

Berufsfeld-orientierte Vertiefung (BOV)

Occupational Health Psychology

In Zusammenarbeit von:

Professur für Klinische Psychologie und Psychotherapie
Prof. Dr. Jürgen Hoyer

Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie
Prof. Dr. Jürgen Wegge
Dr. Petra Kemter

Professur für Methoden der Psychologie
Dr. Matthias Rudolf

1. Gegenstand

In der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung vom November 1997 werden als Herausforderungen an die Arbeitswelt im 21. Jahrhundert angeführt:

- Globalisierung und Verbreitung neuer Informationstechnologien
- Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse (u.a. Befristungen, Teilzeitarbeit, Arbeitskraft-Unternehmertum)
- Arbeitslosigkeit
- älter werdende Belegschaften
- Wachsende Kundenorientierung und Qualitätsmanagement-Anforderungen

Der traditionelle Arbeitsschutz ist mit diesen Entwicklungen überfordert. Die gesetzlichen Entwicklungen innerhalb der EU versuchen mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten (Maastrichter Abkommen §118a, Rahmenrichtlinie des Arbeitsschutzes, EN ISO 100 75 „Mental Workload“ ab 1. Mai 2000 in Kraft). Leitlinien einer modernen betrieblichen Gesundheitsförderung sind zukünftig: Partizipation der Arbeitnehmer, Integration des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in alle Leitungsebenen, Projektmanagement, Ganzheitlichkeit, Einbindung in die ökologische Nachhaltigkeitsdiskussion.

Occupational Health Psychology (OHP) stellt eine daraus erwachsende Neuorientierung innerhalb der psychologischen Fachdisziplinen Arbeits- und Organisationspsychologie, Gesundheitspsychologie und Klinische Psychologie dar. Einer begrifflichen Vereinbarung in den USA zwischen der American Psychological Association (APA) und dem National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) folgend, wird OHP folgendermaßen definiert:

„Occupational Health Psychology beinhaltet die Anwendung von Psychologie, um die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern und um Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu schützen und zu entwickeln.“ (Sauter et al., 1999, S. 203).

Die Einbeziehung der OHP in die Psychologieausbildung an der TU Dresden eröffnet eine neue Möglichkeit der teilweisen Integration der bislang getrennten Curricula in Arbeits- und Organisationspsychologie und Klinischer Psychologie. Damit soll dem wachsenden Bedarf nach Gesundheitsförderungsprogrammen, Stress-Management-Kursen, gesundheitsförderlicher Organisationsentwicklung und psychologischer Evaluation derartiger Programme durch das verstärkte Angebot dieses spezifischen Ausbildungssegmentes entsprochen werden.

2. Historische Entwicklung

Verschiedene Entwicklungslinien der Psychologie des vergangenen Jahrhunderts haben die Herausbildung der OHP vorbereitet. Hierzu zählen in den USA die Untersuchungen der Human relation- Bewegung der 30er Jahre, die richtungsweisenden Gesundheitsuntersuchungen von Kornhauser (1956) an Fließbandarbeitern sowie die durch die Occupational Safety and Health Act 1970 ausgelösten Längsschnittstudien berufsbezogener Stressoren der Michigan-Gruppe (1982 durch I. Udris deutsch herausgegeben). 1997 erfolgte schließlich die Gründung des APA-Journals of Occupational Health Psychology. 1994 wurden zwischen der APA und dem NIOSH psychologische Trainingsinitiativen zu einer primären Prävention in Organisationen vereinbart. Seit wenigen Jahren existieren in Nottingham (England) und Lund (Schweden) 1-Jahres-Programme zur MSc-Ausbildung auf dem Gebiet der OHP. Mit der Gründung einer Europäischen Akademie für OHP 1997 in Lund sowie der NIOSH Konferenz zu Work Stress in Baltimore 1999 und der 1. Europäischen Konferenz zu OHP in Lund im November 1999 sind vorläufige wissenschaftspolitische Höhepunkte dieser Entwicklung markiert.

