

# Arbeitsbezogene Ressourcenprofile – Adressatenorientierung durch Segmentierung anhand arbeitsbezogener Ressourcen

Julian Friedrich<sup>1,2</sup>, Anne-Kristin Münch<sup>1</sup>, Ansgar Thiel<sup>1</sup>, Susanne Völter-Mahlknecht<sup>2</sup> & Gorden Sudeck<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Eberhard Karls Universität Tübingen, <sup>2</sup>Charité – Universitätsmedizin Berlin

Schlüsselwörter: Adressatenorientierung, Gesundheitskompetenz, Profilanalyse

## Einleitung

Durch veränderte Arbeitssituationen wie beispielsweise mobiles Arbeiten steigt die Eigenverantwortung der Beschäftigten für Gesundheit und Bewegung am Arbeitsplatz. Im Arbeitskontext beeinflussen sowohl Anforderungen als auch Ressourcen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten (Demerouti & Bakker, 2011). Um Ressourcen in der Prävention und Gesundheitsförderung nachhaltig nutzen zu können, ist es wichtig, die Bedürfnisse der Menschen adäquat zu erfassen und diese stärker adressatenorientiert anzusprechen, damit Maßnahmen optimal aufeinander abgestimmt werden können. Eine Möglichkeit der Adressatenorientierung ist die Segmentierung von Arbeitgebenden und Beschäftigten mit ähnlichen Konstellationen in Bezug auf arbeitsbezogene Gesundheitsressourcen.

## Methode

Arbeitsbezogene Gesundheitskompetenz (wissens- und fähigkeitsbasierter Umgang mit Gesundheit; Verantwortungsübernahme) sowie weitere personale Ressourcen (arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit) oder organisationale Ressourcen (Einflussmöglichkeiten; Partizipation zu Gesundheit) wurden bei Arbeitgebenden und Beschäftigten ( $n = 828$ ,  $42 \pm 12$  Jahre, 54% weiblich) in KMU in Deutschland erfasst. Personen mit ähnlichen arbeitsbezogenen Ressourcen wurden mittels Clusteranalyse sowie latenter Profilanalyse gebündelt.

## Ergebnisse

Eine 6-Cluster-Lösung ( $\eta^2_c = 57.5\%$ ) konnte favorisiert und in einer latenten Profilanalyse bestätigt werden. Einem Cluster mit überdurchschnittlichen Clustermittelwerten stehen zwei Cluster mit unterdurchschnittlichen Ausprägungen auf den erfassten Gesundheitsressourcen gegenüber, wobei sich hier ein Unterschied in der Verantwortungsübernahme für Gesundheit zeigte. In den weiteren Clustern ergab sich ein differenziertes Bild und Unterschiede konnten entweder anhand existierender personaler oder organisationaler Ressourcen vorgenommen werden.

## Diskussion

Im Anschluss an die Segmentierung und Rückmeldung an die Adressat:innen können spezifische Präventionsmaßnahmen wie bspw. mehr Einfluss auf die bewegungs- und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitssituation vorgeschlagen werden, um partizipativ und diversitätssensibel die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig zu erhalten und zu verbessern.

## Literatur

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>