

PREPRINT (WORKING PAPER)

Das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – Eine Analyse von leitfadengestützten (Expert*innen-) Interviews nach der Methodologie der Grounded Theory

Lisa Westphal*

Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung

*Corresponding author. Email: lisa.westphal@ovgu.de

(Received 06. Januar 2022; revised 12. März 2022; accepted 28. April 2022; first published online 30. Juni 2022)

Zitieren dieses Beitrages

Westphal, Lisa: »Das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – Eine Analyse von leitfadengestützten (Expert*innen-) Interviews nach der Methodologie der Grounded Theory«. In: *IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung)*, Jg. 4, 7, 2022, 1–36. DOI: 10.24352/ub.ovgu-2022-044

Abstract

Die vorliegende Arbeit ist im Rahmen einer Forschungswerkstatt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg entstanden. Die Mitglieder*innen dieser Forschungswerkstatt haben dankenswerterweise entscheidende Impulse gegeben und dazu beigetragen, dass mehrere Blickwinkel auf das Datenmaterial berücksichtigt wurden. Im Mittelpunkt steht das Phänomen der Nicht-Teilnahme an Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU). In der qualitativen Forschung wurden zehn Interviews mit Mitarbeiter*innen durchgeführt. Dabei wurden zweierlei Methoden bzw. Interviewarten verwendet. Zum einen wurden neun leitfadengestützte Interviews und zum anderen ein leitfadengestütztes Expert*innen-Interview durchgeführt. Das Expert*innen-Interview wurde mit der BGM-Koordinatorin der OVGU abgehalten. Die anderen Befragten setzen sich aus Mitarbeiter*innen (MA) zusammen, die in verschiedensten Bereichen der Universität arbeiten und sich z.B. aufgrund der Länge der Zugehörigkeit zur OVGU als auch in ihren Lebensumständen unterscheiden. Um das genannte Phänomen zu ergründen, wurde nach der Grounded Theory (GT) vorgegangen. Zur Begründung der Nicht-Teilnahme ergaben sich im Ergebnis der Auswertung drei Kernkategorien:

- 1 - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung
- 2 - Reflektiertes Körper- und Gesundheitsbewusstsein
- 3 - Bedingungshaltung – Die Wenn-Dann-Haltung

Keywords: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BMG), (Nicht-) Teilnahme an BMG-Maßnahmen, Gesundheit, Grounded Theory, offenes Kodieren, axiales Kodieren, selektives Kodieren,

1. Einleitung

Diese Arbeit ist im Rahmen des Seminars „Forschungswerkstatt (Narrationsanalyse, Konversationsanalyse, ethnographische Verfahren)“ an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) unter der Betreuung von Peter Straus entstanden. Besonders zu erwähnen ist, dass es innerhalb des gesamten Prozesses

von der Ideenentwicklung über das Durchführen der Interviews bis hin zum Fertigstellen der Arbeit immer wieder zu Besprechungen innerhalb der Seminargruppe kam. Diese ergaben besonders in Anbetracht der gewählten Methodologie – der Grounded Theory (GT) – wertvolle Anreize, um zwischen Sammeln der Daten und Analyse hin und her zu gehen, wie es Strauss/Corbin (1996) empfehlen. Im Zentrum der Untersuchung steht das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit seinen Angeboten an die Mitarbeiter*innen. Interne Evaluationen an der OVGU zeigen, dass eine Vielzahl der Mitarbeiter*innen an den angebotenen Kursen sehr gerne teilnehmen würden, dies aber aus unterschiedlichen Gründen nicht tun. Hieraus lässt sich auch die forschungsleitende Fragestellung: "Welche Begründungen für eine (Nicht-) Teilnahme lassen sich bei den befragten Mitarbeiter*innen der OVGU feststellen?" ableiten. Innerhalb des vorliegenden Beitrags wird zunächst das Forschungsthema "Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) geklärt, um zu verdeutlichen, welche Begriffsdefinition zugrunde liegt. Anschließend wird auf semistrukturierte Interviews eingegangen. Hier werden zunächst der Begriff und anschließend die Erhebungsmethode Expert*innen-Interview erläutert. Hier wird erklärt, wie diese Methoden zu verstehen sind und an welchen Stellen eine kritische Reflexion hinsichtlich der Rolle der Forschenden und den gestellten Fragen notwendig ist. Ebenfalls wird in diesem Kapitel auf die verwendeten Leitfäden sowie auf die Anonymisierung der Interviews eingegangen. Nachdem die Methoden veranschaulicht wurden, soll es im vierten Kapitel um die Methodologie der GT gehen. Dabei werden die Gütekriterien qualitativer Forschung erläutert, die theoretische Sensibilität, das theoretische Sampling betrachtet und es wird auf das Kodieren der Interviews eingegangen. Danach folgt eine kritische Reflexion der Forschung, die Zusammenfassung als auch ein Ausblick.

2. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement – Ein Begriffsverständnis

In diesem Kapitel werden das BGM und seine Teilbereiche näher erläutert. Da im Expert*innen-Interview der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Bedeutung beigemessen wurde, soll in diesem Kapitel insbesondere die Beziehung zwischen BGF und BGM herausgearbeitet werden, um eine Verständnisgrundlage für die Erläuterungen des Experteninterviews zu schaffen und im weiteren Verlauf der Arbeit herauszuarbeiten, welches spezielle Verständnis von BGM innerhalb der OVGU etabliert ist. Dem BGM lassen sich drei Teilbereiche zuordnen: die Arbeitsmedizin, das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement¹, sowie die BGF. BGM umfasst diese Bereiche und stellt in Organisationen einen strategischen, prozessualen und strukturellen Rahmen dar, in welchem alle Maßnahmen organisiert werden, die der Erhaltung und Förderung der Gesundheit dienen sowie gesundheitliche Schäden vorbeugen. Das BGM organisiert die Maßnahmen hinsichtlich des ökonomischen Nutzens für die Organisation. Beispielsweise sind Ziele des BGM die Mitarbeiter*innen-Gewinnung und -bindung und die Reduzierung der Krankentage der Mitarbeiter*innen. So ist nach Ternès et al. das „Betriebliche[] Gesundheitsmanagement [...] die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen. BGM betrachtet die Gesundheit der Beschäftigten als strategischen Faktor, der Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Kultur und das Image der Organisation hat. BGM bezieht Gesundheit in das Leitbild, in die (Führungs-) Kultur, in die Strukturen und in die Prozesse der Organisation ein“ (Ternès et al. 2017: 5). Für BGM als strategischen Faktor spricht, dass Organisationen oftmals Kennzahlen zum Messen der Ziele des BGM etablieren, um nach der Analyse dieser entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Petzi/Kattwinkel setzen an dieser strategischen Ausrichtung des Unternehmens auf BGM an und betonen, dass es sich bei BGM und BGF um unterschiedliche Konzepte handelt (Petzi/Kattwinkel 2016: 6ff.). BGM ist für die Autor:innen ein „Managementansatz“ der übergeordnete Ziele setzt, wie z.B. die „Stärkung des Sozial- und Humankapitals“ oder auch die „Steigerung von Betriebsergebnissen und Wettbewerbsfähigkeit“ (ebd.: 7). BGF hingegen ist der „operative Kern“ „und umfasst alle Maßnahmen der Senkung gesundheitlicher Belastungen und der Vermehrung gesundheitlicher Ressourcen im Unternehmen“ (ebd.: 11). Weiterhin teilen Petzi/Kattwinkel BGF in „[...] reaktive und in präventive Maßnahmen [...]“ (ebd.: 11) ein. Erstere dienen der „[...] Heilung bzw. Linderung bereits aufgetretener Einschränkungen der Leistungsfähigkeit [...]“ (ebd.: 11) und zweitere sind der „[...] gesundheitsförderliche[n] Bewältigung auftretender Belastungsmomente [...]“ (ebd.: 11) zuträglich. Insbesondere die präventiven Maßnahmen wurden durch das im Jahr 2015 verabschiedete Präventionsgesetz in Organi-

¹ „Unter betrieblichem Eingliederungsmanagement versteht man alle Handlungen zur Überwindung der gegenwärtigen und zur Vermeidung wiederholter Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiter*innen. Dabei soll frühzeitig geklärt werden, welche Maßnahmen ergriffen werden können, damit das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft erhalten werden kann“ (Petzi/Kattwinkel 2016: 11).

sationen fokussiert (Pfannstiel/Mehlich 2016: 3). BGM wird seither nachhaltig als Bestandteil des BGM erachtet, nicht zuletzt weil im Rahmen von Studien ein positiver Return on Investment sowie positive Effekte bzgl. des Return on Prevention erbracht wurden (ebd.: 5). BGM unterliegt permanent neuen Herausforderungen, welche durch gesellschaftliche Entwicklungen wie den demografischen Wandel, der Digitalisierung, dem Trend zur Individualisierung, dem wachsenden „[...]“ Bewusstsein für den eigenen Körper [...]“ (Ternès et al. 2017: 21), der Globalisierung und dem damit verbundenen internationalen Wettbewerbsdruck, der „Zunahme von Zivilisationskrankheiten“ (Pfannstiel/Mehlich 2016: 2), der „[...]“ Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen [...]“ (Petzi/Kattwinkel 2016: 14) und vielem mehr bedingt sind. Die eigene Gesundheit „[...]“ erfährt aufgrund des Machbarkeitspostulats eine aktive Komponente: der bis dato passive Zustand Gesundheit wird zunehmend als aktive Tätigkeit des Individuums wahrgenommen [...]“ (ebd.: 19). Diese Entwicklungen führen dazu, dass BGM die Maßnahmen immer neu hinterfragen und anpassen muss um neue Wege zu finden, um den MAs eine aktive Beteiligung an den Maßnahmen und somit an ihrer eigenen Gesundheit zu ermöglichen. Eine Option, um dem Trend nach Individualisierung hinsichtlich des BGMs nachzugehen, ist es, zusätzlich eine digitale Gesundheitsstrategie zu etablieren, die z.B. über Plattformen Austausch über die Maßnahmen ermöglicht, Tracking der Ziele erlaubt oder digitale gesundheitsbezogene Weiterbildungen anbietet (Treier 2021: 5). Allgemein sind Organisationen, – so auch die OVGU – oftmals mit einer heterogenen Zielgruppe konfrontiert. Verschiedene Altersgruppen mit unterschiedlichen und individuellen Bedürfnissen erfordern eine Vielfalt an angebotenen Maßnahmen, um viele der MA zu erreichen (Ternès et al. 2017: 25). Zwingend mit dem BGM verbunden ist die Kommunikation über die angebotenen Maßnahmen, mit der „[...]“ Mitarbeiter für ein BGM motiviert werden, es aktiv mitgestalten und letztendlich auch einen Nutzen aus den Maßnahmen und Instrumenten ziehen [...]“ (ebd.: 8). Zusammenfassend stellt BGM einen übergeordneten Rahmen der Teilbereiche Arbeitsmedizin, betriebliches Wiedereingliederungsmanagement und BGF dar. Organisationen sehen in der Anwendung von Maßnahmen des BGM einen ökonomischen Nutzen, wobei es sich um eine Win-Win-Situationen handelt, da die Mitarbeiter*innen zufriedener und letztendlich gesünder leben. Die genannten Herausforderungen, wie die Verschiebung der Altersstruktur oder auch die Individualisierung erfordern ein flexibles BGM. Einige der Herausforderungen werden später im Experteninterview deutlich und haben ebenfalls Einfluss auf die Teil- bzw. Nicht-Teilnahme an den BGM-Maßnahmen der OVGU.

3. Methodisches Vorgehen

Im Rahmen der Untersuchung wurde sich für teilstrukturierte bzw. semi-strukturierte Interviews entschieden. Exklusive der zwei Fragebögen, die im Vorhinein als eine Art Pretest durchgeführt wurden (Kapitel 3.1), sind insgesamt zehn Interviews geführt worden, wovon neun leitfadengestützte Interviews sind und eins ein leitfadengestütztes Expert*innen-Interview darstellt. Laut Eckardt zielen „Semi-strukturierte Interviews [...]“ darauf ab, dass eine Nichtbeeinflussung des Interview-Partners und die Rekapitulation seiner Sichtweise im Vordergrund stehen. Um dies zu erreichen, sind aber auch Öffnungen durch offene Fragen und Zuspitzungen durch geschlossene Fragen zulässig. Es geht dabei um die Erkundung der persönlichen Einschätzung und dies im Kontext der spezifischen Situation des Interviewten“ (2014: 172). Auch wenn die Forschenden „eine Nichtbeeinflussung des Interview-Partners und die Rekapitulation seiner Sichtweise“ als grundlegendes Ziel aller Interviews bewerten und als wichtig erachten, ist anzumerken, dass das Ideal der Nichtbeeinflussung zwar erstrebenswert ist, jedoch niemals vollends erreicht werden kann. In Kapitel 3.2 und 3.3 wird dazu auf die Rolle der Interviewenden und die angewendeten Fragetypen eingegangen, die ansatzweise verdeutlichen sollen, welchen Einflüssen Interviews unterliegen. Ebenfalls ist die spätere Analyse der Interviews (Kapitel 4) nicht frei von subjektiven Sichtweisen. Diese gilt es stetig zu hinterfragen.

3.1 Fragebögen (Vorfeld)

Im Vorfeld der Durchführung der eigentlichen Interviews wurden zwei Fragebögen an zwei Personen ausgegeben. Das Ziel war es, zu prüfen, wie ergiebig das Themenfeld BGM für weitere Nachforschungen und Fragestellungen ist und welche Erfahrungen die beiden Befragten bereits mit dem BGM gesammelt haben. Hätten die beiden Fragebögen mit dem Anspruch eines vollwertigen Pretests stattgefunden, so hätte die Forschende einen weiter entwickelten Fragebogen ausgegeben. Da jedoch der Anspruch lediglich war, einen Einblick in das Themenfeld des BGMs zu bekommen und ein Verständnis von BGM zu erhalten, wie es in der Praxis vorkommt, würde die Forschende diese Fragebögen als eine Art Vorstufe eines Pretests bezeichnen. Im Folgenden führt Weichbold einmal aus, wie Pretest definiert werden und welche Aufgaben ihnen zugeschrieben werden können: „Ziel ist es, die Datenerhebung ex ante, d.h. vor

ihrem eigentlichen Beginn zu optimieren. Aus heutiger Sicht versteht man Pretests nicht als punktuelle Verfahren oder einmalig durchzuführende Methode (typischerweise kurz bevor ein Fragebogen ins Feld geht), sondern als eine Menge von Verfahren zur Qualitätssicherung des Erhebungsinstruments, ja des gesamten Erhebungsdesigns, die im Zuge der Fragebogenerstellung und Erhebungsplanung Anwendung finden. Je nach angewendeten Verfahren wird dabei unterschiedlichen Qualitätsdimensionen der Befragung Aufmerksamkeit geschenkt. Pretests betreffen meist das Erhebungsinstrument (Formulierung der einzelnen Fragen bzw. Antwortmöglichkeiten sowie den Fragebogen als Ganzes), aber auch dessen technische Umsetzung (bei computergestützter Befragung), die Stichprobenziehung und die Durchführung der Interviews. Sie können aber auch eingesetzt werden, um mit Hilfe von offenen Fragen Antwortkategorien zu finden, um in der Hauptbefragung geschlossene Fragen verwenden zu können oder um die Anzahl von Items in Itembatterien für die Hauptbefragung reduzieren zu können" (2014: 299).

3.2 Leitfadengestützte Interviews

Für diese Arbeit wurden neun leitfadengestützte Interviews mit Mitarbeiter*innen der OVGU durchgeführt. In diesem Kapitel soll es erst einmal um eine Definition der Begrifflichkeit leitfadengestütztes Interview gehen, woraufhin dann die genaue Interviewform erläutert wird. Weiterhin soll die Rolle der Interviewenden reflektiert werden und die ihrerseits gestellten Fragen hinsichtlich der Fragetypen und der Auswirkungen auf die Erzählungen der Interviewten reflektiert werden. Wie der Name leitfadengestütztes Interview bereits verrät, werden jene Interviews mit einem vorbereiteten Leitfaden geführt und definieren sich über jenes Erhebungsinstrument (Helfferrich 2009: 559f.). Bogner et al. heben hervor, dass jene Interviewform zum einen die Funktion der „Strukturierung des Themenfeldes“ hat sowie zum anderen als „Hilfsmittel“ in der Interviewsituation dient (2014: 28). Auf die Funktion der Strukturierung des Themenfeldes wird in Kapitel 3.4 noch näher eingegangen, wenn es explizit darum geht die einzelnen Themenblöcke und Positionen der Fragen zusammenzufassen. Leitfadengestützte Interviews zählen zu den semi-strukturierten bzw. teilstrukturierten Interviews. In dieser Forschung handelt es sich speziell um die Interviewform des problemzentrierten Interviews, da die Interviews mit möglichst wenig vorgegebener Struktur und Anweisungen, also „nicht-direktiv“ abliefern. Außerdem sind sie dialogisch aufgebaut und zielen damit u. a. auf längere Erzählphasen ab. Insbesondere konzentrieren sich die Interviews auf das bestehende Problem der Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen des BGM, wobei diese Problemzentrierung nicht explizit geäußert wird, um den Gesprächsverlauf nicht zu stark einzuengen (Helfferrich 2009: 135). Witzel, welcher das problemzentrierte Interview erstmals definierte und entwickelte, beschreibt es wie folgt: „Das problemzentrierte Interview (PZI) ist ein theoriegenerierendes Verfahren, das den vermeintlichen Gegensatz zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit dadurch aufzuheben versucht, dass der Anwender seinen Erkenntnisgewinn als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert. Entsprechende Kommunikationsstrategien zielen zum einen auf die Darstellung der subjektiven Problemsicht. Zum anderen werden die angeregten Narrationen durch Dialoge ergänzt, die Resultat ideenreicher und leitfadengestützter Nachfragen sind“ (2000: 1). Dabei betonen sowohl Witzel (ebd.) als auch Helfferrich (2009), dass jene Interviewform auf die Erfassung von individuellen Handlungen und subjektiven Wahrnehmungen des Problems abzielt (2000: 2; 2009: 135). Auf diese Arbeit bezogen, bedeutet dies, dass die Interviews auf die subjektive Wahrnehmung des BGM an der OVGU und die daraus resultierenden Handlungen (Nicht-Teilnahme oder Teilnahme an Maßnahmen) abzielen. Problemzentrierte Interviews können unterschiedliche Fragetypen enthalten, um bestimmte Phasen des Interviews hervorzurufen. Dabei gilt laut Helfferrich die „[...] maximale Offenheit“ bei der Formulierung der Fragen bzw. der Grundsatz: „So offen wie möglich, so strukturierend wie nötig [...]“ (ebd.: 360). Helfferrich (ebd.) betont, dass es sogar nötig ist, das Interview in einem gewissen Rahmen zusteuern. Eine gewisse Steuerung ist notwendig, um das Thema auf das BGM einzugrenzen, da es nahezu unmöglich ist, dass Interview sei es auch nur unbewusst, durch die eigene Sozialisation, eigene Wertvorstellungen etc. nicht zu steuern. Bedeutend ist es jedoch, diese Haltungen zu reflektieren und hinsichtlich ihres Einflusses auf die Forschung zu betrachten. Auch Helfferrich (ebd.) betrachtet eine solche Reflexion als bedeutend. Laut der Autorin sollte die bzw. der Forschende sich mit zwei Fragen konfrontieren, um den Interviewverlauf, den Interviewinhalt und die spätere Interpretation bzw. Analyse der Daten kritisch zu reflektieren. „Die erste zentrale Frage bei der Erzeugung von Texten im Interview ist die, wie und mit welcher Begründung das Sprechen (die Textproduktion) der interviewten Person beeinflusst und gesteuert wird, indem in den Interviewablauf interveniert und er geformt und vorstrukturiert wird. Das kann z.B. dadurch geschehen, dass die Aufmerksamkeit auf einen im Zusammenhang mit der Forschungsfrage interessierenden Bereich gelenkt wird oder dass Begrifflichkeiten, Relevanzen und Vorverständnisse von den Interviewenden als Vorgaben

eingeführt werden” (ebd.: 559). Helfferich merkt weiterhin an, dass ebenfalls die Rollen hinterfragt werden sollten, die während des Interviews eingenommen werden. Dabei weist sie darauf hin, dass beidseitig eine bestimmte Rolle eingenommen und zugeschrieben wird (ebd.: 360). Die Autorin betont, dass die Rollen bereits vor dem eigentlichen Interview in der Kontaktaufnahme geschaffen werden können. Trotzdem kann es im eigentlichen Interview zu einem Aushandlungsprozess über Macht- und Führungsaspekte kommen. Helfferich nennt einige Fragen, die auf einen Führungswunsch hindeuten, wie bspw. „Können Sie das ein bisschen konkretisieren?“, „Also ganz allgemein?“, „Wollen Sie dazu noch mehr wissen?“ (ebd.: 135ff.). Im Interview 10 gab es z.B. das Gefühl, dass der Interviewte aufgrund einer bestimmten Annahme der Forscherin nicht genügend Kompetenz zuspricht und deshalb durch Fragen wie: „Oder wollen Sie noch nachhaken?“ (Z. 202) oder „Wie meinen Sie das?“ (Z. 253) einen Führungsanspruch äußerte. Dieser implizite Führungswunsch kann sich in diesem Interview darin begründet haben, dass die Forschende eine Fehlannahme über den höhenverstellbaren Tisch des Interviewten traf (Z. 148-149), woraufhin der Befragte jenes genauer erklärte (Z. 150-159). Ansonsten hat die Forschende bei allen anderen Interviews (I.1-8) das Gefühl als Wissende im Bereich ihrer Forschung, also zum Thema BGM und zur Forschungsmethode zu gelten. Heeg (1996) bemerkte auch, dass es während eines Interviews des Öfteren zu Rollenwechseln kommen kann. Er fasste unter Rollen des Forschenden z.B. folgende Formen des Forschenden: Fremder, Neuling, Lehrling, Mitarbeiter, Kandidat, Informationsgeber, Berater, Publizist oder auch Ehemaliger (Breuer/Muckel/Dieris 2017: 229). Aufgrund des Umfangs dieser Arbeit wird an dieser Stelle nicht weiter auf die Rollen eingegangen. Stattdessen werden im nächsten Abschnitt die angewandten Fragetypen beschrieben und hinterfragt. Neben den Rollen, die im Prozess der Interviews eingenommen wurden, wird der Verlauf und der geäußerte Inhalt, nach Bogner/Littig/Menz (2014) ebenfalls als durch die Anwendung von verschiedenen Fragetypen beeinflusst verstanden. Witzel (2000) formuliert jene Fragetypen ebenfalls als wesentlich für die Struktur und den Verlauf eines Problemzentrierten Interviews und fasst jene Typen unter zweierlei Kommunikationsstrategien: „Erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien“ und „Verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien“ (ebd.: 6f.). Die verschiedenen Fragetypen sollen im Folgenden aufgeführt werden, um dann anhand der Interviews exemplarisch einige der gestellten Fragen herauszugreifen und an jenen die Wirkung hinsichtlich des Interviewverlaufs und -inhalts zu reflektieren. Witzel (ebd.) fasst unter die erzählgenerierenden Kommunikationsstrategien [EK] bspw. eine Einleitungsfrage, die das Gespräch auf das zu untersuchende Problem lenkt, aber ebenfalls offen genug ist um eine Erzählpassage hervorzurufen. Bei den leitfadengestützten Interviews sah eine EK wie folgt aus: „Ähm ja dann würde ich starten. Und zwar interessiert mich erst mal, wie so ihr beruflicher Alltag aussieht. Was Sie jeden Tag so machen, wie ihr beruflicher Hintergrund allgemein aussieht, damit ich ungefähr einordnen kann, ähm wie sehr Sie das Gesundheitsmanagement betrifft oder wie sehr sie das in Zukunft betreffen könnte. (B: Hm.) Also was sind so ihre Aufgaben an der OVGU und wie sieht so ihr beruflicher Hintergrund so aus? (I.7, Z. 6-10). Bogner/Littig/Menz nennen diese Form der Frage Erzählgenerierende Frage und meinen damit Fragen, die einen Gesprächsanreiz bieten und zu einer längeren Erzählung führen. Weiterhin gibt es Stellungnahmen und Bewertungsfragen, die abstrakt gehalten sind, sodass sie eher „[...] auf Einschätzungen und normative Beurteilungen [...]“ abzielen (Bogner/Littig/Menz 2014: 64). Außerdem gibt es den Fragetyp der Sondierungen, die dazu dienen, Detaillierungen anzuregen und Präzisierungen einzufordern. Die Befragten sollen gewissermaßen beim Thema bleiben, aber einfach mehr, ausführlicher usw. beschreiben oder erklären. Sie haben also den Charakter von Nachfragen, [...]“ (ebd.: 64). Bei dieser Form gibt es mehrere Unterformen. Zum einen die allgemeinen Sondierungen und zum anderen die spezifischen Sondierungen (siehe Witzel 2000). Die allgemeinen Sondierungen legen den Fokus darauf, die Erzählung aufrechtzuerhalten. Bspw. kann hier nach Beispielen oder Erfahrungen zu einem bestimmten Themen gefragt werden (ebd.: 67). Die zweite Form der Sondierungen „[...] dien[t] dazu, einzelne Erzählsequenzen oder Darstellungsvarianten genauer nachzuvollziehen und vor allem weitere Erläuterungen und Bewertungen im Einzelnen zu erhalten. Ziel sind weniger weitere Erzählungen, sondern vielmehr konkrete Stellungnahmen. Die Interviewer beziehen sich dabei ganz konkret auf gerade eben von den Befragten dargestellte Aussagen [...]“ (ebd.: 67). Weitere Unterformen sind die Verständnisfragen, Begründungsaufforderungen, Zurückspiegelungen als auch Konfrontationsfragen. Bei den Verständnisfragen wird das, was nicht verstanden wurde, explizit nachgefragt. Das Ziel ist es, mit dieser Frageform Detaillierungen zu erzielen. Verständnisfragen können auch gestellt werden, obwohl die bzw. der Forschende bereits über das jeweilige Thema Bescheid weiß. Sie dienen in diesem Fall dazu, weitere Erläuterungen zu erhalten oder die spezifische Sichtweise des Interviewten zu erfragen (ebd.: 66f.). Begründungsaufforderungen zielen auf Deutungen, also auf Orientierungen und Bewertungsstrategien ab. Bei den Zurückspiegelungen gibt der bzw. die Forschende Passagen des Interviews wieder, um eine Bewertung bzw. eine Kontrolle des bereits

Gesagten hervorzurufen. Bei den Konfrontationsfragen geht es dem Forschenden darum, Widersprüche des Gesagten aufzudecken und den Befragten zu näheren Erläuterungen seiner Aussagen zu bewegen (Bogner/Littig/Menz 2014: 67). Des Weiteren sind Faktenfragen möglich. Diese ermöglichen das Erheben von Daten und Fakten, wobei die Autor:innen vermerken, dass auch andere Quellen diesbezüglich genutzt werden können, wenn z.B. nach einer Definition oder einem Datum gefragt wird. Als Letztes soll hier die Thematische Steuerung genannt werden. Jene Fragen, die zu dieser Form zählen, haben die Funktion von einem Themenblock zum anderen überzuleiten, indem sie z.B. mit „Wiederaufnahmen“ von bereits Gesagtem arbeiten oder „Anknüpfungsfragen“ stellen“ (ebd.: 67). Im Folgenden werden exemplarisch die aufgeführten Fragetypen am Datenmaterial gezeigt, wobei aufgrund des Umfangs der Arbeit lediglich das Interview 8 betrachtet wird. Bei allen Interviews ist eingangs eine erzählgenerierende Frage gestellt wurden, wobei bei den ersten Interviews diese noch kürzer ausfiel und später etwas ausgedehnt wurde, um eine längere Erzählung hervorzurufen: „Ähm es interessiert mich zunächst mal, wie so Ihr beruflicher Hintergrund aussieht, was sie für Aufgaben an der OVGU ähm haben. Damit ich so ein bisschen einordnen kann, ob für Sie das äh Gesundheitsmanagement schon interessant ist oder in Zukunft interessant sein könnte. Also, was sind so Ihre Aufgaben, die Sie alltäglich haben an der OVGU und wie sieht allgemein so Ihr beruflicher Hintergrund aus?“ (I.8, Z. 61–65). Eine spezifische Sondierung findet sich bspw. in Zeile 115 bis 116 „Achten Sie denn irgendwie äh speziell auf die Ernährung? Also haben Sie da irgendwie eine spezielle Ernährungsweise oder wie sieht das aus bei Ihnen?“ (I.8). Auf diese spezifische Nachfrage hin, konkretisiert die Befragte ihre Ausführungen zu ihrer Ernährungsweise und gibt an Intervallfasten zu betreiben. Diese folgende Verständnisfrage löst bei der Befragten eine Begründung für den Ausfall des Kurses aus. Sie erklärt, dass dieser aufgrund der Pandemie ausfiel: „Oah. Dann fiel der Termin äh aus, ja?“ (Z. 175). In der folgenden Passage spiegelt die Forschende eine Aussage zurück, um genauer zu erfragen, inwiefern die Befragte eine Schwierigkeit mit der Zugänglichkeit des Mitarbeiter*innen-Sports hat: „Das ist ja positiv, das stimmt. Ähm, ich hab jetzt rausgehört, äh vor allem beim Mitarbeitersport beziehungsweise bei den Sportkursen, die auch die Studierenden nutzen, wenn man Glück hat äh da reinzukommen, haben Sie gesagt. Ist das eine Schwierigkeit?“ (I.8, Z. 179–181). Daraufhin führt die Befragte aus, dass die Mitarbeiter*innen bei der Buchung der Kurse „hinten an“ stehen und sich erst nach den Studierenden einschreiben dürfen. Es fällt auch auf, dass die Interviewte die BGM Beauftragte erklärt und begründet, dass diese bereits bestrebt ist, ein größeres Mitarbeiter*innen-Sportangebot aufzustellen. Mit der folgenden thematischen Steuerung hat die Forschende von den Erzählungen über bekannte Maßnahmen zu der Einführung des BGMs übergeleitet: „Okay, Sie hatten gesagt, Sie sind schon ziemlich lange an der OVGU. (B: Ja) Ähm, haben Sie denn (.) mitbekommen, oder können Sie sich noch daran erinnern, wie das ähm Gesundheitsmanagement an der OVGU eingeführt wurde? ((B: nickt)) Ja?“ (I.8, Z. 341–343). Im folgenden Kapitel wird es um Expert*innen-Interviews bzw. speziell um das durchgeführte Expert*innen-Interview (siehe I.9) gehen. Während Helfferich (2009) das Erhebungsinstrument Leitfaden als Definitionsmerkmal der leitfadengestützten Interviews statuiert hat, definieren sich Expert*innen-Interviews über ihre Zielgruppe. Jene als auch die geäußerten Arten von Wissen werden im nächsten Kapitel näher behandelt.

3.3 Expert*innen-Interview

Wie im vorherigen Kapitel deutlich wurde, war das Ziel der leitfadengestützten Interviews mit den Mitarbeiter*innen herauszufinden, welche Begründungen es für eine Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen des BGMs gibt. In dem durchgeführten Expert*innen-Interview ist das Ziel gewesen, die subjektiven Deutungen und Interpretationen bezüglich der Nicht-Teilnahme von Mitarbeiter*innen am BGM aus der Sicht der Expert*in zu erörtern. Wie in Kapitel 4.4 zu sehen, werden die Deutungen der Expert*in mit den Erklärungen der Interviewten abgeglichen, um unter anderem festzustellen, ob sich die Expert*in über die Begründungen der Nicht-Teilnahme bewusst ist bzw. welche Strategien sie anwendet um jene Mitarbeiter*innen zu erreichen. Für Bogner/Littig/Menz lassen sich Expert*innen „[...] als Personen verstehen, die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzbaren Problemkreis bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren [...]“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 13). Folgt man den Autor*innen weiter, so gibt es verschiedene Wissensformen, die sich in einem Expert*innen-Interview wiederfinden können. Das kann das technische Wissen, das Prozesswissen als auch das Deutungswissen sein (ebd.: 18f.). „Unter technischem Wissen verstehen wir Daten, Fakten, ‚sachdienliche Informationen‘, Tatsachen. Die Befragten verfügen über privilegierte Zugänge zu bestimmten Informationen, über die wir als Forscher nicht verfügen“ (ebd.: 17f.). Prozesswissen hingegen geht

über das technische Wissen hinaus und ist eine Form des Erfahrungswissens. Es „[...] umfasst Einsicht in Handlungsabläufe, Interaktionen, organisationale Konstellationen, Ereignisse usw., in die die Befragten involviert sind oder waren. Die Befragten haben aufgrund von Erfahrungen, aufgrund einer persönlichen Nähe zu Ereignissen ein bestimmtes Wissen [...]“ (ebd.: 18). „Die dritte Wissensform schließlich, das Deutungswissen, beinhaltet die subjektiven Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe und Erklärungsmuster der Expertinnen. Das Deutungswissen umfasst zugleich auch die normativen Dispositionen: Zielsetzungen, Bewertungen usw., es ist nicht nur ‚sachliches‘ Wissen“ (ebd.: 18f.). Hier ist besonders die „subjektive Deutung“ interessant, die an die Expert*in gebunden ist (ebd.: 19). Im Folgenden sollen Interviewausschnitte genannt werden, in denen sich die Wissensformen jeweils wiederfinden. Es ist darauf hinzuweisen, dass manchmal mehrere Wissensformen in einem Satz vorkommen können und ineinander übergehen. Als technisches Wissen lässt sich die Antwort der Expert*in auf die Frage, wie das BGM an der OVGU eingeführt wurde, einstufen (vgl. I.9, Z. 83-84). Sie erzählt in diesem Abschnitt, wie der Prozess der Implementierung eines BGM ablief und spricht dabei über Tatsachen, zu denen sie einen privilegierten Zugang hat. „Ähm das ist eigentlich schon ein längerer Weg. Und zwar gab es vor mir, also ich bin seit 2009 hier an der Uni – gab es immer mal verschiedene Anstöße ein Gesundheitsmanagement aufzubauen. Oftmals auch in der medizinischen Fakultät halt angesiedelt. Einzelne Professoren die sich dieses Themas irgendwie angenommen haben. Da ging es viel primär noch um Suchtprävention und da gab es auch ursprünglich mal einen Arbeitskreis ‚Sucht‘, wo man sich dann versucht hat diesem Thema anzunähern. Und den eigentlichen ausschlaggebenden Punkt, war die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (I.9, Z. 85-91). In Zeile 152 bis 156 spricht sie von der Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis und erzählt dabei von ihrer persönlichen Erfahrung (I.9). Dieser Abschnitt kann als Prozesswissen gedeutet werden. Als die Forschende danach fragt, wo das Interesse zum BGM herrührt (I.9, Z. 164-165) geht die Expertin auf ihre Sichtweise auf das deutsche Gesundheitssystem ein, bewertet dieses für sich und leitet daraus ihr Interesse an und das Verständnis von BGF ab. Insbesondere lässt sich in diesem Abschnitt das implizite Erklärungsmuster dafür finden, weshalb – aus Sicht der Expertin – einige MAs davon ausgehen, dass sie jemand anders gesund macht, wenn sie erkrankt sind und somit keine präventiven Ansätze aktiv wahrnehmen (vgl. I.9, Z. 166-203). „Ähm ich wollte ursprünglich Medizin studieren, ähm habe das dann aber aus verschiedenen Gründen sozusagen abgewählt, weil ich auch das System oder auch unser Gesundheitssystem, es schade finde. Also wir geben die Verantwortung so stark ab. Also ich gehe zum Arzt und der macht mich gesund. Das, so funktioniert ja unser Gesundheitssystem [...] Es liegt an einem selber. Wir essen oft schlecht. Wir haben viel Stress. Wir bewegen uns zu wenig. Also die ganzen Klassiker, die aber im Prinzip jeder Einzelne selbst für sich beeinflussen kann. Und der Ansatz sozusagen den Menschen beizubringen: ‚Hey du kannst ganz viel selber tun. Es ist ganz viel da‘“ (I.9, Z. 166-181). Da die zuletzt genannte Form des Wissens in dieser Arbeit besonders interessant ist, um die Nicht-Teilnahme an Maßnahmen zu erklären und Erklärungs- und Deutungsmuster aufzudecken, ist dieses Experteninterview der Form des Theoriegenerierenden Experteninterviews zuzuordnen. Bogner/Littig/Menz erläutern zu dieser Form des Expert*innen-Interviews, das die Expert*in als Funktionsträger*in gesehen wird und es vornehmlich um die „subjektive[n] Dimensionen[en] des Expertenwissen“ geht (ebd.: 26). „Im theoriegenerierenden Experteninterview steht die ‚subjektive Dimension‘ des Expertenwissens im Mittelpunkt: Handlungsorientierungen, implizite Entscheidungsmaximen, handlungsanleitende Wahrnehmungsmuster, Weltbilder, Routinen usw. Mit anderen Worten: Hier zielt unsere Erhebung auf das Deutungswissen der Befragten. Dieses Wissen muss nicht vollständig reflexiv verfügbar sein, auch implizites Wissen ist relevant. Es bedarf daher eines systematischen Interpretations- oder Rekonstruktionsprozesses in der Auswertung des Materials. Hier bietet sich der Rückgriff auf Kodiervverfahren an (ebd.: 26). Im Folgenden soll auf die Rolle der Interviewenden im Interview und später auf die verwendeten Fragen eingegangen werden. Dies hat den Zweck, eine Reflexion über die Art der Antworten der Expert*in zu erlauben und sich bewusst zu machen, dass die Forschende mit ihren Äußerungen immer auch das Gespräch beeinflusst. In Anlehnung an Gläser/Laudel (2004: 182) sprechen Bogner/Littig/Menz (2014) davon, dass die bzw. der Interviewende verschiedene Rollen einnehmen kann. In diesem Fall trat die Interviewende in die „[...] Rolle des neutral fragenden, interessierten, vorinformierten Laien [...]“ (ebd.: 50). So wird z.B. in folgenden Zeilen deutlich, dass bei der Expert*in zumindest eine Unsicherheit über das Wissen im Bezug auf BGM seitens der Forschenden besteht: „[...] und dann gibt es halt, es gibt ja diese den Setting-Ansatz an sich. Ich weiß nicht wie weit Sie so im Thema sind [...]“ (I.9, Z. 198-199). Diese Wahrnehmung der Forschenden hat „Zuschreibungen hinsichtlich der fachlichen Kompetenz“ zur Folge. Weiterhin kann jene Rolle der Forschenden „Annahmen über die Einflusspotenziale des Interviewers: Welche Folgen werden dem Interview zugeschrieben?“ aufwerfen (ebd.: 51). Neben der Rolle der Interviewenden haben auch

die Interviewfragen einen Einfluss auf das Gespräch. Nach Bogner/Littig/Menz sind z.B. die „Stellung der Frage in der zeitlichen Struktur“ sowie der „Sprechanreiz“ ausschlaggebend für die Ausführungen der Expert*innen (Bogner/Littig/Menz 2014: 59). Im vorherigen Kapitel wurden die Fragetypen bereits näher beschrieben. Hier sollen beispielhaft Fragen des Expert*innen*Interviews herausgenommen werden, um an ihnen zu zeigen, welcher Fragetyp, welche Art der Ausführung hervorrufen kann. Eine erzählungsgenerierende Frage ist gleich zu Anfang gestellt wurden: „Also ich würde als erstes ganz gerne erst mal von Ihnen wissen, wie so ihr Alltag aussieht äh in ihrem Job an der OVGU, damit man so einschätzen kann was Sie ähm so alltäglich machen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagement“(I.9, Z. 40-42). Die Expert*in schildert daraufhin recht detailreich ihren Berufsalltag (vgl. I.9, Z. 40-64). Eine Form der Sondierung, nämlich das Zurückspiegeln stellt folgender Abschnitt dar: „Na ja klar, wenn man ständig Anrufe bekommt und mit unterschiedlichen Teams kommuni- kommunizieren muss, dann dauert das teilweise lange und dann kommt öfter mal etwas dazwischen, das stimmt“ (I.9, Z. 65-67). Diese zusammenfassenden Worte der Forschenden lösen bei der Expertin eine weitere Ausführung aus, in der sie verdeutlicht, welche anderen Aspekte sie ebenfalls davon abhalten ihr To-Do-Liste abzuarbeiten (vgl. I.9, Z. 68-82). Ein weiterer Typus der Sondierungen findet sich hier: „Also es haben sich dann quasi diese Maßnahmen dann Stück für Stück ähm aufgebaut. Also es kamen dann immer mehr Maßnahmen dann Stück für Stück auch dazu, oder?“ (I.9, Z. 118-119). Diese Frage lässt sich als Verständnisfrage typisieren und hat zur Folge, dass die Expertin genauer erklärt, wie die Maßnahmen abgeleitet wurden. Weiterhin vergleicht sie den damaligen Prozess des Ableitens von Maßnahmen und setzt diesen in Bezug zur derzeitigen Situation. Der thematischen Steuerung lässt sich folgender Abschnitt zuordnen, da die Forschende vom Themenabschnitt „Persönliches Interesse an BGM“ zum Themenabschnitt „Kommunikation“ überleiten wollte: „Und dann haben Sie ja selber schon vorhin gesagt, dass es natürlich wahnsinnig viele Mitarbeiter an der Hochschule gibt. Ähm die sind natürlich auch alle sehr unterschiedlich sicherlich und manche, wie Sie schon sagten bewegen sich vielleicht nicht genügend ähm im Alltag, ernähren sich vielleicht nicht gut, sind vielleicht auch ein bisschen faul. Wie erreichen Sie solche Leute? Also wie, wie nehmen Sie die Leute an die Hand und sagen: ‚Mensch guck mal da gibt es Kurse die, die kannst du machen oder es gibt das und jenes.‘ Wie nehmen Sie die Leute an die Hand?“ (I.9, Z. 204-210). Hierauf folgen Schilderungen zu den Erfahrungen der Expert*in mit Herausforderungen, wie der Heterogenität der Mitarbeiter*innen und dem Umgang mit diesen (Anpassung der Kurszeiten etc.) (vgl. I.9, Z. 211-240). Zusammenfassend handelt es sich bei dem durchgeführten Interview um ein theoriegeleitetes Expert*innen-Interview, welches vornehmlich auf das Deutungswissen der Expert*in hinsichtlich der Herausforderungen und der damit verbundenen Nicht-Teilnahme von Mitarbeiter*innen am Betrieblichen Gesundheitsmanagement abzielt. Die Interviewende nahm im Interview die „[...] Rolle des neutral fragenden, interessierten, vorinformierten Laien [...]“ (ebd.: 50) ein und bediente sich unterschiedlichen Fragetypen, welche Einfluss auf das Interview nahmen. Diese Ausführungen zum Experteninterview dienen dazu den Gesprächsverlauf, den Gesprächsinhalt als auch die in Kapitel 4.4 folgende Kategorisierung und Interpretation zu rahmen und zu reflektieren.

3.4 Erstellung der Leitfäden

In diesem Kapitel soll auf die Erstellung der Leitfäden einerseits für die leitfadengestützten Interviews (I.1-8, I.10) sowie andererseits für das Experteninterviews (I.9) eingegangen werden. Insbesondere werden die Themenblöcke vorgestellt und exemplarisch einige der dazugehörigen Fragen. Weiterhin wurde darauf Wert gelegt, den Leitfäden der leitfadengestützten Interviews stetig weiterzuentwickeln und Anreize, die sich aus Interviews ergaben, mitaufzunehmen. Auch auf diesen Prozess wird im Folgenden eingegangen. Die vollständigen Leitfäden sind im Anhang zu finden (siehe S. 56-59). Sowie bei den neun leitfadengestützten Interviews als auch bei dem Experteninterview gab es eine Einleitungs- und Vorstellungsphase (siehe dazu Witzel 2000), in der den Befragten für die Teilnahme gedankt wurde. Außerdem hat die Forschende sich vorgestellt und bzgl. dessen ihren institutionellen Hintergrund erläutert. Weiterhin wurde das Thema kurz angeschnitten, wobei nicht auf die Forschungsfrage und das dahinter stehende beobachtete Phänomen der Nicht-Teilnahme an Maßnahmen eingegangen wurde, um die Interviewten möglichst wenig zu framen. Zudem wurde der zeitliche Rahmen geklärt, was zusätzlich bereits in der Einladungsemail (siehe Anhang, S. 53) stattgefunden hat. Die Forschende ist außerdem auf die gewünschte Antwortform eingegangen, indem sie darauf hingewiesen hat, dass die Interviewten sich für die Antworten die Zeit nehmen sollen, die sie benötigen. Weiterhin wurde erfragt, ob die Aufnahme der Interviews gestattet ist, um die Transkriptionen dieser zu gewährleisten. Alle Befragten stimmten dem zu. Ebenfalls wurde auf die Anonymisierung hingewiesen, wie sie in Kapitel 3.5 erklärt ist. Nach dieser ersten Phase folgten die Themenblöcke: 1. Persönliche Angaben, 2. BGM an der OVGU, 3. Feedback der OVGU-Angehörigen zum BGM, sowie 4.

Wünsche/Bedürfnisse im Bezug zum BGM. Als Eröffnungsfrage wurde nach dem beruflichen Hintergrund der Befragten gefragt, um einschätzen zu können, inwiefern der Werdegang preisgibt, ob die Befragten bereits in Kontakt mit dem BGM gekommen sind. Außerdem wurde gefragt, wie die Interviewten ihren Alltag hinsichtlich der Bewegungsanteile einschätzen. Innerhalb des zweiten Themenblocks wurden bspw. folgende Fragen gestellt: Haben Sie jemals vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört, egal in welchem Kontext? An welchen Maßnahmen/Angeboten haben sie bereits teilgenommen? Wie fanden Sie diese Angebote? Was meinen Sie, warum haben Sie noch keines der Angebote wahrgenommen? Oder auch, stellen Sie sich vor, sie haben Zeit und das Bedürfnis, Maßnahmen des BGMs zu nutzen. Welche wären das? In den ersten Interviews wurden im zweiten Themenblock durch die Forschende die angebotenen Maßnahmen des BGMs ergänzt, so denn die MAs nicht alle aufgezählt hatten. Mit der Aufzählung wollte die Forschende erreichen, dass den MAs bewusst wird, dass sie doch noch mehr Maßnahmen kennen, welche sie vielleicht gar nicht unter das BGM gefasst haben. Dieses Vorgehen regte weitere Erzählungen an, führte das Interview aber auch schnell zu einem Ende. Da die Phase, in der die Interviewten selber Maßnahmen aufzählen sollen, ohne zu wissen, wie das Angebot des BGM explizit aussieht, dadurch sehr kurz ausfiel und den Befragten nicht genügend Zeit gegeben wurde, um tiefer gehend zu überlegen. Aus diesem Grund wurde diese Phase bei später erfolgten Interviews weiter nach hintengestellt. Eine Vergleichbarkeit zwischen den Interviews bleibt trotz der Änderungen gegeben. Diesbezüglich führen Bogner/Littig/Menz aus: „Anders als in der quantitativen Sozialforschung, wo eine Standardisierung der Fragen (verstanden als ‚Reize‘, auf die der Befragte ‚reagiert‘) zwingend ist, müssen in qualitativen Interviews nicht in allen Gesprächen absolut identische Fragen gestellt werden, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Interviews herzustellen“ (2014, S. 28). Der dritte Themenblock zielt direkt auf den eigenen Arbeitsplatz und auf Wünsche und Bedürfnisse diesbezüglich ab. Hier wurden bspw. Fragen formuliert wie: Haben sie Verbesserungsvorschläge, wie ihr Arbeitsplatz gesundheitsfreundlicher gestaltet werden kann? Welche Maßnahmen würden Sie sich vom BGM wünschen bzw. haben sie weitere Ideen? Haben Sie Ideen, wie die Maßnahmen des BGM auch in ihrem Arbeitsumfeld gut wahrgenommen würden? Zuletzt folgte das Ende des Interviews. In dieser Phase bedankte die Forschende sich nochmals für die Zeit der Befragten und verabschiedete sich. Im folgenden Abschnitt wird nun auf den Leitfaden des Expert*innen-Interviews eingegangen (siehe Anhang, S. 57-59). Nach Bogner/Littig/Menz sollten Expert*innen-Interviews in circa drei bis acht Themenblöcke unterteilt werden, zu welchen dann ein bis drei Hauptfragen gestellt werden. Die Autor:innen betonen, dass aufgrund der Zugehörigkeit dieser Interviewform kein starres festhalten an den Leitfragen geschehen soll, sondern das der Leitfaden viel eher als Orientierung dient und flexibel eingesetzt werden kann (vgl. 2014, S. 28). Einige der im Anhang ersichtlichen Fragen wurden nicht gestellt, weil sich das Gespräch in eine andere Richtung entwickelt hat und die Forschende teilweise Fragen vergessen hat, da sie nicht so oft auf ihren Leitfaden schauen wollte. Der Leitfaden besteht, wie auch der vorher erklärte, aus einer Einleitungs- und Vorstellungsphase, in welcher die oben beschriebenen Punkte erläutert wurden. Das Ende des Interviews ist ebenfalls identisch mit dem der leitfadengestützten Interviews. Das Expert*innen-Interview besteht aus vier Themenblöcken: 1. Persönliche Angaben, 2. BGM an der OVGU, 3. Feedback der OVGU-Angehörigen zum BGM, sowie den 4. Wünschen/Bedürfnissen im Bezug auf die Entwicklung des BGM. Bezüglich des ersten Themenblocks lautete die erzählgenerierende Frage wie folgt: „Okay, gut. Also ich würde als erstes ganz gerne erst mal von Ihnen wissen, wie so ihr Alltag aussieht äh in ihrem Job an der OVGU, damit man so einschätzen kann was Sie ähm so alltäglich machen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagement“ (I.9, Z. 40-42). Im zweiten Block wollte die Forschende z.B. wissen, wie das BGM eingeführt wurde oder wie MAs erreicht werden. Außerdem fragte die Forschende nach Herausforderungen und Trends, die die Gesundheit beeinflussen. Im dritten Themenblock wurden bspw. folgende Fragen gestellt: In welcher Form fordern sie Feedback durch die Teilnehmenden der BGM-Maßnahmen ein? Oder auch: Wie messen sie die Erfolge der BGM Maßnahmen? In dem letzten Themenblock wurde danach gefragt, welche Verbesserungspotenziale die Expert*in bezüglich des betrieblichen Managements sieht und welche Maßnahmen nach ihrer Einschätzung gut, und welche weniger gut laufen.

3.5 Anonymisierung

Bei allen durchgeführten Interviews wurde den interviewten Personen vor dem Interview versichert, dass ihre personenbezogenen Daten anonymisiert werden. Bogner/Littig/Menz (ebd.) unterscheiden in Bezug auf Medjedović/Witzel (2010) die Anonymisierung der Daten in drei Anonymisierungsarten bzw. Grade der Anonymisierung. Der Grad der Anonymisierung, der in dieser Arbeit und in allen Transkriptionen sichergestellt wurde, ist der, der formalen Anonymisierung. Hierbei werden personenbezogene Daten

wie Name, Adresse etc. entfernt. Eine faktische Anonymisierung ist in Teilen gegeben, da bspw. die Gebäudenummern in denen die MAs der OVGU arbeiten verfremdet wurden. Jedoch wurde dieser Anonymisierungsart nicht vollständig nachgegangen, da die Forschende es bspw. in Interview 8 für wichtig erachtet, dass die Interviewte im Bereich Medien, Kommunikation und Marketing arbeitet, da sich hieraus ableiten lässt, weshalb die Interviewte über etliche Maßnahmen des BGM informiert ist. Eine absolute Anonymisierung ist definitiv nicht gegeben, da sich die Forschungsfrage explizit auf die OVGU und deren MAs bezieht. Somit besteht das Risiko, dass sich die OVGU Angehörigen untereinander z.B. anhand des Arbeitsbereichs identifizieren können. Ebenfalls kann nicht ausgeschlossen werden, dass Externe durch Recherche nachvollziehen können, um wen es sich bspw. bei der einzigen BGM Koordinatorin der OVGU handelt.

4. Die Grounded Theory – Eine Analyse der Interviews nach Strauss/Corbin

In dem folgenden Kapitel soll es um die Methodologie der Grounded Theory (GT) gehen. Insbesondere soll hier in Bezugnahme auf die Begründer Strauss/Corbin (1996, ebd.) die theoretische Sensibilität als grundlegende Haltung der Forschenden erklärt werden. Weiterhin wird das theoretische Sampling erläutert, um die Wahl und Eingrenzung der Interviewten zu begründen. Danach folgt die eigentliche Analyse der Daten – der Kodierprozess. Der Prozess des Kodierens gliedert sich auf in drei Schritte, das offene, das axiale und das selektive Kodieren, welche ebenfalls erläutert werden. In jedem dieser Unterkapitel folgt zunächst eine definitorische Annäherung an den jeweiligen Begriff. Anschließend wird näher auf den Forschungsprozess dieser Arbeit und die Interviews (I.1-10) eingegangen. Zunächst möchte die Forschende darlegen, was unter GT verstanden wird, um im Anschluss zu begründen, weshalb sie sich für die Methodologie nach Strauss/Corbin (ebd.) als Analyseverfahren der geführten Interviews entschieden hat. Barney G. Glaser ist der "Columbia-Tradition" der amerikanischen Soziologie zuzuordnen und beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit Organisations- und Berufssoziologie (Salzborn 2016: 259). Anselm L. Strauss stammt aus der sogenannten "Chicago School" der amerikanischen Soziologie und legte seinen Fokus auf die interaktionistische Sozialpsychologie (ebd.: 259). Beide begründeten die Grounded Theory (GT), welche, wie der Name bereits verrät, das Ziel auf die Generierung einer Theorie aus den Daten legt (A. L. Strauss/Corbin 1996: 7f. A. Strauss/Corbin 1997: vii). Strauss/Corbin beschreiben die GT wie folgt: „Eine ‚Grounded‘ Theory ist eine gegenstandsverankerte Theorie, die induktiv aus der Untersuchung des Phänomens abgeleitet wird, welches sie abbildet. Sie wird durch systematisches Erheben und Analysieren von Daten, die sich auf das untersuchte Phänomen beziehen, entdeckt, ausgearbeitet und vorläufig bestätigt. Folglich stehen Datensammlung, Analyse und die Theorie in einer wechselhaften Beziehung zueinander. Am Anfang steht nicht eine Theorie, die anschließend bewiesen werden soll. Am Anfang steht vielmehr ein Untersuchungsbereich – was in diesem Bereich relevant ist, wird sich erst im Forschungsprozess herausstellen“ (A. L. Strauss/Corbin 1996: 7f.). Dabei betonen die Autor*innen, dass nicht zwingend eine Theorie entwickelt werden muss, sondern in einer Kurzversion auch Muster entdeckt und interpretiert werden können (ebd.: 17). Aufgrund der Ressourcen und des Umfang dieser Arbeit wurde keine GT entwickelt, es wurden jedoch Kernkategorien (Kapitel 4.4.3) ausformuliert, die aufgrund des noch nicht vollständig abgeschlossenen Samples fortlaufend als vorläufige Kernkategorien bezeichnet werden. Salzborn versteht die GT, wie auch die Begründer als „realitätsbasiert“ woraus der Autor schließt, dass eine Form der sozialwissenschaftlichen Hermeneutik vorliegt (Salzborn 2016: 260). Brüsemeister hebt weiterhin hervor, dass die GT auf etliche Gegenstandsbereiche abzielt, wie z.B. auf „Handlungsprozesse (Selektionsentscheidungen)“ und generell oft auf die Frage, wie sich Personen innerhalb von Organisationen verhalten (Brüsemeister 2008: 152ff.). Breuer/Muckel/Dieris reflektieren, dass der bzw. die Forschende durch die eigene Sozialisation die Daten immer durch eine „Subjekt-Perspektive“ analysiert und interpretiert. Die Autor:innen widersprechen damit der lange verbreiteten „Tabula rasa-Vorstellung“ und beschreiben eine Haltung, die auf „der Stützung theoretischer Offenheit durch programmatisches Ignorieren der Forschungsliteratur zum intendierten Thema“ beruht als „illusionär“ (Breuer/Muckel/Dieris 2017: 144). Auch die Forschende dieser Arbeit vertritt die Position von Breuer/Muckel/Dieris. Eine Literaturrecherche zum Thema BGM hat bereits vor den Interviews begonnen und wurde als wichtig erachtet, um sich der Breite des Themas bewusst zu sein. Die GT wurde als Methodologie dieser Untersuchung gewählt, da das Phänomen der Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen des BGMs an der OVGU von Expert*innen individuell wahrgenommen wurde und aufgrund der subjektiven Einschätzung der Maßnahmen als attraktiv, zur Irritation führte. Das Ziel dieses Abschnitts ist es also, Muster für die Nicht-Teilnahme zu entdecken und zu interpretieren.

4.1 Gütekriterien

Im Rahmen qualitativer Untersuchungen ist es wichtig, die Gütekriterien bezüglich der durchgeführten Forschung zu reflektieren und somit auch auf eventuelle Schwächen der Forschung hinzuweisen. Aus diesem Grund wird folgend auf die Gütekriterien der qualitativen Forschung eingegangen. Bisher gibt es keinen Konsens über Gütekriterien, wie es in der quantitativen Forschung der Fall ist. Aus diesem Grund erhebt dieses Kapitel keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Abriss über die verschiedenen Herangehensweisen von qualitativer Sozialforschung an Gütekriterien gegeben. Anschließend soll eine Fokussierung auf die in dieser Forschung berücksichtigten Kriterien erfolgen. Bogner/Littig/Menz stellen in Bezugnahme auf Lüders (2003) fest, dass es keine „Einheitskriterien“ für die qualitative Forschung gibt (Bogner/Littig/Menz 2014). Die Autor*innen legen deshalb nahe spezifische Kriterien hinsichtlich der Problemstellung zu entwickeln (ebd.: 93). Flick (2014) betrachtet zunächst die drei „klassischen Kriterien“ der quantitativen Forschung, die Objektivität, Reliabilität und Validität und erklärt, in Anlehnung an Lüders (2003) und Reichertz (1986: 97) dass diese nicht unverändert auf die qualitative Forschung übertragen werden können, da das „Wirklichkeitsverständnis“ der beiden Forschungsstränge zu unterschiedlich ist (Flick 2014: 412f.). In der Forschung wird deshalb ein Diskurs darüber geführt, wie sich das Verständnis von Reliabilität und Validität so verändern lässt, dass es auf die qualitative Forschung anwendbar ist. Ein anderer Diskursstrang beschäftigt sich mit Überlegungen zu neuen „methodenangemessenen Kriterien“, die Objektivität, Validität und Reliabilität ersetzen sollen (ebd.: 413). Für die Validität, genauer für die „Validierung unter Einbeziehung der Interviewten, oder Beobachteten“ haben sich unterschiedliche Bezeichnungen ergeben. „Member Checks“, „kommunikative Validierung“ als auch die „Member Validation“ (Flick 2014: 413f., Lincoln/Guba 1985, Bryman 2004). Allen ist die Definition inne, dass die Validierung als bestätigt gilt, wenn die Interviewten den Ergebnissen zustimmen (Flick 2014: 413f.). Eine andere Form der Validierung stellt die Expertenvalidierung dar, welche entweder „[...] die Validierung von Ergebnissen durch andere Forschende [...]“ oder „[...] die Validierung von Ergebnissen durch Expert*innen aus dem Feld [...]“ meint (ebd.: 415). Jedoch besteht hier das „Benchmarkproblem“, da geklärt werden muss, in welchem Maß Zustimmung notwendig ist um die Ergebnisse als valide einzuschätzen (ebd.: 416). Als ein weiteres mögliches Gütekriterium nennt Flick (ebd.) in Bezug auf Denzin (1970) die Triangulation, welche Qualität dadurch herzustellen versucht, dass „[...] ein Gegenstand mit mehreren Methoden oder von mehreren Forschenden untersucht wird [...]“ (Flick 2014, S. 418). Dieses Gütekriterium greift bei dieser Forschung nur teilweise, da aufgrund der Ressourcen und des Umfangs dieser Arbeit keine weiteren Forschungsmethoden, als die angegebenen angewendet wurden. In Teilen greift es, da die Kommiliton*innen der Forschungswerkstatt einige der Interviews begutachteten und ihre Interpretationen dazu äußerten. Da bereits 1979 Glaser und Strauss (S. 92) die Übertragung quantitativer Gütekriterien auf die qualitative Sozialforschung bezweifelten, legten sie nahe, dass „[...] [d]ie Beurteilungskriterien [...] vielmehr auf einer Einschätzung der allgemeinen Merkmale qualitativer Sozialforschung beruhen [sollten] – der Art der Datensammlung [...], der Analyse und Darstellung und der [...] Weise, in der qualitative Analysen gelesen werden [...]“ (Flick 2014: 413, Glaser und A. L. Strauss 1979: 92). Auch Flick (2014) resümiert, dass „[...] bei qualitativer Forschung eine genaue und möglichst vollständige Forschungsdokumentation zu empfehlen [ist], in der detailliert festgehalten wird, warum welche Methode ausgewählt wurde, welche Entscheidungen im Forschungsprozess gefallen sind, wie stimmig sie aufeinander bezogen sind etc. [...]“, welche „Ziel- und Qualitätsansprüche“ benannt werden und „die Vorgehensweisen so transparent dargestellt werden, dass Leser sich ein eigenes Bild über Anspruch und Wirklichkeit des Projektes machen können“ (ebd.: 420ff.). Diesen von Glaser/Strauss (1979) als auch Flick (2014) festgehaltenen Merkmalen soll in dieser Arbeit nachgegangen werden. Demzufolge ist in Kapitel 3 die Wahl der Methoden begründet, in Kapitel 4 die Vorgehensweise bei der Analyse der Interviews veranschaulicht bzw. im Anhang noch detaillierter aufgeführt und in diesem Kapitel die Qualitätsansprüche dargelegt. Der Schwerpunkt liegt also auf der Transparenz als Gütekriterium dieser Forschung, um der bzw. dem Leser*in eine selbstständige umfassende Reflexion und Einordnung der Unterwuchung zu ermöglichen.

4.2 Theoretische Sensibilität

Strauss/Corbin (1996, 1997) haben für das Vorgehen mit der GT ein Bewusstsein bzw. wie Brüsemeister es ausdrückt, einen „Verhaltenskanon“ (Brüsemeister 2008: 152) entwickelt, der dem Forschenden dabei helfen soll, den Daten Bedeutung beizumessen, jedoch ohne wichtige Einsichten zu übersehen. Die Begründer der GT beschreiben die theoretische Sensibilität (TS) wie folgt: „Theoretische Sensibilität bezieht sich auf

eine persönliche Fähigkeit des Forschers. Gemeint ist ein Bewusstsein für die Feinheiten in der Bedeutung von Daten. [...] Die Ausprägung der Sensibilität hängt ab vom vorausgegangenem Literaturstudium und von Erfahrungen, die man entweder im interessierenden Phänomenbereich selbst gemacht hat oder die für diesen Bereich relevant sind. Zudem entwickelt sich theoretische Sensibilität im weiteren Forschungsprozess. Theoretische Sensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, Einsichten zu haben, den Daten Bedeutung zu verleihen, die Fähigkeit zu verstehen und das Wichtigste vom Unwichtigen zu trennen" (A. L. Strauss/Corbin 1996: 56). Grundsätzlich kann die bzw. der Forschende die theoretische Sensibilität durch Fragen wie: "Wer?", "Wann?", "Wo?", "Was?", "Wie?", "Wie viel?" und "Warum?" erhöhen (ebd.: 58). Weitere Techniken, die der theoretischen Sensibilität dienen sind nach Strauss/Corbin z.B. die „Flip-Flop-Technik“ (ebd.: 67) oder auch das „Schwenken der roten Fahne“ (ebd.: 71). Jene sollen hier aufgrund des Umfangs der Arbeit nicht weiter ausgeführt werden. Die Forschende hatte diese Techniken während der Analyse der Daten im Hinterkopf. Im Kern meint die theoretische Sensibilität: „[N]iemals etwas für selbstverständlich zu halten. In dem Augenblick, in dem Sie dies tun, schließen Sie viele Möglichkeiten aus, die vielleicht den Schlüssel zum Aufdecken der Antwort auf eine Ihrer Forschungsfragen enthalten“ (ebd.: 71). Die theoretische Sensibilität (TS) ist demnach ein Werkzeug, um die Vielfalt an möglichen Interpretationen der Daten zu reflektieren und sich dieser bewusst zu werden.

4.3 Theoretisches Sampling

In der Grounded Theory (GT) wechseln sich die Sammlung von Daten und die Analyse dieser fortlaufend ab. Dieser iterative bzw. „kummulative“ Prozess ist begründet in der Ambition, eine formulierte Kategorie zu prüfen und mit weiteren Daten zu festigen oder wieder zu verwerfen bzw. als Variation herauszuarbeiten. Die Analyse der Daten leitet somit das Sampling der Daten (ebd.: 40). In diesem Kapitel soll aufgrund des Umfangs der Arbeit lediglich auf das theoretische Sampling eingegangen werden, wobei Strauss/Corbin (ebd.) jenes noch weiter untergliedern in das offene Sampling, das Sampling von Beziehungen und Variationen sowie das diskriminierende Sampling. Das Theoretische Sampling verfolgt die Logik, erst abgeschlossen zu sein, wenn „[...] für jede Kategorie theoretische Sättigung² erreicht ist [...]“ (ebd.: 159). Dabei verändert sich der Fokus des theoretischen Samplings im Laufe der Forschung. Nach Strauss/Corbin (ebd.) ist der bzw. die Forschende anfänglich noch bestrebt, die Daten aus einer möglichst breiten Stichprobe mit theoretischer-thematischer Relevanz zu generieren, wohingegen es in einem späteren Stadium der Forschung und Analyse der bis dahin gewonnenen Daten eher darum geht, eine gewisse „Dichte und Sättigung von Kategorien“ zu erreichen (ebd.: 150). Neben Strauss/Corbin stellt auch Salzborn (2016) fest, dass sich das theoretische Sampling von dem „[...] Prinzip des statistischen Samplings, also der Stichprobenziehung [...]“ deutlich abgrenzt und somit die zu Untersuchenden nicht im Voraus der Forschung statisch festlegt sind (ebd.: 260). Bogner/Littig/Menz geben zu bedenken, dass „[...] die Geschlechterverteilung des Samples bedeutsam [ist], weil sie Fragen nach der Generalisierbarkeit und Validität der Daten aufwirft; also die Frage, ob sie geschlechtsspezifische Deutungs- und Handlungsmuster wiedergeben und entsprechend interpretiert werden müssen [...]“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 56). Das Sample der vorliegenden Untersuchung setzt sich aus insgesamt zehn Personen zusammen, wovon sechs weiblich und vier männlich sind. Das Geschlecht wurde in die Auswahl des Samples mit einbezogen, um eine gewissen Ausgeglichenheit der Stichprobe zu erlangen, da die Annahme bestand, dass Maßnahmen auch aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisation gewählt oder nicht gewählt werden (z.B.: Männer – Interesse an Kickboxen; Frauen – Interesse an Yoga). Weiterhin ist erst im Analyseprozess deutlich geworden, dass ein Expert*innen-Interview mit der*dem BGM-Koordinator*in eine interessante ergänzende Perspektive zu denen der Mitarbeiter*innen bieten könnte. Auch das Interview acht und zehn wurden während der Analyse der Daten noch hinzugenommen, da die Interviewten in einer leitenden Position sind und Mitarbeiter*innen unter sich haben und somit BGM ebenfalls aus einer anderen Perspektive bewerten.

4.4 Kodieren

Nachdem in den vorherigen Kapiteln auf die Gütekriterien als Qualitätsanspruch dieser Forschung eingegangen wurde, der Verhaltenskanon der theoretischen Sensibilität erläutert und auf die Auswahl des Samples eingegangen wurde, soll es nun um das Analyseverfahren – die Kodierung gehen. In diesem Kapitel

²„Unter betrieblichem Eingliederungsmanagement versteht man alle Handlungen zur Überwindung der gegenwärtigen und zur Vermeidung wiederholter Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiter*innen. Dabei soll frühzeitig geklärt werden, welche Maßnahmen ergriffen werden können, damit das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft erhalten werden kann [...]“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 37, Glaser und A. L. Strauss 1998: 69).

wird erst einmal ein Überblick über jenes Analyseverfahren gegeben, bevor in den nächsten Kapiteln speziell auf das offene, das axiale und das selektive Kodieren eingegangen wird. Dabei bedeutet die chronologische Abfolge der Kapitel nicht, dass die Kodierschritte aufeinanderfolgen und klar abgegrenzt sind. Der Kodierprozess lebt davon, dass immer wieder zwischen den Formen des Kodierens hin und her gewechselt wird (A. L. Strauss/Corbin 1996: 40). Auch Salzborn (2016) formuliert, dass gebildete Kategorien „[...] durch den ständigen Abgleich mit den erhobenen Daten so lange modifiziert werden, bis sie passgenau mit den übrigen empirischen Belegen sind. Eine vom Forschenden gebildete Kategorie stellt somit kein starres Gebilde dar, sondern ist durch den Abgleich von (theoretischen) Annahmen und (empirischen) Belegen stets einer Modifizierung im Wechselspiel von empirischen und theoretischen Schritten unterworfen [...]“ (ebd.: 261). Dieser iterative Prozess ist die Begründung für den Zweitnamen der GT „constant comparative method“ und wird vom Autor als „hermeneutischer Erkenntnisfortschritt“ beschrieben (ebd.: 261). Das Herausarbeiten von Kategorien erfolgt nach Salzborn (ebd.), also entweder „bottom up“ oder „top down“. Wobei ersterer Begriff die Kategorienbildung anhand von entdeckten Phänomenen meint und der zweite Begriff auf die Zuordnung von Phänomenen zu bereits bestehenden Kategorien aus anderen Fällen abzielt (ebd.: 252). Letztendlich stellt nach Strauss/Corbin (1996) „[...] Kodieren [...] die Vorgehensweise dar, durch die die Daten aufgebrochen, konzeptualisiert und auf neue Art zusammengesetzt werden. Es ist der zentrale Prozeß, durch den aus den Daten Theorien entwickelt werden [...]“ (ebd.: 39). Zusammenfassend verstehen Strauss/Corbin (ebd.) unter dem Kodiervorgang ein Analyseverfahren, welches dem Aufbrechen der gesammelten Daten dient, sodass diese in Kategorien zusammengefasst werden können, welche später noch mal zu Kernkategorien zusammengefasst werden. Die Kernkategorien bilden in einem nächsten Schritt dann die Grounded Theory (GT). Detaillierte Ausführungen dieser einzelnen Schritte folgen in den nächsten Kapiteln.

4.4.1 Das offene Kodieren

Der Kodierschritt des offenen Kodierens meint den „[...] Prozeß des Aufbrechens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens und Kategorisierens von Daten [...]“ (ebd.: 43). Dieser Schritt ist deshalb so wichtig, da so das Vergleichen der Daten und generell das Sprechen über jene einfacher wird, weil z.B. nicht mit dem kompletten Interviewauszug hantiert werden muss. Konzepte bzw. Phänomene zu benennen meint, dass ein Abschnitt des Datenmaterials untersucht wird und „für jeden einzelnen darin enthaltenen Vorfall, jede Idee oder jedes Ereignis – für etwas, das für ein Phänomen steht oder es repräsentiert“ ein Name vergeben wird. Dabei führen Strauss/Corbin (ebd.) aus, dass es unterschiedliche Arten dieses Prozesses gibt. Neben der Analyse „eines ganzen Dokuments“ und der Analyse eines „Satzes oder Abschnittes“ gibt es auch die Möglichkeit der „Zeile-für-Zeile-Analyse“ (ebd.: 54). Die zuletzt aufgeführte Möglichkeit wurde für diese Arbeit gewählt. Zwar sind einige Male auch ganze Sätze oder sogar Abschnitte benannt wurden, jedoch wurde Zeile für Zeile geprüft, ob sich ein zu benennendes Phänomen abzeichnet. Wenn das der Fall war, wurde auch mitten im Satz ein Phänomen benannt. Weiterhin weisen Strauss/Corbin (ebd.) darauf hin, dass es beim offenem Kodieren notwendig ist, Phänomene zu Kategorien zusammenzufassen und dabei zu hinterfragen, ob bisher unterschiedlich benannte Phänomene, die inhaltlich ähnlich sind, sich unter ein und der selben Kategorie zusammenfassen lassen. So wird Verwirrung vermieden und eine Vergleichbarkeit zwischen den Fällen erleichtert (ebd.: 45). Die herausgearbeiteten Kategorien sind provisorisch und können bzw. sollten während des Vergleichs mit anderen Fällen hinterfragt werden (ebd.: 47). Das Benennen von Phänomen als auch von Kategorien kann mittels zweierlei Codes ablaufen. Zum einen können „In-vivo-Kodes“ (ebd.: 50) übernommen werden oder „soziologisch konstruierte Begriffe“ durch den Forschenden gebildet werden (Brüsemeister 2008: 158). Erstere Codes sind Begrifflichkeiten, die durch die bzw. den Interviewten in den Daten bereits formuliert sind und vom Forschenden als trefflich für den Phänomen- bzw. Kategorienamen eingestuft werden. Zweitere sind Codes die vom Forschenden gebildet werden, also in der jeweiligen Formulierung nicht direkt in den Daten vorzufinden sind. In dieser Forschung wurde bei der Kodierform des offenen Kodierens wie folgt vorgegangen. Alle Interviews wurden vor dem eigentlichen offenen Kodieren mehrmals hinsichtlich der Fragestellung gelesen. Aufgrund des Umfangs der Untersuchung wurden dann Abschnitte festgelegt, in denen es einen Zusammenhang zum Phänomen der Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen des BGM gab. Trotz der subjektiven Wahl dieser Abschnitte wurde versucht, auch Themenblöcke wie z.B. die Kommunikation über die Maßnahmen des BGM zu berücksichtigen, weil auch dort vermutet wurde, dass durch eine eventuell unzureichende Kommunikation erst gar keine Kenntnis und schon gar keine Teilnahme an den Maßnahmen entstehen kann. Jene Abschnitte wurden dann Zeile-für-Zeile analysiert und die Phänomen-Namen wurden vergeben. War dieser Schritt für ein Interview abgeschlossen, hat die Forschende jene Phänomene, die

ähnlich klingen bzw. einen ähnliche Aussage verkörpern, zu einer Kategorie zusammengefasst. Um die Transparenz dieses Vorgehens zu wahren. Es gibt somit zu jedem Interview (I.1-10) zwei Tabellen. In der ersten sind die Nummern des Konzepts, der Name des Konzepts, sowie die Zeilennummern vermerkt. In der zweiten Tabelle sind dann die Kategorien römisch nummeriert benannt und die Konzepte aus Tabelle eins genannt, die der Kategorie zugeordnet wurden. Um den Rahmen dieser Arbeit zu wahren und den Fokus auf die Problemstellung zu halten, werden im Folgenden exemplarisch drei Interviews im Stadium des offenen Kodierens aufgeführt. Das Interview Nr. 2 soll als erstes näher betrachtet werden. Innerhalb des Datenmaterials wurden zwei Stellen näher betrachtet. Zum einen die Zeilen 26 bis 69 und zum anderen die Zeilen 78 bis 91. Innerhalb des offenen Kodierens kristallisierten sich vier Kategorien heraus:

- I - Kenntnis über Maßnahmen
- II - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung
- III - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- IV - Sport als fester Bestandteil des Lebens

Zur ersten Kategorie „Kenntnis über Maßnahmen“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 1 - Zugang zu BGM
- 2 - Kenntnis über Sportkurse
- 3 - Kenntnis über Mitarbeiter*innen-Massage
- 4 - Kenntnis über Kooperationen mit Fitnessstudios
- 5 - Kenntnis über Wellness-Thermen
- 6 - Kenntnis über weiterbildende Maßnahmen
- 7 - Teilnahme an Yoga

Es sollen hier Zeile 33 bis 36 aufgeführt werden, um zu verdeutlichen, weshalb es sich hierbei um eine Kenntnisnahme der Maßnahmen des BGM handelt. Auf die Frage, ob die Befragte schon einmal vom BGM gehört hat (I2, Z. 26-27), antwortete sie wie folgt: „Zum anderen, was ich immer im Kopf habe, aber noch nie gemacht habe, ist diese Mitarbeiter*innen-Massage. [Kenntnis über Mitarbeiter*innen-Massage] Ich weiß auch das es Mitgliedschaften, also vergünstigte Mitgliedschaften bei äh Fitnessstudios, den Mitarbeitern angeboten werden. Da ich jetzt kein Fitnessstudio-Gänger bin – also das ist jetzt auch etwas, was ich nicht wahrnehme – [Kenntnis über Kooperationen mit Fitnessstudios]“ (I2, Z. 26-27).

Zur zweiten Kategorie „Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 9 - Ich jogge selber
- 10 - Freizeitaktivität: Fahrrad fahren
- 13 - Leben lang Sport getrieben

Zum Konzept zehn sagt die Interviewte z.B.: „[...] Fahrradtouren: Ich fahre halt selber total viel Fahrrad, deswegen brauche ich sage ich mal nicht eine Feierabend-Fahrradgruppe, weil ich sowieso die ganze Zeit auf dem Fahrrad unterwegs bin [...]“ (I2, Z. 61-63).

Zur dritten Kategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 8 - Termin nicht geschafft
- 11 - Teilnahme hat sich nicht angeboten
- 12 - Termin nicht geschafft

Insbesondere die Konzepte elf und zwölf werden im nächsten Kapitel hinsichtlich der Begründungsmuster etc. interessant. Ein Ausschnitt: „[...] das sind so Sachen, also ich mache den PausenExpress, also ich mache in meiner Freizeit [...] relativ viel Sport. Alleine, ohne das mich da jemand motivieren muss, sodass ich jetzt irgendwie da, ja das hat sich nicht angeboten. [11] Also zum einen nicht brauche und zum anderen habe ich auch manchmal wirklich zeitmäßig. Wenn ich im Semester mit den Studierenden arbeite, dann habe ich halt auch im Semester manchmal so verrückte Arbeitszeiten, das ich auch keine Termine wirklich einhalten kann [...]“ [12] (I2, Z. 63-69).

Zur vierten Kategorie „Sport als fester Bestandteil des Lebens“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 14 - Zufriedenheit mit Sportpensum
- 15 - Sport als fester Bestandteil meines Lebens

Als ein zweites Beispiel für den Prozess des offenen Kodierens soll das Interview Nr. 4 dienen. Innerhalb des Datenmaterials wurde folgende Stelle näher betrachtet: Zeile 23 bis 119. Es wurden auch hier vier Kategorien aufgestellt, die wie folgt lauten:

- I - Gesundheitsbewusstsein
- II - Unsicherheit bezüglich BGM
- III - Kenntnis über Maßnahmen
- IV - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen

Zur ersten Kategorie „Gesundheitsbewusstsein“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 1 - Selbstgesteuertes, bewusstes Bewegen
- 13 - Wunsch nach arbeits- oder gesundheitstechnisch korrekterweise installierten Bildschirm(en)

Zur zweiten Kategorie „Unsicherheit bzgl. BGM“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 2 - Unsicherheit bzgl. BGM

Der dritten Kategorie „Kenntnis über Maßnahmen“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 3 - Kenntnis über Mitarbeiter*innen-Massage
- 4 - Kenntnis über Augen-Schulungen
- 5 - Kenntnis über Pausenexpress
- 10 - Kenntnis über Augen-Schulungen

Der vierten Kategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 6 - „Der vierte Anlauf mal an der Augenschulung teilzunehmen“
- 7 - Begründung für die bisherige Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- 8 - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- 9 - Begründung für die bisherige Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- 11 - Begründung für die bisherige Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- 12 - Begründung für die bisherige Nicht-Teilnahme an Maßnahmen

Als ein drittes Beispiel für den Prozess des offenen Kodierens soll das Interview acht dienen. Innerhalb des Datenmaterials wurden folgende Stellen näher betrachtet: Zeile 102 bis 333, Zeile 400 bis 407 und Zeile 443 bis 467. Da das Interview länger ist als die vorangegangenen und es dementsprechend mehr Aussagen gab, konnten acht Kategorien identifiziert werden:

- I - Gesundheitsbewusstsein
- II - Teilnahme an Maßnahmen
- III - Kenntnis über Maßnahmen
- IV - BGM als arbeitsatmosphärischer Faktor
- V - Reflexion des BGM
- VI - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- VII - Kinderbetreuung als Priorität
- VIII - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung

Zur ersten Kategorie „Gesundheitsbewusstsein“ wurden folgende Konzepte zugeordnet:

- 1 - „Eigentlich viel zu wenig“ Bewegung
- 2 - Zu wenig Zeit für Prioritätensetzung
- 3 - Disziplinierte Nahrungsaufnahme
- 4 - Intervallfasten-Geschichte
- 5 - Bewegung trotzdem wichtig
- 24 - Hinterfragt Prioritätensetzung
- 25 - Wenig eigenes Bewusstsein für kleine, eigengesteuerte Maßnahmen

Zur zweiten Kategorie „Teilnahme an Maßnahmen“ lassen sich folgende Kategorien zusammenfassen:

- 6 - „Eigentlich viel zu wenig“ Bewegung
- 18 - Teilnahme an Outdoor-Fitness
- 19 - Teilnahme und Vorteile Pausenexpress
- 23 - Teilnahme an Vitalwerte-Check

Unter der dritten Kategorie „Kenntnis über Maßnahmen“ werden folgenden Konzepte zusammengefasst:

- 7 - Zugang zu ABC
- 11 - Kenntnis über Vitalwerte-Check
- 13 - Kenntnis über Fahrradaktionstage
- 27 - Höhenverstellbare Schreibtische – „fast alle im Standard“
- 29 Möglichkeit für Gespräch mit Betriebsarzt

Zur vierten Kategorie „BGM als arbeitsatmosphärischer Faktor“ werden die folgenden Konzepte gezählt:

- 8 - ABC zum „Socializen“
- 20 - Pausenexpress wieder initiieren
- 28 - Höhenverstellbare Tische als Mitarbeiter*innen-Motivation und -zufriedenheit
- 33 - Motivation durch Gruppe
- 34 - Stärken der Gemeinsamkeiten
- 35 - Verringerung der Barriere zwischen Chef*in und Mitarbeiter*in

Weiterhin lassen folgende Konzepte zur fünften Kategorie „Reflexion des BGM“ zählen:

- 9 - Positionierung der OVGU zum BGM
- 10 - Einordnung der Maßnahmen des BGM
- 12 - Mitarbeiter*innen-Sportangebote
- 16 - Angebot des und Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Sport ausbaufähig
- 17 - Teilnahme am Mitarbeiter*innen-Sport wegen des Schwitzens abgebrochen
- 26 - Vielfalt an Bürostühlen
- 30 - Unterscheidung Teil- und Vollzeit
- 32 - Integration von Maßnahmen in den Alltag

Unter die sechste Kategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ fallen folgende Konzepte:

- 14 - Nicht-Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Massage
- 15 - Nicht-Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Massage

Die siebte Kategorie „Kinderbetreuung als Priorität“ umfasst die folgenden Konzepte:

- 21 - Bewegung durch Kinder
- 22 - Bewegung durch Kinder

Die letzte Kategorie „Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung“ umfasst folgendes Konzept:

- 31 - Sport als Bestandteil von Freizeit

Die in den einzelnen Zeilen gefundenen Phänomene wurden bei diesem Kodierschritt zu Kategorien zusammengefasst, die im nächsten Kodierschritt – dem axialen Kodieren – mithilfe des paradigmatischen Modells weiter analysiert werden.

4.4.2 Das axiale Kodieren

Der zweite Schritt des Analyseverfahrens ist der des axialen Kodierens. Hierbei werden die im Prozess des offenen Kodierens gewonnenen Kategorien bzw. Phänomene näher betrachtet. Dabei wird mithilfe des paradigmatischen Modells verschiedenen Fragen nachgegangen, wie z.B. welche Bedingungen führen zu der Kategorie? Welche Handlungs- und Selektionsstrategien wurden von der bzw. dem Interviewten entwickelt? Welche Konsequenzen ergeben sich aus jenen Handlungen? Und durch welche Einflüsse bzw. durch welchen Kontext sind die Handlungen beeinflusst? Strauss/Corbin (1996) beschreiben den Vorgang beim axialen Kodieren und die Anwendung des paradigmatischen Modells wie folgt: „Beim

axialen Kodieren liegt unser Fokus darauf, eine Kategorie (Phänomen) in Bezug auf die Bedingungen zu spezifizieren, die das Phänomen verursachen; den Kontext (ihren spezifischen Satz von Eigenschaften), in den das Phänomen eingebettet ist; die Handlungs- und interaktionalen Strategien, durch die es bewältigt, mit ihm umgegangen oder durch die es ausgeführt wird; und die Konsequenzen dieser Strategien. Weil diese spezifizierenden Kennzeichen einer Kategorie ihr Präzision verleihen, nennen wir sie Subkategorien [...]” (ebd.: 76). Für die Forschende war es teilweise herausfordernd, genau herauszukristallisieren, was eine Bedingung einer Handlung ist und was die Konsequenz aus ihr. Auf dieses Problem der klaren Zuordnung gehen auch Strauss/Corbin (ebd.) ein, indem sie sagen: „Die Konsequenzen einer Handlung/Interaktion zu einem Zeitpunkt können so zu einem Teil der Bedingungen zu einem späteren Zeitpunkt werden [...]” (ebd.: 85). Die Forschende ist, wenn solche Unsicherheiten aufgetreten sind, noch mal zum offenen Kodieren zurückgekehrt und hat sich erneut in das Transkript des jeweiligen Interviews begeben, um durch den genauen Wortlaut die Zuordnung zu erleichtern. Dieses Vorgehen verdeutlicht abermals, dass die Kodierschritte wechselnd bzw. zirkulär ausgeübt werden. Brüsemeister (2008) bilanziert zum paradigmatischen Modell, dass „[...] [d]ie Heuristik ‚Bedingungen, Strategien, Konsequenzen‘ erlaubt, schon bestimmte Fragen an Daten zu stellen, ohne jedoch Antworten einzuzugrenzen, die von den Daten ausgehen. Sie teilt nur jeden Handlungsprozess in drei Phasen ein (zeitlich vorauslaufende Bedingungen, das eigentliche Handeln, Konsequenzen). In jeder der Phasen sind dann konkrete Vergleiche mit Daten durchzuführen [...]” (ebd.: 181). Damit wird noch mal die Offenheit der GT verdeutlicht und bestimmt, wozu das paradigmatische Modell dient, nämlich dem Vergleichen der einzelnen Kategorien hinsichtlich ihrer Bedingungen, Konsequenzen etc. Wie beim offenen Kodieren werden also auch in dieser Kodierform die Daten aufgebrochen, um diese leichter vergleichbar zu machen. Jedoch macht „[...] [d]ie Kodierung nach Bedingungen, Strategien, Konsequenzen [...] nur Sinn, wenn eindeutig ist, woraufhin kodiert werden soll, nämlich die soziologische Fragestellung [...]” (ebd.: 179). In diesem Fall liegt der Fokus auf der Frage: Welche Begründungen für eine (Nicht-) Teilnahme lassen sich bei den befragten Mitarbeitenden der OVGU feststellen? Aufgrund dessen werden in diesem Kapitel lediglich jene paradigmatischen Modelle vorgestellt, die eindeutige Begründungsmuster, Handlungsstrategien etc. für die Nicht-Teilnahme aufweisen. Aufgrund des Umfangs der Arbeit wird noch ein weiterer Schritt der Eingrenzung vorgenommen. Es werden weiterhin nur jene paradigmatische Modelle vorgestellt, die zu den im vorherigen Kapitel gezeigten Interviews gehören. Ein Beispiel für ein paradigmatisches Modell zum Interview acht ist im Anhang aufgeführt.

Zunächst wird im Folgenden wieder auf das zweite Interview eingegangen. Von den herausgefilterten Kategorien werden drei herausgegriffen, die im besonderen Maße die Nicht-Teilnahme erklären bzw. zu ihr beitragen. Das sind die Kategorien:

- II - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung
- III - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen
- IV - Sport als fester Bestandteil des Lebens

Zur Kategorie II begründet die Befragte, „[...] Fahrradtouren: Ich fahre halt selber total viel Fahrrad, deswegen brauche ich sage ich mal nicht eine Feierabend-Fahrradgruppe, weil ich sowieso die ganze Zeit auf dem Fahrrad unterwegs bin [...]” (I.2, Z. 61-63). Neben der fehlenden Zeit begründet die Befragte weiterhin die Kategorie der selbstgesteuerten Freizeitgestaltung mit einer gewissen Gewohnheit „Leben lang Sport getrieben” zu haben. Fehlende Zeit und Gewohnheit führen also zur Handlungsstrategie, selber joggen zu gehen und selber Fahrrad zu fahren. Das hat die Konsequenzen, dass die Beteiligung an einer Feierabend-Fahrradtour-Gruppe anscheinend keine Priorität hat. Außerdem deuten Äußerungen, wie „Ich fahre halt selber total viel Fahrrad, deswegen brauche ich sage ich mal nicht eine Feierabend-Fahrradgruppe, [...]” (I.2, Z. 62-63) und „Ne, ich bin da eigentlich sehr zufrieden, weil wie gesagt, ich bin jetzt niemand den man unglaublich wahnsinnig doll motivieren muss Sport zu treiben, weil ich irgendwie mein ganzen Leben lang Sport getrieben habe” (I.2, Z. 81-83) eine empfundene sportliche Auslastung an, die abermals als Bedingung für die Nicht-Teilnahme an Maßnahmen gesehen werden kann. In der Kategorie III begründet die Befragte ihre Nicht-Teilnahme an einigen Maßnahmen damit, dass sie viel Sport in der Freizeit treibt, keine Motivation von externen Sportgruppen benötigt, sowie aufgrund der „verrückten Arbeitszeiten” an der OVGU die terminliche Passung fehlt, als auch die Zeit um den Maßnahmen nachzugehen. Sie äußert die fehlende Zeit z.B. wie folgt: „Ich habe schon tausend Mal darüber nachgedacht, dass ich mich endlich mal für die Mitarbeiter*innen-Massage anmelden sollte, aber geschafft habe ich es irgendwie nicht” (I.2, Z. 55-57). Dass sie eigene sportliche Aktivitäten der Freizeit prioritär behandelt, wird hier deutlich: „[...] das sind so Sachen, also ich mache den PausenExpress, also ich mache in meiner Freizeit [...] relativ viel

Sport. Alleine, ohne das mich da jemand motivieren muss, sodass ich jetzt irgendwie da, ja das hat sich nicht angeboten [...]“ (I.2, Z. 63-66). Als Handlungsstrategie betreibt sie Sport in der Freizeit und hat bisher noch nicht an der Mitarbeiter*innen-Massage teilgenommen. Wie bei der Kategorie II ebenfalls beschrieben, wird jenen Maßnahmen als Konsequenz keine Dringlichkeit beigemessen, was gerade aus folgenden unkonkreten Aussagen hervorgeht: „[...] aber geschafft habe ich es irgendwie nicht [...]“ (I.2, Z. 55-57) oder „das hat sich nicht angeboten“ (I.2, Z. 63-66). In der letzten Kategorie IV – Sport als fester Bestandteil des Lebens wird deutlich, weshalb es für die Befragte möglich ist, Sport in der Freizeit nachzugehen. Die Interviewte gibt an, „[...] keine 12-Stunden-Tage [...]“ zu haben und deshalb die Zeit zu haben, sportlichen Aktivitäten in ihrer Freizeit nachzugehen. Dass sie hingegen keine Zeit für die BGM Maßnahmen einräumt, scheint u.a. an ihrer Prioritätensetzung zu liegen. Weiterhin gibt sie an, die Kraft zu haben Sport zu betreiben, da sie sich nicht überarbeitet fühlt. Diese Begründungen haben die folgenden Handlungen zur Folge. Die Befragte nimmt an Fahrradtouren am Wochenende teil, geht im Nordpark joggen bzw. sieht das als Möglichkeit für sich und erledigt den Weg zur Arbeit mit ihrem Fahrrad. Diese feste Integration von Sport in die Lebenswirklichkeit der Befragten hat zur Konsequenz, dass eine Auslagerung in die Freizeit erfolgt und die Interviewte damit zufrieden ist. Als Nächstes wird das vierte Interview hinsichtlich des axialen Kodierens betrachtet. Im Vergleich zum vorherigen Interview bietet die erste Kategorie einen Unterschied, da diese im I.2 nicht vorkam. Jene Kategorie nimmt im selektiven Kodieren (siehe nächstes Kapitel) neben den bisher genannten eine entscheidende Rolle ein, um die Kernkategorien festzulegen. Das Gesundheitsbewusstsein sieht die Forschende darin begründet, dass der Interviewte sein Wissen darüber verdeutlicht, dass Bewegung im Alltag wichtig ist „Ich versuche allerdings – gerade eben weil ich weiß, das man eben ein bisschen Bewegung in den Alltag, in den Berufsalltag bringen soll [...]“ (I.4, Z. 26-28). Außerdem gibt er an, über ein Informationsblatt Wissen über die korrekte Haltung beim Sitzen und die korrekte Installation von Bildschirmen zu haben. „Ich arbeite in der Regel mit einem Laptop. Das bedeutet: Mein Blickwinkel ist eigentlich immer nach unten gesenkt. Und nicht diese, wie sagt man so schön? nicht diese 90-Grad, geradeaus. Diese, ich habe auch so ((lacht)) an der Pinnwand bei mir, im Büro, so ein, so ein, von der Arbeitssicherheit noch so ein, so ein Beiblatt“ (I.4, Z. 107-111). Für ersteres Begründungsmuster gibt er die Handlungsstrategie an, in andere Büroräume zu laufen, anstatt zum Telefon zu greifen, wenn ein Austausch mit Kolleg*innen nötig ist. Aus der zweiten Begründung resultiert der Wunsch nach einem fest installierten und korrekt ausgerichteten Bildschirm. Konsequenzen der erstgenannten Handlungsstrategie ist die Stärkung der sozialen Komponente sowie die Bedeutung von Angesicht zu Angesicht mit der Person zu reden. Dadurch ist der Interviewte viel im Haus unterwegs. Als Konsequenz des korrekt eingerichteten festen Bildschirms resultiert die Möglichkeit, dann eine 90 Grad Haltung beim Sitzen einzunehmen. Bezüglich der Kategorie „IV – Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ gibt es eine Begründung, die ebenfalls im zweiten Interview sehr ähnlich vorkommt, das sind die terminlichen Überschneidungen, die zu einer Nicht-Teilnahme an Maßnahmen führen. Allerdings führt der Interviewte noch mehr Begründungen an, wie den Ausfall des Termins für die Augenschule, an der er eigentlich teilnehmen wollte. Außerdem begründet er die Kategorie dadurch, dass er derzeit keine akuten Beschwerden, wie z.B. Rückenprobleme hat. Diese Begründung der körperlichen Fitness führt zur Konsequenz, dass der Befragte einige Maßnahmen „[...] noch nie in Erwägung gezogen [...]“ hat. Jedoch denkt er darüber nach bedarfsgerechte Maßnahmen über die Krankenkasse wahrzunehmen (Selektionsstrategie). „Aber ansonsten geht es mir gesundheitlich gut. Weswegen ich jetzt nicht unbedingt auf, auf die Idee kam an Gesundheitsprogrammen teilzunehmen. Ja, das ist wohl die Hauptursache des Ganzen [...]“ (Z. 97-99). Spannend ist in diesem Fall auch, dass das Alter als intervenierende Bedingung bzw. auch als Begründung Einfluss auf die Kategorie hat. So sagt der Befragte: „Ich vermute mal zum einen, ((lacht)) ich bin noch jung. Das ist jetzt keine Ausrede für irgendetwas. Ich sah das jetzt nicht als Notwendigkeit [an Maßnahmen teilzunehmen] [...]“ (Z. 79-80). Die daraus resultierende Handlung ist, dass er eher Interesse an der Teilnahme an einer Augenschulung und an der Ergonomie am Arbeitsplatz hat. Bei diesen beiden Maßnahmen will er eher in Zukunft teilnehmen bzw. diese nutzen, jedoch schließt er aus den genannten Gründen heraus andere Maßnahmen des BGM aus. Als nächstes soll das achte Interview in Anbetracht des axialen Kodierens analysiert werden. Von diesem Interview soll ebenfalls die Kategorie „I – Gesundheitsbewusstsein“, „VI – Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“, als auch „VIII – Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung“ betrachtet werden. Anders als bei Interview zwei und vier existieren in Interview acht auch noch die Kategorien „V – Reflexion des BGM“ und „VII – Kinderbetreuung als Priorität“, welche ebenfalls im Folgenden behandelt werden, bevor abschließend alle drei Interviews hinsichtlich der paradigmatischen Modelle verglichen werden. Für die Entwicklung des Bewusstseins für die eigenen Gesundheit sind verschiedene Bedingungen bzw. Voraussetzungen ursächlich. Das ist zum einen der

lange Arbeitsweg, der mit dem Auto zurückgelegt wird, sowie die Betreuung der Kinder. Wobei die Nachschulbetreuung der Kinder bedingt durch die intervenierende Bedingung der Covid-19-Pandemie einen größeren zeitlichen Rahmen beansprucht als üblich. Die Interviewte schlussfolgert, dass andere Dinge wichtiger erscheinen als Bewegung. Wobei sie auch klarstellt, dass eine anders gelagerte Prioritätensetzung eine Handlungsoption bzw. sogar ein Handlungs-Muss wäre: „Wie gesagt, es liegt eigentlich eher da dran. Diesen, diese Prioritätensetzung noch stärker in Richtung [...] Bewegung, Gesundheitspflege, -vorsorge, -prävention [...] für sich zu definieren“ (I.8, Z. 253-255). Weiterhin stellt z.B. das Wissen über den Zusammenhang zwischen Kalorienaufnahme, Bewegung und Gewichtszunahme/-abnahme eine Bedingung dar. Die Befragte leitet aus dieser, die Handlung des Intervallfasten ab und ergänzt dieses durch den erhöhten Konsum von Wasser und Kaffee. In der Konsequenz vermeidet sie die Einstufung in eine Risikogruppe. Dies äußert sich in folgendem Auszug: „Also momentan versuch ich’s eher über disziplinierte Nahrungsaufnahme [...] nicht zu sehr ((lacht und deutet mit Ihren Händen einen großen Bauchumfang an)) in die Risikogruppe reinzurutschen [...]“ (I.8, Z. 112-114). Diese Strategie umgeht quasi eine Teilnahme an z.B. Sportkursen, weil das Gewicht auf andere Art reduziert wird. Als Nächstes soll das paradigmatische Modell der Kategorie „VI – Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ betrachtet werden. Diesbezüglich ist interessant, dass die Befragte im Gegensatz zu Interview zwei und vier kaum Maßnahmen nennt, an denen sie nicht teilnimmt. Sie nennt lediglich die Mitarbeiter*innen-Massage, an der sie nicht teilgenommen hat, weil der Termin entfallen ist (Selektionsstrategie). Die Begründung sieht die Befragte extern verortet bei der Covid-19-Pandemie. Als Konsequenz des Ausfalls der Massage beteuert sie, dass jene Maßnahme präventiv wäre und ihre Verspannungen noch „moderat“ sind. Weiter zu betrachten ist die Kategorie „VIII – Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung“. Dabei ist anzumerken, dass die Befragte auf ihre Vergangenheit, speziell auf die Anfangszeit bei der OVGU zurückblickt. Die Interviewte begründet die Handlungsstrategie – Bewegung in der Freizeit – damit, dass sie damals dem BGM keine Relevanz beigemessen hat: „Für mich wärs damals jetzt unwichtig gewesen, ich war so jung, dass ich jetzt gesagt habe (.) da waren das keine relevanten Themen, das hat man in der Freizeit irgendwie realisiert, das musste der Arbeitgeber an der Stelle noch nicht [...]“ (I.8, Z. 400-403). In der Konsequenz ordnet sie ein, dass die OVGU damals noch nicht die BGM-Rolle ausfüllen musste. Die Kategorie „V – Reflexion des BGM“ wurde bei diesem Interview neu gebildet, da im Vergleich mit den vorangegangenen Interviews auffällig ist, dass die Befragte das BGM generell als förderlichen Faktor sieht und positiv bewertet. Jedoch stellt sie im Gegensatz zu anderen Interviewten die Herausforderungen heraus, mit denen das BGM konfrontiert wird und auf die es reagieren muss. Dabei äußert sie zwar implizit Verbesserungswünsche, reflektiert diese anschließend aber gleich und stellt heraus, weshalb diese Wünsche schwer umsetzbar sind. Dieses reflektierende Verhalten kann zum einen durch die Zusammenarbeit der Bereiche BGM und Medien, Kommunikation und Marketing begründet sein, weshalb die Befragte mehr Informationen und Hintergrundwissen zum BGM ansammeln konnte. Andererseits kennt die Befragte die*den BGM-Koordinator*in und ist sicherlich auch aus diesem Grund in ihrer Kritik des BGM vorsichtiger. Das äußert sich z.B. hier: „Das natürlich ein*e Kolleg*in für so viele Anspruchsgruppen äh jetzt gar nicht umfänglich alles bereithalten kann, und auch dem Rahmen des öffentlichen Dienstes, [...], natürlich unterliegt [...] Aber ich sehe, dass [...] sehr agil ist und schaut, welche Möglichkeiten sie anbieten kann [...]“ (I.8, Z. 152-158) oder auch in folgender Passage: „[...] und dass natürlich das Angebot beim SPOZ [Sportzentrum] zwar schon sehr vielfältig ist, aber dennoch den, den dahinterstehenden Interessenten gar nicht, das gar nicht alles so [...] ab- ab- [...] leisten kann und dann ist man als Mitarbeiter, was die Kurse betrifft, natürlich immer so ein bisschen hinten an. Aber ich kenne das Konzept dahinter, dass da natürlich vorwiegend den Studierenden das ja erst mal zur Verfügung gestellt wird und ich weiß aber um die Aktivitäten von Frau Specht auch gezielt nur für Mitarbei- also wo die Mitarbeitenden dann nicht die benachteil- also ‚benachteiligt‘ ist jetzt wahrscheinlich auch das falsche Wort, aber eben in einem zweiten Step erst [...] dann sich für diese Kurse anmelden können, dann eben [...] wirklich auch ein eigenes Angebot bekommen und was auch gezielt auf die Herausforderungen und die Bedarfe der Mitarbeitenden zugeschnitten ist [...]“ (I.8, Z. 183-192). Dass die Universität eine staatliche Institution ist, hat die Handlungsstrategie der Befragten zur Folge, die finanziellen Mittel als begrenzt einzuschätzen. In der Konsequenz löst diese Strategie Verständnis dafür aus, dass nicht alle Verbesserungswünsche realisierbar sind. Weiterhin sieht die Interviewte die Unterscheidung von Teil- und Vollzeitangestellten als Begründung dafür, dass es keine Arbeitsplatzbegehungen für Teilzeitangestellte gibt, was zur Konsequenz hat, dass Kolleg*innen sich schlechter gestellt fühlen. Die Befragte sieht sich hier in der Verantwortung, da sie in einer leitenden Position ihrer Abteilung ist und 25 Mitarbeiter*innen unter sich hat. Außerdem stellt sie fest, dass der Besuch der Sportkurse nicht immer möglich ist und hinterfragt sogleich die zeitliche Lage der Kurse. Die

teilweise früh stattfindenden Kurse hätten zur Folge, dass die Befragte durchgeschwitzt im Büro sitzt: „Und dann will hinterher hier keiner mehr mit mir ins Gespräch gehen, wenn ich hier frühmorgens irgendwie schon den ((lacht)) Mitarbeiter*innen-Sport nutze und komm wie (Putz) hier ins Büro [...]“ (I.8, Z. 197-199). Die Heterogenität der Zielgruppe des BGM ist an der OVGU groß reflektiert die Befragte als Begründung für die Bemühungen von der*des BGM-Koordinator*in, ein möglichst breites Angebot an Maßnahmen anzubieten. Zur Konsequenz hat diese Haltung einen gezielten Zuschnitt der Maßnahmen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen. Die letzte Kategorie, die in diesem Kapitel analysiert werden soll, ist „VII – Kinderbetreuung“ als Priorität. Auch diese Kategorie wurde für dieses Interview neu vergeben, da die Befragte im Unterschied zu den anderen Interviews explizit die Betreuung ihrer Kinder mit Bewegung im Alltag verknüpft. Die Begründung für diese Kategorie ist, dass die Kinder der Interviewten Aufmerksamkeit einfordern: „Die sind unwahrscheinlich gut [...] darin, [...] zu, zu erwirken, dass die Mutter aufsteht und nicht, dass das Kind zur Mutter kommt, ja. ((öffnet die Kinderstimme nach)) „Nein, du musst hier herkommen, zu mir! ((lacht))“ (I.8, Z. 235-237). Die Handlungsstrategie ist, dass die Befragte dem Wunsch ihrer Kinder nachgeht und in der Konsequenz auch zu Hause ständig in Bewegung ist. Auch diese Strategie verhindert, dass innerhalb des Arbeitskontextes Bewegung nachgegangen wird.

Bilanziert man die drei in diesem Kapitel dargestellten Interviews (I.2, I.4, I.8), dann haben alle drei Interviews die Kategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ inne. Spannend ist diesbezüglich, dass sich die Begründungen stark unterscheiden. In I.1 ist die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit und die Bewertung von externer Motivation durch Sportgruppen als unnötig benannt. Wobei hier auch zwei Begründungen gefunden wurden, die ebenfalls in I.4 vorzufinden sind. Nämlich die fehlende terminliche Passung und der Zeitmangel. In I.2 ist spannend, dass Maßnahmen des BGM nicht wahrgenommen werden, da derzeit keine akuten Beschwerden bestehen, da der Befragte sich selbst noch als jung und fit einschätzt. Das widerspricht auch dem präventiven Gedanken der Maßnahmen, der im nächsten Kapitel noch näher ausgeführt wird, wenn es noch mal näher um die Äußerungen aus dem Expert*innen-Interview gehen soll. I.2 als auch I.8 gleichen sich bezüglich dieser Kategorie in der Aussage, dass die Absage der Maßnahme zur Nicht-Teilnahme geführt hat. In I.2 wird die Kategorie „Sport als fester Bestandteil des Lebens“ gezeigt. Mit der Haltung, dass Sport zum Leben dazugehört und der damit einhergehenden hohen Eigenmotivation und Priorisierung dieses Bereichs hebt sich die Befragte von den anderen Interviewten ab, welche eher ein Augenmerk auf Ergonomie und Augenschulungen (I.4) oder auf Kinderbetreuung legen (I.8). In I.8 zeichnet sich der Unterschied ab, dass die Befragte das BGM auch für ihre eigenen Mitarbeiter*innen mitdenkt und kritisch hinterfragt (Ungleichbehandlung Teil- versus Vollzeit). Außerdem etabliert sie Strategien wie das Intervallfasten, welches neben der hoch priorisierten Kinderbetreuung wenig Zeit in Anspruch nimmt und trotz dessen das Ziel, das Gewicht zu halten und einigermaßen gesund zu bleiben, erfüllt. Aufgrund des Umfangs der Untersuchung wurde darauf verzichtet, weitere Interviews in die verschriftlichte Analyse miteinzubeziehen. Trotzdem sind sie ebenso wie die gezeigten Interviews analysiert wurden. Dabei wurde u.a. eine weitere interessante Kategorie – Attraktivitätserhöhende Ideen für das BGM entdeckt. Diese und andere flossen ebenso in das selektive Kodieren mit ein und trugen zur Bildung der Kernkategorien bei.

4.4.3 Das selektive Kodieren

Der letzte Schritt innerhalb des Analyseverfahrens Kodieren ist das selektive Kodieren. Diese Form des Kodierens wird nach Strauss/Corbin (1996) „[...] auf einer höheren, abstrakten Ebene der Analyse durchgeführt [...]“ (ebd.: 95). Dabei ist zentral den „[...] roten Faden der Geschichte [...]“, also die Komponente herauszufinden, die das Datenmaterial insgesamt verbindet bzw. gemein hat. Weiterhin werden dann Kernkategorien gebildet, die wie beim axialen Kodieren durch ein Paradigma veranschaulicht werden. Dabei sind die Kernkategorien durch ergänzende Kategorien gestützt, die bereits in früheren Kodierschritten extrahiert wurden. Aufgrund des Umfangs dieser Arbeit und der Ressourcen für die Forschung endet an dieser Stelle der Prozess des selektiven Kodierens. Strauss/Corbin (ebd.) führen allerdings fünf Schritte auf, die über die genannten zwei Schritte hinausgehen: „Der erste Schritt besteht im Offenlegung des roten Fadens der Geschichte. Der zweite besteht aus dem Verbinden der ergänzenden Kategorien rund um die Kernkategorie mit Hilfe des Paradigmas. Der dritte umfasst das Verbinden der Kategorien auf der dimensional Ebene. Der vierte beinhaltet das Validieren dieser Beziehungen durch die Daten. Der fünfte und letzte Schritt besteht im Auffüllen der Kategorien, die einer weiteren Verfeinerung und/oder Entwicklung bedürfen [...]“ (ebd.: 95). Im Folgenden soll kurz das Vorgehen innerhalb des selektiven Kodierens beschrieben werden. Danach wird auf die drei extrahierten Kernkategorien eingegangen, indem exemplarisch

einige der Begründungsmuster und Handlungsstrategien genannt werden. Um eine Übersicht über alle der vergebenen Kategorien aller neun Interviews (I.9 vorerst ausgeschlossen, da Expert*innen-Interview) zu bekommen, wurden alle Kategorien aufgelistet. Hinter jene Kategorien, die mehrmals vergeben wurden, hat die Forschende die Anzahl geschrieben, die angibt, wie oft die Kategorien insgesamt verwendet wurden. Danach wurde eine Mindmap erstellt (Appendix 3) in der sie die häufig verwendeten Kategorien mittig platziert hat. Weniger oft oder gar einmalig verwendete Kategorien wurden weiter nach Außen gesetzt. Jene Kategorien, bei denen die Forschende eine Zusammengehörigkeit bzw. Ähnlichkeit feststellte, sind in der Mindmap umkreist. Die nicht umkreisten Kategorien wurden aussortiert, da sie weniger Antworten auf die Forschungsfrage geben. Für die drei sich daraus ergebenden Kategoriegruppen wurden folglich drei Kernkategorien vergeben:

- 1 Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung
- 2 Reflektiertes Körper- und Gesundheitsbewusstsein
- 3 Bedingungshaltung – Die Wenn-Dann-Haltung

Alle drei Kategorien bilden die Antwort auf die eingangs formulierte Forschungsfrage: „Welche Begründungen für eine (Nicht-)Teilnahme lassen sich bei den befragten Mitarbeitenden der OVGU feststellen?“ Die erste Kernkategorie setzt sich aus den Kategorien: „Trennung von Freizeit und Arbeit“ (1), „Kinderbetreuung“ (1), „Sport als fester Bestandteil des Lebens“ (1) sowie der „Selbstgesteuerten Freizeitgestaltung“ (3) zusammen. Um eine höhere Sättigung dieser Kernkategorie zu erzielen bzw. den Kategorien, die nur einmal in einem der Interviews auftraten, zu bestätigen oder als Variation zu deklarieren, müsste hier das theoretische Sampling greifen und die Datensammlung erneut beginnen. Dies trifft insbesondere auf die folgenden Unterkategorien bzw. folglich auf die Kernkategorien, zu hinter denen eine eins vermerkt ist. Die Begründungen für diese Kernkategorie werden von den Befragten z.B. in der Verortung von Sport innerhalb der Freizeit gesehen, da ein anderes Umfeld als das der Arbeitsumgebung benötigt wird. „Für mich bedeutet [...] Sport ‚Okay ich habe Feierabend und ich mache etwas für mich‘. Und das muss dann auch nicht unbedingt [...] direkt im Arbeitskontext stattfinden [...] sondern ich gestalte das dann gerne selber. Ich gehe dann auch gerne raus. [...] ich brauche irgendwie einen Anreiz von Außen“ (I.3, Z. 150-154).

Weiterhin wird wie bereits im vorherigen Kapitel bezüglich des achten Interview geschildert, dass Bewegung zu Hause stattfindet, da die Kinderbetreuung prioritär ist. Im zweiten Interview wurde, wie ebenfalls im vorherigen Kapitel näher erläutert, Sport als Teil des Lebens definiert, der in den Alltag integriert ist und somit innerhalb von Wochenend-Fahrradtouren oder auch auf dem Weg zur Arbeit stattfindet. Die Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung als dritte Unterkategorie wurde in drei der neun Interviews mit Mitarbeiter*innen vergeben. Diese Unterkategorie ist namensgebend für die Kernkategorie. Von den Befragten der Interviews zwei, drei sowie acht wurde begründet, dass die terminliche Passung der Maßnahmen, wie dem Firmenstaffellauf nicht gegeben war; Sport als Gewohnheit in den Alltag integriert ist (I.2, Axiales Kodieren); die Zufriedenheit mit bestehenden Vertragsverhältnissen für das Fitnessstudio dazu bewegt, dortzubleiben und nicht die Fitnessstudio-Kooperationen bzw. das Fitnessstudio der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zu nutzen. Weiterhin wurde die Lage des selbst gewählten Fitnessstudios zwischen Arbeit und zu Hause als Grund für jene Nutzung beschrieben. Ebenfalls ist das Bedürfnis nach Ausgleich zur Arbeit zu nennen (I.3, Axiales Kodieren). Zusammenfassend führen die aufgeführten Gründe dazu, dass Sport eigenständig in der Freizeit betrieben wird und die BGM Maßnahmen nicht genutzt werden. Die zweite Kernkategorie „Reflektiertes Körper- und Gesundheitsbewusstsein“ fasst die Kategorien – „Attraktivitätserhöhenden Ideen für das BGM“ (4), „Ergonomie am Arbeitsplatz“ (1) sowie „Reflexion des BGM“ (2) zusammen. Die erste Unterkategorie wurde in fünf der neun Interviews gefunden und sieht sich in den Interviews drei, fünf, sechs und sieben vor allem in Verbesserungswünschen begründet, woraus sich einige wertvolle Ideen für das BGM ergeben. In I.3 wird z.B. die eingeschränkte Auswahl an Speisen und vor allem die mangelnde Vielfalt und Abwechslung der vegetarischen Gerichte und des Salatbuffets in Nebengebäuden bemängelt. Weiterhin wird im Stress, der entsteht, wenn die Büros multifunktional genutzt werden (zum Telefonieren, zum Abhalten von Sprechstunden oder zum konzentrierten Arbeiten) eine Ursache für die Idee von Zonenkonzepten für Büroräume gesehen. „Ob das nicht auch interessant wäre, ob man da eher [...] so Zonenkonzepte quasi einrichtet. Das es ein Büro für Kommunikation gibt, wo Telefone laufen dürfen, wo auch Sprechstunden gehalten werden. Aber das es dann auch ein Büro tatsächlich für diese konzentrierte Arbeit geben kann und geben sollte, das finde ich noch mal richtig interessant, dass in der Uni so zu denken [...]“ (I.3, Z. 266-270). Die Folge des Stresses im Büro wird hier strategisch gelöst, indem teilweise von zu Hause oder in der Bibliothek gearbeitet wird (I.3). Weiterhin

wurde als Begründung für die Idee, mehr Termine für die Sportkurse anzubieten oder mehr und dafür kleinere Kurse anzubieten, gesehen, dass die Sportkurse zu voll sind. Insbesondere besteht hier das Problem, dass die Mitarbeiter*innen sich bei einigen Kursen erst zwei Wochen nachdem die Anmeldung durch die Studierenden erfolgt ist, anmelden dürfen. Außerdem werden andere Räumlichkeiten vorgeschlagen, da jene für die Sportkurse teilweise zu klein sind (I.5). Eine weitere interessante Begründung der Kernkategorie ist die Unsicherheit über die flexible Nutzung der Duschen. „[...] wenn, wenn es wirklich darauf hinauslaufen soll, dass hier die Uni möchte, dass alle hier viel mehr Sport treiben und sich bewegen ja, (I: Hm.) um ihre Arbeitskraft zu erhalten, dann müsste die Uni auch Möglichkeiten schaffen, dass man irgendwie die Möglichkeit hat, sich umzuziehen, sich zu duschen und solche Geschichten, ja? Also ich, ich wüsste jetzt gar nicht, ob man jetzt einfach mal sagen könnte „Ich gehe jetzt in die in die FH2 und dusche da mal kurz [...]“ (I.7, Z. 172-177). Neben der Idee für zugängliche Duschen und Umkleiden wurde ebenfalls der Wunsch nach mehr Unterstellmöglichkeiten für Fahrräder geäußert. In der zweiten Unterkategorie – Ergonomie am Arbeitsplatz wird begründet, dass es unkompliziert ist, einen ergonomischen Bürostuhl zu beantragen und das durch die Nutzung dessen keine Rückenprobleme auftreten (I.1). Diese fehlenden akuten Beschwerden können, wie im vorherigen Kapitel bzgl. des Interviews vier beschrieben, auch dazu führen, dass keine präventiven Maßnahmen des BGMs in Anspruch genommen werden. Die dritte Unterkategorie – Reflexion des BGM wurde in den Interviews Nr. acht und zehn gefunden. Die Begründungen für diese Kategorie liegen z.B. in der Unterscheidung zwischen Teil- und Vollzeit und der daraus entstehenden Ungleichbehandlung in Bezug auf die Möglichkeit der Arbeitsplatzbegehungen (I.8). Weiterhin werden die beschränkten Mittel, die im öffentlichen Dienst zur Verfügung stehen, als herausfordernd betrachtet, da die Heterogenität der Mitarbeiter*innen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg lediglich durch eine*n BGM-Koordinator*in bedient werden muss (I.8). In I.10 ist eine Besonderheit festzustellen, da der Befragte als Begründung für die Unterkategorie anführt, dass seine Grundbedürfnisse nach einer sicheren Arbeitsumgebung nicht erfüllt sind. Der Interviewte führt an, dass in seinem Büro eine Schadstoffverseuchung vorliegt, die bei ihm zu einer hohen Frustration führt, die letztendlich sicherlich dazu führt, dass er keine Maßnahmen des BGMs wahrnimmt: „Na ja, eigentlich das wichtigste, ist eigentlich das was, [...] sozusagen, (.) ich mein im Grunde ist das ja alles kosmetischer Natur diese, dieses Gesundheitsmanagement, weil das entscheidende ist zum Beispiel bei uns. Wir sind zum ja im Gebäude drei. Das ist ja Schadstoff verseucht [...]“ (I.10, Z. 164-166). Die dritte Kernkategorie „Bedingungshaltung – Die Wenn-Dann-Haltung“ enthält die folgenden Kategorien:

- 1 - Negative Aspekte in Zusammenhang mit dem BGM
- 2 - Kommunikation
- 3 - Unsicherheit bezüglich des BGM (3)
- 9 - Nicht-Teilnahme an Maßnahmen

Die erste Unterkategorie lässt sich in Interview zehn finden. Hier werden zu helle LED Lampen als Begründung für Probleme mit den Augen angeführt. Dies mündet in die Handlungsstrategie, sich eigene Lampen zu kaufen und ins Büro zu stellen (I.10). Die zweite Unterkategorie findet sich in Interview eins und sieben. Interessant ist in I.1, dass angeführt wird, dass der Befragten die Informationen über die Benutzung der App für die Teilnahme an der ABC unzureichend waren und sie Unsicherheit über den Umgang mit ihrer Daten verspürte und sich in der Konsequenz gegen eine Teilnahme an der ABC entschied (I.1). Weiterhin wurde in I.7 angeführt, dass die Verbesserungsvorschläge des Befragten bereits an den*die BGM-Koordinator*in kommuniziert wurden, jedoch das Gefühl entstand, dass diese vergessen wurden: „[...] [Herr*Frau], genau! [...] der hatte ich das schon irgendwann mal erzählt. Aber das hat [er*sie] [...] wahrscheinlich vergessen.. Wahrscheinlich war ich auch der Einzige der da Mal [...]“ (I.7, Z. 194-196). Die dritte Unterkategorie ist in den Interviews drei, vier und sieben zu finden. Dabei wird von der Befragten in Interview drei z.B. geäußert, dass sie versucht war, sich vor dem Interview näher über das BGM zu informieren, was sie allerdings in Rücksicht auf das Forschungsinteresse der Untersuchung doch unterließ. Die letzte Unterkategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ wurde bei allen der neun geführten Mitarbeiter*innen-Interviews gefunden. Hier ist, wie eingangs erwähnt, zu bedenken, dass diese Kategorie sich auf die Nicht-Teilnahme an bestimmten Maßnahmen des BGM bezieht und keinesfalls eine Teilnahme an anderen Maßnahmen ausschließt. Die Forschende hat im Anhang ebenfalls das paradigmatische Modell zur Teilnahme an Maßnahmen aufgeführt, worin bei Interesse deutlich wird, an welchen der Maßnahmen des BGM die Befragten teilgenommen haben. Die Gründe für die Nicht-Teilnahme sind bspw. das Misstrauen in den Umgang mit personenbezogenen Daten der wahrgenommene Zeitmangel (I.1, I.5, I.6, I.10) überfüllte Termine, die unzureichende Kommunikation über die Maßnahmen (I.1, I.10), die fehlende

terminliche Passung (I.1, I.10), das Betreiben von Sport in der Freizeit (I.2), die fehlende thematische Passung der gesundheitsbezogenen Fortbildungen (I.3), terminliche Überschneidungen, Ausfälle der Kurse bedingt durch die Pandemie (I.4, I.8), das Fehlen von akuten Beschwerden (I.4), das als zu hoch eingeschätzte Verletzungsrisiko (I.7), das gewohnte Wahrnehmen von bestehenden Strukturen in der Freizeit (Fitnessstudio und Blutspende) (I.3, I.7) und die Überfüllung der Termine (I.7, I.10). Insbesondere bezüglich der Unterkategorie „Nicht-Teilnahme an Maßnahmen“ ist dem*der Expert*in, wie bereits erwähnt bewusst, dass mehr Termine für die Sportkurse angeboten werden müssen. Weiterhin ist ihr die fehlende terminliche Passung bewusst. Um dieses Problem zu verringern, überlegt sie, Sportkurse zweimal am Tag anzubieten, einmal vor- und einmal nachmittags, um mehr Mitarbeiter*innen zu erreichen. Weiterhin ist sie bestrebt, Kurzformate zu finden, die sich auch in der Mittagspause realisieren lassen. Hier soll lediglich auf die Kategorie „I – Herausforderungen bzw. herausfordernde Anforderungen“ sowie auf „V – Attraktivitätserhöhende Ideen für das BGM“ eingegangen werden, da sich dort Handlungsstrategien finden, die als Antwort auf die Handlungsstrategien der Mitarbeiter*innen gesehen werden können. Bei der Kategorie I ist in den Begründungsmustern des*der Expert*in zu erkennen, dass sie die Heterogenität der Mitarbeiter*innen als ursächlich dafür sieht, vielfältigere Angebote zu schaffen, die unterschiedliche Ansprüche bzw. Leistungsgrade bedienen als auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten angeboten werden. Mit einem vielfältigeren Angebot in der Mittagspause könnten dann auch Mitarbeiter*innen erreicht werden, die wegen der Kinderbetreuung ihre Freizeit selbstgesteuert gestalten. Aus der Kategorie V geht z.B. hervor, dass niedrigschwellige Angebote benötigt werden, um auch Mitarbeiter*innen zu erreichen, die BGM bisher noch nicht in Betracht gezogen haben. Der*die Expert*in schlägt eine optimierte Campusgestaltung vor. „[...] also da könnte, also der könnte noch grüner sein und wirkt im Moment auch ein bisschen verwildert und da müsste es viel mehr Sitzmöglichkeiten, Kommunikationsmöglichkeiten, von mir aus auch Hängematten, von mir aus auch Sportgeräte. [...] z.B. auch nochmal vernünftige Fahrradabstellanlagen. [...] wenn ich jetzt mal richtig spinnen würde, wäre eben so eine Art kleines Gesundheitszentrum auf dem Campus. [...] wo es einen eigenen Raum für Weiterbildungen gäbe und wo es auch mal ein nettes kleines Café zum zusammensitzen gäbe. Ja und vielleicht auch noch Räume, Kreativräume, die für andere dann sozusagen dann eben buchbar, nutzbar sind, [...] also so ganz niedrigschwellig. Also nicht im Sinne von, ich habe einen Termin, sondern ich freue mich und gehe da halt gerne hin, weil ich, weil es da auch nett ist, ja.“ (I.9, Z. 378–404). Mit diesem Gesundheitszentrum würden sich sicherlich auch Mitarbeiter*innen einbinden lassen, die sonst die Freizeit strikt von der Arbeit trennen und lieber selbstbestimmt in der Freizeit sportlich aktiv werden. Das Problem der zu wenigen freien Kapazitäten bezüglich der Sportkurse hat die Expertin bereits erkannt. Ihr ist bewusst, dass die Mitarbeiter*innen sich mehr Mitarbeiter*innen-Sport wünschen. Jedoch verdeutlicht sie auch, dass dieses Thema nicht allein in ihrer Verantwortung liegt, sondern sie sich eng mit dem Sportzentrum abstimmen muss. „Das ist, also das ideale wäre zum Beispiel ein Mitarbeiter*innen-Sportkurse, das der gleiche um 15:30 anfängt und der dann nochmal um 18:30 Uhr oder so. Das lässt sich leider mit dem Sportzentrum, mit den vorhandenen Plätzen und Kapazitäten in den Turnhallen schlecht vereinbaren. Aber theoretisch müsste man halt gucken, dass man das schafft [...]“ (I.9, Z. 224–226). Ebenfalls hat der*die Expert*in bereits das Problem der unzureichenden Fahrradabstellanlagen erkannt und möchte deshalb mehr Abstellanlagen schaffen. Dass die Möglichkeit, höhenverstellbare Tische zu beantragen, gegeben ist, deckt sich ebenfalls mit der Aussage der Expertin, welche dieses Thema als bei den Mitarbeiter*innen als wichtig bewertet einordnet. Dennoch „[...] da bräuchten wir einfach einen größeren Topf um das auch für weit mehr Menschen umzusetzen, das einfach das flächendeckend gemacht wird Punkt [...]“ (I.9, Z. 374–375).

5. Zusammenfassung

Diese Untersuchung hat sich mit dem Themenbereich BGM befasst und untersuchte genauer das Phänomen der Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen des BGM an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU). Es wurden zehn Mitarbeiter*innen der OVGU in einem Zeitraum vom 06.04.2020 bis 09.06.2020 interviewt. Davon war ein Interview ein Expert*innen-Interview, welches mit dem*der BGM-Koordinator*in der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) geführt wurde. Bei den neun anderen Interviews handelte es sich um leitfadengestützte Interviews. Das Ziel dieser qualitativen Forschung war es zu ergründen, weshalb Mitarbeiter*innen an den Maßnahmen des BGMs nicht teilnehmen, obwohl zahlreiche Maßnahmen angeboten werden und diese von der Forschenden auch als attraktiv angesehen wurden. Das Phänomen der Nicht-Teilnahme wurde mithilfe der Methodologie der Grounded Theory (GT) ergründet mit dem ursprünglichen Ziel, eine Theorie aufzustellen. Bevor die Analyse mit der

GT stattfand, widmete sich diese Untersuchung der Definition von BGM. BGM wurde in dieser Arbeit als Rahmen verstanden, der in einem Unternehmen die Teilbereiche Arbeitsmedizin, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement umfasst. Somit lassen sich alle Maßnahmen, die der Prävention von körperlichen wie geistigen Beschwerden, der Gesunderhaltung und der Nachsorge dienen, unter BGM fassen. In einem nächsten Schritt beschäftigte sich diese Arbeit mit der Begrifflichkeit der semi-strukturierten Interviews, unter die die leitfadengestützten Interviews als auch das Expert*innen-Interview gefasst wurden. Bevor die Interviews durchgeführt wurden, wurden zwei Fragebögen an zwei Befragte rausgegeben, die dazu dienten, das Themenfeld besser abzustecken. Bezüglich der beiden Methoden wurde die Rolle der Interviewer*in im Interview als auch auf die Fragetypen eingegangen und die Folgen auf den Gesprächsverlauf reflektiert. Diesbezüglich wurden „Erzählungsgenerierende Kommunikationsstrategien“ und „Verständnisgenerierende Kommunikationsstrategien“ (Witzel 2000: 6f.) thematisiert und Fragetypen, wie Sondierungen, Verständnisfragen oder auch thematische Steuerungen anhand des Materials vorgestellt. Im Expert*innen-Interview wurde explizit auf die Wissensformen eingegangen, die der*die Expert*in äußerte. Dabei wurde festgestellt, dass vor allem die subjektiven Einschätzungen, also das Deutungswissen (Bogner/Littig/Menz 2014: 18ff.) des*der Expert*in interessant sind, wenn es um die ihrerseits gesehenen Begründungen für eine Nicht-Teilnahme der MAs geht. Die Rolle der Forschenden war im Expert*innen-Interview die „[...] des neutral fragenden, interessierten, vorinformierten Laien [...]“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 50, Gläser/Laudel 2004: 182). Darüber hinaus wurden die Leitfäden betrachtet. Zugrunde gelegt wurde bei der Konzeption der Leitfäden die größtmögliche Offenheit der Fragen. Bei den leitfadengestützten Interviews wurde die Einteilung in folgende Themenblöcke unternommen:

- 1 - Persönliche Angaben
- 2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU)
- 3 - Feedback der OVGU-Angehörigen zum BGM
- 4 - Wünsche/Bedürfnisse im Bezug zum BGM

Die Bezüglich des Expert*innen-Interviews waren die Themenblöcke wie folgt unterteilt:

- 1 - Persönliche Angaben
- 2 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU)
- 3 - Feedback der OVGU-Angehörigen zum BGM
- 4 - Wünsche/Bedürfnisse im Bezug auf die Entwicklung des BGM

Alle Interviews wurden formal anonymisiert. In dem nächsten großen Kapitel wurden zunächst die Gütekriterien der Forschung geklärt. Dabei hat die Forschende sich an die Empfehlungen von Flick (2014) in Bezug auf Glaser/Strauss gehalten und demnach die Art der Datensammlung, die Analyse und die Darstellung und der Art, wie die qualitativen Analysen gelesen werden verschriftlicht und reflektiert (Flick 2014: 413, Glaser und A. L. Strauss 1979: 92). Weiterhin wurde auf die theoretische Sensibilität und das theoretische Sampling eingegangen. Ersteres wurde als Verhaltenkanon (Brüsemeister 2008: 152, A. L. Strauss/Corbin 1996) identifiziert, der besagt, dass nie etwas als selbstverständlich hingenommen werden soll, sondern durch reflektieren des Materials und durch das Anwenden von Techniken (z.B. Flip-Flop-Technik) hinterfragt werden soll (A. L. Strauss/Corbin 1996: 56f.). Das theoretische Sampling verfolgt die Logik, erst abgeschlossen zu sein, wenn „[...] für jede Kategorie theoretische Sättigung erreicht ist [...]“ (ebd.: 159). Das bedeutet, dass zwischen Analyse der Daten und Erheben der Daten hin und her gewechselt wird, wie es auch in dieser Arbeit der Fall war. Der Prozess des Kodierens unterteilt sich in das offene, das axiale und das selektive Kodieren. In der vorliegenden Arbeit wurden vor allem die Interviews Nr. 2, 4 und 8 analysiert, wobei speziell beim selektiven Kodieren auch die Expert*innen-Sicht einbezogen wurde. Beim offenen Kodieren wurden zunächst Ausschnitte des jeweiligen Interviews gewählt und dann wurde Zeile-für-Zeile vorgegangen. Die entstandenen Kategorien wurden im Prozess des axialen Kodieren in einem paradigmatischen Modell näher betrachtet und hinsichtlich ihrer Begründungsmuster, Handlungs- und Selektionsstrategien und ihrer Konsequenzen veranschaulicht.

Im Kapitel des selektiven Kodierens wurden jene Kategorien dann innerhalb von drei Kernkategorien zusammengefasst:

- 1 - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung

- 2 - Sport als fester Bestandteil des Lebens
- 3 - Bedingungshaltung – Die Wenn-Dann-Haltung

Bezüglich der ersten Kernkategorie ist interessant, dass von einigen Interviewten Arbeit und Freizeit separiert werden und Sport eher als ein Bestandteil von Freizeit gesehen wird. Diese Haltung führt dazu, dass die BGM Maßnahmen an der OVGU teilweise nicht in Betracht gezogen werden. Hinsichtlich der zweiten Kernkategorie werden von einigen Interviewten attraktivitätserhöhende Ideen erörtert, die deutlich machen, dass durchaus ein Interesse daran besteht, sich selber um die Gesundheit zu kümmern. Die Unterkategorie Reflexion des BGM verdeutlicht jedoch auch, dass die Umsetzung der Ideen kritisch gesehen wird, aufgrund von räumlichen Kapazitäten für die Sportkurse, zeitlichen Kapazitäten des Sportzentrums oder den eingeschränkten finanziellen Mitteln. Die dritte Kernkategorie umfasst vor allem die Unsicherheit bzgl. des BGMs und die Nicht-Teilnahme an Maßnahmen bzw. die Begründungen dafür. Ein unkonkretes Bild davon, was BGM eigentlich beinhaltet, kann somit auch zu einer Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen führen, da durch fehlendes Wissen über Angebote jene auch nicht wahrgenommen werden. Die Gründe für die Nicht-Teilnahme waren bei einigen der Interviewten vor allem die fehlende terminliche Passung, das Betreiben von Sport in der Freizeit, terminliche Überschneidungen, Ausfälle der Kurse bedingt durch die Pandemie, das Fehlen von akuten Beschwerden, das als zu hoch eingeschätzte Verletzungsrisiko, das gewohnte Wahrnehmen von bestehenden Strukturen in der Freizeit oder auch die Überfüllung der Termine bzgl. der Sportkurse.

6. Reflexion

Resümierend soll in diesem Kapitel eine kritische Betrachtung des Forschungsprozesses und der Forschungsergebnisse stattfinden. Einerseits um Verbesserungspotenzial für zukünftige Forschungen zu entdecken und andererseits um der Rahmung der Ergebnisse zu dienen, um dem bzw. der Leser*in eine eigene Einordnung der Daten und Ergebnisse zu ermöglichen. Die Interviews wurden Corona-bedingt per Videocall oder via Telefon durchgeführt. Deshalb lässt sich nicht ausschließen, dass die Interviewten sich anders Verhalten haben, als sie es in einem, in Präsenz durchgeführten Interview getan hätten. Die vertraute bzw. persönliche Ebene, die es braucht, um sich gegenüber der Forschenden zu öffnen, wurde zwar explizit mit der Frage „Wie geht es Ihnen mit der Corona-Situation?“ tangiert jedoch ist eine natürliche Gesprächssituation in einem virtuellen Raum schwerer herzustellen. Durch kleinere Verbindungsprobleme kam es teilweise zu Verzögerungen der Tonspur, weshalb sich in den Gesprächen Überlappungen ergeben haben. Diese nahmen Einfluss auf den Gesprächsverlauf, da einige Fragen der Forschenden nicht gehört wurden oder es zu beidseitigen Wiederholungen kam. Jene sind in den Transkriptionen entsprechend gekennzeichnet. Allgemein ist kritisch zu bemerken, dass innerhalb der Untersuchung, das Alter der Befragten nicht explizit mit erhoben wurde. In den Interviews 3 und 4 wurde explizit erwähnt, dass sich die Interviewten aufgrund des Alters noch fit fühlen und somit Maßnahmen des BGM nicht für nötig erachten. Hier wären konkrete Angaben bzgl. des Alters interessant gewesen, um die Verbindung zwischen Alter, wahrgenommener Fitness und der Nicht-Teilnahme an den Maßnahmen konkret auf eine Altersspanne zurückzuführen. Gleiches gilt für das Geschlecht der Befragten, welches nicht explizit miterfasst wurde. Im Rahmen der Untersuchung wurden anhand der äußeren Erscheinung die Interviewpartner*innen in männlich und weiblich eingeteilt, wobei dabei die eigene Sicht der Mitarbeiter*innen auf ihre Geschlechtsidentität nicht berücksichtigt wurde. Weiterhin sollte in Zukunft die Anonymisierung überdacht werden. Zwar ist, wie in Kapitel 3.5 beschrieben, die formale Anonymisierung eingehalten worden, aber es besteht aufgrund der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU) Zugehörigkeit der Befragten das Risiko eines Rückbezugs auf die Interviewten. Abermals sollte zukünftig genau abgewogen werden, ob der Bereich, in dem die Befragten arbeiten, von solch hoher Bedeutung ist, das man ihn authentisch wiedergeben muss. In jedem Fall sollten die Befragten zukünftig noch näher über die Art der Anonymisierung informiert werden. Bezüglich der Erzählungen der Interviewenden ist zu bemerken, dass diese häufig „alles klar“ sagte und somit das Interview schneller und kürzer machten, da diese Wortgruppe vermittelt, dass die interviewende Person bereits Bescheid weiß und keine weiteren Ausführungen seitens der Interviewten nötig sind. Hier ist es besser, zukünftig anstatt der Wortgruppe kurz inne zu halten oder mit einem zustimmenden Laut wie Hm zu antworten. Ebenfalls verkürzend können Elemente wie „was wollte ich noch mal fragen?“ oder auch, „das habe ich vergessen zu fragen“, „dann noch eine Frage“, „zur ersten Frage“ wirken. Diese weisen die bzw. die interviewten Personen daraufhin, dass es einen Leitfaden gibt, der eine gewisse Anzahl an Fragen enthält. Es kann der Eindruck entstehen, sich mit der Beantwortung der Fragen beeilen zu müssen, da noch einige Fragen folgen werden. In den Interviews drei und vier erwähnten die Interviewten, dass sie versucht

waren, sich vor dem Interview näher zu BGM zu informieren, sodass sie in der Interviewsituation mehr dazu berichten können. Diesbezüglich könnte zukünftig die Einladungs-E-Mail etwas abgeändert werden. Statt Interview könnte man dann Gespräch schreiben, um einen lockeren Rahmen zu suggerieren, welches keine Vorkenntnisse benötigt. Die Mitarbeiter*innen-Massage, als auch der Pausenexpress werden von den Interviewten häufig näher ausgeführt. Dies kann daran liegen, dass die interviewende Person mit gezielten Fragen zu jenen Maßnahmen die Fokussierung auf diese Maßnahmen beeinflusste. Zukünftig wäre eine ausgeglichene Befragung auch zu anderen Maßnahmen spannend. Im vorherigen Kapitel wurde auf die Ergebnisse der Erhebung eingegangen. Hierzu soll darauf hingewiesen werden, dass es für wichtig erachtet wird, Unterkategorien der Kernkategorien, die mit „nur“ einem Interview belegt wurden, noch weiter zu verdichten bzw. als Variation herauszustellen. Das Sample müsste somit nochmals erweitert werden. Insbesondere wäre es interessant jene Mitarbeiter*innen in den Blick zu nehmen, die bereits Kinder haben, um zu erforschen, ob diese weniger oft an den Maßnahmen des BGM teilnehmen. Weiterhin wäre es interessant, solche Mitarbeiter*innen zu interviewen, die bereits gesundheitliche Einschränkungen haben. Diesbezüglich könnte dann geschaut werden, ob das Interesse an BGM steigt, wenn akute Beschwerden vorliegen. Generell ist diese Forschungsarbeit und die gebildeten Kategorien eine Lesart des Interviewmaterials. Breuer/Muckel/Dieris (2017) nennen solche Kategorien, die durch die Sozialisation des Forschers hervorgebracht wurden und immer wieder verwendet werden „Pet-Codes“ (ebd.: 264). Die Autor*innen legen eine enge Verbindung der Kategorien mit der bzw. dem Forschenden zugrunde und führen aus: „Jede Art von Weltwahrnehmung und Beobachtung setzt eine mitgebrachte kategoriale Unterscheidung, Fokussierung und Sortierung voraus. Werden sie in Sprache und Darstellung transponiert, wird das mit einem vorgängigen Vokabular und einer apriorischen Perspektivierung (einem Deutungshintergrund, Vorverständnis) gekoppelt. Die Beobachtungs-Kategorien und -Relevanzen, die sprachlichen Begriffe und die Re-/Präsentations Formate sind in unserem Bereich traditional-historisch, soziokulturell, wissenschafts- und alltagsweltlich gekennzeichnet und uns sozialisatorisch eingepägt [...]“ (ebd.: 232). Letztendlich sind Kategorien eine Art die Welt zu deuten bzw. Bezeichnungen für das Wahrgenommene zu finden. Mit dieser Sicht auf das Interviewmaterial sollte also kritisch umgegangen werden.

7. Ausblick

In dieser Untersuchung wurde der Frage nachgegangen, welche Begründungen es für eine (Nicht-)Teilnahme bei den befragten Mitarbeiter*innen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg gibt. Über die festgestellten Begründungen (Kapitel 4.4) hinaus wäre es spannend die Ergebnisse der Expert*in vorzulegen, sodass Verbesserungsvorschläge angenommen oder vielfältigere, individuelle Maßnahmen angeboten werden können. In einem nächsten Schritt nach der Absprache mit der Expert*in wäre es interessant neue Maßnahmen zu implementieren bzw. die bestehenden auszubauen oder zu verändern. Die Erweiterung des Angebote der Sportkurse, das doppelte Anbieten dieser (Vor- und Nachmittags) wären erste Schritte, um zu sehen wie die Mitarbeiter*innen diese annehmen. Weiterhin wäre eine Übungsstunde, in der die Mitarbeiter*innen versichert sind und nach Belieben Sport treiben oder etwas unternehmen können (Einkaufen gehen, im Park spazieren gehen) eine Maßnahme, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. dem eigenem Wohlbefinden beitragen könnte. Ebenfalls wäre der Ausbau der Fahrradabstellanlagen empfehlenswert, als auch die Erhöhung der Kommunikation über präventive Maßnahmen, um die Annahme infrage zu stellen, dass man sich erst aktiv um seine Gesundheit kümmert, wenn akute Beschwerden vorliegen. Besonders spannend wäre die Implementierung eines Gesundheitszentrums und das niedrigschwellige Angebote der Campusgestaltung, mit Fitnessgeräten, Hängematten und genügend Sitzmöglichkeiten. Wenn all diese Maßnahmen implementiert wurden, würde es sich anbieten, die Mitarbeiter*innen noch einmal zu befragen, um herauszufinden, inwiefern sich die Attraktivität des BGMs gesteigert hat und um herauszufinden, ob die drei folgenden Kernkategorien sich verändern:

- 1 - Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung
- 2 - Reflektiertes Körper- und Gesundheitsbewusstsein
- 3 - Bedingungshaltung – Die Wenn-Dann-Haltung sich verändern

Ein digitales BGM könnte zukünftig ein Ansatzpunkt sein, um den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, selbstgesteuert und eigenverantwortlich an BGM Maßnahmen teilzunehmen. Weiterhin könnten Informationsmaterialien über jenes digitale BGM zusätzlich verbreitet werden und es könnte ebenfalls über digitale gesundheitsförderliche Weiterbildungsangebote nachgedacht werden, um das reflektierte Körper- und Gesundheitsbewusstsein hinsichtlich des Arbeitskontextes zu schärfen. Die Zeit- und Ortsunabhängigkeit

könnte die Kategorien fehlende terminliche Passung, Ausfälle der Kurse und die Überfüllung der Termine abmindern. Matusiewicz/Kaiser (2017) sprechen den digitalen Instrumenten weiterhin das Potenzial zu, die Motivation zu steigern, indem bspw. durch Gamification Ziele nachhaltiger verfolgt werden können. Außerdem lässt sich laut den Autor*innen eine größere Zielgruppe ansprechen und somit der Trend zu individualisierten Gesundheitsangeboten wie z.B. Schlafanalyse, Ernährungsanalysen, Onlinebefragungen etc. realisieren (ebd.: 22ff.). Insbesondere die jüngeren Generationen, welche nun in den Arbeitsmarkt eintreten, könnten durch ihre hohe Akzeptanz von digitalen Medien durch ein digitales BGM eher angesprochen werden, so Matusiewicz/Kaiser (ebd.: 213). Petzi/Kattwinkel (2016) geben zu bedenken, dass BGM zur Entgrenzung der Arbeit, also zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit beitragen kann (ebd.: 36). Diese Gefahr besteht bei einem digitalen, zeit- und ortsunabhängigen BGM um so mehr. Lösungen für diese Herausforderung zu finden, ist ebenfalls zukünftig eine Aufgabe von BGM. Treier (2021) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass durch die Prozesse bzgl. der Arbeit 4.0 einen verstärkten Fokus auf Themen, wie Selbstachtsamkeit und Erholungsfähigkeit gelegt werden muss (ebd.: 6). Wie ein solches digitales BGM angenommen wird und welche Herausforderungen es bereit hält, ist eine lohnenswerte Frage, die nach einer Implementierung nachgegangen werden sollte.

Literatur

- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang: *Interviews mit Experten - Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden 2014. 4 ff., 11 f., 24.
- Breuer, Franz/Muckel, Petra/Dieris, Barbara: *Reflexive Grounded Theory - Eine Einführung für die Forschungspraxis*. Berlin Heidelberg New York 2017. 5, 10, 26.
- Brüsemeister, Thomas: *Qualitative Forschung - Ein Überblick*. Berlin Heidelberg New York 2008. 10 f., 13, 17, 24.
- Bryman, Alan: *Social research methods*. Oxford 2004. 11.
- Denzin, Norman K.: *The research act in sociology: A theoretical introduction to sociological methods*. 1970. 11.
- Flick, Uwe: *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. 2014. 11, 24.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L.: *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago 1979. 11, 24.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L.: *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*. Bern 1998. 12.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit: *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 2004. 7, 24.
- Heeg, Paul: »Entwicklung von Lesarten einer Gesprächspassage aufgrund intensiver Lektüre«. In: Breuer, Franz (Hg.): *Qualitative Psychologie: Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils*. Wiesbaden 1996, 174–193. 5.
- Helfferich, Cornelia: *Die Qualität qualitativer Daten - Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Berlin Heidelberg New York 2009. 4 ff.
- Ifenthaler, Dirk/Widanapathirana, Chathuranga: »Development and Validation of a Learning Analytics Framework: Two Case Studies Using Support Vector Machines«. In: *Technology, Knowledge and Learning*, Jg. 19, Nr. 1-2, 2014, 221–240. 3.
- Lincoln, Yvonna S./Guba, Egon G.: *Naturalistic inquiry*. 1985. 11.
- Lüders, Christian/Haubrich, Karin: »Qualitative Evaluationsforschung«. In: Schweppe, Cornelia (Hg.): *Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik*. Opladen 2003, 305–330. 11.
- Matusiewicz, David/Kaiser, Linda: *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement - Theorie und Praxis*. Berlin Heidelberg New York 2017. 27.
- Medjedović, Irena/Witzel, Andreas: *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*. Wiesbaden 2010. 9.
- Petzi, Moritz/Kattwinkel, Simone: *Das Gesunde Unternehmen zwischen Utopie und Dystopie - Betriebliches Gesundheitsmanagement auf dem Prüfstand*. Wiesbaden 2016. 2 f., 27.
- Pfannstiel, Mario A./Mehlich, Harald: *Betriebliches Gesundheitsmanagement - Konzepte, Maßnahmen, Evaluation*. Berlin Heidelberg New York 2016. 3.
- Reichertz, Jo: *Probleme qualitativer Sozialforschung: Zur Entwicklungsgeschichte der Objektiven Hermeneutik*. Frankfurt/Main 1986. 11.
- Salzborn, Samuel: *Klassiker der Sozialwissenschaften - 100 Schlüsselwerke im Portrait*. Berlin Heidelberg New York 2016. 10, 12 f.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet M.: *Grounded Theory in Practice -*. London 1997. 10 f.
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet M.: *Grounded theory - Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Langensalza 1996. 2, 10 ff., 16 f., 20, 24.
- Ternès, Anabel et al.: *Integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagement - Sensibilisierungs-, Kommunikations- und Motivationsstrategien*. Berlin Heidelberg New York 2017. 2 f.
- Treier, Michael: *Betriebliches Gesundheitsmanagement 4.0 im digitalen Zeitalter -*. Wiesbaden 2021. 3, 27.
- Weichbold, Martin: »Pretest«. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hgg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin 2014, 299–304. 4.
- Westphal, Lisa: »Das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – Eine Analyse von leitfadengestützten (Expert*innen-) Interviews nach der Methodologie der Grounded Theory«. In: *IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung)*, Jg. 4, 7, 2022, 1–36. doi: 10.24352/ub.ovgu-2022-044. 1, 36.
- Witzel, Andreas: »Das problemzentrierte Interview«. In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Jg. 1, Januar 2000. doi: 10.1007/978-3-8349-9441-7_29. 4 f., 24.

Appendix 1. Beispiele für das offenes Kodieren – Interview 8 (Tabellarische Darstellung)

Tabelle 1. Interview 8 (Zeilen: 102-333, 400-407, 443-467)

Nr.	Konzept	Zeile
1	„Eigentlich viel zu wenig“ Bewegung	103-108
2	Zu wenig Zeit für Prioritätensetzung	108-112
3	Disziplinierte Nahrungsaufnahme	112-114
4	Intervallfasten-Geschichte	117-121
5	Bewegung trotzdem wichtig	124-126
6	Teilnahme an ABC	126-133
7	Zugang zu ABC	135-137
8	ABC zum „Socializen“	137-147
9	Positionierung der OVGU zum BGM	151-152
10	Einordnung der Maßnahmen des BGM	152-160
11	Kenntnis über Vitalwerte-Check	165-167
12	Mitarbeiter*innen-Sportangebote	167-170
13	Kenntnis über Fahrradaktionstage	170
14	Nicht-Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Massage	171-174
15	Nicht-Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Massage	176-178
16	Angebot des und Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Sport ausbaufähig	182-192
17	Teilnahme an Mitarbeiter*innen-Sport wegen des Schwitzens abgebrochen	194-204
18	Teilnahme an Outdoor-Fitness	206-208
19	Pausenexpress wieder initiieren	208-220
20	Pausenexpress wieder initiieren	223-226
21	Bewegung durch Kinder	231-233
22	Bewegung durch Kinder	235-237
23	Teilnahme an Vitalwerte-Check	242-248
24	Hinterfragt Prioritätensetzung	252-258
25	Wenig eigenes Bewusstsein für kleine, eigengesteuerte Maßnahmen	262-268
26	Vielfalt an Bürostühlen	268-272
27	Höhenverstellbare Schreibtische – „Fast alle im Standard“	272-279
28	Höhenverstellbare Tische als Mitarbeiter*innen-Motivation- und -zufriedenheit	287-295
29	Möglichkeit für Gespräch mit Betriebsarzt	298-302
30	Unterscheidung Teil- und Vollzeit	310-331
31	Sport als Bestandteil von Freizeit	400-403
32	Integration von Maßnahmen in den Alltag	403-407
33	Motivation durch Gruppe	449-452
34	Stärken der Gemeinsamkeiten	452-457
35	Verringerung der Barriere zwischen Chef*in und Mitarbeiter*in	457-467

Tabelle 2. Interview 8 (Zeilen: 102-333, 400-407, 443-467)

Nr.	Kategorie	Konzepte
I	Gesundheitsbewusstsein	1, 2, 3, 4, 5, 24, 25
II	Teilnahme an Maßnahmen	6, 18, 19, 23
III	Kenntnis über Maßnahmen	7, 11, 13, 27, 29
IV	BGM als arbeitsatmosphärischer Faktor	8, 20, 28, 33, 34, 35
V	Reflexion des BGM	9, 10, 12, 16, 17, 26, 30, 32
VI	Nicht-Teilnahme an Maßnahmen	14, 15
VII	Kinderbetreuung als Priorität	21, 22
VIII	Selbstgesteuerte Freizeitgestaltung	31

Appendix 2. Beispiele für das axiales Kodieren – Interview 8 (Paradigmatisches Modell)

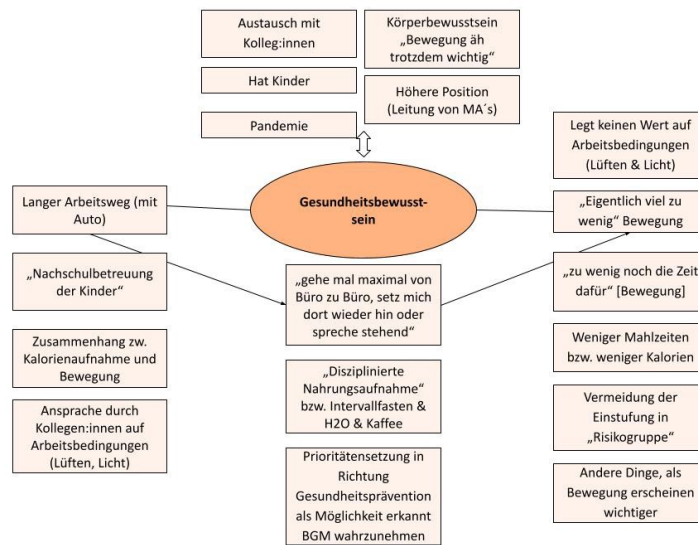


Abbildung 1. Interview 8 - Kategorie I

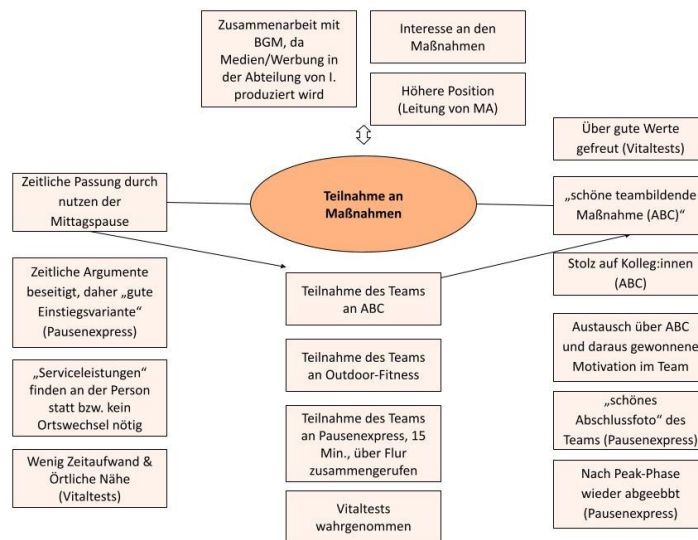


Abbildung 2. Interview 8 - Kategorie II

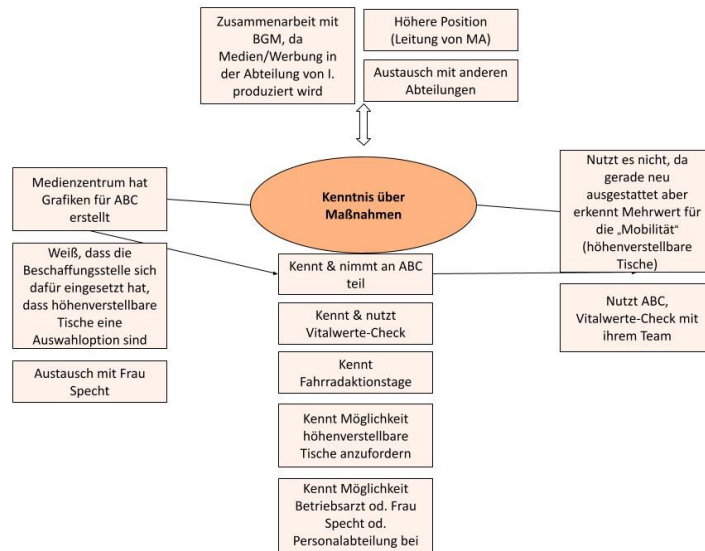


Abbildung 3. Interview 8 - Kategorie III

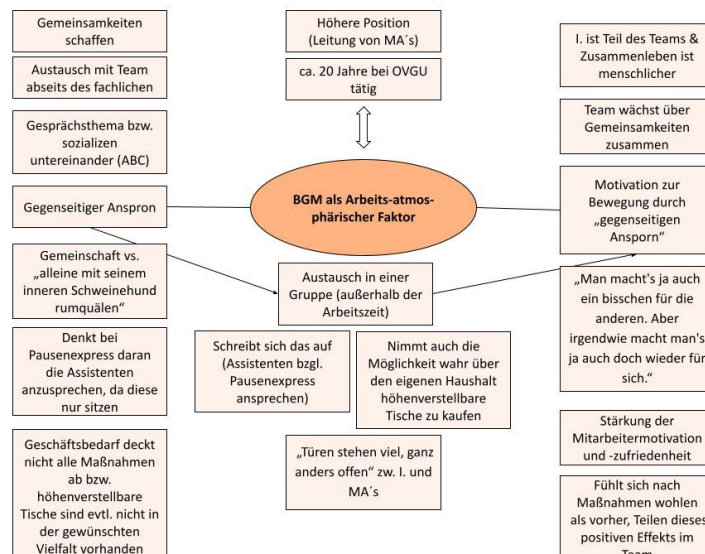


Abbildung 4. Interview 8 - Kategorie IV

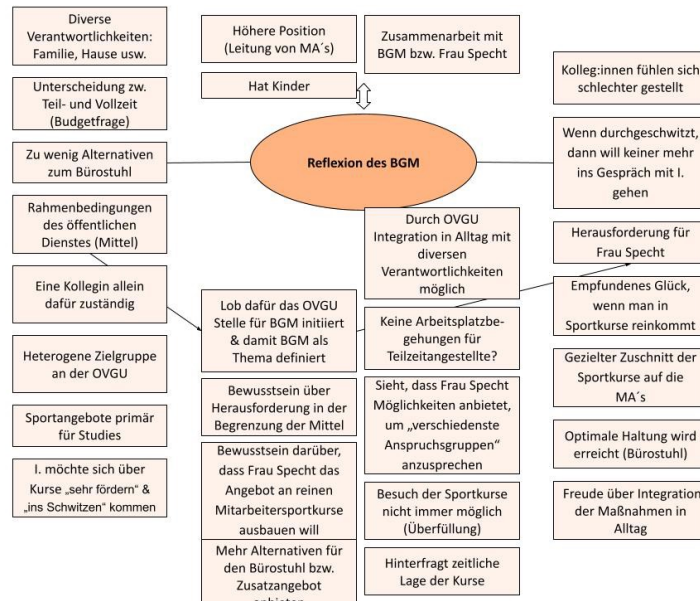


Abbildung 5. Interview 8 - Kategorie V

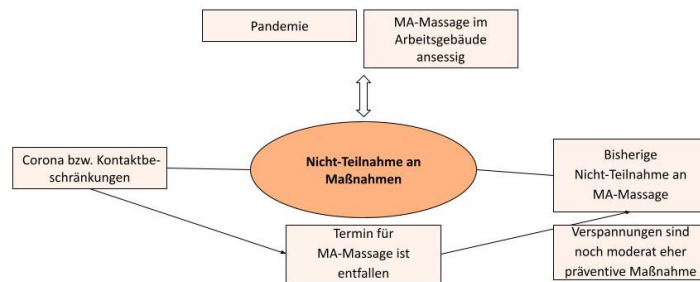


Abbildung 6. Interview 8 - Kategorie VI

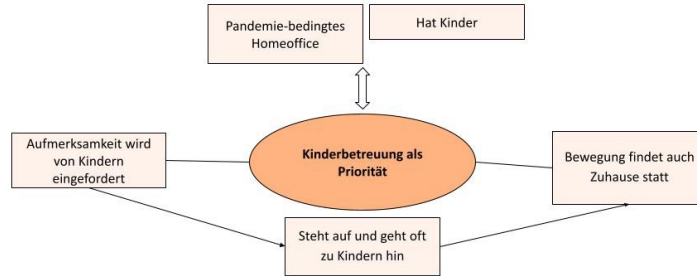


Abbildung 7. Interview 8 - Kategorie VII

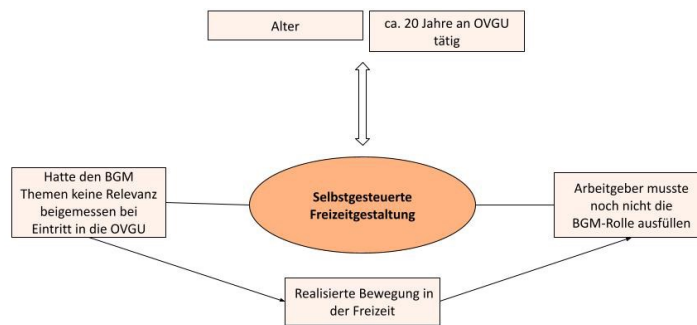


Abbildung 8. Interview 8 - Kategorie VIII

Appendix 3. Selektives Kodieren – Bilden der Kernkategorien



Abbildung 9. Selektives Kodieren – Bilden der Kernkategorien

Impressum

IPTB Preprint Journal

(Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung)

Über die Professur

An der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg werden die zukünftigen Lehrer*innen für das Unterrichtsfach Technik an den allgemeinbildenden Schulen sowie für die beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik, Bautechnik, Labor- und Prozesstechnik und das Unterrichtsfach Ingenieurtechnik an den berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt ausgebildet.

Über die Schriftenreihe

Das IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung) ist ein Open Access Journal für die Veröffentlichung von wissenschaftlichen Forschungsergebnissen in der Ingenieurpädagogik und Technische Bildung, die explizit einen Bezug zu den Themenbereichen Lehramtsausbildung für die allgemein- und berufsbildende Schule, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, gendersensible Berufsorientierung oder Internationalisierung der Berufsbildung aufweisen. Gleichzeitig können hier ausgewählte Abschlussarbeiten aufgenommen werden, die diese Themenbereiche unter Berücksichtigung didaktischer, (berufs-) pädagogischer, (industrie-) soziologischer, arbeitswissenschaftlicher, historischer oder (berufs-) psychologischer Perspektive betrachten.

Das IPTB Preprint Journal erscheint online (<https://journals.ub.ovgu.de>) mindestens zweimal im Jahr (Sommer/Winter). Eingereichte Beiträge für die Herausgabe unterliegen einem Begutachtungsverfahren durch die Herausgeber*innen (Editorial Review).

Herausgeber*innen der Schriftenreihe

Prof. Dr. Frank Bünning, Dr. Stefan Brämer
Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Humanwissenschaften
Institut I: Bildung, Beruf und Medien
Bereich Berufs- und Betriebspädagogik
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

ISSN

2748-9361

DOI

10.24352/ub.ovgu-2022-044

Zitieren dieses Beitrages

Westphal, Lisa: »Das betriebliche Gesundheitsmanagement an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg – Eine Analyse von leitfadengestützten (Expert*innen-) Interviews nach der Methodologie der Grounded Theory«. In: *IPTB Preprint Journal (Online Working Papers der Professur für Ingenieurpädagogik und Didaktik der technischen Bildung)*, Jg. 4, 7, 2022, 1–36. DOI: 10.24352/ub.ovgu-2022-044

Lizenzierung

Der Inhalt des Hefts steht unter einer Creative-Commons-Lizenz.

(Lizenztyp: Namensnennung, keine kommerzielle Nutzung, keine Bearbeitung, 4.0)

