

Kurzbericht zum BMG-geförderten Forschungsvorhaben

Vorhabentitel	Gesundheit, Arbeit, Teilhabe. Beteiligungsorientierte Gesundheitsförderung in Inklusionsbetrieben. Entwicklung und Erprobung eines arbeitswissenschaftlichen Konzepts (GATe)
Schlüsselbegriffe	Prävention, Betriebliche Gesundheitsförderung, Inklusionsbetriebe
Vorhabendurchführung	Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft (iAW) Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Leibniz Universität Hannover und Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF)
Vorhabenleitung	Dr. Christiane Perschke-Hartmann (iAW)
Autor(en)/Autorin(nen)	Maleen Halter (iAW) Peter Stadler (FAF) Barbara Gentges (FAF)
Vorhabenbeginn	01.09.2019
Vorhabenende	31.12.2023

1. Vorhabenbeschreibung, Vorhabenziele

Inklusionsbetriebe bieten Menschen mit Schwerbehinderung einen Arbeitsplatz, womit sie den Bedürfnissen dieser Menschen nach Teilhabe an Erwerbsarbeit nachkommen und in der Gesellschaft eine wichtige Funktion einnehmen. Seit dem 1.1.2018 sind die in § 215f SGB IX definierten Inklusionsbetriebe (IB) gesetzlich dazu verpflichtet, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) durchzuführen. Die im Jahr 2020 bundesweit ca. 945 Inklusionsbetriebe mit insgesamt knapp 30.000 Mitarbeitenden – von denen ca. 13.590 eine Schwerbehinderung aufweisen – stehen somit vor neuen Aufgaben. BGF hat den Anspruch, das Ausmaß gesunder Arbeit in Betrieben zu erhöhen, indem Belastungen reduziert und Ressourcen gestärkt werden, wobei die Arbeitsverhältnisse als Bedingungsfaktoren in den Fokus genommen werden. Um belastende und stärkende Faktoren für die Arbeitsfähigkeit ausfindig zu machen, ist die Beteiligung der Beschäftigten als Experten und Expertinnen in eigener Sache zwingend erforderlich. Ebenso ist ein systematischer Ablauf sinnvoll, um z. B. sicherzustellen, dass Maßnahmen und vorangehende Analyse in sich konsistent sind. Das Projekt widmet sich dem Ziel, ein systematisches und beteiligungsorientiertes Modell zur BGF in IBs zu entwickeln, zu erproben und wissenschaftlich zu evaluieren.

2. Durchführung, Methodik

Das Modellvorhaben ist als explorative Studie angelegt und wurde in Kooperation mit acht IBs durchgeführt, die das Spektrum dieser Firmen in qualitativer Hinsicht abbilden. Unter den Beschäftigten der Kooperationsbetriebe sind alle Behinderungsarten vertreten. Die Betriebe wurden im Projektzeitraum zu allen Steps des BGF (Zieldefinition, Analyse, Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen) prozessbegleitend beraten und haben einen BGF-Zyklus vollständig

umgesetzt. Strukturen und Prozesse des BGF wurden in den Betrieben aufgebaut; Trainings und Maßnahmen wurden finanziell bezuschusst. Die Analyse zur aktuellen Belastungs- und Ressourcensituation der Beschäftigten wie auch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und ihre Evaluation erfolgten in niedrigschwelligen partizipativen Gesundheitszirkeln, an denen Menschen mit und ohne Behinderung beteiligt waren.

Die individuellen und organisationalen Lernprozesse wurden durch mehrtägige Qualifizierungen von Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe und durch vielzählige Netzwerktreffen, bei denen die Kooperationsbetriebe Gelegenheit hatten, die Projektergebnisse zu diskutieren und ihre Erfahrungen auszutauschen, unterstützt. Zusätzlich wurden mit Geschäftsführenden, Fachkräften, Expertinnen und Experten für Behinderung qualitative Leitfadeninterviews durchgeführt. Die Auswertung erfolgte mit Hilfe der Software MAXQDA und den Qualitätsstandards qualitativer Sozialforschung entsprechend. Das Vorhaben wurde begleitet von einer standardisierten Befragung zum Umsetzungsstand von BGF unter Inklusionsbetrieben. Gut 170 Betriebe nahmen an der Befragung teil. Das in den Betrieben umgesetzte BGF-Modell wurde einer qualitativen Prozess- und Wirksamkeitsanalyse unterzogen.

