
Arbeitsplatzbezogene Interventionen

Selbstwirksamkeitserwartungen und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

Konzepte für die psychotherapeutische Behandlung
Berufstätiger

am 14. Juni 2023

Prof. Dr. Christoph Kröger

Universität Hildesheim





Arbeitsfähigkeit als Thema der Psychotherapie – Warum?

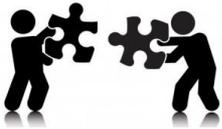
“Die Arbeit hält drei Übel fern: Die Langeweile, das Laster und die Not.”

Voltaire

Motivationsfördernde Interventionen

Psychosoziale Funktionen der Arbeit

Kooperation
& Kontakt



Soziale An-
erkennung



Persönliche
Identität



Zeitstruk-
turierung



Aktivität &
Kompetenz



Überblick in Kröger, C. (2021). Arbeitsplatzbezogene Psychotherapieansätze.
In W. Rief, E. Schramm & B. Strauss (Hrsg.), *Psychologische Psychotherapie*
– Ein kompetenzorientiertes Lehrbuch. München: Elsevier.

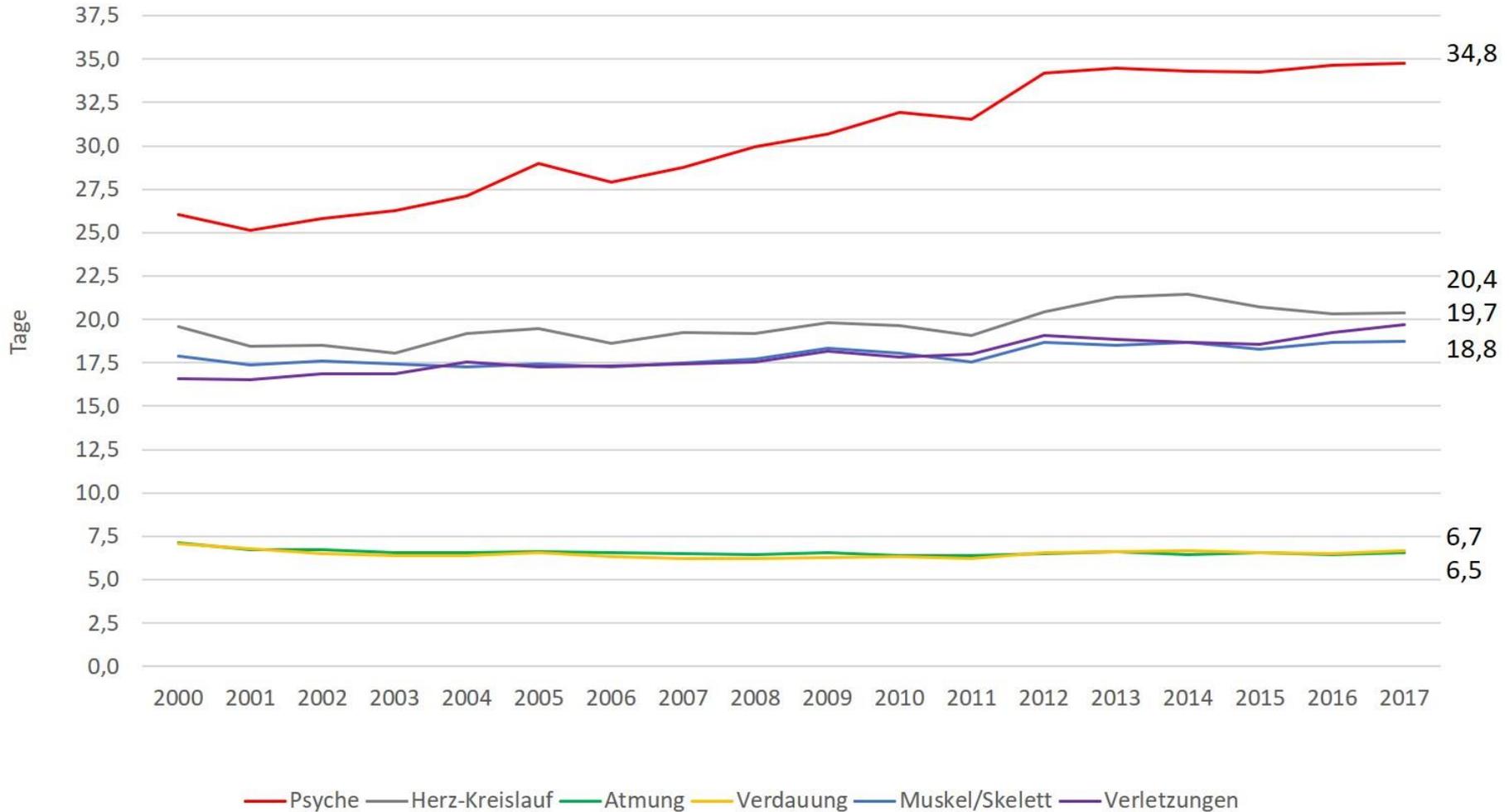
Universität Hildesheim



Theoretischer Hintergrund: Fehlzeiten

Anteil der verschiedenen Krankheiten an den Arbeitsunfähigkeitstagen in %

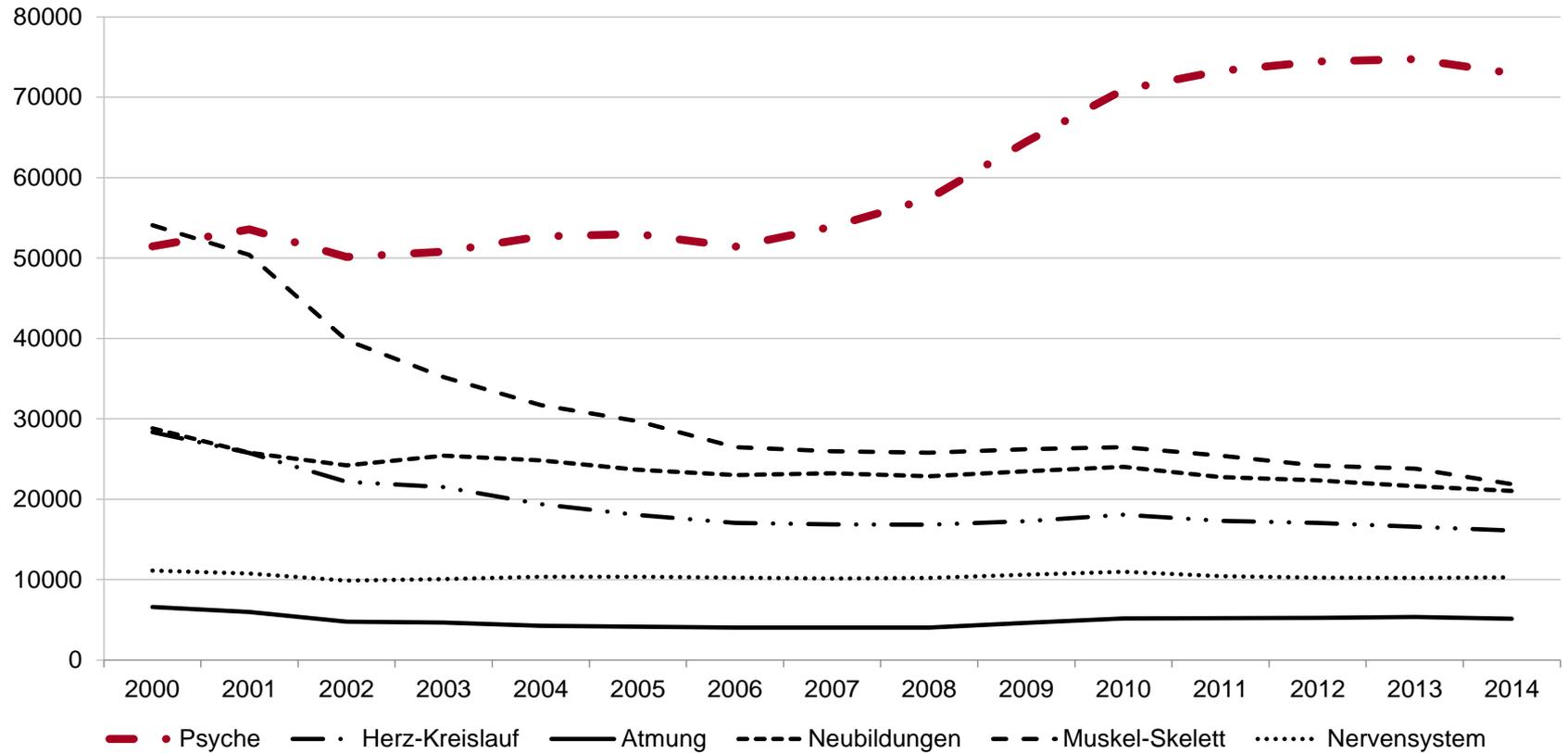
Arbeitsunfähigkeit – Dauer der häufigsten Erkrankungen 2000 bis 2017



