



ready4health

Effektivitätsanalyse von kollektiven Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

E. Gollner, F. Schnabel

Konstanz, 22.03.2018

Ein Forschungsprojekt der Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit, in Kooperation mit der AUVA

Übersicht

1. Theoretische Grundlegung

Übergeordnete Theorien und Konzepte

Ausgangslage des Forschungsprojektes

2. Anforderungen an die Wirksamkeitsmessung

Vorgaben des Österreichischen Arbeitsinspektorats zur Messung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

3. Entwicklungsprozess eines Tools zur Wirksamkeitsmessung

Aufbereitung arbeitswissenschaftlicher Grundlagen und Ableitung von Faktoren, die die Wirksamkeit beeinflussen

Entwicklung von Wirksamkeitstendenzkreuzen

Entwicklung und Validierung eines Wirksamkeitstools

4. Einsatzbereiche und -möglichkeiten des Tools in der Praxis

Beispiele von Unternehmen

Anwendungsbereiche

ready4health-Toolbox

Übergeordnete theoretische Grundlagen und Konzepte



Konzept der Resilienz



Grundbedürfnisse des Menschen nach Epstein
& Salutogenesemodell nach Antonowski

Modelle zur Erstellung des Tools zur Messung des Stellenwerts von betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement



Sozialkapitalansatz nach Badura
(2008)



Weißmanns empirisches
Kulturmodell (2004)



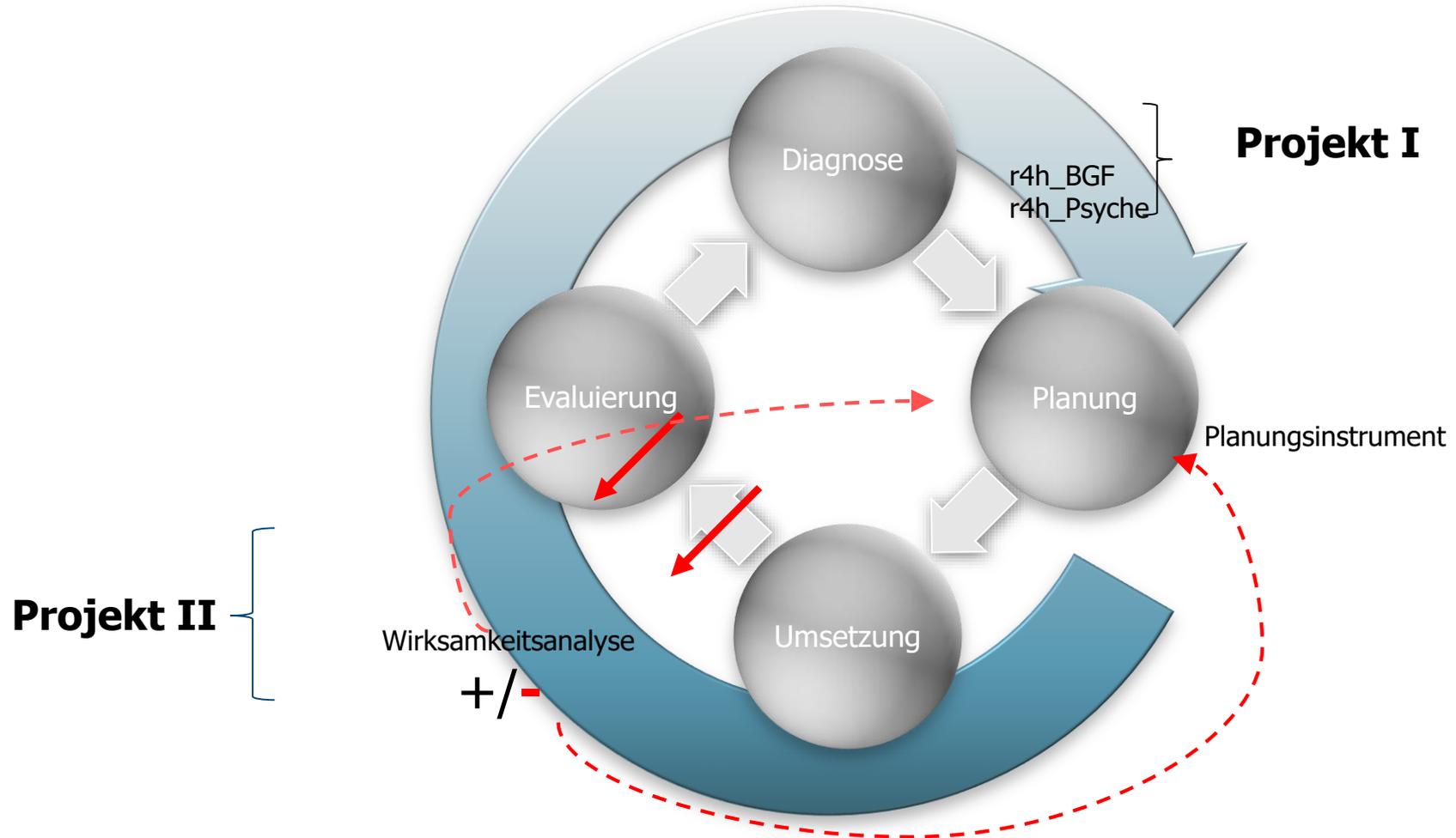
Organisationen und ihre Eignung für
Betriebliche Gesundheitsförderung nach
Goldgruber (2010)

