

AUFSTIEGSKONGRESS

Fachkongress für aktive Gesundheitsgestalter

Ein Beispiel aus der Praxis

Risikoscreening für psychische Belastung
und Beanspruchung von Mitarbeitern

Referentin: Stephanie Gieringer



Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences

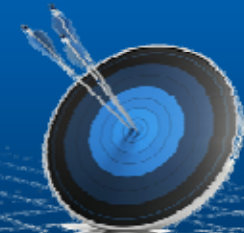


BSA-Akademie
Prävention, Fitness, Gesundheit
School for Health Management

Zielsetzung

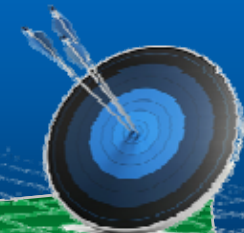
Forschungsinteresse

- Erfassung arbeitsbedingter psychischer Belastung
- Früherkennung Burnout
- Arbeitspsychologische Modelle in der Praxis



Unternehmen

- Psychische Gefährdungsbeurteilung (PsyGB)
- Handlungsschwerpunkte aufdecken



BAuA-Toolbox: Standardisierte Fragebögen.

(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA))

Erfassung psychischer Belastung/Beanspruchung

Psychische Belastung

(Arbeitsbedingungen, u.a. Ressourcen)

- Arbeitsintensität/Kontrolle (FIT)
- Verausgabung/Belohnung (ERI)
- Soziale Unterstützung (SALSA)
- Sonstige Arbeitsbelastungen (AOK-Fragebogen)

„subjektiv“

Beanspruchung/Folgen

(Auswirkung im Individuum)

- Arbeitsbezogenes Verhaltens-/ Erlebensmuster (AVEM)
- Emotionale Erschöpfung (MBI)
- Gesundheitszustand, Zufriedenheit, Beschwerden (AOK-Fragebogen)

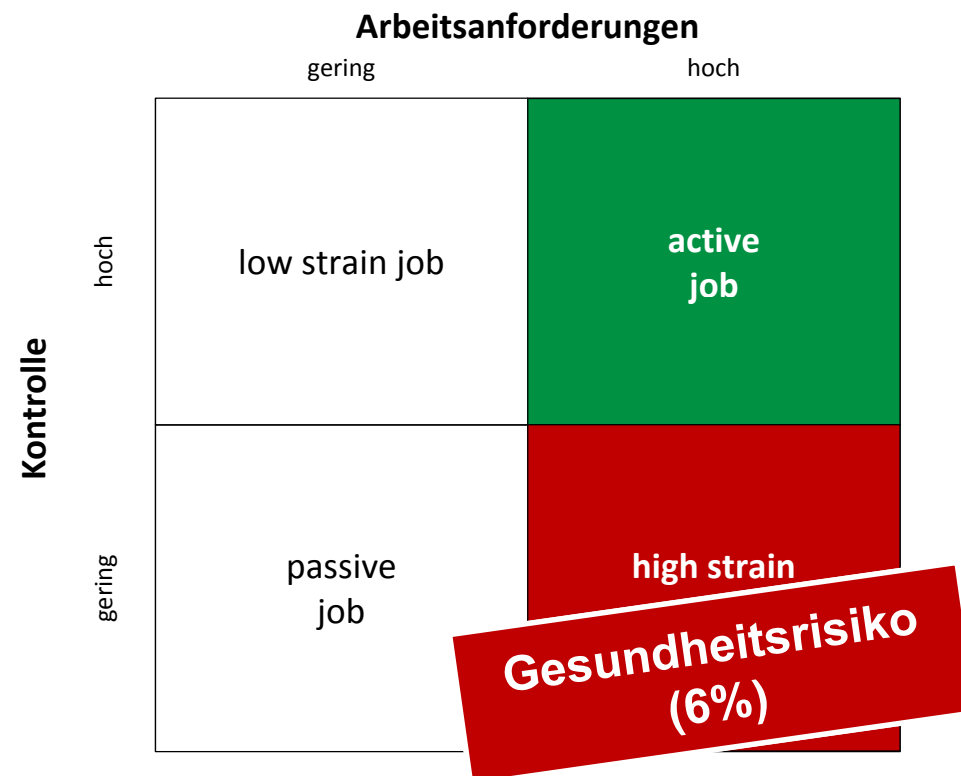
Praxistauglich, wissenschaftlich evaluiert, Interpretation vorhanden!

