



Veränderte Arbeitswelt – Präventive Arbeitsgestaltung Das Projekt BalanceGuard

Abschlussveranstaltung des BMBF-Verbundprojektes BalanceGuard

Emanuel Beerheide, LIA.nrw
Bochum, 21.03.2019

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Förderschwerpunkt
Präventive Maßnahmen
für die sichere und gesunde
Arbeit von morgen



Agenda

- Hintergrund
- Projektidee und -vorgehen
- Zentrale Ergebnisse aus dem Projekt



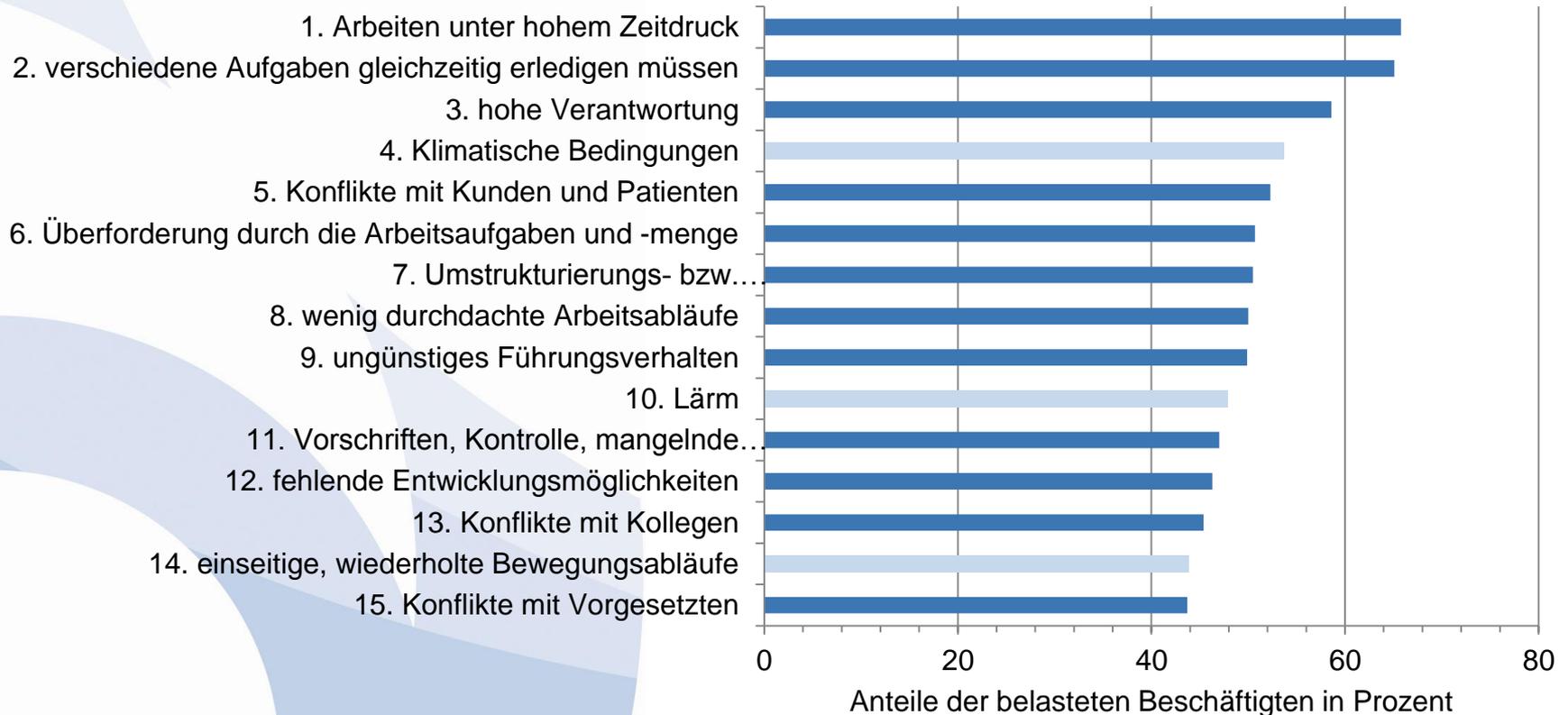
Hintergrund: Zunahme psychischer Belastungen

Termindruck, Überforderungen durch die Arbeitsmenge, Multitasking, hohe Verantwortung und Probleme mit Vorgesetzten gehören zur **alltäglichen Arbeitsrealität**

(vgl. u.a. Ahlers 2016, Lohmann-Haislah 2012, Institut DGB-Index Gute Arbeit 2014 und 2015)