Quelle: Daten der AOK, BARMER-GEK, BKK, DAK, TK; eigene Berechnungen der BPtK, 2019.

Theoretischer Hintergrund: Frühverrentungen

Anzahl der Frühverrentungen bei verschiedenen Krankheiten



Quelle: Deutsche Rentenversicherung, 2015

Universität Hildesheim



Arbeitsplatzbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen

- Definition: Subjektive Überzeugung, die Anforderungen am Arbeitsplatz mithilfe der eigenen Fähigkeiten bewältigen zu können (= **arbeitsplatzbezogene Selbstwirksamkeitserwartung**), gilt als starker und modifizierbarer **Prädiktor** für eine erhöhte **Wahrscheinlichkeit** und kürzere **Dauer** bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz (z. B. Fisker et al., 2022; Lagerveld et al., 2017)
- Instrument: Einsatz der *Return-to-work self-efficacy scale (RTW-SE*; Lagerveld et al., 2010) zur **Selbstbeurteilung** spezifischer rückkehrbezogener Erwartungen
- Ziele:
 - Untersuchung der Validität und Reliabilität der deutschen Übersetzung in unabhängigen Stichproben von Erwerbstätigen mit psychischen Störungen, muskuloskelettalen Erkrankungen, Tumorerkrankungen
 - Vorhersage der Arbeitsfähigkeit nach ambulanter und stationärer Rehabilitation mithilfe der RTW-SE
 - Förderung der arbeitsplatzbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung

Studie Ia: Arbeitsplatzbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen

Stichprobe: N = 301 Erwerbstätige der Region SZ und BS (65 % m., 43 (*SD* = 11) Jahre, 54 % mit Lehrberuf), die eine ambulante KVT aufsuchten

Veränderungssensitivität: Moderate Korrelationen der Prä-Post-Mittelwertdifferenzen der RTW-SE und des BDI-II ($r = -.31$) und große Effektstärken bei Prä-Post-Vergleichen beider Instrumente deuten auf Veränderungssensitivität hin

	Baseline		Post		Mean Comparison			Clinical Significance (%)			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>ES</i>	<i>ci</i>	<i>ri</i>	<i>rd</i>	<i>nc</i>
RTW-SE	3.68	1.17	4.50	0.72	-11.06	<0.001	0.84	150 (49.83)	155 (51.50)	31 (10.30)	115 (38.20)
BDI	23.85	6.69	12.75	4.36	25.62	<0.001	1.97	180 (59.8)	184 (61.13)	-	117 (38.87)

Note: *ES* = effect size, *ci* = clinically improved, *ri* = reliably improved, *rd* = reliably deteriorated, *nc* = not reliably changed.

Arbeitsbezogene Anamnese

als Grundlage

- Verschafft **Überblick über die Situation am Arbeitsplatz**
 - Bisherige Arbeitsgeschichte
 - Arbeitsplatzbeschreibung
 - Gesundheitliche Einschränkungen am Arbeitsplatz
 - Arbeitsvoraussetzungen
 - Arbeitsbeziehungen
 - Passung zwischen Person und Tätigkeit

