

Organisationspsychologie

# **EINFÜHRUNG**

## **BEGRIFFE UND GESCHICHTE**

# MISSION STATEMENT

Der Lehrstuhl Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie beschäftigt sich in Ausbildung, Forschung und Anwendung mit den Veränderungsprozessen in der Arbeitswelt. Unser Ziel ist, dazu beizutragen, dass jeder Mensch mit

**Arbeitsfreude und Lebenserfolg in gesunden Organisationen**

aktiv sein kann.

*To look is one thing. To see what you look at is another.*

*To understand what you see is another.*

*To learn from what you understand is something else.*

*But to act on what you learn is all that really matters*

*- Winston Churchill-*

# B. Sc. Ba.– Modul Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie B-PSY-301

- Prof. Dr. R. Trimpop
- Pflichtmodul Anwendung
- Dauer des Moduls: 2 Semester
  - 2 Vorlesungen (Arbeits- und Organisationspsychologie)
  - 1 begleitendes Seminar
- Leistungspunkte: 9 bzw. 10 BA
- Prüfungen: 1 Klausur (100 %)
- 2 Seminare pro Semester

# Lehre und Lehrstuhl Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie: 2018

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



**Prof. Dr. Rüdiger Trimpop**  
**Rebecca Bokker**  
(Sekretariat)

**Moritz Bald** **Juliane Brachwitz** **Tobias Ruttko**



**Dr. Ilona Kryl**

**Tanja Nagel** **Alexander Goebel** **Iris Seliger**



**Prof. Dr.**  
**Sabine Rehmer**

**Ria Stangneth**

**Henrik Habenicht**

**Gudrun Gericke**

**Jana Kampe**

# B. Sc. Und B.A. – Modul Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



**WS**

Vorlesung

**Organisations-  
psychologie**

2 Seminare

**Überblicks-  
seminar**

**Semesterferien  
(August)**

Prüfung über alles  
2 VL + Sem.  
1 Prüf. am Anfang,  
1 am Ende

**KEINE  
Einzelprüfung  
einer  
Vorlesung**

**SS**

Vorlesung

**Arbeits-  
psychologie**

2 Seminare

**Überblicks-  
seminar**  
(eines in Englisch)

**Semesterferien  
(März)**

Prüfung über alles  
2 VL + Sem.

1 Prüf. am Ende

**KEINE  
Einzelprüfung  
einer  
Vorlesung**

<http://www.orgapsych.uni-jena.de/>

# **Master Nebenfach**

**2 Vorlesungen plus**

**Schein aus Seminar oder Vorlesung**

**Mündl. Prüfung über die gesamte A und O**

**Master**

**Erziehungswissenschaften**

**Prüfung nur über Grundlagen:**

**Vorlesungsstoff**

# NEBENFÄCHER

# 1 MÜNDL. PRÜFUNG ÜBER ALLES!

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



## Master Nebenfach Erziehungswissenschaften

Hier müssen beide Vorlesungen besucht werden und die schriftliche BSC Klausur im Grundlagenteil für 6 LP bestanden werden.

## Nebenfach Psychologie im Master und Diplom und alle anderen Fächer

Wir haben derzeit mindestens 9 Teilnehmer aus anderen Instituten und Fakultäten und jede dieser Prüfungsordnungen ist anders und nur in einem Fall mit mir abgesprochen. Mir ist es daher völlig unmöglich das jeweilige Prüfungspaket so anzubieten, wie sich das Ihre Kommissionen gedacht haben. Daher gilt was bisher auch ausnahmslos von Ihren Prüfungsämtern akzeptiert wurde, also lohnt sich keine Aufregung.

Für **9/10 Leistungspunkte** besuchen Sie beide Vorlesungen und wählen ein Bachelor oder Masterseminar aus dem Angebot der ABO Psychologie. Da im Bachelor das Seminar regelmäßig überfüllt ist, rate ich sehr dringend dazu ein Masterseminar zu wählen. Auch das Projektseminar kann gewählt werden.

Für **mehr Leistungspunkte (z.B. 15** bei den WiWis) besuchen Sie weitere Masterseminare aus Modul MV203 (jeweils 3 LP) oder MV205 (6LP). Auch aus anderen Modulen können diese nach Antrag bei Prof. Trimpop belegt werden, wenn Sie thematisch zur ABO passen.

Was auch immer Sie belegt haben wird von Prof. Trimpop in einer 30 minütigen **mündlichen Prüfung** abgefragt.

## Ablauf der Prüfung:

Sie melden sich bei IHREM Prüfungsamt zur Prüfung an und tragen sich dann auf den Seiten des Instituts für Psychologie für die mündliche Prüfung ein. Bitte 1-2 Wochen vor der Prüfung Name, Adresse und eine Kopie des selbstgewählter Zeitschriftenartikel mit Empirie aus einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift (z.B. Journal of Applied Psychology, Zeitschrift für A und O, nicht Psychologie heute oder GEO etc.). per mail schicken und ausgedruckt in die Prüfung mitbringen. Sie dürfen den Artikel verwenden, aber nicht vorlesen. Dann kommt ein Thema Ihrer Wahl. Anschließend Gesamtgebiet ABO.

- **M-PSY-MV203 Organisationsplanung und -gestaltung I:** Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitswesen und Verkehr
- Je Semester je 1 Veranstaltung  
Organisation/Personal und Arbeit/Gesundheit
- **M-PSY-MV205 Projektarbeit**
  - P5 Personal- und Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur, Interkulturelle Kommunikation
  - P6 Verkehrs- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderlichkeit, Risikoverhalten
- **M-PSY-MV207 Diagnostik und Analyse**
  - Arbeits-, Gesundheits- und Organisationsanalysen



# Lehrziele

**Unabhängiges Denken**

**Bekennen zu Werten**

**Eintreten Für Überzeugungen**

**Perspektivenwechsel**

**Abhängigkeit der „Wahrheit“ vom Betrachter**

**„Begreifen“ von Konzepten**

**Übertragung vom Bekannten auf die Organisation**

**Fachwissen**

**Prozesswissen**

**Motivierung zur Weiterführung**

# Lehrziele

**THINK FOR YOURSELF  
AND  
QUESTION AUTHORITY !**

**DAS GILT AUCH IN BEZUG AUF MICH!**

**STUDIERN IST NICHT AUSWENDIGLERNEN FÜR  
PRÜFUNGEN!**

**FAST ALLE REFORMEN FÜR MENSCHENRECHTE  
IN DER WELT GINGEN VON STUDIERENDEN AUS.**

# Erläuterungen

**Unabhängiges Denken, Bekennen zu Werten,  
Eintreten Für Überzeugungen**

**Provokation, Professor: von „öffentlich bekennen, vortragen“**

**Perspektivenwechsel = Werte von anderen Seiten**

**Abhängigkeit der „Wahrheit“ vom Betrachter („Ich“)**

**„Begreifen“ von Konzepten**

**Übertragung vom Bekannten auf die Organisation**

**(Beziehungsleben, Schule auf Organisation)**

**Fachwissen, Prozesswissen**

**Abläufe, Zusammenhänge, größere Bedeutung**

**Motivierung zur Weiterführung-- Ärger, Hoffnung, Neugier**

# Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

## EINFÜHRUNG BEGRIFFE UND BEDEUTUNG

**1. WANN FING DIE PSYCHOLOGIE  
DER ARBEIT AN?**

**2. WELCHE GESCHICHTLICHEN  
ENTWICKLUNGEN PRÄGEN DIE  
HEUTIGE ARBEIT?**

**3. WOMIT BESCHÄFTIGT SICH DIE  
ABO-PSYCHOLOGIE?**

**WELCHE FAKTOREN WIRKEN  
AUF DIE GESUNDHEIT UND DEN  
ERFOLG DES MENSCHEN EIN?**

**BESCHREIBEN SIE EIN MODELL  
UND DREI SEINER  
KOMPONENTEN MIT JEWEILS  
EINEM BETRIEBLICHEN  
BEISPIEL!**

# Themen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

- Unternehmenskultur, Historische Entwicklung
- Belastung, Beanspruchung, Stress und Mobbing,
- Risikoverhalten, Fehler und Fehlhandlungen,
- Arbeitsanalyseverfahren, Arbeitsgestaltung,
- Mensch-Maschine Interaktion/Ergonomie
- Sicherheit und Gesundheit
- Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit
- Arbeitswerte und Einstellungen
- Führung und Steuerung, Qualität und Produktivität,
- Personaldiagnose, -auswahl und -entwicklung
- Teamarbeit- und Teamentwicklung
- Arbeitszeit, Be-/Entlohnung, Beurteilung
- Organisationsmodelle, -diagnose, -entwicklung
- Arbeitslosigkeit, Neue Arbeitsformen, Die Zukunft der Arbeit
- Mobilität, Transport und Verkehr, Arbeit/Freizeit/Familie



## Organisation

(Arbeitsgestaltung und -organisation,  
Kommunikation, Kooperation)

