

## Mitarbeitergesundheit? Ergebnisse einer Interviewbefragung zum Verständnis zweier Fragen der betrieblichen Gesundheitskultur

Die Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern ist das Ziel von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Als besonders vielversprechend gelten BGF-Konzepte, bei denen Unternehmen die Gesundheit ihrer Beschäftigten als zentralen Bestandteil der betrieblichen Lebenswelt ansehen und dies in allen Bereichen des Betriebs „kultivieren“ (siehe lidA Factsheet 2020/13). Eine besondere BGF-Zielgruppe sind ältere Beschäftigte. Im Rahmen der lidA-Studie werden ältere Beschäftigte zu solch „kulturellen“ Aspekten der Gesundheit befragt. Aber was verstehen ältere Beschäftigte unter dem Begriff „Gesundheit“ und anhand welcher Kriterien bewerten sie die betriebliche Gesundheitskultur? Dieser Beitrag fasst die Ergebnisse sogenannter „kognitiver Interviews“ mit älteren Beschäftigten zum Verständnis und zur Interpretation von zwei Fragen der betrieblichen Gesundheitskultur aus der aktuellen lidA-Befragung zusammen.

### Was sind kognitive Interviews und wofür werden sie gebraucht?

In kognitiven Interviews wird versucht, die mentalen Prozesse (z. B. Gedanken, Erinnerungen, Vorstellungen) zu verstehen, die bei der Beantwortung einer konkreten Fragestellung erfolgen. Mit Hilfe solcher Interviews können vor der Durchführung einer Befragungsstudie einzelne neu erstellte Fragen verbessert werden, beispielsweise durch Umformulierung. Später kann das Wissen über die kognitiven Prozesse dem Forschenden helfen, Analyseergebnisse inhaltlich korrekt einzuordnen. Für die Aufdeckung der Prozesse werden von den Interviewenden verschiedene Techniken aktiv im Gespräch mit den Befragten angewendet. [1]

„Was verstehen Sie unter diesem Begriff?“

„Sie stimmen der Aussage also voll zu. Können Sie mir begründen, warum?“

„Wenn Sie die Frage so hören, was geht Ihnen da durch den Kopf?“



Zu diesen Techniken zählen u. a. die Aufforderung, „laut zu Denken“, das direkte Nachfragen, was einem beim Antworten durch den Kopf geht, und zu den Gründen für die Antwortwahl. [1]

### Was wurden die Teilnehmenden gefragt?

Gegenstand der Interviews war die Interpretation folgender Aussagen:

- (1) „In dem Unternehmen, in dem ich arbeite, wird der Gesundheit der Mitarbeiter eine hohe Bedeutung beigemessen.“**
- (2) „Mein direkter Vorgesetzter misst der Gesundheit der Mitarbeiter eine hohe Bedeutung bei.“**

Hierzu wurden die Befragten zunächst gebeten anzugeben, inwieweit sie beiden Aussagen zustimmen. Ihre Antworten sollten sie begründen. Dann sollten sie erzählen, was ihnen beim Beantworten durch den Kopf geht und was sie unter dem Begriff „Gesundheit“ verstehen.

### Wer wurde befragt?

Befragt wurden zehn weibliche und zehn männliche ältere Beschäftigte (durchschnittliches Alter in Jahren 57,8). Zehn Befragte hatte ein mittleres Bildungsniveau und sechs einen Migrationshintergrund (selbst migriert). Die Befragten waren in verschiedenen Branchen (u. a. Verwaltung, Industrie) und Tätigkeiten (u. a. Sachbearbeitung, Finanzbuchhaltung, Verkauf, Kundenservice, Ingenieurswesen, Gebäudesicherung) sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

### Zum Ablauf:

Die Interviews fanden online von März bis Mai 2021 statt. Für die Auswertung wurden die Interviews aufgenommen und die Inhalte im Anschluss verschriftlicht. Die Auswertung erfolgte mit der Software MAXQDA Version 12.

