

Fachnachmittag

“Psst - Hör auf dich!”

Belastungsfaktoren erkennen – Gesunde Wege finden

12. Juli 2022, Online



**UNIVERSITÄTS
KLINIKUM** **FREIBURG**

Arbeit und Gesundheit

Grundlegende Modelle

mit Relevanz für Fach- und Lehrkräfte

Univ.-Prof. Dr. med. Claas Lahmann

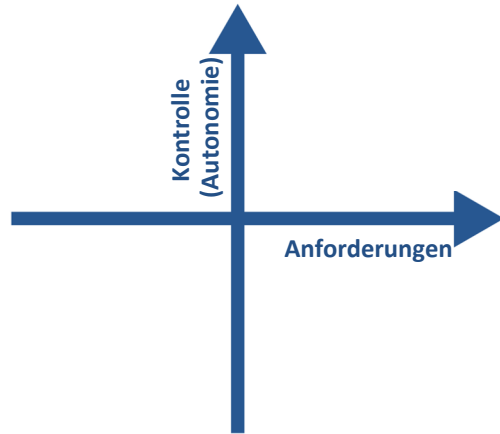
Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

Universitätsklinikum Freiburg

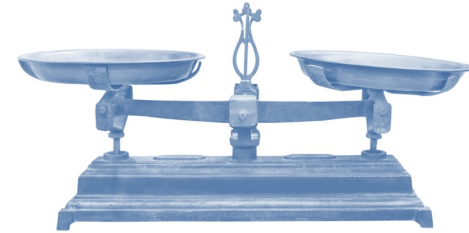
Stress arises not only from excessive work demands, but also from direct exposure to client's disclosures of stressful or traumatic life events.

