



Technische  
Universität  
Braunschweig



EUROPAISCHE 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-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:



Strategiepartner:



# 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**

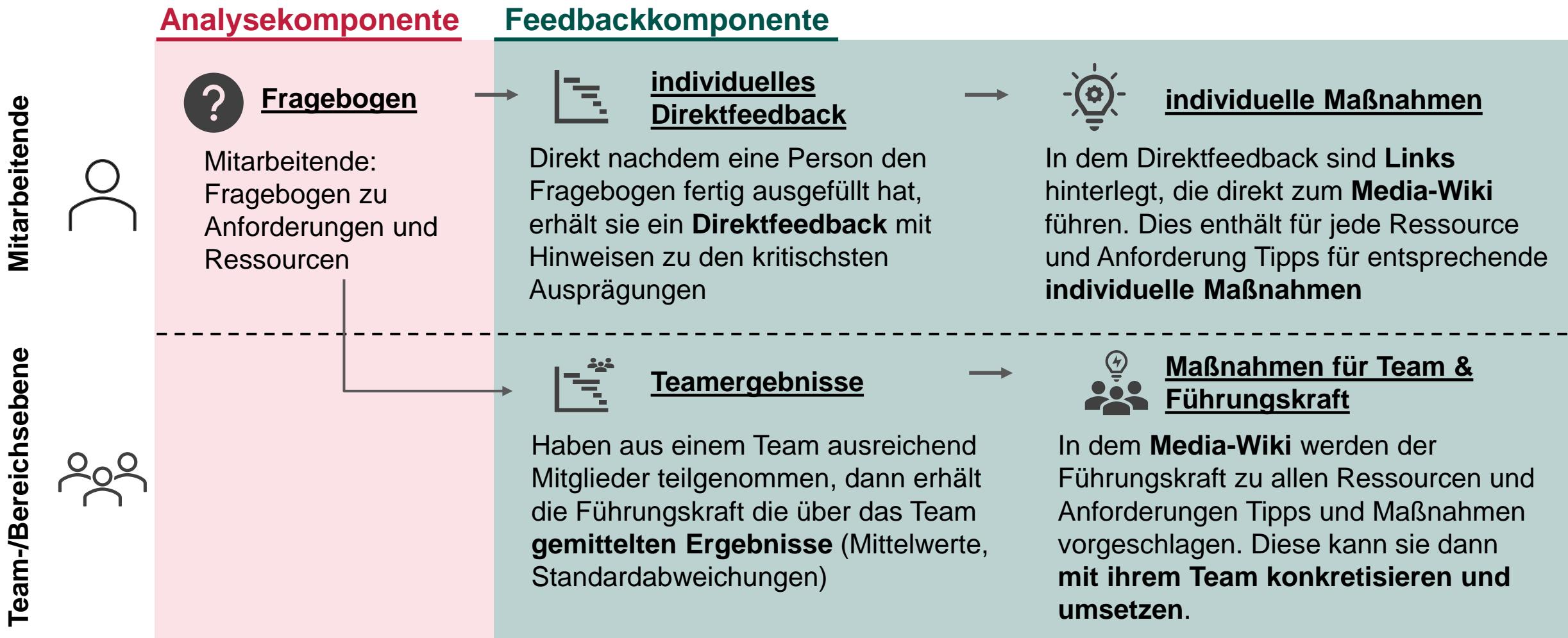


Entwicklung eines  
**wissenschaftlich  
fundierten Ansatzes**

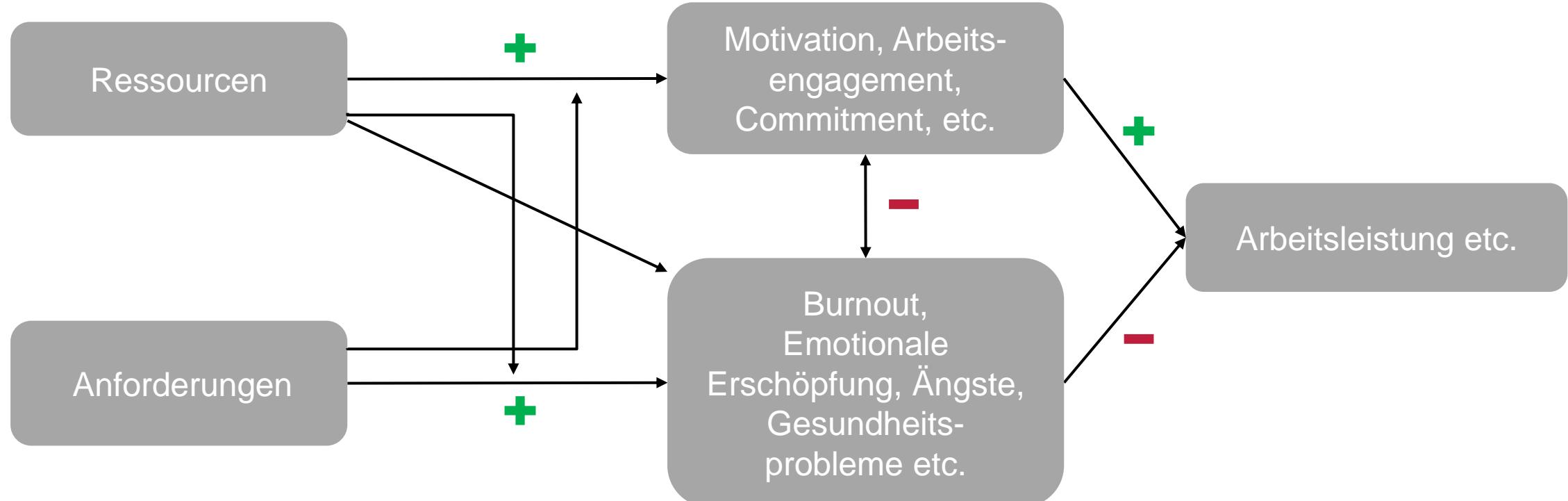
