



Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen aus wissenschaftlicher Sicht

Ein integriertes Modell zu lern- und gesundheitsförderlicher Arbeit

12. Juli 2021
Cornelia Strecker, BA PhD






Unser Team



Gemeinsam mit der Uni-Holding der LFU Innsbruck sind wir die Gründer*innen der Humanen Arbeit GmbH.

Bei Bedarf unterstützen uns zahlreiche Expert*innen aus unserem Netzwerk in Forschung und Praxis.





Cornelia Strecker, PhD
Arbeits- & Organisationspsychologin

Geschäftsführerin & erste Wahl als Ansprechpartnerin



Christian Seubert, PhD
Arbeits- & Organisationspsychologe

Prokurist mit technologischer und kaufmännischer Affinität



Prof. Jürgen Glaser
Arbeits- & Organisationspsychologe

Mastermind mit jahrzehntelanger Erfahrung in Forschung und Praxis



Renate Glaser
Programmiererin

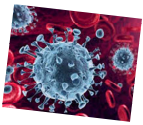
Unser bester Support als IT Expertin

AFI im Dialog / 2

Humane Arbeit

Entwicklungen, Herausforderungen & Chancen

STEIGENDE ARBEITSUNZUFRIEDENHEIT, BURNOUT & FEHLZEITEN
IN VIELEN UNTERNEHMEN



- **TRENDS:** Schnelllebigkeit – Arbeitsintensivierung – Komplexität – Flexibilität – Selbstverantwortung
- **PROBLEME:** Unsicherheit – Überforderung – Gefährdung der psych./phys. Gesundheit

- Jede/r **zweite** Arbeitnehmer/in steht vor oder im **Burnout**
(Scheibnbogen et al., 2017 – Sozialministerium AT)
- Über die Hälfte (55%) der arbeitsbezogenen Gesundheitsprobleme in der EU-28 resultieren in **Fehlzeiten**, davon 46% > 1 Monat
(Eurostat, 2013)

- **WÜNSCHE:** Erhalt der Gesundheit, sinnvolle Tätigkeiten, bessere Work/Life Balance, ...

C. Strecker
AFI im Dialog / 3

Humane Arbeit

Arbeitsschutzgesetze (Bsp. DE)

Basis: EU-Richtlinie 1989

1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften	2. Abschnitt Pflichten des Arbeitgebers	3. Abschnitt Pflichten/Rechte des Arbeitnehmers	4./5. Abschnitt Verordnungsermächtigungen/ Schlussvorschriften
§ 1: Zielsetzung und Anwendungsbereich (u.a. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) § 2: Begriffsbestimmungen (u.a. menschen-gerechte Arbeit)	§ § 3, 4: Grundpflichten des Arbeitgebers (nach Stand der Technik, Arbeitsmedizin, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse) § § 5, 6: Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation (systematisch, regelmäßig) § § 7-14: Sonstige Arbeitgeberpflichten (z.B. Unterweisung)	§ § 15, 16: Pflichten § 17: Rechte	§ 20: Regelungen für öffentlichen Dienst § § 21-23: Zuständigkeiten, Aufgaben, Befugnisse zuständiger Behörden, Zusammenarbeit

seit 09/2013 explizit:
Psychische Belastungen

C. Strecker
AFI im Dialog / 4

Humane Arbeit

Was sind psychische Belastungen in der Arbeit?

(z.B. DIN EN ISO 10075-1)

