



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

H o c h s c h u l e N e u b r a n d e n b u r g

Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management

Studiengang Gesundheitswissenschaften

Vergleich individueller, aus branchentypischen Belastungen und
Beschwerden resultierender Maßnahmen der BGF zweier klein-
und mittelständischer Handwerksbetriebe

B a c h e l o r a r b e i t

zur

Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science (B.Sc.)

vorgelegt von: Friederike Thomé

Betreuer: Prof. Dr. Willi Neumann
 Prof. Dr. Gabriele Claßen

Tag der Einreichung: 25.08.2008

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2008-0217-6

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	4
Zusammenfassung.....	5
Abstract.....	6
Vorwort.....	7
1.Theoretische Grundlagen	9
<hr/>	
1. Anpassung der BGF an die Besonderheiten von KMU.....	9
1.2 Das Metallhandwerk.....	12
1.2.1 Zur Geschichte des Metallbauers.....	13
1.2.2 Tätigkeiten eines Metallbauers.....	14
1.2.3 Die Ausbildung.....	15
1.2.4 Perspektiven.....	16
1.2.5 Branchenspiegel.....	17
1.2.6 Branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen.....	18
1.3. Durchführung des Projektes.....	21
2. „Landmaschinenschlosserei“ - Erster Betrieb	23
<hr/>	
2.1 Betriebliche Rahmendaten.....	23
2.2 Branchenspezifische Datenanalyse.....	25
2.2.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	26
2.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit	27
2.2.3 Zigaretten und Alkoholkonsum.....	29
2.2.4 Ernährungsverhalten.....	30
2.2.5 Bewegung und Freizeitverhalten.....	31
2.2.6 Betriebsklima.....	32
2.2.7 Sonstiges.....	34
2.2.8 Psychische Beschwerden.....	36
2.2.9 Gesundheitliche Beschwerden.....	39
2.2.10 Belastende Arbeitsbedingungen.....	41
2.3 Maßgeschneiderte Interventionsvorschläge.....	44

3. „Autohaus GmbH“ - Zweiter Betrieb **48**

3.1	Betriebliche Rahmendaten.....	48
3.2	Branchenspezifische Datenanalyse.....	50
3.2.1	Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	50
3.2.2	Umgang mit Gesundheit und Krankheit.....	51
3.2.3	Zigaretten und Alkoholkonsum.....	53
3.2.4	Ernährungsverhalten.....	54
3.2.5	Bewegung und Freizeitverhalten.....	55
3.2.6	Betriebsklima.....	56
3.2.7	Sonstiges.....	58
3.2.8	Psychische Belastungen.....	59
3.2.9	Gesundheitliche Beschwerden.....	61
3.2.10	Belastende Arbeitsbedingungen.....	64
3.3	Maßgeschneiderte Interventionsvorschläge.....	67
3.4	Evaluationsphase der „Autohaus GmbH“.....	69

4. Vergleich beider Unternehmen **72**

4.1	Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	73
4.2	Umgang mit Gesundheit und Krankheit.....	77
4.3	Ernährungsverhalten.....	80
4.4	Betriebsklima.....	82
4.5	Gesundheitliche Belastungen.....	83
4.6	Belastende Arbeitsbedingungen.....	88
4.7	Psychische Belastungen.....	94
4.8	Wünsche zu den Gesundheitsangeboten.....	98

Fazit.....100

Literaturverzeichnis.....102

Abbildungsverzeichnis	Seite
Abbildung 1: Geschlechterverteilung.....	73
Abbildung 2: Altersverteilung der Mitarbeiter.....	74
Abbildung 3: Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter.....	75
Abbildung 4: Bedeutung der Gesundheit.....	77
Abbildung 5: Teilnahme an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen.....	78
Abbildung 6: Teilnahme an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen.....	79
Abbildung 7: Bedeutung der Ernährung.....	80
Abbildung 8: Bereitschaft die Ernährung zu verändern.....	81
Abbildung 9: Lob und Anerkennung vom Vorgesetzten.....	82
Abbildung 10: Verteilung von Rückenschmerzen.....	83
Abbildung 11: Verteilung von Hörproblemen.....	84
Abbildung 12: Reizungen der Haut/ Schleimhaut.....	85
Abbildung 13: Frieren.....	86
Abbildung 14: Schwitzen.....	87
Abbildung 15: Einseitig/ verkrampfte Haltung.....	88
Abbildung 16: Schweres Heben/ Tragen/ Schieben.....	89
Abbildung 17: Umgang mit Fett/ Öl/ Gefahrenstoffen.....	90
Abbildung 18: Belastung durch Lärm.....	91
Abbildung 19: Lange Arbeitszeiten/ häufige Überstunden.....	93
Abbildung 20: Stress beeinflusst den Gesundheitszustand.....	94
Abbildung 21: Kontrolle durch Vorgesetzte.....	95
Abbildung 22: Mitarbeiter sind einem hohen Verantwortungsdruck ausgesetzt.....	96
Abbildung 23: Mitarbeiter schlafen schlecht wegen Berufsproblemen.....	97
Abbildung 24: Wünsche zu den Gesundheitsangeboten.....	98

Zusammenfassung

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit soll dargestellt werden, ob und inwiefern branchenspezifische Belastungen und Beschwerden in zwei ausgewählten Metallbetrieben auftreten. Mit Hilfe einer Gegenüberstellung der Unternehmen sollen mögliche Spezifika untermauert werden.

Zunächst wird hierfür das Metallhandwerk näher beschrieben sowie die branchenspezifischen Belastungen und Beschwerden herausgearbeitet. Anschließend werden die Daten der Fragebögen der Betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert, zusammengefasst und die entsprechenden maßgeschneiderten Interventionsvorschläge aufgezeigt.

Abschließend werden die beiden Betriebe miteinander verglichen, um aus den Ergebnissen ein Fazit ableiten zu können.

Abstract

The treatise elaborates on sector- specific strains and complaints of two chosen metal craft businesses. By means of comparison of both concerns potential specifications should be verified.

In the first instance the metal industry will be described in detail. Furthermore sector-specific strains and complaints will be pointed out. Adjacent data of questionnaires of workplace health promotion will be analyzed, summarized and recommendations of interventions will be revealed.

Finally both industrial sectors will be compared with each other to draw a conclusion of the results.

Vorwort

Aufgrund technologischer und ökologischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt insofern gewandelt, als dass die Arbeitnehmer veränderten und erweiterten Belastungen ausgesetzt sind. Psychosoziale Belastungen, wie Monotonie, hoher Arbeits- und Zeitdruck und Anpassung an neue Gegebenheiten treten vermehrt in den Vordergrund. Dennoch sind ergonomische, physikalische und chemische Belastungen weiterhin von großer gesundheitlicher Bedeutung. Karrierebrüche, die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und hohe Mobilitätsanforderungen stellen weitere Veränderungen dar. Die Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen steht insofern immer noch im Zentrum der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.

Durch Berufskrankheiten und Berufsunfälle von Arbeitnehmern in Deutschland entstehen Kosten von durchschnittlich 750 Euro pro Fehltag. Mithilfe von Präventionsmaßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung könnten diese Kosten zum Teil eingespart werden, da jeder Euro für Gesundheitsförderung drei Euro der bisherigen Ausgaben zurückbringt. Somit würden Krankheiten und Leiden frühzeitig und wirksam verhindert werden, anstatt sie kostenintensiv kurieren zu müssen.

Das gemeinsame Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in klein- und mittelständischen Handwerksbetrieben“ von der IKK Nord und dem Fachbereich Gesundheit und Pflege der Hochschule Neubrandenburg greift diesen Ansatz ebenfalls auf. Die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zielen darauf ab gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern und das Wohlbefinden aller Beteiligten in einem Betrieb zu erhalten und zu fördern. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf dem Arbeitsplatz an sich, sondern auch auf dem Umfeld der Arbeitnehmer. Ernährung, Bewegung, Lebensweisen etc. sind hierbei relevante Kategorien, die von den Teilnehmern des BGF- Projektes analysiert werden. Dabei ist der Blickwinkel ganzheitlich ausgerichtet und verhaltens- sowie verhältnisbezogene Maßnahmen finden ihren Einsatz.

Da jeder Betrieb durch seine technisch- organisatorischen Bedingungen, unternehmenskulturellen Traditionen sowie die individuellen Eigenheiten der Beschäftigten geprägt ist, kann es ein Standardprogramm der Betrieblichen

Gesundheitsförderung nicht geben. Die Handlungsnotwendigkeiten ergeben sich daher jeweils aus den konkreten Erfordernissen und Möglichkeiten vor Ort, die Schritt für Schritt analysiert werden müssen. Erst aufgrund der Ergebnisse dieser Analysen könne betriebsspezifische Interventionen geplant, durchgeführt und auf ihren Erfolg überprüft werden.

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit soll dargestellt werden, ob und inwiefern branchenspezifische Belastungen in den beiden ausgewählten Betrieben auftreten. Mit Hilfe einer Gegenüberstellung der Unternehmen sollen mögliche Spezifika untermauert werden.

Bevor mit dem Vergleich begonnen wird, werden die Daten des Fragebogens zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zunächst analysiert, zusammengefasst und die entsprechenden maßgeschneiderten Interventionsvorschläge aufgezeigt. Anschließend werden diese Daten mit den branchenspezifischen Beschwerden und Belastungen zueinander in Beziehung gesetzt. Der Vergleich beider Betriebe dient dazu individuelle Besonderheiten sowie branchentypische Charakteristika herauszuarbeiten. Um einen Bezug zu dem Metallhandwerk herzustellen wird dieses eingangs näher erläutert und auf das Berufsbild sowie auf die spezifischen Belastungen ausführlicher eingegangen. Insofern wird die Voraussetzung für den branchentypischen Vergleich geschaffen.

Das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung besteht letztendlich darin, mit Hilfe gemeinsamer Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz stetig zu verbessern. Dies kann erreicht werden durch die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung sowie die Stärkung persönlicher Kompetenzen.

1. Theoretische Grundlagen

1.1 Anpassung der Betrieblichen Gesundheitsförderung an die Besonderheiten klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU)

In Deutschland werden Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von 16.250 € bis 50 Millionen € und mit weniger als 500 Beschäftigten zu den KMU gezählt. Schon wenige Daten belegen ihren volkswirtschaftlichen Stellenwert. Die rund 3,3 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen repräsentieren in Deutschland 49% der Umsätze, beschäftigen 70% aller Arbeitnehmer und bilden 80% aller Auszubildenden aus. Rund 60% der genannten KMU haben weniger als 10 Beschäftigte. Diese sind am stärksten auf dem Dienstleistungssektor (2001: 43,3%) vertreten, danach folgen Handwerk (25,7%) und Handel (21,0%).

Weniger als die Hälfte (45%) aller Erwerbstätigen werden bislang nicht betriebsmedizinisch und sicherheitstechnisch betreut, da sie in KMU arbeiten, die unterhalb der Betriebsgrößenklassen des Arbeitssicherheitsgesetzes liegen. Auch die Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung konzentrieren sich auf die Großbetriebe, weil es dort offensichtlich leichter ist, Betriebsprogramme zur Gesundheit zu verankern. Zwischen Klein- und Mittelbetrieben sowie Großbetrieben gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied in der Programmqualität. Ferner zeigt sich, dass die Qualität der Programme mit der Größe der Unternehmen steigt. Aufgrund der organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen wurden die bisherigen Verfahrensweisen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Umfeld von Großbetrieben eingeführt, erprobt und weiterentwickelt.

Auf die Bedürfnisse und Strukturen von Großbetrieben ausgerichtete Gesundheitsförderungsprogramme werden den Anforderungen der KMU nicht gerecht (z.B. betriebliche Gesundheitsberichterstattung, Gesundheitszirkel im Betrieb). Gesundheitsförderung in KMU erfordert branchen- und betriebsgrößenspezifische Verfahrensweisen.

Einige für die Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung relevante Unterschiede zwischen KMU und Großbetrieben werden nachfolgend dargestellt.

Hier wären zunächst die **organisatorisch- strukturellen Besonderheiten** zu erwähnen. Die Organisationsstruktur in den Kleinbetrieben ist gekennzeichnet durch eine unmittelbare Kommunikation zwischen Arbeitskräften und Betriebsinhabern. Arbeitnehmervertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder arbeitsmedizinische Experten stehen den Beschäftigten bislang in der Regel nicht zur Verfügung. In den Großbetrieben wird hingegen der Umgang mit Krankheit durch Expertenwissen geformt, da Probleme thematisiert und Lösungen erarbeitet werden. Daraus resultierend werden einmal erreichte Standards nicht ohne Weiteres wieder rückgängig gemacht. Dagegen tritt dieser „Effekt“ in weiten Teilen des Kleinbetriebsbereichs nicht auf.

Eine weitere Besonderheit stellen die **Arbeitsbedingungen** dar. So ist in KMU die Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung weniger fortgeschritten als in Großbetrieben. Die geringe Anzahl von Beschäftigten und die komplexen Produktions- oder Dienstleistungs- und Reparaturvorgänge sind ausschlaggebend für die Anwendung ganzheitlicher Verfahren. Arbeitsplätze und Bedingungen sind in den KMU variabler als in der standardisierten Arbeitsumgebung der Industrie. Damit verbunden ist eine geringere Auslastung einzelner technischer Arbeitsmittel. Eine höhere Standzeit und Nutzungsdauer der Maschinen ist Auslöser für die längeren Amortisationszeiten und zudem ein Grund, weshalb sich technische Innovationen erst später durchsetzen als in Großbetrieben. Verhältnispräventive Maßnahmen sind in KMU weniger lukrativ, da sie im Gegensatz zu den Großbetrieben die vorwiegend ähnliche Arbeitsplätze aufweisen, nur auf wenige spezifische Situationen zutreffen und somit für eine geringere Anzahl von Beschäftigten von Nutzen sind. Aufgrund dessen dominieren verhaltensorientierte Programme in den KMU.

Zuletzt soll auf die besondere **Sozialstruktur** der KMU eingegangen werden. Diese ergibt sich aus der sozialen Nähe der Betriebsinhaber zu den Arbeitnehmern. So bestehen vielfach familienähnliche soziale Beziehungen und der Vorgesetzte wird nicht selten als „Mitarbeiter“ angesehen. Trotzdem können die Belastungen des Betriebsinhabers, die er für sich selbst für vertretbar hält, nicht als Maßstab für die Angestellten gelten, da er in anderer Weise am Erfolg des Betriebs profitiert.

Daraus resultieren folgende Anforderungen an die Gesundheitsförderung in Klein- und mittelständischen Unternehmen.

Hier ist zunächst die **Fachkompetenz durch Kooperation** zu erwähnen. Wie schon angedeutet, besteht die Notwendigkeit der überbetrieblichen Kooperation im kleinbetrieblichen Bereich. So sind externe Instanzen von Nöten, die Problemlösungskapazitäten zur Verfügung stellen und Foren schaffen, auf denen sich Betriebe austauschen können. Krankenkassen, wissenschaftliche Einrichtungen oder Innungen stellen eine gute Plattform dar, um Maßnahmen, die eine größere Teilnehmerzahl voraussetzen, durchzuführen.

Als zweite Anforderung an die Gesundheitsförderung im KMU ist die **Implementation und der Transfer** zu nennen. Auch hier sind außerbetriebliche Ressourcen, die Problemanalysen und Lösungsstrategien innerhalb der KMU verankern, erforderlich. Um einen Effekt für eine größere Anzahl von Beschäftigten zu erzielen, müssen die gewonnenen Ergebnisse über die Projektteilnehmer nach außen getragen werden. Eine weitere Anforderung an die Gesundheitsförderung in KMU stellt die **Evaluation** dar. Dokumentation und Nachweis sind bedeutsam für die Wirtschaftlichkeit von Programmen und Verfahrensweisen. Der Nachweis dient zur Motivation der Unternehmen und zur Optimierung und Legitimation der Verfahren.

Als letzter wesentlicher Punkt ist laut Müller, eine verstärkte **Prozessorientierung** und weniger eine Projektorientierung der Aktivitäten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU zu fordern (vgl. Müller, 1996, S. 176ff.). Durch die Bereitstellung einer Infrastruktur der Gesundheitsförderung könnten Eigenverantwortlichkeit und Kompetenzen gestärkt werden und ebenfalls zu mehr Hilfe zur Selbsthilfe beigetragen werden, anstatt zeitlich befristete und inhaltlich abgegrenzte Einzelprojekte anzustreben. Die Begrenzungen der Einzelprojekte zur Gesundheitsförderung in KMU sollten durch den Aufbau flexibler, aufeinander abgestimmter überbetrieblicher Verfahrensweisen abgelöst werden, da so die Voraussetzungen für effiziente und effektive Verfahren in diesem Unternehmenssegment langfristig geschaffen werden.

1.2 Das Metallhandwerk

In diesem Kapitel wird auf die Geschichte des Metallbaus näher eingegangen. Des Weiteren werden verschiedene Berufsbilder, mit deren Tätigkeiten aufgezeigt. Dabei wird das Tätigungsfeld des Metallbauers ausführlicher beschrieben, da dieser in den Vergleichsbetrieben tätig ist. Die Ausbildung sowie der Branchenspiegel mit interessanten Zahlen und Fakten sind ebenfalls Gegenstand dieses Kapitels.

Für den Vergleich der Branche mit den einzelnen Betrieben, sind insbesondere die branchenspezifischen körperlichen sowie mentalen Belastungen eines Metallbauers von großer Bedeutung. Diese werden unter dem Punkt „branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“ zusammengefasst.

Im Metallhandwerk gibt es nach der Neugliederung der Berufsausbildung im Wesentlichen vier Hauptberufsbilder. Zum einen gibt es den Metallbauer, zum anderen den Feinwerkmechaniker, des Weiteren den Mechatroniker und zuletzt noch weitere zusätzliche Berufe.

Die Tätigkeitsfelder im Metallhandwerk liegen im Entwickeln, Herstellen, Montieren, Warten und Instandsetzen von Gebrauchsgegenständen und Konstruktionen, aus Stahl, Nichteisenmetallen oder auch Kunststoffen. In diesem Zusammenhang steht der Einsatz modernster Technik im Mittelpunkt.

Diesen vier Berufsbildern liegen viele alte Berufe zu Grunde, die sich im technischen sowie strukturellen Wandel der Zeit immer weiter entwickelt haben. Die Produktionsverfahren und Methoden wurden beispielsweise durch die Einführung der Computertechnologie zwischenzeitlich stark verändert.

Die veränderten Märkte der letzten Jahre führten dazu, dass sich die Unternehmen auch mit anderen Fachgebieten und Tätigkeitsfeldern beschäftigten. Zusätzlich vermischten sich die Berufsbilder mehr und mehr miteinander, wodurch eine eindeutige Trennung der Berufe immer schwieriger wird (vgl. www.metallhandwerk.de)

1.2.1 Zur Geschichte des Metallbauers

Der Beruf des Metallbauers gehört zu den ältesten Handwerksberufen überhaupt. Ab dem 14. Jahrhundert bildeten die Kleinschmiede ihre eigene Zunft. Sie stellten verschiedene Produkte wie beispielsweise Türgriffe und Türklopfer, Beschläge und Türbänder sowie Türschlösser oder Schlüssel her. Da die Kriminalität dieser Zeit stetig zunahm, stieg die Nachfrage nach Schlössern ebenfalls, weshalb die Herstellung von Schlössern zu den Haupttätigkeiten eines Kleinschmiedes wurde. Aus diesem Grund vollzog sich ein Wandel in der Berufsbezeichnung. Kleinschmiede wurden von nun an „Schlosser“ bezeichnet.

Mit dem Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert, wandelte sich das Berufsbild des Schlossers erneut. In dieser Zeit stieg die Nachfrage nach innovativen Maschinen zur Produktion und Massenproduktion verschiedener Gegenstände. Die Aufgabe des Schlossers bestand nun darin, solche Maschinen herzustellen, zu reparieren und zu warten.

Durch geforderte Spezialisierungen, kam es zu einer erneuten Wandlung innerhalb des Berufes. Das Berufsbild des Schlossers gliederte sich nun in die Fachrichtung des Bau- und Kunstschlossers (auch Stadtschlosser genannt), sowie des Maschinenschlossers. Ab 1989 wurden viele Berufe abermals neu geordnet und wurden deshalb auch anders bezeichnet. Aus dem Bauschlosser, dem Kunstschlosser, und dem Landmaschinenschlosser wurde der Beruf des Metallbauers, welcher nochmals in die Fachrichtungen Konstruktionstechnik (ehemaliger Bauschlosser), Metallgestaltung (ehemaliger Kunstschlosser) sowie Nutzfahrzeugbau (ehemaliger Landmaschinenschlosser) unterteilt wird (vgl. www.wikipedia.de)

1.2.2 Tätigkeiten eines Metallbauers

Der Metallbauer der Fachrichtung Konstruktionstechnik, ist ein Handwerker, welcher Metalle durch verschiedene Verfahren bearbeitet und verarbeitet. Es handelt sich hierbei um einen Ausbildungsberuf, dessen frühere Bezeichnung Bauschlosser war. Der Metallbauer stellt Metall- und Stahlbaukonstruktionen her und montiert diese. Er baut und wartet ebenso steuerungstechnische Systeme. Er arbeitet überwiegend in Werkstätten und Werkhallen sowie im Freien und auf der Baustelle (vgl. www.metallhandwerk.de). Im Leichtmetallbau fertigt man beispielsweise Tore, Geländer, Handläufe und Fenster an. Häufig sind kleine Schlossereien vorzufinden, welche sich auf bestimmte Tätigkeitsfelder spezialisiert haben, wie z. B. die Edelstahlanfertigungen oder der Geländerbau. Ein Metallbauer muss mit vielen unterschiedlichen Variationen von Maschinen und mit verschiedenen Herstellungsverfahren arbeiten können. Das Bohren, Fräsen, Drehen, Schweißen, Falzen und Biegen sowie manuelle Bearbeitungen wie Feilen oder Sägen, gehören zu seinen Tätigungsfeldern (vgl. www.wikipedia.de).

In dem Schwerpunkt Fahrzeugbau muss der Metallbauer Nutzfahrzeuge aller Art kennen. So gehören beispielsweise Sonderanfertigungen von Aufbauten und Rahmen für Nutz- oder Spezialfahrzeuge, Neubau oder Instandsetzung von Tank- oder Silofahrzeugen, zu den Aufgabenfeldern. Für die Land- und Forstwirtschaft werden umweltfreundlich wirksame Geräte hergestellt, die auch in diesem Wirtschaftsbereich innovatives Arbeiten ermöglichen.

Der Schwerpunkt der Landmaschinenmechanik beinhaltet die Herstellung, Wartung, Instandsetzung von Maschinen und Geräten der Forst-, Land- oder Kommunalwirtschaft. Dies können zum Beispiel Traktoren, selbstfahrende und gezogene Arbeitsmaschinen wie Getreide- oder Erntemaschinen, sein (vgl. www.metallhandwerk.de).

Die Mechatronik kommt in vielen Bereichen des Maschinen- und Anlagenbaus zur Anwendung, z.B. bei verketteten Transport- und Montagesystemen, flexiblen Werkzeug- und Sondermaschinen, in der chemischen Industrie und vielen anderen Bereichen. Der Mechatroniker arbeitet an unterschiedlichen Einsatzorten. Der Neubau

und die Installation von Maschinen, Geräten und Anlagen sowie Service- und Instandsetzungsarbeiten gehören zu seinen Tätigungsfeldern.

Aus den größtenteils körperlich bezogenen Tätigkeitsbereichen ergeben sich für den Metallbauer verschiedene Arbeitsbelastungen, welche im Kapitel „branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“ zusammengefasst werden.

1.2.3 Die Ausbildung

Wie bereits erwähnt gehört der Beruf des Metallbauers zu den Ausbildungsberufen. Die Lehrzeit dauert 3½ Jahre. Die Ausbildung umfasst alle manuellen und maschinellen Spann- und Umformverfahren wie beispielsweise die Maschinenwartung, das Qualitätsmanagement, die Werkstofftechnik, die Technische Mathematik sowie die Planung und Konstruktion von Metall- und Stahlbaukonstruktionen. Des Weiteren werden komplexe Technische Zeichnungen mit der Hand und mittels PC-Software gezeichnet.

Die Ausbildung erfolgt im Dualen System. Dies bedeutet, dass die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule stattfindet.

Die Gesellenprüfung wird in zwei Teile unterteilt. Der erste Teil der Prüfung wird am Ende des zweiten Ausbildungsjahres abgenommen und zählt zu 30% mit in die Endnote ein. Sie umfasst eine maximal siebenstündige Erstellung eines Werkstückes und ein fünfzehn minütiges Fachgespräch. Der zweite Teil der Gesellenprüfung erfolgt am Ende der Berufsausbildung. Diese umfasst zwei Prüfungsteile, wobei im ersten Teil die Bearbeitung von zwei Arbeitsaufträgen und ein 30- minütiges Fachgespräch zu der Prüfungsleistung gehören. Währenddessen umfasst der zweite Teil eine Funktionsanalyse und eine Konstruktionstechnik sowie Wissen über Wirtschafts- und Sozialkunde. Zudem werden die Überbetrieblichen Unterweisungen abgefragt. Ebenso zählen die Grundlagen der Metallbearbeitung, Bearbeitung von Leichtmetallen und Kunststoffen sowie ein Schweißgrundlehrgang in E-Schweißen oder MAG-Schweißen, die während den 3½- jährigen Ausbildung absolviert werden, zur Gesellenprüfung dazu (vgl. www.wikipedia.de).

1.2.4 Perspektiven

Das breit angelegte berufliche Basiswissen in der Grundausbildung der Metallhandwerkberufe, stellt viele Möglichkeiten für die berufliche Weiterbildung dar und erleichtert die Anpassung an neue Arbeits- und Tätigkeitsbereiche in der Wirtschaft. Diese unterliegen dem ständigen technologischen und strukturellen Wandel. Gesichert durch hohe Exportraten, mittels weltweit anerkannter Qualität, wird das Metallhandwerk auch in Zukunft eine hohe Beschäftigungslage haben.

Da die meisten Industrieerzeugnisse ohne die Tätigkeiten des Metallhandwerks kaum herstellbar sind, ist die Arbeit des Metallhandwerkers für alle Branchen essentiell. Der zunehmende Wunsch nach Rationalisierung und Vereinfachung der Herstellungsverfahren erweitert die Aufgabenbereiche des Metallhandwerks noch zusätzlich.

Es wird weiterhin Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Metallhandwerk bestehen. Aufgrund der breit gefächerten Ausbildung, bieten sich den Fachkräften, später vielfältige Beschäftigungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten und daher auch branchenübergreifende Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen. Sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht werden die Anforderungen an die Produkte in unserer Wirtschaft weiter steigen. Der Metallhandwerker muss sich daher ständig mit neuen Technologien vertraut machen, um diese Anforderungen umzusetzen.

1.2.5 Branchenspiegel

Das Metallhandwerk ist der zweitstärkste Wirtschaftszweig in Deutschland. Handwerksbetriebe beschäftigen rund 5,5 Millionen Menschen, ihre Zahl ging 2003 gegenüber dem Vorjahr nach Angaben des statistischen Bundesamtes um 5,1 Prozent zurück. Insgesamt waren 900.000 Personen in gut 152 000 ostdeutschen Betrieben beschäftigt. Die Ausbildungsquote betrug 9,8 Prozent und war damit drei Mal so hoch, wie in der Industrie. Die IG Metall ist für 93 Branchen zuständig, die sich in insgesamt acht Gruppen zusammenfassen lassen.

In diesen Branchen gibt es etwa 2,5 Millionen Beschäftigte in rund 350.000 Betrieben. Der Bereich Metall- und Elektrohandwerk bildet mit rund 40 Prozent die größte Gruppe, es folgt das Bau- und Ausbauhandwerk mit etwa 25 Prozent und das Holzgewerbe mit sieben Prozent. In den vergangenen Jahren hat sich im Handwerk, vor allem der Dienstleistungsbereich, dynamisch entwickelt, so etwa im Apparate- und Anlagenbau, bei Instandhaltung oder Wartungsservice (vgl. www.ig-metall.de).

1.2.6 Branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen

Für die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitserfahrungen in der Metall- und Maschinenbauindustrie ist ein Überblick über den Gesundheitszustand der Beschäftigten, die arbeitstypischen Gefährdungen und Belastungen sowie die Arbeitsunfälle unabdinglich (vgl. BKK, 2001, S. 1).

Da sich die körperlichen, mentalen und umweltbezogenen Belastungsfaktoren in den einzelnen Berufsgruppen unterscheiden, müssen die Interventionen auf die Aufgaben, die konkrete Arbeitsplatzsituationen und die Verhältnisse im Unternehmen abgestimmt werden. Die körperlichen Belastungen, die sich in diesem Fall durch Schieben, Heben und Tragen ergeben, werden im Wesentlichen durch die Größe der Werkstücke sowie die Häufigkeit und Dauer der Tätigkeit beeinflusst. Ebenso erhöhen sich die körperlichen Belastungen durch ständiges Bücken und Heben von Werkstoffen bzw. Werkzeugen sowie durch Knien, Hocken und Klettern an den Maschinen. Die stärkste Beanspruchung im Schulter- und Nackenbereich wird vermutlich durch Zwangshaltungen wie beispielsweise die einseitig, verkrampfte Haltung hervorgerufen. Diese Auswirkungen lassen sich während des Arbeitens an den Maschinen beobachten. Weiterhin können Hörschäden durch den Lärm der Maschinen hervorgerufen werden. Laut dem BKK Bundesverband ist Lärm ein Schall, welcher das Gehör schädigt oder zu besonderen Unfallgefahren führen kann. Die Lärmschwerhörigkeit ist seit Jahren die häufigste Berufskrankheit in den Metall verarbeitenden Betrieben (vgl. www.vmbg.de). Deshalb muss in den Werkstätten und auf Montagestellen des Metallbaus und der Bauschlossereien von lärmgefährdeten Bereichen ausgegangen werden, weshalb die Prävention durch Ohrschützer unausweichlich ist. Des Weiteren hat der „Lärmstress“, welcher durch die Geräusche im Hörschallbereich sowie von unangenehmen z.B. niederfrequenten Geräuschen erzeugt wird, Auswirkungen auf die Gesundheit (vgl. www.vmbg.de).

