



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Ressourcen und Belastungen im Arbeitsalltag von Gleisbaupersonal

MASTER-ARBEIT

2020

Autor
Lacerda Vasco

betreuende Person
Dr. Prof. Krause Andreas

Praxispartnerin
Sersa Group AG (Schweiz)
Kontaktperson Peverelli Tanja

Abstract

Für Personen, welche im Gleisbau tätig sind, ergeben sich im Arbeitsalltag diverse Ressourcen und Belastungen, welche sich auf die physische sowie psychische Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken. Dabei hat die Gesundheit einen beachtlichen Einfluss auf den Arbeitserfolg der jeweiligen Personen als auch des Unternehmens. Zur Zielgruppe der Gleisbaumitarbeitenden gibt es dazu sehr wenige Erkenntnisse und dem Unternehmen, welches als Praxispartner zur Verfügung stand, ist wichtig die Gesundheitskennzahlen verbessern zu können. Durch zwölf problemzentrierte Interviews, welche mit einer Matrizenbefragung kombiniert wurden, wurden in der vorliegenden Arbeit die Ressourcen und Belastungen eruiert. Dabei wurden im Themenfeld der Arbeitsorganisation diverse Unterschiede festgestellt. Als wichtigste Handlungsfelder im Bereich der Belastungen konnten aber eine gesunde Ernährung sowie die Erholung definiert werden. Eine zentrale Ressource hingegen sind bei der untersuchten Stichprobe die sozialen Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden. Als Hauptressource gilt es diese weiter zu stärken.

For people who work in track construction, various resources and demands arise in their daily work, which have an impact on the physical and mental health of the employees. Health has a valuable influence on the work success of the individual and the company. Very little is known about the target group of track construction employees. The company, which was available as a practice partner, is keen to improve the health indicators. The resources and demands were determined in the present study by means of twelve problem-centered interviews, which were combined with a matrix survey. In the process, various differences were identified in the field of work organization. However, the most important fields of action in the area of the job demands were defined as healthy nutrition and recovery. A central resource, on the other hand, is the social relationship between employees in the sample studied. As a main resource, these should be further strengthened.

Danksagung

Mein Dank gilt zunächst meiner Betreuungsperson, Dr. Prof. Andreas Krause, welcher mir stets wertvolle Gedankenanstöße mit auf den Weg geben hat sowie mit seinem grossen Fachwissen aushelfen konnte. Seine Hilfe war ein persönlicher Profit für mich und hat definitiv zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen.

Weiter möchte ich mich bei meiner Praxispartnerin, der Sersa Group (Schweiz) AG für den Auftrag zu meiner Masterarbeit bedanken. Besonderer Dank gilt Christian Schreiber, welcher für verschiedene Themen offen war und mit mir diverse Möglichkeiten für eine Masterarbeit im Unternehmen diskutiert hat. Ebenfalls gilt ein grosser Dank an Tanja Peverelli, welche für mich als Ansprechperson zur Verfügung stand und mir wertvolles Wissen über das Unternehmen als auch über die Arbeit im Gleisbau mitgeben konnte.

Ein weiterer Dank gilt den verschiedensten Interviewpartnern, welche mir zur Verfügung standen und ihre wertvolle Zeit opferten, um meine Fragen zu beantworten.

Zuletzt gilt ein grosser Dank den beiden Gegenleserinnen Samaya und Annatina, welche geduldig die ganze Arbeit durchgelesen und mir hilfreiches Feedback geben konnten. Und ein grosses Dankeschön geht an verschiedenste Personen, welche mich auf unterschiedlicher Weise bei meiner Arbeit unterstützt und motiviert haben.

Inhaltsverzeichnis

<u>1</u>	<u>EINLEITUNG</u>	<u>1</u>
1.1	ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNGEN	2
1.2	PRAXISPARTNER UND AUFTRAG	5
1.3	ABGRENZUNG DER ARBEIT	7
<u>2</u>	<u>STAND DER FORSCHUNG</u>	<u>8</u>
2.1	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	8
2.2	JOBS-DEMANDS-RESOURCES-MODEL	10
2.2.1	RESSOURCEN BELASTUNG GESUNDHEITSFÖRDERUNG SCHWEIZ	12
2.3	TPB/TRA	14
2.4	THEORY OF PLANNED BEHAVIOR	16
2.5	TPB UND GESUNDHEITSVERHALTEN	17
<u>3</u>	<u>METHODISCHES VORGEHEN</u>	<u>18</u>
3.1	FORSCHUNGSDESIGN	18
3.2	PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS	19
3.2.1	VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG	20
3.3	MATRIZENBEFRAGUNG	21
3.4	STICHPROBE	21
3.5	MESSINSTRUMENTE	23
3.6	QUALITATIVE AUSWERTUNGSMETHODE	23
<u>4</u>	<u>ERGEBNISSE UND ANALYSE</u>	<u>25</u>
4.1	QUALITATIVE ERGEBNISSE	25
4.1.1	KATEGORIENSYSTEM	25
4.1.2	BESCHREIBUNG DER KATEGORIEN	26
4.1.3	ANALYSE DER KATEGORIEN	33
4.1.4	CODE-MATRIX-ANALYSE ZWISCHEN POLIERE UND GLEISBAUMITARBEITENDEN	42
4.1.5	AUSWERTUNG MATRIZEN-BEFRAGUNG	43
<u>5</u>	<u>DISKUSSION DER ERKENNTNISSE</u>	<u>46</u>
5.1	BEANTWORTUNG FRAGESTELLUNG IM KONTEXT DER THEORETISCHEN UND EMPIRISCHEN PERSPEKTIVEN	46

5.1.1	RESSOURCEN UND BELASTUNGEN VON GLEISBAUMITARBEITENDEN	46
5.1.2	INTERVENTIONSMÖGLICHKEITEN.....	50
5.1.3	EINFLUSS VON PERSÖNLICHEN UND SITUATIVEN FAKTOREN AUF DIE MOTIVATION	51
5.2	LIMITATIONEN	53
5.3	ABGELEITETE MASSNAHMEN UND PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN.....	54
5.3.1	ERNÄHRUNG	54
5.3.2	ERHOLUNG	55
5.3.3	TEAMZUSAMMENHALT	56
5.3.4	ÜBERBLICK	57
5.4	AUSBLICK	58
5.5	FAZIT	59
	<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>61</u>
	<u>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</u>	<u>70</u>
	<u>TABELLENVERZEICHNIS</u>	<u>70</u>
	<u>ANHANG</u>	<u>71</u>

1 Einleitung

Einen Grossteil seiner Zeit verbringt der Mensch bei seiner Arbeit. Dabei können die Art des Berufes, das Umfeld, die Arbeitszeiten und vieles mehr einen enormen Einfluss auf die Gesundheit eines Menschen haben (Kainz & Wolfbauer, 2010). Bereits als Kind sieht und lernt man, dass die Mitarbeitenden auf verschiedenen Arten von Baustellen einen harten Beruf haben. Dabei müssen sie genauso bei Hochbauten wie auch im Strassenbau schwere körperliche Arbeit verrichten und das bei allen möglichen Wetterbedingungen. Wen man als Kind hingegen weniger sieht, sind die Mitarbeitenden im Gleisbau. Diese arbeiten oftmals bei Nacht oder irgendwo auf einer Zugstrecke und selten dort, wo man sich als Kind oder auch Erwachsener gerade aufhält. Zudem denkt man als Zugreisender, im Land mit dem gemäss swissinfo dichtesten Schienennetz in Europa, gar nicht daran, wer diese Gleise baut, sondern lediglich wer den Zug lenkt. Dabei sind die Gleisbaumitarbeitenden den üblichen Gefahren ausgesetzt, wie Mitarbeitende im Hoch- oder Strassenbau. So haben auch sie während der Arbeit mit lauten Geräuschen, hohen sowie tiefen Temperaturen, dem Einatmen von Rauch sowie Dampf, Vibrationen der Maschinen und dem Umgang mit Chemikalien sowie Tabakrauch zu leben (Lyly-Yrjänäinen, 2008). Dabei begegnen sie diesen Störfaktoren fast die ganze Zeit über während ihrer Arbeit und faktisch gesehen mindestens doppelt so oft wie Personen mit einer höheren Ausbildung (Parent-Thirion, Macias, Hurly & Vermeulen, 2007). Die Gleisbaumitarbeitenden haben aber auch noch mit weiteren Faktoren zu kämpfen, welche ihnen die Arbeit zusätzlich erschweren kann. So müssen sie oftmals unter hohem Zeitdruck oder während eher langen Arbeitszeiten arbeiten, da die Notwendigkeit besteht, Arbeiten abzuschliessen, um so Unterbrechungen im Zugverkehr möglichst gering zu halten (Baldry & Ellison, 2006). Als weitere schwierige Umgebungsbelastung kann die Nachtarbeit angesehen werden. So zeigten beispielsweise italienische Gleisbauer und Gleisbauerinnen einen sehr tiefen Score bezüglich Arbeitsbewältigungsindex¹, wenn sie während der Nacht arbeiten musste sowie mit zunehmendem Alter (Capanni, Sartori, Carpentiero & Costa, 2005). Dabei gehen gewisse Berichte sogar soweit, dass sie von einem miserablen Gesundheits- und Sicherheitsrekord in der Bauindustrie sprechen (Smallwood, Haupt & Shakantu, 2008). Zu bedenken ist auch, dass die Unfälle des Baustellenpersonals zu direkten sowie indirekten Kosten führen können und den Bauprozess behindern, was für alle Stakeholder ärgerlich ist.

¹ Mit dem Arbeitsbewältigungsindex kann beurteilt werden, inwieweit eine Person fähig ist seine Arbeit zu verrichten. Dabei werden die persönlichen Voraussetzungen mit den vorliegenden Arbeitsbedingungen verglichen (Hasselhorn & Freude, 2007).

Unabhängig der Branche warten bei der Arbeit allerdings nicht nur Belastungen auf die Mitarbeitenden. Die Arbeit bietet die Möglichkeit zu sozialem Kontakt, vermittelt dem Menschen eine Struktur und erlaubt durch die Entlohnung Möglichkeiten zur Kontrolle des eigenen Lebens. Diese Aspekte der Arbeit offenbaren die gesundheitlichen Potenziale, welche die Arbeit mit sich bringt. Obwohl der Eisenbahnbetrieb ein sehr komplexes System mit vielen Beschäftigten sowie noch mehr Tätigkeiten mit teilweise hohen gesundheitlichen Gefahren darstellt, bieten sich auch hier diverse Möglichkeiten für die Gesundheitsförderung. Dabei sollte die gesunde Arbeit nicht als Zufallsprodukt, sondern viel mehr als Produkt der betrieblichen Organisation angesehen werden (Beck, Bonn & Westermayer, 2010). So kann ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht einfach nur beim Menschen ansetzen, sondern es muss auch die Wirkung von Arbeit auf das psychische Wohlbefinden eines Menschen sowie dessen Kompetenzen berücksichtigen. Dabei steht gemäss Schüpbach (2013) die Bereitstellung von Ressourcen am Arbeitsplatz, um Anforderungen bewältigen zu können, sowie die Arbeitsgestaltung an erster Stelle. So zeigen auch die Resultate aus einer australischen Studie, dass Baumarbeitenden Faktoren, welche das Wohlbefinden positiv beeinflussen, am wichtigsten sind. So ist die Ressource, dass sich die Führungskräfte bzw. das Unternehmen aktiv um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern, als wichtigste Ressource definiert worden (Zafar & Chileshe, 2018).

Bis jetzt gibt es wenige wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, mit welchen betrieblichen gesundheitsförderlichen Massnahmen die Ressourcen von Gleisbaumarbeitenden gesteigert sowie ihre während der Arbeit vorhandenen Belastungen minimiert werden können. Die folgende Arbeit soll Aufschluss darüber geben, wie diese Aspekte in einem spezifischen Unternehmen verbessert werden können.

1.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Wie in der Einleitung bereits angeschnitten, gelten die Arbeitsbedingungen im Gleisbau generell als hart und die subjektive Gesundheit des Personals scheint gemäss einer Umfrage von Eaves, Gyi und Gibb (2016) nicht sehr gut. Nach den Autoren berichten viele Arbeitende über muskuloskelettaler Beschwerden, welche mehrheitlich als Folgen der Arbeit angesehen werden. Jedoch brachten die Befragten sehr viele Ideen ein, was an der Arbeitsumgebung sowie dem Arbeitsverhalten verbessert werden kann, damit sie gesünder leben. Dadurch wird deutlich, dass die Arbeitnehmenden sehr achtsam bezüglich ihrer eigenen Gesundheit sind. Insbesondere die jüngeren gaben an, nach der Arbeit Sport zu treiben und sich gesund zu ernähren (Eaves, Gyi & Gibb, 2016). Weitere negative Einflüsse, die besonders im Gleisbau vorkommen, sind der hohe Zeitdruck und die langen Arbeitsschichten. Dies ist notwendig, da Arbeiten möglichst schnell abgeschlossen werden müssen, um Unterbrechungen des

Zugverkehrs möglichst gering halten zu können (Baldry & Ellison, 2006). Gemäss den Autoren können der zeitliche Druck, wie auch ein wahrgenommener Effizienzdruck, einen enormen Einfluss auf das Sicherheitsverhalten haben und somit das Risiko für Unfälle steigern.

Da eine berufliche Ausbildung im Gleisbau noch nicht lange verbreitet ist, gibt es sehr viele Quereinsteigende sowie Saisonarbeitende. Folglich kann bei der Zielgruppe auch von Geringqualifizierten gesprochen werden. Dies wird noch deutlicher, wenn die in der Literatur beschriebenen Belastungen von Geringqualifizierten angeschaut werden. So berichtet Busch, Cao, Clasen & Deci (2014), dass fast drei Viertel im Schichtdienst arbeiten und davon fast die Hälfte in der Nachtschicht. Dabei können Nachtschichten einen erheblichen Faktor bei Berufsunfällen sein (Taswell, Wingfield & Ebrary Academic Complete, 2008). Weiter gibt es hohe körperliche Belastungen (Hanebuth, Meinel & Fischer, 2006; Lyly-Yrjänäinen, 2008; Niedhammer, Chastang, David & Kelleher, 2008), wie zum Beispiel langes Stehen, schweres Tragen sowie häufiges Beugen und Strecken, was sich sehr mit der Arbeit im Gleisbau deckt. Auch wird über Umgebungsbelastungen wie Vibrationen, tiefe und hohe Temperaturen, Schmutz oder Lärm berichtet (Borrell, Muntaner, Benach & Artazcoz, 2004; Lyly-Yrjänäinen, 2008). Als typisch werden auch Konzentrationsanforderungen und hoher Zeitdruck beschrieben (Schreuder, Roelen, Koopmans & Groothoff, 2008). Zudem gibt es eine Reihe an Ursachen für Unfälle und Verletzungen von Gleisbaupersonal, wie beispielsweise Stress, mangelnde Gesundheits- und Sicherheitsschulung, lange Arbeitszeiten, Überstunden, Berufserfahrung, Drogenmissbrauch uvm. (Taswell, Wingfield Digby & Ebrary Academic Complete, 2008). Die überwiegende Weiterbildungsform für das Gleisbaupersonal bzw. für Geringqualifizierte stellt hauptsächlich das Anlernen am Arbeitsplatz dar (Busch, 2011; Dobischat, Seifert, & Ahlne, 2002; Parent-Thirion et al., 2007). Hochqualifizierte nehmen gemäss den Autoren öfter an Off-the-job-Angeboten teil und Geringqualifizierte werden direkt am Arbeitsplatz in betriebs- und tätigkeitsspezifischen Fertigkeiten weitergebildet. Auch Lyly-Yrjänäinen (2008) berichtet von wenig Möglichkeiten, Neues zu lernen und attestiert Beschäftigten mit geringer Qualifikation geringe Entwicklungschancen. Dies kann im Vergleich zur Arbeit des Gleisbaupersonals insofern relativiert werden, als dass ihre Arbeit nicht einen klassisch monotonen Charakter hat, wie es bei Förderbandarbeit vorkommt. Es finden jedoch auch sich immer wiederholende Arbeiten statt, die sich nur leicht aufgrund der Diversität in der Umwelt unterscheiden.

Die beschriebenen Belastungen können oftmals mit geringen Ressourcen wie sozialer Unterstützung, Kontrolle oder geringer Gratifikation auftreten (Borrell et al., 2004; Niedhammer et al., 2008; Rydstedt, Devereux & Sverke, 2007). Soziale Unterstützung während der Arbeit kann ein wichtiger Faktor sein, um das Wohlbefinden, die Gesundheit sowie die

Arbeitszufriedenheit steigern zu können (Love & Edwards, 2005). In multikulturellen Belegschaften werden führungsbezogene Ressourcen wie Interesse und Präsenz der Führungskraft, wertschätzendes Feedback und die ausreichende, regelmässige Weitergabe von Informationen als besonders wichtig bezeichnet (Winkler, Busch & Duresso, 2013). Gemäss der eben genannten Studie gaben aber nur etwa die Hälfte an, soziale Unterstützung des Vorgesetzten zu erhalten, was nach Hoppe (2011) möglicherweise auf den Migrationshintergrund zurückzuführen ist, da diese positiver auf Wertschätzung und soziale Unterstützung reagieren.

In der Literatur gibt es viele Hinweise auf Belastungen und Ressourcen bei Gleisbaumitarbeitenden oder Geringqualifizierten. Da diese zum Teil auch widersprüchlich sind, interessiert die folgende Fragestellung für die definierte Zielgruppe:

Forschungsfrage 1: Welche Belastungen und Ressourcen bestehen für Gleisbaumitarbeitende in Bezug auf die Arbeit?

Für das als Praxispartnerin zur Verfügung stehende Unternehmen wird zudem eruiert, welche möglichen Interventionen die Belastungen minimieren sowie die Ressourcen fördern können. Weiterführende Ziele sind, die Mitarbeitenden im Unternehmen weiterentwickeln zu können, sie in ihrer Gesundheit zu fördern und die Krankheits- sowie Unfallzahlen zu senken. Aufgrund dieser Aspekte ergibt sich für die vorliegende Arbeit die folgende, zweite Fragestellung:

Forschungsfrage 2: Mit welchen Interventionen (verhaltens- und verhältnisorientiert) können vorhandene Ressourcen gefördert und Belastungen minimiert werden?

Verbunden mit den Massnahmen ist die Motivation an der Teilnahme von solchen sowie die grundsätzliche Motivation, gesundheitsförderliche Verhaltensweisen zu zeigen. Dabei kann es verschiedene Faktoren geben, welche Einfluss darauf haben können

So gibt es in der Literatur Hinweise, dass geringqualifizierte Arbeitnehmende eine tiefere Selbstwirksamkeitserwartung sowie eine negative Einstellung zu gesundheitsförderlichem Verhalten haben und somit weniger an gesundheitsförderlichen Massnahmen teilnehmen (Blue, Wilbur, & Marston-Scott, 2001). Gemäss den Autoren ist zudem hinderlich, dass die Zielgruppe ihren eigenen Gesundheitszustand als eher schlecht wahrnimmt und dies die Motivation senken kann. Wie der eigene Gesundheits- und Fitnesszustand wahrgenommen wird, ist ein wichtiger Prädiktor für das Gesundheitsverhalten. Die geringe allgemeine sowie

gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugung kann dabei für die Zielgruppe hinderlich sein an bei BGM-Massnahmen teilzunehmen (Janssen, Heinrich, Chrispin, Weitkunat & Abel, 2000). Da sich zu dieser Thematik jedoch nur sehr wenige Erkenntnisse in der Literatur finden lassen, kristallisiert sich die folgende Fragestellung:

Forschungsfrage 3: Welche persönlichen und situativen Faktoren müssen vorhanden sein, um die Motivation an der Teilnahme für BGM-Massnahmen bei Gleisbaumitarbeitenden fördern zu können?

1.2 Praxispartner und Auftrag

Die Sersa Group ist ein Teil der Rhomberg Sersa Rail Group und bildet praktisch den ganzen Markt Schweiz der gesamten Gruppe. Dabei unterteilt sich die Sersa Group in drei verschiedene Gesellschaften innerhalb der Schweiz. Das Unternehmen gilt als Komplettanbieter in der Bahntechnik, wobei sich auch die drei jeweiligen Gesellschaften auf unterschiedliche Felder spezialisieren. Die Sersa Group AG (Schweiz) mit ihrem Hauptsitz in Zürich fokussiert sich hauptsächlich auf den Gleisbau. Die Sersa Technik AG beschäftigt sich hingegen besonders mit den elektrischen Anlagen rund um die Gleise und die Sersa Maschiner Gleisbau hat ihr Hauptfeld in der Maschinenteknik. Die jeweiligen Unternehmen arbeiten eng miteinander zusammen, um alle Aufträge verschiedenster Grössen in der ganzen Schweiz wahrnehmen zu können. Als vierte Gesellschaft ist die Rhomberg Bahntechnik AG ebenfalls mit Hauptsitz Zürich in der Schweiz angesiedelt und arbeitet mit den jeweiligen Gesellschaften der Sersa zusammen. Dabei arbeitet die Rhomberg Bahntechnik AG besonders im Feld der Tunnelsanierung sowie den Gleisarbeiten in Eisenbahntunnel. Die Abbildung 1 soll ein vereinfachtes Organigramm der Rhomberg Sersa Rail Group mit Fokus auf den Markt Schweiz aufzeigen, um die Organisationsstruktur besser nachvollziehen zu können.

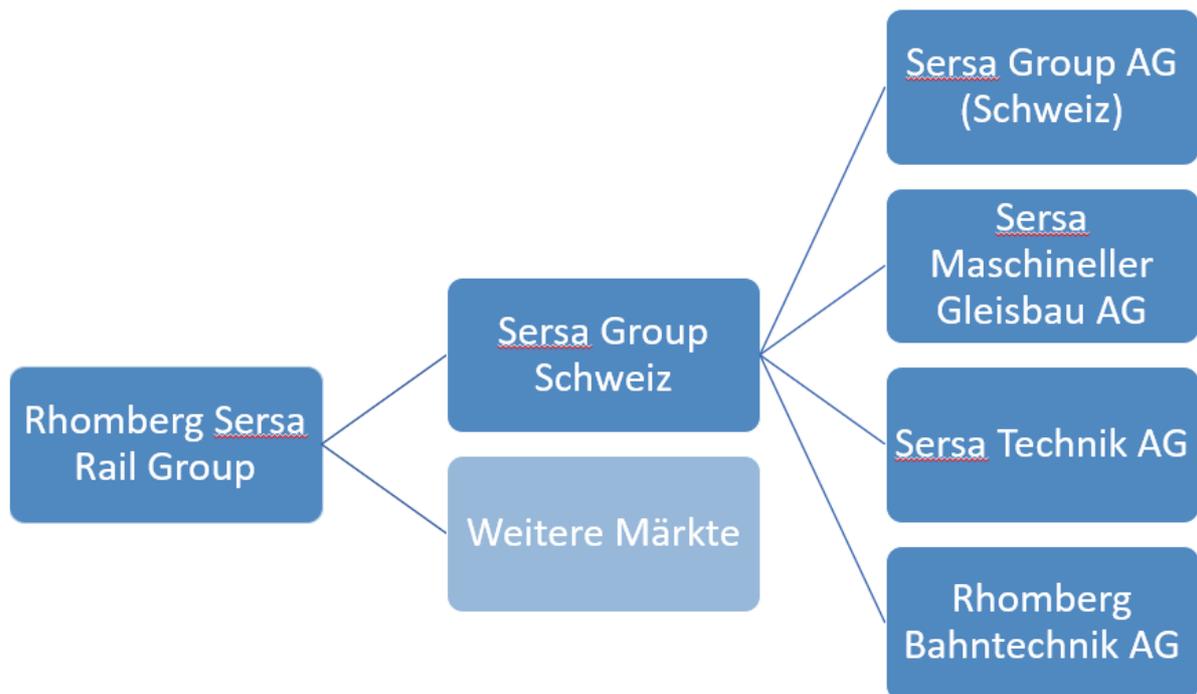


Abbildung 1: Vereinfachtes Organigramm der Rhomberg Sersa Rail Group mit Fokus Markt Schweiz, eigene Darstellung

In der ganzen Schweiz arbeiten rund 1'000 Mitarbeitende und davon sind knapp 300 Personen im Gleisbau tätig. Am Standort Zürich arbeiten rund 270 gewerbliche Mitarbeitende, wobei ungefähr 150 Mitarbeitende als Gleisbauerinnen und Gleisbauer beschäftigt sind. Dies umfasst auch die Poliere und Polierinnen sowie Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen, welche die jeweiligen Arbeitsteams des Gleisbaupersonals führen. Personen mit Funktion „Polier“ sind zwei bis drei Vorarbeiter oder Vorarbeiterinnen unterstellt, die als Zwischenglied funktionieren. Die Mitarbeitenden lassen sich in die Kategorien C, A, B, V und Q unterteilen. Diese sind gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag für Gleisbaumitarbeitende definiert. In Tabelle 1 sind die jeweiligen Berufe und Voraussetzungen genau definiert.

Tabelle 1: Übersicht Lohnklassen, angelehnt an GAV für den Gleisbau (2016)

Lohnklassen		Voraussetzungen
C	Gleisbauarbeiter	Gleisbauarbeiter ohne Fachkenntnisse
B	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen	Gleisbauarbeiter mit Fachkenntnissen ohne bau-beruflichen Berufsausweis, der vom Arbeitgeber aufgrund guter Qualifikation von der Lohnklasse C in die Lohnklasse B befördert wurde. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen

		Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung B.
A	Gleisbau-Facharbeiter	Absolventen der zweijährigen Ausbildung als Baupraktiker Gleisbau EBA14. Gruppenführer und angelernter Maschinist mit mindestens dreijähriger Tätigkeit in dieser Funktion. Bei einem Stellenwechsel in einen anderen Baubetrieb behält der Arbeitnehmer die Lohnklasseneinteilung A.
Q	Verkehrswegebauer	Fachrichtung Gleisbauer mit anerkanntem Berufsausweis, wie eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertigem ausländischen Fähigkeitsausweis.
V	Vorarbeiter	Gleisbau-Facharbeiter, der vom Betrieb als Vorarbeiter anerkannt wird.

Insgesamt arbeiten bei der Sersa Group AG Schweiz fünf verschiedene Arbeitsteams, welche zur Region Nord und Ost angehören. Alle jeweiligen Arbeitsteams führen Baustellen verschiedener Art in der ganzen Schweiz durch. Zu den Gleisbauteams in der Schweiz kann man zudem noch die beiden Arbeitsteams der Rhomberg Bahntechnik AG dazuzählen, welche nebst der Arbeit auf eigenen Baustellen auch bei den Teams der Sersa, insbesondere auf Grossbaustellen aushelfen.

