

Perspektiven der Professionalisierung in der Community ASIG¹

BGF Studie: Tätigkeitsfelder, Forschungsaktivitäten und Ausbildungsangebote für Studierende der Psychologie

Bernhard Zimolong, Vanessa Günther & Christian Damke
Ruhr-Universität Bochum

Zusammenfassung

Durch eine internetgestützte Dokumentenanalyse von Vorlesungsverzeichnissen der Studiengänge Psychologie an allen deutschen Universitäten wurden die Ausbildungsangebote für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) erhoben. Die Lehrveranstaltungen wurden 12 Tätigkeitsfeldern im BGF zugeordnet. Diese wurden in der Vorläuferstudie (2009) entwickelt, um belastbare Informationen zu den Berufs- und Tätigkeitsfeldern von Psychologen im BGF zu gewinnen. In mehr als der Hälfte der 66 Studiengänge (59%) werden die wichtigsten Themen der Verhältnisprävention abgedeckt, Themen der Verhaltensprävention zu 37%, Eignungsdiagnostik für Arbeitsplätze mit Risikopotential zu 14%. Nicht alle Studiengänge bieten ein vollständiges Angebot in der Psychologie zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention an. Umfangreiche Angebote gibt es an den größeren Instituten.

Inhalt

- 1 Problemstellung: Ausbildungsangebote für Psychologen
 - 2 Studie: Tätigkeitsfelder, Forschungsaktivitäten und Ausbildungsangebote
 - 3 Fazit: Differenzierte Angebote mit Entwicklungspotential
- Literatur

¹ Aktualisierte Fassung von Bernhard Zimolong, Vanessa Günther & Christian Damke (2012), Perspektiven der Professionalisierung in der Community ASIG. In Georgios Athanassiou, Sabine Schreiber-Costa & Oliver Sträter (Hrsg.), Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit, 17. Workshop 2012 (S. 21-26). Kröning: Asanger Verlag

1 Problemstellung: Ausbildungsangebote für Psychologen

In den letzten 50 Jahren haben sich die Berufsmöglichkeiten für Psychologinnen und Psychologen im Bereich der Gesundheitsförderung einschließlich der klassischen Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASIG) erfreulich verbessert. Viele Psychologen² haben eine Tätigkeit bei den Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Krankenkassen, bei Landesbehörden, in Forschungseinrichtungen oder als selbständige Berater gefunden.

Angestoßen durch diese Entwicklung stellt sich die Frage nach der Qualifikation und Weiterbildung der in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) tätigen Psychologen, aber auch an die Anforderungen in der Ausbildung an den Hochschulen. Letztendlich ist das die Frage nach der Professionalisierung der im BGF tätigen Psychologen und ihrer Zukunftsaussichten. In 2008 haben wir eine internetgestützte Erhebung bei den in der Praxis und an den Hochschulen tätigen Psychologen durchgeführt. Beteiligt haben sich 167 in der Praxis tätige Psychologen (Behörden, DGUV, Krankenkassen, Unternehmen und Freiberufler) und 90 an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (HS) tätige Psychologen. Ausgehend von einer Grundgesamtheit von ca. 500 Personen in der ASIG-Community entspricht das einer Beteiligungsquote von ca. 50% (Zimolong & Elke, 2008). Die Ergebnisse brachten die ersten belastbaren Informationen zu den Berufs- und Tätigkeitsfeldern, der Ausbildung, dem spezifischen Fachwissen und den in der Praxis geforderten Sozialkompetenzen; ebenso über die zukünftigen Tätigkeitsfelder und den Weiterbildungsbedarf (Zimolong, 2009). Sie zeigten aber auch deutliche Diskrepanzen auf zwischen den Lehrangeboten der psychologischen Institute in Deutschland und den Anforderungen in den Tätigkeitsfeldern der Praktiker. Abgesehen von den tatsächlichen Unterschieden könnte ein weiterer Grund dafür die eingeschränkte Repräsentativität der Stichprobe hinsichtlich der Lehrangebote an den psychologischen Studiengängen sein.

