



PRÄVENTION ALS CHANCE FÜR UNTERNEHMEN UND MITARBEITER

Pressemitteilung 01/07

Gesundheitsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben
- Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen
in zehn Hamburger Betrieben -

Autoren:

Reinhard Giese, Silke Weber

Arbeitsstelle Rehabilitations- und Präventionsforschung
Institut für Soziologie
Universität Hamburg

Sonja Lewien

Berufsförderungswerk Hamburg

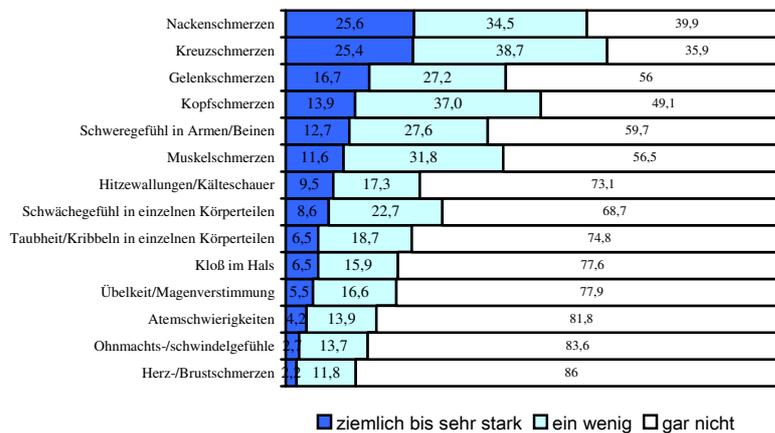
Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse resultieren aus einer von der Universität Hamburg durchgeführten zusammenfassenden Analyse zu Mitarbeiterbefragungen im Jahr 2006 in zehn Hamburger Betrieben, die seit Januar 2006 ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen. Es handelt sich dabei um Betriebe aus der Maschinenbaubranche, der Chemiebranche, der Hotelbranche und der Dienstleistungsbranche (Gesundheitsdienstleistungen und Personaldienstleister). Verantwortlich für die Einführung von Gesundheitsmanagementsystemen in den Betrieben ist das Berufsförderungswerk Hamburg, das im Rahmen einer vom europäischen Sozialfonds und der Hamburger Wirtschaftsbehörde geförderten Studie¹ entsprechende Leistungen für Klein- und Mittelbetriebe in Hamburg anbietet. Kooperationspartner sind neben der Universität Hamburg/Arbeitsstelle Rehabilitations- und Präventionsforschung, die Fachhochschule für angewandte Wissenschaften und der auf Suchtprävention spezialisierte Verein „Jugend hilft Jugend“.

Die anonyme Mitarbeiterbefragung in Form eines Fragebogens ist so angelegt, dass neben Fragen zu gesundheitlichen Belastungen, Beschwerden und Krankmeldungen auch Aspekte der Arbeitsmotivation, Leistungsfähigkeit und gesundheitsrelevanter Eigenaktivitäten der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Insgesamt haben sich aus den zehn Betrieben 650 Mitarbeiter beteiligt, was einer relativ guten Beteiligungsquote von über 60% entspricht.

Die Arbeitswelt ändert sich – neue gesundheitliche Gefährdungsquellen sind die Folge

Ein erstes wichtiges Ergebnis ist, dass auf neue Gefährdungsquellen für gesundheitliche Beschwerden geachtet werden muss. Betrachtet man zunächst die gesundheitlichen Beschwerden der Mitarbeiter, so treten Rückenbeschwerden in allen Branchen nach wie vor am häufigsten auf. Es folgen Gelenkschmerzen, Kopfschmerzen, Schweregefühl in Armen und Beinen und Muskelschmerzen. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick:

