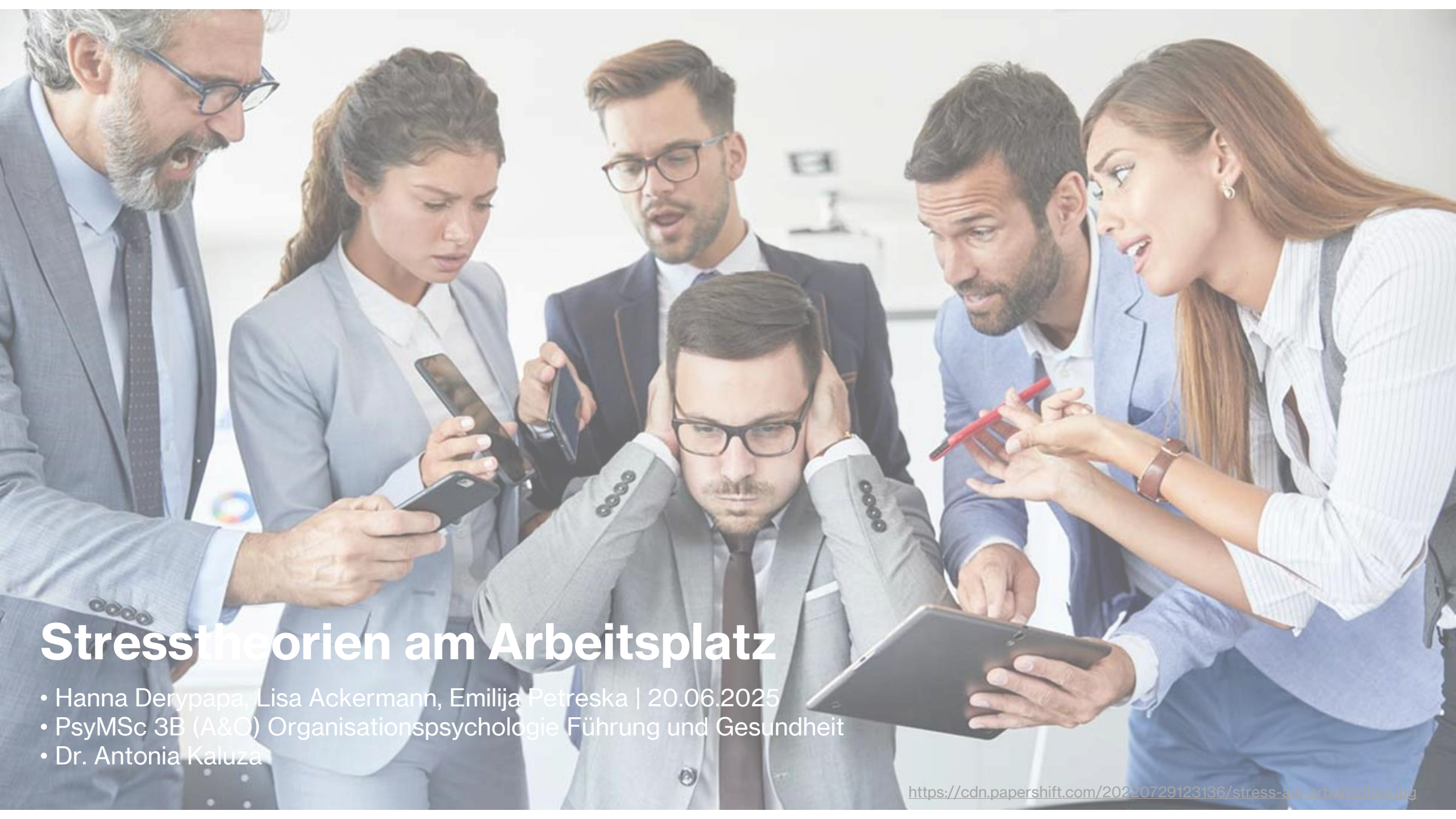
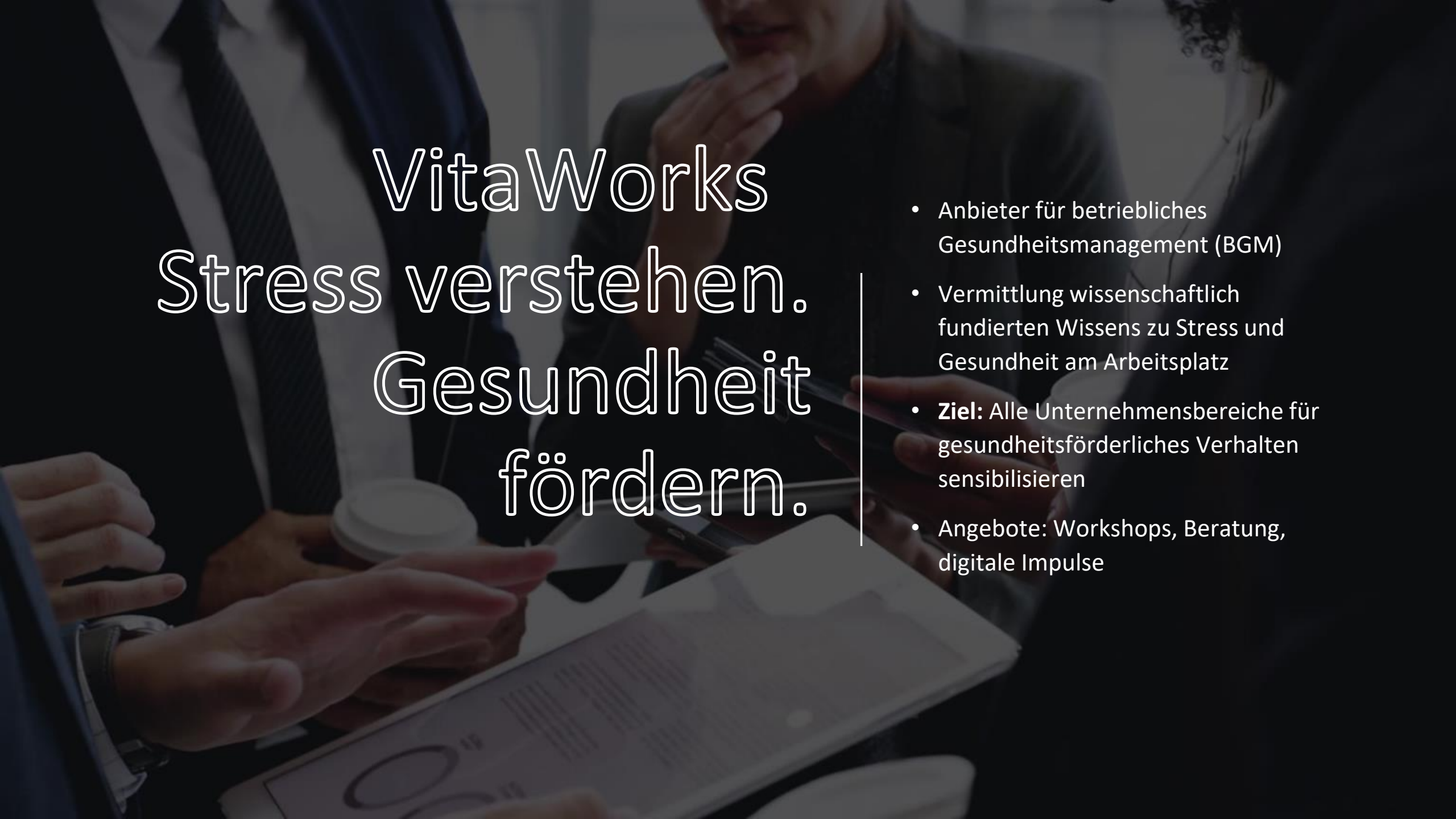




