

**SICHERHEITSFACHKRÄFTEKONGRESS „HIS“
28.11.2019 IN HANNOVER**

**Motivation und Risikoverhalten,
Gefährdungsbeurteilungen im erweiterten
Arbeitsschutz an Hochschulen**

Prof. Dr. Rüdiger Trimpop
Friedrich-Schiller Universität Jena

ruediger.trimpop@uni-jena.de

GLIEDERUNG

- 1. Psychische Faktoren, was ist das?**
- 2. Motivation und Risikoverhalten:
Was motiviert die Gruppen:
Mitarbeiter-Verwaltung vs. Wiss. Mit?
Professoren/innen, Studierende**
- 3. Was kann ich als Fasi tun?**
- 4. Bsp: Gefährdungsbeurteilungen mit Nutzen**
www.GUROM.de

Stressoren Verwaltungspersonal

- Wechselnde Anforderungen der Kunden
- Mangelnde Kooperation mit anderen Betriebsteilen
- Unwissenheit der Beschäftigten über Abläufe
- Wechselnde Führungsprioritäten
- Mobbing
- Unklare Abläufe
- Angst vor Arbeitslosigkeit/Versetzung
- Mangelnde Work-Life-Balance Angebote
- Ausufernde Anforderungen von Gesetzgebern

Die Verwaltung und bürokratische Aktionen

Abhängigkeit von Drittmitteln

Prekäre Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge) der Mitarbeiter/innen

Permanente Selbstaussbeutung

„Führungskräfte“ können nicht (gesund) führen

Und vieles mehr

Situation im betrieblichen Kontext

- In den letzten 10 Jahren sind Ausfallzeiten auf Grund psychischer Faktoren um 97% gestiegen.
- Anteil an Gesamtfehlzeiten: Psychische Faktoren ca. 40%
Krankheiten (Infektionen, Rücken, Herz) ca. 40%
Unfälle (Arbeit, betr. Verkehr) ca. 10%
Umfeld (WLB, Vereinbarkeit Familie) ca. 10%
- Ausfalldauer:
 - 36 Tage,
 - sonstige 12 Tage,
 - Unfälle 21 Tage



Einige Gründe:

- Relativer Rückgang anderer Faktoren
- Arbeitszeitverdichtung, Erreichbarkeit
- Mobilitätserfordernisse, Employability

- Social-media = Ständige private Erreichbarkeit
- Erreichbarkeit im Fahrzeug oder in der Bahn
- Weniger persönliche Netzwerke, mehr Cyber-Freunde



KOSTEN

- Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2011): 16 Milliarden Euro pro Jahr direkte Kosten
- Produktionsausfallkosten 2014 ca. 8,3 Milliarden Euro (BMAS)
- Geschätzter Anstieg der Gesundheitskosten bis 2030 auf 32 Milliarden Euro
- Hinzukommen die Kosten durch
 - sonstige gesundheitliche und produktive Probleme, wie Rücken-Nacken-Herzprobleme durch Psychostress und umgekehrt,
 - erhöhte Fehleranfälligkeit,
 - erhöhte Fluktuation und Personalverlust.

Mythos 1: Psychische Gefährdungen sind Krankheiten!

Psychische Belastungen und Fehlbeanspruchungen haben sehr wenig und sehr selten mit psychischen Krankheiten zu tun!

Diagnostizierte psychische Krankheiten sind sehr selten und ihre Anzahl ist **NICHT** gestiegen!

Psychische Gefährdungen beziehen sich auf alltägliche Personen und auf Prozesse, die falsch laufen und dauerhaft krank machen!

**Diese Fehlbelastungen/
Fehlbeanspruchungen gilt es
zu vermeiden!**



Mythos 2: Psychische Belastungen sind gefährlich!

Das ist ein umgangssprachliches Missverständnis.

- Belastungen beziehen sich auf den physikalischen Lastbegriff .
- Gemeint sind damit alle Einwirkungen auf die Psyche.

Für eine gesunde und persönlichkeitsförderliche Arbeit benötigen wir aber ein optimales Maß an Stimulation.

Psychische Belastungen dürfen also nicht minimiert, sondern müssen optimiert werden!

Definition psychische Belastung und psychische Beanspruchung

Der Deutsche Normenausschuss Ergonomie hat die beiden Begriffe „Psychische Belastung“ und „Psychische Beanspruchung“ als Norm (DIN-Nr. 33405) wie folgt definiert:

„**Psychische Belastung** wird verstanden als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken.“

„**Psychische Beanspruchung** wird verstanden als die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand.“

Was ist Stress?

Stress ist eine **Fehl**beanspruchung, die uns sehr unangenehm ist!

Stress ist

ZU VIEL
ZU WENIG
DAS FALSCHES

Alles andere ist kein Stress!

Mythos 3: Es gibt positiven Stress!

Da Stress eine Fehlbeanspruchung ist, kann es keinen positiven Stress geben.

Es gibt Stress aus positiven Quellen, aber auch der fordert die Energiereserven des Körpers und führt bei langer Dauer oder keiner Erholung zu Erschöpfungssyndromen.

Zu wenig Herausforderungen (Belastungen) führen zu Monotonie und wirken auch unangenehm.

Positive Nebenwirkungen von Fehlbelastungen können sie zwar erträglicher oder sogar genussvoll erscheinen lassen, aber dauerhaft sind auch sie:

Stress und Fehler

Gewichtungsfaktoren für Stress und Berufserfahrung bei der Ermittlung von Fehlerwahrscheinlichkeiten in einem Kernkraftwerk

Stress-Niveau	Erhöhung der Fehlerwahrscheinlichkeit	
	mit Erfahrung	ohne Erfahrung
sehr niedrig (Monotonie)	x 1	x 2
optimal	x 1	x 1
hoch	x 2	x 4
extrem hoch	x 5	x 10

Stress am Arbeitsplatz

Befragung von 147 Mio. Arbeitnehmern in der EU :

- 52% geben an, mit hohem Tempo und unter Zeitdruck zu arbeiten.
- 33% haben keinen Einfluss auf den Arbeitsablauf.
- 27 % haben keinen Einfluss auf ihren Arbeitsrhythmus.
- 45% berichten über monotone Arbeitsaufgaben.
- 44% über fehlende Aufgabenrotation.
- 50% über kurze, immer zu wiederholende Arbeitsaufgaben.
- 16% gaben an, keine ausreichende Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen zu erhalten.

