

U. Pröll / J. Maylandt

# Transferpotenziale der Handwerksberatung für das Gesundheitsmanagement in Kleinbetrieben - Ergebnisse einer Online-Befragung

## 1. Fragestellung und Methodik

Betriebsberatung ist ein wichtiger und gut ausgebauter Bestandteil des Dienstleistungsangebotes der Handwerksorganisation für ihre Mitglieder. Die Betriebsberater/innen sind bei Handwerkskammern, Innungen oder Innungsfachverbänden angesiedelt und teilen sich grob in ein eher technisches und ein eher betriebswirtschaftlich-kaufmännisches Beratungsprofil. Bundesweit wird die Betriebsberatung im Handwerk durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Abteilung Gewerbeförderung, fachlich betreut und koordiniert. Hier werden auch die Leistungen der Handwerksberatung dokumentiert (Anzahl der Beratungen, Zufriedenheit, etc) und die Weiterbildung für Betriebsberater/innen organisiert. Außerdem betreibt die Abteilung ein „Berater Informationssystem (BIS)“, über das sich die einzelnen Berater/innen mit aktuellen Informationen versorgen können.

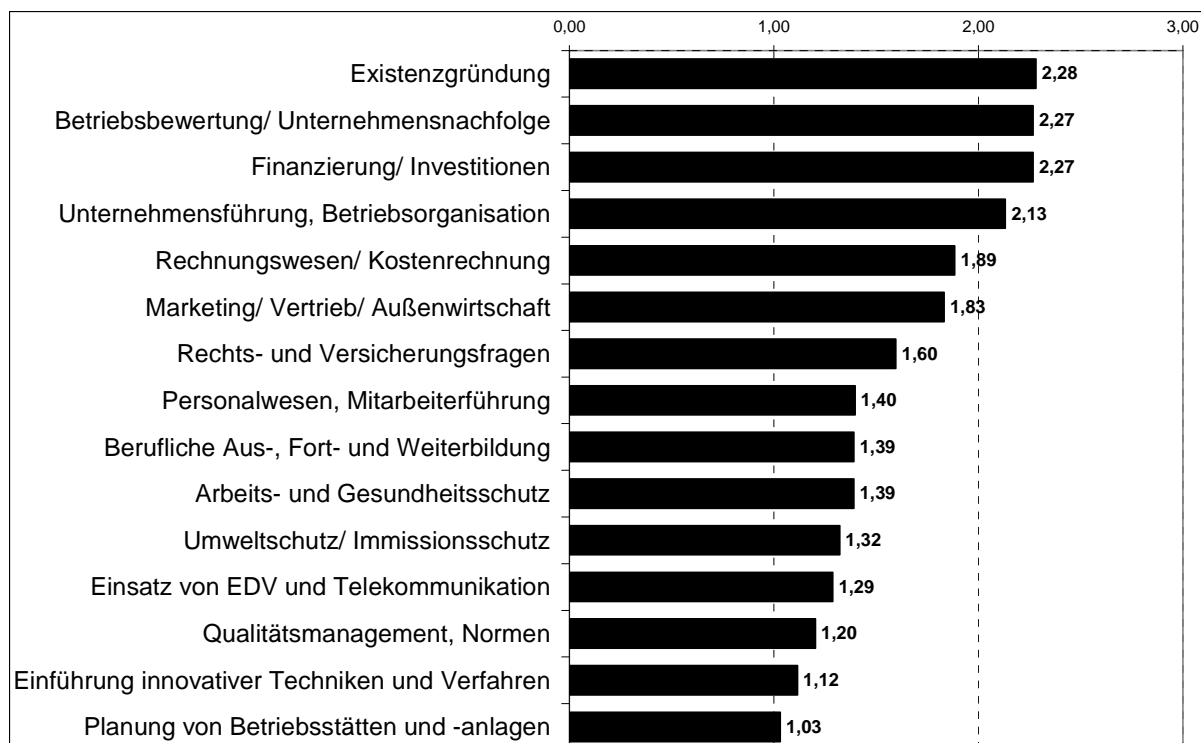
In dem vom BMBF geförderten Projekt PräTrans ([www.gesundheit-unternehmen.de](http://www.gesundheit-unternehmen.de)) untersuchen die Sozialforschungsstelle der TU Dortmund und das RKW-Kompetenzzentrum gemeinsam, ob und wie Kammern und Verbände kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen können. Dabei wurde auch die Betriebsberatung der Handwerksorganisation als ein möglicher Transferkanal untersucht. Neben einer Reihe von Experteninterviews mit Fachpersonal der Handwerksorganisation sowie Internet- und Dokumentenrecherchen wurde 2007 auch eine Online-Befragung des Beratungspersonals durchgeführt. Die Umfrage wurde durch die Abteilung Gewerbeförderung des ZDH unterstützt. Dort besteht ein direkter Zugriff auf die E-Mail-Adressen aller 875 Betriebsberater/innen, so dass eine Vollerhebung durchgeführt werden konnte, an der sich 98 Personen (11%) beteiligten.

