

Sinnzentrierte Interventionen im Kontext prekärer psychischer Belastung und Beanspruchung und deren Evaluierung mittels psychometrischer Testverfahren

Mag. Mag. Dr. Helmut Graf
Rosenweg 8 – 9232 Rosegg

helmut.graf@logoconsult
www.logoconsult.at

Mobil-Telefon: 0676 | 422 94 74

Kostenloser Download:

www.logoconsult.at/wp/download

1. Testverfahren – Musterauswertungen
 2. Fachliteratur
-

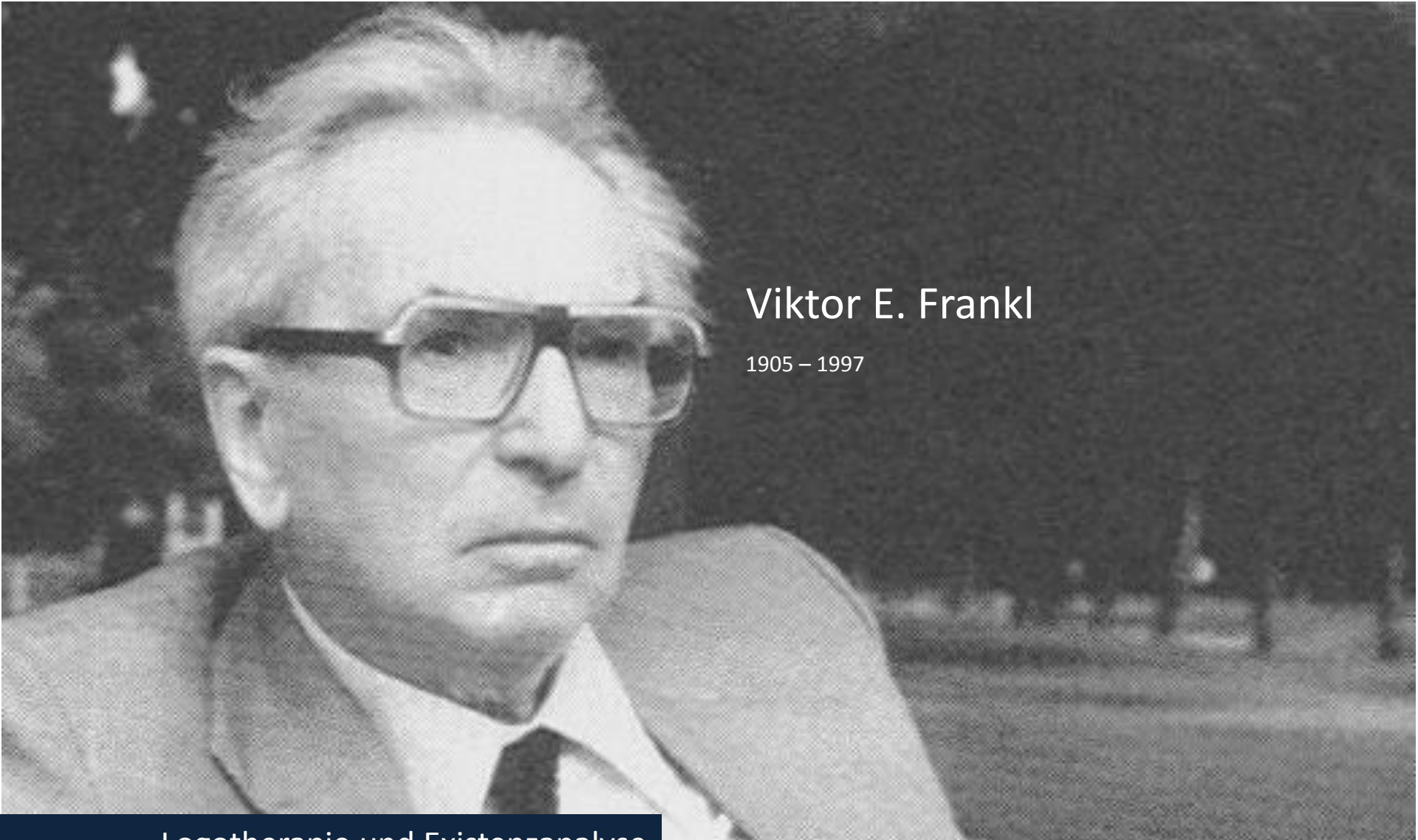
Themen- überblick

- 1 Sinnmotivation / Sinndissonanz
 - 2 Psychometrische Evaluierung / Sinndimension:
MOA-Testverfahren
 - 3 Blick in die Praxis
-

1

Sinnmotivation und Sinndissonanz

Ein sinnzentrierter Blick: COVID-19-Krise



Viktor E. Frankl

1905 – 1997

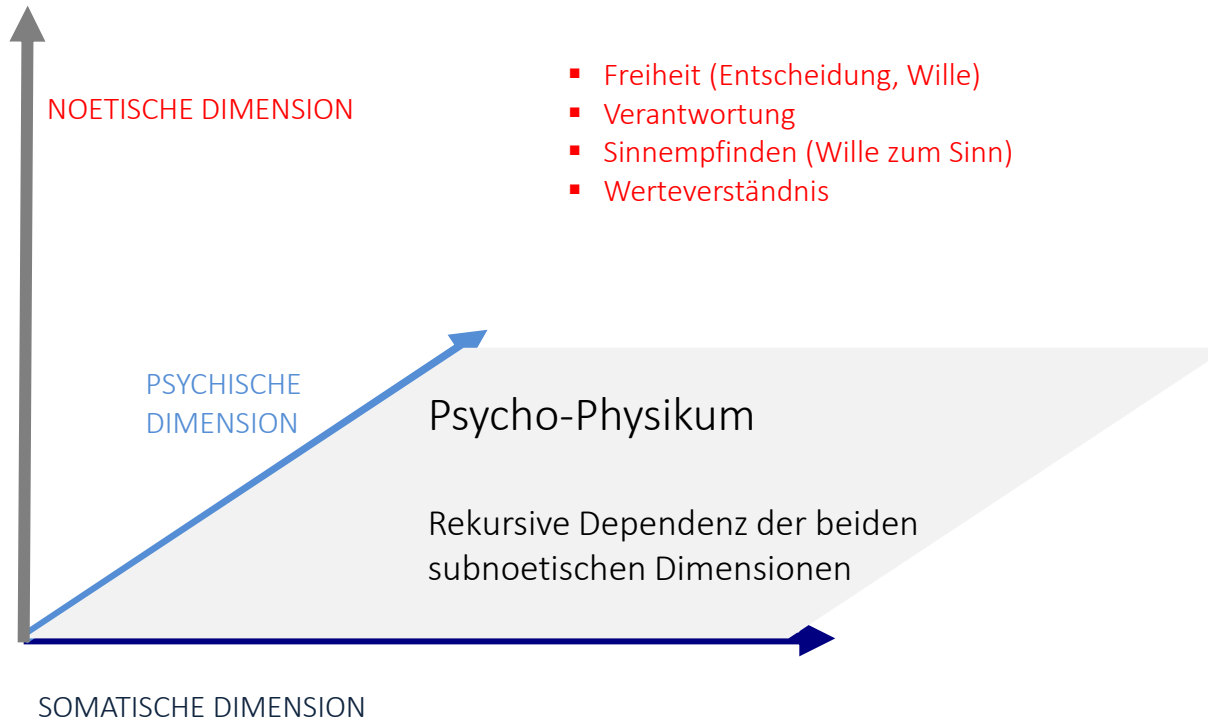
Logotherapie und Existenzanalyse

- Was ist Logotherapie / Existenzanalyse (LTEA)
- Philosophische, psychologische, anthropologische Grundgedanken

Freiheit des Willens | Wille zum Sinn | Sinn im Leben

- Paradigmenwechsel:

Führungsparadigma | Life-Balance | Sinn-Motivation



Frankls kopernikanische Wende:

Das noo-dynamische Motivationskonzept

Paradigmenwechsel / Motivationsfrage:



Vom Warum der Arbeit
zum Wozu der Arbeit.

