



www.inter-uni.net > Forschung

**Gesundheitsrelevante Faktoren bei Tätigkeiten im Sozialwesen am Beispiel der Chance B SozialbetriebsGmbH Steiermark, Österreich
Zusammenfassung der Arbeit (redaktionell bearbeitet)**

Waltraud Brunner

Interuniversitäres Kolleg (college@inter-uni.net) 2008

Einleitung

Hintergrund und Stand des Wissens

Das Ziel dieser Arbeit ist die Untersuchung eines Sozialbetriebes bezüglich gesundheitsrelevanter Faktoren, welche von den MitarbeiterInnen als besondere Ressource bzw. besondere Belastung empfunden werden.

Die Bedeutung von Berufen des Sozialwesens ist trotz anhaltendem Kostendruck steigend. Soziale Berufe können mit einer stabilen Nachfrage rechnen. Es stehen kaum Daten zur Bewertung der gesundheitlichen Situation dieser Berufsgruppen in Österreich zur Verfügung. Im Vergleich mit anderen Ländern zeigen empirische Untersuchungen, dass es durch Stress verursachte Fehlzeiten und erhöhte Ausgaben für Medikamente gibt. Lohnfortzahlungen, sowie soziale und organisatorische Konsequenzen, welche Kosten verursachen, sind die Folge. Die auslösenden Faktoren sind umfangreich.

Berufsbedingter Stress ist eine der größten Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Die Kosten für den Arbeitsausfall durch Stress sind enorm. Um hier zu mehr Einsicht zu verhelfen, verfasste die Autorin die vorliegende Thesis.

Gesundheit hat Prozesscharakter und ist somit das Ergebnis der Auseinandersetzung mit Belastungen und Anforderungen auf psychosozialer und physischer Ebene am Arbeitsplatz. Ein sehr hoher Wert für die Menschen ist die Gesundheit.

Diese ist die individuelle Bedingung dafür, dass Menschen sich wohlfühlen, ihr persönliches Leben sichern sowie Produktivität und Leistungsfähigkeit erleben können. Gesundheit der Mitarbeiterinnen in sozialen Gemeinschaften ist ein sehr wünschenswerter sozialer Zustand und eine soziale Bedingung dafür, dass Gemeinschaften ihre Aufgaben erfüllen können.

Gesundheit hat zwei Blickperspektiven. Die Gesundheitsperspektive mit dem Blick auf positiv definierte Gesundheitsziele und die Krankheitsperspektive mit dem Blick auf Verhütung, Heilung, Linderung von krankhaften Störungen. Erwünscht ist ein positives Erleben von „Ganzheit“. Zu Recht wird dies als wichtiges Erleben von Gesundheit betrachtet.

Für die Förderung von „Gesundheit“ sind wesentliche körperliche, emotionale, mentale, ökonomische, ökologische soziale, gesellschaftliche und spirituelle Aspekte der Gesundheit sowie ihre

wechselseitigen Zusammenhänge zu berücksichtigen. Deswegen ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit in den Gesundheitswissenschaften und Gesundheitsberufen für die Förderung von ganzheitlicher Gesundheit notwendig.

Gesundheit ist ein angestrebter, positiv zu beschreibender Zielzustand. Der Zustand kann durch objektive Kriterien und durch Kriterien subjektiven Erlebens, z.B. von „Wohlbefinden“ gekennzeichnet sein. Ein angezielter Gesundheitszustand wird oft als „Ganzheit“ umschrieben, z.B. als „vollständiges Wohlbefinden“, auch deshalb, weil sich Menschen in einem positiven Gesundheitszustand oft als eine Einheit bzw. „Ganzheit“ erleben.

Gesundheit ist mit Fähigkeiten verbunden bzw. mit Kompetenzen, Potentialen, Ressourcen, und zwar mit Fähigkeiten bewussten Erlebens und Handelns.