Stresstheorien am Arbeitsplatz

- Hanna Derypapa, Lisa Ackermann, Emilija Petreska | 20.06.2025
- PsyMSc 3B (A&O) Organisationspsychologie Führung und Gesundheit
- Dr. Antonia Kaluza

A dark, semi-transparent background image showing a group of business professionals in a meeting. One person is pointing at a laptop screen, while others look on. The text is overlaid on this image.

VitaWorks

Stress verstehen. Gesundheit fördern.

- Anbieter für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Vermittlung wissenschaftlich fundierten Wissens zu Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz
- **Ziel:** Alle Unternehmensbereiche für gesundheitsförderliches Verhalten sensibilisieren
- Angebote: Workshops, Beratung, digitale Impulse

Wodurch fühlt ihr euch gestresst?



Gliederung

- Was genau ist Stress – und warum betrifft er uns alle?
- Wenn der Job zur Belastung wird: Stress am Arbeitsplatz
- Theoretische Modelle zur Stressentstehung:
 - Transaktionales Stressmodell (Lazarus & Folkman)
 - Job-Demands-Resources Modell
 - Conservation of Resources Theory
 - Effort-Reward-Imbalance Modell
- Theorie trifft Praxis: Gruppenarbeit



Was versteht man unter Stress?

„**Stress** kann als ein Zustand der Sorge oder der mentalen Anspannung definiert werden, der durch eine schwierige Situation verursacht wird.“
(*World Health Organization, 2023*)



Stress am Arbeitsplatz

„**Arbeitsstress** kann als eine schädliche körperliche und emotionale Reaktion definiert werden, die auftritt, wenn die Anforderungen des Jobs nicht mit den Fähigkeiten, Ressourcen oder Bedürfnissen des Arbeitnehmers übereinstimmen.“

(National Institute for Occupational Safety and Health, 1999)



Gedankenexperiment:

Situation: euer Chef kommt gestresst auf euch zu und erklärt, dass gleich ein wichtiges Meeting mit Investoren stattfindet. Der Kollege, der die Präsentation hätte halten sollen, ist kurzfristig krank geworden. Der Chef bittet euch nun, die Präsentation stellvertretend für euren Kollegen zu halten, und zwar in 30min. Im Weggehen betont er nochmal, dass es ein wirklich wichtiges Meeting ist und eure Präsentation gut laufen muss.