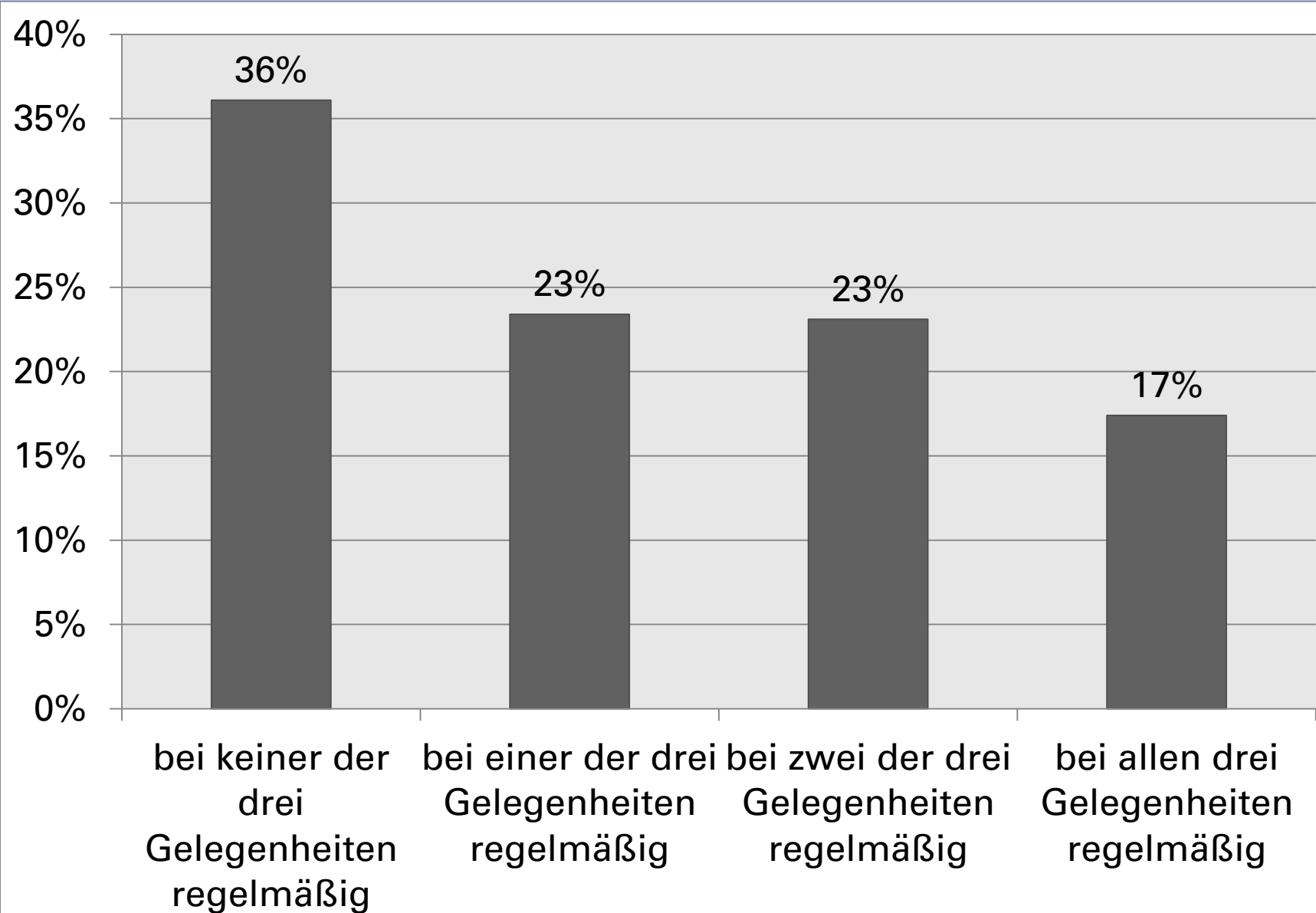
Unterstützung des „Unternehmers“ und leitender Führungskräfte!

Arbeitsschutz (Sicherheit und Gesundheit) ist in allen Prozessen integriert

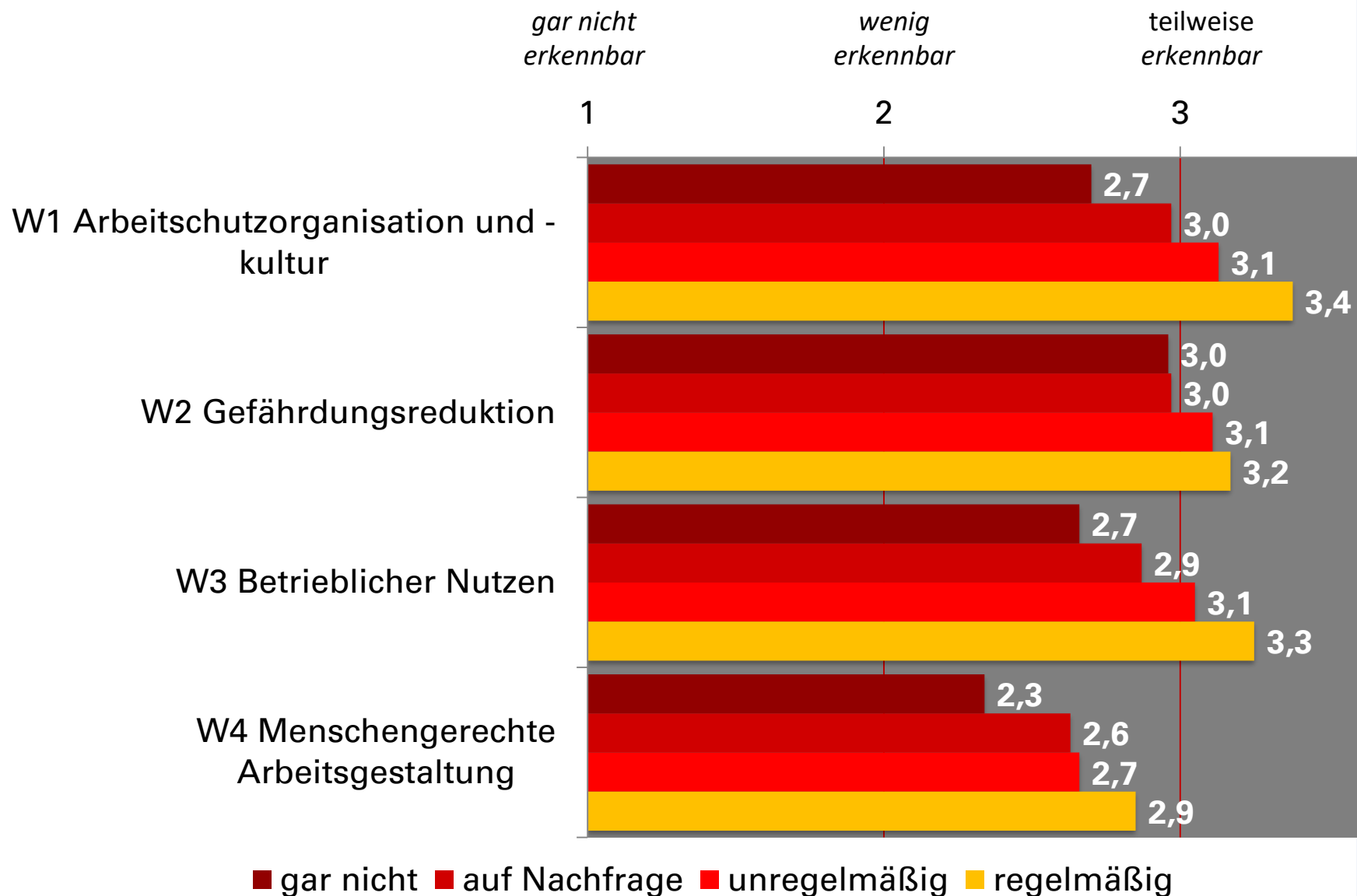
Freude an der Gesundheit aller Organisationsangehörigen



Zugang zur Unternehmensleitung



Zugang zur Unternehmensleitung und Wirksamkeit



Botschaft! Unternehmer sind zu motivieren

Wenn ich Wirksamkeit erzielen will, muss ich die Verhältnisse ändern, durch Kommunikation und Motivation der:

- Unternehmer
- Personaler
- Planer

Deren Hauptziel ist jedoch nicht der Arbeitsschutz

Ich muss also verständlich und in deren Interesse kommunizieren und motivieren, sonst tuen sie es nicht!