Erstrebenswert ist aus Sicht der Autorin, als systemische Familienberaterin, ein systemisches Verständnis der wechselseitigen Zusammenhänge der wesentlichen körperlichen, emotionalen, mentalen, ökologischen, ökonomischen, sozialen, gesellschaftlichen und spirituellen Gesundheitsaspekte. Modelle zur Beschreibung der Arbeitsbelastung auf den Menschen werden in der Thesis beschrieben. Ein Modell zur Beschreibung der Einflüsse, die auf den arbeitenden Menschen einwirken und der Auswirkungen, die diese Einflüsse auf den Menschen besitzen, ist das Belastungs-Beanspruchungsmodell.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag häufig kombiniert auftreten und sich dadurch ihre Wirkung verstärkt. Selten findet man einzeln wirkende Belastungsfaktoren, die dann Stressreaktionen auslösen.

Heiner Dunckel (1985) spricht von Mehrfachbelastungen, wenn an einem Arbeitsplatz mehrere Belastungsfaktoren gleichzeitig auf die Leistungsvoraussetzungen einer Person einwirken. Es ist von Bedeutung, wenn mehrere (potentielle) Stressoren gleichzeitig wirken. Kann eine Person die Anforderungen mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht adäquat bewältigen, so kommt es zu physischen und / oder psychischen Beanspruchungen und Belastungen.

Hauptfragestellung

Die Hauptfragestellung des Forschungsvorhabens ist: „Gibt es gesundheitsrelevante Faktoren, die von den MitarbeiterInnen als besondere Ressource bzw. besondere Belastung empfunden werden?“

Von der Fragestellung wird die Arbeitshypothese abgeleitet, dass es gesundheitsrelevante Faktoren gibt und sich MitarbeiterInnen, die sich selbst derzeit als „völlig gesund“ einschätzen, vorhandene Ressourcen besser nutzen und daher mehr gesundheitsfördernde Aspekte aufweisen und ausdrücken als solche MitarbeiterInnen, die sich als „nicht völlig gesund“ beurteilen.

Methodik

In der Studie stand der Fragebogen „Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA) zur Erfassung der arbeitsbedingten Belastungen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen zur Verfügung. Dabei stehen die Verbindungen von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit im Mittelpunkt.

Das Konzept der Gesundheitsförderung wird im SALSA durch das Zusammenwirken von Gesundheitspotentialen (Schutzfaktoren) und Gesundheitsrisiken (Risikofaktoren) beschrieben, diese ergeben das gesundheitliche Befinden der MitarbeiterInnen. Dabei werden die relevanten

Arbeitsbelastungen und Anforderungen ermittelt. Außerdem werden die Bedingungen und Ressourcen der Aufrechterhaltung von Gesundheit erhoben.

Thematische Schwerpunkte sind

- subjektive Gesundheitseinschätzung
- Aufgabencharakteristika
- Arbeitsbelastung und
- betriebliche sowie
- soziale Ressourcen.

Darüber hinaus werden Meinungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Bewertungen am Arbeitsplatz erhoben. Verschiedene Merkmale hinsichtlich der Arbeitssituation können objektiv und personenunabhängig erfasst werden.

Um die Subjektive Arbeitsanalyse durchzuführen, wurden bei den Teamsitzungen an 75 Mitarbeiterinnen der Chance B, einer SozialbetriebsGmbH, Fragebögen ausgegeben. Beachtlicherweise sind 58 Fragebögen ausgewertet und abgegeben worden. Die hohe Rücklaufquote von 77,3 % zeigt, dass Gesundheit ein zentrales Thema für die MitarbeiterInnen ist. Die Chance B erhält durch die Befragung ein Ergebnis über die gesundheitliche Gesamtsituation der Chance B SozialbetriebsGmbH. Daraus können Belastungsspitzen sowie Ressourcen erkannt werden. Gesundheit wird positiv konzipiert auf der Grundlage von system- und handlungstheoretischer Modellvorstellungen.

Systemtheoretisch wird Gesundheit als ein ständig herzustellendes – dynamisches Gleichgewicht zwischen der Person und der Umwelt betrachtet. Gegenüber zu stellen sind die psychischen, physischen und sozialen Schutz- bzw. Abwehrfunktionen einer Person (personales System).

Zur Bewältigung von Anforderungen und Belastungen ist unter anderen zielgerichtetes, präventives und protektives Handeln angesprochen. Dieser Vorgang dient dem Zweck der Salutogenese, das heißt, der Selbstorganisation und Selbsterneuerung des gesunden Systems. Diese permanente Erhaltung beziehungsweise Herstellung des Gleichgewichtes ist abhängig von Verfügbarkeit und der Nutzung innerer (personaler) und äußerer (situativer, organisationaler und sozialer) Ressourcen von Gesundheit.

Auswertung

Die Auswertung wurde mit dem Statistikprogramm SPSS für Windows durchgeführt. Im Zuge der Auswertungen wurden deskriptive Kennwerte für die Gesamtstichprobe (Anzahl gültiger und fehlender Angaben, Mittelwert, Median, Standardabweichung, Minimum und Maximum) erstellt sowie Subgruppenvergleiche mittels Varianzanalysen mit post-hoc-Tests nach Tukey und mittels t-Tests durchgeführt. Weiters wurden auch Chi-Quadrat-Tests durchgeführt hinsichtlich der dichotom kodierten Variable „Gesundheit“ (Item X, Ausprägung „ganz gesund“ versus andere Ausprägungen) jeweils nach Alter, Geschlecht, Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungsausmaß und dem Status „Freier Dienstnehmer“.

Nun muss noch darauf hingewiesen werden, dass das von den Befragten wahrgenommene beziehungsweise subjektive Arbeitsmerkmale erfasst wird und nicht das von Außenstehenden beobachtete und eingeschätzte Merkmal.

Ergebnisse

Indices: Bei der Auswertung wurden Gruppen vom Fragebogen des Teil B zu Indices zusammengefasst.

1 heißt: „trifft überhaupt nicht zu“, 2: „trifft eher nicht zu“, 3: „teils - teils“, 4 „trifft eher zu“, 5 „trifft völlig zu“

