

Ein steiler Weg zum Erfolg – Die Etablierung der Arbeitspsychologie im Arbeitnehmerschutz¹

Lisa Hopfgartner, Christian Seubert, Sylvia Peißl, Pierre Sachse & Jürgen Glaser

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Institut für Psychologie

ZUSAMMENFASSUNG

Aufgrund der Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastungen wurde mit der Novellierung des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes (ASchG) am 01.01.2015 klargestellt, dass neben den physischen auch psychische Belastungen evaluiert werden müssen. Für Arbeitsplatzevaluierungen müssen bei Bedarf geeignete Fachleute hinzugezogen werden. Arbeitgeber sind allerdings nicht verpflichtet, Arbeitspsychologen in Evaluierungen einzubinden. Da es die Wissenschaft bislang versäumt hat, die Arbeitssituation von Arbeitspsychologen zu untersuchen, bleibt unklar, inwiefern Arbeitspsychologen im Arbeitnehmerschutz mitwirken. Diese Studie mit 122 österreichischen Arbeitspsychologen (71 % weiblich, Durchschnittsalter 42.01 Jahre) gibt einen umfassenden Überblick über deren Arbeitssituation (Tätigkeitsaspekte, Fehlbelastungen, Identität) und deren Berufsbild. Wie die Ergebnisse zeigen, werden Durchsetzung von Veränderungen, Erfolgsmessung und Wettbewerbssituation als Fehlbelastung gesehen. Die eigene berufliche Identität wurde allerdings durchwegs positiv wahrgenommen. Eine Mediationsanalyse konnte außerdem einen vermittelnden Effekt von Rollenunklarheit zwischen unsicherem und undefiniertem Berufsbild und verringerter beruflicher Sinnerfüllung nachweisen ($p < .05$). Aus den Ergebnissen werden Implikationen für Arbeitspsychologen und den Arbeitnehmerschutz in Österreich abgeleitet.

Schlüsselworte

Arbeitspsychologen – Arbeitnehmerschutz – psychische Belastungen – Rollenunklarheit – Berufsbild

ABSTRACT

Due to an increase in work-related psychological stressors, an amendment to the Occupational Health and Safety Act on Jan 01, 2015 clarified that not only physical but also psychological stressors have to be evaluated. For evaluations of the workplace, employers have to engage appropriate experts, if need be. Employers are not obliged, however, to include work psychologists into workplace evaluations. Since scientific research to date largely neglected to investigate the labor situation of work psychologists, it is uncertain to what extent work psychologists contribute to occupational health and safety. The current study of 122 Austrian work psychologists (71 % female, mean age 42.01 years) gives an overview of their labor situation (aspects of the occupation, work-related stressors, professional identity) and their occupational profile. Results show that the implementation of organizational change, the evaluation of interventions, and competition were perceived as stressful. However, the own professional identity was consistently perceived as positive. Further analyses showed a mediating effect of role ambiguity between an insecure and undefined occupational profile and less meaning in work ($p < .05$). Implications for work psychologists and improvements for occupational health and safety in Austria are discussed.

Keywords

Work psychologists – occupational health and safety – psychological stressors – role ambiguity – occupational profile

¹ Die Studie war Bestandteil des Forschungsprojektes „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation der ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen“ gefördert durch die Bundesarbeitskammer (BAK), die Österreichische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA), den Verband Österreichischer Sicherheits-Experten (VÖSI), den Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) und die Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen (GKPP).

1 Theoretischer Hintergrund

Jeder Arbeitgeber² ist in Österreich laut den Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) verpflichtet für Sicherheit zu sorgen und vor Gefährdung am Arbeitsplatz zu schützen (§ 4 & § 7 ASchG). Dafür müssen vom Arbeitgeber geeignete Fachleute hinzugezogen werden. Unter Fachleuten werden Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte und sonstige Fachleute, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen³, genannt (§ 4 Abs. 6 ASchG). Dadurch erhalten Arbeitspsychologen unter den sonstigen Fachleuten im Gesetz eine besondere Stellung. Die Novellierung des ASchG am 01.01.2013 stellte zudem die Evaluierungspflicht für psychische Belastungen am Arbeitsplatz klar, um auch gesundheitsbeeinträchtigenden psychosozialen Arbeitsbedingungen der österreichischen Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Allerdings wurde gesetzlich nicht festgelegt, dass für die Arbeitsplatzevaluierung der psychischen Belastungen Arbeitspsychologen beauftragt werden müssen. Außerdem ist die Berufsbezeichnung „Arbeitspsychologe“ bislang gesetzlich nicht geschützt, das heißt, im Grunde kann sich jeder ausgebildete Psychologe als „Arbeitspsychologe“ betiteln. Zur Qualitätssicherung wurden von den Berufsverbänden, d. h. dem Berufsverband österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) und der Gesellschaft kritischer Psychologen und Psychologinnen (GkPP), Richtlinien für die Zertifizierung zum Arbeitspsychologen entwickelt, um bestimmte Theorie- und Praxiskompetenzen nachweisen zu können. Die Richtlinien wurden schon mehrmals verändert bzw. angepasst, um den Qualitätsstandard zu verbessern. Dennoch bleibt, aufgrund fehlender Daten, unklar, inwiefern Arbeitspsychologen in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention in Österreich eingesetzt werden und wie effizient die arbeitspsychologische Tätigkeit ist.

Das Berufsbild Arbeitspsychologe ist in der österreichischen Gesellschaft weitgehend unbekannt und auch in der Arbeitswelt herrscht oft Unklarheit und Unwissenheit über die Aufgaben und Kompetenzen von Arbeitspsychologen. Innerhalb der Psychologie ist dieses Gebiet noch eine relativ junge Disziplin und erst im Begriff sich in der betrieblichen Praxis zu entwickeln.

Laut eines unveröffentlichten Berichtes von Knabl und Jiménez (2010) sind österreichische Unternehmen der Meinung, dass die Aufgaben und Kompetenzen von Arbeitspsychologen vorwiegend in der Evaluierung psychischer Belastungen liegen, obwohl Arbeitspsychologen ein breites Fach- und Theorie-

wissen zu verschiedensten arbeitsrelevanten Themenbereichen haben. Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen sind befähigt menschengerechte und gesundheits-, persönlichkeits- und lernfördernde Arbeitssysteme, Arbeitsabläufe, Arbeitstätigkeiten und organisationale Rahmenbedingungen unter Verwendung von Modellen, Konzepten und Methoden, die auf wissenschaftlicher Basis und auf systemischer Sichtweise beruhen, zu gestalten (Hoffmann & Kallus, 2014). Auch Molnar und Geißler-Gruber (2004) benannten Probleme des Berufsbildes der Arbeitspsychologen, die nach über zehn Jahren zu großen Teilen noch immer bestehen. Im Folgenden werden drei wichtige Punkte näher erläutert:

1. Das „*Psych-Dilemma*“: Die Aufgaben- und Kompetenzbereiche von Arbeitspsychologen sind nicht klar und Arbeitspsychologie wird mit klinisch-therapeutischen Interventionen im Betrieb assoziiert. Viele Arbeitgeber erwarten deshalb klinisch-psychologische Tätigkeiten von Arbeitspsychologen.
2. *Niemandland* „(Arbeits-)Psychologie“: Es fehlt an der Vermittlung von Wissen über die speziellen Kompetenzen und die Expertise von Arbeitspsychologen, die diese Berufsgruppe unverwechselbar machen. Dadurch werden arbeitspsychologische Themen und Methoden von anderen Berufsgruppen verwertet und vermarktet. Qualitativ hochwertige Arbeitspsychologie ist durch diesen Wettbewerb mit anderen Berufsgruppen gefährdet, da nicht selten die beste Vermarktung den Auftrag erhält und oft auch von Unternehmen einfache Lösungen für komplexe Probleme verlangt werden.
3. *Arbeitnehmerschutz*: Arbeitspsychologen fehlt es an einer gesetzlichen Verankerung mit einer definierten beruflichen Rolle. Anders als bei Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist die arbeitspsychologische Betreuung von Unternehmen nicht verpflichtend und es fehlen sowohl festgelegte Aufgabenbereiche, als auch fixe Einsatzzeiten für Arbeitspsychologen. Da nur die Aufgaben und Kompetenzen der Arbeitsmediziner (gesetzlich) definiert sind, die Aufgabenbereiche der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie aber Ähnlichkeiten aufweisen, ergibt sich eine spezielle Konkurrenzsituation zwischen Arbeitsmedizinern und Arbeitspsychologen.

Es ist außerdem davon auszugehen, dass Arbeitspsychologen mit ähnlichen arbeitsbedingten Schwierigkeiten

² Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine geschlechtergerechte Schreibweise verzichtet. Wo nicht explizit auf ein bestimmtes Geschlecht Bezug genommen wird, sind stets Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

³ Der Teilnehmerkreis der Studie bestand aus Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen. Der Einfachheit halber wird im Folgenden stets von Arbeitspsychologen gesprochen.

rigkeiten (z. B. Erwartungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Problemen bei der Erfolgsmessung von Maßnahmen, hohem Dokumentationsaufwand; vgl. Seyfriedsberger, Pospischil & Klien, 2014) wie Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte konfrontiert werden, die ihre berufliche Situation zusätzlich erschweren.