Modelle zur Erstellung des Tools zur Messung psychischer Belastungen



Gratifikationsmodell nach
Siegrist (2004)

ready4health



... ist ein **vierjähriges Forschungsprojekt** (2013-2017) zwischen der FH Burgenland, Department Gesundheit und der AUVA

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist vollständig, wenn...

1. Belastungen mit einem geeignetem Verfahren/Messmethode standardisiert ermittelt wurden,
2. Messergebnisse beurteilt sind (wo ist welcher Handlungsbedarf),
3. geeignete ursachenbezogene, kollektiv wirksame Maßnahmen abgeleitet sind,
4. Maßnahmen umgesetzt werden und im SiGeDok eingetragen sind und
- 5. ...die Wirksamkeit überprüft wird.**

Anforderungen an die Wirksamkeitsmessung

ArbeitgeberInnen haben die Ursachen von arbeitsbedingten psychischen Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, zu ermitteln und zu beurteilen und Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen. Dabei sind die Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß § 7 anzuwenden. **Die Wirkung der getroffenen Maßnahmen ist zu überprüfen** und die Maßnahmen sind erforderlichenfalls anzupassen. Die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung sowie die durchgeführten Maßnahmen sind in einer geeigneten Art und Weise nachvollziehbar zu dokumentieren. (§§ 4, 5, 7 ASchG)

➔ Eine **konkrete Antwort** auf die Frage nach der Umsetzung der Wirksamkeitsmessung **fehlt** in der bisherigen Diskussion.

➔ Aus Sicht des Projektteams kann ein evidenzgesicherter Nachweis der Effektivität von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen **nicht ausschließlich über eine Wiederholung** einer Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erbracht werden.

➔ Grund hierfür ist, dass die Annahme, wonach **Maßnahmen monokausal** auf Einzelbelastungen **wirken**, aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht **verworfen** werden muss. Um die **Multikausalität** der Wirkungsmechanismen von Maßnahmen im systemischen Umfeld eines Unternehmens gerecht zu werden, ist die **Ermittlung moderierender Bedingungen**, die eine erfolgreiche Einführung und Umsetzung von Maßnahmen fördern oder hemmen, vonnöten.

Schritte zur Erstellung eines Fragebogens zur Effektivitätsabschätzung von Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz



Beispiele für wissenschaftlich fundierte Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen auf den Dimensionen

- Einschulung in neue Ablaufpläne und Arbeitsmethoden
- Reduzierung von Checklistenpunkten

1. Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten

2. Sozial- und Organisationsklima

- Kleinere Teams pro Vorgesetztem
- Übertragung von Verantwortungsbereichen

- Mechanische Hebehilfen und Einschulung auf diese
- Verbesserung von Maschinenleistungen

3. Gestaltung der Arbeitsumgebung

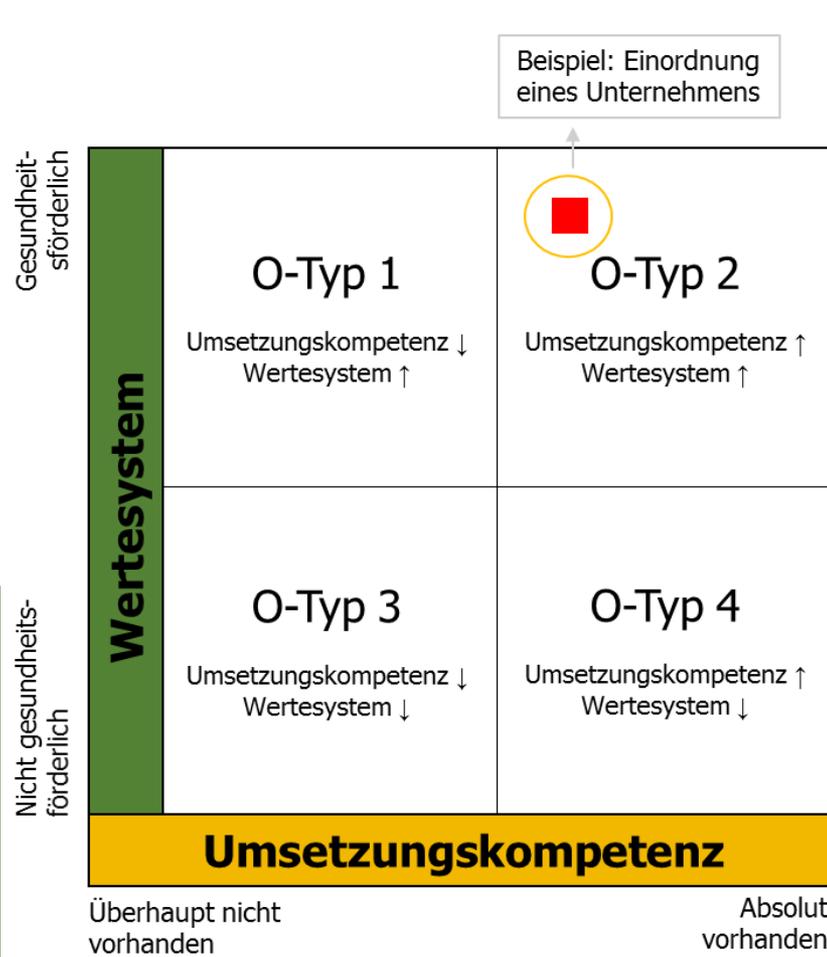
4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