Wooten NR et al. 2011

Demand-Control



Effort-Reward



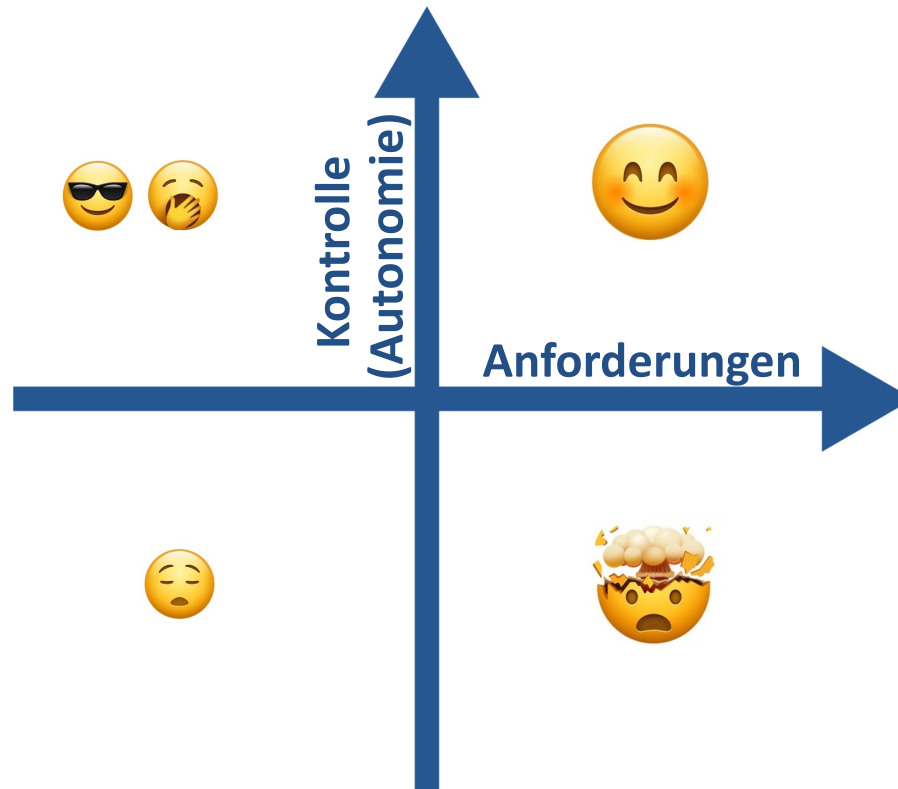
Organizational Justice



Psychological Safety



Das Demand-Control-Model – ein Modell für Stress im Change –



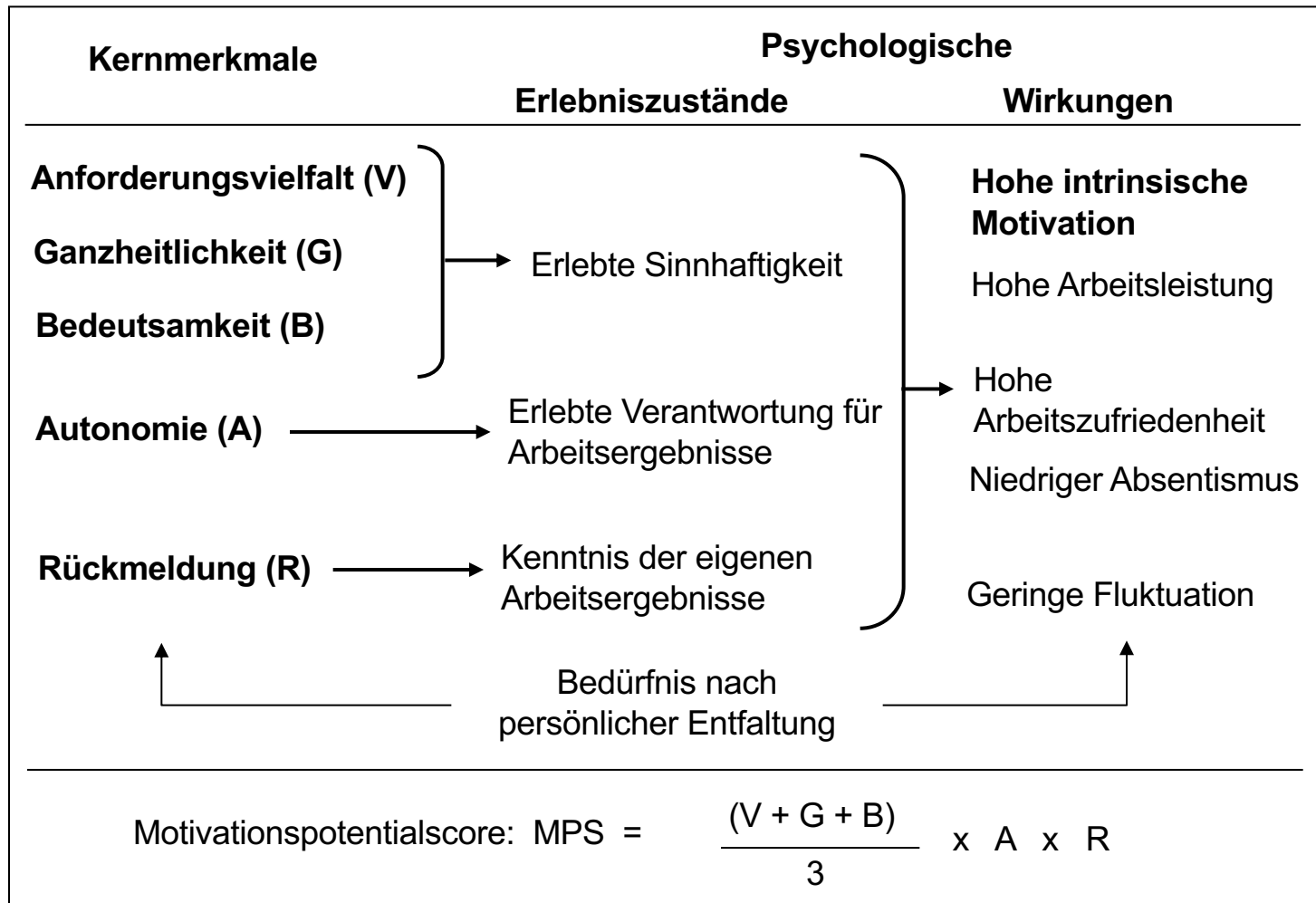
Arbeitsbezogene Anforderungen

- **Lernanforderungen („challenge demands“)**
z.B. Denkanforderungen, Abwechslungsreichtum
- **Stressoren („hindrance demands“)**
z.B. zeitliche Überforderung, Arbeitsunterbrechungen