Wie viel Stress löst diese Situation in euch aus,
auf einer Skala von 1-10?

(1=tiefenentspannt

10= mental breakdown)



Schreibt es in den Chat !

**Dieselbe Situation kann unterschiedliche Stresslevel hervorrufen!
--> Welche Faktoren beeinflussen dieses Stresslevel?**

Das Transaktionale Stress Modell

- wie unsere Bewertungen unser Level an Stress beeinflussen -



Zentrale Elemente des Modells:

- Stress entsteht nicht automatisch, sondern durch unsere **individuelle Bewertung der Situation**
- Gleiche Situation + unterschiedliche Bewertungen = unterschiedliches Stressempfinden.

Stress entsteht, wenn:

Anforderungen > persönliche Bewältigungsmöglichkeiten

Transaktionales Stress Modell: Übersicht

Schritt 1: Bewertung -> Stresslevel

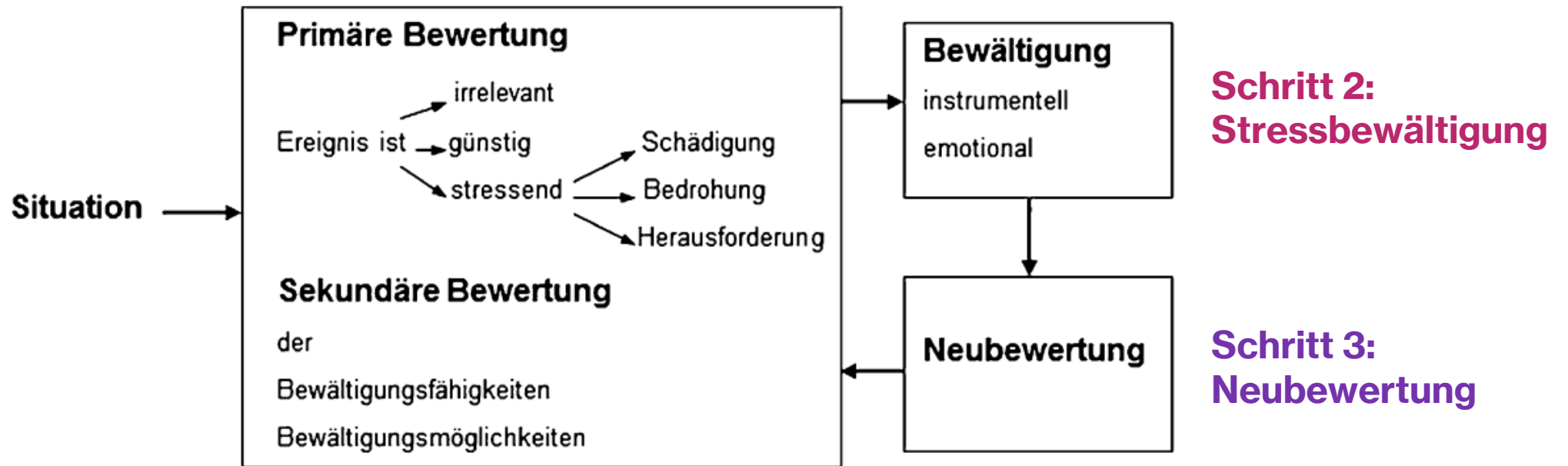


Abbildung aus: Semmer & Zapf (2004),
S. 29

Schritt 1: Stress entsteht durch unsere Bewertungen



Primäre Bewertung der Situation:

"Wie ist die Situation zu bewerten in Bezug auf meine Ziele?"

- günstig
- Irrelevant
- Stressend
(Schädigung / Bedrohung / Herausforderung)

Sekundäre Bewertung der Bewältigungsmöglichkeiten:

"Habe ich Ressourcen, um mit den Anforderungen umzugehen?"

- Zeit
- Unterstützung
- Wissen
- Erfahrung...

Die gleiche Situation kann bei verschiedenen Menschen unterschiedlich viel Stress auslösen – je nachdem, wie sie bewertet wird.

Schritt 2: Umgang mit dem Stress

Emotions-orientiertes Coping



zielt darauf ab,

die **emotionale Reaktion** auf die Stresssituation zu **regulieren**

Beispiele:

- Mit Freunden reden
- Spazieren gehen
- Tiefe Atemzüge nehmen
- Ablenken

Problem-orientiertes Coping:



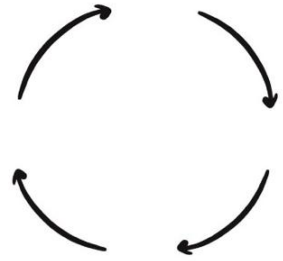
zielt darauf ab,

das **Problem / die Stressquelle** direkt anzugehen, zu verändern oder zu bewältigen

Beispiele:

- eine Liste schreiben und Aufgaben priorisieren
- Kolleg:innen nach Hilfe fragen
- Informationen recherchieren, um sich besser vorzubereiten
- Direkte Kommunikation über das Problem

Schritt 3: Neubewertung



Was bedeutet Neubewertung (Reappraisal)?