MOTIVATION ZUM ARBEITSSCHUTZ

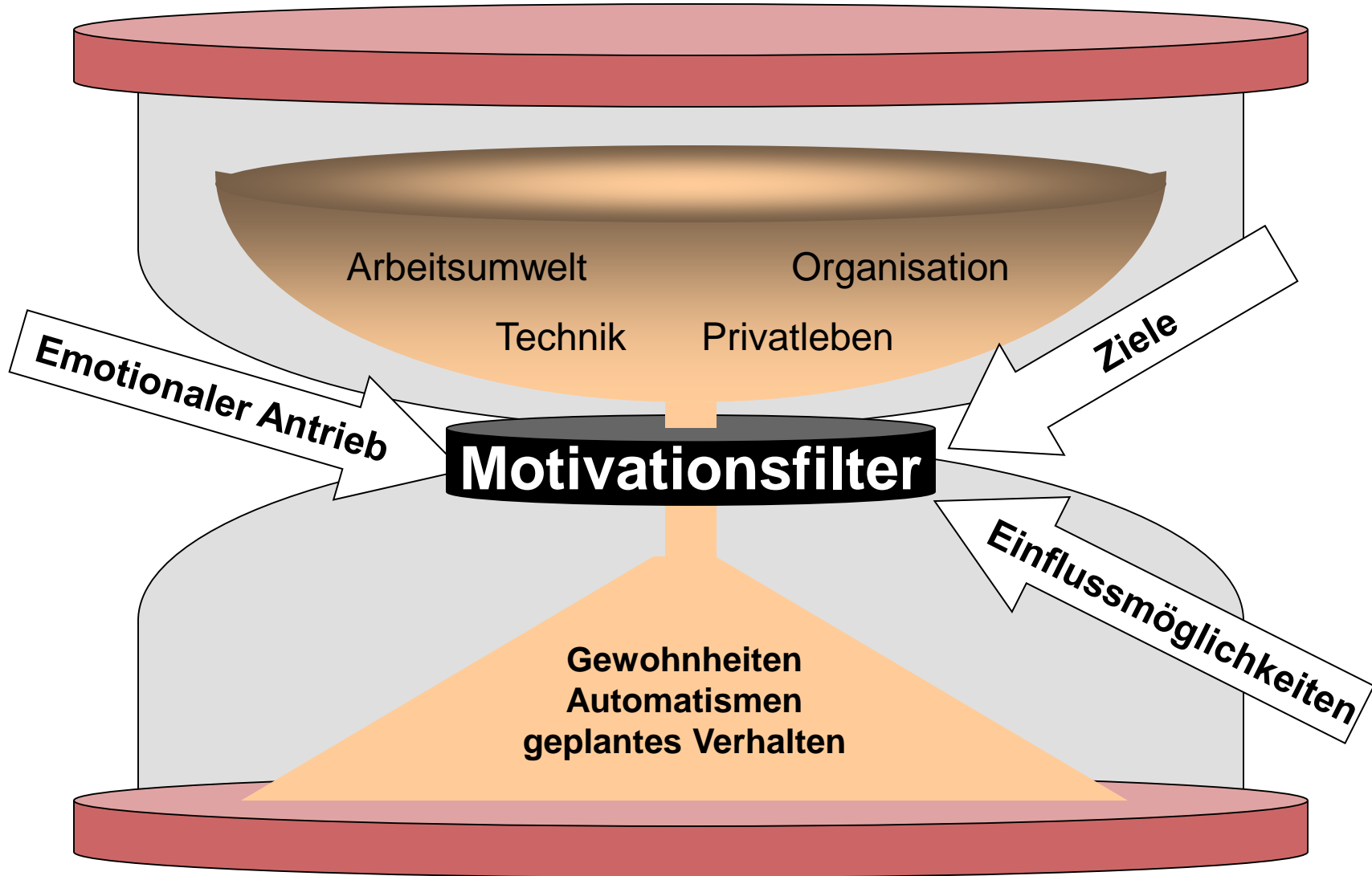


Wichtigster Grundsatz der Motivierung

**Der Köder muss dem Fisch
schmecken,
nicht dem Angler !**



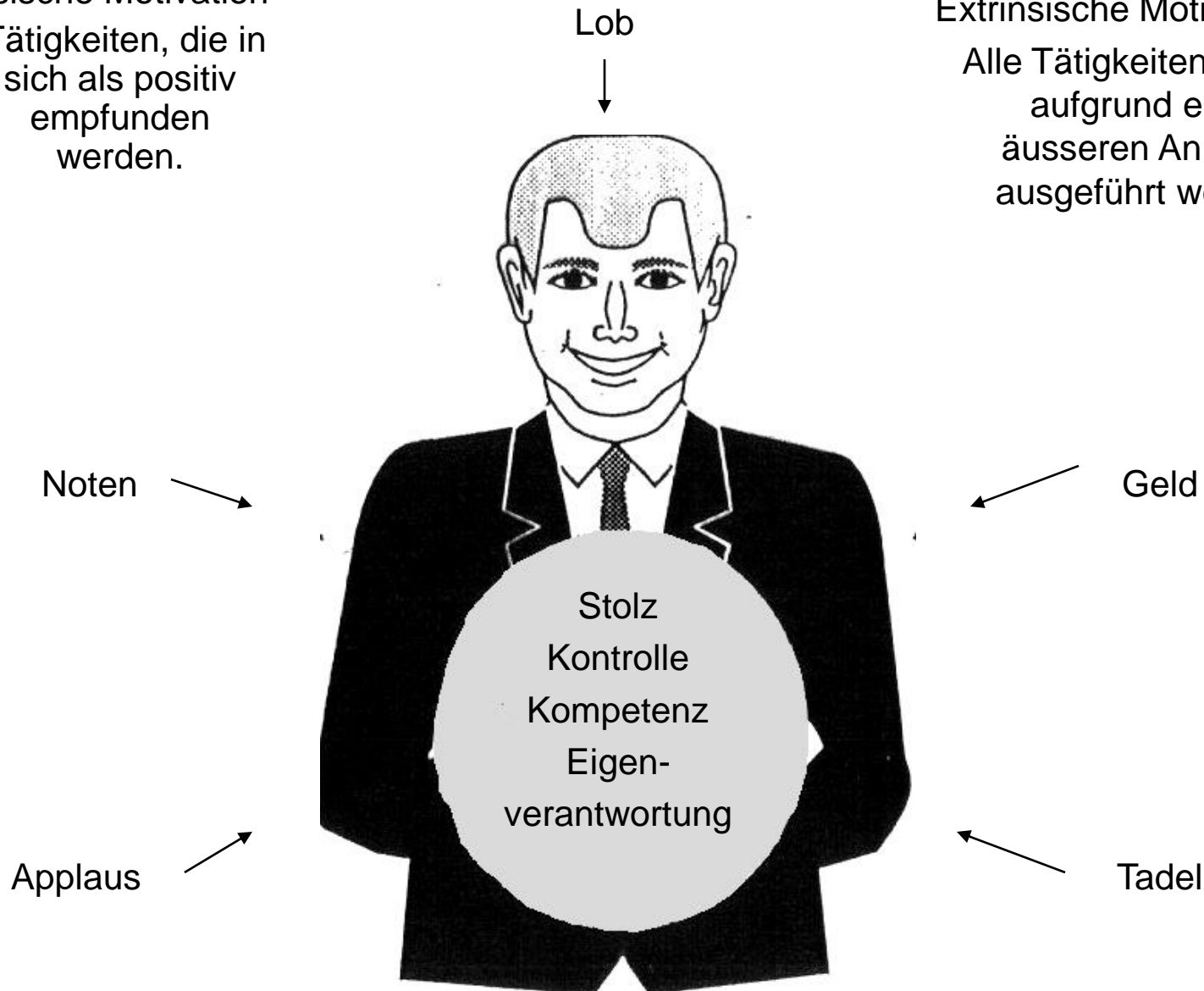
Der Motivationsfilter



Hohe Ziele führen zu hoher Motivation

Intrinsische Motivation
Alle Tätigkeiten, die in sich als positiv empfunden werden.

Extrinsische Motivation
Alle Tätigkeiten, die aufgrund eines äusseren Anreizes ausgeführt werden.



Grundprinzipien der Verhaltenssteuerung

Externe Motivatoren beeinflussen Verhalten schnell
und verlässlich aber:

Sie bedürfen hoher Kontrolle und wirken nicht
nachhaltig oder unter Eigenverantwortung !

Betriebliche Beispiele

Extrinsische Ansätze und Kontrolle

DUPONT:

Kontrollansatz: Schulung - Anreiz - Belohnung - Bestrafung

Intrinsische Ansätze und Eigenverantwortung

DOW CHEMICAL:

Partizipationsansatz:

Schulungs - Einbindungs - Diversifizierung - Relevanz
(Top 10; Faktor Mensch; Si-Ing.; Verkehrsprogramme)

TELEKOM OSCHATZ:

Verkehrssicherheit als Einstieg in TQM

RAG

Arbeitssicherheitskurzgespräche

Entscheidungsprozess !

Können Sie über eindeutige **EINHALTBARE** Regularien und vor allem Kontrollen Ihre Mitarbeiter steuern dann wirken

Extrinsische Belohnung und Bestrafung !

Müssen Ihre Mitarbeiter eigenverantwortlich entscheiden, kontrollieren und Konsequenzen verantworten dann:

Intrinsische Ansätze über Partizipation und Planungs-
Handlungsbeteiligung !

Empirisch begründete Warnung !

Mischmodelle mit Fremdkontrolle reduzieren oder zerstören das Vertrauen, um Eigenverantwortung zu entwickeln !



Wissenschaftlereinstellungen

- Unternehmer und Wissenschaftler sind nach allen Forschungsansätzen deutlich risikobereiter, sonst wären sie nicht Unternehmer oder Forscher!
- Unternehmer und Wissenschaftler wollen häufig keine Regeln einhalten, sondern Innovationen
- Unternehmer und Wissenschaftler wollen häufig keine Gesetze einhalten, höchstens so wenig wie nötig damit in Konflikt kommen
- Motivationsversuche müssen das berücksichtigen!!

Motivierung von Wissenschaftlern!

- Machen Sie die Wissenschaftler neugierig!
- Fragen Sie nach schwierigen Situationen, in der sie ihre Kompetenz beweisen können!