# Das Gesundheitstool Präventa



# Prozess zur integrierten Verhaltens- und Verhältnisprävention



# 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)

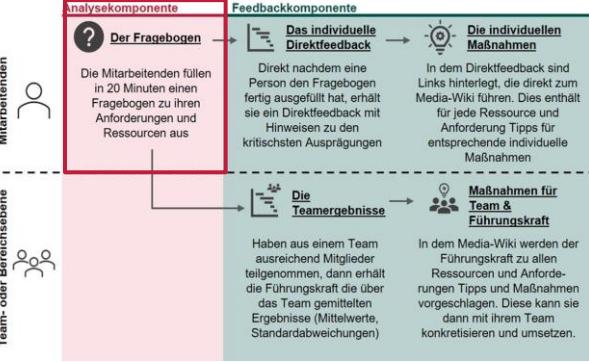
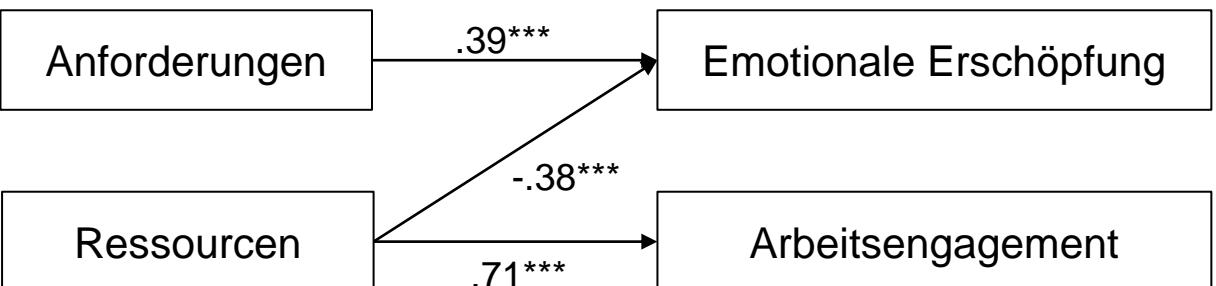
**Ziel:** Umfassende, branchenunabhängige Erhebung von Anforderungen und Ressourcen, um geeignete Ansatzpunkte auf individueller sowie auf Team-, Bereichs- oder organisationaler Ebene ableiten und umsetzen zu können

