



Technische
Universität
Braunschweig



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



NBank
Wir fördern Niedersachsen



Arbeits-,
Organisations- und
Sozialpsychologie



„Präventa – psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern“

Projektvorstellung

Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (AOS) | TU
Braunschweig

Prof. Dr. Simone Kauffeld | s.kauffeld@tu-bs.de



Präventa

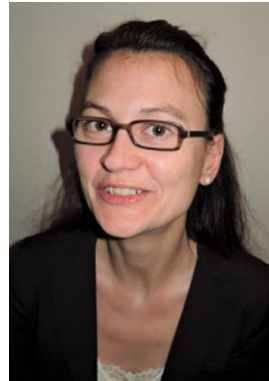
Präventa-Team (Projektfinanzierung sowie Eigenfinanzierung AOS)



**Prof. Dr. Simone
Kauffeld**
Projektleitung



**Dr. Eva-Maria
Schulte**
Projektmanagement



**M.Sc. Antje
Müller**
Projektmitarbeit



**M.Sc. Nora
Gosch**
Projektmitarbeit



Heide Gliß
Projektverwaltung



**Kirsten
Winkelmann**
Projektverwaltung



Lars Paternoster
IT-Steuerung



**Alberto Montes
de Oca**
IT-Entwicklung



Projektpartner

Umsetzungspartner:



FIRSTCON



Klinikum
Braunschweig



Strategiepartner:



ARBEITGEBERVERBAND
LÜNEBURG-
NORDOSTNIEDERSACHSEN e.V.



Technische
Universität
Braunschweig

01.10.2021 | Prof. Dr. Simone Kauffeld | Präventa | Seite 3



Psychische Belastung am Arbeitsplatz

- Psychische Belastung nimmt zu:
 - 61% berichten mehr Stress als vor 3 Jahren (Stress-Studie TK, 2016)
 - 65% berichten (viel) mehr Stress als vor 5 Jahren (Korn Ferry Studie 2018)
 - Über 50% berichten aus den letzten 2 Wochen das Gefühl gestresst zu sein, 22% sogar die meiste/ ganze Zeit (DAK, 2020)

Vielfältige **Konsequenzen**, u.a.

- Nur 18% berichten keine Schlafprobleme & nur 14% können immer problemlos nach der Arbeit abschalten (DAK, 2020)
- Zunehmende Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen (DAK, 2020; Meyer et al. 2019; 2020)
→ aktuell zweithäufigste Ursache für Fehlzeiten

FAZIT

Bedeutung präventiver Maßnahmen nimmt zu

Aktuelle Herausforderungen BGM in Unternehmen 4.0

knapp **drei von zehn Organisationen** (28 %) bieten **vereinzelte BGF-Maßnahmen** an – vor allem in den Bereichen Ergonomie und Entspannung.

Nur ca. **ein Drittel der Mitarbeitenden** nehmen Angebote in Anspruch.

Fehlende Kombination zwischen **verhaltens- und verhältnispräventiven Möglichkeiten**

Bei **57% der befragten Unternehmen** **fehlt eine BGM-Strategie** und es besteht wenig Bedarfs- und Mitarbeiterorientierung

Nur 20% der Unternehmen **evaluieren** ihre Maßnahmen

(Bamberg & Mohr, 2016; Nürnberg & Widmaier, 2019, Studie #What's next, IFBG 2017, Willis Towers Watson, 2016, Personalwirtschaft, 2015; Kauffeld & Schulte, in Druck)



Fokus präventiver Maßnahmen kann liegen auf ...

Was kann die Organisation tun?

...der Gestaltung der **arbeitsbezogenen Umgebungs- und Rahmenbedingungen** so, dass Beschäftigte die Herausforderungen der Arbeit bestmöglich bewältigen können (**Verhältnisprävention**)

Was kann ich selbst tun?

...der betroffenen Personen selbst: z. B. Verhalten, Optimierung des Umgang mit herausfordernden Situationen, Motivation, Kompetenzen (**Verhaltensprävention**)

Ein **kombinierter Einsatz von Verhaltens- und Verhältnisprävention** zeigt vielversprechende Ergebnisse (Barthelmes et al. 2019), **ABER** Maßnahmen aus beiden Bereichen werden häufig unabhängig voneinander angeboten (Lippke & Hessel 2018) und somit nicht aufeinander abgestimmt.

