

Zusammenfassung

Theoretischer Hintergrund

Im Laufe der letzten Jahre konnte ein massiver Anstieg psychischer Erkrankungen bei berufstätigen Männern und Frauen erfasst werden. Die Etablierung gesundheitsfördernder Lebenswelten wurde somit ein wichtiger Auftrag der Prävention und Gesundheitsförderung. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst unterschiedliche Ansätze, um die Gesundheit der Mitarbeiter nicht nur zu schützen, sondern auch wahren und steigern zu können. Bei der Etablierung eines intakten, funktionsfähigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements spielt auch die Nachhaltigkeit als eines von zwölf Good Practice-Kriterien eine wichtige Rolle, da die anwendungsbezogene Berücksichtigung dieses Qualitätsmerkmals langfristig gesundheitsfördernde Verhältnisse für Mitarbeiter schafft.

Themenstellung

In der Praxis stellt die Etablierung nachhaltiger Betrieblicher Gesundheitsmanagements noch immer eine Herausforderung dar. Die Leitfrage nach fördernden und hemmenden Faktoren für Nachhaltigkeit war aus diesem Grund wegweisend für die Untersuchung. Ergänzend wurden zudem das individuelle Verständnis von Nachhaltigkeit sowie subjektiv potenzielle Hürden der Zukunft erfragt, um ein grundlegendes Konzept von Nachhaltigkeit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwerfen zu können.

Methodik

Die Umsetzung von insgesamt zehn qualitativen, leitfadengestützten Experten-Interviews lieferte umfangreiche Daten, die zur Beantwortung der Fragestellungen dienten: a) Berater, $N_B=4$ und b) Qualifikanten, $N_Q=6$. Eine leitfadengestützte, teilnehmende Beobachtung diente dem Zweck einen tieferen Einblick in die Praxis zu erlangen und weitere Perspektiven aufzuzeigen. Die Auswertung der vorliegenden Daten erfolgte mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002); das PC-Programm MAXQDA 2018 wurde zur Visualisierung der Kategoriensysteme und einer optimalen Strukturierung herangezogen. Die bestehenden Hauptfragestellungen gaben nicht nur die Schwerpunkte

Zusammenfassung

der Interview-Leitfäden vor, sondern bildeten ebenso die drei Oberkategorien: Persönliches Verständnis von Nachhaltigkeit, fördernde und hemmende Faktoren sowie Hürden der Zukunft. Die Kategorien aus den Daten der teilnehmenden Beobachtung wurden auf jenen aus auf Grundlage der Interviews erstellt jedoch separat ausgewertet.

Ergebnisse

Im ersten Haupt- und Nebenfragenkomplex beschrieben sowohl die Berater als auch die Qualifikanten, dass sie Nachhaltigkeit mit andauernder Wirkung oder auch Langfristigkeit gleichsetzten und der Nachhaltigkeit als Qualitätsmerkmal einen (sehr) hohen Stellenwert zuschreiben würden. Hinsichtlich der zweiten Haupt- und Nebenfragenstellung ergab sich bei den Beratern, dass die fördernden und hemmenden Faktoren für Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement primär in den Prozessen und Strukturen des Projekts zu finden sind, aber auch das Vorhandensein bzw. Fehlen finanzieller, personeller und zeitlicher Ressourcen Einfluss hätte. Die Qualifikanten fokussierten sich stärker auf personenbezogene bzw. personelle Faktoren: Zum einen entscheide die Haltung der Führungsebenen, Einrichtungsträger aber auch der Mitarbeiter über die Nachhaltigkeit, zum anderen behindere der Mangel an ausgebildetem, jungen Personal maßgeblich die Etablierung gesundheitsfördernder Verhältnisse. Dennoch wurde durch den Vergleich der Kategoriensysteme deutlich, dass beide Gruppen generell identische Kategorien auf der zweiten Ebene aufweisen deren Unterkategorien ebenfalls schwache Übereinstimmungen aufweisen. Zur dritten Hauptfragestellung äußerten sich die Berater und Qualifikanten gleichermaßen: Beide Gruppen erklärten, dass derzeitige Herausforderungen durch ihren Anstieg zukünftige Hürden für nachhaltige Betriebliche Gesundheitsmanagements darstellten. Die Berater sehen hier besonders steigende Beratungsanforderungen aufgrund zunehmender Ressourcenknappheit in Bezug auf die Finanzierung sowie den Personal- und Zeitaufwand. Bei den Qualifikanten wurden vordergründig zunehmende personelle Mängel aufgrund des demografischen Wandels und der verminderten Anzahl Auszubildender in ihren Einrichtungen und Unternehmen als Hürden der Zukunft beschrieben.