Die aus den handlungspsychologischen Schulen Ost- und Westdeutschlands erwachsenen konzeptionellen und methodischen Entwicklungen einer persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung stellen charakteristische Beiträge zur Integration von Produktivitäts- und Gesundheitsentwicklung am Arbeitsplatz dar (Hacker, Frese, Semmer, Udris, Volpert).

Eine charakteristische europäische Entwicklung, die in die OHP mündet, sind die Arbeiten zu einer psychophysiologischen Langzeitmessung von Aktivierungszuständen (ambulantes psychophysiologisches Monitoring: Fahrenberg & Myrtek; total work load-Analyse: Frankenhaeuser, Lundberg), sowie die für die holländische Psychologie kennzeichnende Verbindung von Kognitionspsychologie, Arbeitspsychologie und Psychophysiologie (Meijman, Mulder).

Als wichtige Übersicht zur Occupational Health Psychology ist die Arbeit von Richter (2006) zu empfehlen.

3. Zentrale Fragestellungen, Theorien und Methoden

Die oben skizzierten Entwicklungen sind vor allem auf die Identifizierung gesundheitsförderlicher Strukturen der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen gerichtet. Damit wird eine über die Frage nach der Pathogenität und dem Stressoren-Charakter von Arbeit

wesentliche Erweiterung hinsichtlich der Identifizierung gesundheitsfördernder (salutogener) Faktoren erreicht. Das Aufgreifen salutogener Fragestellungen verbindet die OHP aufs Engste mit der Gesundheitspsychologie.

Intensiv wird an einer Taxonomie von organisationalen, sozialen und personalen Gesundheitsressourcen in Arbeitssystemen gearbeitet. Methodenentwicklungen, die eine bedingungsbezogene wie auch personenbezogene Erfassung von Arbeitsfaktoren ermöglichen (z.B. TBS [Tätigkeitsbewertungssystem], REBA [Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten]) haben große Bedeutung für Maßnahmen einer prospektiven Arbeitsgestaltung

In den letzten Jahren haben es technische Entwicklungen möglich gemacht, psychophysiologische Aktivierungsparameter über 24 Stunden kontinuierlich zu registrieren. Damit können nun auch gestörte Erholungs- und recovery-Prozesse als Indikatoren fehlbeanspruchender Arbeitsgestaltung diagnostiziert werden, was gänzlich neue Möglichkeiten eröffnet, präventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und von personenbezogenen Stress-Management-Programmen in die Praxis zu überführen. Das viel bemühte Schlagwort der Einheit von Verhaltens- und Verhältnisprävention kann so in Lehre und Forschung eine einheitliche Gestalt annehmen!

Methodisch zeichnet sich weltweit die OHP-Entwicklung durch eine Kombination bedingungsbezogener objektiver und subjektiver Anforderungsanalyseverfahren, psychophysiologischer Aktivierungsparameter im Monitoring-Ansatz und gesundheitspsychologisch relevanter Persönlichkeitsmerkmale in Längsschnitt- bzw. epidemiologischen Methodenansätzen aus. Diese Methodenkombination erfordert für die Vermittlung eine besondere Vertiefung der Kenntnisse in multivariaten und epidemiologischen Verfahren.

4. Aufbau des Curriculums

Dieses Curriculum orientiert sich in zeitlicher Lage und Umfang an den angebotenen Forschungsorientierten Vertiefungen (FOV) der Fachrichtung Psychologie. Dem besonderen Zuschnitt einer Berufsfeld-orientierten Vertiefung (BOV) wird durch die Vermittlung anwendungsorientierter Kenntnisse und methodischer Fertigkeiten aus den Bereichen der A/O-Psychologie und Gesundheitspsychologie Rechnung getragen.