...denn der Sinn des Lebens kann nicht erfunden,
sondern muss entdeckt werden... (1)

Sinn ist nicht nur subjektiv, sondern auch relativ, will heißen,
er steht in einer Relation zur Person- und zur Situation, in
die ebendiese Person verwickelt und hineingestellt ist.(2)

Kein Beruf macht in diesem Sinne allein selig...
...dort erst, wo er sich jenseits des vom Beruf „Geregelten“
bewegt, dort fängt persönliches und einzig erfüllendes
Arbeiten erst an... (3)

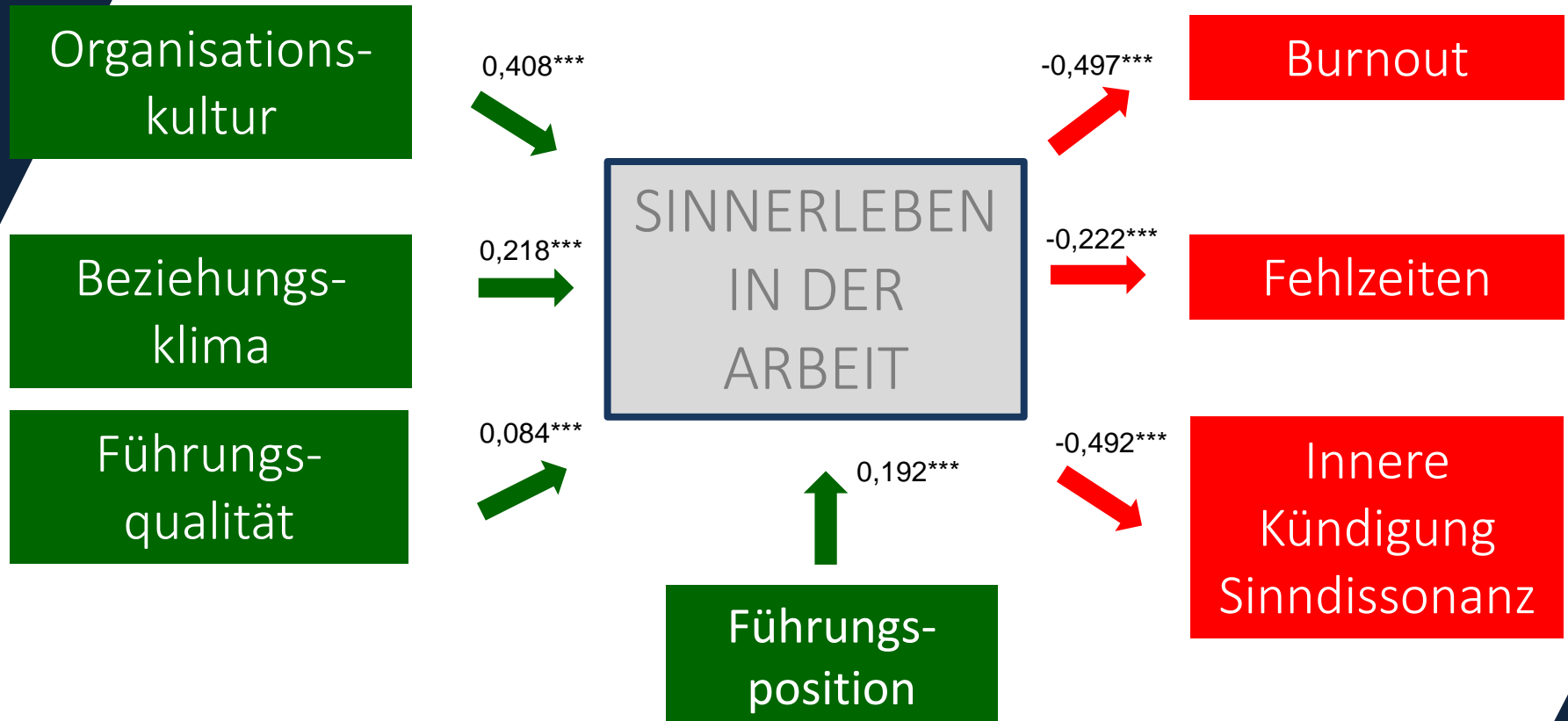
Ärztliche Seelsorge

(1) Seite 78

(2) Seite 76

(3) Seite 156

Sinnerleben in der Arbeit: Div. Korrelationen



Quelle:
Fehlzeitenreport 2018 (Deutschland)

EINE HERAUSFORDERUNG:

DIE OPERATIVE UMSETZUNG
DES SINNZENTRIERTEN
MANAGEMENTANSATZES

SINN

1

Sinnfindung in Aufgaben,
die Erfüllung bringen
Motivation durch Handlungsfähigkeit

2

Sinnfindung im
sozialen Miteinander
*Motivation durch soziale
Erlebnismöglichkeit*

3

Sinnfindung durch
Veränderung der
Einstellungen
Mentale Neuorientierung

Drei Wege der Sinnfindung

Sinnverwirklichung

Engagement aus Überzeugung

Sinn

Störfelder

Dissonanz

Zweck

1

Organisation /
Verhältnisse

2

Persönlichkeit /
Verhalten

- Biographisch bedingte Stressvulnerabilität
- Geringe Ambiguitätstoleranz
- Wertedifferenz und keine Kompromissmöglichkeit bzw. Kompromissbereitschaft
- Geringe Entfaltungsmöglichkeit

