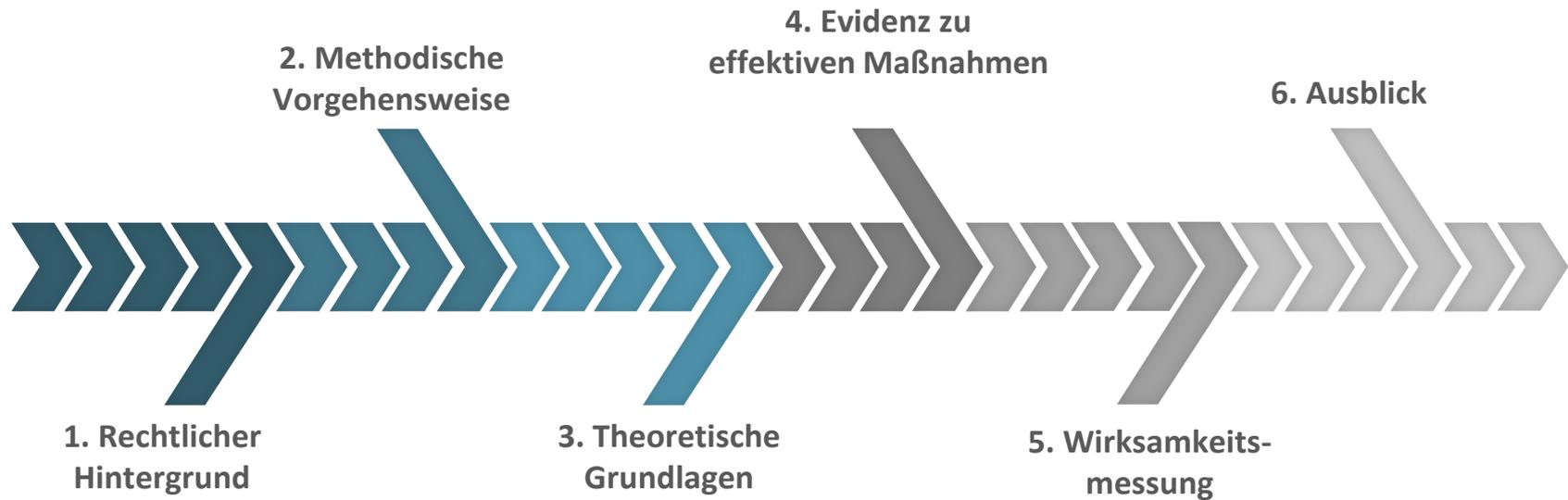


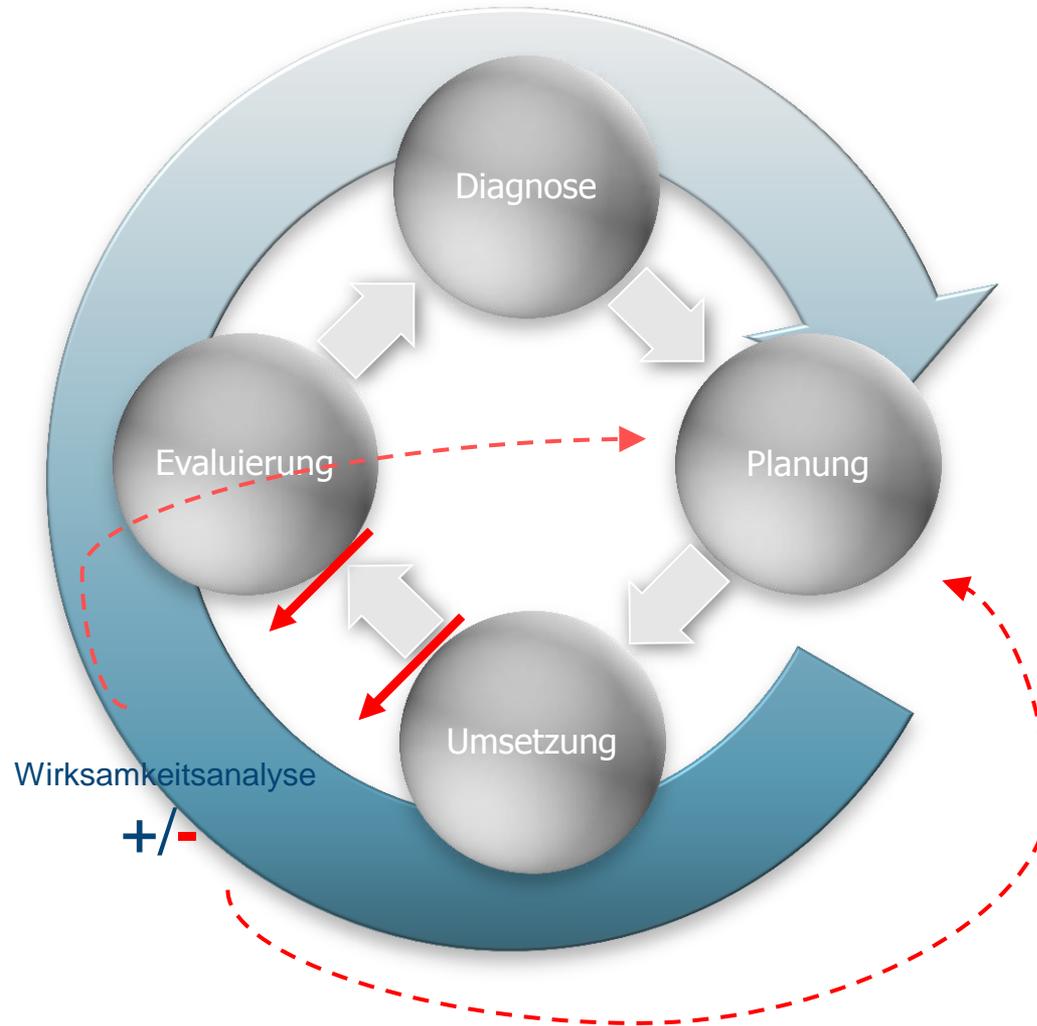
Wirksamkeitsmessung im Rahmen der Maßnahmen- umsetzung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Zell am See, 23.09.2016