= **dynamischen Prozess**, in dem wir die Situation **nach der Bewältigung neu einschätzen**:

- Hat meine Strategie geholfen?
- Ist die Bedrohung noch vorhanden?
- Was hat sich verändert – in mir oder der Situation?



Neubewertung beeinflusst direkt unser Stress Level

Beispiele für Neubewertung

- „Die Präsentation war doch gar nicht so schlimm – ich war besser vorbereitet, als ich dachte.“
- „Ich habe die Präsentation total vermasselt – nächstes Mal sollte ich mich besser auf Rückfragen vorbereiten.“

Alltagsrelevante Anwendung:

Situation:

Dein Chef bittet dich kurzfristig, eine Präsentation vorzubereiten und in einem wichtigen Meeting mit potenziellen Investoren am Nachmittag vorzutragen.

Wie könnte diese Situation für Person A viel Stress auslösen, und für Person B kaum Stress?

Person A – viel Stress

1. Bewertung

Primär /Situation:

„Ich schaffe das nicht! Das ist eine Katastrophe!“

→ *Bedrohung, hohe Anforderung*

Sekundär/Bewältigungsmöglichkeiten:

„Ich habe keine Zeit und keine Erfahrung.“

→ *Wenige Bewältigungsmöglichkeiten*

→ **Anforderung > Bewältigungsmöglichkeiten**

→ **hoher Stress**

2. Coping

- bei Kollegen aufregen
- sich ablenken

(emotionsorientiert)

→ **keine konkrete Problemlösung**

3. Neubewertung

„Ich bin überfordert. Ich wusste es doch – ich bin nicht geeignet für den Job.“

→ **negative Neubewertung, anhaltender oder steigender Stress**



Person B – wenig Stress

1. Bewertung

Primär /Situation:

„Ganz schön knapp – aber ich krieg das hin!“

→ *Herausforderung, mittlere Anforderungen*

Sekundär/Bewältigungsmöglichkeiten:

„Ich kenne mich mit Präsentationen aus und kann meine Kollegin fragen.“

→ *Viele Bewältigungsmöglichkeiten*

→ **Anforderung < Bewältigungsmöglichkeiten**

→ **wenig Stress**

2. Coping

- Aufgaben strukturieren
- Gliederung aufstellen
- Kollege um Hilfe gebeten
- (problemorientiert)
- → **konkrete Problemlösung**

3. Neubewertung

„Es war knapp, aber ich habe es gut hingekriegt – ich kann mit Druck umgehen.“

→ **positive Neubewertung, weniger Stress beim nächsten Mal**



Das Arbeitsanforderungen – Arbeitsressourcen Modell (JD-R Model)

Grundannahmen:

- Arbeitsanforderungen (Job Demands)
→ verursachen Erschöpfung, wenn sie dauerhaft hoch sind
- Arbeitsressourcen (Job Resources)
→ Entwicklungsmöglichkeiten
→ fördern Motivation & helfen beim Umgang mit Anforderungen

Zwei zentrale Prozesse:

- Gesundheitspfad
Hohe Anforderungen → chronischer Stress → Erschöpfung (Burnout)
- Motivationspfad
Fehlende Ressourcen → Frustration → reduzierte Motivation

