

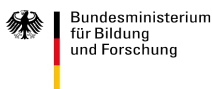
**Technische Universität Dortmund
Sozialforschungsstelle (sfs)**

**Jens Maylandt
Ulrich Pröll
Ursula Ammon**

**Ergebnisse der Online-Befragung
„Gesünder arbeiten im Kleinunternehmen
als Thema der Mitgliederbetreuung
von Kammern und Verbänden“**

**Werkstattbericht WB 04
aus dem BMBF-Verbundprojekt PräTrans**

Das Verbundvorhaben „Transferpotenziale von Kammern und Fachverbänden für gesundheitliche Prävention in Klein- und Ein-Personen-Unternehmen“ (Fkz. 01FA0646/47) wird gefördert von



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DLR
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Präventiver Arbeits-
und Gesundheitsschutz

**Fokusgruppe:
Überbetriebliche Allianzen
für präventive Arbeitsgestaltung**

Dortmund, im März 2008

Inhalt

Zentrale Ergebnisse	3
1. Einleitung	4
2. Befunde im Einzelnen	5
2.1 Soziodemografische Daten und Kleinbetriebsanteil	5
2.2 Beratungsformen	5
2.4 Aktivität und Handlungsbereitschaft in verschiedenen Bereichen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes	8
2.5 Die Gesundheit der Unternehmer/innen	12
2.6 Erschwernisse für die Integration des Themas „Arbeit und Gesundheit“ in die Betreuungstätigkeit	13
2.7 Mögliche Hilfen zur Themenintegration	15
3. Vorgehensweise und Methodik	16
3.1 Adressaten und Zugänge	16
3.2 Instrumentenentwicklung und Pretest	17
3.3 Technisch-organisatorische Abwicklung	17
3.4 Beteiligung und Stichprobenstruktur	17
Anhang: Fragebogen und Grundauszählung	19

Zentrale Ergebnisse

- Unter den Berater/innen der Handwerksorganisation, des RKW und des Verbändesektors gibt es eine nicht zu vernachlässigende Gruppe mit hoher Sensibilität und beachtlicher persönlicher Handlungsbereitschaft für eine moderne ganzheitliche Prävention.
- Gute Mitarbeiterführung wird von den 138 Antwortenden als größte Herausforderung für gesunde Arbeit in den kleinen Mitgliedsunternehmen betrachtet, gefolgt von Arbeitsgestaltung und dem Demografie-Thema. Arbeitssicherheit, Stressbewältigung und Work-Life-Balance werden ebenfalls oft genannt.
- Auch das persönliche Gesundheitsmanagement der Inhaber/innen gehört nach Meinung der Befragungsteilnehmer auf die Agenda, vor allem die Aspekte Selbstorganisation, Zeitmanagement, Selbstentlastung/ Delegation und Work-Life-Balance.
- 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. Eine noch größere Zahl kann sich eine thematische Erweiterung ihres Themenportfolios künftig vorstellen. Derzeit noch seltener in die Beratung eingebundene Themenschwerpunkte weisen tendenziell höhere selbst bekundete Potenziale auf (Demografie, sozialer Arbeitsschutz, Work-Life-Balance, Mitarbeiter-Fitness). Zumeist wird dabei offenbar an sensibilisierende, hinweisende (Initial-)Beratung gedacht.
- „Gesünder Arbeiten im Kleinunternehmen“ ist aus Sicht der Befragten beileibe kein „Selbstläufer“. Die größten Barrieren werden in der Struktur der Beratungssituation gesehen (mangelnde Sensibilität der Klienten, krisenhaftes Unternehmensumfeld, hohe Vertrauens- und Kompetenzanforderungen). Zuständigkeitsfragen oder Mängel an personalen und organisatorischen Ressourcen werden relativ seltener genannt (auch bei den fördernden Faktoren).
- Einen wichtigen Beitrag zur Integration des Themas „Arbeit und Gesundheit“ in die Betriebsberatung können geeignete Beratungskonzepte und –Instrumente leisten, die sich auf technische und betriebswirtschaftliche Problemlösungen beziehen und somit Nähe zu den obligatorischen Beratungsthemen aufweisen. Weitere wichtige Gestaltungsebenen für die Erschließung der selbst bekundeten Potenziale sind persönliche Weiterbildung, Wissensmanagement und Vernetzung. Die große Mehrheit der Befragten wünscht sich einen intensiveren (lokalen und überregionalen) Erfahrungsaustausch zu diesem Thema.

1. Einleitung

Das BMBF-Verbundvorhaben PräTrans (www.gesundheit-unternehmen.de) untersucht die spezifischen Einwirkungsmöglichkeiten von Branchenverbänden, Wirtschafts- und Berufskammern auf kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement.

Es beinhaltet in der ersten Projektphase (bis Herbst 2007) unter anderem eine systematische empirische Analyse themenspezifischer Kommunikations- und Servicepotenziale der unterschiedlichen Kammer- und Verbandstypen. Ziel ist, bislang nicht systematisch beachtete Transferkanäle, thematische Andockstellen und ausbau- bzw. transferfähige Insellösungen für die Integration von Präventionsthemen - insbesondere auf der Schnittstelle von persönlichem und betrieblichem Gesundheitsmanagement Selbstständiger - zu identifizieren.

Die Beratung und Information der Mitglieder durch Fachpersonal der Kammern und Verbände kann dabei als besonders potenzialträchtig betrachtet werden. Um diesen Transferkanal intensiver auszuleuchten, wurde ergänzend zu einer Serie von Experteninterviews in allen fünf Untersuchungssektoren eine Online-Befragung von Berater/innen der Handwerksorganisation, verschiedener Verbandsgliederungen im Einzelhandels-, Hotel- und Gaststättenbereich sowie von Beratungsreferenten/innen des RKW durchgeführt.

Die Befragung musste sich auf wenige aus Projektsicht **zentrale Themenkomplexe** konzentrieren:

- **aktuelle Beratungspraxis:** Individuelles thematisches Beratungsprofil, Beratungsformen, Kleinbetriebsanteil
- Einschätzung von **Problemen und Handlungsbedarfen kleiner Unternehmen** im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie beim persönlichen Gesundheitsmanagement der Inhaber/innen
- faktische und optionale **Einbettung des Themas in die individuelle Beratungspraxis** (differenziert nach Themenaspekten und Vermittlungsformen)
- förderliche- und hinderliche **Rahmenbedingungen für die Themenintegration**
- Angaben zu Organisationszugehörigkeit, Fort- und Weiterbildung, Alter, Geschlecht.

Der Fragebogen ist im Anhang dokumentiert. Darüber hinaus sind die Grundauszählungen für die Gesamtstichprobe und die einzelnen Teilstichproben in der Struktur des Fragebogens abgebildet.

2. Befunde im Einzelnen

2.1 Soziodemografische Daten und Kleinbetriebsanteil

Die befragten Personen sind mehrheitlich Männer (71%), im Schnitt 46 Jahre alt und durchschnittlich seit 15 Jahren für ihre Organisation tätig. Während die Durchschnittswerte für das Alter und die Organisationszugehörigkeit der drei Gruppen relativ eng beieinander liegen, fällt auf, dass bei den Verbänden der Frauenanteil bei den Befragten mit 42 Prozent wesentlich höher ist als bei den Berater/innen aus den Bereichen Handwerk und RKW.

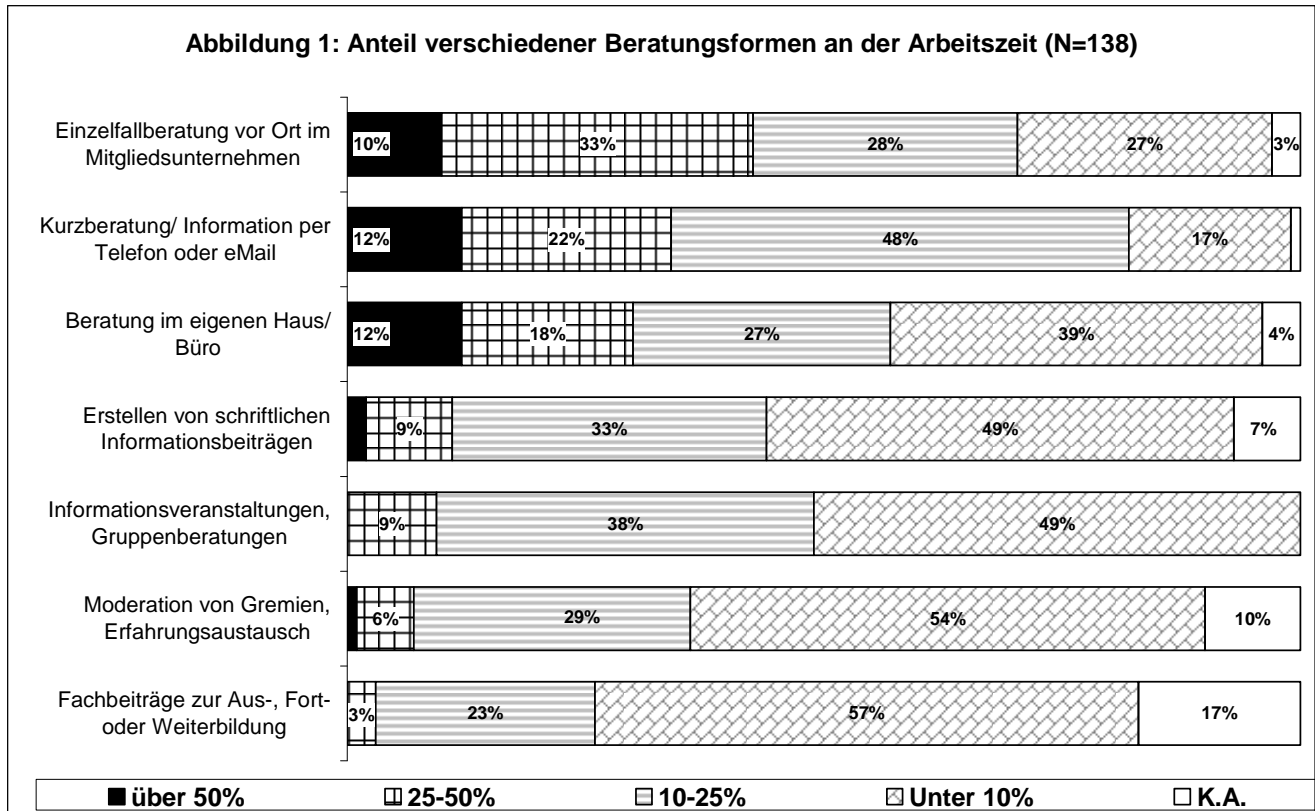
Ein Großteil der Beratungstätigkeit (ca. 75%) entfällt auf Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Der Anteil der Kleinunternehmen ist bei der Beratung in der Handwerksorganisation mit fast 80 Prozent am höchsten. Bei den Berater/innen der Verbände aus dem HOGA- und Einzelhandelsbereich liegt er bei 73 Prozent, während im RKW-Bereich der Anteil der Beratungszeit, die für Kleinunternehmen aufgewendet wird, signifikant geringer ist und bei etwa 60 Prozent liegt.