- Mitwirkung bei Dienstplangestaltung (Schichtarbeit)
- Gleitzeitregelung

Wirksamkeitstendenzkreuz auf Organisationsebene – Potentialanalyse

1. Das Kreuz bildet **Bedingungen auf Organisationsebene** ab, unter denen die Maßnahmen gesetzt wurden und die einen entscheidenden **Einfluss auf die Wirksamkeit** dieser haben.

3. Je weiter rechts sich ein Unternehmen auf der **horizontalen Achse** befindet, umso eher waren Kompetenzen zur Umsetzung der Maßnahmen vorhanden. Je weiter oben sich das Unternehmen auf der **vertikalen Achse** befindet, umso eher wurde die Bedingung eines gesundheitsförderlichen Wertesystems erfüllt.



2. Zentrale Gelingensbedingungen für die Wirksamkeit von Maßnahmen auf Organisationsebene sind ein **gesundheitsförderliches Wertesystem** sowie vorhandene **Kompetenzen zur Umsetzung** der Maßnahmen.

4. Die Position und somit der Wirksamkeitstyp des Unternehmens im Kreuz ergibt sich aufgrund der **Kreuzung der erzielten Werte eines Unternehmens im Rahmen der Befragung** auf der Dimension „Umsetzungskompetenz“ mit jener der Dimension „Wertesystem“.

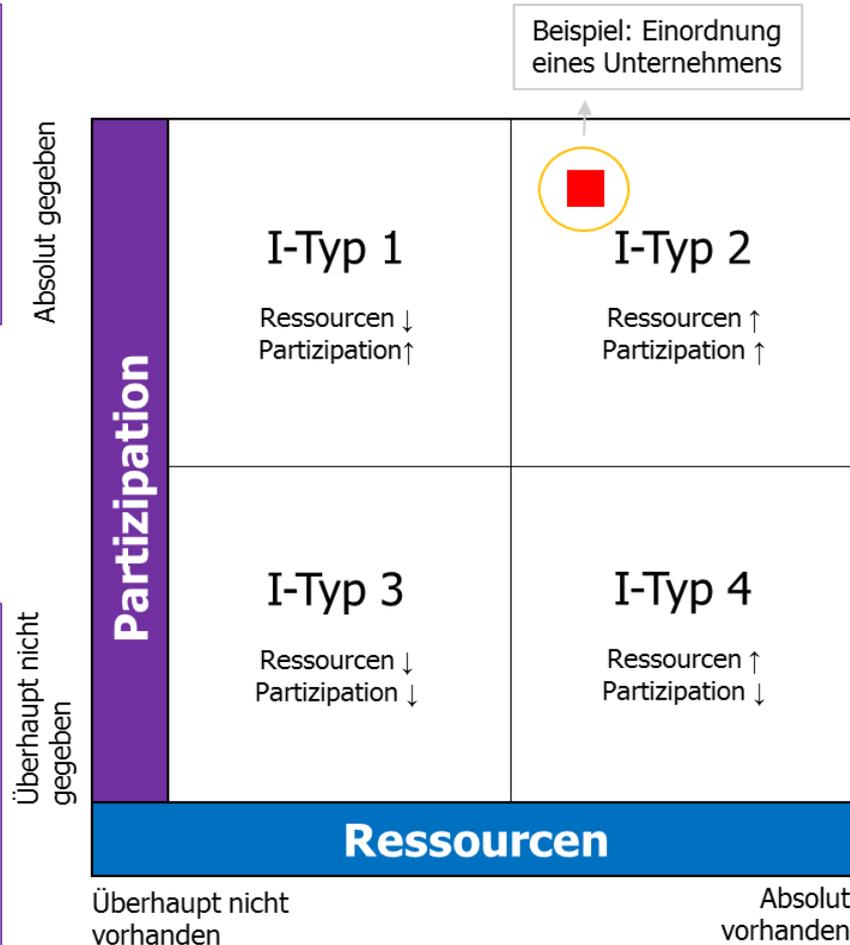
Hypothesen bezüglich des Wirksamkeitstendenzkreuzes auf Organisationsebene

