

Erklärungsmodelle zu Arbeit und Stress

by rpbadmin - Donnerstag, Januar 26, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/services/erklarungsmodelle-zu-arbeit-und-stress/>

Weitere relevante Modelle zur Erklärung des Zusammenhangs von psychischer Belastung, Arbeit und Stress und damit ebenso bedeutsam für die Fragen nach der Analyse von Belastungsfaktoren oder Stressoren (vergleichbare Begrifflichkeiten unterschiedlichen theoretischen Hintergrunds) sind neben dem beschriebenen Belastungs-Beanspruchungskonzept

1. das Stressmodell von Lazarus
2. das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek
3. das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen von Siegrist
4. das Konzept Anforderung – Belastung nach Oesterreich, Volpert, Dunkel
5. das Konzept der Vollständigen Tätigkeit nach Hacker, Richter u.a.
6. das Konzept Psychischer Stress am Arbeitsplatz nach Greif, Bamberg, Semmer

Nach dem Stressmodell von Lazarus (Lazarus, Folkmann 1984) liegt der Grund unterschiedlicher Stressreaktionen der Menschen in ihren jeweils individuellen Bewertungsprozessen. So können psychische Anforderungssituationen im Beruf als positiv, unwichtig oder potenziell gefährlich (stressend) bewertet werden. Menschen prüfen in einer für sie bedrohlichen oder überfordernden Situation dann in einem zweiten Schritt, ob sie diese mit ihren verfügbaren Ressourcen bewältigen können.

Nur wenn die Ressourcen nicht ausreichend sind, wird eine Stressreaktion ausgelöst.

Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (Karasek, Theorell 1990) geht von einem Wirkungszusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitsanforderungen und dem Ausmaß der Kontrolle aus. Hohe Arbeitsanforderungen, also hohe psychische Belastungen, bei einer Arbeit mit geringen Kontrollmöglichkeiten (also wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräumen) führen zu Stress. Dagegen werden hohe Anforderungen unter den Bedingungen hoher Kontrolle eher als positive Herausforderung und Entwicklungs- und Lernmöglichkeit erlebt. Die Bedeutung der selbständigen Gestaltung der Arbeit und der damit verbundenen Ressourcen wird hier deutlich.

Der Medizinsoziologe Siegrist weist in seinem Modell der beruflichen Gratifikationskrisen auf die notwendige Balance von Anforderungen und Gratifikationen hin (Siegrist 1996). Gratifikationen ergeben sich über die finanzielle Belohnung, Wertschätzung und berufliche Statuskontrolle durch Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und ausbildungsadäquate Beschäftigung. Ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und dem Gegenwert erhaltener Belohnung führt nach seiner Interpretation zu Stressreaktionen.

Forschungen haben aufgezeigt, dass es Zusammenhänge zwischen Gratifikationskrisen und erhöhten Risiken für psychische Störungen und Erkrankungen gibt. Vor allem sind Gratifikationskrisen mit einem erhöhten Risiko für Bluthochdruck und koronare Herzkrankheiten verbunden sind.

Durch psychologische Forschung mit dem Fokus auf der Gestaltung der Arbeitsaufgabe wurde eine Reihe von theoretischen Gestaltungsmodellen von menschengerechter Arbeit entwickelt. Dazu gehören die Konzepte der Handlungsregulationstheorie nach Richter, Volpert und Hacker (Volpert 1987, Hacker 1986, Oesterreich/Volpert 1999), sowie das Konzept der Anforderung – Belastung. Danach können Belastungen, die möglicherweise durch Hindernisse bei der Regulierung des Arbeitshandelns wie Störungen, Zeitdruck entstehen, verstärkt werden, wenn diese nicht durch Arbeitsanforderungen wie z.B. großer Handlungsspielraum, hohe Kommunikationserfordernisse oder eine gute Qualifikation abgepuffert werden.. Nach diesem Konzept kann es also Arbeitsbedingungen geben, die die Entwicklung positiver gesundheitsfördernden Bedingungen, z.B. die Persönlichkeitsentwicklung, begünstigen und gleichzeitig aber höhere Risiken für Erkrankungen aufweisen.