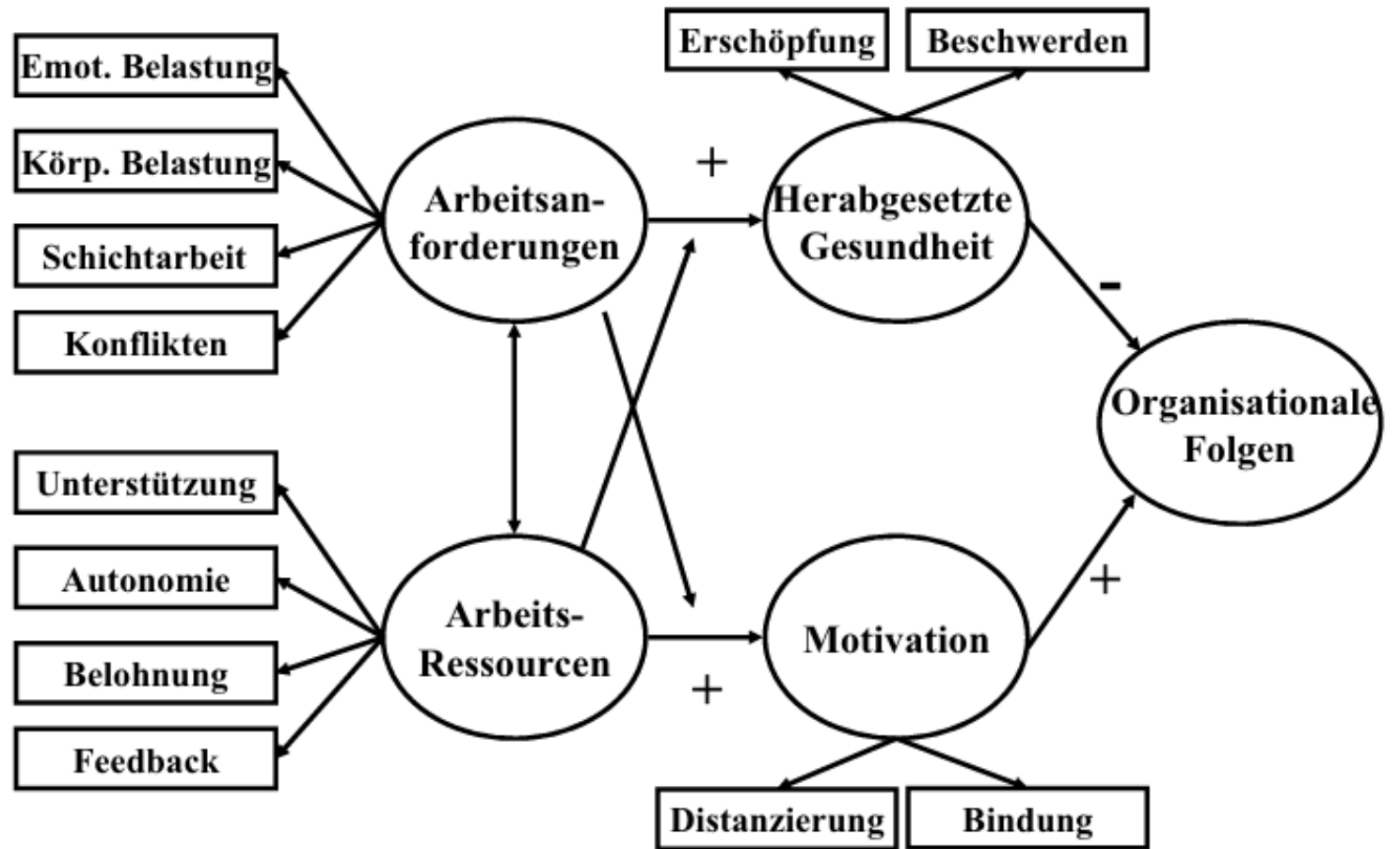


Abb. 1 Das Arbeitsanforderungen – Arbeitsressourcen Modell

Fig. 1 The job demands – job resources model (JD-R Model)

Abbildung aus: Demerouti & Nachreiner (2018, S. 121)

Das Arbeitsanforderungen – Arbeitsressourcen Modell (JD-R Model)

Ziel des Modells:

- Verständnis schaffen, wie Belastung und Motivation bei der Arbeit entstehen
- Prävention und Intervention ermöglichen

Anwendung des JD-R-Modells

- Breit einsetzbar in verschiedenen Branchen: Pflege, Bildung, Verwaltung, Produktion

Verwendet für:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Analyse von Burnout-Risiken
- Förderung von Arbeitsengagement und Motivation

Conservation of Resources Theory

(Hobfoll, 1989, 2001)