Beschwerden der Mitarbeiter innerhalb der letzten sieben Tage in %

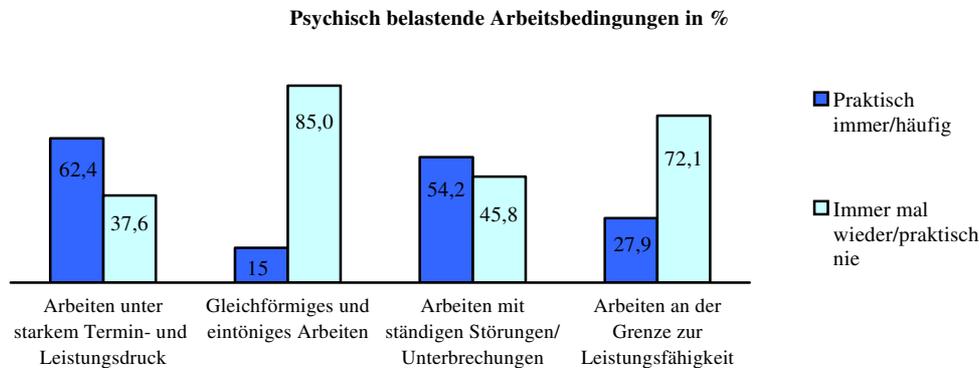


Als Verursacher von Rückenbeschwerden gewinnen mit dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft psychische Belastungen eine zunehmende Bedeutung, während die körperlich belastenden Arbeitsbedingungen für den Rücken wie das Heben und Tragen schwerer Lasten oder das Arbeiten in

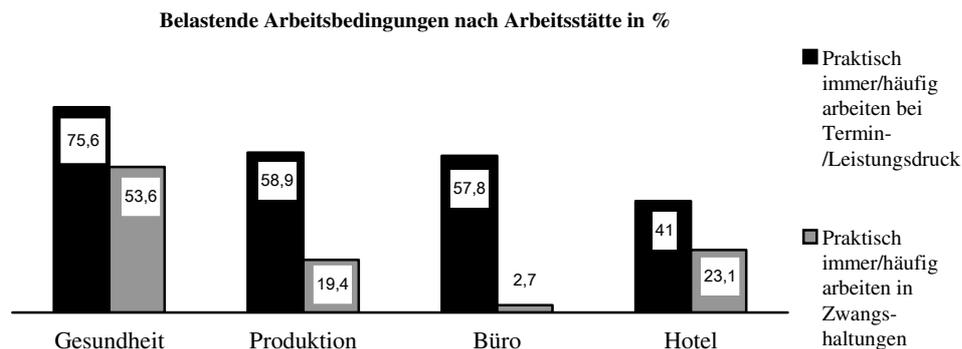
Zwangshaltungen insgesamt immer weniger Beschäftigte betreffen, aber gerade in kleineren Betrieben nicht zu vernachlässigen sind. Heben und Tragen schwerer Lasten ohne rückenpräventive Maßnahmen im Arbeitsalltag kleiner Betriebe führen dazu, dass auch junge Beschäftigte relativ früh unter Rückenschmerzen leiden. Dies zeigt sich auch in dieser Studie u.a. in der Hotelbranche.

¹ Die Studie mit dem Titel PACUM (Prävention als Chance für Unternehmen und Mitarbeiter) soll dazu beitragen, Hamburger Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung durch den Aufbau entsprechender Gesundheitsmanagement-Angebote nachhaltig zu unterstützen.

Bei den psychisch belastenden Arbeitsanforderungen spielt insbesondere das Arbeiten unter starkem Termin- und Leistungsdruck eine wichtige Rolle, während mit dem Wandel der Arbeitsanforderungen erfreulicherweise das psychisch belastende eintönige und repetitive Arbeiten deutlich an Bedeutung verloren hat. Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der Befragung zu typischen psychisch belastenden Arbeitsbedingungen:



Besonders problematisch ist die Situation in den Gesundheitsdienstleistungen (vor allem bei den Pflegemitarbeitern). Hier gibt es vergleichsweise sehr viele Mitarbeiter, die nicht nur unter den körperlich rückenbelastenden Tätigkeiten wie z.B. Zwangshaltungen arbeiten müssen, sondern auch psychisch sehr belastet sind. Die folgende Grafik verdeutlicht dieses Ergebnis im Vergleich der Arbeitsstätten:



