



Betriebliche Gesundheitsförderung als Lösungsansatz zur Prävention

sozialer Isolation:

Eine Studie zu den sozialen Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Lernschwierigkeiten in Inklusionsbetrieben und WfbM

Christine Busch, Lena Danneberg, Lilly Kramer, Universität Hamburg

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gehört zum Setting-Ansatz der GF und ist neben Arbeitsschutz und Eingliederungsmanagement Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern¹.
- **Qualität von BGF bemisst sich nach:**
- **Erreichbarkeit** und Einbezug **aller** Beschäftigten.
- **Verhältnis- und Verhaltensprävention**, d.h. die gesundheitsförderliche Gestaltung von **Arbeitsbedingungen** und die gesundheitsförderliche Verhaltensänderung, mit Priorität auf Ersterem -> **Transfer**.²
- **Ressourcenaktivierung**, nicht nur Belastungsabbau.
- **IGLO**, d.h. Maßnahmen auf individueller, Führungs-, Gruppen/Team- und organisationaler Ebene.
- **Akteure zur Unterstützung der Betriebe:**
- Gesetzliche Krankenkassen (§ 20 b SGB V) unterstützen Betriebe bei BGF (2 Euro pro Beschäftigter).
- Berufsgenossenschaften, Deutsche Rentenversicherung, Integrationsämter, Steuerberater (bis zu 600 Euro im Jahr steuerfrei § 3 34 EStG).

BGF in Inklusionsbetrieben

- Inklusionsbetriebe sind seit 2018 verpflichtet, BGF anzubieten.³
- BGF-Ansätze in Inklusionsbetrieben wurden im Projekt BeGIn aufgearbeitet⁴:
- Studien zu Arbeitsbedingungen und Interventionen in Inklusionsbetrieben fehlen.
- Onlinebefragung von Führungskräften: 2/3 geben, an daß keine Verantwortlichkeiten + keine Ressourcen für BGF bekannt/festgelegt sind; Verhältnisprävention überwiegt.
- Hohe Anforderungen an Führungskräfte und Organisation, die die individuell anzupassenden Arbeitsbedingungen im Wesentlichen gestalten (z.B. Pausen, Variabilität, Komplexität der Aufgaben).
- Seminarkonzepte zur psychischen Gesundheit für Beschäftigte und Gruppenleitungen wurden entwickelt, durchgeführt und erfolgreich evaluiert.

BGF in WfbM

- BGF ist nicht direkt adressiert, aber WfbM sollen Leistungs- und Erwerbsfähigkeit u.a. erhöhen.⁵
- Geringe Anforderungen und Ressourcen, wie Kommunikations- und Kooperationserfordernisse und -möglichkeiten wurden wiederholt in älteren Studien festgestellt.^{6,7}
- Aktuelle Studien zu (sozialen) Arbeitsbedingungen fehlen.

- Projekte zur Bewegungsförderung „Fit für Inklusion im Beruf“⁸, Rückenschulung mit Peer-Ansatz und Gruppenleitungen als Multiplikatoren wurden entwickelt und erfolgreich erprobt.⁹
 - Projekt „GESUND! Peer-Ansatz zur Stärkung von Partizipation und Gesundheitsbildung wurde entwickelt und erfolgreich erprobt.¹⁰
- > erfolgreiche Peer-Ansätze auf Beschäftigtenebene und Gruppenleitungsseminare.

Studienziel und Methoden

Ziel: Erhebung (sozialer) Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Lernschwierigkeiten in Inklusionsbetrieben und WfbM

1. Teilnehmende Beobachtung in Inklusionsbetrieben

- Arbeits- und Organisationsanalyse mit dem Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA): Anforderungen (z.B. Kooperationsanforderungen), Ressourcen (z.B. Kommunikationsmöglichkeiten), Behinderungen (z.B. Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck)¹¹ und Betriebsscreening nach Kleindienst (1995).
- N = 5 Tätigkeiten am Tresen und in der Küche eines Cafes, in der Gartenpflege, im Landschaftsbau, am Tresen im Kinobetrieb, 3 ♀ Beschäftigte, Ø 27,8 Jahre

2. Interviews in WfbM und Außenarbeitsplätzen

- Analyse der sozialen Arbeitsbedingungen (Kollegen, Vorgesetzte, Kunden) mit einem halbstrukturierten, mit Smileys, diversen Karikaturen, Playmobil-Figuren unterstützten Interviewleitfadens auf der Grundlage des ISTA und der Critical Incident Technique (CIT)¹²
- N = 9 Beschäftigte (5 ♀), Ø 42,8 Jahre, Beschäftigungsdauer: Ø 23,8 Jahre; 6 Beschäftigte in 3 WfbM (1 Küche, 5 Verpackung) 2 Außenarbeitsplätze Elektrobetrieb und Copy Shop und 1 Küche einer Kita