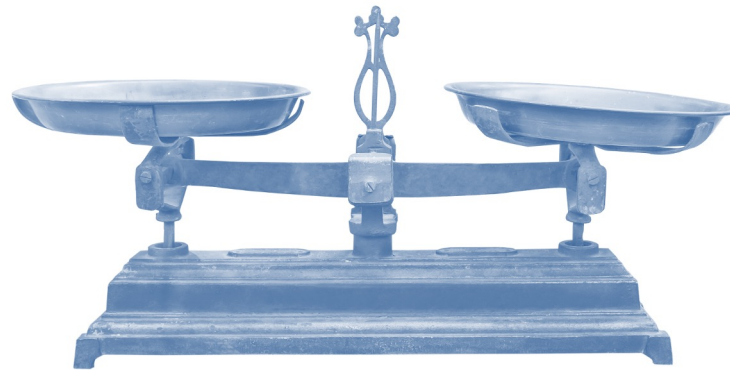
Arbeitsbezogene Ressourcen (control, support)

- **Aufgabenbezogene Ressourcen („control“)**
z.B. Entscheidungsspielraum, Lernchancen
- **Soziale Ressourcen („support“)**
z.B. Vorgesetztenunterstützung, Teamklima
- **Wirtschaftliche Ressourcen**
z.B. Personal, Räume etc.

Motivierende Arbeitsgestaltung



Effort-Reward-(Im)Balance



Gratifikationskrisenmodell – effort-reward-imbalance

Missverhältnis zwischen

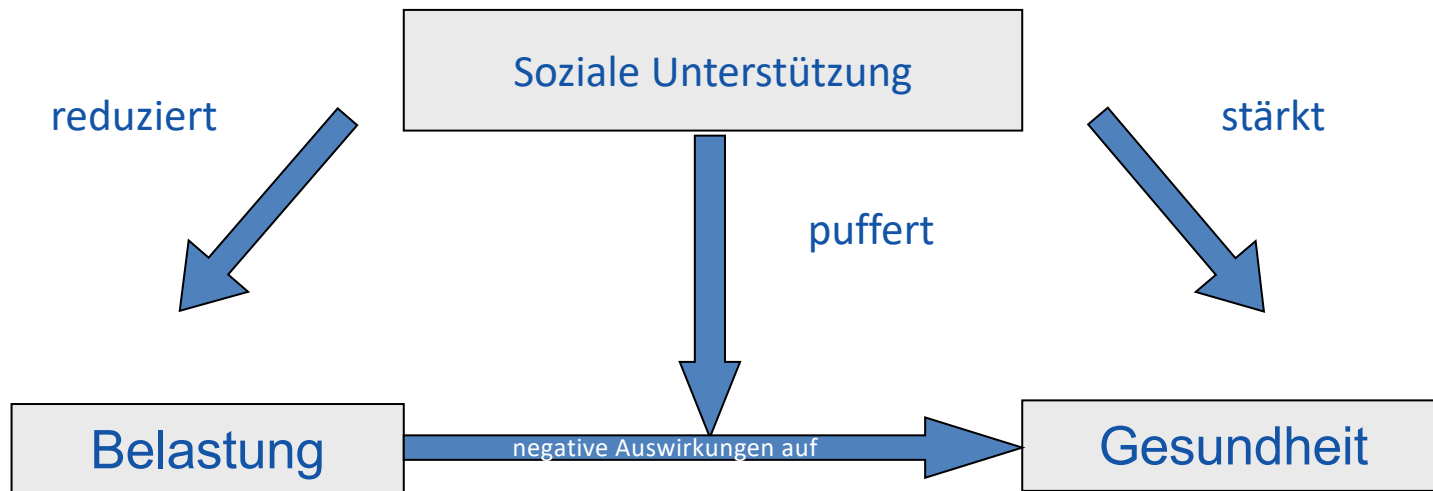
Anstrengung („effort“)

Geforderte berufliche Leistung
(Einfluss von Persönlichkeit, Verausgabungsneigung/
„Overcommitment“)

Belohnung („reward“)

Bezahlung, Wertschätzung, Arbeitssicherheit etc.