Psychische Belastung

Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch **einwirken**

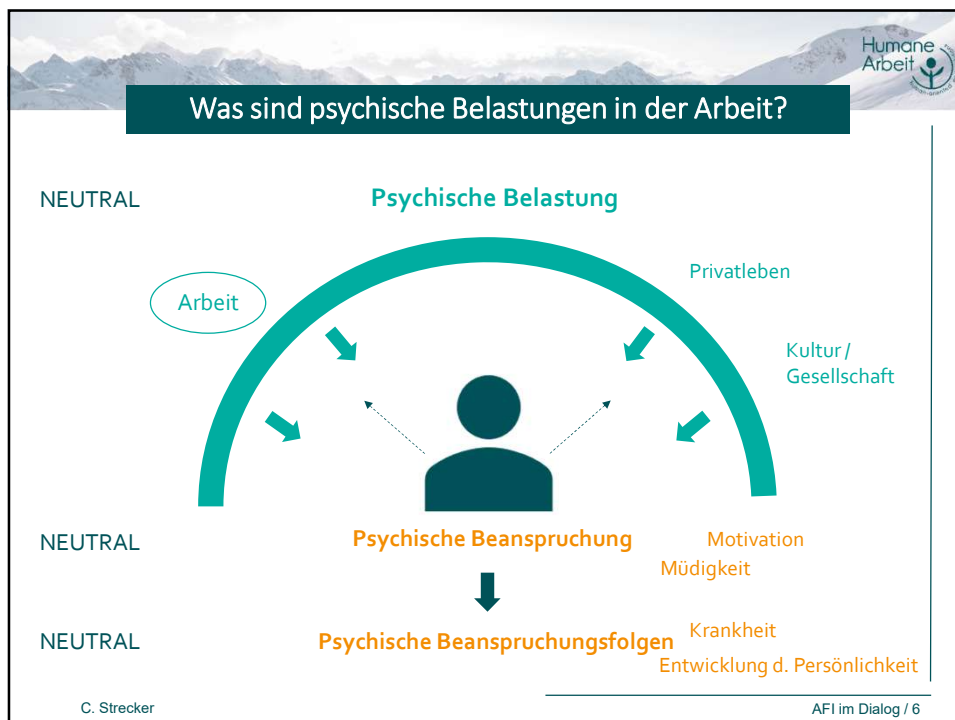
Psychische Beanspruchung

Unmittelbare (nicht langfristige) **Auswirkung** der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich individueller Bewältigungsstrategien

Psychische Beanspruchungsfolgen

Überdauernde (mittel- bis langfristige) **Auswirkungen** der psychischen Belastung