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







Ablauf Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach B-BSG und ASchG

1.

Arbeitsplatzevaluierung

vgl. §§ 4, 7 B-BSG, ASchG

2.

Beurteilung der Messergebnisse – qualitative Workshops

vgl. §§ 4, 7 B-BSG, ASchG

3.

Eintragung der Maßnahmen in S&G Dokument und Prozessdokumentation

vgl. § 5 B-BSG, ASchG

4.

Überprüfung der Wirksamkeit (Effektivität) der Maßnahmen

vgl. § 5 B-BSG, ASchG

Arbeitsplatzevaluierung auf 4 Dimensionen (bestehend aus mehreren Belastungskategorien):

- Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- Sozial- und Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und -organisation

(Diagnose I)

Ableitung eines Handlungsbedarfs und Entwicklung geeigneter, ursachenbezogener, kollektiv wirksamer Maßnahmen

(Diagnose II)

Planung und Umsetzung durch Schaffung von Verbindlichkeiten im S&G Dokument (Belastung/Ursache/Maßnahme → Umsetzungszeitraum/ Verantwortlichkeit)

(Planung und Umsetzung)

Überprüfung der Effektivität von Maßnahmen im Sinne der Reduktion der Belastungen

(Evaluation und Monitoring)

Effektive Maßnahmen auf den 4 Dimensionen (Auszug)

Dimension	Maßnahme	Evidenz	Effektstärke
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	Einschulungsprozess für neue Mitarbeiter/innen definieren und durchführen	Bourbonnais et al. (2011) (Einzelstudie)	+++
	Schulungsangebot zum Umgang mit tätigkeitsimmanenten emotionalen Belastungen	Bourbonnais et al. (2011) (Einzelstudie)	+++
	Einschulung in neue Ablaufpläne vornehmen	Bunce & West (1996) (Einzelstudie)	+++

Dimension	Maßnahme	Evidenz	Effektstärke
Sozial- und Organisationsklima	Organisationale Gerechtigkeit schaffen	Hjarsbech et al. (2014) (Einzelstudie) Ndjaboué et al. (2012) (Metaanalyse 11/11)	+++
	Verbesserung des Informationsflusses durch Schaffen von Möglichkeiten zum Austausch	Kobayashi et al. (2008) (Einzelstudie) Marine et al. (2006) (Metaanalyse 2/19)	++
	Teammeetings zur Konfliktlösung und Aufgabenverteilung/-anpassung durchführen	Bourbonnais et al. (2011) (Einzelstudie) Marine et al. (2006) (Metaanalyse 1/19)	++

