

Entwicklung und Evaluation eines Gesundheitsförderungsprogramms für Un- und Angelernte unter besonderer Berücksichtigung der Transfersicherung

Zusammenfassung

Ein Gesundheitsförderungsprogramm für Un- und Angelernte mit Fokus auf Ressourcen- und Stressmanagement (ReSuM) wurde unter besonderer Berücksichtigung der Transfersicherung entwickelt. ReSuM ist ein Multiplikatorenkonzept und kombiniert eine Teamintervention für Un- und Angelernte mit einer Schulung der Führungskräfte. Die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit wurden im Rahmen einer umfassenden Evaluationsstrategie erfolgreich aufgezeigt.

Schlüsselwörter

- Geringqualifizierte
- Ressourcen- und Stressmanagement
- Multiplikatorenkonzept
- Teammaßnahme
- Transfersicherung

Wesentliches Projektziel

Die Arbeitswelt ist eines der wichtigsten Interventionssettings für Gesundheitsförderung [1]: Sie hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit des Einzelnen [2] und ermöglicht Zugänge zu Menschen in schwierigen sozialen Lagen [3]. Projektziel war die Entwicklung und Evaluation eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms mit Fokus auf Ressourcen- und Stressmanagement für Un- und Angelernte [4]. Die besonderen Herausforderungen lagen zum einen in der Transfersicherung [5], zum anderen in der Entwicklung und Durchführung einer umfassenden Evaluationsstrategie [6].

Vorgehensweise/Methodik

Multiplikatorenkonzept Um den Transfer in die Regelversorgung der Präventionsanbieter zu sichern, wurde ein Multiplikatorenkonzept gewählt, d.h. das Programm wurde für und mit Präventionsanbieter als Multiplikatoren entwickelt und evaluiert. Diese waren bei ReSuM Krankenkassen und Betriebsärzte. Sie ermöglichen den Zugang zu interessierten Betrieben mit un- und angelernten Belegschaften und können den zukünftigen, kostengünstigen und routinemäßigen Einsatz des neuen Interventionskonzepts sichern. Ein kostengünstiges Angebot ist für die Stärkung der Teilnahmemotivation der betrieblichen Entscheidungsträger wesentlich. Im Pro-

jekt konnten verschiedene Betriebe unterschiedlichster Branchen und Größen zur Sicherung des Transfers auf diverse betriebliche Kontexte gewonnen werden, z.B. die Berliner Stadtreinigung, die Stadt Dortmund und das Studierendenwerk Hamburg [7]. Für ein Multiplikatorenkonzept ist eine Veröffentlichung des detaillierten Programmanuals wesentlich (s. [7] und **Abb. 1** für einen Überblick). **Interventionsprogramm** Das Programm umfasst eine Teamintervention für un- und angelernte Beschäftigte, die inhaltlich und zeitlich mit einer Schulung der Führungskräfte verschränkt ist. Die Teamintervention wurde gewählt, um verschiedene transferrelevante Aspekte aufzugreifen: Im geschützten sozialen Raum der Arbeitsgruppe nehmen auch Personen teil, die sich alleine nicht für eine Teilnahme entscheiden würden (1). Die soziale Einbettung schafft günstige Lernbedingungen (2) und fördert den Transfer des Gelernten in den Alltag (3). In einer Teamintervention kann zudem die Teamarbeit selbst zum Interventionsthema gemacht werden [7, S. 41 ff.]: Teamarbeit hat einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit [8] und bietet gerade auch sozial Benachteiligten Entwicklungs- und Gesundheitschancen [9].

ReSuM umfasst 4 dreistündige Sitzungen für Teams mit un- und angelernten Beschäftigten und thematisiert die Teamarbeit, Bewegung und Work-Life Balance. Das Programm behandelt über alle Sitzungen das Thema Bewegung, sowohl die Förderung von Ausgleichsbewegungen im Arbeitsalltag als auch die Förderung von Bewegung in der Freizeit. Bewegungsmangel ist bei der Zielgruppe weit verbreitet und gleichzeitig der Hauptgrund für die Entstehung chronischer Erkrankungen [10]. Weiterhin wird die Balance verschiedener Lebensbereiche reflektiert, Entwicklungsperspektiven aufgegriffen und Entwicklungspläne erstellt. Der Transfer der Interventionseinhalte in den Alltag wird hier durch die Vereinbarung von Zielsetzungen gestärkt [5].

ReSuM bindet die Führungskräfte von Un- und Angelernten ein, denn sie beeinflussen die Gesundheits- und Entwicklungschancen im täglich wirksamen Arbeitsprozess [11] und spielen eine zentrale Rolle für den Transfer des Gelernten in den Alltag.