- Binden Sie sie immer ein und passen Sie die Maßnahmen den Gegebenheiten an, NICHT unbedingt den Regeln!
- Wissenschaftler sind Selbstausbeuter. Profs arbeiten 60 Stunden die Woche, Mitarbeiter im Schnitt 11,5 unbezahlte Überstunden. Was Zeit spart ist attraktiv.
- Geben Sie ihnen die Chance zu gestalten und damit Wertschätzung zu erfahren!
- Ungefähr die Hälfte hat Sinn für Humor!
- Arbeiten Sie viel mit den Interessierten und verlieren Sie sich nicht bei den Unbelehrbaren!

Studierendeneinstellungen

- Meine Gesundheit geht die Uni nichts an, höchstens billiges veganes Essen!
- Gesundheitsangebote sind für alte Leute!
- Ich soll wirklich auf den Uniseiten etwas suchen???
- Dafür habe ich keine Zeit, es kommen Prüfungen!
- Fasi? Betriebsarzt? Kanzler? ASA?
Verantwortliche???? Was ist das alles???



Motivierung von Studierenden

- Gesunde Zukunft ist begrenzt interessant. Aber eine gesunde Welt, Klimawandel, und ein Protest gegen die „Alten“. Binden Sie Arbeitsschutz an Gesundheit!
- Wählen Sie Beispiele aus Ihrem Alltagserleben: Prüfungsstress, Mobilitätsunfälle, z.B. Fahrrad, Ausrutschen, Unkonzentriertheiten mit kleinen Verletzungen.
- Arbeiten Sie mit den Fachschaften.
- Halten Sie bei den Einführungstagen einen Kurzvortrag über die gesunde Uni
- Arbeiten Sie mit dem Hochschulsport und den psychosozialen Beratungen
- Lassen Sie die Studierenden als Weltverbesserer medial auftreten! Aber unter Ihrer Kontrolle

Risiko



Risiko - eine Begriffsbestimmung

Risiko (altpersisch: eine Klippe umschiffen)

Für Ingenieure:

**Wahrscheinlichkeit eines negativen Ereignisses
und/oder negativer Folgen**

Für Wirtschaftswissenschaftler:

**Risiko = berechenbare Wahrscheinlichkeit
eines unklaren Ausgangs.**

Ungewissheit = Keine Informationsgrundlage

Für Psychologen:

**Risikoverhalten bedeutet den Umgang mit
Ungewissem - Positiv oder Negativ**

Risikoverhalten als evolutionärer Vorteil

- Die Zukunft verändert sich und ist ungewiss, daher haben Organismen eine erhöhte Überlebenschance, wenn Sie auf Ungewissheit nicht mit Panik reagieren!
- Das Erleben von ungewissem, riskantem, wird daher in abnehmendem Schonraum trainiert!
- Das Vorbereiten auf das Ungewisse erfordert ein Überschreiten der bekannten Grenzen!
- Ohne Risikoverhalten gibt es keinen Fortschritt!