### ⌚ 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	

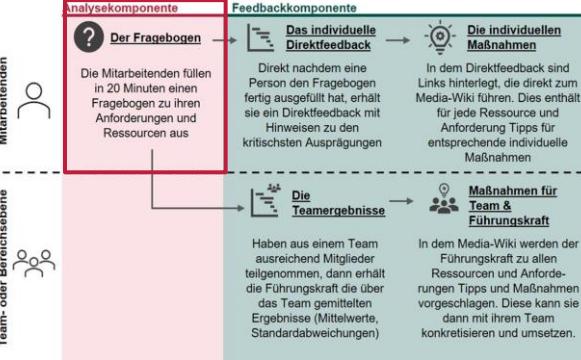
Schulte, E.-M., Wittner, B. & Kauffeld, S. (2021). Ressourcen und Anforderungen (ReA) in der Arbeitswelt: Entwicklung und erste Validierung eines Fragebogens. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*.



# Analysekomponente - Fragebogen



15%



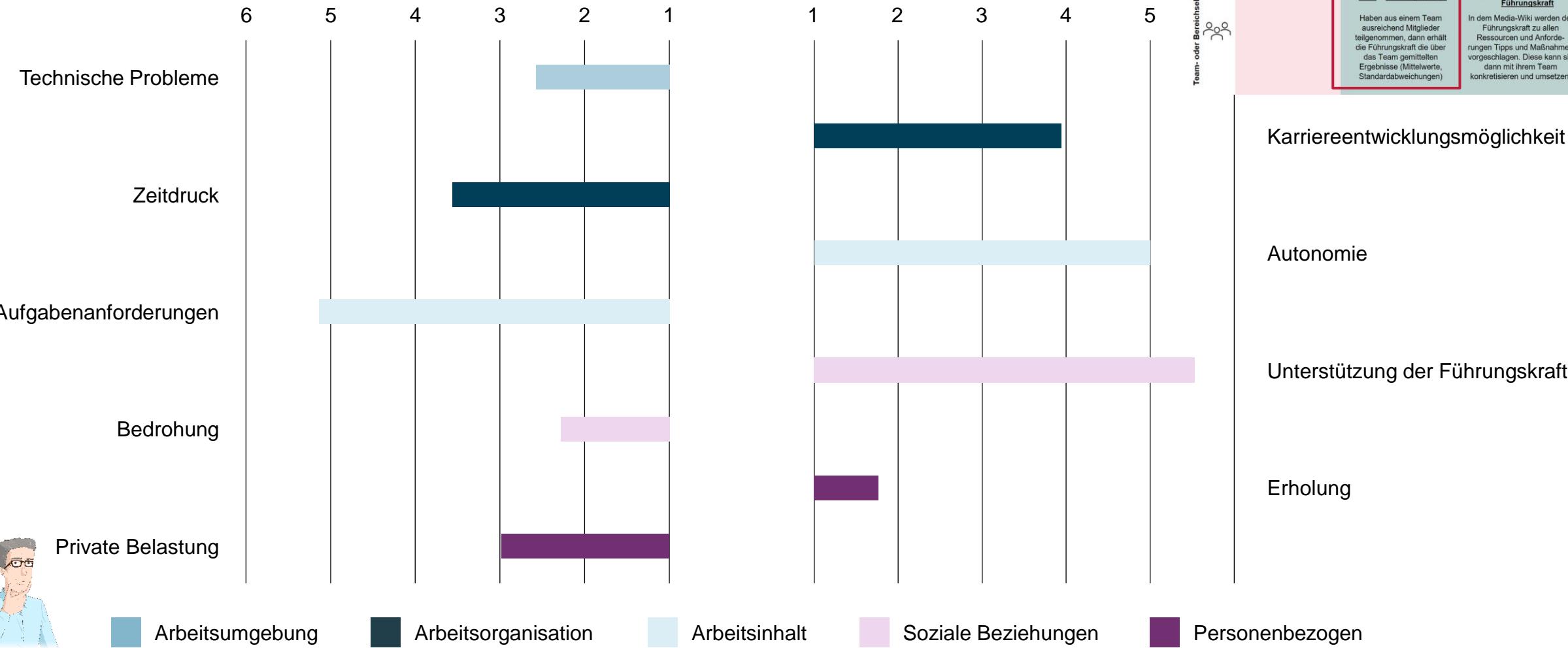
## Präventa - Analysekomponente

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

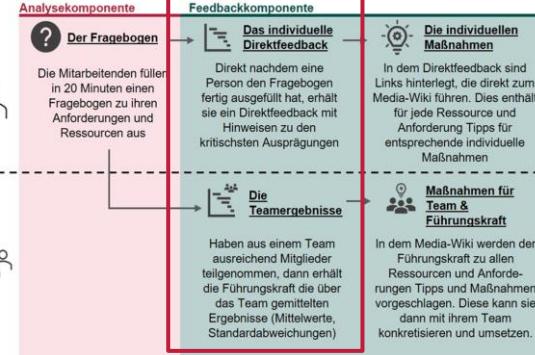
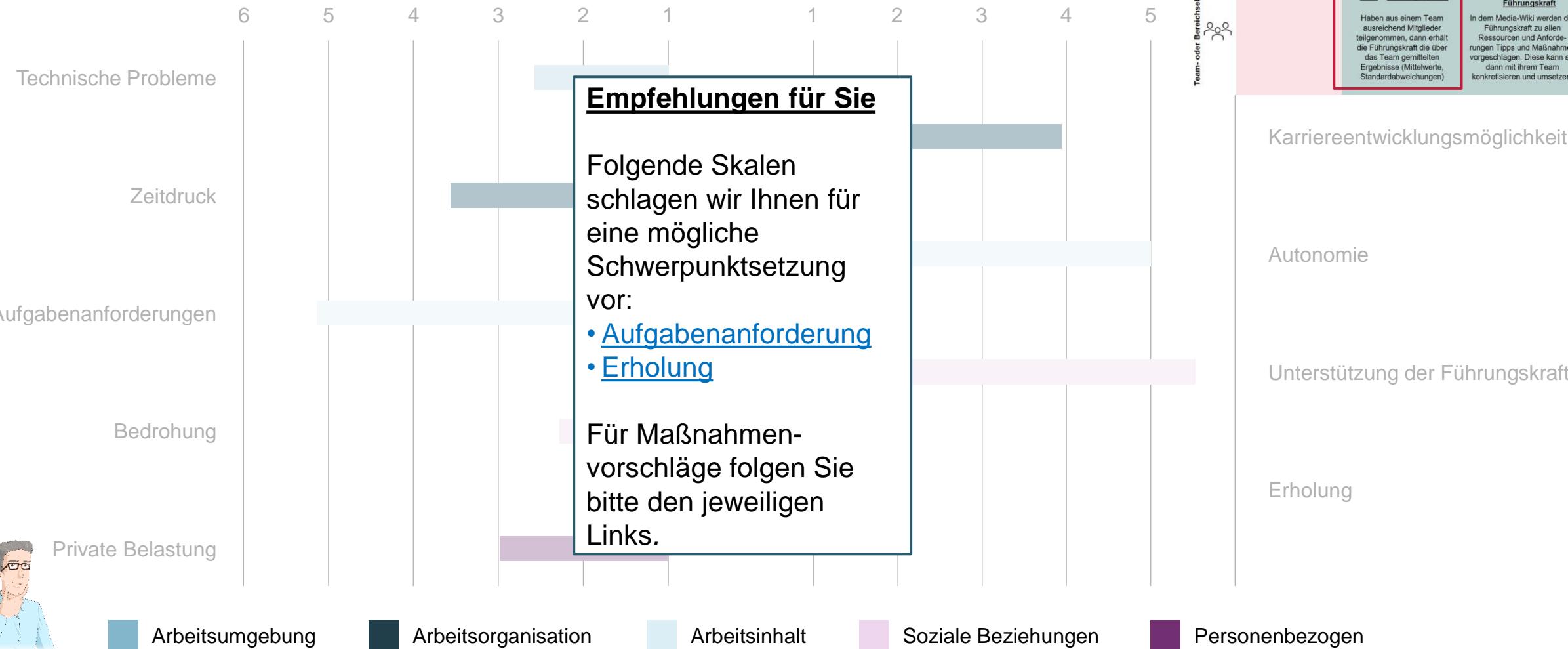
	trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu	trifft auf meinen Arbeitsplatz nicht zu
Um meine Arbeit erfolgreich bewältigen zu können, brauche ich ein hohes Maß an Konzentration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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