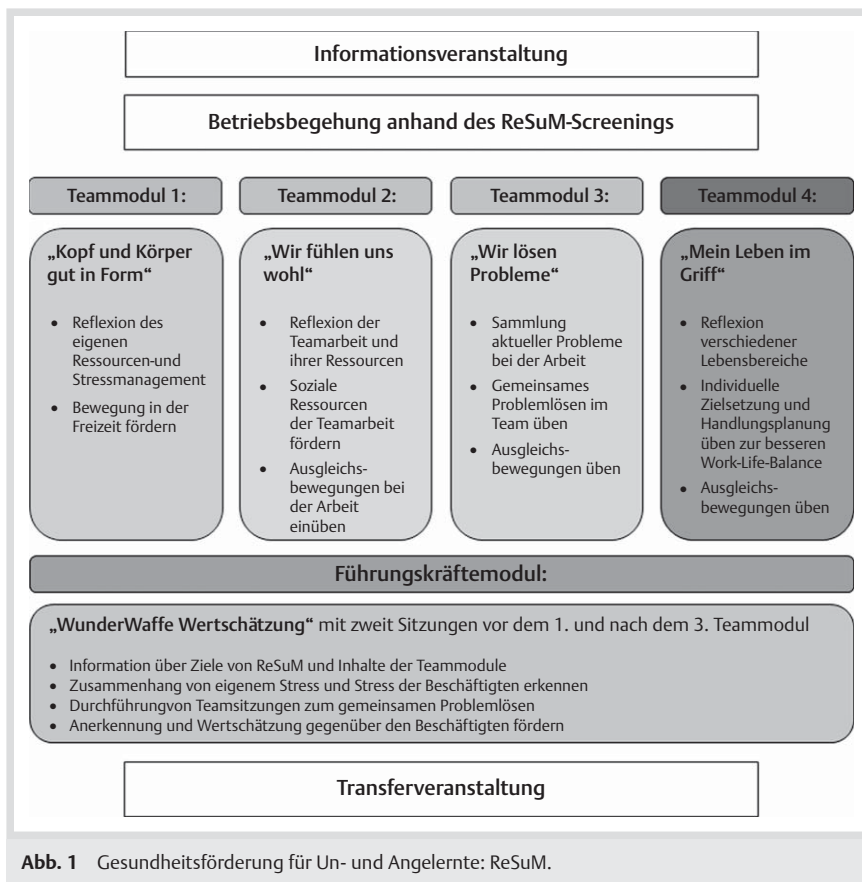
In ReSuM werden die Vorgesetzten zu Anerkennung und wertschätzender Führung sowie zur Durchführung von Teamsitzungen für gemeinsame Problemlöseprozesse geschult (**Abb. 1**).

Evaluation Die Evaluationsstrategie beinhaltet 2 zeitlich aufeinanderfolgende Untersuchungsphasen, die *formative* und *summative Evaluationsphase* [12]. In beiden Untersuchungsphasen wurden Ergebnis- und Prozessevaluation mit 3 Messzeitpunkten (vor und nach der Intervention; 3-Monats-Follow-up) durchgeführt. In der formativen Evaluationsphase stand die Prozessevaluation im Vordergrund [13, 14], in der summativen Evaluationsphase die Ergebnisevaluation durch ein quasi-experimentelles, adaptiertes Kontrollgruppendesign [6, 12]. Die Evaluation des *betrieblichen Entscheidungs- und Implementierungsprozesses* erfolgte qualitativ anhand von Interviews in beiden Evaluationsphasen. Die manualgerechte Umsetzung wurde empirisch anhand strukturierter Beobachtungsleitfäden überprüft; weiterhin wurden im Rahmen der Prozessevaluation die Qualität der Teamarbeit, die Reichweite des Programms, Sitzungsbewertungen und programmnahe Variablen erhoben [12]. Die Evaluation der *Wirtschaftlichkeit* wurde mit einer mehrstufigen Deckungsbeitragsrechnung durchgeführt.

Wesentliche Ergebnisse

Formative Evaluationsphase Für die formative Evaluationsphase konnten 5 Interventionen aus 6 Betrieben einbezogen werden (N=73; 51% Frauen; 65,8% deutsche Nationalität; 500–1 000 Euro Nettohaushaltseinkommen (Modal)). Die manualgerechte Umsetzung lag in der formativen Evaluationsphase bei 40–61%. Eine moderate manualgerechte Umsetzung zeigte sich in der formativen Evaluationsphase als günstig. Das Modul 2 (Themen: Reflexion der Teamarbeit, soziale Aspekte der Teamarbeit) wurde am besten von den Teilnehmern bewertet [13, 14]. Das Programm wurde entsprechend den Ergebnissen überarbeitet.

