



**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

**Psychische Arbeitsbelastungen, subjektive Beanspruchung und
Gesundheitsgefährdung.**

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Erstellt im Rahmen der Lehrveranstaltung "Spezialisierung im Praxisfeld Familie,
Gesundheit und Soziales"

Leitung: Assoc. Prof. Dr. Joachim Gerich

Institut für Soziologie, Abteilung für Empirische Sozialforschung

Linz, Juli 2015

Zusammenfassung

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung war eine Novelle im ASchG 2013. Laut dieser ist eine Arbeitsplatzevaluierung verpflichtend für alle Unternehmen. Die Evaluierung soll arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen aufdecken, welche zu Fehlbeanspruchungen führen können. Das Gesetz nennt nunmehr, als Quelle für Belastungen auch die *“Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation“* (§ 4 (1) Z 6 ASchG).“ Gleichzeitig zu dieser Arbeitsplatzevaluierung führen einige Unternehmen eine freiwillige BGF durch. Deshalb stellt sich die Frage, ob es Möglichkeiten gibt, Doppelerhebungen als Grundlage für BGF und die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen zu vermeiden, indem die Anforderungen beider in einer gemeinsamen Erhebung abgedeckt werden können.

Arbeitsplatzevaluierungen basieren auf dem Belastungs- / Beanspruchungsmodell von Rohmert und Rutenfranz (1975). Die Autoren unterscheiden zwischen psychischer Belastung als *„die auf den Menschen von außen einwirkenden Größen und Bedingungen“* und psychischer Beanspruchung als *„die jeweiligen Auswirkungen der Belastungen im Menschen und auf den Menschen“* (Emmermacher 2008: 56). Nach dieser Definition sind Belastungen und Beanspruchungen im Gegensatz zur Alltagssprache wertneutral definiert. Psychische Belastungen bzw. Beanspruchungen sind Bestandteil eines jeden Arbeitsprozesses, die fördernde oder beeinträchtigende Effekte auf das Individuum haben können (vgl. BMASK 2014a). Das bedeutet, dass psychische Belastungen nicht unbedingt zu Fehlbeanspruchung oder Gesundheitsgefährdungen führen müssen. Erst wenn Belastungen negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben, wird dies als Fehlbeanspruchung bezeichnet.

Zur Erhebung von psychischen Arbeitsbelastungen stehen in der BAuA Toolbox 97 Verfahren zur Verfügung (Version 1.2). Durch die Toolbox soll laut Richter (2010: 5) ein Überblick über die verschiedenen Instrumente zur Erhebung und Bewertung psychischer Arbeitsbelastungen gegeben werden. Die Belastungen werden bei diesen Erhebungsverfahren – im Definitionssinn des Belastungs- / Beanspruchungsmodells - in der Regel neutral erhoben, d.h. subjektive Bewertungen der Belastungsquellen durch die ArbeitnehmerInnen werden in der Regel vermieden.

Ebenso werden bei diesen Erhebungsverfahren in der Regel keine Gesundheits- oder Befindlichkeitsindikatoren erhoben.

So skizzieren beispielsweise Prettenhofer et al. (2014), dass die Konstruktionslogik des Screening Inventars PsyBePLUS zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastungen nach ÖNORM/DIN/ENISO 10075 darin liegt, "Belastungen anstatt Beanspruchung" zu operationalisieren und dass daher "Zufriedenheits- oder Bewertungsaussagen" "explizit vermieden" wurden (Prettenhofer et al. 2014, 1).

Damit stellt sich die Frage, inwiefern sich von einer Belastungserhebung dieser Prägung auf eine Gefährdungsbeurteilung schließen lässt. Bernhardt et al. (2008, 9) stellen dies in folgender Weise dar: "Es gibt kein anerkanntes diagnostisches Instrumentarium und nur erste Ansätze, die 'psychische Belastungen' und 'Fehlbeanspruchungen' präzise und gezielt im Hinblick auf die dadurch bedingte Erhöhung von klar definierten körperlichen und/oder psychischen Gesundheitsstörungen erfassen"; und weiter: "Aus normativen Bewertungen durch Arbeitsplatzanalysen folgt per se noch nicht die Prädiktion von Fehl-Belastungen" (Bernhardt et al. 2008, 9).