Um diese Lücke zu schließen und valide Aussagen zu erhalten über die Forschungsschwerpunkte und das Lehrangebot der Psychologie in der betrieblichen Gesundheitsförderung sollte eine Vollerhebung des Lehrangebots durchgeführt und mit den bisherigen Daten verglichen werden.

² Aus Gründen der Lesbarkeit wird stellvertretend die maskuline Form verwendet

2 Studie: Tätigkeitsfelder, Forschungsaktivitäten und Ausbildungsangebote

Die empirische Grundlage der Studie bildet zum einen die internetgestützte Befragung von Hochschulangehörigen (N=90) zum Thema Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (F&E) im BGF aus dem Jahr 2008 (Zimolong, 2009). Hierzu wurde eine zusätzliche Analyse der HS Stichprobe durchgeführt. Sie besteht zu 57% aus Professoren und promovierten Mitarbeitern, die restlichen 43% haben ein Diplom in Psychologie als höchsten Abschluss. 46% gehören zur Altersgruppe 25-39 J., 54% zur Altersgruppe 40-65 J. Die Ausbildungsangebote der psychologischen Einrichtungen der Universitäten wurden 2009/10 neu erhoben. Für die Vollerhebung der Studiengänge an den deutschen Universitäten wurden die Angaben des Statistischen Bundesamtes, des Hochschulkompass (Hochschulrektorenkonferenz), des Centrums für Hochschulentwicklung und des Psychologie Kalenders (Hogrefe, 2009) zu Grunde gelegt. Von den ermittelten 66 Universitäten wurden die kommentierten Vorlesungsverzeichnisse der Studiengänge Psychologie aus dem WS 2009/10 sowie dem SS 2010 analysiert. Als Analyseeinheiten wurden die in 2008 aufgestellten 12 Tätigkeitsfelder herangezogen. Für jedes Tätigkeitsfeld wurde eine Indikatorenliste³ erstellt, wonach eine Zuordnung der Lehrveranstaltungen (LV) erfolgte. Das Analysefeld umfasste nicht nur die LV der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, sondern aller angewandten Fächer in der Psychologie.

Die Interraterübereinstimmung der beiden Beurteiler wurde an einer Zufallsstichprobe von 127 LV überprüft. Jede LV wurde in der Regel von mehr als einem der insgesamt 26 Indikatoren abgedeckt. Insgesamt gab es 3211 richtige und 91 fehlende Übereinstimmungen. Dies entspricht einer sehr guten Übereinstimmung von 97%.

Tätigkeitsfelder. Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse für die 12 BGF Tätigkeitsfelder. Sie sind in einer absteigenden Reihenfolge nach der Häufigkeit der Nennungen (in Prozent) der in der Praxis tätigen Psychologen angeordnet. Die beiden Angaben pro Zelle beziehen sich auf den Stand 2008 und den Stand in 5-10 Jahren. Je häufiger ein Tätigkeitsfeld genannt wird, umso häufiger und damit wichtiger ist es für die Ausübung von BGF Tätigkeiten. Aus der Tabelle geht hervor, dass bei den Tätigkeitsfeldern mit 80% der Nennungen die „gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und Ergonomie“ an

³ Die Indikatorenliste ist auf Anfrage vom ersten Verfasser erhältlich

erster Stelle steht, gefolgt von den Aktivitäten zum Thema „Verhaltensmodifikation“. Dazu gehört u.a. die Förderung der Bereitschaft zum sicheren und gesundheitsbewussten Verhalten. Das wird nach Meinung der Praktiker auch in Zukunft so bleiben. Die Durchführung von und die Weiterbildung zum Thema „Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungsanalysen“ steht an dritter Stelle, wird sich aber in seiner Bedeutung in Zukunft verringern. Danach folgen die „betrieblichen Präventionsmaßnahmen“ zur Vermeidung von Stress, Erschöpfung, Burnout und Fehlzeiten. Sie werden in Zukunft deutlich wichtiger werden und einen ähnlichen Stellenwert wie die Verhaltensmodifikation einnehmen. Ebenfalls wichtiger werden das „Lernen und die Kompetenzentwicklung“ sowie die „gesundheitsförderliche Führung“. Am Ende der Rangreihe, aber mit bedeutsamen Anteilen von 14% bzw. 10% der Nennungen stehen die Aktivitäten der „Trauma/Notfallpsychologie“ und der „interkulturellen Kompetenzentwicklung im AGS“.