Innere Kündigung

Dienst nach Vorschrift

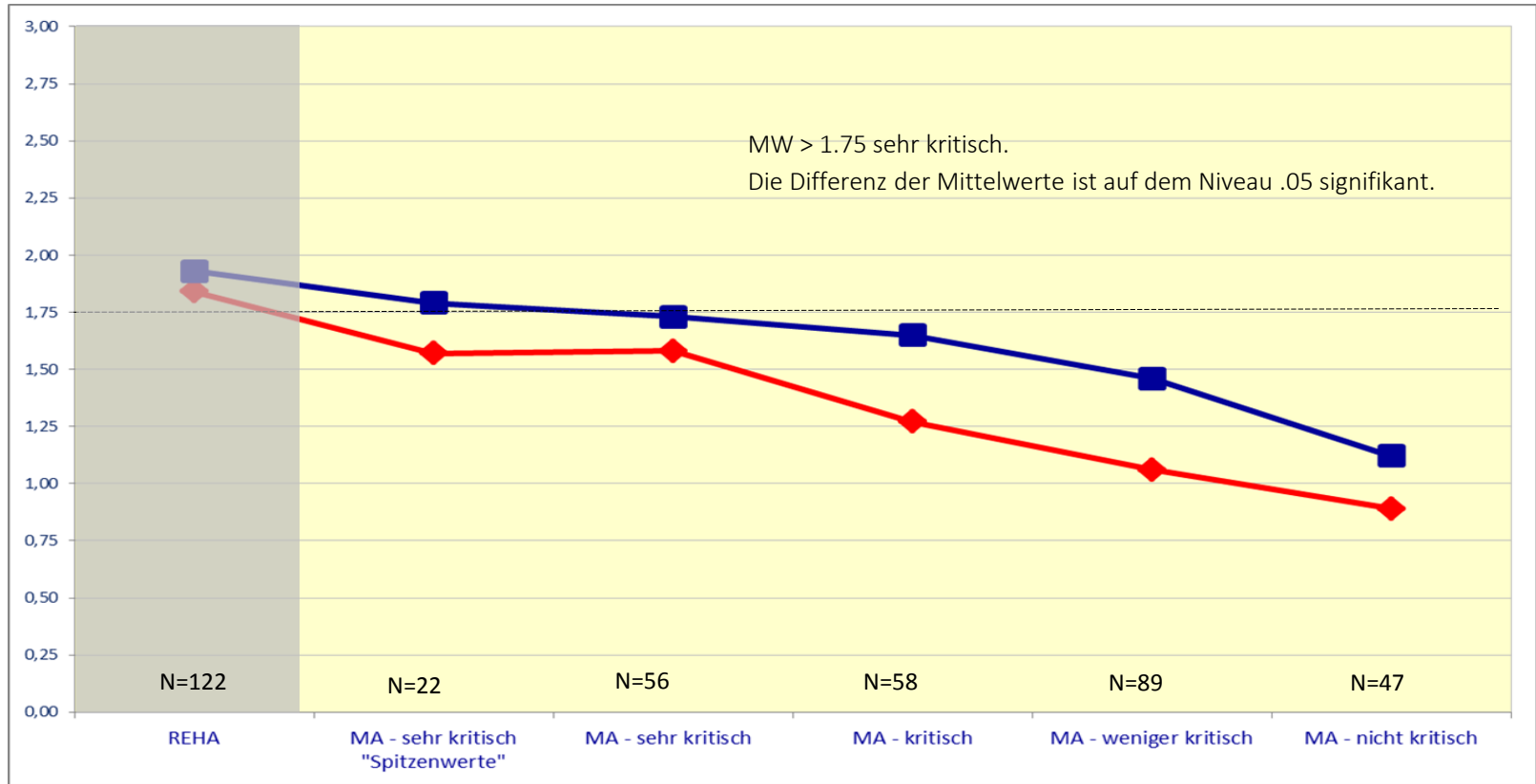
Demotivation

EXISTENZIELLES VAKUUM

Sinndissonanz und biographisch-bedingte Stressvulnerabilität

REHA-Patient*innen | N=122

Gesunde Referenzgruppe | N=273



Sinndissonanz

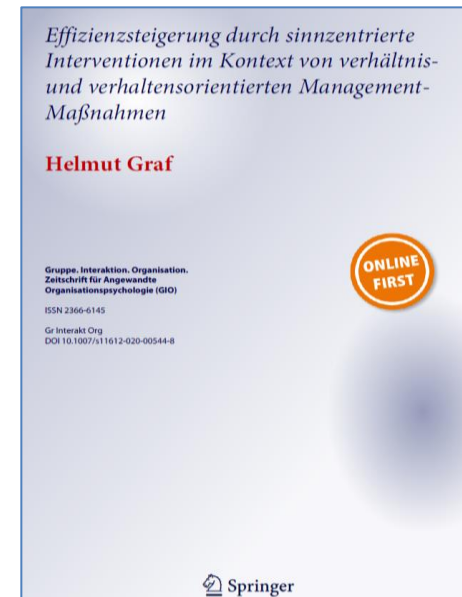
Stressvulnerabilität





Siehe Punkt 2 | Seite 3 bis 6

Konzeptgrundlage: Das Noo-Dynamische Motivationskonzept – Frankls kopernikanische Wende



PRAXISTRANSFER 01

Sinn in der Arbeit erhöht die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter*innen, da sie Belastungen und Beschwerden reduziert und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter*innen fördert.

Graf | Grote 2003
Studie für Fonds Gesundes Österreich

PRAXISTRANSFER 02

COVID-Krise aus dem Blickwinkel einer Sinn-Deprivation



2

Psychometrische Evaluierung der Sinndimension

- MOA-Testverfahren
- Interventionsmaßnahmen
(Organisations- und/oder
Personalentwicklung)

Testverfahren: Geschäftsfeld	Testverfahren: Versionen
<p>1 Business LINE Meaningful Occupation Assessment – MOA 7.0</p> <ul style="list-style-type: none"> - Version: Management - Version: Selbstständige - Version: Kranken- und Gesundheitspflege - Version: Vertrieb und Verkauf 	
<p>2 Sport + Business LINE Meaningful Sport Assessment – MSA 1.0 Meaningful Sport + Business Assessment – MSBA 1.0</p>	
<p>3 Health LINE Meaningful Occupation Assessment Burnout Screening – MOA SCR 1.0</p> <ul style="list-style-type: none"> - Version: Management / Selbstständige - Version: Kranken- und Gesundheitspflege 	
<p>4 Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (lt. Arbeitsschutzgesetz A, CH und D)</p>	 <ul style="list-style-type: none"> - Belastungstest – BT 1.0 - Belastungs-Beanspruchungs-Risiko-INDEX - BBRI

- V. Frankl | Logotherapie und Existenzanalyse
 - Dreidimensionales Menschenbild
 - Wille zum Sinn
 - Non-Deterministische Perspektive – Freiheit trotz Abhängigkeit
- Antonovsky - Konzept der Salutogenese (Kohärenzgefühl)
- Transaktionsanalyse (intrapsychische Stressvulnerabilität)
- Klinisch-diagnostische Leitlinien ICD-10, Kap. V – somatoforme Störungen

Testgütekriterien (MOA 7.0)

ISO 10075.3 - Art der Messung		Reliabilität
Präzisionsstufe 1	genau	≥ .9
Präzisionsstufe 2	Übersicht	≥ .8
Präzisionsstufe 3	Orientierung	≥ .7

Test-Gütekriterien	Daten
Wissenschaftliche Dokumentation	(1) Externe Bewertung: Universität Klagenfurt (2) PSYINDEX (3) PSYBEL EXPERT (4) RESEARCH GATE (5) IQPR
Objektivität	Durchführungsstandard und klinische Referenzwerte (N=2.446)
Reliabilität: Cronbachs Alpha (Summenwert)	.960
Retest Reliabilität (Summenwert / nach 2 Tagen)	.944
Retest Reliabilität (Summenwert / nach 6 Monaten inkl. Intervention)	.610
Validität: - Spezifität - Sensitivität - Gesunde Referenzgruppe vs. Burnout-Patient(inn)en	94 % 74 % p .000

TESTDOKUMENTATION:

- PSYINDEX | DATENBANK DES ZPID

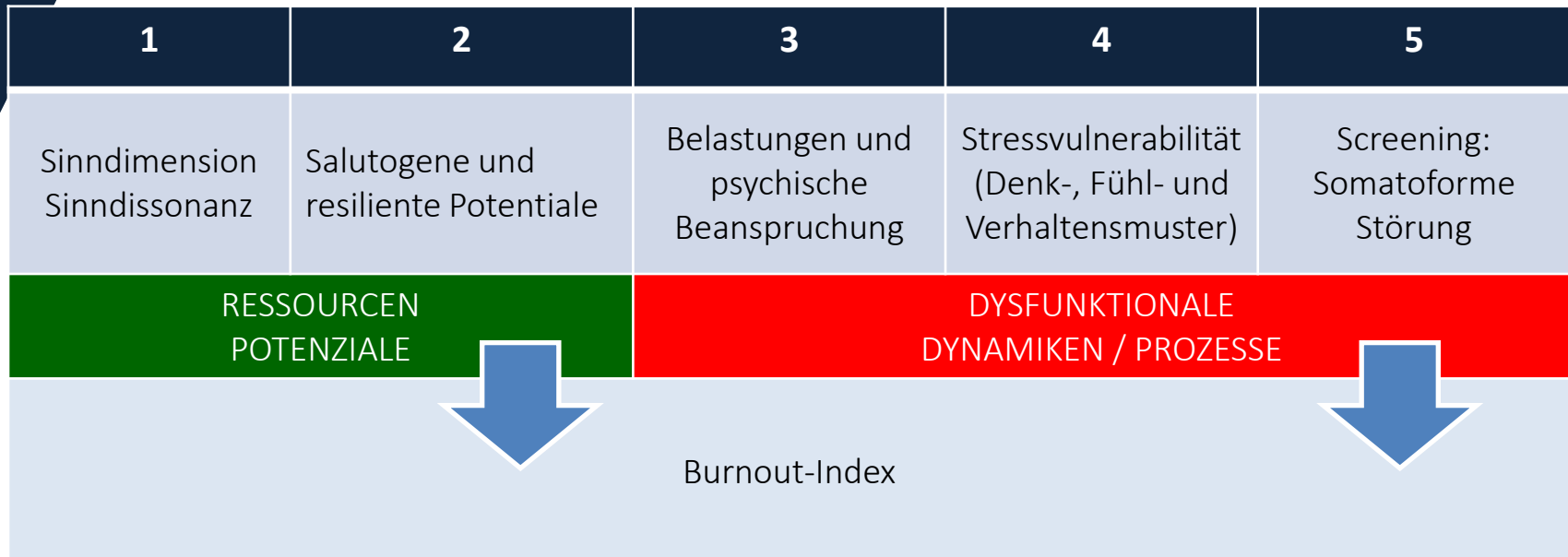
www.psyindex.de/test

Suchbegriff: MOA

- PSYBEL EXPERT

www.psybel-expert.info/verfahren/psybel-expert-qualitaetsverfahren

Testdimensionen



Validität:

- Spezifität | 94 %
- Sensitivität | 74 %
- Gesunde Referenzgruppe vs. Burnout-Patient(inn)en | p.000

Interventionsmaßnahmen

Dimension		Nutzen für Praxis	Interventionsmaßnahmen
1	Sinndimension Sinndissonanz	Analyse von Störfeldern: intrinsische extrinsische Motivation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungskräfte-Training ▪ Persönlichkeits-Coaching ▪ Personalentwicklung ▪ Abteilungsanalyse
2	Salutogene und resiliente Potenziale	Analyse der gesundheitsfördernden Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönlichkeits-Coaching
3	Belastungen und psychosoziale Beanspruchung	Analyse von Störfeldern: Organisation - individuell	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation ▪ Schnittstellendefinition ▪ Kompetenzdefinition
4	Stressvulnerabilität / Stressfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster	Analyse der biografisch bedingten, stressfördernden Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitspsychologisch- psychotherapeutisches Persönlichkeits--Coaching
5	Screening: Somatoforme Störung	Körperliche Beschwerden: Anzahl und Auswirkungen auf die Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Differentialdiagnose ▪ Interdisziplinäre Zusammenarbeit / Medizin

EINFACHE TESTDURCHFÜHRUNG:

- 1 www.logoconsult.at
- 2 Anklicken: Direktzugang Testverfahren
- 3 PIN und TAN eingeben



Geben Sie den PIN-Code (Firmencode) und den TAN-Code (Ihr persönlicher Code) ein:

PIN-Code:

TAN-Code:

Zurück Weiter

1 Übergabe: Testzugang / Kuvert

2 Testdurchführung

3 Präsentation: Testgesamtergebnis
Vieraugengespräche / Einzelergebnis

4 Empfehlung
Konzept / Maßnahmen

PRAXISTRANSFER 03

- Bedeutung | Notwendigkeit:
Schriftliche Auswertung (je Mitarbeiter*in | gesamt)
- Situationsangepasste Interventionen:

Stressreduktion	Intervention
Psychische Belastung	<ul style="list-style-type: none">■ (Re-)Organisation■ Interdisziplinäre Schnittstellen■ Fach-Coaching
Psychische Beanspruchung	<ul style="list-style-type: none">■ Individuum / Persönlichkeit■ Arbeitspsychologisches Coaching

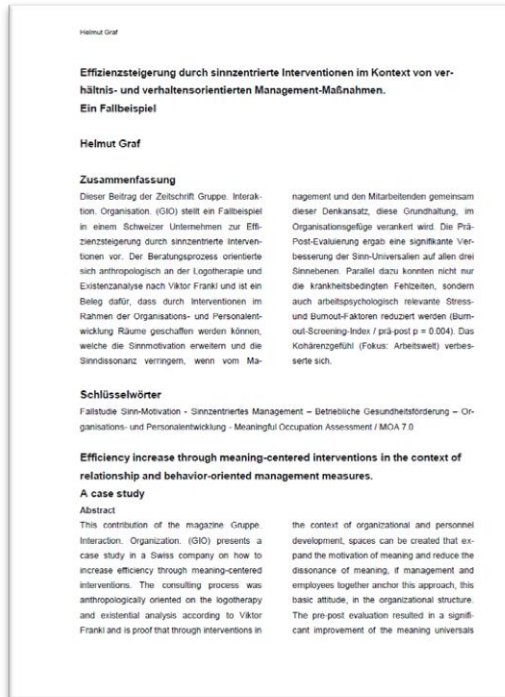
3.1

Praxisbeispiel

Effizienzsteigerung durch
sinnzentrierte Interventionen
im Kontext von verhältnis-
und verhaltensorientierten
Management-Maßnahmen

Auftraggeber	SWICA – Kranken- und Unfallversicherung
Kunde	Großkunde (Tochterunternehmen) Kommissionierungs-Abteilung Mitarbeitende N=90 / 41 % _{männlich} - 59 % _{weiblich} Zeitraum: Herbst 2015 – Frühjahr 2017
Konzeptionelle Grundlage	Sinnzentriertes Management (Graf 2002, 2003, 2007)
Team	logo consult: Graf H., Graf M., Grote V., Kunde: Cereghetti M., Weber Th.,

Interventionsmaßnahmen (lt. Prä-Evaluierung)	<ol style="list-style-type: none">(1) Reorganisation / Schnittstellenreduzierung und Neudefinition der Schnittstellen (Abteilung)(2) Definition von Verhaltensregeln (Guidelines mit Sinnbezug)(3) Führungskräfteausbildung: Leadership und (sinnzentrierte) Mitarbeiterführung(4) Betriebliches Gesundheitsmanagement (Kollektiv)(5) Individuelle Förderung: Arbeitspsychologisches und psychotherapeutisches Persönlichkeits-Coaching



Siehe Punkt 3 | Seite 7 bis 11

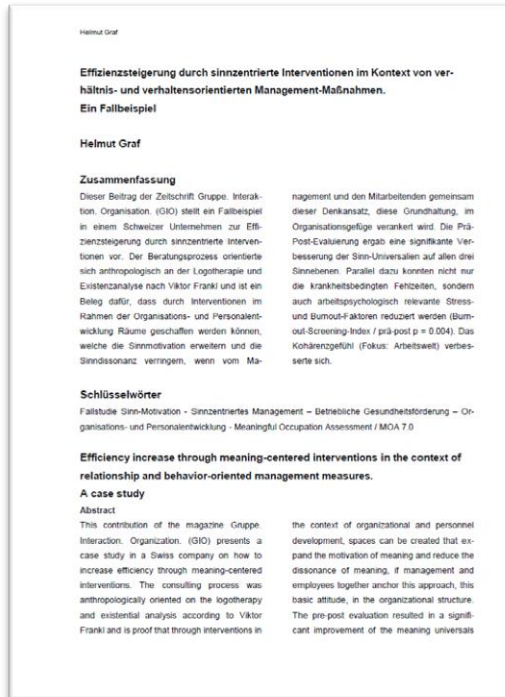
Praxistransfer / Interventionen

- Sinnebene 1
- Sinnebene 2
- Sinnebene 3

Sinn- und Wertedimension	Projektschwerpunkte	Operative Sub-Themen / Praxistransfer
<p>Schaffenswerte: Leistungsfähigkeit und Gestaltungsmöglichkeit der Arbeit</p> <p>Fachliche Handlungskompetenz (pro)aktiv ausleben können, mögen, dürfen und wollen</p> <p>Sinndimension 1</p>	<p>1</p> <p>Reorganisation / Schnittstellenreduzierung und Neudefinition der Schnittstellen innerhalb der Kommissionierungsabteilung und zwischen anderen Abteilungen</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Neu-Fokussierung: Teamleiter als Führungsperson inkl. Erweiterung der Fach- und Entscheidungskompetenz▪ Ausweitung der Entscheidungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden ohne Rücksprache mit der Führungsperson▪ Reorganisation des Tagesgeschäftes▪ Reduzierung der Arbeitsplatzzuweisungen während der Schicht▪ Überstundenreduktion