Top 15 der arbeitsbedingten Belastungen (Beschäftigtenbefragung NRW 2016 – LIA.nrw)





Wie kann man in einer ‚modernen‘ Arbeitswelt arbeitsbedingte Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten erkennen? (Messen/Verstehen)

Wie müssen wirksame Präventionsstrategien gestaltet werden? (Gestalten/Verändern)



Woher resultieren Schwierigkeiten, arbeitsbedingte Risiken in der ,modernen‘ Arbeitswelt zu messen?

permanente Reorganisationsprozesse
neue Beschäftigungsformen
Mehrfachbeschäftigungen

dynamischere Arbeits- und
Beschäftigungssituationen
von Beschäftigten

Mobilarbeit, Projektarbeit, virtuelle Teams
selbstgesteuertes Arbeiten bei knapper
Personalausstattung

individualisierte Belastungs-
und Beanspruchungs-
konstellationen

,klassische‘ und ,neue‘ Belastungsfaktoren,
Digitalisierungsprozesse, Verpflichtungen in
Beruf und Familie

Zusammenwirken von
Belastungen



Warum wird die Gestaltung wirksamer Präventionskonzepte schwieriger?

Dynamik und Mehrdimensionalität von Belastungen

**Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen unsicher
(,am Problem vorbei‘)**

unterschiedliche Arbeits- und Lebenssituationen; unterschiedliche Ressourcen

fehlende Passung und Nutzung von Präventionsangeboten

**aufgrund von Selbststeuerung z. T. mehr Verantwortung der Beschäftigten für ihre Arbeitsbedingungen;
grundsätzlich: starke Leistungsorientierung**

**Setting Betrieb verliert z. T. an Gestaltungswirkung;
Risiko: Verantwortungsverlagerung auf Beschäftigte**



Daher: Konzeptionelle Ausgangspunkte für BalanceGuard bezüglich der Prävention

- Wirkung von Gesundheitsrisiken individuell erfahrbar machen und Präventionsmaßnahmen möglichst partizipativ entwickeln
- Gesundheits- und Gestaltungskompetenz von Beschäftigten und Organisationen stärken
- Digitale Tools als Chance nutzen, ohne sie zur Leistungssteigerung und Kontrolle zu „missbrauchen“
- Digitale mit analogen Unterstützungsangeboten und Interventionen verknüpfen