## Allgemeines Verständnis von Gesundheit

Unter „Gesundheit“ wurde überwiegend die körperliche Unversehrtheit sowie Abwesenheit von Krankheiten und Beschwerden verstanden. Auch das psychische Wohlbefinden war für die meisten Befragte ein wichtiger Bestandteil ihrer Gesundheit. Die Teilnehmenden hatten die Fragen zumeist auf ihre eigene Gesundheit bezogen. Dabei seien auch soziale Komponenten, wie Empathie von anderen und für andere, sowie Zusammenarbeit mit anderen wichtig.



„Gesundheit bedeutet, morgens heile anzukommen und Nachmittags heile wieder nach Hause zu gehen.“

„Alles, was zu einem gesunden Körper führt. Dazu zählt dann auch das Wohlbefinden, die Atmosphäre.“

„Wenn uns mal ab und zu ein Arzt untersuchen kommt.“

„Es werden auch Maßnahmen angeboten, mit denen man sich fit halten kann.“

„In unserem Betrieb wird Sicherheit groß geschrieben.“



## Bedeutung der Gesundheit der Mitarbeitenden durch das Unternehmen

Die Befragten empfanden die Frage als verständlich formuliert. Sie gaben an, dass sie bei dieser Frage vor allem an Umsetzungen arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben (Ruhepausen, Unfallverhütung), Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Bewegung, Entspannung) und Prävention (Betriebsärztliche Versorgung) und Arbeitsplatzgestaltung (Klima, Ergonomie) denken.

## Bedeutung der Gesundheit der Mitarbeitenden durch Vorgesetzte

Die Befragten fanden auch diese Frage verständlich formuliert. Sie gaben an, dass sie bei der Frage an eine bestimmte Person denken. Durch den Kopf gingen ihnen vor allem soziale Aspekte, wie Verständnis, Empathie, Ansprechbarkeit und Unterstützung bei gesundheitlichen Beschwerden und Einschränkungen sowie eine persönliche Fürsorgepflicht (Aufsichtsfunktion) durch die Führungskraft.

„Dass, wenn man krank ist, auch der Chef sagt »Gute Besserung, kurier dich aus.«“

„Dass er reagiert, wenn man Probleme hat oder Arbeitsmittel fehlen, die zum Gesundheitsschutz beitragen.“

„Wenn wir spezielle Maßnahmen treffen müssen, dass da einer ist, der auf uns aufpasst.“



## Schlussfolgerungen

Die meisten Befragten verstanden im Interview unter „Gesundheit“ am ehesten körperliche Unversehrtheit und Abwesenheit von Krankheiten. Dennoch erwähnten sie in diesem Zusammenhang oft die Bedeutung sozialer Faktoren wie Empathie und Zusammenarbeit. Hier deutet sich betriebliches Interventionspotenzial an, z. B. mittels BGF-Maßnahmen und einer positiven, gesunderhaltenden Arbeitskultur. Zusammen könnte man dies auch als „betriebliche Gesundheitskultur“ bezeichnen.

Die kognitiven Nachfragetechniken offenbarten ferner Unterschiede im Verständnis der „Bedeutung der Gesundheit der Mitarbeitenden“ von Seiten des Betriebes und von Seiten der Vorgesetzten. Ersteres wurde eher arbeitsschutz- und maßnahmenorientiert verstanden. Letzteres spiegelte eher den persönlichen Fürsorgegedanken wider. Diese Erkenntnisse werden helfen, die Forschungsergebnisse inhaltlich besser einzuordnen.

## Quellen

[1] Lenzner T, Neuert C, Otto W (2015). Kognitives Pretesting. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). DOI: 10.15465/gesis-sg\_010

## Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik  
Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal  
Gefördert von der BARMER Krankenkasse  
Autoren: D Borchart, JB du Prel



www.lidA-studie.de  
www.arbwiss.uni-wuppertal.de