Sinn- und Wertedimension	Projektschwerpunkte	Operative Sub-Themen / Praxistransfer
<p>Erlebniswerte: Ausdruck der Persönlichkeit und soziales Für- und Miteinander</p> <p>Psycho-soziale Erlebnisfähigkeit, Selbstkompetenz (pro)aktiv ausleben können, mögen, dürfen und wollen</p> <p style="background-color: red; color: white; text-align: center; padding: 5px;">Sinndimension 2</p>	<p>2</p> <p>Operative Zusammenarbeit der Mitarbeitenden und Definition von Verhaltensregeln (Guidelines)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition / Umsetzung der Guidelines: <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende: Unser Selbstbild - Wir als Team: Unser Denken. Unsere Haltung. - Zusammenarbeit verschiedener Nationalitäten - Mann-Frau-Thematik / Stellung der Frau - Umgang mit Religion - Verständnis: Qualität, Leistung - Verhalten gegenüber (weiblichen) Führungspersonen ▪ Leistung - Motivation - Innere Kündigung ▪ Kommunikation / (Phasen) der Korrektorgespräche ▪ Umgang mit sensiblen Themen (Mobbing, Würde und Ehre der Persönlichkeit, Respekt gegenüber Frauen). ▪ Absenzen – Kranksein / Krankmeldung ▪ Neugestaltung der Pausen ▪ Aktion: Im Dienst der Kunden (Neuregelung „Wettbewerb“ durch monetäre Anreize)
	<p>3</p> <p>Führungskräfteausbildung: Leadership und (sinnorientierte) Mitarbeiterführung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teamleiter(innen): Selbstbild Wie wollen wir uns sehen / gesehen werden? ▪ Motivation durch Erweiterung der Sinnwahrnehmung <ul style="list-style-type: none"> - Theoretische Wissensvermittlung - Direkter Praxisbezug zum laufenden Re-Organisationsprozess
	<p>4</p> <p>Betriebliches Gesundheitsmanagement (Fokus: Reduzierung der psychischen Beanspruchung, Burnout-Prävention)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung der Sozial-, Selbst- und Fachkompetenz ▪ Stress-Prävention: Chronischer Stress und Burnout (Verhaltens- und Verhältnisebene) ▪ Reduzierung biographisch bedingter Stressvulnerabilität Stress Marke „Eigenbau“ ▪ Kommunikation / Training ▪ Mitarbeitende: Reduzierung der (Stress-)Belastung ▪ Gesundheitsbedingte Absenzen vs. Krankmeldungen, die nicht gerechtfertigt sind (Absenzen-Management)

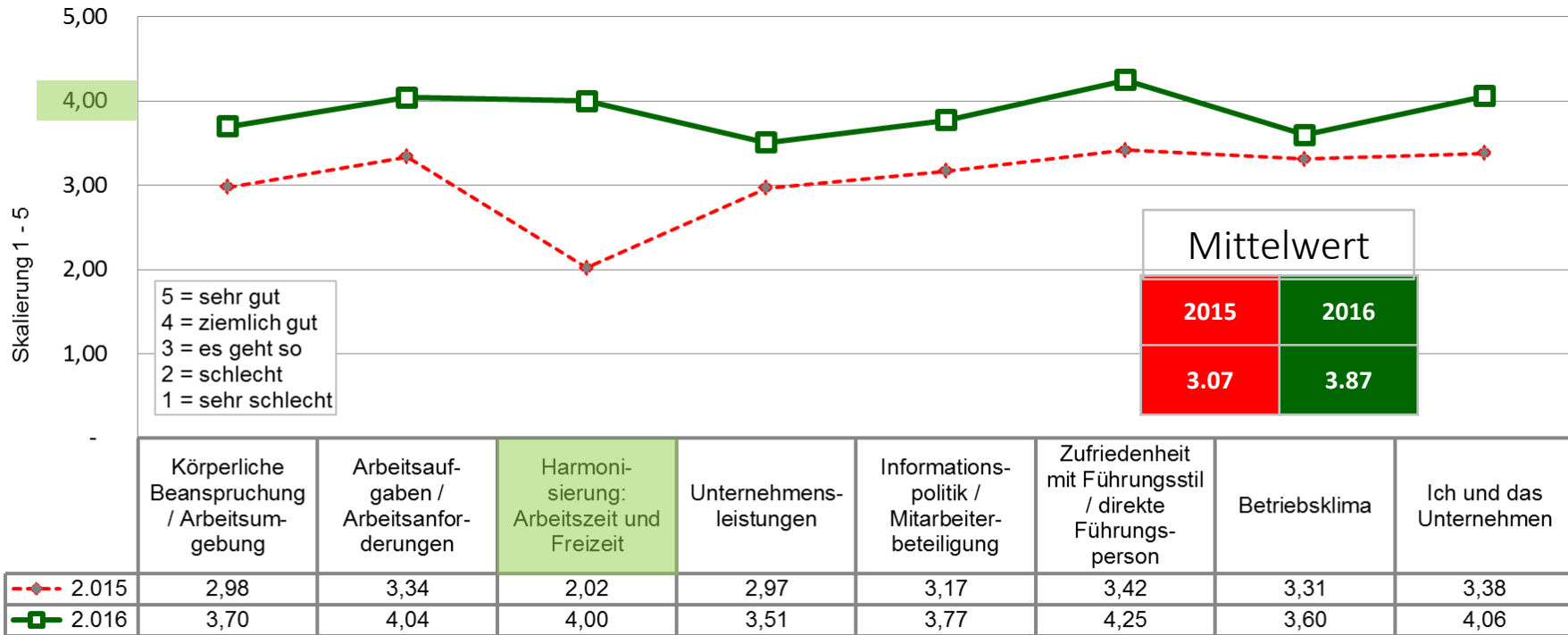
Sinn- und Wertedimension	Projektschwerpunkte	Operative Sub-Themen / Praxistransfer
<p>Einstellungswerte: Mentale Einstellungsmöglichkeiten, Einstellungswerte zu Leben, Arbeit und unveränderlichen Situationen</p> <p>Sinndimension 3</p>	<p>5</p> <p>Individuelle Förderung; Arbeits- und psycho- therapeutisches Persönlich- keits-Coaching</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resilienzfördernde Selbst-, Fremd- und Weltbilder ▪ Personale Haltungen ▪ Einstellung zur Ist-Situation und Veränderung <ul style="list-style-type: none"> - Persönliches Engagement (Wir-Gefühl) - Bereitschaft zur Verhaltensveränderung (Reflexion) - Existenzielle Einstellungswerte von Führungspersonen - Personale Positionsfindung / Einstellungsmodulation - Willensstärkungsmethode ▪ Inter- und intrapsychische Fragestellungen, die eine dysfunktionale, defizit- und stressorientierte Grundtendenz aufweisen. ▪ Absenzen, die nicht krankheitsbedingt sind.