Die Vorliegende Untersuchung sollte daher klären, inwiefern sich von neutral formulierten Items zur Erhebung von Arbeitsbelastungen auf mögliche Fehlbeanspruchungen bzw. eine Gesundheitsgefährdung schließen lässt. Weiterhin sollte untersucht werden, ob die Gefährdungsbeurteilung durch zusätzliche subjektive Bewertungserhebungen zu den erfassten Arbeitsbelastungen verbessert werden kann.

Als Ausgangsbasis für die empirische Untersuchung wurde daher ein frei verfügbares Erhebungsinstrument verwendet (KFZA, Prümper et al. 1995), welches für die Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen geeignet ist und verbreitet Anwendung findet. In Anlehnung an den KFZA wurden für die dargestellte Untersuchung einige Fragen übernommen und erweitert. Diese Erweiterung basiert auf allgemeinen Stressmodellen. Beispielsweise kann auf Basis der Transaktionalen Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984) angenommen werden, dass die Wirkungsweise von Stressoren auf die Gesundheit und die Befindlichkeit von deren subjektiver Evaluierung der Betroffenen abhängt.

In Anlehnung an andere Stressmodelle (Effort-Reward, Demand-Control, Job-Demands-Ressources Modelle oder Salutogenese) kann weiterhin angenommen werden dass die individuelle Bewertung von Stressoren am Arbeitsplatz durch ausgleichende Faktoren oder Ressourcen (auf personaler, tätigkeitsbezogener und organisationaler Ebene) relativiert werden kann. Demgemäß wird die Bewertung eines Umweltreizes am Arbeitsplatz durch verschiedenen Faktoren (wie zum Beispiel Anerkennung, tätigkeitsbezogenes Kohärenzgefühl oder personale Ressourcen) beeinflusst.

Zur Implementierung der individuellen Bewertung von Arbeitsbelastungen wurde auf Challenge/Hindrance-Modelle zurückgegriffen. Bei diesen Modellen wird aufbauend auf die transaktionale Stresstheorie (welche auch zwischen Eustress und Distress unterscheidet) angenommen, dass Stressoren oder Belastungsquellen individuell variierend als negativ bzw. hindernd ("Hindrance") oder – positiv - als anregende Herausforderung ("Challenge") bewertet werden können (Cavanaugh et al. 2000). Während im Rahmen früherer Challenge / Hindrance Ansätze (z.B. (Cavanaugh et al. 2000) angenommen wurde, dass es sich bei diesen Bewertungen eher um Gegensatzpole handelt – d.h. Stressoren entweder als Challenges oder als Hindrances evaluiert werden – gehen spätere Ansätze (z.B. Widmer et al. 2012, Searle & Auton 2014) davon aus, dass es sich um zwei getrennte Bewertungsdimensionen handelt (wodurch ein Stressor beispielsweise sowohl als Challenge als auch als Hindrance bewertet werden kann).

Im Zuge der Operationalisierung wurden in dieser Untersuchung daher die neutral gehaltenen Belastungserhebungen des KFZA mit Challenge und Hindrance-Urteilen der Befragten ergänzt. Die dazu gewählte Operationalisierung ist anhand des KFZA-Items zur Selbstständigkeit beispielhaft in Abbildung 1 veranschaulicht.

Dabei wird zunächst das Ausmaß der Arbeitsbelastung (Selbstständigkeit) erfasst und anschließend nach dem Ausmaß der Challenge und Hindrance Bewertung der bestehenden Belastung gefragt.

Abbildung 1: Beispiel Praktische Anwendung Challenge/ Hindrance

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittel- mäßig zu	trifft über- wiegend zu	trifft völlig zu
1a. Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.	①	②	③	④	⑤
<i>Dieser Umstand ist für mich...</i>		stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
1b ...eine Chance / Herausforderung.	①	②	③	④	
1c ...eine Belastung.	①	②	③	④	

Eine der zentralen Fragestellungen der vorliegenden Untersuchungen ist, ob sich Hinweise dafür zeigen, dass die Challenge / Hindrance Bewertung eines gegebenen Ausmaßes eines Stressors von personalen, tätigkeitsbezogenen und organisationsbezogenen Merkmalen abhängt.

In weiterer Folge sollte untersucht werden, ob eine Challenge / Hindrance Bewertung zusätzliche Informationen für das Gefährdungspotenzial von Belastungen liefert, bzw. inwiefern die Information über Challenge / Hindrance die Vorhersage erleichtert, ob ein Stressor eine gefährdende Wirkung aufweist.