Dimension	Maßnahme	Evidenz	Effektstärke
Arbeitsumgebung	Einrichtung eines fixen Arbeitsplatzes im Einzel- oder Gruppenbüro	Nido et al. (2016) (Übersichtsarbeit)	+++
	Individuelle Kontrollmöglichkeiten über die Umwelt bieten	Nido et al. (2016) (Übersichtsarbeit)	+++
	Trennwände zur Lärmreduktion in Großraumbüros aufbauen	Nido et al. (2016) (Übersichtsarbeit)	+++

Dimension	Maßnahme	Evidenz	Effektstärke
Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	Rollen- und Zuständigkeitsklarheit schaffen	Kammeyer-Mueller & Wanberg (2003) (Einzelstudie)	+++
	Lösungen zur Reduktion von „Zeiträubern“ schaffen, um mehr Zeit für die Hauptaufgabe zu haben	Bourbonnais et al. (2011) (Einzelstudie)	++
	Gleitzeitregelung einführen	Nijp et al. (2012) (Metaanalyse 61/63) Baltes et al. (1999) (Metaanalyse 27/39)	++

Bewertung der Effektstärke aufgrund von:

- Theoretischem Basiswissen
- Effektbewertung im Rahmen der jeweiligen Studie bzw. Metaanalyse
- Anzahl der Studien, welche die jeweilige Maßnahme untersuchten

