

„...dann kommt die Gewohnheit, dass ich einfach sitze!“ Barrieren und präferierte Interventionsmaßnahmen zur Reduktion sedentären Verhaltens von Büroangestellten

Jan-Philipp Lange¹, Christina Niermann¹ & Martina Kanning¹

¹Universität Konstanz

Schlüsselwörter: Sedentäres Verhalten, Gesundheitsförderung, Gewohnheiten verändern

Einleitung

Empirische Evidenzen belegen, dass langes, ununterbrochenes Sitzen ein relevantes Gesundheitsrisiko darstellt. Bisherige Interventionsansätze zur Reduktion des Sitzens sind allerdings wenig effektiv und nachhaltig. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass bisherige Interventionsinhalte kaum auf den von den Teilnehmenden als relevant wahrgenommenen Einflussfaktoren basieren (needs assessment). Die vorliegende Studie nutzt einen qualitativen Zugang, um Interventionsmaßnahmen, sowie hindernde und fördernde Umsetzungsfaktoren zu erfassen. Die Auswertung orientierte sich an dem Paradigma des sozial-ökologischen Ansatzes.

Methode

In zwei verschiedenen Organisationen der Stadt Konstanz wurde jeweils ein Fokusgruppeninterview mit 6 bzw. 9 Büroangestellten durchgeführt ($M_{\text{Alter}} = 49,3$; $SD = 8,3$; 86,7% = weiblich). Die Interviews wurden elektronisch aufgezeichnet, transkribiert und mit der Software MAXQDA ausgewertet. Die thematische Analyse der fördernden und hindernden Faktoren umfasste die folgenden Themen: soziale, personale und umgebungsbedingte Faktoren.

Ergebnisse

Höhenverstellbare Tische und Veränderungen von Sitz- und Stehgewohnheiten (z.B. Telefonieren im Stehen) gelten als bevorzugte Interventionsmaßnahmen. Wenig präferiert wurden Smartphone-Apps. Barrieren, die einer Reduktion des sedentären Verhaltens entgegenwirken waren die physische Umwelt (umgebungsbedingte Ebene), die Arbeitskultur und der Zeitmangel (soziale Ebene), sowie eine starke eigene Gewohnheit, Arbeiten im Sitzen auszuführen (personale Ebene). Als fördernde Faktoren wurden eine Umstrukturierung der Arbeitsplätze (umgebungsbedingte Ebene), Veränderungen der sozialen Normen innerhalb der Organisation, oder auch tägliche Erinnerungen durch Mitarbeitende (soziale Ebene), oder per E-Mail (personale Ebene) genannt.

Diskussion

Überraschender Weise wurden Smartphone-Apps in beiden Fokusgruppeninterviews als unbeliebt bewertet. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass Büroangestellte Interventionsinhalte verschiedener Ebenen verzahnen würden. Auf der personalen Ebene gilt es Strategien zu entwickeln, um etablierte Verhaltensmuster zu durchbrechen. Auf der sozialen Ebene wären Unterstützungsstrukturen sinnvoll, die sich über alle Ebenen der Organisationen erstrecken und auf der umweltbezogenen Ebene könnten Veränderungen der Büroinfrastruktur hilfreich sein.