Arbeitspsychologen verfügen jedoch über ein breites fachspezifisches Wissen und weitreichende theoretische Konzepte und Methoden, die für die Lösung der gegenwärtigen marktwirtschaftlichen Probleme (z. B. demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Flexibilisierung der Arbeit, arbeitsbedingte psychische Belastungen, etc.) vielversprechend und zielführend sein könnten. Da es die Wissenschaft bisher versäumt hat, das Berufsbild bzw. die berufliche Identität und Arbeitssituation von Arbeitspsychologen zu untersuchen, leistet diese Studie einen ersten wichtigen Beitrag. Mit Hilfe der Ergebnisse dieser Studie soll ein Überblick über die Arbeitssituation von Arbeitspsychologen gegeben werden und die Wichtigkeit der Arbeitspsychologie für den Arbeitnehmerschutz in Österreich aufgezeigt werden. Dieser Artikel konzentriert sich vorwiegend auf die Onlinestudie, wichtige Ergebnisse aus den Interviews werden an geeigneten Stellen eingeflochten.

2 Methode

2.1 Stichprobe

An der von 1. Juni bis 31. Juli 2015 durchgeführten Onlinestudie nahmen 122 Arbeitspsychologen teil. Aus der ursprünglichen Stichprobe mit 152 Teilnehmern mussten 30 Personen aufgrund zu vieler fehlender Werte ausgeschlossen werden. Die Rekrutierung erfolgte mit Hilfe der Berufsgruppenvertretungen (BÖP und GkPP), die durch Aussendungen von E-Mails ihre Mitglieder zur Teilnahme an der Studie einluden. Aus den von BÖP und GkPP zurückgemeldeten Zahlen über die Reichweite der Einladungen zur Teilnahme ließe sich eine Beteiligungsquote von 7 % errechnen. Da es keine gesicherten Zahlen darüber gibt, wie viele Arbeitspsychologen in Österreich tätig sind, sind exakte Aussagen leider nicht möglich und die errechnete Beteiligungsquote ist eher nach oben zu korrigieren.

Die Mehrheit der Teilnehmer war weiblich (71 %, männlich 28 %, 1 % keine Angabe) und das Durchschnittsalter lag bei 42.01 Jahren (SD = 8.86, Range 25 bis 66 Jahre). Fast die Hälfte (40 %) der teilnehmenden Arbeitspsychologen gab an, schwerpunktmä-

ßig in Wien tätig zu sein. Weitere Bundesländer, in denen Arbeitspsychologen hauptsächlich arbeiteten, waren Steiermark (17 %), Niederösterreich (13 %), Oberösterreich (12 %), Vorarlberg (6 %), Salzburg (5 %), Tirol (4 %) und Kärnten (3 %). Niemand gab an, schwerpunktmäßig im Burgenland zu arbeiten.

2.2 Instrumente

Um die Arbeitssituation der Arbeitspsychologen möglichst detailliert erheben zu können, wurden größtenteils maßgeschneiderte Fragen generiert, die auf den Ergebnissen der vorangegangenen Experteninterviews beruhen. Diese Fragen wurden themenbezogen zu Indizes zusammengefasst. Daneben wurden auch ausgewählte publizierte Skalen verwendet, die im berufsgruppenübergreifenden Beitrag dieses Heftes beschrieben werden. Sofern nichts anderes vermerkt ist, konnte jede Frage anhand einer fünfstufigen Likertskala mit den Abstufungen 1 = *nein, gar nicht*, 2 = *eher nein*, 3 = *teils, teils*, 4 = *eher ja* sowie 5 = *ja, genau* beantwortet werden. Statistische Kennwerte wie Mittelwerte und Standardabweichungen beziehen sich auf diese Antwortskala. Um aus den gemittelten Antworten auf jedes Item einen Trend zu „eher Zustimmung“ bzw. „eher Ablehnung“ herauslesen zu können, wurde das arithmetische Zentrum der Skala als „Grenzwert“ zwischen diesen beiden Trends definiert.⁴

3 Ergebnisse

3.1 Fakten zur eigenen Tätigkeit

Die mittlere Berufserfahrung betrug 9.14 Jahre (SD = 7.10, Range 1 bis 35). Für den Großteil der Studienteilnehmer (68 %) war Arbeitspsychologie der Hauptberuf, ca. ein Drittel der Teilnehmer (32 %) übte die arbeitspsychologische Tätigkeit nur als Nebenberuf aus. Die Mehrheit der Arbeitspsychologen dieser Studie war selbstständig tätig (57 %). Für Arbeitspsychologen in einem Anstellungsverhältnis ergab sich folgendes Bild: 27 % waren bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen angestellt, 13 % waren bei einem öffentlichen Dienst, 7 % bei einem überbetrieblichen Dienst (z. B. arbeitsmedizinisches Zentrum) und 3 % bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) angestellt. Wichtig zu erwähnen ist, dass bei den Beschäftigungsformen Mehrfachnennungen möglich waren. Die überwiegende Mehrheit der angestellten Arbeitspsychologen hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag (88 %). Lediglich 9 % gaben an, einen

⁴ Bei diesem Vorgehen muss aber stets berücksichtigt werden, ob und wie stark sich der Mittelwert tatsächlich von diesem „Grenzwert“ unterscheidet. Bei einer fünfstufigen Antwortskala ist das arithmetische Zentrum der Wert 3, jedoch bedeutet letztlich der Wertebereich > 2.5 und < 3.5 stets noch eine gewisse Ambivalenz im Urteil.

Tabelle 1: Demographische Merkmale der befragten Arbeitspsychologen.

Geschlecht	weiblich	87	71.5 %
	männlich	34	27.9 %
	keine Angabe	1	0.8 %
Alter (Jahre)	Mittelwert (SD; Range)	42.01 (8.86; 25-66)	
Berufserfahrung (Jahre)	Mittelwert (SD; Range)	9.14 (7.10; 1-35)	
Befristung	Ja / Nein	5 / 52	
Haupt- / Nebenberuf		83 / 39	
Voll- / Teilzeit		52 / 68 (2 k. A.)	
Bundesland	Wien	49	40.2 %
	Steiermark	21	17.2 %
	Niederösterreich	16	13.1 %
	Oberösterreich	14	11.5 %
	Vorarlberg	7	5.7 %
	Salzburg	6	4.9 %
	Tirol	5	4.1 %
	Kärnten	4	3.3 %
	Burgenland	0	0.0 %
Beschäftigungsform	selbständig	70	57.4 %
	privatwirtschaftlich angestellt	33	27.0 %
	öffentlicher Dienst	16	13.1 %
	überbetrieblicher Dienst	8	6.6 %
	AUVA	4	3.3 %

Hinweis: Aufgrund fehlender Werte und Mehrfachantwortmöglichkeiten (bei der Frage nach der Beschäftigungsform) addieren sich die Angaben nicht immer zu 100%.

befristeten Arbeitsvertrag zu haben (2 angestellte Arbeitspsychologen bzw. 5 % machten dazu keine Angabe). Tabelle 1 gibt einen graphischen Überblick über die Fakten zur Tätigkeit.

Im Durchschnitt betreute ein Arbeitspsychologe 4 Organisationen (Median). Die betreuten Organisationen hatten folgende Unternehmensgrößen: Kleinstbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) 1 %, Kleinbetriebe (10 bis 50 Beschäftigte) 12 %, mittelständische Unternehmen (mehr als 50 und bis zu 250 Beschäftigte) 29 % und Großunternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten) 32 %. Von den befragten Arbeitspsychologen gaben 26 % an, verschiedenste Unternehmensgrößen zu betreuen und 2 % machten zu dieser Frage keine Angabe. Die betreuten Unternehmen stammten vor allem aus den Branchen: Industrie (53 %), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (44 %) sowie öffentliche Verwaltung (38 %).

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Arbeitspsychologen betrug im Durchschnitt 25.11 Stunden pro Woche (SD = 15.32, Range 0 bis 60 Stunden), die tatsächliche Arbeitszeit 26.28 Wochenstunden (SD = 15.74, Range 1 bis 80 Stunden). Das Verhältnis Außen- (52 %) zu Innendiensttätigkeiten war beinahe ausgeglichen. Die Arbeitspsychologen der Studie gaben an, dass 29 % ihrer Tätigkeit zur gesetzlichen Präventionszeit und 10 % zum Begehungsmodell gezählt werden.

Fast alle befragten Arbeitspsychologen waren Mitglied in den Berufsvertretungen BÖP und/oder GkPP (92 %) und zum Arbeitspsychologen zertifiziert (95 %). Der Großteil der Arbeitspsychologen (63 %) hatte keine weitere Qualifikation als präventiv Tätige, nur 7 % gaben an auch als Sicherheitsfachkraft und 1 % als Arbeitsmediziner qualifiziert zu sein.