Soziale Unterstützung als gesundheitsrelevanter Reward



Organizational Justice



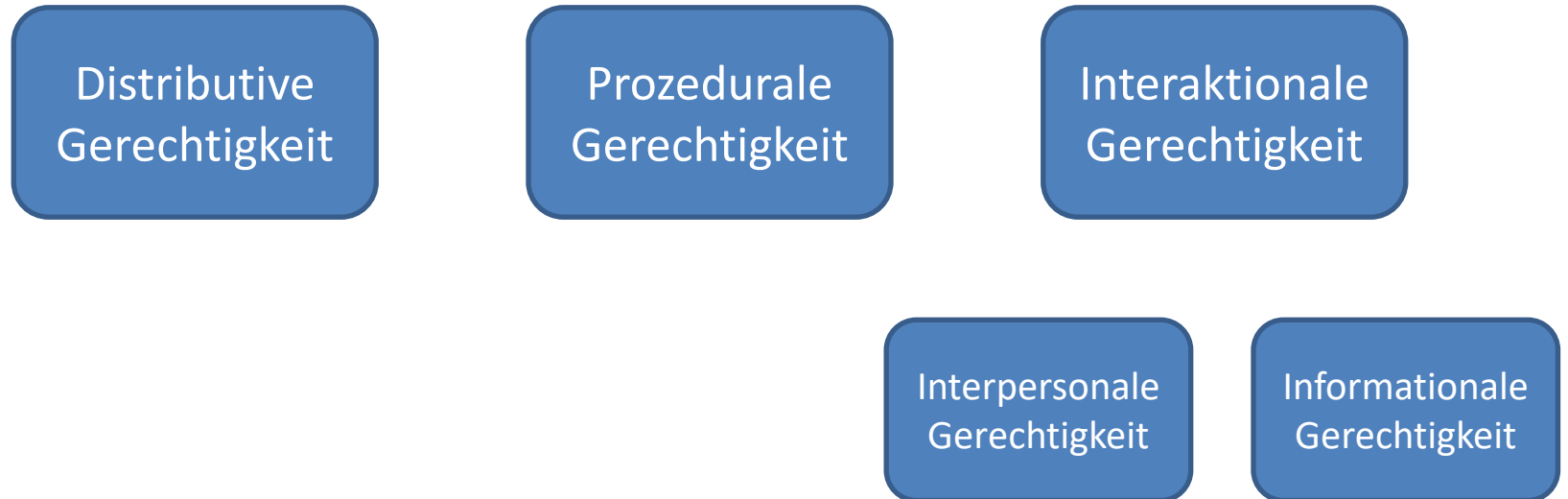
(Greenberg 1987)

Justice at Work and Reduced Risk of Coronary Heart Disease Among Employees

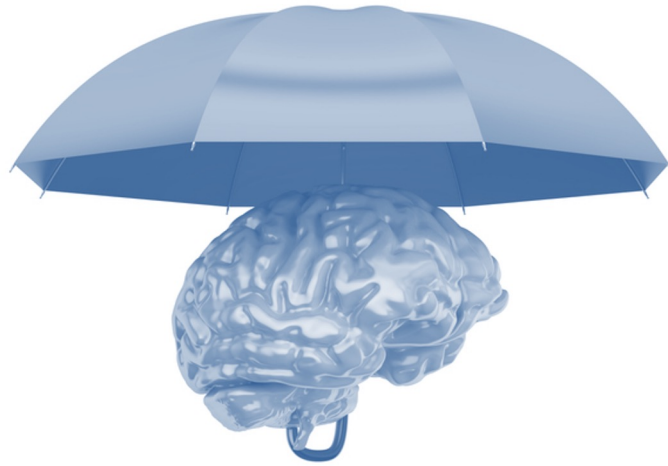
The Whitehall II Study

Mika Kivimäki, PhD; Jane E. Ferrie, PhD; Eric Brunner, PhD; Jenny Head, MSc; Martin J. Shipley, MSc; Jussi Vahtera, MD, PhD; Michael G. Marmot, FRCP

Organisationale Gerechtigkeit



Psychological Safety



Psychologische Sicherheit entsteht, wenn alle...

