

## **Betriebliche Gesundheitsförderung durch Partizipation**

### **Eine qualitative Studie zu den individuellen Voraussetzungen für eine Beteiligung an Gesundheitszirkeln (Irene Preußner)**

Für die betriebliche Gesundheitsförderung ist Partizipation der Beschäftigten eine notwendige Voraussetzung. Betriebliche Gesundheitszirkel (GZ) sind ein Hauptinstrument für deren Einbeziehung. Die Motivation der Erwerbstätigen für die Beteiligung an GZn wurde jedoch bislang kaum untersucht. Hier setzt die vorliegende Arbeit an und untersucht den individuellen Entscheidungsprozess.

Zur Erklärung der individuellen Voraussetzungen von betrieblicher Beteiligung wird auf Erkenntnisse der Partizipationsforschung, der Motivations- und Gesundheitspsychologie sowie auf Ansätze der arbeitspsychologischen Stressforschung zurückgegriffen. Das Handlungsphasenmodell von Heckhausen (1989) und das HAPA-Modell (Schwarzer, 1999) dienen genauso als Grundlage wie bisherige Erkenntnisse aus der Arbeitspsychologie. Mit einem qualitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahren sollen die fördernden und hemmenden Bedingungen für eine Beteiligung analysiert werden. Dabei stehen die subjektiven Handlungsweisen und Handlungsbegründungen im Mittelpunkt.

Insgesamt wurden 25 Beschäftigte (davon 9 Frauen) aus drei Unternehmen anhand eines vorstrukturierten Leitfadens interviewt. Zwölf Befragte hatten sich an einem Zirkel beteiligt, 13 hatten sich gegen eine Beteiligung entschieden. Die Befragung fand mindestens ein halbes Jahr nach Beendigung des Gesundheitszirkels statt. Vier Themenschwerpunkte konnten identifiziert werden anhand dessen eine Dimensionalisierung des Interviewmaterials stattfand: (1) Wahrgenommene Einflussnahme am Arbeitsplatz und auf die eigene Gesundheit; (2) Entscheidungsprozess: Information, Motivation und Erwartungen; (3) Bewertung der Zirkelarbeit und der –ergebnisse sowie (4) Zukunftsprognose: antizipierte Veränderungsmöglichkeiten und zukünftige Beteiligungsbereitschaft.

Anhand einer Typologie wurden idealtypische Muster der Partizipation erarbeitet. Der Vergleich der Motivation zwischen den Beteiligten und Nichtbeteiligten zeigt eine hohe Varianz an Begründungen für bzw. gegen eine Beteiligung. So basiert die Entscheidung der Zirkelmitglieder für eine Beteiligung im wesentlichen auf drei Motivationstypen: Stressbewältigung, Mitsprachewunsch und Gesundheitsbewusstsein. Die bislang Inaktiven entscheiden sich ebenfalls aus verschiedenen Gründen gegen eine Zirkelmitarbeit. Folgende Muster wurden erkannt: (1) Einflussmöglichkeiten sind bereits vorhanden, (2) betriebliches Engagement ist bereits vergeben, (3) Verzicht auf Mitsprache, da Beschwerdefreiheit vorliegt und (4) mangelnde Kontroll- und Kompetenzerwartung.

Eine erweiterte Sichtweise auf die Bedingungen der betrieblichen Partizipationspraxis wurde durch die vorliegenden Ergebnisse ermöglicht. Der vorgeschlagene differenzielle Ansatz in der Beteiligung ermöglicht den Beschäftigten mit ihren individuellen Voraussetzungen, die „passende“ Form der Beteiligung zu finden. GZ erscheinen in der Beteiligungspraxis zwar als ein wichtiger jedoch nicht als hinreichender Baustein in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Des Weiteren wird diskutiert, wie ungenutztes Beteiligungspotential zur Erhöhung von Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz effektiver genutzt werden kann. Eine gezielte, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse bzw. Erfahrungen der Beschäftigten abgestimmte Ansprache und Unterstützung könnte die Beteiligungsquote für einen Gesundheitszirkel erhöhen.