C. StreckerAFI im Dialog / 5



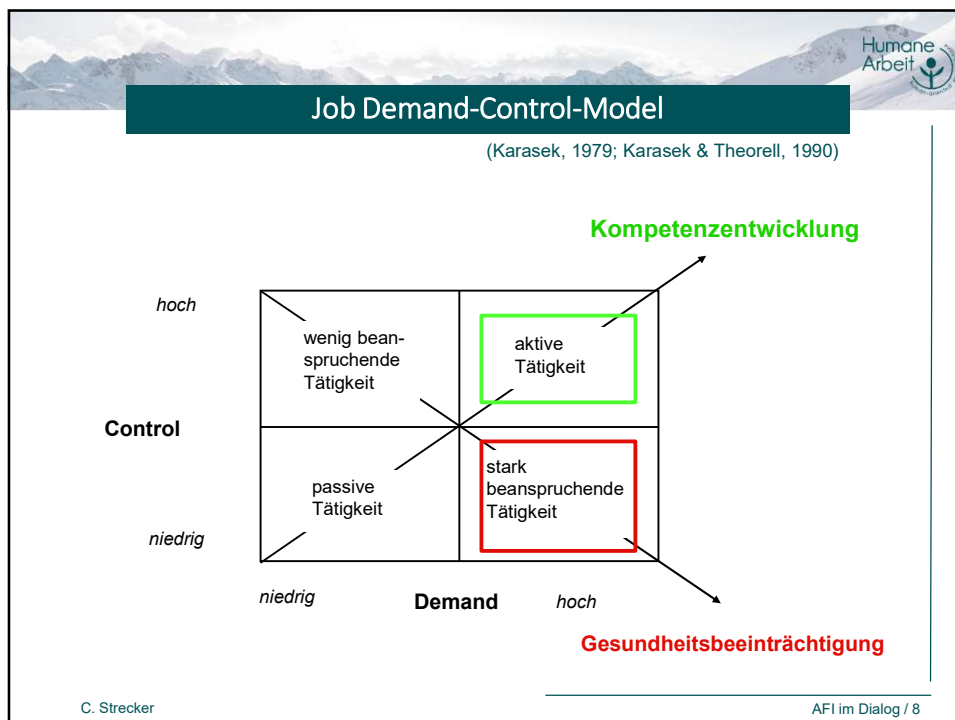
Erklärungen für Burnout & Arbeitsstress

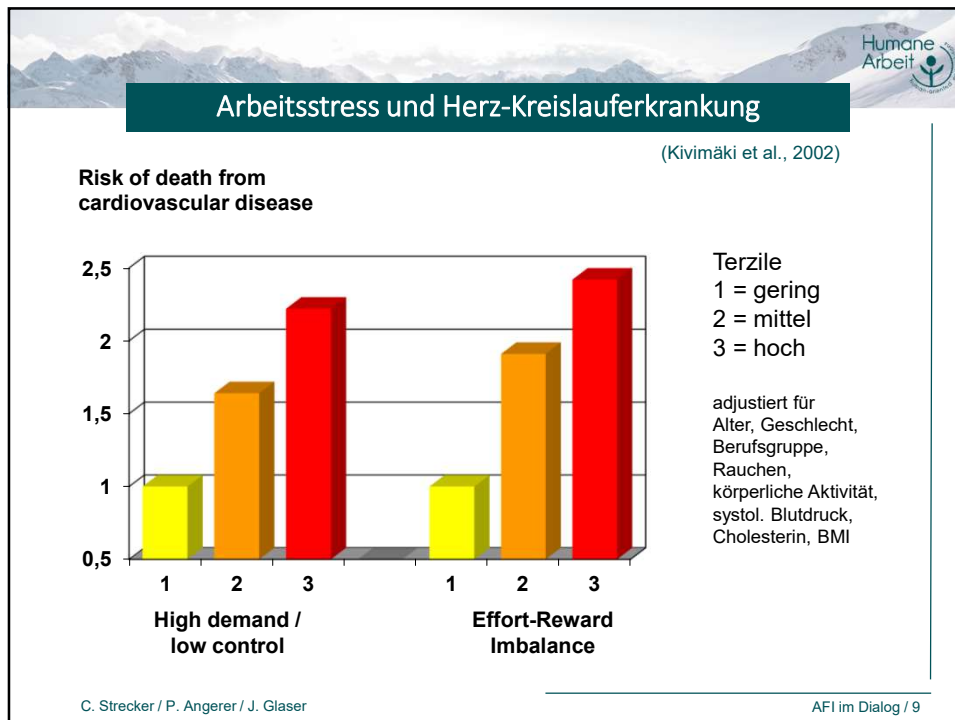
- Transaktionales Stresskonzept (Lazarus, 1974; Cherniss, 1980)
- **Job-Demand-Control (-Support) Modell** (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)
- Faktorenanalytisches Burnout-Konzept (Maslach & Jackson, 1981)
- Emotionsarbeit / Detached Concern (Hochschild, 1983; Lief & Fox, 1963)
- Conservation of Resources (Hobfoll, 1989)
- Effort-Recovery Model (Mejman & Mulder, 1998)
- Effort-Reward-Imbalance / Gratifikationskrise (Siegrist, 1996)
- Job Demand Resources Model (Demerouti et al., 2001)
- u.a.