Ungefähr ein Drittel der Arbeitspsychologen (32 %) gab an, in wissenschaftliche Forschung invol-

viert zu sein (66 % verneinte dies, 2 % machten dazu keine Angabe). Die Teilnehmer der Studie stimmten dem Wunsch nach mehr Forschungsbedarf ($M = 4.22$, $SD = 0.82$) deutlich zu. Dabei wurde vor allem den folgenden Wunschthemen (Mehrfachnennungen möglich) zugestimmt: Wirksamkeit von Prävention (85 %), Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung/Betrieblichem Gesundheitsmanagement (69 %), gelingende Kooperation der Präventivkräfte (35 %), und Arbeitnehmerschutz (33 %).

3.2 Aus- und Weiterbildungssituation

Zur Bewertung der Ausbildungssituation der Arbeitspsychologen ergab sich folgendes Bild (siehe auch Abbildung 1): Tendenziell waren die Befragten mit der Qualität der Ausbildung ($M = 3.71$, $SD = 1.02$) zufrieden und bestätigten genügend Nachwuchs im Bereich Arbeitspsychologie ($M = 3.45$, $SD = 0.94$). Eine schlechte Ausbildung von Mitbewerbern am Markt ($M = 3.41$, $SD = 1.09$) wurde von den Studienteilnehmern teilweise bejaht. Stark zugestimmt wurde dem Wunsch zur Förderung bzw. Verstärkung der Kooperation mit Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften bereits in der Ausbildung ($M = 4.30$, $SD = 0.89$). Den Aussagen, dass die Ausbildung österreichweit nach denselben Standards durchgeführt werde ($M = 3.05$, $SD = 1.12$) und dass es genügend Ausbildungsstätten für Arbeitspsychologen gebe ($M = 3.09$, $SD = 1.25$), stimmten die Befragten nur teilweise zu. Arbeitspsychologen, die mit den Ausbildungsstätten nicht zufrieden waren, wünschten sich vor allem in der Steiermark (26 %), in Tirol (26 %), Vorarlberg (25 %), Niederösterreich

(24 %), Kärnten (20 %) und Wien (20 %) mehr Ausbildungsstätten (alle anderen Bundesländer lagen unter 20 %).

Zur Weiterbildung ergab sich folgendes Bild: Der Großteil der Befragten absolvierte jährlich 16 bis 30 Stunden (37 %) oder 1 bis 15 Stunden (33 %) an Weiterbildung. Mehr als 50 bis 45 Weiterbildungsstunden bestätigten 16 % der Teilnehmer. Ein sehr hohes Ausmaß an Weiterbildung absolvierte nur ein kleiner Teil der Befragten: 46 bis 60 Stunden (8 %) bzw. mehr als 60 Stunden (6 %). Eine Person (1 %) machte diesbezüglich keine Angabe. Folgende Weiterbildungsangebote wurden in unterschiedlichem Ausmaß genutzt (Mehrfachnennungen möglich): AUVA (66 %), BÖP (62 %), innerbetriebliche Weiterbildungsangebote (34 %), universitäre Ausbildung (34 %), GkPP (27 %), Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer (WIFI, 11 %), Berufsförderungsinstitut (bfi, 3 %), ÖGA (3 %), VÖSI (2 %). Die Befragten stimmten tendenziell zu, dass es genügend Weiterbildungsangebote ($M = 3.33$, $SD = 1.11$) gäbe. Mit dem Weiterbildungsangebot der eigenen Berufsgruppe ($M = 2.95$, $SD = 1.23$) zeigten sich die Arbeitspsychologen nur teilweise zufrieden. Diejenigen, die mit dem Weiterbildungsangebot unzufrieden waren, gaben folgende Gründe an (Mehrfachnennungen möglich): Falsche Themen (45 %), Transferproblematik (32 %), schlecht erreichbare Orte (25 %), zu hoher Preis (19 %). Demgegenüber wurden folgende Weiterbildungsangebote gewünscht (Mehrfachnennungen möglich): Arbeitsrecht und ASchG (53 %), Methoden-/Verfahrensschulungen (52 %), Grundlagenkenntnisse aus anderen Bereichen (44 %), Arbeitsbedingungen (43 %), Evaluierung psy-

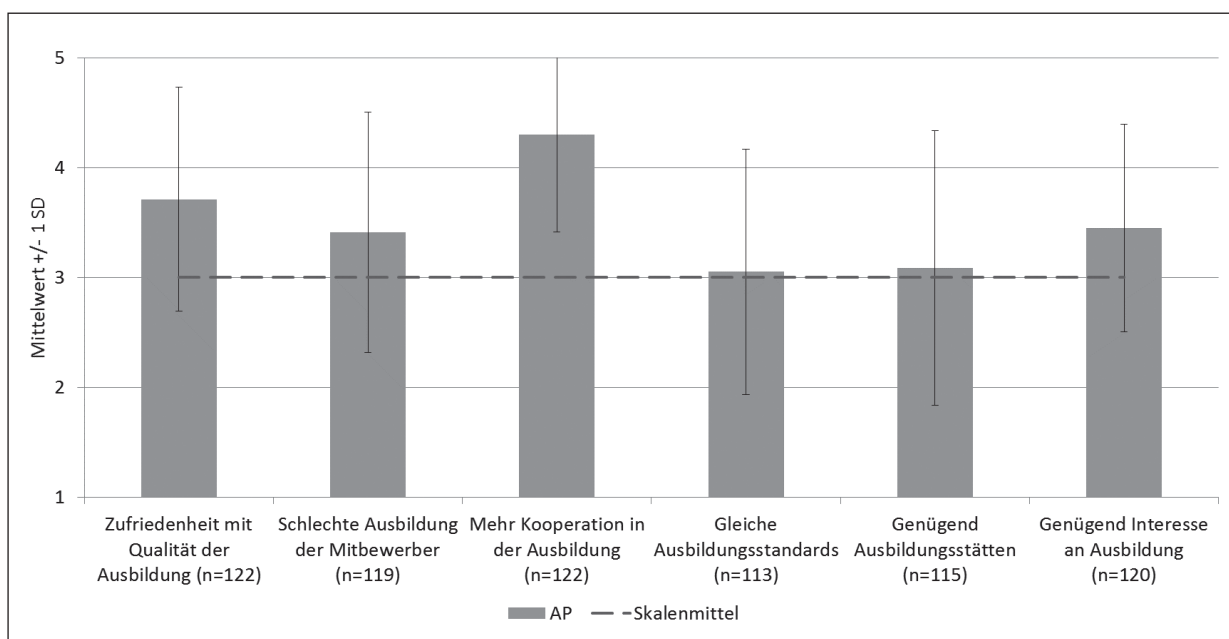


Abbildung 1: Aspekte der Ausbildungssituation von Arbeitspsychologen.

Hinweis: Einzelitems.

chischer Belastungen (41 %), betriebswirtschaftliche Grundlagen aus anderen Bereichen (41 %), Arbeitsmittel (14 %) und Arbeitsstoffe (4 %).

Der übliche Stundentarif bewegte sich bei einem Drittel der befragten Arbeitspsychologen (30 %) zwischen 90 € und 120 €. Ein Fünftel der Teilnehmer hatte einen etwas niedrigeren Stundentarif von 61 € bis 90 € (21 %) bzw. einen etwas höheren Stundentarif zwischen 121 € und 150 € (18 %). Lediglich 7 % der Befragten gaben an, einen Stundentarif unter 60 € zu haben. Stundentarife über 150 € wurden nur von 6 % der Befragten bestätigt. 17 % der Studienteilnehmer gaben ihren Stundentarif nicht an. Mit der Entlohnung im Vergleich zu Kollegen waren die Teilnehmer tendenziell zufrieden ($M = 3.49$, $SD = 1.09$). Die Befragten bestätigten teilweise, dass sie für den Arbeitsaufwand angemessen entlohnt werden würden ($M = 3.28$, $SD = 1.06$). Eher keine Zustimmung fand die Aussage, dass für den am Markt erzielbaren Preis an der Qualität gespart werden müsse ($M = 2.65$, $SD = 1.18$).