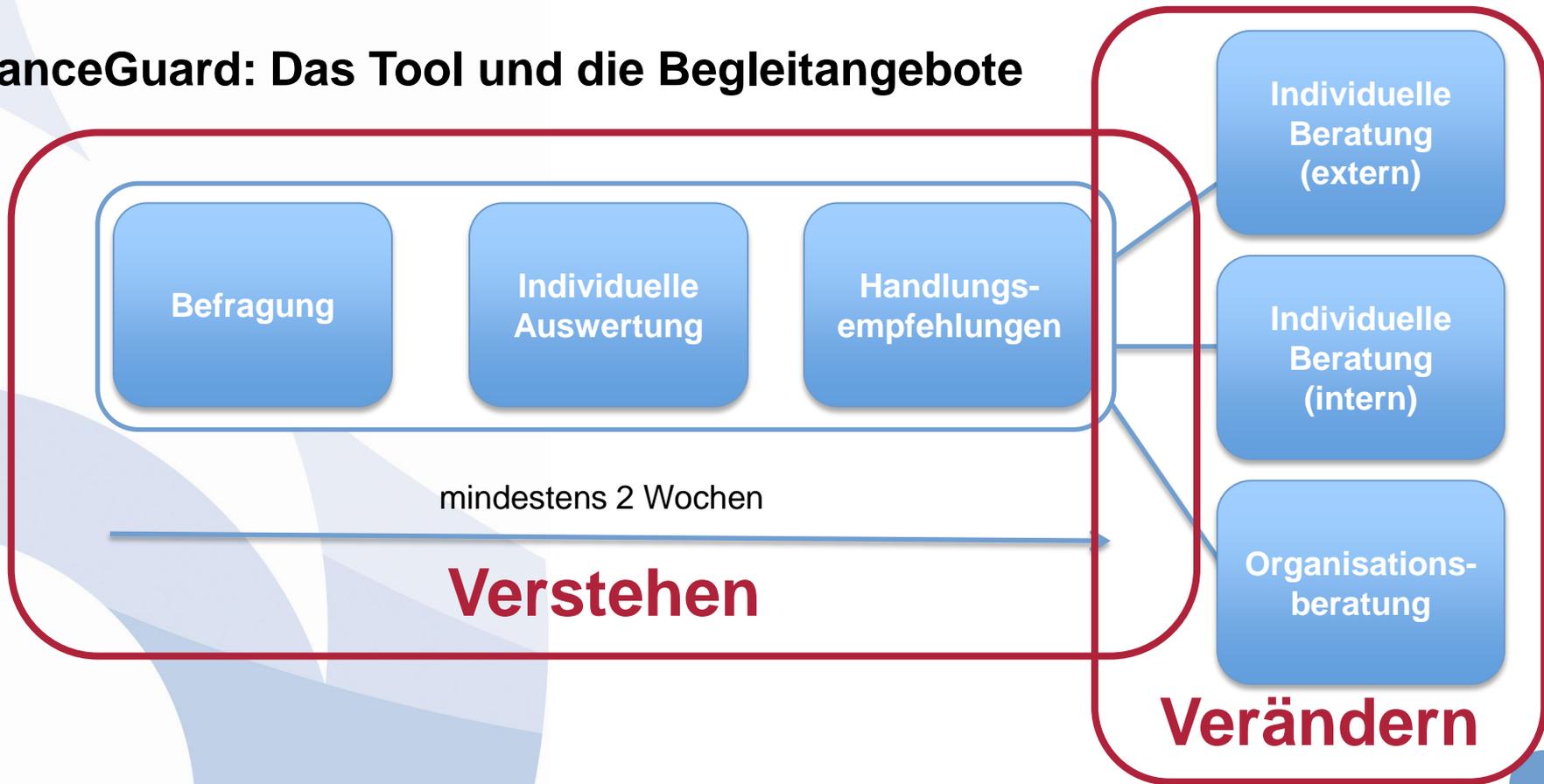
Ziel des Projektes

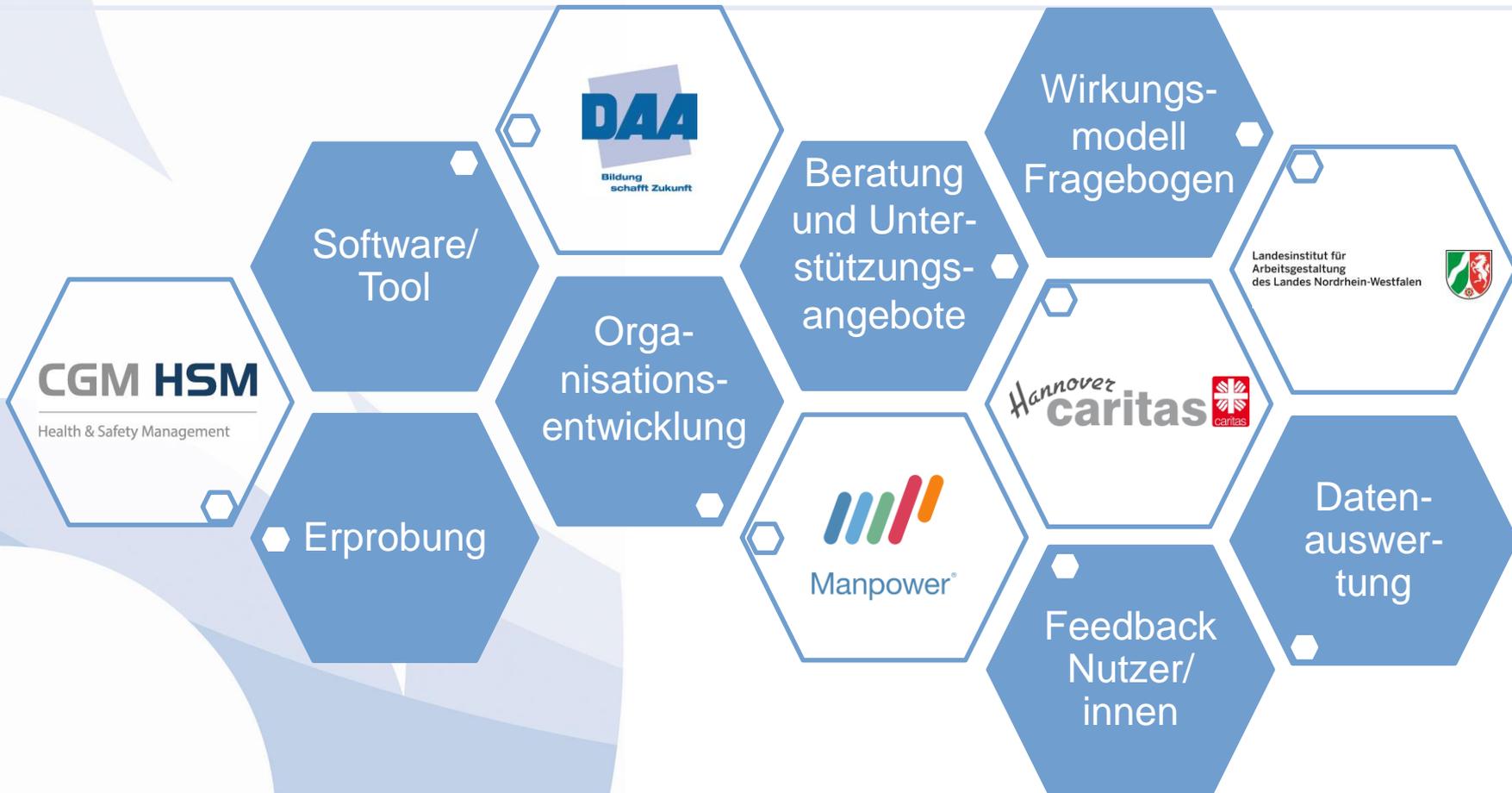
Inhaltliche und technische Entwicklung und Erprobung eines Assistenzsystems zum Belastungsmonitoring, das ...