Herausforderungen → Ziel Projekt Präventa

Herausforderung BGM generell:

- Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Fokus psychische Belastungen
- Umfassende Erhebung & schnelles Feedback inkl. individualisierter Maßnahmen
- Evaluation der Maßnahmen

Herausforderungen Identifikation von Anforderungen & Ressourcen sowie geeigneter präventiver Maßnahmen

- Instrument zur umfassenden Betrachtung von Anforderungen & Ressourcen
- Ableitung ergebnisbasierter konkreter Maßnahmen



Nutzung der Digitalisierung durch zeit- und ortsunabhängigen Einsatz eines **Online-Tools**



Verbindung von **Analyseinstrument und Interventionskonzepten**



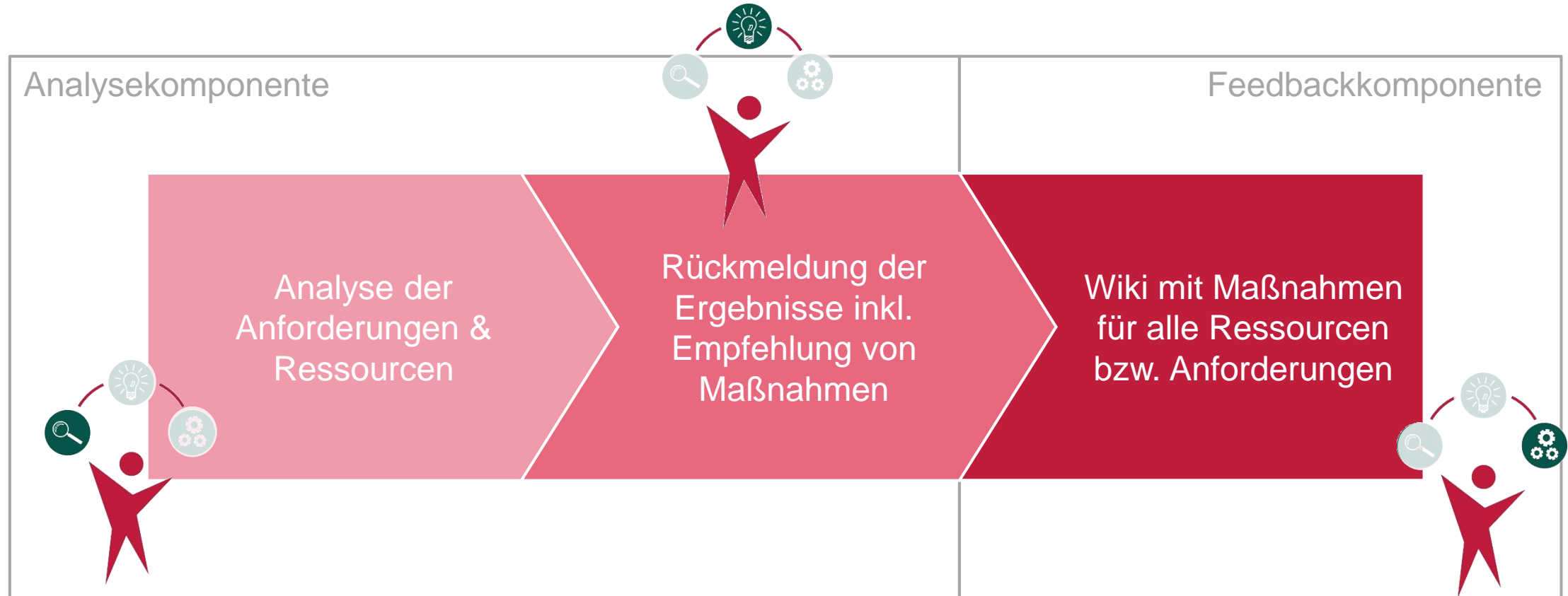
Kombination von **verhaltens- und verhältnisbezogener Prävention**



Entwicklung eines **wissenschaftlich fundierten Ansatzes**



Das Gesundheitstool Präventa

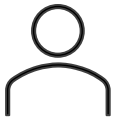


Prozess zur integrierten Verhaltens- und Verhältnisprävention

Analysekomponente

Feedbackkomponente

Mitarbeitende



Fragebogen

Mitarbeitende:
Fragebogen zu
Anforderungen und
Ressourcen



individuelles Direktfeedback

Direkt nachdem eine Person den
Fragebogen fertig ausgefüllt hat,
erhält sie ein **Direktfeedback** mit
Hinweisen zu den kritischsten
Ausprägungen



individuelle Maßnahmen

In dem Direktfeedback sind **Links**
hinterlegt, die direkt zum **Media-Wiki**
führen. Dies enthält für jede Ressource
und Anforderung Tipps für entsprechende
individuelle Maßnahmen