3.3 Rahmenbedingungen und Institutionen

Bei den Rahmenbedingungen und Institutionen wurde in der Onlinebefragung vor allem die Sicht bzw. Einstellung bezüglich AUVA und dem Arbeitsinspektorat (AI) erfragt. Die AUVA wurde von den Befragten tendenziell ($M = 3.34$, $SD = 1.38$) als wichtige und hilfreiche Institution eingeschätzt. Das Arbeitsinspektorat wurde etwas weniger hilfreich und wichtig eingestuft ($M = 3.07$, $SD = 1.22$) als die AUVA. Die Teilnehmer stimmten überwiegend zu, dass das Arbeitsinspektorat seine kontrollierende Funktion gegenüber Unternehmen verstärkt wahrnehmen solle ($M = 3.93$, $SD = 1.09$). Uneinig waren sich die Befragten darüber, ob manche Arbeitsinspektoren zu strikt in ihrer kontrollierenden Tätigkeit seien ($M = 2.68$, $SD = 1.20$). Klar ist allerdings die Meinung der Teilnehmer darüber, dass es beim Arbeitsinspektorat mehr einheitliche Standards geben solle ($M = 4.43$, $SD = 0.74$) und eher zugestimmt wurde auch der Frage, ob klare Rückmeldungen zu Konzepten (z. B. zu geplanten Evaluierungsprojekten) die Arbeit erleichtern würde ($M = 3.96$, $SD = 1.11$). Die Befragten waren außerdem der Ansicht, dass sie einen wirksamen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten können ($M = 4.27$, $SD = 0.89$) und fühlten sich zum Großteil über die gesetzlichen Bestimmungen ausreichend informiert ($M = 3.85$, $SD = 0.96$). Bemerkenswerterweise stimmten auch alle befragten Berufsgruppen (zumindest tendenziell) der Aussage zu, dass Arbeitspsychologen als dritte Präventivfachkraft ins ASchG aufgenommen werden sollen (Sicherheitsfachkräfte: $M = 3.70$, $SD = 1.26$; Arbeitsmediziner: $M = 3.16$, $SD = 1.29$; Arbeitspsychologen: $M = 4.65$, $SD = 0.79$).

3.4 Berufliche Fehlbelastungen

Die aus den Interviews relevanten Dimensionen bezüglich Fehlbelastungen wurden in der Onlinestudie umfassender abgefragt und zu jedem Fehlbelastungsschwerpunkt wurden entsprechende Items generiert. Abbildung 2 gibt eine Übersicht über die Indizes zur Messung von Fehlbelastungen, die bei den befragten Arbeitspsychologen auftraten. Die größte Fehlbelastung sahen die Teilnehmer in der *Durchsetzung von Veränderungen*, denn diese erfordere ein hohes Maß an Durchsetzungs- und Überzeugungskraft ($M = 4.07$, $SD = 0.89$) und geplanten Veränderungen stünden Arbeitgeber ($M = 3.48$, $SD = 0.91$) sowie Arbeitnehmer ($M = 3.45$, $SD = 0.95$) skeptisch gegenüber.

Eine weitere Fehlbelastung war die *Erfolgsmessung von Maßnahmen*, wobei vor allem das Verlangen von Beweisen problematisch erschien ($M = 3.72$, $SD = 1.08$). Tendenziell bejaht wurden auch die Aussagen, dass es generell schwierig sei eine Erfolgsmessung durchzuführen ($M = 3.31$, $SD = 1.10$) und dass die Wirksamkeit einer Maßnahme oft nicht genau eingeschätzt werden könne ($M = 3.25$, $SD = 1.07$).

Die *Wettbewerbssituation* ($M = 3.36$, $SD = 0.96$) wurde bei den befragten Arbeitspsychologen ebenso als Fehlbelastung gesehen. Tendenziell bejaht wurde dabei, dass in der Berufsgruppe ein starker Wettbewerb herrsche ($M = 3.44$, $SD = 1.00$). Teilweise zugestimmt wurde der Aussage, dass der Preis das ausschlaggebende Kriterium sei ($M = 3.30$, $SD = 1.27$).

Als eher weniger belastend stufen die Befragten *unrealistische Erwartungen und Abgrenzung von Arbeitgebern* ($M = 2.70$, $SD = 0.98$), *Konflikte in multiprofessionellen Teams* ($M = 2.69$, $SD = 0.80$) sowie *Informationsprobleme* ($M = 2.60$, $SD = 0.76$) ein. Problematisch schien bei den unrealistischen Erwartungen vor allem das Verlangen von günstigen, jedoch wenig effektiven, Standardlösungen ($M = 3.57$, $SD = 1.17$). Bezüglich den Informationsproblemen fanden es die Befragten teilweise schwer, bei den vielen Vorschriften auf dem Laufenden zu bleiben ($M = 3.13$, $SD = 1.04$).

Tendenziell eher nicht als Fehlbelastung wurde auch die *Abgrenzung bzw. unrealistische Erwartungen von Arbeitnehmern* ($M = 2.51$, $SD = 0.78$) gesehen. Dabei wurde am ehesten die Aussage, dass nicht alle Mitarbeiter einen Sinn in der präventiven Tätigkeit sehen würden, bejaht ($M = 3.15$, $SD = 1.18$).

Eher nicht als Fehlbelastung schätzten die befragten Arbeitspsychologen den *Dokumentationsaufwand* ($M = 2.58$, $SD = 1.12$) ein, der zwar einen großen Teil der Arbeitszeit beanspruche ($M = 3.13$, $SD = 0.92$), allerdings eher weniger hinderlich sei ($M = 2.57$, $SD = 1.12$). Schwierigkeiten aufgrund der *Schweigepflicht* ($M = 2.25$, $SD = 0.84$) und der *Überforderung*

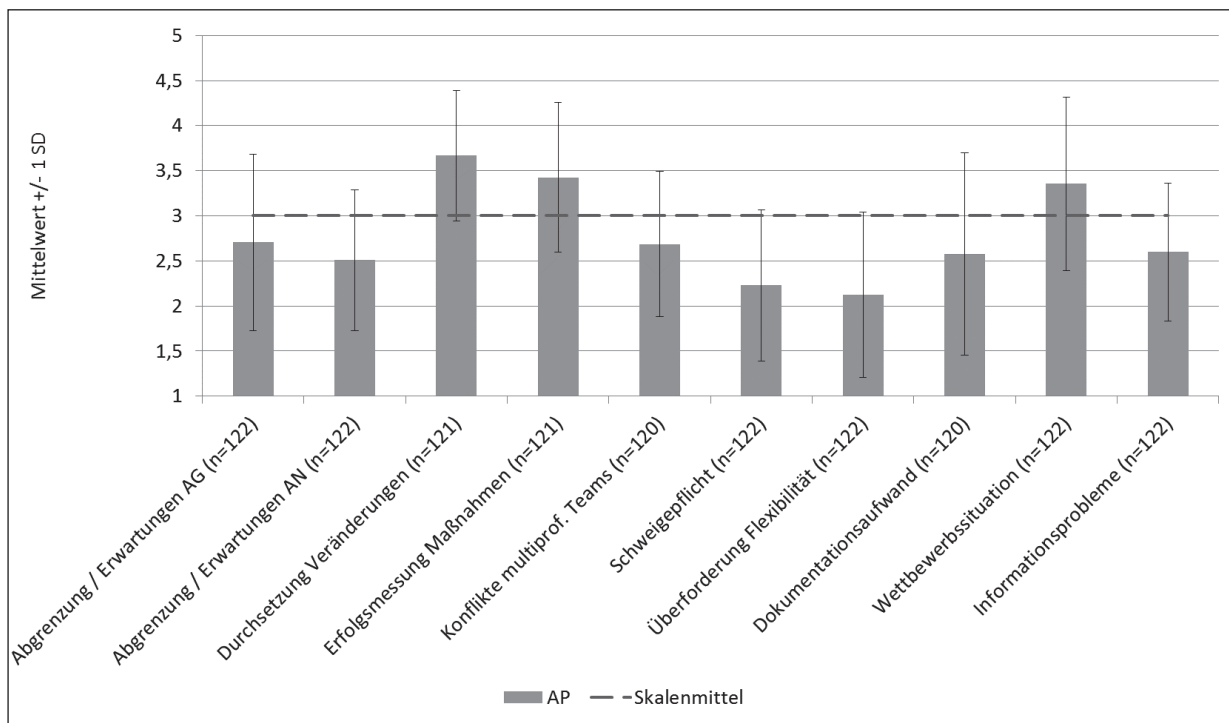


Abbildung 2: Überblick über die Fehlbelastungsindizes bei Arbeitspsychologen.

durch *Flexibilität* ($M = 2.12$, $SD = 0.91$) wurden von den Befragten eher nicht bestätigt.

Zur Überprüfung, ob sich die Fehlbelastungen in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis (selbständig vs. angestellt) unterscheiden, wurden die Analysen auch getrennt für selbständige und angestellte Arbeitspsychologen durchgeführt. Lediglich bei den *Informationsproblemen* gab es einen statistisch signifikanten Unterschied [$t(107) = -2.22$, $p < .05$]. Demnach nehmen angestellte Arbeitspsychologen ($M = 2.78$, $SD = 0.82$) mehr Probleme mit Informationen wahr als Selbständige ($M = 2.45$, $SD = 0.69$). Für alle anderen Fehlbelastungsindizes konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen selbständigen und angestellten Arbeitspsychologen gefunden werden.