F&E Aktivitäten in der BGF an den Hochschulen. In Spalte 3 sind die F&E Aktivitäten dargestellt. Zunächst kann festgehalten werden, dass alle Tätigkeitsfelder der Praxis auch in der F&E an den Hochschulen vertreten sind, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Angeführt werden die Aktivitäten von der gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, die Häufigkeit der Nennungen entspricht der Bedeutung des Themas für die Praxis. Auf den nächsten Plätzen folgen die Verhaltensmodifikation, betriebliche Prävention sowie Lernen und Kompetenzentwicklung. Eine deutliche Diskrepanz im Verhältnis der Rangplätze zwischen Praxis und F&E Aktivitäten (4:7) zeigt sich beim gesundheitsförderlichen Teammanagement und der Teamentwicklung. Darunter fällt auch die Moderation von Teamkonflikten. Unter Umständen sind hier mehr F&E Aktivitäten in der Sozialpsychologie zu finden. Unterrepräsentiert im Verhältnis zu den Anforderungen in der Praxis ist auch das Tätigkeitsfeld „Sicherheit und Zuverlässigkeit in komplexen Systemen“, ein Thema, das eher in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Arbeitswissenschaft zu finden ist. Ebenfalls zu gering vertreten - zumindest in der Stichprobe - sind F&E Aktivitäten zur Eignungsfeststellung für Arbeitsplätze mit Risikopotential und für die Teilnahme am Verkehr. Ausbaufähig sind die F&E Aktivitäten zur interkulturellen Kompetenzentwicklung, insbesondere auf dem Hintergrund der globalen Vernetzung und der Multikulturalität unserer Gesellschaft.

Tab.1 Häufigkeitsangaben in Prozent (Mehrfachnennungen) zu den Aktivitäten in den BGF Tätigkeitsfeldern, Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten (F&E) und Lehrveranstaltungen (LehrV) der Studiengänge Psychologie an 66 deutschen Universitäten (Uni) sowie aus der HS Stichprobe (N=90)

| Tätigkeitsfelder | Praxis | F&E | LehrV |
|---|----------------------------|----------------|--------------------|
| | Heute/ Zukunft N=167 | HS N=90 | Uni./HS N=66/90 |
| Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung/Ergonomie | 80/84 | 78 | 59/57 |
| Verhaltensmodifikation | 64/65 | 44 | 9/37 |
| Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungsanalysen | 57/31 | + | 55/+ |
| Betriebliche Prävention: Stress, Erschöpfung, Burnout, Fehlzeiten | 52/60 | 43 | 50/49 |
| Management von Teams, Teamentwicklung | 47/45 | 24 | +/33 |
| Lernen und Kompetenzentwickl. | 43/50 | 41 | +/32 |
| Gesundheitsförderliche Führung | 40/50 | 36 | 5/35 |
| Sicherheit und Zuverlässigkeit in komplexen Systemen | 36/35 | 18 | 15/12 |
| Sicherheits- und Gesundheitsmanagement | 28/28 | 33 | 32/33 |
| Eignungsfeststellung | 20/23 | 9 | 8/14 |
| Trauma/Notfallpsychologie | 14/17 | 4 | +/1 |
| Interkulturelle Kompetenzentwickl. | 10/20 | 6 | +/7 |