Ressourcen

Stressoren

## Person

(Werte und Einstellungen,  
Kompetenzen, Erleben, Verhalten)

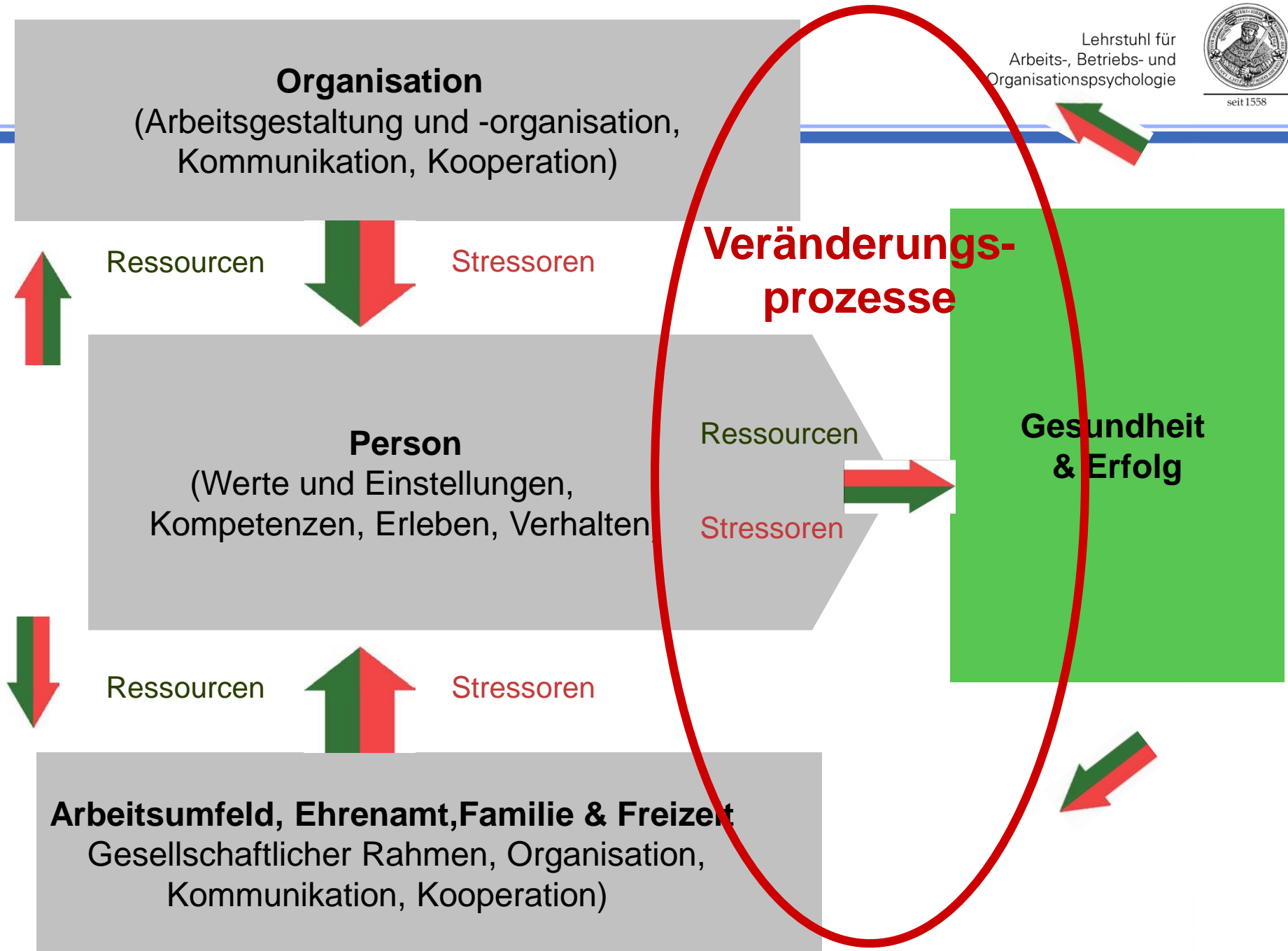
Ressourcen

Stressoren

**Gesundheit  
& Erfolg**

**Veränderungs-  
prozesse**

**Arbeitsumfeld, Ehrenamt, Familie & Freizeit**  
Gesellschaftlicher Rahmen, Organisation,  
Kommunikation, Kooperation)





# Organisation, Betrieb



## Organisationsrahmen (Organisationspsychologie)

## Arbeitsgestaltung (Arbeitspsychologie)

## Veränderungsprozesse (Betriebspsychologie)

- Organisationskultur
- Organisationsstruktur
- Personalarbeit

- Ergonomie
- Qualität, Produktivität,
- Sicherheit und Gesundheit

- Organisations-  
Personalentwicklung
- Evolvierende Tätigkeiten,  
Verbesserungsmaßnahmen
- Person-/Teamentwicklung



Ressourcen  
Stressoren

Ressourcen

## Person Team

### Werte & Einstellungen

- Kultur, Struktur
- Arbeitsgestaltung
- Verantwortung

### Kompetenzen

- Personalarbeit
- Fähigkeiten & Fehler
- Employability

### Erleben

- Motivation, Zufriedenheit
- Stress, Burnout
- WLB

### Verhalten

- Entwicklung, Risikokompetenz
- Tätigkeiten
- Mobilität, Fürsorge



Ressourcen  
Stressoren

Stressoren

## Organisations- (Familien-) rahmen

- Mobilitätsanforderungen, Wohnen
- Zeitstruktur -management
- Verantwortungskultur

## Tätigkeiten, Verantwortung

- Betreuungstätigkeiten
- Ehrenamtstätigkeiten
- Freizeitverhalten

## Veränderungsprozesse

- Berufliche Entwicklung, Employability
- Work-Life-Balance
- Lebensspannenveränderungen

Arbeitsumfeld, Ehrenamt, Familie, Freizeit



**HOPES (Healthy  
Organisation, Person,  
Environment System)**

## Erfolg

(positiv-negativ)

<b>Beruflich</b>	<b>&amp; Privat</b>
Zufriedenheit	Familienleben
Leistung	Freizeitgestaltung
Identifikation	Gemeinwohl

## Gesundheit

(positiv-negativ)

<b>Physisch</b>	<b>&amp; Psychisch</b>
Ernährung	Selbstwert
Fitness	Wachstum
Entspannung	Freude

# Einführung in die Organisationspsychologie

Prof. Dr. Rüdiger Trimpop, Humboldtstr. 27, 03641 9 45130; ruediger.trimpop@uni-jena.de

Mi.08:15 – 09:45 Uhr Modul G, NF, Bsc, CZS3. HS3

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



1) 16.10.2019	Inhalte, Themen und Fragestellungen der Arbeits- und Organisationspsychologie, Rahmenmodell
2) 23.10.2019	Historische Entwicklung, Theorien und Konzepte
3) 30.10.2019	Personenfaktoren: Arbeitswerte/ Einstellungen
4) 06.11. 2019	Commitment, OCB, Ethik
5) 13.11. 2019	Personalpsychologie: Diagnose und -auswahl
6) 20.11. 2019	Führung und Personalentwicklung
7) 27.11. 2019	Konflikte, Macht, Teamentwicklung
8) 04.12.2019	Arbeitsmotivation
9) 11.12.2019	Arbeitszufriedenheit
10) 18.12.2019	Interkulturelles Arbeiten
11) 08.1.2020	Organisationaler/Betrieblicher Rahmen: Organisationsmodelle und Organisationsdiagnose
12) 15.1.2020	Organisationsentwicklung
13) 22.1.2020	Organisationskultur
14) 29.1.2020	Arbeits-/Lebensumfeld: Arbeit/Freizeit/Familie
15) 05.02.2020	Employability, Die Zukunft der Arbeit

Literatur: Ulich (1994, 2016): Arbeitspsychologie

Schuler (1993,1998): Lehrbuch der Organisationspsychologie

Weinert (2016): Personal- und Organisationspsychologie

**Nerdinger; Blickle, Schaper, ab 2011; Arbeits- und Organisationspsychologie**

## **Aufgaben der Angewandten Psychologie sind Evaluation und Gestaltung**

**d.h. „... durch eigenständige Forschung zur  
Lösung praktischer Probleme und zur  
Optimierung von Maßnahmen beitragen.“  
(Hoyos, Frey & Stahlberg, 1988)**

1. Gesellschaftliche Anforderungen, Probleme und Entwicklungsaufgaben (Greif, 1993)
2. Veränderte sozioökonomische Bedingungen (Volpert, 1975)
3. Neue Technologien; Beispiel: Automobilindustrie (Womack, Jones & Roos, 1992)
4. Bedeutende Personen und ihre Leistungen regen zur Forschung an
5. Allgemeine Orientierungen, Inhaltliche Schwerpunkte, Menschenbilder (Ulich, 1994)