Weiters wurden die Fehlbelastungsindizes für haupt- und nebenberufliche Arbeitspsychologen miteinander verglichen. Dabei zeigte sich wie bei den Beschäftigungsformen, dass Hauptberufliche im Vergleich zu Nebenberuflichen Fehlbelastungen ähnlich wahrnehmen. Es konnte nur für *Überforderung durch Flexibilität* ein statistisch signifikanter Befund [$t(108) = 2.19$, $p < .05$] aufgezeigt werden, wonach Hauptberufliche ($M = 2.25$, $SD = 1.00$) die Überforderung durch Flexibilität etwas höher einstufen als Nebenberufliche ($M = 1.90$, $SD = 0.65$).

Um zu überprüfen, ob sich Fehlbelastungen in Abhängigkeit von der Berufserfahrung unterscheiden, wurden die Mittelwerte der folgenden Gruppen⁵

analysiert: 0 – 4 Jahre (37 Teilnehmer), 5 – 10 Jahre (50 Teilnehmer), 11 – 17 Jahre (15 Teilnehmer) sowie 18 Jahre und mehr (19 Teilnehmer). Obwohl sich deskriptiv eine fallende Tendenz zeigte, indem die Fehlbelastungen mit steigender Berufserfahrung einen geringeren Mittelwert aufwiesen, wurden keine statistisch signifikanten Unterschiede in Abhängigkeit von der Berufserfahrung gefunden.

3.5 Befinden und Identität der Arbeitspsychologen

Die Teilnehmer dieser Studie stufen sowohl ihre Arbeitsfähigkeit ($M = 8.18$, $SD = 1.77$ auf einer Skala von 0 = *arbeitsunfähig* bis 10 = *derzeit die beste Arbeitsfähigkeit*) als auch ihr allgemeines Wohlbefinden ($M = 4.41$, $SD = 0.91$ auf einer Skala von 1 = *zu keinem Zeitpunkt* bis 6 = *die ganze Zeit*) sehr hoch ein.

Die berufliche Identität wurde durch folgende Aspekte untersucht: berufliche Sinnerfüllung, Wertschätzung, Rollenkonflikt, Rollenunklarheit und Identifikation mit dem Beruf. Einen Überblick über die Aspekte der beruflichen Identität bietet Abbildung 3. Speziell für Arbeitspsychologen wurden weitere Items zu ihrer beruflichen Identität und Stellung generiert. Die Ergebnisse dieser Fragen werden im nächsten Abschnitt (explorative Analysen) berichtet. Die Aspekte der beruflichen Identität wurden teilweise mit validierten Skalen erhoben und zum Teil aus selbstgenerierten Items gebildet.

⁴ Die Gruppen wurden anhand der Quartile der Variable Berufserfahrung der Gesamtstichprobe der Studie ($N = 530$) gebildet.

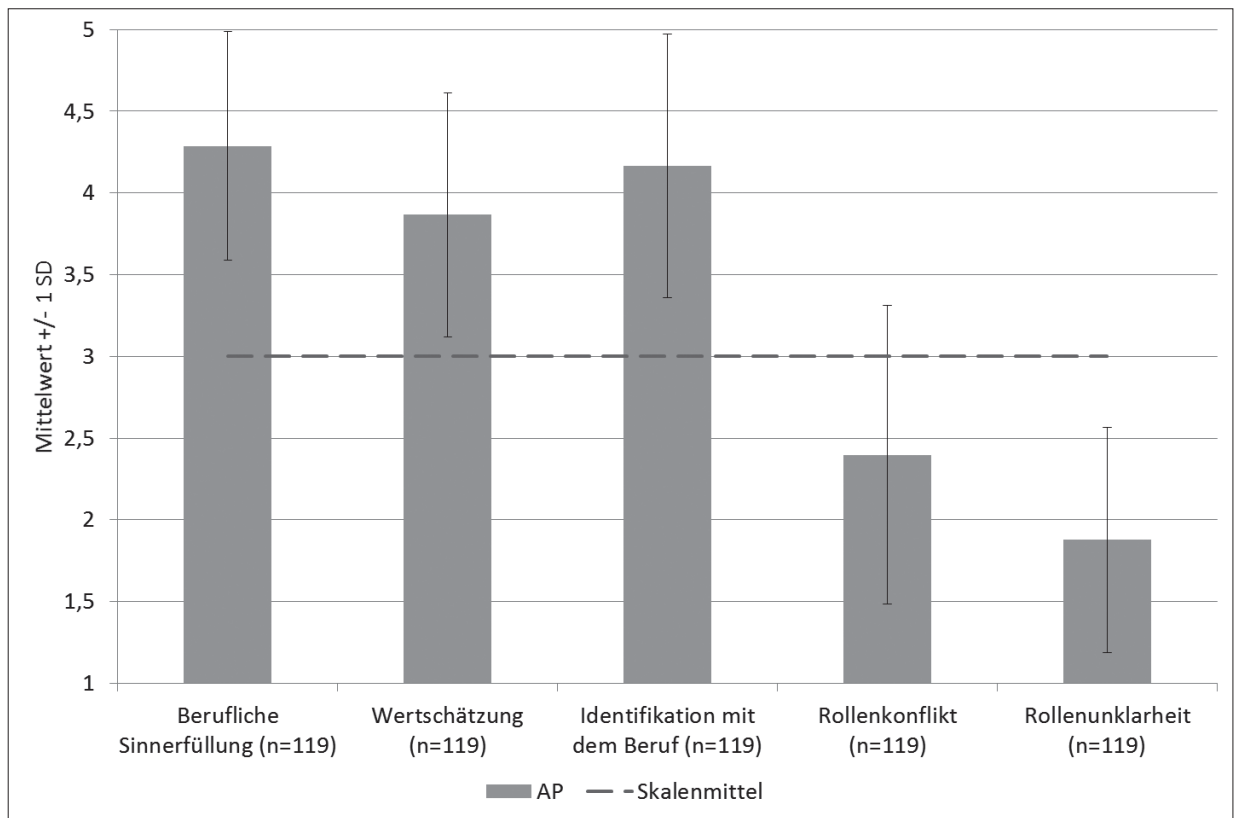


Abbildung 3: Aspekte der beruflichen Identität der Arbeitspsychologen.

Die berufliche Sinnerfüllung ($M = 4.28$, $SD = 0.70$) war bei den befragten Arbeitspsychologen sehr hoch ausgeprägt. Etwas niedriger, aber dennoch auf einem eher hohen Niveau stuften die Teilnehmer die ihnen entgegengebrachte Wertschätzung ein ($M = 3.87$, $SD = 0.74$). Dabei zeigte sich, dass vor allem die Wertschätzung durch Arbeitnehmer ($M = 4.18$, $SD = 0.75$) als hoch bewertet wurde. Am wenigsten Wertschätzung erlebten die Befragten durch die Gesellschaft ($M = 3.49$, $SD = 1.14$). Rollenkonflikt ($M = 2.40$, $SD = 0.91$) war bei den Befragten eher niedrig ausgeprägt, eine noch niedrigere Ausprägung hatte die Rollenunklarheit ($M = 1.88$, $SD = 0.69$). Die Teilnehmer identifizierten sich sehr stark mit ihrem Beruf ($M = 4.17$, $SD = 0.81$), denn sie schienen beispielsweise mit der Wahl ihres Berufs sehr zufrieden ($M = 4.49$, $SD = 0.71$).

Die Analysen für diese Aspekte der beruflichen Identität wurden auch getrennt für selbständige und angestellte Arbeitspsychologen durchgeführt, um etwaige Unterschiede der beiden Beschäftigungsformen aufzudecken. Die Ergebnisse zur beruflichen Sinnerfüllung zeigten, dass Selbständige im Vergleich zu Angestellten signifikant mehr Sinn in ihrer beruflichen Tätigkeit sahen [$t(74) = 2.15$, $p < .05$]. Ebenso erlebten Selbständige mehr Wertschätzung als Angestellte [$t(104) = 2.12$, $p < .05$]. Rollenstress war bei den Selbständigen (marginal) signifikant niedriger ausgeprägt als bei Angestellten [Rollenkonflikt: $t(80) = -2.01$, $p <$

$.05$]; Rollenunklarheit: [$t(104) = -2.11$, $p < .05$]. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass selbständige Arbeitspsychologen im Vergleich zu angestellten Arbeitspsychologen ihre berufliche Identität positiver wahrnehmen bzw. besser bewerten.

Außerdem wurden die Analysen getrennt für hauptberufliche und nebenberufliche Arbeitspsychologen durchgeführt. Allerdings konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen haupt- und nebenberuflichen Arbeitspsychologen hinsichtlich beruflicher Sinnerfüllung, Wertschätzung, Rollenkonflikt, Rollenunklarheit oder Identifikation mit dem Beruf gefunden werden. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass sich haupt- und nebenberufliche Arbeitspsychologen in diesen Aspekten der Identität nicht wesentlich voneinander unterscheiden.