Humane Arbeit

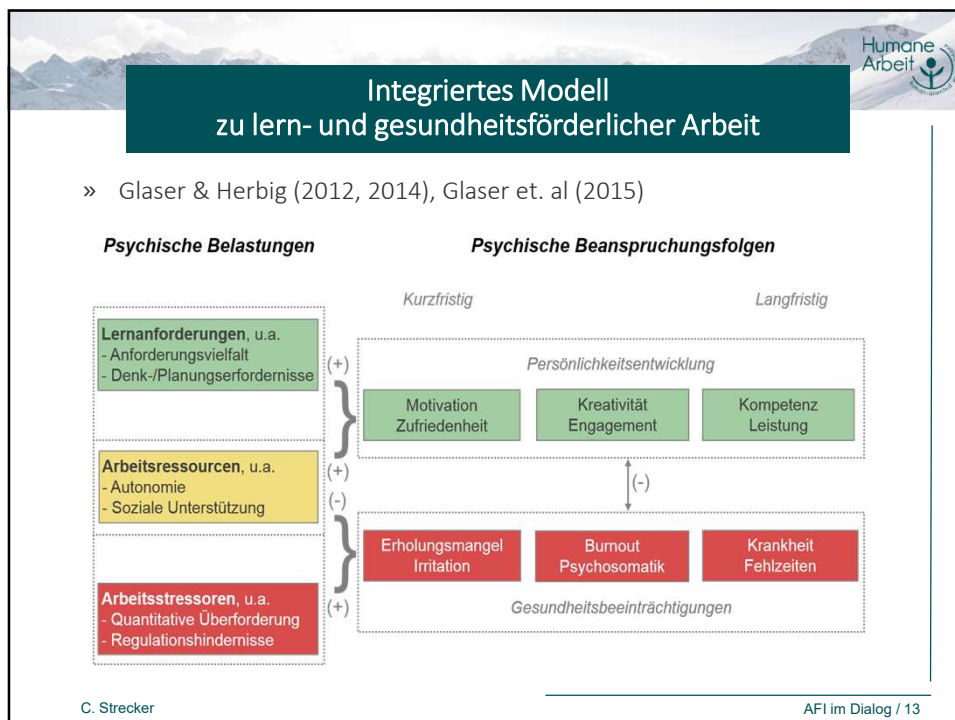
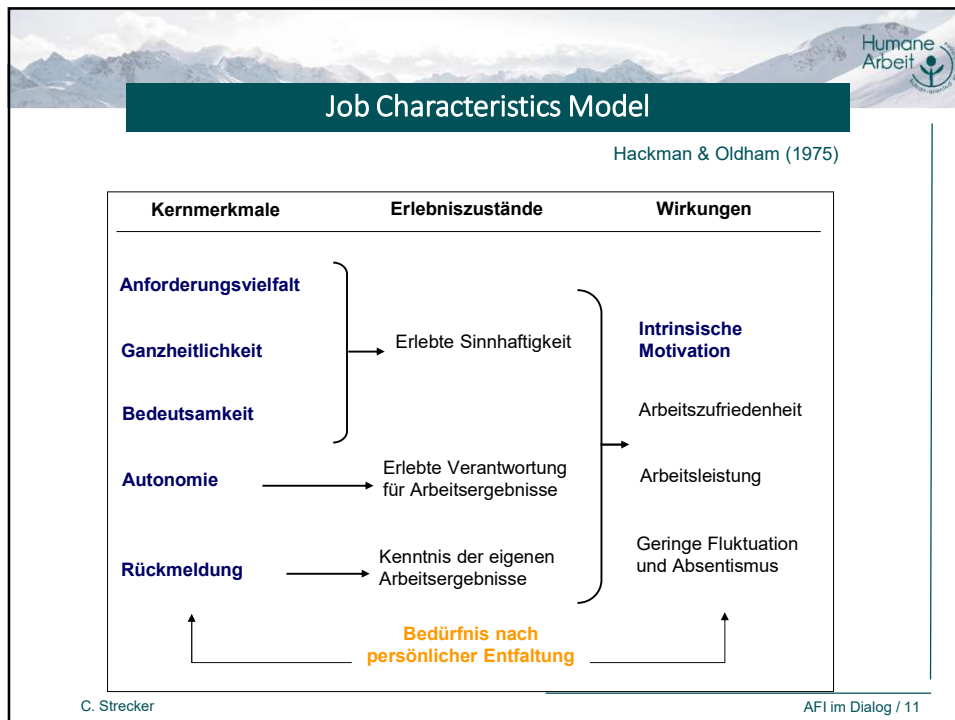
AFI im Dialog / 7

C. Strecker





- ### Erklärungen für Motivation & Engagement
- Bedürfnispyramide (Maslow, 1954)
 - Zwei-Faktorentheorie der Arbeitszufriedenheit (Herzberg, 1959)
 - **Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1975, 1980)**
 - Formen der Arbeitszufriedenheit (Bruggemann, 1974)
 - VIE-Modell (Vroom, 1964)
 - Goal-Setting Theory (Locke & Latham, 1990)
 - Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985)
 - Job Demand Resources Model (Demerouti et al., 2001)
 - u.a.
- C. Strecker
- AFI im Dialog / 10



Wie lässt sich psychische Belastung messen?

z.B. (DIN EN ISO 10075, Teil 3)



Verfahren zur Orientierung



Screening



Verfahren für genaue Messung

➔

- unterschiedliche „Verfahrenstiefe“ / Durchführungsaufwand
- unterschiedliche Vorgehensweisen
 - Befragung
 - Beobachtung
 - Leistungstests

C. Strecker
AFI im Dialog / 15

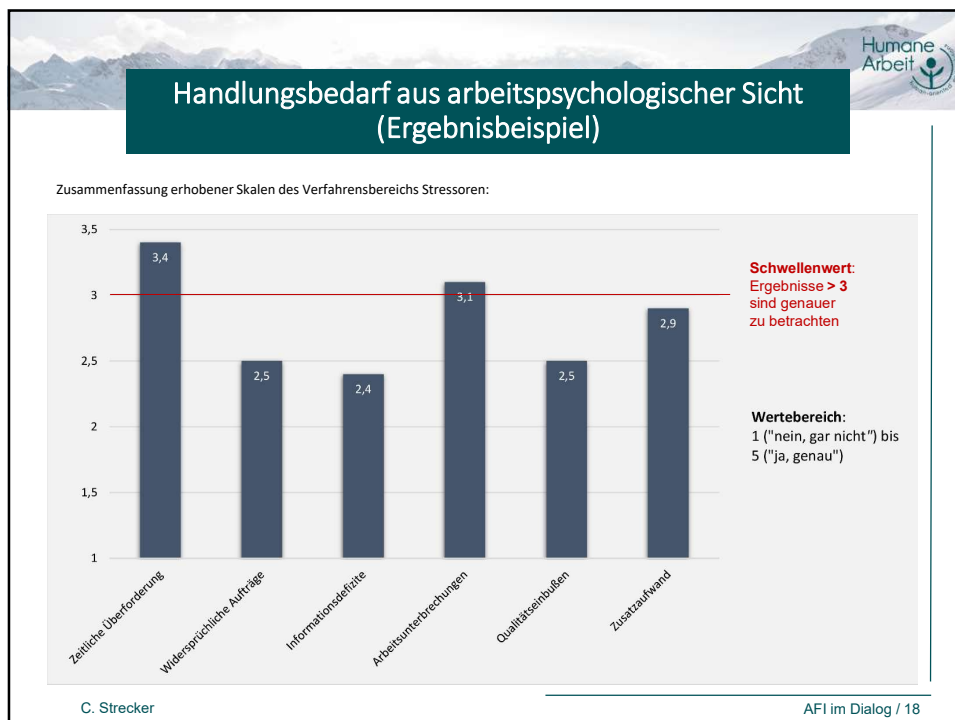
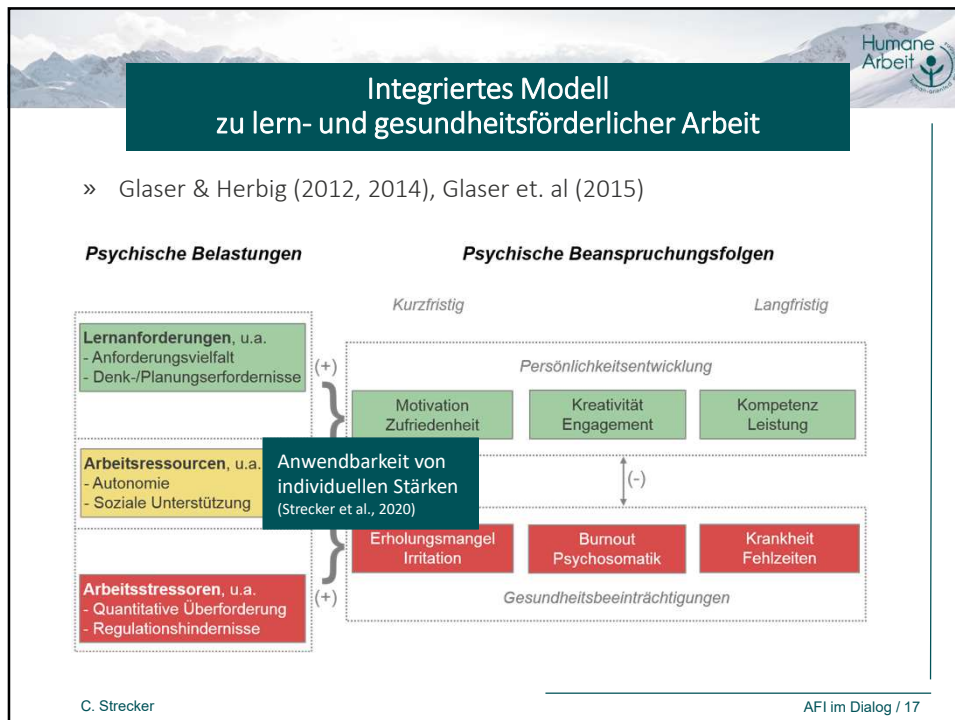
Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren (TAA)