→ **Objektive Bedingungen und subjektives Befinden berücksichtigt**

F Passung zwischen Person und Tätigkeit	
1. Interessante Aspekte des Arbeitsplatzes:	
2. Motivierende Aspekte des Arbeitsplatzes:	
3. Belastende Aspekte des Arbeitsplatzes:	
4. Passung der Arbeit zu den eigenen Fähigkeiten:	
5. Bewertung der Arbeit in Bezug auf die Laufbahn:	
6. Wichtigkeit der Arbeit: (z.B. Zufriedenheit, Sinnhaftigkeit, Finanzen)	
2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:	
3. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen: (z.B. mit Bezahlung, Verdienstmöglichkeiten)	
E Arbeitsbeziehungen	
1. Arbeitsatmosphäre:	
2. Führungsstil: (z.B. Rückmeldung zu Arbeitsleistung, Empfinden der Behandlung als gerechtfertigt)	
3. Eigene Rolle im Team:	
4. Beziehung zu Führungskraft und KollegInnen: (z.B. Probleme, Streit, Ausgrenzung, Unterstützung, Vertrauen in KollegInnen)	
(z.B. Möglichkeit zu selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung/Aufgabepriorisierung)	
9. Erwartungen am Arbeitsplatz:	
10. Üben Sie neben Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit noch nebenberufliche Tätigkeiten aus?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja (Bitte beschreiben: _____)

Quelle: Bode, K., Maurer, F., & Kröger, C. (2017). Arbeitswelt und psychische Störungen. Göttingen: Hogrefe.

Universität Hildesheim

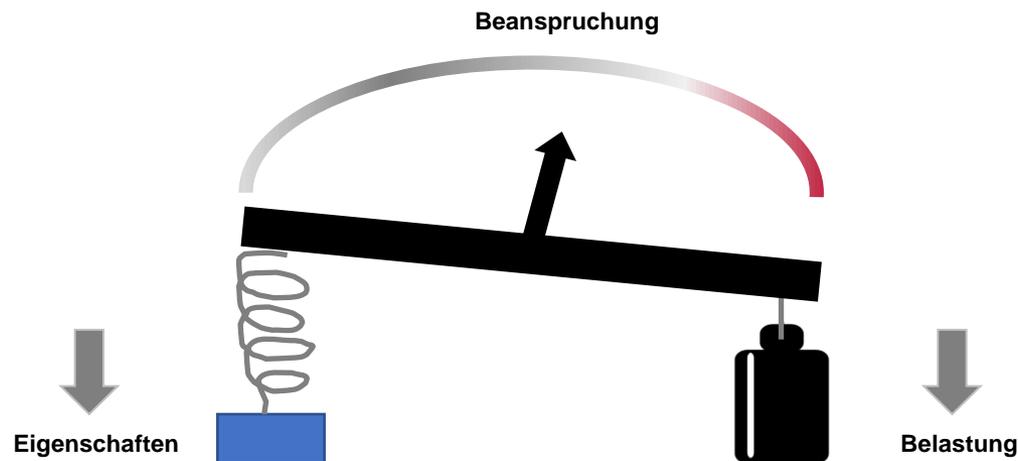


Arbeitsbezogene Störungsmodelle

Belastungs-Beanspruchungsmodell (Rohmert & Rutenfranz, 1975)

Modell:

- Arbeitsplatz durch äußere **Belastungen** gekennzeichnet. Diese wirken auf alle Arbeitnehmer auf die gleiche Art und Weise.
- Verschiedene Personen sind bei gleichen Belastungen unterschiedlich stark **beansprucht** (in Abhängigkeit von Eigenschaften, Fertigkeiten, ...)



Die Falle der Leistungsmotivation „Wer kennt schon das Haifischbecken?“

Emotionsarbeit oder das Elend „Freundlichkeit als Arbeitsanforderung“

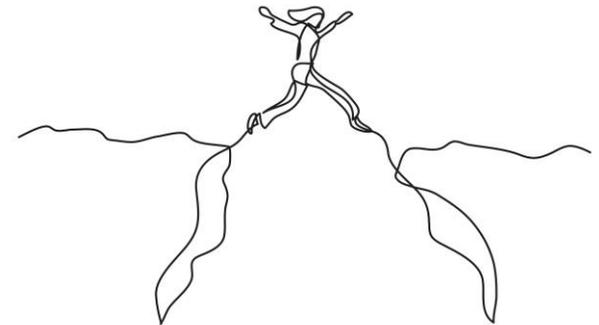
- Während der Arbeit nach außen in Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl zeigen, auch wenn dies nicht mit den inneren Empfindungen übereinstimmt.