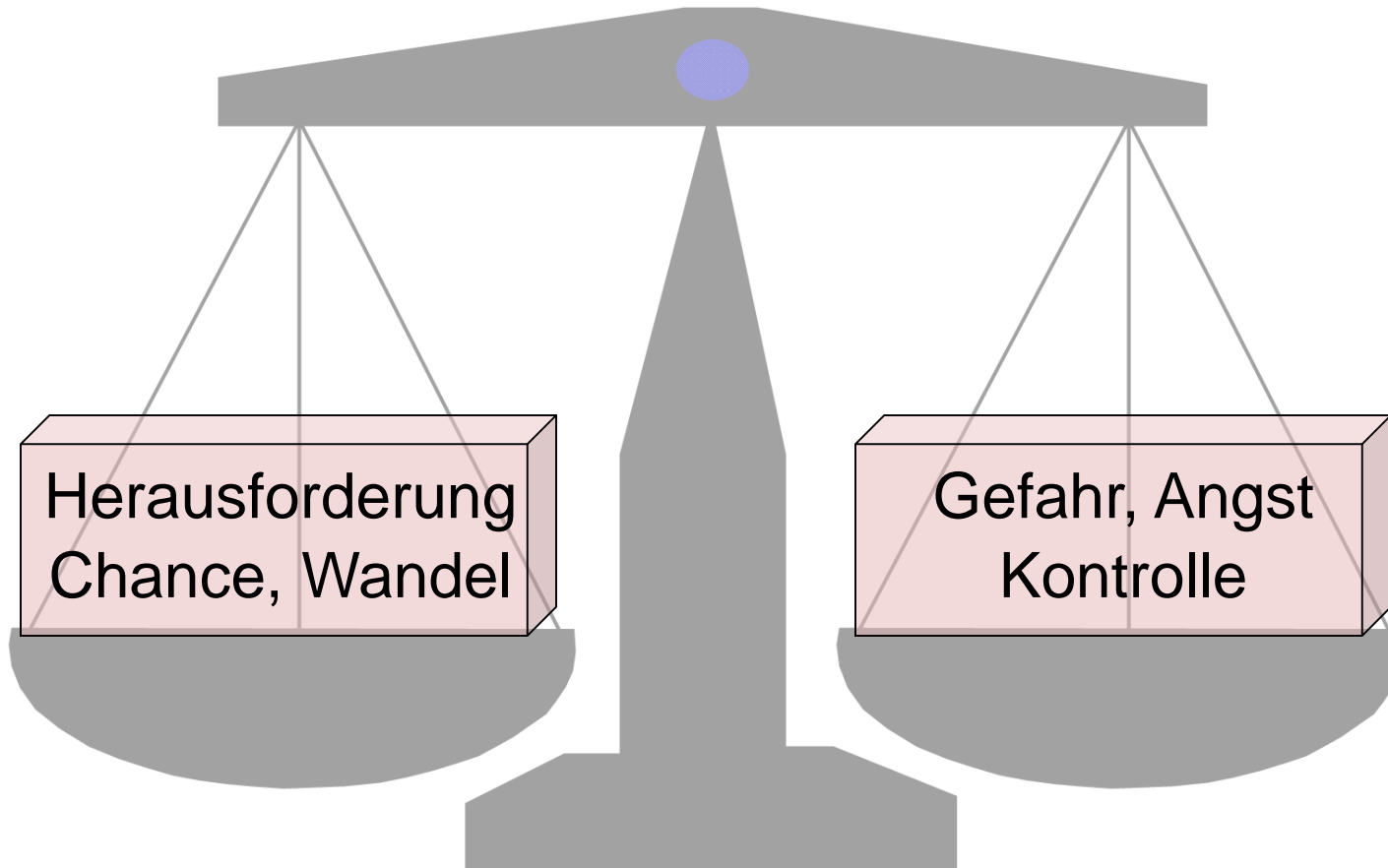


Kontrollverhalten als evolutionärer Vorteil

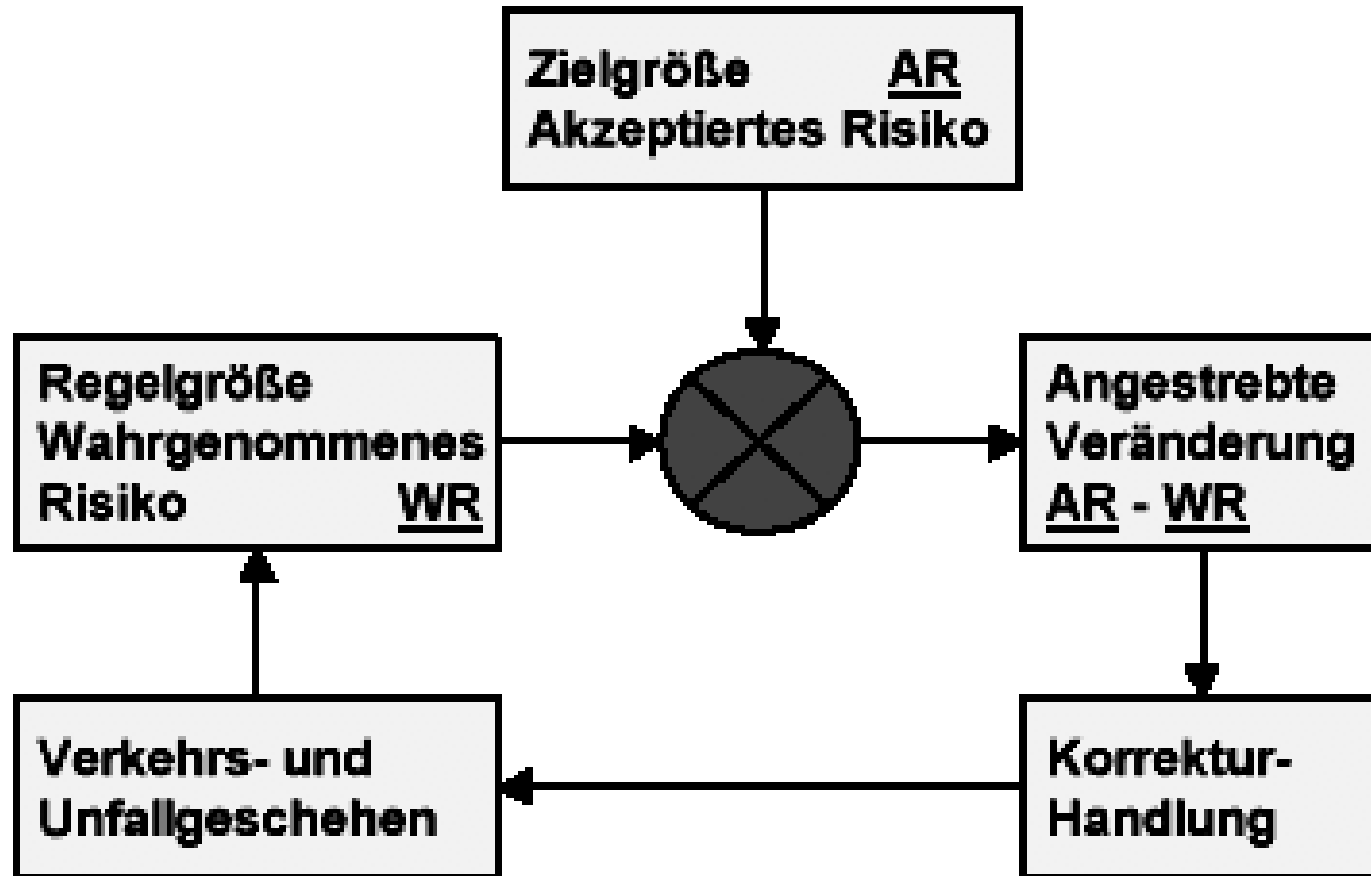
- Organismen, die ihre Umgebung kontrollieren, haben eine erhöhte Überlebenschance!
- Das Gewinnen an Kontrolle, wird daher in abnehmendem Schonraum trainiert!
- Vollständige Kontrolle bedeutet vollständigen Wachstums- und Veränderungsstillstand!



