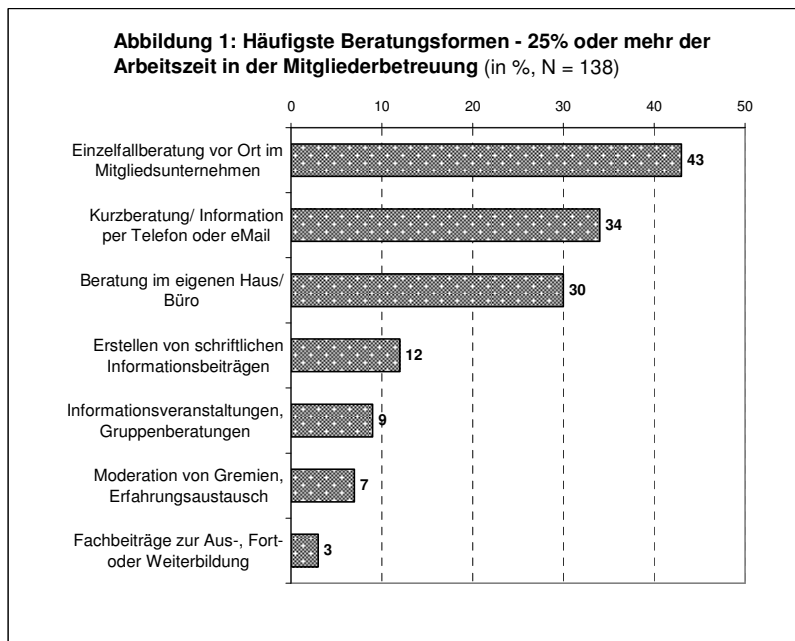


## Erwerbsarbeit und Gesundheit als Thema der Mitgliederbetreuung von Kammern und Verbänden.

### Erste Ergebnisse einer Kurzbefragung von Beratungspersonal

Information- und Beratung durch Fachpersonal sind wichtige Elemente der Mitgliederbetreuung von Kammern und Verbänden. Um diesen potentiellen Transferkanal für das Thema „Arbeit und Gesundheit“ intensiver auszuleuchten, wurde im Rahmen von PräTrans ergänzend zu einer Serie von Experteninterviews eine Online-Befragung von Berater/innen der Handwerksorganisation, verschiedener Verbandsgliederungen im Einzelhandels-, Hotel- und Gaststättenbereich sowie von Beratungsreferenten/innen des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW) durchgeführt.<sup>1</sup>

Unter den 138 Antwortenden dominieren Mitarbeiter/innen der Handwerksorganisation, die anderen Sektoren sind mit relativ kleinen Stichproben vertreten. Die Ergebnisse erheben keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität. Auch ist davon auszugehen, dass für das Thema bereits Sensibilisierte überrepräsentiert sind. Die befragten Personen sind mehrheitlich Männer (71%), im Schnitt 46 Jahre alt und durchschnittlich seit 15 Jahren für ihre Organisation tätig.



Ein Großteil der Beratungstätigkeit (ca. 75%) entfällt auf Kleinunternehmen, wobei die Einzelfallberatung vor Ort im Unternehmen die größte Bedeutung hat. Auch die Kurzberatung am Telefon spielt eine wichtige Rolle. Den im Vorfeld geführten Interviews lässt sich ent-

<sup>1</sup> Insgesamt 138 verwertbare Fragebögen (Gesamtrücklauf: 12,6%). Davon Handwerkskammern: 69 Antworten/Rücklaufquote: 11,8%; Innungen: 29/9,9%; RKW: 20/39,2%; Verbände (Einzelhandel und Hoga): 19/11%.

nehmen, dass erstere Beratungsform bei komplexen Problemstellungen, etwa der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen, zum Tragen kommt, während die Kurzberatung am Telefon oder per E-Mail zumeist Fragen zum Gegenstand hat, die entweder ad hoc oder nach kurzer Recherche durch den Berater präzise beantwortet werden können.

Angesprochen auf den Handlungsbedarf kleiner Mitgliedsunternehmen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz identifizieren die Befragten hohen oder sehr hohen Handlungsbedarf in den Bereichen „Mitarbeiter orientierter Führungsstil“(76%), gefolgt von „Bewältigung von Stress“(50%) und „Alternsgerechte Organisations- und Personalentwicklung“(49%). Insgesamt sehen die Mitgliederbetreuer/innen größeren Handlungsbedarf bei „weichen“ Präventionsthemen als beim klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, Arbeitsplatzgestaltung).

In einem zentralen Fragekomplex wurde ermittelt, welche gesundheitsrelevanten Einzelaspekte von den Betriebsberater/innern bereits behandelt werden, und bei welchen Themen sie sich die Anwendung zusätzlicher Beratungsformen vorstellen könnten (thematisches Transferpotenzial)<sup>2</sup> (vgl. Tabelle 1).