Zur Datenerhebung wurde eine standardisierte postalische Befragung auf Basis einer einfachen Zufallsstichprobe von 3.000 ArbeitnehmerInnen, welche über die OÖ Gebietskrankenkasse versichert sind, eingesetzt. Der Erhebungszeitraum belief sich auf einen Monat und es konnte eine Rücklaufquote von 21% erreicht werden, dies entspricht einer Anzahl von 631 auswertbaren Fragebögen.

Zentrale Ergebnisse:

Zunächst kann festgehalten werden, dass die Bewertung von Belastungssituationen entlang der Bewertungsdimensionen individuell variiert. Challenge- und Hindrance-Bewertungen sind zwar jeweils negativ miteinander korreliert (d.h., dass eine Situation, welche stärker als Challenge bewertet wird gleichzeitig in geringerem Ausmaß als Hindrance wahrgenommen wird). Allerdings ist die Stärke der Korrelationen teilweise gering (sie bewegen sich in einer Spanne zwischen -0.11 und -0.44). Eine eindeutige Abgrenzung als Gegenpole ist damit nicht gerechtfertigt. Insbesondere bei qualitativer Arbeitsbelastung (Komplexität der Tätigkeit) und Verantwortung zeigt sich ein geringer Zusammenhang.

Insgesamt können 4 Typen von Belastungsarten identifiziert werden:

- Belastungen, die vorwiegend als Herausforderung beurteilt werden. Wenn diese jedoch nicht vorhanden sind, resultiert daraus aber noch keine Hinderung. Dazu gehören: Wechselnde Aufgaben, Zusammenarbeit mit KollegInnen, Neues dazulernen.
- Belastungen, die vorwiegend als hinderlich beurteilt werden. Sind diese jedoch nicht vorhanden, resultiert daraus keine Beurteilung als Herausforderung. Dazu zählen: Arbeitsunterbrechungen, quantitative Arbeitsbelastung (Zeitstress)
- Belastungen, welche tendenziell bipolar wahrgenommen werden. Das Fehlen der Belastung führt tendenziell zu einer negativen Bewertung (Hindrancement), ihr Vorhandensein wird jedoch eher als Herausforderung wahrgenommen. Dies betrifft die Belastungsvariablen: Selbstständig planen und Ganzheitlichkeit.
- Belastungen mit "Koexistenz". Diese Belastungen können individuell als hinderlich und herausfordernd zugleich bewertet werden. Dazu zählen: Verantwortung und qualitative Belastung (Komplexität).

Diese Einteilung betrifft die durchschnittliche Wahrnehmung der Befragten, das heißt, dass bei Einzelpersonen eine Abweichung der Einstufung der Belastungsvariablen möglich ist. Ein Teil dieser unterschiedlichen Bewertung kann durch personale, tätigkeitsbezogene und organisationale Merkmale erklärt werden.

Speziell die Hindrance-Bewertung der Belastungsvariablen neues dazulernen, wechselnde Aufgaben, Zusammenarbeit mit KollegInnen und Verantwortung können mit 20% oder mehr durch einbezogene personale, tätigkeitsbezogene und organisationale Merkmale erklärt werden. Im Vergleich zur Hindrance-Bewertung ist die Abweichung der Challenge-Bewertung etwas geringer, womit auch die Erklärung durch personale, tätigkeitsbezogene und organisationale Merkmale in etwas geringerem Ausmaß möglich ist. Dennoch ist beispielsweise das Ausmaß der Challenge-Bewertung eines bestimmten Ausmaßes an Verantwortung zu mehr als 20% durch die einbezogenen personalen, tätigkeitsbezogenen und organisationalen Merkmale erklärbar.

Auf allen drei Ebenen (personen-, auf tätigkeits- und auf organisationsbezogenen) finden sich dabei Merkmale, die Hinweise enthalten, dass es zu einer veränderten Challenge-/ Hindrance-Wahrnehmung aller Belastungsvariablen kommt.

Hinsichtlich der personenbezogenen Dimension stehen die Merkmale finanzielle Zufriedenheit und Arbeitsorientierung in Zusammenhang mit dem Challenge-/ Hindrance-Erleben. Die Belastungsvariablen werden tendenziell stärker als Herausforderung und weniger als Belastung bewertet, wenn Arbeitsorientierung und finanzielle Zufriedenheit mit einfließen. Dies trifft - wenn auch in geringerem Ausmaß - ebenso auf die Belastungsvariable Angst vor Arbeitsplatzverlust zu.