Diskussion

Sowohl bei den Beratern als auch bei den Qualifikanten besteht ein relativ einheitlicher Konsens zum Verständnis von Nachhaltigkeit und welchen Wert diese für Projekte des

Zusammenfassung

Betrieblichen Gesundheitsmanagements besitzt. Ebenso wurde bei der Analyse der Daten deutlich, dass beide Gruppen im Detail differente Schwerpunkte bei den Einflussfaktoren setzten, auch wenn die zweiten Kategorienebenen relativ übereinstimmten. Dieses Phänomen kann durch die unterschiedlichen Aufgaben der Experten innerhalb der Unternehmen begründet sein. Weiter zeigte sich die Heterogenität der Experten-Gruppen in der Qualität der erhobenen Daten: Während die Schilderungen der Berater durchgängig angeordnet waren, zeigten sich bei den Qualifikanten häufiger Unstrukturiertheit in den Schilderungen, was sich mit großer Wahrscheinlichkeit auf die schwächere Expertise zum Thema Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zurückführen lässt. Nichtsdestotrotz konnten aus den Interviews beider Gruppen wertvolle Daten herausgearbeitet werden.

Implikationen

Auf der Grundlage der Ergebnisse ergaben sich drei Kategorien von Handlungsempfehlungen: Sensibilisierung für Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Implikationen orientiert am Projektmanagement sowie unternehmensübergreifende Kooperationen und Networking. Zunächst muss bei den Praktikern sowie bei den Unternehmen ein stärkeres Bewusstsein für Nachhaltigkeit erreicht werden. Dazu bilden eine allgemeingültige Definition, die Betonung von Nachhaltigkeit als Qualitätsmerkmal und die damit verbundene Steigerung des Stellenwertes relevante Ansatzpunkte, um im nächsten Schritt praktische Veränderungen in der Projektarbeit erreichen zu können. Durch am Projektmanagement orientierte Handlungsempfehlungen können in unterschiedlichen Bereichen günstige Veränderungen angestrebt werden: Projektbezogene, berater- bzw. beauftragten-bezogene, unternehmensbezogene sowie extern- bzw. träger-bezogene Handlungsfelder sind in diesem Sinne wegweisende Schwerpunkte. Des Weiteren sind die Vergleichbarkeit von Projekten, die Kooperationen ebenso wie das Networking im Rahmen unternehmensübergreifenden Austausches im Betrieblichen Gesundheitsmanagement interessante Aspekte, welche sowohl Praktikern als auch Unternehmen hilfreiche Ansätze, Methoden und Tools, aber ebenso Erfahrungen von Seiten anderer nachhaltiger Projekte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liefern können.

Zusammenfassung

Fazit und Ausblick

Die Untersuchung der Nachhaltigkeit als Qualitätsmerkmal im Betrieblichen Gesundheitsmanagement offenbarte wegweisende Ergebnisse, die nicht nur einen Beitrag zur Theorie leisten, sondern ebenso die Grundlage für wertvolle Implikationen für die Praxis bildet und zum anderen nachfolgende Konzeptentwicklungen in diesem Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung darstellt. Weiter wurde deutlich, dass die Ausbildung von Experten für die Praxis durchaus notwendig und richtig ist, jedoch hinterfragt werden sollte, ob die alleinige Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch eine beauftragte Person aus dem Unternehmen bzw. der Einrichtung sinnvoll und vertretbar ist. Zu Letzt wurde noch einmal klar, dass der Schutz, die Wahrung sowie die Förderung der Gesundheit von Menschen nicht allein ein ökonomischer Aspekt sind, sondern mindestens im gleichen Maße eine Frage der Ethik sowie im Sinne einer funktionsfähigen Gesellschaft betrachtet werden muss.

Abstract

Theoretical Background

Over the past few years, a massive increase in mental illness has been recorded among working men and women. The establishment of health-promoting living environments thus became a serious task of prevention and health promotion. Occupational health management comprises different approaches not only to protect employees' health, but also to maintain and improve it. Sustainability also plays an important role as one of twelve good practice criteria in the establishment of an intact, functioning occupational health management system, as the application-related consideration of this quality characteristic creates health-promoting conditions for employees in the long term.