Die Unfall- und Krankheitsrate im Unternehmen ist tendenziell hoch. So hatten die 270 gewerblichen Mitarbeitenden des Standorts Zürich im Schnitt 352.5 Ausfalltage pro Monat. Somit fehlte jeder Mitarbeitende durchschnittlich einen Arbeitstag pro Monat bei der Arbeit. Um die Anzahl Ausfalltage minimieren zu können, hat sich das Unternehmen dazu entschieden, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. In Zusammenarbeit mit einer Beratungsfirma wurde ein Gesundheitszirkel ins Leben gerufen und ein Absenzenmanagement eingeführt. Weitere Massnahmen wurden bisher noch nicht definiert, bzw. eingeführt. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, sollen für die spezifische Zielgruppe des Gleisbaupersonals nun Massnahmen gefunden werden, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und Belastungen minimieren.

1.3 Abgrenzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Einführung von möglichen gesundheitsförderlichen sowie präventiven Massnahmen. Es geht dabei nicht darum, ein fertiggestelltes Konzept bezüglich Gesundheitsförderung zu erstellen. Vielmehr sollen Handlungsfelder aufgezeigt und daraus Empfehlungen für die Einführung von BGM-Massnahmen abgeleitet werden. Dabei konzentriert sich die durchgeführte Analyse auf Gleisbaumitarbeitende der Sersa Group AG

Schweiz sowie der Rhomberg Bahntechnik AG. Es werden somit ausschliesslich gewerbliche Mitarbeitende untersucht.

2 Stand der Forschung

Im folgenden Kapitel werden die verschiedenen Theorien beschrieben, welche für die Beantwortung der definierten Fragestellungen zugrunde liegen. Dabei sollen ebenfalls Begriffe rund um das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement erläutert werden.

2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Konzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements lässt sich gemäss Barth (2018) als Haus darstellen (Abbildung 2). Dabei bildet eine gesunde Führung das Fundament für die drei Säulen Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das Managementsystem stellt das Dach des Hauses dar und wird als betriebliches Gesundheitsmanagement definiert.

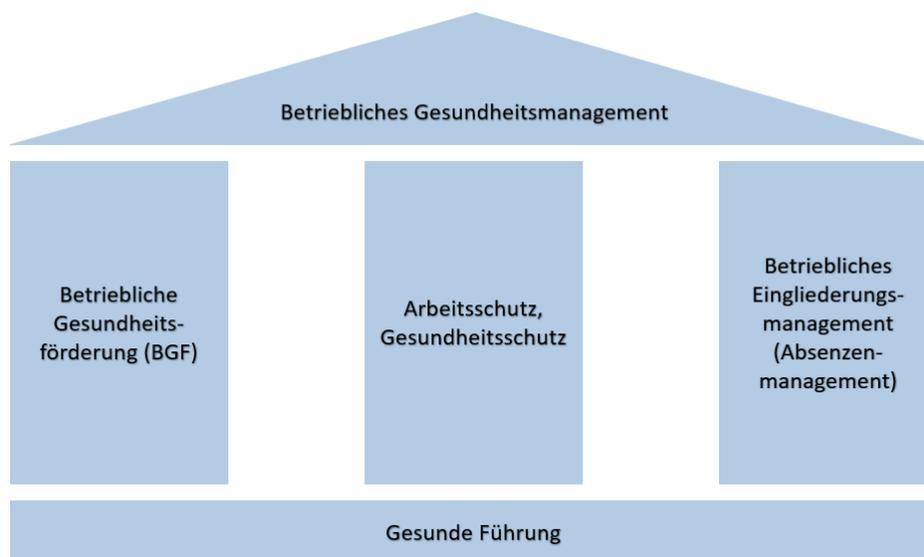


Abbildung 2: Haus des BGM, angelehnt an Bart (2018), eigene Darstellung

Von den drei Säulen ist lediglich die betriebliche Gesundheitsförderung ein freiwilliger Aspekt, welche Unternehmen integrieren können oder auch nicht. Deshalb sollen gesundheitsfördernde Konzepte gut strukturiert sein (Bart, 2018). Dies heisst, dass den Verantwortlichen im Unternehmen der Nutzen von Massnahmen kompakt sowie schlüssig in mündlicher oder/und schriftlicher Form verdeutlicht wird. Bei der BGF steht besonders die Gesundheit der Mitarbeitenden im Fokus und so sollen bekannten Belastungen mit geeigneten Massnahmen entgegengewirkt sowie die Ressourcen gestärkt werden (Barth, 2018). Dabei

gibt es verschiedenste Handlungsfelder wie beispielsweise Bewegung, Ernährung, Entspannung oder Suchtprävention.

Massnahmen zur Gesundheitsförderung können nebst unterschiedlichen Handlungsfeldern auch auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Gemäss der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (1997) sollte ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden, um Erfolg zu haben. Dabei spielen die folgenden Faktoren in Abbildung 3 eine massgebende Rolle:

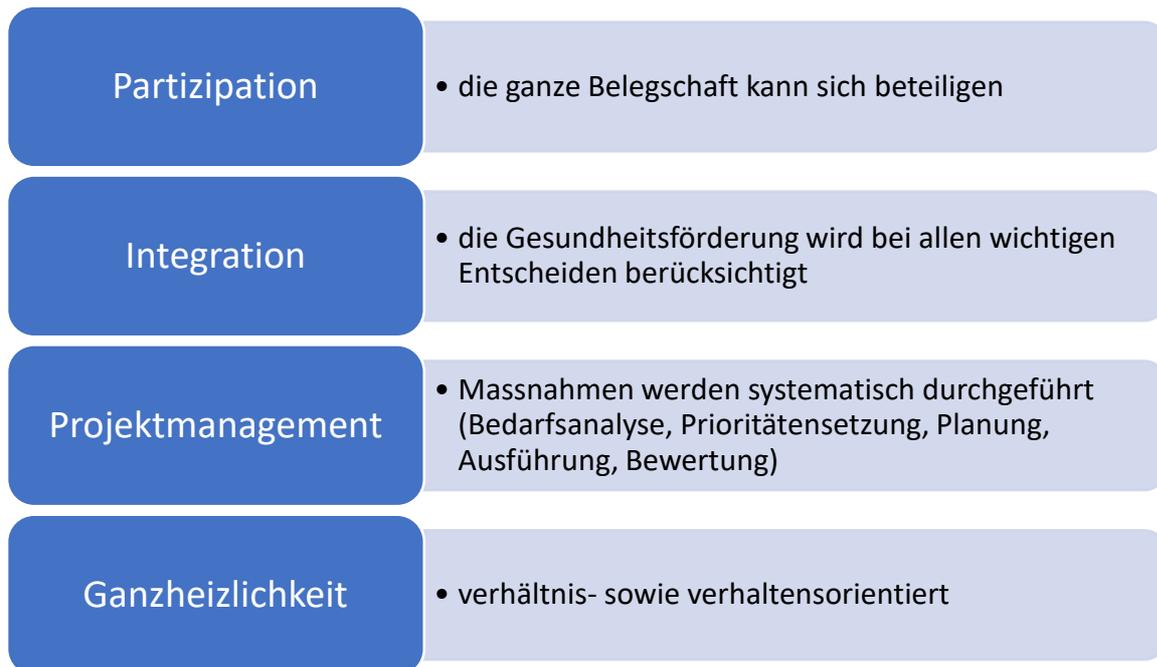


Abbildung 3: Massgebende Faktoren für einen erfolgreichen BGF Ansatz, angelehnt an die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung (1997), eigene Darstellung

Um den Ansatz der Ganzheitlichkeit verstehen zu können, soll der Unterschied zwischen verhältnis- und verhaltensbezogenen Interventionen in der nachfolgenden Tabelle 2 angelehnt an Ulich (2005) verständlich gemacht werden.

Tabelle 2: Unterschiede zwischen verhaltens- und verhältnisbezogen (eigene Darstellung)

	Personenbezogene Interventionen = verhaltensorientiert	Bedingungsbezogene Interventionen = verhältnisorientiert
Bezogen auf	Einzelne Personen → individuumorientiert	Personengruppen und Arbeitssysteme → strukturorientiert

	Personenbezogene Interventionen = verhaltensorientiert	Bedingungsbezogene Interventionen = verhältnisorientiert
Beispiele für Massnahmen	Rückenschule, Stressimmunisierungstraining	Vollständige Arbeit, Gruppenarbeit, Arbeitszeitgestaltung
Wirkungsebene	Individuelles Verhalten	Organisationales, soziales und individuelles Verhalten
Personenbezogene Effekte	Gesundheit, Leistungsfähigkeit	Positives Selbstwertgefühl, Kompetenz, Kohärenzleben, Selbstwirksamkeit, internale Kontrolle, Gesundheit, Motivation, Leistungsfähigkeit
Wirtschaftliche Effekte	Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten	Verbesserung von Produktivität, Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit, geringere Fehlzeiten und Fluktuation
Effektdauer	Kurz- bis mittelfristig	Mittel- bis langfristig

Weiter ist enorm wichtig, dass die Führungskräfte eine Vorbildfunktion im betrieblichen Gesundheitsmanagement im Allgemeinen, wie auch bei der Implementierung von Massnahmen, vorleben. Nach Ducki (2009) bestimmt, gestaltet und beeinflusst eine Führungskraft die Arbeitsabläufe, das soziale Miteinander und somit das Stressgeschehen wie auch die Gesundheit der Mitarbeitenden. So konnte zum Beispiel das Stresshormon Kortisol bei Mitarbeitenden verringert werden, wenn Führungskräfte an einem regelmässigen psychosozialen Training teilnahmen (Theorell, Emdad, Arnetz & Weingarten, 2001).

2.2 Jobs-Demands-Resources-Model

Das Jobs-Demands-Resources-Model von Demerouti et al. (2001) beschreibt die Auswirkungen von Job-Anforderungen und Job-Ressourcen auf psychische Komponenten wie die Motivation als auch die Beanspruchung. Diese wiederum haben einen Effekt auf das organisationale Outcome, also die Leistung, welche am Arbeitsplatz gezeigt werden kann. Das Modell mit den verschiedenen Aspekten wird in Abbildung 4 dargestellt. Die Anforderungen beziehen sich auf psychische, physische, organisationale und soziale Aspekte des Berufes,

welche physische und psychische Fähigkeiten des Menschen verlangen. Die psychischen Fähigkeiten beziehen sich dabei auf die emotionale sowie die kognitive Ebene. Dies können beispielsweise hoher Arbeitsdruck, ungünstige physikalische Umgebungsfaktoren oder emotional fordernde Interaktionen mit Kunden sein (Bakker & Demerouti, 2007). Solche Aspekte können wiederum zum Beispiel zu Schlafproblemen, Erschöpfung oder schlechterer Gesundheit führen (Halbesleben & Buckley, 2004). Job-Anforderungen sind jedoch nur dann negativ und entwickeln sich zu Stressoren respektive Belastungen, wenn die Erfüllung der Anforderungen eine hohe Anstrengung erfordert, welcher der Mensch nicht gewachsen ist (Meijman & Mulder, 1998). Arbeitsressourcen beziehen sich hingegen auf die psychologischen, sozialen, organisatorischen und physischen Aspekte der Arbeit, welche:

- funktional für das Erreichen von Arbeitszielen sind
- die Job-Anforderungen (=Demands) sowie die damit verbundenen Auswirkungen reduzieren
- persönliches Wachstum, Entwicklung und Lernen fördern (Bakker & Demerouti, 2007).

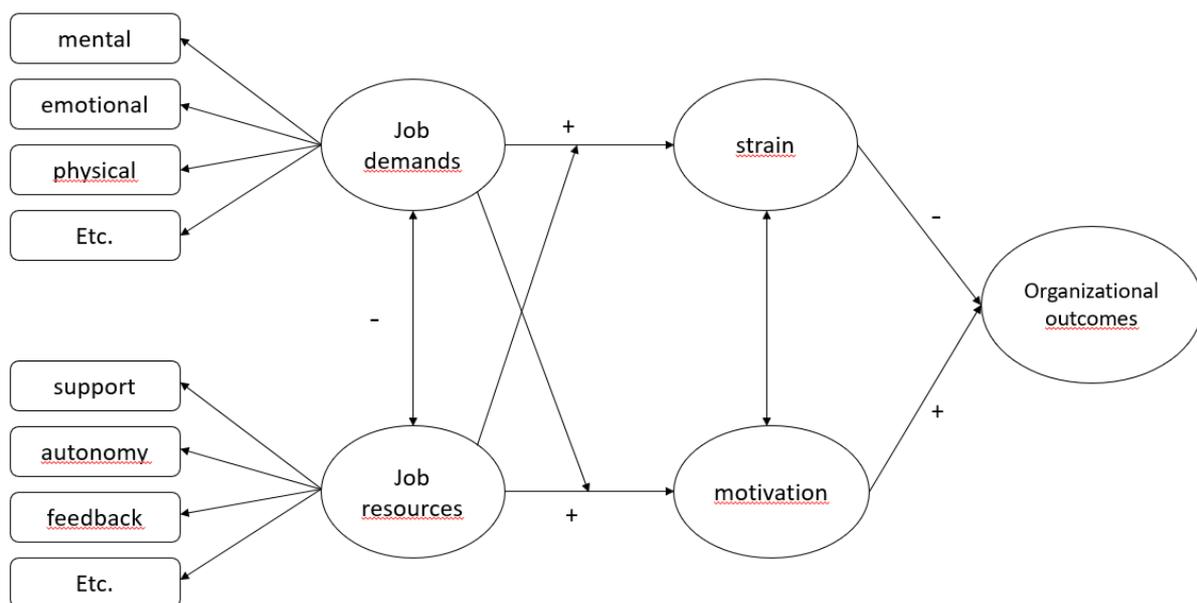


Abbildung 4: Job-Demands-Resources-Model (Demerouti et al., 2001), eigene Darstellung

Job-Ressourcen wie zum Beispiel soziale Unterstützung, Leistungsfeedback und Autonomie können zu mehr Engagement, Lernen im Beruf als auch zum Commitment für das Unternehmen beitragen (Salanova, Agut & Piero, 2005; Taris & Feij, 2004).

Arbeitsbelastungen entwickeln sich gemäss verschiedenen Modellen aus der Störung des Gleichgewichts zwischen den Ressourcen und Anforderungen, welchen die Beschäftigten ausgesetzt sind. Karasek (1979) beispielsweise postuliert, dass Belastungen vor allem durch

eine Kombination von hohen Arbeitsanforderungen sowie geringer Arbeitskontrolle verursacht werden. Das Modell hat seit der Entwicklung zahlreiche Interpretationen und Anpassungen erfahren, von welchen ein in der Schweiz etabliertes Modell im nachfolgenden Kapitel genauer umschrieben wird.

2.2.1 Ressourcen Belastung Gesundheitsförderung Schweiz

Krause, Basler und Bürki (2016) haben gemeinsam für Gesundheitsförderung Schweiz einen Leitfaden für die Wirkungsüberprüfung von BGM-Massnahmen entwickelt. Darin beschreiben sie das BGM-Wirkungsmodell (Abbildung 5) der Gesundheitsförderung Schweiz, welches als Übersichtsinstrument, strategisches „Turngerät“ und Argumentationshilfe dienen kann. Dabei beschreibt es über eine Zeitachse, welche Auswirkungen Massnahmen auf verschiedenen Ebenen im Unternehmen haben können. Dabei geht das Modell von der Annahme aus, dass Unternehmenserfolg durch Nachhaltigkeit sowie Fachgerechtigkeit bezüglich des BGM günstig beeinflusst wird. Das Modell zeigt entlang einer Wirkungskette auf, welche Wege Massnahmen gehen sollen, um die relevanten Kennzahlen im Unternehmen (bspw. Produktivität oder Absenzen) beeinflussen zu können (Krause, Basler & Bürki, 2016).

Für eine nachhaltige Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen ist es wichtig an der Strategie des Unternehmens anzudocken. Hier knüpft das Modell an die linke Spalte Unternehmenserfolg an, welcher mit den Kennzahlen der verschiedenen Aspekte verknüpft ist und mit der Strategie verknüpft sein sollte. Damit die Mitarbeitenden eine gute Leistung erbringen können, brauchen sie die nötigen Fähigkeiten sowie die Bereitschaft diese einzusetzen. Dies ist auch von der physischen sowie psychischen Gesundheit abhängig, welche sich wiederum auf die Motivation (2. Spalte von rechts) auswirkt (Krause, Basler & Bürki, 2016). Auf die Gesundheit sowie die Motivation haben wiederum Ressourcen und Belastungen (2. Spalte von links) einen Einfluss, welche der BGM Massnahmen gesteuert werden können (Spalte links).

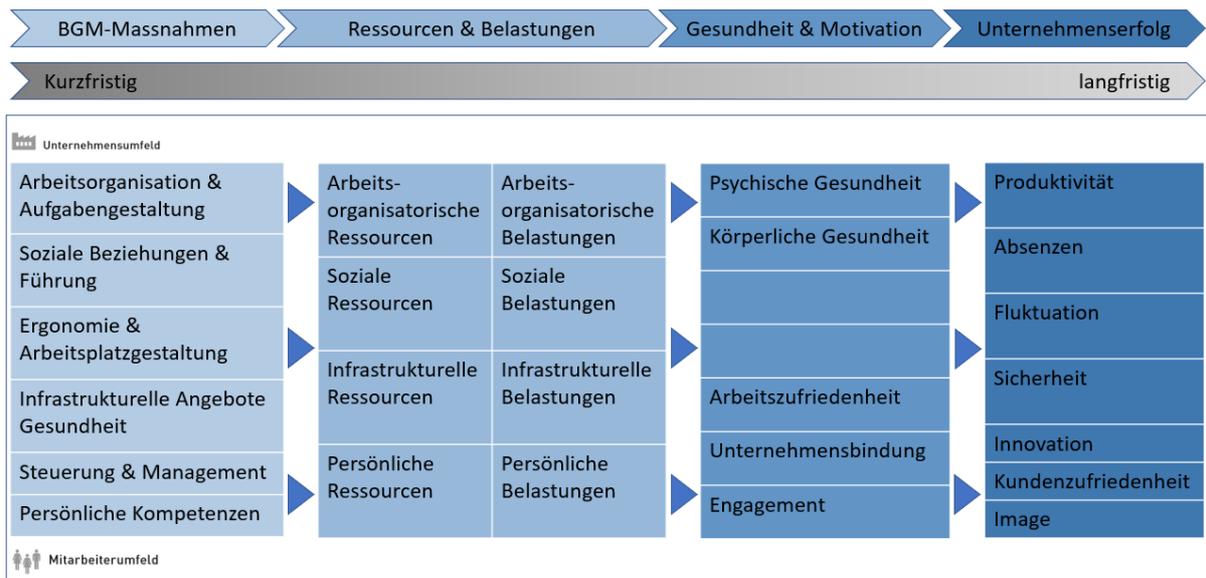


Abbildung 5: Wirkungsmodell BGM Gesundheitsförderung Schweiz (Krause, Basler & Bürki, 2016), eigene Darstellung

Die jeweiligen Aspekte der verschiedenen Ressourcen und Belastungen werden zur besseren Verständlichkeit mit Merkmalen der Arbeit dargestellt. Diese werden in Abbildung 6 aufgelistet. Dabei können Belastungen nicht immer eliminiert werden, wie das Beispiel der Arbeitsorganisation in Schichtarbeit zeigt. Diese Belastung kann man lediglich abmildern, z. B. durch das Fördern von Ressourcen wie frische Mahlzeiten. Hingegen kann geringer Handlungsspielraum in Stresssituationen durch die Veränderung der Arbeitsgestaltung beeinflusst werden. Ressourcen hingegen können direkt gestärkt werden, z. B. durch den Einbezug der Mitarbeitenden oder die ergonomische Gestaltung eines Arbeitsplatzes.

Arbeitsorganisatorische Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Handlungsspielraum • Ganzheitliche Aufgaben • Partizipation • Arbeitszeitflexibilisierung • Positives Arbeitsklima 	Arbeitsorganisatorische Belastungen <ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck • Arbeitsbezogene Unsicherheit • Arbeitsorganisatorische Probleme • Qualitative Überforderung • Arbeitsunterbrechungen • Arbeitsrhythmus: Intensität • Arbeitsplatzunsicherheit
Soziale Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Wertschätzung • Unterstützendes Vorgesetztenverhalten • Fairness • Soziale Unterstützung 	Soziale Belastungen <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Belastungen Vorgesetzte • Soziale Belastungen Arbeitskollegen/innen
Infrastrukturelle Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Ergonomische Arbeitsmittel/funktionale Arbeitsplätze • Gesunde Ernährungsangebote • Bewegungsförderung • Erholungsmöglichkeiten 	Infrastrukturelle Belastungen <ul style="list-style-type: none"> • Umgebungsbelastungen: Lärm, Schmutz, Temperatur • Einseitige körperliche Belastungen
Persönliche Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Stressresistenz • Coping-Strategien • Fachkompetenz • Gesundheitskompetenz • Kontrollüberzeugung • Selbstwertgefühl • Selbstwirksamkeitserwartung 	Persönliche Belastungen <ul style="list-style-type: none"> • Familiäre / private Probleme • Kritische Lebensereignisse • Psychosoziale Risiken: Sucht

Abbildung 6: Aspekte der Ressourcen und Belastungen (Krause, Basler & Bürki, 2016), eigene Darstellung

Durch Befragungen soll herausgefunden werden, in welchen Themenfelder BGM-Massnahmen ansetzen sollen. So ist es möglich, dass sich Bereiche herauskristallisieren, welche dringend behandelt werden sollen oder Aspekte aus verschiedenen Bereichen.

2.3 TPB/TRA

Die Theory of Reasoned Action (TRA) versucht menschliches Verhalten zu verstehen und vorhersagen zu können. Die Basis dafür bilden menschliche Kognitionen, von welchen die Einstellung zum in Frage stehenden Verhalten sowie der wahrgenommene soziale Druck, das Verhalten auszuführen, also die subjektive Norm, entscheidend sind (Rossmann, 2011). Damit die TRA gültig ist, müssen die beiden folgenden Grundsätze gegeben sein (Ajzen & Fishbein, 1980):

- Ein rational denkender und handelnder Mensch wird vorausgesetzt. Er muss die Bedeutung seines Verhaltens unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Informationen bewusst antizipieren, bevor er ein Verhalten ausführt oder nicht.

- Eine willentliche Kontrolle des zu erklärenden Verhaltens muss vorhanden sein. Der Mensch muss also in der Lage sein, die bestimmte Verhaltensweise auszuführen, sofern er es will.

Die TRA stösst also an ihre Grenzen, wenn Menschen ihr Verhalten nicht umsetzen können (z. B. aufgrund mangelnder Ressourcen) oder sie sich nicht mit der Bedeutung des Verhaltens auseinandersetzen, z. B. aufgrund automatisierter Gewohnheiten wie beim Suchtverhalten. Wenn Menschen also etwas tun, dann hatten sie die Intention das zu tun. Die Verhaltensintention ist dabei abhängig von der Einstellung zum in Frage stehenden Verhalten, z.B. «Finde ich es gut mich am Morgen vor Arbeitsbeginn aufzuwärmen?» sowie der sozialen Norm bezüglich des auszuführenden Verhalten, wie «Erwarten meine Arbeitskollegen von mir, dass ich mich vor Arbeitsbeginn aufwärme?» (Rossmann, 2011). Die jeweiligen Komponenten des TRA, subjektive Norm, persönliche Einstellung, Verhaltensintention und Verhalten bilden das Basismodell der Theorie. Auf die Einstellungen sowie subjektiven Normen wirken jedoch Vorstellungen einer Person auf die beiden Aspekte (Rossmann, 2011). Ein Mensch hat also dann eine positive Einstellung zu einem Verhalten, wenn er denkt, dass es auch positive Konsequenzen haben wird. Menschen haben jedoch nicht nur positive oder negative Einstellungen, sondern es gibt praktisch immer beide Seiten. Dabei wirken zwei weitere Aspekte: dem Bewertungsgrad der wahrgenommenen Konsequenz und der Stärke der einzelnen Vorstellung. Der Bewertungsgrad unterscheidet sich, wie positiv oder negativ jemand eine Verhaltenskonsequenz einschätzt. Die Stärke unterscheidet sich, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Verhaltenskonsequenz einsetzt. So können Personen ähnliche Vorstellungen von einer Verhaltenskonsequenz haben, jedoch eine unterschiedliche Einstellung dazu (Fishbein & Ajzen, 1980). Nehmen wir als Beispiel Baupersonal, die auf Traghilfen beim Heben schwerer Gegenstände verzichten. Das positive an einer Traghilfe wäre die Entlastung des eigenen Körpers und eine möglicherweise gesündere Zukunft. Jedoch braucht es zu viel Zeit die Traghilfe zu holen und anzuziehen, was unter den Bewertungsgrad der Verhaltenskonsequenz fällt. Dass man sich zudem verletzt geschieht ihrer Meinung sowieso höchst selten, weshalb die Traghilfe weggelassen wird und unter die Stärke der Verhaltenskonsequenz fallen könnte. In der folgenden Abbildung 7 werden die bisherigen Aspekte durch die Verhaltensspezifischen Vorstellungen sowie die normativen Vorstellungen ergänzt und dargestellt.

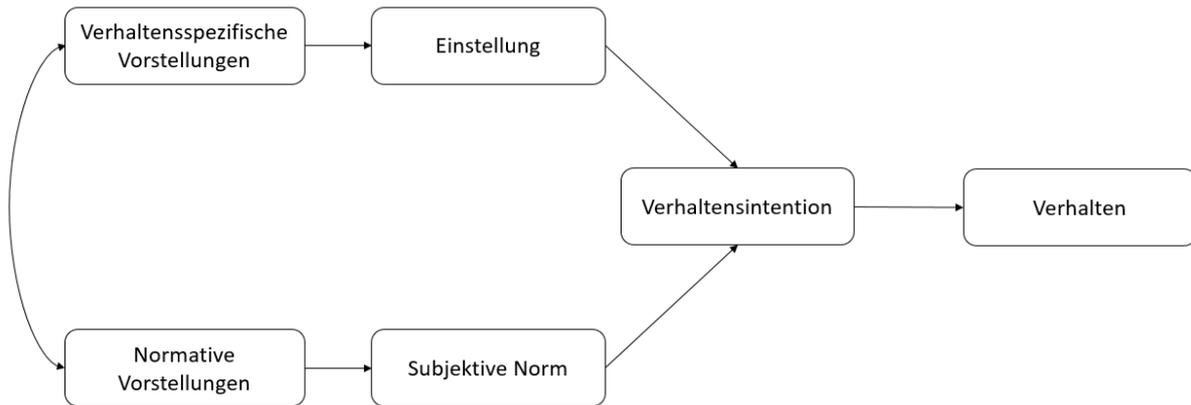


Abbildung 7: Theory of Reasoned Action nach Fishbein & Ajzen (1980), eigene Darstellung

Die normativen Vorstellungen beziehen sich vor allem darauf, ob wichtige Bezugspersonen ein Verhalten gutheissen oder nicht. Im Arbeitskontext könnte dies beispielsweise die vorgesetzte Person sein, welche selbst nie Traghilfen benutzt und vielleicht sogar explizit äussert, dass diese nicht so notwendig seien.

2.4 Theory of Planned Behavior

Der Unterschied der Theory of Planned Behavior (TPB) ist das Hinzufügen einer dritten Komponente, die wahrgenommene Verhaltenskontrolle (Ajzen, 1985). Nach der Beobachtung, dass Verhalten nicht immer willentlich kontrollierbar ist, sondern von internen sowie externen Einflüssen abhängen kann, wurde die Komponente hinzugefügt. Ob man eine Traghilfe benutzt oder nicht, setzt voraus, dass überhaupt Traghilfen am Arbeitsplatz vorhanden sind. Die wahrgenommene Verhaltenskontrolle ähnelt zudem sehr der beschriebenen Selbstwirksamkeit aus der sozialkognitiven Theorie von Bandura (vgl. Bandura 2001, 2004). Diese bezieht sich auf das Vertrauen in die eigene Fähigkeit, eine bestimmte Verhaltensweise trotz Hürden ausführen zu können. Auch hier wirken wieder die Vorstellungen zur wahrgenommenen Verhaltenskontrolle, welche meistens durch Erfahrungen gebildet werden. Gab es beispielsweise noch keine Unfälle im Bauteam, obwohl niemand eine Traghilfe benutzt hat, traue ich mir auch eher zu, etwas anzuheben ohne die Traghilfe. In Abbildung 8 wird das TRA-Modell mit den neuen Komponenten ergänzt und zeigt somit das TPB.

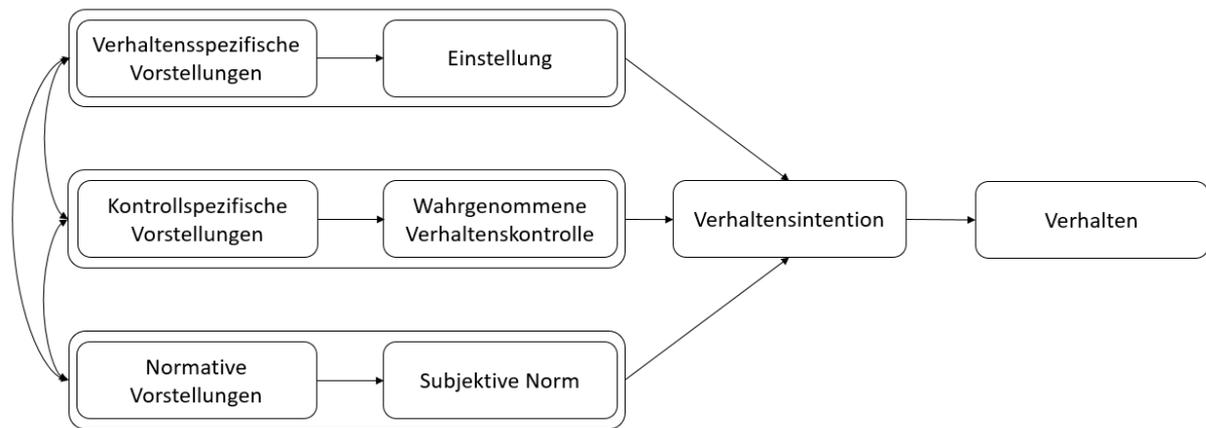


Abbildung 8: Theory of Planned Behavior (TPB) angelehnt an Ajzen (1985), eigene Darstellung

Die Verhaltenskontrolle kann sich zudem direkt sowie indirekt über die Verhaltensintention auf das Verhalten auswirken (Madden, Ellen & Ajzen, 1992). Der indirekte Einfluss kann über einen motivationalen Faktor erklärt werden (Rossmann, 2011). Geht man beispielsweise davon aus, dass zwar eine Traghilfe für das Baustellenpersonal vorhanden wäre, sie aber noch nie genutzt worden ist und jemand nicht versteht, wie man sie anziehen muss, wird er die Hilfe auch nicht nützen. Der direkte Einfluss der Verhaltenskontrolle auf ein Verhalten kommt dann zum Tragen, wenn das tatsächliche Verhalten nicht willentlich kontrollierbar ist (Rossmann, 2011). Dies könnte beispielsweise sein, wenn jemand vom Baustellenpersonal die Traghilfe benutzen will, sie jedoch kaputt ist und deswegen nicht korrekt genutzt werden kann.

In der vorliegenden Arbeit soll nun herausgefunden werden, wie sich die drei verschiedenen Faktoren der Theory of Planned Behavior hinsichtlich des Gesundheitsverhaltens vom Gleisbaupersonal der Sersa Group AG gestalten.

2.5 TPB und Gesundheitsverhalten

Dass sich das Gesundheitsverhalten mit den Annahmen der TPB erklären lässt, wird mit verschiedenen empirischen Hinweisen bewiesen. So gibt es Zusammenhänge mit Diätverhalten (Garcia & Mann, 2003), mit physischen Aktivitäten (Hagger, Chatzisarantis & Biddle, 2002), für Rauchverhalten (van den Ven, Engels, Otten & van den Eijnden, 2007) oder Drogenmissbrauch (Stephenson, Quick, Atkinson & Tschida, 2005) um einige Beispiele zu nennen. Interessanterweise werden TRA/TPB nicht nur für das Bewusstsein der Determinanten von Gesundheitsverhalten herangezogen, sondern vor allem, um Präventionskampagnen zu planen (vgl. Fishbein 2000, Hardemann et al. 2002, Ajzen 2006). Die Vorstellungen, welche die Verhaltensintention und dadurch das Verhalten am stärksten beeinflussen können, sind am wichtigsten für Kampagnenplanungen (Rossmann, 2011).

3 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der qualitativen Erhebung genauer umschrieben. Ebenfalls werden methodische Hintergründe zur Stichprobe sowie zu der abschliessenden Auswertung erläutert.

3.1 Forschungsdesign

Um eine optimale Passung zwischen dem Forschungsgegenstand und dem methodischen Vorgehen zu erreichen, wurde der Dreischritt nach Helferich (2011) angewendet. Gemäss diesem Vorgehen wurde im ersten Schritt der Forschungsgegenstand klar definiert, um damit die am geeignetsten Methoden für die vorliegende Fragestellung zu finden sowie zu begründen. Über den Forschungsgegenstand sowie das Forschungsinteresse wird die Forschungsfrage erarbeitet. Anschliessend wird die Interviewform vorgestellt.

Forschungsgegenstand: Der Forschungsgegenstand dieser Arbeit fokussiert sich auf die Ermittlung geeigneter Massnahmen im Rahmen des BGM für Gleisbaumitarbeitende. Dabei sollen zuerst die jeweiligen Belastungen sowie Ressourcen im Arbeitsalltag der Zielgruppe ermittelt werden, um daraus auf mögliche Massnahmen schliessen zu können. Weiter soll herausgefunden werden, wie die Motivation zur Teilnahme an BGM-Massnahmen gesteigert werden kann. Ein Grossteil der Gleisbaumitarbeitenden hat einen ausländischen Hintergrund und spricht deshalb die deutsche Sprache nicht zwingend korrekt. Viele Mitarbeitende sind Saisoniers, welche vom Ausland in die Schweiz kommen und den Sommer durch als Gleisbauer tätig sind. Die Saisonarbeiter haben in der Regel keine Ausbildung abgeschlossen. Sie beziehen ihr Wissen durch die Weitergabe von Informationen anderer Saisoniers, welche sich jahrelange Erfahrung im Gleisbau angeeignet haben. Die in der Schweiz wohnhaften Mitarbeitenden haben teilweise einen Abschluss mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder sind angelernt. Um die verschiedenen Meinungen besser einfangen sowie Sprachbarrieren entgegenwirken zu können, werden problemzentrierte Interviews angewandt. Diese sind besonders geeignet, um eine relevante Problemstellung in der Zielgruppe untersuchen zu können.

Forschungsinteresse: Aufgrund hoher Unfall- und Krankheitszahlen ist die Praxispartnerin besonders interessiert, griffige BGM-Massnahmen für das Betriebspersonal, speziell die Zielgruppe der Gleisbaumitarbeitenden zu finden. So sollen sich dadurch die für den Unternehmenserfolg relevanten Kennzahlen verbessern, bspw. Produktivität und Absenzen sowie Aspekte wie bspw. Personalmangel aufgrund hoher Ausfallzahlen verringern.

Forschungsfragen: Aus dem Forschungsgegenstand sowie dem -interesse wurden folgende Forschungsfragen, wie in Kap. 1.1 beschrieben, entwickelt: „Welche Ressourcen und

Belastungen ergeben sich für Gleisbaumarbeitende in ihrem Arbeitsalltag?“ sowie „mit welchen Interventionen können die Ressourcen gestärkt und die Belastungen minimiert werden?“. Bezüglich der Motivation stellt sich die Frage: „Welche persönlichen und situativen Faktoren müssen vorhanden sein, um die Motivation an der Teilnahme für BGM-Massnahmen bei Gleisbaumarbeitenden fördern zu können?“

In der Abbildung 9 wird das Forschungsdesign, bzw. die verschiedenen angewendeten methodischen Elemente bildlich dargestellt. Aufgrund der Kombination von Forschungsfragen sowie Zielgruppeneigenschaften ergaben sich problemzentrierte Interviews als geeignete Erhebungsmethode, wie nachfolgend beschrieben. Eine Beschreibung der Stichprobe erfolgt in Kapitel 3.4 und nachfolgend die nähere Umschreibung der Auswertungsmethode.

Literaturrecherche	<ul style="list-style-type: none"> • Übersicht des aktuellen Forschungsstands • Theorien und Modelle zu Verhaltensveränderung sowie Job-Demands-Resources 	<ul style="list-style-type: none"> • Extraktion zentraler Theorien und Forschung
Experteninterviews	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen eines Leitfadens für die Experteninterviews • Durchführen zweier Experteninterviews (November, 2019) • Auswertung mittels MAXQDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisse für Entwicklung problemzentrierte Interviews • Wissen über das Untersuchungsfeld
Problemzentrierte Interviews	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellen eines Leitfadens mit Hilfe Theorie und Erkenntnisse der Experteninterviews • Durchführen einer mündlichen Befragung aufgrund sprachlicher Barriere und explorativem Vorgehen (Februar – April 2020) • Auswertung der Interviews mittels MAXQDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisse über die Zielgruppe hinsichtlich der Fragestellungen • Ableitung von Handlungsempfehlungen

Abbildung 9: Forschungsdesign, eigene Darstellung

3.2 Problemzentrierte Interviews

Um biographische Daten mit Hinblick auf ein bestimmtes Problem thematisieren zu können, eignen sich problemzentrierte Interviews mit einem Leitfaden besonders gut (Flick, 2014). Der Leitfaden generiert dabei Fragen sowie Erzählanreize und drei zentrale Kriterien kennzeichnen die Methode:

1. Problemzentrierung: Man orientiert sich an einer für die Gesellschaft relevanten Problemstellung (Witzel, 1985).
2. Gegenstandsorientierung: Die Methoden sollen am Gegenstand orientiert entwickelt, bzw. modifiziert werden.
3. Prozessorientierung: Darunter versteht man die Balance zwischen dem Forschungsprozess und dem Gegenstandsverständnis (Flick, 2014). Bei den

Befragten entsteht während dem Interview Vertrauen und Offenheit, was wiederum die Erinnerungsfähigkeit sowie die Selbstreflexion fördern kann (Witzel, 2000).

Der Leitfaden soll dazu dienen, in stockenden Momenten des Gesprächs eine neue Wendung hineinzubringen und den Interviewpartner oder die Interviewpartnerin weiter zum Erzählen zu bringen. Der interviewenden Person ist es ebenfalls überlassen, wenn er die Thematik des problemzentrierten Interesses mit expliziten Fragen ausdifferenzieren möchte (Witzel, 1985). Die Methode eignet sich für die vorliegende Fragestellung, da die subjektiven Sichtweisen von grossem Interesse sind und verschiedene persönliche Meinungen aus der Zielgruppe aufgenommen werden sollen (Flick, 2014). Individuelle Handlungen und subjektive Wahrnehmungen der gesellschaftlichen Realität sollen möglichst unvoreingenommen erfasst werden (Witzel, 2000). Da bei der Zielgruppe Verständnisprobleme mit der vorliegenden Thematik herrschen könnten, eignet sich die Interviewmethode ebenfalls besser als einen Fragebogen, da besser auf die Interviewpartnerinnen und -partner eingegangen werden kann. Der Erkenntnisgewinn mittels des problemzentrierten Interviews ist gemäss Witzel (2000) als induktiv-deduktives Wechselverhältnis einzustufen. Dies bestätigt sich bei der vorliegenden Untersuchung insofern, dass der Leitfaden auf klaren Theorien aufbaut, andererseits aber die jeweiligen individuellen Wahrnehmungen ihren Teil zur neuen Entwicklung einer Theorie beitragen könnten. Während der Erhebungsphase ist ein Vorwissen unvermeidbar, denn es kann als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen dienen (Witzel, 2000).

3.2.1 Vorbereitung und Durchführung

Mit der Gewinnung von Sachinformationen werden halb-strukturierte problemzentrierte Interviews sowie Experteninterviews angewendet (Kaiser, 2014). Um unnützliche Themen zu vermeiden, wurde für die jeweiligen Interviews ein Leitfaden (siehe Anhang 1) erstellt (Flick, 2014). Die eingesetzten Leitfäden würden gemäss dem SPSS-Prinzip nach Helferich (2011) generiert. Die eingesetzte Methode besteht dabei aus den folgenden vier Schritten:

(1) **Sammeln:** Es werden so viele Fragen wie möglich gesammelt, welche für den Forschungsgegenstand von Interesse sind. Anschliessend werden sie in einer Liste zusammengetragen.

(2) **Prüfen:** Die angesammelte Liste wird strukturiert und auf das Nötigste reduziert. Fragen, welche zur Beantwortung der Forschungsfrage genutzt werden können, sollen behalten werden. Faktenfragen hingegen werden eliminiert. Bereits bekannte Informationen, bzw. implizite Erwartungen sollen aussortiert werden.

(3) **Sortieren:** Die verbleibenden Fragen werden in ein bis vier Bündel sortiert.

(4) **Subsumieren:** Die gebildeten Bündel aus Schritt 3 sollen nun so angeordnet werden, dass eine möglichst einfache und erzählgenerierend wirkende Erzählaufforderung entsteht (Helfferich, 2011).

3.3 Matrizenbefragung

Um noch einen besseren Einblick in die Ressourcen und Belastungen der Mitarbeitenden zu bekommen, wurde eine Kartenabfrage kombiniert mit einer Matrix durchgeführt. Die Interviewpartner mussten dabei verschiedene relevante Begriffe von Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit auf einer Matrix einordnen. Es geht darum, einen Abgleich zwischen der IST-Situation und einer SOLL-Situation bestimmen zu können.

Dabei wurden zwei Matrizen vorgelegt. Auf der einen musste man einstufen, wie stark etwas bei der Arbeit vorhanden ist und wie dringend man es geändert haben möchte. Auf der anderen Matrix musste man einstufen, wie stark etwas fehlt und wie dringend man etwas geändert haben möchte. Die verschiedenen Begriffe wurden an das Wirkungsmodell BGM der Gesundheitsförderung Schweiz angelehnt (Abbildung 6). Dabei wurden die verschiedenen Indikatoren und Beispiele genommen und nach Abgleich mit der Theorie und den Experteninterviews gekürzt. Daraus resultierten 27 Begriffe, welche die Interviewpartner einstufen mussten (Anhang 2). Um sprachlichen Barrieren bereits im Voraus etwas entgegenwirken zu können, wurden die Begriffe vereinfacht. Die Vereinfachung wurde mit einem Experteninterviewpartner abgeglichen und konnten danach verwendet werden. Die Interviewpartnerinnen und -partner konnten im Anschluss an die problemzentrierten Interviewfragen die Begriffe auf der jeweiligen Matrix einstufen und erläutern. Bei Unklarheiten bezüglich der Begrifflichkeiten wurden diese durch den Interviewer erklärt.

Die jeweiligen Begriffe wurden anschliessend mittels Excel ausgewertet. Dafür gab es auf die Dringlichkeit bezogen Werte von 1 (nicht dringend) bis 3 (sehr dringend). Zudem wurde ausgewertet, ob die jeweiligen Begriffe im Arbeitsalltag der Interviewpartner vorhanden sind oder nicht.

3.4 Stichprobe

Um Wissen im Untersuchungsfeld gewinnen zu können, wurden zwei Experteninterviews durchgeführt. Dafür wurde einerseits die BGM-Verantwortliche interviewt, da sie das grösste Wissen über BGM-relevante Themen im Unternehmen hat und die Zielgruppe kennt. Als zweite Person wurde ein Baustellenleiter interviewt, welcher bereits seit vielen Jahre im Unternehmen arbeitet und somit die Zielgruppe sehr gut kennt. Als Angehöriger des

Gesundheitszirkels ist er auch mit der Thematik des BGM bestens vertraut und kann somit als Experte in Bezug auf die vorliegende Fragestellung angesehen werden.

Gesamthaft wurden 13 problemzentrierte Interviews durchgeführt, wobei ein Interview nicht ausgewertet wurde, da zu grosse sprachliche Schwierigkeiten vorhanden waren. Das nicht ausgewertete Interview wird in Folge nicht mehr berücksichtigt. Alle Interviewpartner waren Männer, da es im untersuchten Betrieb derzeit keine Frau mit dem Beruf „Gleisbaumarbeiterin“ gab. Das Durchschnittsalter lag bei 40.1 Jahren in einer Spannweite von 27 – 58 Jahren. Nicht alle Interviewpartner arbeiten als Gleisbauer im Unternehmen, bzw. werden nur als Gleisbauer eingesetzt, sondern können auch andere Funktionen ausüben. Die verschiedenen Berufe sind in der Abbildung 10 abgebildet und wurden in Kapitel 1.2 genauer beschrieben.

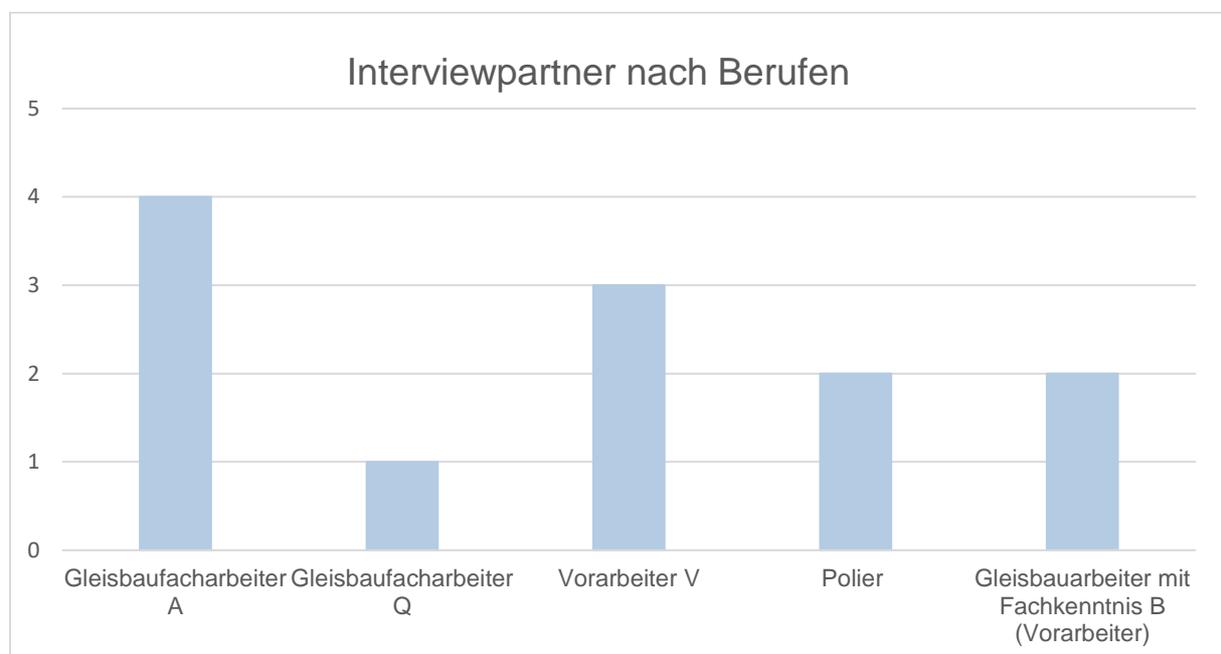


Abbildung 10: Verschiedene Berufe der Stichprobe, eigene Darstellung

Das Hauptaugenmerk bei der Stichprobe lag auf Gleisbaumarbeitenden. Zusätzlich wurden noch zwei Poliere in die Befragung mit aufgenommen, da diese das Berufsfeld ebenfalls bestens kennen und über genügend gute Deutschkenntnisse verfügen. Von den zwölf Interviewpartnern besitzen fünf die Schweizer Staatsbürgerschaft, zwei die kosovarische, drei die österreichische und jeweils ein Interviewpartner besitzt die spanische sowie die türkische Staatsbürgerschaft. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Interviewpartner lag bei 6.7 Jahren in einer Spannweite von 2,5 Monaten bis 15,3 Jahren. Dabei sind zwei Personen weniger als ein Jahr beim Unternehmen, alle anderen arbeiten seit mindestens zwei Jahren für die Rhomberg Sersa Rail Group.

3.5 Messinstrumente

Als Messinstrument für die Befragung der Mitarbeitenden wurden problemzentrierte Interviews verwendet. Dafür wurde ein Leitfaden entwickelt, welcher sich an den Aspekten der TPB orientierte sowie Belastungen und Ressourcen eruieren soll. Diese Methode wurde angewendet, damit spezifischer auf die Zielgruppe eingegangen werden konnte und da sich eine qualitative Erhebungsmethode für die Erfassung zu persönlichen Meinungen besser eignet. Das problemzentrierte Interview wurde dabei durch eine Matrizenbefragung (Kapitel 3.3) erweitert, um die konkreten Aspekte der Belastungen und Ressourcen im Arbeitsalltag des Gleisbaupersonals komplett erfassen zu können.

3.6 Qualitative Auswertungsmethode

Für die Auswertung der erhobenen qualitativen Daten wurde eine inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse, angelehnt an Kuckartz (2016), durchgeführt. Dabei wird von seinem Verfahren abgewichen, die Methode kann aber immer noch als qualitative Inhaltsanalyse gemäss Flick (2014) bezeichnet werden. Die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse ist in Abbildung 11 dargestellt und wird im Folgenden erläutert.

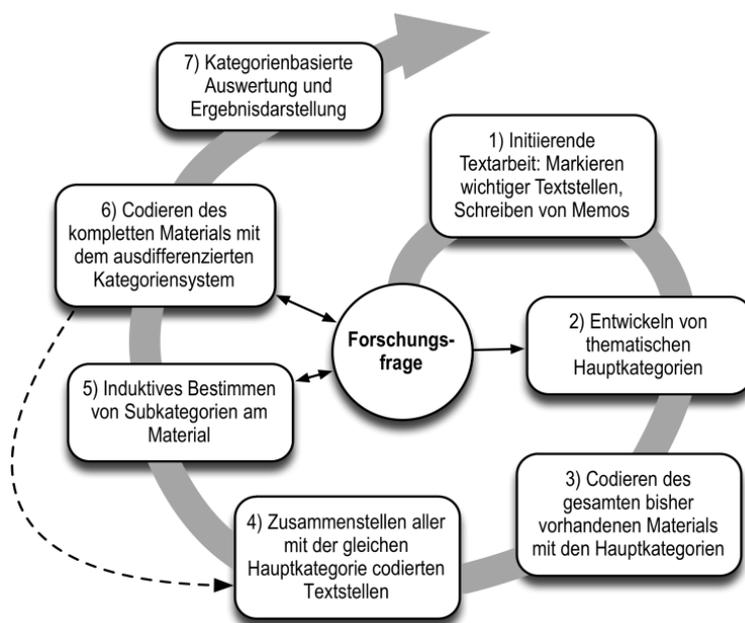


Abbildung 11: Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016).

In einem ersten Analyseschritt wurde eine initiierende Textarbeit geleistet. Hierfür wurden Textpassagen in den transkribierten Gesprächen und den Chatverläufen angestrichen, welche bedeutsam für die Beantwortung der Fragestellung waren. Dabei wurde bereits mit Hauptkategorien kategorisiert, welche deduktiv bestimmt wurden. Danach wurden die induktiven Hauptkategorien am restlichen Textmaterial gebildet. Die deduktiven Kategorien

wurden von den Forschungsfragen abgeleitet, die induktiv gebildeten Kategorien konnten andere Hauptkategorien in der Beantwortung der Fragestellung ergänzen.

Als Nächstes wurde ein erster Codierungsprozess mit den induktiv gebildeten Hauptkategorien an den Transkripten durchgeführt. Dafür wurden diese einzeln durchgegangen und passende Stellen thematisch den Hauptkategorien zugeordnet. Für einen besseren Überblick, wurden anschliessend alle Textabschnitte, die derselben Hauptkategorie zugewiesen werden konnten, durch einen Excel-Report aus der Software MAXQDA exportiert. In einem fünften Schritt konnten wieder gemischt induktiv sowie deduktiv Subkategorien aus den Hauptkategorien erarbeitet werden. Im sechsten Schritt wurde ein erneuter Codierungsprozess durchgeführt. Dabei wurden die Transkripte mit dem vollständigen Kategoriensystem nochmals codiert. Zuletzt erfolgte die Auswertung auf der Grundlage des Kategoriensystems und deren Ergebnisdarstellung. Dazu wurde erneut die Software MAXQDA verwendet, um verschiedene Analysen des Textmaterials machen zu können.

4 Ergebnisse und Analyse

Im folgenden Kapitel werden zuerst die deskriptiven Ergebnisse des Fragebogens erläutert und anschliessend folgen die quantitativen Ergebnisse der Studie. Zuletzt werden noch die ergänzenden qualitativen Ergebnisse beschrieben und erläutert.

4.1 Qualitative Ergebnisse

Nachfolgend werden die jeweiligen Aussagen der verschiedenen Interviewpartner genauer analysiert. Um die Analyse der Kategorie besser nachvollziehen zu können, wird das Kategoriensystem zuerst grafisch dargestellt (Kapitel 4.1.1) und danach umschrieben (Kapitel 4.1.2). Anschliessend wird die Analyse der Kategorien im Kapitel 4.1.3 vollzogen.