Das Lehrangebot umfasst 10 SWS in Form von Vorlesungen, Übungen, Seminaren und einer eigenen empirischen Untersuchungen (4 von 10 SWS) der Teilnehmer. Es ist eine

Einschreibebelegung auf 12 Teilnehmern vorgesehen. Eingeschriebene Teilnehmer am Gesamtcurriculum erhalten für die einzelnen Lehrabschnitte keine Leistungsnachweise für das Schwerpunktstudium in den Anwendungsfächern. Die Zulassung zur mündlichen Prüfung wird durch folgende Teilleistungen gesichert:

- a) Aktive und regelmäßige Teilnahme an den LV zur OHP (siehe Abschnitt 7), **einschließlich Vorträge und Handouts in Seminaren,**
- b) Anfertigung einer empirischen Arbeit zu einem der aktuellen Forschungsthemen der OHP.

Alle Inhalte des Curriculums, einschließlich der Leistungen in b., sind prüfungsrelevant.

Die im Curriculum angebotenen Lehrinhalte sind zugleich auch offen für Studierende, die sich nicht in die OHP- BOV eingeschrieben haben. Diese LV sind zugleich Inhalte der Teilcurricula:
Arbeits- und Organisationspsychologie (Schwerpunkt)
Klinische Psychologie (Schwerpunkt)

Mit diesem Aufbau ist gesichert, dass alle LV für 30 Teilnehmer offen sind. Die nicht in die BOV eingeschriebenen Studierenden können in Seminaren für aktive Teilnahme einen Leistungsnachweis nach den üblichen Bedingungen erwerben.

Empfohlener methodischer Bestandteil der OHP ist die erfolgreiche Belegung des Wahlpflichtfaches „Multivariate Statistik II“ innerhalb des Diplomprüfungsfaches „Forschungs- und Evaluationsmethodik“. Dr. Rudolf steht auch für statistische Fragen im Rahmen von empirischen Arbeiten zur BOV OHP zur Verfügung.

Den BOV-Teilnehmern werden studienbegleitend von den Lehrenden Empfehlungen zur Durchführung von spezifischen Berufspraktika und eine Auswahl der nichtpsychologischen Nebenfächer gegeben.

5. Basis-Literatur

- Backs, R.W. & Boucsein, W. (2000) (Eds.). *Engineering Psychophysiology*. Mahwah: Erlbaum.
- Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (2005) (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit*. Berlin: Springer.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998)(Hrsg.). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bennett, P. & Murphy, S. (1997). *Psychology and health promotion*. Buckingham: Open University Press.
- Fahrenberg, J. & Myrtek, M. (1996)(Eds.). *Ambulatory assessment. Computer-assisted psychological and psychophysiological methods in monitoring and field studies*. Seattle: Hogrefe.
- Kaluza, G. (2006). *Gelassen und sicher im Streß*. Berlin: Springer.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kreienbrock, L. & Schach, S. (1997). *Epidemiologische Methoden* (2. Aufl.). Stuttgart: Fischer.
- Margraf, J., Siegrist, J. & Neumer, S. (1998)(Hrsg.). *Gesundheits- oder Krankheitstheorie? Saluto-versus pathogenetische Ansätze im Gesundheitswesen*. Berlin: Springer.
- Marmot, M. & Wilkinson, R.G. (1999) (Eds.). *Social determinants of health*. Oxford: University Press.
- Richter, P. (2006). Occupational Health Psychology. In H.-U. Wittchen & J. Hoyer (Hrsg.), *Klinische Psychologie und Psychotherapie*. Heidelberg: Springer.
- Sauter, S.L., Hurrell, Jr. J.J., Fox, H.R., Tetrick, L.E. & Barling, J. (1999). Occupational health psychology: An emerging discipline. *Industrial Health*, 37, 199 – 211.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L. (1996) (Eds.). *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley.
- Schwarzer, R. (2004). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens*. Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (Hrsg.)(1997). *Gesundheitspsychologie*. Ein Lehrbuch.(2. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Schwenkmezger, P. & Schmidt, R.P. (1994) (Hrsg.). *Lehrbuch der Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Enke.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Wenninger, G. (1991). *Arbeitssicherheit und Gesundheit*. Heidelberg: Asanger.