Team-/Bereichsebene



Teamergebnisse

Haben aus einem Team ausreichend
Mitglieder teilgenommen, dann erhält
die Führungskraft die über das Team
gemittelten Ergebnisse (Mittelwerte,
Standardabweichungen)

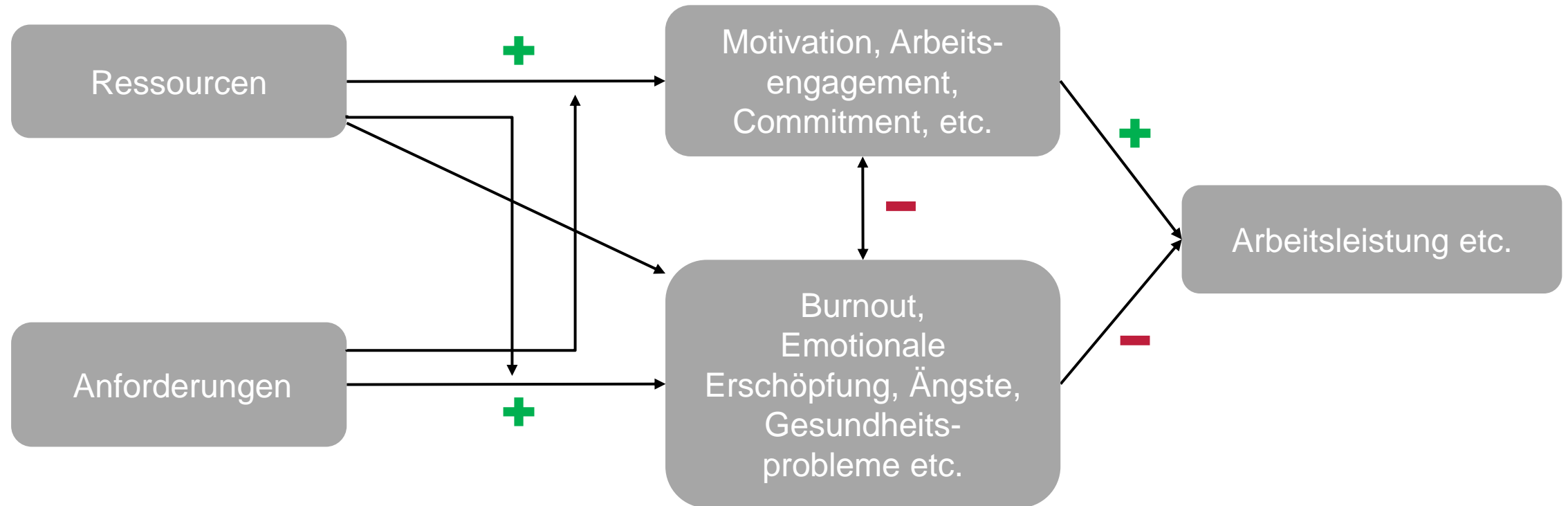


Maßnahmen für Team & Führungskraft

In dem **Media-Wiki** werden der
Führungskraft zu allen Ressourcen und
Anforderungen Tipps und Maßnahmen
vorgeschlagen. Diese kann sie dann
**mit ihrem Team konkretisieren und
umsetzen.**



Theoretischer Rahmen: Job-Demand-Resources-Modell



(z.B. Demerouti et al., 2001, Bakker und Demerouti 2018)

Analysekomponente - Fragebogen

Fragebogen ReA:

Ressourcen und Anforderungen in der Arbeitswelt (Schulte, Wittner & Kauffeld, 2021)

Ziel: Umfassende, branchenunabhängige Erhebung von Anforderungen und Ressourcen, um geeignete Ansatzpunkte auf individueller sowie auf Team-, Bereichs- oder organisationaler Ebene ableiten und umsetzen zu können