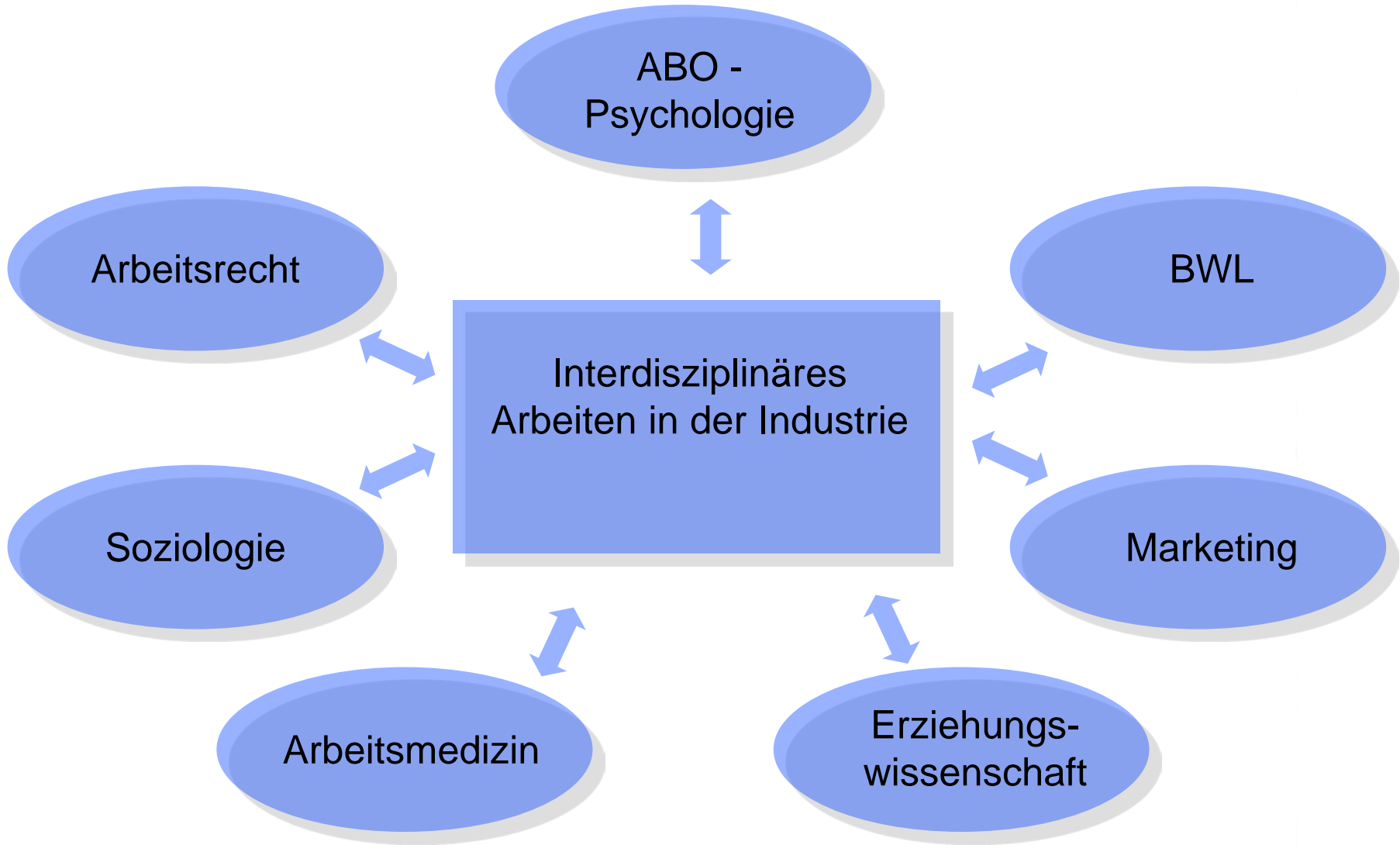


„Arbeit ist zielgerichtete menschliche Tätigkeit zum Zwecke der Transformation und Aneignung der Umwelt aufgrund selbst- oder fremddefinierter Aufgaben, mit gesellschaftlicher, materieller oder ideeller Bewertung, zur Realisierung oder Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen“  
*(Semmer & Udris, 1995)*