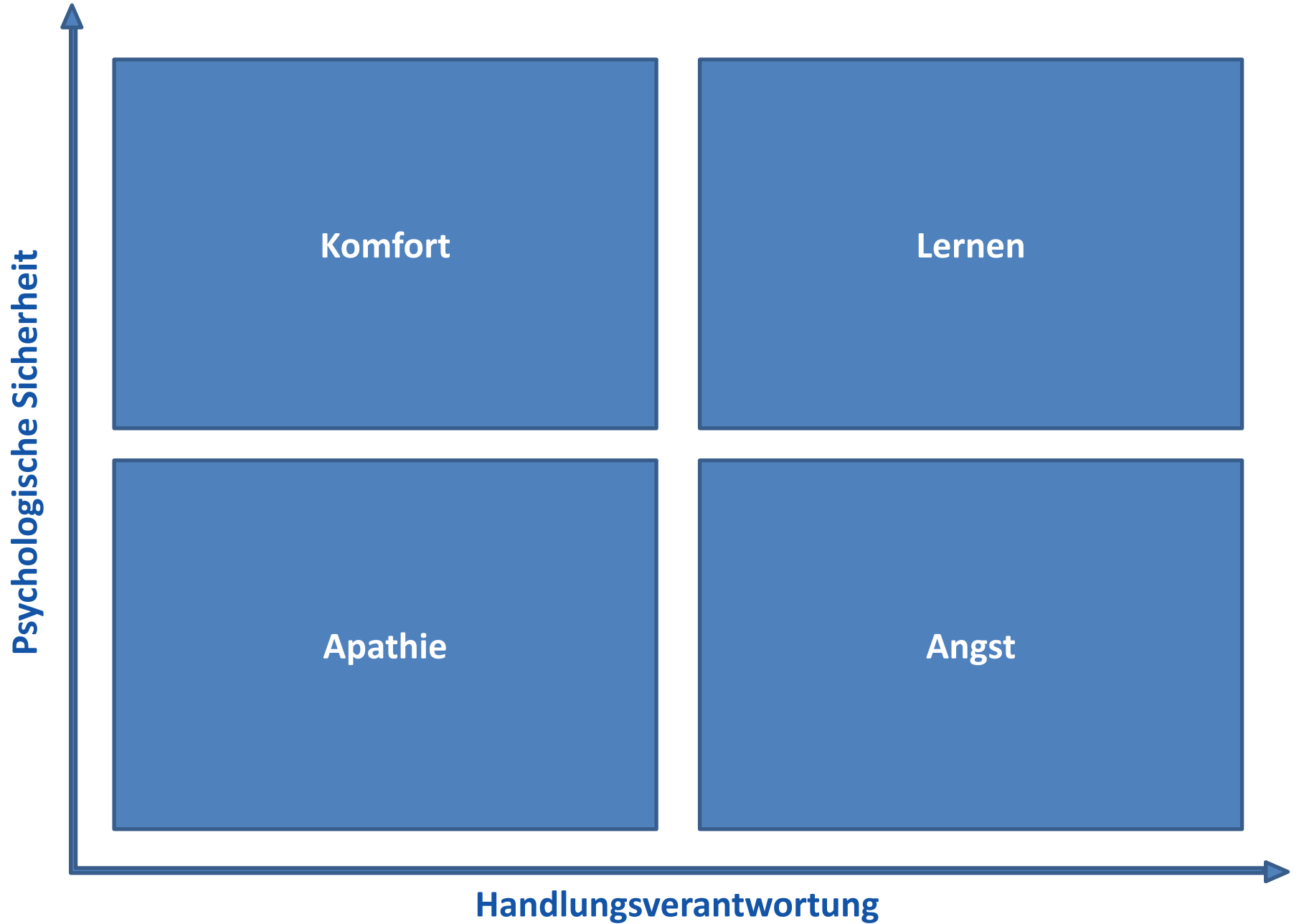
... offen die eigene Meinung äußern dürfen & können

... den gleichen Redeanteil haben können

... soziale Empathie erfahren

... Fehler (weitegehend) als Lernproblem sehen

... in ihren individuelle Stärken und Fähigkeiten geschätzt werden



Psychologische Sicherheit meint allerdings NICHT

... Schutzschild vor Verantwortlichkeit

... reine Nettigkeit

... Verhätscheln

... konsensuelle Entscheidungsfindung

... unverdiente Autonomie

... politische Korrektheit

... eine rhetorische Zusage