3. Gender Mainstreaming

In den Workshops, Zirkeln, Steuerkreisen usw. wird auf eine adäquate Beteiligung von weiblichen Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung geachtet. Gender-Aspekte sind regelmäßig und zielgerichtet in die Gestaltung des Vorhabens eingegangen.

4. Ergebnisse, Schlussfolgerung, Fortführung

Die Ergebnisse ermöglichen Aussagen zu möglichen Besonderheiten der IBs sowie zur Durchführbarkeit von BGF in IBs. Die ermittelten Ressourcen- und Belastungskonstellationen sind zum einen auf die große Diversität der Belegschaft und zum anderen auf die Konstruktionsprinzipien der IBs zurückzuführen. Um die Produktivität der Belegschaft und damit das wirtschaftliche Überleben der am (normalen) Arbeitsmarkt agierenden IBs sicherzustellen, haben IBs komplexe Anpassungen von Arbeitstätigkeiten und -prozessen an die Besonderheiten und Bedarfe der Mitarbeitenden mit Behinderung zu leisten und gegensätzliche Wertorientierungen auszubalancieren. Ihr Selbstverständnis und Anspruch, ein inklusiver und sozialer Betrieb zu sein, ist mit der Markt- und Leistungslogik, der sie als am allgemeinen Arbeitsmarkt operierender Betrieb unterworfen sind, in Einklang zu bringen. Diese Gemengelage kann insbesondere bei Führungs- und Anleitungskräften zur Wahrnehmung widersprüchlicher Arbeitsanforderungen und zu psychosozialen Belastungen führen. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass eine beteiligungs- und prozessorientierte, systematische und strukturierte BGF in Inklusionsbetrieben grundsätzlich möglich ist und diese bei der Realisierung ihrer höchst komplexen Aufgabe, wie der Sicherstellung von Inklusion in materieller, formeller und informeller Hinsicht, unterstützen kann. Das in den Betrieben umgesetzte BGF-Modell wurde unter Beteiligung der Pilotbetriebe einer qualitativen Prozess- und Wirksamkeitsanalyse unterzogen. Die

Prozessevaluation erfolgte in Hinsicht auf Akzeptanz, Übereinstimmung, Reichweite und Anpassung des Modells. Die im Konzept realisierten und erprobten Module erwiesen sich als ausreichend sensitiv und niedrigschwellig, um Mitarbeitenden mit Behinderung und vor allem auch Mitarbeitenden mit kognitiven Einschränkungen grundsätzlich die Teilhabe zu ermöglichen. Mit den Modulen und Instrumenten ist es in den Betrieben gelungen, Dialog- und Aushandlungsprozesse zu gesunden Arbeitsbedingungen anzustoßen. Die Evaluation zeigt geringe Veränderungsbedarfe des zum Einsatz kommenden Konzepts auf. Entsprechende Anpassungen sind in den im Rahmen des Projektes entwickelten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von BGF in IBs eingepflegt. Die Wirksamkeitsanalyse erfolgte aus einer systemischen und aus der Perspektive des expansiven Lernens. Aus der systemischen Perspektive konnten Organisationsveränderungen und aus der Perspektive des expansiven Lernens konnten individuelle und organisationale Lernprozesse, die zu einer Veränderung der sozialen Praxis geführt haben, identifiziert werden. Das umgesetzte Modell beinhaltet somit das Potential, eine gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung anzustoßen. Die Wirksamkeit ist jedoch auch abhängig vom Kontext der Organisationen. Als überwiegend Klein- und Kleinstbetriebe verfügen IBs über wenig Ressourcen und benötigen zur Durchführung einer ganzheitlichen und an der Steigerung gesunden Arbeitens orientierten Betrieblichen Gesundheitsförderung Unterstützung in Form externer Expertise oder finanzieller Förderung. Das war ebenfalls Ergebnis der Umfrage unter den 170 Inklusionsbetrieben zum Stand ihres betriebsinternen BGF-Systems. Entsprechende Vorschläge, wie IBs in der Durchführung dieser Aufgabe unterstützt werden könnten, sind Gegenstand der im Rahmen des Projektes entwickelten Handlungsempfehlungen für Stakeholder. Alle Stakeholder könnten mit ihren jeweiligen Funktionen dazu beitragen, dass das Instrument BGF in Inklusionsbetrieben verstetigt und sinnvoll genutzt werden kann und so IBs in ihrer komplexen Aufgabe, Menschen mit Behinderung zu inkludieren, unterstützt.