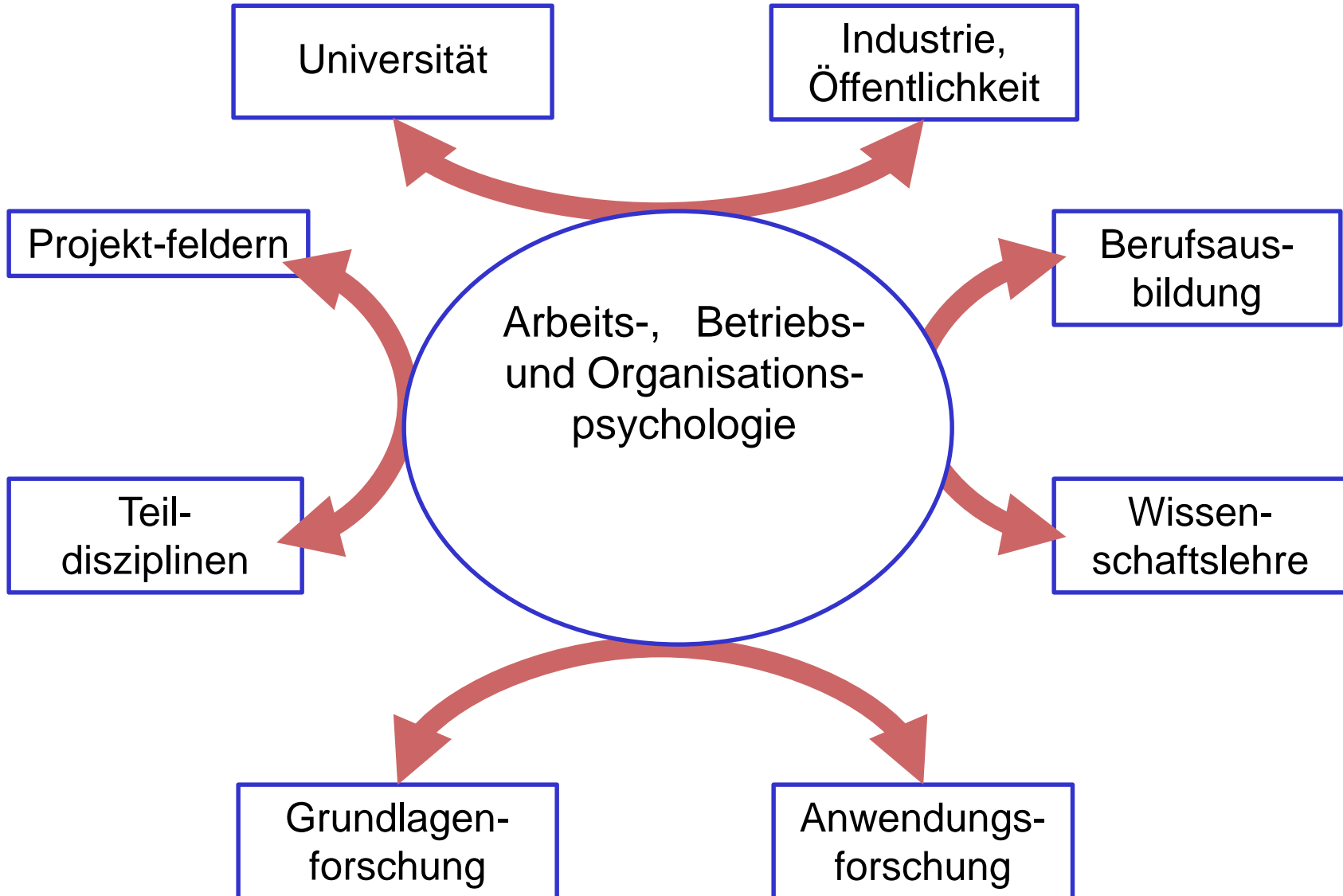
# Definition von Arbeit

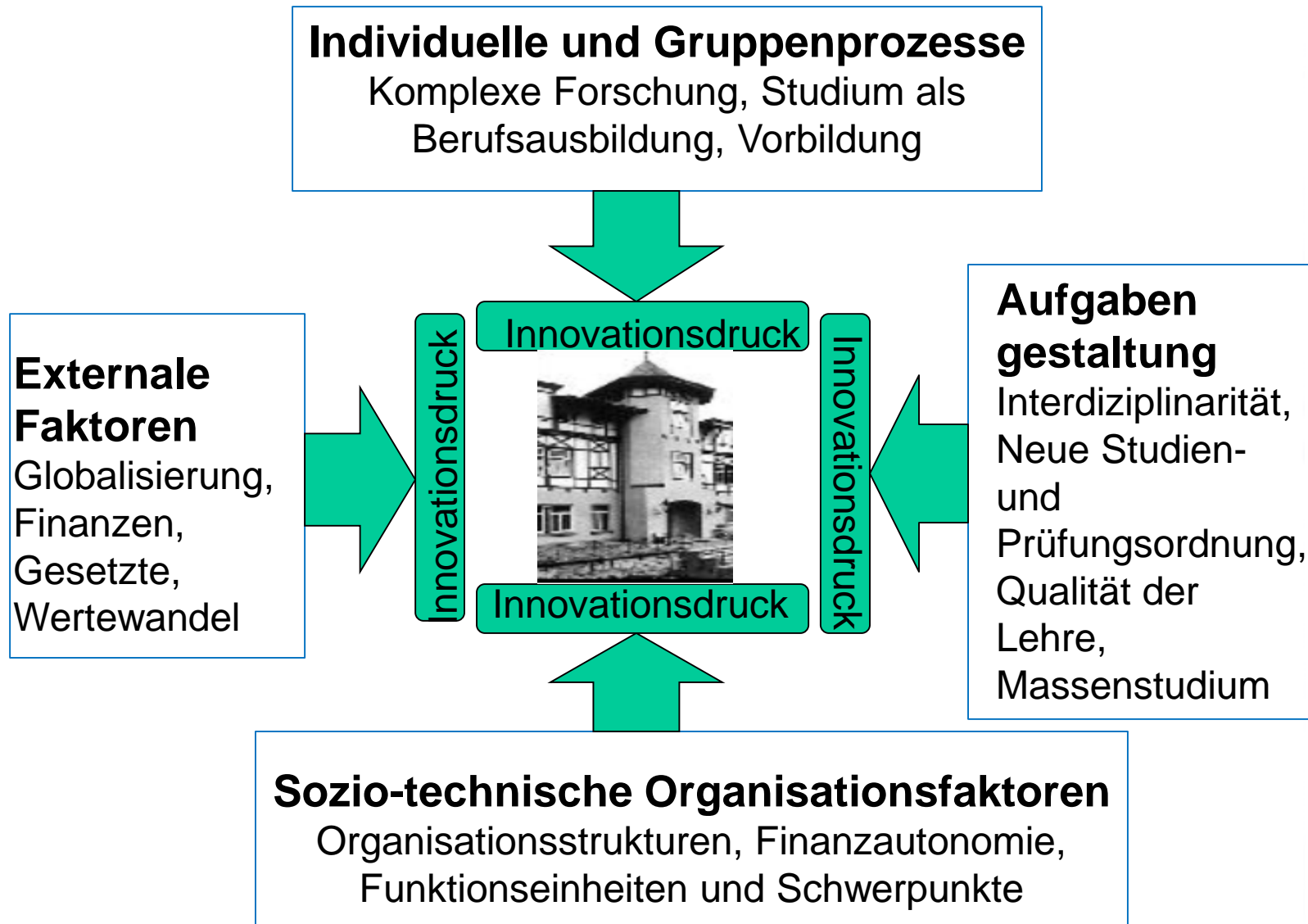


# Interdisziplinäres Arbeiten in der Industrie



# Brückenfunktion der ABO



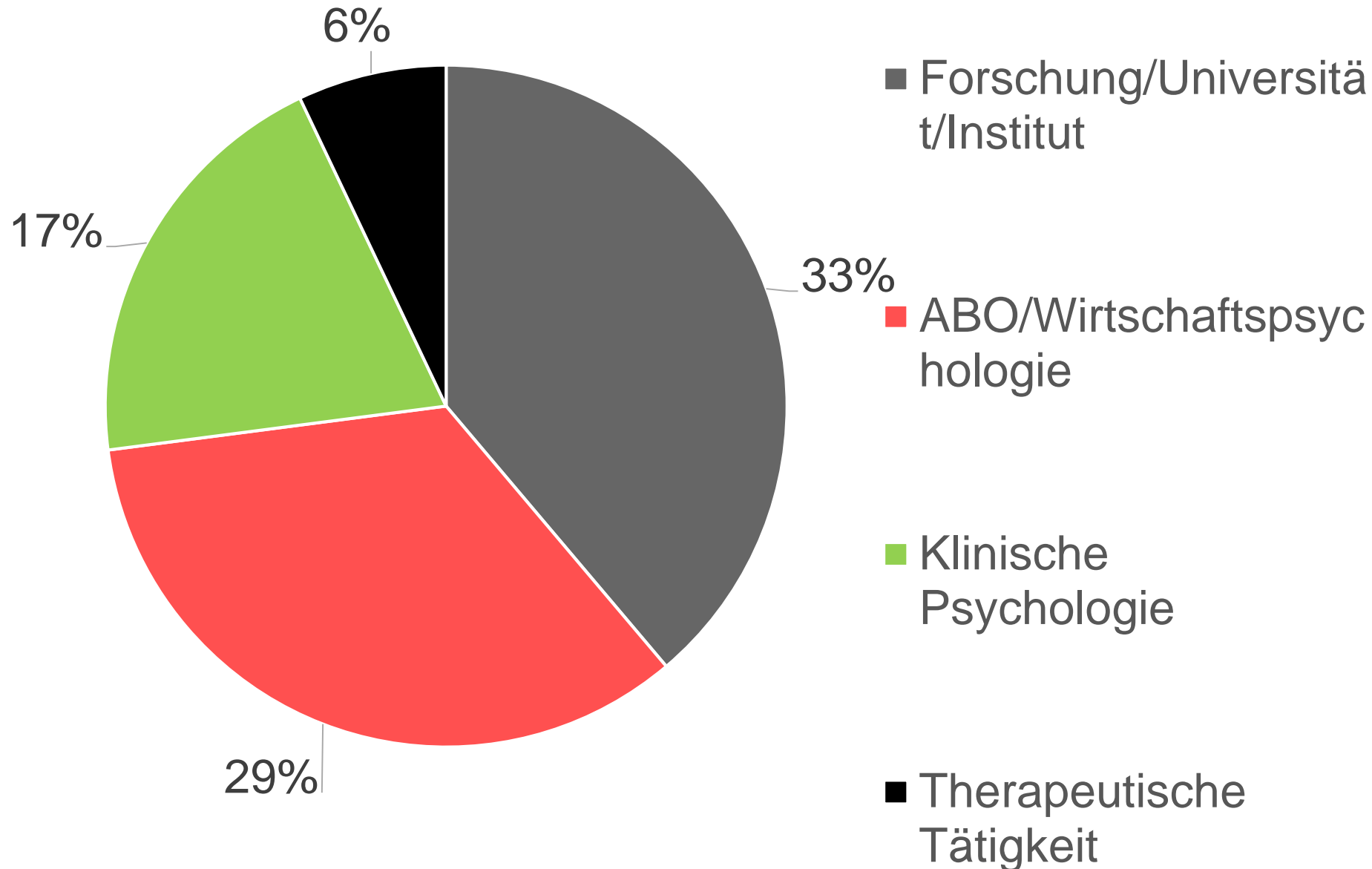






# Status der Beschäftigung für AOW

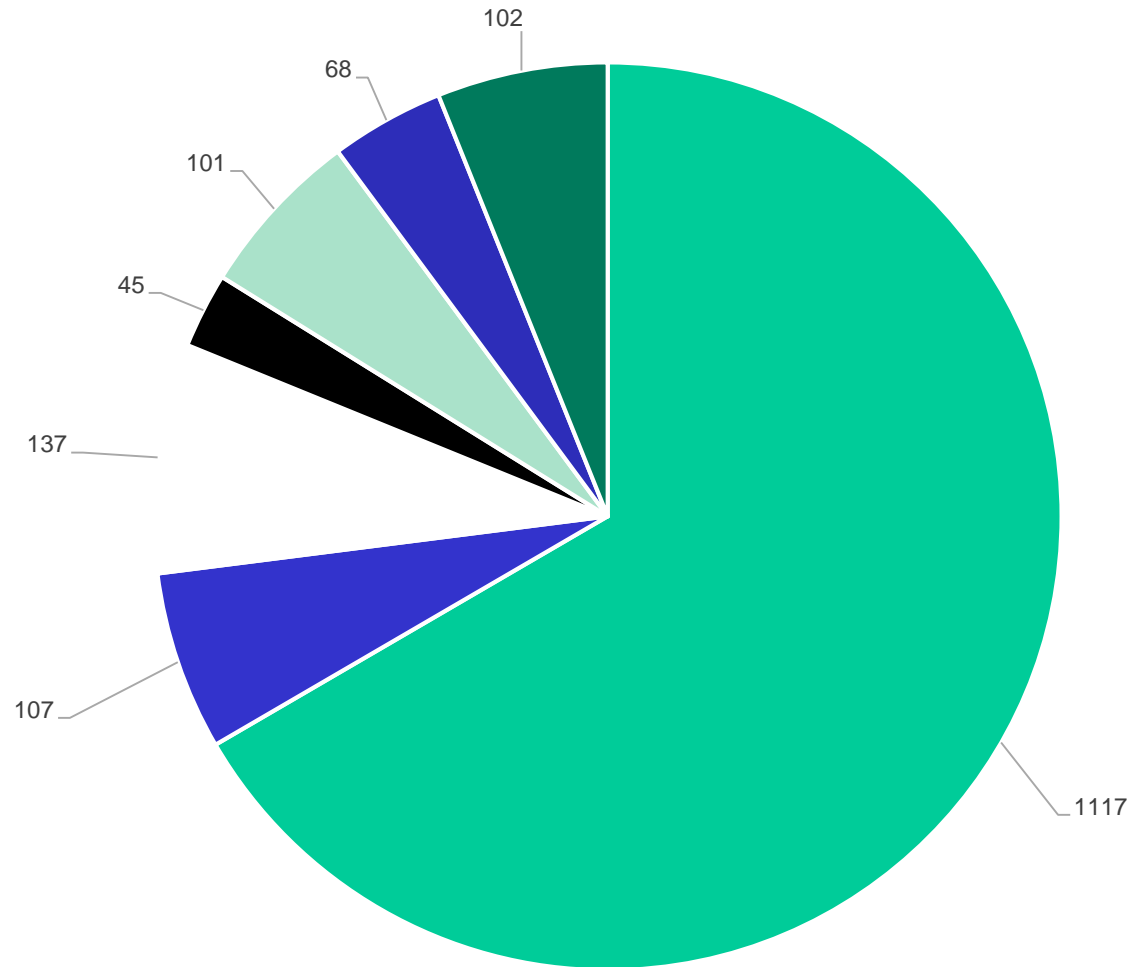
# Berufsfelder von Psychologen



Quelle: Stellenrecherche des DGPs; Stand 2017

Andere Bereiche: 15%

# Verteilung im Bereich AOW



■ Personal  
67%

■ Consulting & Coaching  
6%

■ Produktmanager/Datenanalyse  
8%

■ Ingenieurspsychologie  
3%

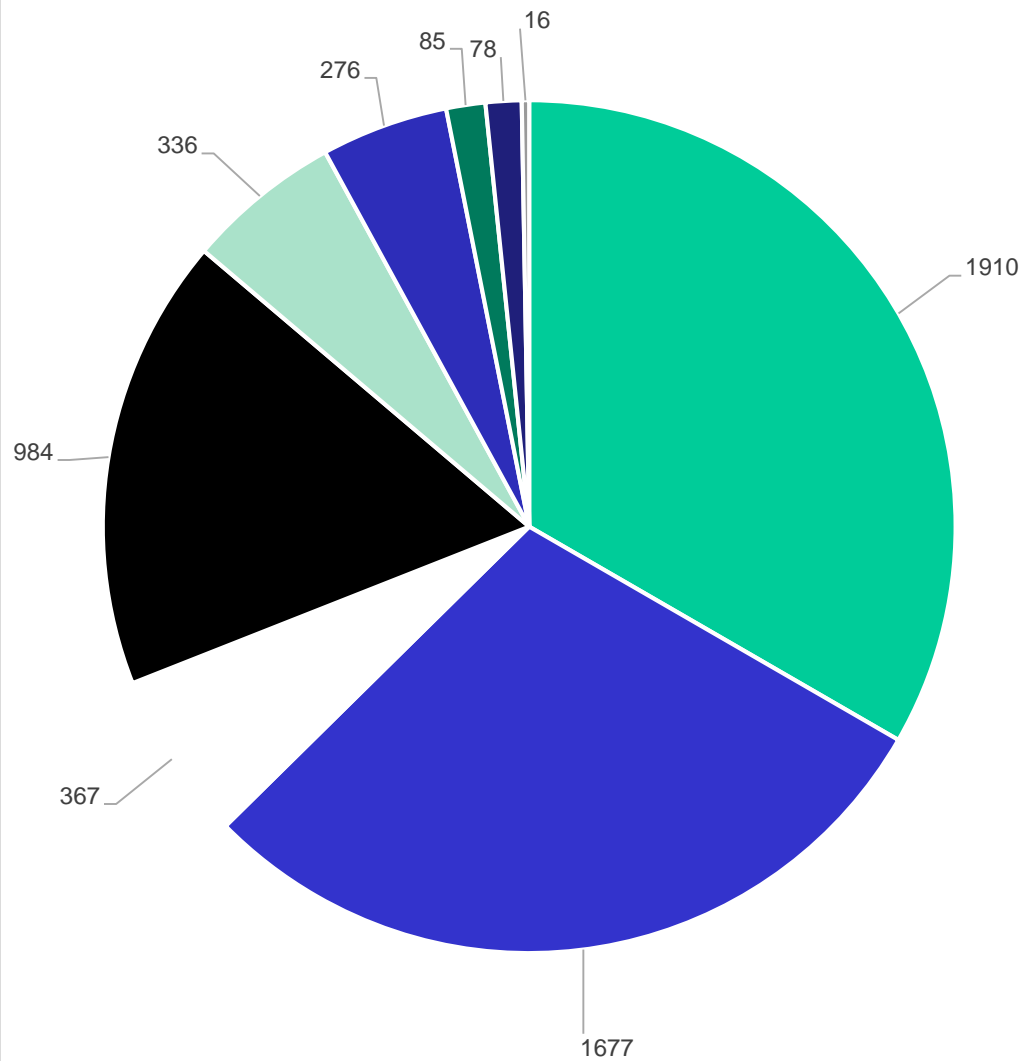
■ Marktforschung  
6%

■ Marketing  
4%

■ Anderes  
6%

Quelle: Bericht der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)  
über den Stellenmarkt für Psychologen als Berufseinsteiger im Jahr 2017

# Stellenangebote in der Psychologie



- Wissenschaft  
33,3%
- AOW-Psychologie  
29,2%
- Klinische Psychologie  
6,4%
- Therapeutische Tätigkeit  
17,2%
- Beratung  
5,9%