Risiko als Balance zwischen.....



Wildes Risikohomöostaseprinzip



Risikokompensation in Untersuchungsergebnissen

- Geschwindigkeiten auf breiten Straßen
- Aufmerksamkeit in Routinesituationen
- ABS Bremsen versus Normalbremse
- Helme beim Football
- Anschnallen im Go-Kart
- Verkapselte versus freie Drehmaschinen
- Baumalleen im Osten
- Vogelgrippe (Tamiflu) in den Medien
- Sicherheitstraining als Schleuderkurs
- **„Abkürzungen“ bei erfahrenen Personen!**



Risikooptimierungsmodell (ROM)

**Risiko als Balance aus Chance/Nutzen vs.
Gefahr/Schaden**

**Erfolgreiches Risikoverhalten ist: wenn Nutzen >
Schaden**

**Risikooptimierung ist die Kunst, dieses Ergebnis zu
erzielen!**

Risikokompetenz in der Umsetzung

- 1. Erfassung der Chancen und Gefahren im Sicherheitsalltag**
- 2. Erleben von kontrollierten Gefahrensituation**
- 3. Bewusstes Abwägen von Chancen und Gefahren**
- 4. Training von schutzzielorientiertem (Fehl-)verhalten**
- 5. Förderung der Motivation und des Risikobewußtseins durch Kompetenz zur Gefahrenabwehr unter Ersatzmaßnahmen!**

Logische Schritte zur Risikooptimierung

1. Gefährdungsanalyse mit Erfassungen des Nutzens!
2. Chancenanalyse und Risikobeurteilung
3. Maßnahmen zur Reduktion der Gefährdungen bei Gleichhaltung oder Erhöhung des Nutzens
4. Veränderungen messen und optimieren
5. Dauerhafte Verankerung und erneute Optimierungssuche



Botschaften zum Mitnehmen!

**Risikoverhalten ist wichtig und AUCH hilfreich!
Technische-organisatorische Veränderungen führen
IMMER
zu Verhaltensanpassung – erwünscht oder
unerwünscht !**

**Risikooptimierung und -kompetenzentwicklung ist der
realistischste Weg, sich in Gefahrensituationen dem
optimalen Verhalten anzunähern!**

**Dazu gehört besonders auch:
Risikowahrnehmungs- entscheidungs- handlungs- und
folgenkompetenz zu trainieren**

**Risikooptimierung bedeutet gleichzeitig
Gesundheit-Produktivität-Qualität optimieren:
Das ist ein Unternehmerköder!**

Interventionsmassnahmen

Teamorientierte Maßnahmen

- Verkehrssicherheitszirkel
- Gesundheitszirkel
- Sicherheitszirkel
- Partizipative Audits
- Horizontal/Vertikales Zirkelsystem
- Partizipative Unterweisung
- Mitarbeiterprojekte



Interventionsmassnahmen

Personenorientierte Maßnahmen

- Verhaltensprävention
- Medieneinsatz
- Motivierung
- Training, Schulung, Unterweisung
- Unfallanalysen
- Verkehrssicherheitstage
- Führung
- Incentivesysteme, Zielsetzung
- Stressbewältigungstraining
- Personalentwicklung
- etc.....

Interventionsmassnahmen

Interaktionsorientierte Maßnahmen

- Risikokommunikation
- Partizipative Gefährdungsanalyse
- Integratives Sicherheitsmanagement
- Mobilitätsmanagement
- Gesundheits-Sicherheitsförderungs Kooperation
- Evaluation von Maßnahmen und Wirkungen



Gefährdungsbeurteilung in der Universität anstoßen!

**Themen: Psychische Fehlbelastungen und
Mobilitätsunfälle**



Drei empfohlene Wege zur Gefährdungsbeurteilung

- Für einen ersten Eindruck: Expertenrundgang
- Für eine generelle Problemsammlung: Fragebögen
- Für Intensive Themen und Lösungserarbeitung: partizipative Zirkelkonzepte
- Jede Methode liefert ANDERE Ergebnisse!!
- Hauptbelastungsfaktoren: Schlecht organisierte Prozesse und schlechtes Führungsverhalten
- Lösungen sollten also auf allen Ebenen ansetzen

Verkehrssicherheitszirkel

Gregersen, et al.(1996) untersuchten 4000 Fahrer der schwed. Telekom, pro Gruppe 1000

Unfallreduktion in %

Medieneinsatz	+ 3%
Unterweisung	- 2%
Psych/päd Sicherheitstraining	-31%
Verkehrssicherheitszirkel	-56%

G

Gefährdungsbeurteilung

U

Und

Instrument für Unternehmen, GB im Bereich Verkehrsteilnahme durchzuführen

R

Risikobewertung

Kooperationsprojekt zwischen dem DVR, der Friedrich-Schiller-Universität Jena und einem Expertenkreis aus Vertretern der GUV, betrieblichen Praktikern und Wissenschaftlern

O

Organisationaler

M

Mobilität

Mehr als 50% der tödlichen Betriebsunfälle geschehen bei der betriebsbedingten Verkehrsteilnahme! Gefahrenerkennung ist der erste Schritt zur Prävention!

Gefährdungsanalyse, Risikobewertung und -prävention



GUROM erfasst Gefahren und Nutzen von Risikoverhalten

Gefährdungsprofile

Individuelle Daten und Profile

Person 1

GUROM

Fragebogen

Individuelles Gefährdungsprofil

Fragebogen → Individuelles Gefährdungsprofil

Person 2

GUROM

Fragebogen

Individuelles Gefährdungsprofil

Fragebogen → Individuelles Gefährdungsprofil

Person 3

GUROM

Fragebogen

Individuelles Gefährdungsprofil

Fragebogen → Individuelles Gefährdungsprofil

Unternehmensprofil

GUROM Gefährdungsbeurteilung und Risikobewertung organisationaler Mobilität

Gefährdungsprofil

Musterunternehmen

1

Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

GUROM – Module und Inhalte



Arbeitswege und Pendeln

Schulwege

Dienst- und Betriebswege mit Lkw und Pkw

Psychische Belastung und Fehlbeanspruchung

Dienst-/Betriebswege mit Fahrrad, mot. Zweirad, ÖVM als Fahrgast

Innerbetrieblicher Verkehr (Flurförderzeuge)

Personenbeförderung (Liniennahverkehr als Fahrer, Taxi)

Stolpern, Stürzen

Adaptives Fragen: z.B. Wer nur mit dem Pkw fährt, braucht keine Fragen zum Fahrrad zu beantworten, wer keine Ladung befördert, braucht Ladungssicherung nicht zu bearbeiten

GUROM –Aufbau



- Teilnahme an GUROM ist sowohl als Unternehmen als auch als Privatperson möglich
- Einzel-/Privatperson:
 - Teilnehmer erhält ein individuelles Gefährdungsprofil
- Unternehmen:
 - MA erhalten individuelle Gefährdungsprofile → verhaltensorientiert
 - Unternehmen erhält Unternehmensprofil → verhältnisorientiert

Maßnahmenvorschläge entstammen GUROM-Interventionsdatenbank

- Sammlung, Kategorisierung und permanente Aktualisierung von Präventionsmaßnahmen, die direkt oder indirekt die Verkehrssicherheit optimieren
- Derzeit 1526 Maßnahmen aus Deutschland und Österreich (International nur vereinzelt)
- Maßnahmen von DVR, UVT, privaten Anbietern (DVR-Mitgliedern), öffentlichen Trägern, Vereinen etc., sowie dokumentierte Pilotprojekte
- Entwicklung eines Gütesiegels für Maßnahmen, die besonders zu empfehlen sind



Ergebnisse

„Gab es bedeutende Ereignisse in Ihrem Privatleben zu der Zeit als der Unfall passierte?“

Aspekte des Privatlebens	N	% der Fälle
Konflikte in der Paarbeziehung	24	30,0%
große finanzielle Schwierigkeiten	24	30,0%
Veränderung der Wohnsituation	23	28,8%
schwere Erkrankung einer nahestehenden Person	21	26,3%
Veränderung in der Familie	17	21,3%
wichtige persönliche Ereignisse	17	21,3%
eigene schwere Erkrankung	15	18,8%
Tod eines nahen Angehörigen	14	17,5%
sonstige Ereignisse im Privatleben	9	11,3%
Opfer einer Straftat oder eines Unfalls geworden	5	6,3%
eigenes Verschulden einer Straftat	5	6,3%
	174	217,5%

signifikanter Unterschied für **ausreichenden Schlaf** → diejenigen, die eine Mitschuld sahen, hatten weniger ausreichend Schlaf vor dem Unfall $\chi^2(1, N = 284) = 18.30, p < .001$

Ergebnisse

„Gab es, in der Zeit als der Unfall geschah, besondere Ereignisse bei Ihrer Arbeit? “

organisatorische Aspekte	N	% der Fälle
schwierige Arbeitsaufgabe	59	58,4%
Mehrarbeit	53	52,5%
neue Arbeitsaufgaben	40	39,6%
bedeutende Umorganisation des Unternehmens	34	33,7%
Schwierigkeiten mit Kollegen	30	29,7%
Schwierigkeiten mit Vorgesetzten	30	29,7%
außergewöhnliche Leistungen, großer Erfolg	22	21,8%
finanzielle Schwierigkeiten des Unternehmens	16	15,8%
Verlust des Arbeitsplatzes	12	11,9%
Kurzarbeit oder andere Art der Verminderung	8	7,9%
Beförderung	6	5,9%
	310	306,9%

Was können Sie als Fasi tun ?



Trauen Sie Ihrem „Bauchgefühl“

Wenn Sie merken: Hier stimmt was nicht!

Viele sind gereizt, schreien rum, sind betrübt, es kommt zu vielen Fehlern, Sündenbock suchen, dann haben sie garantiert Fehlbeanspruchungen!

Wenden Sie dann Ihren Verstand an und gehen Sie methodisch vor:

Erst die Diagnose- dann die Maßnahme- dann die Wirkungsüberprüfung, ob es besser wurde!

Was können Sie „methodisch“ im Betrieb tun?

- Schauen Sie nach „nervigen Arbeitsprozessen“ und „genervten Teams“
- Machen Sie einen ersten „Beobachtungs-Analyserundgang“
- Ermitteln Sie, was dagegen gemacht wird !
- Holen Sie sich Verbündete, z.B. Betriebsrat, Sifa, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen
- Wenn es Probleme gibt, holen Sie Experten!

Die Vorschrift 2 erlaubt im betriebsspezifischen Teil die Beauftragung besonderer Fachkräfte, z.B. von Arbeitspsychologen, Ergonomen, je nach Problem die passende Profession!

- **Vollzeit-/ Teilzeit-
beschäftigung**
- **Befristeter Vertrag**
- **Beruflicher Status**
- **Bezahlungshöhe**
- **Arbeitsstunden**
- **Autonomie**
- **Organisatorische
Beschränkungen**
- **Organisationale
Veränderungen**
- **Role Ambiguity /
Conflict / Overload**
- **Arbeitsplatz-
unsicherheit**
- ...

Physische Gesundheit

McKee Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005, JAP
Sparks, Cooper, Fried, & Sharom, 1997, JOOP
Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger, Spector, 2011, W&S

Psychische Gesundheit

McKee Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005, JAP; Paul & Moser, 2009, JVB
Quesnel-Vallée, De-Haney, & Ciampi, 2010, SSM
Sparks, Cooper, Fried, & Sharom, 1997, JOOP
Cheng & Chan, 2008, AP; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld, Marmot, 2005, SSM; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002, JOHP
Oreg, Vakola, Armenakis, 2011, JABS

Wohlbefinden / Happiness / Lebenszufriedenheit

Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2004, PS
Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002, JOHP

Work-Family-Conflict

Kotrba, Mitcheson, Clark, Baltes (2011), JOB

Arbeitszufriedenheit

Thorsteinson, 2003, JOOP
Robie, Ryan, Schmieder, Parra, & Smith, 1998, GOM
Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw, Rich, 2010, JVB

Kündigungsabsicht

Thorsteinson, 2003, JOOP
Cohen & Hudecek, 1993, GOM
Cheng & Chan, 2008, AP
Oreg, Vakola, Armenakis, 2011, JABS

Arbeitsleistung / Performance

Cheng Chan, 2008, AP
Gilboa, Shirom, Fried, Cooper, 2008, PP

Organisation

(Arbeitsgestaltung und -organisation, Kommunikation, Kooperation)

Hopes-Modell

Psychologie

Ressourcen

Stressoren

Veränderungsprozesse

Person

(Werte und Einstellungen, Kompetenzen, Erleben, Verhalten)

