

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Arbeitsschutz in der Wissensgesellschaft

Überlegungen zu einer wirkungsorientierten Evaluation

Markus Wiencke, Britta Schmitt, Sabine Sommer

Gliederung

1. Einleitung: Arbeiten in der digitalisierten Welt
3. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation
3. Diskussion

1. Einleitung: Arbeiten in der digitalisierten Welt

- Arbeiten in der digitalisierten Welt
 - betriebliche Strukturen lösen sich auf
- für Beschäftigte entstehen wechselnde Arbeitsräume wie in der Bahn, Home-Offices oder Co-Working-Spaces
 - Gefahr, dass Arbeitgeber/innen sich faktisch ihrer Handlungsverpflichtung entziehen
 - Beschäftigte könnten mit Entwicklung ihrer individuellen Gesundheitskompetenz überfordert sein
- kulturelle und Kommunikations-Prozesse gewinnen an Relevanz

1. Einleitung: Arbeiten in der digitalisierten Welt

- institutionelle Arbeitsschutzsysteme können Orientierung bieten
 - Wie lässt sich die Bedeutung der kollektiven, kulturellen Aspekte der betrieblichen Strukturen für die Gesundheit der Beschäftigten transparent machen?
- Anforderungen an die betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzsysteme verändern sich:
 - psychische Belastungsfaktoren sind bedeutsam
 - vernetzte und virtuelle Arbeitsstrukturen erfordern neue Zugänge

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

systematische Literaturlauswertung (mit 182 Reviews und Metaanalysen) zu Wirkfaktoren in Interventionsstudien im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung (Elke, Gurt, Möltner, Externbrink, 2015)

- hohe Übereinstimmung zwischen den Prädiktoren und Moderatoren im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- identifizierte Faktoren bisher nicht ausreichend systematisch und interventionsübergreifend untersucht
- unklar, wie und unter welchen Bedingungen die Faktoren zusammenwirken

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

→ **theoretische Rahmenmodelle sind weiterführend**

Hale & Borys (2013): Regeln sind Kernkonzept im Arbeitsschutz

- zwei Forschungstraditionen:
 - dominant ist zweckrationaler Top-Down-Ansatz: Regeln sind statisch und werden dokumentiert; Regelabweichungen werden negativ gesehen und sanktioniert (Modell 1)
 - interaktionistisches Bottom-Up-Vorgehen: Regeln entwickeln sich als sozial-konstruierte Verhaltensmuster im Handeln der Akteure, Regelverletzungen positiv als kontextuelle Anpassungsprozesse gedeutet (Modell 2)

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

- Hale & Borys führen beide Modelle zu Rahmenmodell der Regelsteuerung zusammen
- Regelmanagement ist dynamischer Prozess, in dem Regeln an sich verändernde Kontexte angepasst werden
- Feedbackschleifen zwischen Experten und Regelanwendern spielen zentrale Rolle
- Regelsteuerung über explizite und implizite Regeln:

Modell 1
explizite Regeln
rationales Verhalten
Strukturen



Modell 2
implizite Regeln
intuitives Handeln
Kultur

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

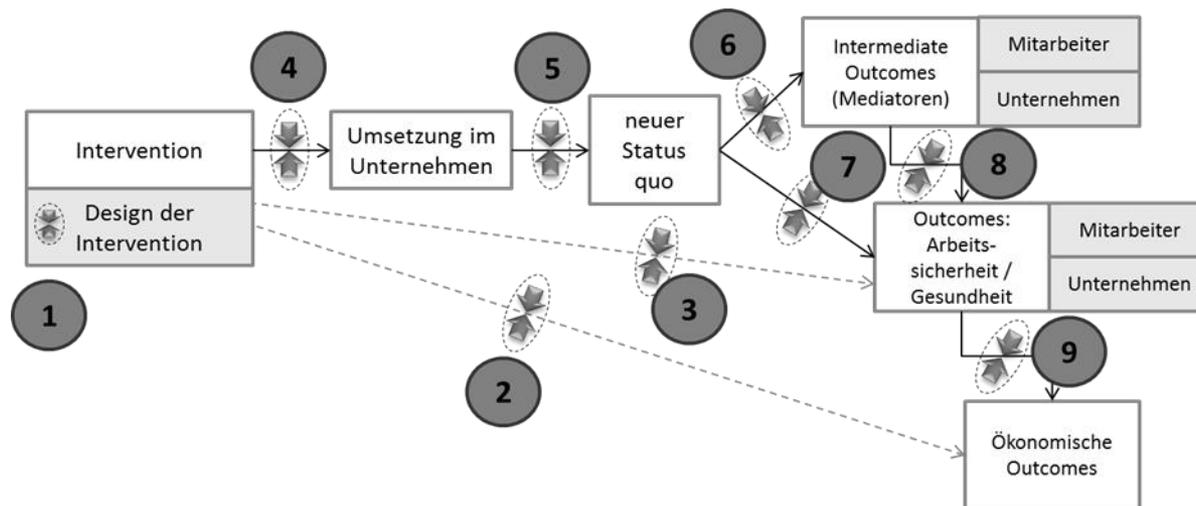
- Elke et al. differenzieren gefundene förderliche und hemmenden Faktoren entweder als Aspekte expliziter oder als Aspekte impliziter Verhaltenssteuerung
 - Oberkategorien zu expliziter Verhaltenssteuerung: Organisation/Strukturen, Systematisches Vorgehen, Org. Bereitschaft für Veränderungen
 - Oberkategorien zu impliziter Verhaltenssteuerung: Aktivierung des Humankapitals, Kultur/Klima und Kommunikation

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

- für Elke et al. sind die meisten der untersuchten Reviews eher Modell 1 zuzuordnen
 - unklar, wie implizite Regeln den Wirkprozess beeinflussen und wie sie sich im Zusammenwirken mit expliziten Regeln steuern lassen

2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

Wirkungsmodell (Elke et al. 2015, S. 26, in Anlehnung an Robson et al. 2007) zeigt die Bedeutung des organisationalen Kontexts für Interventionen



2. Überlegungen zur wirkungsorientierten Evaluation

- aktuelle Studie: verschiedene digitalisierte Arbeitsräume sollen in Fallunternehmen über halbstrukturierte Einzel- und Gruppeninterviews mit den AGS-Akteuren analysiert, klassifiziert und die unterschiedlichen Zugänge herausgearbeitet werden
- hierüber sollen förderliche und hemmende Kontextfaktoren identifiziert werden
- über idealtypische Zuordnung der Faktoren zur Wirkungskette erhoffen wir uns Hinweise auf die Zusammenhänge zwischen expliziten und impliziten Faktoren

3. Diskussion

- Schwerpunkt in der Interventionsforschung liegt auf Nachweis der Effekte expliziter Regeln, und zwar zumeist auf Verhaltens- und nicht auf Organisationsebene
- theoretische Rahmenmodelle können nützlich sein, um sich dem Wirken von Kommunikation und kulturellen Faktoren in Arbeitskontexten zu nähern
- Erfassung der Wirksamkeit von Interventionen leitet sich aus der Erfassung der Wirkung im Kontext von Organisationen ab