- Verkehrspsychologie  
4,8%
- Gesundheitspsychologie  
1,5%

Quelle: Bericht der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)  
über den Stellenmarkt für Psychologen als Berufseinsteiger im Jahr 2017

Jahr	Studierende	Ohne Fernuni Hagen	an (Fach)Hochschulen
2000	33943	33655	288
2001	34684	34296	388
2002	34431	33962	469
2003	33494	32960	534
2004	31680	31039	641
2005	31487	30603	884
2006	31564	30196	1368
2007	31196	29572	1624
2008	35153	33190	1963
2009	38919	36515	2404
2010	44009	40518	3491
2011	48818	44228	4590
2012	54393	47922	6471
2013	60307	50863	9444
2014	64674	50957	13717
2015	71279	56442	19126
2016	75448	62194	23324



**ca. 43** Hochschulen mit  
Abteilungen zur  
Arbeitspsychologie



**ca. 90 Studierende je  
Studiengang im B.Sc.** (im  
Durchschnitt)

**3.870 jährliche B.Sc.  
Absolventen**, die im Studium  
etwas zur Arbeitspsychologie  
gehört haben

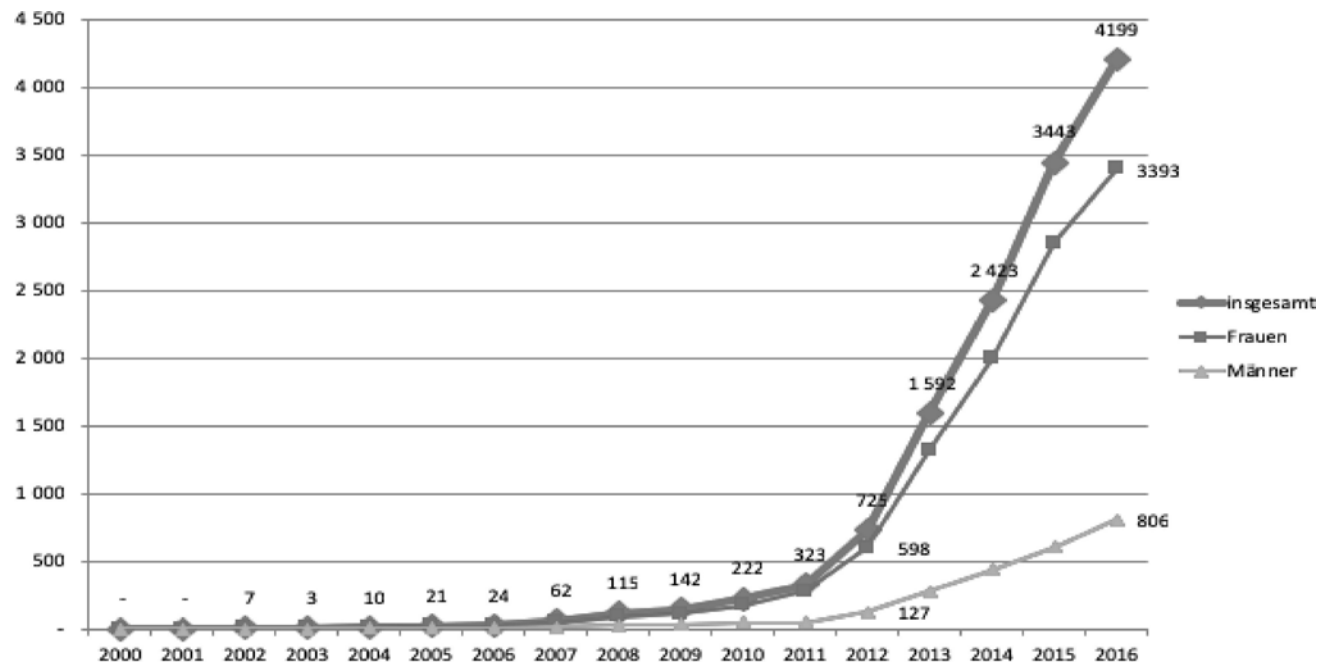
**ca. 43** Hochschulen mit  
Abteilungen zur  
Arbeitspsychologie