4.1.1 Kategoriensystem

Im untenstehenden Kategoriensystem (Abbildung 12) sind die Haupt- sowie Subkategorien abgebildet. Die Hauptkategorien sind in der viereckigen und die dazugehörigen Subkategorien jeweils in ovaler Form dargestellt.

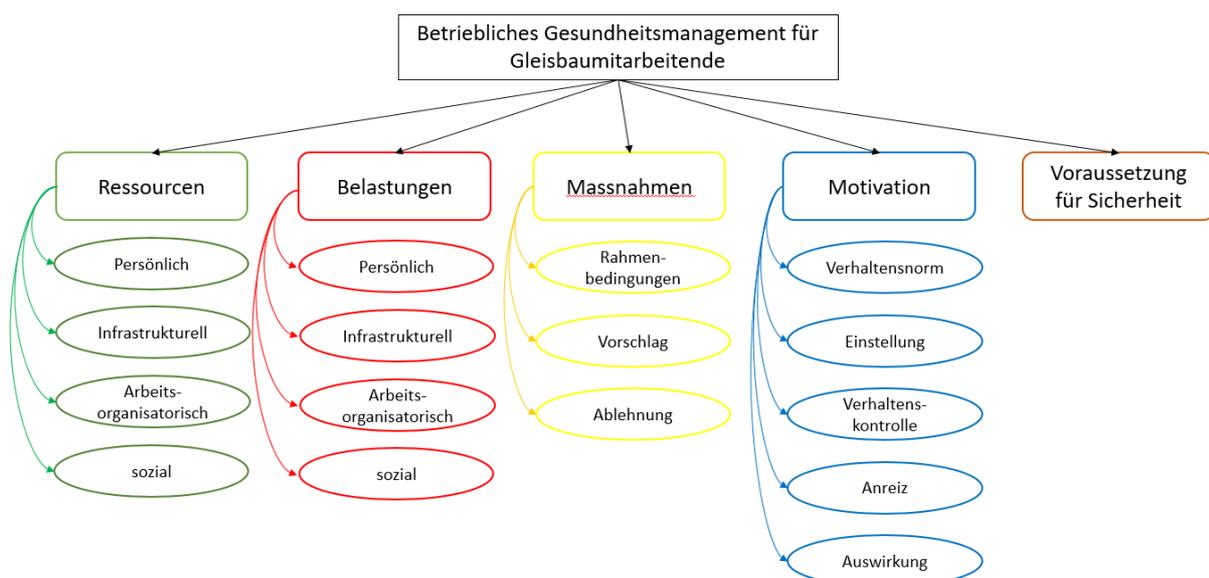


Abbildung 12: Kategoriensystem (eigene Darstellung)

Für die Herleitung der jeweiligen Kategorien wurden zwei der in Kapitel 2 beschriebenen Modelle verwendet. Für die Ressourcen und Belastungen wurde das Wirkungsmodell der Gesundheitsförderung Schweiz (Krause, Basler & Bürki, 2016) verwendet. Dazu wurden die vier verschiedenen Aspekte, welche im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert werden, als Subkategorien verwendet. Auf eine dritte Stufe an Subkategorien wurde aus Übersichtsgründen verzichtet, einzelne Aspekte sollen aber dennoch im nachfolgenden Kapitel aufgenommen werden. Für eine bessere Übersicht hilft Abbildung 6. Für die Kategorie

Motivation mit einem Teil der Subkategorien wurde die Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1985) verwendet und mit am Textmaterial gebildeten Subkategorien erweitert. Die anderen beiden Hauptkategorien mit allfälligen Subkategorien wurden ebenfalls induktiv am Material gebildet.

4.1.2 Beschreibung der Kategorien

Für ein besseres Verständnis der einzelnen Kategorien, werden diese im Folgenden beschrieben und mit einem beispielhaften, erklärenden Zitat aus den geführten Interviews ergänzt. Für die verständlichere Nachvollziehbarkeit der Bedeutung sowie des Aufbaus des Kategoriensystems, werden für die Lesenden die Kategorien in sinngemässer Reihenfolge entlang der Hauptkategorien mit den jeweiligen Subkategorien aufgeführt und umschrieben. Die jeweiligen Subkategorien sollen mit zwei bis drei Beispielzitaten das Verständnis verbessern.

Die erste Hauptkategorie, **Ressourcen**, wurde aufgrund des Jobs-Demands-Resources-Modell (Demerouti et al., 2001) in Verbindung mit dem Wirkungsmodell der Gesundheitsförderung Schweiz (Krause, Basler & Bürki, 2016) gebildet. Die Hauptkategorie soll die vorhandenen Ressourcen der Gleisbaumitarbeitenden aufzeigen. Dabei werden, wie beim Wirkungsmodell, vier Subkategorien unterschieden. Nicht vorhandene Belastungen, werden ebenfalls als Ressource gewertet und sind in den nachfolgenden Subkategorien integriert.

Die erste Subkategorie heisst **arbeitsorganisatorische Ressourcen**. Darin enthalten sind verschiedene Faktoren, durch welche der Arbeitsalltag positiv gestaltet wird. Das sind arbeitspsychologische Faktoren wie Handlungsspielraum, ganzheitliche Aufgaben, Partizipation sowie ein positives Arbeitsklima.

Beispielzitate: „*Ich habe eigentlich genug Abwechslung und kann verschiedene Dinge bei der Arbeit machen*“, Absatz 44, IP12

„*Ja, ich kann die Arbeit schon auch selbst gestalten, das ist gut*“, Absatz 38, IP3

„*Also dieses Jahr läuft es momentan gut. Er sagt, was wir machen müssen. Es gibt jeden Morgen ein Briefing und man weiss was man tun muss. Dann schaut man, dass der Bagger beim richtigen Gleis reinkommt*“, Absatz 32, IP4

Die zweite Subkategorie, **soziale Ressourcen**, umfasst die sozialen Aspekte des Arbeitsalltags, wie Allgemeine Wertschätzung, Unterstützung durch die Führungskraft, Fairness und soziale Unterstützung durch das Arbeitsteam.

Beispielzitate: „*Ja, der Chef ist der Polier und der unterstützt uns genug*“, Absatz 47, IP11

„Hier muss man immer Teamarbeit arbeiten und bei so einer Gruppe, da finde ich es lustig, man unternimmt viele Dinge miteinander. Gibt es Stress, dann haben alle Stress und wenn wir Zeit für Spässe haben, dann sind wir wieder alle zusammen. Das finde ich gut, das gibt Freude“, Absatz 6, IP2

„Wir hatten einen coolen Ausflug und unternahmen etwas zusammen und hatten noch ein Nachtessen, ich denke, das ist eine gute Wertschätzung uns gegenüber. Ich denke es gibt immer wieder irgendwo ein Danke und die Leute wissen, was wir leisten“, Absatz 60, IP8

Unter den **infrastrukturellen Ressourcen** sind Aspekte des Unternehmens untergeordnet, welche zur Verfügung gestellt oder während der Arbeit gefördert werden. Darunter fallen ergonomische Arbeitsplätze oder Arbeitsmittel, gesunde Ernährungsangebote sowie Erholungsmöglichkeiten als auch die Bewegungsförderung.

Beispielzitate: *„Und eben, unser Chef schaut eigentlich schon, dass wir so wenig wie möglich körperlich arbeiten müssen. Er sagt immer maschinell, wenn es geht. Die haben wir eigentlich schon und er ist nicht abgeneigt, wenn man etwas Neues hat, wenn wir eine Idee haben für eine Maschine so und so, dann schaut er es sich an. Da ist er eigentlich top“, Absatz 88, IP9*

„Ja während der Arbeit bewegt man sich viel und muss mal etwas holen oder dann hier und da etwas machen. Also man sitzt ja nicht einfach 8 Stunden. Bewegung ist sicher genug vorhanden würde ich sagen. Auch körperlich ist man sehr aktiv“, Absatz 64, IP8

Die vierte Subkategorie sind die **persönlichen Ressourcen**. Hier werden die persönlichen Faktoren aufgenommen, welche sich positiv auf die Gesundheit auswirken. Dies kann Stressresistenz, Coping-Strategien, Fach- oder Gesundheitskompetenz, ein hohes Selbstwertgefühl oder gesundes Freizeitverhalten sein.

Beispielzitate: *„Fachwissen kann ich sagen ist vorhanden. Wir haben gute Bauführer und gute Leute, die wissen, was sie machen müssen. Das Fachwissen ist vorhanden und wird auch umgesetzt“, Absatz 31, IP1*

„Ich komme zu Hause normalerweise an und das erste ist die Dusche und das entspannt schon mal die Muskeln. Dann gehe ich normalerweise spazieren durch den Wald, damit ich frische Luft erwische und so zu sagen dehne. Und nachher erhole ich mich einfach auf dem Sofa, schaue fern, esse gesund und gehe früh ins Bett“, Absatz 8, IP5

„Ich habe vor 4 Jahren mit dem Rauchen aufgehört, das ist das wichtigste, was ich tun konnte. Ich habe 40 Jahre geraucht und vor 4 Jahren habe ich aufgehört. Das war mal ein wichtiger Schritt“, Absatz 6, IP12

Die zweite Hauptkategorie ist ebenfalls vom Wirkungsmodell der Gesundheitsförderung Schweiz (Krause, Basler & Bürki, 2016) abgeleitet und beschreibt die vorhandenen **Belastungen** im Arbeitsalltag der Gleisbaumitarbeitenden. Hier werden die gleichen Subkategorien gebildet, wie bei den Ressourcen, jedoch liegen dafür andere Aspekte aus dem Berufsalltag zugrunde.

Unter die Subkategorie **arbeitsorganisatorische Belastungen** fallen verschiedene Faktoren, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. Dazu zählen beispielsweise Zeitdruck, Probleme in der Arbeitsorganisation, Arbeitsunterbrechungen, eine hohe Intensität, qualitative Überforderung oder arbeitsbezogene Unsicherheit.

Beispielzitate: „Das andere sind auch Personalprobleme in dem Sinne, dass wir unterbesetzt sind. Wir sind jetzt zum Beispiel beim Bauteam drei Teams mit sehr viel Arbeit und sehr vielen Baustellen (...). Wenn ich dann angerufen habe, um zu fragen, ob es eine Gruppe gibt, die uns ablösen kann, dann heisst es immer «nein wir haben keine Leute»“, Absatz 12, IP1

„Nein, da war ich noch bei der SBB und die haben eigentlich, ja wie soll ich das sagen, die haben es eigentlich besser geplant. Dort hatte man seinen Jahresplan, da gab es zwar auch Änderungen, aber nicht so wie hier. Hier hat man wirklich viele Änderungen“, Absatz 36, IP9

„Ich kann schon meine Ideen einbringen, aber es gibt Leute, die das Gefühl haben, sie wissen es besser. Wie gerade am Samstag, dort hatte man es gesehen. Für mein Gefühl werde ich zu wenig miteinbezogen“, Absatz 72, IP9

Soziale Belastungen, die zweite Subkategorie, ergeben sich durch Probleme mit der Führungskraft oder den Arbeitskollegen und -kolleginnen, welche durch zwischenmenschliche Konflikte entstehen.

Beispielzitate: „Okey, ja er verlangt halt viel Leistung. Der Leistungsdruck ist einfach gross. Das kann schon zu einer sozialen Belastung führen“, Absatz 63, IP1

„Ich würde jetzt eher sagen, es fehlt noch ein wenig, es fehlt. Wir können nachher das Programm aufmachen, du kannst dann schauen, wie fair wir behandelt werden. Wir haben ja drei Gruppen und Gruppe 1 wird immer bevorzugt, das ist die Gruppe von XX.“, Absatz 81, IP9

Die **infrastrukturellen Belastungen** ergeben sich aus den Umgebungsbelastungen wie Lärm, Schmutz und Temperatur sowie einseitigen körperlichen Belastungen. Diese Aspekte wurden jedoch aufgrund vorheriger Literaturrecherche nicht genauer untersucht, da sie immer vorkommen und zum Berufsbild gehören. So beziehen sich die Antworten zu dieser Subkategorie besonders auf fehlende infrastrukturelle Ressourcen.

Beispielzitate: „Bei der Ernährung ist auch wichtig, dass man regelmässig isst und mit den Pausen wie es momentan ist, wird dies weniger der Fall sein“, Absatz 24, IP6

„Lärm ist auch ein grosses Thema. Viele Quetschungen an den Finger sind ein Problem, da muss man die Handschuhe tragen“, Absatz 4, IP1

„(...) Zum Beispiel letztes Jahr gab es schon einige Dinge ohne Pausen, wo man 10 oder 15 Stunden arbeiten musste und das ist viel. Das merkt man schon. So machst du keine Leistung, man steht schon auf der Baustelle, aber ohne Leistung und das bringt nichts. Das gefällt mir nicht“, Absatz 8, IP2

Die letzte Subkategorie betreffen **persönliche Belastungen** wie familiär oder private Probleme, welche das Arbeitsleben beeinflussen sowie kritische Lebensereignisse oder Suchtprobleme.

Beispielzitate: „Ideen zum Umgang mit Stress: oh oh, das ist ein Thema. Das würde ich gerne hier hintun. Stress, das ist eine Sache, die hier vorkommt, ziemlich viel sogar. Man sieht's ich habe hier einen Fleck, ich bin nicht der einzige (zeigt auf einen Fleck am Kopf, wo Haare ausgefallen sind). Der XX hat es auch, der XY hat's auch, deshalb tue ich es da hin und da würde ich mich auch mal gerne beraten lassen, wie ich damit besser umgehen kann. Das wäre keine schlechte Sache“, Absatz 35, IP5

„Ich glaub ein wenig mehr Wissen wäre schon nicht schlecht, wie man sich gesund ernährt oder so. Ja doch, also zuhören würde ich sicher über das Ganze. Und wenn es jemand erzählt, der mehr darüber weiss. Es fehlt, aber es muss nicht dringend geändert werden“, Absatz 66, IP8

„(...) Also momentan, dieses Jahr hat es gut begonnen, kein Stress. Letztes Jahr hatte ich schon Stress und ich habe immer gedacht, ob ich gehen soll. Dieses Jahr hat es gut begonnen. (...)“, Absatz 50, IP4

Die dritte Hauptkategorie bezieht Aussagen über die **Massnahmen** mit ein. Darunter fallen Vorschläge für mögliche Massnahmen sowie welche Rahmenbedingungen bei der Ein- und Durchführung von diesen beachtet werden sollten. Ebenfalls wurden Aussagen aufgenommen, bei welchen die Befragten über deren Einführung weniger erfreut wären.

Die jeweiligen Interviewpartner konnten verschiedene **Massnahmenvorschläge** abgeben. So wurde diese als Subkategorie festgelegt. Obwohl sich die meisten sehr wenig mit dem BGM oder deren Massnahmen auskennen, konnten diverse Vorschläge, unter anderem durch Mithilfe des Interviewers, aufgenommen werden.

Beispielzitate: „Ich weiss, man findet das Personal nicht wie Sand am Meer, aber es ist mir persönlich wichtig, dass man das auch von Seiten Führung oder Leitung angeht, dass man mehr Ressourcen stellen kann und zur Verfügung hat. Für Unvorhergesehenes wäre das wichtig. Das ist für mich ein wenig das Hauptthema“, Absatz 12, IP1

„Also ich finde Pausen braucht es zwischendurch. Psychisch, physisch und allgemein muss man sich erholen. Nicht nur wegen dem Essen, sondern auch wegen dem Kopf. Muskeln auch entspannen, den ganzen Körper. So ist das“, Absatz 18, IP3

„(...) also Wasser haben wir, wie du sagst, aber dass wir irgendwie einen Plan haben, wo uns jemand aufzeigt, für die Arbeiten, welche wir hier ausführen, wären die Varianten A, B oder C die gesündesten. Das würde ich schon gerne annehmen“, Absatz 20, IP5

Die zweite Subkategorie handelt von den **Rahmenbedingungen bei Massnahmen**. Darunter fallen Aussagen der Interviewpartner, die bei einer Ein- und Durchführung der Massnahmen beachten werden müssen. Dies können Aspekte wie dem Ausführungsort, dem Zeitpunkt oder der Ansprache der Zielgruppe sein.

Beispielzitate: „Ja, das müsste sicher im Winter sein. Weil die Arbeit dann weniger ist. Vor allem haben wir auch noch so Ausbildungswochen, die wir jedes Jahr machen, wo die neuen Leute eingeführt werden und wir ihnen Sachen zeigen. Und da könnte man sicher etwas kombinieren in der Ausbildungswoche. Weil dort sind dann wirklich alle drei Teams zusammen“, Absatz 64, IP9

„Also wenn, dann müsste es während der Arbeitszeit stattfinden. Wo spielt dann nicht so eine grosse Rolle, ob es auf dem Werkhof oder in irgendeinem Büro ist“, Absatz 36, IP8

„Ich hätte keine. Es geht um Gesundheit, ich habe vorhin gesagt, Gesundheit ist Nummer 1, daher würde ich nichts dagegen haben, egal ob während der Arbeit, ausserhalb der Arbeit, hier oder irgendwo anders“, Absatz 24, IP5

Die dritte Subkategorie bezieht sich auf die **Ablehnung von Massnahmen**, sprich von Vorschlägen seitens des Interviewers oder von bestimmten Szenarien, bei welchen die Befragten nicht an einer Massnahme teilnehmen würden.

Beispielzitate: „Ja, die Sersa muss nichts ans Fitness zahlen, wir haben gar keine Zeit, um Fitness zu machen“, Absatz 20, IP3

„Ja ich denke ändern sicher, aber ich weiss nicht ob das in dem Sinn, wenn man richtig hebt oder etwas trägt, dass man das so grob ändern kann. Wüsste ich jetzt nicht“, Absatz 32, IP8

Die vierte Hauptkategorie behandelt die **Motivation** der Zielgruppe betreffend dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Einflussfaktoren, welche auf gesundheitsförderliches Verhalten einwirken. So sind drei Subkategorien an die theory of planned behaviour (Ajzen, 1985) angelehnt. Die zwei weiteren Subkategorien wurden induktiv anhand des Datenmaterials gebildet.

Die erste Subkategorie beinhaltet Aussagen über die **Verhaltensnorm** der Zielgruppe. Es wird also beschrieben, welche Gruppennormen in Bezug auf gesundheitsförderliches Verhalten vorliegen und gelebt werden.

Beispielzitate: „Ich glaube weniger, dass jemand nach einem Ernährungsplan zu Hause etwas kocht und dies mit auf die Arbeit nimmt“, Absatz 24, IP6

„Ja ich meine, viele machen schon Fitness, auch wenn sie körperlich schon hart am Arbeiten sind, aber trotzdem gehen viele noch selber ins Fitness“, Absatz 42, IP9

Die **Einstellung** gegenüber gesundheitsförderlichem Verhalten, Gesundheit an sich oder Sicherheit auf der Baustelle beschreibt persönliche Gedanken zu den Themen. In den kodierten Aussagen erfährt man, die jeweilige Einstellung gegenüber den Themen, welches Verhalten gezeigt wird oder wieso man ein bestimmtes Verhalten ändern möchte.

Beispielzitate: „(...) Weil die Ernährung ist bei uns sehr wichtig untermtags, dort isst man nicht so viel und am Abend dann sehr viel. Und das ist genau das Falsche. [!: also am Abend ist es zu viel?] Ja, am Abend isst man am meisten. Das müsste man ein wenig umstellen“, Absatz 32, IP11

„Die Dinge, welche du sagst, sind wirklich perfekt und wenn so etwas passiert, ist das wirklich gut. Wenn einer ins Fitness geht, dann ist das auch gut für die Firma. Bei der anderen Firma wo ich war, war es ganz positiv“ Absatz 20, IP2

„Also Priorität Nummer Eins. Ohne Gesundheit kann man nicht arbeiten, deshalb ist es auf jeden Fall die Nummer Eins“ Absatz 4, IP5

Die dritte Subkategorie, welche deduktiv aufgrund der TPB (Ajzen, 1985) gebildet wurde, ist die wahrgenommene **Verhaltenskontrolle**. Hierunter fallen Aussagen, wie sehr sich jemand zutraut, ein bestimmtes gesundheitsförderliches Verhalten in Zukunft zu zeigen.

Beispielzitate: „Ja, ich glaube zuhören würde ich jetzt sicher, aber ob ich es umsetzen würde, dass vermutlich weniger. Das ist immer so eine Sache von den Interessen der Leute. Man hört zwar zu, aber die wenigsten werden es umsetzen“, Absatz 24, IP8

„Ja, zuschauen und zuhören würden schon alle, aber Umsetzung, man kann nicht alles so machen, wie es der andere dann sagt. Man dürfte ja gemäss SUVA-Norm auch nur 15 kg oder 25 kg heben vom Boden aus, das überschreitet man immer“, Absatz 28, IP6

Unter der Subkategorie **Anreiz** werden Aussagen resp. Anreize gesammelt, welche die Mitarbeitenden brauchen, um gesundheitsförderliches Verhalten zu zeigen oder zu zeigen zu können.

Beispielzitate: „Ja eben, also die Zeit muss man sich ja sowieso einrichten. Und wenn sie schon zahlen müssen, dann wollen sie das noch weniger. Und wenn man ihnen hier ein Guetzli geben könnte, dann würden sie sich vielleicht noch eher anmelden“, Absatz 44, IP9

„Man braucht Unterstützung, was man macht. Und wir müssen stolz sein auf unsere Firma. Und diese Dinge, die du sagst, das kostet schon Geld für die Firma, aber so haben die Mitarbeiter Freude und sie kämpfen bis zum letzten Moment für sich selber und für die Firma. Unterstützung braucht es. Es ist nicht nur, dass sie etwas zahlen, super und das nutze ich. Aber ich merke, die Firma überlegt sich was“, Absatz 20, IP2

Unter der fünften Subkategorie, **Auswirkung**, werden Aussagen über mögliche Folgen von BGM-Massnahmen gesammelt, welche die interviewten Mitarbeitenden vermuten.

Beispielzitate: „So könnten die Leute auch davon profitieren. Das würde auch die Motivation steigern. Man kann auch sagen, das ist dann ein Lohnbestandteil. Solche Dinge finde ich cool und super“, Absatz 18, IP1

„Man muss nicht etwas, das viel kostet ändern für die Mitarbeiter. Ganz wenig, einfach für die Motivation“, Absatz 24, IP2

Die letzte Hauptkategorie behandelt **Voraussetzungen für die Sicherheit**. Diese Kategorie umfasst Aussagen zur Sicherheit auf der Baustelle, spezifisch, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit die Mitarbeitenden sicher arbeiten können und somit vor Unfällen geschützt sind. Diese Hauptkategorie steht für sich alleine und hat keine Subkategorien.

Beispielzitate: „Das wir auf der Baustelle Zugpausen haben, bzw. neben dran keine Züge fahren, also dass das Sicherheitsdispositiv stimmt. Dass die Person, die für die Sicherheit zuständig ist, auch da drauf guckt. Und dass die Maschinisten oder die Leute, die die Maschinen führen, auch aufpassen“, Absatz 16, IP5

„Die Sicherheit auf der Baustelle muss für mich gegeben sein, das heisst mal genug Personal, genug Sicherheitspersonal, genügend Begleiter und kein Stress seitens Bauführer und so“, Absatz 20, IP9

4.1.3 Analyse der Kategorien

Im folgenden Kapitel sollen die verschiedenen Kategorien genauer analysiert werden. In Tabelle 3 werden sie deskriptiv dargestellt und im Folgenden näher erläutert.

Tabelle 3: Übersicht Kodierungen, eigene Darstellung

Farbe	Obercode	Code	Codings aller Dokumente	% Codings aller Dokumente	Dokumente
●	Ressourcen	Arbeitsorganisatorische Ressourcen	122	14.86	14
●	Ressourcen	Persönliche Ressourcen	120	14.62	14
●	Ressourcen	Soziale Ressourcen	95	11.57	14
●	Belastungen	Arbeitsorganisatorische Belastungen	90	10.96	13
●	Belastungen	Infrastrukturelle Belastungen	65	7.92	13
●	Ressourcen	Infrastrukturelle Ressourcen	60	7.31	14
●	Massnahmen	Massnahmenvorschlag	57	6.94	13
●	Belastungen	Persönliche Belastungen	46	5.60	14
●	Massnahmen	Rahmenbedingungen bei Massnahmen	42	5.12	11
●	Belastungen	soziale Belastungen	33	4.02	8
●	Motivation	Einstellung	31	3.78	13
●	Motivation	Verhaltensnorm	17	2.07	9
●	Massnahmen	Ablehnung von Massnahmen	13	1.58	11
●	Motivation	Verhaltenskontrolle	9	1.10	5
●		Voraussetzung für Sicherheit	8	0.97	5
●	Motivation	Anreiz	7	0.85	5
●	Motivation	Auswirkung	6	0.73	3
●		Motivation	0	0.00	0
●		Belastungen	0	0.00	0
●		Ressourcen	0	0.00	0
●		Massnahmen	0	0.00	0
Total			821	100	14

Gesamthaft wurden 821 Kodierungen vorgenommen wovon 96 zu den Experteninterviews zugeordnet werden können. Mit den Hauptkategorien wurden keine Textstellen kodiert (Ausnahme *Voraussetzung für Sicherheit*), da die Textpassagen den Subkategorien untergeordnet wurden.

Zuerst sollen in der nachfolgenden Tabelle 4 die Überschneidungen der jeweiligen Kategorien dargestellt werden. Die Tabelle wurde mit dem Code-Relations-Browser von MAXQDA erstellt. Aus Platzgründen werden die Subkategorien mit den verschiedenen Hauptkategorien

gegenübergestellt. Besonders ersichtlich ist, dass vor allem die *Belastungen* und *Ressourcen* Doppelkodierungen vorweisen. Die Ursache dafür ist, dass es einige Aussagen gab, welche weder als klare Ressource noch als klare Belastung definiert werden konnten. Als Beispiel die folgende Aussage von IP10 (Absatz 28): „Ja, das hängt sehr vom Polier ab. Der eine Polier weiss nicht wirklich was er will und der andere kann man immer an der gleichen Arbeit bleiben“. Besonders in den Kategorien der *Arbeitsorganisation* gab es die meisten Überschneidungen. Es gilt jedoch zu beachten, dass die beiden Kategorien auch gesamthaft einen Grossteil der Kodierungen ausmachen, wie in Tabelle 3 ersichtlich. Ebenfalls gab es mit den Unterkategorien der Kategorie *Massnahmen* 14 Überschneidungen, wovon 9 Kodierungen sich mit *Belastungen* oder *Ressourcen* überschneiden. So wurden beispielsweise Aussagen doppelkodiert in welchen ersichtlich wurde, dass den Mitarbeitenden etwas fehlt und sie sich eine Änderung wünschen. Beispielhaft dafür folgende Textstelle: „Es fehlt in dem Sinne, dass man Benefitangebote wie Rabatt bei Fitnesscenter oder so anbieten kann, wo man die Leute unterstützt“, Absatz 43, IP1.