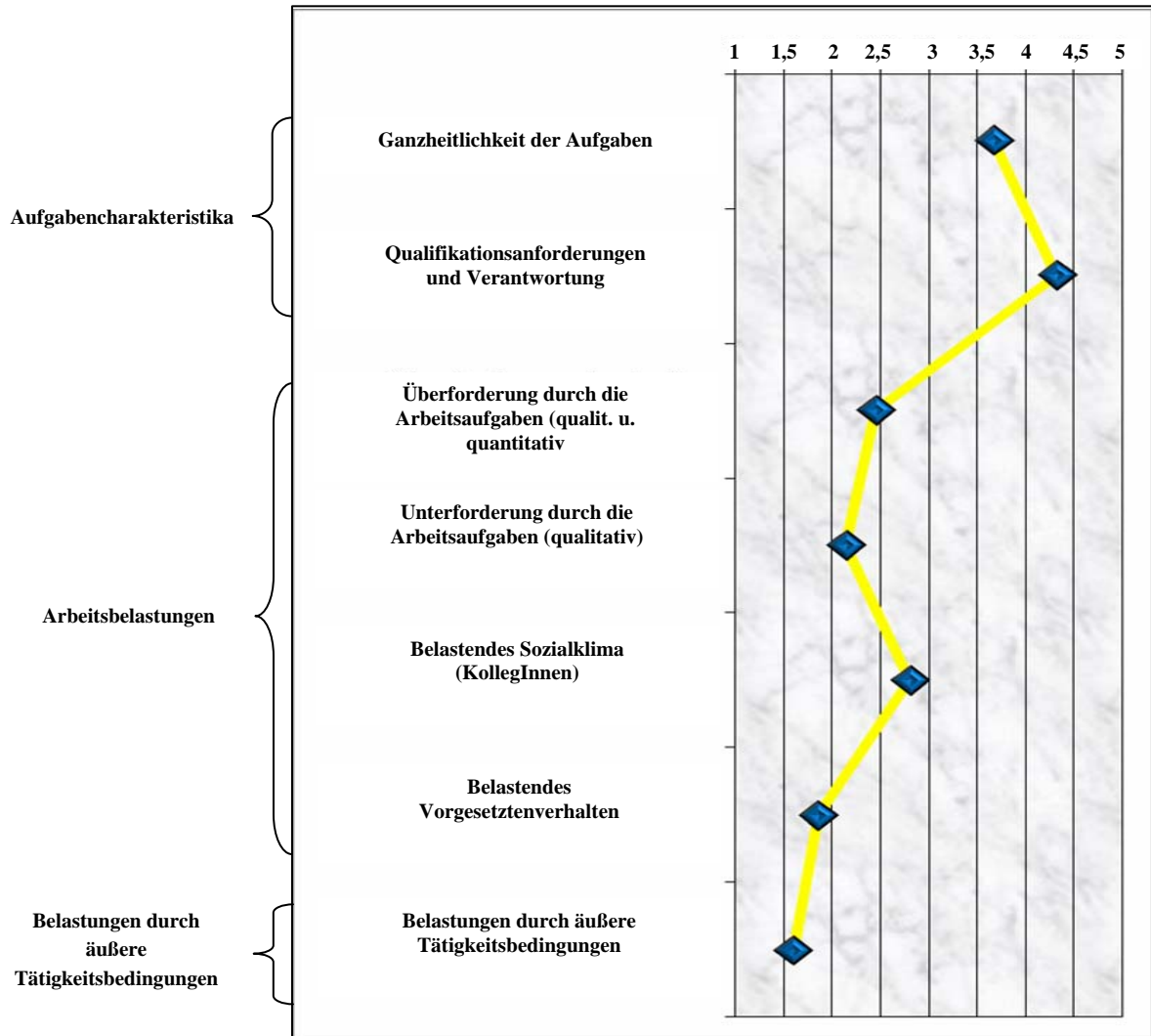


Abb.: 1 Arbeitsplatzprofil bezüglich der Aufgabencharakteristika und Arbeitsbelastungen

Die nachfolgend beschriebenen Merkmalsbereiche sind aus mehreren Einzel-Items zusammengefasste Kategorien.

Aufgabencharakteristika

Ganzheitlichkeit der Aufgaben (3 Items)

bewerteten alle Versuchspersonen durchschnittlich mit 3,61, das heißt, „trifft eher zu“. Dies beinhaltet die Erfassung der Arbeit, ob eine Aufgabe vollständig erledigt wird – im Sinne der Bearbeitung einer Aufgabe vom Beginn bis zum Ende und mit einem erkennbaren Ergebnis.

Qualifikationsanforderungen und Verantwortung (4 Items)

bewerteten die TeilnehmerInnen der Studie mit 4,33, das heißt, „trifft eher zu“. Hier wird erfasst, ob die Aufgaben besondere Ausbildung, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten oder auch selbständige Planung und Entscheidungen verlangen.

Arbeitsbelastungen

Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ) (6 Items)

wurde durchschnittlich mit 2,47 bewertet. Das heißt, das Ergebnis liegt zwischen „trifft eher nicht zu“ und „teils - teils“. Unter quantitativ werden Belastungen durch das anfallende Arbeitsvolumen und durch parallele Erledigung mehrerer Aufgaben sowie durch Zeitdruck verstanden. Bei qualitativ sind Belastungen gemeint, die durch Aufgaben entstehen, welche andere Qualifikationen verlangen, als vorhanden sind.

Die Dimension Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ) (3 Items)

wurde im Mittel mit 2,17 bewertet („trifft eher nicht zu“). Hier wurde die Nichtausnutzung vorhandener Qualifikationen erfasst.

Belastendes Sozialklima (3 Items)

ergab einen Mittelwert von 2,82, dies bedeutet „teils - teils“. Damit sind Belastungen angesprochen, die bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben im Umgang mit Arbeitskollegen/Innen erlebt werden.