Unter den tätigkeitsbezogenen Merkmalen korrespondiert in erster Linie das arbeitsbezogene Kohärenzgefühl mit der Challenge-/ Hindrance-Bewertung. Bei einem stark ausgeprägten Kohärenzgefühl bewerten die Befragten ihre Arbeitstätigkeit stärker als Challenge und weniger als Hindrance.

Besonders die organisationsbezogenen Merkmale scheinen von Bedeutung zu sein. Wenn Work-Life-Balance, Organization Based Self-Esteem und Gratifikation vorliegen kann im Zuge der Challenge-/ Hindrance-Bewertung ein verändertes Erleben der neun Belastungsvariablen erreicht werden. Dies trifft - wenn auch in geringerem Ausmaß - ebenso auf die Belastungsvariable Bürokratie zu.

Werden diese Eigenschaften von Unternehmen beachtet und optimiert, kann ein verändertes (und verbessertes) Erleben der zentralen Belastungen erreicht werden.

In Bezug auf die bivariaten Zusammenhänge wurde Folgendes festgestellt: Betrachtet man die Korrelationen der Belastungsitems mit den Gesundheitsoutcomes, ergeben sich jeweils mit weniger als der Hälfte der neun Belastungsitems signifikante Zusammenhänge mit den Outcomes subjektiver Gesundheitszustand, Präsentismus und Fehlzeiten.

Mit den Outcomes der Beschwerdebelastung, der Workability, der Burnout-Neigung und der Arbeitszufriedenheit korrelieren jeweils fünf bzw. mehr als fünf Items signifikant. Die meisten Korrelationen zeigen sich bei Burnout (acht von neun) und Arbeitszufriedenheit (neun von neun).

Signifikante Zusammenhänge der Challenge- und Hindrance-Bewertungen aller neun Belastungsitems lassen sich bei den Gesundheitsoutcomes subjektiver Gesundheitszustand, Workability, Burnout, Beschwerdebelastung und Arbeitszufriedenheit feststellen. Mit Präsentismus korrelieren sämtliche Hindrance- sowie zwei Challenge-Bewertungen signifikant. Sechs signifikante Korrelationen mit

der Hindrance- und drei mit der Challenge-Bewertung ergeben sich bei den Fehlzeiten.

Werden die Challenge- bzw. Hindrance-Bewertungen konstant gehalten, ergibt sich folgendes Bild: Es verbleiben keine signifikanten Einflüsse der Belastungsitems auf die Outcomes subjektive Gesundheit, Workability sowie Fehlzeiten. Bei der Variable Burnout bleiben zwei Einflüsse der neun Belastungsquellen signifikant – nämlich quantitative Arbeitsbelastung und Verantwortung. Präsentismus weist trotz Konstanthaltung der Bewertungen drei signifikante Effekte von Belastungsitems auf (quantitative Arbeitsbelastung, Verantwortung und selbständig planen). Lediglich das Item wechselnde Aufgaben verbleibt bei dem Index Beschwerdebelastung signifikant.

Die Effekte der Challenge- / Hindrance-Bewertungen unter Konstanthaltung der Belastungen gestalten sich folgenderweise: Signifikante Zusammenhänge aller neun Challenge und/oder Hindrance Bewertungen verbleiben bei den Outcomevariablen subjektive Gesundheit, Workability, Burnout, Arbeitszufriedenheit und Beschwerdebelastung. Die Mehrheit der Hindrance-Bewertungen (sieben von neun) zeigen einen verbleibenden signifikanten Zusammenhang mit der Variable Präsentismus. Dagegen verbleibt lediglich ein signifikanter Zusammenhang der Challenge- und/oder Hindrance Bewertung mit dem Outcome Fehlzeiten.

Im Zuge der Gefährungsbeurteilung können durch die Belastungsquellen und deren Challenge- bzw. Hindrance-Bewertungen gemeinsam zwischen 7 und 47 Prozent der Outcomevariablen erklärt werden. Hierbei geht jedoch nur jeweils ein kleiner Anteil der Erklärung auf die Belastungsitems selbst zurück. Somit liefern die Challenge- und Hindrance-Bewertungen den größten Beitrag zur Erklärung der Outcomevariablen. Wenn die jeweilige erklärte Varianz welche durch die Gesamtinformation (Belastungen inklusiver deren Challenge- / Hindrance-Bewertungen) an den Outcomevariablen erklärt werden kann als Prozentuierungsbasis gewählt wird und der Erklärungsbeitrag, der alleine auf die Challenge- / Hindrance-Bewertung entfällt, in Prozent der Gesamterklärung ausgedrückt wird, dann folgt daraus, dass von der Gesamterklärung jeweils zwischen 70 (bei Präsentismus) bis 93 Prozent (bei subjektiver Gesundheit) alleine durch die Challenge- / Hindrance-Bewertungen erklärt werden kann. Dabei wird ersichtlich, dass im Vergleich zur Hindrance-

Bewertung der Challenge-Bewertung in Summe eine etwas geringere Bedeutung bei der Gefährdungsbeurteilung zukommt.