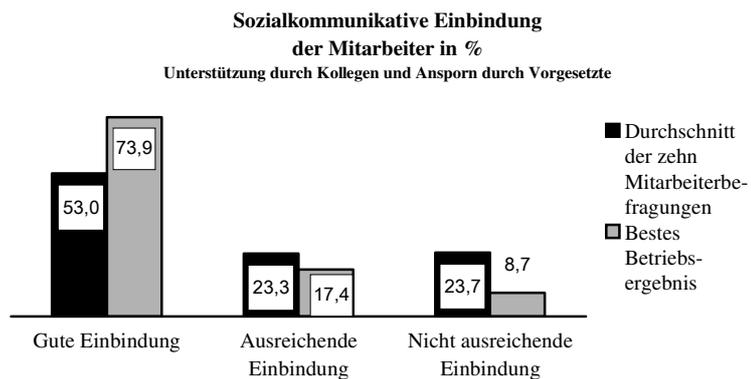
Eine andere gesundheitliche Gefährdungsquelle, die im Dienstleistungssektor häufig nicht beachtet wird und deshalb hier hervorgehoben wird, ist die gesundheitliche Belastung durch Lärm am Arbeitsplatz. In den Betrieben gab jeder vierte befragte Mitarbeiter an, ständig oder häufig unter Lärm zu arbeiten, was nicht nur psychisch belastend ist, sondern u.a. zu Beschwerden wie Kopfschmerzen führt. Lärm ist heute nicht mehr nur ein Thema für Produktionsstätten und Großraumbüros. So zeigte sich zum Beispiel für die Pflegediensttätigkeiten, dass Mitarbeiter Pflege in Privathaushalten bei laufenden (lauten) Radio oder Fernseher durchführen mussten, weil es die Pflegebedürftigen so wünschten. Andere „moderne“ Lärmquellen für die Mitarbeiter ergeben sich aus einer relativ offenen architektonischen Gestaltung der Räumlichkeiten oder aus unzureichend getrennten Organisationseinheiten, z.B. in Bezug auf den Publikumsverkehr.

Ein unterschätztes Thema: Die sozialkommunikative Einbindung der Mitarbeiter

Bei den psychosozialen Arbeitsbedingungen ist das Thema der sozialkommunikativen Einbindung der Mitarbeiter hervorzuheben. Die Hilfestellung von Arbeitskollegen, wenn sie benötigt wird, und eine insgesamt konstruktive motivierende Rückmeldung von Vorgesetzten an ihre Mitarbeiter können als grundlegend für ein gutes Betriebsklima, eine hohe Arbeitszufrie-

denheit und damit eine hohe Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter angesehen werden. Dies zeigt sich auch in dieser Studie. Es ist davon auszugehen, dass vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitsanforderungen (z.B. mehr Teamarbeit) und der Informations- und Kommunikationserwartungen der Mitarbeiter der Stellenwert der sozialkommunikativen Einbindung noch weiter zunehmen wird. Die Rückmeldungen der Arbeitnehmer sind diesbezüglich unbefriedigend. Rund ein Viertel der befragten Mitarbeiter fühlt sich sozialkommunikativ nicht gut eingebunden, erhält also weder ausreichende Unterstützung durch die Kollegen, noch ausreichende Rückmeldung vom Vorgesetzten, wobei sich vor allem die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern als das Kernproblem herausstellt. Die folgende Abbildung zeigt das Befragungsergebnis:

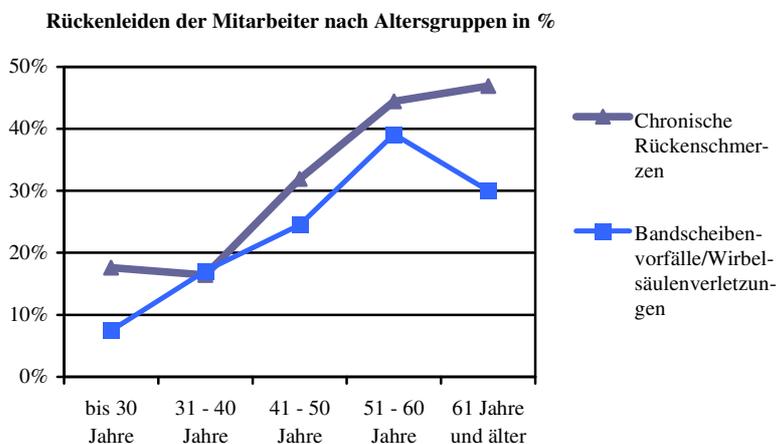
Die unzureichende sozialkommunikative Einbindung von Mitarbeitern betrifft recht viele Betriebe, es gibt aber auch Beispiele für eine gute Einbindung. Wie die Grafik zeigt, lag der Betrieb mit dem besten Ergebnis in dieser Hinsicht mit knapp 75% guter Einbindung um 20% deutlich über dem dargestellten Gesamtergebnis.



Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter leiden, Fehlzeiten sind die Folge.

Das ständige Arbeiten unter den skizzierten körperlich, psychisch und psychosozial belastenden Bedingungen hat nicht nur Folgen für die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern wirkt sich auch auf ihre Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit aus. Dies führt schließlich bei stärker werdenden Beschwerden zu Krankschreibungen der Mitarbeiter und im höheren Alter zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Dieser sich schleichend vollziehende Prozess wird auch anhand der Ergebnisse dieser Mitarbeiterbefragungen deutlich.