- Beschäftigten eine kontinuierliche **Selbstaufschreibung** ihrer Stressoren, Ressourcen und Beanspruchung über einen **längeren Zeitraum** ermöglicht,
- ihnen diese **Werte zurückspiegelt**, Handlungsempfehlungen gibt und individuelles Präventionshandeln unterstützt,
- in ein **Interventionssetting und Beratungsangebote** eingebettet wird,
- und Auswertungen anonymisierter und auf Gruppenebene zusammengefasster Daten für die **Organisationsentwicklung** zulässt.



BalanceGuard: Das Tool und die Begleitangebote

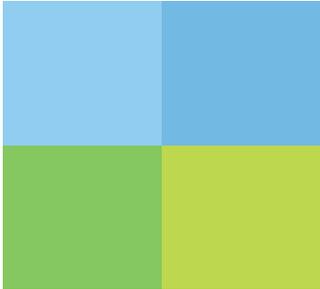






Das Teilvorhaben:

**„Entwicklung des BalanceGuard und geeigneter betrieblicher Interventionssettings“
(LIA.nrw)**



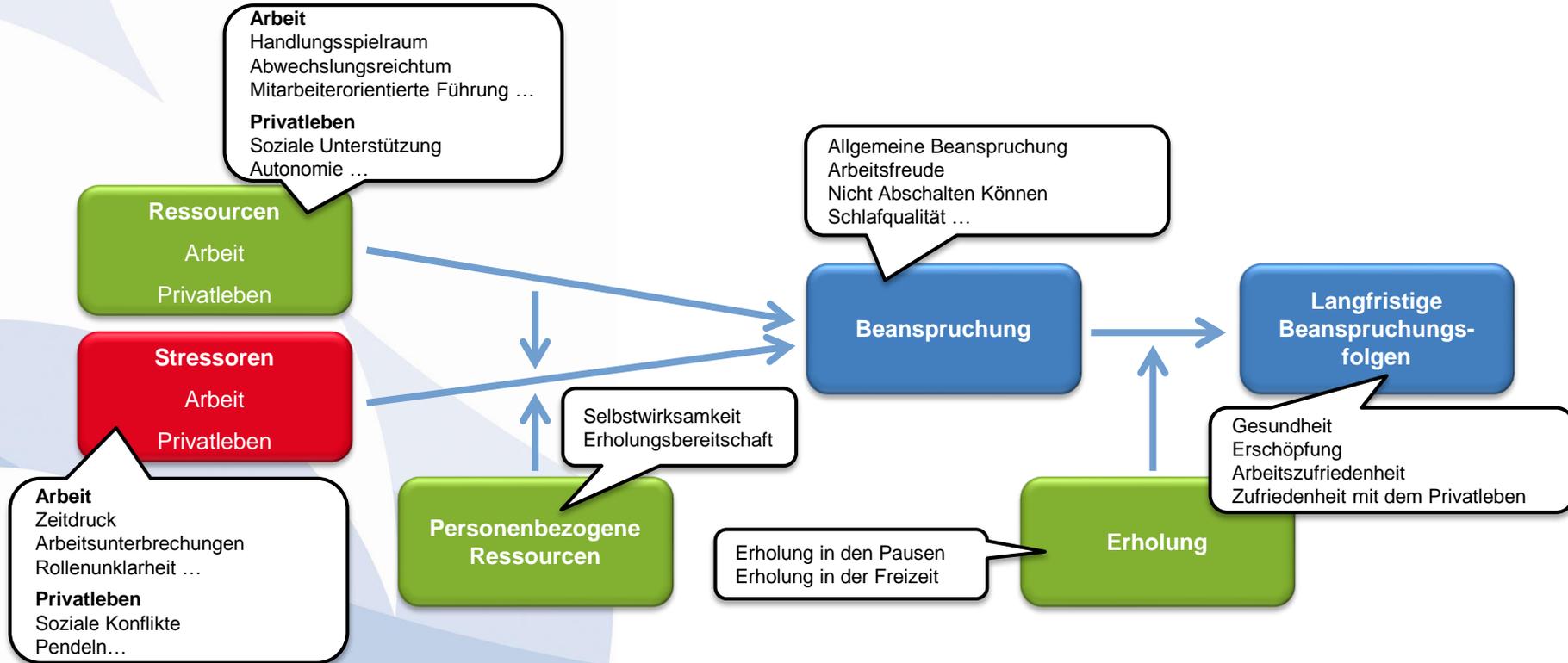
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