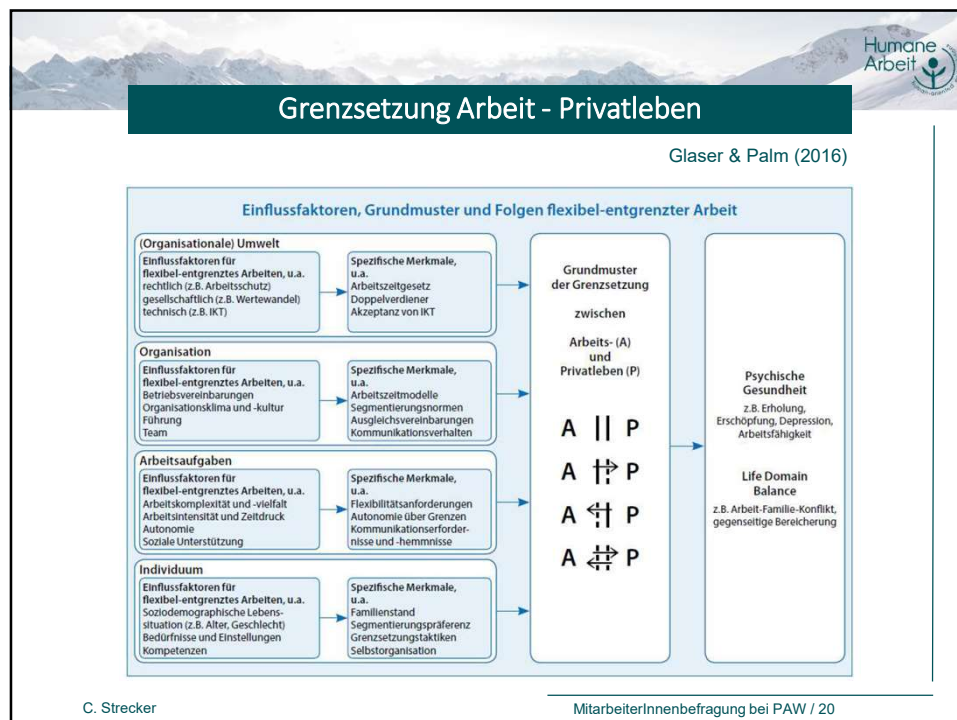
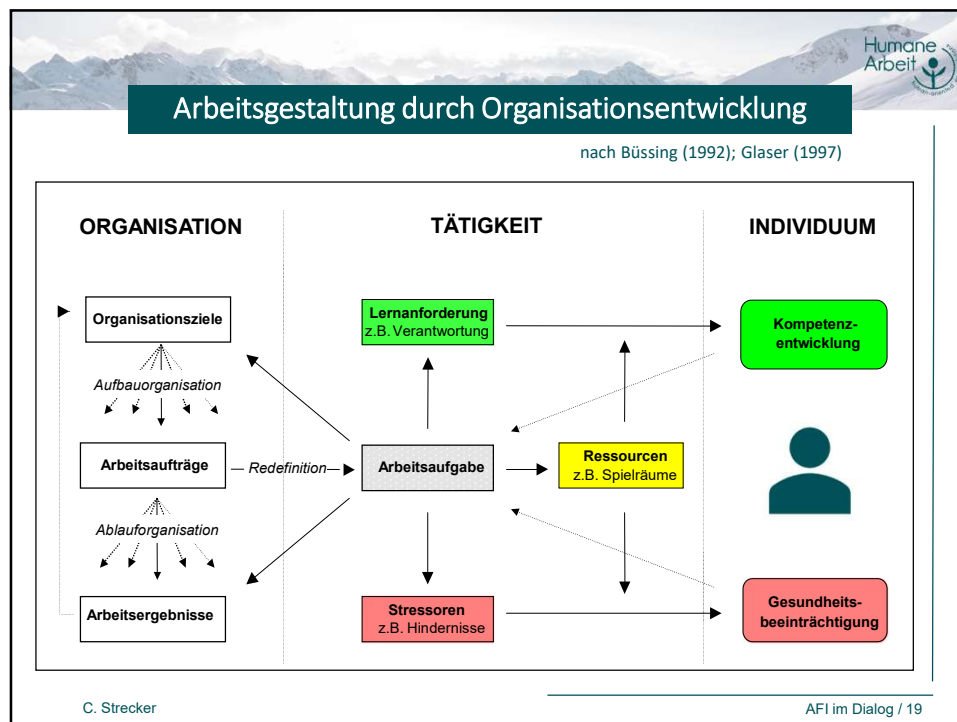
Glaser, Hornung, Höge & Strecker (2020)