**ca. 70 Studierende je  
Studiengang im M.Sc.** (im  
Durchschnitt)

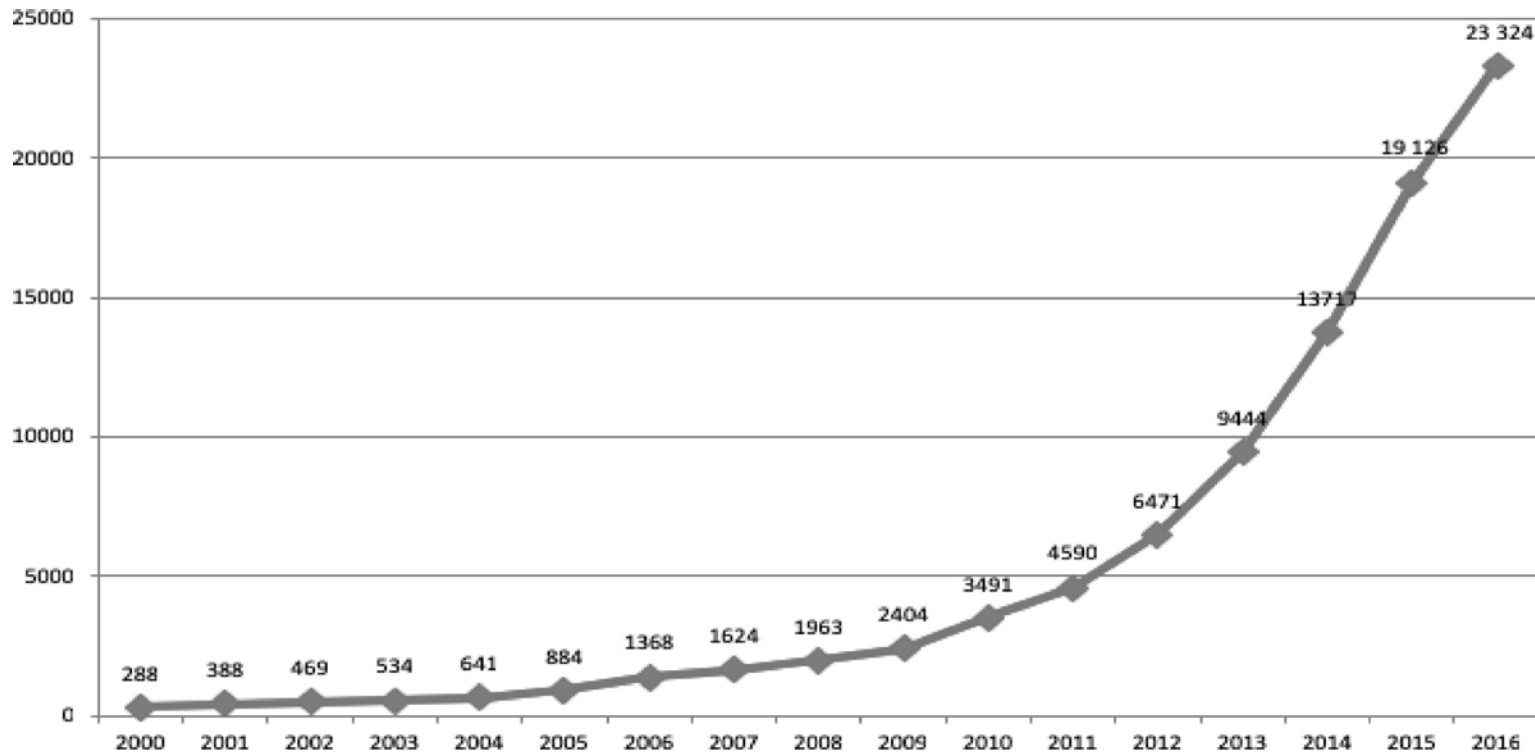
**3.010 jährliche M.Sc.  
Absolventen**, die im Studium  
etwas zur Arbeitspsychologie  
gehört haben

# Missverhältnis Frauen-Männer !



Hier wäre dringend ein Gleichstellungsplan notwendig!  
1979 gab es nahezu 50% Verteilung (NC2,1)

# Studierende an privaten (Fach) hochschulen



Seit 1997 gibt es 400 privaten Hochschulen neu, nahezu keine staatlichen. Die Qualitätsstandards sind sehr gemischt!



1,2% Arbeitslosigkeit (Bundesagentur, 2018)

Promotionen

Veröffentlichungen (besonders H-Index)

Drittmittel steigen ständig und stark an.

Habilitationen werden durch andere Formen ergänzt/ersetzt.

Quelle: Antoni, C. Zur Lage der Psychologie *Psychologische Rundschau* (2019), 70 (1), 4–26

© 2019 Hogrefe Verlag

<https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000429>

**Aber das ist die Qualifikation für die Wissenschaft,  
nicht den gesellschaftlichen Bedarf.**

# GESELLSCHAFTLICHER BEDARF (PSYCHISCHE GESUNDHEIT)

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



16 Milliarden Euro pro Jahr direkte Kosten (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2011*)

Produktionsausfallkosten 2014 ca. 8,3 Milliarden Euro  
(BMAS)

Geschätzter Anstieg: Gesundheitskosten 2030: 32 Milliarden

Nicht berücksichtigt sind die sonstigen gesundheitlichen und produktiven Probleme, wie Rücken-Nacken-Herzprobleme durch Psychostress und umgekehrt.

Erhöhte Fehleranfälligkeit

Erhöhte Fluktuation und Personalverlust



# **GEFÄHRDUNGSANALYSE PSYCHISCHER BELASTUNGEN**

Gesetz für alle 3,5 Millionen Organisationen seit 1996,  
aber verstärkt seit 2013!



# PRÄVENTIONSGESETZ

Gesetz für alle 3,5 Millionen Organisationen seit 2015!

# Ziele des Präventionsgesetzes von 2015

## Krankheitsprävention

Verhinderung und  
Verminderung von  
Krankheitsgefahren

## Gesundheitsförderung

Förderung des  
selbstbestimmten  
gesundheitsorientierten  
Handelns



**Beitrag zur Verminderung  
sozial bedingter Ungleichheit  
von Gesundheitschancen**

# Schwerpunkte

## Aufwachsen—Arbeit—Alter

### Lebens- und Arbeitswelten

- Entwicklung gemeinsamer Ziele und einer nationalen Präventionsstrategie
- Einbeziehung aller Sozialversicherungsträger
- Verbesserung der Kooperation und Koordination aller Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene unter Berücksichtigung einheitlicher Gesundheitsziele
- **Stärkung von Gesundheitsförderung in Lebenswelten**
- **Stärkung der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Verzahnung mit dem Arbeitsschutz**
- Stärkung der ärztlichen Gesundheitsuntersuchungen bei Kindern und Erwachsenen
- Erhöhung der Impfquoten

## Verhaltensorientiert

Strategien zur Beeinflussung von gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen Einzelner oder Gruppen

## Verhältnisorientiert

Strategien zur Beeinflussung von gesundheitsrelevanten lebens-, arbeits- und umweltbedingten Verhältnissen

### **Primärprävention**

Vermeidung, dass etwas passiert (z.B. Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz, WLB)

### **Sekundärprävention**

Vermeidung dass etwas schlimmer wird oder andere betrifft (z.B. Unfallanalyse, Arztbehandlungen)

### **Tertiärprävention**

Vermeidung dass es Rückfälle und Chronifizierungen gibt (z.B. Reha)

# PSYCHOTHERAPIEGESETZ

Gesetz in Vorbereitung!



## **Gefahren:**

Prävention wird auf die tertiäre  
Prävention (Rehabilitation reduziert)

Kein Systemblick, nur  
Personenbehandlung

Enorme Personal-Finanzmittel für  
jede Universität- Institut

Verteilungskampf der Grundlagen-  
Klinischen und Anwendungsfächer

Approbation als Pseudo-  
Qualitätsmerkmal für alle

## **Chancen:**

Attraktives Gegenangebot als  
Berufsziel durch AOW

Persönlichkeits- UND  
gesundheitsförderlicher Arbeits- und  
Lebensgestaltung als Ziel

Klarere Trennung für Unternehmen  
und andere Disziplinen

Integration von Grundlagen und  
Anwendungsfächern

Alleinstellungsmerkmal für  
Psychologie

# **ARBEITSSCHUTZGESETZ/ DGUV VORSCHRIFT 2**

Verbindliche Regel in Vorbereitung!