- **Je gesundheitsförderlicher das Wertesystem** in einem Unternehmen ist bzw. **je höher die Umsetzungscompetenz** im Unternehmen im Zuge der Durchführung der Maßnahmen gegeben ist und genutzt wurde, **umso wirksamer** sind Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.
(O-Typ 1, O-Typ 4)
- Die **höchste Wirksamkeit** von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich unter Berücksichtigung organisationaler Aspekte, wenn das **Wertesystem sehr gesundheitsförderlich** und die **Umsetzungscompetenz stark gegeben ist und genutzt** wird.
(O-Typ 2)
- Die **niedrigste Wirksamkeit** von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich unter Berücksichtigung organisationaler Aspekte, wenn das **Wertesystem nicht gesundheitsförderlich** und die **Umsetzungscompetenz nicht gegeben ist und genutzt** wird.
(O-Typ 3)

Wirksamkeitstendenzkreuz auf Individualebene – Potentialanalyse

1. Das Kreuz bildet **Bedingungen auf Mitarbeitererebene** ab, unter denen die Maßnahmen gesetzt wurden und die einen **entscheidenden Einfluss** auf die Wirksamkeit dieser haben.

3. Je weiter rechts sich ein Unternehmen auf der **horizontalen Achse** befindet, umso eher wurde die Bedingung ausreichender Ressourcen auf Mitarbeitererebene erfüllt. Je weiter oben sich das Unternehmen auf der **vertikalen Achse** befindet, umso eher wurden Bedingungen der Partizipation der Mitarbeiter/innen erfüllt.



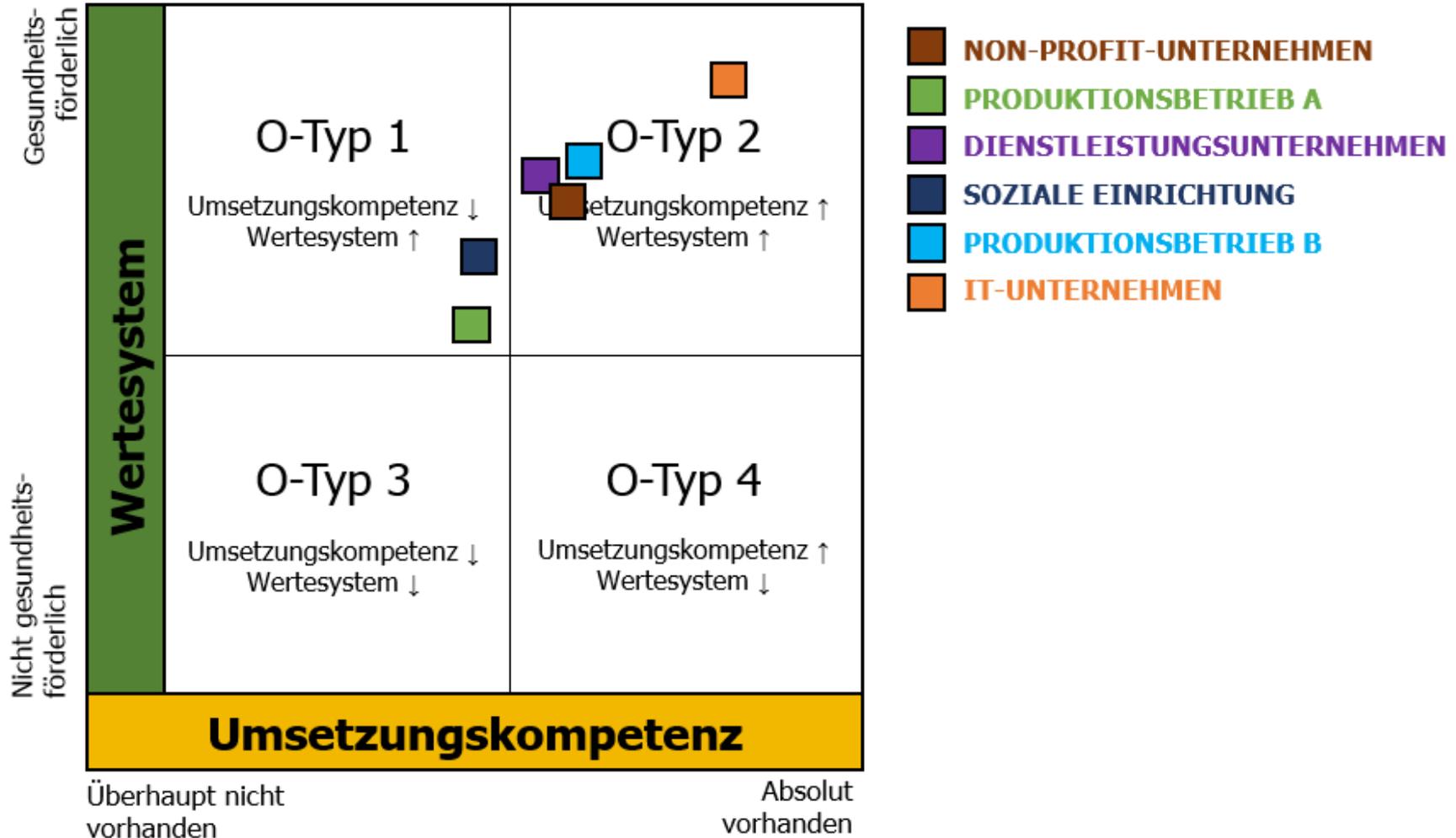
2. Zentrale Gelingensbedingungen für die Wirksamkeit von Maßnahmen auf Mitarbeitererebene sind ein **die angemessene Beteiligung der Mitarbeiter/innen an den Maßnahmen (= Partizipation)** sowie ausreichend vorhandene **Ressourcen** der Mitarbeiter/innen.

4. Die Position und somit der Wirksamkeitstyp des Unternehmens im Kreuz ergibt sich aufgrund der **Kreuzung der erzielten Werte eines Unternehmens im Rahmen der Befragung** auf der Dimension „Ressourcen“ mit jener der Dimension „Partizipation“.

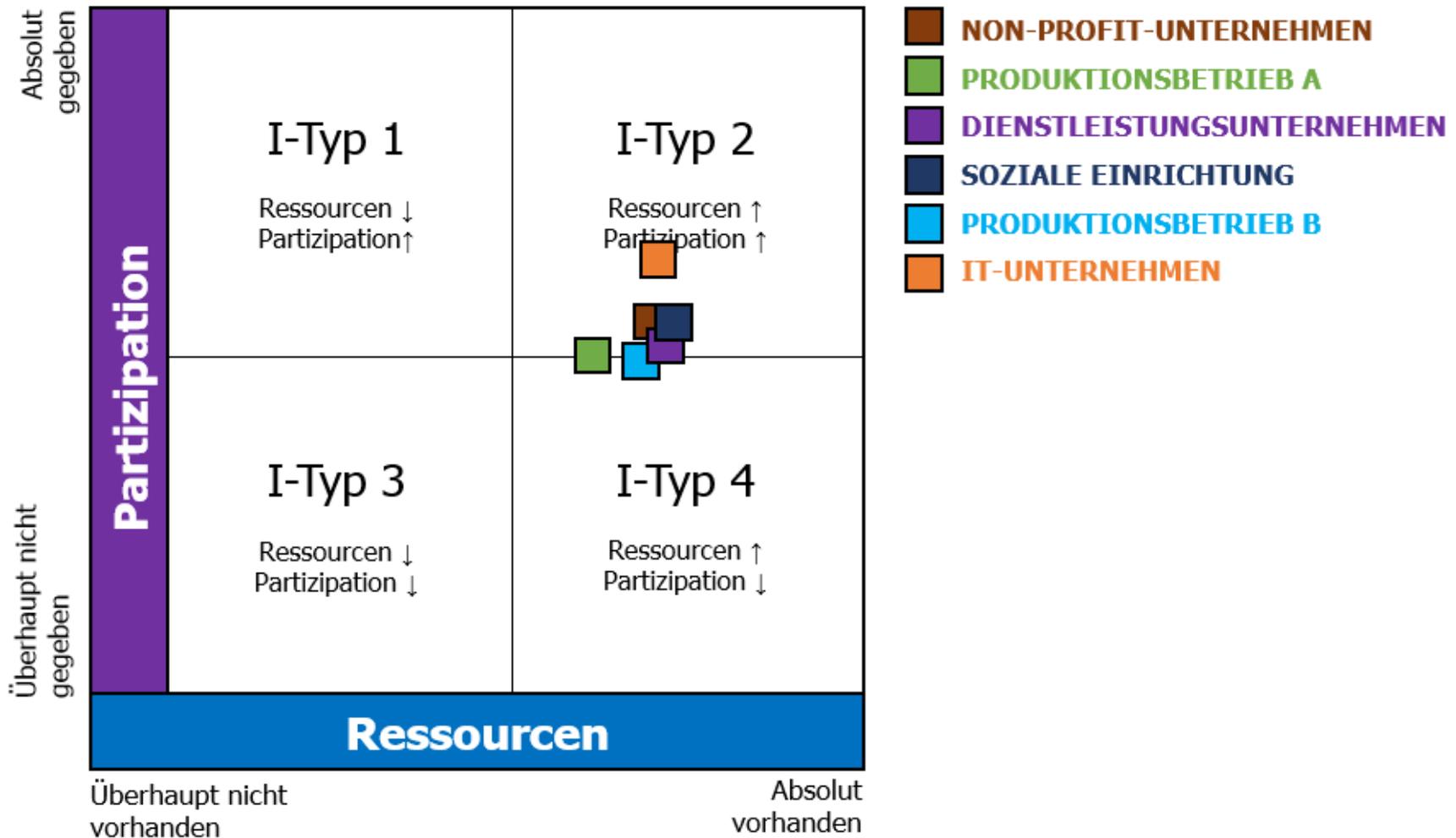
Hypothesen bezüglich des Wirksamkeitstendenzkreuzes auf Individualebene