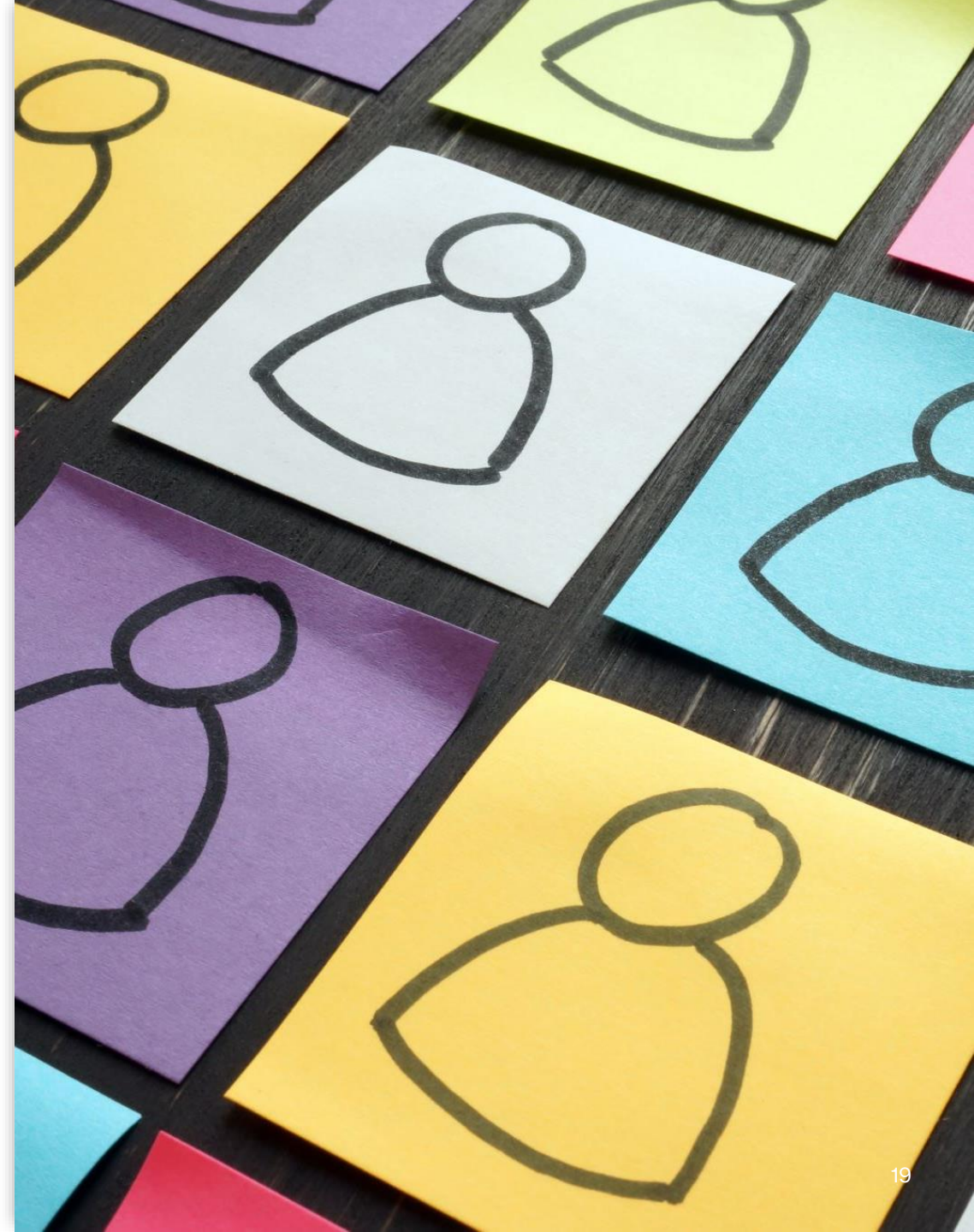
- **Grundannahme:** Menschen streben danach, Ressourcen zu erhalten, zu schützen und zu vermehren
- Stress entsteht bei:
 - ▼ Verlust von Ressourcen
 - ⚠ Bedrohung von Ressourcen
 - ⊖ Ausbleiben von Ressourcengewinnen trotz Investition

Ressourcenprozesse – Verlust- und Gewinnspiralen

- **Primat des Verlusts:** Verlust wirkt stärker als Gewinn
- **Verlustspirale:** Ressourcenmangel → schlechtere Bewältigung → weiterer Verlust
- **Gewinnspirale:** Ressourcen stärken Resilienz → ermöglichen weitere Gewinne

Anwendung auf soziale Stressoren

- Soziale Stressoren wie Mobbing oder Beziehungskonflikte
- Verluste an sozialer Unterstützung, Status oder Selbstwert
- COR erklärt, warum diese Belastungen besonders folgenreich sind
- Verstärkung durch reaktive Stressverhalten
→ Verlustspirale



Aktuelle Nutzung der COR-Theorie in der Praxis

- **Arbeitspsychologie & Organisationsentwicklung:**
 -  Prävention von Burnout durch gezielte Ressourcenförderung
 -  z. B. *Job-Ressourcen-Modell (Bakker & Demerouti, 2007)*
- **Gesundheitsförderung:**
 -  Förderung personaler Ressourcen (Resilienz, Selbstwirksamkeit)
- **Traumaforschung & Flüchtlingsarbeit:**
 -  Anwendung bei Verlusten durch Krieg, Migration, Naturkatastrophen
- Beispiel: **COVID-19-Pandemie** – Erklärung psychischer Belastung durch multiple Ressourcenverluste
 -  Verlust von Routinen, Sicherheit, sozialem Kontakt