Anm. Aktuelle und zukünftige Tätigkeitsfelder (5-10 J.); LehrV: im SS/WS 2009/10 an 66 Universitäten, HS: Angaben aus der Stichprobe 2008 von 90 Hochschulangehörigen; + nicht erhoben

Lehrangebote in der Psychologie. In Spalte 4 (LehrV) sind die Ergebnisse der Vollerhebung an den 66 Universitäten mit psychologischen Studiengängen aufgeführt. Zum Abgleich wurden die Ergebnisse über die Lehrangebote aus der Befragung der HS Stichprobe aus dem Jahr 2008 gegenübergestellt. Die PM-Korrelation der Häufigkeitswerte beträgt $r=.74$, $p<.05$. Trotz der guten Übereinstimmung zwischen beiden Erhebungen sind einige Besonderheiten zu verzeichnen.

Zunächst kann einmal festgestellt werden, dass die Inhalte der wichtigsten Tätigkeitsfelder in der Hälfte der Lehrangebote der Studiengänge vertreten sind: gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung/Ergonomie, Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungsanalysen sowie betriebliche Prävention. Zum Beispiel werden an 39 von 66 Universitäten (59%) LV zum Thema gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung angeboten. Das deckt sich mit den Angaben aus der HS Stichprobe. Im Umkehrschluss gibt es in 27 psychologischen Studiengängen keine Angebote zur Arbeitsgestaltung, in 33 keine Angebote zur betrieblichen Prävention. Nur in 21 Studiengängen der Psychologie wird zum Thema Sicherheits- und Gesundheitsmanagement unterrichtet. Lehrangebote zur Eignungsfeststellung für Arbeitsplätze mit Risikopotential oder für die Teilnahme am Verkehr werden von 5 Studiengängen (8%) angeboten. Legt man die positivere Schätzung aus der HS Stichprobe zugrunde, sind es gerade 9 Studiengänge.

Zu den Besonderheiten gehören die großen Diskrepanzen in den Angaben zur Häufigkeit der Angebote zur Verhaltensmodifikation und der gesundheitsförderlichen Führung. Indikatoren für die Verhaltensmodifikation sind u.a. Verhaltenstrainings, -änderung, -stabilisierung oder der Aufbau von Verhaltensgewohnheiten. Diese Themen sind überwiegend in der klinischen Psychologie angesiedelt, wenn man nicht ganz elementar auf die Themen in der allgemeinen Psychologie zurückgreifen will. Eine Erklärung für die geringe Zahl der Angaben könnte auf Probleme in der Objektivität und Reliabilität der Zuordnung der Indikatoren zu diesem Tätigkeitsfeld sein. Aber auch die Schätzung aus der HS Stichprobe mit 37% bedeutet nur eine Anzahl von 24 Studiengängen bei einem der wichtigsten Tätigkeitsfelder in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Für die gesundheitsförderliche Führung gilt im Prinzip die gleiche Argumentation wie für die Verhaltensmodifikation. Hier sind es 23 von 66 Studiengängen, wenn die Schätzung aus der HS Stichprobe zugrunde gelegt wird.

3 Fazit: Differenzierte Angebote mit Entwicklungspotential

Die Verhältnis- und Verhaltensprävention werden für die Gegenwart und Zukunft als die beiden wichtigsten Berufsfelder für Psychologen in der

BGF eingeschätzt. Die Tätigkeitsfelder sind die Arbeitsgestaltung und die Ergonomie, gefolgt von der Verhaltensmodifikation, der betrieblichen Prävention, dem Management von Teams, Lernen und Kompetenzentwicklung und der gesundheitlichen Führung. Ein klassisches Tätigkeitsfeld ist und bleibt die Eignungsdiagnostik für Arbeitsplätze mit Risikopotential, für die eine Steigerung um 15% erwartet wird.