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

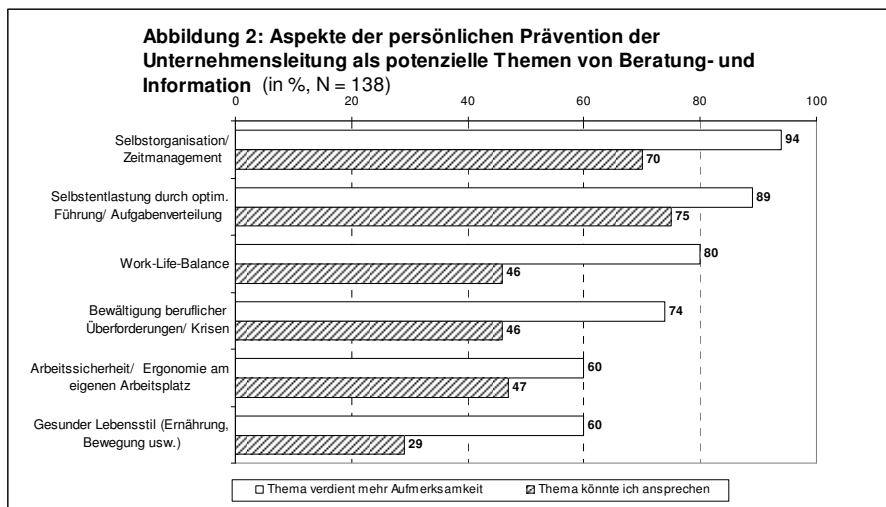
Tabelle 1: Integration von Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Beratungstätigkeit

Diese potenzialträchtigen Themenbereiche sind in Tabelle 2 fett dargestellt. Hohe Aktivität und hohe Handlungsbereitschaft kann man im Bereich „Arbeitssicherheit und Unfallverhütung“ feststellen. Das bedeutet, dass die bereits hohe Aktivität durchaus noch weiter gesteigert

<sup>2</sup> In dem betreffenden Fragenkomplex wurden den Berater/innen neun Themen und mögliche Vermittlungsformen (z.B. Ansprechen der Probleme, Weitergabe von Broschüren und Infomaterial) vorgegeben. Ein Berater/eine Beraterin wurde als „aktiv“ in einem Themenfeld angesehen, wenn er/sie bei mindestens einer Vermittlungsform „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. Aktivität und Potenzial wird als hoch eingestuft, wenn 50 Prozent der Befragten oder mehr eine entsprechende Angabe gemacht haben (mittel: 25-49%, niedrig: weniger als 25%).

werden kann. Am meisten „Luft nach oben“ hat das Thema „Familiengerechte Arbeitszeit/Work-Life-Balance“. Auch hier zeigt sich, dass „weiche“ Präventionsthemen 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 somit zu den obligatorischen Beratungsinhalten aufweisen.

Neben den Arbeitgeberfunktionen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt im Konzept von PräTrans das persönliche Gesundheitsmanagement des Unternehmers eine zentrale Rolle. These ist, dass ein Unternehmer, der gesundheitskompetent arbeitet und lebt, diese alltagspraktische Orientierung auch auf sein betriebliches Gesundheitsmanagement überträgt. Folglich sollte neben der Gesundheit der Beschäftigten auch die der Unternehmensleitungen im Blick der Berater/innen aus Kammern und Verbänden sein. Hierzu meinen 94 Prozent der Befragten, dass Zeitmanagement bei unternehmerischen Aufgaben mehr Aufmerksamkeit verdiene. Auch die Selbstentlastung der Unternehmer durch optimale Aufgabenverteilung und entsprechende Mitarbeiterführung wird als zukunftsträchtiges Feld erachtet (90%). Gerade bei Inhabern von Kleinunternehmen ist die Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit oft schwierig. Aus Sicht von 80 Prozent der Berater/innen sollte die Work-Live-Balance der Unternehmer deshalb mehr Aufmerksamkeit erfahren.