2.2 Beratungsformen

In der Beratungstätigkeit spielt die Einzelfallberatung die bedeutendste Rolle (vgl. Abb.1). Auf die Kurzberatung per Telefon oder eMail, die Beratung vor Ort im Unternehmen und die Beratung im eigenen Haus entfallen die höchsten Anteile der Arbeitszeit der Berater/innen. Für etwa 43 Prozent der Befragten nimmt die Beratung vor Ort im Mitgliedsunternehmen ein Viertel ihrer Arbeitszeit oder mehr in Anspruch. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil ist die Kurzberatung am Telefon. Den im Vorfeld geführten Interviews lässt sich entnehmen, dass erstere Beratungsform bei komplexen Problemstellungen, etwa der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen, zum Tragen kommt, während die Kurzberatung zumeist Fragen zum Gegenstand hat, die entweder ad hoc oder nach kurzer Recherche durch den Berater präzise beantwortet werden können.

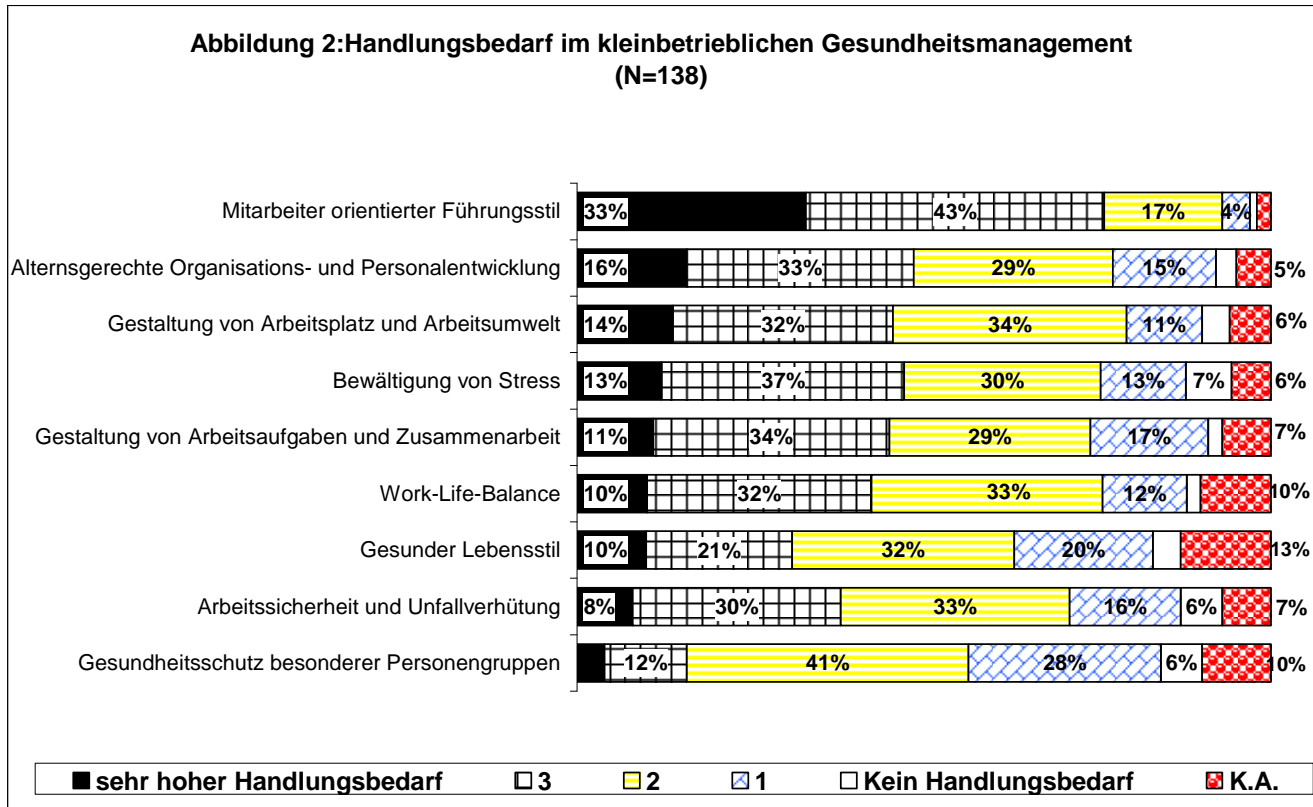
Im Handwerksbereich stehen bei den Berater/innen aus den Handwerkskammern bei der Einzelfallberatung die Beratung im Mitgliedsunternehmen und die Beratung im eigenen Haus im Mittelpunkt. Die Berater/innen der Innungsfachverbände setzen die zeitlichen Schwerpunkte bei der Kurzberatung am Telefon oder per eMail und der Beratung im Unternehmen, während die Beratung im eigenen Hause eine untergeordnete Rolle spielt. Die Berater/innen aus den Innungsfachverbänden investieren überdies mehr Arbeitszeit in Informations- und Gruppenveranstaltungen, die Anfertigung von Fachbeiträgen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung und in die Erstellung von schriftlichen Informationsbeiträgen als dies ihre Kollegen und Kolleginnen der Handwerkskammern tun. Bei den RKW-Beratern ist die Beratung im Unternehmen des Kunden die vorherrschende Betreuungsform. Im Gegensatz zu den Handwerkskammerberater/innen sind sie, ähnlich wie die Innungsberater, stärker in Gruppenberatungs- (für 10 Prozent ein Arbeitszeitanteil von mind. 25 Prozent) und Erfahrungsaustauschprozesse (für 15 Prozent Arbeitszeitanteil von mind. 25 Prozent) involviert. Die Berater/innen aus

den Verbänden hingegen haben ein Schwergewicht ihrer Tätigkeit im Bereich „Kurzberatung per Telefon oder eMail“. Für 90 Prozent nimmt diese Betreuungsform ein Viertel oder mehr ihrer Arbeitszeit ein. Weiterhin unterscheidet die Verbändeberater/innen von ihren Kolleginnen und Kollegen, dass ein Drittel von Ihnen mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit in die Erstellung von schriftlichen Informationsbeiträgen investiert.



2.3 Handlungsbedarf bei kleinbetrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Mitgliederbetreuer/innen stellen vor allem Handlungsbedarf bei den nicht normierten Präventionsthemen fest. Angesprochen auf betrieblichen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung identifizieren die Befragten in den Bereichen „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“, „Bewältigung von Stress“ und „Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung“ besonderen Handlungsbedarf (vgl. Abb. 2).



Insbesondere die Berater/innen aus dem RKW und den Verbänden machen zuvorderst im Bereich „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“ hohen oder sehr hohen Handlungsbedarf geltend (RKW: 75%, Verbände: 89%). Die Hälfte der Handwerksberater/innen hingegen sieht auch im Bereich „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt“ hohen oder sehr hohen Handlungsbedarf. Diese Sichtweise herrscht vor allem bei den Berater/innen der Handwerkskammern vor (63 Prozent). Von den Innungsberater/innen teilen diese Auffassung nur 32 Prozent. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die Innungsberater/innen zu allen Themen einen geringeren Handlungsbedarf ausmachen als es die restlichen Befragten, inklusive denen aus den Handwerkskammern, tun. Der Unterschied zwischen den beiden Befragtengruppen aus dem Handwerk zeigt sich neben dem gerade genannten Beispiel besonders deutlich beim Thema „Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung“.

2.4 Aktivität und Handlungsbereitschaft in verschiedenen Bereichen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

In einem zentralen Fragenkomplex wurde ermittelt, welche gesundheitsrelevanten Einzelaspekte auf betrieblicher Ebene von den Berater/innen bereits behandelt werden, und bei welchen Themen sie sich vorstellen könnten, künftig aktiv zu werden oder ihre bisherige Beratungstätigkeit um weitere Beratungsformen zu ergänzen. In diesem ersten Auswertungsschritt wurden Themenfelder identifiziert, bei denen die in die Zukunft gerichtete Handlungsbereitschaft die gegenwärtige Aktivität übersteigt¹ (vgl. Tabelle 1). Diese Themenbereiche sind in Tabelle 1 fettgedruckt.