Das **LIA.nrw** berät und unterstützt die Landesregierung NRW und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.

- ⇒ Anstöße für gesundes Arbeiten
- ⇒ Anerkannte Expertise
- ⇒ Zahlen, Daten, Fakten
- ⇒ Wissenstransfer in die Praxis



Basis für den Fragebogen: Das Wirkungsmodell





Stressmonitoring im Längsschnitt



Die Beanspruchungsbilanz (WSIB)

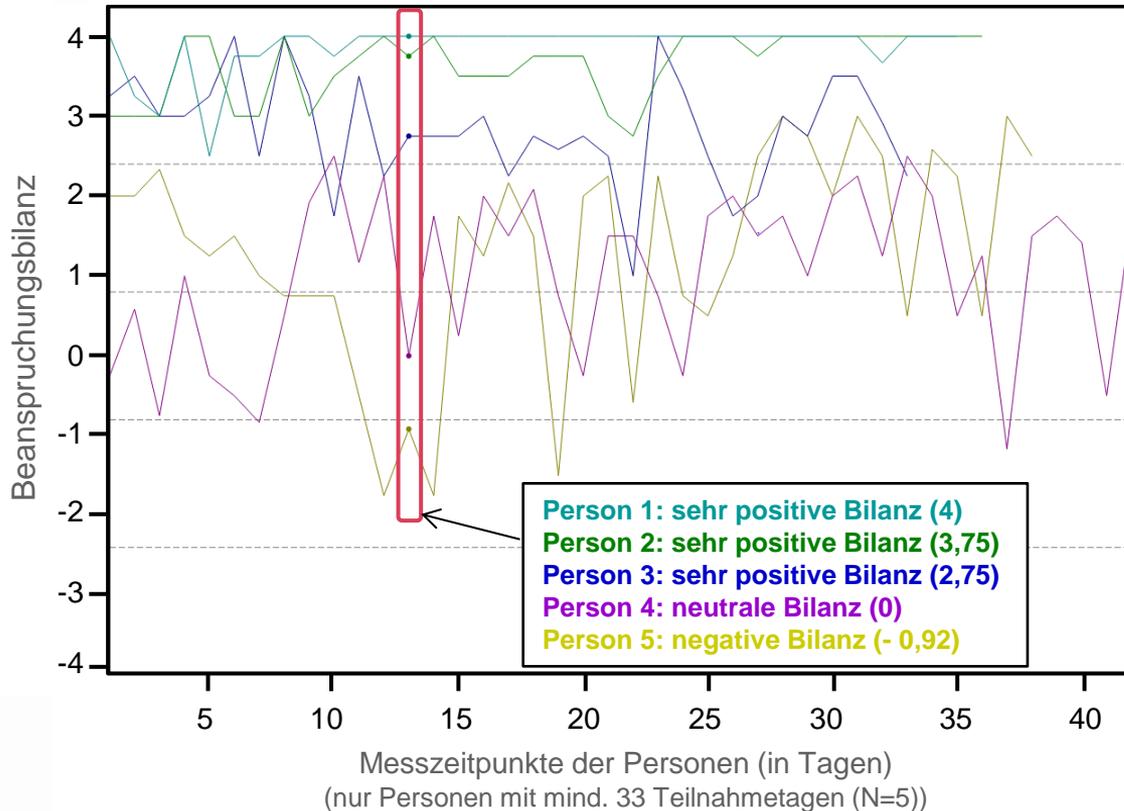
Beanspruchungsbilanz* = Differenz zwischen positiver Beanspruchung und negativer Beanspruchung