Siehe Punkt 4 | Seite 11 - 16

Qualitative und quantitative
Prä-Post-Evaluierung

Externe Prä- Post-Evaluierung: KMU-Vital / SWICA
 Evaluierung der Hauptdimensionen (quantifizierte Dokumentation des qualitativen Datensatzes)



Prä-Evaluierung: N=79 (Rücklaufquote: 88 %)

Post-Evaluierung: N=75 (Rücklaufquote: 83 %)

Evaluierung – intern: Helmut Graf, Mario Graf, Vincent Grote

MOA SCR 1.0 Testdimensionen		Mitarbeitende	Führungspersonen
1	Sinn und Motivation im (Arbeits)Leben	0,032*	0,050*
2	Salutogenese / Kohärenzgefühl	0,448	0,010**
3	Sinndissonanz	0,178	0,030*
4	Biographisch bedingt Stressvulnerabilität: Stressfördernde Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster	0,000***	0,010**
5	Psychische Beanspruchung	0,001**	0,000***
6	Somatoforme Störungen (Screening)	0,142	0,170
7	Burnout-Screening-Index	0,004*	0,000***

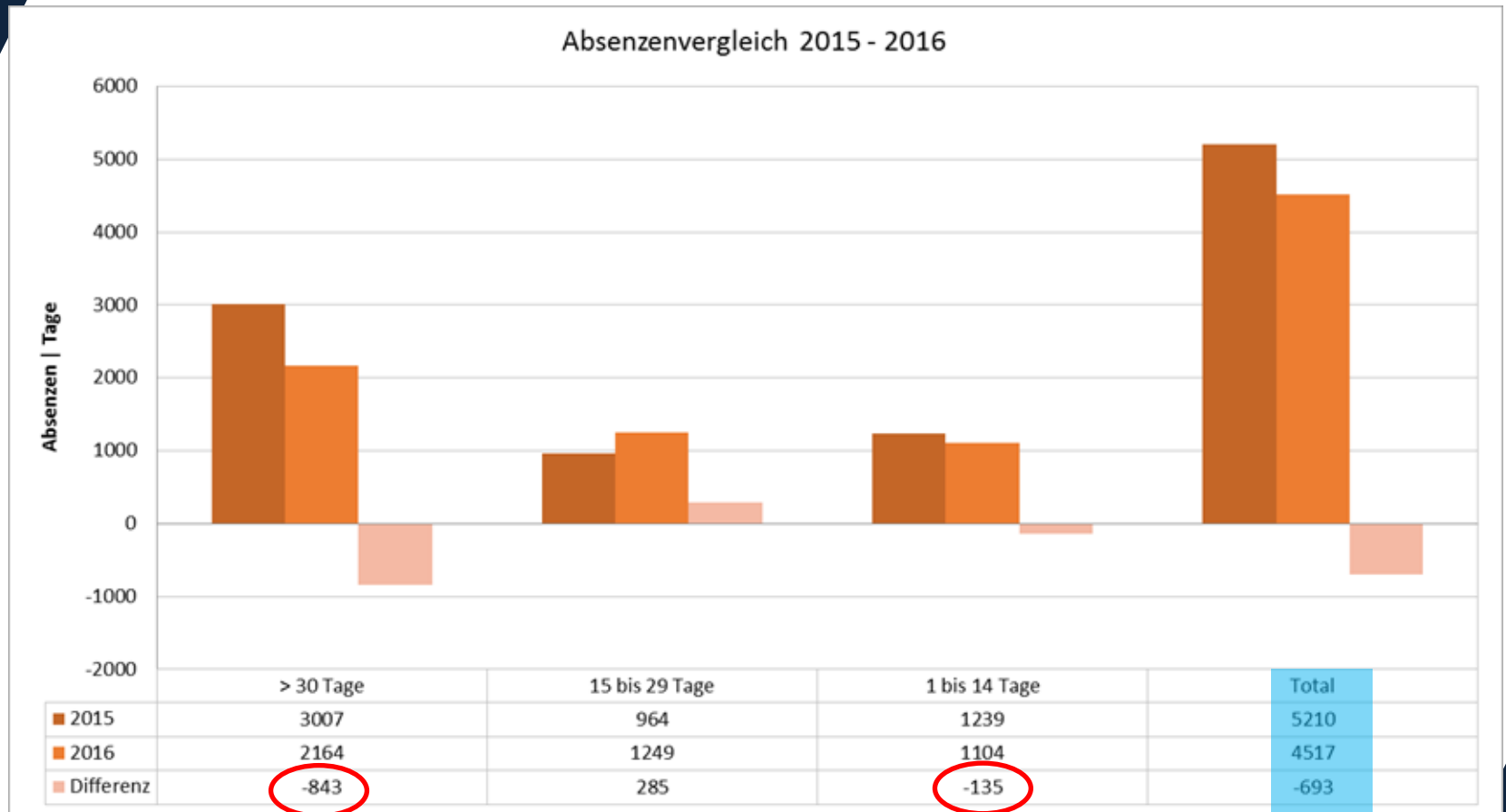
Prä-Post-Evaluierung

Mitarbeitende [prä N=79 (Rücklaufquote: 88 %) / post N=75 (Rücklaufquote: 83 %)].

Führungspersonen [prä N=10 (Rücklaufquote: 100 %) / post N=10 (Rücklaufquote: 100 %)].

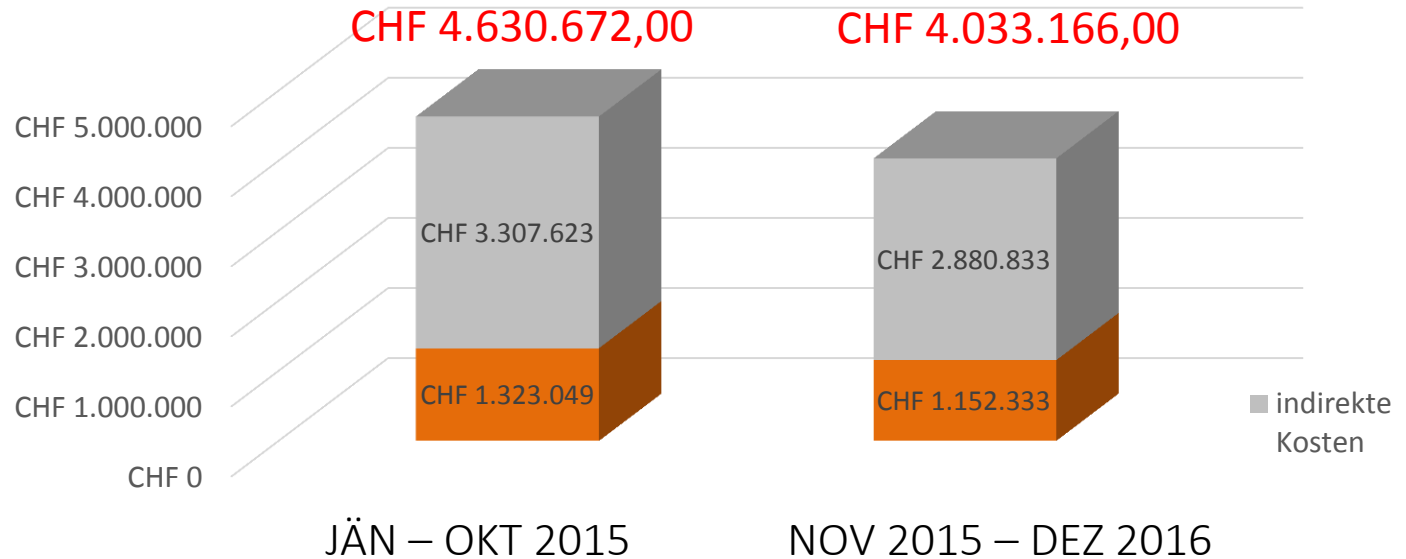
Testverfahren: MOA SCR 1.0 / * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$.