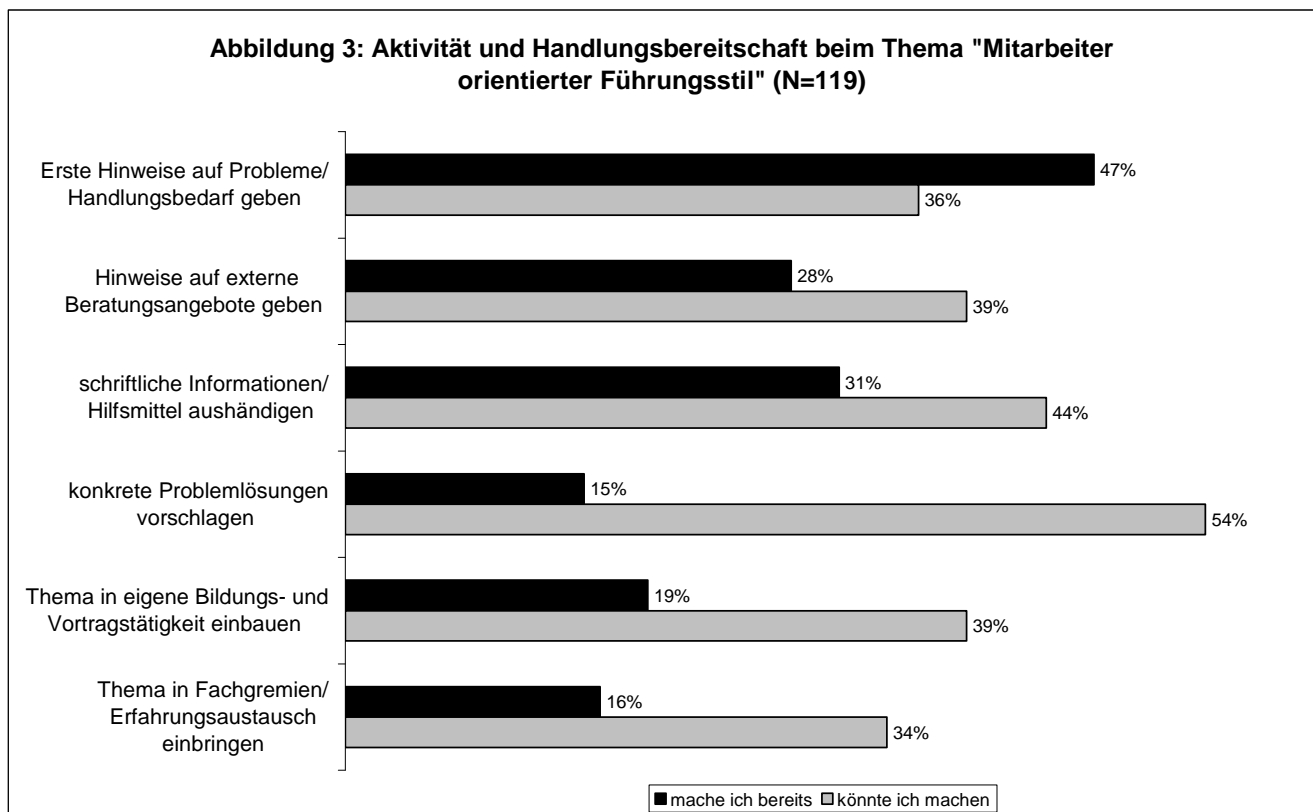
Aktivität Potenzial	Hoch	Mittel	Niedrig
Hoch	Arbeitssicherheit und Unfallverhütung	Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt Gesundheitsschutz besonderer Personengruppen Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Zusammenarbeit Bewältigung von Stress Mitarbeiter orientierter Führungsstil Alternsgerechte OE und PE	Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Work-Life-Balance
Mittel			Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter

Tabelle 1: Integration von Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Beratungstätigkeit

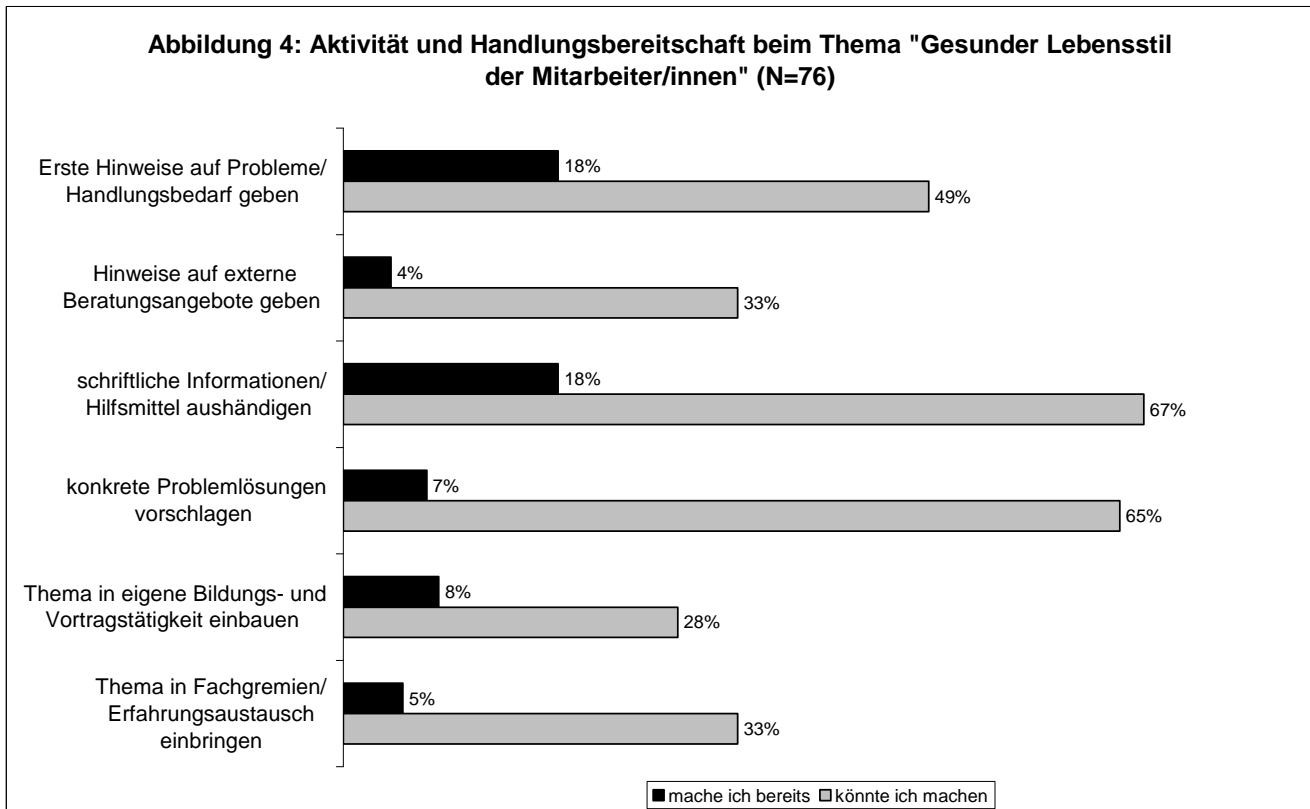
Jeweils hohe Aktivität und Handlungsbereitschaft besteht im Bereich Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Dies bedeutet, dass die bereits hohe Aktivität durchaus noch weiter gesteigert werden kann.

¹ In dem betreffenden Fragenkomplex wurden den Berater/innen neun Themen und mögliche Vermittlungsformen (z.B. Ansprechen der Probleme, Weitergabe von Broschüren und Infomaterial) vorgegeben. Die Berater/innen konnten angeben, dass sie sich die Behandlung eines Themas gar nicht vorstellen können. Wählte man diese Option nicht, konnte man zu den einzelnen Vermittlungsformen angeben, ob man diese Vermittlungsform bereits praktiziert oder sich vorstellen könnte, sie künftig zu praktizieren. Das Auslassen einer Angabe zu einer Vermittlungsform war möglich. Ein Berater/eine Beraterin wird in Tabelle 1 als „aktiv“ in einem Themenfeld angesehen, wenn er/sie bei mindestens einer Vermittlungsform die Antwort „mache ich bereits“ angegeben hat. Als „potenzialträchtig“ (im Sinne von Handlungsbereitschaft) in einem Themenfeld wurde eingestuft, wer bei mindestens einer Vermittlungsform angegeben hat, sich vorstellen zu können, diese anzuwenden. „Potenzialträchtig“ sind also Berater/innen, die in einem Themenfeld bisher nicht aktiv sind, sich aber vorstellen können, künftig aktiv zu werden und jene, die in einem Themenfeld bereits aktiv sind und sich vorstellen können, diese Aktivität durch die Anwendung zusätzlicher Vermittlungsformen auszubauen. Aktivität und Potenzial werden jeweils als hoch eingestuft, wenn 50 Prozent der Befragten oder mehr eine entsprechende Angabe gemacht haben (mittel: 25-49%, niedrig: weniger als 25%).

gert werden kann². Am meisten „Luft nach oben“ hat das Thema „Familiengerechte Arbeitszeit/Work-Life-Balance“. Auch hier zeigt sich, dass Präventionsthemen jenseits des normierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes Relevanz für die Berater/innen haben und diese sich vorstellen können, die Themen stärker in ihre Beratungstätigkeit zu integrieren. Die potenzialträchtigen Themenfelder haben gemeinsam, dass sie alle eine große Nähe zum Arbeitsprozess bzw. zur Arbeitsorganisation und damit zu den obligatorischen Beratungsinhalten aufweisen. Dass „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“ als gering potenzialträchtig gekennzeichnet ist, könnte darauf hindeuten, dass an dieser Stelle eine (latente) Grenzlinie für die Themenintegration besteht. Dass also Themen, die eine gewisse Nähe zu den standardmäßig behandelten Beratungsinhalten aufweisen, besser in die Beratungstätigkeit integriert werden können als Themen, wo die Schnittstelle zum Arbeitsprozess für die Berater/innen weniger deutlich ist. Beispielhaft wird im Folgenden Aktivität und Handlungsbereitschaft unter Berücksichtigung verschiedener Beratungsformen für die Themen „Mitarbeiter/innen orientierter Führungsstil“ und „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“ dargestellt.