Bei Belastendes Vorgesetztenverhalten (3 Items)

wurde ein Mittelwert von 1,87 ermittelt. Dies bedeutet, „trifft eher nicht zu“. Damit sind Belastungen angesprochen, die bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben im Umgang mit Vorgesetzten erlebt werden.

Bei Belastungen durch äußere Tätigkeitsbedingungen (8 Items)

kam ein Mittelwert von 1,61 zustande, dies bedeutet, „trifft eher nicht zu“. Dabei wurden ergonomische und andere belastende Bedingungen, lange am Bildschirm arbeiten, sowie Zeitdruck bei der Arbeit und so weiter erfasst.

Indices: Bei der Auswertung wurden Gruppen vom Fragebogen des Teil B zu Indices zusammengefasst.

1 heißt: „trifft überhaupt nicht zu“, 2: „trifft eher nicht zu“, 3: „teils - teils“, 4 „trifft eher zu“, 5 „trifft völlig zu“

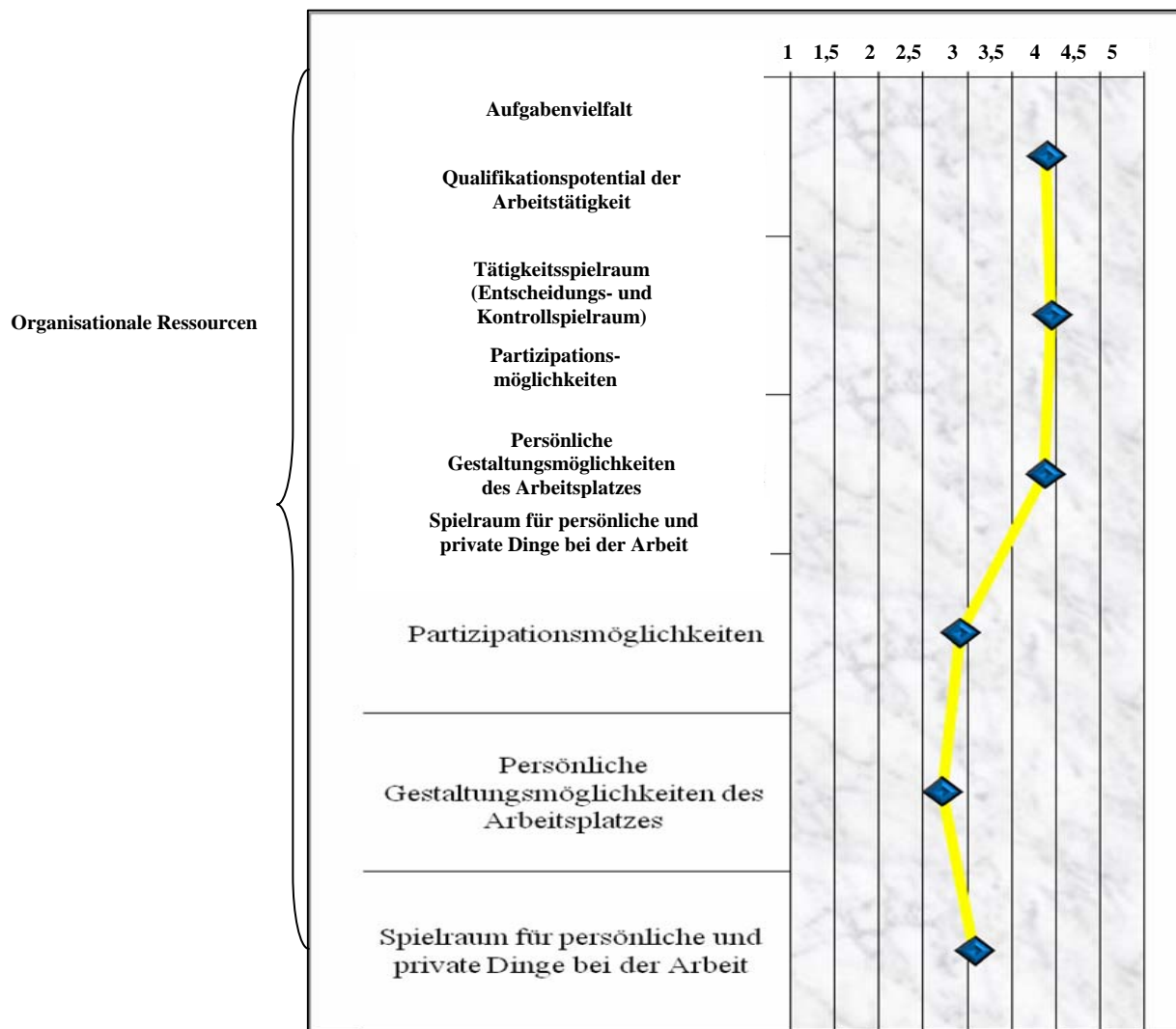


Abb.: 2 Profil der organisationalen Ressourcen

Organisationale Ressourcen

Bei Aufgabenvielfalt (3 Items) kam ein Mittelwert von 3,9 zustande. Dies bedeutet, „trifft eher zu.“ Hier wurde die qualitative Vielfalt der anfallenden Aufgaben ermittelt. Wird stets wieder etwas anderes getan, oder fallen immer Aufgaben der gleichen Art an?

Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeiten (3 Items) ergab einen Mittelwert von 3,96. Das heißt, „trifft eher zu“. Hier wurde nach der Erfassung der Lernmöglichkeiten bei der Arbeit, die auch als berufliche Zukunftschancen begriffen werden können, nach dem Fähigkeitzuwachs beziehungsweise Verlust durch die Arbeit gefragt.