- **Je höher die Partizipation** der Mitarbeiter/innen an der Maßnahmenumsetzung ist bzw. **je mehr Ressourcen Mitarbeiter/innen** haben, **umso wirksamer** sind Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.
(I-Typ 1, I-Typ 4)
- Die **höchste Wirksamkeit** von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich unter Berücksichtigung individueller Aspekte, wenn die **Partizipation sehr hoch** und die **Ressourcen der Mitarbeiter/innen stark ausgeprägt** sind.
(I-Typ 2)
- Die **niedrigste Wirksamkeit** von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich unter Berücksichtigung individueller Aspekte, wenn die **Partizipation nicht gegeben** und die **Ressourcen der Mitarbeiter/innen nicht vorhanden** sind.
(I-Typ 3)

Testergebnis: Wirksamkeitstendenzkreuz auf Organisationsebene

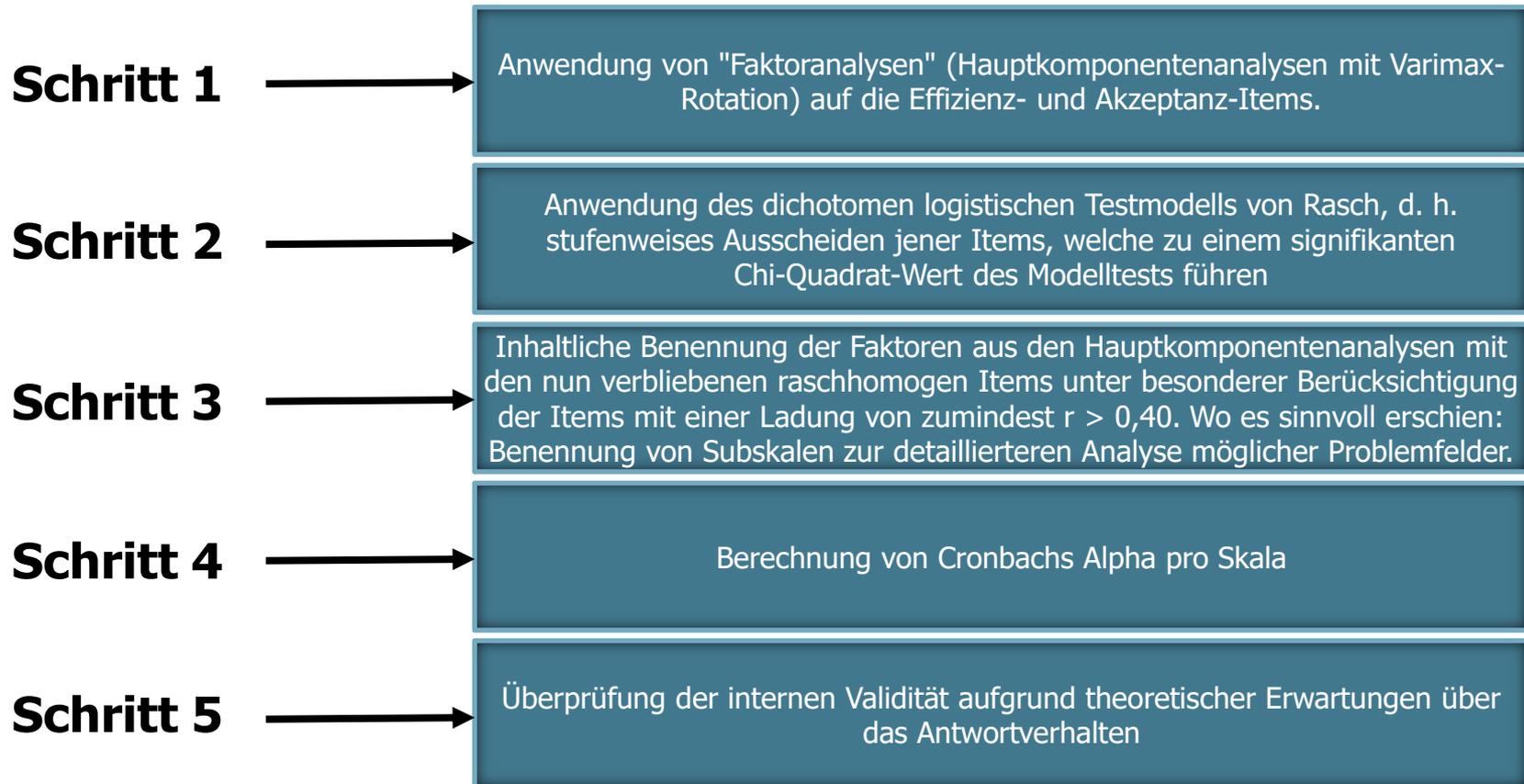


Testergebnis: Wirksamkeitstendenzkreuz auf Individualebene



Testtheoretisches Vorgehen bei der Validierung des Fragebogens

Anwendung von klassischer und probabilistischer Modelle:



Auszüge der Maßnahmen in den Testunternehmen

Arbeitsplatz und –ort, Arbeitsmittel (27 Maßnahmen)

- ✓ Ergonomie am Arbeitsplatz
- ✓ Abtrennung des Großraumbüros
- ✓ Einstellen von Raumlüftung/Klimaanlage
- ✓ Sanierung der Umkleide
- ✓ Kostenloser angepasster Gehörschutz

...

Arbeitsgestaltung & Prozesse (14 Maßnahmen)

- ✓ Aktive und erholsame Pausengestaltung
- ✓ Flexible Arbeitszeiten und Home Office
- ✓ Dienstplangestaltung
- ✓ Klare Zuständigkeiten/Strukturen
- ✓ Klare Abgrenzung bei Arbeitsaufgaben

Weitere (4 Maßnahmen)

- ✓ Kostenlose Nutzung des Fitnesscenter
- ✓ Umlaufverpackungen
- ✓ Priorisierung der Teile
- ✓ Einführung des PART-Konzeptes

