

**»Wenn Arbeit krank macht – Psychische Belastungen erkennen und reduzieren«
am 15. Juni 2010 in Hannover**

Stress- und Ressourcenmanagement in Betrieben

Dr. phil, Dipl.-Psych. Christine Busch

Stress- und Ressourcenmanagement (SRM) in Betrieben ist Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. SRM kann vereinfacht darin unterschieden werden, ob es vornehmlich auf die Veränderung der Arbeitssituation (bedingungsbezogene SRM) oder auf eine Veränderung der Person (personenbezogene SRM) gerichtet ist.

Bedingungsbezogenes SRM zielt auf Belastungen und Ressourcen, die sich aus der Arbeit ergeben. Dabei lassen sich vor allem drei Ansatzpunkte identifizieren, die häufig auch kombiniert werden: die Modifikation der Arbeitsaufgabe, die Veränderung von Arbeitsbedingungen und der Ansatz an den sozialen Beziehungen. Interventionen dieser Art greifen in komplexe Systeme ein, sodass die beobachteten Ergebnisse nicht immer den intendierten Effekten entsprechen: So kann eine Veränderung in den Arbeitsabläufen zu sozialen Konflikten führen, die den intendierten Verbesserungen entgegenwirken. An diesem Beispiel wird deutlich, dass gerade bei bedingungsbezogenem SRM eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg haben können. Der Erfolg hängt wesentlich von der Qualität der Implementierung ab. Ein entscheidender Faktor ist dabei, dass die angestrebten Veränderungen von den Betroffenen auch entsprechend wahrgenommen werden, und diese von den Maßnahmen tatsächlich erreicht werden.

Personenbezogenes SRM umfasst Wissensvermittlung, kognitiv-behaviorale und Entspannungsverfahren sowie Kompetenztrainings. Häufig findet man eine Kombination: So enthalten die meisten SRM-Programme auch ein Element der Informationsvermittlung zum Thema Stress; kognitiv-behaviorale Trainings werden oftmals mit einem Entspannungsverfahren kombiniert. Die Evaluationsforschung zeigt robuste kleine Effekte auf.

Nicht nur von der Praxis, insbesondere den Präventionsanbietern, werden aktuell zielgruppenspezifische, evidenzbasierte Multiplikatorenkonzepte verlangt, die sowohl bedingungs- als auch personenbezogenes SRM beinhalten. Ein Beispiel hierfür ist ReSuM, ein SRM-Programm für Geringqualifizierte, das seine Wirksamkeit in zahlreichen Betrieben deutschlandweit gezeigt hat. Ein anderes Beispiel ist ReSuDi, ein Programm für kulturell diverse Belegschaften, das derzeit unter Beteiligung diverser Präventionsanbieter entwickelt wird.

*Dr. phil, Dipl.-Psych. Christine Busch
Arbeits- und Organisationspsychologie
Fachbereich Psychologie/Fakultät 4
Universität Hamburg*

*Von-Melle-Park 11
20146 Hamburg
0 40 / 4 28 38 – 4 198
0 40 / 4 28 38 – 26 50*

cbusch@uni-hamburg.de

<http://www.epb.uni-hamburg.de/de/personen/busch-0>