- Positive Beanspruchung: Mittelwert der folgenden Items
Ich fühlte mich heute ...
energiegeladen, leistungsbereit, aufmerksam und konzentriert
- Negative Beanspruchung: Mittelwert der folgenden Items
Ich fühlte mich heute ...
nervös, körperlich verspannt, körperlich unwohl und aufgeregt
- Antwortkategorien 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft voll zu)

*angelehnt an das Wuppertaler Screening Instrument psychische Beanspruchung (WSIB)



Beanspruchungsbilanz im Zeitverlauf



sehr positive Bilanz [2,4 ; 4,0]

positive Bilanz [0,8 ; 2,4)

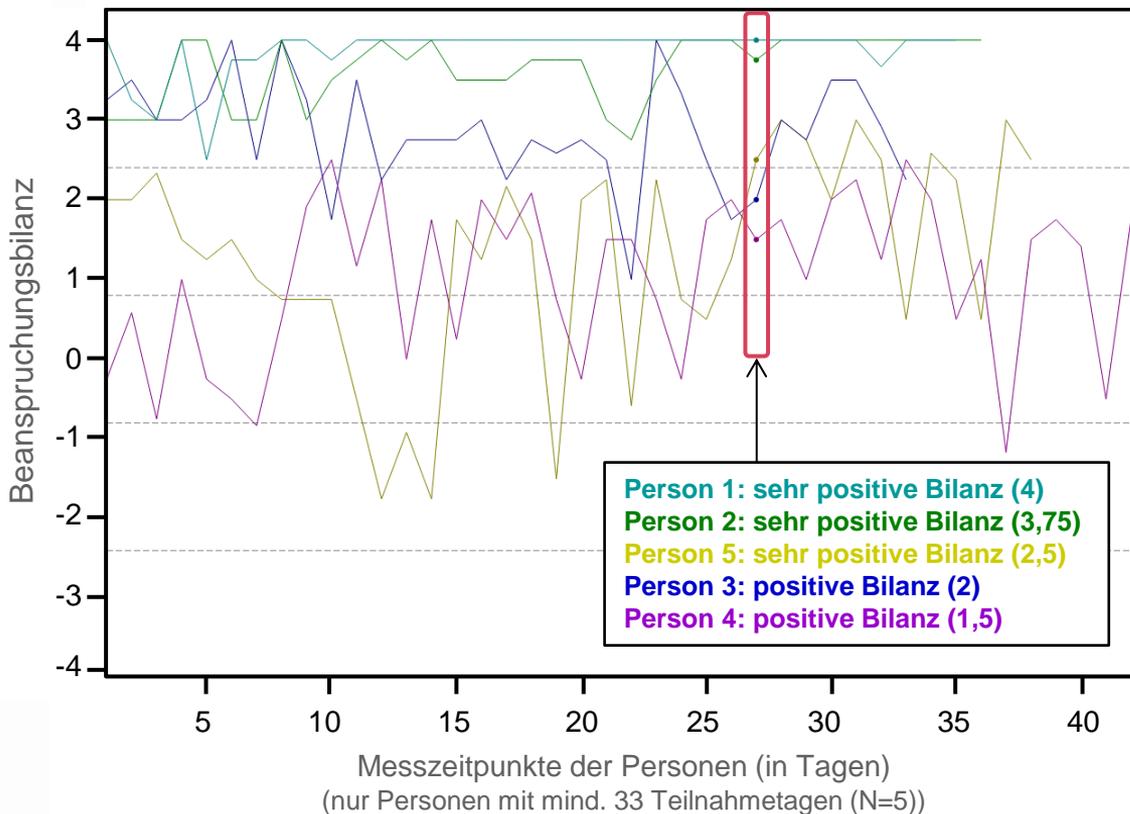
neutrale Bilanz (-0,8 ; 0,8)

negative Bilanz (-2,4 ; -0,8)

sehr negative Bilanz [-4,0 ; -2,4]



Beanspruchungsbilanz im Zeitverlauf



sehr positive Bilanz [2,4 ; 4,0]

positive Bilanz [0,8 ; 2,4)