Der kompakt gehaltene Fragebogen umfasste 14 Fragen, die sich vor allem auf das individuelle Beratungsprofil (Beratungsinhalte und -formen), die Einschätzung des präventiven Handlungsbedarfes der Mitgliedsbetriebe, tatsächliche und mögliche Beratungsbeiträge zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ sowie dafür förderliche bzw. hinderliche Bedingungen richteten.

## 2. Ergebnisse

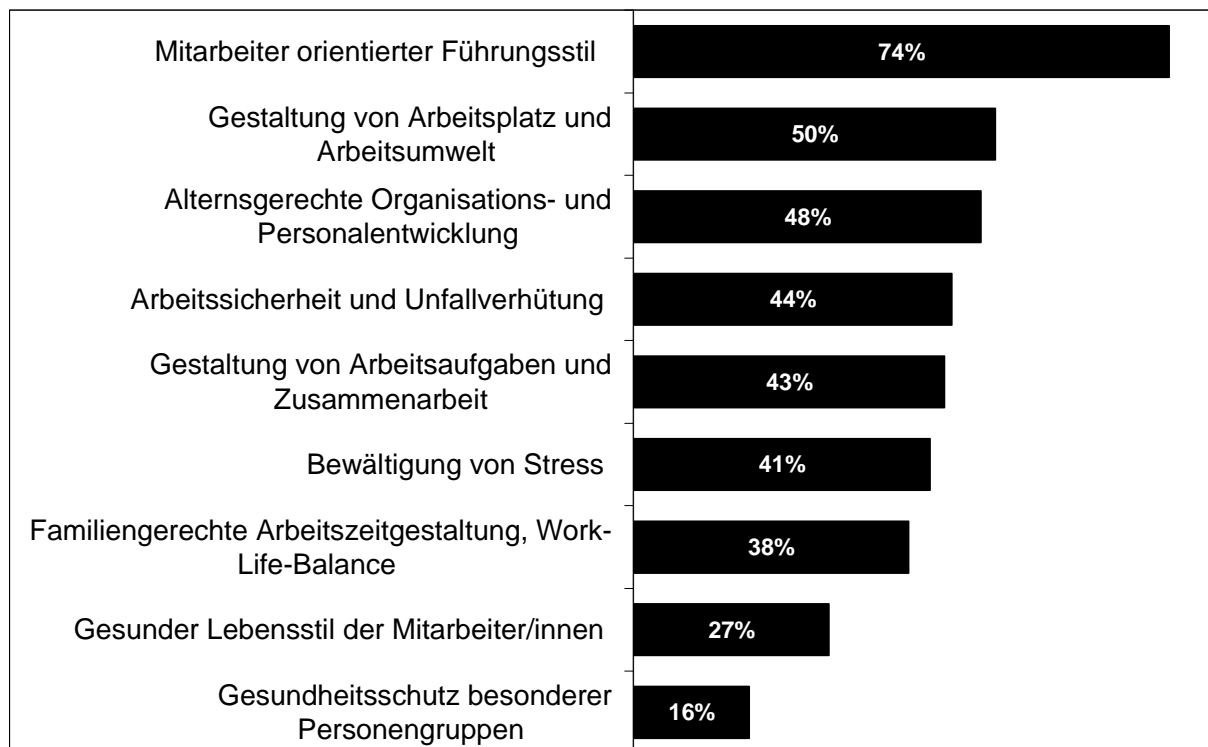
Die Beratung der Mitglieder findet überwiegend als Einzelfallberatung entweder im Unternehmen, im Büro des Beraters oder per Telefon oder E-Mail statt. Weitere, eher systemische Betätigungsfelder, sind Informationsveranstaltungen, Beiträge zur Fort- und Weiterbildung im Handwerk sowie die Betreuung von Gremien und Foren zum Erfahrungsaustausch.

Abb. 1 gibt einen Einblick in das thematische Beratungsprofil der Befragungsteilnehmer (Themencluster nach zeitlichem Gewicht). Beratungen im Zusammenhang mit Gründungs-, Übernahme- und Erweiterungsprozessen stehen dabei deutlich im Vordergrund.



**Abbildung 1: Beratungsthemen nach eingesetztem Zeitaufwand**  
(Mittelwert von 0 = „mache ich gar nicht“ bis 4 = „hat herausragende Bedeutung“)

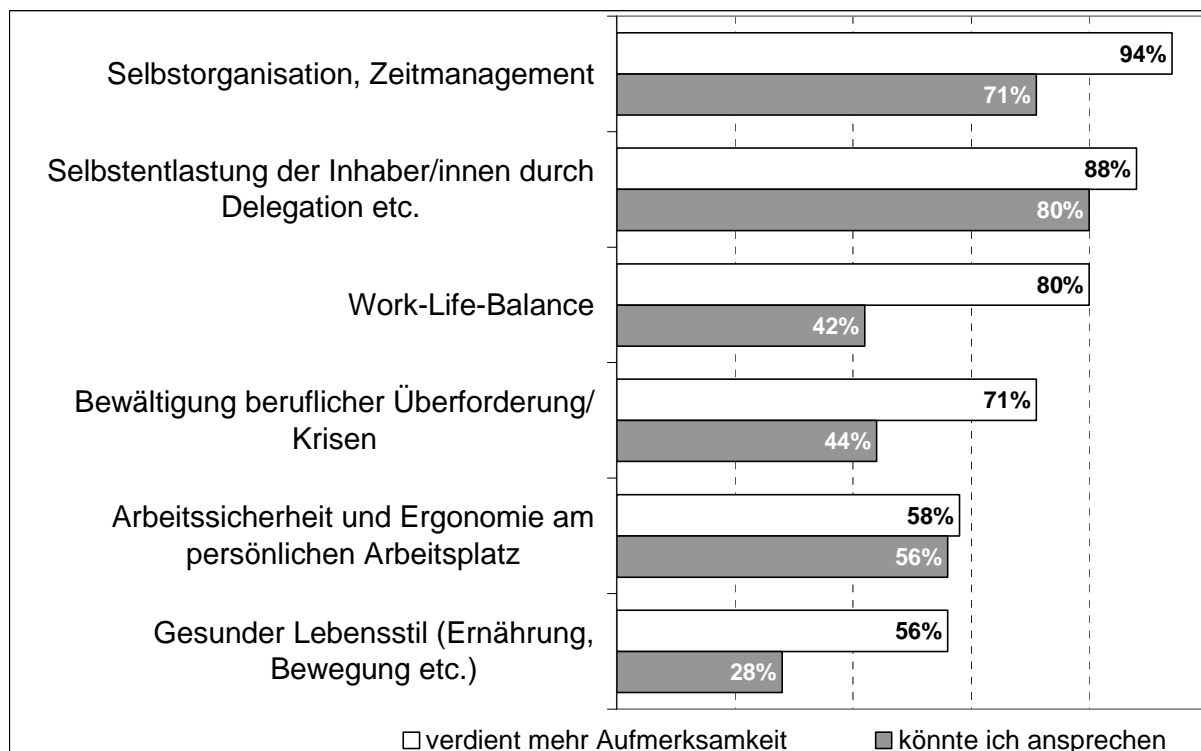
Danach gefragt, auf welchen Feldern der kleinbetrieblichen Prävention Handlungs- und Kompetenzbedarf in den Unternehmen besteht (vgl. Abb. 2), rangiert „Mitarbeiterführung“ weit oben. Zahlreiche frühere Forschungs- und Interventionsprojekte hatten hierzu bereits handwerksspezifischen Handlungsbedarf identifiziert, der sich offenbar hartnäckig hält. Bewerkenswert ist, dass neben den klassischen präventiven Handlungsfeldern Arbeitsplatz- und Arbeitsumweltgestaltung, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung Fragen eines altersgerechten Unternehmens, der Aufgaben- und Kooperationsgestaltung, des Stressmanagements und der Work-Life-Balance mit 40 bis 50% relativ häufig genannt werden. Diese Daten lassen vermuten, die die Problemsicht der Befragten auf einem durchaus modernen (ganzheitlichen, systemischen) Präventionsverständnis aufbaut.



