



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Health-Related Interventions at Work: A Systematic Review

Christin Gerhardt¹, Anita C. Keller¹, Martin Grosse Holtforth², Nathal de Wijn³,
Corinne Schöni¹, Achim Elfering¹

October 2015

Review commissioned by the Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

¹ University of Bern, Department of Work and Organizational Psychology, Switzerland

² University of Bern, Department of Clinical Psychology, Switzerland

³ University of Leiden, Department of Work and Organizational Psychology, The Netherlands



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Executive Summary

Introduction: Reducing stress at work is necessary and can be promising to foster health and well-being. Two approaches of interventions can be distinguished: Focusing on the person by changing appraisal, reaction, coping, or health behavior (optimizing stress appraisals and reactions), and focusing on work-conditions by changing work tasks, conditions or social relationships at work (optimizing exposure to adverse conditions and resources). While there is evidence for both approaches, it is not clear if these effects are similar in small and large organizations.

Method: The review included 77 studies, published between January 2012 and July 2015 that reported effects of person- and work-oriented interventions. Effect sizes derived of post intervention- and follow up-assessments were analyzed. The studies used Randomized Controlled Trials as well as quasi-experimental designs. By grouping effect sizes within similar outcomes and intervention categories, the effectiveness of different types of interventions in small and large organizations were compared.

Results: Mindfulness and relaxation interventions as well as skills at work-interventions were the most common interventions and both showed effectiveness regarding a variety of employee outcomes. Additionally, mindfulness and relaxation, skills at work, and work-oriented interventions showed good effects at post-intervention follow up measurements, thereby demonstrating some durability. Skills at work-interventions, Cognitive Behavioral Therapy, and work-oriented interventions seemed to be more effective in small- and medium-sized organizations than in large organizations. Based on current state of research, no conclusive results were found for health-related and informational interventions.

Conclusion: As previous research showed, person-oriented interventions showed consistent positive effects. The size of organizations matters with respect to work interventions. Lastly, the differentiating results also showed that with careful implementation, work-oriented intervention might have large effects.

Zusammenfassung

Einleitung: Das Reduzieren von Stress bei der Arbeit ist notwendig und könnte in Bezug auf die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens viel versprechend sein. Zwei Interventionsansätze können unterschieden werden: einerseits der Fokus auf das Individuum um seine Einschätzungen, seine Reaktionen, seine Stressbewältigung oder sein Gesundheitsverhalten (Optimierung der Stressbewertung und -reaktionen) zu ändern, und andererseits der Fokus auf die Arbeitsbedingungen, indem die Arbeitsaufgaben, die

Rahmenbedingungen oder die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz geändert werden (Optimierung der Exposition gegenüber widrigen Bedingungen und Optimierung der Ressourcen). Es gibt Evidenz für die Wirkung beider Ansätze, aber es ist nicht klar, ob diese Effekte ähnlich in kleinen und grossen Organisationen sind.

Methode: Diese Literaturrecherche umfasste 77, zwischen Januar 2012 und Juli 2015 veröffentlichte Studien, die über die Auswirkungen von personen- und arbeitsorientierten Interventionen berichteten. Die Effektstärken wurden durch Post-Interventions- und Follow-up-Bewertungen analysiert. Die Studien verwendeten randomisierte kontrollierte sowie quasi-experimentelle Designs. Durch die Gruppierung von Effektstärken innerhalb ähnlichen Ergebnis- und Interventionskategorien wurde die Wirksamkeit der verschiedenen Arten von Interventionen in kleinen und grossen Unternehmen verglichen.

Ergebnisse: Achtsamkeit- und Entspannungsinterventionen sowie Arbeitsfähigkeitsinterventionen waren die häufigsten Interventionen und beide zeigten eine Wirksamkeit auf einer Vielzahl von Mitarbeiterergebnissen. Achtsamkeit und Entspannung, Arbeitsfähigkeitsinterventionen und arbeitsorientierte Interventionen zeigten gute Wirkungen bei Post-Interventions-Messungen und zeigten damit eine gewisse Beständigkeit. Arbeitsfähigkeitsinterventionen, kognitive Verhaltenstherapie, und arbeitsorientierte Interventionen schienen effektiver in kleinen und mittelgrossen Unternehmen als in grossen Organisationen. Basierend auf dem aktuellen Stand der Forschung wurden keine schlüssigen Ergebnisse für gesundheitsbezogene und informative Interventionen gefunden.

Fazit: Wie von früheren Untersuchungen schon gezeigt, zeigen personenorientierte Interventionen konsistent positive Effekte. Die Grösse der Organisationen ist wichtig in Bezug auf arbeitsorientierte Interventionen. Schliesslich zeigten die differenzierten Ergebnisse auch, dass bei sorgfältiger Ausführung arbeitsorientierte Interventionen grosse Auswirkungen haben können.

Résumé

Introduction : Réduire le stress au travail est une nécessité et peut s'avérer prometteur en termes d'amélioration de la santé et du bien-être. Deux approches d'intervention peuvent être distinguées : l'une met l'accent sur la personne en changeant ses perceptions, ses réactions, ses façons de faire face et ses comportements de santé (optimiser les perceptions et les réactions face au stress) ; l'autre se concentre sur les conditions de travail, en changeant les tâches, les conditions de travail ou les relations sociales au travail (réduire l'exposition à des conditions néfastes et optimiser les ressources). Il existe des preuves de

l'effet de ces deux approches, mais on ignore si ces effets sont similaires dans des petites et des grandes organisations.

Méthodes : La revue a inclus 77 études, publiées entre janvier 2012 et juillet 2015, rapportant les effets d'interventions orientées sur les personnes et sur le travail. L'ampleur des effets a été analysée à partir d'évaluations post-intervention et d'évaluations de suivi. Les études ont recouru à des essais contrôlés randomisés et à des designs quasi-expérimentaux. L'efficacité de différents types d'interventions dans des petites et des grandes organisations a été comparée en regroupant les valeurs des effets dans des catégories de résultats et d'interventions similaires.

Résultats : Les interventions les plus courantes étaient des interventions de type pleine conscience et relaxation, ainsi que des interventions orientées sur les compétences au travail ; les deux se sont avérées efficaces par rapport à divers résultats concernant les employés. Par ailleurs, la pleine conscience et la relaxation, les interventions orientées sur les compétences au travail et les interventions orientées sur le travail ont montré de bons effets lors des mesures de suivi post-intervention, et ont ainsi montré une certaine durabilité. Les interventions orientées sur les compétences au travail, la thérapie cognitivo-comportementale et les interventions orientées sur le travail semblaient plus efficaces dans des organisations de taille petite ou moyenne que dans de grandes organisations. Sur la base de l'état actuel de la recherche, aucun résultat concluant n'a été trouvé pour des interventions liées à la santé, ni pour des interventions de type informatif.

Conclusion : La taille des organisations est importante en matière d'interventions orientées sur le travail. Enfin, les résultats différenciés ont également montré que, moyennant une mise en place soigneuse, des interventions orientées sur le travail peuvent avoir des effets importants.