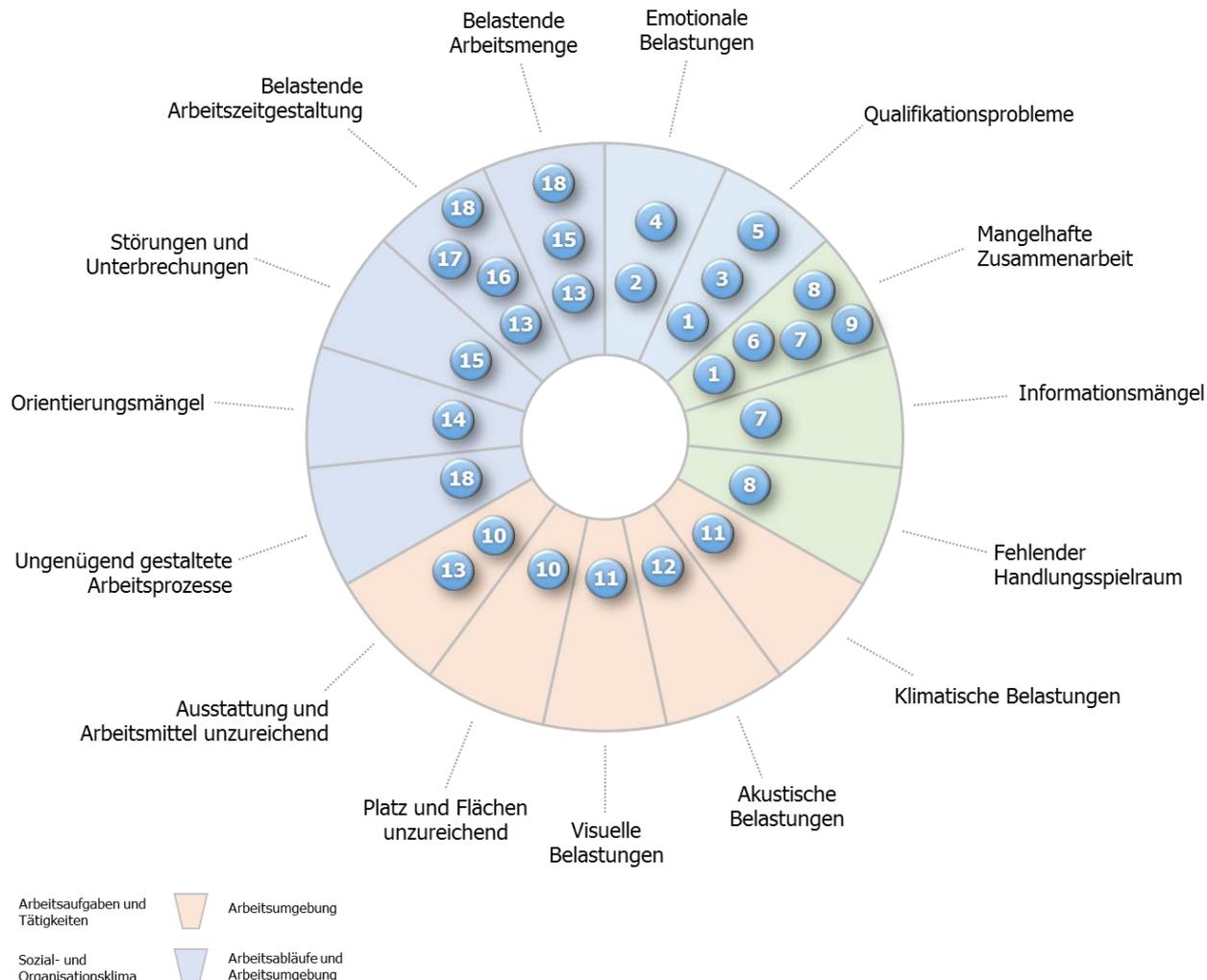
+++ hoher Effekt

++ mittlerer Effekt

Effektive Maßnahmen auf der Dimension Sozial- und Organisationsklima

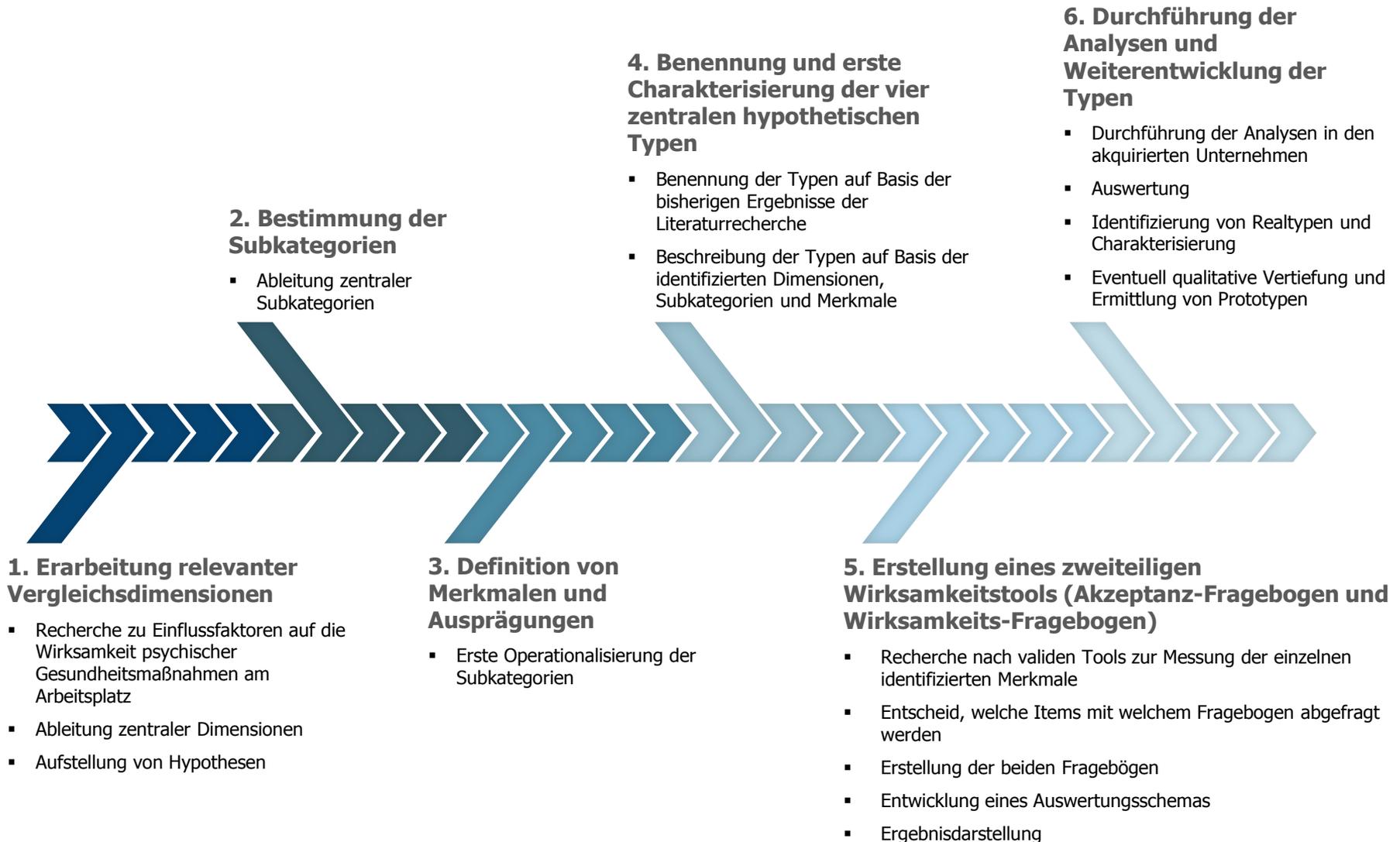
Maßnahme	Effekte	Evidenz
Schaffung von organisationaler Gerechtigkeit (Fairness bei Konfliktlösung, im Umgang mit Mitarbeiter/innen etc.)	Mentale Gesundheit ↑ Langzeitkrankenstände ↓	Hjarsbech et al. (2014) (Einzelstudie) Ndjaboué et al. (2012) (Metaanalyse 11/11)
Durchführung von Teammeetings zur Konfliktlösung und Aufgabenverteilung/-anpassung	Psychosoziales Arbeitsumfeld ↑ Psychische Gesundheit ↑ Stress ↓ Angst ↓	Bourbonnais et al. (2011) (Einzelstudie) Marine et al. (2006) (Metaanalyse 1/19)
Maßnahmen zur Partizipation bei Maßnahmenplanung	Zufriedenheit im Job ↑ Gegenseitige Unterstützung ↑ Depression ↓	Kobayashi et al. (2008) (Einzelstudie)
Verbesserung des Informationsflusses durch Schaffen von Möglichkeiten zum Austausch (u.a. auch informelle Treffen)	Kommunikation Vorgesetzte/r – Mitarbeiter/in und zwischen Kolleg/innen ↑ Psychosoziales Arbeitsumfeld ↑ Stress ↓ Angst ↓	Kobayashi et al. (2008) (Einzelstudie) Marine et al. (2006) (Metaanalyse 2/19)
Einrichtung eines Mitarbeiter/innenkomitees zur Arbeitsplatzreorganisation	Gesundheit ↑	Egan et al. (2007) (Metaanalyse 14/18)
Maßnahmen zur Förderung des Teamworks	Psychosoziales Arbeitsumfeld ↑ Stress ↓ Angst ↓	Bambra et al. (2007) (Metaanalyse 7/19) Marine et al. (2006) (Metaanalyse 2/19)

Belastungscluster – Welche Maßnahme wirkt auf welche Kategorie welcher Dimension?

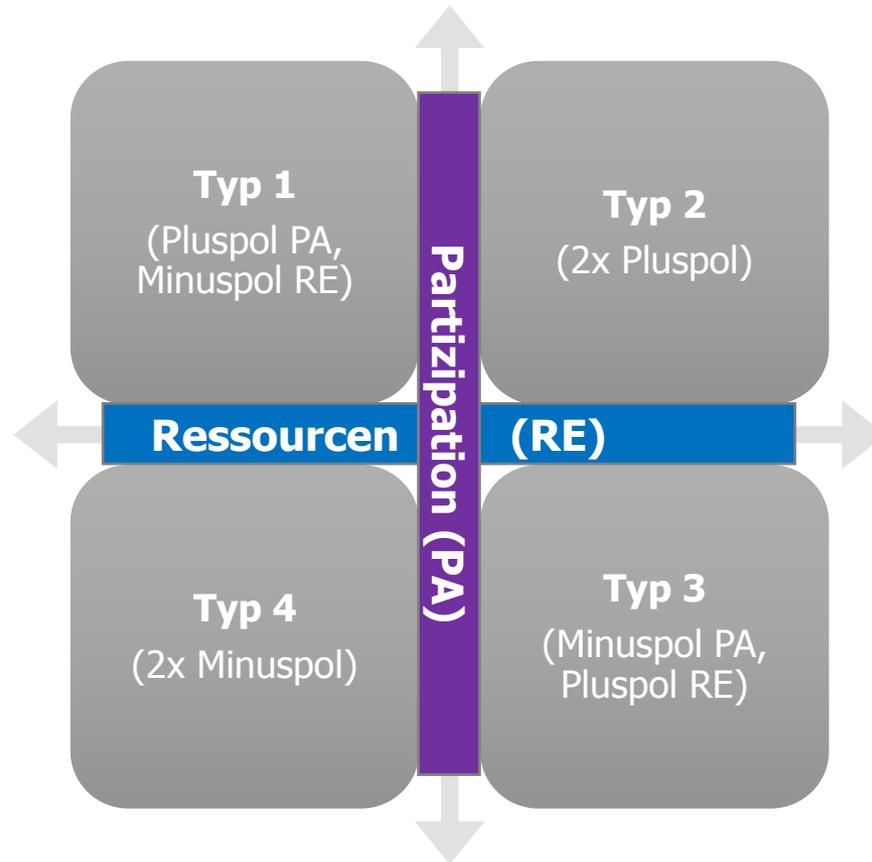


1	Einschulungsprozess für neue Mitarbeiter/innen definieren und durchführen
2	Schulungsangebot zum Umgang mit tätigkeitsimmanenten emotionalen Belastungen
3	Einschulung in neue Ablaufpläne vornehmen
4	Psychologische Unterstützung im Bedarfsfall während der Arbeitszeit anbieten
5	Aufgabenvielfalt ermöglichen
6	Organisationale Gerechtigkeit schaffen
7	Verbesserung des Informationsflusses durch Schaffen von Möglichkeiten zum Austausch
8	Teammeetings zur Konfliktlösung und Aufgabenverteilung/-anpassung durchführen
9	Maßnahmen zur Förderung des Teamworks
10	Einrichtung eines fixen Arbeitsplatzes im Einzel- oder Gruppenbüro
11	Individuelle Kontrollmöglichkeiten über die Umwelt bieten
12	Trennwände zur Lärmreduktion in Großraumbüros aufbauen
13	Verbesserung der Maschinenleistung
14	Rollen- und Zuständigkeitsklarheit schaffen
15	Lösungen zur Reduktion von „Zeiträubern“ schaffen, um mehr Zeit für die Hauptaufgabe zu haben
16	Gleitzeitregelung einführen
17	Mitwirkung bei Dienstplangestaltung ermöglichen
18	Mehr Autonomie ermöglichen

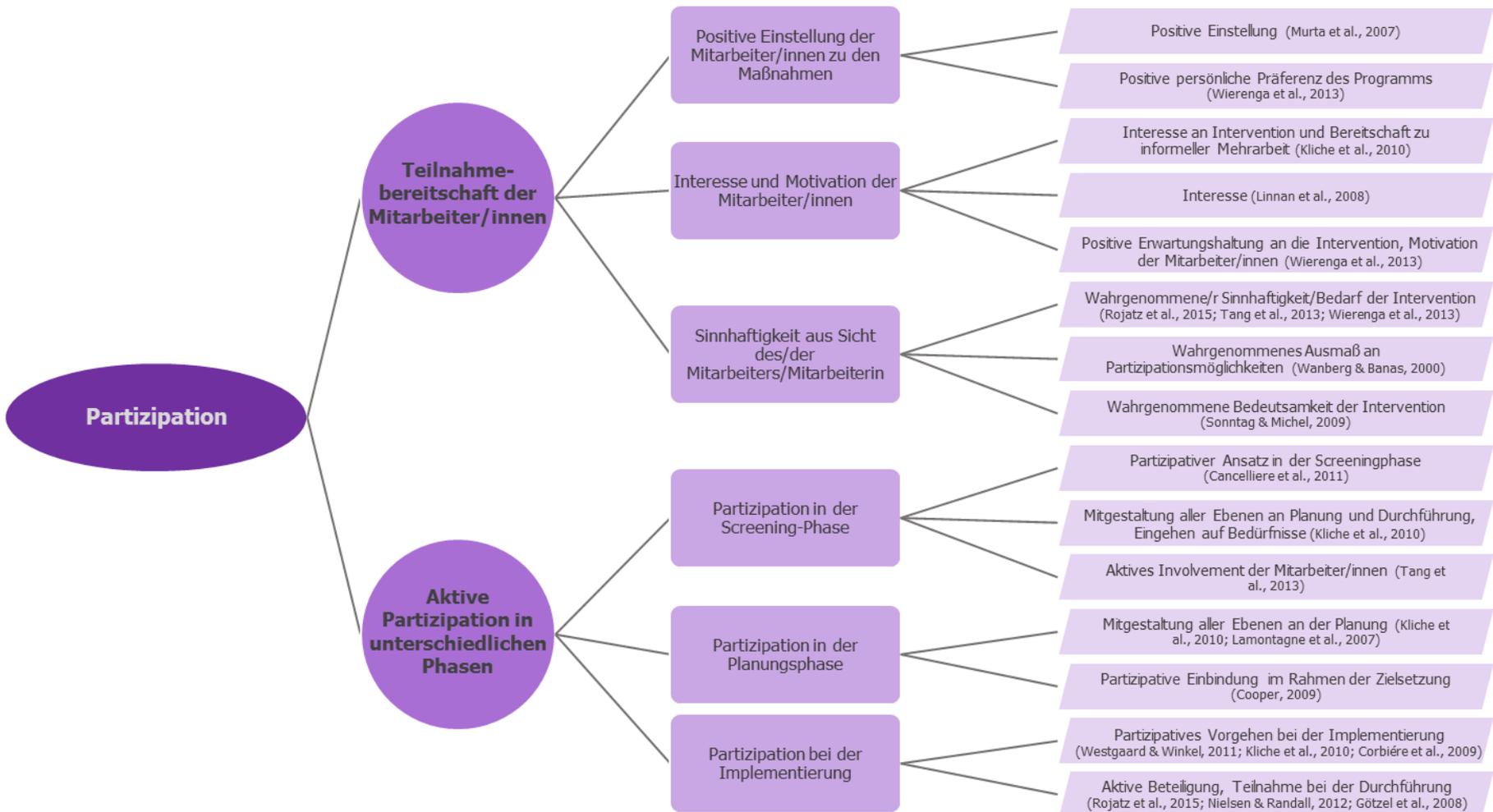
Methodischer Fahrplan zur Wirksamkeitsmessung