**Abbildung 2: Handlungs- und Kompetenzbedarf im kleinbetrieblichen Gesundheitsmanagement** („hoch“ oder „sehr hoch“)

Besonderes Augenmerk wird im PräTrans-Projekt auf das persönliche Gesundheitsmanagement der Unternehmensleitungen („Unternehmergesundheit“) gelegt, das gerade in Kleinunternehmen eine wichtige Stellgröße der „Präventionskultur“ darstellt. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer/innen teilt die Auffassung, dass dieses Thema verstärkte Aufmerksamkeit verdient, vor allem Selbstorganisation, Zeitmanagement, Delegationsfähigkeit und –bereitschaft sowie die Work-Life-Balance der Inhaber/innen. Wie Abb. 3

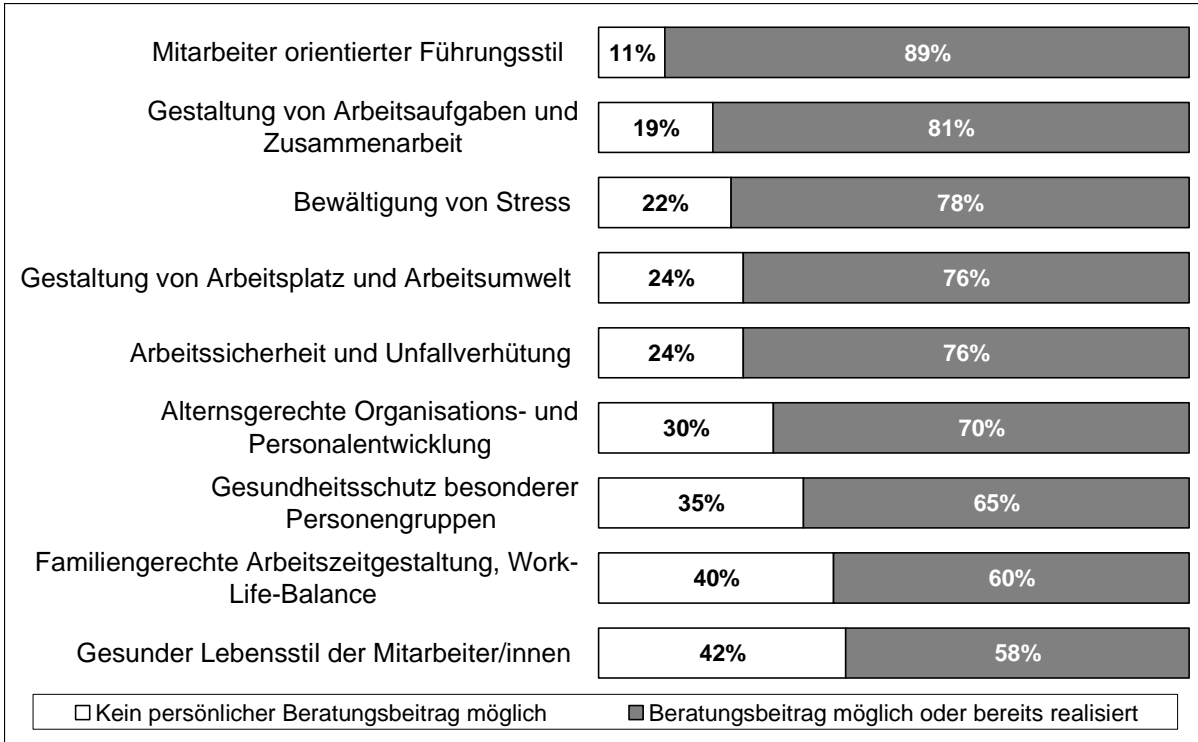
zeigt, trauen sich zu den beiden am häufigsten angesprochenen Themen viele Befragte (70-80%) auch eigene Beratungsbeiträge zu.