Schlussfolgerung

Eine gemeinsame Ist-Erhebung zum Zweck der Evaluierung psychischer Belastungen gemäß ASchG und als Grundlage für BGF-Maßnahmen setzt einerseits in der Regel die bewertungsneutrale Erfassung von Belastungen (im Sinne der "erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken") mit dafür anerkannten Erhebungsmethoden voraus. Eine Ist-Erhebung im Rahmen von BGF-Projekten erfordert in der Regel auch eine Information darüber, inwiefern vorhandene Situationen als "positiv" oder "negativ" zur beurteilen sind. Neben der subjektiven Bewertung durch die ArbeitnehmerInnen sind dazu auch Informationen über die potenzielle Gesundheitsgefährdung eines gegebenen Belastungsausmaßes relevant.

Die Ergebnisse zeigen, dass einerseits von Belastungen bzw. vom Belastungsausmaß (prototypisch gemessen in Anlehnung an Items des Kfza) nur bedingt auf deren Gesundheitsrelevanz geschlossen werden kann. Ebenso zeigt sich, dass die subjektive Beurteilung einer gegebenen Belastungssituation teilweise große Varianz aufweist. Da die vorliegenden Resultate nahelegen, dass die subjektive Bewertung vorhandener Belastungen – welche sich in der vorliegenden Untersuchung an einem Challenge-/ Hindrance Modell orientiert - in der Regel bessere Informationsgrundlagen zur Beurteilung der Gesundheitsrelevanz von Arbeitsbedingungen liefern als die Belastungsintensität selbst, erscheint es sinnvoll vorhandene Inventare zur Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen durch entsprechende Bewertungsdimensionen zu ergänzen, wenn beide Funktionen (Evaluierung gemäß ASchG und Ist-Analyse im Rahmen von BGF) erfüllt werden sollen.

Die vorliegenden Resultate bestätigen dabei, dass Challenge (d.h. die mit einer Belastung verbundene förderlicher Herausforderung) und Hindrance (d.h., die mit einer Belastung verbundenen Beeinträchtigung und Hindernisse) als zwei trennbare

Bewertungsdimensionen jeweils voneinander unabhängige subjektive Eigenschaften von Belastungen abbilden. Es kann daher abgeleitet werden, dass subjektive Bewertungen psychischer Belastungen (beispielsweise anstelle einer eindimensionalen Bewertung zwischen den Polen "anregend" und "belastend" oder einer alleinigen Bewertung des subjektiven Belastungsmaßes) idealerweise mittels beider Dimensionen getrennt erfasst werden sollten.

Die Praktikabilität dieser Vorgehensweise kann jedoch aus zwei Gründen eingeschränkt sein: Zum einen wird die Länge der Erhebungsinstrumente durch zusätzliche Bewertungsfragen stark erhöht. Der zweite Einschränkungsggrund liegt darin, dass zahlreiche Belastungsdimensionen nicht sinnvoll einer subjektiven Bewertung unterzogen werden können (z.B. Lärm, soziale Unterstützung etc.), da diese in der Regel eindeutig positiv oder negativ konnotiert sind. Bei Belastungen, welche tendenziell eher positiv bzw. negativ konnotiert sind, würde die Möglichkeit einer zweidimensionalen Bewertung vermutlich zu einer Überforderung oder Verwirrung bei Befragten führen.

Ein möglicher Ansatz zur Reduktion des verbundenen Befragungsaufwandes und möglicher Antwortprobleme bei eindeutig konnotierten Belastungen würde daher dennoch in einer Reduktion auf eine der beiden Bewertungsdimensionen (Challenge oder Hindrance) liegen.

Da – gemäß den vorliegenden Resultaten - die gesundheitsrelevanten Zusammenhänge bei Hindrance Bewertungen in der Regel stärker als bei Challenge Bewertungen ausgeprägt sind, wäre in diesem Fall eine Reduktion der Bewertungserfassung auf die Hindrance Dimension naheliegend.