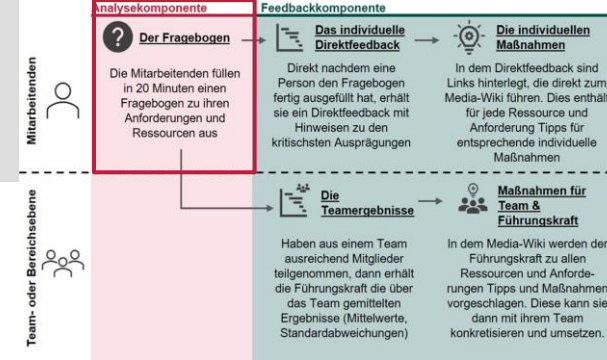
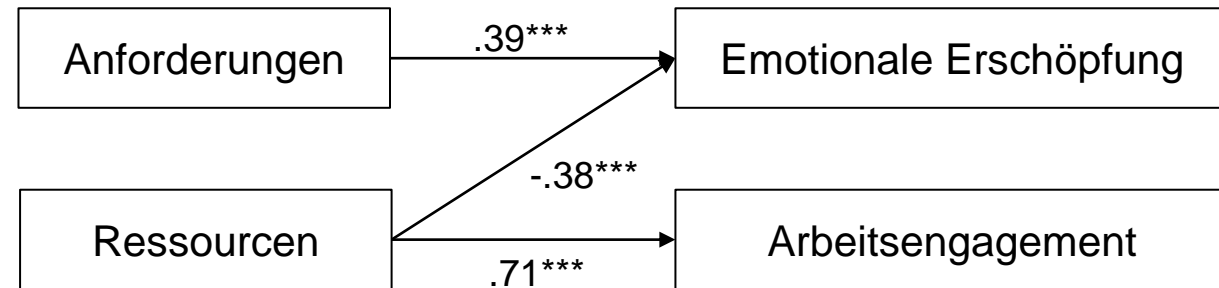
➤ Studie 1: Itemanalyse/ konfirmatorische Faktorenanalyse (N= 1140)

- Anforderungen (17 Skalen, je 3 Items): $\chi^2/df=2,4$; CFI=.95; RMSEA=.04; SRMR=.04
- Ressourcen (20 Skalen, je 3 Items): $\chi^2/df=2,5$; CFI=.94; RMSEA=.04; SRMR=.04

➤ Studie 2: konfirmatorische Faktorenanalyse/ Pfadmodell (N = 460)

- Anforderungen: $\chi^2/df=1,8$; CFI=.92; RMSEA=.04; SRMR=.05
- Ressourcen: $\chi^2/df=1,7$; CFI=.92; RMSEA=.04; SRMR=.05

• Annahmen **Job-Demands-Resources Modell** konnte bestätigt werden:



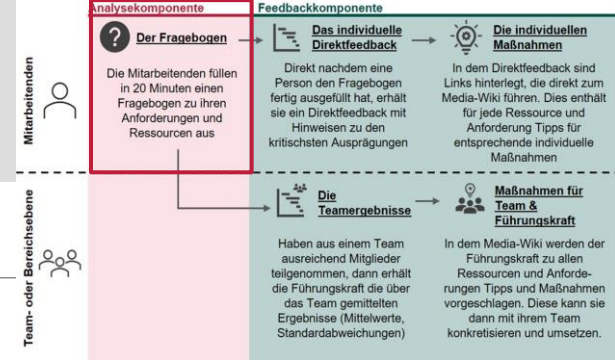
Der entwickelte Fragebogen setzt sich zusammen aus 17 Anforderungen und 20 Ressourcen

Anforderungen	Zeitdruck, Leistungsdruck, Arbeitsunterbrechungen, Verfügbarkeit	Arbeitsorganisation	Wissen (Wissensmanagement, Fach- und organisationales Wissen, Informiertheit), Partizipation, Transparenz, Arbeitsplatzsicherheit	Ressourcen
	Aufgabenanforderungen, Veränderungsdruck, Widersprüchliche Anforderungen, Unterforderung, Überforderung, Emotionsarbeit, emotionale Belastungen	Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Ganzheitlichkeit, Vielfältigkeit, Sinnhaftigkeit, Autonomie, Rollenklarheit, Qualifikation, Lernmöglichkeit, interne Karriereentwicklung	
	belastende Arbeitsumgebung, physische Gefahren, Körperliche Belastung, Technische Probleme	Arbeitsumgebung		
	Bedrohung	Soziale Beziehungen	Unterstützung Führungskraft, Unterstützung Kollegen, psychologische Sicherheit (Wertschätzung, Team- und Organisationsklima), Feedback	
	Private Belastung	Personenbezogene Anforderungen	Finanzielle Absicherung, Private Unterstützung, Frustrationstoleranz, Entspannung	

Schulte, E.-M., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2021). Ressourcen und Anforderungen (ReA) in der Arbeitswelt: Entwicklung und erste Validierung eines Fragebogens. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*.