Ressourcen

Stressoren

Gesundheit & Erfolg

Ressourcen

Stressoren

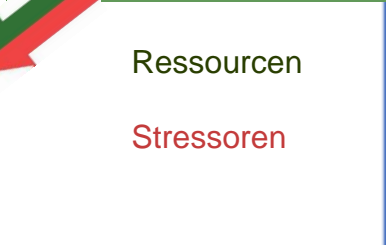
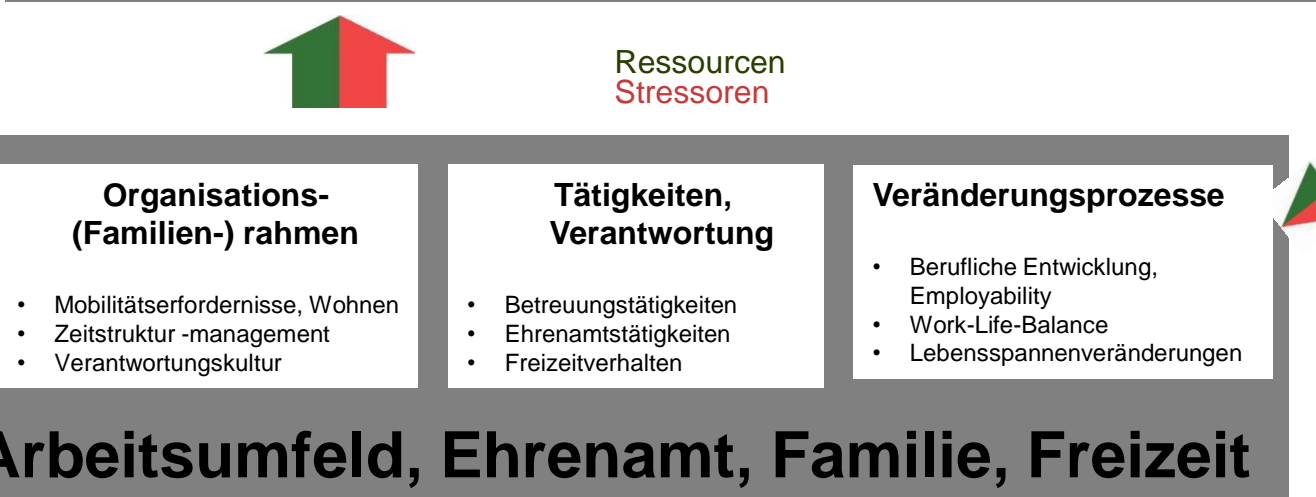
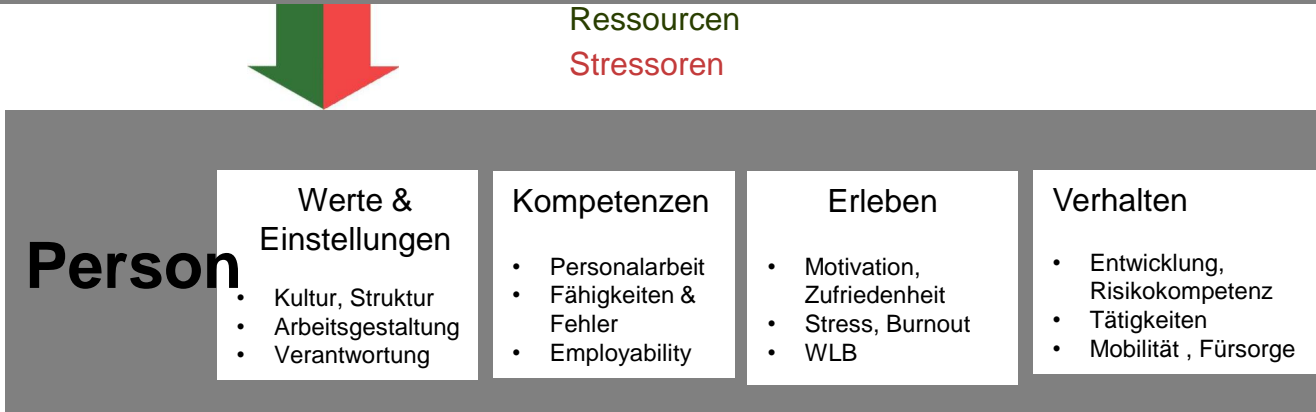
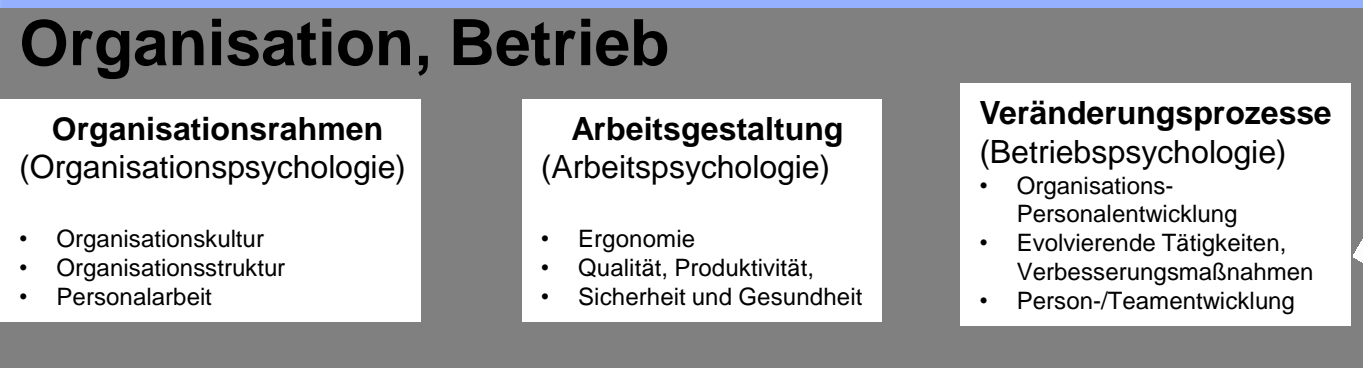
Arbeitsumfeld, Ehrenamt, Familie & Freizeit
Gesellschaftlicher Rahmen, Organisation, Kommunikation, Kooperation)

Lehrstuhl für



seit 1538

HOPES (Healthy Organisation, Person, Environment System)



Planung Gesunde Universität Jena

Für: Verwaltung-Nicht Wissenschaftler läuft schon:

Programm mit der AOK (Techniker) mit 1 Stelle, Sport, Betriebsmedizin (wenn vorhanden), Fasi, Graduiertenkolleg, psychologische Ambulanz

Für Wissenschaftler:

Motivierung durch Projektseminare, GUROM, Angebote zur Parallelqualifizierung für Wirtschaftskarriere, Schulung Gesunde Führung durch Coaching für Profs

Für Studierende:

Angenotserweiterung durch learning by training mit Gesundheitsförderungszertifikat als Berufschance Unterstützung durch Fachschaften, STURA, gefördert durch AOK (Präventionsgesetz); Einbeindung in Seminarbetrieb, Ausbildung als Fasi

Ziel in 3 Jahren: Planstelle für

TAKE HOME MESSAGES

Psychische Fehlbelastungen, Mobilitätsunfälle betreffen alle

Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler

Risikooptimierung und Risikokompetenz sind das realistische Ziel, Nutzen des Fehlverhaltens erkennen!

Gefährdungen erkennen und Maßnahmen kostenlos erhalten durch www.gurom.de

Integration aller Akteure für eine gesunde Universität, gerade auch aus Forschung und Lehre

21. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit

Veranstalter: DHPOL (Fischbach); PASIG, BMAS, UKNRW

**Motto: Gewalt in der Arbeit verhüten
und die Zukunft gesundheitsförderlich gestalten!
DHPOL: Münster 8.6.2029-10.6.2020**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

RUEDIGER.TRIMPOP@UNI-JENA.DE