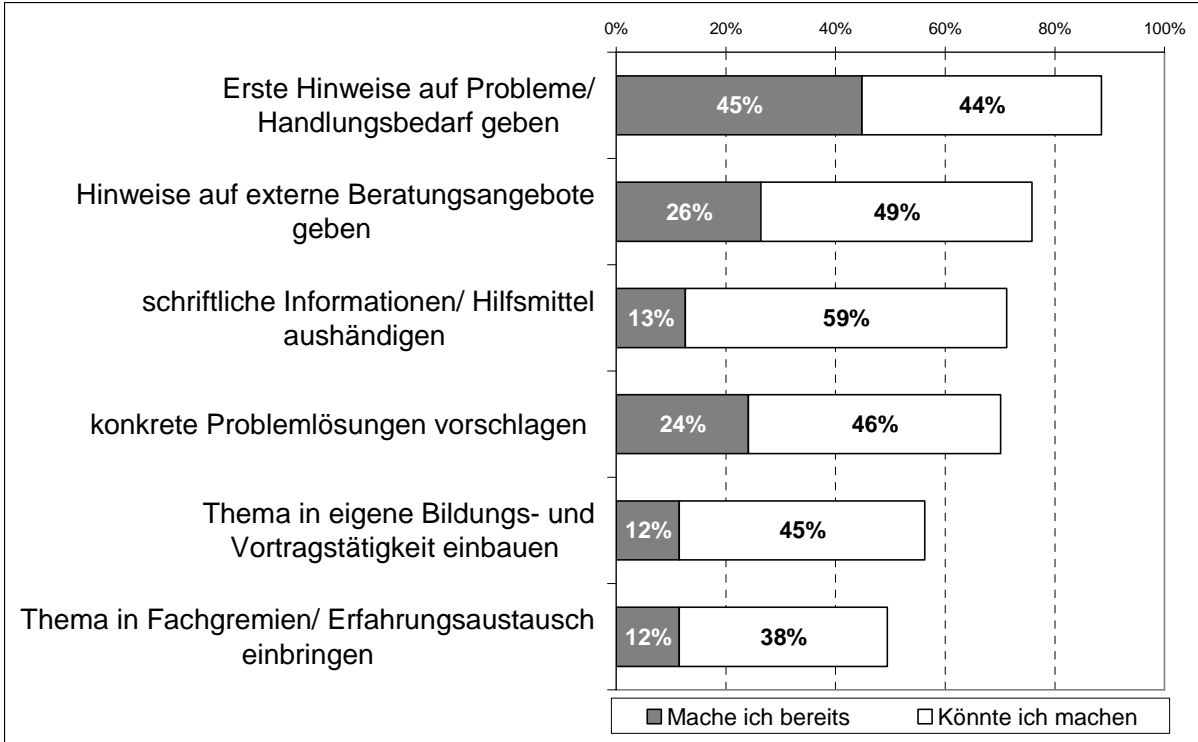
**Abbildung 3: Persönliches Gesundheitsmanagement der Unternehmensleitung - Handlungsbedarf und eigener Beratungsbeitrag**

In vielen Bereichen des betrieblichen (auf die Belegschaft orientierten) Gesundheitsmanagements sind die Berater/innen schon aktiv oder können sich vorstellen, solche Themengebiete für die eigene Beratungstätigkeit zu erschließen bzw. bereits behandelte Themen durch zusätzliche Beratungsformen zu vertiefen.