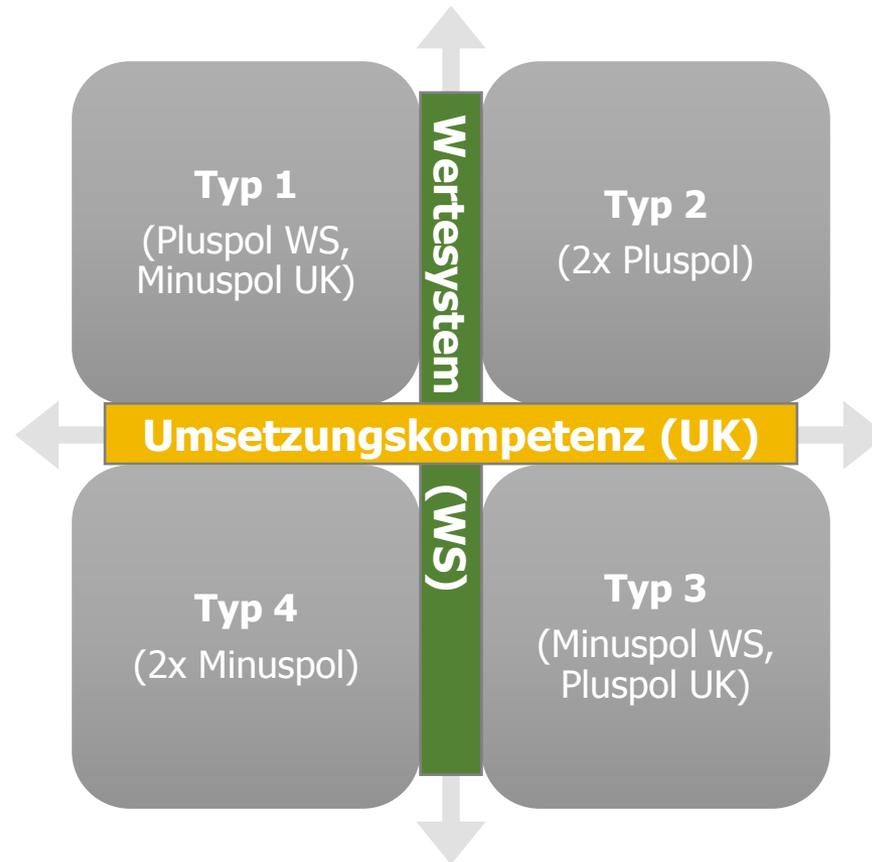
Entwicklung eines **Akzeptanz**tendenzkreuzes – Typologie Individium



