

Hamburg, 11.09.2009

Studienprotokoll

Studie: Gesundheitsfördernd Führen – Identifikation führungsbezogener Einflussfaktoren auf die Mitarbeitergesundheit.

Anlass

Aktuell wird vermehrt der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit von Mitarbeitern diskutiert (z.B. von Nyberg et al., 2007; Kuoppala et al., 2008; Badura, 2007). Eine von der BGW durchgeführte, umfangreiche Literaturrecherche hat jedoch ergeben, dass die Forschung zu diesem Thema noch wenig systematisch erfolgt und bislang keine umfassenden, einheitlichen Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Mitarbeitergesundheit vorliegen. Die derzeitigen Forschungsergebnisse liefern lediglich erste Hinweise hierzu.

Die BGW will durch ein eigenes Forschungsprojekt weitere Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit gewinnen. Hierfür werden die sich aus dem Übersichtsartikel ergebenden Hinweise auf führungsbezogene Einflussfaktoren, die vermutlich in Zusammenhang mit der Mitarbeitergesundheit stehen, in einen Fragebogen überführt. Im Rahmen des wissenschaftlichen Forschungsprojektes wird dieser Fragebogen eingesetzt. Aus den Ergebnissen sollen Erkenntnisse abgeleitet werden, in welcher Form genau Führung auf die Mitarbeitergesundheit einwirkt und welche Rolle dabei weitere Einflussfaktoren wie z.B. die Arbeitsbedingungen spielen.

Zielsetzung

Das Ziel der geplanten Langzeitstudie ist die Ableitung einer kurzen, praxisorientierten, wissenschaftlich fundierten Checkliste zur Erfassung gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens.

Studiendesign

Längsschnittstudie mit Vergleichsstichprobe (2 Messzeitpunkte, zwischen denen ca. ein Jahr liegt)

Befragte:

A. Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen in Pflegeschulen/Weiterbildungseinrichtungen. Dabei sollen examinierte Pflegekräfte in Leitungs- und Fachweiterbildungen aus der stationären Alten- und Krankenpflege in Norddeutschland befragt werden.

B. Als Vergleichsstichprobe dienen die Mitarbeiter aus Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie der stationären Altenpflege.

Größe der Stichprobe: Um im Rahmen einer Faktorenanalyse Zusammenhänge zwischen Führung, Arbeitsbedingungen, weiteren Variablen (berufliche Selbstwirksamkeit, Arbeitszufriedenheit) und Gesundheit zu überprüfen, sollte die Stichprobe mindestens etwa fünfmal so groß sein wie die Itemzahl

für die Erfassung des Führungsverhaltens. Bei 76 Items für den Führungsteil im Fragebogen ergibt sich also ein Bedarf von 380 Befragungsteilnehmern. Die Zahl der Teilnehmer sollte etwas über dem erforderlichen Maß liegen, falls sich das geplante N aus organisatorischen Gründen reduziert. Aufgrund der vermutlich deutlich geringeren Beteiligung in den Einrichtungen und möglichen Ausfällen zwischen dem ersten und zweiten Messzeitpunkt, sollten die Einrichtungen möglichst groß sein.

Erforderlicher Rücklauf: In den Pflegeschulen ist ein Rücklauf von 90% realistisch. In den Einrichtungen ist ein Rücklauf von unter 50% wahrscheinlich.

Ablauf:

A. Ablauf der Längsschnittstudie in Pflegeschulen/Weiterbildungseinrichtungen:

1. Mit der Schul-/Institutsleitung werden vorab folgende Punkte besprochen:
 - Grundsätzliches Interesse an Studienteilnahme
 - Geeignete Kurse (diese müssen den Anforderungen des Projektteams entsprechen)
 - Terminierung für die 1. Befragung
 - Angebot von Vortrag/Lerneinheit zum Thema „Gesundheitsfördernd Führen“ und Ergebnispräsentation
2. Durchführung der Befragung:
 - Informationen zur geplanten Studie, über Freiwilligkeit, Anonymität und Weiterverwendung der Ergebnisse sowie den geplanten Ablauf
 - Bitte um Unterstützung
 - Beantwortung etwaiger Fragen
 - Hinweise zum Fragebogen (z.B. synonyme Begriffsverwendung „Führungskraft“ und „Vorgesetzter“)
 - Verteilung der Fragebögen
 - Gesprächsrunde (als Wertschätzung für die Teilnehmer, nicht zu Studienzwecken)
 - Einsammeln der Fragebögen, ggf. Verteilung von give aways, Dank für die Teilnahme, Verabschiedung
3. Nach Bedarf der Pflegeschule/Weiterbildungseinrichtung wird zu einem späteren Zeitpunkt ein Vortrag zum Thema „Gesundheitsfördernd Führen“ gehalten oder eine Lerneinheit dazu gestaltet. Dies kann beispielsweise in Kombination mit einer Ergebnispräsentation erfolgen.
4. Nach ca. einem Jahr erfolgt die 2. Befragung. Es muss eine Zuordnung der Fragebögen aus der 1. und 2. Befragungswelle möglich sein. Auf den Fragebögen zur 2. Befragung muss zudem erfragt werden, ob der Vorgesetzte noch derselbe ist, wie zum Zeitpunkt der 1. Befragung. Die Ergebnisse können – je nach Bedarf der Pflegeschule/Weiterbildungseinrichtung – wieder präsentiert werden. Zudem kann ein Projektbericht zur Verfügung gestellt werden.

B. Ablauf der Studie in den Einrichtungen:

1. Erstgespräche in den interessierten Einrichtungen: Hier erfolgt die Vorstellung der Studie, die Erläuterung von Aufwand und Ablauf, etc..
2. Abschluss einer Kooperationsvereinbarung: Es wird – sofern seitens der Einrichtung und der BGW auch nach Klärung der Rahmenbedingungen eine Studienteilnahme gewünscht wird – eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen, in der der Ablauf und die Rechte /Pflichten der Beteiligten festgehalten werden. Dabei sollte auch bereits ein interner Projektbeauftragter benannt werden.
3. Mündliche oder schriftliche Information der Führungskräfte / Mitarbeiter: Diese kann ganz nach Bedarf der Einrichtung getrennt oder auch gemeinsam erfolgen. Wichtig ist bei der Information v.a. der Hinweis auf die Anonymität der Befragung, um eine hohe Beteiligung bei den Führungskräften und Mitarbeitern sicher zu stellen.
4. Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der 1. Befragung: Zunächst sind die Modalitäten für das Austeilen/Einsammeln der Fragebögen zu klären (Austeilen muss mit der Einrichtung abgesprochen werden. Die Rücksendung erfolgt in frankierten Rückumschlägen). Es muss eine Zuordnung der Fragebögen aus der 1. und 2. Befragungswelle möglich sein. Auf den Fragebögen zur 2. Befragung muss zudem erfragt werden, ob der Vorgesetzte noch derselbe ist, wie zum Zeitpunkt der 1. Befragung.
Innerhalb der Einrichtung soll die Anonymität der Befragten in jedem Fall absolut gewahrt werden. Um den Rücklauf zu erhöhen und keine Zweifel hinsichtlich der Anonymität der Daten aufkommen zu lassen, kann es hilfreich sein, auch die Arbeitnehmervertretung oder eine andere Vertrauensperson der Einrichtung einzubinden und die Anonymität in schriftlicher Form zuzusichern, um eine ausreichende Vertrauensbasis zu schaffen.
5. Wie die Weiterleitung der Ergebnisse an Führungskräfte und Mitarbeiter erfolgt, wird mit der Einrichtung abgesprochen (z.B.: Präsentation der Ergebnisse und Ableitung von Empfehlungen für eine Anpassung des Führungsverhaltens oder Weitergabe der Informationen in schriftlicher Form).
6. Weitere Betreuung zwischen den beiden Messzeitpunkten: Der Kontakt zur Einrichtung soll unbedingt gehalten werden. Denkbar ist z.B. eine Teilnahme an Teambesprechungen o.ä.. Es wird seitens der BGW eine begrenzte Angebotspalette für diese Betreuung geben, aus der die Einrichtungen gemäß ihres konkreten Bedarfs Maßnahmen auswählen können.
7. Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der 2. Befragung: Details s. oben
8. s. 6.
9. Abschlussgespräch mit den Einrichtungen / Erstellung des internen Projektberichts.

