


# [CHRONMA]

CHRONISCH  
ERKRANKTE MENSCHEN  
IN DER ARBEITSWELT

Henrike Schmitz (geb. Urbic)  
Prof. Dr.'in Mathilde Niehaus  
Universität zu Köln

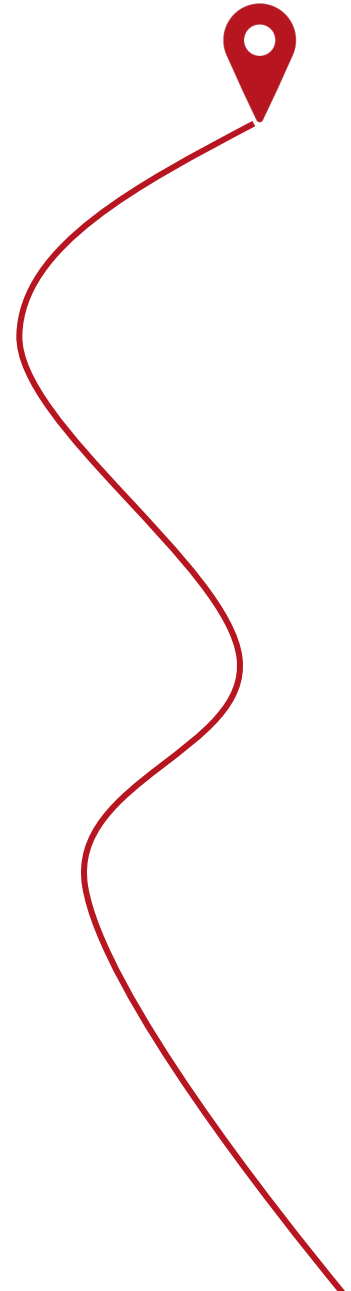
Jahrestagung „Räume und Grenzen der Inklusion:  
Interdisziplinäre Forschungsergebnisse“  Zentrum für  
Inklusionsforschung  
Berlin

## Zur Akquise spezifischer Zielgruppen: Management von Mitarbeitenden mit chronischen Erkrankungen aus Sicht von Personaler\*innen und Führungskräften

# FOKUSSETZUNG DER SESSION

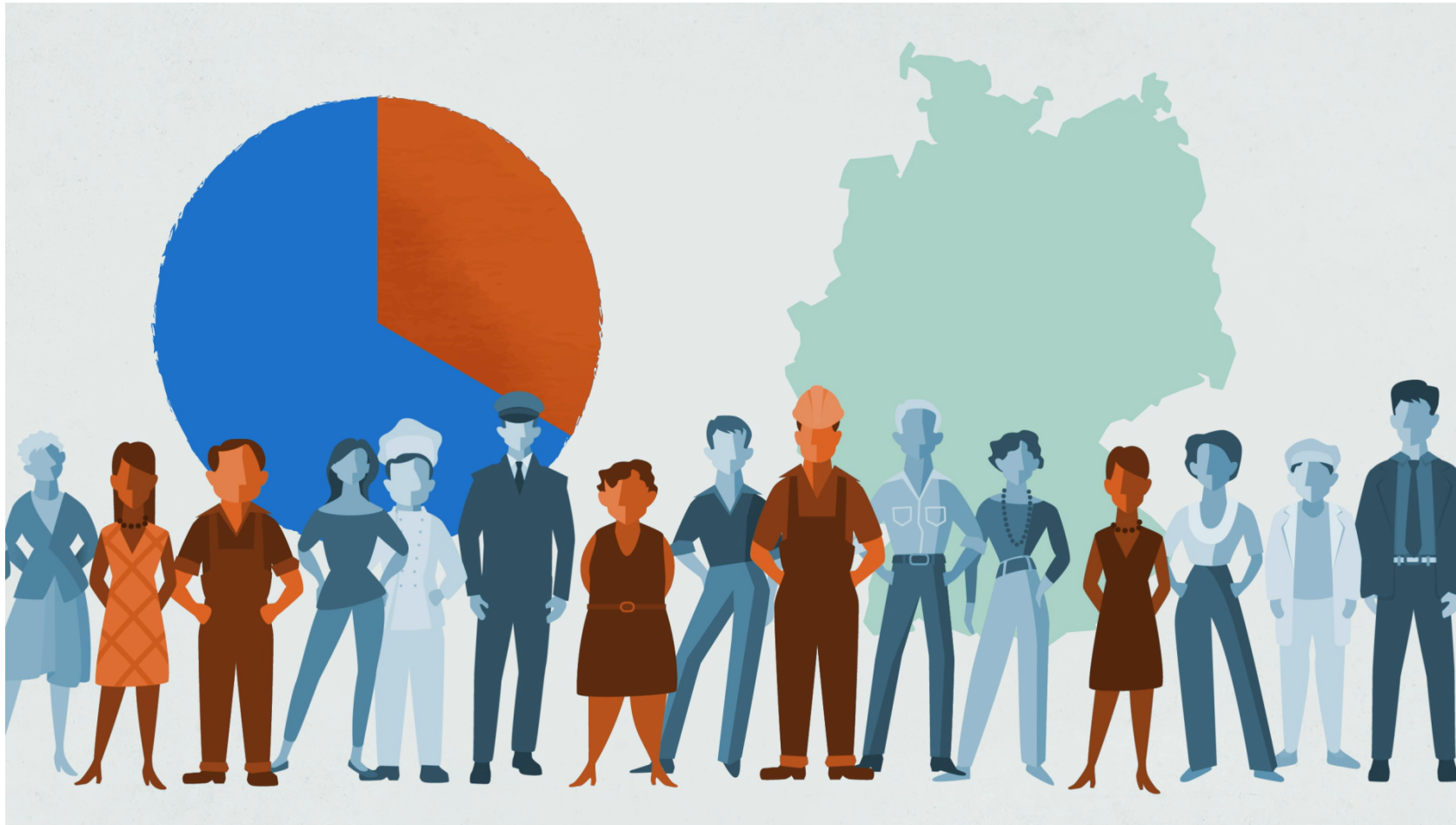


- Akquise spezifischer Zielgruppen
- Partizipative Forschung
- Teilhabeorientierte Forschung
- Transdisziplinäre Integration von wissenschaftlichem und praktischem Wissen



# Ausgangslage des Forschungsprojektes

# AUSGANGSLAGE



# AUSGANGSLAGE



Fehlende Auseinandersetzung mit Gesundheitsthemen in Unternehmen (z.B. Bosma, Boot, Schaafsma & Anema, 2020)

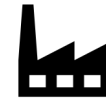
Inklusion von Mitarbeitenden mit chronischen Erkrankungen wird von vielen Hindernissen erschwert (z.B. Dettmann & Hasselhorn, 2020)

? Welche Rahmenbedingungen bestimmen Inklusion in der Arbeitswelt?



# AUSGANGSLAGE

**Rahmenbedingungen  
von Inklusion in der  
Arbeitswelt** (Ferdman, 2014)



Betriebliche Rahmenbedingungen



Politische Rahmenbedingungen



Rechtliche Rahmenbedingungen



Ausführende Akteur:innen

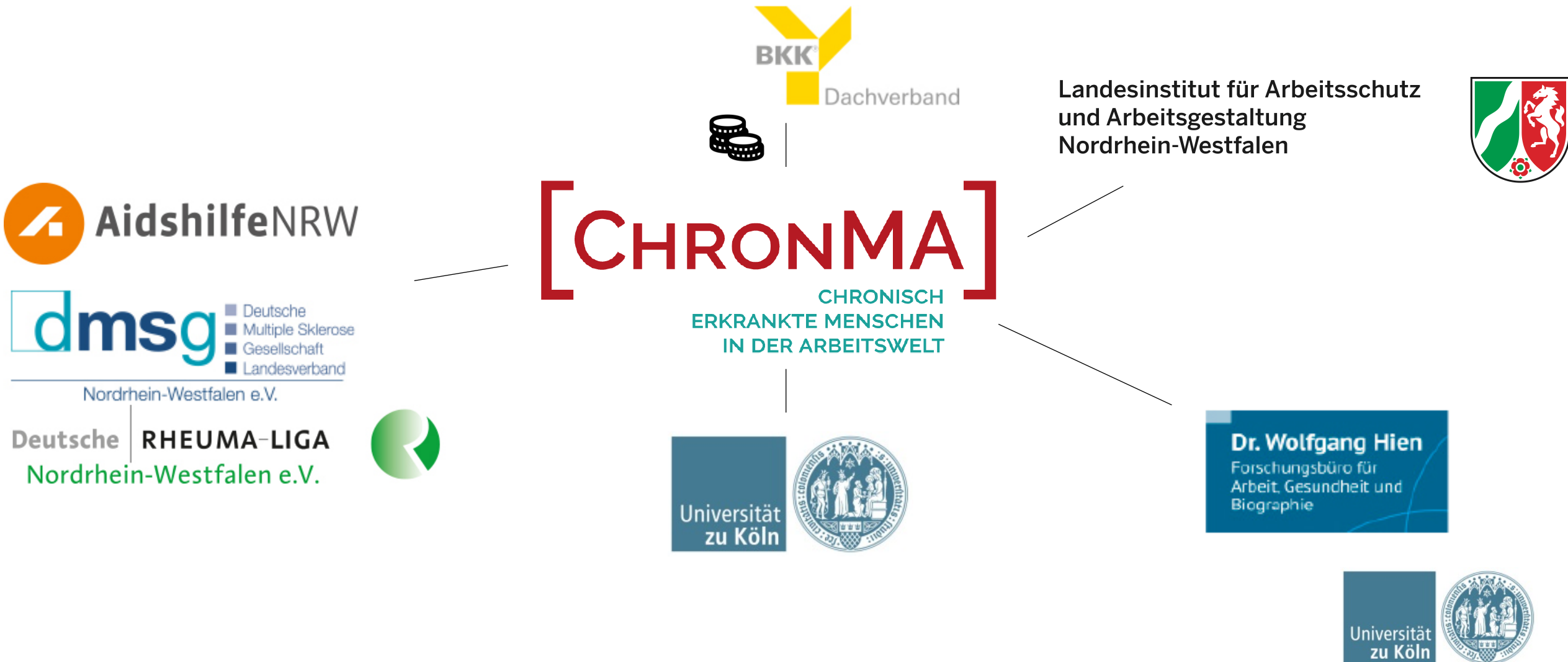


**Personaler\*innen  
und Führungskräfte**



# Forschungsprojekt ChronMA

# DAS GESAMTPROJEKT





# UNSER TEILPROJEKT

 Erforschung der **Handlungsfähigkeit** von **Personaler\*innen** und **Führungskräften** im Umgang mit Beschäftigten mit chronischen Erkrankungen





? **Ressourcen**

? **Herausforderungen**

? **Lösungsansätze**

 Leitfadengestützte Interviews

# ANGESTREBTE STICHPROBE

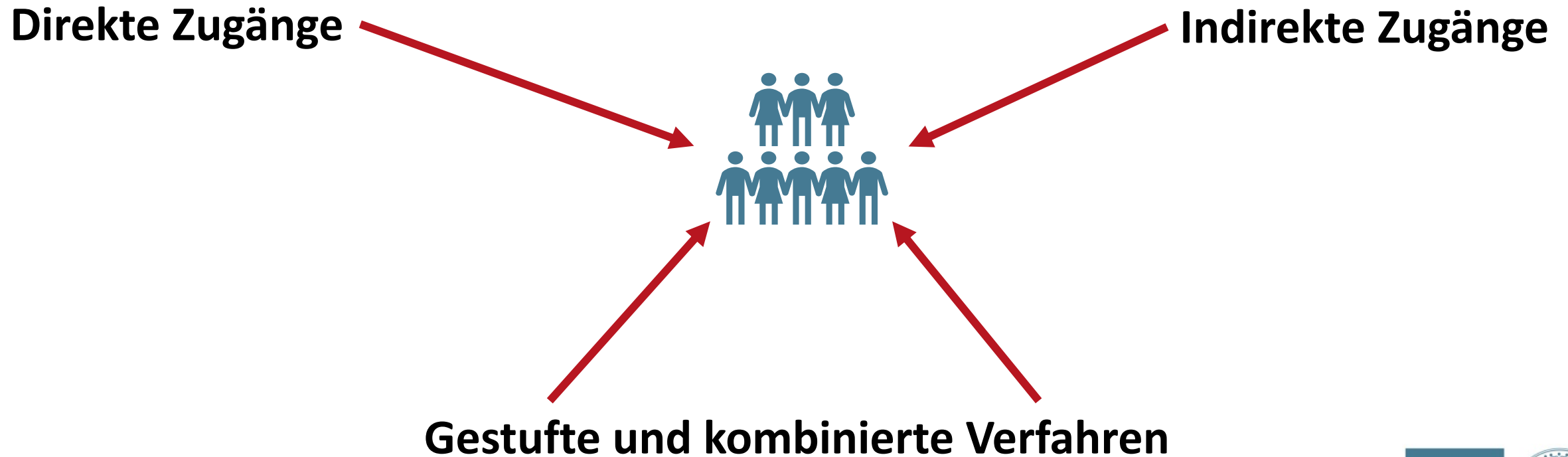
-  **Stichprobengröße:** 10 Personaler\*innen und 10 Führungskräfte
-  **Einschlusskriterien:** mind. 2 Jahre in entsprechender Position im Unternehmen
-  **Ausschlusskriterien:** keine SBV / BEM-Beauftragte / Inklusionsbeauftragte
-  **Unternehmenscharakteristika:**
  - Größe: ca. 150-500 Mitarbeitende
  - Branchen-Variation angestrebt
  - wenn möglich je Unternehmen 1 Personaler\*in und 1 Führungskraft

# Rekrutierungsstrategien



# REKRUTIERUNG VON INTERVIEWPERSONEN

nach Kruse et al., 2015





# INDIREKTE ZUGÄNGE

↳ Potenzielle Interviewpartner\*innen werden über **Mittelspersonen** rekrutiert

Zwei bewährte indirekte Strategien in der Forschungspraxis:

1. **Schneeballsystem**



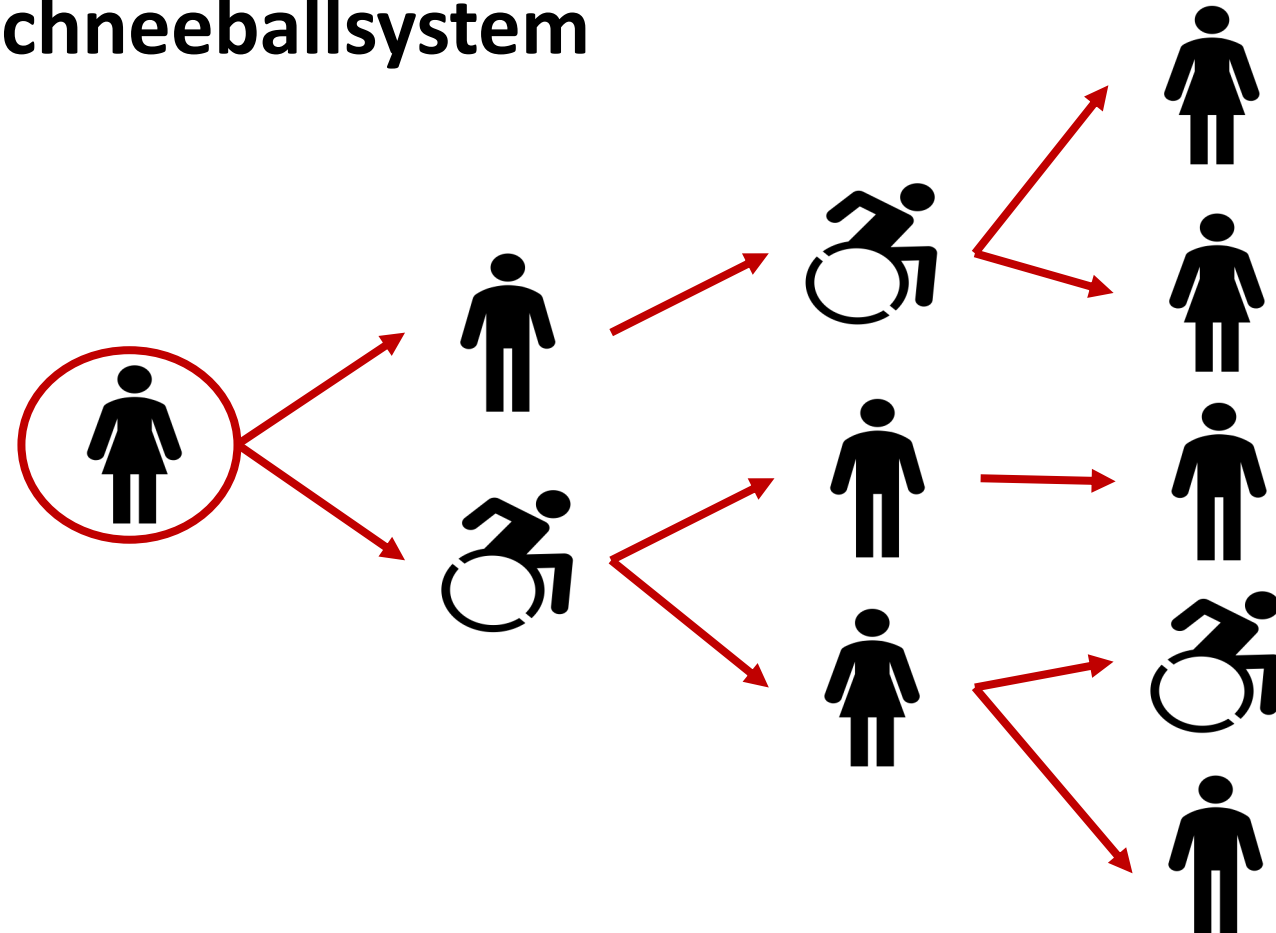
2. **Gatekeeper\*innen bzw. Multiplikator\*innen**

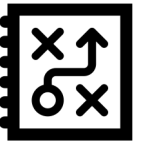




# INDIREKTE ZUGÄNGE I

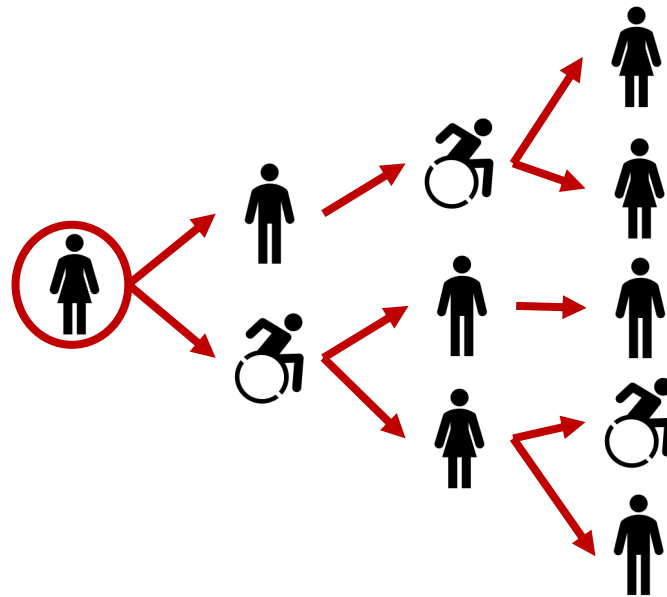
## 1. Schneeballsystem





# INDIREKTE ZUGÄNGE II

## 1. Schneeballsystem



- + Zugang zu schwer erreichbaren Zielgruppen
- + (in der Theorie) aufwandsarmer Rekrutierungsweg
- Systematische Verzerrungen wahrscheinlich
- Fehlende Kontrolle über Stichprobensammensetzung



# INDIREKTE ZUGÄNGE III

## 2. Gatekeeper\*innen bzw. Multiplikator\*innen

- Personen werden als Türöffner\*innen identifiziert und engagiert
- Diese sollen passende Interviewpartner\*innen benennen, aussuchen oder ansprechen



©Smarterpix.com / LeoWolfert





# INDIREKTE ZUGÄNGE IV

## 2. Gatekeeper\*innen bzw. Multiplikator\*innen

- + Zugang zu schwer erreichbaren Zielgruppen
- + aufwandsärmerer Rekrutierungsweg
- Gatekeeper\*innen / Multiplikator\*innen können eigene Ziele bei Rekrutierung verfolgen
- Fehlende Kontrolle über Stichprobenszusammensetzung



©Smarterpix.com / LeoWolfert

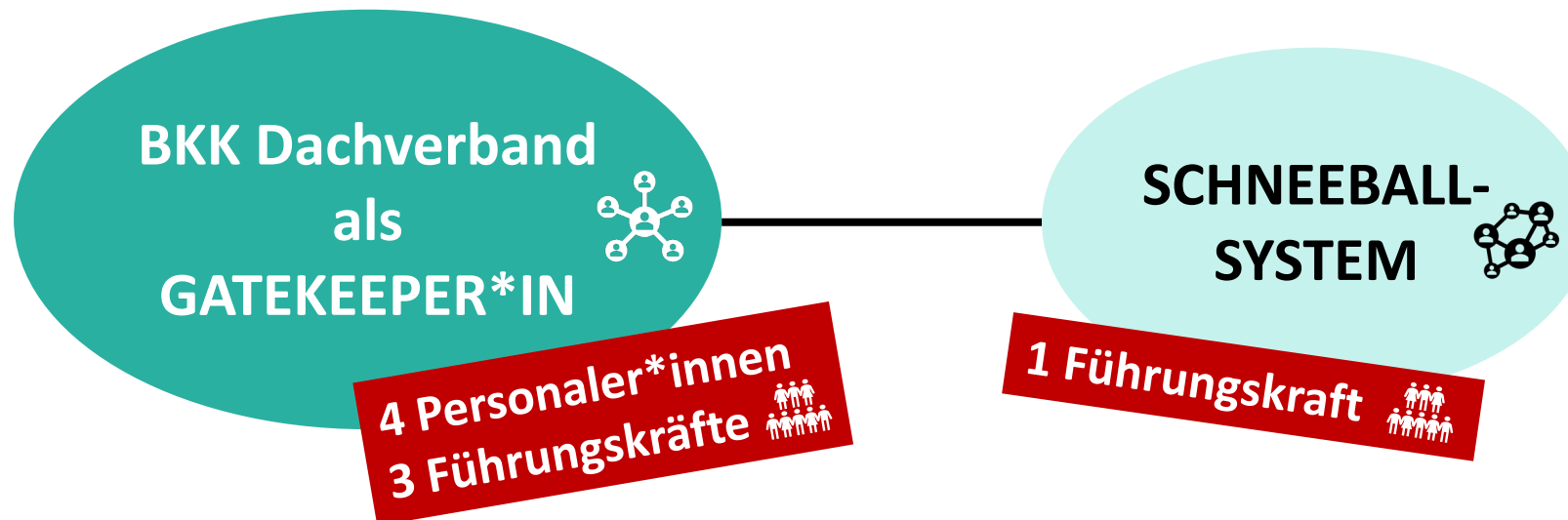


# BEISPIEL – [CHRONMA]

CHRONISCH  
ERKRANKTE MENSCHEN  
IN DER ARBEITSWELT

 Geplanter Akquisezeitraum: **3 Monate**

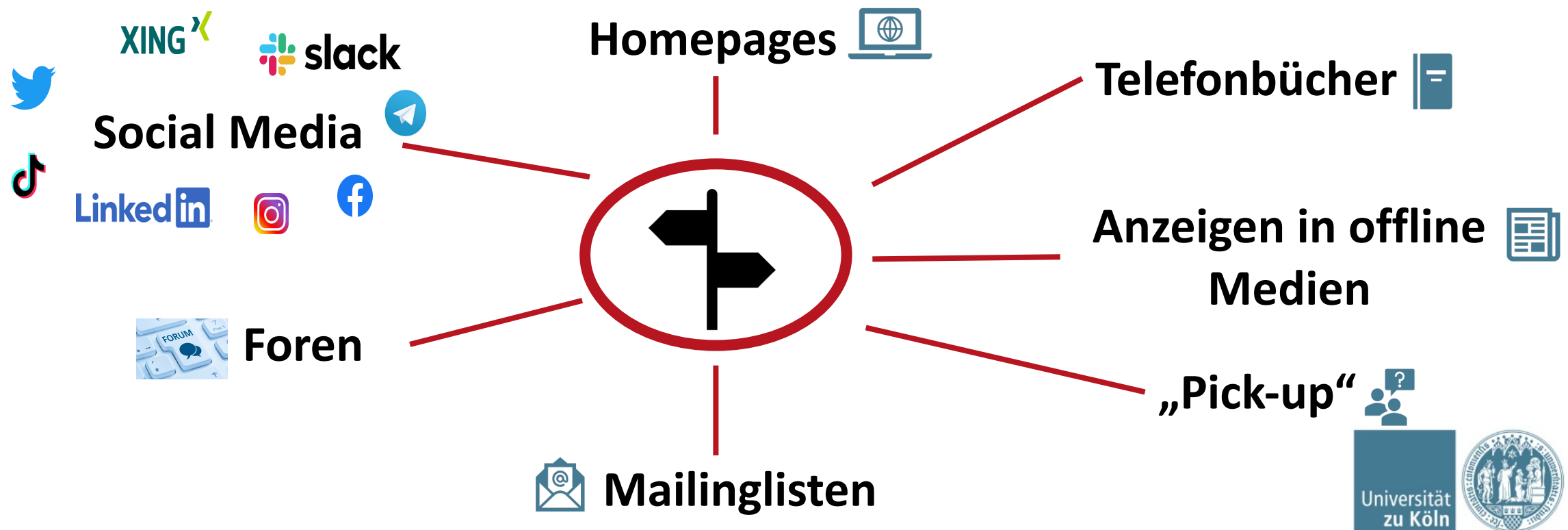
 Zentrale Rekrutierungsstrategie:





# DIREKTE ZUGÄNGE

- Potenzielle Interviewpartner\*innen auf direktem Weg kontaktieren





# DIREKTE ZUGÄNGE

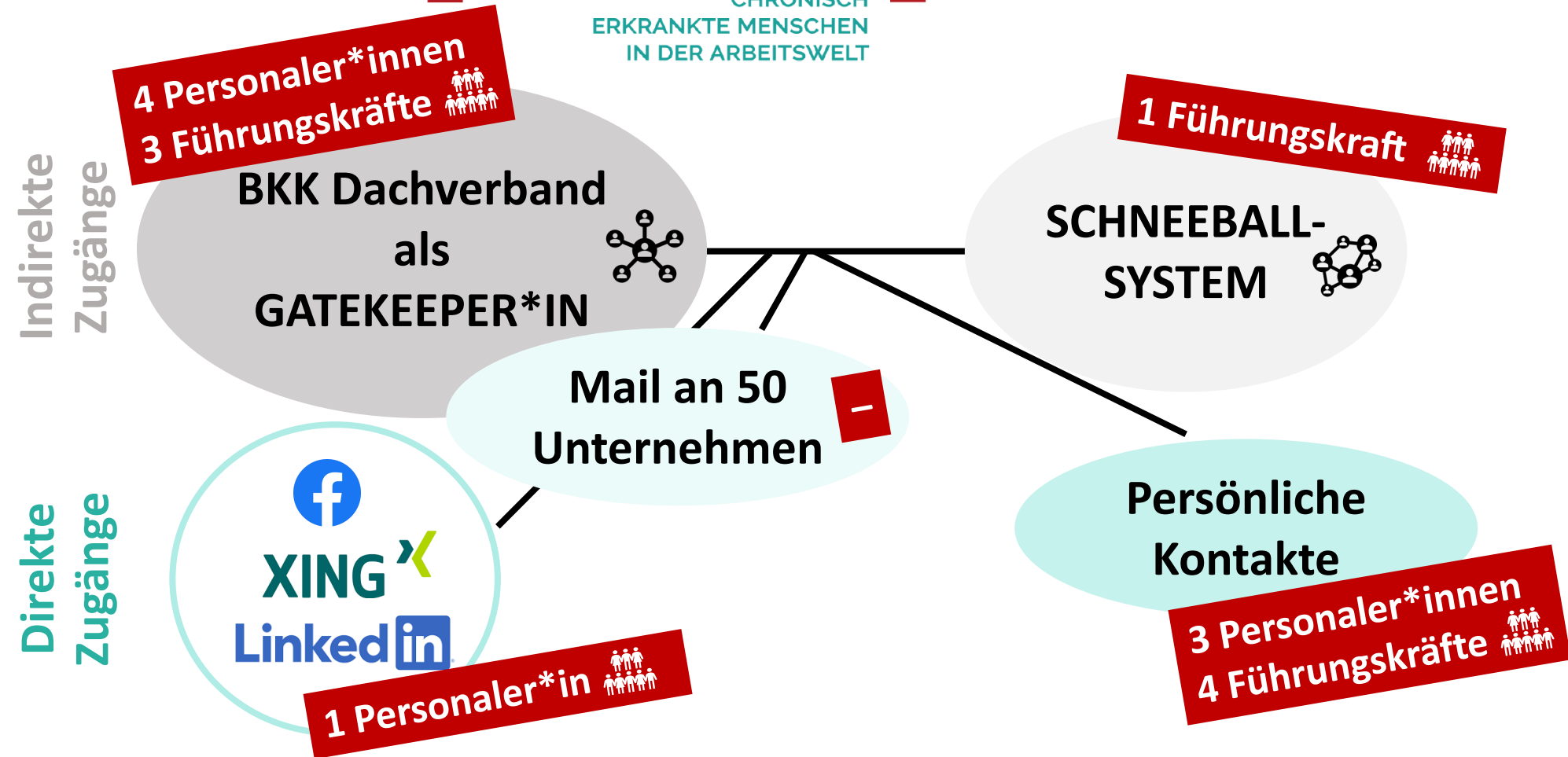


- + Niederschwelliger Zugang zu großer Personenzahl (Social Media)
- + Möglichkeit einer vertrauensvollen Kontaktaufnahme durch Projektbeteiligte
- Stärkere Selbstselektionseffekte
- Häufig Kaltakquise



# BEISPIEL – [CHRONMA]

CHRONISCH  
ERKRANKTE MENSCHEN  
IN DER ARBEITSWELT





# GESTUFTE UND KOMBINIERTE VERFAHREN



Verschiedene Rekrutierungsstrategien in Kombination

- gleichzeitig oder nacheinander

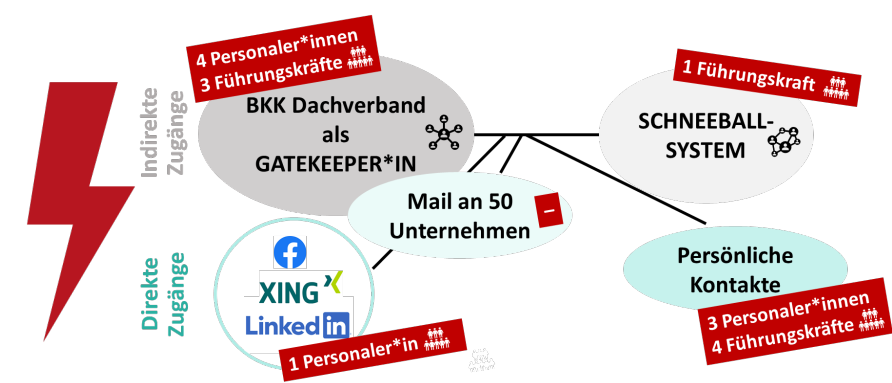


1. Über unterschiedliche Zugangswege unterschiedliche Zielgruppen erreichen
2. Verzerrungen der Rekrutierungsstrategie ausgleichen



# BEISPIEL – [CHRONMA]

CHRONISCH  
ERKRANKTE MENSCHEN  
IN DER ARBEITSWELT



 Tatsächlicher Akquisezeitraum: **über 5 Monate** → *geplant 3*

 Tatsächliche Stichprobengröße:

**8 Personaler\*innen** → *geplant 10*

**8 Führungskräfte** → *geplant 10*

 Tatsächlich eingeschlossene Unternehmensgröße:

**ca. 100 – 750 Mitarbeitende** → *geplant 150 – 500*

**+** Gewisser Sättigungsgrad konnte erreicht werden

# Fazit



# DISKUSSION

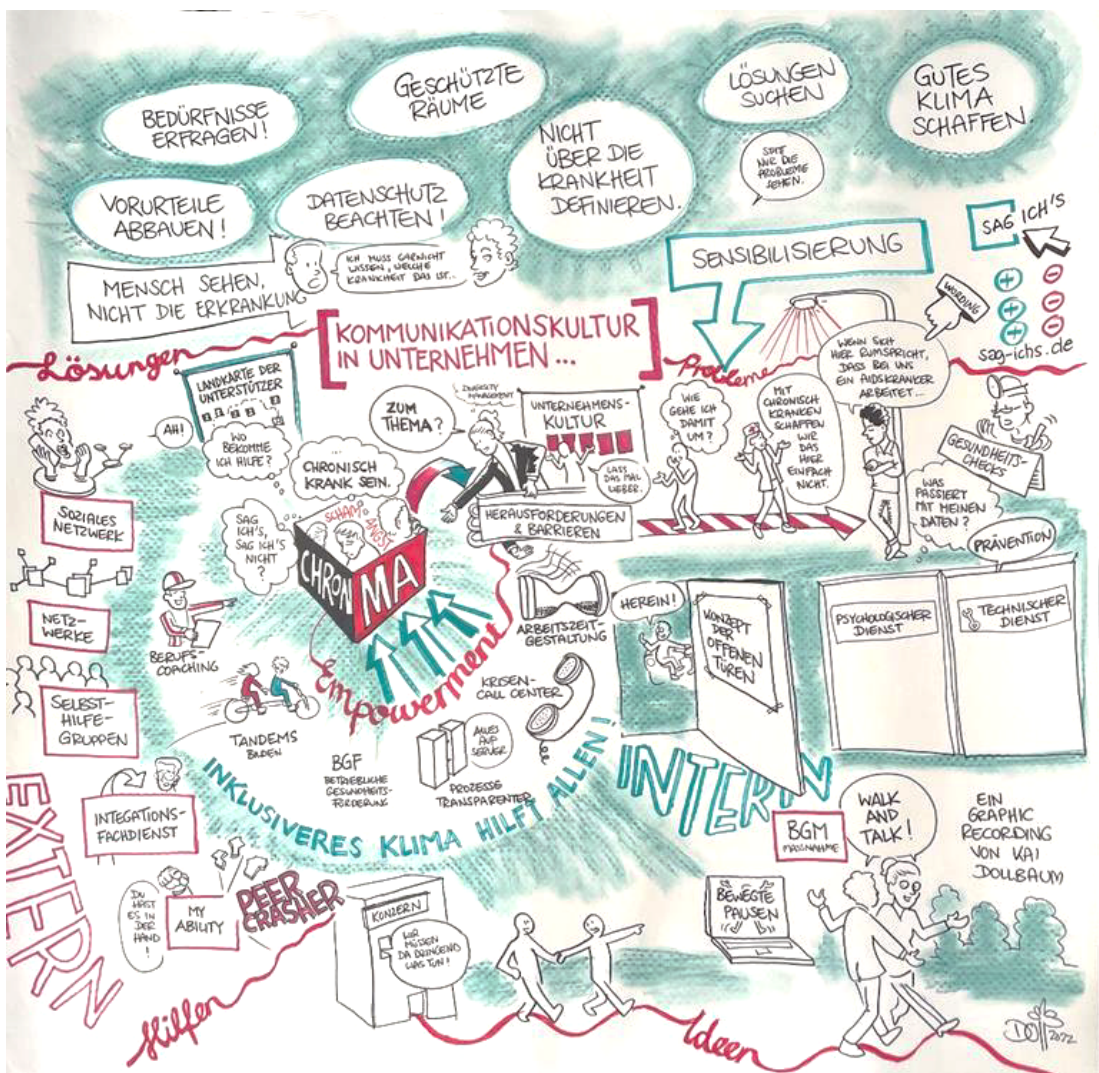
 Viele **Zielgruppen** in der Inklusionsforschung sind **schwer erreichbar** / zu gewinnen

 **Rekrutierungsstrategien frühzeitig** entwickeln

 **Gestufte** oder **kombinierte** Verfahren zur Akquise nutzen

 **Warmakquise** besser als Kaltakquise



 Ausreichende **Ressourcen** für die **Akquise** bereits in der **Antragsstellung** berücksichtigen



# [CHRONMA]

CHRONISCH  
ERKRANKTE MENSCHEN  
IN DER ARBEITSWELT

Henrike Schmitz (geb. Urbic)  
Prof. Dr.'in Mathilde Niehaus  
Universität zu Köln

 [henrike.schmitz@uni-koeln.de](mailto:henrike.schmitz@uni-koeln.de)  
 [mathilde.niehaus@uni-koeln.de](mailto:mathilde.niehaus@uni-koeln.de)