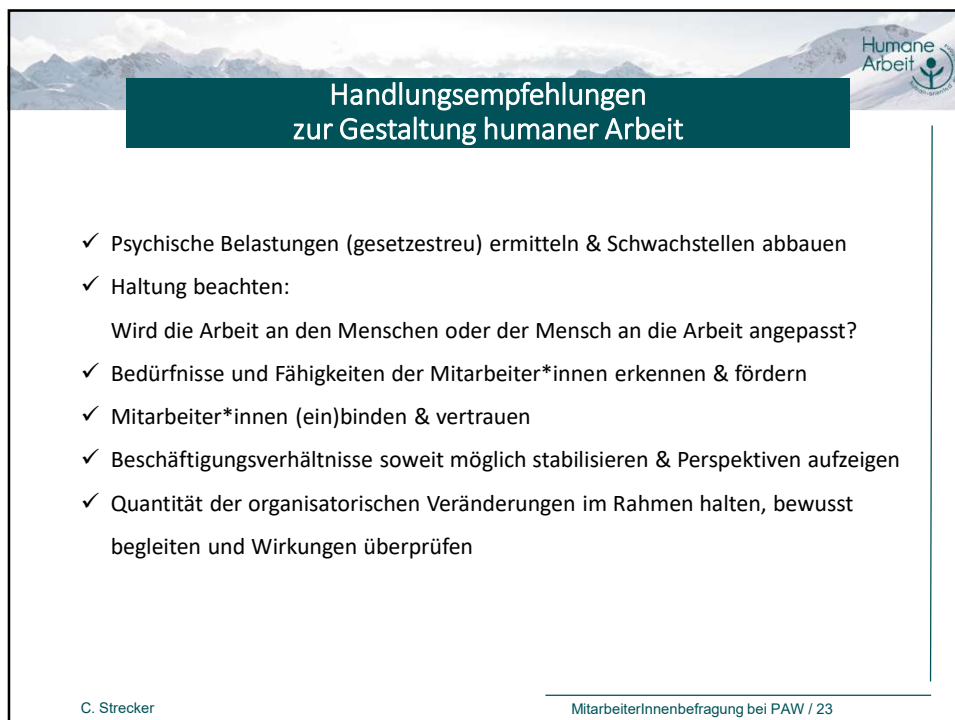
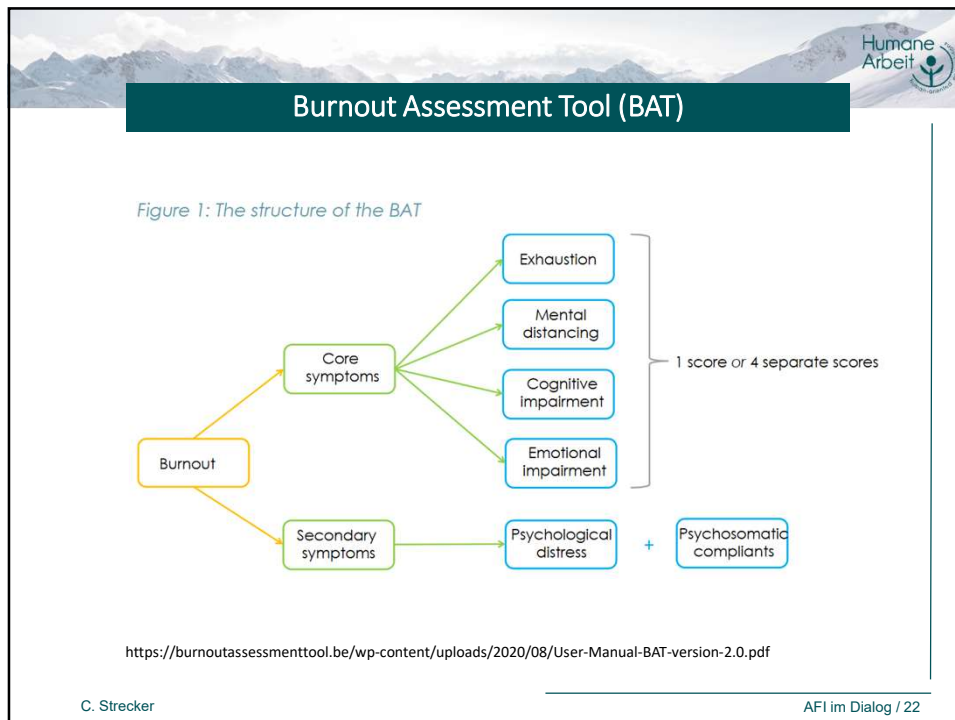
Screening TAA
 23 Skalen | 80 Items