Summative Evaluationsphase In die summative Evaluationsphase wurden 9 Interventionen aus 8 Betrieben mit 34 Teams und Kontrollgruppen einbezogen (N=268; 30,2% Frauen; 80,9% deutsche Muttersprache; 1 000–1 500 Euro Netto-



haushaltseinkommen (Modal)). Die Umsetzung erfolgte bei 8 Interventionen zu 51–91% manualgerecht; eine Intervention lag bei nur 15% manualgerechter Umsetzung. Diese Intervention wurde von der Ergebnisevaluation ausgeschlossen. Die Qualität der Teamarbeit und die Geschlechts- sowie kulturelle Diversität der Teams variierte stark zwischen den Branchen und beeinflusste die Wirkungen des Konzepts auf programmnahe Variablen. Die Abbrecherquote des Programms lag bei 18% (Teilnahme) bzw. 14% (Datenerhebung). Das spricht für eine vergleichsweise gute Akzeptanz des Programms. Schwundquoten von bis zu 20% für die Interventionsteilnahme und über 40% bei Datenerhebungen werden in vergleichbaren Studien mit qualifizierten Beschäftigten berichtet [15]. Fehlende Werte sind bei Längsschnittstudien nicht zu vermeiden. Ihnen wurde mit multipler Imputation [16] begegnet. Für die Evaluation einer betrieblichen Teamintervention sind Mehrebenenanalysen mit Zeitpunkten geschachtelt in Personen und Teams indiziert [15,17]. Die Mehrebenenanalysen [18] zeigten bei einem $N_{\text{level 1}}=762$, $N_{\text{level 2}}=254$ und $N_{\text{level 3}}=33$ Teams unter Verwendung 3 multiple imputierter Datensätze erwartete, kleine Effekte hinsichtlich der erfassten Gesundheits- und Befindensparameter, d.h. psychosomatische Beschwerden

[19] und arbeitsbezogene Befindensbeeinträchtigungen [20] für die Interventionsgruppe nach der Intervention und im Follow-up [21]. Kleine Effekte sind nach den Ergebnissen verschiedener Metaanalysen betrieblicher Stressmanagementinterventionen zu erwarten [12].

Wirtschaftlichkeit Die Wirtschaftlichkeitsanalyse zeigte auf, dass der Zeitbedarf der Teilnehmer durch einen doppelt so hohen Zugewinn an produktiver Zeit ausgeglichen werden muss, um die regulären Kosten der Intervention zu decken. Das im ReSuM-Projekt entwickelte Kalkulations-Tool liegt als Planungsinstrument für betriebliche Entscheidungsträger vor [22,23].

Betrieblicher Entscheidungsprozess Die Interviews mit den betrieblichen Entscheidungsträgern zeigten, dass sie durch ein kostengünstiges, zielgruppenspezifisches Multiplikatorenkonzept für eine Teilnahme zu gewinnen sind.

Transfer in die Regelversorgung ReSuM ist von den beteiligten Präventionsanbietern und in vielen der beteiligten Betriebe inzwischen langfristig implementiert. Die AOK hat deutschlandweit ihre Koordinatoren für Betriebliche Gesundheitsförderung in ReSuM schulen lassen. ReSuM wurde auch in die betriebsärztliche Ausbildung bei der Ärztekammer Berlin

und Akademie für Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz integriert.

Schlussfolgerungen

Mit ReSuM liegt ein evaluiertes Multiplikatorenkonzept zu Ressourcen- und Stressmanagement für Un- und Angelernte vor. Der Transfer von ReSuM in die Regelversorgung durch die Krankenkassen und Betriebsärzte ist durch deren frühzeitigen Einbezug in die Entwicklung und Evaluation des Programms und ein detailliertes, veröffentlichtes Programmmanual gelungen. Die betrieblichen Entscheidungsträger sind bei kostengünstigen und zielgruppenspezifischen Programmen für Un- und Angelernte zu gewinnen. Für die Forschung liegen die zukünftigen Herausforderungen in der Entwicklung weiterer, an ReSuM anknüpfender Konzepte der Gesundheitsförderung für sozial Benachteiligte. Für die Praxis liegen die Herausforderungen in der inner- und überbetrieblichen Zusammenarbeit der Akteure für Gesundheitsförderung, um Gesundheitschancen sozial Benachteiligter zu verbessern.

Interessenkonflikt: C. Busch gibt an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Literatur

Literatur finden Sie im Internet unter <http://dx.doi.org/10.1055/s-0033-1334893>.

Förderkennzeichen

01EL0412/0417

Projektlaufzeit

03/2006–07/2009

Autoren

C. Busch¹, A. Ducki², E. Bamberg¹, S. Roscher¹, J. Clasen¹, T. Kalytta², G. Liedtke³, D. Gloede²

Institute

¹Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Hamburg

²Beuth Hochschule für Technik, Berlin

³Sport- und Bewegungsmedizin, Universität Hamburg

Korrespondenzadresse

Dr. Christine Busch

Arbeits- und Organisationspsychologie
Fachbereich Psychologie/Fakultät 4
Universität Hamburg
Von-Melle-Park 11, 20146 Hamburg
cbusch@uni-hamburg.de

Bibliografie

DOI <http://dx.doi.org/10.1055/s-0033-1334893>
Online-Publikation: 2013
Gesundheitswesen
© Georg Thieme Verlag KG
Stuttgart · New York
ISSN 0949-7013