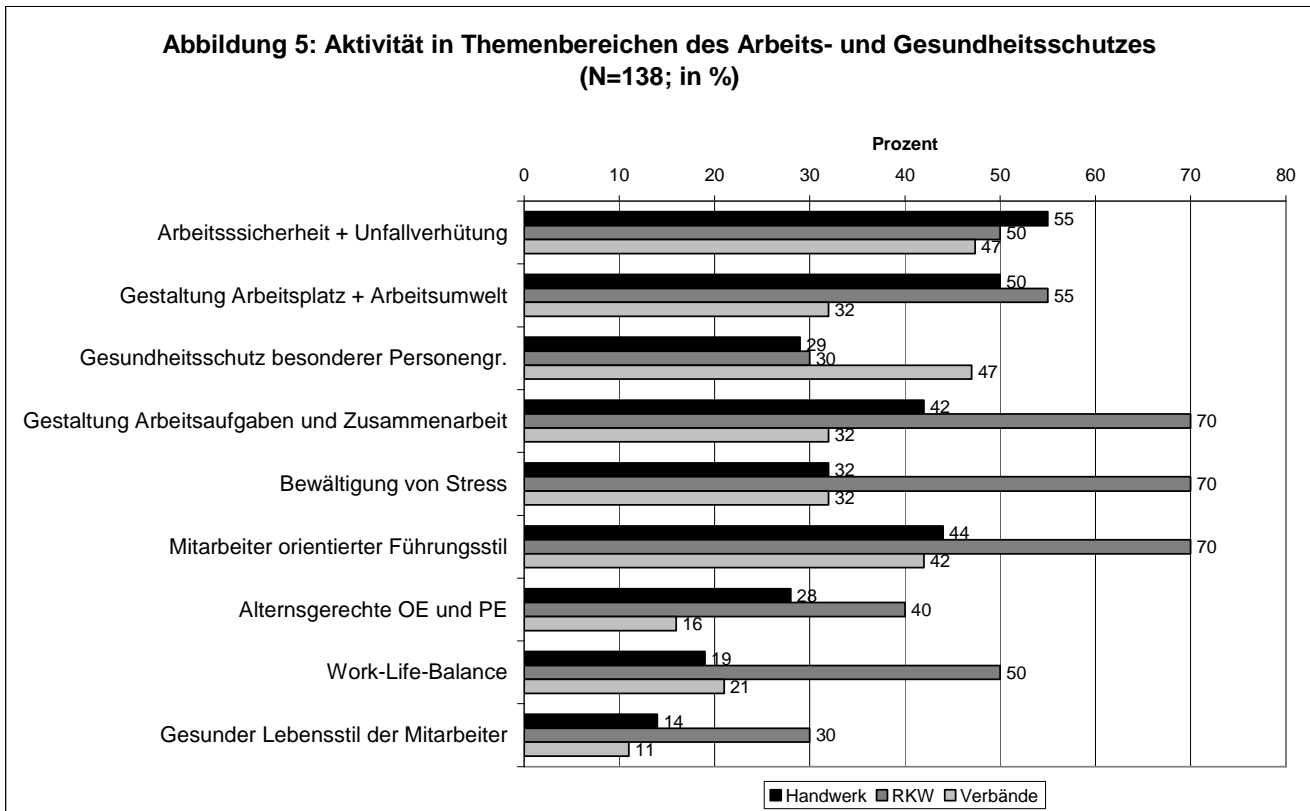


² Wenn an dieser Stelle von hoher Aktivität gesprochen wird, darf das nicht zu dem Fehlschluss leiten, dass Arbeitssicherheit und Unfallverhütung ein die Beratungstätigkeit prägendes Thema sei. Eine Aktivität wurde bereits verzeichnet, wenn jemand erklärte, erste Hinweise zum Thema zu geben.



Schlüsselt man den Vergleich von Aktivität und Potenzial nach Organisationen auf (vgl. Abb. 5/Abb. 6), zeigt sich, dass die oben skizzierten Befunde im Wesentlichen mit der Verteilung für die Handwerksberater/innen übereinstimmen. Diese weisen eine hohe Aktivität **und** ein hohes Potenzial bei den Themen „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung“ und „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt“ auf. Hierbei handelt es sich um Themen, die in der technischen Beratung der Handwerksorganisation im Schwerpunkt „Arbeitsschutz“ angesiedelt sind und somit bereits im Themenkanon verankert sind. Dennoch ist das Potenzial noch nicht ausgeschöpft. Es besteht offensichtlich die Möglichkeit, dass durch die Verwendung weiterer Vermittlungsformen die Aktivität erhöht werden kann. Erwartungsgemäß ist bei den nicht normierten Präventionsthemen allenfalls eine mittlere Aktivität zu verzeichnen. Dem steht jedoch ein hohes Potenzial gegenüber. Dies gilt besonders für die Themenfelder „Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung/Work-Life-Balance“ und „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen“.

Die Offenheit der Befragten aus der Handwerksorganisation für die Integration von gesundheitsrelevanten Themenaspekten wird dadurch unterstrichen, dass bei sämtlichen Themen, unabhängig von der vorhandenen Aktivität, ein hohes Potenzial zu verzeichnen ist. Die Berater/innen aus dem RKW weisen die höchste Aktivität auf. Sechs der neun aufgeführten Themen werden von mehr als der Hälfte der Berater/innen bereits im Rahmen ihrer Beratungs- und Betreuungstätigkeit behandelt.



Bei diesen sechs Themen (s. Abb.5) ist darüber hinaus auch noch ein hohes Potenzial für die Neuaufnahme der Themen in die Beratungstätigkeit bzw. die Verwendung zusätzlicher Vermittlungsformen erkennbar.

Ganz anders stellt sich das Bild bei den Berater/innen aus den Verbänden dar. Eine hohe Aktivität ist bei keinem der neun vorgegebenen Themenfeldern festzustellen. Ein hohes Potenzial deutet sich lediglich bei den „klassischen“ Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung“ sowie „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt“ an. Die eher „weichen“ Themenfelder der Prävention weisen hingegen die Kombination mittlere Aktivität und mittleres Potenzial (z.B. Bewältigung von Stress) auf oder sind im Feld „Geringe Aktivität – Mittleres Potenzial“ verortet.

Trotz der doch recht unterschiedlichen Verteilungen für die drei betrachteten Organisationsbereiche lässt sich festhalten, dass sich zu jedem Thema mehr als ein Viertel der Berater vorstellen kann, das Thema in seine Tätigkeit aufzunehmen oder vorhandene Aktivitäten auszubauen.

Abbildung 6: Handlungsbereitschaft in Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (in %, N=138)



2.5 Die Gesundheit der Unternehmer/innen

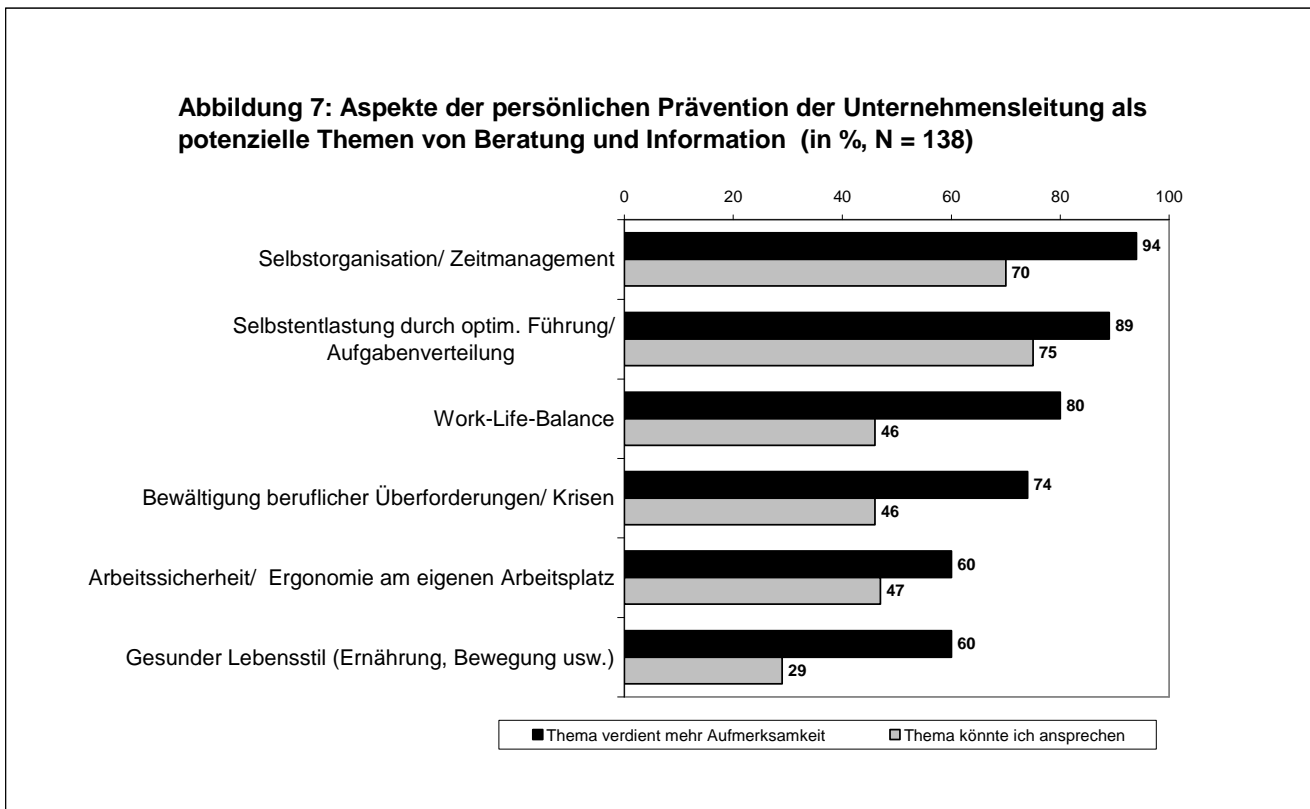
Neben dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt im Konzept von PräTrans die Gesundheit des Unternehmers/ der Unternehmerin eine zentrale Rolle. Diese ist, dass Unternehmer/innen, die gesundheitskompetent arbeiten und leben, diese alltagspraktische Orientierung auch in ihr betriebliches Gesundheitsmanagement übertragen. Folglich sollte neben der Gesundheit der Beschäftigten auch die der Unternehmer/innen von Berater/innen aus Kammern und Verbänden berücksichtigt werden.

Aus Sicht der Berater/innen verdienen auch bezogen auf die Unternehmer/innen jene Präventionsthemen mehr Aufmerksamkeit, die relativ eng an den Arbeitsprozess gekoppelt sind wie z.B. Zeitmanagement bei unternehmerischen Aufgaben und Selbstentlastung der Unternehmer/innen durch optimale Aufgabenverteilung und entsprechende Mitarbeiterführung. Gerade bei Inhaber/innen von Kleinunternehmen ist die Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance) oft schwierig und sollte deshalb aus Sicht der Berater/innen mehr Aufmerksamkeit erfahren (vgl. Abb. 7).