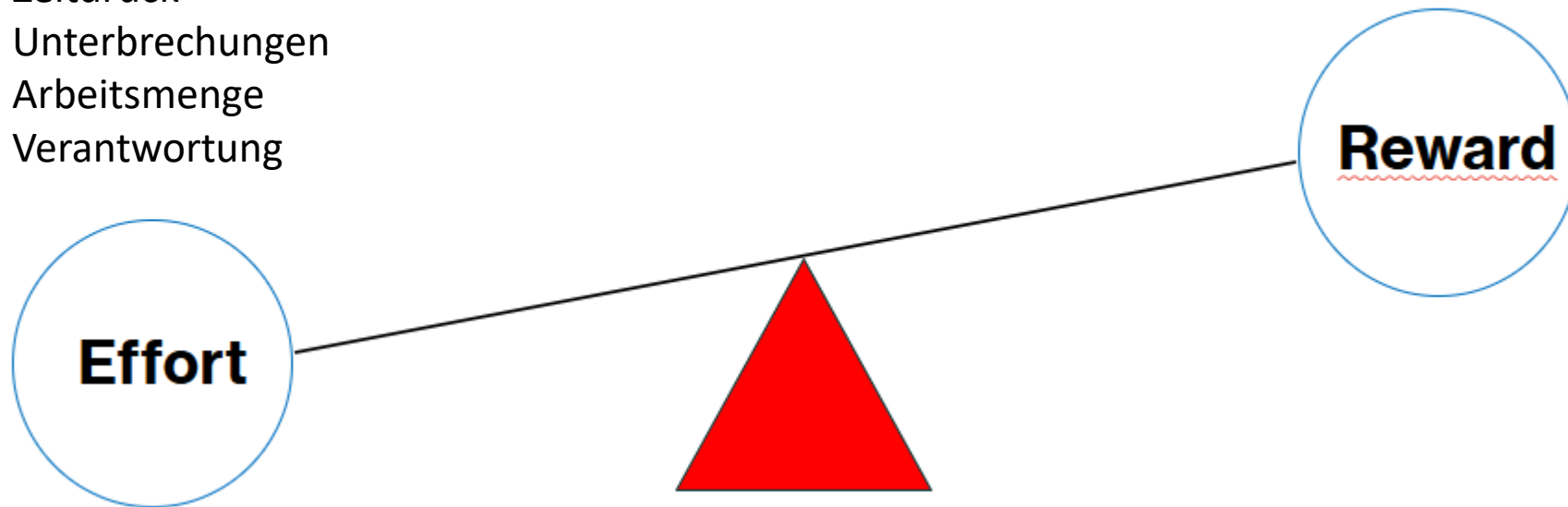
Effort-Reward- Imbalance-Modell

Grundidee des Modells

→ Ungleichgewicht zwischen Anforderung und Belohnung

- Zeitdruck
- Unterbrechungen
- Arbeitsmenge
- Verantwortung

- Lohn/Geld
- +
- Anerkennung
- Wertschätzung
- Arbeitsbedingungen



Folgen & Verstärkende Faktoren

Folgen bei Imbalance

➤ Psychisch:

- Depression
- Erschöpfung
- Innere Unruhe
- Reizbarkeit
- Geringeres Selbstwertgefühl

➤ Physisch:

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Magen-Darm-Probleme
- Kopfschmerzen
- Hormonelle Dysregulation



Verstärkende Faktoren

- **Verausgabungsneigung**
 - Perfektionismus
 - Übermäßiges Engagement
 - Starkes Bedürfnis nach Anerkennung
- **Geringe Stressbewältigungskompetenz**
 - Fehlende (wenig wirksame) Coping-Strategien
 - Tendenz zu Grübeln
- **Fehlender sozialer Rückhalt**
 - Mangel an emotionaler Unterstützung
 - Kein Austausch mit Kolleg*innen
- **Organisatorische Rahmenbedingungen**
 - Ständige Erreichbarkeit
 - Widersprüchliche Anforderungen



Bedeutung

Zentrale Rolle von Wertschätzung

- Belohnung ist **nicht nur Geld**, sondern auch:
 - Emotionale Anerkennung
 - Respekt
 - Soziale Eingebundenheit

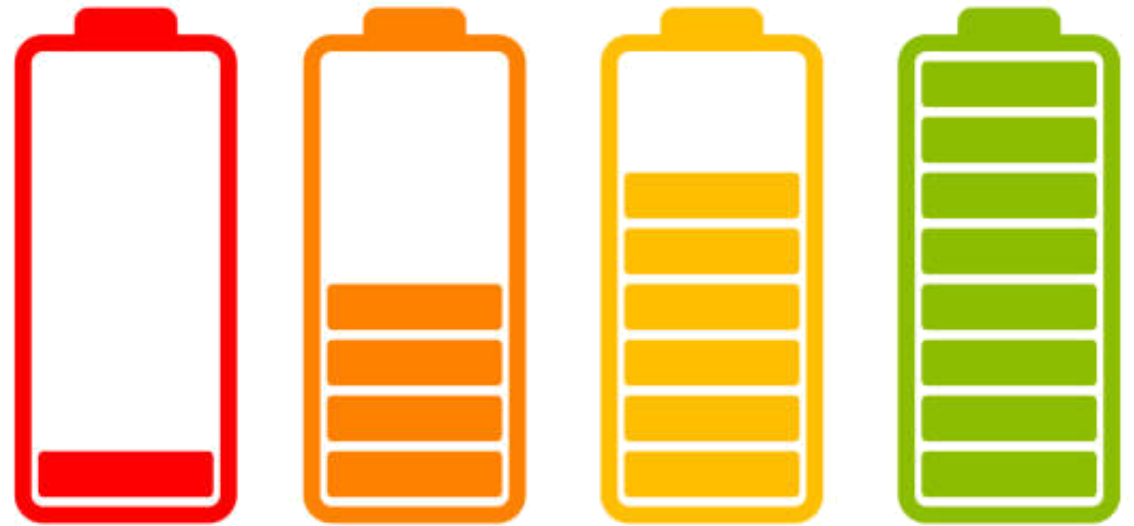
besonders wichtig in Kontexten **ohne Bezahlung*

Anwendungsbereiche

- Ursprünglich entwickelt für Erwerbsarbeit
- Übertragbarkeit auf andere Lebensbereiche
- Hausarbeit & häusliche Pflege:
 - hohes Maß an Verausgabung
 - häufig geringe bis keine Belohnung
 - oft unsichtbare Arbeit
- Idealismus & hoher persönlicher Einsatz
- Keine materielle Belohnung

Belohnung lädt uns auf

- Einsatz leert die Batterie
- Belohnung lädt sie wieder auf
- Ohne Ladephasen
→ **Burnout & Krankheit**



Gruppenaufgabe – Stress verstehen und bewältigen

Ablauf:

- Ihr werdet zufällig einem von 4 Breakout-Räumen zugeteilt.
- Jeder Raum bekommt:
 - ✓ Ein fiktives, stressiges Szenario
 - ✓ Ein Stressmodell zur Analyse (TSM, JD-R, ERI, COR)

Eure Aufgabe:

Analysiert gemeinsam das Szenario mit Hilfe **eures Modells** und beantwortet folgende Fragen:

- **Warum entsteht in der Situation Stress?**
 - Wie erklärt euer Modell den Stress?
- **Wie kann man mit der Situation besser umgehen?**
 - Welche Empfehlungen zur Bewältigung oder Prävention liefert euer Modell?

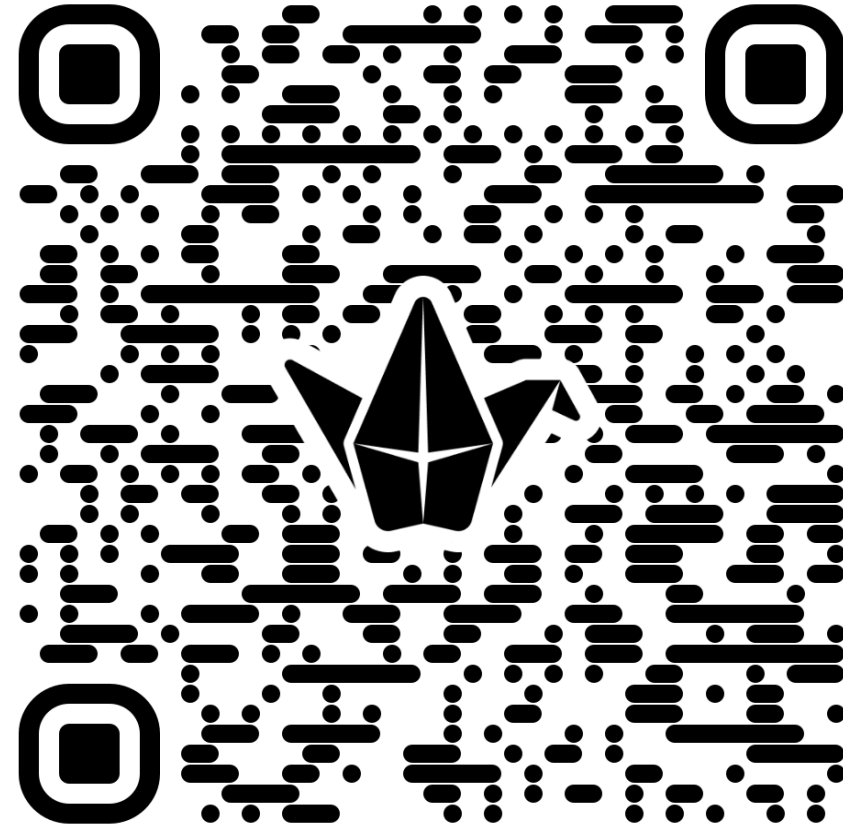
Zeit:

10–15 Minuten

Am Ende stellt jede Gruppe kurz ihre Analyse im Plenum vor.



Praxisbeispiele
– jetzt seid ihr
dran!





https://img.freepik.com/fotos-premium/eine-gruppe-von-kollegen-fohrt-einheit-und-zusammenarbeit_1270132-4403.jpg

Folgt uns auf unserem Instagram Kanal
für mehr alltagsnahe, wissenschaftliche
Fundierte Informationen rund um das
Thema Gesundheit am Arbeitsplatz!

→ **Vita_WOrks**

Vielen Dank für
eure großartige
Mitarbeit !

Quellen

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
2. Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2018). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>
3. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
4. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
5. National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). Stress... at work (DHHS Publication No. 99-101). U.S. Department of Health and Human Services. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
6. OpenAI. (2025). ChatGPT (o4) [Large language model]. Verwendeter Prompt: „Bereite die Folie für die Vorstellung unserer Gruppenarbeit optisch ansprechend auf.“ <https://chat.openai.com>
7. Semmer, N. K. & Zapf, D. (2017). Theorien der Stressentstehung und -bewältigung. In Springer eBooks (S. 23–50). https://doi.org/10.1007/978-3-662-49322-9_1
8. World Health Organization. (2023). Stress. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>