“Jeder Mensch hat das Recht auf Leben und körperliche  
Unversehrtheit”

*Artikel 2, Absatz 2, Satz 1 des Grundgesetzes der BRD*

Im Mittelpunkt des Wirtschaftslebens steht das Wohl des  
Menschen. Der Schutz seiner Arbeitskraft hat den Vorrang  
vor dem Schutz des materiellen Besitzes!

*Artikel 24, Absatz 1 , Landesverfassung von NRW*

Verantwortlich für die physische und psychische Unversehrtheit nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 ist der Unternehmer. Ergänzt (betont) 2013 durch die NOK-Verordnung

Die DGUV Vorschrift 2 regelt die generelle Pflichtbetreuung pro Gefahrenklasse und Betrieb- sowie die betriebsspezifische Gefährdungsreduktion bei der auch andere Professionen genutzt werden können.

Derzeit dürfen seit 1973 (Arbeitssicherheitsgesetz) nur Ingenieure, Techniker etc., als Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Mediziner mit Weiterbildung als Betriebsmediziner für diese Beratungsaufgaben des Unternehmers bestellt werden.

## **Was können wir derzeit schon erfüllen?**

- **Faktor Mensch in der Arbeitswelt**
- **Faktor Organisation menschengerechter Arbeit**
- **Faktor menschengerechte Technikgestaltung**
- **Faktor Gesundheit im Betrieb und außerhalb**
  
- **Brückenfunktion zwischen**  
**Mensch-Technik-Organisation-Umfeld**
  
- **Evaluations- Interventionskompetenz**

## **Faktor Mensch in der Arbeitswelt**

- **Wahrnehmungsprinzipien (z.B. Gefahrenwahrnehmung, Signalentdeckung, Hitze-Kälte- Kommunikationszwischentöne)**
- **Motivationsprinzipien (z.B. Motivation zum Arbeitsschutz, Motivierung von Führungskräften, Motivation durch Hilfsmittel und Medien)**
- **Emotionale Prinzipien (z.B. individuelles Stressempfinden, Freude und Ärger als Blockadefaktoren, Ablenkungen, Anreize, Zufriedenheit)**
- **Verhaltensprinzipien (z.B. Risikoverhalten zur Schutzzielerreichung, Normales vs. Sicherheitsgerechtes Verhalten, Führungsverhalten)**
- **Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Narzissmus, Neurotizismus, Intelligenz)**
- **Teamverhalten in Gruppen (z.B. in Sicherheitszirkeln, teilautonomen Gruppen, etc.)**

## Organisation menschengerechter Arbeit

- **Menschengerechte und WLB gerechte Arbeitszeitplanung**
- **Führung und Personalauswahl**
- **Organisationsentwicklung**
- **Personalentwicklung**
- **Coaching und Training**
- **Teamentwicklung und Konfliktbewältigung**
- **Verhältnis- und Verhaltenspräventionsstrukturen**
- **Sicherheits- und Gesundheitskulturentwicklung**

# Faktor menschengerechte Technikgestaltung

- Usability
- Belastbarkeit
- Consumer Integration
- Kognitive Grenzen
- Emotionale Wohlfühlfaktoren
- Manuelle Grenzen
- Risikokompensation, z.B. bei Fahrerassistenz, automatisiertem Fahren
- Partizipation in Gestaltungs- Kontroll-Nutzungsprozessen



## **Gesundheit im Betrieb und außerhalb**

- **Work-Life Balance**
- **Berufliche Qualifizierung**
- **Gesundheitsförderung unter partizipativen Bedingungen**
- **Gefährdungsbeurteilung- auch psychischer Fehlbelastungen**
- **Wechselwirkung subjektive-objektive Gesundheit**
- **Psychischer Stress aus der Familie und auf die Familie**
- **Verkehrs- und Mobilitätsverhalten, Verkehrssicherheit**

# **Brückenfunktion zwischen Mensch-Technik-Organisation-Umfeld**

- **Durch das Erlernen aller menschlichen Eigenschaften, Bedingungen, Wirkungsfaktoren im Team, in der Organisation, der Gesellschaft und als Individuum, gekoppelt mit Grundkenntnissen der Ergonomie und des menschlichen Körpers können wir viele Verbindungen zwischen Disziplinen herstellen und fördern!**
- **Durch exzellente Methodenkenntnisse können wir evidenzbasierte Wirkungen von Interventionen erforschen und nachweisen, im Prozess und danach.**

# Was müssen wir noch tun?

## Eine angemessene Weiterbildung umsetzen!

Viele grundsätzliche betriebliche Themen, wie Arbeitsrecht, Betriebswirtschaft, Sicherheitstechnik, Medizinische Grundlagen, Ergonomie, sind derzeit NICHT in allen Studiengängen

Viele Kompetenzen zur Kommunikation, Motivation, Gefährdungsbeurteilung, Risikooptimierung werden nicht handlungsnah vermittelt.

Daher müssen Zertifizierungslehrgänge (z.B. Sifa-Ausbildung, eigene Konzepte) entwickelt und genutzt und parallel zum Studium angeboten werden, z.B. als Ergänzungsfach (im Schnitt ca. 360 Stunden)

Hilfsangebote gibt es bereits einige, auch bereits fertige Psychologinnen brauchen Weiterbildung

# Weiterbildung Rahmenmodell

## Fachpsychologie Sicherheit und Gesundheit

Lehrstuhl für  
Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie



Vermittlungsform	Kompetenzen	Mind. UE
1. Seminare Grundlagen	Grundlagenwissen Psychologie, Nachbarfächer*	60
2. Seminare Anwendung	Kenntnisse und Fertigkeiten in den Anwendungsbereichen*	180
3. Supervidierte Fallarbeit (Fachteam/Einzelsupervision)	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Anwendungsbereichen	150
4. Projektberichte	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Anwendungsbereichen	Anzahl X
5. <b>Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft</b>	Neu angedacht!!!	10
<b>Gesamt</b>		<b>400</b>
Fortbildung / Supervidierte Berufspraxis 5 Jahreszyklus	Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in den Grundlagen und Anwendungsbereichen	200

Der derzeitige Arbeitsstand ist:

Wir warten noch auf die Gestaltung der neuen Sicherheitsfachkraftausbildung, ansonsten ist das Programm komplett.

Erste Anträge gibt es bereits vom Team von Renate Rau, Rüdiger Trimpop und aus Trier.

Wir entwickeln derzeit den Anerkennungs- und Weiterbildungsmodus

Bewerbungen bitte an:

Conny Antoni

Anne Katrin Hoppe

Rüdiger Trimpop

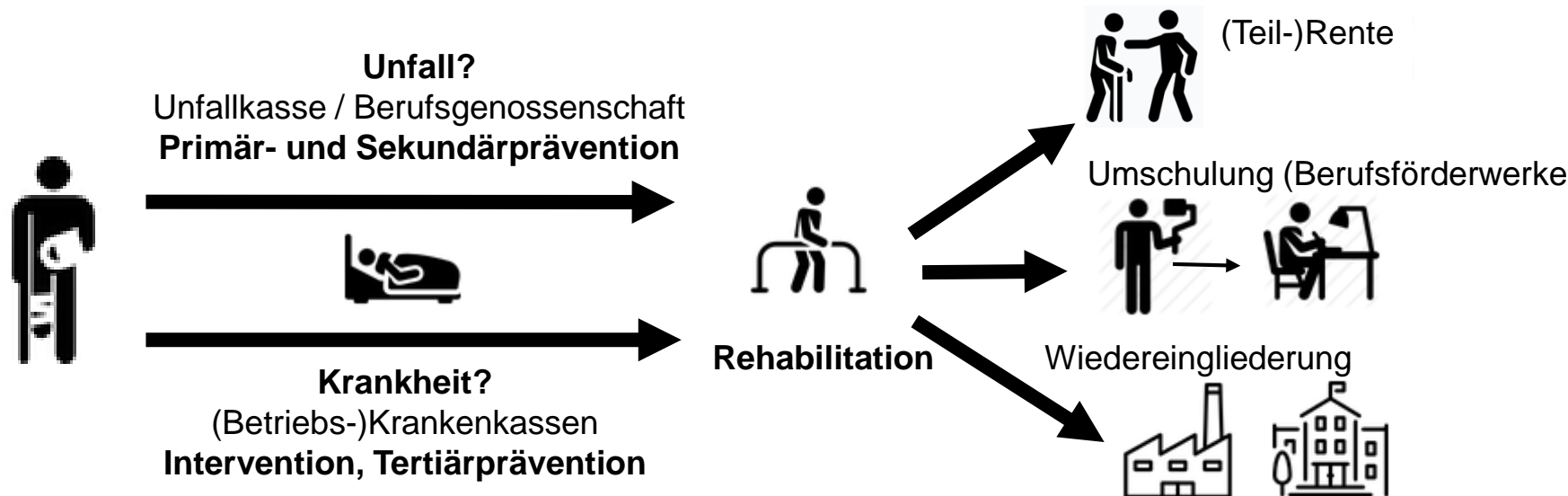
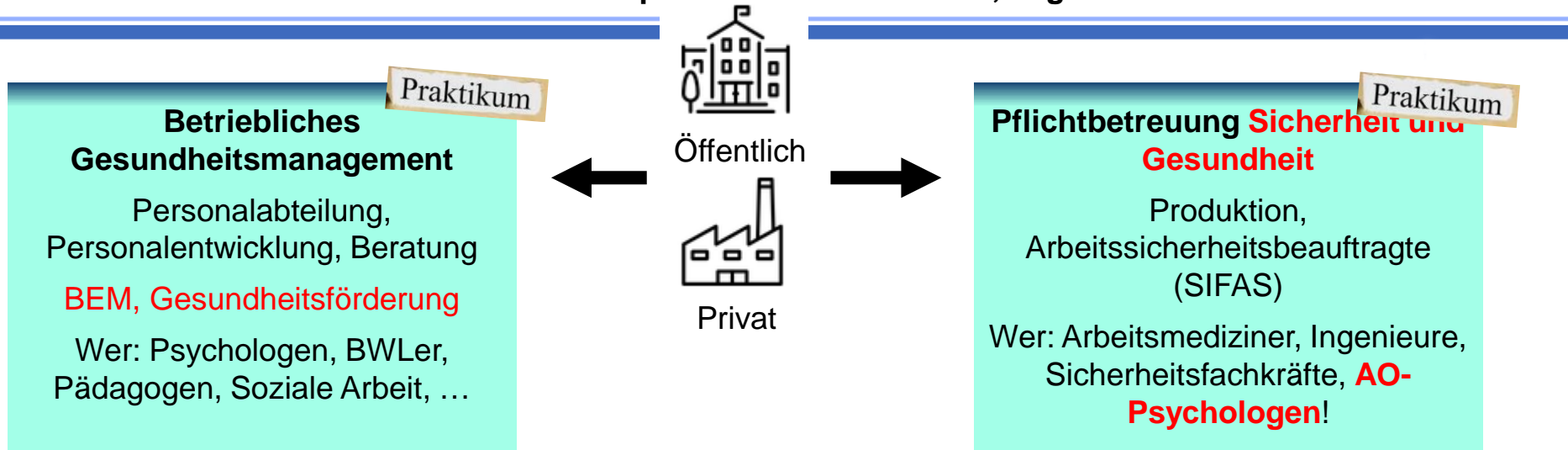
Wir bearbeiten das weiter und melden uns.

**Bitte gebt uns Zeit- alles ist Ehrenamt nebenbei!!!**

# Berufsperspektiven der AO-Psychologie



## Arbeit & Gesundheit: Primär- und Sekundärprävention – Strukturen, Organisationen für Praktika & Beruf



# Berufsperspektiven der AO-Psychologie



## Arbeit & Gesundheit: Primär- und Sekundärprävention – Strukturen, Organisationen für Praktika & Beruf



**Fachverband Psychologie für  
Arbeitssicherheit & Gesundheit e.V.**  
<http://www.fv-psyig.de/>

Der Fachverband PASIG verbindet Praktiker, Verbände und Forschung. Er bietet auch Studierenden die Möglichkeit, mit den Akteuren in Austausch zu treten (alle zwei Jahre ein Workshop).



[www.inga.de](http://www.inga.de)



[www.baua.de](http://www.baua.de)



[www.bast.de](http://www.bast.de)



[www.bv-bfw.de](http://www.bv-bfw.de)



[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Bund und Länder fördern durch Initiativen und Organisationen die Forschung & Anwendung im Bereich Arbeit & Gesundheit.

**Universität Trier** FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA  
Ziel ist, ECTS der AOPsy anerkennbar zu machen.

**IAG**  
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung  
[www.dguv.de/iag](http://www.dguv.de/iag)

**systemkonzept**  
Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH  
[www.systemkonzept.de/](http://www.systemkonzept.de/)

Die Aus- und Fortbildung wird in verschiedenen Instituten durchgeführt.



[www.ibg-institut.de/](http://www.ibg-institut.de/)

**iGO** | Institut für Gesundheit in Organisationen  
<http://www.i-g-o.de/>



Freie SIFAS & fest angestellte SIFAS (>4.000MA)

**BAD?**

Aufsicht führt die DGUV. SIFAS entsenden verschiedene Akteure, die tlw. forschen.

**Betriebskrankenkasse**



[www.psyga.info](http://www.psyga.info)

**Dachverband DGUV**  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
<https://www.dguv.de>



**Unfallkassen**  
FASI in ÖD



Öffentlich

**Berufsgenossenschaften**  
(SIFAS in Betrieb)



Privat

Das ASG verlangt Grundbetreuung, ggf. betriebsspezifische Beratung. Seit 2013 auch psychische Gefährdungsbeurteilungen, neben anderen Gefährdungen. Entsandt werden ausgebildete Berater (Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte (SIFAS, FASI). AO-Psychologen können sich dafür qualifizieren.

**Gewerbeaufsicht**  
Amt für Arbeitsschutz

**Rentenkassen**

## Fazit DGUV Vorschrift 2

- 1. Wir haben eine historische Chance unser Betätigungsfeld zu erweitern! Derzeit ist die Arbeits- und Organisationspsychologie nach der Planung sowohl für die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft, die betriebsspezifische Beratung und in anlassbezogenen Fällen für die Grundbetreuung von allen 27 Verhandlungspartnern akzeptiert!**
  - 2. Wir haben die Kompetenzen, Wissen und Instrumente die keine andere Fachdisziplin hat, besonders nicht in der Wirksamkeit evaluiert. Die Weiterbildung zum Fachpsychologen/in ist aktiv!**
  - 3. Unsere Fach- und Berufsverbände (PASIG, BDP, DGPS) sind tatsächlich politisch aktiv und wirksam. PASIG vertritt die DGPS, BDP, die Arbeitshygieniker, Arbeitswissenschaftler auf allen Ebenen.**
  - 4. Unser Fach genießt hohe Akzeptanz und Ansehen und wachsende Beschäftigung (DGUV von 5 auf 185 Psychologen/innen wachsend)**
  - 5. Forschungs- um Anwendungsaspekte im nationalen praxisrelevanten Raum müssen EBENSO genutzt werden wie die publikationsbasierten.**
  - 6. Wir haben die Chance, unser Können und unsere Arbeitskraft in die *Gesundheitsgestaltung* von 3,5 Millionen Betrieben einzubringen!**
- Macht mit, wir haben schon begonnen!**



Sicherheit und Gesundheit ist ein enorm wachsendes Feld mit einem hohen Bedarf an unseren Kompetenzen.

Forschungsthemen in der Arbeits- und Privatwelt sind mannigfaltig. Die Drittmittel und Finanzmöglichkeiten gehen um hunderte Millionen über die DFG, etc. hinaus.

Politische Aktivitäten in den Fach- und Berufsverbänden eröffnen solche Netzwerke.

Mit allen Gesetzesänderungen werden in der Umsetzung interdisziplinäre und Praxis-Forschungspartnerschaften benötigt, gefordert und gefördert.

**Macht mit bei unserem Bestreben, die Arbeitswelt nachhaltig gesundheitsförderlich zu gestalten!**

## **Wer aktiv mitmachen will: PASIG (gemeinnütziger Fachverband)**

- 40 Jahre Treffen im Workshop
- 9 Expertenkreise mit Leitungen aus Forschung (DGPS) und Praxis
- 20 verschiedene Veranstaltungsgruppierungen und Arten
- 20 Veröffentlichungen in peer-reviewten Büchern
- Mehr als 300 Teilnehmer!
- 160 Beiträge, 35 Arbeits-Dialogkreise
- 50% Vortrags- und 50% Diskussionszeit
- Ehrenamtlicher Inhalt, professionelle Organisation
- Interdisziplinärer Vorstand und Mitglieder, daher keine Konkurrenz zu DGPS sondern Ergänzung!



Fachverband Psychologie für Arbeitssicherheit  
und Gesundheit e.V. [www.fv-pasig.de](http://www.fv-pasig.de)

**Veranstalter: DHPOL (Fischbach); PASIG, BMAS, UKNRW**

**Motto: Gewalt in der Arbeit verhüten  
und die Zukunft gesundheitsförderlich gestalten!  
DHPOL: Münster 8.6.2029-10.6.2020**

**Call for Papers bis zum 7.Oktober 2019 an:  
[info@fv-pasig.de](mailto:info@fv-pasig.de)**

# Die Zukunft ist auch nicht mehr das, was sie mal war

*Leonard Nimoy*



## Live Long and Prosper !

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!  
[ruediger.trimpop@uni-jena.de](mailto:ruediger.trimpop@uni-jena.de)