



Deutsche Hochschule  
für Prävention und Gesundheitsmanagement  
University of Applied Sciences



4. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie  
20.-21. MAI 2014 | MESSE STUTTGART

# Campus Talk

**Mit der richtigen Analyse das Gesundheitsrisiko der  
Beschäftigten aufzeigen – so geht's!**

Stephanie Gieringer, Master-Absolventin der DHfPG

# Zielsetzung

---

## Risikoscreening

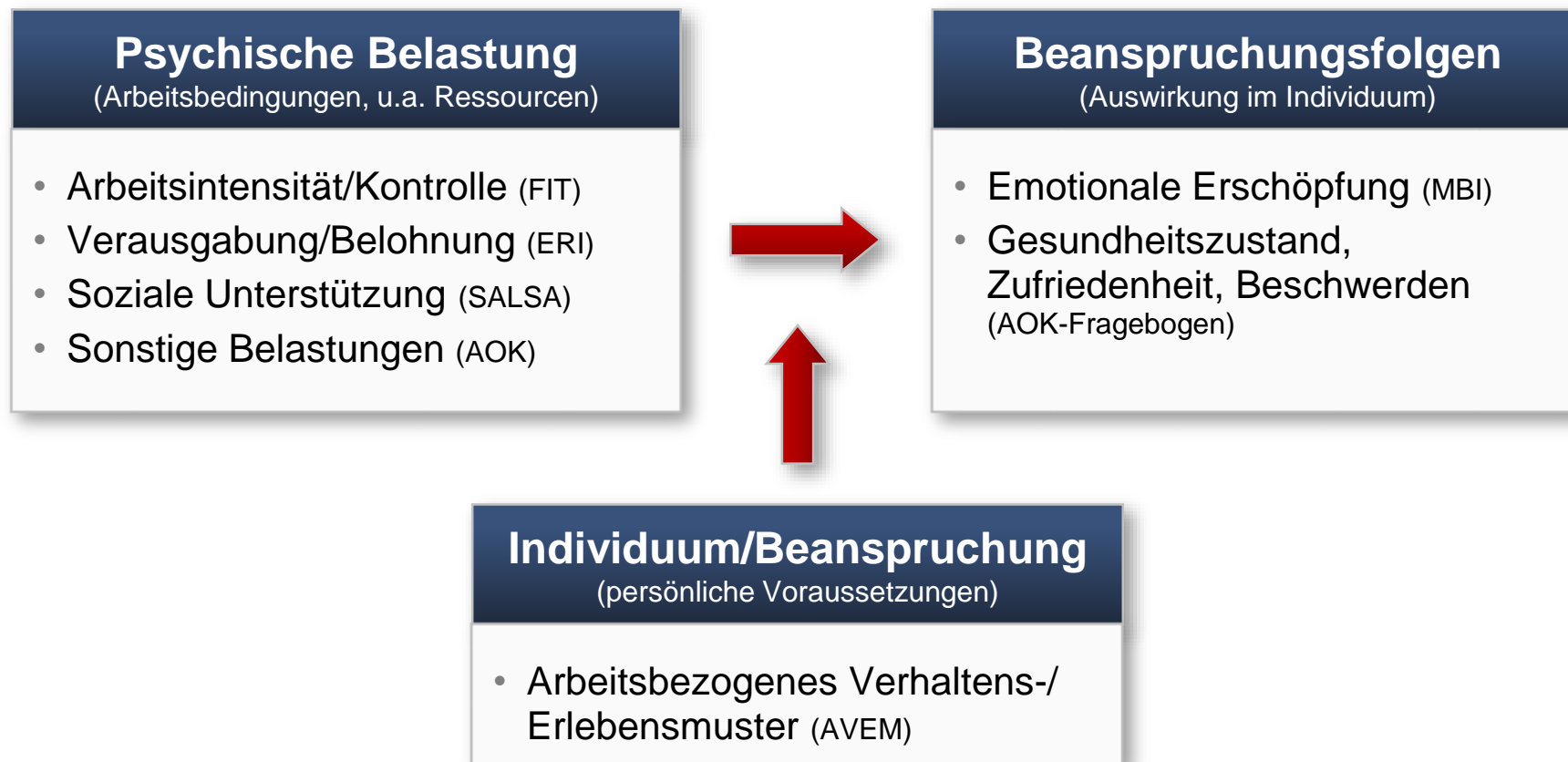
- Erfassung arbeitsbedingter **psychischer Belastung**
- Psychische Gefährdungsbeurteilung (PsyGB):  
Bewertung, Interpretation, Handlungsschwerpunkte
- Früherkennung **Burnout**
- Arbeitspsychologische Modelle in der Praxis



BAuA-Toolbox: Standardisierte Fragebögen.

(Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA))

# Erfassung psychischer Belastung/Beanspruchung



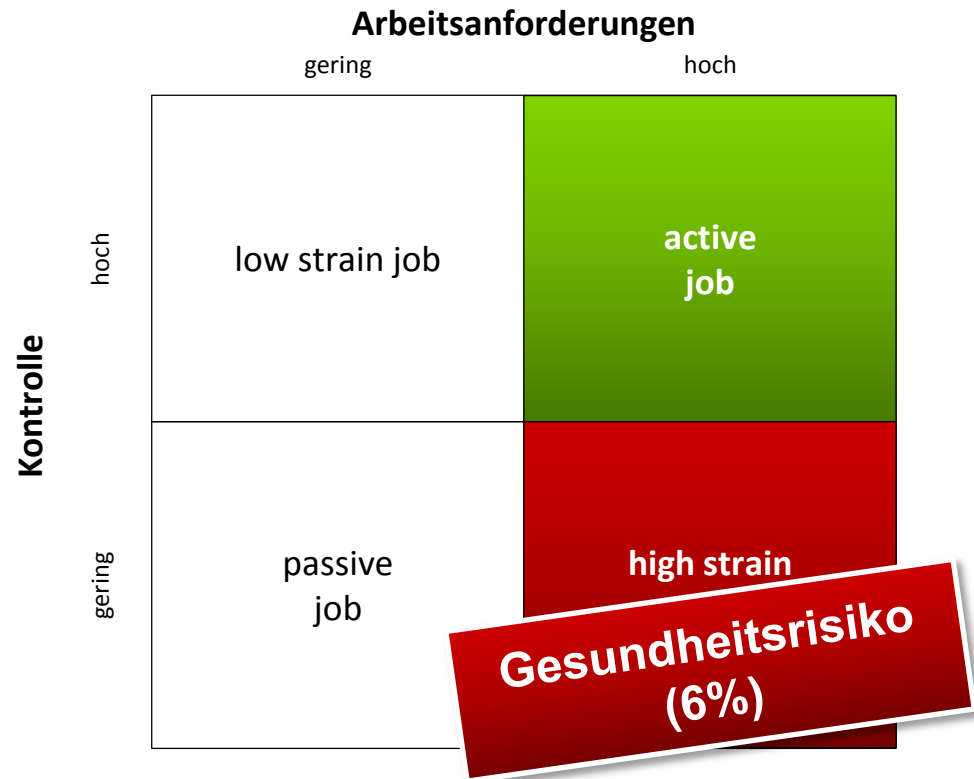
**Praxistauglich, wissenschaftlich evaluiert, Interpretation vorhanden!**

(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 & Udris, 1997); Fragebogen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO, 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