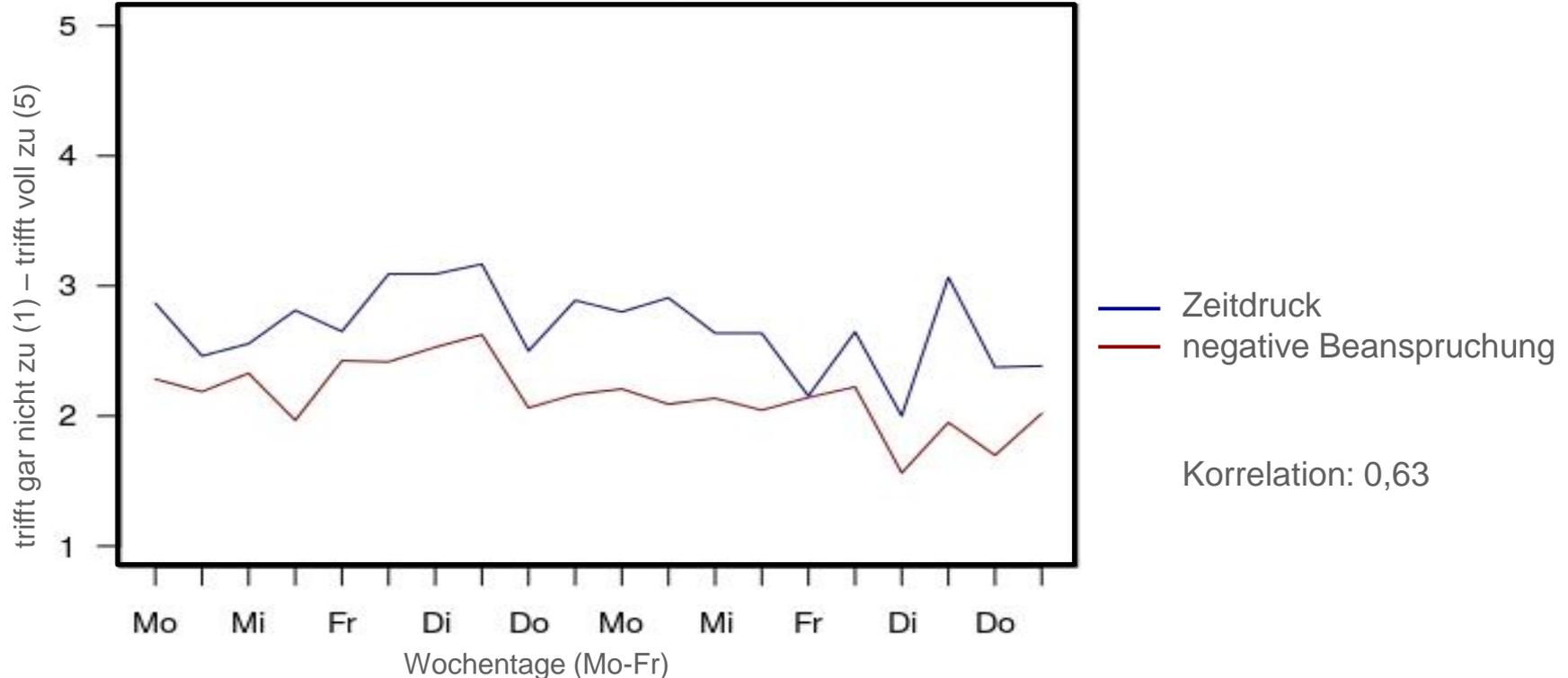
neutrale Bilanz (-0,8 ; 0,8)

negative Bilanz (-2,4 ; -0,8]

sehr negative Bilanz [-4,0 ; -2,4]