Analysekomponente - Fragebogen



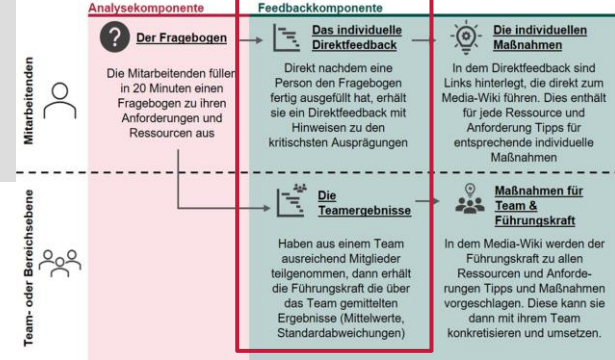
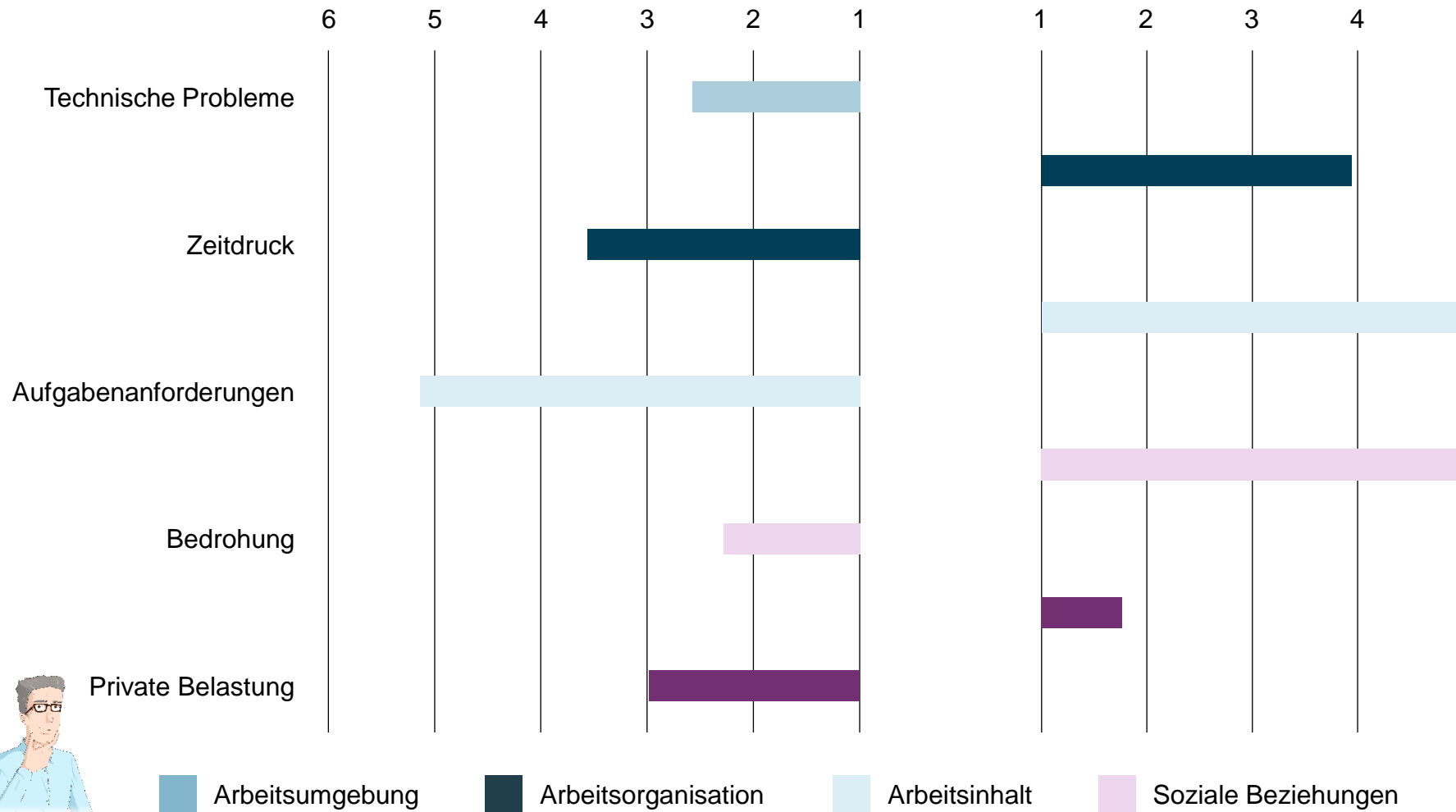
Präventa - Analysekomponente

Im Folgenden geht es nun um Ihre persönlichen **Anforderungen**. Bitte bewerten Sie, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