Die Möglichkeit von Beratungsbeiträgen zum persönlichen Gesundheitsmanagement wird deutlich skeptischer eingeschätzt, als es weiter oben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt wurde. Dieses Potenzial ist wieder dann am höchsten, wenn es um arbeitsorganisatorische Inhalte wie Zeitmanagement und Delegationsfähigkeit geht. Weit mehr als die Hälfte der Berater/innen aus allen drei Organisationsbereichen können sich vorstellen, unternehmerische Themen wie Delegation von Arbeitsaufgaben anzusprechen. Bei den RKW-Berater/innen ist der Anteil der Personen, die die aufgeführten Themen ansprechen würden, über alle Themen betrachtet am höchsten.

Bezüglich der Einschätzung des Aufmerksamkeitsdefizits unterscheiden sich die einzelnen Teilgruppen in ihrer Bewertung kaum. Lediglich die Berater/innen aus den Innungsfachverbänden weisen eine fast konstant niedrigere Zustimmungsrate auf als der Rest. Beim Thema „Selbstorganisation und Zeitmanagement bei unternehmerischen Aufgaben“ sind allerdings nahezu alle von Ihnen (97%) der Meinung, dass dieses Thema mehr Aufmerksamkeit verdiene. Im Lichte der zurückhaltenden Beurteilung der übrigen Themenkomplexe, kann dieses Themenfeld als potenzialträchtige thematische Andockstelle interpretiert werden.

Die Berater/innen aus dem Handwerksbereich trauen sich in höherem Maße als ihre Kollegen zu, Aspekte der Arbeitssicherheit und Ergonomie anzusprechen; die Berater/innen aus den Handwerkskammern noch stärker als jene aus den Innungsfachverbänden. Die RKW-Berater können sich die Thematisierung von „Work-Life-Balance“ am besten vorstellen. Fast zwei Drittel von Ihnen würden hierüber mit Unternehmern sprechen (Handwerk und Verbände jeweils 42%). Für die Befragten aus dem Handwerkssystem lässt sich erneut feststellen, dass die Innungsberater/innen durchweg zurückhaltender urteilen als die aus den Handwerkskammern.

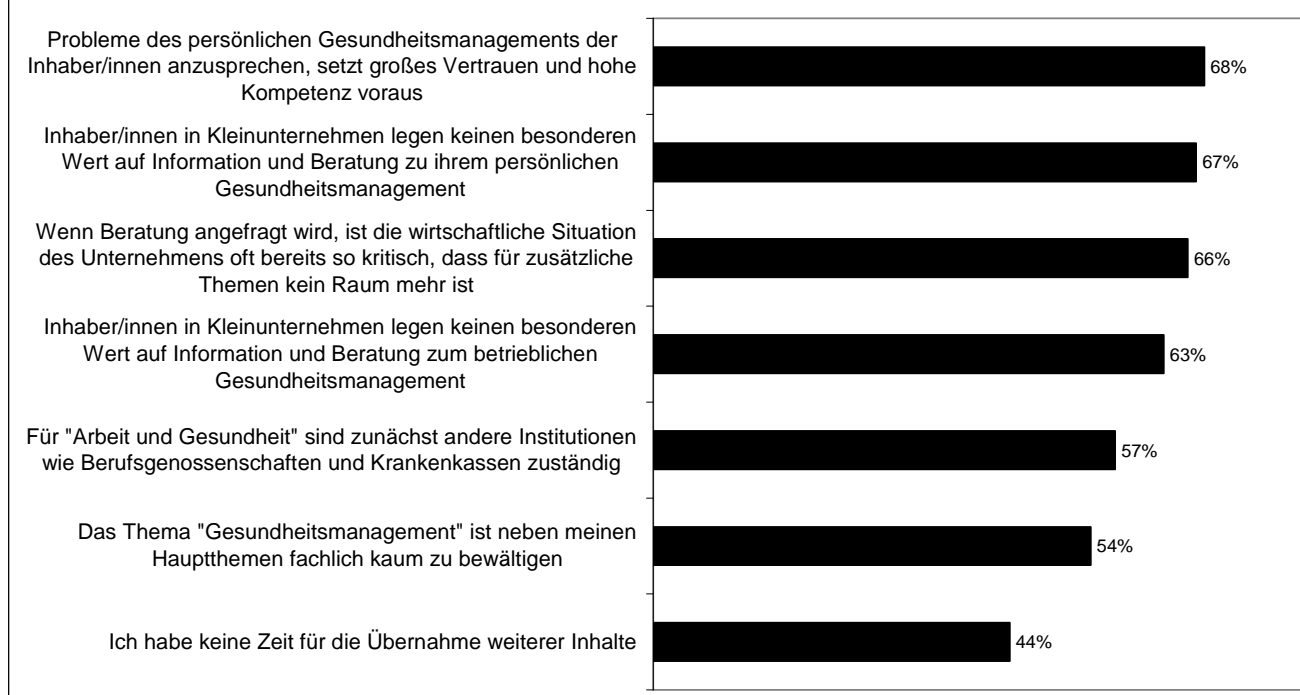


2.6 Erschwernisse für die Integration des Themas „Arbeit und Gesundheit“ in die Betreuungstätigkeit

Bei der Integration von Präventionsthemen in die Beratungstätigkeit sind die Berater/innen mit unterschiedlichen Erschwernissen konfrontiert (vgl. Abb. 8). Auch an dieser Stelle stützen die Ergebnisse der Befragung die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Interviews. Gerade bei der Thematisierung der Gesundheit des Unternehmers bedarf es aus der Sicht der

Berater/innen eines stabilen Vertrauensverhältnisses zum Unternehmer/zur Unternehmerin und einer hohen Beratungskompetenz. Es herrscht die Einschätzung vor, Unternehmer/innen seien nicht besonders an Beratung zum Schutz der eigenen Gesundheit interessiert. Oftmals handelt es sich bei der Beratung um „Feuerwehrberatungen“, die dann einsetzen, wenn akute Probleme die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens bedrohen. Das Ansprechen von Inhalten, die vom Kernproblem abweichen, ist an dieser Stelle kaum möglich. Für zwei von drei Beratern liegt hierin ein besonderes Erschwernis für die Themenintegration.

Abbildung 8: Besondere Erschwernisse für die Integration von "Arbeit und Gesundheit" in die Beratungstätigkeit (N=138)



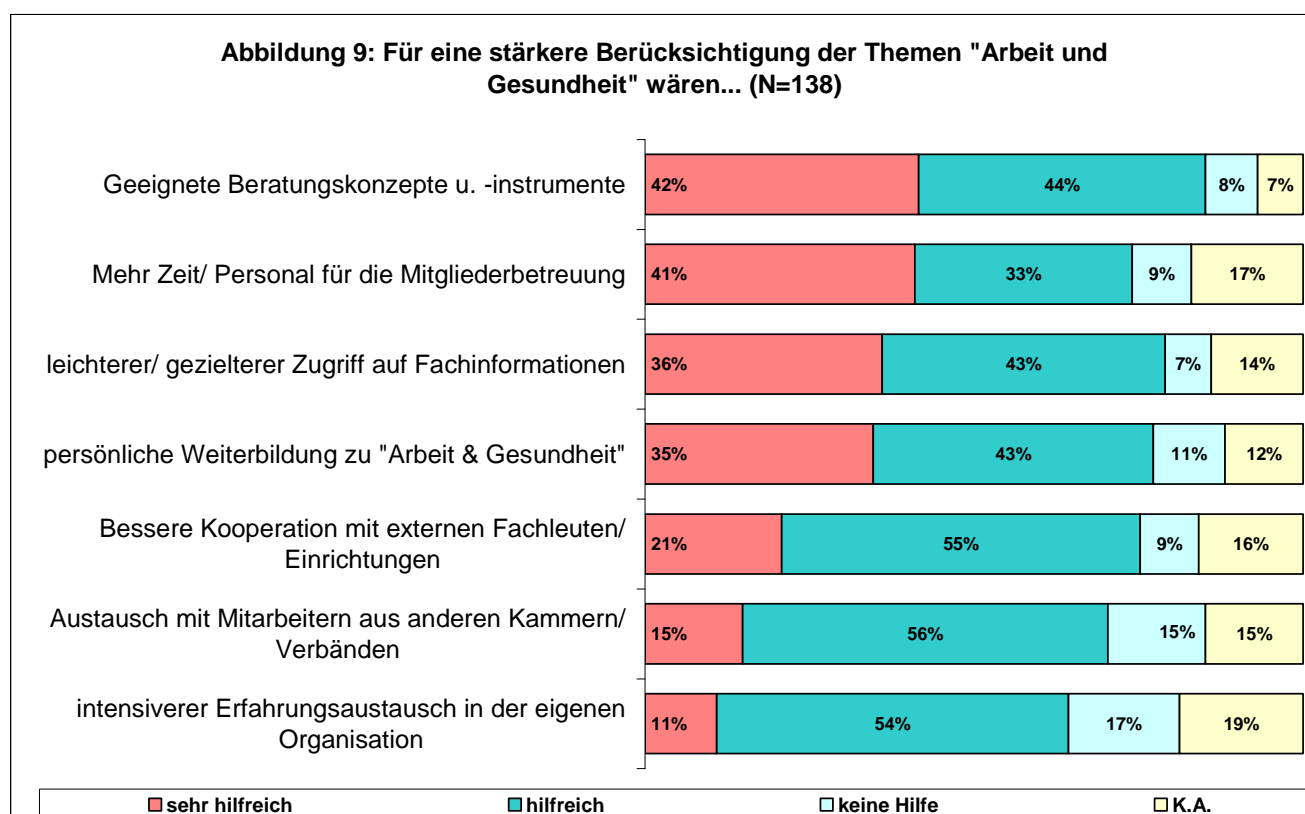
Neben den Erschwernissen, die mit dem Adressaten und der Beratungssituation zusammenhängen, gibt es auch mögliche Hindernisse, die in der Arbeitssituation der Berater/innen zu suchen sind. So geben 44 Prozent der Befragten an, sie hätten keine Zeit für die Übernahme weiterer Inhalte und 54 Prozent glauben, dass ihnen eine fachliche Erweiterung ihrer Themenpalette kaum möglich ist. Die erwartete Abwehrhaltung der Unternehmer wegen geringem Interesse oder anderer Prioritätensetzung in der Beratungssituation wird insgesamt als höhere Hürde für die Themenintegration als die eigenen Arbeitsbedingungen angesehen.

