

Dissertationsprojekt

an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
im Fach Erziehungswissenschaften
von Natalia Schneiders

Dissertationsthema:**Coaching – ein Instrument für die
präventive Gesundheitsförderung in der Baubranche**

*Akzeptanz und Wirkfaktoren von Gesundheitscoaching
am Beispiel von Führungskräften in kleinen und mittelständischen Bauunternehmen*

Erstbetreuer:

Prof. Dr. Heiner Barz (HHU Düsseldorf)

Zweitbetreuer:

Prof. Dr. Hajo Petsch (Julius-Maximilians-Universität Würzburg)

Annahme durch den Promotionsausschuss
der Philosophischen Fakultät der HHU als Doktorandin am 19.09.2018

Problemstellung

Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) im Handwerk sehen sich aufgrund der aktuellen Megatrends wie dem „Demografischen Wandel“ und der „Digitalisierung“ sowie der zunehmenden Akademisierung einst klassischer Ausbildungsberufe mit enormen Herausforderungen konfrontiert. Zu den Herausforderungen der Megatrends, denen sich KMU stellen müssen, kommen zusätzlich branchenspezifische Erkrankungen und Problemstellungen hinzu, mit denen insbesondere Handwerksbetriebe konfrontiert sind. Dies zeigt sich besonders im Baugewerbe. Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes gehören beispielsweise zu den Diagnosegruppen, die zu den häufigsten Arbeitsunfähigkeitstagen im Baugewerbe führen (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, S. 5). Weiterhin geht aus dem Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hervor, dass insbesondere Beschäftigte aus dem Baugewerbe von hohen psychischen Anforderungen berichten (vgl. Lohmann-Haislah 2012, 45 f.). 58 Prozent dieser Beschäftigten gaben an, unter starkem Termin- und Leistungsdruck zu arbeiten, 21 Prozent schätzen ihre Arbeitsbelastung an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit ein (ebd., S. 45). Diese arbeitsbedingten Problemstellungen können negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter haben und sich in stressbedingten Symptomen, wie anhaltenden Kopfschmerzen, Erschöpfungszuständen, mangelnder Konzentration oder Schlafstörungen zeigen. Allenfalls kann es sogar zu langen Ausfallzeiten im Unternehmen kommen. Damit erst solch gravierende Folgen in Unternehmen der Bauwirtschaft vermieden werden können, müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Gewonnenes Fachpersonal muss an den Betrieb gebunden und das bestehende Personal langfristig gesund erhalten werden. Durch die weitgehende Beseitigung arbeitsbedingter Erkrankungen und die Förderung der individuellen Gesundheit der Mitarbeiter, wird die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden in der Bauwirtschaft erhalten. Im Rahmen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind daher vor allem der Aufbau der individuellen Gesundheitskompetenz eines jeden einzelnen Mitarbeiters gefragt. Individuell zugeschnittene Angebote, die mit nachhaltigen Veränderungen durch Lern- und Reflexionsprozesse bei den Beschäftigten einhergehen, könnten arbeitsbedingte Problemstellungen lösen und die Gesundheit der Mitarbeiter fördern. Ein solch individuelles Angebot könnte das Beratungs- und Unterstützungsangebot Coaching sein. Coaching zielt auf eine langfristige Veränderung des Denkens, Fühlens und Handelns eines Menschen. Diese Veränderungen können sich auf das gesundheitliche Handeln und somit auch auf das berufliche Verhalten auswirken. In vielen größeren Unternehmen Deutschlands wird inzwischen Coaching als fest etabliertes Personalentwicklungsinstrument angeboten.

Zentrale Fragestellung und Zielstellung

Inwieweit kann Coaching als ein mögliches Lern- und Reflexionsinstrument im Rahmen der präventiven Gesundheitsförderung auch in der Baubranche in KMU verwendet werden? Dieser zentralen Fragestellung möchte ich in meiner Dissertation nachgehen.

Mein Ziel ist es zum einen herauszufinden, inwiefern Gesundheitscoaching in der Baubranche akzeptiert und ggf. bereits verwendet wird. Dabei möchte ich den Fragestellungen nachgehen, welchen Zusammenhang es zwischen (Unternehmens)-faktoren und der betrieblichen Akzeptanz gibt, bei welchen Mitarbeitern welcher Unternehmensstrukturen mit einer höheren oder niedrigeren Akzeptanz zu rechnen ist und inwieweit Bauunternehmen organisatorische Strukturen schaffen können, um die Motivation der Mitarbeiter für ein Gesundheitscoaching und damit die Lern- und Veränderungsbereitschaft zu begünstigen. Hier sollen sowohl die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmersicht Erkenntnisse liefern. Die Arbeitgebersicht soll aufzeigen, unter welchen

Voraussetzungen Coaching im Rahmen der BGF für die Mitarbeiter angeboten werden könnte. Existieren Vorurteile gegenüber einer solchen Beratungsform oder wird ein Mehrwert für die Mitarbeiter gesehen? Wurde Coaching bereits als feste Personalentwicklungsmaßnahme etabliert und welche Erfahrungen wurden mit diesem Format bisher gemacht? Die Arbeitnehmersicht soll beleuchten, ob Coaching als Instrument im Rahmen der BGF bei den Führungskräften Anklang finden würde und welche Themen in ein Coaching hineingetragen werden würden. Dabei soll der Fokus auf der Erfragung gesundheitsspezifischer Themen liegen, die im Zusammenhang mit dem beruflichen Handeln stehen, wie z.B. „Gesunde Führung“ oder „Umgang mit Stress“. Hier soll die Erforschung der Bedürfnislage der Mitarbeiter einen zentralen Stellenwert erhalten.

Resultierend daraus sollen Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen der Akzeptanz der Geschäftsführung und der Mitarbeiter zulassen. Möglicherweise bringen gewisse Unternehmensstrukturen eine höhere oder niedrigere Akzeptanz mit sich. Es ist vorstellbar, dass Bauunternehmen organisatorische Strukturen schaffen können, um die Motivation der Mitarbeiter für ein Gesundheitscoaching zu steigern und damit die Lern- und Veränderungsbereitschaft zu begünstigen.

Neben der umfassenden Analyse nach der Akzeptanz von Coaching, sollen weiterhin Kriterien für ein wirkungsvolles Gesundheitscoaching in der Baubranche definiert werden. Dazu werden Ergebnisse aus wissenschaftlichen Studien über Wirkfaktoren von Coaching erarbeitet. Potenzielle Wirkfaktoren werden dahingehend untersucht, inwieweit diese auf ein Gesundheitscoaching im Rahmen der präventiven Gesundheitsförderung der Baubranche übertragen werden können. Gesundheitsspezifische Themen, die seitens der Führungskräfte aus den Baubetrieben in ein Coaching hineingetragen werden würden, sollen mit möglichen Interventionen und wirkungsvollen Kriterien, die ein effektives Coaching begünstigen, verknüpft werden. Aus den Erkenntnissen heraus, soll ein gesundheitsspezifisches Coaching-Format für die Baubranche herausgearbeitet werden.

Forschungsmethode

Neben einer fundierten Literaturrecherche sollen die dafür erforderlichen Ergebnisse, um ein gesundheitsspezifisches Coaching-Format für die Baubranche zu entwickeln, qualitative Befragungen liefern. Zum einen mit Geschäftsführern und Führungskräften aus kleinen- und mittelständischen Bauunternehmen und zum anderen mit Coaches.

Zunächst wird geprüft, ob und in welcher Form Coaching in kleinen- und mittelständischen Bauunternehmen bereits verwendet wird oder angeboten werden könnte. Hier sollen sowohl Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmersicht Erkenntnisse bringen. 15 Geschäftsführer und 15 Führungskräfte aus Bauunternehmen sollen nach der Akzeptanz und Nutzung hinsichtlich eines Coachings befragt werden. Für die Befragung sollen kleine und mittelständische Bauunternehmen in Deutschland akquiriert werden. Die Ergebnisse der durchgeführten Interviews werden transkribiert (beispielsweise mit der Transkriptionssoftware f4) und anschließend ausgewertet (beispielsweise mit der Software MAXQDA). Die Interviews mit den Geschäftsführern und Führungskräften werden auf ca. 30 Minuten angesetzt.

Anhand einer weiteren qualitativen Studie mit 5 Coaches soll schließlich ein Beratungsformat entwickelt werden, welches in der Baubranche im Rahmen der präventiven Gesundheitsförderung von Nutzen sein könnte. Dabei sollen durch die Befragungen denkbare Coaching Interventionen und Wirkfaktoren für die Baubranche identifiziert werden. Für die Experteninterviews kommen Coaches in Frage, die bereits Führungskräfte aus Unternehmen zu ähnlichen Themen bereits gecoacht haben oder die der Bedürfnislage der Führungskräfte aus der Baubranche am

nächsten kommen. Außerdem sollen Coaches befragt werden, die möglicherweise bereits Führungskräfte in Bauunternehmen oder zumindest in Handwerksbetrieben gecoacht haben. Weitere Kriterien für die Auswahl entsprechender Coaches werden noch detaillierter herausgearbeitet. Die Interviews werden geschätzt ca. eine Stunde dauern.