Tabelle 4: Code-Überschneidungen, eigene Darstellung

Codesystem	Voraussetzung für Sicherheit	Massnahmen	Motivation	Belastungen	Ressourcen	SUMME
Rahmenbedingungen bei Massnahmen	0	1	0	1	1	3
Massnahmenvorschlag	0	1	1	5	1	8
Ablehnung von Massnahmen	0	0	2	1	0	3
Verhaltenskontrolle	0	1	0	0	0	1
Anreiz	0	1	0	0	0	1
Einstellung	0	0	0	3	0	3
Verhaltensnorm	0	1	0	0	1	2
Persönliche Belastungen	0	1	0	0	3	4
Infrastrukt. Belastungen	0	3	2	1	1	7
soziale Belastungen	0	1	0	1	2	4
Arbeitsorg. Belastungen	0	2	1	2	8	13
Persönliche Ressourcen	0	0	0	3	0	3
Infrastrukt. Ressourcen	0	0	0	2	0	2
Soziale Ressourcen	0	2	0	2	0	4
Arbeitsorg. Ressourcen	0	0	1	7	0	8
SUMME	0	14	7	28	17	66

Folgend sollen die jeweiligen Subkategorien genauer analysiert werden. Die Subkategorien werden in absteigender Reihenfolge gemäss Anzahl Kodierungen analysiert.

Im Zentrum der jeweiligen Belastungen und Ressourcen standen arbeitsorganisatorische Aspekte. So gab es die meisten Kodierungen bei den **arbeitsorganisatorischen Ressourcen**. In der Arbeitsorganisation gibt es zudem mehrere Faktoren, welche für die Gleisbaumitarbeitenden als Ressource gezählt werden können. So gaben elf von zwölf Befragten an, dass in ihrem Arbeitsalltag der *Handlungsspielraum* vorhanden ist (siehe Abbildung 13). Genauso viele Mitarbeitende gaben auch an, dass sie während der Arbeit eingebunden und nach Ideen gefragt werden.

Nach der Arbeitsplatzunsicherheit wurden die Teilnehmenden nicht explizit befragt, da der Erfahrungswert aus HR-Sicht zeigt, dass ständig Gleisbaumitarbeitende gesucht werden. Die Befragten sagten zudem aus, dass sie *ganzheitliche Aufgaben* während ihrer Arbeit erledigen können und nicht immer dieselben, repetitiven Aufgaben erledigen müssen. Und auch das Arbeitsklima wurde von elf Interviewpartner als positiv empfunden und sollte nicht geändert werden. Die einzige Stimme für ein eher negatives Arbeitsklima wurde mit langen Arbeitszeiten und deren Auswirkung begründet: *„lange Arbeitszeiten, wenig Zeit mit der Familie, das prägt sich alles auf das Arbeitsklima im Team aus. Das ergibt ab und zu eine gereizte Stimmung, deswegen setze ich es in die Mitte“*, Absatz 58, IP1.

Jedoch gab es auch auf Seiten der **Belastungen** die meisten Kodierungen bei der **Arbeitsorganisation**. Hier sind es besonders die *arbeitsorganisatorischen Probleme*, welche sich bei der Arbeit im Gleisbau ergeben. Dabei wurden vor allem die langen Arbeitszeiten beklagt, welche es wiederum verunmöglichen, einem konkreten Hobby nachgehen oder gewinnbringende Zeit mit der Familie verbringen zu können. Den Mitarbeitenden ist zwar oftmals bewusst, dass es längere Arbeitstage gibt und dass sie durch die Überstunden auch an mehr Lohn kommen, aber es wird als zu oft angesehen, wie die Aussage von IP6 zeigt (Absatz 12): *„Wenn es zu viele Stunden werden. Manchmal ist man 12 Stunden hier oder so. Das ist schon ein wenig Scheisse. Aber sonst ist es gut. Also ich muss sagen, ich bin erst seit dem 1. Februar hier und es kam aber schon 2-3 Mal vor. [I: war es dann bei der alten Firma ähnlich?] Ja, ich war bei XX und dort hat man 9 Stunden Arbeitstag. Schon klar gab es Tage, wo man länger bleiben musste, aber nicht so oft wie hier. Hier ist schon extrem.“*

Wenn es nach den befragten Gleisbaumitarbeitenden geht, soll auf Seiten der Arbeitsorganisation die Planung der Mitarbeitenden im Bereich der Sicherheit besser durchgeführt werden. Dies wird unter der Analyse der Massnahmenvorschläge thematisiert. Auch wurde mehrmals die Arbeitsorganisation im Jahr 2019 erwähnt und dass es in diesem Jahr sehr schlimm bezüglich Menge an Arbeit war. So war auch der *Zeitdruck* konstant hoch, was die Mitarbeitenden ans Limit brachte. IP4 berichtet (Absatz 50): *„Also momentan, dieses Jahr hat es gut begonnen, kein Stress. Letztes Jahr hatte ich schon Stress und ich habe immer gedacht, ob ich gehen soll“*. Die beiden befragten Poliere kamen beim Thema

Arbeitsorganisation auch auf die Zusammenarbeit mit den Bauführern und Bauführerinnen zu sprechen, welche je nach Bauführer oder Bauführerin sehr unterschiedlich ist. Oftmals kommen von Seiten Bauführung spontane Änderungen, welche den Zeitplan vollkommen durcheinanderbringen und sich in stressigen Situationen sowie Zeitdruck auswirken. Dazu folgendes Beispielzitat: *„Sie haben plötzlich das Gefühl, das müsste man verbessern und das müssten man optimieren. Aber es läuft schon und man ist zu spät mit der Optimierung. Eine kleine Änderung kann man sicher machen, da bin ich einverstanden. Oh ja, so geht es besser, haben wir die Ressourcen dazu, ja, okay gut, können wir machen. Aber wenn wir die Ressourcen nicht haben, dann geht das nicht, aber sie wollen es durchstieren und dann habe ich immer Streit mit ihnen.“* Absatz 28, IP9

Die zweitmeisten Kodierungen gab es bei der Subkategorie **persönliche Ressourcen**. Nach genauerer Aufschlüsselung der jeweiligen Aussagen fällt auf, dass vor allem von einem hohen *Selbstwertgefühl* berichtet wird. So berichteten auch bei der Matrizenbefragung alle Teilnehmenden davon, dass sie ein genügend hohes Selbstwertgefühl hätten. Nur eine Person schwächte die Aussage leicht ab und meinte, es könne besser sein.

Auch die eigene *Fachkompetenz* sowie diejenige der Gruppenmitglieder wurde als ausreichend eingestuft. Konträr dazu sind jedoch die Aussagen dreier Teilnehmer, dass sie ab und zu qualitativ überfordert seien (qualitative Überforderung wird unter arbeitsorganisatorischen Belastungen eingestuft).

Ebenfalls die eigene *Gesundheitskompetenz* wird mehrheitlich als gut eingestuft, obwohl es einige Teilnehmer gibt, die gerne noch mehr über Gesundheit erfahren würden, wie folgende Aussage zeigt: *„Vorhanden ist es, weil wir reden ziemlich viel darüber, aber es ist auch nur ein reden. Ich würde gerne ein wenig eingreifen und nicht nur darüber reden, damit auch etwas dafür gemacht wird“*, Absatz 31, IP5.

Die eigene Kontrollüberzeugung, also das Gefühl mit den Arbeitsbedingungen fertig zu werden, wurde von elf Befragten als positiv eingestuft. Den Mitarbeitenden ist prinzipiell bewusst, auf was sie sich einlassen und die meisten können gut damit umgehen. Im *Umgang mit Stress* zeigt sich jedoch ein unterschiedliches Bild. Zwei Drittel der Befragten finden zwar, sie sind stressresistent und haben genügend *Coping-Strategien*. Sie berichten dabei, dass sie ruhig bleiben (Absatz 69, IP9) oder ihren Kopf nach der Arbeit im Training abschalten (Absatz 61, IP6). Jedoch hat besonders ein Baustellenteam Probleme mit Stress, welcher sich auf das Privatleben auswirkt. So hatten gleich zwei von drei Befragten dieses Teams Haarausfall, welcher gemäss den jeweiligen Hausärzten auf den psychischen Stress während der Arbeit zurückzuführen ist. In dieser Thematik besteht Handlungsbedarf, was auch von den Mitarbeitenden begrüsst wird, wie folgende Aussage zeigt: *„Stress, das ist ne Sache, die hier vorkommt, ziemlich viel sogar. Man sieht's ich habe hier einen Fleck, ich bin nicht der einzige*

(zeigt auf einen Fleck am Kopf, wo Haare ausgefallen sind). Der XY hats auch, der YX hat's auch, deshalb tue ich es da hin und da würde ich mich auch mal gerne beraten lassen, wie ich damit besser umgehen kann“, Absatz 35, IP5.

Als weitere persönliche Ressource kann angesehen werden, dass praktisch niemand, abgesehen von der Nikotinsucht, unter Suchtproblemen leidet. Nur ein Mitarbeiter berichtete von einer persönlichen Spielsucht, alle anderen wussten auch von keinem Suchtverhalten unter den Arbeitskollegen. Interessant zu sehen war auch, dass neun von den zwölf befragten Personen Raucher waren. Jedoch haben nur zwei Personen das Rauchen als Suchtproblem während des Interviews definiert. Eine Person davon hat dazu bewusst gesagt, dass er viel zu gerne raucht, um aufzuhören. Der andere Mitarbeiter zögerte vorerst, gestand sich aber dann ein, dass er gerne mit dem Rauchen aufhören würde, aber dabei Unterstützung braucht. Ein Befragter hat bewusst vor vier Jahren aufgrund der Gesundheit mit dem Rauchen aufgehört.

Ebenfalls hervorzuheben sind die **sozialen Ressourcen** der Gleisbaumitarbeitenden. So gab es am drittmeisten Kodierungen bei dieser Subkategorie. Die *soziale Unterstützung* wurde von allen zwölf Befragten als positiv eingestuft und oftmals als besondere Arbeitsmotivation erwähnt. Man spürte in den jeweiligen Aussagen den starken Zusammenhalt, wie folgendes Beispiel zeigt: *„Also mit dieser Gruppe hier bin ich wie mit meiner Familie. Wir verstehen uns alle gut, wir machen Spass, ich weiss nicht was hier nicht gut ist“*, Absatz 10, IP7.

Auch wurden *soziale Belastungen durch den Vorgesetzten oder das Arbeitsteam* praktisch nie erwähnt. Interessanterweise haben nur die beiden befragten Poliere unter dem Vorgesetzten zu leiden. Ein Polier sieht die Probleme seines Arbeitsteams als Belastung an, da er deren individuellen Wünschen nachgehen muss, sofern diese berechtigt sind. Hier gilt der Polier als Kommunikationsrohr zu den höheren Stellen, bzw. den Dienstleistungsfunktionen an den Standorten (Human Resources, Marketing, Buchhaltung etc.).

Die Gleisbaumitarbeitenden auf unterster Stufe jedoch, berichteten von *Unterstützung des Vorgesetzten* und dass sie jederzeit auf ihren Vorarbeiter oder Polier zurückgreifen können, wenn sie Probleme haben. Dazu folgende Aussage: *„Ja, wie vorhin schon erwähnt ist der Zusammenhalt gut und die Unterstützung vom Polier ist immer vorhanden“*, Absatz 51, IP8.

Bis auf die beiden Poliere, stufen auch alle Befragten den Umgang innerhalb des Arbeitsteams, bzw. den für sie relevanten Personen im Unternehmen, als *fair* ein. Ungleichheit wird lediglich in der Verteilung der Aufgaben bemerkt. Gemäss den Befragten gibt es Poliere, die denjenigen Mitarbeitenden, welche sie schon länger kennen, die einfacheren Aufgaben geben. In der Gesamtheit wird dies aber nicht als störend empfunden. Beispielhaft dafür die folgende Aussage: *„Wenn jemand mit dem Chef ein guter Kollege und schon länger hier ist, der macht dann auch eher die leichte Arbeit und einer, der nicht so ein guter Kollege ist, der macht dann das schwierigere. Das gibt es überall, nicht nur hier“*, Absatz 53, IP4.

Die **infrastrukturellen Belastungen und Ressourcen** gleichen sich anhand der Anzahl Kodierungen ungefähr aus. Während den Interviews wurde jedoch selten nach den infrastrukturellen Belastungen wie *einseitige körperliche oder Umgebungsbelastungen* gefragt, sondern die Kodierungen setzen sich viel mehr aus fehlenden infrastrukturellen Ressourcen zusammen. Besonders ersichtlich wurde, dass *gesunde Ernährungsangebote* fast komplett fehlen. Zwar wird mittlerweile auf jeder Baustelle gratis Wasser angeboten und vereinzelt gibt es Foodtrucks, bei welchen man warmes Essen beziehen kann. Der Wunsch nach einem besseren Essensangebot oder zumindest nach dem Wissen über gesundes Ernährungsverhalten ist gross. Für elf der zwölf befragten Personen fehlt ein gesundes Ernährungsangebot und im Durchschnitt wünschen sich alle zwölf Teilnehmenden hier am dringendsten eine Änderung. Dazu die beiden folgenden Aussagen: „*Wie gesagt, wir ernähren uns eigentlich nicht so gut auf der Baustelle. Ich habe schon viele Baustellen gesehen und das ist bei allen Teams das Gleiche*“, Absatz 52, IP 9 und „*Ernährungsangebot haben wir leider gar nichts. Firmenintern jedenfalls nicht. Das könnte man vielleicht verbessern*“, Absatz 38, IP1.

Auch die *Erholungsmöglichkeiten* sollte man nach Ansicht der Befragten eher dringend ändern und sie stellen einen wichtigen Faktor bei den infrastrukturellen Belastungen dar. So sind für sieben Mitarbeitende die Erholungsmöglichkeiten zu wenig vorhanden. Dabei bräuchte es zu unterschiedlichen Zeitpunkten mehr Erholungszeit für die Mitarbeitenden. Dies kann einerseits während eines Arbeitstages in Form von (mehr) Pausen sein oder andererseits zwischen den Arbeitstagen. So wird berichtet, dass es teilweise sehr lange Arbeitstage gibt und meistens legen die Mitarbeitenden bis auf die Mittagspause keine weitere Pause ein. Dass eine Pause wichtig ist, ist auch den Mitarbeitenden bewusst, wie folgende Aussage exemplarisch darstellt: „*Zum Beispiel letztes Jahr gab es schon einige Dinge ohne Pausen, wo man 10 oder 15 Stunden arbeiten musste und das ist viel. Das merkt man schon. So machst du keine Leistung, man steht schon auf der Baustelle aber ohne Leistung und das bringt nichts*“, Absatz 8, IP2. Positiv kann hervorgehoben werden, dass die Sersa für Baustellen weiter entfernt des Wohnortes die Übernachtung in einem Hotel anbietet und gemäss den Befragten Personen handelt es sich dabei um gute Hotels.

Bei der Verwendung sowie Anschaffung von *ergonomischen Arbeitsmitteln* und *-geräten* besitzt die Sersa gemäss den Befragten einen Vorbildcharakter. So waren sich alle Teilnehmenden einig, dass genügend Hilfsmittel sowie Schutzausrüstung vorhanden ist und man daran nichts ändern muss. Mehrfach wurde berichtet, dass man auch immer wieder neue Geräte bekommt, welchen den Mitarbeitenden die Arbeit auf der Baustelle vereinfachen. So sind die körperlichen Belastungen beschränkt, wie folgende Aussage wiedergibt: „*Wir machen nicht viele Arbeiten mit der Hand. Schwere Arbeiten haben wir nicht. Also die Maschine, dort*

hatten wir schwere Maschinen, hier haben wir aber gute Maschinen. Hier gibt es kleine Maschinen, die 2 Kilo sind, ohne das kann man sowieso nichts machen Draussen und mit dem ist es tip top. Handarbeit gibt es nur Vorbereitung wie jetzt, dann müssen wir ein Loch machen oder so, aber das ist nichts“, Absatz 16, IP7.

Ebenfalls zu den infrastrukturellen Ressourcen kann eine *Bewegungsförderung* durch das Unternehmen gezählt werden. Von den befragten Personen finden acht, dass dies gegeben ist während der Arbeitszeit, da sie vor allem körperlich arbeiten. In der Freizeit treiben die meisten Sport, das Unternehmen unterstützt in diesem Bereich gemäss den Mitarbeitenden zu wenig. So ist der grösste Hindernisfaktor, um mehr Sport zu treiben, die Zeit. Obwohl Mitarbeitende von Bewegung während der Arbeit berichten, könnten sie es in der Freizeit verbessern und wünschen sich dahingehend mehr Unterstützung. Die Meinung eines Mitarbeiters war, dass man sie mit einem Benefit dahingehend unterstützen könnte, die Hürde der Zeitknappheit zu überwinden. Der Vorschlag des Mitarbeitenden lautet dabei wie folgt: *„Und ein paar Leute machen gar nichts, aus dem Grund, weil ihnen das Geld fehlt oder die Zeit oder sonst was. Und ich denke die kann man motivieren in dem man einen Beitrag zahlt über 200 Franken oder so, dass man einen Gutschein macht“, Absatz 42, IP9.*

Gesamthaft wurden 57 Textpassagen mit **Massnahmenvorschlag** kodiert, wovon es in elf von zwölf problemzentrierten Interviews sowie in beiden Experteninterviews Kodierungen gab. Es gab sehr unterschiedliche Vorschläge seitens der Mitarbeiter, wobei vor allem die höher gestellten Mitarbeitenden wie Poliere oder die beiden Experten konkrete Vorstellungen von BGM-Massnahmen hatten. Die Gleisbauer auf unterster Stufe kannten sich in der Thematik zu wenig aus und gingen vor allem auf die Beispiele des Interviewers ein. So wurden die meisten Massnahmenvorschläge Richtung *gesunde Ernährungsangebote*, bzw. Wissen über gesunde Ernährungsweisen angegeben. Die zweitmeisten Kodierungen bezogen sich danach auf die *Bewegungsförderung*, wobei vor allem Krafttraining in einem Fitnesscenter im Vordergrund stand. Zwei Mitarbeitende brachten den Vorschlag mit ein, Sportturniere für die Belegschaft zu organisieren, wobei auch bemerkt wurde, dass Kontaktsportarten wie Fussball aufgrund der Verletzungsgefahr ungeeignet seien. Von Seiten der Poliere wurden vermehrt Vorschläge zur *Planung* der Baustellen abgegeben, da die Ressourcen oft zu knapp berechnet werden oder es zu oft Änderungen gibt. Bezüglich der Ressource *Mitarbeiter* gaben auch mehrere Gleisbauer an, dass zu wenig Sicherheitspersonal auf den Baustellen vorhanden ist. So brauche es auf den grossen Baustellen sowie bei den Umbaugruppen mehr Sicherheitswärter, wie folgende Aussage darstellt: *„Es kann nicht sein, dass wenn eine Gruppe mit 10 Mann nur 1 SiWä und 1 SC hat. Der SiWä muss ja beide Doppelfunktionen machen. Es gibt ja Gruppen von 3 Leuten wo noch ein SiWä und ein Vorwarner haben“, Absatz 69, IP4.* Auch zum Thema *Erholung* gab es mehrere Vorschläge. Dabei wurde hauptsächlich das

Pausenmanagement angesprochen, was zurzeit nicht vorhanden ist. Für die Mitarbeitenden sind die langen Arbeitsschichten nicht wirklich schlimm, sie wünschen sich aber vermehrt Pausen zwischendurch, um Kopf und Körper erholen zu können. Von beiden Polieren kam zudem der Vorschlag, dass man jedes Jahr einen *Teamanlass* planen kann. Für Büromitarbeitende wird dies angeboten, bei den Gewerblichen ging es früher auch. In der kürzeren Vergangenheit war jedoch die Personalplanung zu knapp, um ihnen dies gewähren zu können. Teamanlässe würden sie sehr begrüßen, um auch neben der Arbeit etwas unternehmen zu können.

Den **persönlichen Belastungen** wurden 5,6 % der Kodierungen zugeordnet, wie in Tabelle 3 beschrieben betrifft dies Privat- oder Suchtprobleme oder nicht vorhandene persönliche Ressourcen, wie der Umgang mit Stress, spezifische Kompetenzen oder ein positives Selbstwertgefühl. Oftmals erwähnt wurden dabei *familiäre oder private Probleme*, welche sich durch die Arbeit ergeben. Besonders die langen Arbeitsschichten sowie Arbeiten entfernt vom Wohnort haben Einfluss auf das Familienleben und können Beziehungsprobleme verursachen. Ein Interviewpartner sagte sogar aus, dass die Frau einem vor die Entscheidung „Job oder Familie“ stellt (Absatz 14, IP1) und dass man bei solchen Angelegenheiten mehr soziale Unterstützung braucht. Bezüglich *Kompetenzen* äusserten sich mehrere Mitarbeitende dazu, dass sie gerne mehr über das Thema Gesundheit wissen möchten, um sich selbst gesünder verhalten zu können. Auch gestanden sich zwei Mitarbeitende ein, dass sie ihre Fachkompetenz verbessern müssten, jedoch sagten dazu beide, dass sie schon in einem fortgeschrittenen Alter sind und keine Lust mehr haben, Kurse zu besuchen. Das Thema *Stress* wurde zudem weiter oben bei den persönlichen Ressourcen bereits thematisiert. Auch da braucht es vermehrt Unterstützung, wie man mit Stress umgehen kann. Ebenfalls die Suchtprobleme, welche den persönlichen Belastungen zuzuordnen sind, wurden bereits im oberen Teil erläutert.

Die **sozialen Belastungen** wurden abgesehen von den Experteninterviews in nur der Hälfte aller problemzentrierten Interviews erwähnt. Wie weiter oben bereits erwähnt, handelt es sich dabei vor allem um *Probleme mit den Vorgesetzten* seitens der Poliere. Jedoch wurde auch die *allgemeine Wertschätzung* mehrmals bemängelt, dies auch von einem Bauleiter der als Experte fungierte. Die Erwartungen sind gemäss den Befragten immer sehr hoch, Lob kommt jedoch nur selten von Seiten der Führungskräfte. Auch kommen im Vergleich zu früher weniger Regionenleiter, Geschäftsführer oder gar die Eigentümer auf die Baustelle. Zwei Personen sagten dazu aus, dass sie nur am Weihnachtsessen, welches für die gesamte Belegschaft alle zwei Jahre stattfindet, für ihre Arbeit gelobt werden. Gemäss Matrizenbefragung besteht in

diesem Feld aber nur ein tiefer Handlungsbedarf und lediglich drei Personen (davon zwei Poliere) vermissten diesen Aspekt in ihrer Arbeit.

Insgesamt 42 Kodierungen handelten darum, welche **Rahmenbedingungen** bei der Durchführung von **Massnahmen** gegeben sein müssen, damit die Mitarbeitenden sich daran beteiligen. Die meisten Personen gaben dabei an, dass Massnahmen *während der Arbeitszeit* stattfinden sollten, da sie sich in der Freizeit nicht beteiligen würden. Dies untermauert folgende Aussage von IP8 (Absatz 36) „*Ich denke, wenn es ausserhalb der Arbeitszeit ist, dann werden kaum viele Personen auftauchen*“. Zwei Mitarbeitende gaben aber dennoch an, auch in der Freizeit teilzunehmen, da es ihnen ja zugutekäme. Hingegen spielt es keine Rolle, wer eine Massnahme durchführen würde. Eine *Fachperson* wird zwar klar favorisiert, aber auch wenn der Polier oder die Bauführung einen Kurs geben würde, würden die Mitarbeitenden dies akzeptieren. Bezüglich *Örtlichkeit* sind die Meinungen ein wenig verschieden. Im besten Fall findet eine Massnahme auf der Baustelle oder in einer nahen gelegenen Räumlichkeit statt. Da die meisten der Befragten aus der Region Zürich kommen, wurde oftmals Zürich als Ort genannt. Bezüglich Schulungen oder neuer Einführung von Massnahmen wurde mehrmals der Beginn des Jahres als optimaler *Zeitpunkt* genannt. Dies wurde damit begründet, da es anfangs Jahr noch nicht so viele Baustellen gibt und man auch andere Schulungen oder Kurse zu diesem Zeitpunkt ansetzt. Auch sind dann mehrere Baustellenteams am selben Ort. Wichtig ist den Mitarbeitenden zudem auch, dass allfällige Schulungen eine *zielgruppengerechte* Ansprache haben und alltagsnah sind.

Den verschiedenen Aspekten der **Motivation**, bzw. den relevanten Einflussfaktoren für Verhaltensänderungen gemäss der TPB (Ajzen, 1985) konnten ca. 6.8 % der Kodierungen zugeordnet werden. Dabei wurde besonders die jeweilige *Einstellung* der Mitarbeitenden gegenüber dem Thema Gesundheit ersichtlich (31 Kodierungen). Dabei besitzt die Gesundheit für fast alle der Befragten einen sehr hohen Stellenwert in ihrem Leben und ihnen ist bewusst, dass mehrere Aspekte für ein gesundes Leben dazugehören. Dabei beziehen sie sich vor allem auf das Thema Bewegung sowie die Ernährung. Es ist ihnen bewusst, dass ihr momentanes Verhalten nicht optimal ist und Verbesserungspotential besitzt, jedoch fehlen ihnen die Ressourcen, dies verbessern zu können. Aussagen über die *Verhaltensnormen* der Gleisbaumitarbeitenden wurden dabei nur etwa halb so viele genannt wie zu den Einstellungen. Dabei wurde ersichtlich, dass die Gleisbaumitarbeitenden prinzipiell sehr sportaffin sind und viele von ihnen in der Freizeit ein Fitnesscenter besuchen oder sich anderweitig sportlich betätigen. Bei einem Mitarbeitenden wurde klar ersichtlich, dass er sehr auf seinen Vorgesetzten fixiert ist und so handelt, wie dieser es wünscht. Dies deckt sich mit den Aussagen eines Poliers, der als Vorbild dienen möchte und denkt, dass seine

Mitarbeitenden Verhaltensweisen von ihm abschauen. Dies zeigt sich in folgender Aussage: „*Ich als Polier muss mit gutem Beispiel vorausgehen. Wenn ich von etwas überzogen bin, dann kann ich das auch gut rüberbringen und dann sind sie vielleicht auch motiviert*“, (Absatz 26, IP1). Die *wahrgenommene Verhaltenskontrolle* liess sich nur selten aus den Antworten der Befragten erkennen und es ergaben sich lediglich 9 Kodierungen. Dabei kann als Hauptaussage festgehalten werden, dass die Mitarbeitenden interessiert wären und bei Schulungen zuhören würden, aber die Umsetzung wird jeweils angezweifelt. Die beiden Subkategorien *Anreize* und *Auswirkung* wurden am wenigsten verwendet (0.85 % resp. 0.73 % aller Kodierungen), da diese Aspekte nicht explizit erfragt wurden. Dabei ist der Grundtenor bei den Anreizen, dass man die Mitarbeitenden mit Geld locken und motivieren sollte. Nur ein Mitarbeiter sagte von sich aus, dass wenn die Firma etwas anbietet, er motiviert ist mit zu machen und das als gütiges Zeichen seitens des Unternehmens sieht. Bei den Auswirkungen decken sich die Aussagen der drei verschiedenen Personen, dass BGM-Massnahmen die Mitarbeitenden motivieren würde.

