient > 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

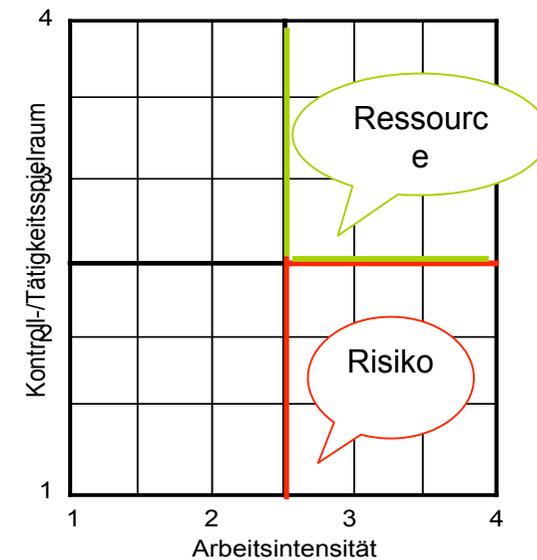
Formel: Bruttonutzen = Ergebnisse Veränd- x ök. Parameter x Rahmen-
derungsmessung Bedingungen

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

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

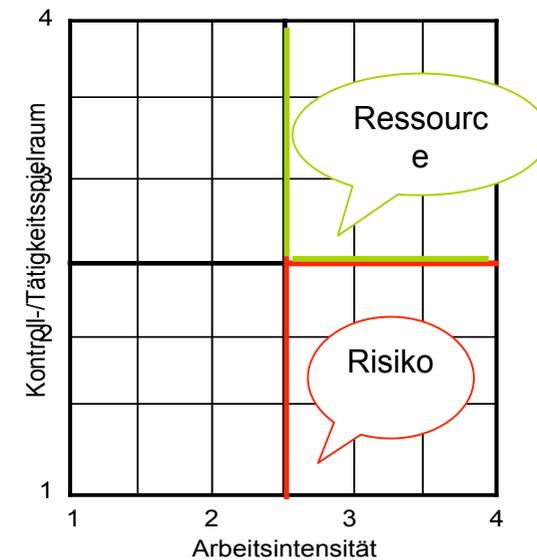
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		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



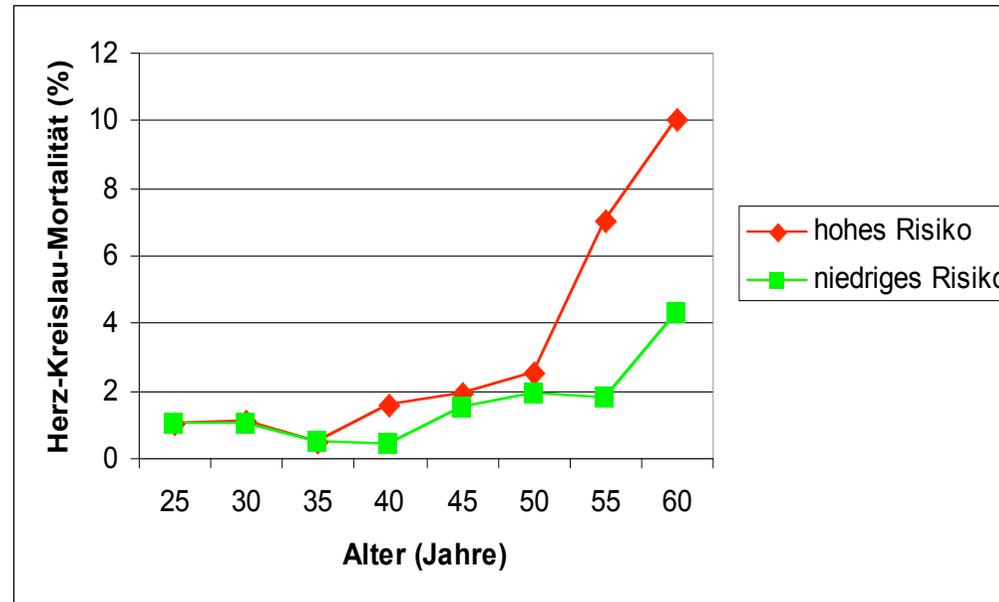
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		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:

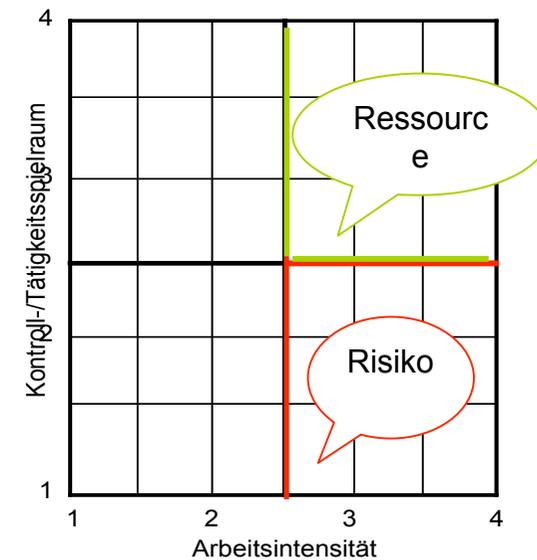
- hohe Arbeitsintensität (A)
- niedriger Handlungsspielraum (H)
- geringe soziale Unterstützung (S)

Kennwert:

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

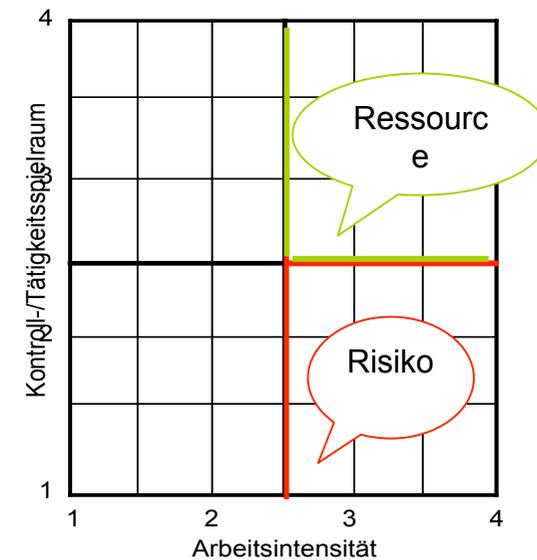
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		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



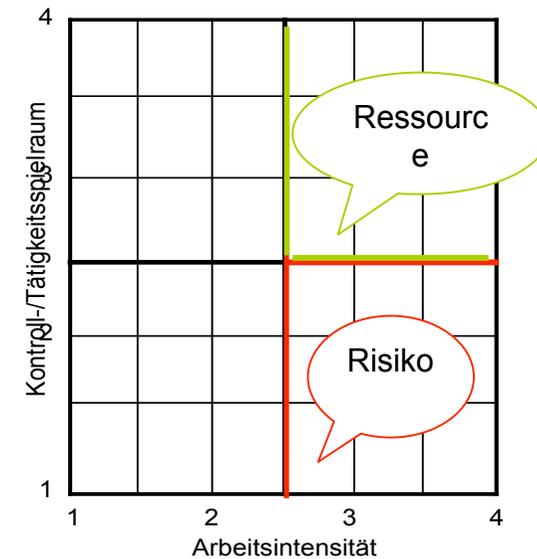
Zusammenhang von Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

		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)