Aus dem Projekt hervorgegangene Veröffentlichungen:

Perschke-Hartmann, C. & Halter, M. (2023). Arbeit inklusiv und gesund. Erprobung und Evaluation Betrieblicher Gesundheitsförderung in Inklusionsbetrieben. Baden Baden: Nomos Verlag.

Perschke-Hartmann, C. & Stadler, P. (2023). [Handlungsempfehlungen an Stakeholder – Zur Förderung Betrieblicher Gesundheitsförderung \(BGF\) in Inklusionsbetrieben nach § 215f SGB IX und Unterstützung der Betriebe bei der Implementierung.](#)

Stadler, P. (2023). [Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung in Inklusionsunternehmen.](#) Auswertung einer bundesweiten Umfrage im Rahmen des GATe Projektes.

Stadler, P. und Perschke-Hartmann, C. (2023). [Systematische BGF in Inklusionsbetrieben. Handreichung mit 7 Modulen zur Implementierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung.](#)

5. Umsetzung der Ergebnisse durch das BMG

Das Projekt GATe konnte mit dem Fokus auf Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX erfolgreich ein systematisches und beteiligungsorientiertes Modell zur betrieblichen Gesundheitsförderung

entwickeln, erproben und wissenschaftlich evaluieren. Dabei zeigte sich allerdings auch, dass eine große Herausforderung darin besteht, die höchst komplexen Aufgaben, wie der Sicherstellung von Inklusion in materieller, formeller und informaler Hinsicht in die verschiedenen Interventionskomponenten im betrieblichen Alltag zu realisieren. Die im geförderten Vorhaben entwickelten Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen liefern Stakeholdern und weiteren Akteuren wichtige Ansatzpunkte und Grundlagen, wie die Implementierung des Instruments Betriebliche Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Inklusionsbetrieben und den spezifischen Bedarfen der dort beschäftigten vulnerablen Personen gelingen kann. Darüber hinaus können die Projektergebnisse auch für die Weiterentwicklung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in anderen Bereichen oder den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in kleinen und mittleren Betrieben, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, verwendet werden.

6. Verwendete Literatur

- Behrendt, H. (2020).* Teilhabegerechtigkeit im Arbeitsleben – Innerbetriebliche Inklusionsmechanismen und –hindernisse. In: Badura, B. (Hg.) Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit. Berlin: Springer. (S. 245-258).
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R.M. (2017).* Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. In: Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. (4). (S. 19-43).
- Engeström, Y. (2014).* Activity Theory and learning at work. In: U. Deinet & Reutlinger, C. (Hg.). Tätigkeit – Aneignung – Bildung. Positionierungen zwischen Virtualität und Gegenständlichkeit. (S. 67 – 96). Wiesbaden: Springer VS.
- Faller, G. (2023).* Diversityorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Integration von Gesundheit und Vielfalt in Arbeits- und Organisationskontexten. 1. Aufl. Weinheim, Basel: Verlagsgruppe Beltz
- Grossmann R. & Scala K. (2011).* Gesundheit durch Projekte fördern. Ein Konzept zur Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung und Projektmanagement. (5. Aufl.). Weinheim und München: Juventa.
- Moldaschl, M. F. (2017):* Das Konzept der Widersprüchlichen Arbeitsanforderungen (WAA). Ein nichtlinearer Ansatz zur Analyse von Belastung und Bewältigung in der Arbeit. In: Faller, G. (Hg.). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. (3. vollst. erw. und überarbeitete Aufl.). Bern: Hogrefe. (S. 139 - 151).

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Gesundheit

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages