

Kurzbericht zur IST- und Bedarfsanalyse¹

Der demografische Wandel und die Verbesserung der gesundheitlichen Situation stellen eine wesentliche Herausforderung für die Zukunft der caritativen Verbände dar. Das zunehmende Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen bei gleichzeitig erhöhten körperlichen und psychischen Anforderungen in der Jugendfürsorge und Pflege bedürfen konkreter Konzepte des Gesundheitsmanagements. Dieser Herausforderung stellt sich das Projekt „Weil sie es uns Wert sind“. Es wird gefördert durch den Europäischen Sozialfond der Europäischen Union im Rahmen des Programms „Rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“.

Für die Konzeption des Gesundheitsmanagements und der bedarfsgerechten Gestaltung gesundheitlicher Fördermaßnahmen ist eine IST- und Bedarfsanalyse unumgänglich. Zu diesem Zweck wurde eine repräsentative Stichprobe von ca. 1700 MitarbeiterInnen sowie ca. 300 Führungskräften der vier beteiligten KJF-Verbände (KJF Augsburg, KJF München, KJF Regensburg und KJF Speyer/Jugendwerk St. Josef) schriftlich befragt und die Daten gemäß der erarbeiteten Fragestellungen deskriptiv und inferenzstatistisch ausgewertet. Neben der Erfassung des allgemeinen Gesundheitszustandes der Beschäftigten wurden - jeweils unter Berücksichtigung des demografischen Faktors und des Gender Mainstreams - Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz, die Work-Life-Balance sowie die Einstellung gegenüber Gesundheitsförderung und der entsprechende Bedarf erhoben.

Die körperliche Lebensqualität der Beschäftigten der vier KJF-Standorte liegt laut Befragung leicht oberhalb der bundesdeutschen Norm ($T_{KJF} = 51,4$ im Vergleich zu $T_{Norm} = 49,0$; T-Skala von 0 bis 100 mit einem Mittelwert von 50), die psychische Lebensqualität liegt jedoch deutlich darunter ($T_{KJF} = 47,0$ im Vergleich zu $T_{Norm} = 52,2$).² Die im sozialen und gesundheitlichen Sektor zunehmende psychische Belastung spiegelt sich auch in Symptomen wieder, die von den Beschäftigten genannt werden. So klagten 11,2% der Beschäftigten über häufige Müdigkeit und psychische Erschöpfung. Die stärksten körperlichen Beschwerden werden im Skelett- und Muskelbereich genannt; dort klagten 11,8% der MitarbeiterInnen über häufige Beschwerden.

60,3% der Beschäftigten der KJF schätzen die Verantwortung und die Qualifikationsanforderungen in ihrem Beruf als sehr hoch ein. Als wichtige Ressource, um mit den Arbeitsanforderungen umgehen zu können, wird die soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen (79,2%), Vorgesetzte (63,8%) und auch Personen außerhalb der Arbeit (84,6%) gesehen, wobei diese Unterstützung mit zunehmendem Alter weniger stark wahrgenommen wird. Am bedeutsamsten ist

¹ Auszug aus dem Ergebnisbericht der IST- und Bedarfsanalyse 2011 (Fischer, Kaltenbach, & Albrecht, 2012)

² Die Erfassung erfolgte mit Hilfe des SF-12-Fragebogens (Bullinger & Kirchberger, 1998)

für die MitarbeiterInnen jedoch die sinnstiftende Arbeit mit den Klienten (92,5%) - für die Mitarbeiterinnen noch etwas stärker als für die Mitarbeiter. Diese wichtige Ressource teilen die meisten Beschäftigten in der KJF; sie ist die stärkste Triebfeder und besitzt gleichzeitig eine hohe Schutzfunktion im Umgang mit Belastungen im Arbeitsalltag. Dort sehen sich 19,3% der MitarbeiterInnen der KJF vor allem durch ein hohes Arbeitspensum stärker belastet, wobei diese Belastung von den männlichen Beschäftigten mit zunehmendem Alter noch stärker wahrgenommen wird. Bei 10,2% der MitarbeiterInnen führt dies häufig zu quantitativer und qualitativer Überforderung; auch hier sind die Mitarbeiter mit zunehmendem Alter stärker betroffen als die Mitarbeiterinnen. Eine weitere, häufig vorkommende Belastung stellt der Umgang mit schwierigen Klienten dar (18,0%).³ Setzt man die Befragungsergebnisse bezüglich der Anforderungen, Ressourcen und Belastungen in Beziehung zur psychischen Lebensqualität, so wirkt sich vor allem die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Personen außerhalb der Arbeit schützend auf die psychische Lebensqualität aus. Auf der anderen Seite haben vor allem eine quantitative und qualitative Überforderung durch die Arbeitsaufgaben sowie ein belastendes Sozialklima negative Auswirkungen auf die psychische Lebensqualität.

Betrachtet man die Vereinbarkeit von Beruf auf der einen Seite und Familie bzw. Freizeit auf der anderen, so kann sich für ArbeitnehmerInnen leicht ein Konflikt zwischen beiden Bereichen ergeben. Für die Beschäftigten der KJF ergibt sich auf einer Skala von 1 bis 5 ein mittlerer Wert von 2,6⁴, was einem gelegentlichen Auftreten dieses Konflikts entspricht. Dieser Wert fällt etwas höher für die MitarbeiterInnen aus, die ein oder mehrere Kinder unter 18 Jahren zu versorgen haben (2,7) oder Angehörige zu Hause pflegen (2,8). Außerdem liegt der Wert – insgesamt betrachtet – für die Mitarbeiter höher (2,8) als für die Mitarbeiterinnen (2,5). Dieser Konflikt zwischen Beruf und Familie/Freizeit wirkt sich – wie die arbeitsbezogenen Belastungen – ebenfalls negativ auf die psychische Lebensqualität aus.

Besonderen Bedarf an gesundheitsförderlichen Maßnahmen sehen die MitarbeiterInnen vor allem im Bereich der Förderung des Wohlbefindens (z. B. durch ansprechende Räumlichkeiten, physiotherapeutische Maßnahmen) sowie in Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der psychischen Gesundheit (z.B. Stressmanagementmaßnahmen), außerdem in der Schaffung von Entlastung, Rückzugs- und Entspannungsmöglichkeiten sowie in Sportangeboten und einer ergonomischeren Ausstattung (PC, rüchenschonende, Stühle, etc.). Des Weiteren sind viele MitarbeiterInnen der Auffassung, dass durch einen besseren Personalschlüssel bzw. mehr Personal, eine langfristige, aber auch flexiblere Dienstplangestaltung sowie Änderungen in den Arbeitszeiten

³ Die Anforderungen, Ressourcen und Belastungen wurden teilweise mit Hilfe des SALSA-Fragebogens erfasst (Riemann & Udris, 1997).

⁴ Der Arbeits-Familien-Konflikt wurden mit Hilfe der Work-Family Conflict Scale berechnet (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)

ESF-Projekt „Weil sie es uns wert sind! – Wege zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen“
Fördernummer: IIB1-E008-BY-003

(im Sinne familienfreundlicher Arbeitszeiten bzw. Teilzeitangebote) die Balance zwischen Beruf und Familie/Freizeit gestärkt bzw. erhalten werden kann.

Literatur:

- Bullinger, M. & Kirchberger, I. (1998). SF-36 und SF-12. Fragebogen zum Gesundheitszustand. Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.
- Fischer U. C., Kaltenbach, R. N., & Albrecht, S. (2012). Ergebnisse der Befragungen im Kontext des Projektes „Weil sie es uns Wert sind!“ (unveröffentlichter Ergebnisbericht). Otto-Friedrich-Universität Bamberg.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4).
- Riemann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm, E. Ulich (Hrsg.). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation*. Zürich: vdf Hochschulverlag.