Auswertung

Sämtliche Daten werden unter Verwendung des Statistikprogramms AMOS analysiert. Der Datensatz wird zunächst deskriptiv ausgewertet. Darüber hinaus erfolgen Strukturanalysen der Daten, wie eine konfirmatorische Faktorenanalyse, die Prüfung der internen Konsistenzen von Skalen, die Berechnung bivariater Korrelationen sowie die Erstellung von Strukturgleichungsmodellen.

Weiteres Vorgehen

Die Ergebnisse der Studie werden in einer einschlägigen, renommierten Fachzeitschrift veröffentlicht. Zum weiteren Umgang mit den Resultaten der Studie existieren zwei Alternativen, über die noch zu entscheiden ist:

- a) Es bleibt bei einer Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift und der Projektbericht wird interessierten Personen auf Anfrage zur Verfügung gestellt.
- b) Aus den Resultaten werden eine Checkliste sowie ein Praxisleitfaden abgeleitet. Diese sind dann auf wissenschaftlicher Basis entstanden und können Mitgliedsbetrieben der BGW sowie anderen interessierten Institutionen zur Verfügung gestellt werden.

Zeitplanung (vorläufig)

Zeifenster	Aufgabe
Allgemeines / Zielgruppenübergreifend	
<i>Bis 30.09.09</i>	Allgemeine Tätigkeiten (Projektplanung, Studienprotokoll, Steckbriefupdate, Ressourcenplanung) Auswahl möglicher Pflegeschulen/Weiterbildungseinrichtungen und Weiterbildungskurse Erstellung sämtlicher Informationsmaterialien, der standardisierten Einführung zur Befragung Konzept zur Begleitung der Einrichtung während der Studie, Informationsmaterialien, etc. Akquise von weiteren Projektmitarbeitern
<i>Bis 30.10.09</i>	Kontaktaufnahme zu Pflegeschulen / Weiterbildungseinrichtungen Kontaktaufnahme zu ausgewählten interessierten Einrichtungen → Terminvereinbarungen
<i>Anfang 2011</i>	Erstellung der Veröffentlichung Erstellung eines Projektberichtes
Pflegeschulen/Weiterbildungseinrichtungen	
<i>Bis Mitte Okt. 09</i>	Erstgespräche in den Pflegeschulen
<i>Bis Mitte Dez. 09</i>	Durchführung der 1. Befragung in den Pflegeschulen
<i>nach Bedarf der Pflegeschule</i>	Ergebnispräsentation und ggf. Vortrag/Lerneinheit o.ä. zum Thema „Gesundheitsfördernd Führen“
<i>Okt.-Dez. 2010</i>	Durchführung der 2. Befragung in den Pflegeschulen
<i>nach Bedarf der Pflegeschule</i>	Ergebnispräsentation und ggf. Vortrag/Lerneinheit o.ä. zum Thema „Gesundheitsfördernd Führen“
Einrichtungen	
<i>bis 31.10.2009</i>	Erst- und Kontraktgespräch mit den Einrichtungen

Zeifenster	Aufgabe
Einrichtungen	
<i>nach Bedarf der Einrichtung</i>	Information der Führungskräfte
<i>nach Bedarf der Einrichtung</i>	Information der Mitarbeiter
<i>frühestens ab Nov. 09</i>	Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der 1. Befragung
<i>derzeit noch unklar</i>	Präsentation der Ergebnisse der 1. Befragung und Ableitung von Empfehlungen zum gesundheitsförderlichen Führungsverhalten
<i>derzeit noch unklar</i>	Weitere Betreuung der Einrichtungen zwischen den Messzeitpunkten
<i>derzeit noch unklar</i>	Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der 2. Befragung
<i>derzeit noch unklar</i>	Präsentation der Ergebnisse der 2. Befragung und Ableitung von Empfehlungen zum gesundheitsförderlichen Führungsverhalten

Literatur:

- Badura, B. (2007). Sozialkapital, Führung und Gesundheit. In: Gesundheit Berlin (Hrsg.), Dokumentation 12. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, Berlin.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, and Health Effects - A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8): 904-915
- Meier, L.L., Semmer N.K., Elfering A., Jacobshagen N. (2008). The Double Meaning of Control: Three-Way Interactions Between Internal Resources, Job Control, and Stressors at Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 244–258
- Nyberg, A., Bernin, P. & Theorell, T. (2005). The impact of leadership on the health of subordinates. Saltsa – Joint Programme for working life research in Europe