Die Ergebnisse beider Studien werden anschließend gegenübergestellt, um ein Coaching-Format für die Baubranche zu entwickeln. Dieses Format soll aufzeigen, wie ein Lern- und Reflexionsinstrument für die präventive Gesundheitsförderung in der Baubranche aussehen könnte. Die Fragestellungen nach der Akzeptanz und den Wirkfaktoren in der Baubranche sollen damit beantwortet werden.

Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2016.

Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [Stressreport Deutschland, 2012]. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Dipl.-Päd. Natalia Schneiders

Berufliche Erfahrung

Seit Juni 2016	Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleitung Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V. <ul style="list-style-type: none">- Wissenschaftliche Mitarbeit im Projekt „SustainSME“ („Erweitertes Kompetenzmanagement zur Sicherung und Steuerung präventiver Arbeitsgestaltung in klein- und mittelständischen Unternehmen“; SustainSME ist ein Verbundprojekt des BMBF-Förderschwerpunktes „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“)- Leitung des Fortbildungsmonitorings: Aufsetzen eines Prozesses zur systematischen Ideenfindung von Fortbildungen im Handwerk in Zusammenarbeit mit dem Heinz-Piast-Institut (HPI) für Handwerkstechnik an der Leibniz Universität Hannover
Mai 2015 – Juni 2016	Personalberatung, Bereich Permanent Finance Hays AG (Personaldienstleistung), Düsseldorf
Oktober 2014 – April 2015	Sabbatical: Sprachreise nach Kanada/ Ottawa (Sprachschule und Praktikum an der University of Ottawa)
November 2011 – September 2014	Pädagogische Projektleitung, Jobcoaching, Leitung berufsvorber. Qualifizierungsmaßnahmen für junge Erwachsene Kreisverwaltung Mettmann, Amt für Schule und Bildung

Praktika

August 2011 – Oktober 2011	HR Management - Recruitment & Hochschulmarketing Kienbaum Management Consultants GmbH, Düsseldorf
Juni 2010 – November 2010	Diplomandin im Bildungsmanagement NLP professional, Bochum Ausbildungs- u. Seminarinstitut f. Coaching u. NLP
Mai 2008 – April 2010	Beratung, Coaching und Training im Psychologischen Beratungsteam, Ehrenamtliche Mitarbeit von und für Studenten, KHG Würzburg

Juli/ August 2009 & Juli/August 2008	Organisatorische Mitarbeit im Weiterbildungsereignis in Abano Terme/Italien, SommerCamp, METAFORUM international Akademie für Kompetenzentwicklung
07/2007 – 08/2007	Mutter-Kind-Einrichtung, Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Würzburg
04/2007 – 08/2007	Studentische Hilfskraft, Lehrstuhl Psychologie IV Universität Würzburg

Studium & Schulausbildung

April 2006 – Mai 2011	Studium der Erziehungswissenschaften, Julius-Maximilians-Universität, Würzburg Nebenfächer: Psychologie, Soziologie Abschluss: Diplom-Pädagogin Schwerpunkt: Erwachsenenbildung Thema der Diplom-Arbeit: Neue Interventionsformen für Beratung, Coaching und Therapie
Juni 2005	Abitur an der Menzel-Oberschule in Berlin

Weiterbildungen

2012 – 2014 2011	Psychologische Beraterin (BDH), Heilpraktikerschule Düsseldorf NLP Practitioner (DVNLP), NLP professional, Bochum
2008 – 2009 2009	Systemischer Coach (ECA), Metaforum Seminarakademie, Berlin Seminarleiterin für Autogenes Training und Progressive Muskelrelaxation, IEK Berlin

Fortbildungen

u.a. „Mobbing - Prävention und Intervention“ mit Ralf Rooseboom; „Die Kunst des Auftretens“ mit Dr. Jens Tomas; „Potentialentfaltung“ mit Marita Bestvater; „Charisma Coaching“ mit Martina Schmidt-Tanger; „Hypnosystemische Konzepte in Therapie und Beratung“ mit Dr. Gunther Schmidt; „Focusing-orientierte Gesprächsführung“ mit Klaus Renn; „Gesprächs- und Verhandlungsführung“ mit C. Mähler- Bidabadi

Düsseldorf, 02.10.2018