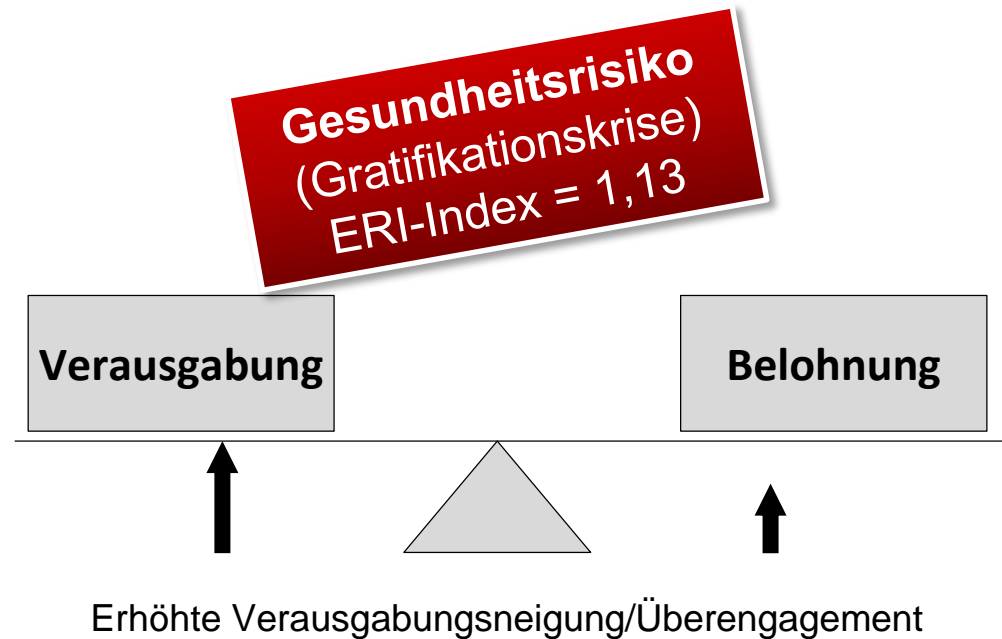


(Finanzdienstleistung; N = 1.050; n = 395; Mittelwert FIT-Index = 0,84, Standardabweichung 0,23; nach Datenimputation; %-Verteilung durch Pivot-Tabelle, Funktion in Excel)

# Beurteilung psychischer Belastung (ERI)

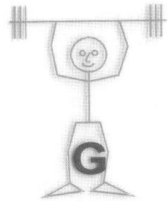
## Effort-Reward Imbalance Modell (Siegrist, 1996)

- 2 Dimensionen
- Überengagement

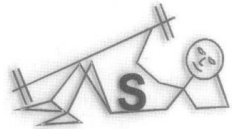


(Finanzdienstleistung; N = 1.050; n = 395; Mittelwert ERI-Index = 1,13, Standardabweichung 0,41; nach Datenimputation, Umkehrung der Items 5, 6, 7, 13)

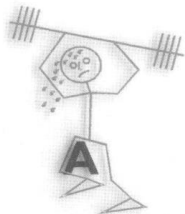
# Arbeitsbezogenes Verhaltens- & Erlebensmuster (AVEM)



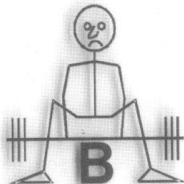
Gesundheitsideal



Schonungstyp



Risikotyp A



Risikotyp B

## Vier Mustertypen

(11 Dimensionen, 3 Merkmale)