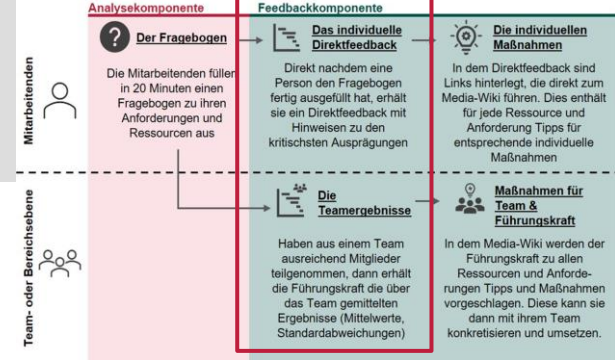
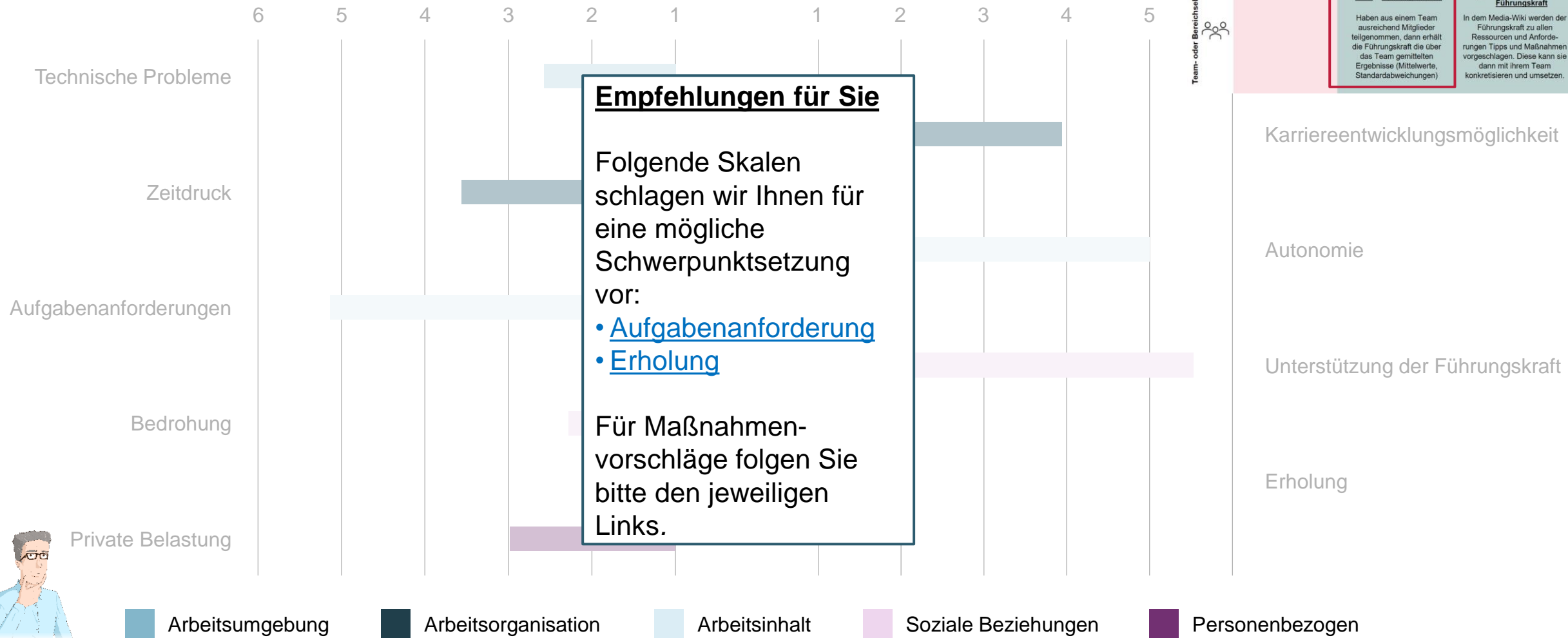
	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	trifft auf meinen Arbeitsplatz nicht zu
Um meine Arbeit erfolgreich bewältigen zu können, brauche ich ein hohes Maß an Konzentration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss häufig zwischen mehreren Aufgaben hin- und her wechseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bearbeite oft mehrere Aufgaben parallel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



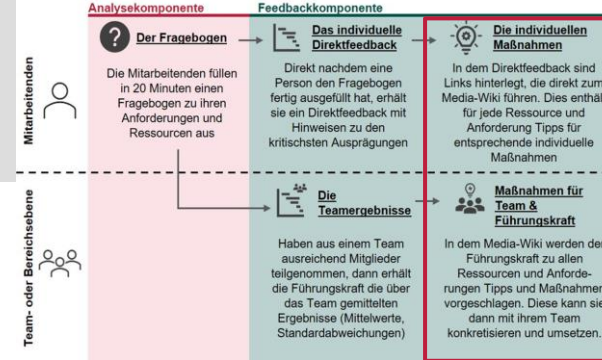
Ergebnisrückmeldung – vereinfachte Darstellung



Ergebnisrückmeldung – vereinfachte Darstellung



Feedbackkomponente



Was ist Zeitdruck?