(Fragebogen zur objektiven Erfassung von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeitswelt (FIT) (Richter et al. 2000); Fragebogen auf Basis des Effort-Reward-Imbalance-Modell (ERI) (Siegrist 1996); Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) (Rimann & Udriș, 1997); Fragebogen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO, 2010); Fragebogen zur Messung der Arbeitsweltbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) (Schaarschmidt & Fischer, 1996, 2008); Maslach Burnout Inventory (MBI) von Maslach & Jackson (1981, 1986) nach Enzmann & Kleiber (1989))

Beurteilung psychischer Belastung (FIT)

Anforderungs-Kontroll-Modell
 (Karasek, 1979)

- 2 Dimensionen
- 4 Arbeitstypen

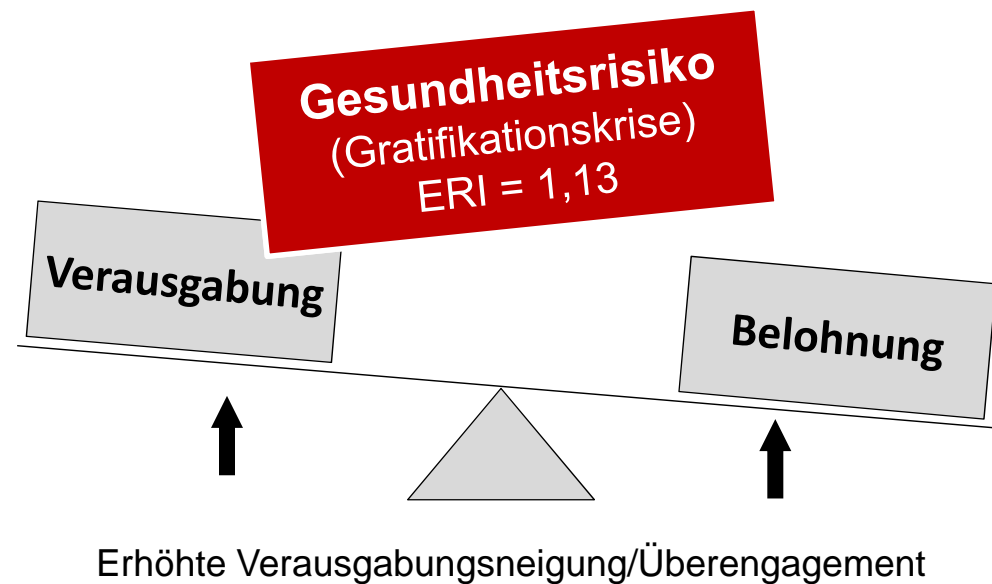


(Finanzdienstleistung; N = 1.050; n = 395; Mittelwert FIT-Index = 0,84, Standardabweichung 0,23; nach Datenimputation; %-Verteilung durch Pivot-Tabelle, Funktion in Excel)

Beurteilung psychischer Belastung (ERI)

Effort-Reward Imbalance Modell (Siegrist, 1996)

- 2 Dimensionen
- Überengagement



(Finanzdienstleistung; N = 1.050; n = 395; Mittelwert ERI-Index = 1,13, Standardabweichung 0,41; nach Datenimputation, Umkehrung der Items 5, 6, 7, 13)

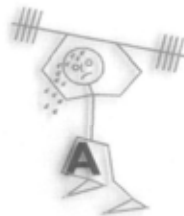
Arbeitsbezogenes Verhaltens-/Erlebensmuster



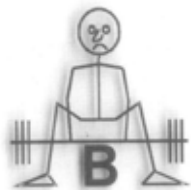
Gesundheitsideal



Schonungstyp



Risikotyp A



Risikotyp B

Vier AVEM-Muster

(11 Dimensionen, 3 Merkmale)

- Arbeitsengagement z.B. beruflicher Ehrgeiz
- Widerstandskraft z.B. Resignationstendenz
- Emotionen z.B. Erfolgserleben i. Beruf

22%

(Finanzdienstleistung; N = 1.050; n = 395; nach Datenimputation, AVEM-Auswertungssoftware: Copyright © 2011 Pearson Assessment Information GmbH)

FAZIT I

1

„**high strain job**“ bei lediglich 6%; **Gratifikationskrise** gering ausgeprägt.

2

Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte/Kollegen i. d. R. vorhanden .

3

Guter **Gesundheitszustand**, allgemeine **Arbeitszufriedenheit**.