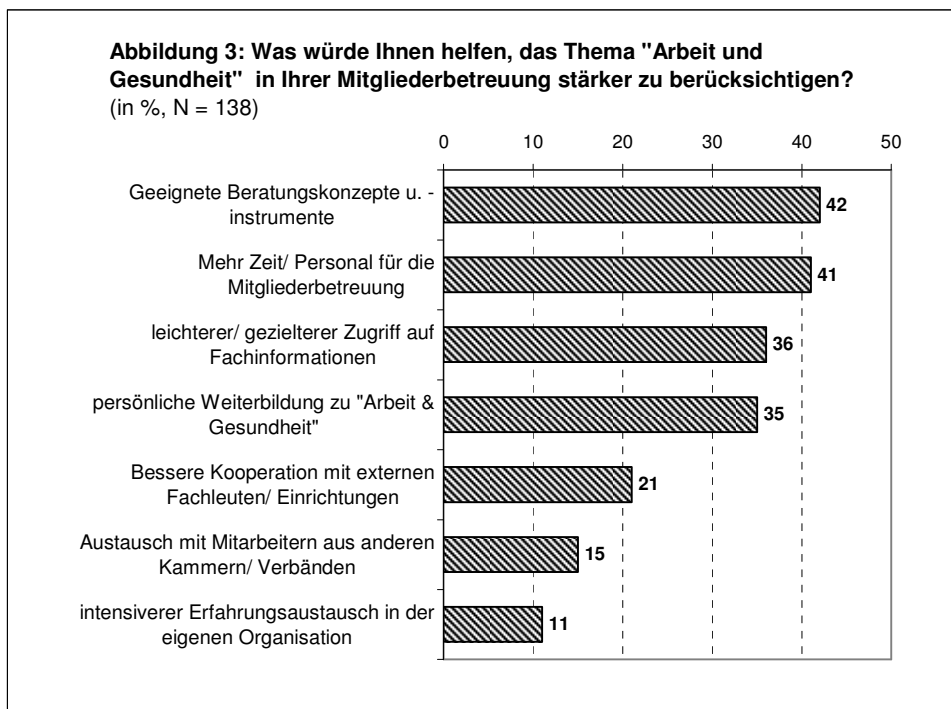


Aspekte des persönlichen Gesundheitsmanagements der Inhaber/innen in die Beratung einzubeziehen, können sich deutlicher weniger Berater vorstellen als beim Thema betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt wurde. Dieses Potenzial ist wieder dann am höchsten, wenn es um arbeitsorganisatorische Inhalte, wie Zeitmanagement und Delegationsfähigkeit geht. Weit mehr als die Hälfte der Berater aus allen drei Organisationsbereichen

können sich vorstellen, unternehmerische Themen wie Delegation von Arbeitsaufgaben anzusprechen (vgl. Abb.2).

Die Zweifel, Präventionsthemen in die Beratung integrieren zu können, resultieren aus unterschiedlichen Erschwernissen, mit denen sich die Berater/innen konfrontiert sehen. Auch hierzu stützen die Ergebnisse der Befragung die Erkenntnisse aus den vorangegangenen Interviews. Gerade bei der Thematisierung der Unternehmergesundheit bedarf es aus der Sicht der Berater/innen eines stabilen Vertrauensverhältnisses und einer hohen Beraterkompetenz. 70 Prozent der Berater/innen sehen hierin ein Erschwernis für die Behandlung. Grundsätzlich herrscht die Einschätzung vor, Unternehmer seien nicht besonders an Beratung zum Schutz der eigenen Gesundheit interessiert (67%). Als generelles Erschwernis erscheint für zwei von drei Befragten die typische Beratungssituation. Oftmals handelt es sich um „Feuerwehrberatungen“, weil akute Probleme die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens bereits bedrohen. Das Ansprechen von Inhalten, die vom Kernproblem abweichen, ist an dieser Stelle kaum möglich. Trotz dieser ernst zu nehmenden Bedenken ist deutlich geworden, dass die Berater/innen sich durchaus vorstellen können, insbesondere Themen auf der Nahtstelle von unternehmerischer und gesundheitlicher Kompetenz vermehrt bzw. erweitert anzusprechen.

(Hier Diagramm 3)



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.3). Am meisten Hilfe verspricht man sich von geeigneten Beratungskonzepten und

-Instrumenten (86%). Auch ein leichterer und gezielterer Zugriff auf Fachinformationen wird gewünscht. Auch in den Interviews wurde deutlich, dass die Berater sich einen effizienten, problemspezifischen Zugriff auf zielgruppentaugliche Informationen und Handlungshilfen wünschen. Den Beratern bekannte Informationsquellen (Fachdatenbanken, Präventionsportale) würden zu viel Zeit in Anspruch nehmen, bis man die gewünschten Informationen erhält.<sup>3</sup> Vier von fünf Berater/innen geben an, dass auch eine Weiterbildung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ „hilfreich“ oder „sehr hilfreich“ bei der Integration des Themas in die Beratung wäre.

Nach dieser ersten Auswertung kann ein vorsichtig-optimistisches Zwischenfazit gezogen werden. Es scheint zumindest bei einem relevanten Teil des Fachpersonals eine Sensibilität für das Thema „Arbeit und Gesundheit“ vorhanden zu sein. Darüber hinaus können die Berater/innen sich auch vorstellen, Aspekte des Themas in die eigene Beratungstätigkeit zu integrieren. Ein spezifisches, die Berater nicht überforderndes Beratungskonzept, leichterer Zugriff auf anwenderorientiert aufbereitete Handlungshilfen und Informationsbausteine sowie gezielte Weiterbildungsangebote können helfen, dieses Potenzial zu erschließen.

---

<sup>3</sup> Deshalb arbeitet PräTrans u.a. an einer datenbankgestützten „Marktübersicht Handlungshilfen und Informationsbausteine“ für die spezifischen Anforderungen der Mitgliederbetreuung von Kammern und Verbänden.