XX
 XXX
 XXX
 XXX
 XXX
 XXX
 XXX

Warum ist es wichtig auf Zeitdruck zu achten?

XX
 XXX
 XXX
 XXX
 XXX

Was kann gegen Zeitdruck getan werden?

XX

Zeitdruck

Faktor 1	Faktor 2
Tipp 1.1	Tipp 2.1
Tipp 1.2	Tipp 2.2
Tipp 1.3	Tipp 2.3

XX
 XXX
 XXX

Feedbackkomponente

- Media-Wiki: enthält zu jeder der 20 Ressourcen und 17 Anforderungen je zwei Maßnahmensseiten (plus weitere allgemeine Seiten)

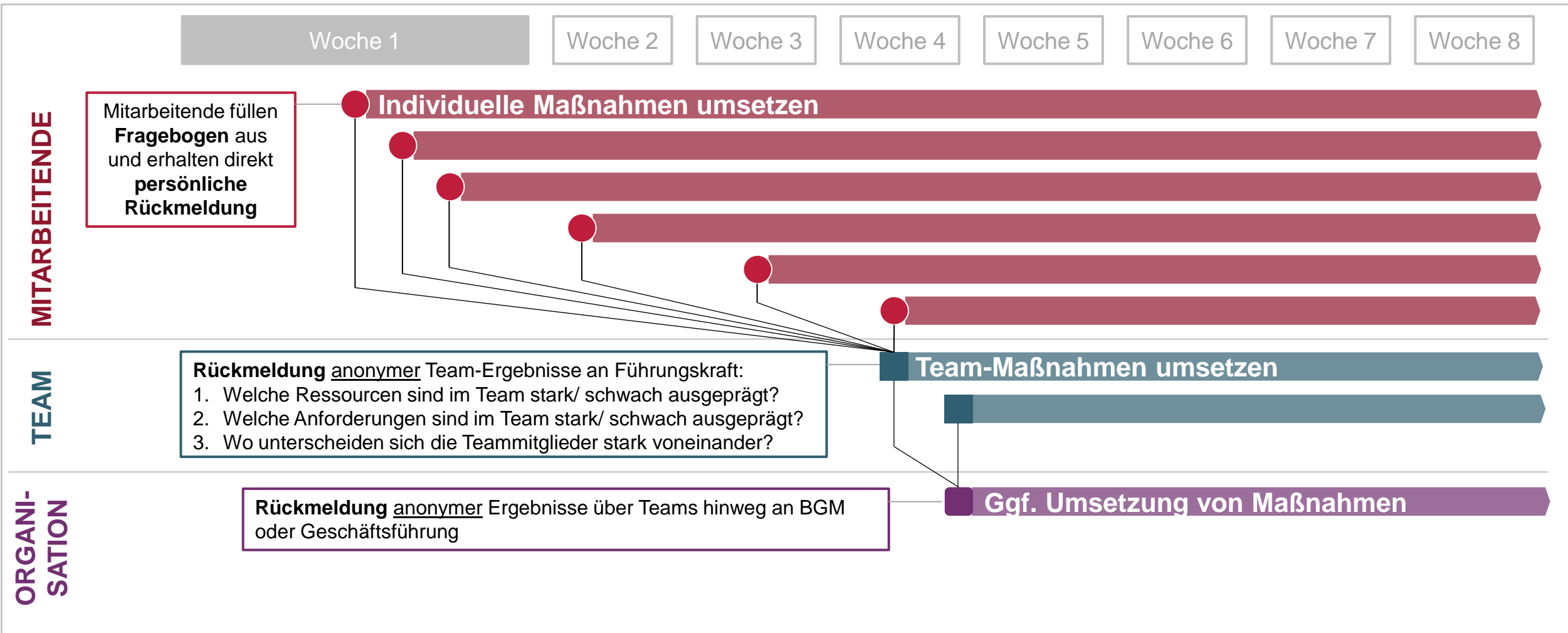
Eine der Seiten setzt verhaltenspräventiv **an der Person** an („Was können Sie persönlich für sich tun?“)

Eine zweite Seite setzt **an Führungskraft bzw. Arbeitgeber**, und somit an den Verhältnissen an („Was können Arbeitgeber tun?“)

! **Wichtig ist jedoch**, dass die Mitarbeitenden sowie Führungskräfte selbst entscheiden können, welche Themen sie angehen möchten. !