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

**Burnoutanfälligkeit  
(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.

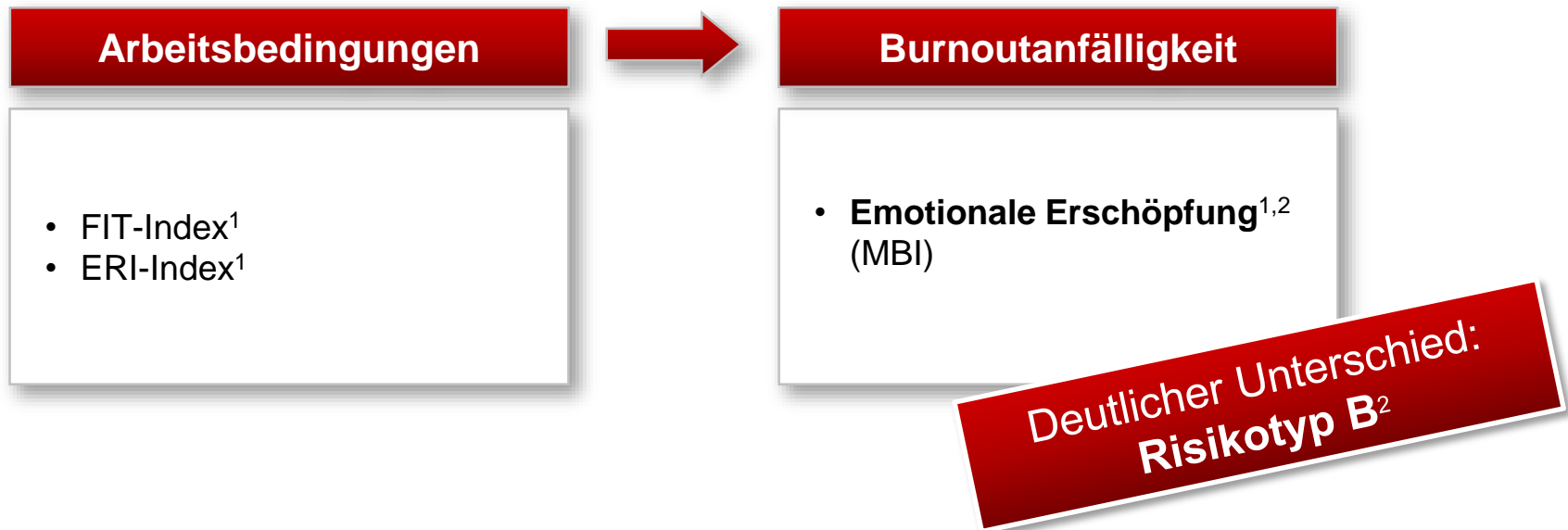


<sup>1</sup>Maß: Kendalls Tau<sub>b</sub>, z.T. hoch signifikant ( $p \leq ,001$ ), jedoch geringe Effektstärke // <sup>2</sup>Maß: höchstes Rangmittel, H-Test (Kruskal-Wallis), hoch signifikant ( $p \leq ,001$ )



# Ergebnisse: Hypothesenprüfung

Einfluss psychischer Belastungen auf die Burnoutanfälligkeit.



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

# FAZIT II

---

4

Wissenschaftliche Modelle konnten bestätigt werden:  
u.a. korreliert „**high strain job**“ mit **Risikotyp B**.

Psychische Belastung



Gesundheit/  
Burnoutanfälligkeit

5

Hier: **Keine Fehlbeanspruchung** erkennbar.

6

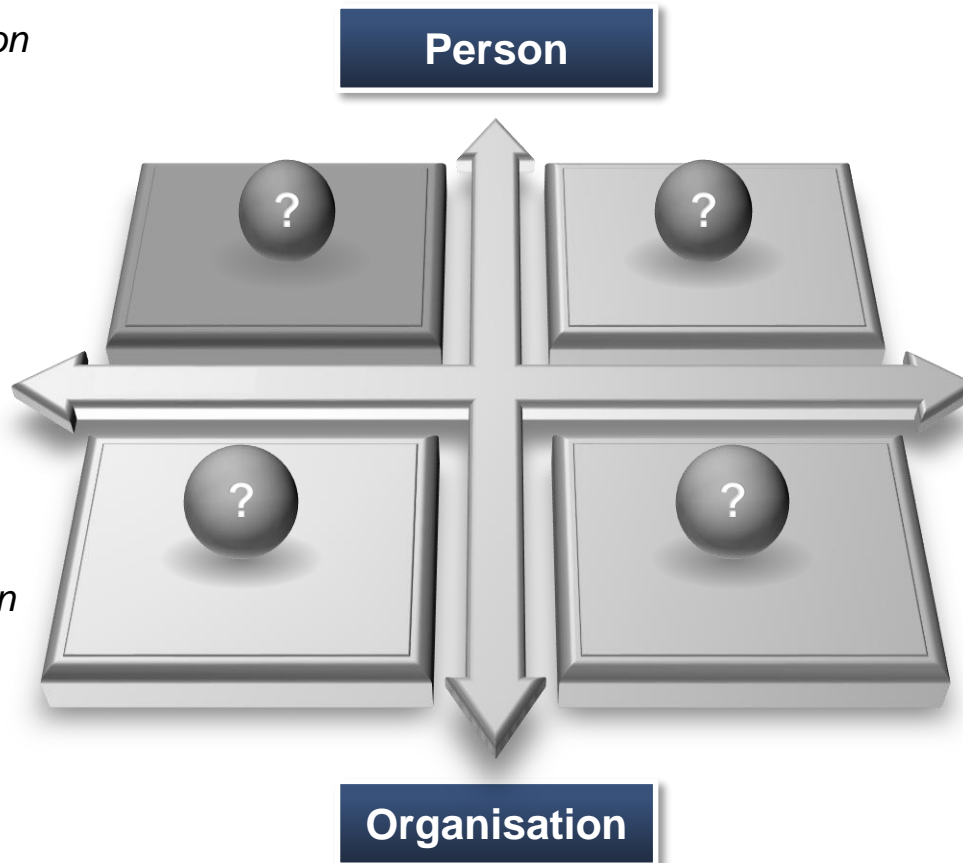
Deutliche **Unterschiede (Risikotyp B)**:  
Belastungswahrnehmung, Gesundheitszustand, Emotionale Erschöpfung.

# Ausblick: Strategie für ein 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)

---

**Risikoscreening**

Die ideale Basis zur Förderung  
der **psychischen Gesundheit**  
**im Betrieb!**



Deutsche Hochschule  
für Prävention und Gesundheitsmanagement  
University of Applied Sciences



4. Europäische Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie  
20.-21. MAI 2014 | MESSE STUTTGART