- ❖ 6 teilnehmende Unternehmen
- ❖ insgesamt 443 Teilnehmer/innen
- ❖ 5 Dimensionen
- ❖ insgesamt 84 Maßnahmen

Aus- und Fortbildungen, Workshops (13 Maßnahmen)

- ✓ Gesunde Ernährung
- ✓ Gesundes Führen
- ✓ Mitarbeiter/innenschulung
- ✓ Impulsvorträge
- ✓ Weiterbildungsangebote

...

Kommunikation (26 Maßnahmen)

- ✓ Information über Vorgänge im Unternehmen
- ✓ Berücksichtigung von Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter/innen
- ✓ Bessere Informationsweitergabe und Transparenz
- ✓ Informationen über Weiterbildungsangebote durch Newsletter/Gehaltszettel/Aushänge etc.
- ✓ Anonymes Fehlerdokumentationssystem

...

Verbindung zwischen Akzeptanzbewertung der Maßnahmen und den Wirksamkeitstendenzkreuzen

Von hoher Akzeptanz ist auszugehen, wenn die Arbeitnehmer/innen die Maßnahmen verstehen (Einfachheit und leichte Verständlichkeit der Nutzung), wenn es eine wahrgenommene enge Beziehung zur Arbeit selbst gibt und ein unmittelbarer persönlicher Nutzen wahrgenommen wird. Maßnahmen sollen effektiv, produktiv und wichtig sein.

Hypothese:

Bildet man einen Summenscore der Akzeptanzitems, drittelt diesen und stellt dem unteren und oberen Drittel (geringe versus hohe Akzeptanz der Maßnahmen) die Ausprägungen der testtheoretisch hergeleiteten Skalen der vier Dimensionen gegenüber, sollten die Probanden mit höherer angegebener Akzeptanz auch im Mittel höhere Skalenwerte aufweisen.

➤ Für die Skalen Umsetzungskompetenz, Wertesystem, Partizipation und Ressourcen zeigte sich, dass die Personen mit höherer Akzeptanz der Maßnahmen auch höhere mittlere Ränge aufwiesen (nur für die Skala Partizipation zeigte sich keine statistische Signifikanz).