Die Beurteilungsverfahren des Lärms umfassen somit neben den bekannten Hörschäden auch die Beurteilung der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch den Lärmstress. Zunehmend höhere Lärmbelastungen findet man heute bei Zielgruppen mit Doppelbelastungen, wie Freizeitlärm (z.B. Disko) und Arbeitslärm im Betrieb.

Ein weiteres Gesundheitsrisiko besteht in der möglichen Beeinträchtigung der Atemwege durch feinen Metallstaub und Metallsalze. Von Hauterkrankungen betroffen sind hauptsächlich Schlosser und Mechaniker im Maschinenbau, in der Reparatur und der Instandhaltung von Schiffs- und Landmaschinen sowie Kraftfahrzeugen (vgl. www.vmbg.de). Hier kommt es zu häufig wechselnden Belastungen durch mechanische und ölige Einflüsse, aber auch durch Feuchtarbeit. In der Fahrzeugreparatur ist die Haut auch aggressiven Einwirkungen durch Brems- und Kühlflüssigkeiten sowie durch Kraftstoffe ausgesetzt. In der Zerspanung setzen wässrige Kühlschmierstoffe der Haut von Fräsern und Drehern zu. Darüber hinaus kommen hier Belastungen der Haut durch wässrige Lösungen von Säuren, Laugen, Beizen und Reinigungsbädern hinzu. Installateure stehen mechanischen und chemischen Hautbelastungen durch Stäube, Löt- und Beizmittel sowie durch Kleber für Kunststoffrohre gegenüber. Zudem wird auch in der Metallbranche mit Verbundwerkstoffen und Klebern auf Basis von Epoxidharzen gearbeitet. Diese besitzen ein hohes allergenes Potenzial und führen immer häufiger zu Hauterkrankungen.

Auch das Schwitzen unter der Schutzkleidung gefährdet die Haut. Schweißerhandschuhe sind naturgemäß dick und führen zu einem Wärmestau, Chemikalienschutzhandschuhe sind dagegen dünn, aber flüssigkeitsdicht. Auch Sicherheitsschuhe sind gelegentlich Ursache von Hauterkrankungen an den Füßen, insbesondere, wenn aufgrund der Unfallgefährdung hohe und geschlossene Schuhe getragen werden müssen (vgl. www.vmbg.de).

Bei Arbeiten in Einweganzügen und unter Schutzmasken kann die durch das Schwitzen aufgeweichte Haut durch Stäube, Fasern und Abrieb zusätzlich irritiert werden (vgl. www.vmbg.de). Jedoch ist das Tragen der Schutzkleidung für die Mitarbeiter unabdinglich und die Geschäftsführer sollten dafür sorgen, dass gesundheitsgerechte Schutzkleidung bereitgestellt wird.

Das Unfallrisiko in Form von Abstürzen von Leitern oder Maschinen ist in dieser Branche ebenfalls erhöht. Mit 53 Prozent ist die Leiter Hauptabsturzort in den Mitgliedsbetrieben der Metall-Berufsgenossenschaften. Insgesamt werden den gewerblichen Berufsgenossenschaften jährlich mehr als 45.000 Unfälle gemeldet.

Diese sind zu 95 Prozent auf falsche Nutzung und nur zu etwa fünf Prozent auf defekte Leiterteile zurückzuführen (vgl. www.vmbg.de).

Neben den körperlichen Belastungen gibt es zusätzlich mentale Belastungen, welche die Ursachen für Stress sein können. Diese psychischen Belastungen treten beispielsweise in Form von Überwachungs- und Steuerungstätigkeiten sowie durch den Zwang zur Daueraufmerksamkeit auf. Zusätzlich kann die große Verantwortung für die zum Teil teuren Sachwerte eine enorme Belastung darstellen. Die Arbeit unter starkem Zeitdruck sowie Ängste den Arbeitsplatz zu verlieren stellen ebenfalls enorme psychische Beanspruchung dar (vgl. www.vmbg.de).

Dem Einfluss von psychosozialer Belastung auf Krankheit bzw. Gesundheit kommt eine große Bedeutung zu. So können Beschäftigte, deren Arbeit durch Faktoren der Arbeitsorganisation und des Arbeitsinhaltes negativ beeinflussen, erhöhte Erkrankungsrisiken aufweisen. Dagegen offenbaren unterstützende Faktoren, wie beispielsweise ein gutes Betriebsklima ein gesundheitsförderliches Potential (vgl. BKK, 2001, S. 23ff).

1.3 Durchführung des Projektes

Das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist in drei Phasen gegliedert. In der ersten Phase, der **Analysephase**, werden alle wichtigen Eckdaten bezüglich der Gesundheitssituation im jeweiligen Betrieb erfasst, um den Ist- Zustand des Unternehmens zu ermitteln. Bevor jedoch im Unternehmen analysiert wird, werden in der Hochschule organisatorische Fragen geklärt, die Vorgehensweise im Betrieb erstellt und sich mit den theoretischen Hintergründen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung auseinandergesetzt. Im Anschluss daran nehmen die zuständigen Studenten Kontakt zum Geschäftsführer und den Beschäftigten auf. Hier wird das Projekt von den Studenten im Betrieb vorgestellt und die zukünftige Vorgehensweise prägnant erläutert. In den kommenden drei Wochen führen die Studierenden, teilnehmende und nicht-teilnehmende Beobachtungen über die Arbeitsabläufe, die Arbeitsstrukturen und die spezifischen Belastungsschwerpunkte durch. Mittels regelmäßiger Treffen in der Hochschule mit der Projektkoordinatorin, den begleitenden Professoren und den anderen Projektteilnehmern, wird ein Erfahrungsaustausch ermöglicht und eventuelle Probleme oder Fragen können innerhalb der Gruppe geklärt werden. Erste Ergebnisse werden vorgestellt und anschließend diskutiert. Die Vorbereitung für die Erstellung der Hypothesen wird geleistet und erfolgt anhand der Beobachtungen sowie der festgehaltenen Fakten in den Beobachtungsprotokollen. Um die Hypothesen untersuchen zu können werden spezifische Fragen, die auf die Bedürfnisse und Besonderheiten des Betriebes ausgerichtet sind, entwickelt und in einem Fragebogen zusammengefasst. Die Verständlichkeit der Fragen wird anhand eines „Pre-Testes“ im Betrieb untersucht. Der spezifische Fragebogen wird mit dem Programm „GrafStat“ erstellt. Die gesamten Materialien (spezifischer und standardisierter Fragebogen sowie das Anschreiben) werden in der Hochschule angefertigt und den Geschäftsführern zur Einsicht vorgelegt. Somit haben diese eine Möglichkeit Verbesserungsvorschläge anzubringen oder eventuelle Befindlichkeiten zu äußern. In dem standardisierten Fragebogen wird anhand von 105 Fragen das Gesundheitsverständnis, das Gesundheitsverhalten, das Risikoverhalten, das Freizeitverhalten, die Arbeitszufriedenheit, das Betriebsklima, Wünsche über Gesundheitsangebote sowie

Belastungen psychischer, physischer und organisatorischer Art ermittelt. Dieses Untersuchungsinstrument findet in allen am Projekt teilnehmenden Betrieben Anwendung. Somit werden die ermittelten Daten vergleichbar und können zu allgemeinen Aussagen über bestimmte Belastungsschwerpunkte in Handwerksbetrieben oder spezifischen Branchen, Altersgruppen sowie Regionen herangezogen werden.

Um die Anonymität der Mitarbeiter in jedem Fall zu sichern, werden die Fragebögen im Unternehmen von den Studierenden persönlich verteilt und wieder eingesammelt.

Nach einem Befragungszeitraum von vierzehn Tagen erfolgt anschließend die Datenauswertung in der Hochschule mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS. Dabei werden einerseits Häufigkeiten ermittelt und andererseits die zuvor aufgestellten Hypothesen, mit Hilfe von bivariaten Korrelationen überprüft. Die Ergebnisse werden zum Ende der Analysephase den Geschäftsführern, den Mitarbeitern, den Vertretern der IKK und den zuständigen Professoren präsentiert. Basierend auf den Ergebnissen aus der Analysephase, werden von den Studenten maßgeschneiderte verhaltens- und verhältnisbezogene Interventionen erarbeitet und ebenfalls in der „Abschlussrunde“ vorgestellt. Gemeinsam werden diese Interventionsvorschläge diskutiert und auf ihre Umsetzbarkeit überprüft. Anschließend werden die nächsten Etappen zur Realisierung gesundheitsförderlicher Maßnahmen festgelegt. Dies ist der erste Schritt der zweiten Phase des Projektes der Betrieblichen Gesundheitsförderung und wird als **Maßnahme- und Umsetzungsphase** bezeichnet. Das Diskutieren der Ergebnisse und die Umsetzung der Interventionsvorschläge ist Inhalt der Gesprächsrunde und geschieht im Rahmen einer Abendveranstaltung mit „gesundem Imbiss“ und Informationen über Rückenschulen, Ernährungsberatungen, Stresskursen und Vielem mehr. Ziel ist es, dass möglichst viele Mitarbeiter an den Interventionen teilnehmen können, weshalb auf arbeitsgerechte Termine und standortgerechte Durchführungsorte der Maßnahmen geachtet werden muss. Ob die Maßnahmen den erwünschten Erfolg erzielt haben, wird in der letzten Phase, der **Erfolgs- bzw. Wirksamkeitskontrolle** ermittelt. Diese Phase ist ein unerlässliches Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie dient der langfristigen Überprüfung der durchgeführten Gesundheitsmaßnahmen. Analyseinstrumente wie Fragebögen, Gesundheitsberichte, Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel, können in dieser Phase wieder ihren Einsatz finden.

2. Das Unternehmen „Landmaschinenschlosserei“ - Erster Betrieb

2.1 Betriebliche Rahmendaten

Der Grundstein für das Unternehmen wurde in den 20er Jahren in Schleswig Holstein gelegt. In den 90er Jahren expandierte das Unternehmen nach Mecklenburg-Vorpommern und wurde zu einer GmbH und Co. KG. Das Einzugsgebiet des Betriebes erstreckt sich nun auch hauptsächlich auf mehrere Kleinstädte in Mecklenburg-Vorpommern. Es handelt sich bei der Landmaschinenschlosserei mit 35 Angestellten um ein mittelgroßes Unternehmen.

Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt auf dem Handel mit Landmaschinen aller Art, wie zum Beispiel Traktoren und Mähdreschern. Ebenso gibt es einen umfangreichen Reparatur- sowie Ersatzteilservice. Darüber hinaus bietet das Unternehmen einen mobilen Kundendienst an.

Der Betrieb gliedert sich in unterschiedliche Arbeitsbereiche. Dabei handelt es sich um die Werkstatt, das Lager und den Bürobereich. In der Werkstatt sind 12 Schlosser und sieben Lehrlinge tätig. Im Bereich des Lagers arbeiten vier Mitarbeiter und zwei Lehrlinge. Im Büro gibt es fünf Mitarbeiter sowie zwei Lehrlinge. Ebenso werden drei Verkäufer beschäftigt, welche für den Vertrieb der Landmaschinen zuständig sind. Dies erklärt, weshalb die Altersstruktur der Mitarbeiter dieses Betriebes ist sehr heterogen ist. Die Spanne reicht von 25 bis 50 jährigen Mitarbeitern.

Die Lehrlinge werden als Schlosser, Bürokaufmann oder Groß- und Außenhandelskaufmann ausgebildet. Nach Abschluss der Ausbildung werden nicht alle Lehrlinge übernommen.

Im Gegensatz zur Geschäftsstelle in Schleswig- Holstein wurden in der mecklenburgischen Geschäftsstelle bisher noch keine Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt. Die positive Resonanz auf das schleswig-holsteinische Projekt sorgte jedoch dafür, dass sich die Geschäftsführung zur Teilnahme an den hier ausgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen in einem der Betriebe in Mecklenburg- Vorpommern entschließen konnte.

Der Krankenstand im Betrieb ist gering. Lediglich die Lehrlinge sind öfter krank. Krankschreibungen müssen innerhalb von drei Tagen eingereicht werden, eine Meldung im Betrieb ist jedoch am ersten Tag erforderlich. Über Belastungen der Schlosser konnte sich die Geschäftsführung nicht umfassend äußern. Um Beschwerden des Rückens durch schweres Heben und Tragen vorzubeugen, stehen Geräte und Hilfsmittel zur Verfügung. Das Thema „Gesundheit“ spielt in der Geschäftsstelle nur bei den Frauen in der Verwaltung eine Rolle. Arbeitsschutzbelehrungen sowie Arbeitsmedizinische Untersuchungen werden unregelmäßig vom BAD durchgeführt. Erwartungen an das Projekt bestehen darin, dass auch die männlichen Mitarbeiter an das Thema Gesundheit herangeführt werden sollen. Als sinnvolle Maßnahme sah die Geschäftsführung eine Rückenschule für alle Mitarbeiter an, aber auch an einer Anleitung zur gesunden Ernährung besteht Interesse.

2. Branchenspezifische Datenanalyse

In Bezug auf die bereits genannten gewerktypischen Arbeits- und Gesundheitsbelastungen wird im Folgenden auf die spezifischen Belastungen der Landmaschinenschlosserei näher eingegangen.

Die Fragebögen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung stellen die Grundlage für die Datenanalyse dar (vgl. Lange, 2007, S. 39- 89).

Zur Verdeutlichung und besseren Übersicht wurden die ausgewählten Fragen folgendermaßen kategorisiert:

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1.) Persönliche Angaben der Mitarbeiter | 6.) Betriebsklima |
| 2.) Umgang mit Gesundheit und Krankheit | 7.) Sonstiges (Arbeitsschutz etc.) |
| 3.) Zigaretten- und Alkoholkonsum | 8.) Psychische Belastungen |
| 4.) Ernährungsverhalten | 9.) Gesundheitliche Beschwerden |
| 5.) Bewegung/ Freizeitverhalten | 10.) Belastende Arbeitsbedingungen |

Bezüglich zur Stichprobe kann gesagt werden, dass von den 35 ausgeteilten Fragebögen 28 ausgefüllt wurden, womit eine Rücklaufquote von 80% vorliegt.

Da von den Studierenden keine Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche vorgenommen wurde (Werkstatt, Lager, Büroangestellte), ist es schwierig signifikante Zusammenhänge zu den branchentypischen Belastungen und Beschwerden herzustellen. Des Weiteren ist der Datensatz zu klein, als dass die Hypothesen anhand von Korrelationen überprüft werden können.

2.2.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter

Die persönlichen Angaben beziehen sich auf das Alter, die Geschlechtszugehörigkeit und die Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Altersstruktur dieses Betriebes ist, wie schon erwähnt, sehr inhomogen. So sind 25% der befragten Mitarbeiter im Alter von 15- 20 Jahren. Diese Altersgruppe stellt den größten Anteil der Beschäftigten dar. Den geringsten Anteil an Beschäftigten hat die Altersgruppe der 21- 30 jährigen. Diese ist nur mit 14% vertreten. Die Gruppe der 31- 40 jährigen sowie der 41- 50 jährigen weist einen Prozentsatz von 21% auf. In der Altersgruppe von 51- 60 Jahren befinden sich 17% der befragten Personen.

In dem Unternehmen sind 21% der Mitarbeiter weiblich. Dem gegenüber sind 79% männlichen Geschlechts. Diese unterschiedliche Geschlechterverteilung lässt sich vermutlich auf die starken körperlichen Belastungen und das traditionelle Berufsbild zurückführen.

Es wird deutlich, dass die Gruppe derjenigen, die 11- 20 Jahre diesen Beruf ausüben, mit 15% der befragten Personen vertreten ist. Dagegen üben 23% diese Tätigkeit seit 2- 5 Jahren aus. 12% des Personals arbeiten seit 6- 10 Jahren in diesem Beruf. Die kürzeste Tätigkeitsdauer beträgt weniger als 2 Jahre und ist mit 15% der befragten Personen vertreten. Die längste Dauer dieser Tätigkeit macht die Gruppe derjenigen aus, die 21 Jahre und länger in der Branche arbeiten (19%).

2.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit

Dieses Kapitel umfasst die Bedeutung der Gesundheit für die Mitarbeiter sowie die Inanspruchnahme ärztlicher und zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen.

Welchen Stellenwert die Gesundheit für die Beschäftigten einnimmt, ist für das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung von zentraler Bedeutung, da dieses auf die Verhaltensweisen der Mitarbeiter abzielt. Menschen, die keinen Wert auf ihre Gesundheit legen, werden die Interventionsvorschläge auch nicht umsetzen.

In diesem Betrieb konnte man feststellen, dass nach Angaben der Mehrzahl der Beschäftigten die Gesundheit als „wichtig“ (82%) bis „sehr wichtig“ (11%) eingeschätzt wird. Lediglich 7% gaben an, dass die Gesundheit nur „teilweise“ eine Rolle spielt. Zusammenfassend kann man sagen, dass dies eine gute Grundlage für die gesundheitsfördernden Maßnahmen bietet.

Als nächstes wurde untersucht, welche Bedeutung die soziale Unterstützung, das Arbeitsklima und die Erfüllung des Schlafbedürfnisses für die Gesundheit haben. Aus dem Datensatz konnte man entnehmen, dass die soziale Unterstützung bei 54% der befragten Personen als „sehr wichtig“ und bei 43% als „wichtig“ angesehen wird. Diese stellt somit einen bedeutenden Aspekt, hinsichtlich der Gesundheit dar. Eine bedeutsame Komponente ist das gute Arbeitsklima, sowie der Stressabbau und die Entspannung. Auch diese wurden von einer überwiegenden Mehrheit der Mitarbeiter (61% bzw. 62%) als „wichtig“ angesehen. Daneben wurde der Schlaf von den Beschäftigten als „wichtig“ und „sehr wichtig“ eingestuft und hat somit eine große Bedeutung für die Gesundheit.

Ein weiterer Aspekt des Gesundheitsverhaltens spiegelt sich in der Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen wieder. So nehmen 33% der Mitarbeiter „immer“ an den ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teil, 11% „oft“, 26% „gelegentlich“ und insgesamt 29% „selten“ bzw. „nie“.

Ein Unterschied besteht jedoch in der Teilnahme an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen. Es hat sich herausgestellt, dass zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als den ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen. Es gaben 29% der befragten Mitarbeiter an, „oft“ und 64%

der Befragten „immer“ an den Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen. Lediglich 4% beanspruchen diese „selten“ bis „gelegentlich“ während die Zahnprävention von keinem der Mitarbeiter für „unwichtig“ erklärt wird.

Bezugnehmend auf die Aufklärung, sind 64% der Beschäftigten „sehr gut“ bzw. „gut“ über Interventionen der Krankenkassen/ Ärzte, Vorsorgeuntersuchungen oder sonstige gesundheitliche Fragen informiert. Jedoch gaben 18% der Befragten an, dass ihnen nicht ausreichend Informationen zur Verfügung stehen.

Nach Angaben der Mitarbeiter nehmen diese aufgrund mangelnder Zeit, fehlendem Interesse oder ungünstigen Terminen nicht an den Projekten der Krankenkasse oder angebotenen Vorsorgeuntersuchungen teil.

2.2.3 Zigaretten- und Alkoholkonsum

Ein weiterer Untersuchungsgegenstand ist die Relation von Rauchern zu Nichtrauchern im Unternehmen. Es zeigte sich, dass über die Hälfte (64%) Nichtraucher und 36% der befragten Personen Raucher sind.

Die Hälfte der Raucher rauchen „gelegentlich“ (20%), „oft“ bzw. „immer“ (10%) an ihrem Arbeitsplatz. Die anderen 50% rauchen „nie“ oder „selten“ an ihrem Arbeitsplatz. Ausschlaggebend für die Beeinträchtigung der Gesundheit ist die gerauchte Zigarettenanzahl pro Tag. Die höchste Zigarettenanzahl pro Tag liegt bei 16-20 Zigaretten und wird von 10% der Raucher konsumiert. 50% der Befragten Personen rauchen zwischen 5-10 Zigaretten pro Tag und weitere 40% der Raucher konsumieren 11-15 Zigaretten am Tag. Alle Raucher haben kein Interesse an einer Raucherentwöhnung. Nur 25% der Raucher möchten ihren Nikotinkonsum verändern, die anderen 75% der rauchenden Mitarbeiter sind nicht daran interessiert.

Als nächstes möchte ich auf die Häufigkeit des Konsums verschiedener alkoholischer Getränke wie Bier, Wein/ Sekt, Spirituosen wie Cognac/ Whiskey, oder sonstiger alkoholischer Getränke der Mitarbeiter eingehen. Es wird ersichtlich, dass Spirituosen und Bier am häufigsten konsumiert werden. 17% der Mitarbeiter gaben an, dass sie täglich Bier zu sich nehmen und 3% fünf bis sechs Mal pro Woche. 14% der Beschäftigten trinken drei bis vier Mal die Woche Bier, sowie 21% ein bis zwei Mal die Woche. Spirituosen werden von 46% der Arbeiter ein bis zwei Mal die Woche konsumiert, sowie von 4% fünf bis sechs Mal die Woche. Der Konsum von Wein und Sekt beschränkt sich von 32% der Beschäftigten auf ein bis zwei Mal die Woche und von 3% auf fünf bis sechs Mal die Woche. Sonstige alkoholische Getränke werden von 14% ein bis zwei Mal pro Woche konsumiert und von 4% drei bis vier Mal die Woche. Leider geben diese Informationen keine Angaben über die Menge des Alkohols, weshalb eine Wertung an dieser Stelle schwierig ist. Jedoch ist ein täglicher Alkoholkonsum auch in geringen Mengen gesundheitsschädigend und kann zu einer Abhängigkeit führen.

2.2.4 Ernährungsverhalten

In diesem Kapitel wird auf die Bedeutung der Ernährung, auf die Regelmäßigkeit der Nahrungsaufnahme und auf den Wunsch der Mitarbeiter, die Ernährungsgewohnheiten zu verändern, eingegangen.

Der Faktor Ernährung spielt im Zusammenhang mit der Gesundheit eine wichtige Rolle. Gesundheit und richtige Ernährung sind nicht voneinander zu trennen. Eine Voraussetzung, seine Gesundheit zu erhalten, ist die Erkenntnis, dass dies nur durch die richtige Ernährung erfolgt. Nur wer den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Ernährung erkennt, ist bereit, falsche Ernährungsweisen zu verändern. Aus diesem Grund wird die Ernährungsweise und vor allen Dingen die Bedeutung der Ernährung im Folgenden aufgezeigt.

So lautete eine Frage im Fragebogen, wie wichtig den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ihre Ernährung sei. Es hat sich herausgestellt, dass die Spanne der Antworten von „teils/ teils“, „wichtig“ bis „sehr wichtig“ geht. 37% der Beschäftigten haben angegeben, dass sie die Ernährung als teilweise wichtig empfinden, wobei 52% der Mitarbeiter die Ernährung als „wichtig“ bzw. 11% als „sehr wichtig“ einstufen. Dieses Ergebnis zeigt, dass ein Gesundheitsbewusstsein in diesem Betrieb vorhanden ist.

Außerdem ist für die Gesundheit die Regelmäßigkeit der Essensaufnahme bedeutsam. Der größte Teil der Mitarbeiter nimmt regelmäßig drei Malzeiten zu sich. So werden Mittag- und Abendessen von jeweils 82% der Beschäftigten und Frühstück von 57% der Mitarbeiter täglich eingenommen. Jedoch möchten 33% der Beschäftigten ihre Ernährung ändern. 67% entschlossen sich dagegen.

2.2.5 Bewegung/ Freizeitverhalten

In diesem Kapitel soll auf die Bedeutung der Bewegung etwas ausführlicher eingegangen werden. Aufgrund fehlenden Datenmaterials kann zu näheren Angaben über die Bewegung und das Freizeitverhalten keine Aussage getroffen werden.

Sport und Bewegung ist ein gutes Mittel, um den Risikofaktoren, wie Übergewicht, Herz- Kreislauferkrankungen, oder Bluthochdruck entgegenzuwirken. Desweiteren ist die Bewegung eine gute Hilfe zur Stressbewältigung.

33% der Mitarbeiter schätzen die Bewegung als „teils/ teils“ wichtig ein, jedoch 51% empfinden diese als „wichtig“. 14% kreuzten bei der Frage nach der Bedeutung der Bewegung/ Freizeitverhalten sogar „sehr wichtig“ an. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Bewegung für die Arbeiter eine Bedeutung hat und sie trotz ihres körperlich bezogenen Berufes das Freizeitverhalten und die Bewegung wertschätzen.

2.2.6 Betriebsklima

Dieses Kapitel hat alle wichtigen Daten bezüglich des Betriebsklimas zum Inhalt. Ein gutes Arbeitsklima, d.h. das Verhältnis der Mitarbeiter zum Geschäftsführer und der Mitarbeiter untereinander, ist ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Sofern ein gutes Betriebsklima am Arbeitsplatz vorherrscht, sind die Beschäftigten motiviert, identifizieren sich mit dem Unternehmen und bringen die erforderliche Leistung. Ein schlechtes Arbeitsklima hingegen kann sich auf die Psyche der Mitarbeiter auswirken, was sich sogar in den Familien der Betroffenen bemerkbar machen kann. Somit ist es wichtig, das Betriebsklima zu erfragen, sodass erforderliche Interventionsvorschläge greifen können.

In diesem Betrieb herrscht ein gutes Betriebsklima, was man aus den folgenden Angaben der Mitarbeiter herleiten kann. 50% der Beschäftigten sind „oft“, 14% sind „immer“ und 21% der Arbeiter sind „gelegentlich“ mit dem Betriebsklima zufrieden. Lediglich 10% sind „selten“ mit dem Betriebsklima zufrieden und 3% der Beschäftigten empfinden das vorherrschende Betriebsklima „nie“ als zufrieden stellend. Bringt man dieses Ergebnis mit der in Kapitel 1.2.6 (S. 18) dargestellten Bedeutung des Betriebsklimas für die Gesundheit in Verbindung, in der 93% der Mitarbeiter dem Betriebsklima einen „wichtigen“ bis „sehr wichtigen“ Einfluss auf die Gesundheit zuschreiben, kann man in diesem Betrieb auf einen positiven Einfluss des Betriebsklimas auf die Gesundheit schließen.

Eine weitere wichtige Variable für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist das „Verhältnis der Beschäftigten zum Geschäftsführer“. So lautete eine Frage, wie die Beschäftigten ihr Verhältnis zum Geschäftsführer beurteilen. 57% der Beschäftigten gaben an, dass das Arbeitsverhältnis zum Geschäftsführer „gut“ ist und 7% schätzen es als „sehr gut“ ein. 36% empfinden, dass das Arbeitsverhältnis zum Geschäftsführer „mäßig“ ist. Es ist positiv zu bewerten, dass keiner der Arbeitnehmer angab, dass das Verhältnis „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ ist. Somit kann man auch hier sagen, dass es sich um ein durchaus positives Ergebnis handelt.

Ein bedeutender Faktor für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist die Anerkennung von Vorgesetzten und Mitarbeitern. Durch Lob kann die Arbeitsmotivation enorm gesteigert

werden und es fördert die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Dies wiederum wirkt sich positiv auf die seelische Gesundheit aus. Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen jedoch eine „seltene“ oder „gelegentliche“ Bestätigung der guten Arbeitsleistung. In diesem Betrieb wird Lob eher von Mitarbeitern ausgesprochen, als von dem Vorgesetzten. 21% der Beschäftigten gaben an, dass sie „nie“ vom Vorgesetzten gelobt werden. Diese Ergebnisse zeigen, dass ein Führungskräfte-seminar für eine gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung eine mögliche Intervention sein könnte.

Aus dem Fragebogen wird deutlich, dass die Beschäftigten, wenn sie Probleme haben, sowohl den Vorgesetzten, als auch die Mitarbeiter ansprechen können. 21% der Mitarbeiter bestätigten, dass sie bei vorhandenen Problemen den Vorgesetzten „immer“ fragen können und 15% können sich „immer“ auf ihre Mitarbeiter verlassen. Vergleichbare Ergebnisse sind auch bei der zweithöchsten Antwortmöglichkeit zu finden. Hierbei stellte sich heraus, dass 23% „oft“ die Mitarbeiter bei Problemen fragen können und 14% den Vorgesetzten ansprechen können. Am stärksten vertreten ist die Antwortmöglichkeit „gelegentlich“. So gaben 42% der Beschäftigten an, „gelegentlich“ ihre Mitarbeiter und 39% „gelegentlich“ den Vorgesetzten fragen zu können. Insgesamt spiegelt dies ein gutes Verhältnis zum Geschäftsführer und den Beschäftigten untereinander wieder. Doch auch die Antwortmöglichkeiten „selten“ und „nie“ sind gewählt worden. 3% können sich „nie“ an ihre Mitarbeiter wenden und 15% „selten“. Auch können 25% nur „selten“ den Vorgesetzten bei Problemen aufsuchen.

Die Angaben über Störungen des Betriebsklimas durch Mitarbeiter sowie Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Belegschaft sind hauptsächlich bei den Antwortmöglichkeiten „nie“ bis „gelegentlich“ vertreten. Nur 7% der Befragten gaben an, dass es „oft“ Meinungsverschiedenheiten unter den Mitarbeitern gibt. Hier tritt die Antwortmöglichkeit „immer“ nicht auf. Auch die Komponente „Störung des Betriebsklimas durch Kollegen“ ist in den oberen Antwortmöglichkeiten kaum vertreten. 10% gaben an, dass das Betriebsklima „oft“ durch andere Mitarbeiter gestört wird und 3% kreuzten „immer“ an.

2.2.7 Sonstiges

Unter das Kapitel „Sonstiges“ fallen alle Bereiche, die in die ausgewählten Kategorien nicht einzuordnen sind, jedoch für diese Branche eine große Rolle spielen.

Die Einhaltung der Arbeitsschutzrichtlinien, sowie die Nutzung von Schutz- und Hilfsmitteln stellen hier einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung und Prävention dar. Auf die Frage nach der regelmäßigen Teilnahme an Arbeitsschutzbelehrungen antworteten 38%, dass sie „immer“ daran teilnehmen. Des Weiteren gaben 19% der Mitarbeiter an, dies „oft“ zu tun und weitere 31% der Befragten nehmen „gelegentlich“ daran teil. Lediglich 4% der Arbeiter nehmen „nie“, bzw. 8% „selten“ an den Veranstaltungen teil.

Es ist zu vermuten, dass aufgrund der positiven Ergebnisse, bei der Teilnahme an den Arbeitsschutzbelehrungen, das Halten an die Arbeitsschutzrichtlinien auch positive Ergebnisse aufweist.

Aus den Angaben der Mitarbeiter wird ersichtlich, dass sich 27% der Mitarbeiter „immer“ an die Arbeitsschutzrichtlinien halten und 54% „oft“. 15% der Befragten halten sich „gelegentlich“ daran und lediglich 4% „selten“.

Inwieweit sozial erwünscht geantwortet wurde, konnte hierbei nicht festgestellt werden. Eine weitere wichtige Variable ist das Benutzen der Schutzkleidung, um gesundheitsschädigende Faktoren auszuschließen. In dem Kapitel 1.2.6 (S.18) branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“, wurde bereits auf die Notwendigkeit des Tragens der Schutzkleidung eingegangen. Dies war ein wichtiger Untersuchungsgegenstand in diesem Betrieb. Laut Angaben der Mitarbeiter hat sich herausgestellt, dass der Augen- und der Handschutz am häufigsten genutzt werden. So benutzen jeweils 38% der Mitarbeiter „immer“ bzw. „oft“ den Augenschutz und nur 5% „selten“.

Der Handschutz wird von 16% der Befragten Personen „immer“ genutzt, von 27% „oft“ und von 44% „gelegentlich“. Lediglich 10% nutzen den Handschutz „selten“.

Am schlechtesten ist das Ergebnis der Nutzung des Knieschutzes zu bewerten. Hier tragen 33% der Mitarbeiter „selten“ den vorgesehenen Knieschutz und 66% der Beschäftigten „nie“. Da vorwiegend gelenkbelastende Tätigkeiten ausgeübt werden, ist

hier besonders auf die Nutzung zu achten, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und Knieprobleme vorzubeugen.

Sehr positiv zu bewerten ist, dass fast alle Mitarbeiter der Werkstatt und des Lagers (76%) „immer“ schützendes Schuhwerk tragen. Dabei handelt es sich um Arbeitsschutzschuhe mit verstärkter Stahlkappe und Sohle (vgl. Kap.1.2.6, S.18).

Ein Mundschutz wird dagegen nicht so häufig verwendet. Lediglich 5% tragen „immer“ einen Mundschutz, 11% der Mitarbeiter „oft“ sowie 38% der Befragten „gelegentlich“. 16% der Arbeiter tragen „selten“ einen Mundschutz und 27% „nie“. Dieser ist jedoch notwendig um die Gefährdung der Atemwege beispielsweise durch Metallstäube und Metallsalze entgegenzuwirken (vgl. Kap.1.2.6, S. 18).

Dem gegenüber wird dem Hörschutz noch weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Nur 17% der Befragten Personen tragen „oft“ einen Hörschutz, 23% „gelegentlich“ und 23% der Mitarbeiter tragen ihn „selten“. 27% der Mitarbeiter tragen „nie“ einen Schutz für die Ohren. Die höchste Antwortmöglichkeit „immer“, wurde von niemandem angekreuzt. Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem Kapitel „branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“, so kann man erkennen, dass Lärmbelastungen die größten Belastungen für die Metallbranche darstellen. Um jedoch weiteren Folgeerscheinungen (Tinnitus, Lärmstress, Schwerhörigkeit) durch die Lärmbelästigung entgegenzuwirken, ist das Tragen des Gehörschutzes unabdinglich (vgl. Kap.1.2.6, S. 18).

Interessant ist, ob die Mitarbeiter „Lärm“ als eine belastende Arbeitsbedingung ansehen, doch dazu wird im nächsten Kapitel Stellung genommen.

2.2.8 Psychische Beschwerden

Wie bereits im Kapitel 1.2.6 angedeutet wurde, gibt es für die Mitarbeiter verschiedene branchentypische Belastungen, denen sie ausgesetzt sind. Die psychischen Belastungen werden im Folgenden aufgezeigt. Weiterhin wird analysiert, ob diese Belastungen auch auf die Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ zutreffen.

Hierbei wird mit den psychischen Beschwerden begonnen. Darunter fällt u.a. die „Arbeit unter starkem Zeitdruck“, da diese ein Auslöser für Stress sein kann (vgl. Kap. 1.2.6).

Laut den Angaben des Personals stellt die Arbeit unter starkem Zeitdruck keine wesentliche Belastung dar. Die Mehrzahl der Antworten lag in den unteren drei Antwortmöglichkeiten „nie“, „selten“ und „gelegentlich“. Lediglich 18% der Befragten Personen leiden „oft“ unter starkem Zeitdruck. „Gelegentlich“ empfinden 29% der Beschäftigten Zeitdruck als beschwerend. 40% kreuzten die Antwortmöglichkeit „selten“, bzw. 11% der Mitarbeiter „nie“ an.

Wie auch die Arbeit unter starkem Zeitdruck kann länger anhaltende „Hektik bei Termindruck“ Stress auslösen (vgl. Kap.1.2.6). Es gaben 4% der befragten Mitarbeiter an, „nie“ unter der Belastung „Hektik bei Termindruck“ zu stehen. 25% kreuzten „selten“ an und über die Hälfte der Mitarbeiter (57%) setzte ihr Kreuz bei der Antwortmöglichkeit „gelegentlich“.

Dagegen leiden 10% der Beschäftigten „oft“ unter der Hektik und 4% „immer“. Dies ist zwar nur eine geringe Prozentzahl, dem trotz alledem Beachtung geschenkt werden sollte. Für viele Menschen stellen lange Arbeitszeiten und häufige Überstunden eine große psychische Belastung dar (vgl. Kap.1.2.6, S.18), da sie dadurch an ihrem Familienleben weniger Anteil nehmen können oder nur wenig Zeit für sich und für die Erholung haben.

Dies trifft jedoch auf den Betrieb der Landmaschinenschlosserei kaum zu. Es gaben 38% der Beschäftigten an „nie“ unter dieser Belastung zu stehen. Weitere 30% sagten, dass sie dies „selten“ belastend empfinden und 19% empfinden lange Arbeitszeiten und häufige Überstunden als Belastung. Lediglich 3% kreuzten die Antwortmöglichkeit „oft“ bzw. 7% „immer“ an.

Da den Mitarbeitern der „Landmaschinenschlosserei“ durch den Umgang mit hohen Sachwerten eine erhebliche Verantwortung zukommt, ist es nachzuvollziehen, dass der Geschäftsführer die Mitarbeiter diesbezüglich kontrolliert. Es entsteht dadurch ein Verantwortungsdruck, dem die Beschäftigten ausgesetzt sind.

Da der Verantwortungsdruck, laut dem Kapitel 1.2.6 eine psychische Belastung darstellt, war ein Untersuchungsgegenstand, inwieweit die Mitarbeiter diesem Verantwortungsdruck sowie der Kontrolle durch den Vorgesetzten ausgesetzt sind. 17% der Beschäftigten gaben an, „immer“ unter einem hohen Verantwortungsdruck zu stehen und 28% kreuzten die Antwortmöglichkeit „oft“ an. Unter „gelegentlichem“ Verantwortungsdruck stehen 35% der Befragten bzw. 10% unter „seltenem“ Verantwortungsdruck. 7% kreuzten „nie“ an. Dies zeigt die branchenspezifische Belastung der Mitarbeiter dieser Branche auf.

Ähnlich sieht es bei der Komponente „starke Kontrolle durch Vorgesetzte“ aus. Auch ist die Tendenz von „nie“ bis „oft“ steigend. So gaben 3% der Mitarbeiter an „nie“ unter einer starken Kontrolle des Vorgesetzten zu stehen, 25% „selten“, 21% „gelegentlich“ und 42% „oft“. Erst bei der Antwortmöglichkeit „immer“ sinkt die Prozentzahl auf 7%. Diese Ergebnisse sind laut des Kapitels 1.2.6 branchenüblich.

In diesem Kapitel ging es bisher um verschiedene Situationen, die Stress auslösen können. Inwieweit dieser Stress die Gesundheit beeinflusst, möchte ich im Folgenden aufzeigen.

Jeweils 21% der Befragten Mitarbeiter gaben an, dass Stress „oft“ bzw. „gelegentlich“ den Gesundheitszustand beeinflusst. Zusammen ergibt das 42% der Beschäftigten, die tatsächlich unter Stress leiden. Dies spiegelt die branchentypischen Beschwerden des Maschinen- und Ablagebaus wieder.

Der hohe Verantwortungsdruck durch die teuren Sachwerte, die daraus resultierende hohe Kontrolle, sowie Hektik und Termindruck sind Auslöser für Stress, welcher sich auf den Gesundheitszustand auswirken kann. Im Folgenden wurde untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen dem hohen Verantwortungsdruck und der starken Kontrolle durch Vorgesetzte gibt. Dieser Zusammenhang wurde mittels einer bivariaten Korrelation überprüft. Es konnte ein höchst signifikantes Ergebnis ($p = 0,003$) festgestellt werden, sodass die Hypothese, dass je höher der gefühlte

Verantwortungsdruck vorliegt, desto stärker die Kontrolle durch Vorgesetzte erfolgt, bestätigt werden kann.

Insgesamt gaben jedoch über die Hälfte der befragten Mitarbeiter an (52%), dass der Stress „nie“, bzw. „selten“ die Gesundheit beeinflusst.

2.2.9 Gesundheitliche Beschwerden

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, inwieweit die spezifischen gesundheitlichen Beschwerden der Mitarbeiter des Maschinen- und Ablagebaus, mit den tatsächlichen gesundheitlichen Beschwerden der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ übereinstimmen. Eine große Belastung der Arbeiter dieser Branche ist das Heben, Schieben und Tragen zum Teil sehr schwerer Werkstücke. Rückenschmerzen und schmerzende Gelenke sind somit typisch für diesen Beruf (vgl. Kapitel 1.2.6, S.18).

Auch in diesem Unternehmen sind Rückenschmerzen und schmerzende/ geschwollene Gelenke keine Ausnahme. Es leiden 21% der befragten Personen „oft“ an Rückenschmerzen und 36% „gelegentlich“. Dies zeigt die typischen Beschwerden dieser Branche auf. Weitere 21% sehen Rückenschmerzen nur „selten“ als eine Beschwerde an und 14% „nie“. Dieses Ergebnis resultiert aus den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Mitarbeiter. Die Beschäftigten der Werkstatt und des Lagers sind einer anderen Belastung ausgesetzt als die des Büros und des Verkaufs. Trotzdem zählen die Rückenschmerzen zu den am häufigsten genannten Beschwerden.

Ähnliche Ergebnisse sind bei den schmerzenden und geschwollenen Gelenken aufgetreten. So gaben 11% der Arbeiter an „oft“ darunter zu leiden und 18% „gelegentlich“. „Selten“ leiden 32% der Beschäftigten an schmerzenden/ geschwollenen Gelenken und weitere 36% „nie“. Auch diese unterschiedliche Verteilung lässt sich wahrscheinlich auf die differenzierten Arbeitsbereiche dieses Unternehmens zurückführen.

Die Beschwerde „Gliederschmerzen/ Taubheit in den Gliedern“ ist in diesem Betrieb eher die Ausnahme. So gaben 21% der Mitarbeiter an „gelegentlich“ darunter zu leiden, jedoch 56% „nie“ und weitere 21% „selten“.

Anders sieht es bei den Beschwerden im Nackenbereich aus. Es gaben 23% der Beschäftigten an „oft“ darunter zu leiden und weitere 35% der Mitarbeiter „gelegentlich“. Dabei ist zu vermuten, dass es sich um die Arbeiter des Lagers oder der Werkstatt handelt.

Bei 27% der Beschäftigten spielen Probleme im Nackenbereich keine Rolle und bei 15% „nie“.

In dem Kapitel „arbeitstypische Beschwerden der Metall- und Maschinenbauindustrie“ wurde erwähnt, dass durch den Umgang mit Kühlschmiermitteln, Fetten und Ölen das Risiko einer Hautreizung oder gar Hautverätzungen sehr hoch ist. Auch die Schleimhäute können durch Metallstaub und Metallsalze stark gereizt werden (vgl. Kap. 1.2.6).

Beides kommt in dem Betrieb der Landmaschinenschlosserei vor. So gaben 4% der Beschäftigten an „oft“ Hautreizungen zu bekommen, weitere 4% leiden „gelegentlich“ darunter. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass Hautprobleme typisch für einen Teil der Mitarbeiter dieser Branche ist, man aber durch Schutzausrüstungen Abhilfe schaffen kann. Die Mitarbeiter müssen darauf achten „immer“ ihre Schutzausrüstung zu tragen. Weitere typische Beschwerden sind „Ohrgeräusche“ und „Hörverschlechterungen“, bei den Mitarbeitern des Lagers und/ oder der Werkstatt. Hier gaben 4% der Beschäftigten an „oft“ unter dieser Beschwerde zu leiden, weitere 4% „gelegentlich“. Des Weiteren leiden 25% „selten“ darunter und 57% „nie“. Dessen ungeachtet wurde die Nutzung der Schutzausrüstung u.a. die des Hörschutzes aufgezeigt. Es wurde darauf hingewiesen, diesen öfter zu benutzen, da Folgeschäden auftreten können. Es leidet zwar im Verhältnis nur ein geringer Prozentsatz an diesen Beschwerden (da nur ein Teil der Mitarbeiter dieser Belastung ausgesetzt ist), jedoch sollte man trotzdem versuchen, diese Mitarbeiter zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu bewegen.

Laut dem Kapitel 1.2.2 (S. 14) findet das Arbeiten unter freiem Himmel, vor Ort beim Kunden oder in einer nicht temperierten Werkstatt branchenspezifisch statt. Somit stellt sich die Frage, ob diese Umstände die Arbeiter belasten. Durch Beobachtungen und Mitarbeitergespräche hat sich herausgestellt, dass sich nur wenige Mitarbeiter durch das offene Werkstatttor beeinträchtigt fühlen.

Im Vergleich empfinden die Beschäftigten dieses Betriebes das Schwitzen stärker belastend als das Frieren. Dies wird vermutlich durch das schwere körperliche Arbeiten verursacht. So gaben 14% der Arbeiter an, „oft“ unter dieser Belastung zu stehen und weitere 29% „gelegentlich“. Jedoch leiden 36% „selten“ bzw. 18% „nie“ unter diesen Verhältnissen. Bei der Frage nach dem Frieren wurden nur die unteren drei Antwortmöglichkeiten gewählt. 32% kreuzten an, dass sie das Frieren „nie“ als Belastung ansehen, 39% „selten“ und weitere 25% „gelegentlich“.

2.2.10 Belastende Arbeitsbedingungen

Neben den gesundheitlichen Belastungen eines Metallbauers, gibt es auch einige branchenspezifische belastende Arbeitsbedingungen (vgl. Kap. 1.2.6 S. 18ff).

Die Arbeiter der Werkstatt, des Lagers und der Büroarbeit sind verschiedenen Belastungen ausgesetzt. Typische arbeitsbedingte Belastungen sind die einseitig/verkrampfte Haltung, beispielsweise beim Schweißen, der Arbeit am Computer und das vorwiegende Stehen, Sitzen oder Knien. Leider gibt die Auswertung des dort gereichten Fragebogens keine Auskunft darüber, welche Berufsgruppe unter welchen spezifischen Arbeitsbedingungen leidet. Inwieweit sich die Mitarbeiter belastet fühlen, möchte ich im Folgenden verdeutlichen.

3% der befragten Mitarbeiter leiden „immer“ unter dem vorwiegenden Stehen/ Sitzen oder Knien. „Oft“ leiden 11% unter dieser Belastung und 33% „gelegentlich“. Anhand dieser Ergebnisse kann man sagen, dass diese Komponente eine Belastung für die Mitarbeiter darstellt. Weitere 22% der Mitarbeiter kreuzten an, dass sie sich „selten“ dadurch belastet fühlen und 29% wählten die Antwortmöglichkeit „nie“.

Unter der einseitig/ verkrampften Haltung leiden 19% der Beschäftigten „oft“ und 30% „gelegentlich“. Auch dieses Ergebnis ist nicht zu unterschätzen und sollte in die Interventionen mit einfließen (z.B. anhand von rückengerechtem Arbeiten, Entspannungstechniken für den Rücken)

Jedoch gaben auch 30% der Beschäftigten an „selten“ unter einer verkrampften Haltung zu leiden und 19% belastet diese Komponente „nie“.

Weitere Belastungen stellen schwere Arbeitsgeräte sowie schweres Heben, Tragen oder Ziehen dar. Die Daten verweisen auf eindeutige Ergebnisse: Die Belastung durch schwere Arbeitsgeräte stellt „oft“ ein Problem dar und für 32% der beschäftigten „gelegentlich“. Hier sind vermutlich die Arbeiter des Lagers oder der Werkstatt diejenigen, die diese branchenspezifische Belastung wahrnehmen. Weitere 24% sehen schwere Arbeitsgeräte „selten“ als eine Belastung und 32% der befragten Personen „nie“. Dies bezieht sich auf das Personal der Verwaltung oder der Büroangestellten.

Ähnlich sieht es mit der Belastung durch schweres Heben, Tragen und/ oder Ziehen aus, welche laut dem Kapitel branchenspezifische Belastung“ typisch für dieses Berufsfeld

ist. Hierbei antworteten 23% der Mitarbeiter, dass dies „oft“ eine Belastung darstellt, und 26% antworteten mit „gelegentlich“. Diese Ergebnisse zeigen, dass für die Mitarbeiter der Werkstatt oder des Lagers diese Belastung branchentypisch verteilt ist. Als „selten“ belastend sehen diese Tätigkeit 23% der Beschäftigten und 26% verneinen dies.

Im Folgenden soll ein Vergleich aufzeigen, welche Komponente als belastender angesehen wird: das ständige Sitzen und/ oder das längere Stehen. Man kann erkennen, dass das längere Stehen eine größere Belastung darstellt. So gaben 3% an „oft“ darunter zu leiden, und 50% „gelegentlich“. Im Gegensatz dazu gaben 12% der Beschäftigten an „oft“ unter dem ständigen Sitzen zu leiden, aber nur 20% „gelegentlich“.

Unter dem ständigen sitzen leiden 37% „selten“ und 30% „nie“. Weitere 26% der Mitarbeiter gaben an unter dem längeren Stehen „selten“ zu leiden und 19% empfinden das längere Stehen „nie“ als eine Belastung.

Vergleicht man die drei Komponenten Hitze, Kälte und Durchzug miteinander, so erkennt man anhand der gesammelten Informationen, dass Durchzug die größte Belastung darstellt. Mitarbeitergespräche ergaben, dass das offene Werkstattor keine Belastung für die Beschäftigten darstellt, jedoch fühlen sich 19% der Beschäftigten „oft“ dadurch belastet und 23% „gelegentlich“. Dies muss mit in die Interventionen aufgenommen werden, um den Arbeitern ein besseres Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Hitze oder Kälte stellen keine große Belastung dar. Hier wurden in beiden Fällen die schwächsten drei Antwortmöglichkeiten gewählt.

Interessant ist der Aspekt, inwiefern sich die Beschäftigten durch Lärm, verursacht durch Motorengeräusche, oder den Umgang mit Fett, Öl oder Gefahrenstoffen belästigt fühlen.

Laut dem Kapitel 1.2.6 „Branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“ (S. 18) stellt der Lärm die stärkste Belastung dar. Auch für die Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ trifft dies zu. So sagten 14% der Beschäftigten, dass sie sich „oft“ durch Lärm belästigt fühlen und 37% „gelegentlich“. Ebenfalls kreuzten 37% an, dass sie sich „selten“ durch Lärm belästigt fühlen und 11% „nie“. Auch hier kommt es auf die Berufsgruppe dieses Unternehmens an.

Ein ähnliches Ergebnis liefert die Untersuchung „Belastung durch Motorengeräusche“. Hier gaben 14% der befragten Personen an, sich „oft“ durch Motorengeräusche belästigt zu fühlen und 34% „gelegentlich“. Es handelt sich hierbei vermutlich um die Arbeiter der Werkstatt oder des Lagers. Weitere 34% kreuzten „selten“ an und 23% stören Motorengeräusche „nie“. Wie im Kapitel 1.2.6 erwähnt wurde, lässt sich sagen, dass für die Mitarbeiter der Werkstatt oder des Lagers der Lärm durch Motorengeräusche eine typische Belastung darstellt.

Eine weitere branchentypische Belastung stellt der Umgang mit Fett, Öl und Gefahrenstoffen, dar (vgl. Kap. 1.2.6 S. 18ff). In der „Landmaschinenschlosserei“ stört 7% „immer“ und jeweils 11% „oft“ bzw. „gelegentlich“ dieser Umgang. Da durch den Umgang mit diesen Stoffen weitere Folgeerkrankungen wie beispielsweise Atemwegsprobleme, Hautverätzungen und vieles mehr auftreten, sind diese belastenden Arbeitsbedingungen sehr ernst zu nehmen. Weitere 19% sagten es störe sie „selten“ und 50% stört es „nie“. Auch hier sind die verschiedenen Berufsgruppen zu differenzieren. Nicht nur die Arbeiter des Lagers oder der Werkstatt fühlen sich durch bestimmte Arbeitsbedingungen belästigt, sondern auch die Büroangestellten erleben Belastungen denen sie ausgesetzt sind.

Eine solche Belastung stellt das ständige Telefonklingeln dar. So gaben 25% der Beschäftigten an, sich „oft“ durch das Telefonklingeln belästigt zu werden und weitere 16% „gelegentlich“. 29% stört das Telefonklingeln „selten“ und weitere 29% „nie“. Auch der Leistungsdruck kann sich zu einer Belastung herausstellen. Hier gaben 11% an „oft“ unter Leistungsdruck zu stehen und 38% „gelegentlich“. 42% der Mitarbeiter sind „selten“ dem Leistungsdruck ausgesetzt und 7% „nie“.

2.3 Maßgeschneiderte Interventionsvorschläge

Die folgenden Interventionen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ orientieren sich an den gemeinsamen und einheitlichen Handlungsfeldern und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §20 Abs. 1 und SGB V vom 20. Juni 2000.

Die Vorschläge basieren auf den Daten der Auswertung und den durchgeführten Beobachtungen und wurden im Hinblick auf die am häufigsten vorkommenden und bestehenden Beschwerden und Belastungen der Metallbranche formuliert. Sie enthalten im Sinne des Leitfadens der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl verhaltensorientierte- als auch verhältnisbezogene Interventionsvorschläge.

Rückenschule

Aufgrund der starken körperlichen Belastungen und Beschwerden ist die Rückenschule die wichtigste Intervention zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Diese umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Haltung, wodurch Schwächen und Rückenschmerzen ausgeglichen werden sollen, sowie Interventionen direkt am Arbeitsplatz. Dabei werden die Mitarbeiter beispielsweise auf das richtige Heben und Tragen von Gegenständen sensibilisiert. Die Zielgruppe für solche Maßnahmen sind Mitarbeiter die einer hohen und einseitigen Belastung ausgesetzt sind oder die bereits unter Beschwerden des Bewegungsapparates leiden. Das Ziel der Rückenschule ist, das Bewegungsverhalten der Mitarbeiter zu modifizieren und die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu verbessern. Des Weiteren soll die Arbeitszufriedenheit erhöht, sowie das Problembewusstsein, die Eigenverantwortung und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung unterstützt werden. Diese Ziele werden mittels Gruppenschulung bzw. Beratung verfolgt. Die Maßnahmen orientieren sich an dem Verhalten der Mitarbeiter direkt am Arbeitsplatz. Alle Beschäftigten als auch die Führungskräfte sollen in die Interventionen miteinbezogen werden (vgl. Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen, www.downloads.gib-nrw.de, S. 27f; Stand Mai 2008).

Führungskräfteseminar

Da besonders die Führungskräfte der Unternehmen einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz haben, ist die Schulung dieser von enormer Bedeutung. Gerade die Führungskräfte beeinflussen ihre Mitarbeiter und entscheiden über Arbeitsbedingungen, wie Leistungs- und Zeitdruck. Das Führungskräfteseminar dient jedoch nicht nur allein der Senkung des Krankenstandes im eigenen Arbeitsbereich, es dient auch dazu, gestresste Führungskräfte mit gesundheitlichen Risiken zu unterstützen. Das Ziel der Maßnahme ist eine Verbesserung des Umgangs mit den Mitarbeitern sowie eine Verbesserung der eigenen Belastungen. Ebenso soll das Bewusstsein der Führungskräfte, hinsichtlich ihres Einflusses als „Chef“ auf die Mitarbeiter sensibilisiert werden. Ebenso soll die Gefahr von chronischen Stressreaktionen, psychosomatischen Erkrankungen und vegetativen Störungen reduziert werden. Um diese Ziele erreichen zu können, werden systematische Trainingsprogramme für Gruppen angeboten. Hier werden Einzelfälle in der Gruppe besprochen und zur Selbstreflektion in schwierigen/ belastenden Situationen angeregt. Ein wichtiger Gesichtspunkt ist die Berücksichtigung des ganzheitlichen Ansatzes, wobei das gesamte betriebliche Umfeld miteinbezogen wird (vgl. Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen, www.downloads.gib-nrw.de, S. 32f; Stand Mai 2008).

Ernährungsberatung

Die Ergebnisse des Fragebogens zeigen, dass 1/3 der befragten Mitarbeiter Interesse an einer Änderung ihres Ernährungsverhaltens haben. Infolgedessen bietet sich eine Ernährungsberatung an. Da die Ernährung eine wichtige Rolle bei der Erhaltung der Gesundheit spielt, jedoch auch bei der Entstehung einiger Krankheiten beteiligt ist, sollte der richtigen Ernährung der Mitarbeiter dieses Unternehmens mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dabei handelt es sich nicht nur um ernährungsphysiologische Merkmale der Nahrung, sondern auch die Art und Weise der Zubereitung und der Ort des Essens wirken dort mit ein. Dazu gehört ebenso die Pausenraumgestaltung, so dass ein Wohlfühlen ermöglicht wird. Diese Maßnahme betrifft alle Beschäftigten im Unternehmen und beinhaltet die Information und

Motivation zur Verringerung ungesunder Ernährungsgewohnheiten und die „Anpassung des Verpflegungsangebotes an die jeweils aktuellen Ernährungsrichtlinien und Beratungsstandards der DGE und die Bedürfnisse der Beschäftigten“. Ebenfalls sollen gesundheitsgerechtere Verpflegungsangebote etabliert werden (vgl. Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen, www.downloads.gib-nrw.de, S. 28; Stand Mai 2008).

Massagen

Besonders interessiert waren die Mitarbeiter an den Massagen. Da jedoch Massagen nur in externen Praxen in Anspruch genommen werden können, wäre es für die Mitarbeiter von Vorteil, wenn die Massagen im Betrieb einmal wöchentlich angeboten werden könnten. Diese sollten jedoch kostengünstiger angeboten werden, damit die Nachfrage der Mitarbeiter höher ist. Um den Anreiz für eine Rückenschule zu erhöhen, wäre es auch möglich, Massagen in Kombination mit erfolgreich absolvierten Übungsstunden anzubieten. Das heißt, Massagen könnten als eine Art Belohnung fungieren, sodass das Interesse der Mitarbeiter, für eine Bewegungsschule geweckt wird (vgl. Lange 2007, S. 88).

Verbesserung der Ergonomie in den Büroräumen

Aus Mitarbeitergesprächen der Büroarbeiter wurde deutlich, dass hier viel für die Gesundheit getan wird. So wurde bereits ein Büroraum ergonomisch eingerichtet. Dazu gehörte das richtige sitzen auf den Stühlen und die Benutzung von Hockern für die Füße, damit die Mitarbeiter im richtigen Winkel zum Tisch sitzen. Ein weiterer Interventionsvorschlag wäre, die gute Ergonomie auf alle Büroräume zu übertragen. Des Weiteren sollten die Computerbildschirme erhöht werden, sodass die Nackenmuskulatur bei langem Arbeiten geschont werden kann, da durch die einseitige, gebeugte Haltung der Nacken verspannen kann. Hierzu benötigt man lediglich einen kleinen Unterbau (vgl. Lange, 2007).

Knieschoner

Um die Gelenke der Arbeiter zu schonen, sollten Knieschoner verwendet werden. Da die Mitarbeiter der Werkstatt sich häufig hinknien müssen, kann die Belastung der Kniegelenke, durch Verstärkungen, in Form von Polstern, verringert werden.

Anschaffung neuer Sanitärkästen

Während der Beobachtungen wurde deutlich, dass der Sanitärkasten zwar zentral liegt und regelmäßig gewartet wird, aber im Notfall für einige Betriebsbereiche zu weit entfernt liegt. Das heißt, die Wege erscheinen im Notfall zu lang. Deshalb ist eine weitere Intervention, die Anschaffung und Anbringung weiterer Kästen.

Pausenraumgestaltung

Der Pausenraum des Bürobereiches ist sehr gut ausgestattet. Es gibt sowohl eine Mikrowelle als auch einen Wasserkocher sowie zwei Kaffeemaschinen. Ebenso ist ausreichend Geschirr vorhanden. Im Pausenraum der Werkstatt gibt es dies jedoch nicht. Sicherlich wäre es kein Problem für die Mitarbeiter der Werkstatt, die Geräte des Büroraumes mit zu benutzen, jedoch wird diese Möglichkeit nicht genutzt. Um aber trotzdem mittags warm essen zu können, nutzen viele Mitarbeiter den Service eines nahe gelegenen Imbiss. Die Anschaffung neuer Küchengeräte würde die Mitarbeiter eher dazu bringen, sich eigenes Essen aufzuwärmen und die Nutzung des Imbiss einzuschränken.

Informationstisch für Vorsorgeangebote

Wie die Ergebnisse zeigen, sind die Mitarbeiter nur teilweise über die Bedeutung ärztlicher Vorsorgeangebote für die Gesundheit informiert. Da mehr als die Hälfte der Mitarbeiter nur „gelegentlich“ oder „nie“ ärztliche Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen, mehr als 90% dagegen an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen, scheint die Akzeptanz der Vorsorge eher auf monetären als auf rationalen Gründen zu beruhen. Hier scheint das Bonussystem im Zahnersatzbereich seine volle Wirkung zu erzielen. Deshalb ist es notwendig, auch inhaltlich über Angebote der Krankenkassen zu informieren. Ein Tisch beispielsweise, auf welchem Broschüren, Informationsblätter oder Ähnliches ausgelegt werden, wäre eine durchzuführende verhältnisorientierte Intervention. So hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über Vorsorgeprogramme und ihre Erfolgsquoten zu informieren.

3. Das Unternehmen „Autohaus GmbH“ - Zweiter Betrieb

3.1 Betriebliche Rahmendaten

Das Unternehmen besteht seit 1957 und war zu dieser Zeit ein Fachbetrieb für Fahrzeugelektrik mit 10 Gesellen und 2 Lehrlingen. Im Jahre 1990 wurde Volkswagen zum Vertragspartner des Autohauses und die Mitarbeiterzahl erhöhte sich auf 25, wobei zwei Lehrlinge die Ausbildung zum Mechatroniker absolvieren. Das Unternehmen hat eine Hauptstelle sowie eine Nebenstelle in Mecklenburg- Vorpommern.

Da das Autohaus eine geringe Fluktuation zu verzeichnen hat, arbeiten viele der Beschäftigten bereits seit ihrer Ausbildung in diesem Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter liegt bei 35 Jahren, wobei die älteren Beschäftigten als Meister oder in der Verwaltung tätig sind.

Das Unternehmen enthält die Bereiche Werkstatt, wo KFZ- Mechaniker, Mechatroniker und Karosseriebauer tätig sind, Teiledienst, Autowaschanlage sowie den technisch-kaufmännischen Bereich. Die Leistungen umfassen Reparaturarbeiten, Kundendienst und den Verkauf von Autos der Marke Volkswagen. Zu den Leistungen des Verkaufes gehört des Weiteren die Finanzierung und Versicherung der Fahrzeuge.

Darüber hinaus bietet das Unternehmen einen 24 Stunden Pannendienst für VW-Fahrzeuge an.

Es wurden bisher noch keine konkreten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Jedoch kommt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der ISO-Zertifizierung eine bedeutende Rolle zu. Neben den wöchentlich stattfindenden Arbeitsschutzbelehrungen und den arbeitsmedizinischen Untersuchungen, existieren für alle Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen. Durch die regelmäßig stattfindenden Arbeitsschutzbelehrungen und arbeitsmedizinischen Untersuchungen, wird die Zahl der Arbeitsunfälle gering gehalten.

Der Krankenstand in diesem Unternehmen ist als gering einzuschätzen. Dies kann man zum einen auf die Angst des Arbeitsplatzverlustes zurückführen und zum anderen auf das Bemühen der Geschäftsführung, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten.

Lediglich altersbedingte Erkrankungen treten in dem Unternehmen auf, währenddessen Langzeiterkrankungen keine Rolle spielen.

Der Geschäftsführer erwartet, trotz bestehender Standards, bezüglich der Gesundheit, dass ein Außenstehender weitere Anregungen zu möglicher Veränderungen geben kann. Er möchte etwas für seine Mitarbeiter tun und diese gleichzeitig zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten bewegen.

3.2 Branchenspezifische Datenanalyse

In diesem Kapitel werden die Vorgehensweise des ersten Betriebes und die bereits verwendeten Kategorien erneut aufgegriffen. Die Fragebögen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die teilnehmende und nicht- teilnehmende Beobachtung des Studenten stellen auch in diesem Fall die Grundlage für die Datenanalyse dar (vgl. Zentner, 2006, S. 26- 56). Somit ist dies der erste Schritt des Projektes und zählt zur Analysephase (vgl. Kap. 1.3, S. 21).1.3).

In diesem Unternehmen wurden von den vierzehn ausgeteilten Fragebögen dreizehn ausgefüllt. Die Rücklaufquote beträgt somit 92,9%. Wie bereits im ersten Unternehmen ist auch in diesem der Datensatz zu klein, als dass mit Korrelationen gearbeitet werden könnte.

3.2.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter

Die persönlichen Angaben beziehen sich auf das Alter, die Geschlechtszugehörigkeit und die Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Altersstruktur auch dieses Unternehmens weist eine sehr heterogene Verteilung auf. So sind die Altersgruppen der 15- 20 jährigen sowie die der 21- 30 jährigen mit 8% vertreten. Die Altersgruppe der 31- 40 jährigen weist hingegen einen Anteil von 31% auf. 38% der Beschäftigten liegen in der Altersgruppe zwischen 41 und 50 Jahren. Die höchste Altersgruppe ist die der 51- 60 jährigen und ist mit 15% vertreten. Die Altersgruppe der 61 jährigen und älteren ist in diesem Betrieb nicht vertreten.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter dieses Unternehmens, wird deutlich, dass lediglich 15% weiblichen Geschlechts und demzufolge 85% männlichen Geschlechts sind.

Wie schon in dem Punkt 3.1 „Betriebliche Rahmendaten“ (S. 48) erwähnt wurde, weist das Unternehmen eine geringe Fluktuation auf. So sind 61% der Mitarbeiter bereits seit 11- 20 Jahren in diesem Unternehmen tätig und weitere 15% seit über 21 Jahren. Die kürzeste Dauer der Betriebszugehörigkeit vertritt die Gruppe derjenigen die seit 2- 5 Jahren in dem Betrieb beschäftigt sind und ist mit 8% vertreten. 15% der Mitarbeiter arbeiten seit 0- 2 Jahren in dem Unternehmen.

3.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit

Auf die Frage, wie die Mitarbeiter ihren allgemeinen Gesundheitszustand beurteilen, antworteten 8%, dass dieser als „sehr gut“ zu bewerten sei. Die Mehrzahl der Beschäftigten (77%) schätzt diesen als „gut“ ein und lediglich 15% beurteilen ihren Gesundheitszustand als „mäßig“. Die Antwortmöglichkeit „schlecht“ wurde von keinem Mitarbeiter gewählt. Da diese Angaben auf einer subjektiven Einschätzung beruhen, kann man daraus den realen Gesundheitszustand nicht ableiten. Jedoch spiegeln diese Angaben das gesundheitliche Wohlbefinden der Beschäftigten wieder, welches in diesem Unternehmen als positiv zu bewerten ist.

Die Bedeutung der Gesundheit, ist wie bereits erwähnt, sehr bedeutend für das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Es zeigt sich, dass die Gesundheit für 46% der Mitarbeiter „wichtig“ ist und für weitere 54% die Gesundheit „sehr wichtig“ ist. Diese Ergebnisse bilden eine gute Grundlage für das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung, da dieses auf die Erhaltung gesundheitsförderlicher aber auch auf die Veränderung gesundheitsschädlicher Verhaltensweisen abzielt. Nur wem die Gesundheit etwas bedeutet, ist gewillt, seine Verhaltensweisen zu einem gesundheitsförderlicheren Verhalten zu verändern.

Im Folgenden wird aufgezeigt welche Komponenten, nach Meinung der Belegschaft, die Gesundheit beeinflussen. Hierbei wird zunächst auf die Bedeutung des Stressabbaus eingegangen. Es hat sich herausgestellt, dass lediglich 8% der Beschäftigten Stressabbau „weniger wichtig“ und 31% „teilweise wichtig“ einstufen. Dem gegenüber stehen 38% der Mitarbeiter, denen Stressabbau „wichtig“, bzw. 23%, denen dieser „sehr wichtig“ erscheint.

Dagegen erscheint nach Einschätzungen der Mitarbeiter das Arbeitsklima einen beträchtlichen Einfluss auf die Gesundheit auszuüben. Demnach gaben 54% der Mitarbeiter an, dass das gute Arbeitsklima für sie „wichtig“ ist und weitere 46% kreuzten die Antwortmöglichkeit „sehr wichtig“ an. Somit stellt das positive Betriebsklima eine wichtige Komponente für die Gesundheit der Beschäftigten dar. Ähnliche Ergebnisse zeigten sich bei der Frage nach der Bedeutung des Schlafes. Hier gaben lediglich 15% der Befragten an, dass ihnen der Schlaf „teils/teils“ wichtig ist.

Hingegen ist für 54% der Mitarbeiter der Schlaf „wichtig“ und weiteren 31% „sehr wichtig“. Daraus lässt sich ableiten, dass die Komponente Schlaf ebenfalls einen Einfluss auf die Gesundheit hat.

Die Variable, Soziale Unterstützung, ist für den größten Teil der Belegschaft (54%) „wichtig“. Für 15% ist diese sogar „sehr wichtig“. Allein 8% schätzen die soziale Unterstützung beispielsweise durch Familie oder Freunde als „weniger wichtig“ ein und weitere 15% empfinden diese als „teilweise wichtig“.

Ein weiterer Aspekt des Gesundheitsverhaltens spiegelt sich in der Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen wieder. 30% der Mitarbeiter nehmen „immer“ bzw. „oft“ an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teil. Jedoch sind die unteren Antwortmöglichkeiten „nie“ 30% und „selten“ (8%) sowie „gelegentlich“ (15%) vertreten. Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen leisten einen wichtigen Beitrag zur Prävention gefährlicher Krankheiten, wie beispielsweise Krebs, und sollten demnach regelmäßig durchgeführt werden.

Im Unterschied hierzu werden zahnärztliche Vorsorgeuntersuchungen verstärkt wahrgenommen. Diese werden von 69% der Belegschaft „immer“ in Anspruch genommen und von weiteren 15% „oft“. Hier sind die unteren Antwortmöglichkeiten „selten“ mit 8% vertreten sowie „gelegentlich“ mit weiteren 8%. Die unterste Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in dieser Kategorie nicht gewählt. Der Unterschied in der Inanspruchnahme beider Vorsorgeuntersuchungen liegt vermutlich darin, dass das Bonussystem der zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchung stärker ausgeprägt ist, als das der ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen.

3.2.3 Zigaretten- und Alkoholkonsum

Durch den regelmäßigen und übermäßigen Konsum von Zigaretten und Alkohol wird die Gesundheit nachhaltig geschädigt. Darum ist die Häufigkeit des Konsums dieser Produkte ein weiterer Untersuchungsgegenstand.

In diesem Unternehmen wird Bier beispielsweise von 61% der Mitarbeiter ein bis zwei Mal pro Woche konsumiert. 15% trinken Bier drei bis viermal die Woche und von weiteren 8% der Beschäftigten wird Bier täglich zu sich genommen. Wein und Sekt werden hingegen von 23% der Belegschaft nie bis ein Mal pro Monat konsumiert indes von 54% ein bis zwei Mal pro Woche. Ebenso ist der Konsum von Spirituosen keine seltene Angelegenheit. So trinken 8% der Mitarbeiter drei bis vier Mal die Woche hochprozentigen Alkohol. Weitere 31% gaben an, ein bis zwei Mal Whiskey oder ähnliches zu konsumieren und 46% der Beschäftigten trinken nie oder ein Mal pro Monat diese Art Alkohol. Auf die Frage ob, die Mitarbeiter ihren Alkoholkonsum verändern möchten, antworteten 85% mit „nein“. Nur gaben 15% an, dass sie ihre Gewohnheiten bezüglich des Alkoholkonsums verändern möchten.

In dem Unternehmen sind über die Hälfte der Mitarbeiter (69%) Nichtraucher und ein geringerer Anteil (31%) Raucher. Von den Rauchern rauchen 23% fünf bis 10 Zigaretten pro Tag und weitere 8% konsumieren über 20 Zigaretten pro Tag. Interessant ist die Frage, wie lange schon geraucht wird. Darauf antworteten 24%, dass sie seit 10-15 Jahren rauchen sowie 8% rauchen bereits seit 30 Jahren. Erstaunlich ist das Ergebnis, dass die Hälfte (15%) der rauchenden Mitarbeiter ihre Rauchgewohnheiten ändern möchten.

3.2.4 Ernährungsverhalten

In diesem Kapitel wird auf die Bedeutung der Ernährung, auf die Regelmäßigkeit der Nahrungsaufnahme und auf den Wunsch die Ernährungsgewohnheiten zu verändern, eingegangen.

Bei der Frage nach der Bedeutung der Ernährung sind positive Ergebnisse zu verzeichnen. Infolgedessen antworteten 23% der Belegschaft, dass ihnen die Ernährung „sehr wichtig“ sei und weitere 46% gaben an ihnen sei die Ernährung „wichtig“. Indes kreuzten 31% an, dass sie der Ernährung nur „teils/teils“ eine Bedeutung beimessen. Bei einer gesunden Ernährung spielt die Regelmäßigkeit der Nahrungsaufnahme eine bedeutende Rolle. Frühstück wird von fast allen Mitarbeitern täglich (92%) eingenommen. Allein 8% der Beschäftigten nehmen Frühstück nur drei bis vier Mal die Woche zu sich. Ähnliche Ergebnisse präsentierten sich bei der Abendessenaufnahme. Auch in diesem Fall wird die Abendmahlzeit von 92% der Befragten Personen täglich eingenommen und von 8% fünf bis sechs Mal die Woche. Im Unterschied dazu wird das Mittagessen nur von 69% der Beschäftigten täglich eingenommen und von 15% fünf bis sechs Mal die Woche. Von insgesamt 16% wird das Mittagessen ein bis vier Mal die Woche eingenommen. Diese Ergebnisse können auf das Pausenverhalten zurückgeführt werden. Veränderungswünsche hinsichtlich der Ernährung zeigten 31% der Befragten auf. 69 % der Mitarbeiter hegen keinen Änderungswunsch hinsichtlich ihres Ernährungsverhaltens.

3.2.5 Bewegung/ Freizeitverhalten

Das Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung zielt nicht nur auf das Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz ab, sondern bezieht sich auch auf das Verhalten der Beschäftigten während ihrer Freizeit. Aus diesem Grund beinhaltet der Fragebogen die Frage nach der Bedeutung der Bewegung, da diese einen wichtigen Beitrag zur Prävention beispielsweise koronarer Herzkrankheiten leistet. Es stellte sich heraus, dass für den überwiegenden Teil der Belegschaft die Bewegung „wichtig“ (38%) bzw. „sehr wichtig“ (46%) ist. Für lediglich 16% stellt die Bewegung keine wichtige Komponente dar. Indes antworteten 46 Prozent der Belegschaft, dass die Arbeit „oft“ Zeit für Freizeitaktivitäten lässt. Weitere 8 Prozent empfinden die Arbeit als so einnehmend, dass sie nur noch „selten“ Zeit für Freizeitaktivitäten haben. Interessant ist an dieser Stelle, auf welche Art die Freizeit gestaltet wird. Über die Hälfte der Mitarbeiter (61%) unternehmen immer aktive Freizeitaktivitäten, wie beispielsweise Fahrradfahren, Joggen, schwimmen o.Ä. Daher sind die Antwortmöglichkeiten bei der Frage nach der Auswirkung der Freizeit auf die Gesundheit auch bei 61 Prozent „positiv“ und sogar „sehr positiv“ gewählt worden.

3.2.6 Betriebsklima

Das Betriebsklima sowie die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz stellen eine wichtige Komponente für das Wohlbefinden der Mitarbeiter dar. Deshalb wird im Folgenden untersucht, welche sozialen Faktoren die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen oder aber fördern.

Welchen Stellenwert das positive Betriebsklima für die Belegschaft einnimmt, wurde bereits in dem Kapitel „Umgang mit Gesundheit und Krankheit“ (S. 51) behandelt. Die Ergebnisse zeigten, dass einem guten Arbeitsklima eine tragende Rolle beigemessen wird. Inwiefern die Mitarbeiter mit dem Betriebsklima zufrieden sind, ist ein weiterer Untersuchungsgegenstand gewesen. Aus dem Datensatz konnte entnommen werden, dass über die Hälfte der Belegschaft (61%) „gelegentlich“ mit dem Betriebsklima zufrieden sind und weitere 39% „oft“. Die jeweils höchsten Antwortmöglichkeiten „immer“ und „nie“ wurden von keinem der Mitarbeiter gewählt. Diese Ergebnisse deuten auf ein durchschnittliches Betriebsklima hin.

Darüber hinaus ist das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter zu dem Geschäftsführer ein wichtiger Indikator, um das Betriebsklima einzuschätzen. Hier schätzten 8% der Beschäftigten das Arbeitsverhältnis zum Geschäftsführer „schlecht“ ein, weitere 46% beurteilten dieses als „mäßig“. Jedoch gaben 31% der Befragten an, ein „gutes“ Verhältnis zum Geschäftsführer zu haben und 8% haben sogar ein „sehr gutes“ Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten. Indes gilt es zu untersuchen, ob bei bestehenden Problemen der Vorgesetzte gefragt werden kann. Auf die Frage antworteten 15% der Belegschaft, dass sie „nie“ ihren Chef bei Problemen aufsuchen können. 23% schätzten das Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten so ein, dass sie ihn nur „selten“ bei Problemen aufsuchen können. Diese Ergebnisse weisen negative Tendenzen auf und können eine Belastung für die Mitarbeiter darstellen. Dem gegenüber kann knapp die Hälfte der Beschäftigten (46%) „oft“ beziehungsweise „immer“ ihren Vorgesetzten aufsuchen. Lediglich 8% tun dies „gelegentlich“.

Das Lob stellt ein wichtiges Kriterium eines Geschäftsführers dar. Somit sind die Mitarbeiter in der Lage, ihr Können einzuschätzen und sind dadurch offen für Verbesserungen. Des Weiteren stellt das Lob vom Vorgesetzten einen Indikator für das

Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten dar. Auf die Frage, ob die Mitarbeiter Lob und Anerkennung vom Vorgesetzten erhalten gaben 15% an, „nie“ gelobt zu werden. Über die Hälfte der Belegschaft (54%) wird selten bei guter Arbeit gelobt. Allein 8% der Mitarbeiter gaben an „oft“ für gute Arbeit gelobt zu werden, jedoch fühlen sich 23% der Beschäftigten nur „gelegentlich“ so.

Im Unterschied dazu loben sich die Beschäftigten untereinander verstärkt. Hier erhalten 54% bei guter Arbeit Lob von den Mitarbeitern und 8 Prozent „oft“. Jedoch besteht auch hier ein Anteil von 38 Prozent, die „selten“ von ihren Mitarbeitern gelobt werden.

Das Verhältnis der Beschäftigten untereinander wird davon beeinflusst, ob man sich auf die Arbeitskollegen verlassen kann. Fast alle Mitarbeiter (77%) bestätigen, dass sie sich aufeinander verlassen können. Dies stellt ein äußerst positives Ergebnis dar. Lediglich 23% können sich nur „gelegentlich“ bis „selten“ auf ihre Mitarbeiter verlassen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass in dem Unternehmen unterschiedliche Arbeitsbereiche vorzufinden sind.

Durchaus positiv zu bewerten ist, dass es „selten“ (54%) oder „gelegentlich“ (38%) Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Kollegschaft gibt. Darum ist das Ergebnis, dass das Betriebsklima „selten“ (54%) oder „gelegentlich“ (38%) von den Mitarbeitern gestört wird, auch nicht verwunderlich.

Ebenfalls positive Ergebnisse präsentierten sich bei der Frage, nach der Bereitschaft; das Personal bei eventuellen Problemen um Hilfe zu bitten. Annähernd die Hälfte der Belegschaft (46%) sucht bei Problemen ihre Mitarbeiter auf. Gelegentlich können 38% mit ihren Kollegen über Probleme sprechen und allein 15% haben das Gefühl dies „selten“ zu können. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in dieser Kategorie nicht gewählt, sodass kein Mitarbeiter in diesem Betrieb bei etwaigen Problemen alleine mit diesen zurechtkommen müsste würde.

Ein weiteres Indiz für das positive Arbeitsverhältnis innerhalb der Belegschaft ist, dass den Mitarbeitern zugehört wird und sie ihre Meinung offen äußern können. 69% können in dem Unternehmen ihre Meinung offen äußern, lediglich 23% können dies „selten“. Auch in diesem Fall tritt die Antwortmöglichkeit „nie“ nicht auf.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Verhältnis innerhalb der Mitarbeiter positiver ist, als das Verhältnis der Mitarbeiter zum Geschäftsführer.

3.2.7 Sonstiges

In dieser Kategorie werden die Betriebsabläufe, die Arbeitsschutzmaßnahmen und die Unfallgefahr im Unternehmen, näher betrachtet. Die Bewertung der Organisation der Betriebsabläufe fiel tendenziell negativ aus.

Es bewerteten 30% der Mitarbeiter die Betriebsabläufe als „schlecht“ und 46% beurteilten diese als „mäßig“. Lediglich 23% ermessens die Organisation der Betriebsabläufe als „gut“ und sind damit zufrieden. Dieses Ergebnis ist um so verwunderlicher, als der Betrieb die ISO-Zertifizierung der Autobranche durchlaufen hat, in der Optimierung der Betriebsabläufe ganz oben auf der Agenda steht.

Im Unterschied dazu sind die Ergebnisse der Arbeitsschutzmaßnahmen sehr positiv ausgefallen. Diese wurden von 69% der Beschäftigten als „gut“ eingeschätzt und von 30% sogar als „sehr gut“.

Gleichermaßen positiv fielen die Ergebnisse der Beurteilung über die Unfallgefahr am Arbeitsplatz aus. Hier wird ersichtlich, dass die Beschäftigten nur die beiden höchsten Antwortmöglichkeiten gewählt haben. 69% der Belegschaft haben die Unfallgefahr am Arbeitsplatz als „gering“ bewertet und 31% als „sehr gering“.

Diese Ergebnisse lassen sich vermutlich auf die bedeutende Rolle des Arbeitsschutzes im Unternehmen, zurückführen.

3.2.8 Psychische Belastungen

Stress ist die häufigste psychische Belastung und wird durch unterschiedliche Bedingungen ausgelöst.

Vorab soll geklärt werden inwieweit den Mitarbeitern dieses Unternehmens dem Stressabbau und der Entspannung eine Bedeutung zukommt. Laut Angaben der Mitarbeiter empfinden 23% des Personals Stressabbau als „sehr wichtig“ und weitere 38% als „wichtig“. Als „teils/ teils wichtig“ stuften 31% der Beschäftigten die Entspannung ein und 8% messen dem Stressabbau keine Bedeutung bei.

Zunächst stellt sich die Frage, ob nach Angaben der Mitarbeiter ihr Beruf seelische Belastungen mit sich bringt. In dieser Kategorie teilten sich die Empfindung der Mitarbeiter, sodass die Spanne der Antwortmöglichkeit von „nie“ (31%) bis „oft“ (23%) reicht. Es gaben 15% der Mitarbeiter an, dass der Beruf „gelegentlich“ seelische Belastungen mit sich bringt. Bei 31% ist dies „selten“ der Fall. Welche Variablen den Stress auslösen wird im Folgenden erörtert.

In dem Kapitel „branchenspezifische Belastungen“ (Kap. 1.2.6) wurde aufgezeigt, dass die Arbeit unter starkem Zeitdruck, bei dem Personal, Stress auslösen kann. In diesem Unternehmen kommt der Arbeit unter Zeitdruck eine beachtliche Bedeutung zu, da über die Hälfte der Mitarbeiter „oft“ (46%) bzw. „immer“ (23%) unter der Belastung leiden. Allein 8% der Beschäftigten gaben an „selten“ in Zeitdruck zu geraten und 23% kreuzten die Antwortmöglichkeit „gelegentlich“ an. Dies beweist, dass in der Autobranche die Arbeit unter starkem Zeitdruck eine häufig vorkommende Belastung darstellt und den Mitarbeitern geholfen werden muss, mit dem Stress umzugehen.

Eine weitere psychische Belastung stellt der hohe Verantwortungsdruck, für die zum Teil sehr hohen Sachwerte, dar (vgl. Kapitel 1.2.6). Hier ging die Spanne der Antwortmöglichkeiten von „gelegentlich“ (23%) bis „immer“ (38%). Weitere 38% des Personals leiden „oft“ unter dem enormen Verantwortungsdruck. Die Ergebnisse zeigen, dass über die Hälfte der Mitarbeiter diesem Leiden ausgesetzt sind. Auffällig ist die Tatsache, dass die Antwortmöglichkeiten „nie“ und „selten“ in keinem Fall gewählt wurden. Ein zu hoher Verantwortungsdruck wirkt sich negativ auf das seelische Wohlbefinden und die Gesundheit aus (vgl. Kap. 1.2.6).

Inwieweit Stress den Gesundheitszustand der Mitarbeiter beeinflusst, wird im Folgenden geschildert. Über die Hälfte des Personals gab an, dass ihr Gesundheitszustand „gelegentlich“ (46%) bis „oft“ durch den Stress beeinflusst wird.

So können beispielsweise Schlafstörungen die Folge sein. Auf die Frage, ob die Beschäftigten aufgrund ihrer Berufsprobleme schlecht schlafen, antworteten die meisten (38%) mit „selten“. Jedoch reichte insgesamt die Spanne der Antwortmöglichkeiten von „nie“ (31%) bis „oft“ (15%). 8% der Mitarbeiter können „gelegentlich“ aufgrund ihrer Berufsprobleme schlecht schlafen. Für die Antwortmöglichkeit „immer“ hat sich kein Mitarbeiter entschieden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ob die Mitarbeiter nach der Arbeit leicht abschalten können. Hier antworteten 31 Prozent der Mitarbeiter, dass sie „immer“ nach der Arbeit abschalten können und weitere 46 Prozent können „oft“ die Gedanken an die Arbeit nach Feierabend abstellen. Jedoch gibt es auch Mitarbeiter, die von der Arbeit bis nach Hause verfolgt werden und „nie“ (8%) bzw. „selten“ (23%) abschalten können. Diese Ergebnisse deuten auf Stress hin, weshalb ein Stresskurs, um mit diesem Stress umgehen zu können, angebracht ist.

Stress kann des Weiteren durch Ängste, wie beispielsweise Versagensängste ausgelöst werden. Wenn man sich den Anforderungen der Arbeit nicht gewachsen fühlt, so können psychische Leiden auftreten. In dem Unternehmen fühlen sich 31% der Mitarbeiter den Anforderungen „gelegentlich“ nicht gewachsen. Jedoch stellt diese Belastung, für über die Hälfte des Personals kein Problem dar.

Erschreckendere Ergebnisse, kamen bei der Frage nach der Angst um den Arbeitsplatz, zum Vorschein. Hierbei antworteten 69 Prozent der Belegschaft, dass sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben und nur 23% machen sich darum keine Sorgen. Diese Ergebnisse können damit zusammenhängen, dass die Mehrheit der Mitarbeiter die wirtschaftliche Stabilität ihrer Branche als „mäßig“ (69%) bzw. „schlecht“ (23%) einschätzen. Allein 8 Prozent beurteilen die wirtschaftliche Stabilität der Metall-Branche als „gut“.

Positiv zu bewerten ist, dass insgesamt 61% mit dem angenehmen Gefühl nach Hause gehen, etwas geleistet zu haben. Dies stellt eine Ressource dar, da sich die Mitarbeiter gebraucht und nützlich fühlen.

3.2.9 Gesundheitliche Beschwerden

Im Folgenden werden die spezifischen gesundheitlichen Belastungen mit den Belastungen der Mitarbeiter dieses Betriebes verglichen.

In dem Kapitel „Branchenspezifische körperliche und psychische Belastungen“ wurde aufgezeigt, dass Rückenschmerzen durch schweres Heben, Tragen oder Schieben sowie durch Zwangshaltungen vermehrt auftreten. In diesem Unternehmen treten Probleme im Rückenbereich bei 23% des Personals „immer“ sowie bei 31% der Mitarbeiter „oft“ auf. 8% leiden „gelegentlich“ unter dieser Belastung. Die Ergebnisse zeigen, dass Rückenschmerzen eine typische gesundheitliche Belastung in der Metall- und Anlagentechnik darstellen. Lediglich 8% der Beschäftigten gaben an, „nie“ unter Problemen im Rückenbereich zu leiden und 31% empfinden „selten“ Schmerzen im Rückenbereich.

Interessant ist der Aspekt ob die Rückenschmerzen in jeder Altersklasse auftreten oder allein bei den älteren Beschäftigten eine Belastung darstellen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass Rückenschmerzen in jeder Altersklasse auftreten, jedoch in den höheren Altersstufen eine größere Rolle spielen. Dazu gaben 8% der Beschäftigten in der Altersklasse der 15-20 jährigen an „immer“ unter der Belastung der Rückenschmerzen zu stehen. Indes konnte analysiert werden, dass in der Altersstufe der 31- 40 jährigen, die Beschäftigten „oft“ (15%) bzw. „immer“ (15%) unter Rückenschmerzen leiden. Ähnliche Ergebnisse ergaben sich in der Altersstufe der 41- 50 jährigen, in welcher ebenfalls 15% der Belegschaft „oft“ über Rückenschmerzen klagen. Erstaunlich sind die Resultate aus der höchsten Altersspanne, der 51- 60 jährigen, wo lediglich 8% des Personals angaben, „gelegentlich“ Rückenschmerzen zu haben. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die älteren Mitarbeiter beispielsweise in der Verwaltung tätig sind und dadurch weniger den körperlichen Tätigkeiten ausgesetzt sind.

Eine weitere branchentypische gesundheitliche Belastung sind in dieser Branche geschwollene und schmerzende Gelenke, ebenfalls resultierend aus dem Heben schwerer Werkstücke, langem Stehen oder verkrampfter Haltung (vgl. Kap. 1.2.6). Diese Belastung zeigt bei den Mitarbeitern dieses Unternehmens jedoch kein

übersteigertes Auftreten. Lediglich 8% erdulden „oft“ diese Belastung, währenddessen 23% „nie“ darunter leiden und 46% der Beschäftigten „selten“. 23% der Belegschaft wählten die Antwortmöglichkeit „gelegentlich“. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass geschwollene und schmerzende Gelenke in diesem Betrieb nicht zu den häufigsten gesundheitlichen Belastungen zählen.

Ähnliche Ergebnisse kamen bei der Frage nach den Schmerzen in den Gliedern zum Vorschein. Hier gab die Mehrheit der Belegschaft an „nie“ (5%) bis „gelegentlich“ (31%) unter Gliederschmerzen und Taubheit in den Gliedern zu leiden. Jedoch erleiden 15% „oft“ diese Belastung.

Die branchenspezifische Belastung Atemnot (vgl. Kap. 1.2.6), die u.a. durch das Einatmen von Metallstäuben oder -salzen ausgelöst werden kann, findet in dem Autohaus keine Bewandnis. Hierbei gaben 92% der Belegschaft an, sich „nie“ durch Atemnot belastet zu fühlen und 8% erleiden „gelegentlich“ Atemnot. Diese Ergebnisse sind vermutlich auf die verstärkten Arbeitsschutzbestimmungen zurückzuführen. Leider kann an dieser Stelle nicht dahin gehend gedeutet werden, dass die Ergebnisse auf das Tragen des Mundschutzes zurückgeführt werden können, da dies kein Untersuchungsgegenstand in diesem Betrieb war. Jedoch ist davon auszugehen, dass das Tragen der Schutzkleidung in den Arbeitsschutzbestimmungen mit enthalten ist.

Darum stellt das Husten als Folge der Atemnot ebenfalls keine häufige Belastung in diesem Unternehmen dar. So gaben 46% der Mitarbeiter an, dass sie „nie“ unter der Belastung „Husten“ leiden und weitere 31% „selten“. „Gelegentlich“ müssen 31% diese gesundheitliche Beschwerde erdulden. Dieser Prozentsatz deckt sich übrigens prozentgenau mit der Zahl der Raucher (31%) im Betrieb (vgl. Kap. 3.2.3 S. 53).

Wie in dem Kapitel „branchenspezifische Belastungen“ aufgezeigt wurde, werden Reizungen der Haut oder Schleimhäute entweder durch (Metall) -stäube oder Metallsalze verursacht oder aber durch ungeeignete, luftundurchlässige Schutzkleidung hervorgerufen. Die Ursache für diese Belastungen geht aus dem Datenmaterial dieses Unternehmens leider nicht hervor, jedoch sind in diesem Betrieb auch keine Auffälligkeiten vorzufinden. So leiden über die Hälfte der Mitarbeiter „nie“ (54%) bzw. „selten“ (15%) unter Reizungen der (Schleim-) Häute.

Indes reichte bei der Frage nach Hörverschlechterungen und Ohrgeräuschen die Spanne der Antwortmöglichkeiten von „nie“ (31%) bis „immer“ (8%). Laut Angaben des BKK ist die Lärmschwerhörigkeit seit Jahren die häufigste Berufskrankheit in den Metall verarbeitenden Betrieben. Nach Abgaben der Mitarbeiter hält sich die Lärmschwerhörigkeit in den Grenzen, jedoch leiden 15% der Beschäftigten „oft“ darunter und weitere 15% „gelegentlich“. Hierbei sollte verstärkt auf das regelmäßige Tragen des Ohrschutzes geachtet werden, um weiteren Hörverschlechterungen vorzubeugen.

Setzt man diese Belastung mit dem Alter in Beziehung so ergibt sich, dass die Probleme im Hörbereich in der Altersstufe der 31-40 jährigen beginnen. In dieser Altersstufe wird von 8% der Mitarbeiter „gelegentlich“ über Ohrgeräusche geklagt. In der Altersgruppe der 41-50- jährigen wurde hingegen schon von 8% die Antwortmöglichkeit „oft“ angekreuzt. In der höchsten Altersgruppe wird wiederum kaum über Probleme der Ohren geklagt. Es lässt sich sagen, dass diese Belastung in den höheren Altersgruppen verstärkt auftritt.

Letztendlich lässt sich zusammenfassen, dass spezifische gesundheitliche Beschwerden in dem Betrieb auftreten, jedoch keine erschreckenden Ergebnisse vorzufinden sind. Wie zu erwarten war, zählen die Schmerzen im Rücken- und Nackenbereich zu den am häufigsten genannten gesundheitlichen Beschwerden (vgl. Kap. 1.2.6).

3.2.10 Belastende Arbeitsbedingungen

In diesem Kapitel wird analysiert welche Arbeitsbedingungen die Mitarbeiter belasten und die Gesundheit beeinträchtigen.

Die Mehrheit der Mitarbeiter empfindet die einseitig-verkrampfte Haltung während des Arbeitens „gelegentlich“ (23%) bis „oft“ (23%) als Belastung. Dies geht ebenfalls aus den branchentypischen Belastungen und Beschwerden hervor. Jedoch gaben 31% der Beschäftigten an, „selten“ bzw. „nie“ (15%) darunter zu leiden. Dies ist vermutlich auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder zurück zu führen, da die Verkäufer nicht unter der gleichen Belastung stehen wie die Beschäftigten der Werkstatt.

Indes beurteilen 38% des Personals das vorwiegende Stehen/Sitzen oder Knien „oft“ belastend bzw. 8% als „immer“ belastend. Lediglich 8% empfinden diese Beschwerde „gelegentlich“ oder „selten“. 23% leiden „nie“ unter dieser belastenden Arbeitsbedingung. Da fast die Hälfte der Mitarbeiter das vorwiegende Stehen/Sitzen oder Knien als belastend empfinden, kann man sagen, dass die spezifischen Belastungen (aus Kapitel 1.2.6) mit denen des hier untersuchten Betriebes übereinstimmen.

Ein weiterer Untersuchungsgegenstand war die Frage ob sich die Mitarbeiter durch schweres Heben/Tragen oder Ziehen beeinträchtigt fühlen. In dem Kapitel 1.2.6 wurde erläutert, dass die Gesundheit durch das schwere Heben, Tragen oder Ziehen stark beeinträchtigt werden kann. In dem Vergleichsbetrieb fühlen sich 31% des Personals „oft“ durch diese Arbeitsbelastung beeinträchtigt. 23% empfinden dies als „gelegentlich“ belastend, und weitere 46% der befragten Mitarbeiter messen dieser Arbeitsbelastung keine Bedeutung bei.

Einige Mitarbeiter (15%) fühlen sich „oft“ durch (Metall-) Staub belastet und weitere 8% „gelegentlich“. Jedoch sieht die Mehrheit der Belegschaft (77%) Stäube nicht als Belastung an. Dies könnte jedoch erneut auf die unterschiedlichen Arbeitsbereiche zurückgeführt werden, da einige Mitarbeiter nicht mit (Metall-) Stäuben in Berührung kommen.

Ähnliche Ergebnisse sind bei der belastenden Arbeitsbedingung „Lärm“ sowie Störungen durch Unterbrechungen, zu verzeichnen. So leiden 31% der Beschäftigten „oft“ bzw. 8% „gelegentlich“ unter der Lärmbelastung. Laut dem BKK-

Gesundheitsbericht stellt Lärm die häufigste gesundheitliche Beschwerde dar und ist Ursache für weitere Belastungen wie beispielsweise dem Lärmstress. Jedoch leiden 23% der befragten Personen „selten“ unter Lärm und 38% „nie“.

Es erweist sich als ebenfalls als störend, wenn man häufig beim Arbeiten unterbrochen wird. 8% des Personals gaben an, „immer“ darunter zu leiden, dass sie während des Arbeitens gestört werden, beispielsweise durch Telefonklingeln, Mitarbeiter, Ablenkungen etc. 31% der Mitarbeiter leiden „oft“ darunter und weitere 46% „gelegentlich“. Lediglich 15% gaben an, dass sie sich durch die Unterbrechungen „selten“ belästigt fühlen. Die Ergebnisse zeigen, dass dies eine sehr häufig vorkommende Belastung darstellt, und dringend in die Interventionen mit einbezogen werden müssen.

Bei der Frage nach der Belastung durch den Umgang mit Fetten, Ölen oder Gefahrenstoffen reichte die Spanne der Antwortmöglichkeiten von „nie“ (31%) bis „immer“ (8%). 15% empfinden den Umgang „oft“ als Belastung und 31% „gelegentlich“. Da Öle, Fette oder andere Gefahrenstoffe Ursachen für beispielsweise Hautreizungen sind, sollte hier verstärkt auf das Tragen der Schutzkleidung geachtet werden. Der Umgang mit solchen Stoffen stellt eine typische Belastung in der Metallbranche dar (vgl. Kapitel 1.2.6).

Eine ungünstige Arbeitsplatzgestaltung kann sich ebenfalls belastend auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auswirken. Aufgrund dessen wurde diese Thematik Gegenstand der spezifischen Befragung. Die Spanne der Antwortmöglichkeiten, auf die Frage nach der Arbeitsplatzgestaltung reichte von „gut“ (25%) über „mäßig“ (66%) bis „schlecht“ (8%).

Zu einer ungünstigen Arbeitsplatzgestaltung könnte die Arbeit bei unangenehmen Temperaturverhältnissen sowie eine ungünstige Beleuchtung zählen.

Da die Mitarbeiter des Lagers und der Werkstatt verstärkt den Wetterverhältnissen ausgesetzt sind, sind diese vermutlich für die folgenden Ergebnisse zuständig. 8% des Personals fühlen sich „immer“ durch die Hitze (beispielsweise im Sommer) belästigt und ein ebenso großer Prozentsatz fühlt sich der Kälte (beispielsweise im Winter) ausgesetzt. Für 15% der Mitarbeiter stellt die Kälte „oft“ ein Problem dar und für weitere 15% ist diese „gelegentlich“ eine Belastung. Ein relativ großer Prozentsatz

(31%) fühlt sich ebenso „gelegentlich“ durch die Hitze belästigt. Diese Ergebnisse sollten in der Maßnahme und Umsetzungsphase berücksichtigt werden, um den Mitarbeitern ein angenehmes Arbeiten zu ermöglichen.

Eine weitere Arbeitsbelastung stellt die ungünstige Beleuchtung dar. Hier gaben 8% der Belegschaft an, „immer“ unter diesen erschwerten Arbeitsbedingungen zu leiden und weitere 8% leiden „oft“ darunter. 23% erklärten die ungünstige Beleuchtung als „gelegentlich“ belastend. Um dem Abhilfe zu verschaffen sollte eine verhältnisorientierte Intervention dringend durchgeführt werden, um den Beschäftigten die Arbeit zu erleichtern und das Wohlbefinden zu verstärken.

Auch die langen Arbeitszeiten oder die häufigen Überstunden können eine Belastung für die Mitarbeiter darstellen, da sie dadurch weniger Zeit für sich oder ihre Familien haben. Die Beschäftigten dieses Unternehmens kreuzten an „nie“ (8%) bzw. „selten“ (54%) unter den Arbeitszeiten zu leiden. Jedoch empfinden 23% diese Bedingungen als „gelegentlich“ belastend oder sogar „oft“ (8%) belastend. Weitere 8% leiden „immer“ unter dieser belastenden Arbeitsbedingung.

3.3 Maßgeschneiderte Interventionsvorschläge

Die folgenden Interventionsvorschläge basieren auf den spezifischen Belastungen und Beschwerden der Mitarbeiter aus dem Unternehmen „Autohaus GmbH“. Diese sollen Einfluss auf den individuellen Gesundheitszustand und auf das individuelle Gesundheitsverhalten nehmen. Dieses Kapitel bezieht sich auf die zweite Phase, die Maßnahme und Umsetzungsphase des Projektes zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Rückenschule/ Massagen

Aufgrund der Probleme im Rücken- und Nackenbereich und dem Wunsch, an einer Rückenschule teilzunehmen, ist diese Maßnahme unabdinglich. Auch wurde häufig im Rahmen einer internen Befragung der Wunsch nach Massagen geäußert.

Ernährungsberatung

Da 31% der Arbeitnehmer den Wunsch äußerten, ihre Ernährungsgewohnheiten zu verändern, sollten Informationen über eine gesündere Ernährungsweise gegeben werden. Dies könnte im Rahmen eines „gesunden Frühstücks“ stattfinden.

Raucherentwöhnung

Da bei der Hälfte der Raucher dieses Unternehmens der Wunsch nach einer Veränderung des Rauchverhaltens besteht, sollte den Mitarbeitern die Option für die Teilnahme an einer Raucherentwöhnung nahe gelegt werden.

Stressmanagement und Entspannungstraining- Tai Chi

Das Interesse an dieser Maßnahme äußerten 23% des Personals. Durch die Teilnahme an einem Entspannungstraining erlernen die Mitarbeiter einen besseren Umgang mit Belastungen und Stress.

Eine Möglichkeit zur Realisierung dieser Maßnahme ist ein Tai Chi- Kurs, welcher Entspannungstraining, Bewegungsschulung und Gesundheitsprophylaxe beinhaltet.

Alle oben genannten gesundheitsförderlichen Maßnahmen beziehen sich auf die Verhaltensprävention der Mitarbeiter. Im Folgenden soll nun auf die verhältnisbezogenen Maßnahmen eingegangen werden.

Verkaufsbereich

Die Beobachtungen ergaben, dass insbesondere die Lärmbelastung durch den Kundenverkehr oder durch andere Mitarbeiter sehr auffällig ist. Dadurch kam es zu häufigen Unterbrechungen und Störungen. Auch die Antworten auf die Frage, ob sich die Arbeitnehmer durch Unterbrechungen und Störungen beim Arbeiten belastet fühlen bestätigt diese Beobachtung. Eine mögliche Intervention ist die Reduzierung der Klingellautstärke der Telefone.

Des Weiteren sind die Mitarbeiter im Werkstatt- und insbesondere im Lagerbereich starken Temperaturschwankungen ausgesetzt. Dies bedeutet, dass der Arbeitsbereich im Winter sehr kalt und im Sommer sehr warm ist. Außerdem zeigen sich häufig Stresssituationen im Bereich des Kundendienstes, um die Kundenzufriedenheit zu garantieren.

Werkstattbereich

Im Werkstattbereich ist die Benutzung des Werkzeugs eine kontinuierliche Lärmquelle, jedoch kann dieser, durch Dämmung des Materials- und Werkzeugraumes, entgegengewirkt werden.

Lob- und Anerkennung

Da Lob und Anerkennung durch den Geschäftsführer zu einer Verbesserung des Betriebsklimas und zur Steigerung der Motivation der Beschäftigten beiträgt, ist dies eine wichtige Komponente. Jedoch gaben 69% der Belegschaft an, „nie“ bzw. „selten“ Lob und Anerkennung zu erhalten. Dem könnte durch ein Führungskräfte-seminar entgegengewirkt werden.

3.4 Evaluationsphase der Autohaus GmbH

In diesem Kapitel gilt es zu untersuchen, welchen Erfolg die erarbeiteten Interventionsvorschläge aus dem Abschnitt 3. erzielt haben. Aufgrund der Anonymität der Fragebögen handelt es sich bei dem Vergleich der Ergebnisse der Analysephase und der erneuten Datenerhebung nicht um zwei identische Stichproben, sondern um einen Vergleich von Kohorten. Zudem konnte nicht nachgeprüft werden welcher Mitarbeiter an der ersten Befragung und/ oder der zweiten Befragung teilgenommen hatte

Für die Evaluation des Betriebes wurde vorerst ein Interview mit dem Geschäftsführer durchgeführt. Anschließend wurden erneut Mitarbeitergespräche geführt, welche erstmalig die Wirksamkeit der Gesundheitsförderungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Gesundheit zum Inhalt hatten. Sowohl das Interview als auch die Mitarbeitergespräche der Evaluationsphase dienten als Grundlage für die Erstellung des zweiten Fragebogens zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Dieser beinhaltet erneut Fragen zu den gesundheitlichen und psychischen Belastungen sowie die Untersuchung der Maßnahmen zur Zielerreichung. Dieser Fragebogen wurde im Anschluss daran ausgewertet und mit den Ergebnissen der Analysephase verglichen.

In dem Interview hatte sich herausgestellt, dass die Telefonanlage von dem Geschäftsführer vollständig erneuert wurde und somit eine Reduzierung der Klingellautstärke möglich ist. Des Weiteren achtet der Vorgesetzte regelmäßig auf einen wohltemperierten Arbeitsplatz.

Vergleicht man die Ergebnisse der Analysephase mit denen der Evaluationsphase so kommt man zu folgenden Resultaten.

In dem Punkt „gesundheitliche Beschwerden“ wurden die Probleme, welche die Mitarbeiter vor den Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Rücken- und Nackenbereich hatten, aufgezeigt. Nach der Durchführung der Rückenschule haben sich die Beschwerden verbessert. Demnach leiden jetzt noch 19% „oft“ unter Rückenschmerzen bzw. Rückenproblemen, 44% „gelegentlich“ und 31% „nie“ bis „selten“. Ähnliche Ergebnisse stellten sich beim Vergleich mit den geschwollenen/ schmerzenden Gelenken, vor und nach der Maßnahme- und Umsetzungsphase heraus.

In der Analysephase zeigte sich, dass Lob und Anerkennung durch den Vorgesetzten in der Autohaus GmbH, „selten“ ausgesprochen wurde. Auch hier haben sich die Ergebnisse verbessert. Lediglich 6% der Mitarbeiter beschwerten sich über zu wenig Lob, die meisten Arbeitnehmer (60%) gaben an, dass sie jetzt „oft“ bzw. „immer“ Lob und Anerkennung erhalten. Dies sind sehr wünschenswerte Ergebnisse und zeigen, dass das Projekt diesbezüglich erfolgreich war.

Ebenso zeigt sich einer Verbesserung bei der Beurteilung des Arbeitsverhältnisses zum Geschäftsführer. In der Analysephase zeigte sich, dass 8% der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis zum Geschäftsführer als „schlecht“ beurteilen und 46% als „mäßig“. Lediglich 31% stufen das Arbeitsverhältnis als „gut“ bzw. „sehr gut“ (8%) ein. Nach der Maßnahme und Umsetzungsphase zeigen sich, dass 87% der Belegschaft das Arbeitsverhältnis nun als „gut“ bzw. „sehr gut“ einstufen und lediglich 13% waren nach wie vor mit dem Arbeitsverhältnis unzufrieden. Die positiven Ergebnisse sind vermutlich auf das verstärkte Loben und auf die Bemühungen des Geschäftsführers zurückzuführen.

In der Analysephase wurde deutlich, dass eine ungünstige Arbeitsplatzgestaltung eine Belastung für die Mitarbeiter darstellt und sich negativ auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auswirkt. Somit identifizierten sich die Beschäftigten vor der Maßnahme und Umsetzungsphase hauptsächlich mit den Kategorien „schlecht“ und „mäßig“. In der Evaluationsphase hingegen zeigt sich, dass sich die Arbeiter überwiegend mit den beiden höchsten Antwortmöglichkeiten „gut“ und „sehr gut“ identifizieren. Dies bedeutet, dass 75% der Arbeitnehmer mit der Arbeitsplatzgestaltung überdurchschnittlich zufrieden sind.

Die Teilnahme an der Rückenschule beschränkte sich auf 31% der Mitarbeiter und die Teilnahme an einem Tai Chi- Kurs auf 38% der Beschäftigten. Die Effizienz dieser Interventionen wird im Folgenden aufgezeigt. So gaben 50% derjenigen Mitarbeiter, welche an einer Rückenschule teilgenommen haben, an, dass die Rückenschule die Gesundheit positiv beeinflusst hat. Über die Hälfte der Teilnehmer des Tai Chi- Kurses schätzten die Wirkung auf die Gesundheit als sehr positiv ein.

Ob den Mitarbeitern die Inhalte der Kurse im Alltag helfen konnten, war ein weiterer Untersuchungsgegenstand des Projektes. Hier dominiert die Rückenschule gegenüber

dem Tai Chi- Kurs. Die meisten Antwortmöglichkeiten des Tai Chi- Kurses lagen in der Kategorie „teils/teils“ im Alltag geholfen, währenddessen sich die Mitarbeiter einig waren, dass die Rückenschule im Alltag sehr hilfreich war und somit die meisten Antworten in der Kategorie „trifft zu“ und „trifft voll zu“ lagen.

Auf die Frage, ob die Kurse das Gesamtbefinden verbessert haben, wurden bei beiden Interventionen die höchsten Antwortmöglichkeiten gewählt. Hierbei reichte die Spanne der Antwortmöglichkeiten von „teils/teils“ über „stimmt“ bis „stimmt genau“. Erfreulich sind die Ergebnisse, dass das Erlernte sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich Anwendung findet.

Abschließend kann gesagt werden, dass besonders bei den Teilnehmern der Rückenschule die Intervention ihren gewünschten Erfolg erzielt hat, da sie viele positive Effekte nach sich zog, wie beispielsweise die positive Wirkung auf die Gesundheit sowie die Anwendung und besonders die Hilfe im Alltag. Bei dem Tai Chi- Kurs sind die Ergebnisse vergleichsweise nicht ganz so positiv ausgefallen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich Tai Chi langfristig auf die Gesundheit auswirkt und nach wenigen Durchführungen kaum Gesundheitswirkungen erkennbar sind. Durch regelmäßiges Üben von Tai Chi wird zwar der gesamte menschliche Organismus harmonisiert, sowie jahrelang verfestigte Fehlhaltungen, Verspannungen und Krankheitssyndrome werden positiv beeinflusst. Jedoch kann man erste positive Rückwirkungen erst nach längerer Zeit des Übens feststellen (vgl. Methfessel, 1993, S. 32ff).

Die Erneuerung der Telefonanlage zählt ebenfalls zu den Erfolgen des Projektes der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Geschäftsführer geht mit positivem Beispiel voran und setzt sich für das Wohlbefinden der Mitarbeiter ein. Dass sich dies positiv auf das Betriebsklima, das Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie die Reduzierung gesundheitlicher Beschwerden auswirkt, zeigt sich in den obigen Ausführungen. Dies gehört zu den Zielen des Projektes und man kann zusammenfassend sagen, dass sie in diesem Betrieb verwirklicht wurden.

4. Vergleich der beiden Betriebe

In diesem Kapitel werden die beiden zuvor analysierten Unternehmen verglichen. Dabei wird insbesondere auf die bedeutendsten Ergebnisse der unterschiedlichen Kategorien eingegangen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Herausarbeitung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden bezüglich der psychischen Belastungen, gesundheitlichen Beschwerden und belastenden Arbeitsbedingungen. Doch auch die persönlichen Angaben der Mitarbeiter, der Umgang mit Gesundheit und Krankheit, das Ernährungsverhalten, das Betriebsklima sowie Wünsche zu den Gesundheitsangeboten sind in diesem Kontext von Bedeutung. Die Daten für den Vergleich beider Unternehmen bestehen aus der Analysephase. Die Evaluationsphase findet hierbei keine Berücksichtigung, da es um den Vergleich der Unternehmen vor der Maßnahme- und Umsetzungsphase geht.

4.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter

Geschlechterverteilung

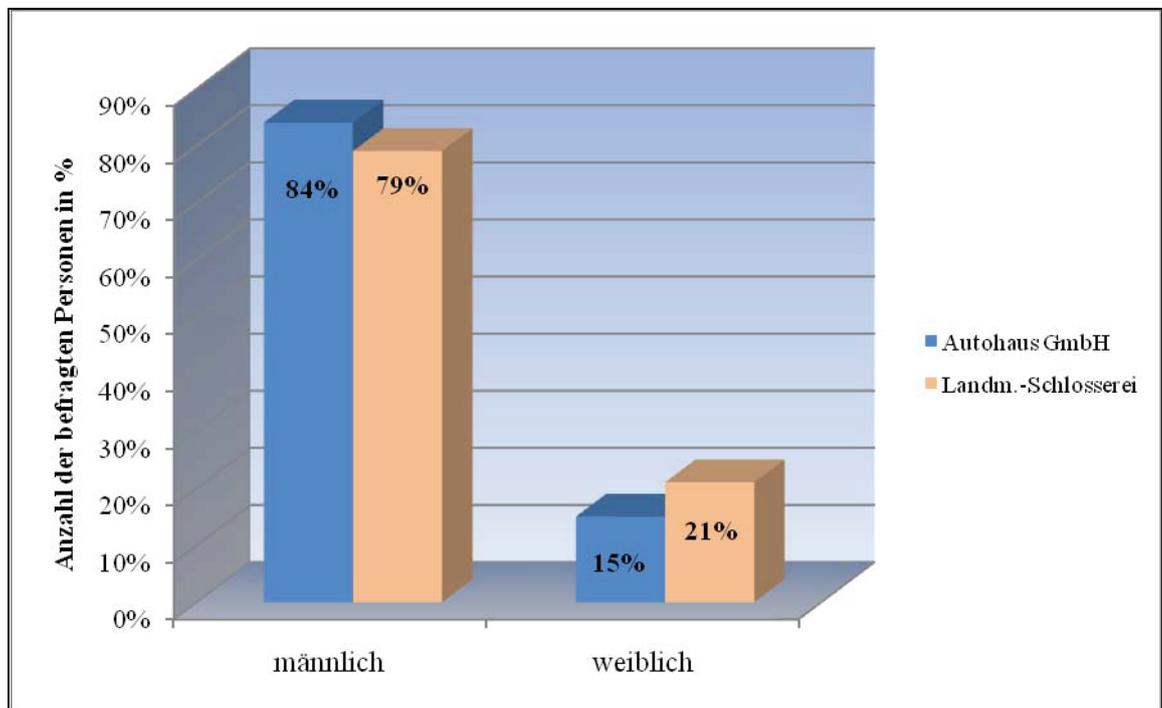


Abbildung 1: Geschlechterverteilung

Quelle Thomé 2008

In der obigen Abbildung ist die Verteilung der Geschlechter, in den beiden Unternehmen zu erkennen. Es wird deutlich, dass annähernd gleiche Werte zu verzeichnen sind. Sowohl in der „Landmaschinenschlosserei“ als auch in der „Autohaus GmbH“ sind überwiegend männliche Angestellte vertreten.

Diese Ergebnisse sind darauf zurückzuführen, dass die Arbeit in der Metallbranche mit großem körperlichen Einsatz verbunden ist und deshalb in unserer Gesellschaft zu den typischen Männerberufen zählen (vgl. www.ig-metall.de). In beiden Unternehmen sind die Frauen überwiegend in der Verwaltung tätig und für die Büroarbeit verantwortlich.

Altersverteilung der Mitarbeiter

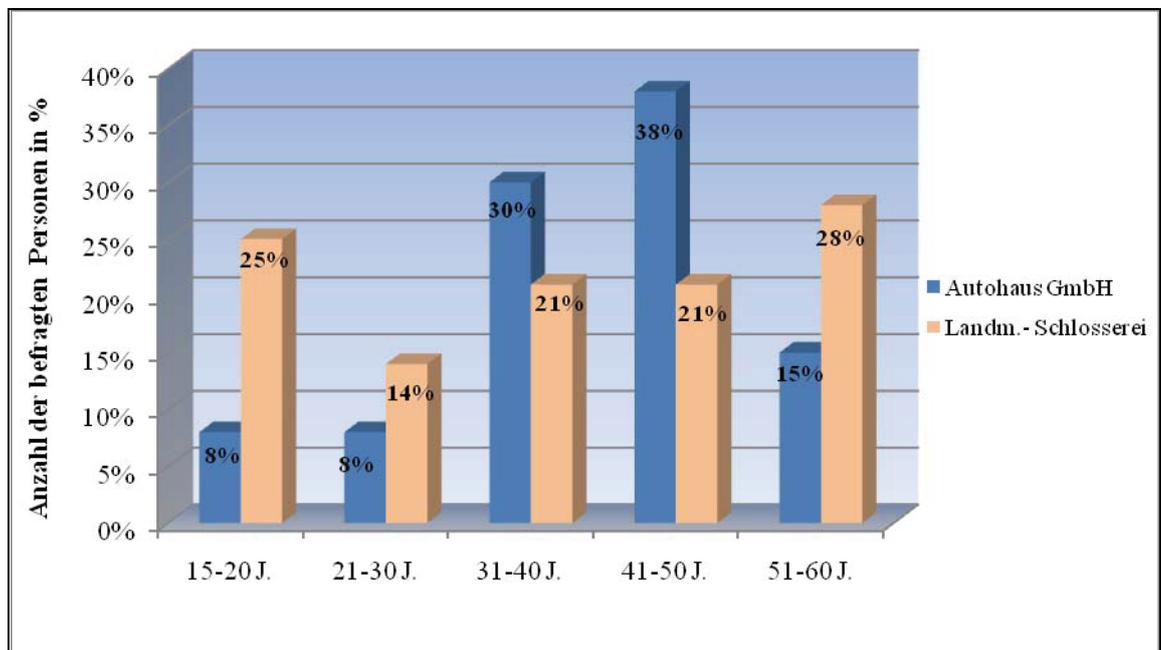


Abbildung 2: Altersverteilung der Mitarbeiter

Quelle Thomé 2008

Da dem Alter, insbesondere bei dem Auftreten gesundheitlicher Beschwerden, eine besondere Rolle zukommt, ist die unterschiedliche Altersverteilung der Mitarbeiter in den Betrieben von großer Relevanz.

In der „Landmaschinenschlosserei“ ist eine recht ausgewogene Altersverteilung zu erkennen. Die unterschiedlichen Altersgruppen sind nahezu gleichmäßig vertreten. So steht beispielsweise der Gruppe der Auszubildenden eine fast ebenso starke Gruppe von 51-60 jährigen gegenüber. Lediglich die Gruppe der 21-30 jährigen ist weniger stark besetzt.

In der „Autohaus GmbH“ ist die Altersstruktur sehr inhomogen. Auffällig ist hierbei, dass in dem Unternehmen überwiegend ältere Mitarbeiter vertreten sind. Die beiden untersten Altersgruppen sind jeweils nur mit 8% besetzt, währenddessen die Altersklasse der 31-40 jährigen mit 30% bzw. die Altersklasse der 41-50 jährigen mit 38% vertreten sind. Diese Altersklasse stellt somit die am stärksten besetzte Gruppe dar. Die höchste Altersklasse wiederum ist lediglich mit 15% besetzt. Zusammenfassend kann man sagen, dass das Unternehmen der „Autohaus GmbH“ im Gegensatz zur

„Landmaschinenschlosserei“ überwiegend ältere Mitarbeiter beschäftigt. Dies ist besonders für die Untersuchung der gesundheitlichen und psychischen Belastungen von großer Bedeutung.

Tätigkeitsdauer

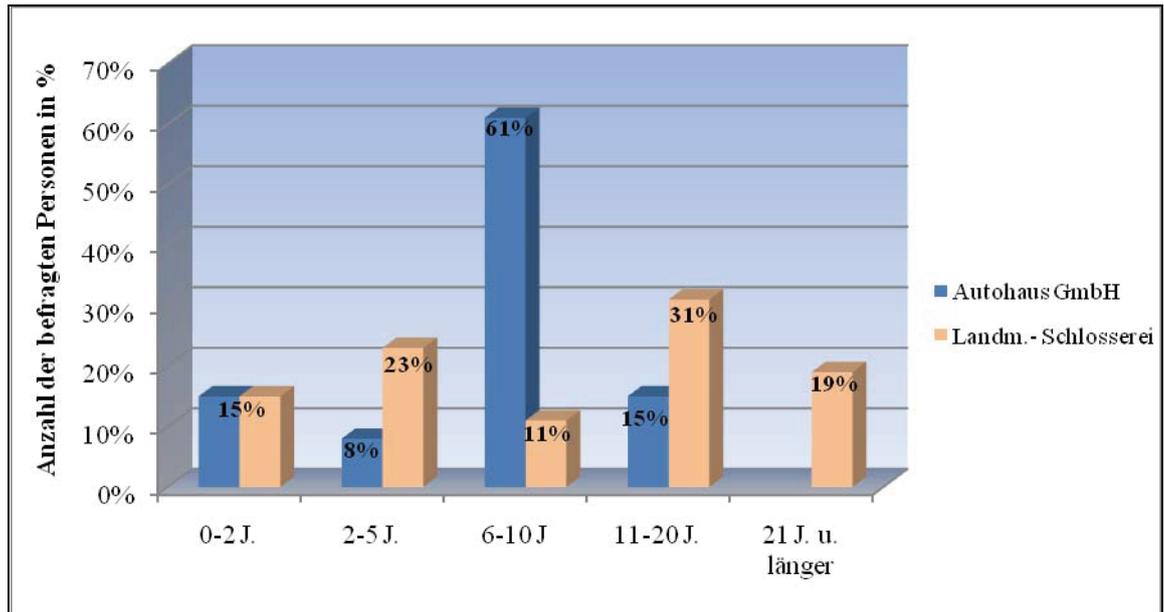


Abbildung 3: Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter

Quelle Thomé 2008

Vergleicht man die Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter beider Unternehmen miteinander, so wird deutlich, dass in jeder Kategorie sind stark voneinander abweichende Werte vorzufinden sind. Außer bei der kürzesten Tätigkeitsdauer (0-2 Jahre) sind alle Kategorien unterschiedlich stark besetzt. Die größte Differenz der Werte ist in der dritten Kategorie vorzufinden. In dem Unternehmen der „Autohaus GmbH“ sind die meisten Mitarbeiter (61%) seit 6-10 Jahren in der Branche tätig, währenddessen der Betrieb „Landmaschinenschlosserei“ in dieser Kategorie lediglich 11% der Mitarbeiter zu verzeichnen hat.

Die Abbildung 3 verdeutlicht den Aspekt, dass in dem Betrieb der „Landmaschinenschlosserei“ eine geringe Fluktuation vorherrscht, da insgesamt 19% der Mitarbeiter seit 21 Jahren und länger in dieser Tätigkeit arbeiten. In dem Vergleichsbetrieb ist diese Kategorie nicht besetzt.

Für das Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist der Untersuchungsgegenstand von großer Bedeutung, da so ein Zusammenhang zwischen der Tätigkeitsdauer - also der Dauer der Belastungen- und dem Auftreten gesundheitlicher und psychischer Belastungen aufgestellt werden kann.

4.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit

Bedeutung der Gesundheit

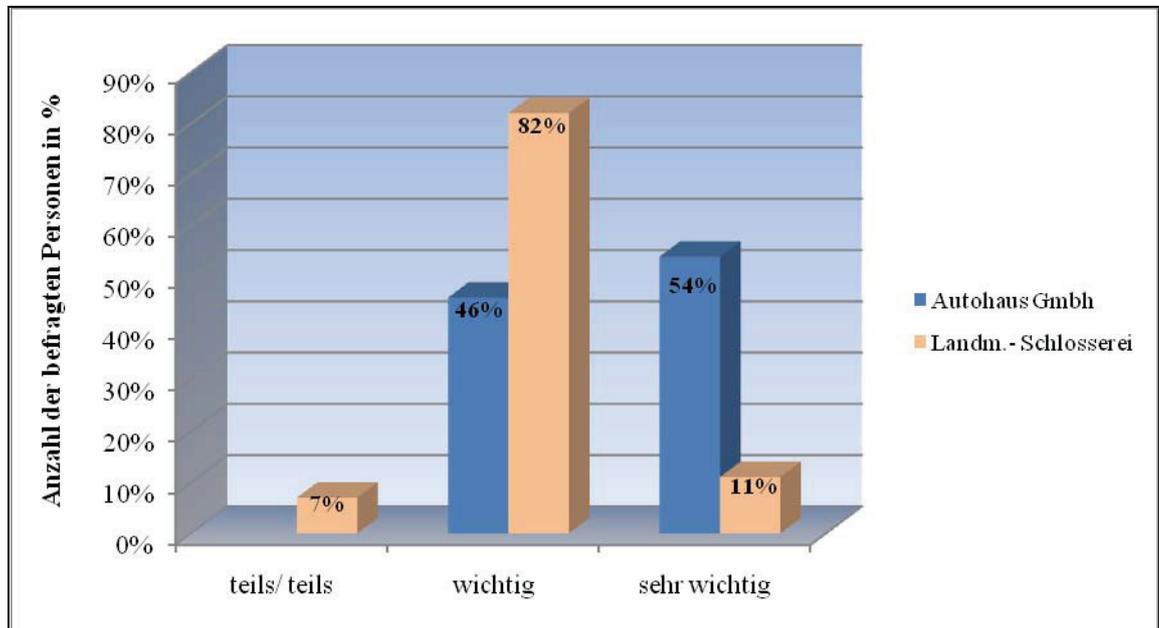


Abbildung 4: Bedeutung der Gesundheit

Quelle Thomé 2008

Wie bereits erwähnt, spielt die Bedeutung der Gesundheit in dem Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung, eine tragende Rolle, da nur die Menschen ihre Verhaltensweisen ändern, denen die Gesundheit etwas wert ist.

Die Abbildung 4 zeigt in beiden Betrieben positive Ergebnisse auf. In dem Betrieb der „Autohaus GmbH“ teilten sich die Stimmen auf die Antwortmöglichkeiten „wichtig“ und „sehr wichtig“ annähernd gleich auf. Dem gegenüber verhält es sich in dem zweiten Betrieb so, dass sich 82% der Mitarbeiter für die Antwortmöglichkeit „wichtig“ entschieden haben. Die übrigen Stimmen verteilen sich auf die Antwortmöglichkeiten „teils/teils wichtig“ (7%) und „sehr wichtig“ (11%). Die unterste Kategorie wurde im Gegensatz zu dem Betrieb der „Landmaschinenschlosserei“ in der „Autohaus GmbH“ in keinem Fall gewählt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in beiden Betrieben eine gute Grundlage für die Teilnahme an dem Projekt vorliegt.

Teilnahme an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen

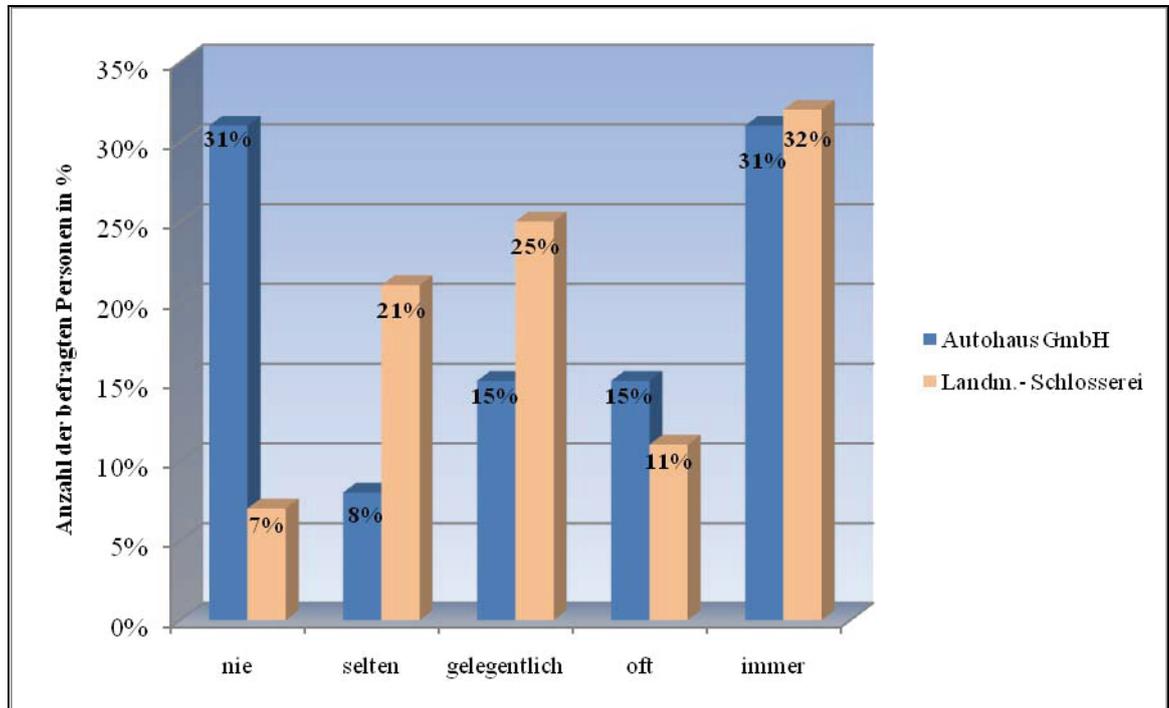


Abbildung 5: Ärztliche Vorsorgeuntersuchung

Quelle Tomé 2008

Die obige Grafik zeigt, dass annähernd der gleiche Prozentsatz der Mitarbeiter beider Unternehmen „immer“ bzw. „oft“ an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teilnimmt. Ab der mittleren Antwortkategorie vergrößert sich die Spanne der Stimmenverteilung. Die größte Differenz ist in der untersten Antwortmöglichkeit zu erkennen. Auffällig ist, dass die Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ eher an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teilnehmen als die Beschäftigten der „Autohaus GmbH“.

Teilnahme an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen

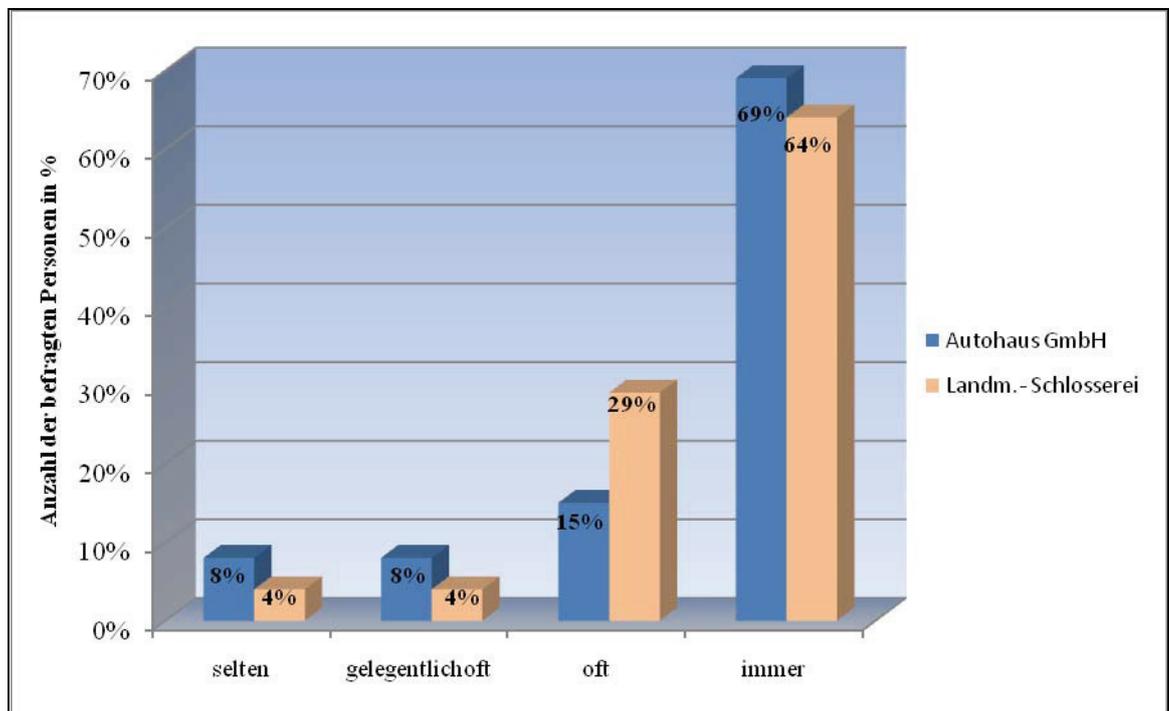


Abbildung 6: Zahnärztliche Vorsorgeuntersuchung

Quelle Thomé 2008

Eine nahezu gleiche Verteilung der Stimmen ist in der Kategorie „Teilnahme an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen“ gegeben. Diese Ergebnisse, können wie bereits erwähnt, auf das ausgeprägte Bonussystem zurückgeführt werden.

Es sind kaum Unterschiede in der Teilnahme an dieser Vorsorgeuntersuchung zwischen den Betrieben zu erkennen.

4.3 Ernährungsverhalten

Bedeutung der Ernährung

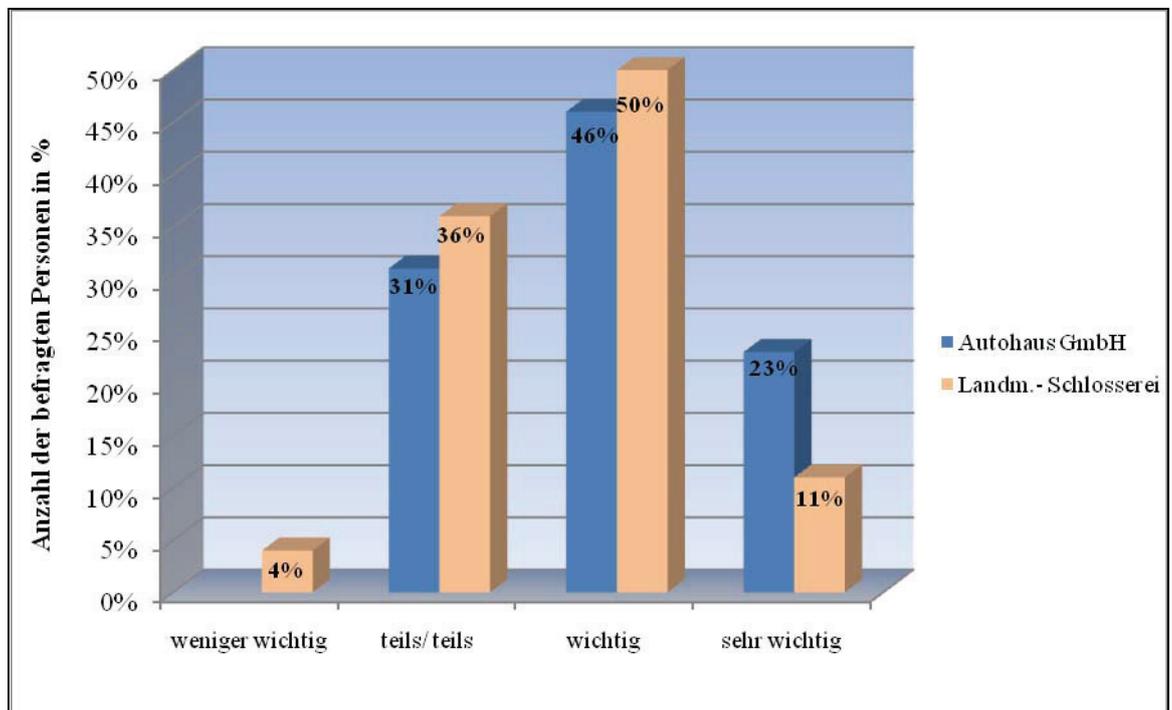


Abbildung 7: Bedeutung der Ernährung

Quelle Thomé 2008

Die obige Abbildung zeigt, dass die Bedeutung der Ernährung in beiden Unternehmen annähernd die gleiche Gewichtung aufweist. Allein 4% der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ messen der Ernährung eine geringe Bedeutung zu, währenddessen über die Hälfte die Antwortmöglichkeit „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ankreuzte. Die Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ stufen die Ernährung in die obersten drei Kategorien ein. Die Ergebnisse zeigen, dass den meisten Mitarbeitern beider Unternehmen die Ernährung wichtig ist.

Bereitschaft die Ernährungsgewohnheiten zu ändern

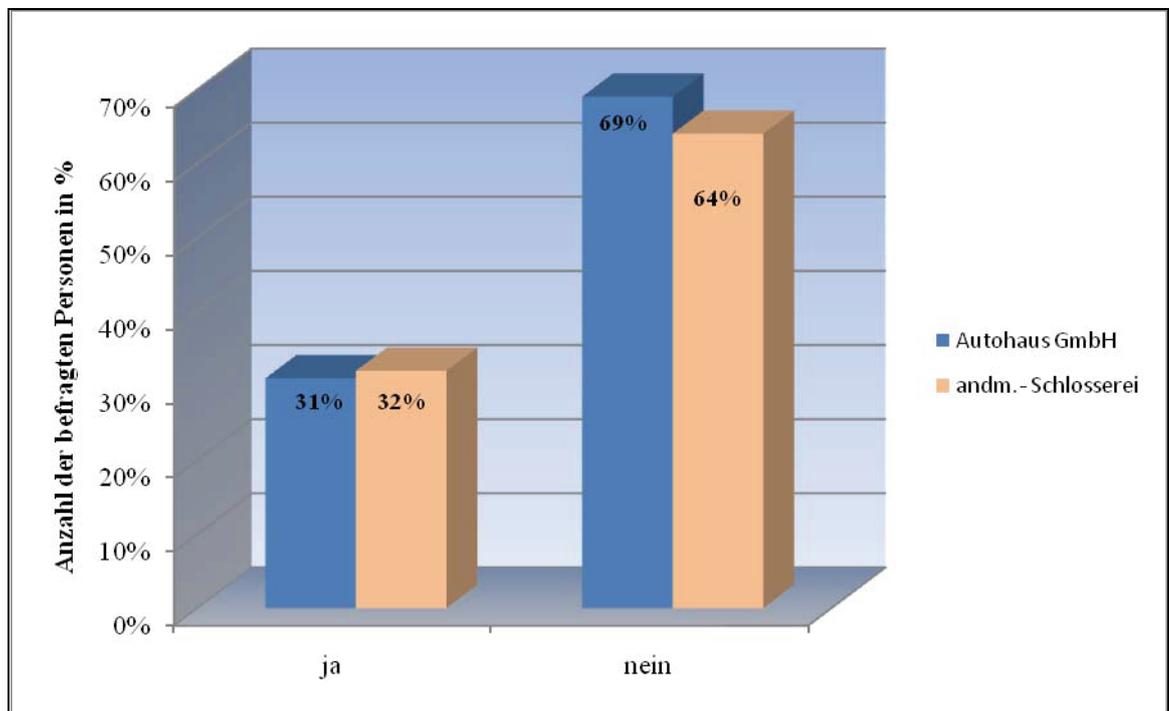


Abbildung 8: Bereitschaft die Ernährung zu verändern

Quelle Thomé 2008

Auch hinsichtlich der Bereitschaft, seine Ernährung zu verändern, sind kaum Unterschiede zwischen den beiden Unternehmen festzustellen. Jeweils 30% der Mitarbeiter beider Unternehmen möchten ihre Ernährungsgewohnheiten verändern und 60% möchten diese beibehalten.

4.4 Betriebsklima

Anerkennung und Lob vom Vorgesetzten

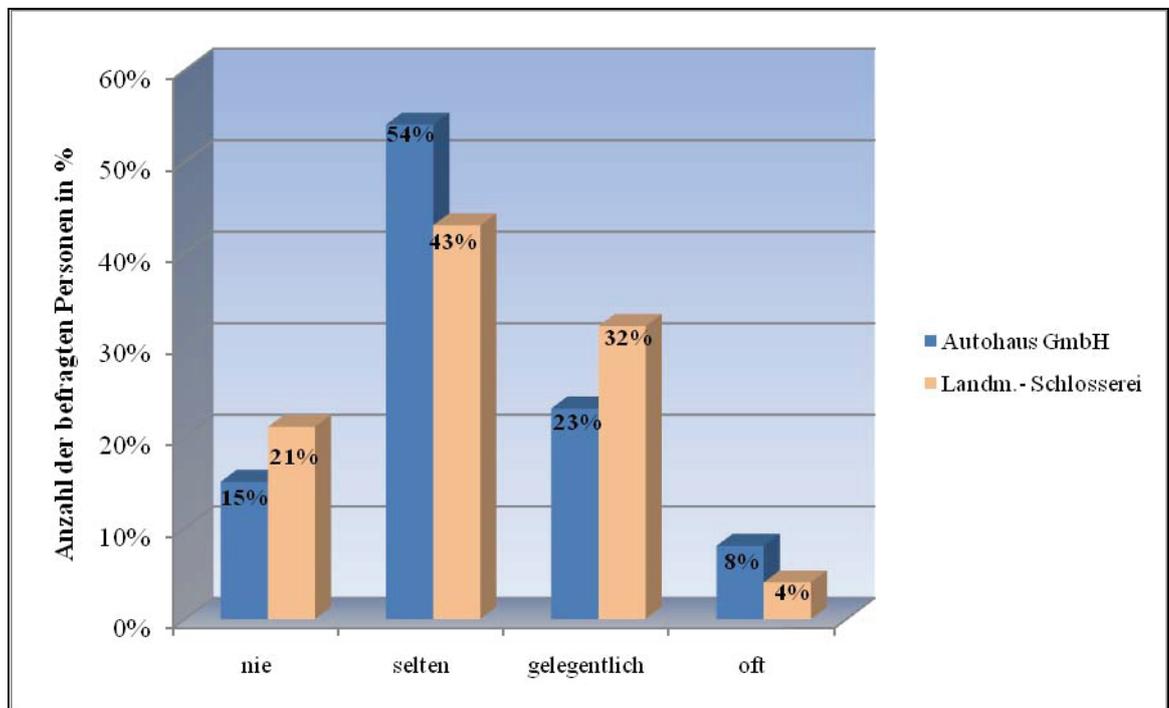


Abbildung 9: Lob und Anerkennung vom Vorgesetzten

Quelle Thomé 2008

Auch die obige Abbildung spiegelt nahezu gleiche Verhältnisse in den Unternehmen wieder. So sind keine erheblichen Unterschiede in der Stimmenverteilung vorzufinden. Die Mitarbeiter beider Unternehmen bekommen schwerpunktmäßig „nie“ bis „selten“ Lob oder Anerkennung vom Vorgesetzten. Ebenso wurde von keinem Mitarbeiter die Antwortmöglichkeit „immer“ gewählt. Da Lob Und Anerkennung jedoch erheblich zum Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz beiträgt, muss diese Themenstellung mit in die maßgeschneiderten Interventionen aufgegriffen werden.

4.5 Gesundheitliche Belastungen

Gesundheitliche Beschwerden: Rückenschmerzen

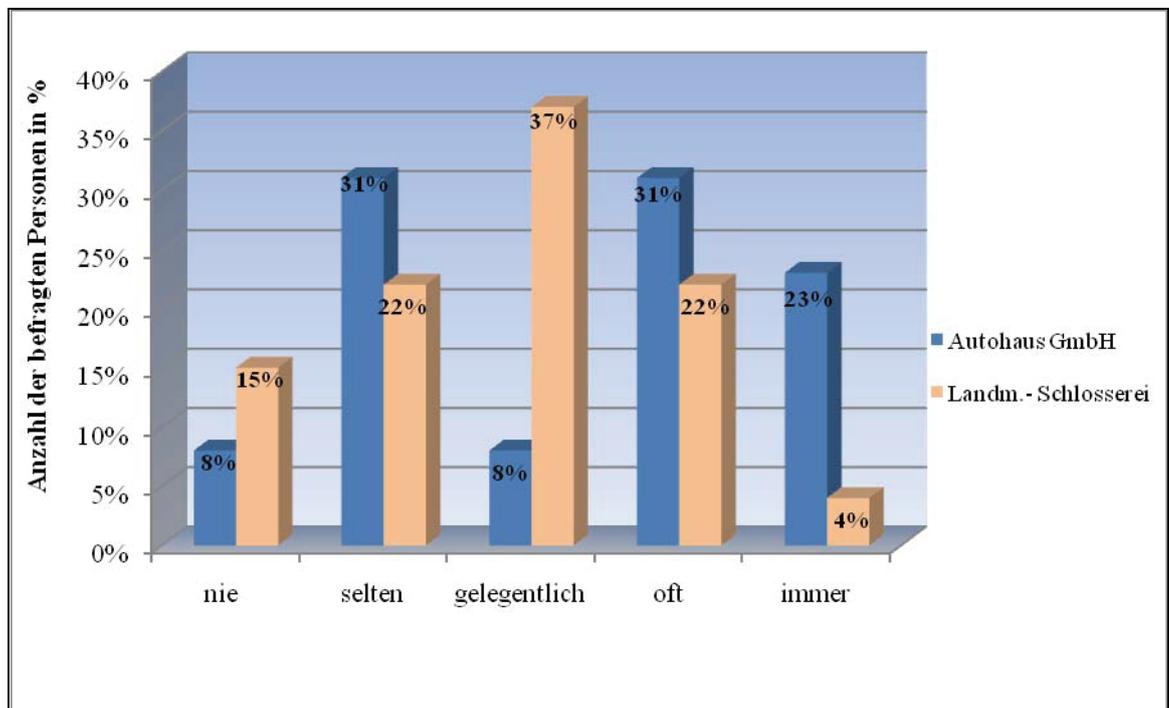


Abbildung 10: Rückenschmerzen

Quelle Thomé 2008

Die obige Abbildung verdeutlicht das Auftreten von Rückenproblemen in zwei unterschiedlichen Betrieben. Es ist zu erkennen, dass in beiden Betrieben alle Kategorien in Anspruch genommen wurden. Erstaunlich ist, dass es kaum einen Unterschied in dem Auftreten von Rückenschmerzen gibt. So leidet über die Hälfte der Mitarbeiter in der „Landmaschinenschlosserei“ (63%) und in der „Autohaus GmbH“ (62%) „gelegentlich“ bis „oft“ unter Rückenschmerzen. Diese Ergebnisse deuten auf die typische Belastung dieser Branche hin.