Prävention und Gesundheitsförderung brauchen eine wissenschaftliche Basis. Der Nachweis der Wirksamkeit konnte für viele Präventionsmaßnahmen bisher nicht erbracht werden. Es bleibt die Aufgabe der Präventionsforschung, Prävention und Gesundheitsförderung auf ein solides, evidenzbasiertes Fundament zu stellen. Für ASIG-Psychologen mit ihren Kernkompetenzen in der empirischen Methodik, in der Verhältnis- und Verhaltensprävention eröffnen sich damit viel versprechende Forschungs- und Berufsmöglichkeiten. Der aktuelle Stand der Forschungsaktivitäten an den Hochschulen verweist auf einen Nachholbedarf in verschiedenen Tätigkeitsfeldern, darunter das gesundheitsförderliche Management von Teams, Sicherheit und Zuverlässigkeit in komplexen Systemen, die Eignungsdiagnostik für Arbeitsplätze mit Risikopotential und die interkulturelle Kompetenzentwicklung. Sie dient als eine Art von Querschnittsaufgabe für die Aktivitäten in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Vollerhebung der Ausbildungsangebote der psychologischen Einrichtungen an den deutschen Universitäten erbrachte ein ernüchterndes Ergebnis. Die wichtigsten Themen der Verhältnisprävention werden im besten Fall von 59% der 66 Studiengänge abgedeckt, Themen der Verhaltensprävention nur zu 37% und darunter. Nur 14% bieten LV zur Eignungsdiagnostik für Arbeitsplätze mit Risikopotential an. Die universitäre Ausbildung in der Psychologie zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention stellt sich kaum besser als ein Flickenteppich beruflicher Anforderungen heraus.

Was ist zu tun? Die föderalen Strukturen und die verfassungsverankerte Freiheit von Forschung und Lehre setzen enge Grenzen für direkte Steuerungsmaßnahmen. Der Publikationsdruck favorisiert „mainstream“ Themen und schließt Projekte mit längerer Untersuchungsdauer, insbesondere Feldstudien aus. Hinzu kommt die knappe Personalausstattung in der Wirtschaftspsychologie, nur selten sind enge Kooperationen mit mehreren Professuren wie z.B. an der Ruhr Universität Bochum möglich, an der drei Lehrstühle und eine Juniorprofessur Kompetenzentwicklung einen gemeinsamen Studiengang Wirtschaftspsychologie vertreten und betreuen.

Jedoch sind Schwerpunktbildungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere in den neuen Masterstudiengängen möglich. Aber nicht alles was unter dieser Bezeichnung angeboten wird, orientiert sich an den Anforderungen der beruflichen Praxis. Zu häufig stehen die eigenen

Forschungsinteressen den beruflichen Anforderungen in der Ausbildung im Weg. Als Auditierungstool zur Überprüfung der Praxisorientierung bietet sich das Verzeichnis der 12 beruflichen Tätigkeitsfelder zusammen mit der Indikatorenliste an.

Auf der Seite der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens ist die ASIG-Community gefordert, zeitnah den internetgestützten Informationsaustausch weiter zu intensivieren. Zusammen mit den Hochschulen sollte sie für eine qualitativ hochwertige Weiterbildung sorgen. Die hohe Weiterbildungsbereitschaft der Community wurde bereits in der Auswertung der HS-Stichprobe von 2008 (Zimolong, 2009) dokumentiert.

Literatur

- Zimolong, B. & Elke, G. (2008). Plädoyer für eine Professionalisierung der Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In C. Schwennen, G. Elke, B. Ludborz, H. Nold, S. Rohn, S. Schreiber-Costa & B. Zimolong (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit. Perspektiven - Visionen*. 15. Workshop 2008 (S. 17-22). Kröning: Asanger.
- Zimolong, B. (2009). Professionalisierung der Psychologie im Arbeits- und Gesundheitsschutz - von der Unfallforschung zur betrieblichen Gesundheitsförderung. In B. Ludborz & H. Nold (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit Entwicklungen und Visionen 1980 - 2008 - 2020* (S. 411-431). Kröning: Asanger Verlag.
- Hogrefe (Hrsg.) (2009). *Psychologie Kalender 2009*. Göttingen: Hogrefe.