Die Aspekte der Identität wurden für Arbeitspsychologen zusätzlich in Abhängigkeit von der Berufserfahrung berechnet. Um Zusammenhänge zwischen Identität und Berufserfahrung zu ermitteln, wurden die Mittelwerte der folgenden Gruppen analysiert: 0 – 4 Jahre (37 Teilnehmer), 5 – 10 Jahre (50 Teilnehmer), 11 – 17 Jahre (15 Teilnehmer) sowie 18 Jahre und mehr (19 Teilnehmer). Deskriptiv zeigte sich zwar eine Tendenz zur positiveren Wahrnehmung der beruflichen Identität mit steigender Berufserfahrung, d. h. berufliche Sinnerfüllung, Wertschätzung und die Identifikation mit dem Beruf erhöhten sich, während

die Wahrnehmung von Rollenkonflikt und Rollenunklarheit mit steigender Berufserfahrung abnahm. Inferenzstatistisch ließ sich allerdings nur für Rollenunklarheit ein signifikanter Unterschied nachweisen [0 – 4 Jahre: $M = 2.05$, $SD = 0.72$; 5 – 10 Jahre: $M = 1.95$, $SD = 0.70$; 11 – 17 Jahre: $M = 1.71$, $SD = 0.63$, mehr als 18 Jahre: $M = 1.49$, $SD = 0.50$; $F(3,114) = 3.31$, $p < .05$; vergleiche auch Korrelation von Berufserfahrung und Rollenunklarheit, $r = -.27$, $p < .01$ in Tabelle 2].

3.6 Explorative Analysen

Ergänzend zu den oben beschriebenen Ergebnissen der umfangreichen Studie widmet sich der nachfolgende Abschnitt speziell der beruflichen Situation von Arbeitspsychologen in Österreich und den Auswirkungen auf arbeitsrelevante Aspekte, wie Rollenstress und berufliche Sinnerfüllung.

Aus den Ergebnissen der Interviews ging hervor, dass nicht nur Arbeitspsychologen, sondern auch Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte die erschwerte Stellung der Arbeitspsychologen erkennen würden (Zitat: „Arbeitspsychologen haben ein echtes ‚Standing-Problem‘ gegenüber Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern.“). Ebenso wurde von Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften bestätigt, dass die berufliche Identität der Arbeitspsychologen unsicher und (gesetzlich) nicht definiert sei (Zitat: „Arbeitspsychologie muss ihre Identität entwickeln.“ oder „Die Arbeitspsychologie ist noch jung, kommt langsam in die Gänge.“) und dass Arbeitspsychologen mit schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind (Zitat: „Wenn ich sage ‚Holen wir uns einen Arbeitspsychologen‘, dann sagt der Unternehmer ‚Spinnst du, wir brauchen keine Psychologen.‘“). In der Onlinebefragung wurden daher Items speziell zur Identitätsfindung von

Arbeitspsychologen ($M = 3.04$, $SD = 0.72$) und zu den prekären Arbeitsverhältnissen ($M = 3.45$, $SD = 0.73$) generiert, um das Berufsbild genauer zu untersuchen (siehe Abbildung 4 und Abbildung 5).

Von den befragten Arbeitspsychologen wurde bestätigt, dass die meisten Menschen nicht wissen würden, was ein Arbeitspsychologe mache ($M = 4.10$; $SD = 0.91$) und Arbeitgeber die Kompetenzen von Arbeitspsychologen nicht kennen würden ($M = 4.08$; $SD = 0.94$). Eher abgelehnt wurde, dass ein selbstbewussteres Auftreten von Arbeitspsychologen die Arbeit erleichtern würde ($M = 2.85$; $SD = 1.35$). Die befragten Arbeitspsychologen bestätigten die Aussage eher nicht, dass ihr Berufsbild so unscharf sei, dass sie sich über ihre eigenen Kompetenzen unklar seien ($M = 2.35$; $SD = 1.10$). Die in dieser Untersuchung befragten Arbeitspsychologen fanden es nicht schwer, die Arbeit von Arbeitspsychologen zu erklären ($M = 1.86$; $SD = 0.91$).

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Verankerung für Arbeitspsychologen wurde durchwegs bestätigt ($M = 4.43$; $SD = 0.82$). Die befragten Arbeitspsychologen stimmten auch zu, dass 25 % Präventionszeit für sonstige Fachleute für eine Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen nicht ausreichend sei ($M = 4.15$; $SD = 1.02$). Tendenzielle Zustimmung fanden auch die Aussagen, dass sich Arbeitspsychologen am Markt noch nicht etabliert haben ($M = 3.64$; $SD = 1.06$) und dass ein beruflicher Existenzaufbau schwierig sei ($M = 3.58$; $SD = 1.10$). Das Leisten von unbezahltem Zusatzaufwand zur Qualitätssicherung ($M = 3.12$; $SD = 1.31$) bestätigten Arbeitspsychologen dieser Studie teilweise. Die meisten Arbeitspsychologen gaben an, dass sie aus heutiger Sicht keinen anderen Beruf ergreifen würden ($M = 1.91$; $SD = 1.13$).

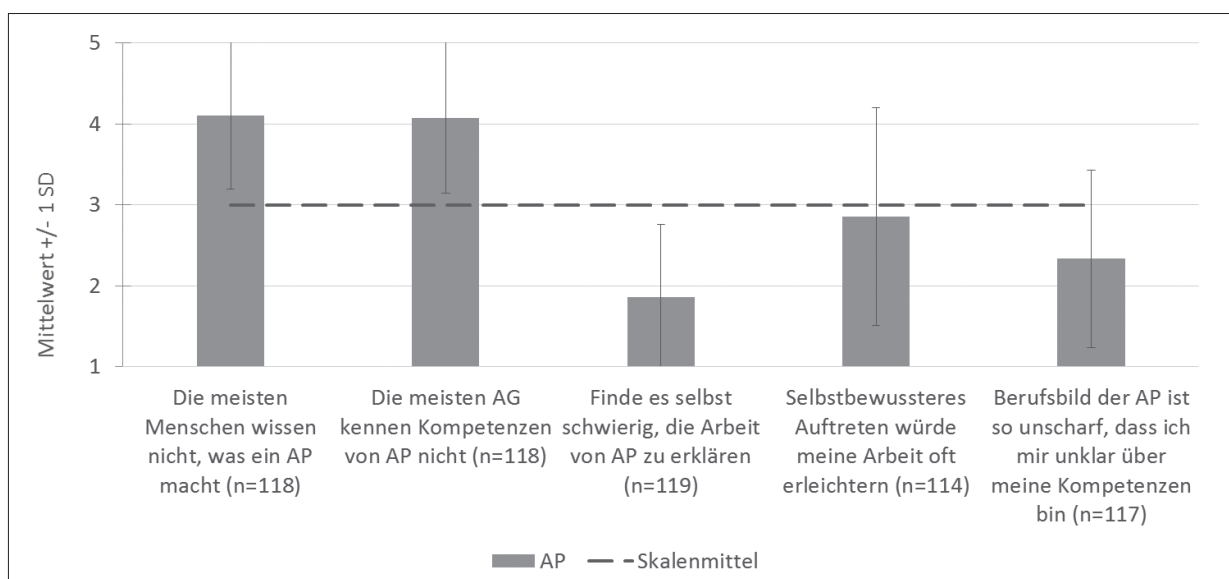


Abbildung 4: Items zur beruflichen Identitätsfindung von Arbeitspsychologen.

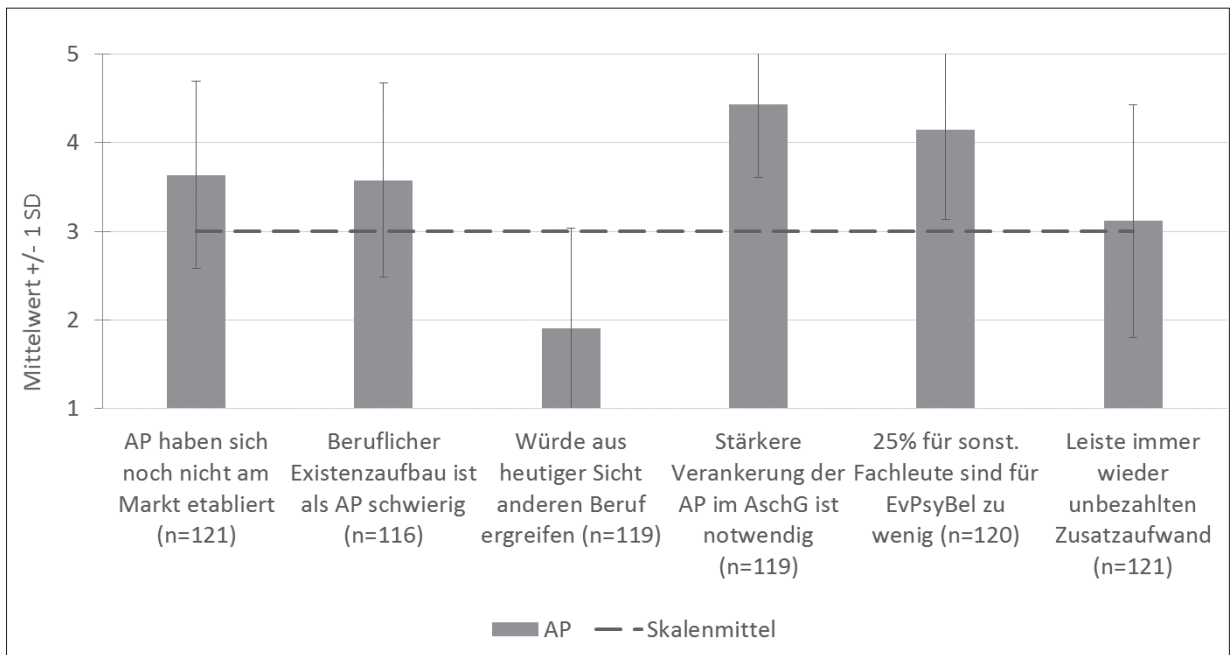


Abbildung 5: Items zu prekären Arbeitsverhältnissen von Arbeitspsychologen.