In beiden Betrieben stehen die höchsten Antwortmöglichkeiten den niedrigsten Antwortmöglichkeiten gegenüber. So leiden in dem Betrieb der „Landmaschinenschlosserei“ 22% der Mitarbeiter „oft“ unter Rückenschmerzen und ebenso so viele leiden „selten“ darunter. Ähnliche Ergebnisse sind in dem Vergleichsbetrieb vorzufinden. Dies ist vermutlich auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten zurückzuführen.

Hörgeräusche/ Hörverschlechterung

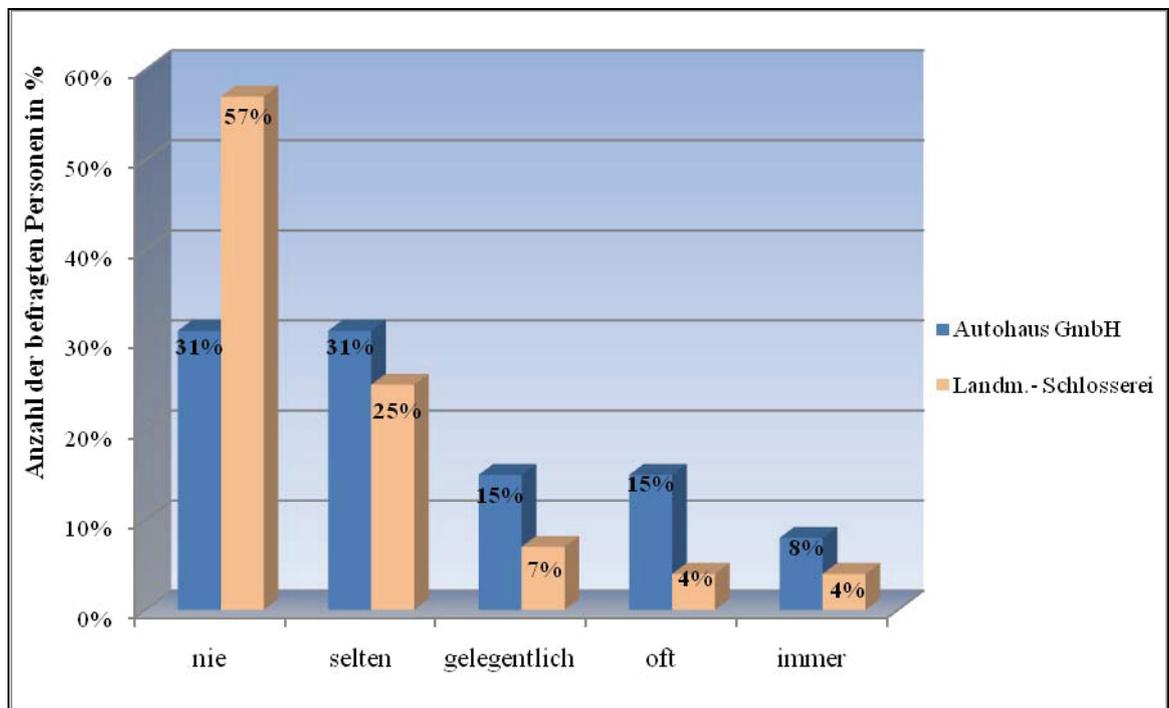


Abbildung 11: Hörprobleme

Quelle Thomé 2008

In der Kategorie „Hörprobleme/ Hörgeräusche“ muss vorweggenommen werden, dass durch die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche nur ein bestimmter Teil der Mitarbeiter den Lärmbelastungen ausgesetzt ist. Hierbei ist auffällig, dass 38% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ die oberen drei Antwortmöglichkeiten gewählt haben und indes nur 15% der „Landmaschinenschlosserei“. Die Antwortmöglichkeit „selten“ ist in der Verteilung der Stimmen annähernd gleich. Jedoch ist in der untersten Kategorie „nie“ eine recht große Differenz zu verzeichnen.

Leider ging aus den Untersuchungen der „Autohaus GmbH“ nicht hervor, ob den Beschwerden durch das Tragen der Schutzausrüstung entgegengewirkt werden konnten. In dem Vergleichsbetrieb konnten demgegenüber eindeutige Ergebnisse präsentiert werden. Um weiteren Folgeerscheinungen des Lärms vorzubeugen, muss auf das regelmäßige Tragen der Schutzausrüstung, verstärkt geachtet werden.

Reizungen der Haut/ Schleimhaut

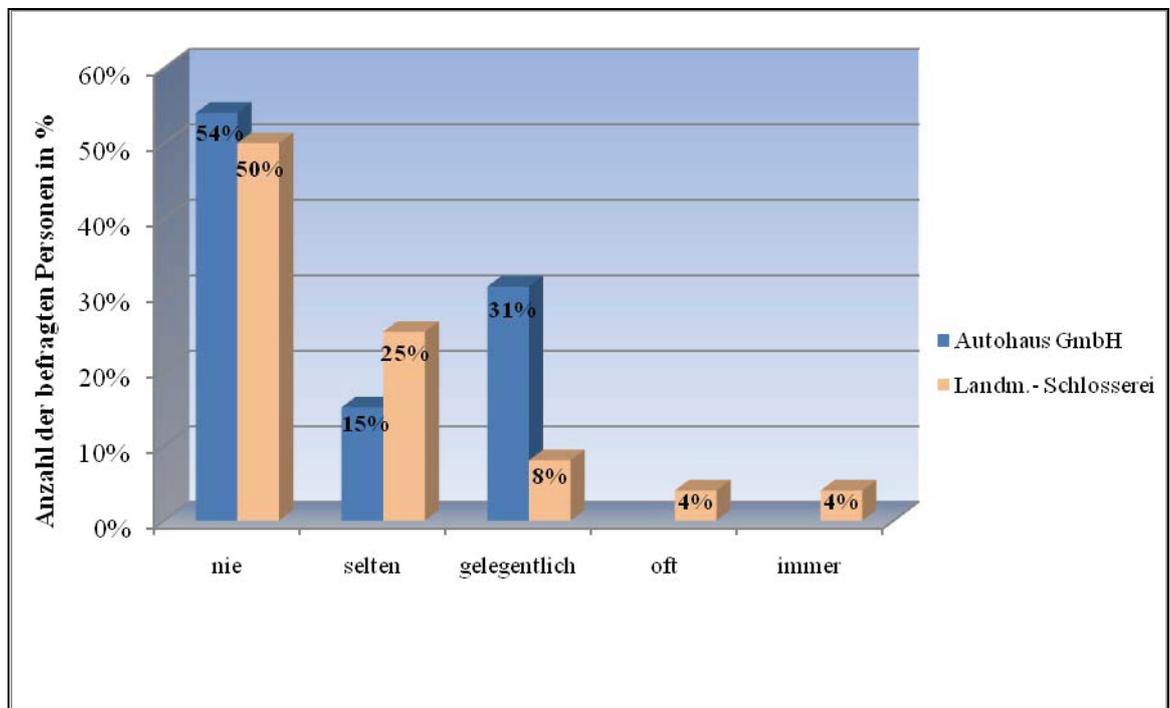


Abbildung 12: Reizungen der Haut/ Schleimhaut

Quelle Thomé 2008

In dieser Kategorie verhält es sich äquivalent zur vorherigen Abbildung. Unter der Beschwerde „Reizungen der Haut/ Schleimhaut“ leiden überwiegend die Mitarbeiter der Werkstatt oder des Lagers, da sie dort mit diesen schädlichen Substanzen in Berührung kommen.

Im Unterschied zur „Landmaschinenschlosserei“ wurden in der „Autohaus GmbH“ allein die untersten drei Antwortmöglichkeiten gewählt. Es fällt auf, dass ein verhältnismäßig hoher Prozentsatz (31%) im Autohaus „gelegentlich“ unter Hautreizungen leidet. In dem Vergleichsbetrieb treten alle Antwortmöglichkeiten auf. Die untersten Kategorien sind mit 75% vertreten. Die restlichen Stimmen verteilen sich auf die obersten drei Antwortmöglichkeiten. Beachtlich ist an diesem Ergebnis, dass 4% der Beschäftigten „immer“ bzw. „oft“ unter Hautreizungen leiden.

Auch in diesem Fall muss verstärkt auf das Tragen der Schutzausrüstung geachtet werden und sollte dementsprechend immer bereitstehen.

Belastung der Mitarbeiter durch das Frieren

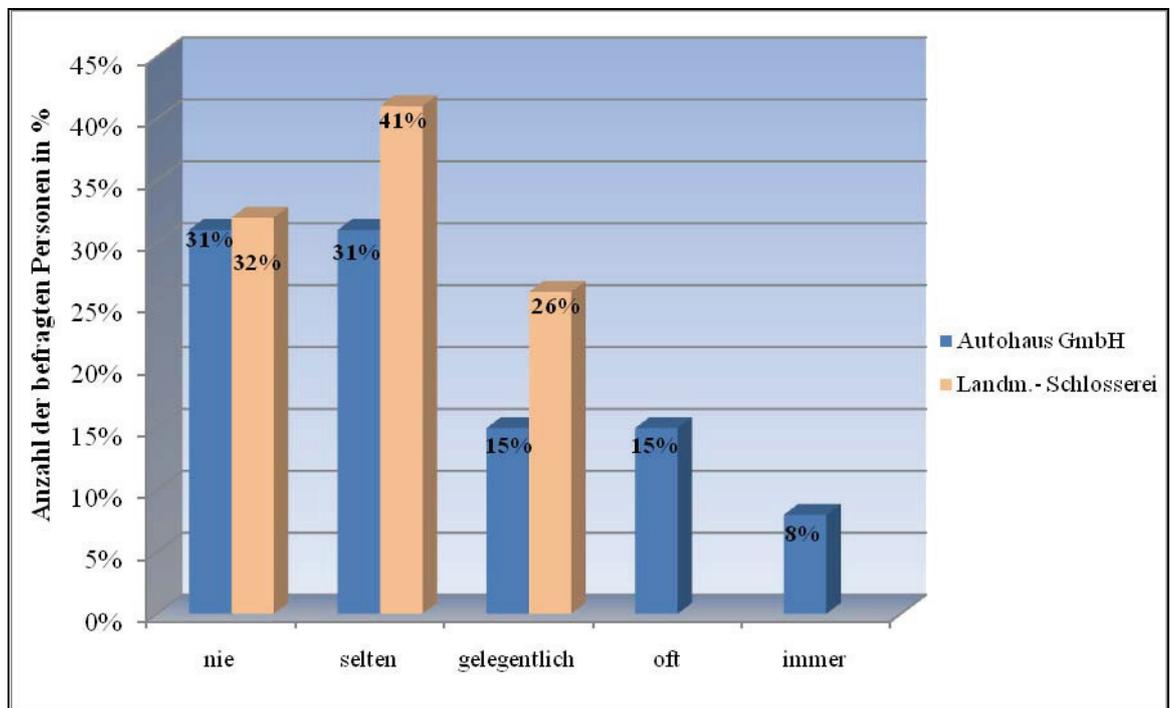


Abbildung 13: Frieren

Quelle Thomé 2008

Die obere Abbildung verdeutlicht, inwiefern die Mitarbeiter unter der gesundheitlichen Beschwerde „Frieren“ leiden. Diese Belastung tritt vermehrt bei den Mitarbeitern des Lagers oder der Werkstatt auf und resultiert aus den sich ständig wechselnden Wetterverhältnissen. Diese Gegebenheit zeigt sich in der Abbildung 13. Es ist zu erkennen, dass in den unteren Antwortmöglichkeiten annähernd gleiche Werte zustande gekommen sind. Eine Differenz der Werte ist erst ab der Antwortmöglichkeit „gelegentlich“ vorhanden. Dabei ist eine Spanne in den Werten von 11% aufgetreten. Die beiden obersten Antwortmöglichkeiten wurden in dem Betrieb der „Landmaschinenschlosserei“ nicht gewählt. Dies steht in einem Gegensatz zum Vergleichsbetrieb, da hier die Antwortmöglichkeit „oft“ mit 15% der Stimmen belegt ist und die oberste Kategorie mit 8% vertreten ist. Die Ursache für die unterschiedliche Verteilung der Ergebnisdaten lässt sich aus dem Datenpool leider nicht erfassen.

Belastung der Mitarbeiter durch das Schwitzen

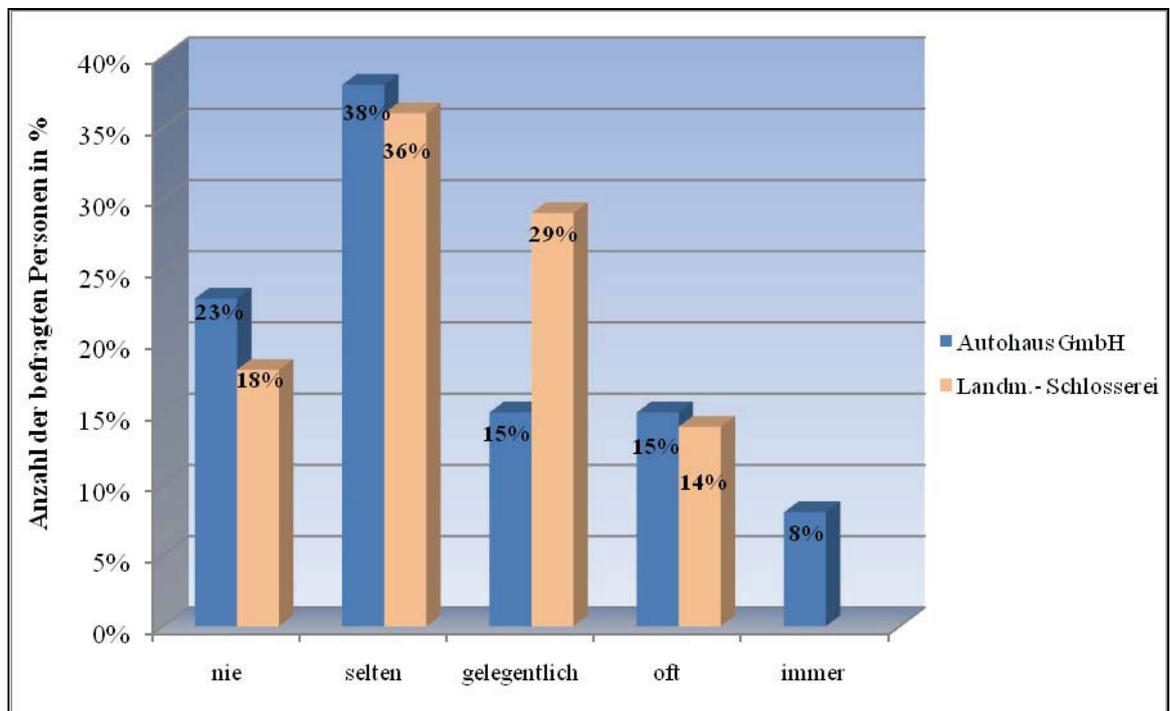


Abbildung 14: Schwitzen

Quelle Thomé 2008

Da von der Belastung durch das Schwitzen, ähnlich wie durch das Frieren, nur ein bestimmter Prozentsatz betroffen ist, verhält sich die Verteilung der Stimmen gleichsam wie in der Abbildung 13.

In den untersten Antwortmöglichkeiten sind keine nennenswerten Unterschiede in den Betrieben festzustellen. In beiden Betrieben sind über die Hälfte der Beschäftigten nicht von dieser Beschwerde betroffen. Dennoch bewerteten 29% der Mitarbeiter aus der „Landmaschinenschlosserei“ das Schwitzen als „gelegentlich“ belastend, währenddessen 15% der Mitarbeiter aus dem Vergleichsbetrieb ihre Stimme in diese Kategorie setzten. Annähernd gleiche Ergebnisse sind in der Antwortmöglichkeit „oft“ vorzufinden. Die höchste Antwortmöglichkeit wurde nur von den Mitarbeitern der „Autohaus GmbH“ gewählt und ist zugegen mit 8% vertreten.

Genau wie in der vorherigen Abbildungen, können keine Aussagen zu den Ursachen getroffen werden.

4.6 Belastende Arbeitsbedingungen

Einseitig/ verkrampte Haltung

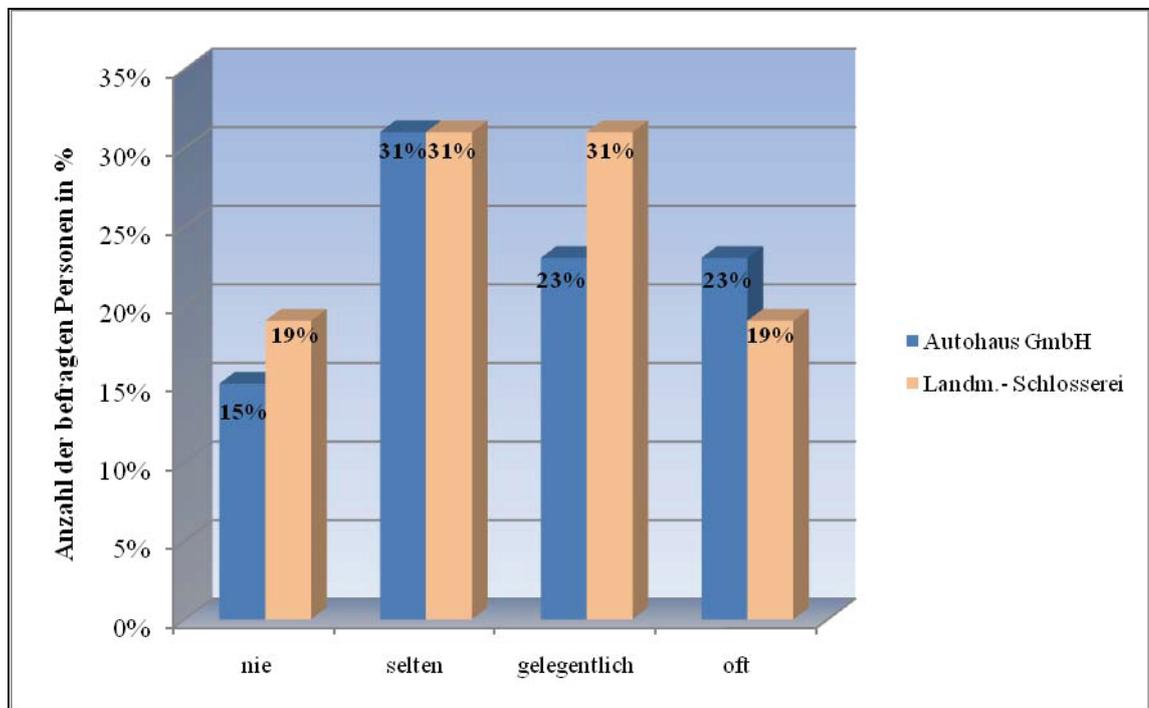


Abbildung 15: Einseitig/ verkrampte Haltung

Quelle Thomé 2008

Die Abbildung zeigt eine gleichartige Verteilung der belastenden Arbeitsbedingung durch die „einseitig/ verkrampte Haltung“. In beiden Betrieben ist in den einzelnen Antwortmöglichkeiten kein erheblicher Unterschied festzustellen. Daraus lässt sich ableiten, dass die einseitig/ verkrampte Haltung in beiden Unternehmen annähernd die gleiche Belastung darstellt.

Schweres Heben/ Tragen/ Schieben

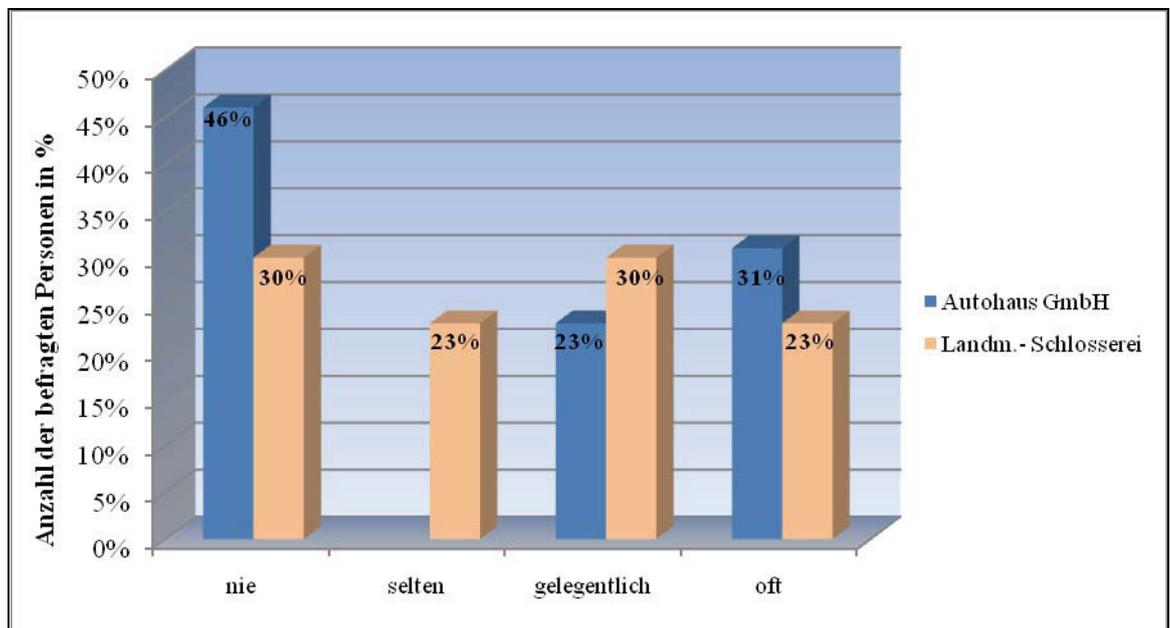


Abbildung 16: Schweres Heben/ Tragen/ Schieben

Quelle Thomé 2008

Aus der obigen Abbildung kann man entnehmen, dass das schwere Heben, Tragen oder Schieben, prozentual gesehen, eine Belastung für die Mitarbeiter beider Unternehmen darstellt. Auch in dieser Kategorie muss zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen differenziert werden. Es liegt nahe, dass diejenigen Mitarbeiter, welche die beiden obersten Antwortmöglichkeiten gewählt haben, aus dem Bereich der Werkstatt oder des Lagers kommen. Hier wird deutlich, dass annähernd der gleiche Belastungsgrad bei den Mitarbeitern besteht, unabhängig vom Unternehmen.

Umgang mit Fett/ Öl/ Gefahrenstoffen

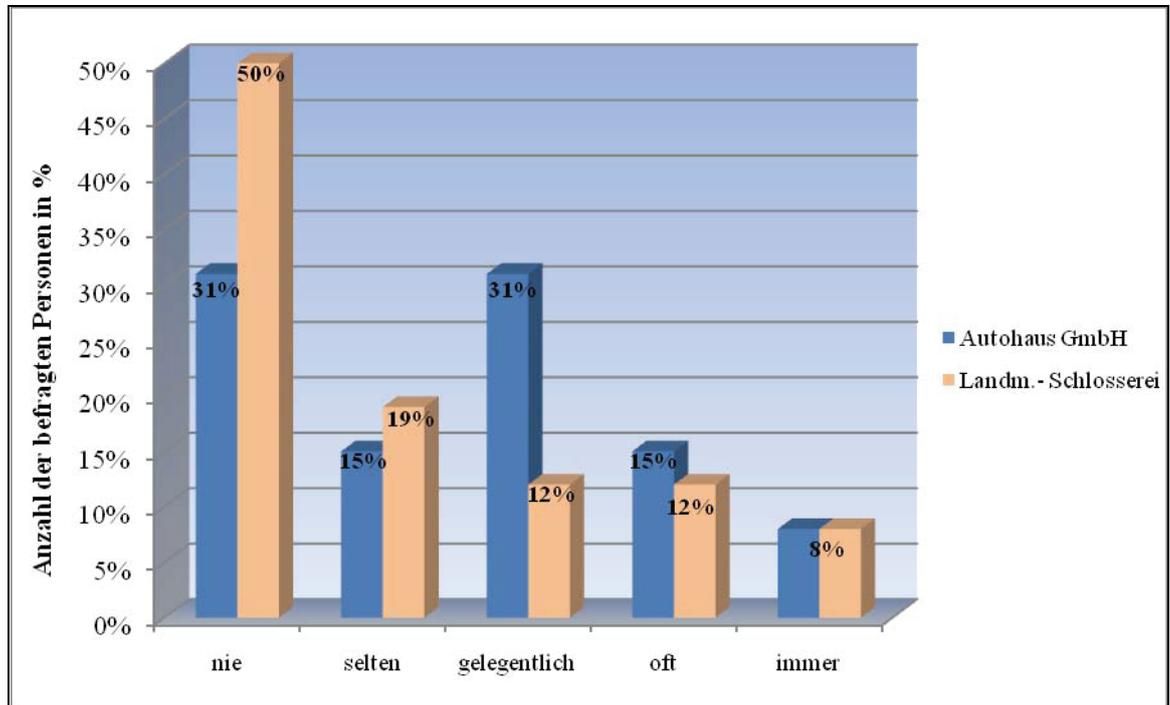


Abbildung 17: Umgang mit Fett/ Öl/ Gefahrenstoffen

Quelle Thomé 2008

Die Abbildung 17 zeigt die Verteilung der Belastung durch den Umgang mit Fett, Öl oder Gefahrenstoffen. Es ist auffällig, dass in beiden Betrieben, jede Antwortmöglichkeit gewählt wurde. Allein die Verteilung der Stimmen variiert zwischen den Unternehmen. So wählten 50% der Beschäftigten der „Landmaschinenschlosserei“ die Kategorie „nie“ während sich nur 31% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ in diese Kategorie einordneten. Bei der Antwortmöglichkeit „selten“ sind keine nennenswerten Unterschiede festzustellen. Jedoch ist ein großer Sprung in den Antworten der Kategorie „gelegentlich“ zu erkennen. Für diese Kategorie entschieden sich 31% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ und nur 12% der Mitarbeiter aus der „Landmaschinenschlosserei“. Auffällig ist, dass sich die Schwere der Belastung durch den Umgang mit Fett/ Öl oder Gefahrenstoffen in beiden Betrieben unwesentlich voneinander unterscheidet. So fühlen sich annähernd gleich viele

Mitarbeiter beider Betriebe „oft“ durch den Umgang dieser Substanzen belastet und genau gleich viele empfinden den Umgang „immer“ belastend. Diese Ergebnisse zeigen, dass der Umgang mit Fett, Öl oder weiteren Gefahrenstoffen für die Mitarbeiter beider Unternehmen annähernd die gleiche Belastung darstellt. Dies unterstreicht um so mehr die Bedeutung von Schutzbekleidung in beiden Betrieben.

Belastung durch Lärm

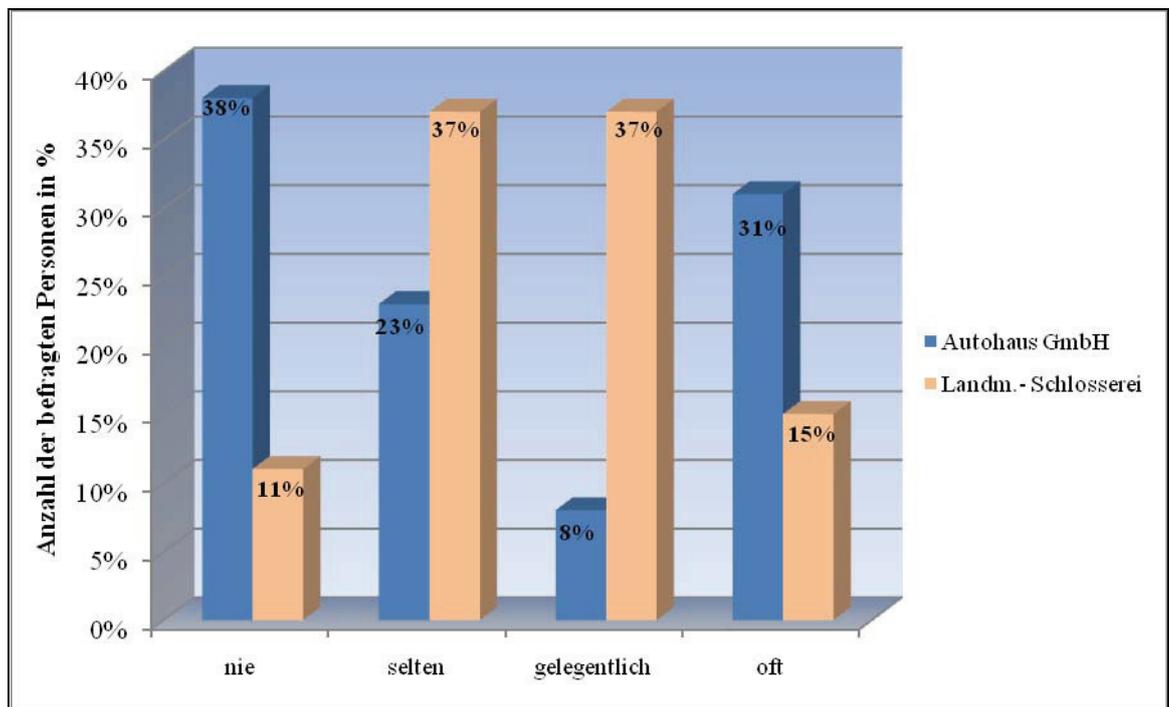


Abbildung 18: Belastung durch Lärm

Quelle Thomé 2008

Die obige Abbildung verdeutlicht die Gegebenheit, dass der Lärm, beispielsweise verursacht durch laute Maschinen, Werkzeuge oder Telefonklingeln, eine der häufigsten Belastungen in der Metallbranche darstellt (vgl. Kapitel 1.2.6).