Eine Hauptfrage, welcher mit der vorliegenden Untersuchung nachgegangen werden sollte, war die nach den Zusammenhängen zwischen Belastungen und Gefährdung. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Gefährdungsbeurteilung ausschließlich auf Grundlage der Information zu vorhandenen Belastungsquellen bzw. deren Intensität nur bedingt möglich ist. Zusammenhänge zwischen Belastungen und Gesundheitsoutcomes sind nicht durchgängig zu bestätigen und teilweise nur von geringer Stärke. Die Gefährdungsbeurteilung ist in höherem Ausmaß auf Basis der Challenge-/ Hindrance Bewertung einer gegebenen Belastungssituation möglich. Dennoch ist anzumerken, dass die Ergebnisse bei manchen Belastungsquellen (z.B.

Zeitdruck) auch unabhängig von einer jeweils subjektiven Bewertung eine negative Auswirkung auf gesundheitsbezogene Outcomevariable (z.B. Burnout-Gefährdung) nahelegen. Damit unterstützen die Resultate die Ableitung Ganster und Rosens (2013, 5): "There seems to be little disagreement that psychological stressors exert their effects primarily through how the individual perceives and evaluates them".

Einschränkend ist allerdings festzuhalten, dass die vorliegenden Ergebnisse diese Annahme wohl unterstützen, dass jedoch aufgrund des Querschnittsdesigns der Untersuchung eine mögliche Umkehrung der Kausalrichtungen nicht ausgeschlossen werden kann. Es wäre daher beispielsweise möglich, dass die Zusammenhänge zwischen Belastungsbewertung und Gesundheitsindikatoren dadurch erklärbar ist, dass Personen mit schlechterem Gesundheitszustand Arbeitsbedingungen als belastender erleben. Weitere Untersuchungen mit einem Längsschnittdesign wären daher nötig, um diesen Alternativerklärungen nachzugehen.

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass (neben personalen und tätigkeitsbezogenen Merkmalen) organisationsbezogene Merkmale – wie z.B. Gratifikation und Wertschätzung der MitarbeiterInnen, Möglichkeiten zur Herstellung von Work-Life-Balance, und das Ausmaß bürokratischer Strukturen – mit einer Re-Definition der Belastungswahrnehmung einhergehen können. Somit besteht die Möglichkeit, dass bestimmte Anforderungen durch eine entsprechende Gestaltung des Organisationsklimas stärker als Herausforderungen und weniger als hinderliche Bedingungen erlebt werden und in weiterer Folge das Gefährdungspotenzial psychischer Belastungen reduziert werden kann. Es kann daher angenommen werden, dass Organisationsentwicklung sowohl in direkter Weise gesundheitsförderlich wirken kann, als auch indirekt, indem sie die Bewertung und damit die gesundheitlichen Auswirkungen von Belastungen reduzieren können.

Abschließend kann festgehalten werden, dass auf Basis der Ergebnisse für BGF Ist-Erhebungen empfohlen wird, zusätzlich zu neutralen Belastungserhebungen auch subjektive Situationsbewertungen – beispielsweise in Form von Challenge und Hindrance Bewertungen – erfasst werden.

Literatur:

Bernhardt, A., Baus, D. & Hölzl, R. (2008). Psychische Beanspruchung und Gesundheit am Arbeitsplatz: Gefährdungs- und Risikobewertung. Universität Mannheim: Forschungsbericht No. 54. Otto-Selz-Institut für Angewandte Psychologie.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2014a): Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) - Merkblatt. Wien. Retrieved from <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/Belastungen/default.html> (19.04.2015)

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.

Emmermacher, A. (2008). Gesundheitsmanagement und Weiterbildung. Eine praxisorientierte Methodik zur Steuerung, Qualitätssicherung und Nutzenbestimmung. Wiesbaden: GWV Fachverlage.

Ganster, D.C. & Rosen, Ch. C (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, DOI: 10.1177/0149206313475815.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer.

Prettenhofer, A., Paninka, J. & Strack, M. (2014). PsyBePlus Evaluationsbericht. Cogitaris.

Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (pp. 125 – 132). In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. Vol. 39, Issue 3.

Richter, G. (2010). Toolbox Version 1.2. Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund / Berlin / Dresden.

Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Searle, B. J. & Auton J. C. (2014). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals, Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal, DOI: 10.1080/10615806.2014.931378

Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. Journal of Vocational Behavior, DOI: 10.1016/j.jvb.2011.09.006.