Diese Ergebnisse bestätigten die Schwierigkeiten mit der Identität und Stellung der Arbeitspsychologen. Für weitere Analysen wurden diese Items zum Index „unsicheres und undefiniertes Berufsbild“ (siehe Tabelle 2) zusammengefasst und getestet, inwiefern ein unsicheres und undefiniertes Berufsbild mit anderen arbeitsrelevanten Faktoren, wie Rollenstress (Rollenkonflikt und Rollenunklarheit) oder beruflicher Sinnerfüllung, zusammenhängt.

Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der Variablen unsicheres und undefiniertes Berufsbild, Rollenkonflikt, Rollenunklarheit, berufliche Sinnerfüllung und der Kontrollvariablen Geschlecht, Alter, Berufserfahrung sind in Tabelle 2 dargestellt.

Das unsichere und undefinierte Berufsbild von Arbeitspsychologen zeigte eine moderate Ausprägung. Rollenkonflikt war eher schwach ausgeprägt, noch

schwächer ausgeprägt war Rollenunklarheit. Berufliche Sinnerfüllung war bei den untersuchten Arbeitspsychologen sehr hoch ausgeprägt.

Aufgrund der Arbeitssituation und Stellung von Arbeitspsychologen in Österreich, deren fehlender gesetzlicher Verankerung und des unscharfen Berufsbildes, und anhand der Ergebnisse aus den Interviews und der Onlinestudie zur beruflichen Identität, wird auf problematische Beschäftigungsverhältnisse und eine schlechtere Berufsstellung von Arbeitspsychologen im Vergleich zu Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften in Österreich geschlossen. Es ist davon auszugehen, dass sich insbesondere das unsichere und undefinierte Berufsbild der Arbeitspsychologen negativ auf die berufliche Sinnerfüllung auswirkt. Weiters wird angenommen, dass Rollenunklarheit, d.h. eine Unsicherheit bezüglich der Rollenerwartun-

Tabelle 2: Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationen der Variablen.

	M	SD	α	1	2	3	4	5	6
1 Geschlecht	-	-							
2 Alter	42.01	8.86		.23*					
3 Berufserfahrung	9.14	7.10		.34**	.60**				
4 unsicheres & undefiniertes Berufsbild	3.27	0.64	.82	.01	-.18	-.20*			
5 Rollenkonflikt	2.40	0.91	.75	.02	-.09	-.09	.41**		
6 Rollenunklarheit	1.88	0.69	.78	-.10	-.27**	-.27**	.47**	.29**	
7 Sinnerfüllung	4.29	0.70	.91	.14	.25**	.21*	-.35**	-.18*	-.48**

Anmerkung: N ≥ 117. Antwortskalenabstufungen (1;5), Geschlecht (0 = weiblich, 1 = männlich), *p < .05, **p < .01.

gen an Arbeitspsychologen, durch das unsichere und undefinierte Berufsbild verstärkt wahrgenommen werden könnte und sich in weiterer Folge negativ auf berufliche Sinnerfüllung auswirkt. Lankau, Carlson und Nielson (2006) fanden in ihrer Untersuchung, dass Rollenstress (Rollenkonflikt und Rollenunklarheit) den Zusammenhang zwischen Mentoring (sozialer Unterstützung durch erfahrene und fachkundige Organisationsmitglieder) und Arbeitszufriedenheit sowie organisationaler Bindung mediiert. Demnach reduziert Mentoring durch psychologische Unterstützung und die Rollenmodellfunktion die Wahrnehmung von Rollenstress und führt dadurch zu erhöhter Arbeitszufriedenheit und Engagement. Reziprok dazu wird davon ausgegangen, dass derselbe Wirkpfad in negativer Weise auch für den Effekt des unsicheren und undefinierten Berufsbildes auf berufliche Sinnerfüllung gilt. Dabei wird angenommen, dass das unsichere und undefinierte Berufsbild mehr zu Rollenunklarheit und weniger zu Rollenkonflikt, also unvereinbaren Erwartungen von anderen Personen, führt. Die stärkere signifikant positive Korrelation des unsicheren und undefinierten Berufsbildes mit Rollenunklarheit im Vergleich zur Korrelation mit Rollenkonflikt gibt einen ersten Hinweis auf die Richtigkeit dieser Annahme (vgl. Tabelle 2).

Folgende Hypothese lässt sich aus diesen Überlegungen ableiten:

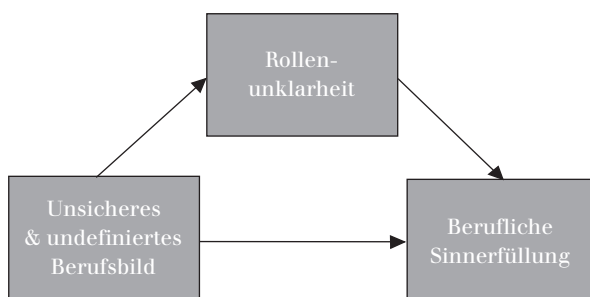


Abbildung 6: Hypothese 1.

H1: Der negative Zusammenhang des unsicheren und undefinierten Berufsbildes mit beruflicher Sinnerfüllung wird durch Rollenunklarheit mediiert.

Die Mediationsanalyse für die Beziehung vom unsicheren und undefinierten Berufsbild mit beruflicher Sinnerfüllung konnte erwartungsgemäß einen vermittelnden Effekt für Rollenunklarheit bestätigen (siehe Tabelle 3). Die angenommene Wirkkette des unsicheren und undefinierten Berufsbildes über Rollenunklarheit auf berufliche Sinnerfüllung ergab somit das Bild einer statistisch signifikanten, vollständigen Mediation.

4 Diskussion

4.1 Erkenntnisse der Studie

Diese Studie zielte auf einen umfassenden Überblick über die Arbeitssituation von Arbeitspsychologen in Österreich. Ein besonderer Fokus lag dabei auf den Fehlbelastungen und der beruflichen Identität. Bei den Fehlbelastungsindizes wurde deutlich, dass vor allem die Durchsetzung von Veränderungen und die Erfolgsmessung problematisch sind. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem starken Wunsch nach Forschung vor allem zu den Themen Wirksamkeit von Prävention (85 %) und Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung bzw. betrieblichem Gesundheitsmanagement (69 %). Eine weitere Fehlbelastung war die Wettbewerbssituation. Dieses Ergebnis verdeutlicht die erschwerte Stellung der Arbeitspsychologen im ASchG, aufgrund der fehlenden Verankerung als Präventivfachkraft mit fixen Einsatzzeiten und Aufgabenbereichen. Obwohl sich seit den 1990er Jahren die Zahl der Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen verdreifacht hat und bei Frauen die häufigste, bei Männern die zweithäufigste Ursache für eine Invaliditätspension in Österreich darstellt (Leoni, 2012, 2014),

Tabelle 3: Mediationsanalyse von Rollenunklarheit für die Beziehung des unsicheren und undefinierten Berufsbildes mit beruflicher Sinnerfüllung.

Schritt	Variablen	Pfad	β	SE	p	95 % CI	
						LL	UL
1 (x→y)	Berufsbild→Sinnerfüllung	c	-.29	.09	<.01	-.46	-.12
2 (x→m)	Berufsbild→Rollenunklarheit	a	.42	.08	<.01	.26	.58
3 (x+m→y)	Berufsbild→Sinnerfüllung	c'	-.15	.09	.15	-.32	.05
	Rollenunklarheit→Sinnerfüllung	b	-.57	.09	<.01	-.56	-.19
Indirekter Effekt (x→m→y)	Berufsbild→Rollenunklarheit→Sinnerfüllung	a*b	-.16	.06 ^a		-.30 ^b	-.06 ^b

Anmerkung: N = 117, c = totaler Effekt; a*b = indirekter Effekt; c' = direkter Effekt, ^a Bootstrapping-Standardfehler; ^b Bootstrapping-Konfidenzintervall.

werden Arbeitspsychologen im ASchG nicht als Präventivfachkräfte genannt und müssen somit nicht für die Arbeitsplatzevaluierung beauftragt werden. Die Auswirkungen von arbeitsbedingten Fehlbelastungen bei österreichischen Arbeitnehmern belegen allerdings die Notwendigkeit psychische Fehlbelastungen in der Arbeitsplatzevaluierung stärker in den Fokus zu stellen. Außerdem wünschten sich die Befragten aller drei Berufsgruppen (vgl. auch die Beiträge zu den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern in diesem Heft) verstärkte Kooperation von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern und Arbeitspsychologen bereits in der Ausbildung und stimmten (tendenziell) der Aufwertung von Arbeitspsychologen zu Präventivfachkräften zu.