Berechnung / Datensatz: Kunden intern



Datensatz: Kundeninterne Berechnung

Vergleich der Absenzvollkosten

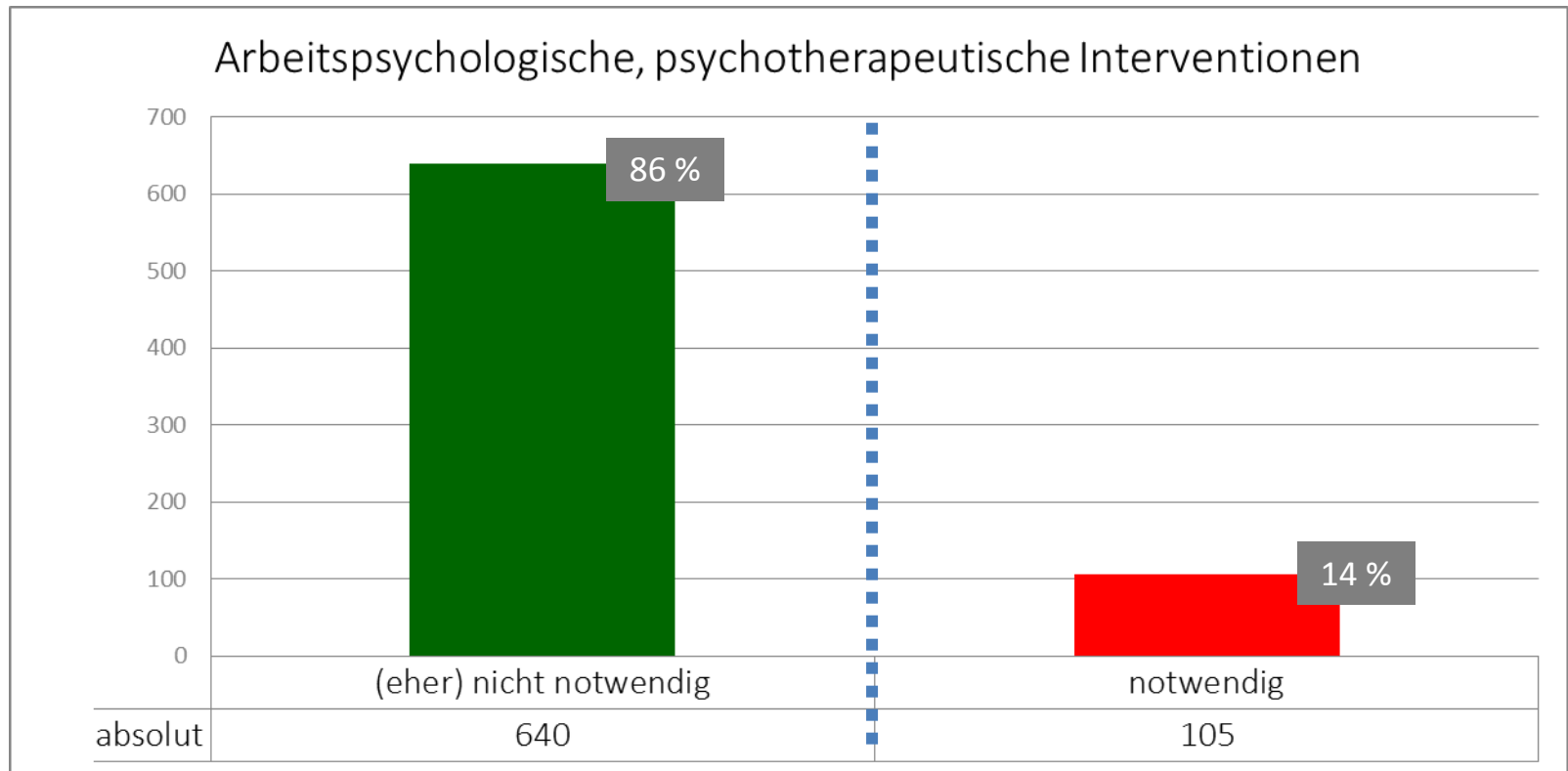


Kosteneinsparung (Absenzvollkosten): CHF 597.506,--
Einsparungspotenzial | 3 Jahre: CHF 3.500.000,--

3.2

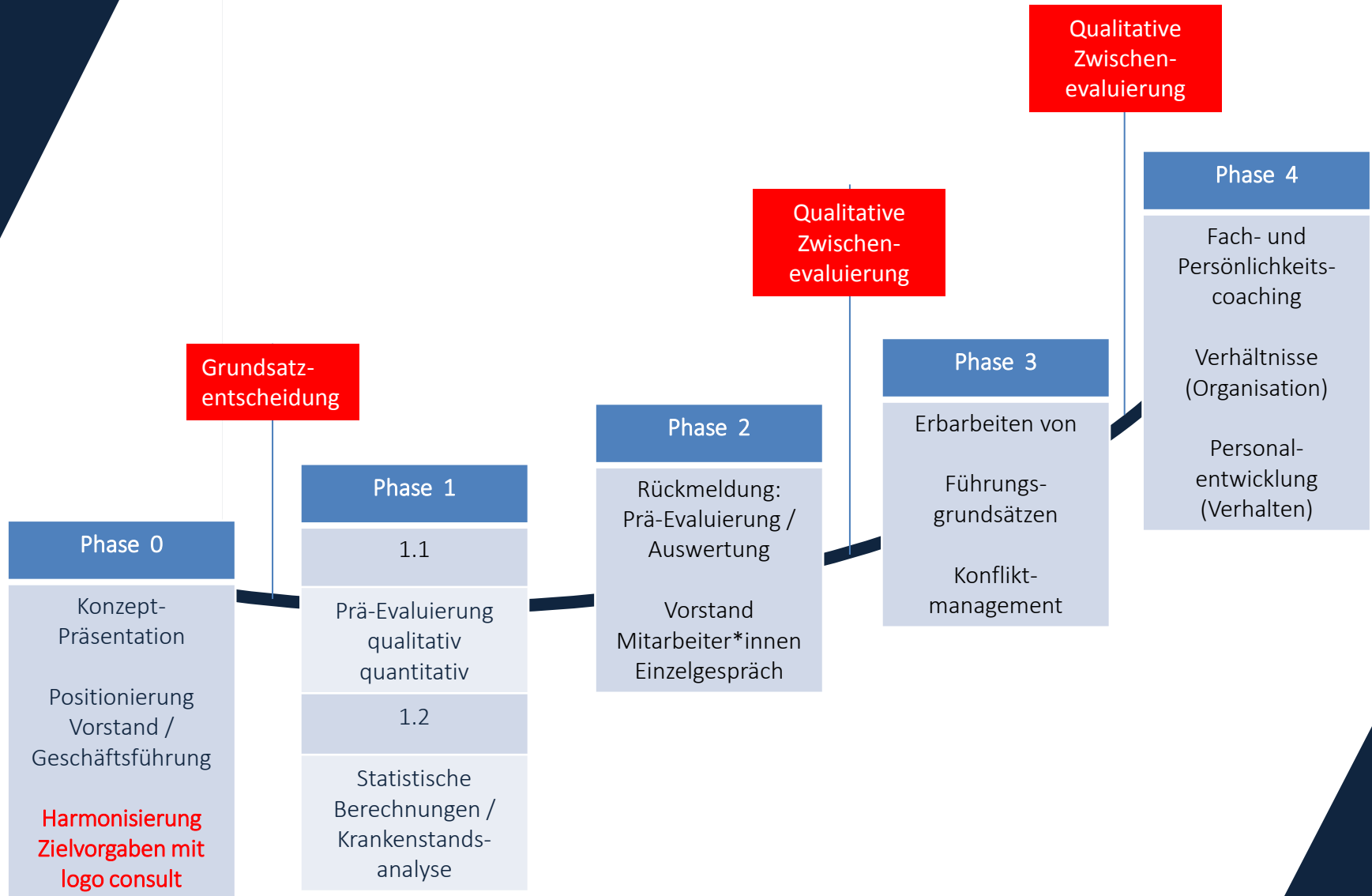
Praxisbeispiel

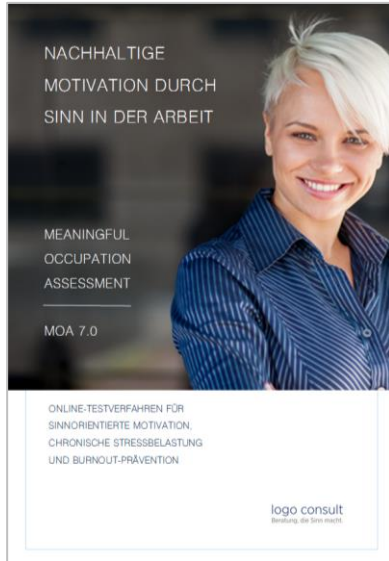
Arbeitspsychologische
Fachbegleitung:
Bereich Altenpflege