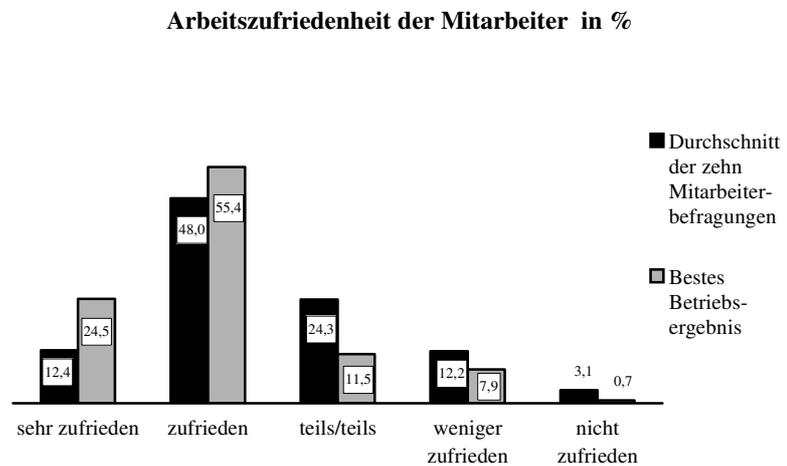
Hierzu ein Beispiel zu den Rückenbeschwerden. Von den Mitarbeitern unter 30 Jahren gaben 31% an, dass sie unter starken Nackenschmerzen und 20%, dass sie unter starken Kreuzschmerzen leiden. Der Großteil dieser Mitarbeiter hatte aber noch keine ärztlich diagnostizierten Rückenleiden. Ab einem Alter von 30 Jahren nehmen bei den Mitarbeitern ärztlich diagnostizierte chronische Rückenschmerzen und Bandscheibenvorfälle oder Wirbelsäulenverletzungen deutlich zu. Im Alter zwischen 50 und 60 Jahre scheiden Mitarbeiter mit Rückenleiden vorzeitig aus dem Berufsleben aus, so dass der Anteil an älteren Mitarbeitern, die mit Rückenleiden noch arbeiten, wieder zurückgeht. (Siehe Abbildung.)



chronische Rückenschmerzen und Bandscheibenvorfälle oder Wirbelsäulenverletzungen deutlich zu. Im Alter zwischen 50 und 60 Jahre scheiden Mitarbeiter mit Rückenleiden vorzeitig aus dem Berufsleben aus, so dass der Anteil an älteren Mitarbeitern, die mit Rückenleiden noch arbeiten, wieder zurückgeht. (Siehe Abbildung.)

Durch den vorzeitigen „Ausstieg“ von älteren Mitarbeitern mit starken gesundheitlichen Beschwerden ergibt sich für die Beschäftigten im höheren Alter ein vergleichsweise positives Bild bezüglich des allgemeinen Gesundheitszustandes, Vitalität, Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit, so dass in dieser Hinsicht geäußerte Pauschalurteile über ältere Beschäftigte an der Realität vorbeigehen.

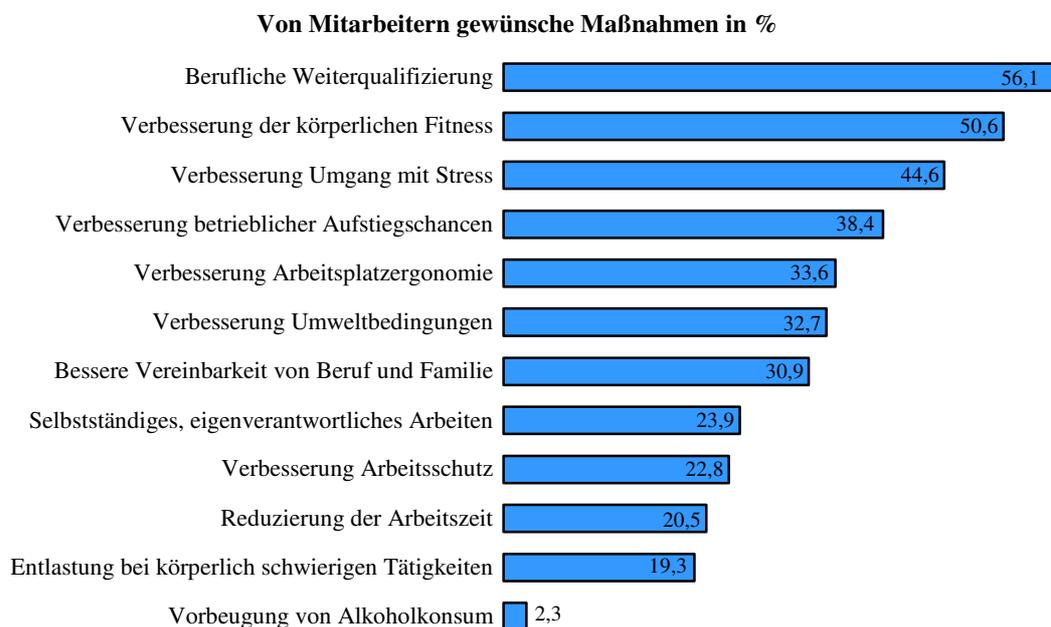
Von einer Arbeitszufriedenheit kann bei rund 60% der Mitarbeiter gesprochen werden, was ein typisches Ergebnis für Deutschland ist und im internationalen Vergleich eher einen Durchschnittswert darstellt. Bestes Betriebsergebnis in dieser Studie waren 80% zufriedene Mitarbeiter. Die nebenstehende Abbildung zeigt das Ergebnis.