Aber:

- Der Widerspruch zwischen ausgedrückten und empfundenen Gefühlen, d.h. die emotionale Dissonanz, führt zu einer emotionalen Belastung!
- Ausweitung von der Dienstleistung in andere Sektoren (z.B. Gesundheit)

Methodenkoffer zur Überwindung von „Hürden“ und „Tälern“

- Verhaltens- oder Konfliktanalyse
- Selbstmanagement
- Kompetenz- und Fertigkeitentraining
- Selbstinstruktionstraining
- Übertragungsreaktionen oder Interaktionsanalyse
-



Förderung der Selbstwirksamkeit!

Förderung der Selbstwirksamkeit

Gedankenexperiment / kognitive Vorbereitung



- Welche Aufgaben fallen Ihnen leicht? Wobei sind Sie vielleicht sogar sehr erfolgreich?
- Schauen wir uns mal die andere Seite der Medaille an. Welche Schwierigkeiten erwarten Sie auch?
- Wie gehen Sie damit um? Wie lösen Sie die Schwierigkeiten?
- Was erwarten Sie mit Blick auf Kolleg:innen? ...

Begleitung der Wiedereingliederung

Erarbeitung einer Arbeitsanalyse

- Gibt Überblick über Aufgaben am Arbeitsplatz
 - Tätigkeit wird in Haupt- und Nebenaufgaben gegliedert
 - Ergebnis kann zur Planung einer Wiedereingliederung genutzt werden

Arbeitsanalyse			
Hauptaufgaben			
Erläuterung der Aufgabe	Dauer	Frequenz	Umsetzbarkeit
<i>Wareneingangsbuchung</i>			
<i>Klärungen</i>			
<i>Beanstandungen</i>			
<i>Waren versenden</i>			
<i>Entnahme buchen</i>			
Nebenaufgaben			
Erläuterung der Aufgabe	Dauer	Frequenz	Umsetzbarkeit
<i>Ablage</i>			
<i>Dienstbesprechung</i>			
	Dauer: * =weniger als 1 Stunde ** =zwischen 1-2 Stunden *** =zwischen 2-4 Stunden **** =mehr als 4 Stunden	Frequenz: + =selten (<1x pro Woche) ++ =regelmäßig (>1x pro Woche) +++ =häufig (mehrmals pro Tag) ++++ =immer (stündlich) +++++ =immerzu	Umsetzbarkeit: 1 =sehr leicht 2 =ziemlich leicht 3 =weder leicht noch schwer 4 =ziemlich schwer 5 =sehr schwer