Wie Abbildung 4 zeigt, gibt zu jedem Themenbereich mindestens die Hälfte der Berater/innen an, dieses Thema bereits zu behandeln oder es zukünftig tun zu können. Die Berater/innen sehen ihre Rolle dabei vornehmlich als Impulsgeber und Vermittler, die sichtbare Probleme ansprechen, schriftliches Informationsmaterial aushändigen oder Hinweise auf externe Beratungsangebote geben. Abbildung 5 stellt die ins Auge gefassten Transfermethoden am Beispiel des besonders relevanten Beratungsthemas „Mitarbeiterführung“ dar.

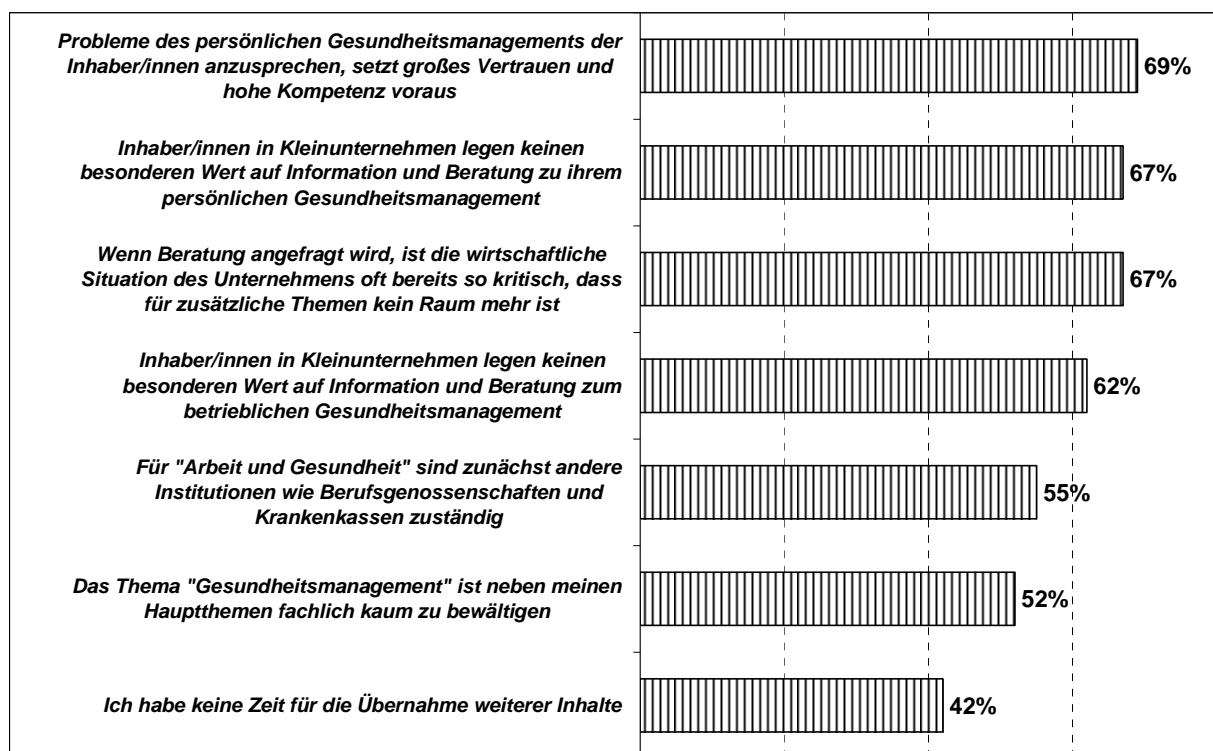


**Abbildung 4: Eigener Beratungsbeitrag zum Thema „Arbeit und Gesundheit“?**



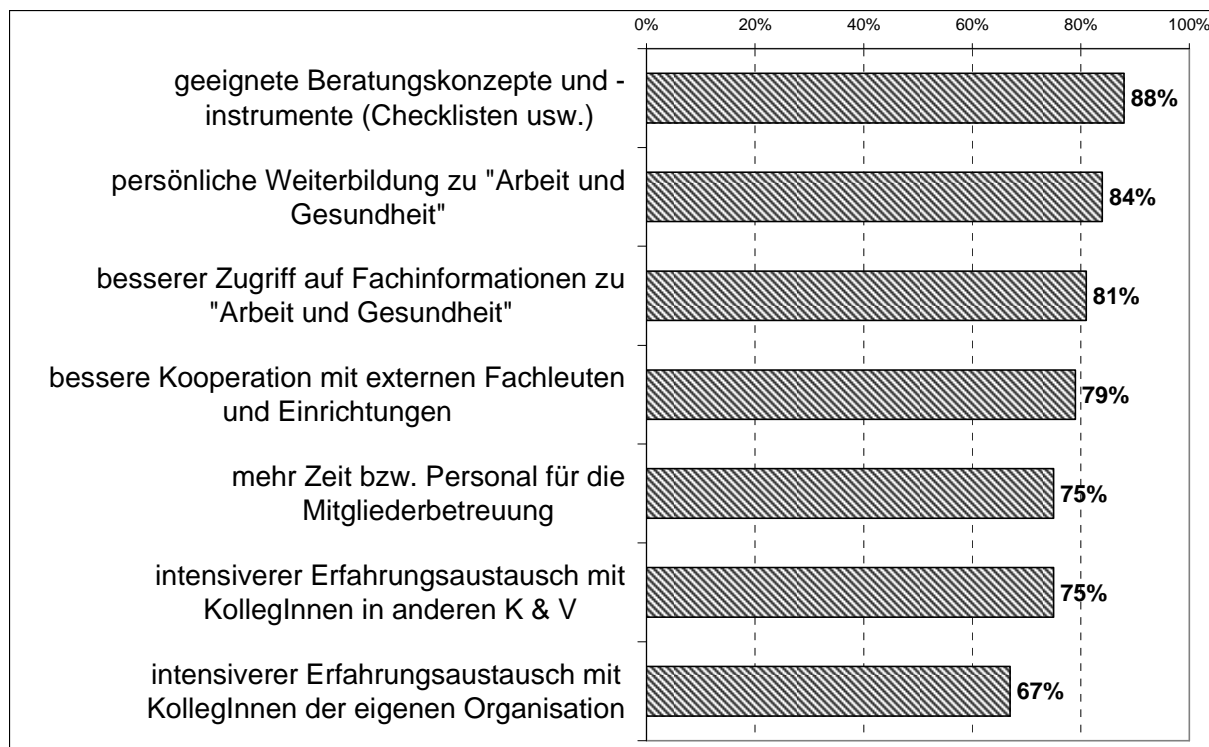
**Abbildung 5: Praktizierte bzw. mögliche Beratungsformen zum Thema „Mitarbeiterführung“**

Das Thema Gesundheitsmanagement in die Beratungskommunikation mit Handwerksunternehmern einzubinden, wird gleichwohl als sehr schwierige Aufgabe betrachtet. Um die zwei Drittel der Befragten (vgl. Abb. 6) sehen besondere Erschwernisse darin, dass ein großes Vertrauen des Mitglieds zum Beratenden bestehen muss, dass oftmals zum Beratungszeitpunkt die Unternehmenssituation in irgendeiner Weise „kritisch“ ist und dass Beratung zum betrieblichen und persönlichen Gesundheitsmanagement bei Unternehmern nicht besonders gefragt sei. Weniger häufig werden Zweifel an der Zuständigkeit geäußert (primäre Verantwortung bei Institutionen wie Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften) oder die fachlichen bzw. zeitlichen Bewältigungsmöglichkeiten kritisch gesehen.



**Abbildung 6: Besondere Schwierigkeiten bei der Einbettung des Themas in die eigene Beratung**

Einer großen Mehrheit der Befragten (81 - 88%) würden geeignete Beratungskonzepte und –instrumente, persönliche Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Arbeit und Gesundheit und ein besserer Zugriff auf entsprechende Fachinformationen die Themenintegration erleichtern. Auch eine bessere Beratungskooperation mit externen Fachleuten, mehr zeitliche Ressourcen und ein intensiverer Erfahrungsaustausch zum Thema werden überwiegend als zumindest hilfreich betrachtet.