Anforderungen und Interventionen

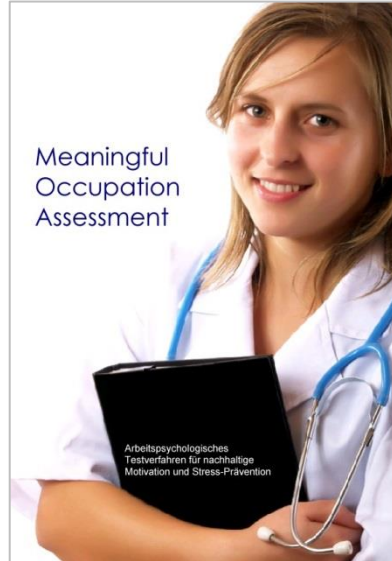
Organisation / Verhältnisse	Personal / Verhalten
<ul style="list-style-type: none">▪ Struktur / Vorstand: Pol. Besetzung lt. Gemeinderatswahl▪ Vorstand:<ul style="list-style-type: none">- Überzeugungsarbeit- Positionspapier / Zusammenarbeit▪ Struktur: Re-Organisation▪ Führungsgrundsätze▪ Grundsätze: Konfliktmanagement▪ Grundsatzpapier: Organisatorische Zusammenarbeit - DGKP / PA / HH	<ul style="list-style-type: none">▪ (Spät-)Folgen der COVID-Krise: arbeits- bzw. psychotherapeutisches Persönlichkeits-Coaching▪ Verbesserung der Zusammenarbeit: DGKP / PA / HH▪ Verbesserung: Sozial- und Selbstkompetenz▪ Bewohner*innen-Orientierung▪ Einstellungsänderung:<ul style="list-style-type: none">- Lösungsorientierung- Zukunftsorientierung





Führungspersonen

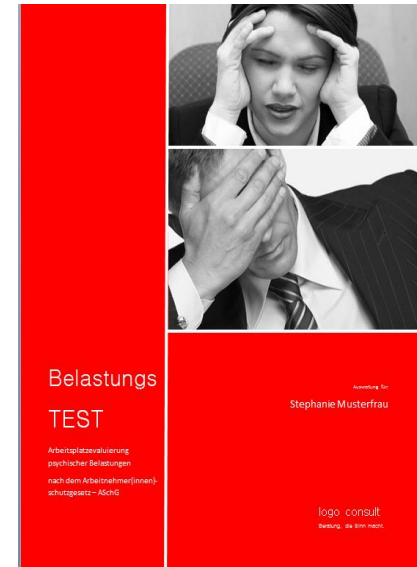
Bearbeitungszeit:
20 bis 30 Minuten



DGKP / PA / HH

Bearbeitungszeit:
20 bis 30 Minuten

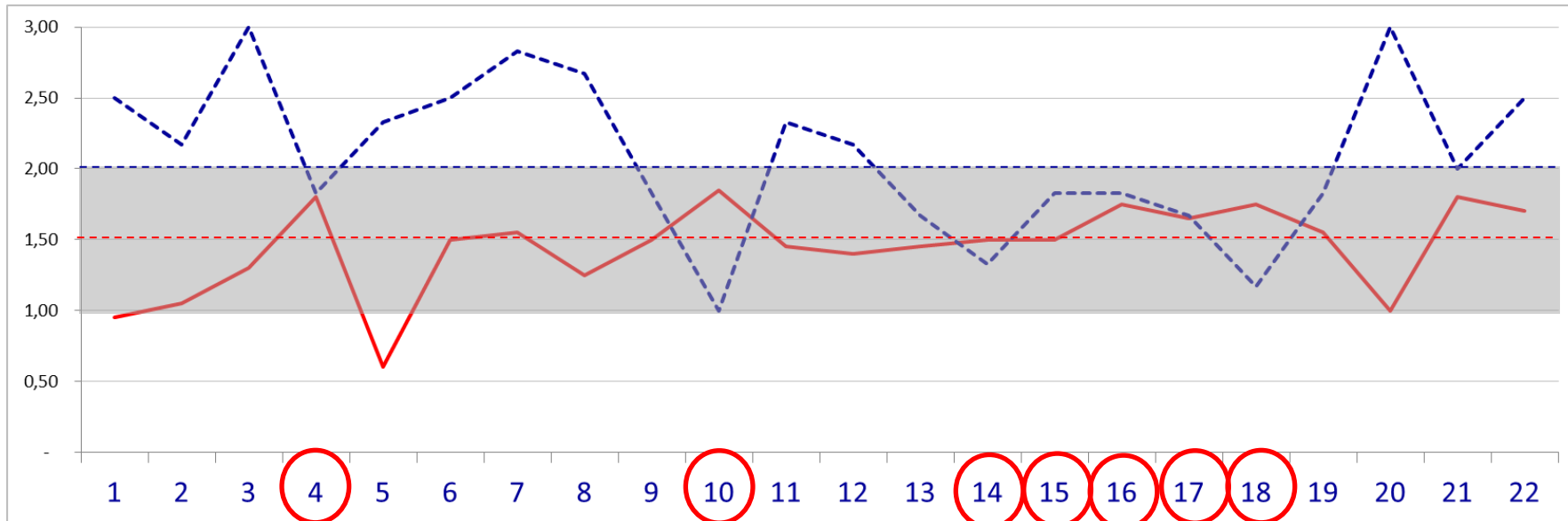
K-BSG – § 6 Arbeitsplatzevaluierung



Alle Mitarbeiter*innen

Bearbeitungszeit:
10 Minuten

Stationsanalyse: DGKP / PA – N = 22



Stressvulnerabilität █

Sinnquotient: Arbeitsinhalt ■ ■ ■ ■ ■

PRAXISTRANSFER 04

Sinnzentrierter Managementansatz (Graf 2002, 2003, 2007)

- (1) Grundhaltung (Identifikation, Authentizität):
Denk-Möglichkeit – nicht Denk-Notwendigkeit
- (2) Motivationsansatz:
 - Menschen brauchen einen Wert- und Sinnzusammenhang in der Arbeit.
 - Vom Warum zum Wozu der Arbeit.
- (3) Führungspersonen sorgen für organisatorische Rahmenbedingungen.
- (4) Appell an die Entscheidungsfreiheit trotz, wirtschaftlicher Abhängigkeit.
- (5) Appell an die (Eigen-)Verantwortung:
Arbeiten / Leben heißt: verantwortlich sein.

Literaturliste

Ihre Fragen
Diskussion

Sinnzentrierte Interventionen im Kontext prekärer psychischer Belastung und Beanspruchung und deren Evaluierung mittels psychometrischer Testverfahren