Die Ausbildungssituation wurde von befragten Arbeitspsychologen ambivalent gesehen. Während sich die befragten Arbeitspsychologen als gut ausgebildet bezeichneten, bestätigten sie teilweise eine schlechte Ausbildung ihrer Mitbewerber. Vielleicht aufgrund der Tatsache, dass gleiche Ausbildungsstandards nur teilweise bejaht wurden. Bemerkenswert scheinen die Ergebnisse zur beruflichen Identität der befragten Arbeitspsychologen, die durchwegs positiv bewertet wurden. Die Teilnehmer erlebten eine hohe berufliche Sinnerfüllung, hohe Wertschätzung und identifizieren sich sehr stark mit ihrem Beruf, zudem war Rollenkonflikt und Rollenunklarheit insgesamt eher niedrig ausgeprägt. Weitere Fragen zur Identität und Stellung von Arbeitspsychologen bestätigten allerdings eine undefinierte berufliche Identität und unsichere Berufsstellung.

Arbeitspsychologie ist in der Gesellschaft weitgehend unbekannt und auch Arbeitgeber kennen die Kompetenzen von Arbeitspsychologen nicht. Besonders die fehlende gesetzliche Verankerung scheint ein Problem zu sein, denn innerhalb der 25 % Präventionszeit für sonstige Fachleute kann keine Evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt werden und eine stärkere Verankerung im ASchG ist notwendig. Es konnte darüber hinaus bestätigt werden, dass die Wahrnehmung eines unsicheren und undefinierten Berufsbildes zu Rollenunklarheit und in weiterer Folge zu verringerter beruflicher Sinnerfüllung führt. Bemerkenswert erscheint dieser statistisch signifikante Befund trotz der Tatsache, dass Rollenunklarheit im Mittel eher gering ausgeprägt war und mit steigender Berufserfahrung signifikant abnahm. Deutlich wird daher wie wichtig ein definiertes Berufsbild und eine sichere Stellung für Arbeitspsychologen ist, denn die Mehrheit der Arbeitspsychologen in Österreich verfügt wahrscheinlich nicht über eine derart lange Berufserfahrung und somit höhere Rollenunklarheit wie die Teilnehmer dieser Studie.

4.2 Limitationen

Das Ziel dieser Studie war es, eine repräsentative Untersuchung der Arbeitssituation von Arbeitspsychologen in Österreich durchzuführen. Da mehr als die Hälfte der Teilnehmer selbstständig tätig war und die mittlere Berufserfahrung bei über neun Jahren lag (gesetzliche Klarstellung zur Evaluierung psychischer Belastungen erst seit 01.01.2013), ist davon auszugehen, dass überwiegend erfahrene Arbeitspsychologen teilgenommen haben. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass eine große Zahl an Arbeitspsychologen mit geringer Berufserfahrung in Österreich noch problematischere Arbeitsverhältnisse vorfindet.

Viele Items dieser Studie mussten neu generiert werden und bereits validierte Skalen konnten nur begrenzt (und teilweise in gekürzter Form) eingesetzt werden. Obwohl die Messgenauigkeit (interne Konsistenz) des selbsterstellten Indexes „unsicheres und undefiniertes Berufsbild“ zufriedenstellend ausfiel, ist insbesondere die Validität dieses Indexes nicht ausreichend nachgewiesen und daher in weiteren Studien zu prüfen. Es muss zudem darauf hingewiesen werden, dass ein internationaler Vergleich mithilfe dieser selbsterstellten Indizes kaum möglich sein wird, da sie speziell auf die Situation von Arbeitspsychologen in Österreich zugeschnitten sind.

Eine Langzeitstudie zur Arbeitssituation und dem Berufsbild von Arbeitspsychologen in Österreich wäre eine interessante Ergänzung dieser Querschnittstudie, im Hinblick auf die Entwicklung einer beruflichen Identität von Arbeitspsychologen in Österreich und die hier fehlenden Kausalitätsprüfungen etwa zur Wirkung spezifischer Fehlbelastungen. Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass die berufliche Identität mit den Berufsjahren positiver bewertet wird. Bezüglich weiterer Limitationen der Studie wird auf den berufsgruppenübergreifenden Beitrag in diesem Heft verwiesen.

4.3 Implikationen

Aus den Ergebnissen dieser Studie lassen sich Implikationen für die Verbesserung der Arbeitssituation von Arbeitspsychologen und des Arbeitnehmerschutzes in Österreich ableiten.

Arbeitspsychologen sollten sich der verschiedenen Fehlbelastungen (wie Probleme bei der Durchsetzung von Veränderung, bei der Erfolgsmessung, Wettbewerbssituation etc.) bewusst werden und nach Ursachen und Lösungen suchen. Bereits etablierte Präventivfachkräfte könnten eine Rollenmodellfunktion einnehmen, indem Arbeitspsychologen von ihnen lernen besser mit Fehlbelastungen umzugehen und einen leichteren Zugang zum sozialen Netzwerk einer Organisation erhalten (Lankau, Carlson & Nielson,

2006). Für ein klareres Berufsbild der Arbeitspsychologen und um die Wichtigkeit der Arbeitspsychologie für die arbeitende Bevölkerung aufzuzeigen sowie Skepsis abzubauen, wären breite Aufklärungskampagnen in der Öffentlichkeit und in Unternehmen sinnvoll. Berufsverbände und Arbeitspsychologen sollten dabei über die speziellen Kompetenzen aufklären und aufzeigen, worin Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften liegen.

Besonders wichtig für eine langfristige Etablierung der Arbeitspsychologie im Arbeitnehmerschutz ist jedoch eine verbesserte gesetzliche Grundlage. Die Aufnahme der Arbeitspsychologen als dritte Präventivfachkraft ins ASchG, wie es bei Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften bereits der Fall ist, wäre dringend erforderlich. Letztlich sind *allein* Arbeitspsychologen aufgrund ihrer spezifischen und vertieften Fach- und Methodenausbildung für die Evaluierung *psychischer* Belastungen hinreichend geeignet. Nachschulungen für fachfremde, in (Arbeits-) Psychologie nicht vorgebildete Präventivdienste, können keine wirkliche Abhilfe bieten. Vielmehr erodieren solche Kurse nicht nur insgesamt die Qualität des Arbeitnehmerschutzes im Hinblick auf psychische Belastungen, sondern tragen ihrerseits weiter zur Fehlannahme bei, es bedürfe dazu keiner besonderen Ausbildung. In Anbetracht der gegenwärtigen allgemeinen Arbeitssituation der österreichischen Bevölkerung und deren Auswirkungen auf die (psychische) Gesundheit, wäre es sinnvoll, fixe Einsatzzeiten für Arbeitspsychologen festzulegen, bei insgesamt höheren Präventionszeiten für alle Präventivfachkräfte.

Literatur

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Gesamte Rechtsvorschrift für ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Abgerufen am 15.10.2015 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910>.
- Hoffmann, P. & Kallus, W. K. (2014). *Arbeits- und Organisationspsycholog/innen. Information aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*. (2. Aufl.). Wien: Bösmüller Printmanagement.
- Knabl, P. & Jiménez, P. (2010). *Arbeitspsychologie in Unternehmen. Eine Bestandsaufnahme der Arbeitspsychologie aus Sicht der Unternehmen*. Graz: Unveröffentlichter Bericht.
- Lankau, M. J., Carlson, D. S. & Nielson, T. R. (2006). The mediating influence of role stressors in the relationship between mentoring and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 308-322.
- Leoni, T. (2012). *Fehlzeitenreport 2012. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Leoni, T. (2014). *Fehlzeitenreport 2013. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Molnar, M. & Geißler-Gruber, B. (2004). Arbeitspsychologie. In G. Mehta (Hrsg.), *Die Praxis der Psychologie. Ein Karriereplaner* (S. 89-106). Wien/New York: Springer.
- Seyfriedsberger, S., Pospischil, E. & Klien, C. (2014). *Arbeitsmedizin*. Vortrag bei der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA), St. Pölten, Österreich.

Korrespondenz-Adresse:

Lisa Hopfgartner, BA BSc MSc
 Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
 Institut für Psychologie
 Innrain 52
 A-6020 Innsbruck
lisa.hopfgartner@student.uibk.ac.at