Die geringste Fehlzeitenquote hatte der Betrieb mit den besten Mitarbeiterwerten bezüglich der dargelegten belastenden Arbeitsbedingungen.

In der Öffentlichkeit diskutierte Themen wie berufliche Weiterqualifizierung, körperliche Fitness oder auch die Frage der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden bei den Mitarbeitern großes Interesse.

Bei den betrieblichen Maßnahmewünschen, welche die Mitarbeiter in einer vorgegebenen und selbst zu ergänzenden Liste angeben konnten, zeigt sich eine hohe Leistungsbereitschaft: Interesse an beruflicher Weiterqualifizierung, an einer Verbesserung der körperlichen Fitness und mehr Aufstiegschancen werden am häufigsten genannt.



Von den konkreten gesundheitsfördernden Maßnahmen steht das Stressthema und die Verbesserung der Arbeitsumweltbedingungen an oberster Stelle, was vor dem Hintergrund der Ergebnisse zu den psychischen Belastungen und zum Lärm nicht überraschend ist. Klassische Maßnahmen des Produktionssektors, wie Verbesserung des Arbeitsschutzes oder der Entlastung von körperlich schwierigen Tätigkeiten spielen im Dienstleistungssektor (abgesehen von Ausnahmen wie Pflegedienstleistungen) eine eher untergeordnete Rolle, so dass viele Mitarbeiter an derartigen Maßnahmen kein Interesse geäußert haben. Eine Reduzierung der Arbeitszeit als gesundheitsrelevante Maßnahme wünschen sich 20%. Vor dem Hintergrund der knappen finanziellen Mittel in vielen Haushalten ist dies noch ein relativ hoher Wert. Eine besondere Zielgruppe für diese Maßnahme ist nicht zu erkennen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen sich immerhin 30% der Mitarbeiter. Überraschendes Ergebnis hierbei ist, dass nicht nur Mitarbeiter mit Kindern diesen Wunsch äußern. Betriebe sollten hier beachten, dass es offenbar auch um andere Familien-Konstellationen, wie z.B. Pflege älterer Menschen oder mehr Zeit mit anderen Angehörigen/Lebenspartnern, gehen kann.

Neben diesen vorgestellten Ergebnissen, die branchenübergreifend als bedeutsam angesehen werden können, liefert eine Mitarbeiterbefragung für ein Gesundheitsmanagement auch wichtige betriebs- oder abteilungsspezifische Problem- und Maßnahmeschwerpunkte.

Die Mitarbeiterbefragung ist zum einen als Screening-Instrument konzipiert, mit dessen Ergebnissen ein Gesundheitsmanagement eine gute Grundlage für die weitere Arbeit erhält. Sie eignet sich darüber hinaus für ein Benchmarking und als Managementinstrument, wenn Befragungen regelmäßig durchgeführt werden und die Akzeptanz der Mitarbeiter finden. Die Geschäftsführungen der Betriebe waren zum Teil selbst von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung überrascht, weil derartige Probleme bisher in den Betrieben in dieser Eindeutigkeit nicht erkannt bzw. nicht thematisiert worden waren. Maßnahmeumsetzungen, z.B. bezüglich des Abbaus von Lärmquellen, wurden teilweise sofort veranlasst.

Betriebe, die an der Einführung eines Gesundheitsmanagements, an entsprechenden Teilaspekten oder speziell an einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheit interessiert sind, wenden sich bitte an Frau Lewien, Berufsförderungswerk Hamburg, Tel. 645 81-1353 oder Herrn Giese, Universität Hamburg, Arbeitsstelle Rehabilitations- und Präventionsforschung Tel. 428 38-3627.