Aus der Grafik ist eine ungleiche Verteilung der Stimmen sowohl in den verschiedenen Kategorien als auch in den unterschiedlichen Unternehmen zu erkennen. In jeder einzelnen Antwortmöglichkeit präsentieren sich starke Differenzen in der Stimmenanzahl. So gaben 31% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ ihre Stimme bei der ersten

Kategorie ab, währenddessen allein 11% der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ Lärm als „nie“ belastend empfinden. In der zweiten Antwortmöglichkeit verringert sich die Differenz in der Stimmenanzahl, jedoch ist hierbei auffällig, dass sich diesmal 37% der „Landmaschinenschlosserei“ und nur 23% aus der „Autohaus GmbH“ für diese Kategorie entschieden. Diese Verteilung steht in einem Gegensatz zu der vorherigen Antwortmöglichkeit. In der Kategorie „gelegentlich“ ist der größte Sprung der Stimmenverteilung, zu erkennen. Es gaben 37% der Beschäftigten der „Landmaschinenschlosserei“ an, „gelegentlich“ unter dem Lärmeinfluss zu leiden, währenddessen sich nur 8% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ für diese Kategorie entschieden.

Es wird deutlich, dass das Personal der „Autohaus GmbH“ öfter unter dem Lärm leidet als die Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ (siehe höchste Antwortmöglichkeit). Es wird ersichtlich, dass sich kein Mitarbeiter der jeweiligen Betriebe für die Antwortmöglichkeit „immer“ entschieden hat. Die Tatsache, dass sich zwischen 40 und 50% der Mitarbeiter durch Lärm belastet fühlen bestätigt die Erkenntnisse der BKK, dass der Lärm eine hohe Belastung in der Metallbranche darstellt.

Belastung durch Lange Arbeitszeiten/ häufige Überstunden

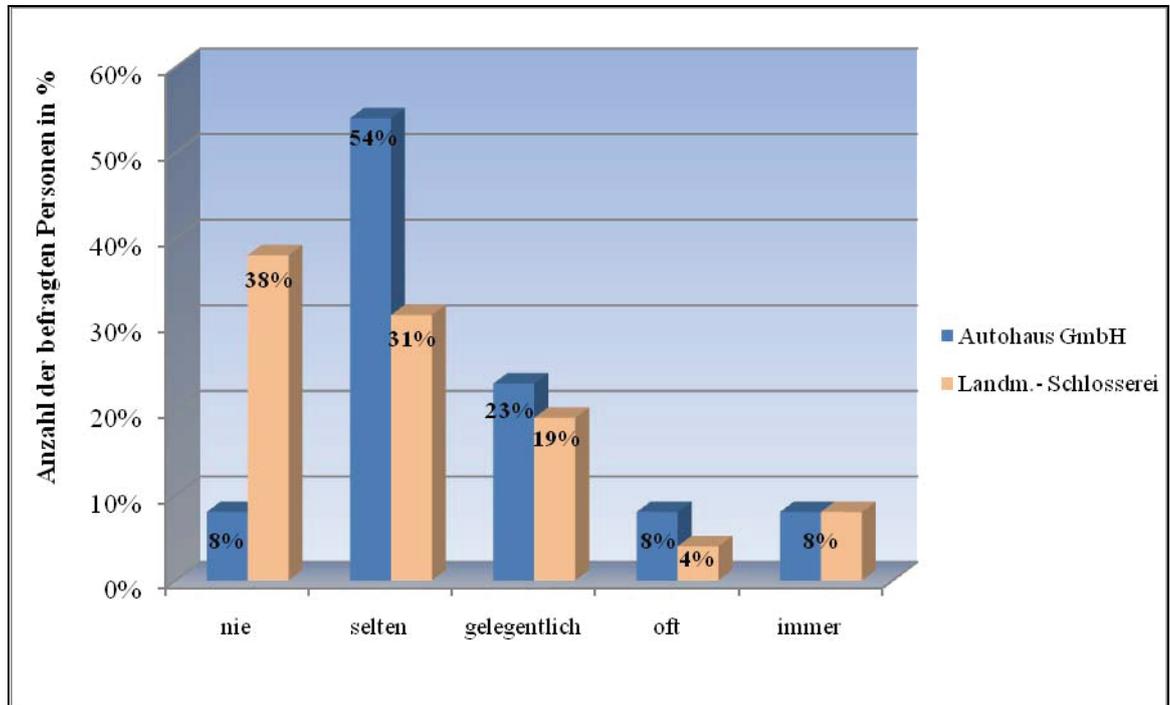


Abbildung 19: Lange Arbeitszeiten/ häufige Überstunden

Quelle Thomé 2008

In der Abbildung 19 kann man erkennen, dass die Belastung durch lange Arbeitszeiten oder häufige Überstunden in beiden Unternehmen annähernd gleich verteilt ist. Betrachtet man die oberen drei Antwortmöglichkeiten, so sind keine gravierenden Unterschiede festzustellen. Die oberste Kategorie ist sogar in beiden Unternehmen identisch. Hier leiden 8% der Mitarbeiter beider Unternehmen „immer“ unter dieser Belastung. Die größte Differenz der Stimmenanzahl ist in der untersten Antwortmöglichkeit gegeben. Es gaben lediglich 8% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ an „nie“ unter langen Arbeitszeiten oder häufigen Überstunden zu leiden. Demgegenüber stehen 38% der Beschäftigten aus der „Landmaschinenschlosserei“, welche sich in die unterste Kategorie einordneten. Dies kann damit zusammenhängen, dass die Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ öfter Überstunden leisten müssen als die Mitarbeiter des Vergleichsbetriebes.

4.7 Psychische Belastung

Stress beeinflusst den Gesundheitszustand

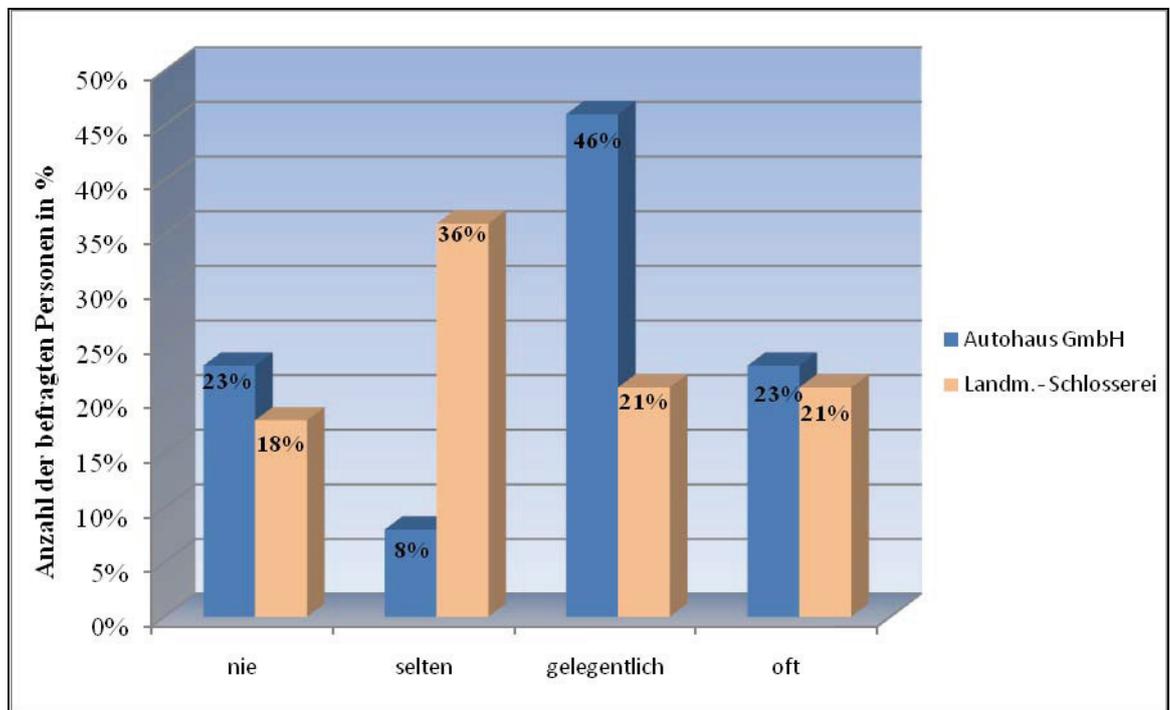


Abbildung 20: Stress beeinflusst den Gesundheitszustand

Quelle Thomé 2008

Die Abbildung 20 verdeutlicht, inwiefern die Mitarbeiter der beiden Unternehmen unter der Belastung Stress leiden. Mit Ausnahme von der obersten Antwortmöglichkeit sind alle weiteren Kategorien unterschiedlich. Hier zeigt sich, dass bei 23% der Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ bzw. 21% der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ der Gesundheitszustand „oft“ durch den Stress beeinflusst wird. Dies sind erschreckende Ergebnisse, da vergleichsweise nur ein annähernd ebenso großer Prozentsatz die unterste Antwortmöglichkeit ankreuzte. Der größte Sprung in der Stimmenanzahl ist in der Kategorie „selten“ zu erkennen. Hier gaben 8% der „Autohaus GmbH“ und 36% der Landmaschinenschlosserei an, dass der Gesundheitszustand „selten“ durch den Stress beeinflusst wird.

Belastung durch die Kontrolle von Vorgesetzten

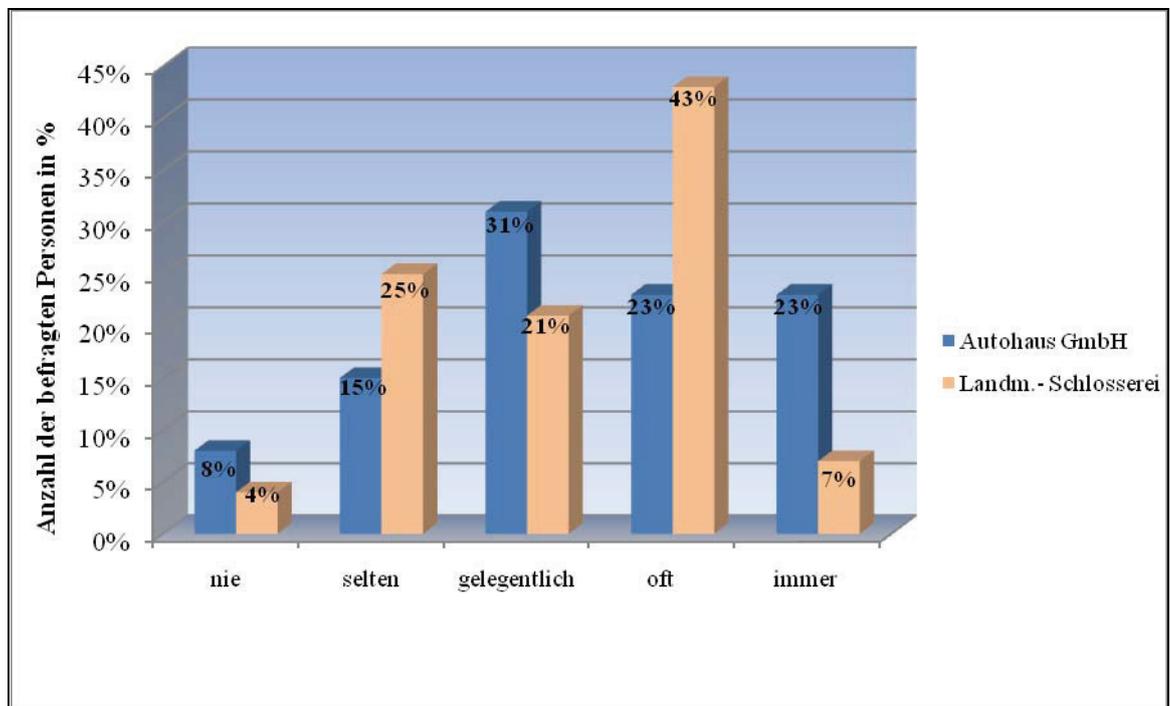


Abbildung 21: Kontrolle durch Vorgesetzte

Quelle Thomé 2008

Eine starke Kontrolle durch Vorgesetzte ist oftmals eine Ursache für Stress. Vergleicht man die Wahl der Antwortkategorien miteinander so ist auffällig, dass in beiden Betrieben nur ein geringer Prozentsatz „nie“ bzw. „selten“ unter der Kontrolle leiden. Nennenswerte Unterschiede sind erst in den obersten Antwortmöglichkeiten zu erkennen. Hier wird deutlich, dass die Hälfte der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ die Kontrolle „oft“ bzw. „immer“ als belastend einstufte. Jedoch liegt der Schwerpunkt mit 43% der Stimmen bei der Antwortmöglichkeit „oft“. In dem Vergleichsbetrieb sind die Stimmen (43%) auf beide Antwortmöglichkeiten gleich verteilt, jedoch ist auch hier knapp die Hälfte von dieser Belastung betroffen. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Kontrolle für die Mitarbeiter beider Betriebe eine Belastung darstellt. Dies ist u.a. auf den Umgang mit zum Teil sehr hohen Sachwerten zurückzuführen.

Die Mitarbeiter sind einem hohen Verantwortungsdruck ausgesetzt

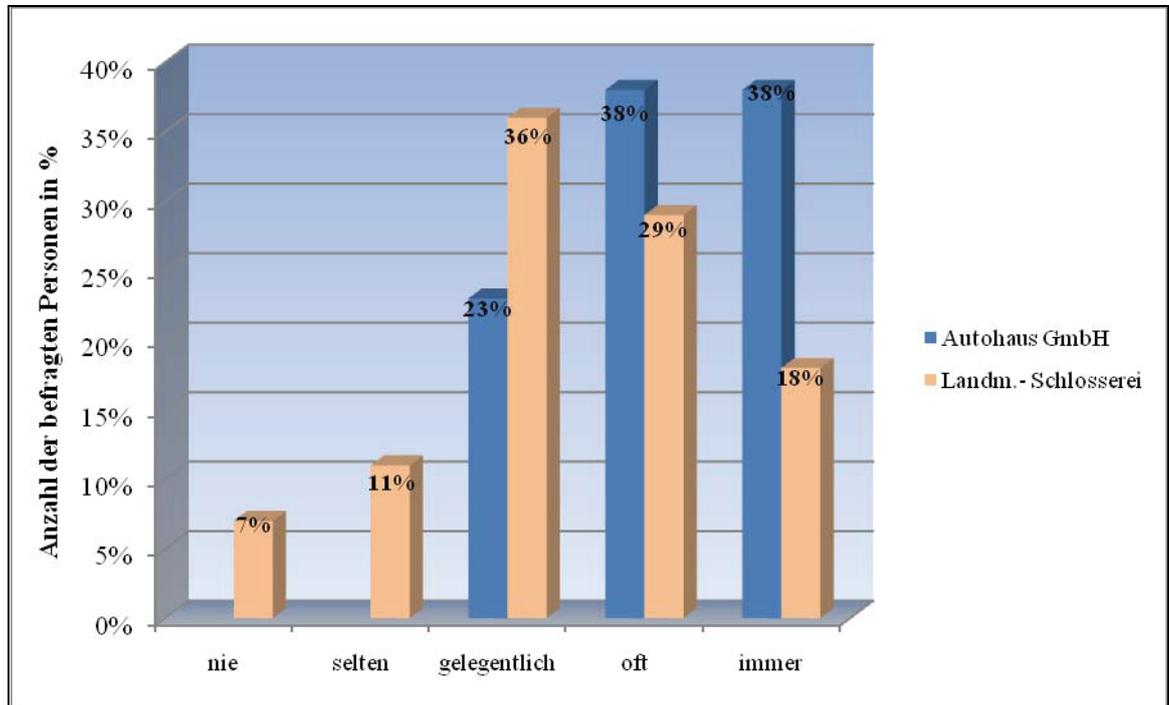


Abbildung 22: Mitarbeiter sind einem hohen Verantwortungsdruck ausgesetzt

Quelle Thomé 2008

Resultierend aus der starken Kontrolle durch die Vorgesetzten, kann es bei den Mitarbeitern zu einem hohen Verantwortungsdruck kommen. Die obige Abbildung zeigt, dass der Schwerpunkt der Stimmenverteilung in beiden Betrieben, bei den obersten drei Antwortkategorien liegt. Es ist anzumerken, dass in der „Autohaus GmbH“ die untersten Antwortmöglichkeiten nicht gewählt wurden, sondern sich die Stimmen ausschließlich auf die obersten Kategorien verteilen. Dabei haben die Antwortmöglichkeiten „oft“ und „immer“ die gleiche Stärke. In dem Vergleichsbetrieb treten alle Antwortkategorien auf. Dabei liegt der Schwerpunkt in der mittleren Antwortmöglichkeit. Doch auch die obersten Kategorien sind vergleichsweise stark vertreten. Dies sind für beide Unternehmen bedenkliche Ergebnisse, da Folgeerkrankungen daraus resultieren können. Darum ist ein Gespräch mit den Geschäftsführern unausweichlich.

Die Mitarbeiter schlafen aufgrund starker Berufsprobleme schlecht ein

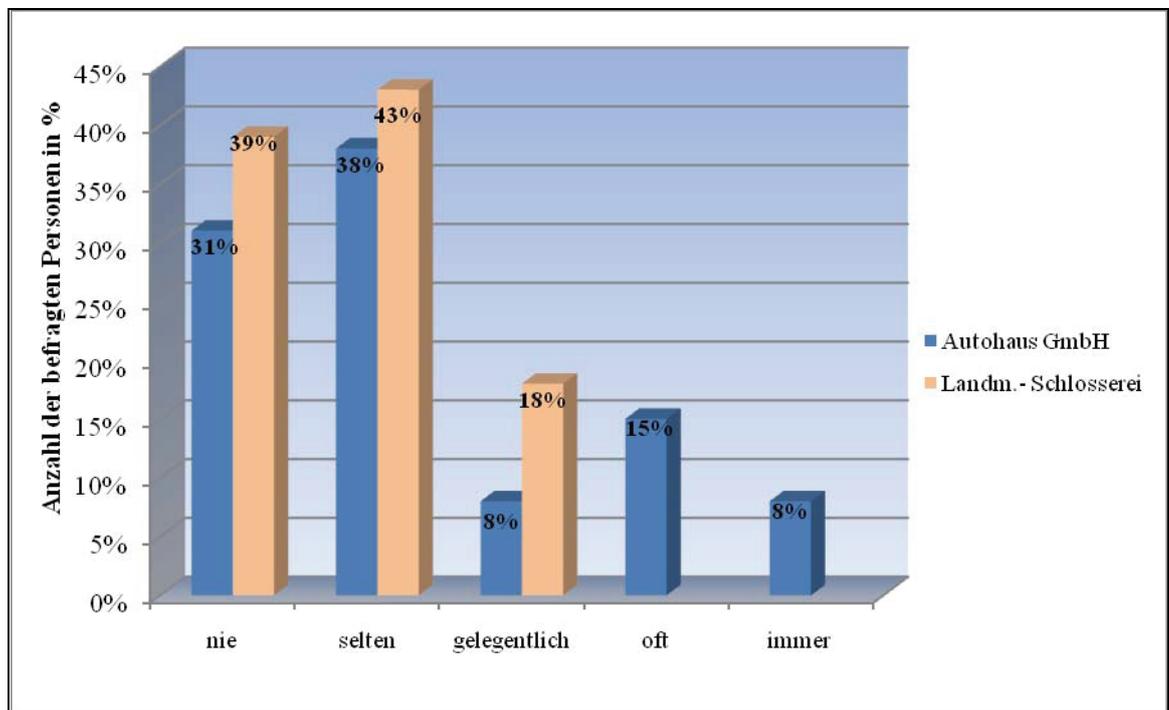


Abbildung 23: Mitarbeiter schlafen schlecht wegen Berufsproblemen

Quelle Thomé 2008

Durchaus positiver fielen die Ergebnisse bei der Frage nach den Schlafproblemen, verursacht durch die berufliche Belastung, aus. In diesem Untersuchungsgegenstand liegt der Schwerpunkt der Stimmenverteilung in beiden Betrieben bei den untersten Antwortmöglichkeiten. In dem Betrieb der „Landmaschinenschlosserei“ wurden die obersten Antwortmöglichkeiten in keinem Fall gewählt. Hier sind keine Auffälligkeiten zu erkennen. Dessen ungeachtet können in dem Vergleichsbetrieb insgesamt 23% der Mitarbeiter „oft“ bzw. „nie“ aufgrund von Berufsproblemen schlecht einschlafen.

Zusammenfassen kann man sagen, dass die Mitarbeiter der „Autohaus GmbH“ vergleichsweise stärker den psychischen Belastungen, welche zum Teil durch den Geschäftsführer verursacht werden, ausgesetzt sind.

4.8 Wünsche zu den Gesundheitsangeboten

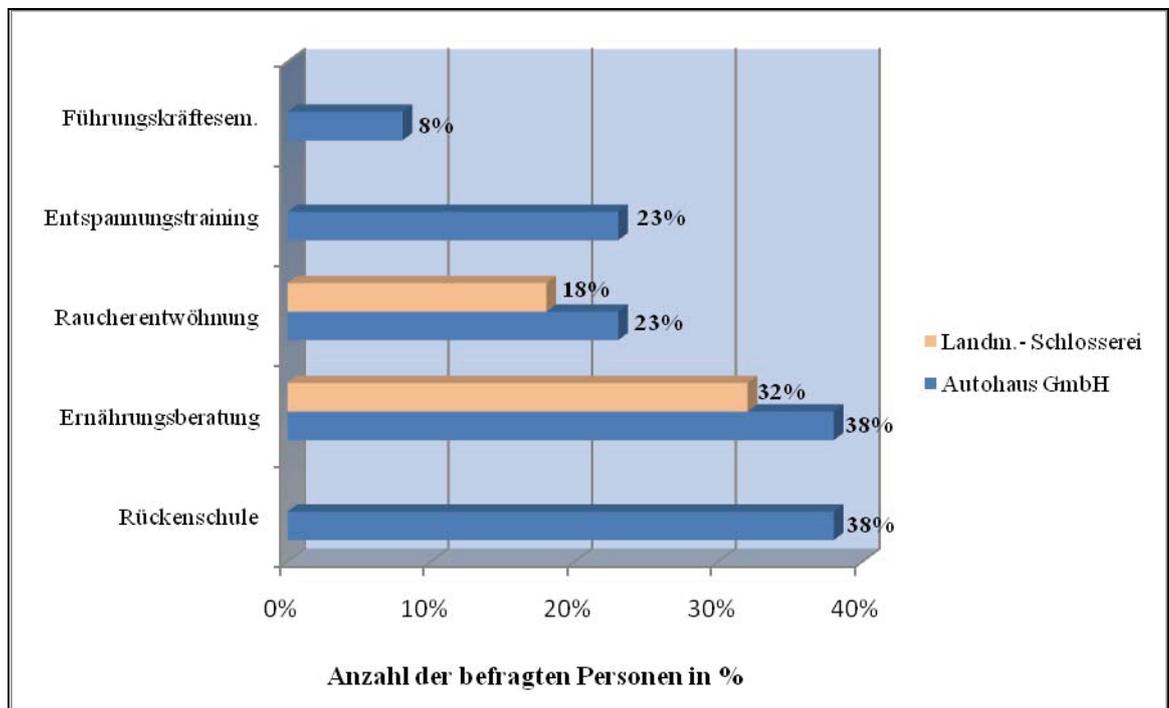


Abbildung 24: Wünsche zu den Gesundheitsangeboten

Quelle Thomé 2008

Die Abbildung 24 soll dazu dienen, die Wünsche zu den Gesundheitsangeboten der Krankenkassen auf einem Blick zu erfassen. Aufgrund fehlender Daten, resultieren die Angaben der Mitarbeiter der „Landmaschinenschlosserei“ lediglich aus Mitarbeitergesprächen sowie aus den Angaben aus den Kapiteln „Änderung der Ernährungs- bzw. Rauchgewohnheiten“. Die Wünsche des Vergleichsbetriebes sowie die weiteren Interventionsvorschläge, wurden weitestgehend umgesetzt (vgl. Kapitel Evaluationsphase S. 69). Aus den Angaben der „Autohaus GmbH“ lässt sich entnehmen, dass die Rückenschule und die Ernährungsberatung die größte Beliebtheit aufweist. Danach folgen die Raucherentwöhnung sowie das Entspannungstraining. Ein Führungskräfteseminar wurde lediglich von 8% der Beschäftigten präferiert. Die Rückenschule wird vermutlich aufgrund der vielseitigen arbeitsbedingten Belastungen gewählt. Die Beliebtheit des Entspannungstrainings resultiert wahrscheinlich aus den psychischen Belastungen der Mitarbeiter, wie beispielsweise der enorme Verantwortungsdruck sowie die hohe Kontrolle. Erfreulich sind die Angaben zu dem

Interesse an einer Raucherentwöhnung. Hieran sind 23% der rauchenden Mitarbeiter interessiert.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Abbildung 24 die individuellen Gegebenheiten des Betriebes widerspiegelt. Dies zeigt sich hauptsächlich in dem Wunsch, an einer Rückenschule sowie an einem Entspannungstraining teilzunehmen.

Fazit

Die Ausführungen zu der branchenspezifischen Datenanalyse bestätigen, dass branchenübliche Belastungen und Beschwerden in beiden ausgewählten Unternehmen vorzufinden sind. Es ist anzumerken, dass im Vergleich beider Betriebe nur quantitative Unterschiede auftraten, während hinsichtlich der Qualität der Gesundheitsbelastungen nur geringe Abweichungen auftraten.

Mit unterschiedlicher Intensität wurden die arbeitsbedingten Belastungen sowie die physischen und psychischen Beschwerden in den beiden Handwerksbetrieben empfunden.

Hinsichtlich der typischen Berufskrankheiten konnte herausgestellt werden, dass kein erkennbarer Zusammenhang zum jeweiligen Betrieb bestand. So traten beispielsweise Hautreizungen sowie Atemnot, verursacht durch Metallstäube, wider Erwarten nicht so häufig auf.

Sowohl in der „Landmaschinenschlosserei“ als auch in der „Autohaus GmbH“ sind unterschiedliche Berufsgruppen vorzufinden, bei denen nur geringe Unterschiede in dem Auftreten der verschiedenen Belastungen festgestellt werden konnten. In der Bearbeitung erwies sich dieser Umstand jedoch als schwierig, da eine Differenzierung nach unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen wünschenswert gewesen wäre, um aussagekräftigere Ergebnisse zu erhalten.

Bei den abgeleiteten Interventionsvorschlägen wurden die branchenspezifischen und individuellen Gegebenheiten berücksichtigt. Aus den branchenüblichen Arbeitsbedingungen resultieren charakteristische gesundheitliche Beschwerden, welche Interventionen erforderlich machen. So wird beispielsweise die Rückenschule von der Mehrheit der Mitarbeiter präferiert, da auftretende Rückenschmerzen u.a. durch arbeitsbedingtes regelmäßiges schweres Heben, Tragen oder Ziehen oder vorwiegendes Stehen, Knien bzw. Sitzen verursacht werden. Maßgeschneiderte Interventionen wie z.B. die Erneuerung der Telefonanlage, greifen die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes auf.

Schlussendlich sind diese maßgeschneiderten Interventionen charakteristisch für das gemeinschaftliche Projekt der Hochschule Neubrandenburg und der IKK Nord. Diese

tragen erheblich zur Verringerung gesundheitlicher Belastungen am Arbeitsplatz und zur Förderung des Wohlbefindens aller Beteiligten in dem jeweiligen Betrieb bei.

Literaturverzeichnis

Amon- Glassl, Ulrike: Betriebliche Gesundheitsförderung. Pausenprogramme am Arbeitsplatz. Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main 2003

Badura, Bernhard/ Ritter, Wolfgang/ Scherf, Michael: Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für die Praxis. Edition Sigma Rainer Bohn Verlag: Berlin 1999

BKK Bundesverband, Vereinigung der Metall- Berufsgenossenschaft (Hrsg.): Branchengesundheitsbericht für die Metall- und Maschinenbauindustrie. Gesundheitsrisiken und Präventionspotentiale. Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH: Bremerhaven 2001

Gretz, Cornelia: Betriebliche Gesundheitsförderung durch Verhältnisprävention. Josef Eul Verlag: Lohmar, Köln 1997

Kerkau, Katrin: Betriebliche Gesundheitsförderung: Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung des Gesundheitsförderungskonzepts in Unternehmen. Verlag für Gesundheitsförderung: Gamburg 1997

Lange, Ivonne: Praxisbericht. Hochschule Neubrandenburg 2007

Luxemburgische Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union 1997. In: Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

Methfessel, Thomas: Tai Chi für Anfänger. Illustrierte Einführung in die chinesische Bewegungsmeditation. Dr. Werner Jopp Verlag: Wiesbaden 1993

Müller, H.: Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben. Konzepte und Ansätze: Verlag für Gesundheitsförderung, Gamburg 1996

Orfeld, Barbara/ Sochert, Reinhold: 50 Models of good practise. Betriebliche Gesundheitsförderung in europäischen klein- und Mittelunternehmen. Verlag für Neue Wissenschaft GmbH: Bremerhaven 2002

Priester, Klaus: Betriebliche Gesundheitsförderung: Voraussetzungen- Konzepte- Erfahrungen. Mabuse Verlag: Frankfurt am Main 1998

Vetter, Christian/ Redmann, Alexander: Arbeit und Gesundheit: Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. Wissenschaftliches Institut der AOK: Bonn 2005

Zentner, Antje: Praxisbericht. Hochschule Neubrandenburg 2006

Url:<http://www.de.wikipedia.org>: Handwerksberuf (Stand:20.04.08)

Url:<http://www.ig-metall.de> (Stand: 15.04.08)

Url:<http://www.vmbg.de/arbeitsschutz> (Stand: 16.04.08)