Begleitung der Wiedereingliederung

Erstellen eines Wiedereingliederungsplans

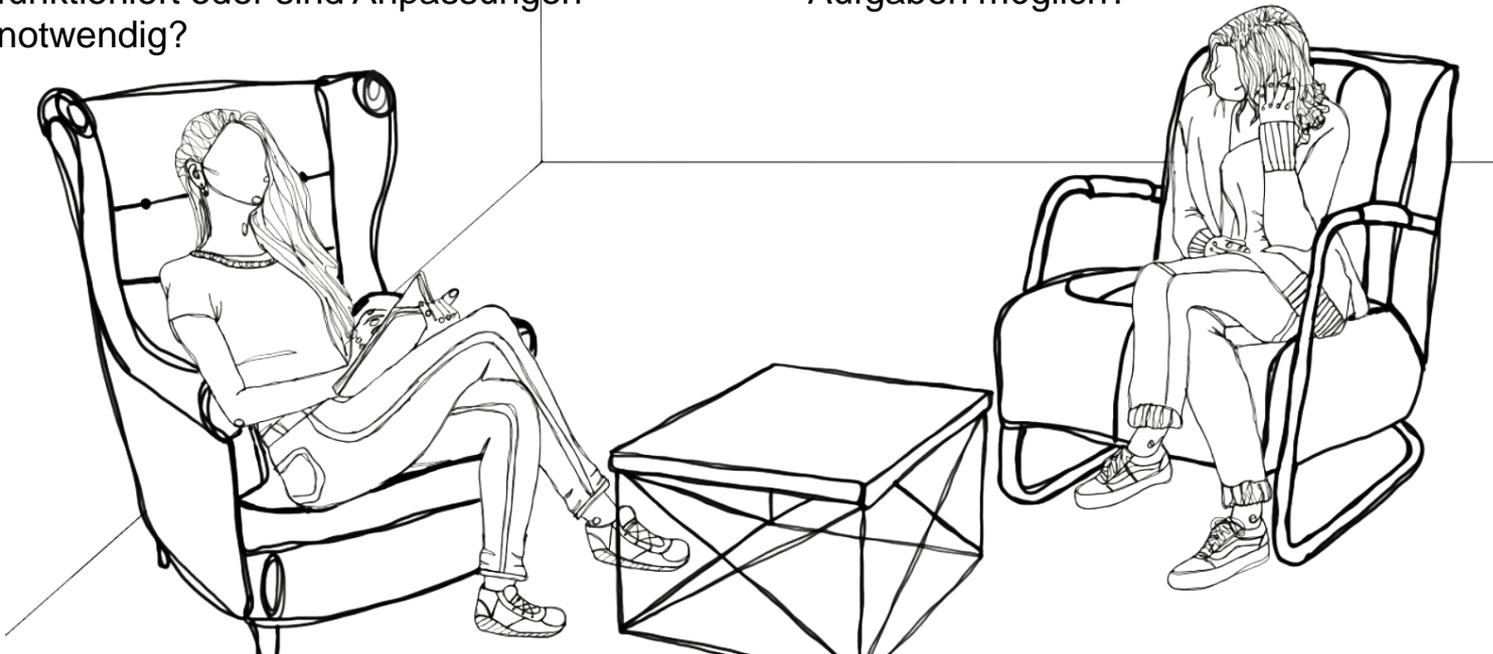
- Erstellen einer **Liste mit auszuführenden Aufgaben** (von „einfach und konkret“ bis „komplex und unstrukturiert“)
- Erarbeitung von **Ressourcen**
- „Welche Maßnahmen müssen ergriffen/**welche Hindernisse ausgeräumt werden**, um die ersten Aufgaben der Liste auszuführen?“
 - evtl. Erarbeitung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzveränderung

Wiedereingliederungsplan				
Wählen Sie anhand der Arbeitsanalyse eine oder mehrere Aufgaben, die Sie während der nächsten Woche ausführen möchten bzw. müssen. Falls der erste Schritt der Arbeitswiederaufnahme bereits erfolgt ist und Sie somit bereits wieder arbeiten, bezieht sich der hier aufgeführte erste Schritt auf den Beginn der Erweiterung des Aufgabenfeldes.				
Datum Beginn des ersten Schrittes: <u>3</u> / <u>1</u> / <u>08</u> / <u>20</u> / <u>15</u>				
Gesamtzahl der Stunden: <u>3</u>				
Aufgabe	Dauer in Stunden pro Tag	Dauer in Tagen pro Woche	Maßnahme / Arbeitsanpassung	Erfolgreich*?
<i>Wareneingangsbuchung</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Entnahme buchen</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Ablage</i>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Begleitung der Wiedereingliederung

Kontinuierliche Evaluation

- Welche Aspekte des Wiedereingliederungsplans verliefen gut?
- Wie sind Sie mit Rückfällen oder Rückschlägen umgegangen? Haben die besprochenen Bewältigungsstrategien funktioniert oder sind Anpassungen notwendig?
- Welche Aspekte des Plans sind gescheitert und worauf ist dies zurückzuführen?
- Welche Änderungen und Anpassungen sind notwendig und welche Ergänzungen sind in Bezug auf den Umfang und die Aufgaben möglich?



Bestimmung des nächsten Schrittes und Ermutigung zur Umsetzung

Zusammenfassung

- SWE-RTW sind ein modifizierbarer Prädiktor für eine erhöhte Wahrscheinlichkeit (und kürzere Dauer) bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- Die Förderung der SWE-RTW sollte gut vorbereitet sein, z. B. durch eine Arbeitsanamnese und ein patient:innengerechtes Störungsmodell.
- Die Wiedereingliederung kann durch psychotherapeutische Maßnahmen erleichtert werden (z. B. durch ein Gedankenexperiment und einen Plan, der kontinuierlich evaluiert wird).