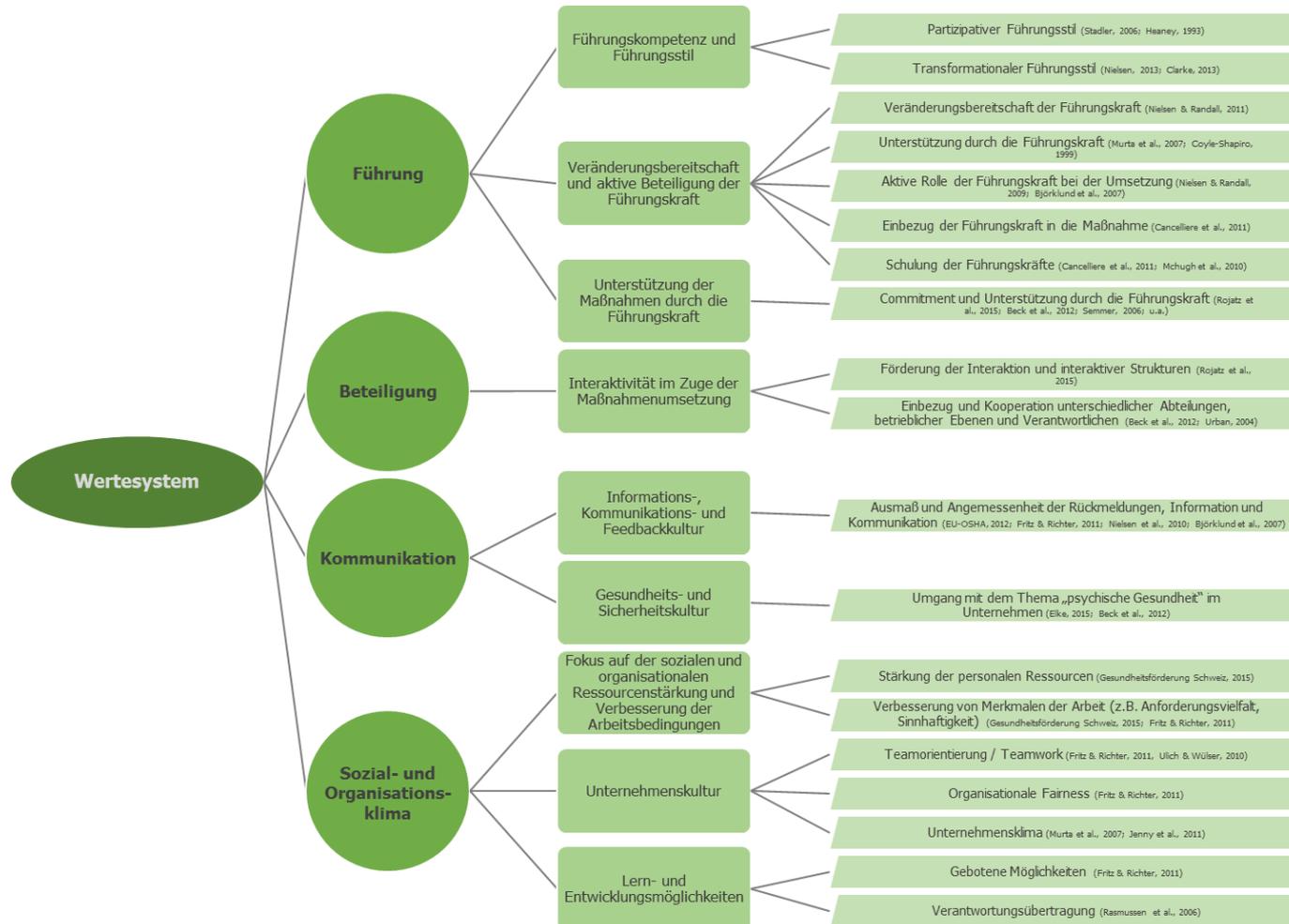
Entwicklung eines Akzeptanztendenzkreuzes - Dimension Partizipation – testtheoretische Ableitung



Entwicklung eines **Wirksamkeitstendenzkreuzes** – Typologie **Organisation**



Entwicklung eines Wirksamkeitstendenzkreuzes – Dimension Wertesystem – testtheoretische Ableitung



Weitere Schritte zur Wirksamkeitsmessung

**Validierung der
beiden Fragebögen**
März 2017

**Testung der beiden
Fragebögen**
in ausgewählten Unternehmen
Okt. 2016 – Feb. 2017

**Entwicklung des
Akzeptanzfragebogens und
des Wirksamkeitsfragebogens**
Sept. 2016



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fachhochschule Burgenland GmbH

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

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

Telefon: +43 05/7705 4220

Prof.(FH) Mag. Florian Schnabel, MPH

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

Telefon: +43 05/7705 4224