Das Konzept der Vollständigen Tätigkeit (vgl. Hacker/Richter 1998) geht davon aus, dass eine möglichst große Vollständigkeit der Arbeit die Persönlichkeitsentwicklung bzw. Entwicklung von positiver Gesundheit fördert. Ist dies nicht gegeben, kann es negative Folgen für den arbeitenden Menschen haben. Arbeitsaufgaben sollten demnach vollständig und ganzheitlich mit planerischen, ausführenden und kontrollierenden Elementen gestaltet sein. Dann ermöglichen sie Handlungsspielraum, Selbstständigkeit beim Setzen von Zielen und beinhalten Entscheidungsmöglichkeiten und sorgen für eine Aufgabenorientierung, die Interesse und Engagement hervorruft und die arbeitende Person zu einer intrinsisch motivierten Fortführung der Arbeit bringt. Solche Arbeitsaufgaben haben folgende Merkmale:

- Ganzheitlichkeit
- Anforderungsvielfalt
- Möglichkeiten der sozialen Interaktion
- Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit
- Sinnhaftigkeit

Persönlichkeitsförderliche Arbeitsaufgaben – Kriterien menschengerechter Arbeit

(entnommen aus Ulich: Arbeitspsychologie 1994)

Eine qualitativ anspruchsvolle Arbeitsaufgabe, autonomes Handeln und eine behinderungsfreie Zielerreichung, d.h. ohne Unterbrechungen und mit genügend handlungsrelevantem Feedback, verhindern nach diesem Konzept die Entstehung von Stress.

Das Konzept Stress am Arbeitsplatz (Semmer 1984, Greif/Semmer/Bamberg 1991, Semmer/Udris 2004, Semmer/Zapf 2004) geht davon aus, dass hoch ausgeprägte Stressoren am Arbeitsplatz – wie arbeitsorganisatorische Probleme, Unsicherheit, Verantwortung, quantitative Belastung aber auch Unfallgefährdung und Umgebungsbelastungen das Risiko für Gesundheitsbeschwerden erhöhen. Geringe Ausprägungen mindern die Gesundheitsgefährdung. Ressourcen wie Variabilität, Handlungsspielraum, Kommunikation werden als Möglichkeit der Dämpfung und Pufferung der Auswirkungen der Stressoren verstanden. Bei Aufgaben mit hohem Handlungsspielraum haben demnach erst sehr hohe Stressoren eine gesundheitsgefährdende Wirkung. Bei geringem Handlungsspielraum können schon gering ausgeprägte Stressoren negativ wirken.

Die Bedeutung des Handlungsspielraums als Möglichkeit zur Kontrolle über die eigene Arbeitssituation wurde bereits im Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek herausgearbeitet.

Die Erkenntnisse zur Bedeutung der Ressourcen in der Bewältigung von Arbeitsanforderungen und bei der Vermeidung von Stress haben zur Erweiterung der beschriebenen Modelle geführt. Viele Stressmodelle betonen allein den individuellen Umgang mit Stressoren. Die Orientierung an den Ressourcen hat einen Perspektivenwandel ermöglicht: von einer Defizit- oder Krankheitsorientierung hin zu einer salutogenetischen Sicht und zum Blick auf die Verhältnisse, die Gestaltung der Arbeitssituation und der Arbeitsaufgaben. Ressourcen werden verstanden als Möglichkeiten der Optimierung der Beanspruchung, als Möglichkeiten die Situation so zu beeinflussen, dass sie nicht stressend wirkt. Sie ermöglichen einen präventiven Ansatz. Dazu gehören

1. personale Ressourcen (Kompetenzen, Selbstkonzept, Situationskontrolle, Einstellungen, Bewusstsein, Gesundheitsstatus etc.)
2. materielle Ressourcen (sicheres Einkommen)
3. organisationale Ressourcen (Anforderungsvielfalt, Partizipation, Handlungsspielräume, Einflussmöglichkeiten, Transparenz, Unterstützung, Anerkennung etc.)
4. soziale Ressourcen (soziale Unterstützung durch andere Personen, Zugehörigkeitsgefühl, Eingebundensein in eine Gruppe etc.)

Mit dem Konzept der Emotionsarbeit (Zapf 2000) wurden die Zusammenhänge zwischen Stress und den spezifischen Arbeitsanforderungen in sozialen und Gesundheitsberufen und allgemein in der Dienstleistungsarbeit beschrieben. Diese Berufsarbeit erfordert nicht nur das Regulieren von Kognitionen, sondern auch die Regulation von Emotionen.

Emotionsarbeit kann positive und negative Auswirkungen haben. Zuviel oder Zuwenig ist hier nicht die Frage. Wird dauerhaft eine sehr hohe Anforderung an das „Gefühlsmanagement“ gestellt und kommt es oft zum Widerspruch zwischen den in der Situation geforderten

Gefühlsäußerungen und den tatsächlichen Gefühlen und damit zum Stress, dann lassen sich abnehmende berufliche Motivation und Entfremdung beobachten und Erkrankungen wie „burn out“ können entstehen.

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station