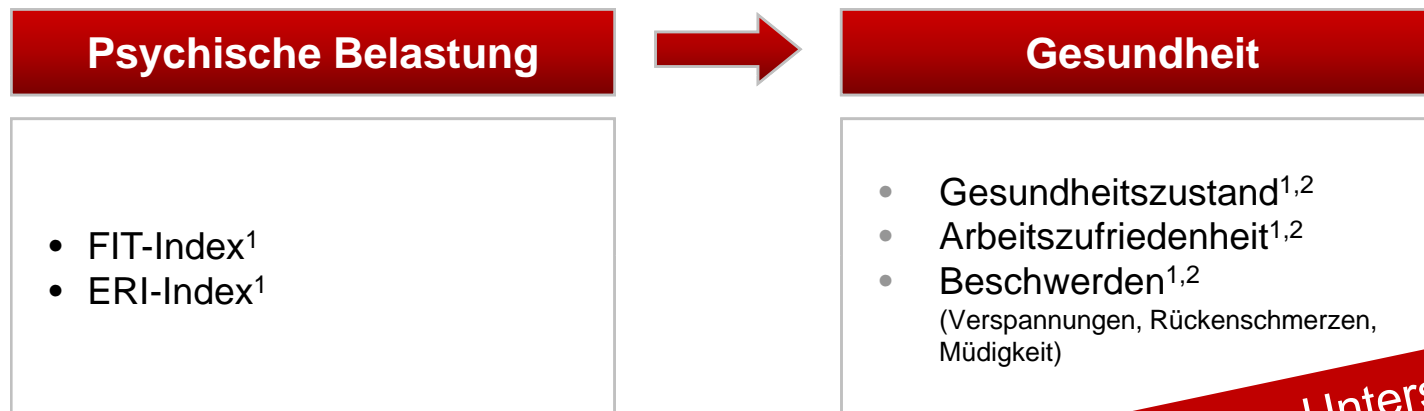
4

Dennoch: Rund **1/5 der Mitarbeiter** können dem **Risikotyp B** zugeordnet werden (Assoziation mit Burnout).

PsyGB: Kein Handlungsbedarf.
(Verhältnisse)

Ergebnisse: Hypothesenprüfung

Einfluss **psychischer Belastungen** auf die **Gesundheit** der Mitarbeiter.

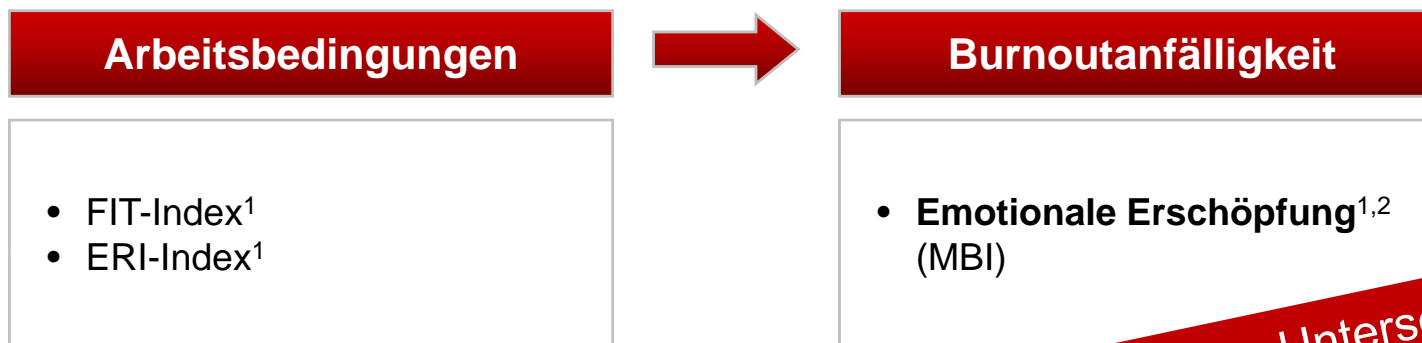


**Deutlicher Unterschied:
Risikotyp B²**

¹Maß: **Kendalls Tau_b**, z.T. hoch signifikant ($p \leq ,001$), jedoch geringe Effektstärke // ²Maß: höchstes Rangmittel, **H-Test (Kruskal-Wallis)**, hoch signifikant ($p \leq ,001$)

Ergebnisse: Hypothesenprüfung

Einfluss psychischer Belastungen auf die Burnoutanfälligkeit.