Verfahrensbereich 1 <u>(Lern-) Anforderungen</u>	Verfahrensbereich 2 <u>Aufgabenbezogene und soziale Ressourcen</u>	Verfahrensbereich 3 <u>Organisationale, soziale, aufgabenbezogene und körperliche Stressoren</u>
5 Skalen 17 Items	8 Skalen 27 Items	10 Skalen 36 Items
✦ Kognitive Anforderungen ✦ Lernerfordernisse ✦ Qualifizierungsmöglichkeiten ✦ Angemessenheit der Qualifikation ✦ Einsetzbarkeit der Qualifikation	✦ Transparenz der Tätigkeit ✦ Zeitliche Transparenz ✦ Vorgesetztenfeedback ✦ Handlungsspielraum ✦ Entscheidungsspielraum ✦ Gestaltungsspielraum ✦ Partizipationschancen ✦ Soziales Klima	✦ Organisationale Stressoren ✦ Soziale Stressoren ✦ Zeitliche Überforderung ✦ Widersprüchliche Aufträge ✦ Informationsdefizite ✦ Arbeitsunterbrechungen ✦ Qualitätseinbußen ✦ Zusatzaufwand ✦ Ungünstige Arbeitsumgebung ✦ Physische Belastungen

C. Strecker
AFI im Dialog / 16









Kontakt



Cornelia Strecker, BA PhD

cornelia.strecker@humanearbeit.com

www.humanearbeit.com




Quellen

Eurostat (2013). European social statistics. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5968986/KS-FP-13-001-EN.PDF.pdf/6952d836-7125-4ff5-a153-6ab1778bd4da?t=1415007731000>

Büssing, A. (1992). *Organisationsstruktur, Tätigkeit und Individuum: Untersuchungen am Beispiel der Pflege*. Huber.

Glaser, J. (1997). *Aufgabenanalysen in der Krankenpflege. Eine arbeitspsychologische Analyse und Bewertung pflegerischer Aufgaben.* (Unveröffentlichte Dissertation). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.

Glaser, J. & Herbig, B. (2014). Lernanforderungen, Ressourcen und Stressoren – zur Differenzierung von Formen psychischer Belastung in der Arbeit. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen und Denken – Wollen und Tun* (S. 113-136). Lengerich: Pabst.

Glaser, J., Hornung, S., Höge, T. & Strecker, C. (2020). *Das Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren (TAA) – Screening psychischer Belastungen in der Arbeit.* Innsbruck university press (IUP).

Glaser, J., & Palm, E. (2016). Flexible und entgrenzte Arbeit – Segen oder Fluch für die psychische Gesundheit? *Wirtschaftspsychologie*, 18 (3), 82-99.

Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The impact of learning demands, work-related resources, and job stressors on creative performance and health. *Journal of Personnel Psychology*.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäi, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *Bmj*, 325(7369), 857.

Lampert, B., Unterrainer, C., & Seubert, C. T. (2019). Exhausted through client interaction -Detached concern profiles as an emotional resource over time?. *Plos one*, 14(5), e0216031.

Scheibenbogen, O., Andorfer, U., Kuderer, M., and Musalek, M. (2017). *Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich: Verlaufsförm und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien. Ein Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK).*

Strecker, C., Hausler, M., Huber, A., Höge, T. & Höfer, S. (2020). Identifying thriving workplaces in hospitals: Work characteristics and the applicability of character strengths at work. *Applied Research in Quality of Life*. 15(2), 437-461.

C. Strecker

MitarbeiterInnenbefragung bei PAW / 25

Unsere Supportmöglichkeiten

- ✓ **Ganzheitliche Beratung**
von Analyse und Gestaltung der Arbeit/Organisation
bis zu individuellen Maßnahmen/Trainings
- ✓ **Wissenschaftliche Fundierung**
- ✓ **Digitale Betreuung** über Plattform,
intuitive Bedienung und nachhaltiges Monitoring

Ziele | nachhaltig gesunde, produktive Mitarbeiter
| motivierendes Arbeitsklima / Arbeitsfreude
| Reduktion von Ausfällen, Krankenständen, unnötigen Kosten



Humane Arbeit

AFI im Dialog / 26