Integrativer Ansatz von Verhaltens- und Verhältnisprävention: Beispielablauf der Analyse- und Umsetzungsphase



Für die Überprüfung der Wirksamkeit einer Maßnahme ist es wichtig sich verschiedene Elemente anzuschauen (Kauffeld, 2010, 2016)

Ergebnisbezogene Evaluation: Überprüfung der Wirksamkeit einer Maßnahme

(Kirkpatrick, 1967, 1994; MEI, Kauffeld, 2009; Kauffeld, 2016; Grohmann & Kauffeld, 2012)



- Fazit:**
- Personen, die Seiten nutzen, arbeiteten mit mehreren Maßnahmenseiten und sind auch tendenziell zufrieden mit den Seiten
 - Ausprägung der Selbstwirksamkeit hängt zusammen mit der Umsetzungsintensität
 - Ausprägung der kollegialen Unterstützung bzgl. des Gesundheitsverhaltens steht in Zusammenhang mit der Motivation und der Absicht Maßnahmen umzusetzen
 - Fokus auf eigene Gesundheit bei der eigenen Arbeit und gegenseitige Unterstützung bei der Ausführung ist zentraler ein Aspekt der Unternehmenskultur

Fazit Gruppenvergleich

- Hilfreicher für die, die weniger belastet sind und die sich bereits mehr um sich selbst kümmern – die Prävention steht im Vordergrund; stark belastete Personen brauchen weitergehende Unterstützung
- Höherer Nutzen für Personen mit Affinität zu digitalen Medien
- Daher aufbauend auf der Analyse mehr Unterstützung/ Begleitung/ Anpassung, höhere Transparenz und Angebote zum gemeinsamen Erarbeiten von Maßnahmen für Personen mit höherer Belastung und geringerer Affinität gegenüber digitalen Medien
- Im Mittelpunkt – kontinuierliche Förderung des Wertes der (psychischen) Gesundheit in der Organisation – nicht erst beginnen, wenn es zu spät ist – in Unternehmenskultur verankern



Learnings & nächste Schritte



☑ Hoher Bedarf an dem Thema: großes Interesse trotz der aktuellen (Corona-) Herausforderungen

- ➔ Aber: Integrativer Ansatz in der Projektzeit (noch) nicht realisiert – nur Verhalten/ Mitarbeitende im Fokus; Team/FK wird in weiteren Projekten integriert
- ➔ wichtig: Wahrgenommene Unterstützung von Kollegen/ Führungskraft/ Organisation für das Gesundheitsverhalten fördern
 - thematisieren, sensibilisieren, Zeit geben (Fragebogen- und Feedbackkomponente inkl. Umsetzung)
 - Kopplung Verhalten und Verhältnis → Wertschätzung, Thema auf allen Ebenen ernst nehmen
- ➔ Ausblick:
 - Verhaltens- und Verhältnisprävention integriert umsetzen (vgl. offene Antworten): zusätzliche Begleitung im Prozess (je nach Zielgruppe) – Buddy-Systeme, Gespräche Führungskraft/ im Team, Coachings, Trainings, ...
 - Kommunikationsprozess ausbauen (Implementierung, Durchführung, Impulse Umsetzung)
 - Kopplung: Online/ Beratung (Unternehmen, Region)
 - IT-Weiterentwicklung
 - Netzwerk aufbauen: Melden Sie sich gern bei Interesse!



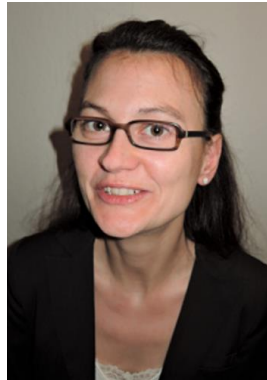
Melden Sie sich gern bei Interesse!



Prof. Dr. Simone
Kauffeld
Projektleitung



Dr. Eva-Maria
Schulte
Projektmanagement



M.Sc. Antje Müller
Projektmitarbeit



M.Sc. Nora Gosch
Projektmitarbeit



Heide Gliß
Projektverwaltung



Kirsten Winkelmann
Projektverwaltung



Lars Paternoster
IT-Steuerung



Alberto Montes de
Oca
IT-Entwicklung

Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de



Präventa