Während bei den Erschwernissen die Einschätzungen der Handwerksberater/innen und die der Berater/innen des RKW weitestgehend übereinstimmen, kristallisieren sich bei den Befragten aus dem Verbandsbereich abweichende Befunde heraus. Hier werden nicht das nötige Vertrauensverhältnis oder die brisante Beratungssituation als Haupterschwernisse benannt, sondern die Vermutung, dass auf Seiten der Unternehmer/innen kein besonderes Interesse am Thema Gesundheit bestünde; dies sowohl bezogen auf die eigene Person (74%), als auch auf die betriebliche Ebene (69%).

2.7 Mögliche Hilfen zur Themenintegration

Trotz dieser ernst zu nehmenden Bedenken ist deutlich geworden, dass die Berater/innen sich durchaus vorstellen können, das Thema Gesundheit im Rahmen ihrer Betreuungstätigkeit anzusprechen. Für die weitere Vorgehensweise von PräTrans ist die Frage danach, was den Berater/innen helfen könnte, Präventionsthemen in ihre Beratungen zu integrieren, von hohem Stellenwert (vgl. Abb. 9). Besonders viel Hilfe verspricht man sich von geeigneten Beratungskonzepten und –Instrumenten. Ebenfalls gewünscht wird ein leichter und vor allem gezielter Zugriff auf Fachinformationen. Auch in den Interviews wurde deutlich, dass die Berater/innen sich gut aufbereitete Fachinformationen (z.B. in **übersichtlicher** Datenbankform) wünschen. Den Berater/innen bekannte Informationsquellen würden zu viel Zeit in Anspruch nehmen, bis man die gewünschten Informationen erhält. Immerhin vier von fünf Berater/innen betonen die Bedeutung einer Weiterbildung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“. Neben diesen thematischen Hilfestellungen würden auch zusätzliche Ressourcen in Form von mehr Zeit bzw. Personal für die Mitgliederbetreuung helfen, „Arbeit und Gesundheit“ stärker in der Betreuungstätigkeit zu berücksichtigen.

Auch der Ausbau von Vernetzung und Austausch innerhalb der eigenen Organisation und außerhalb der Organisationsgrenzen hat für die Berater/innen Bedeutung.



Während sich die Einschätzungen der Berater aus der Handwerksorganisation und jene der RKW-Berater in der Stoßrichtung nicht wesentlich unterscheiden, fällt beim Vergleich mit den Berater/innen aus den Verbänden auf, dass letztere den Nutzen einer persönlichen Weiterbildung zu „Arbeit und Gesundheit“ niedriger einschätzen. Für lediglich fünf Prozent der Verbandsberater/innen wäre eine solche Weiterbildung sehr hilfreich („hilfreich“: 37%). Im Kon-

trast hierzu stufen 42 Prozent der Handwerksberater/innen eine persönliche Weiterbildung als sehr hilfreich, und weitere 42 Prozent als hilfreich ein. Ein Viertel der RKW-Berater ist der Auffassung, eine Weiterbildung sei sehr hilfreich („hilfreich“: 55%).

3. Vorgehensweise und Methodik

3.1 Adressaten und Zugänge

Von den Untersuchungssektoren des PräTrans-Projektes praktizieren vor allem die Handwerksorganisation, Wirtschaftsverbände und das RKW unternehmensbezogene Einzelfallberatung, während diese Serviceebene für das IHK-System und die Berufskammern weniger bedeutsam ist. Deshalb wurden Berater/innen der Handwerksorganisation, Beratungsreferenten des RKW und Berater/innen im DEHOGA- und Einzelhandelsbereich mit einem einheitlichen Instrument online befragt. Die Auswahl der Felder und der Zugang zu den Adressaten wurden in erster Linie durch die praktischen Kooperationsmöglichkeiten im PräTrans-Netzwerk bestimmt, d.h. durch die daran beteiligten strategischen Partner und deren Zugangsmöglichkeiten zu ihrer Klientel. Die einzelnen Teilgesamtheiten der Umfrage wurden dabei mit unterschiedlichen Auswahl- und Adressierungsstrategien erreicht:

Handwerk: Die Befragung wurde durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Abteilung Gewerbeförderung, aktiv unterstützt. Dort besteht ein direkter Zugriff auf die eMail-Adressen von 875 Betriebsberater/innen auf unterschiedlichen Ebenen der Handwerksorganisation (Handwerkskammern und Fachverbände). Angesichts dieser günstigen Voraussetzungen wurde eine Vollerhebung unter den Beratern der Handwerkskammern und der Innungsfachverbände durchgeführt. Der ZDH hat das Mailing mit einem gemeinsam formulierten Anschreiben selbst übernommen und damit auch eine deutliche Geste der politischen Unterstützung des Vorhabens gegeben.

RKW: Der Fragebogen wurde an 51 Beratungsreferenten/innen des RKW versendet.

Verbände: Die Mitgliederbetreuer im HOGA- und Einzelhandelsbereich wurden mittelbar nach dem „Schneeball-Prinzip“ über ausgewählte Landesverbände adressiert (HOGA: 92 adressierte Berater, Einzelhandel: 81 adressierte Berater).

Die Anwendung des „Schneeball-Prinzips“ hat zur Folge, dass die Befragung nicht die statistisch-methodischen Kriterien der Repräsentativität für das Gesamtsystem kammer- und verbandsgetragener Mitgliederberatung erfüllt. Die jeweilige sektorale Relevanz muss durch Interpretation der Teilstichproben beurteilt werden, wobei die durch deren Größe (Verbände) und/oder den möglichen non-response-bias (Handwerk) gesetzten Grenzen zu beachten sind.

3.2 Instrumentenentwicklung und Pretest

Mit der Befragung wurden sowohl wissenschaftlich-analytische als auch aktionsforscherische Zwecke verfolgt: zum einen die quantitative Unterfütterung qualitativer Befunde aus der Interviewserie, zum anderen das Wecken von organisationspolitischer Aufmerksamkeit für das Thema und die Gewinnung von Hinweisen auf konkreten Handlungs- und Unterstützungsbedarf. Auf hinlänglich bewährte Skalen und Items konnte (und musste) deshalb nicht zurückgegriffen werden, wohl aber auf Erfahrungen aus einer ähnlich gelagerten Umfrage unter nordrhein-westfälischen Handwerksberater/innen im Jahre 1999. Wegen der erheblichen Belastung der Zielgruppe durch routinemäßige und anlassbezogene Umfragen verschiedenster Art, konnte nur ein in kurzer Zeit zu bearbeitendes Instrument mit dem erforderlichen Zuspruch rechnen. Deshalb mussten hohe Anforderungen an eine praxisgerechte und kompakte Gestaltung in inhaltlicher, formaler und semantischer Hinsicht gestellt werden. Ziel war, eine qualifizierte Beantwortung in ca. 15 Minuten zu ermöglichen. Der Instrumentenentwurf der PräTrans-Projektgruppe wurde vor der Transformation in die Online-Version in einem mehrstufigen Abstimmungs- und Pretestverfahren mit Kooperationspartnern des untersuchten Praxisfeldes optimiert.

Durch den recht zeitaufwändigen Abstimmungs- und Pretest-Prozess konnte mit der Befragung erst Mitte Juli begonnen werden, die Laufzeit wurde bis zum 31.08.2007 angesetzt. Im Bereich RKW und Verbände wurde etwa zur Mitte des Erhebungszeitraums eine Erinnerungs-Mail geschaltet, im Handwerkssektor war dies aus organisatorischen Gründen nicht mehr möglich.

3.3 Technisch-organisatorische Abwicklung

Der Fragebogen wurde nach der Endredaktion von einem professionellen externen Anbieter für die Onlinebearbeitung im Internet bereit gestellt, die Daten nach Abschluss im SPSS-Standardformat zur weiteren Analyse durch die Sozialforschungsstelle exportiert.

Der Fragebogen konnte pro Person, die den Link aufrief, nur einmal bearbeitet werden. Es war jedoch möglich, die Bearbeitung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen. Die Beantwortung wurde durch die üblichen Formal- und Plausibilitätsprüfungen unterstützt.

3.4 Beteiligung und Stichprobenstruktur

Insgesamt wurde der Link zu dem Fragebogen von 364 Personen aufgerufen. Der Fragebogen wurde von 138 Personen (38%) formal korrekt beantwortet. 63 Personen (17%) haben die Befragung auf der ersten Seite des Fragebogens abgebrochen. 159 Personen (44%) haben die Eingabe unterbrochen und bis zur Beendigung der Befragung nicht wieder aufgenommen. Letztlich wurden die Angaben von vier Personen (1%) aus dem Datensatz entfernt, da nur die Pflichtangabe der Organisationszugehörigkeit vorgenommen wurde und darüber hinaus keine Angaben gemacht wurden. Tabelle 2 zeigt die Struktur der Stichprobe, auf die sich die Auswertungen stützen.