Relevante Zeitschriften

American Journal of Epidemiology

Journal of Occupational & Health Psychology

Journal of Organizational Behaviour

Psychosomatic Medicine

Work & Stress

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie

Zeitschrift für Gesundheitspsychologie

Zeitschrift für Klinische Psychologie

6. Praktikumsangebote

Die an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter vermitteln projektspezifische Praktikumsangebote in Unternehmen (u.a. Daimler & Chrysler, VW, Siemens, AMD, Infineon). Die Erfahrung hat gezeigt, dass diese vielfach in Diplomarbeiten einmünden können.

Innerhalb des Public Health- Forschungsverbundes, kooperierender Berufsgenossenschaften (z.B. BG Feinmechanik und Elektronik, Masch-BG), Berufsakademie des HVBG und Rehabilitations-Kliniken bestehen vielfältige, im Einzelfall abzustimmende, Angebote.

Bestehende Forschungsk Kooperationen zu den Universitäten Delft und Groningen (Niederlande), Nottingham und Guilford (England), Glasgow (Schottland) und Stockholm (Schweden) haben sich wiederholt für Studierende mit ausgezeichneten Englisch (bzw. Schwedisch)-Kenntnissen als Praktikumsplätze bewährt.

7. Übersicht über Themenangebote

Die folgende Tabelle enthält die **vorläufigen** Lehrangebote für die Kohorte mit Beginn der **BOV ab SS 2011**. Die Angebote können sich je nach Kohorte verändern, daher wird das Lehrangebot für jede Kohorte (z.B. ab SS 2012) aktualisiert.

Lehrveranstaltung	Obligator. (O) Wahloblig (W)	Lehrform Vorl. (V) Sem. (S) Praktikum (P) Übung (Ü)	SS 11	WS 11/12	SS 12
Gesundheitspsychologie (Hoyer)	O	V	X	–	X
Organisationspsychologie (Kemter)	O	V	X	–	X
Verhaltensmedizin (Beesdo-Baum/Lüken)	W	V	–	X	–
Verhaltensmedizin (Einsle)	W	P	X	–	X
Psychoedukation (Chaker)	W	S	X	–	-
Schmerztherapie (Schneider)	W	S	–	X	–
Managementtheorien (Kemter)	W	S	X	–	X
Psychologische Aspekte im Großschadensfall (Notfallpsychologie) (Langer)	W	S	X	–	X
Multivariate Statistik II (Rudolf)	W	S	X	–	X

Die Kommentierungen der einzelnen Lehrveranstaltungen unter dem Link www.psychologie.tu-dresden.de/kvv/haupt zu entnehmen.

8. Empfehlungen für die Belegung des Nichtpsychologischen Nebenfaches

Die Praxisorientierung dieses Curriculums kann ganz wesentlich unterstützt werden durch eine geeignete Auswahl des nichtpsychologischen Nebenfaches im Umfang von 6 SWS. Hierfür bieten die am Curriculum Beteiligten gern eine Beratung an. Guten fachlichen Bezug zu diesem Curriculum haben folgende Fachangebote:

- Gesundheitsökonomie (innerhalb der Wirtschaftswissenschaftlichen Angebote)
- Arbeitswissenschaften und Arbeitsschutz
- Arbeitsmedizin
- Innere Medizin und Psychiatrie

9. Rückfragen

Für Rückfragen wenden Sie sich an Dipl.-Psych. Esther Lochmann (Tel. -36978, lochmann@psychologie.tu-dresden.de) oder das Sekretariat Prof. Hoyer (Frau Henrich, Tel. -36070, nur vormittags, henrich@psychologie.tu-dresden.de)