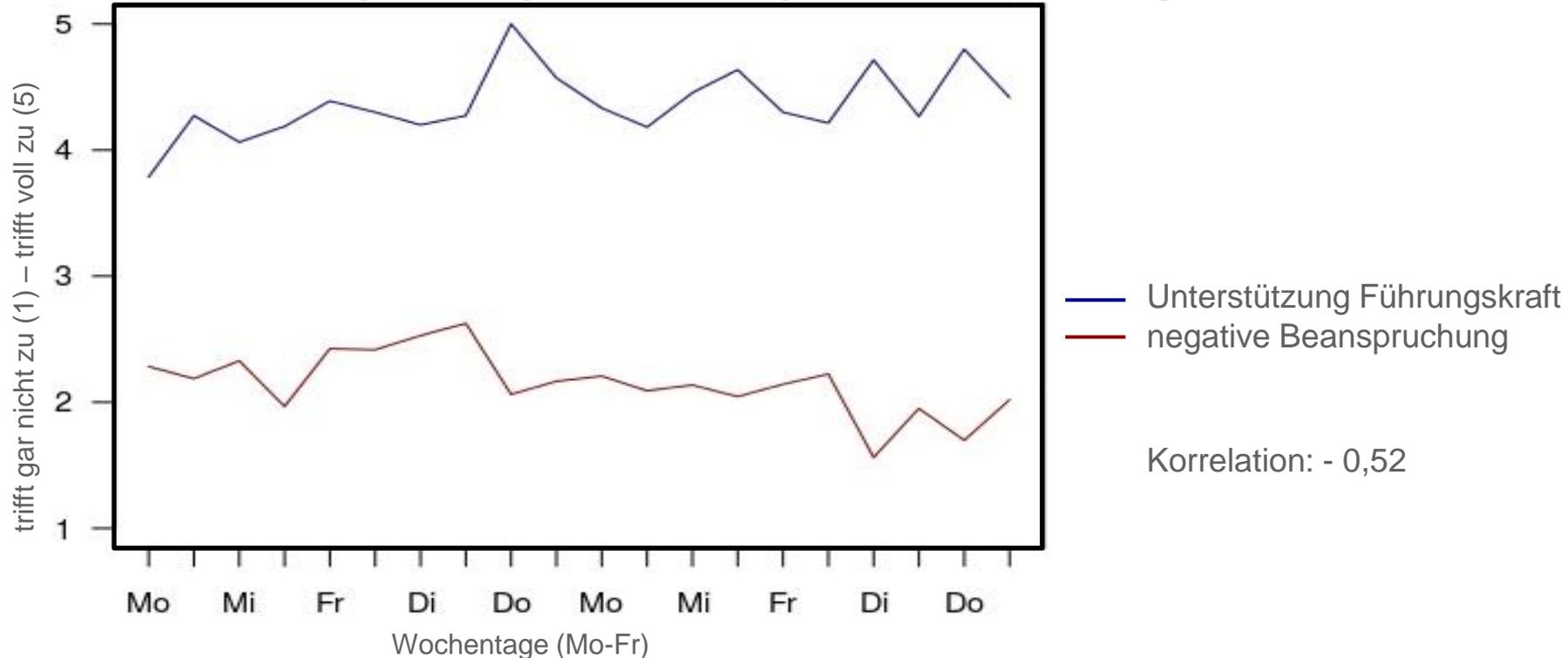


Beispielauswertung auf Organisationsebene: Zeitdruck und negative Beanspruchung im Zeitverlauf





Beispielauswertung auf Organisationsebene: Unterstützung Führungskraft und negative Beanspruchung im Zeitverlauf





Stressmonitoring im Längsschnitt

wirkt sowohl auf der individuellen als auch auf der betrieblichen Ebene, indem es

- für Gesundheitsrisiken und -ressourcen sensibilisiert,
- Wirkungen verdeutlicht und Zusammenhänge visualisiert,
- „Objektivität“ herstellt und damit Argumentations- und Handlungsgrundlagen für eine verbesserte Arbeitsgestaltung schafft,
- die Fähigkeit fördert, über Problemkonstellationen zu reden, und
- damit die Handlungsbereitschaft und Handlungssicherheit von Beschäftigten und Akteuren des Arbeitsschutzes stärkt.

(siehe Fallstudien im BalanceGuard-Projekt 2018/19)



Lessons learned

Die Entwicklung und Erprobung eines Erhebungskonzepts, einer Softwareanwendung und eines passenden Präventionsangebotes war ein „dickes Brett“:

- konzeptionelle **Grundideen bestätigt** (trotz ausbaufähiger Datengrundlage)
- wichtig: **Rekursivität** und enge Zusammenarbeit von Softwareentwicklern mit Präventionsakteuren und Nutzern/innen
- derzeit noch **Trade-Off** zwischen erfasster **Komplexität** der Belastungen und Ressourcen einerseits und einem ‚**smarten**‘ **Befragungstool** andererseits (daher zwei Versionen: BalanceGuard und ‚BalanceGuard light‘ / Dosimirror)
- die niederschweligen Hilfen stehen für neuartige Verschränkungen **von verhältnis- und verhaltensbezogener Prävention** sowie die erfolgreiche Verknüpfung **digitaler Tools** mit ‚**analoger**‘ Unterstützung



Vielen Dank!



Literatur

- Ahlers, E. (2016). Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext: Befunde aus der Betriebsrätebefragung des WSI 2015. WSI-Report Nr. 33, 12/2016, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2003). Stress und Ressourcenmanagement. Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt. Bern: Hans Huber.
- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 482–492.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2014). DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilerkmale der Arbeitshetze. Berlin.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2015). DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten. Berlin.
- Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit.
- Wieland, R. & Hammes, M. (2014). Wuppertaler Screening Instrument Psychische Beanspruchung (WSIB) – Beanspruchungsbilanz und Kontrollerleben als Indikatoren für gesunde Arbeit. *Journal Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity*, 7 (1), 30-50.