Deutlicher Unterschied:
Risikotyp B²

¹Maß: Pearson r; hoch signifikant ($p \leq ,001$), nahezu große Effektstärke: $0,3 > r < 0,5$ // ²Maß: höchstes Rangmittel, H-Test (Kruskal-Wallis), hoch signifikant ($p \leq ,001$)

FAZIT II

5

Generell haben **psychische Belastungen** Einfluss auf die **Gesundheit der Mitarbeiter**; *In dieser Untersuchung keine Fehlbeanspruchung erkennbar.*

6

Generell besteht ein **Zusammenhang** zw. **Arbeitsbedingungen** und einer **Burnoutanfälligkeit**: *„high strain job“ (Korrelation mit Risikotyp B).*

7

Deutliche Unterschiede (Risikotyp B): Belastungswahrnehmung, Bewertung allgemeiner Gesundheitszustand, Grad der emotionalen Erschöpfung.

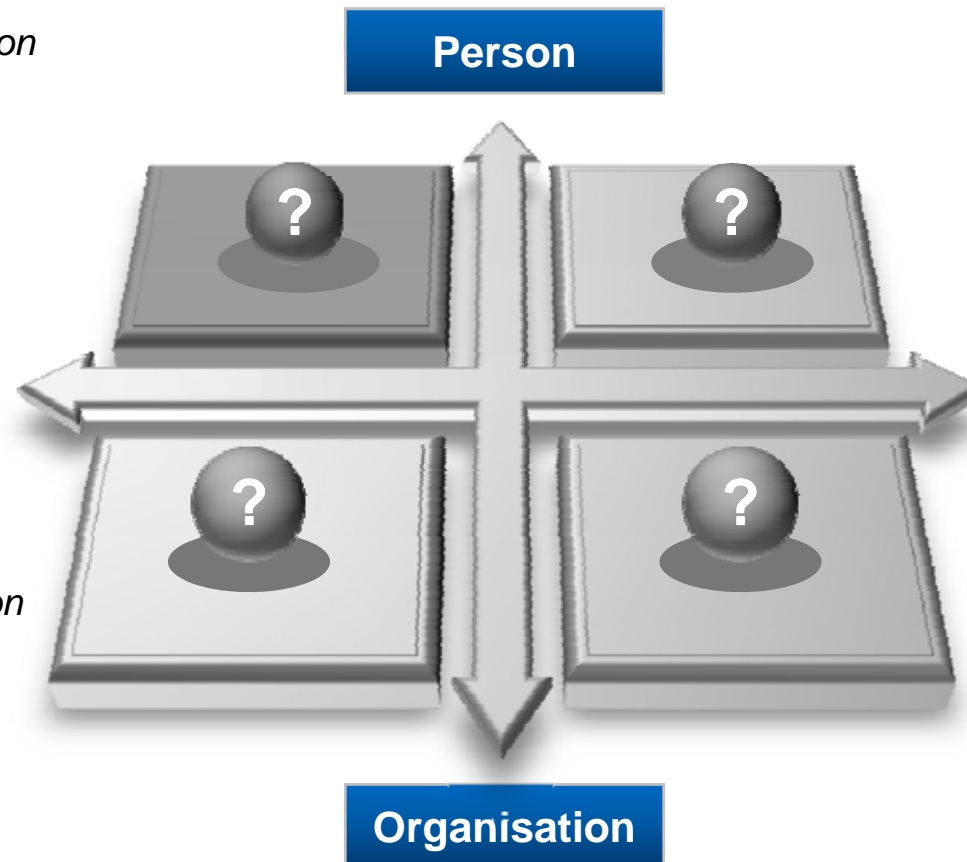
- **Wissenschaftliche Modelle** konnten **bestätigt** werden.
- Beanspruchungsfolgen abhängig von **individuellen Voraussetzungen**.

Ausblick: Ziel/Strategie eines BGM

- *Verhaltensprävention*
- BEM

Pathogenese

- *Verhältnisprävention*
- BEM



- Qualifizierung
- Gesundheitscoaching
- Gesundheitsbildung
- Stärkung persönlicher Ressourcen

Salutogenese

- Teambildung
- „Gesunde Führung“
- Partizipation
- BGM

(In Anlehnung an Badura et al., 2010)

AUFSTIEGSKONGRESS

Fachkongress für aktive Gesundheitsgestalter

Risikoscreening

Die ideale Basis zur Förderung
der **psychischen Gesundheit**
am Arbeitsplatz!



Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences



BSA-Akademie
Prävention, Fitness, Gesundheit
School for Health Management