Ränge

	sum16_gedrittelt	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Organisation: Umsetzungskompetenz	geringe Akzeptanz	34	27,59	938,00
	hohe Akzeptanz	38	44,47	1690,00
	Gesamt	72		
Organisation: Wertesystem	geringe Akzeptanz	34	26,63	905,50
	hohe Akzeptanz	38	45,33	1722,50
	Gesamt	72		
Individualebene: Ressourcen	geringe Akzeptanz	34	28,13	956,50
	hohe Akzeptanz	38	43,99	1671,50
	Gesamt	72		
Individualebene: Partizipation	geringe Akzeptanz	34	32,53	1106,00
	hohe Akzeptanz	38	40,05	1522,00
	Gesamt	72		

Tabelle 32: Mittlere Ränge in Abhängigkeit der Akzeptanz (Organisations- und Individualebene)

Statistik für Test^a

	Organisation: Umsetzungsk ompetenz	Organisation: Wertesystem	Individualebe ne: Ressourcen	Individualebe ne: Partizipation
Mann-Whitney-U	343,000	310,500	361,500	511,000
Wilcoxon-W	938,000	905,500	956,500	1106,000
Z	-3,423	-3,793	-3,216	-1,531
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,001	,000	,001	,126

a. Gruppenvariable: sum16_gedrittelt

Tabelle 33: Signifikanztests in Abhängigkeit der Akzeptanz (Organisations- und Individualebene)

Anwendungsbereiche



für alle **Unternehmen** auch **KMU** möglich



für **EpB** und **BGF** geeignet



unabhängig vom Einsatz des Tool bei der **Diagnosephase**



Szenario zur Überprüfung der Wirksamkeit laut §4 ASchG



Wirksamkeitsmessung: Basis für Re-evaluierung

Ready4health

Ready4Health

Arbeitswissenschaftlich fundierte Ergebnisse zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz als integrativer Managementprozess

Kennzeichen von Ready4Health

- konzeptionelle Verknüpfung von ressourcenorientiertem Gesundheitsverständnis mit präventivem Sicherheitsverständnis über den Managementzyklus
- valide Toolbox zur Messdiagnostik und Wirksamkeit im Bereich BGF und ASCHG (EPB)
- evidenzgesicherter Maßnahmenkatalog zur Reduktion psychischer Belastungen auf den Dimensionen der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (lt. § 3 Abs. 2 ASchG Stand der Technik/ÖNORM EN 10075):

Wissenschaftlich – konzeptionelle Ergebnisse

- prozesshafte Verknüpfung zwischen ASchG und BGF über den Managementzyklus
(Projekt I)
- inhaltliche Überschneidung über die Dimension Sozial- u. Organisationsklima - besonders evident auf Maßnahmenebene
(Projekt I)
- kollektiv- wirksame Maßnahmen sind verhältnisorientierte Maßnahmen und wirken nicht nur auf den Arbeitsplatz sondern auch auf die gesamte Organisation
(Projekt II)
- Wirksamkeit (§4 ASCHG) ist nicht die Re-Evaluierung sondern die Messung eines multifaktoriellen Zusammenwirkens von organisationalen Rahmenbedingungen mit Partizipationsprozessen und Umsetzungsakzeptanz
(Projekt II)
- Effektivität bezieht sich auf Wirkung hinsichtlich Belastungsreduktion – Effizienz ist das Kosten – Nutzen Verhältnis von Maßnahmen
(Projekt II)

Arbeitspsychologisch – entwickelte Messverfahren

- Tool zur Messung von BGF- Strukturen in Unternehmen (5 Dimensionen; 82 Items) – integrierte Kulturtypbestimmung
- Tool zur EPP (4 Dimensionen, 38 Items) – Entspricht den Vorgaben der ÖNORM EN 10075; zusätzlich extern validiert mit OLB/ KFZA
- Tool zur Wirksamkeitsüberprüfung von kollektiv-wirksamen Maßnahmen – Einsatzfelder: BGF u. EPP- (5 Dimensionen, 59 Items; Raschhomogen)

Vorteile der Ready4Health- Toolbox:

- IT- gestützte, kombinierte Anwendung für alle Unternehmen (auch KMU) – Zugang über die Plattform www.ready4health.at
- Ansätze für Personal- und Führungskräfteentwicklung durch kombinierten Einsatz möglich

Praktische Unternehmensperspektive aus Sicht der AUVA

- Integration der R4H- Systematik in die SGM- Zertifizierung nach dem AUVA – SGM Regelwerk bzw. nach OHSAS 18001 (ISO 45001) möglich Messdiagnostik, Wirkungsnachweis, Reporting u. Monitoring)



Fachhochschule Burgenland GmbH

Steinamangerstr. 21
7423 Pinkafeld
www.ready4health.at

Prof.(FH) Mag. Florian Schnabel, MPH

E-Mail: florian.schnabel@fh-burgenland.at

Telefon: +43 57705 4224

Prof. (FH) Mag. Dr. Erwin Gollner, MPH MBA

E-Mail: erwin.gollner@fh-burgenland.at

Telefon: +43 57705 4220

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ein Forschungsprojekt der Fachhochschule Burgenland, Department Gesundheit, in Kooperation mit der AUVA