# Feedbackkomponente

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

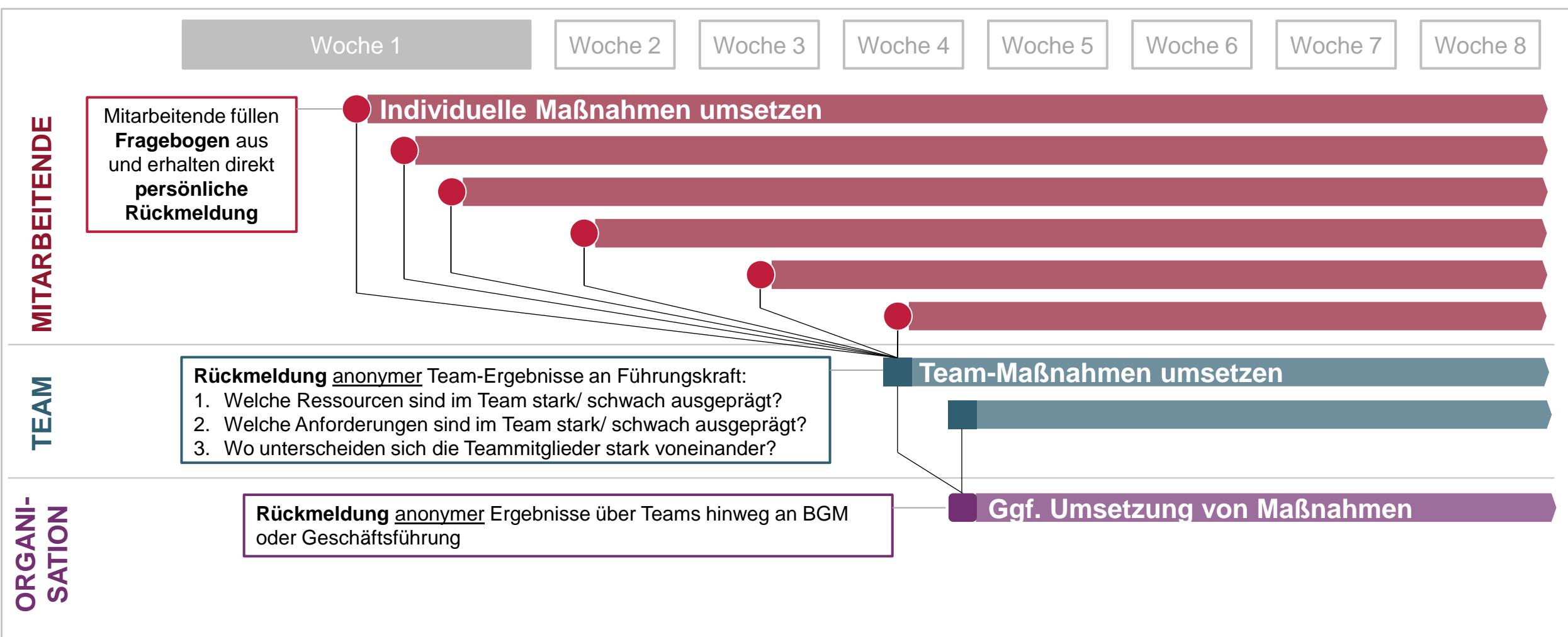
Eine der Seiten setzt  
verhaltenspräventiv **an der**  
**Person** an („Was können Sie  
persönlich für sich tun?“)

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](http://www.tu-braunschweig.de/psychologie/aos)

Prof. Dr. Simone Kauffeld • [s.kauffeld@tu-bs.de](mailto:s.kauffeld@tu-bs.de)