Research Topics

To establish a sustainable occupational health management is still a great challenge in praxis work. The key question of promoting and inhibiting factors of sustainability in this case was seminal for this analysis. Furthermore, the individual understanding of sustainability and the subjective potential hurdles in future were asked to design a fundamental concept of sustainability in context of occupational health management.

Method

The implementation of a total of ten qualitative, guideline-supported expert interviews provided extensive data that served to answer the questions: Consultants, $N_c=4$ and qualified persons, $N_{QP}=6$. The guideline-supported, participating observation intended the purpose of getting a deeper understanding and showing new perspectives of applied work in occupational health management. The interpretation of the existing information was conducted using the qualitative content analysis by Mayring (2002). The computer based program MAXQDA 2018 was supposed to visualise the category systems and to optimize its structures. The main questions formed the priority points of the interview guidelines and the three main categories: Individual understanding of sustainability, promoting and inhibiting factors of sustainability, and potential hurdles in future. The categories from the data of the participating observation were compiled on those from on the basis of the interviews but evaluated separately.

Abstract

Results

In context of the first main and accessory question-complex the consultants and qualified persons described sustainability as lasting effect or longevity, and meant sustainability had a (very) high importance as quality characteristic in occupational health management. Moreover, the second main and accessory question-complex showed the consultants understanding in case of promoting and inhibiting factors: They focused particularly on processes and structures in project work, and the existence respectively the absence of financial, personnel or temporary resources. The qualified persons described even more personnel factors: On the one hand the common lines of management levels, institutional holders, and employees in context of sustainability represents an entry, on the other hand the absence of well educated, young staff restricts the establishment of healthy conditions decisively. Nevertheless, in comparison both category systems showed identic answers on the second category levels; as well lower categories were strongly comparable. The third main and accessory question-complex consists similar descriptions of potential hurdles in future: The consultants as well as the qualified persons represent the opinion, current issues will increase and become hurdles in context of sustainable occupational health management. The consultants mainly fear of the rise of requirement in advertising by virtue of increasing absence of financial, personnel and temporary resources. In the case of the qualified persons, increasing personnel shortages due to the demographic change and the reduced number of numbers of trainees in their companies and were described by the hurdles of the future.

Discussion

There is a relatively uniform consensus among both consultants and qualified persons on the understanding of sustainability and its value for projects in occupational health management. As well, the data analysis of the interview groups revealed there are different priority points for the influencing factors in detail, even though the second category levels were identical in many aspects. This phenomenon could be caused by the different tasks of the experts within the companies. The heterogeneity of the expert groups was also reflected in the quality of the data collected: While the descriptions of the consultants were arranged in a consistent manner, the qualified persons were more frequently unstructured in the statements, which can very probably be attributed to the

Abstract

weaker expertise on the subject of sustainability in occupational health management. Nevertheless, valuable data could be obtained from the interviews of both groups.

Implications

On the basis of the results, three categories of recommendations for action emerged: Raising awareness for sustainability in occupational health management, implications oriented to project management as well as cross-company cooperation and networking. First of all, practitioners and companies need to become more aware of sustainability. To this end, a generally valid definition, the emphasis on sustainability as a quality characteristic and the associated increase in the value of the position form relevant starting points in the order to be able to achieve practical changes in project work in the next step. Positive changes in variable contexts can be aspired by implications oriented to project management: In this sense, consultant-related, company-related as well as external or institution-related fields of action are groundbreaking priority points. Moreover, the comparability of projects, cooperation and networking within the framework of cross-company exchanges in occupational health management are interesting aspects that can provide both practitioners and companies with helpful approaches, methods and tools, as well as experiences from other sustainable projects in occupational health management.

Conclusion and Outlook

The investigation of sustainability as a quality characteristic in occupational health management revealed groundbreaking results that not only contribute to theory but also form the basis for valuable practical implications and subsequent concept developments in this area of prevention and health promotion. It also became clear that the training of experts for practical use is necessary and correct, but that it should be questioned whether the sole establishment of an occupational health management system by a person commissioned by the company or institution is sensible and justifiable. Finally, it became clear once again that the protection, preservation and promotion of human health are not only an economic aspect, but at least equally a question of ethics and a functioning society.