Bei Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum) (3 Items) kam ein Mittelwert von 3,88 zustande. Das heißt, „trifft eher zu“. Hier wurde gefragt nach den Möglichkeiten, Entscheidungen

zu treffen, die Arbeit selbständig einzuteilen und nach Ausführungsvarianten bei der Erledigung der Aufgaben.

Bei Partizipationsmöglichkeiten (3 Items) kam ein Mittelwert von 2,93 zustande. Dies bedeutet „teils-teils“. Erfasst wurde der Grad, in dem die Firmenleitung oder der Vorgesetzte rechtzeitig über Änderungen der Arbeitsorganisation informieren und inwiefern bei Veränderungen auch Eigeninitiative, Mitsprache und Beteiligung (Partizipation) ermöglicht werden.

Bei Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes (1 Item) wurde ein Mittelwert von 2,73 ermittelt. Dies bedeutet „teils - teils“. Erfragt wurde die Möglichkeit der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach persönlichem Geschmack.

Bei Spielraum für persönliche beziehungsweise private Dinge während der Arbeit (1 Item) kam ein Mittelwert von 3,09 zustande. Dies bedeutet „teils - teils“. Erfasst wurde die Möglichkeit, beispielsweise Privatgespräche oder Unterhaltungen mit Kollegen/Innen zu führen.

Indices: Bei der Auswertung wurden Gruppen vom Fragebogen des Teil B zu Indices zusammengefasst.

1 heißt: „trifft überhaupt nicht zu“, 2: „trifft eher nicht zu“, 3: „teils - teils“, 4 „trifft eher zu“, 5 „trifft völlig zu“