Die einzige Hauptkategorie ohne Subkategorie ist **Voraussetzungen für die Sicherheit**. Diese wurde lediglich acht Mal kodiert und deckt somit 0.97 % aller Kodierungen. Diese Kategorie wurde in fünf verschiedenen Interviews verwendet. Dabei nennen die Mitarbeitenden die Sicherheit als wichtige Voraussetzung, damit weniger Unfälle auf der Baustelle geschehen und nennen verschiedene Beispiele, was dabei gegeben sein muss, um dies zu gewährleisten.

4.1.4 Code-Matrix-Analyse zwischen Poliere und Gleisbaumitarbeitenden

In Tabelle 5 wird dargestellt, wie viele Personen der jeweiligen Gruppe Aussagen zu den verschiedenen Kategorien gemacht haben. Die Tabelle wurde mittels Code-Matrix-Browser von MAXQDA erstellt und die Aussagen pro Kategorie nur einfach gezählt. Dabei wurden die zehn Gleisbaumitarbeitenden sowie die beiden Poliere in zwei Gruppen unterteilt. So haben beispielsweise vier Gleisbaumitarbeitende Aussagen über die Voraussetzungen für Sicherheit gemacht, von den Polieren jedoch nur einer der beiden. Die Ergebnisse in der Tabelle stützen dabei die oben beschriebenen Ergebnisse. Sehr gut ersichtlich ist hier zum Beispiel, dass nur vier Gleisbaumitarbeitende Aussagen zur sozialen Belastung gemacht haben. Bei den Polieren haben beide Aussagen zu dieser Kategorie gemacht, was statistisch auffällig und im Vergleich zu den anderen Belastungen ein klarer Unterschied ist. So lassen sich zwischen der Stufe Polier sowie der nächst höheren Stufe Schwierigkeiten in der Führung erahnen. Schön zu sehen ist auch, dass für alle Subkategorien der Ressourcen jeweils alle Interviewpartner Aussagen getätigt haben. Auch haben beide Poliere über mögliche Auswirkungen des BGM gesprochen, wohingegen dies lediglich ein Gleisbaumitarbeiter getan hat.

Tabelle 5: Code-Matrix-Analyse zwischen Gleisbaupersonal und Polieren, eigene Darstellung

Kategorie	Gleisbau-Mitarbeiter	Poliere	SUMME
Voraussetzung für Sicherheit	4	1	5
Massnahmen\ Rahmenbedingungen bei Massnahmen	7	2	9
Massnahmen\ Massnahmenvorschlag	9	2	11
Massnahmen\ Ablehnung von Massnahmen	9	1	10
Motivation\ Verhaltenskontrolle	3	1	4
Motivation\ Anreiz	2	1	3
Motivation\ Auswirkung	1	2	3
Motivation\ Einstellung	10	2	12
Motivation\ Verhaltensnorm	5	2	7
Belastungen\ Persönliche Belastungen	10	2	12
Belastungen\ Infrastrukturelle Belastungen	9	2	11
Belastungen\ soziale Belastungen	4	2	6
Belastungen\ Arbeitsorganisatorische Belastungen	9	2	11
Ressourcen\ Persönliche Ressourcen	10	2	12
Ressourcen\ Infrastrukturelle Ressourcen	10	2	12
Ressourcen\ Soziale Ressourcen	10	2	12
Ressourcen\ Arbeitsorganisatorische Ressourcen	10	2	12
SUMME	122	30	152

4.1.5 Auswertung Matrizen-Befragung

Nachfolgend soll die Auswertung der Matrizenbefragung beschrieben werden, welche gemäss Kapitel 3.3 durchgeführt wurde. Es wurde bereits in Kapitel 4 auf die Matrizenbefragung eingegangen, weshalb die Ergebnisse hier rein deskriptiv beschrieben werden. Gemäss Abbildung 13 gaben die Interviewteilnehmenden immer an, ob ein Aspekt der Arbeit vorhanden oder nicht vorhanden ist. Ebenfalls gaben sie an, ob die vorliegende Situation geändert werden sollte oder nicht. Dabei wurden drei Stufen unterschieden:

1. Muss nicht geändert werden
2. Könnte besser sein, muss man aber nicht dringend ändern
3. Muss dringend geändert werden

Dabei wurde in der hintersten Spalte der Durchschnitt ausgerechnet. So sollte am dringendsten ein *gesundes Ernährungsangebot* eingeführt, bzw. erweitert werden. Ebenfalls fehlen den Mitarbeitenden ausreichende *Erholungsmöglichkeiten*, sei dies in Form von Pausen während oder nach der Arbeit.

Nach diesen beiden Aspekten sehen es die Mitarbeitenden im Durchschnitt als gleich dringend, die Aspekte *Kontrollüberzeugung* (Gefühl mit den Arbeitsbedingungen fertig zu werden), *Bewegungsförderung* und *Gesundheitskompetenz* (Wissen über Gesundheit) zu ändern. Dabei fehlen den meisten Mitarbeitenden die Aspekte der Kontrollüberzeugung und Gesundheitskompetenz nicht, jedoch sind die momentanen Umstände nicht optimal. Ebenfalls die Bewegungsförderung fehlt lediglich vier von den zwölf Befragten, jedoch lässt der Wunsch nach Änderung eine Unzufriedenheit mit der jetzigen Situation erahnen.

Die Aspekte *Organisation bei der Arbeit*, *Intensität des Arbeitsrhythmus*, *Fairness*, *Stressresistenz* (Robust gegen Stress), *Coping-Strategien* sowie *familiäre / private Probleme* haben jeweils einen Durchschnitt zwischen 1,42 und 1,5 und müssen, nach Auffassung der Interviewpartner, nicht zwingend geändert werden. Hier gibt es jedoch wie oben beschrieben Unterschiede zwischen den Bauteams sowie auch Funktionen.

Ebenfalls ist in der Tabelle ersichtlich, dass hinsichtlich *sozialer Belastungen durch das Arbeitsteam* nichts geändert werden sollte, ebenso wie bei den *ergonomischen Arbeitsmitteln*. Auch das *positive Arbeitsklima*, der *Teamzusammenhalt*, die *Fachkompetenz* sowie das jeweilige *Selbstwertgefühl* der Mitarbeitenden scheinen zu passen und bedürfen keiner Änderung aus Sicht der Mitarbeitenden.

5 Diskussion der Erkenntnisse

Im nachfolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Studie in Hinblick auf die Beantwortung der Fragestellungen diskutiert. Zudem werden die Limitationen der vorliegenden Arbeit erläutert und praktische Implikationen für die Zukunft abgeleitet.

5.1 Beantwortung Fragestellung im Kontext der theoretischen und empirischen Perspektiven

In den nachfolgenden Unterkapiteln sollen die drei in Kapitel 1.1 formulierten Fragestellungen aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse beantwortet werden.

5.1.1 Ressourcen und Belastungen von Gleisbaumitarbeitenden

Die erste Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist, welche Belastungen und Ressourcen sich für Gleisbaumitarbeitende bezogen auf ihre Arbeit vorliegen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nun im Folgenden genauer analysiert werden.

Die Erkenntnisse aus der Befragung der Mitarbeitenden deckt sich hinsichtlich sozialer Ressourcen mit Aspekten aus der Literatur. So berichtet beispielsweise Hoppe (2011), dass in Arbeitsteams mit Migrationshintergrund vermehrt soziale Unterstützung sowie Wertschätzung vorkommen kann. Konträr dazu berichtet der Autor jedoch auch, dass in solchen Teams öfter soziale Konflikte aufgrund Diskriminierung vorkommen können, was in der vorliegenden Untersuchung nicht beobachtet wurde. In der Studie von Winkler, Busch und Duresso (2013) berichteten un- sowie angelernte Beschäftigte mit multikulturellem Hintergrund, dass sie vermehrt führungsbezogene Ressourcen wie Interesse und Präsenz der Führungskraft verspürten sowie in die Arbeit miteinbezogen wurden. Auch diese Erkenntnisse decken sich mit den Resultaten aus den problemzentrierten Interviews. So berichtete lediglich ein Polier, zu wenig in die Arbeit miteinbezogen zu werden. Ebenfalls hat auch nur ein Gleisbauer das Gefühl, zu wenig Unterstützung von seinem Vorgesetzten zu erhalten. Soziale Unterstützung ist ein wichtiger Faktor während der Arbeit, da dieser als starker Prädiktor für das allgemeine Wohlbefinden dienen kann (Fan & Smith, 2017). Die beiden Autoren konnten in ihrer Studie sehr hohe Werte an sozialer Unterstützung während der Arbeit sowie Kontrolle über die eigene Arbeit bei englischen Gleisbaumitarbeitenden nachweisen, was sich mit den Erkenntnissen dieser Arbeit deckt.

Gemäss den Ergebnissen der vorliegenden Befragung, kann davon ausgegangen werden, dass für die untersuchte Zielgruppe genügend Handlungsspielraum sowie ganzheitliche Aufgaben vorliegen. Zudem werden sie aus ihrer Sicht genügend in die Arbeit miteingebunden

und können partizipativ mitwirken. Dies ist insofern interessant, als dass die Literatur hier von einer anderen Lage ausgeht. So berichten verschiedene Autoren, dass Geringqualifizierte oder Mitarbeitende mit Migrationshintergrund viele repetitive Aufgaben, wenig Autonomie und eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit haben (Bauer et al., 2009; Borrell et al., 2004; Kawachi & Marmot, 1998; Lyly-Yrjanainen, 2008). Auch in anderen Studien berichteten multikulturelle Mitarbeitende, dass sie zu wenig an Entscheidungen beteiligt und Informationen nicht an sie weitergegeben werden (Winkler, Busch & Duresso, 2013). Beschäftigte mit Migrationshintergrund sollen gemäss Sundquist, Östergren, Sundquist und Johansson (2003) innerhalb ihrer Tätigkeiten weniger Ressourcen wie Handlungsspielraum und soziale Unterstützung gegenüber von einheimischen Mitarbeitenden erhalten. In der vorliegenden Untersuchung wird dies insofern widerlegt, als dass die Befragten Mitarbeitenden beide Aspekte in ihrer Arbeit erhalten. Andererseits wurden nur deutschsprachige Mitarbeitende befragt, womit nicht bewiesen ist, dass auch Mitarbeitende, welche nicht gut Deutsch sprechen, genügend in die Arbeit miteingebunden werden.

Auch auf personeller Ebene gibt es mehrere Ressourcen, die sich aus der Befragung ergeben haben. So denken alle Mitarbeitenden, dass ihre Fachkompetenz ausreichend für die Ausübung ihres Berufes ist. Jedoch könnte bei den Antworten zur Fachkompetenz durchaus der Effekt des *Impression Management* eine Rolle spielen, da niemand zugeben möchte, dass er zu wenig Wissen für seinen Beruf besitzt (Gibson & Poposki, 2010). Dabei arbeiten Personen mit Migrationshintergrund überproportional häufig im produzierenden Gewerbe, wie dem Bau und haben dabei nicht das nötige Vorwissen (Eurofound, 2007). So ist auch das Anlernen am Arbeitsplatz, sprich on-the-job, die überwiegende Aus- und Weiterbildungsform (Busch, 2011; Dobischat, Seifert & Ahlene, 2002). Dies zeigt sich auch vorwiegend beim untersuchten Bauteam, in welchem viele Österreicher arbeiten und die meisten von ihnen Quereinsteiger sind. In den anderen Bauteams haben jedoch die meisten Mitarbeitenden Kurse besucht oder sogar eine Berufslehre im Bahnbereich absolviert. Als weitere personelle Ressourcen gehören auch das Selbstwertgefühl sowie die Selbstwirksamkeitserwartung zu den in der Untersuchung bestätigten Aspekten. Solche personellen Ressourcen können dabei die Job-Ressourcen beeinflussen, welche wiederum einen Einfluss auf die Motivation gemäss dem JD-R-Model von Bakker und Demerouti (2007) haben. Diese Erkenntnisse konnten in einer Untersuchung von Baumitarbeitenden bestätigt werden (Lorente, Salanova, Martínez & Vera, 2014). Dabei heben die Autorinnen hervor, dass es enorm wichtig ist personelle Ressourcen zu stärken, um positive Überzeugungen sowie die Motivation von Baumitarbeitenden zu stärken. Dabei geht es nicht nur darum, die Persönlichkeit zu stärken, sondern auch die Arbeitsleistung verbessern zu können (Lorente, Salanova, Martínez & Vera, 2014). So sollten auf personeller Ebene bei den Gleisbaumitarbeitenden noch besonders die

Stressresistenz gefördert sowie Coping-Strategien entwickelt werden, da diese beiden Aspekte in der Untersuchung als Schwachstellen definiert werden können. So berichteten vor allem Mitarbeitende aus einem Bauteam sowie der Polier aus einem anderen, dass sie sich gerne bezüglich Stress beraten lassen würden. Dabei berichteten auch zwei Befragte, dass mehrere Mitarbeitende Haarausfall sowie Schlafprobleme aufgrund des Stress hätten. Dabei wird der Zeitdruck zwar nicht als schlimmer Faktor während der Arbeit angesehen, dieser kann jedoch einen negativen Einfluss auf das Sicherheitsverhalten haben (Baldry & Ellison, 2006). Eine weitere Studie fand zudem heraus, dass Schlafprobleme ein höheres Risiko für Knochenbrüche sowie weitere Berufsunfälle für Gleisbaumitarbeitende darstellen können. Die Schlafstörungen verändern dabei den Gesundheitszustand und somit die Arbeitsfähigkeit, was zu Müdigkeit, veränderter Risikowahrnehmung und dadurch zu Verletzungen führen kann (Chau et al., 2006).

Als grosse Belastung mit dringendem Handlungsbedarf kann ein gesundes Ernährungsangebot herauskristallisiert werden. Gerade bei Arbeiten in der Nacht ist eine gesunde Ernährung wichtig. Dabei nehmen Nachtarbeitende mehrere kleine Snacks zu sich und haben mehr Gesundheitsprobleme, was auf das Essverhalten zurückzuführen sein könnte (Waterhouse, Minors, Atkinson & Benton, 2003; Holmbäck et al., 2002). Die Befragten in der vorliegenden Untersuchung gaben zudem auch an, dass sie oft kalt essen oder Fertig-Food kaufen. Sofern es Möglichkeiten in der Nähe gibt, wird auch oftmals Fast Food bevorzugt. Viele der Befragten gaben zudem an, dass sie nicht genügend über gesunde Ernährung wissen und sich diesbezüglich gerne verbessern würden. Gemäss Okoro, Musonda und Agumba (2014) kann die Ernährung einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand eines Baumarbeitenden haben und dieser wiederum hat einen Zusammenhang mit Unfällen sowie Verletzungen. Auf Baustellen sollten Mitarbeitende stets mental achtsam sowie körperlich fit sein, um das Risiko sowie die Häufigkeit von Verletzungen und Unfällen zu vermeiden. Eine gesunde Ernährung mit verschiedenen Nährstoffen kann Baustellenmitarbeitenden dabei helfen, das maximale Energieniveau zu halten sowie wachsam zu bleiben (Okoro, Musonda & Agumba, 2014). Gemäss den Mitarbeitenden gab es in der Vergangenheit ca. einmal pro Jahr einen Foodtruck, der auf der Baustelle vorbeikam, was sehr geschätzt wurde. Für eine nachhaltig gesunde und ausgewogene Ernährung bedarf es aber einer grösseren Investition.

Nebst der gesunden Ernährung gibt es im Feld der infrastrukturellen Ressourcen noch weiteren Handlungsbedarf. Diesen sehen die Befragten Mitarbeitenden beispielsweise bei den Erholungsmöglichkeiten. Die Gleisbaumitarbeitenden berichteten, dass kein geregeltes Pausenmanagement im Betrieb vorliegt. Lediglich die Intensität der Arbeit ist zwischenzeitlich

tief, was ein Stück weit Erholung zulässt. Auch die Arbeitszeiten sind nicht ganz klar definiert, so muss meistens die Arbeit bis zu einem gewissen Zeitpunkt erledigt werden, um den Schienenverkehr gewährleisten zu können. So berichteten auch Baumarbeitende von einer anderen Studie, dass bei ihnen kein geregeltes Pausenmanagement bezüglich Erholung sowie Verpflegung festgelegt ist (Giesert & Tempel, 2002). Dabei ist es wichtig, genügend Erholungspausen während und nach der Arbeit zu erhalten. Der Bedarf dafür steigt zudem mit zunehmendem Alter, wie Ilmarinen und Tempel (2002) in ihrer Untersuchung herausfanden. Ein ergonomisch sinnvolles Pausenmanagement kann zudem den jüngeren sowie vor allem den älteren Mitarbeitenden nützlich sein, um die physische Leistungsfähigkeit zu fördern, wie Giesert und Tempel (2002) postulieren. Diese Aussage bestätigte auch ein befragter Gleisbauer der vorliegenden Untersuchung, der sich mehr kurze Erholungspausen wünscht und dafür gesamthaft mehr arbeiten würde. So können geregelte Pausen auch die Unfallzahlen mindern, wie Schlagbauer (2011) in seiner Studie feststellt. Weiter bemerkt der Autor, dass Bauarbeitende nur einen sehr geringen Anteil an Unterbrechungen sowie Pausenzeiten im Verlaufe eines Arbeitstages haben. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung decken sich somit mit Erkenntnissen aus der Literatur.

In Sache Bewegungsförderung gibt es bei den befragten Mitarbeitenden eine sehr geteilte Meinung. Für alle ist dabei klar, dass sie während der Arbeit zu genügend Bewegung kommen, jedoch fehlt ihnen in der Freizeit oftmals die Zeit, sich ausreichend bewegen zu können. Mindestens vier der befragten Personen besuchen in ihrer Freizeit ein Fitnessstudio, wünschen sich aber dennoch mehr Unterstützung von Seiten des Unternehmens. Dabei kann schon die Förderung von Do-it-yourself-Aktivitäten oder Gartenarbeit das Risiko von Knochenbrüchen bei Gleisbaumarbeitenden senken (Chau et al., 2006). Zudem können sich durch physische Freizeitaktivitäten die Arbeitsfähigkeit sowie das Gleichgewicht eines Mitarbeitenden verbessern (Gauchard, Gangloff, Jeandel & Perrin, 2003). Dabei können die Gleisbaumarbeitenden auch keinem regelmässigen, an eine Zeit gebundenem Hobby nachgehen, da sich ihre Arbeitszeiten und Einsatzorte immer wieder ändern können.

Bezogen auf den Bewegungsapparat muss man jedoch auch festhalten, dass das untersuchte Unternehmen gemäss den Befragten sehr gute sowie genügend ergonomische Arbeitsmittel hat. So waren alle vollumfänglich zufrieden mit den vorhandenen Hilfsmitteln sowie Arbeitsschutzmitteln und möchten daran nichts ändern. Dies kann somit als starke Ressource im Arbeitsalltag der Gleisbaumarbeitenden gezählt werden, auch mit dem Hintergrund der körperlichen Belastungen während des Arbeitsalltags. Interessanterweise berichteten die jeweiligen Interviewpartner praktisch nicht von körperlichen Beschwerden, die sich durch die Arbeit ergeben. Dies unterscheidet sich von der Literatur, in welcher von einseitigen körperlichen Belastungen wie schweres Tragen, häufiges Beugen und Strecken oder auch

Umgebungsbelastungen wie Lärm, hohe Temperaturen und Schmutz geschrieben wird (Hanebuth, Meinel & Fischer, 2006; Lyly-Yrjänäinen, 2008). Ein weiterer Grund könnte auch sein, dass die Mitarbeitenden gemäss ihren Aussagen wenig monotone Routinetätigkeiten ausführen müssen.

Nebst Schwierigkeiten mit den jeweiligen Vorgesetzten hat sich in dieser Untersuchung für die Berufsgruppe der Poliere auch die Arbeitsorganisation als Belastung abgezeichnet. So äusserten die beiden Poliere Änderungswünsche bezüglich der Organisation der Baustellen. Dabei gebe es oft kurzfristige Änderungen, zu wenig Personal oder ein ungünstiges Timing bei der Lieferung von Maschinen. Jedoch gehört es zur Arbeitswelt der Bauausführung, dass die Prozesse dynamisch sind und Entscheidungsträger Bauleiter oder Bauführer oftmals vor der Entscheidung stehen, Änderungen am geplanten Bauablauf vornehmen zu müssen (Schlagbauer, 2011). Dies können externe Zwänge, wie Änderungen in den terminlichen Vorgaben oder Verzögerungen im Bauablauf verursachen, wie der Autor weiter ausführt. Dabei kann die Organisation aber auch unter internen, unternehmenspolitischen Entscheidungen leiden, wenn zum Beispiel eine Baustelle früher abgeschlossen werden muss oder zu wenig Personal für zu viele Baustellen zur Verfügung gestellt wird. Besonders die Ressource Mitarbeitende könnte dabei eine wichtige Rolle spielen, um Unfälle und Krankheiten zu minimieren. Dies zeigte sich bisher hauptsächlich in anderen Bereichen, wie beispielsweise der Pflege (Krenn, Vogt, Guger, Huemer & Mahringer, 2004).

5.1.2 Interventionsmöglichkeiten

Die zweite Fragestellung der vorliegenden Arbeit lautet: *„Mit welchen Interventionen (verhaltens- und verhältnisorientiert) können vorhandene Ressourcen gefördert sowie Belastungen minimiert werden?“*. Dazu sollen im folgenden Abschnitt die wichtigsten Handlungsfelder nochmals aufgefasst werden. Konkrete Vorschläge zu möglichen Massnahmen werden im Kapitel *abgeleitete Massnahmen und praktische Implikationen* (Kap. 5.3) genauer aufgezeigt.

Die drei wichtigsten Handlungsfelder sind die folgenden:

- Gesunde Ernährung
- Soziale Ressourcen
- Erholung und Stressmanagement

Dabei wurde die Wichtigkeit der drei Handlungsfelder aufgrund der Antworten aus der Matrizenbefragung definiert. So sehen die Mitarbeitenden bezüglich eines gesunden Ernährungsangebotes den dringendsten Handlungsbedarf. Für dieses Handlungsfeld sollten

verhaltens- als auch verhältnisorientierte Massnahmen möglich sein, auf welche in Kapitel 5.3 näher eingegangen wird.

Das zweitwichtigste Handlungsfeld sehen die befragten Mitarbeitenden bei der Erholung. Aufgrund weiterer Erkenntnisse aus der Befragung, kann das Thema Erholung mit dem Thema Stress verbunden werden. So gibt es verschiedene Stressbewältigungsstrategien, welche eng mit der Erholung verknüpft sind (Baumgartner, 2018). Dazu gab es diverse Aussagen, welche das Thema Stress als ernst zu nehmendes Handlungsfeld sehen lassen. Das Thema Erholung ist zudem bei den Mitarbeitenden als zweit dringendstes Handlungsfeld definiert worden.

Das dritte Handlungsfeld stellt das Stärken der sozialen Ressourcen, spezifisch die Zusammenarbeit im Team dar. In mehreren Interviews kam heraus, dass das Arbeitsteam einer der wichtigsten Aspekte während der täglichen Arbeit für die Gleisbaumitarbeitenden darstellt. Zudem können soziale Ressourcen wie ein gut funktionierendes Team die subjektiven Reaktionen auf psychische Belastungen abmildern (Hössler & Striepling, 2020). So soll diese Ressource weiter gestärkt werden, um den Einfluss verschiedener Belastungen verringern zu können.

5.1.3 Einfluss von persönlichen und situativen Faktoren auf die Motivation

Das folgende Kapitel soll Antworten für die dritte Fragestellung liefern. Darin wird aufgezeigt, welche persönlichen sowie situativen Faktoren einen Einfluss auf die Motivation haben, um an BGM-Massnahmen teilzunehmen.

Die Gleisbaumitarbeitenden haben gegenüber Gesundheit eine positive Einstellung. So berichteten fast alle Interviewpartner, dass die Gesundheit den obersten Stellenwert in ihrem Leben hat. Auch die Sicherheit auf der Baustelle ist ihnen sehr wichtig und es wurde mehrmals betont, dass sie in kritischen Situationen ihre Arbeit sofort niederlegen würden. Grundsätzlich sind die Gleisbaumitarbeitenden somit motiviert, ihr Gesundheitsverhalten zu verbessern. Interessanterweise sprachen nur drei Mitarbeitende über das Rauchen und fassten dies als gesundheitsschädlich auf. Die meisten rauchenden Mitarbeiter sahen es auch nicht als Suchtproblem an, dass sie nikotinabhängig sind. Dabei bezogen die Mitarbeitenden den Aspekt Gesundheit vor allem auf Bewegung und Ernährung. In anderen Studien wird der Tabak- sowie Alkoholkonsum und das Essverhalten von Bauarbeitenden bemängelt, was die hier vorliegenden Erkenntnisse bestätigt. Hingegen sind in der erwähnten Studie die Mitarbeitenden überhaupt nicht motiviert, ihr Gesundheitsverhalten zu verbessern, was zu den erlangten Aussagen konträr ist (Barth, 2018).

Die Gleisbaumitarbeitenden sprechen auch innerhalb ihres Bauteams über Gesundheit. So war eine Aussage, dass während des Mittagessens oft über Gesundheit gesprochen wird, jedoch niemand wirklich handfeste Kenntnisse darüber hat. Dies zeigt auch, dass Gesundheit ein wichtiger Aspekt in der Gruppennorm zu sein scheint. Hingegen ist eine ausgewogene Ernährung auf dem Bau gemäss Aussagen der Interviewpartner kein gängiges Verhalten. Ebenso das oben erwähnte Rauchverhalten ist unter den Gleisbaumitarbeitenden der untersuchten Unternehmung stark ausgeprägt. So konnte beobachtet werden, dass es nur sehr wenige Mitarbeitende gibt, welche nicht rauchen. Dies bestätigt die Arbeit von Miedaner (2018), dass Mitarbeitende des Bauwesens mitunter zu den häufigsten Rauchern gehören. Bezogen auf die Gruppennorm sollte der Polier des jeweiligen Baustellenteams als positives Beispiel vorangehen und an Massnahmen aktiv teilnehmen sowie diese befürworten. Gemäss Aussage eines Poliers, orientieren sich die Mitarbeitenden stark am Vorgesetzten ihres Teams. Diese Aussage wurde ebenfalls in einem Experteninterview bestätigt.