Organisation	Anzahl	Anteil an d. Stichprobe	Rücklaufquote ³
Handwerkskammern	69	50%	11,8%
Innungen/ Innungsfachverbände	29	21%	9,9%
RKW	20	15%	39,2%
Einzelhandelsverband	5	4%	6,1%
Hotel- und Gaststättenverband	14	10%	15,2%
Sonstige	1	-	-
Gesamt	138	100%	12,6%

Tabelle 2: Struktur der Stichprobe

Vor dem Hintergrund unserer qualitativen Erhebungen und Recherchen im Feld war davon auszugehen, dass die Sensibilität für das Umfragethema in den einzelnen Sektoren unterschiedlich, in der Breite jedoch eher gering ausgeprägt ist. In der Stichprobe dürften also für das Thema bereits vorsensibilisierte Personen deutlich überrepräsentiert sein. Für die analytischen Zwecke der Erhebung ist dieser Selektionseffekt allerdings nicht problematisch. Denn das Forschungsinteresse zielte weniger auf eine globale quantitative Potenzialabschätzung, sondern auf die Wahrnehmung von typischen inhaltlichen „Andockstellen“ und Beschreibung qualitativer Handlungsspielräume für das Thema im Beratungsalltag durch die Mitgliederbetreuer.

³ Die Rücklaufquote für die Handwerksorganisation (Kammern + Innungen) beträgt 11,2 Prozent. In den folgenden Ausführungen wird bei differenzierten Betrachtungen nur zwischen Kammern und Innungen unterschieden, wenn bedeutende Unterschiede zwischen den Angaben beider Gruppen bestehen. Auch die HOGA- und Einzelhandelsberater werden als eine Gruppe „Verbände“ (Rücklaufquote: 11%) behandelt. Dies ist den kleinen Fallzahlen geschuldet.

Anhang: Fragebogen und Grundauszählung

Abkürzungen

HWK: **Handwerkskammern**

IFB: **Innungsfachverbände**

BFV: **Branchenfachverbände**

RKW: **Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft**

**1. Nachfolgend finden Sie einen Katalog üblicher Themenangebote von Kammern und Verbänden für ihre Mitglieder:
Welches zeitliche Gewicht haben die folgenden Themenbereiche in Ihrem Informations- und Beratungsalltag?**

0 = mache ich gar nicht; 4 = herausragendes Gewicht

Thema	zeitliches Gewicht (Stichprobenmittel 0 ... 4)				
	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
Unternehmensführung, Betriebs- und Unternehmensorganisation (Aufbau- und Ablauforganisation, Arbeitszeiten usw.)	2,3	2,1	2,2	1,9	3,2
Personalwesen (Mitarbeiterführung, Personalentwicklung)	1,6	1,3	1,6	1,8	2,3
Berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung	1,6	1,2	1,8	2,0	2,0
Finanzierung/ Investitionen	2,2	2,4	2,1	1,7	2,5
Existenzgründung	2,1	2,6	1,5	1,6	2,1
Rechnungswesen/ Kostenrechnung	1,8	1,8	2,1	1,2	2,2
Rechts- und Versicherungsfragen	1,5	1,5	1,8	1,8	0,7
Arbeits- und Gesundheitsschutz	1,3	1,2	2,0	1,1	1,3
Qualitätsmanagement, Einhaltung von Produkt- und Prozess-Standards (Normen etc.)	1,5	0,9	1,8	1,9	2,5
Marketing/ Vertrieb/ Außenwirtschaft	1,9	1,1	1,8	1,2	1,2
Betriebsbewertung/ Unternehmensnachfolge	2,1	2,4	1,9	1,4	2,5
Einsatz von EDV und Telekommunikation	1,3	1,0	1,9	1,2	1,3
Umweltschutz/ Immissionsschutz	1,3	1,1	1,8	1,2	1,2
Planung von Betriebsstätten und -anlagen	0,9	0,9	1,4	0,8	0,7
Einführung innovativer Techniken und Verfahren	1,2	1,2	1,0	0,7	2,1

[Anmerkung: Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 11 Prozent gewählt.]

2. Über das Jahr betrachtet:

Wie hoch schätzen Sie den Anteil von Klein- und Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) an Ihrer Beratungs- und Informationstätigkeit?

	arithmetisches Mittel (0 ... 100%)				
	alle N=138	HWK N=68	IFB N=29	BRV N=15	RKW N=18
Anteil Kleinunternehmen	76	79	79	73	60

3. Welcher Anteil Ihrer persönlichen Arbeitszeit entfällt - grob geschätzt - auf die folgenden Formen der Mitgliederbetreuung?

1= geringer Anteil; 2= durchschnittlicher Anteil; 3= hoher Anteil; 4= sehr hoher Anteil

Beratungsformen	(Anteil an der Arbeitszeit) Indikatorwert				
	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
Kurzberatung/ Information per Telefon oder eMail	2,3	2,0	2,7	3,2	1,8
Einzelfallberatung vor Ort im Mitgliedsunternehmen	2,2	2,5	2,2	1,6	2,0
Einzelfallberatung im eigenen Haus/ Büro	2,0	2,5	1,3	1,7	1,5
Moderation von Gremien und Arbeitskreisen; Erfahrungsaustausch der Mitglieder organisieren	1,4	1,3	1,5	1,7	1,6
Informationsveranstaltungen, Gruppenberatungen	1,6	1,5	1,9	1,5	1,5
Fachbeiträge zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung der Mitglieder	1,3	1,3	1,5	1,4	1,1
Erstellen von schriftlichen Informationsbeiträgen (z.B. Artikel für Mitteilungsblatt, Website, Newsletter usw.)	1,6	1,4	1,8	2	1,4

Das besondere Interesse dieser Befragung gilt dem Thema „Arbeit und Gesundheit in kleinen Unternehmen“. Zumeist steht dabei der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Vordergrund, die gesundheitliche Situation der Inhaber/innen wird ausgeblendet.

4. Welche Aspekte des persönlichen Gesundheitsmanagements der Betriebsinhaber/innen verdienen Ihrer Meinung nach besondere Aufmerksamkeit?

Der Aspekt ... verdient besondere Aufmerksamkeit	Häufigkeit „Ja“ in %				
	alle	HWK	IFB	BFV	RKW
Arbeitssicherheit und Ergonomie am persönlichen Arbeitsplatz der Inhaber/innen	60,1	64	45	63	65
Selbstentlastung der Inhaber/innen durch optimale Aufgabenteilung (Delegation) und Mitarbeiterführung (Kommunikation, Motivation etc.)	89,1	90	86	95	85
Selbstorganisation, Zeitmanagement bei unternehmerischen Aufgaben	94,2	93	97	95	95
Bewältigung von beruflichen Überforderungssituationen und Krisen	73,9	77	59	84	75
Vereinbarung von Arbeit und Privatleben/ Familie (Work-Life-Balance)	79,7	84	70	84	75
Gesunder Lebensstil (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	60,1	59	48	73	65

[. Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 28 Prozent gewählt.]

**5. Nun zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung):
Auf welchen Feldern müssten Kleinunternehmen mehr für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen tun und entsprechend kompetenter werden?**

0 = Kein Handlungsbedarf, 4 = sehr hoher Handlungsbedarf

Thema	Handlungsbedarf in Kleinunternehmen (Stichprobenmittel 0 ... 4)				
	alle	HWK	IFB	BFV	RKW
Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (Arbeitsschutzorganisation, Sicherheitstechnik, Rettungswesen usw.)	2,2	2,4	2,1	1,6	2,2
Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt (Ergonomie, Arbeitsstätten, Gefahrstoffmanagement usw.)	2,4	2,7	1,7	2,0	2,6
Gesundheitsschutz besonderer Personengruppen (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz usw.)	1,8	1,9	1,5	1,8	1,9
Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Zusammenarbeit	2,4	2,5	1,8	2,3	2,6
Bewältigung von Stress (Zeit- und Selbstmanagement, Entspannung, Konfliktbewältigung)	2,5	2,5	2,0	3,1	2,8
Mitarbeiter orientierter Führungsstil (Motivation, zielorientierte Kommunikation usw.)	3,0	3,0	2,8	3,5	3,2
Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung	2,5	2,7	1,9	2,4	2,7
Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter	2,4	2,5	1,9	2,7	2,5
Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	2,2	2,2	1,6	2,5	2,5

[Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 21 Prozent gewählt.]

6a Können Sie sich vorstellen, einzelne Themen aus dem vorgenannten Katalog in Ihre Beratungs- und Informationstätigkeit aufzunehmen?

Falls ja: In welchen Vermittlungsformen könnte das geschehen?

Falls sie einzelne Themen bereits (mit) behandeln sollten, geben Sie dies bitte in der zweiten Spalte der Nachfrage an.

Thema	<u>Nein</u> , ich kann mir nicht vorstellen, dieses Thema in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufzunehmen (%)				
	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
Arbeitssicherheit und Unfallverhütung (Arbeitsschutzorganisation, Sicherheitstechnik, Rettungswesen usw.)	26,8	23	28	26	35
Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt (Ergonomie, Arbeitsstätten, Gefahrstoffmanagement usw.)	26,1	23	28	32	30
Gesundheitsschutz besonderer Personengruppen (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz usw.)	35,5	33	38	50	21
Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Zusammenarbeit	23,2	13	35	47	20
Bewältigung von Stress (Zeit- und Selbstmanagement, Entspannung, Konfliktbewältigung)	23,2	17	35	26	20
Mitarbeiter orientierter Führungsstil (Motivation, zielorientierte Kommunikation usw.)	13,8	10	14	21	15
Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung	33,3	20	52	47	35
Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter	39,9	33	55	42	35
Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	44,9	41	45	47	55

6b1 Zum Thema „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung“ (Arbeitsschutzorganisation, Sicherheitstechnik, Rettungswesen usw.)“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	42,8	45	62	26	25
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	25,4	25	38	21	15
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	39,1	41	45	37	30
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	30,4	30	38	42	10
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	23,2	20	38	16	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	21,0	16	35	21	20

6b2 Zum Thema „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt (Ergonomie, Arbeitsstätten, Gefahrstoffmanagement usw.)“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	39,9	42	55	11	35
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	23,2	25	41	5	10
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	34,1	35	41	21	35
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	27,5	28	38	26	15
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	19,6	19	35	0	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	21,0	19	35	5	25

6b3 Zum Thema „Gesundheitsschutz besonderer Personengruppen (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz usw.)“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	20,3	20	24	26	10
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	14,5	15	14	26	5
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	21,0	17	21	32	25
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	15,2	10	21	42	0
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	8,7	7	10	16	5
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	10,9	7	7	26	15