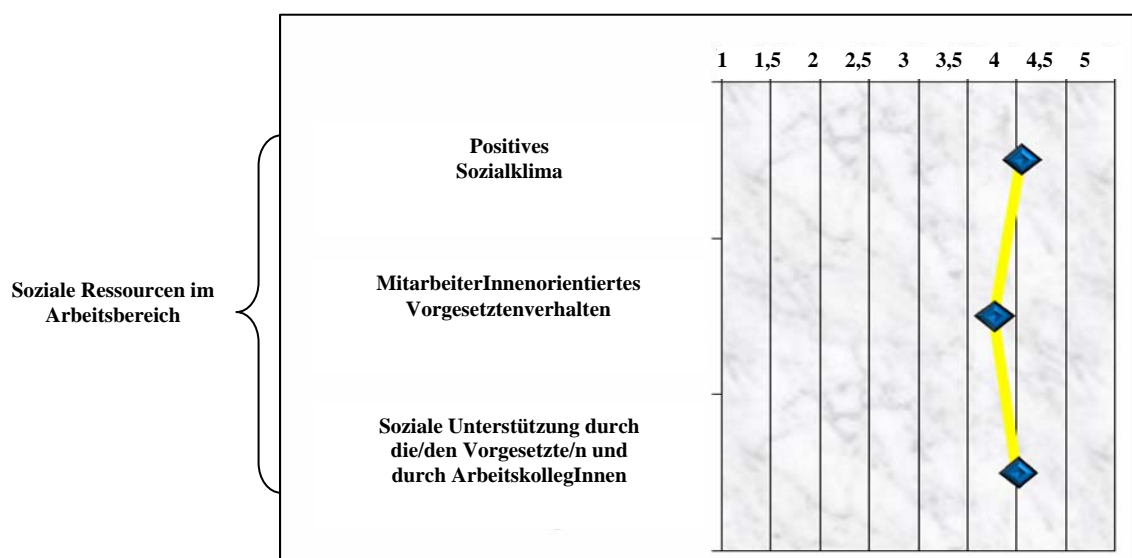


Abb.: 3 Profil der sozialen Ressourcen im Arbeitsbereich

Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich

Bei Positives Sozialklima (4 Items) kam ein Mittelwert von 4,05 zustande, dies bedeutet, „trifft eher zu“. Ermittelt wurde gegenseitiges Interesse, Vertrauen, Offenheit und Humor im Umgang mit anderen Personen bei der Arbeit.

Bei MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten (4 Items) wurde ein Mittelwert von 3,77 ermittelt. Das heißt, das Ergebnis ist zwischen „teils - teils“ und „trifft eher zu“. Erfasst wurde ob der/die Vorgesetzte dem/der Angestellten bei der Arbeit zugänglich ist, respektvoll und fair gegenübertritt und Feedback über die geleistete Arbeit gibt.

Bei Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und ArbeitskollegInnen (3 Items) kam ein Mittelwert von 4,01 zustande: Dies bedeutet, das Vorgesetzte und KollegInnen ziemlich bereit sind, einem „ein

offenes Ohr zu leihen“ und bei Problemen zu helfen und dass man sich auf die ArbeitskollegInnen verlassen kann.

Schlussfolgerung

Wohlfühlende und zufriedene Menschen erbringen bessere Leistungen am Arbeitsplatz. Jetzt und noch viel mehr in der Zukunft wird die Bedeutung für die Arbeitgeber steigen, inwiefern das Wohlbefinden der arbeitenden Menschen gefördert werden kann, da dies aus ökonomischen Gründen notwendig ist. Weitere Forschungen von gesundheitsrelevanten Faktoren gilt es zu unterstützen, um die positive Funktion der Arbeit für unsere Gesellschaft zu nützen. Die Tatsache, dass es in Österreich wenig Studien zu diesem Thema im Sozialbereich gibt, weist darauf hin, dass auf diesem Gebiet ausgedehntere Forschungen notwendig sind. Ein wichtiges Mittel um gesundheitsfördernde Aktivitäten in Unternehmen planen zu können sind Befragungen. In einer Folgestudie sollte eine Interventionsstudie zur Gesundheitsförderung mit Hilfe des SALSA evaluiert werden. Meine Arbeit ist vom Bestreben getragen, Themenbereiche wie Wohlbefinden aufzuzeigen und zu vergegenwärtigen. Prävention ist der beste Lösungsweg. Interessiert in die Zukunft blickend, würde es mich freuen, wenn mein Thema einer weiteren Thesis als Ausgangspunkt dient. Mittels Erkenntnis und Kenntnis sowie mit Hand und Herz können wirksame Veränderungen erzielt werden.