Als persönlicher Faktor sollten Massnahmen die wahrgenommene Verhaltenskontrolle der Mitarbeitenden verbessern können. So gab es mehrere Stimmen, die zwar sagten, dass sie an gesundheitsförderlichen Interventionen interessiert und dafür aufgeschlossen seien, aber nicht denken, dass sich die Interventionen längerfristig im Arbeitsalltag integrieren. Dabei soll vor allem auf die Selbstwirksamkeit fokussiert werden, da diese ein stärkerer Prädiktor für Gesundheitsintentionen darstellt (Trafimow, Sheeran, Conner, & Finlay, 2002). So gaben die Interviewteilnehmer auch an, dass sie ihre Arbeitskollegen überzeugen würden an den Massnahmen teilzunehmen, indem sie diesen die persönlichen Vorteile, bezogen auf die Gesundheit, aufzeigen würden. So spielt besonders die Überzeugung, bzw. das Aufzeigen von Vorteilen eine tragende Rolle bei den persönlichen Faktoren.

Betreffend der situativen Faktoren gaben die Interviewpartner verschiedene Antworten, welche hauptsächlich die Rahmenbedingungen von Massnahmen betreffen. So gab die Mehrheit der Befragten an, dass allfällige Massnahmen während der Arbeitszeit stattfinden sollten. Lediglich zwei Mitarbeitende wären so motiviert, dass sie auch ausserhalb der Arbeitszeit an Massnahmen teilnehmen würden. Dabei spielt einerseits das Geld eine Rolle, sprich die Mitarbeitenden möchten nicht gratis etwas tun, was mit ihrer Arbeit zu tun hat. Andererseits arbeiten sie genügend und möchten nicht noch weniger Zeit mit ihrer Familie oder ihren Freunden verbringen. Dabei werden auch Massnahmen begrüsst, welche sie individuell in ihrer Freizeit erledigen können und ihnen einen schlussendlich finanziellen Mehrwert bringen (z. B. eine Anzahlung an ein Fitnesscenter-Abo). Gewissen Mitarbeitenden spielt es dabei keine Rolle, welche Massnahme eingeführt wird. Sie sehen das Angebot einer Massnahme vor allem als Wertschätzung des Unternehmens. Sie tendieren bei den situativen Faktoren auch klar zu Gruppeninterventionen sowie zu einer ausgebildeten Person, welche

die Massnahme anleitet und durchführt. Wichtig ist dabei vor allem, dass es nahe am Arbeitsalltag ist und sie neu erlernte Verhaltensweisen oder neu erlerntes Wissen anwenden können.

5.2 Limitationen

Aufgrund der sprachlichen Barrieren lag der Fokus der vorliegenden Befragung lediglich auf deutschsprachigen Mitarbeitenden. Dabei konnten zwar mehrere Interviewpartner mit Migrationshintergrund befragt werden, jedoch arbeiten im Unternehmen viele Saisoniers, welche die deutsche Sprache kaum beherrschen. Dabei wäre es interessant, welche BGM-Massnahmen auch für Saisonarbeitende interessant sein könnten. Ebenfalls lag der Fokus auf dem Gleisbaupersonal, was in der gesamten Schweiz zwar einen beachtlichen Teil, aber nicht das gesamte gewerbliche Personal abdeckt. So braucht es beispielsweise auch für Maschinisten oder Mitarbeitende im Fahrleitungsbau treffende BGM-Massnahmen, um die Gesundheitszahlen im ganzen Unternehmen verbessern zu können.

Weitere Limitationen liegen vor allem in der Methodendurchführung während der Erhebungsphase. Um den Gleisbaumitarbeitenden, welche das BGM gar nicht kennen, ein Bild machen zu können, wurden ihnen verschiedene Beispiele aufgezeigt. Dabei kann es gut sein, dass sie bei der Frage nach passenden Interventionsmassnahmen durch die vom Interviewer aufgezählte Auswahl beeinflusst wurden. Die Interviewpartner haben sich praktisch nur auf die vorgegebene Auswahl bezogen und kaum eigene Vorschläge eingebracht. Da im Bauwesen BGM-Massnahmen kaum verbreitet sind, konnten sie auch nur selten Beispiele von vorherigen Arbeitgebern einbringen.

Auch das Frageverhalten des Interviewers war nicht konstant optimal. So gab es bei spontanen Fragen oft Fragestellungen, welche die Interviewpartner mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten konnten und so wenig in einen Erzählfluss kamen. Dabei wurde versucht situativ verschiedene Aspekte mit erneutem Nachfragen zu vertiefen, wie dies auch von Merton und Kendall (1979) als Methodenerweiterung vorgeschlagen wird. Da die Mitarbeitenden einfach von ihrem Vorgesetzten für die Befragung ausgewählt wurden, waren auch nicht alle Interviewpartner gleich motiviert für das Interview. Ein Grossteil der Befragten freute sich aber, ihre Meinung kund tun zu können. Der Vorteil an der qualitativen Befragung war jedoch auch, dass unbekannte Begriffe und Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagement näher erläutert werden konnten. So wäre im Nachhinein eine schriftliche Befragung aufgrund diverser Fachbegriffe schwierig geworden.

5.3 Abgeleitete Massnahmen und praktische Implikationen

Die in Kapitel 5.1.2 vorgestellten Interventionsmöglichkeiten sollen nun genauer umschrieben werden. Dabei wird für jedes Handlungsfeld eine mögliche Massnahme definiert. Wichtig sind dabei besonders die definierten Handlungsfelder.

5.3.1 Ernährung

Wie in den bisherigen Kapiteln beschrieben, ist eine gesunde Ernährung im Arbeitsalltag von Gleisbaumitarbeitenden schwierig. Zudem wünschen sich die Mitarbeitenden in diesem Bereich am dringendsten eine Änderung. Bei den Büromitarbeitenden am Standort Zürich ist gratis Obst bereits vorhanden, weshalb also nicht auch für die gewerblichen Mitarbeitenden? Ist frisches Obst vorhanden, so wird es auch eher gegessen. Dass Früchte eine positive Wirkung auf die Gesundheit haben, wird in diversen Quellen beschrieben (z. B. Walker, 2010) und kann schon als Allgemeinwissen gewertet werden. Da sich aus logistischen Gründen tägliche frisches Obst als schwierig ergeben könnte, wären regelmässige Obsttage eine Alternative. Diese könnten einmal in der Woche oder alle zwei Wochen stattfinden. Allein mit Frischobst ist BGM jedoch noch nicht gemacht und die Nachhaltigkeit kann angezweifelt werden (Rebensburg & Beiersdorf, 2009). Ein täglicher Obsttag kann als verhältnisbezogene Massnahme angesiedelt werden und widerspiegelt eine gesunde Ernährungskultur im Unternehmen. Unter dem Aspekt der Ernährung wäre interessant, wie man das Angebot gestalten könnte, sofern keine Food Trucks auf die Baustelle fahren können. Dies gilt es in weiteren Evaluationen vor der Massnahmenimplementierung herauszufinden. Interessant wäre es, den Mitarbeitenden Food Trucks bieten zu können, welche Ernährung anbietet, die den Anforderungen des Gleisbaupersonals entspricht.

Ergänzend dazu bietet sich eine Ernährungsberatung an. Gemäss den verschiedenen Aussagen der Mitarbeitenden wäre es geeignet Schulungen während der Winterrevision durchzuführen. Dabei sollen die Mitarbeitenden einerseits mehr über gesunde Ernährungsweisen lernen, andererseits wäre es angebracht, ihnen verschiedene gesunde und schnelle Rezeptideen zu liefern. Es wäre auch notwendig, den Mitarbeitenden verschiedene Denkanstösse für Menüs zu geben, welche sie mit auf die Baustelle nehmen können und ihnen die nötigen, gesunden Nährstoffe zuführen, welche sie brauchen. Ebenfalls Ernährungsmöglichkeiten während den Nachtarbeitsschichten wären für die Mitarbeitenden wertvoll, wie dies beispielsweise Busch-Stockfisch und Krappe (1986) beschreiben. Diese Massnahme wäre auf der verhaltensbezogenen Ebene anzusiedeln und sollte die Mitarbeitenden nachhaltig dazu bringen, sich bewusst gesünder zu ernähren. Eine gesunde Ernährung hat ebenfalls mehrere positive Effekte auf die Gesundheit und kann das Risiko, an chronischen Krankheiten zu erkranken, senken (Kofrány & Wirths, 2008).

5.3.2 Erholung

Nebst der gesunden Ernährung und der Vermeidung von Giftstoffen, kann eine ausreichende Erholung aktiv zur Gesundheit beitragen (Schlieper, 2010). So soll während der Arbeitszeit die Pausengestaltung, bzw. das Pausenmanagement optimiert werden. Die Gleisbaumitarbeitenden müssen häufig unter Zeitdruck arbeiten und dieser kann dabei zu Stress führen, was wiederum zur Folge haben kann, dass keine Pausen gemacht werden (Heering, 2018). Zu lange Arbeitszeiten ohne Pausen können die Unaufmerksamkeit fördern und die kognitive sowie physische Leistung lässt nach (Heering, 2018). So wäre die Einführung geregelter Pausen trotz des Zeitdrucks förderlich für die Hochhaltung der Leistungsfähigkeit der jeweiligen Mitarbeitenden und somit des ganzen Arbeitsteams. Gemäss Literatur wäre eine individuelle Pausengestaltung zu bevorzugen, da verschiedene Faktoren Einfluss auf die Arbeitsleistung haben und die Individuen an verschiedenen Zeitpunkten eine Pause benötigen (Neller, 2018). Da es jedoch momentan keine Pausenregelungen gibt, sind definierte Pausenintervalle, welche gemeinsam abgehalten werden, zu bevorzugen. So könnte sich eine Pausenkultur im Arbeitsalltag etablieren und gemeinsame Pausen stärken die sozialen Ressourcen. Diese Massnahme wäre wiederum auf der verhältnisbezogenen Ebene anzuordnen, da sie Einfluss auf die Prozesse in der Unternehmung nimmt. Interessant wäre auch zu erfahren, wie die Mitarbeitenden ihren momentanen Arbeitsalltag gestalten, da sie mit hoher Wahrscheinlichkeit Mikropausen einlegen, wie z. B. eine Zigarette rauchen. Dabei wäre es wichtig, die Pausen besser nutzen zu können und mit Bewegung anzureichern. Der Effekt in der vorliegenden Zielgruppe müsste genauer untersucht werden, bei Studierenden können sich jedoch die positive Grundstimmung, die Wachheit und die innere Ruhe durch Bewegungspausen verbessern (Müller et al., 2018)

Ergänzend dazu wäre ein Stressresilienz²-Training geeignet, welche den Mitarbeitenden helfen kann mit den verschiedenen Arbeitsbedingungen fertig zu werden und Coping³-Strategien zu entwickeln. Dabei wäre es wichtig ein auf die Gleisbaumitarbeitenden angepasstes Training anzubieten, welches die verschiedenen Belastungen sowie Bedingungen während der Arbeit aufnimmt und dazugehörige Coping-Möglichkeiten thematisiert. Der Aufbau der Resilienz ist bei der Arbeit im Gleisbau eine wichtige Alternative, da es schwierig ist aufgrund der Arbeitsbedingungen die verschiedenen Störungen sowie

² Resilienz kann als seelische Widerstandskraft verstanden werden, welche den Stress am Arbeitsplatz mindern kann (Thienel & Neubauer, 2018).

³ Unter Coping-Strategien werden Bewältigungsstrategien verstanden, um mit verschiedenen Arten von Problemen fertig werden zu können

Belastungen zu minimieren (Bentner, 2018). Durch passgenaues Resilienz-Training erlernen die Mitarbeitenden adäquat mit Belastungen umzugehen und erhalten die langfristige Marktfähigkeit des Unternehmens. Dies kann sich zudem aktiv auf das Wohlbefinden sowie die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden auswirken und zufriedenes, widerstandsfähiges Personal neigt weniger zu (psychischen) Erkrankungen (Bentner, 2018). Dies kann sich gemäss der Autorin auch in der Senkung der Langzeiterkrankungen auswirken. Gemäss Aussagen der Interviewpartner wäre ein Training, wie beispielsweise das Resilienztraining, ebenfalls in den Wintermonaten geeignet, da die Arbeitsmenge zu dieser Zeit tiefer ist. Diese Massnahme ist zudem ergänzend zur verhältnisbezogenen Massnahme der Pausenregelung auf der verhaltensbezogenen Ebene anzusiedeln und sollte das Bewusstsein der Individuen für die eigene Gesundheit und Widerstandskraft stärken können. Diejenigen Personen, welche nach eigener Aussage bereits mit Stress umgehen können, stärken dabei ihre bereits vorhandenen Ressourcen. Diejenigen, welche weniger gut mit Stress umgehen können, können mit dem angebotenen Training ihre Belastungen minimieren.

5.3.3 Teamzusammenhalt

Die dritte Handlungsempfehlung betrifft das Handlungsfeld der sozialen Ressourcen, wie in Kapitel 7.1.2 beschrieben. Dabei geht es vor allem darum, den Teamzusammenhalt sowie die Zusammenarbeit im Team weiter zu fördern und Beziehungen zu stärken. Gemäss verschiedener Aussagen wünschen sich die Mitarbeitenden auch vermehrt Events, bei welchen sie gemeinsam etwas neben der Arbeit unternehmen können, wie beispielsweise bei Teamanlässen. Ein jährlicher Teamanlass ist bei den Büromitarbeitenden bereits eine etablierte Massnahme, welche für die gewerblichen noch nicht definitiv besteht. So war auch eine Aussage, dass man zwar einen Teamanlass durchführen wollte, es schlussendlich aber an der Menge an Arbeit scheiterte. Dabei ist es wichtig, teambildende Massnahmen durchzuführen, denn ein gesundes und sich unterstützendes Team kann dem Druck und den Anforderungen der Arbeitswelt standhalten (Ebner, 2018). Für die Teamentwicklung können auch klar geregelte Abläufe verwendet werden, wie dies beispielsweise Comelli (2003) in sechs Schritten beschreibt. Es geht in seiner Methode nicht nur darum, miteinander Zeit zu verbringen, sondern in sechs verschiedenen Schritten passende Teamentwicklungsmassnahmen zu finden, durchzuführen sowie zu evaluieren. Solche Massnahmen können die Zufriedenheit der einzelnen Teammitglieder erhöhen sowie die Zusammenarbeit effektiver gestalten (Gebert, 2007). Als weitere Variante können auch für alle gewerblichen Mitarbeitenden nebst dem Weihnachtsessen ein Sommer-Grillfest einen Event darstellen, bei welchem man auch zwischen den Teams einen Austausch hat. Dies ist sicher hilfreich, da die verschiedenen Bauteams sich je nach Arbeitsaufwand aushelfen müssen. So kann die soziale Unterstützung innerhalb und zwischen den Teams noch mehr gestärkt

werden. Dieser Aspekt nimmt eine wichtige Rolle beim Schutz der Gesundheit sowie der Förderung des Wohlbefindens ein (Ulich & Wülser, 2015). Die Förderung des Teamzusammenhalts sowie der Zusammenarbeit zwischen den Teams stellt eine verhältnisbezogene Massnahme dar, welche vom Unternehmen vorgegeben wird und sich auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken kann.

5.3.4 Überblick

In Abbildung 14 werden die verschiedenen Handlungsfelder sowie Massnahmen zusammengefasst dargestellt.

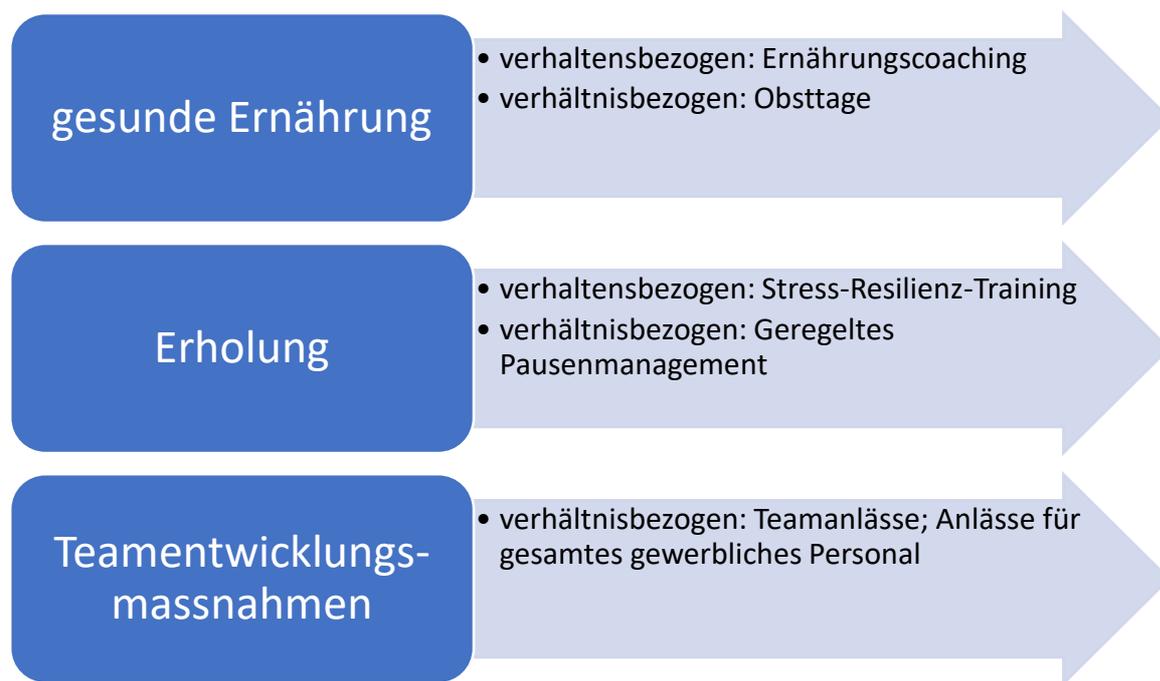


Abbildung 14: Übersicht definierte Handlungsfelder mit möglichen Massnahmen, eigene Darstellung

Als wichtige Rahmenbedingung soll zudem noch festgehalten werden, dass durch das Unternehmen für alle eingeführten Massnahmen eine klare Kommunikation erfolgt. Damit sich die Mitarbeitenden auf Massnahmen der Gesundheitsförderung einlassen ist eine intensive Kommunikation nach strukturierter Redaktionsplanung notwendig (Ternès, 2018). So wurde beispielsweise im Unternehmen bereits eine Sozialberatung als Massnahme eingeführt, welche den Mitarbeitenden aber weitgehend unbekannt ist. Um eine nachhaltige, gesunde Entwicklung der Mitarbeitenden sicherzustellen, wäre es zwingend notwendig die Kommunikation bis in die untersten Ebenen zu gewährleisten. Dabei schlagen Schweighöfer und Pfannenstil (2018) sogar vor, Massnahmen als Gesundheitskampagnen im Unternehmen aufzubauen und kommunizieren. Eine Möglichkeit wäre es, dies mit BGM-Botschafterinnen und -Botschafter innerhalb der Unternehmung zu verbreiten. Dabei sollten Personen

ausgewählt werden, welche bereits Gesundheitsaffin sind und dies in ihrem Lebensstil integriert haben. Wichtig ist ebenfalls zu erwähnen, dass die Führungsebene miteinbezogen wird und BGM-Massnahmen unterstützt, damit diese die gewünschte Wirkung entfalten können (Krause, Basler & Bürki, 2016). Führungskräfte fungieren als Vorbilder in der Unternehmung, weshalb ihnen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

5.4 Ausblick

Die vorliegende Arbeit liefert einen Einblick in die möglichen Belastungen sowie Ressourcen, welche bei der Arbeit von Gleisbaupersonal vorhanden sein können. Um repräsentativere Aussagen machen zu können, bedarf es aber weiteren Untersuchungen der Zielgruppe. So ist bislang in der Literatur wenig Referenzmaterial zu finden, was das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement mit Gleisbaupersonal verbindet.

Nebst der Einführung der vorgeschlagenen BGM-Massnahmen gilt es noch weitere Aspekte zu beachten. Damit das BGM nachhaltig im Unternehmen verankert werden kann, ist es wichtig, weitere Erhebungen durchzuführen. Dies sollte nicht nur auf Stufe der Gleisbaumitarbeitenden geschehen, sondern der ganzen Belegschaft. Ebenfalls sollte betriebliches Gesundheitsmanagement in der Unternehmensphilosophie verankert und Top-Down von der Führungsebene gelebt werden. Auf die Praxispartnerin bezogen sollte somit die volle Unterstützung des CEO's sowie der drei verschiedenen Geschäftsführer im Markt Schweiz vorhanden sein. Um die Ergebnisse verschiedener BGM-Massnahmen überprüfen zu können, bedarf es einem sauberen Aufbau der jeweiligen Massnahme mit klar definierten Zielen. Werden die Ziele mit konkreten Kennzahlen verknüpft, kann die Wirksamkeitsüberprüfung besser nachvollzogen werden. Hilfestellung dazu bietet beispielsweise die Gesundheitsförderung Schweiz. Das untersuchte Unternehmen sollte die verschiedenen gesundheitsrelevanten Kennzahlen konkret erheben, was bisher gemäss Betreuungsperson seitens Praxispartnerin nicht geschehen ist. Dazu sollten die Mitarbeitenden in definierten Intervallen erneut befragt werden, um den Fortschritt der Massnahmen zu überprüfen sowie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erneut erkennen zu können.

Als weiterer Ausblick für das untersuchte Unternehmen wäre eine Erhebung der Sicherheitskultur interessant. Sicherheitskultur ist dabei ein dynamischer sowie anpassungsfähiger Zustand, welcher sich aus der Konfiguration von Werten, Führungsstrategien sowie Einstellungen ergibt. Diese wirken sich kollektiv auf die Sicherheitsleistung auf Individuums-, Gruppen- sowie Organisationsebene aus (Patankar,

Brown, Edward & Bigda-Peyton, 2012). So könnte eine Erhebung der vorliegenden Sicherheitskultur weitere Hinweise liefern, weshalb die Unfall- sowie Krankheitszahlen im Unternehmen so hoch sind. Für eine Erhebung gibt es verschiedene mögliche Methoden. In der Schweiz hat beispielsweise die SBB eine Erhebung sowie schrittweise Weiterentwicklung ihrer Sicherheitskultur durchgeführt. Da die SBB ebenfalls ein Bahnunternehmen mit eigenen Baustellen ist, wäre ein Vergleich zwischen den Sicherheitskulturen sowie allfällige Learnings der SBB bestimmt spannend. Für die gute Sicherheitskultur ist zudem ein vorhandenes, etabliertes Sicherheitsmanagement wichtig. Darin sollten regelmässige Risikobewertungen enthalten sein, welche potenzielle Gefahren frühzeitig entdecken können (Legodi & Chelule, 2016).

5.5 Fazit

Die Arbeit auf dem Gleisbau ist durch verschiedene Faktoren und Umgebungsbelastungen geprägt. Dazu gehören bekannte Merkmale der Arbeit wie die physikalischen Belastungen durch Lärm, unterschiedliche Temperaturen sowie die schwere körperliche Arbeit, welche zur Bauarbeit gehört. Jedoch ergeben sich für die Gleisbaumitarbeitenden der Sersa Group Schweiz auch zahlreiche Ressourcen, auf welche sie während der Arbeit zurückgreifen können und ihre Gesundheit fördert. Darunter sind besonders die sozialen Beziehungen im Arbeitsteam stark ausgeprägt. Diese sollten nach Möglichkeit weiter gefestigt, wenn nicht sogar noch mehr intensiviert werden. So könnten Teamentwicklungsmaßnahmen den Mitarbeitenden noch mehr soziale Ressourcen während der Arbeit geben. Ebenfalls haben die Mitarbeitenden Partizipationsmöglichkeiten, einen gewissen Handlungsspielraum sowie abwechselnde Tätigkeiten in ihrem Arbeitsalltag. Sie können zudem auf genügend, den heutigen Bedingungen angepassten, ergonomische Hilfsmittel zurückgreifen, welche ihnen die Arbeit erleichtern. Persönlich fühlen sich die Mitarbeitenden genügend kompetent ihre Tätigkeit auszuführen und haben dabei ein gesundes Selbstwertgefühl. Grossteils können sie gut mit Stress während der Arbeit umgehen und haben für sich funktionierende Coping-Strategien entwickelt. Jedoch gibt es Mitarbeitende, welche mit der stressigen Tätigkeit Mühe haben und spürbare, körperliche Folgen aufgrund dessen haben. So sollten betriebliche Gesundheitsmassnahmen daran ansetzen, den Stress für das Personal zu reduzieren. Dabei spielen die Erholungsmöglichkeiten für die befragten Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle und diese sollten ausgebaut werden. Hier wurde aus den Resultaten ein Pausenmanagement abgeleitet, welches während der Arbeit Erholungsmöglichkeiten schafft. Ebenfalls ist den Mitarbeitenden wichtig, beim Thema gesunde Ernährung besser unterstützt zu werden. So ist ein starkes Interesse da, mehr über Ernährung wie auch Gesundheit im Allgemeinen zu lernen sowie Angebote des Unternehmens nutzen zu können.

Mit gezielten Massnahmen in den eruierten Handlungsfeldern sollte es dem Unternehmen möglich sein, die Gesundheit seiner Mitarbeitenden verbessern zu können und so die Unfall- sowie Krankheitszahlen senken zu können. Nebenbei könnte sich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ebenfalls verbessern sowie die Produktivität steigern. Für eine nachhaltige Entwicklung ist es wichtig, eine Gesundheitskultur im Unternehmen etablieren zu können, welche von der obersten bis in die unterste Ebene gelebt wird.

Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Hrsg.), *Action-control: From cognition to behavior* (S. 11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (2006). *Behavioral interventions based on theory of planned behavior*. Verfügbar unter: <https://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.intervention.pdf> 24.10.2019
- Ajzen I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bakker A. B. & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Baldry, C. & Ellison, J. (2006). Off the rails: factors affecting track worker safety in the rail industry. *Employee Relations*, 28 (3), 255-272.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3, 265-299.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education & Behavior*, 31, 143-164.
- Barth, A. (2018). Betriebliche Gesundheitsförderung–Konzepte für Bewegungsanbieter. In M. A. Pfannenstil & H. Mehlich (Hrsg.), *BGM–Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen* (S. 87-99). Springer Gabler: Wiesbaden.
- Bauer, G.F., Huber, C., Jenny, G.J., Müller, F. & Hämmig, O. (2009). Socioeconomic status, working conditions and self-rated health in Switzerland: Explaining the gradient in men and women. *International Journal of Public Health*, 54 (1), 23–30.
- Baumgartner, C. (2018, Oktober). *Stressmanagement nach kmu-vital und Gesundheitsförderung Schweiz*. Präsentation präsentiert an Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten.
- Beck, D., Bonn, V., Westermayer, G. (2010). Salutogenese am Arbeitsplatz. Die betriebliche Organisation von Gesundheit. *G+G Wissenschaft (GGW)*, 10 (2), 7-14.
- Bentner, A. (2018). *Gesundheitsmanagement für Einsteiger: Wege zur gesunden Organisation-Impulse für kleine und mittlere Unternehmen*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

- Blue, C. L., Wilbur, J., & Marston-Scott, M. V. (2001). Exercise among blue-collar workers: application of the theory of planned behavior. *Research in Nursing & Health*, 24(6), 481-493.
- Borrell, C., Muntaner, C., Benach, J., & Artazcoz, L. (2004). Social class and self-reported health status among men and women: What is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social science & medicine*, 58(10), 1869-1887.
- Busch, C. (2011). Betriebliche Gesundheitsförderung für die Zielgruppe der Un- und Angelernten. In E. Bamberg, A. Ducki, & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (S. 501-517). Göttingen: Hogrefe.
- Busch, C., Cao, P., Clasen, J. & Deci, N. (2014). *Betriebliches Gesundheitsmanagement bei kultureller Vielfalt*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Busch-Stockfisch, M., & Krappe, D. (1986). Ernährungsempfehlungen für Nachtschichtarbeiter unter Berücksichtigung des Zirkadianrhythmus und der Stoffwechselsituation. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Präventivmedizin*, 21(1), 333-336.
- Capanni, C., Sartori, S., Carpentiero, G., & Costa, G. (2005). Work ability index in a cohort of railway construction workers. *International Congress Series*, 1280, 253-257.
- Chau, N., Benamghar, L., Siegfried, C., Dehaene, D., Dangelzer, J. L., Français, M., & Mur, J. M. (2006). Determinants of occupational fracture proneness: A case-control study in construction and railway workers. *Journal of occupational health*, 48(4), 267-270.
- Comelli, G. (2003). Anlässe und Ziele von Teamentwicklungsprozessen. In S. Stumpf, & A. Thomas (Hrsg.), *Teamarbeit und Teamentwicklung* (S. 169–189). Göttingen: Hogrefe.
- Dobischat, R., Seifert, H. & Ahlne, E. (2002). Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten - Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. *WSI-Mitteilungen*, 1, 25 – 31.
- Ducki, A. (2009). Führung als Gesundheitsressource. In C. Busch, S. Roscher, A. Ducki & T. Kalytta (Hrsg.), *Stressmanagement für Teams in Service, Gewerbe und Produktion – ein ressourcenorientiertes Trainingsmanual* (S. 73-82). Berlin Heidelberg: Springer.

- Eaves, S., Gyi, D. E., & Gibb, A. G. F. (2016). Building healthy construction workers: their views on health, wellbeing and better workplace design. *Applied Ergonomics*, *54*, 10–18.
- Ebner, E. (2018). Schlaf als strategische Ressource–messen, verstehen, verändern. In D. Matusiewicz & L. Kaiser (Hrsg.), *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement* (S. 199-212). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Eurofound (2007). *Employment and working conditions of migrant workers*. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0701038s/tn0701038s.pdf>
- Fan, J. & Smith, A. P. (2017). Positive Well-Being and Work-Life-Balance among UK railway staff. *Open Journal of Social Sciences*, *5*, 1-6.
- Fishbein, M. (2000). The role of theory in HIV prevention. *AIDS care*, *12*, 273-278.
- Flick, U. (2014). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (6. Aufl.). Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Garcia, K. & Mann, T. (2003). From 'I wish' to 'I will': Social-cognitive predictors of behavioral intentions. *Journal of Health Psychology*, *8*, 347-360.
- Gauchard, G. C., Gangloff, P., Jeandel, C., & Perrin, P. P. (2003). Physical activity improves gaze and posture control in the elderly. *Neuroscience research*, *45*(4), 409-417.
- Gebert, D. (2007). Organisationsentwicklung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 601–616). Bern: Huber.
- Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 38 (2016). *BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen – ein Leitfaden für Betriebe* [Broschüre]. Krause, K, Basler, M & Bürki, E: Autoren.
- Gibson, B., & Poposki, E. M. (2010). How the adoption of impression management goals alters impression formation. *Personality and social psychology bulletin*, *36*, 1543–1554.
- Giesert, M., & Tempel, J. (2002). *Einfluss der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitssicherheit und die Gesundheit in der Arbeitsumwelt des Baugewerbes*. Düsseldorf: DGB Bildungswerk.
- Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D. & Biddle, S. J. H. (2002). A meta-analytic review of the theories of reasoned action and planned behavior in physical activity: Predictive validity

- and the contribution of additional variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 3-32.
- Halbesleben, J.R.B. and Buckley, M.R. (2004), "Burnout in organizational life", *Journal of Management*, 30, 859-79.
- Hanebuth, D., Meinel, M., & Fischer, J. E. (2006). Health-related quality of life, psychosocial work conditions, and absenteeism in an industrial sample of blue- and white-collar employees: A comparison of potential predictors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48 (1), 28-37
- Hardemann, W., Johnston, M., Johnston, D. W., Bonetti, D., Wareham, N. J. & Kinmonth, A. L. (2002). Application of theory of planned behavior change interventions: A systematic review. *Psychology and Health*, 19, 123-158.
- Hasselhorn, H. M. & Freude, G. (2007). *Der Work Ability Index. Ein Leitfaden* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sonderschrift, Bd. 87). Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft.
- Heering, J. (2018). Die Digitalisierung macht's möglich: Personal-Trainer für alle Mitarbeiter. In D. Matusiewicz & L. Kaiser (Hrsg.), *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement* (S. 325-333). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten* (4. Aufl.). Heidelberg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holmbäck, U., Forslund, A., Forslund, J., Hambraeus, L., Lennernäs, M., Lowden, A., Stridsberg, M. & Åkerstedt, T. (2002). Metabolic responses to nocturnal eating in men are affected by sources of dietary energy. *The Journal of nutrition*, 132(7), 1892-1899.
- Hoppe, A. (2011). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 187-201.
- Hössler, U. & Striepling, I. (2020). Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren. In M. Simmel & W. Grassl (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement mit System* (S. 51-56). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ilmarinen, J., & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010: was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?*. Hamburg: VSA-Verlag.

- Janssen, C., Heinrich, C., Chrispin, A., Weitkunat, R., & Abel, T. (2000). Sozio-ökonomischer Status und gesundheitliche Kontrollüberzeugungen. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 8 (3), 216-229.
- Kainz, U. & Wolfbauer, E. (2010). *Betriebliche Gesundheitsförderung in Theorie und Praxis*. Unveröffentlichte Masterarbeit, Institut für Informationswissenschaft und Wirtschaftsinformatik in Graz.
- Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kawachi, I. & Marmot, M. (1998). Commentary: What can we learn from studies of occupational class and cardiovascular disease? *American Journal of Epidemiology*, 148 (2), 160–163.
- Kofrányi, E. & Wirths, W. (2008). *Einführung in die Ernährungslehre*. Neustadt an der Weinstraße: Neuer Umschau Buchverlag.
- Krenn, M., Vogt, M., Guger, A., Huemer, U., & Mahringer, H. (2004). *Schwerarbeit-Schwerpunkt Bau*. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wein und der Gewerkschaft Bau Holz. Wien.
- Legodi, S. I. & Chelule, P. K. (2016). Occurrence of occupational injuries at a railway construction industry in Pretoria, South Africa. *Botswana Journal of African Studies*, 30 (1), 65-75.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49 (3), 200-207.
- Love, P. E., & Edwards, D. J. (2005). Taking the pulse of UK construction project managers' health. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 12 (1), 88-101.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2008). *Who needs up-skilling? Low-skilled and lowqualified workers in the European Union*. Verfügbar unter: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/working-conditions/who-needs-up-skilling-low-skilled-and-low-qualified-workers-in-the-european-union>

- Madden, T. J., Ellen, P. S. & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior for a television viewing behavior. *Advances in Consumer Research*, 10, 100-105.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2. Aufl., S. 5-33). Hove: Erlbaum.
- Merton, R. K. & Kendall, P. L. (1979). Das fokussierte Interview. In C. Hopf & E. Weingarten (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (S. 171-204). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Miedaner, T. (2018). Tabak–der heilige Rauch. In T. Miedaner (Hrsg.), *Genusspflanzen* (S. 217-239). Springer: Berlin, Heidelberg.
- Müller, C., Lieb, M., Dubiel, D., Schnell, M., Kremeti, E., Vrancic, M., et al. (2018). *Akute Effekte einer Bewegungspause oder Achtsamkeitstrainings auf Befindlichkeit, Aufmerksamkeit und exekutive Funktionen*. Universität Würzburg.
- Neller, C. (2018). Einbindung der dBGF in das Employer Branding. In D. Matusiewicz & L. Kaiser (Hrsg.), *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement* (S. 397-412). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., David, S., & Kelleher, C. (2008). The contribution of occupational factors to social inequalities in health: Findings from the national French SUMER survey. *Social science & medicine*, 67(11), 1870-1881.
- Okoro, C. S., Musonda, I., & Agumba, J. N. (2014). A review of factors influencing construction workers' nutritional uptake. In *Proceedings of the DII-2014 Conference on Infrastructure Investments in Africa* (S. 25-26). Zambia: Livingstone.
- Parent-Thirion, A., Macias, E. F., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities.
- Patankar, M., Brown, J. P., Edward, J. S. & Bigda-Peyton, T. G. (2012). *Safety Culture. Building and Sustaining a Cultural Change in Aviation and Healthcare*. Surrey: Ashgate.
- Rebensburg, A. & Beiersdorf, T. (2009). *Erfolgsfaktor Gesundheit: Leitfaden und Praxisbeispiele*. Hamburg: Handelskammer.

- Rossmann, C. (2011). *Theory of Reasoned Action – Theory of Planned Behavior*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Rydstedt, L. W., Devereux, J., & Sverke, M. (2007). Comparing and combining the demand-control-support model and the effort reward imbalance model to predict long-term mental strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 261-278.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiro, J.M. (2005), Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-27.
- Schlagbauer, D. (2011). *Arbeitsbelastungen und Pausengestaltung im Bauwesen: Ansätze zur Arbeitsgestaltung auf Basis arbeitsphysiologischer Parameter*. TU-Graz, Institut für Baubetrieb und Bauwirtschaft Graz.
- Schlieper, C. A. (2010). *Grundfragen der Ernährung*. Hamburg: Dr. Felix Büchner –Handwerk und Technik Verlag.
- Schreuder, K. J., Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Job demands and health complaints in white and blue collar workers. *Work (Reading, Mass.), 31*(4), 425-32.
- Schüpbach, H. (2013). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München: Ernst Reinhard Verlag.
- Schweighöfer, S. C., & Pfannstiel, M. A. (2018). Gesundheitskampagnen zur Prävention, Information, Aufklärung und Förderung der Gesundheit bei der Bevölkerung. In A. Pfannenstil & H. Mehlich (Hrsg.), *BGM–Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen* (S. 101-114). Springer Gabler: Wiesbaden.
- Schweizerische Paritätische Kommission Gleisbau (2016). *Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau*. Stand 1. Juni 2017
- Smallwood, J., Haupt T., & Shakantu, W. (2008). *Construction health and safety in South Africa*. Construction Industry Development Board report.
- Stephenson, M. T., Quick, B. L., Atkinson, J. & Tschida, D. A. (2005). Authoritative parenting and drug-prevention practices: Implications for antidrug ads for parents. *Health Communication, 17*, 301-321.

- Sundquist, J., Östergren, P.O., Sundquist, K. & Johansson, S.E. (2003). Psychological working conditions and self-reported long-term illness: A population-based study of swedish-born and foreign-born employed persons. *Ethnicity and Health*, 8 (4), 307-317.
- Taris, T.W. and Feij, J.A. (2004). Learning and strain among newcomers: a three-wave study on the effects of job demands and job control. *Journal of Psychology*, 138, 543-63.
- Taswell, K., Wingfield Digby, P., & Ebrary Academic Complete. (2008). *Occupational injuries statistics from household surveys and establishment surveys: An ILO manual on methods*. Geneva: International Labour Office.
- Ternès, A. (2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement und Start-ups—eine wirkungsvolle Verbindung. In A. Pfannenstil & H. Mehlich (Hrsg.), *BGM—Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen* (S. 1-18). Springer Gabler: Wiesbaden.
- Theorell, T., Emdad, R., Arnetz, B., & Weingarten, A. M. (2001). Employee effects of an educational program for managers at an insurance company. *Psychosomatic medicine*, 63 (5), 724-733.
- Thienel, P., & Neubauer, G. (2018). Potenzial und Ansätze für ein betriebliches Gesundheitsmanagement—eine gesundheitsökonomische Perspektive. In D. Matusiewicz & L. Kaiser (Hrsg.), *Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement* (S. 523-533). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Trafimow, D., Sheeran, P., Conner, M., & Finlay, K. A. (2002). Evidence that perceived behavioural control is a multidimensional construct: Perceived control and perceived difficulty. *British journal of social psychology*, 41(1), 101-121.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Eine Arbeitspsychologische Perspektive* (6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Van den Ven, M. O., Engels, R. C., Otten, R. & van den Eijnden, R. J. (2007). A longitudinal test of the theory of planned behavior predicting smoking onset among asthmatic and non-asthmatic adolescents. *Journal of Behavioral Medicine*, 8, 425-434.
- Walker, N. W. (2010). *Frische Frucht-und Gemüsesäfte: Vitalstoffreiche Drinks für Fitness und Gesundheit*. München: Goldmann Verlag.
- Waterhouse, J., Minors, D., Atkinson, G., & Benton, D. (1997). Chronobiology and meal times: internal and external factors. *British Journal of Nutrition*, 77(1), 29-38.

- Winkler, E., Busch, C., & Duresso, R. (2013). Gesundheitsförderliches Führungsverhalten bei un- und angelernten, kulturell diversen Belegschaften. *Gruppendynamik und Organisationsentwicklung*, 44(2), 153–169.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 448-464). Weinheim: Beltz.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum für qualitative Sozialforschung*, 1 (1), Art. 22. Verfügbar unter: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519#footnote_1
- Zafar, J. & Chileshe, N. (2018). Analysis of Health and Well-Being Practices among Older Construction Site-Based Workers in South Australia. In C. Gorse & C. J. Neilson (Hrsg.), *Proceeding of the 34th Annual ARCOM Conference* (S. 341-350). Belfast: Association of Researchers in Construction Management.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vereinfachtes Organigramm der Rhomberg Sersa Rail Group mit Fokus Markt Schweiz, eigene Darstellung.....	6
Abbildung 2: Haus des BGM, angelehnt an Bart (2018), eigene Darstellung	8
Abbildung 3: Massgebende Faktoren für einen erfolgreichen BGF Ansatz, angelehnt an die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung (1997), eigene Darstellung	9
Abbildung 4: Job-Demands-Resources-Model (Demerouti et al., 2001), eigene Darstellung	11
Abbildung 5: Wirkungsmodell BGM Gesundheitsförderung Schweiz (Krause, Basler & Bürki, 2016), eigene Darstellung.....	13
Abbildung 6: Aspekte der Ressourcen und Belastungen (Krause, Basler & Bürki, 2016), eigene Darstellung.....	14
Abbildung 7: Theory of Reasoned Action nach Fishbein & Ajzen (1980), eigene Darstellung	16
Abbildung 8: Theory of Planned Behavior (TBP) angelehnt an Ajzen (1985), eigene Darstellung	17
Abbildung 9: Forschungsdesign, eigene Darstellung	19
Abbildung 10: Verschiedene Berufe der Stichprobe, eigene Darstellung	22
Abbildung 11: Ablaufschema der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016).	23
Abbildung 12: Kategoriensystem (eigene Darstellung)	25
Abbildung 13: Auswertung Matrizenbefragung	44
Abbildung 14: Übersicht definierte Handlungsfelder mit möglichen Massnahmen, eigene Darstellung	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Lohnklassen, angelehnt an GAV für den Gleisbau (2016).....	6
Tabelle 2: Unterschiede zwischen verhaltens- und verhältnisbezogen (eigene Darstellung) .	9
Tabelle 3: Übersicht Kodierungen, eigene Darstellung	33
Tabelle 4: Code-Überschneidungen, eigene Darstellung.....	34
Tabelle 5: Code-Matrix-Analyse zwischen Gleisbaupersonal und Polieren, eigene Darstellung	43

Anhang

Anhangsverzeichnis

Anhang 1.1: Leitfaden Experteninterviews	70
Anhang 1.2: Leitfaden problemzentrierte Interviews	71
Anhang 2: Begriffe und Matrizen der Matrizenbefragung	73
Anhang 3: Transkripte problemzentrierte Interviews	77
Interviewpartner 1	77
Interviewpartner 2	87
Interviewpartner 3	99
Interviewpartner 4	106
Interviewpartner 5	112
Interviewpartner 6	120
Interviewpartner 7	126
Interviewpartner 8	135
Interviewpartner 9	143
Interviewpartner 10	155
Interviewpartner 11	161
Interviewpartner 12	166

Anhang 1.1: Leitfaden Experteninterviews

1. Kurze Vorstellung meiner Masterarbeit (Sersa möchte Gesundheit der MA verbessern und eruiert deswegen den Handlungsbedarf. Zudem ist interessant, wie die Massnahmen gestaltet werden müssen. Interviewpartner hilft mir, diese Aspekte herauszufinden.)
2. Hinweis das Interview aufgenommen und im Nachgang anonymisiert wird

Hauptfragen	Ergänzungsfragen	Notizen
<ul style="list-style-type: none"> • Was sind mögliche Belastungen für das Gleisbaupersonal? 	Abgleich mit Seite 2, Widersprüche gegenüber Literatur erläutern lassen. Unkommentiertes Nachfragen.	
<ul style="list-style-type: none"> • Was sind mögliche Ressourcen für das Gleisbaupersonal? 	Abgleich mit Seite 2, Widersprüche gegenüber Literatur erläutern lassen. Unkommentiertes Nachfragen.	
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Verhaltensweisen sind typisch für Gleisbaumitarbeitende in ihrem Tagesablauf? 	Bestimmte Gruppennormen (Feierabendbier, Mittagessen), spezifische Einstellungen?	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie die Motivation der Gleisbaumitarbeitenden bzgl. BGM ein? • Wie könnte man Gleisbaumitarbeitende für BGM-Massnahmen motivieren? • Was sollte sicherlich verhindert werden? 	Arbeitskontext, Anreize, Gestaltung, Gruppe vs. Allein	
Gibt es weitere wichtige Aspekte, die Sie im Interview noch nicht nennen konnten?		

Anhang 1.2: Leitfaden problemzentrierte Interviews

3. Kurze Vorstellung meiner Masterarbeit (Sersa möchte Gesundheit der MA verbessern und eruiert deswegen den Handlungsbedarf. Zudem ist interessant, wie die Massnahmen gestaltet werden müssen. Interviewpartner hilft mir, diese Aspekte herauszufinden.)
4. Erklärung was BGM ist
5. Hinweis das Interview aufgenommen und im Nachgang anonymisiert wird.
6. Ablauf erklären (zuerst einige offene Fragen, danach werden Karten hinzugezogen)

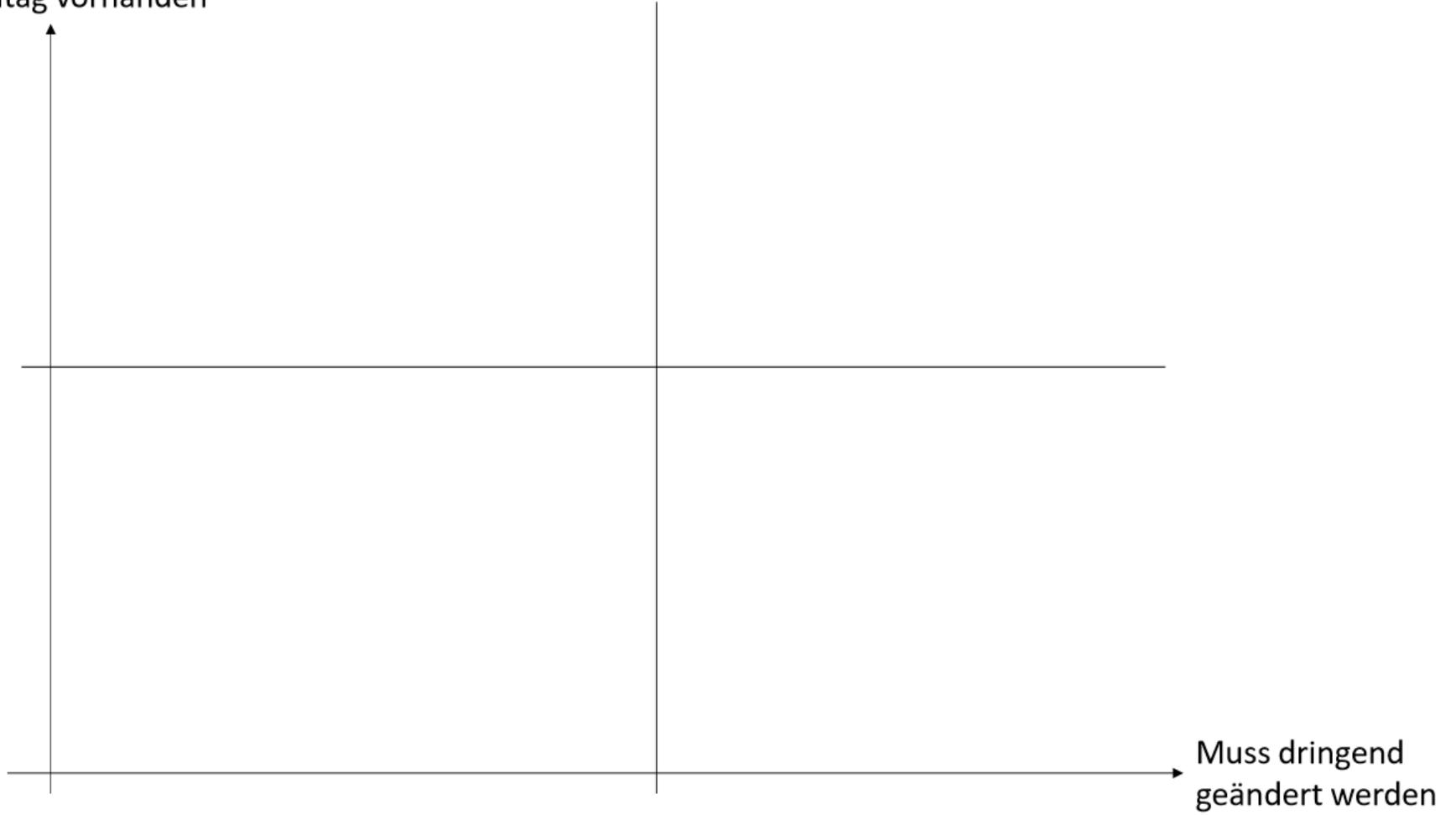
	Hauptfragen	Ergänzungsfragen	Notizen
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Was für einen Stellenwert hat Gesundheit für Sie? • Was tun Sie konkret für Ihre persönliche Gesundheit? 	<p>Wie gesund fühlen Sie sich zurzeit?</p> <p>Ernährung, Bewegung, Abgrenzung zur Arbeit</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Was mögen Sie an Ihrem Arbeitsalltag und wieso? • Was stört Sie an Ihrem Arbeitsalltag so richtig? 	<p>Was nervt Sie auch nach der Arbeit noch?</p> <p>Weshalb stehen Sie am Morgen auf?</p>	

Verknüpfung Gesundheit und Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Voraussetzungen im Arbeitsalltag braucht es, dass Sie gesund arbeiten können? • Wo kann Ihnen die Sersa helfen, damit Sie gesünder arbeiten können? • Welche Massnahmen würden Sie begrüßen? 	<p>Vermissen Sie etwas, was Sie bei anderen Arbeitgebern hatten, in Bezug auf die Gesundheit?</p> <p>Welchen Beitrag leisten Sie dazu? Müssen Massnahmen vom Betrieb aus kommen?</p> <p>Fitnessabo, Physio, Massage, gratis Wasser, Kinderbetreuung, Arbeitshilfen, Ernährungsberatung etc.</p>	
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Wann würden Sie an Massnahmen teilnehmen? Wann sicher nicht? • Wer müsste dies durchführen? • Wie würden Sie Arbeitskollegen einbinden? 	Arbeitshilfen, Vorgesetzter, Unterstützung durch Kollegen, Handlungsspielraum etc.	
Abgleich Theorie	<ul style="list-style-type: none"> • Bitte legen Sie die jeweiligen Begriffe auf die Matrix und erläutern sie, wieso sie es an den jeweiligen Ort hinlegen. 	Offene, wichtige Aspekte werden direkt erfragt (Abgleich mit eigener Tabelle, Seite 2)	

Gibt es weitere wichtige Aspekte, die Sie im Interview noch nicht nennen konnten?

Anhang 2: Begriffe und Matrizen der Matrizenbefragung

Ist in meinem
Arbeitsalltag vorhanden



Fehlt mir in meinem
Arbeitsalltag



Muss dringend
geändert werden

Arbeitsorganisatorische Ress.		Arbeitsorg. Belastungen	
Handlungsspielraum	Einbezug in die Arbeit	Organisation bei der Arbeit	
Komplette Aufgabendurchführung	Positives Arbeitsklima	Unsicherheit bei der Arbeitsausführung	Qualitative Überforderung, die Arbeit ist zu schwierig
		Arbeitsunterbrechungen	Arbeitsrhythmus: Intensität
Soziale Ressourcen		Soziale Belastungen	
Teamzusammenhalt / Unterstützung der Kollegen	Unterstützung durch Chef	Soziale Belastungen durch Vorgesetzten	Soziale Belastungen durch das Arbeitsteam
Fairness	Allgemeine Wertschätzung		
Infrastrukt. Ressourcen		Infrastrukt. Belastungen	
Arbeitsmittel, die den Körper schonen	Gesunde Ernährungsangebote		
Bewegungsförderung	Erholungsmöglichkeiten		

Pers. Ressourcen		Pers. Belastungen	
Robust gegen Stress	Ideen zum Umgang mit Stress	Familiäre/private Probleme	
Fachwissen	Wissen über Gesundheit	Suchtprobleme	
Selbstwertgefühl	Gefühl, mit den Arbeitsbedingungen fertig zu werden		