Ergebnisse

- Höhere Anforderungen und Ressourcen in Inklusionsbetrieben und Außenarbeitsplätzen als in WfbM: Emotionsarbeit, Kommunikations- und Kooperationserfordernisse und -möglichkeiten bei überwiegend klar strukturierte Arbeitsaufgaben und transparenten Arbeitsabläufen.
- In WfbM spielt die Gruppenleitung eine große Rolle, v.a. Feedback und Wertschätzung durch die Vorgesetzten. Freundschaften unter den Beschäftigten und Möglichkeit Hilfe/soziale Unterstützung zu geben wurden als soziale Ressourcen genannt. Kommunikations- und Kooperationserfordernisse in der Küche vorhanden, aber nicht in Verpackung und Konfektionierung.

Diskussion und Ausblick

- Unsere Studienergebnisse zeigen erhebliche Unterschiede in den (sozialen) Arbeitsbedingungen der untersuchten Arbeitsplätze von Inklusionsbetrieben und WfbM sowie Außenarbeitsplätzen auf.
- Soziale Anforderungen und Ressourcen sind wesentlich höher in Inklusionsbetrieben und Außenarbeitsplätzen im Vergleich zu WfbM, v.a. gegenüber Arbeitsplätzen in Verpackung und Konfektionierung, allerdings sehr kleine, nicht repräsentative Studie.
- BGF für Menschen mit Lernschwierigkeiten in Inklusionsbetrieben und WfbM sollte Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten und individuell kontinuierlich angepasste Kommunikations- und Kooperationserfordernisse berücksichtigen.
- Verhaltensprävention sollte die folgenden Themen berücksichtigen: soziale Verbundenheit, Freundschaften, Unterstützung nehmen und geben, Wertschätzung durch Vorgesetzte, z.B. durch Peer-Ansätze, Coachings, Workshops und Gruppenleiterschulungen.
- Bisherige BGF-Projekte für Menschen mit Lernschwierigkeiten zeigen den Erfolg partizipativer Forschung, die Forderung nach Verstetigung und Skalierung der erfolgreichen Projekte auf.
- Akteure der BGF, v.a. Krankenkassen sollten sich für die Zielgruppe stärker engagieren.

Referenzen

- 1 Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.-M. (Hg.) (2011). *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch*. Hogrefe.
- 2 Ottawa-Charta der WHO von 1986 und Luxemburger Deklaration des Europäischen Netzwerks für BGF von 1997/2007
- 3 Sommer, J., Meyer, S., & Gericke, T. (2020). *Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleimBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Schlussbericht*. INTERVAL GmbH.
- 4 Kordsmeyer et al. (2022). *Betriebliche Gesundheitsförderung in Inklusionsbetrieben*. ZfAM.
- 5 Lahoda, K. (2018). *Arbeitsalltag in Werkstätten für behinderte Menschen. Zur Bedeutung von Arbeit, sozialen Interaktionen und rechtlichen Rahmenbedingungen*. Waxmann.
- 6 Sonntag, S. (1991). *Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung bei geistig und psychisch Behinderten. Eine empirische Untersuchung zur Arbeitssituation in WfbM*. P.Lang.
- 7 Kim, H.-J. (2004). *Persönlichkeit und Arbeit mit neuen Technologien in WfbM*. Dissertation, Uni Dortmund.
- 8 Kramer, C., Bebenek, M., Willert, S., & Kemmler, W. (2016). *Betriebliche Gesundheitsförderung für Menschen mit geistiger Behinderung. Dtsch Z Sportmedizin*, 67, 301-308.
- 9 Obermayer, J. (2020). *Betriebliche Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt von Menschen mit einer geistigen Behinderung*. Dissertation Uni Marburg.
- 10 Burtscher, R., Allweiss, T., Perowanowitsch, M. & Rott, E. (2017). *Gesundheitsförderung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten. Leichter lernen mit dem Projekt GESUND! 2., aktualisierte Auflage*. vdek.
- 11 Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1996). *Ratingmanual. ISTA - Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse. Version 5.1*. Frankfurt am Main.
- 12 Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358. <https://doi.org/10.1037/h0061470>

Kontakt:

Dr. Christine Busch
christine.busch@uni-hamburg.de
Universität Hamburg | Arbeits- & Organisationspsychologie