**Abbildung 5: Was würde eigene Beratungsbeiträge zum Thema erleichtern?** („hilfreiche“ oder „sehr hilfreiche“ Faktoren)

### 3. Fazit und Schlussfolgerungen

Unter den technischen und betriebswirtschaftlichen Handwerksberaterinnen und –beratern gibt es eine nicht zu vernachlässigende Gruppe mit hoher Sensibilität und beachtlicher persönlicher Handlungsbereitschaft für eine moderne ganzheitliche Prävention. Auch das persönliche Gesundheitsmanagement der Unternehmensleitungen gehört aus deren Sicht auf die Agenda. Etliche Befragte binden die von ihnen für wichtig gehaltenen Themen bereits in ihre Beratungs- und Informationstätigkeit ein, überwiegend – aber nicht nur – als initiale, hinweisende Beratung. Noch mehr können sich eine thematische Erweiterung ihres Themenportfolios für die Zukunft vorstellen. Die größten Barrieren für die Themenintegration werden in der Struktur der Beratungssituation gesehen. Zuständigkeitsfragen oder Mängel an personalen und organisatorischen Ressourcen werden weniger häufig genannt. Wichtige Gestaltungsebenen für die Erschließung der selbst bekundeten Potenziale sind geeignete Beratungskonzepte und -instrumente, persönliche Weiterbildung, Wissensmanagement, Vernetzung und ein themenbezogener Erfahrungsaustausch (organisationsintern und intersektoral).

An dieser Potenzialabschätzung sollen nun die nächsten Entwicklungsschritte des

BMBF-Verbundvorhabens PräTrans ([www.gesundheit-unternehmen.de](http://www.gesundheit-unternehmen.de)) ansetzen. Zunächst wird ein handwerksspezifisches Konzept für eine praxisorientierte, alltagstaugliche Integration von Präventionsthemen erarbeitet. Im Mittelpunkt steht dabei ein pragmatischer Beratungsansatz, der von einer behutsamen, situations- und bedarfsgerechten Erweiterung des Beratungsdialoges um Präventionsaspekte ausgeht, die möglichst nahtlos an die von den Betrieben nachgefragten Primärthemen „andockt“. Typisierende Beispiele („Referenzsituationen“) können dabei die Sensibilität der Beratenden erhöhen und Anregungen für geeignete Kommunikationsstrategien mit den Klienten geben. Ein zentrales Element wird eine realistische Definition der Beraterrolle sein, die ohne „missionarische“ Ansprüche auskommt und die Berater nicht in die Nähe von „Gesundheitscoaches“ rückt und damit eindeutig überfordert. Auf der Instrumentenebene muss vor allem der Zugang zum inzwischen kaum noch überschaubaren Markt zielgruppentauglicher Handlungshilfen und Informationsbausteine zur persönlichen und kleinbetrieblichen Prävention verbessert werden. Mit dem Aufbau einer strukturierten Datenbank, die über ein mehrdimensionales Deskriptorensystem einen raschen themen- und zielgruppenspezifischen Zugriff auf inzwischen ca. 250 Module gestattet, hat die Sozialforschungsstelle bereits wichtige Vorarbeiten geleistet, von denen auch andere von PräTrans unterstützte Beratungssektoren profitieren können. Der Konzeptentwurf soll schließlich in einer „Konzeptwerkstatt“ im Rahmen des DHKT-Weiterbildungsprogramms (vermutlich Anfang 2009) diskutiert, optimiert und für die praktische Erprobung vorbereitet werden.

**Autoren:**

Dr. Ulrich Pröll

Dipl.-Soz.-Wiss. Jens Maylandt

Technische Universität Dortmund – Sozialforschungsstelle (sfs)

Evinger Platz 17

44339 Dortmund

Telefon: +49 231 8595-217

Fax: +49 231 8596-100

E-mail: [proell@sfs-dortmund.de](mailto:proell@sfs-dortmund.de)

[maylandt@sfs-dortmund.de](mailto:maylandt@sfs-dortmund.de)