6b4 Zum Thema „Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Zusammenarbeit“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	36,2	42	28	11	50
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	21,7	20	24	11	35
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	29,7	28	24	32	45
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	15,2	13	21	21	5
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	11,6	10	14	11	15
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	11,6	9	17	5	20

**6b5 Zum Thema „Bewältigung von Stress (Zeit- und Selbstmanagement, Entspannung, Konfliktbewältigung)“
mache ich bereits folgendes:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	29,7	35	17	11	50
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	12,3	15	7	5	20
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	22,5	26	10	21	30
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	5,1	3	3	5	16
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	9,4	4	7	5	35
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	8,0	3	3	16	25

**6b6 Zum Thema „Mitarbeiter orientierter Führungsstil (Motivation,zielorientierte Kommunikation usw.)“
mache ich bereits folgendes:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	40,6	45	28	26	60
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	23,9	23	17	21	40
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	26,8	25	21	26	45
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	13,0	9	17	21	15
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	15,9	9	14	26	35
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	13,8	9	14	20	26

6b7 Zum Thema „Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

	Nennungshäufigkeit (%)				
	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	22,5	32	7	11	25
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	8,0	12	0	5	10
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	10,1	12	7	5	15
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	5,8	7	3	5	5
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	5,8	6	0	11	10
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	6,5	6	0	5	20

6b8 Zum Thema „Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen“
 mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

	Nennungshäufigkeit (%)				
	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	17,4	22	7	5	30
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	3,6	4	0	5	5
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	10,9	9	7	16	20
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	2,9	1	0	11	5
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	1,4	0	0	0	10
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	4,3	3	0	11	10

6b9 Zum Thema „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen“ usw.)
mache ich bereits folgendes:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	10,1	9	14	5	15
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	2,2	5	0	0	0
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	10,1	8	14	5	15
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	3,6	1	7	5	5
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	4,3	1	10	5	5
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	2,9	1	0	5	10

6c1 Das Thema „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung“ (Arbeitsschutzorganisation, Sicherheitstechnik, Rettungswesen usw.)“ könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	18,8	26	3	16	20
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	13,8	13	21	11	10
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	21,0	19	24	21	25
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	22,5	26	21	20	16
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	16,7	17	24	11	10
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	18,1	25	17	11	5

6c2 Das Thema „Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumwelt (Ergonomie, Arbeitsstätten, Gefahrstoffmanagement usw.)“ könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	18,8	26	7	16	15
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	15,2	15	7	21	20
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	22,5	22	21	26	20
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	26,1	29	21	20	26
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	17,4	19	14	21	10
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	17,4	19	17	21	5

**6c3 Das Thema „Gesundheitsschutz besonderer Personengruppen (Mutterschutz, Jugendarbeitsschutz usw.)“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	29,0	35	31	11	25
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	19,6	17	28	11	25
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	29,0	35	28	21	20
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	33,3	41	35	16	25
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	18,8	16	28	16	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	16,7	17	24	11	10

**6c4 Das Thema „Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Zusammenarbeit“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	28,3	39	21	16	15
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	21,0	28	17	11	10
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	30,4	38	28	11	25
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	38,4	48	31	16	40
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	27,5	29	31	21	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	27,5	30	28	21	20

**6c5 Das Thema „Bewältigung von Stress (Zeit- und Selbstmanagement, Entspannung, Konfliktbewältigung)“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	29,7	39	31	16	10
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	28,3	28	38	16	30
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	37,0	39	38	37	30
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	43,5	51	35	26	50
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	26,8	30	35	16	15
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	25,4	28	28	21	20

**6c6 Das Thema „Mitarbeiter orientierter Führungsstil (Motivation,zielorientierte Kommunikation usw.)“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	31,2	38	41	16	10
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	33,3	35	55	21	10
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	37,7	44	45	26	20
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	46,4	57	41	32	35
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	33,3	35	52	21	15
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	29,0	29	45	16	20

**6c7 Das Thema „Altersgerechte Organisations- und Personalentwicklung“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	31,9	41	24	26	20
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	25,4	30	21	21	20
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	39,1	42	31	42	40
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	39,9	51	28	42	20
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	23,9	26	24	21	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	22,5	23	31	21	10

**6c8 Das Thema „Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter/innen“
könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:**

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	26,8	35	21	21	15
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	23,2	26	17	25	21
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	36,2	41	31	32	35
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	38,4	45	24	37	40
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	20,3	23	10	21	25
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	17,4	19	10	16	25

6c9 Das Thema „Gesunder Lebensstil der Mitarbeiter/innen (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen“ usw.) könnte ich in folgender Form in meine Beratungs- und Informationstätigkeit aufnehmen:

(Mehrfachnennungen)

Nennungshäufigkeit (%)

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
... erste Hinweise auf Probleme und Handlungsbedarf geben	26,8	38	21	11	15
... konkrete betriebliche Problemlösungen vorschlagen	18,1	17	14	21	25
... Hinweise auf externe Beratungsangebote geben	37,0	40	35	47	25
... schriftliche Informationen und Hilfsmittel aushändigen	35,5	44	17	42	30
... Thema in eigene Weiterbildungs- und Vortragstätigkeit einbauen	15,2	19	7	11	20
... das Thema in Fachgremien/ Erfahrungsaustausch einbringen	18,1	19	17	11	25

7. Nachfolgend sind mögliche Probleme und Ansatzpunkte des persönlichen Gesundheitsmanagements von Betriebsinhaber/innen

aufgeführt.

Können Sie sich vorstellen, auch diese in Ihrer Beratungs- und Informationstätigkeit anzusprechen?

(Mehrfachnennungen)

Thema	Nennungshäufigkeit (%)				
	alle	HWK	IFB	BFV	RKW
Arbeitssicherheit und Ergonomie am persönlichen Arbeitsplatz der Inhaber/innen	47,1	59	48	26	25
Selbstentlastung der Inhaber/innen durch optimale Aufgabenverteilung (Delegation) und Mitarbeiterführung (Kommunikation, Motivation etc.)	75,4	81	76	53	75
Selbstorganisation/ Zeitmanagement bei unternehmerischen Aufgaben	70,3	74	66	58	80
Bewältigung von beruflichen Überforderungssituationen und Krisen	46,4	46	38	47	55
Vereinbarung von Arbeit und Privatleben/ Familie (Work-Life-Balance)	45,7	46	31	42	65
Gesunder Lebensstil (Ernährung, Bewegung, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	29,0	29	24	32	35

[Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 32 Prozent gewählt.]

8. Was würde Ihnen dabei helfen, die Themen „Arbeit und Gesundheit“ in Ihrer Mitgliederbetreuung stärker zu berücksichtigen?

(1=keine Hilfe; 2=hilfreich; 3=sehr hilfreich)

(Mehrfachnennungen)

	Indikatorwert				
	alle	HWK	IFB	BFV	RKW
Hilfreiche Faktoren					
mehr Zeit bzw. Personal für die Mitgliederbetreuung	2,4	2,4	2,3	2,3	2,4
geeignete Beratungskonzepte und –instrumente (Checklisten usw.)	2,4	2,4	2,4	2,4	2,1
leichterer und gezielter Zugriff auf Fachinformationen zum Thema „Arbeit und Gesundheit“	2,3	2,4	2,5	2,2	2,1
persönliche Weiterbildung zu „Arbeit und Gesundheit“	2,3	2,4	2,5	1,6	2,1
bessere Kooperation mit externen Fachleuten und Einrichtungen	2,2	2,3	2,1	1,9	1,9
intensiverer Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Organisation	1,9	2,0	2,0	1,8	1,7
intensiverer Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen in anderen Kammern/ Verbänden	2,0	2,1	2,1	1,7	1,8

[Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 26 Prozent gewählt.]

9. Was erschwert es Ihnen in besonderem Maße, das Thema „Arbeit und Gesundheit“ in Ihre Mitgliederbetreuung zu integrieren?

(Mehrfachnennungen)

	Nennungshäufigkeit „Ja“ (%)				
	alle	HWK	IFB	BFV	RKW
Hinderliche Faktoren					
Inhaber/innen in Kleinunternehmen legen keinen besonderen Wert auf Information und Beratung zum <u>betrieblichen</u> Gesundheitsmanagement	63,0	61	66	68	60
Inhaber/innen in Kleinunternehmen legen keinen besonderen Wert auf Information und Beratung zu ihrem persönlichen Gesundheitsmanagement	67,4	67	69	74	60
Probleme des persönlichen Gesundheitsmanagements der Inhaber/innen anzusprechen, setzt großes Vertrauen und hohe Kompetenz voraus.	68,1	71	65	63	65
Wenn Beratung angefragt wird, ist die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oft bereits so kritisch, dass für zusätzliche Themen wie „Gesundheit“ kein Raum mehr ist.	65,9	71	59	68	60
Für „Arbeit und Gesundheit“ sind zunächst andere Institutionen wie Berufsgenossenschaften und Krankenkassen zuständig.	56,5	55	55	63	55
Ich habe keine Zeit für die Übernahme weiterer Inhalte.	43,5	49	24	42	55
Das Thema „Gesundheitsmanagement“ ist neben meinen Hauptthemen fachlich kaum zu bewältigen.	53,6	59	35	74	45

[. Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht/keine Angabe“ wurde in den Teilstichproben von bis zu 32 Prozent gewählt.]

Bitte beantworten Sie zum Schluss noch einige Fragen zu Ihrer Person, die für die Auswertung sehr wichtig sind!

	alle N=138	HWK N=69	IFB N=29	BFV N=19	RKW N=20
10. Lebensalter (Mittelwerte)	46,3	46	47	46	46
11. Anteil Frauen (%)	28,3	35	7	42	25
12. Organisationszugehörigkeit	100	xx	xx	xx	xx
13. Wie lange sind Sie bereits in der Mitgliederbetreuung Ihrer Organisation tätig? (Mittelwert/Jahre)	15,3	15	16	12	20
14. Haben Sie eine Fortbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit (gem. ASiG) absolviert? (%)	13,0	15	21	5	5
15. Haben Sie ein- oder mehrmals an Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ teilgenommen?	31,2	28	52	21	25