

Bedürfnisabklärung bei Schweizer Lastwagenchauffeuren/-eusen

Gesundheitsförderung in der Transportbranche

Monika Friedl
S99708018

Departement Gesundheit
Institut für Gesundheitswissenschaften

Studienjahr: HS16
Eingereicht am: 02. Mai 2019
Begleitende Lehrperson: Verena Biehl

**Bachelorarbeit
Gesundheits-
förderung und
Prävention**

Abstract

Hintergrund:

Lastwagenchauffeure/-eusen sind gemäss Evidenz aus Deutschland und den USA wegen ihren Arbeitsbedingungen massiven Belastungen ausgesetzt. In der Schweiz ist der Forschungsstand zu Gesundheitsförderung bei dieser Zielgruppe sehr gering.

Ziel:

Diese Arbeit befasst sich mit den Bedürfnissen der Zielgruppe zu Gesundheitsförderung, die anhand von Ressourcen, Belastungen und Interventionsvorschlägen erhoben werden.

Methode:

Es wurden zehn Chauffeure an zehn Tagen in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Die Daten wurden durch eine Teilnehmende Beobachtung erhoben und anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Resultate:

Lastwagenchauffeure zeigten eine positive Grundeinstellung bei der Arbeit, hatten eine eigene Berufskultur und besaßen Spezialwissen, welches sie als Ressource nutzten. Genannte Belastungen und Interventionsvorschläge betrafen vor allem das Heben und Tragen von schweren Lasten, die langen Arbeitstage und ein Mangel an Kooperation mit ihren fachlichen Vorgesetzten.

Schlussfolgerungen:

Mit der Förderung der Gesundheitskompetenz und einer grösseren Kontrolle über ihre Arbeit mittels Job crafting kann das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gesteigert werden. So sind sie leistungsfähiger und helfen mit, das Unternehmen für neue technologische Herausforderungen zu rüsten.

Keywords:

Arbeitsbedingungen, Ressourcen, Gesundheitskompetenz, Job crafting

Vorwort und Dank

Die Bachelorarbeit (BA) mit zugehörigem Projekt hat mich fast ein Jahr lang begleitet und ausgefüllt. Ich durfte viele spannende Personen treffen und habe wertvolle Einblicke an vorderster Front gesammelt. Natürlich gibt es einige Personen, die mich dabei unterstützt haben. Gerne möchte ich mich herzlich bedanken bei...

... meinem Ehemann: für Dein Verständnis und dass Du so viel auf mich verzichtet hast.

... allen Lastwagenchauffeuren/-eusen, mit denen ich zusammenarbeiten durfte, was für mich eine Ehre war: für das Vertrauen, das Ihr mir entgegengebracht habt, Eure Sichtweisen und Motivation. Ich hoffe, ich kann aufzeigen, was Ihr jeden Tag immer wieder aufs Neue leistet.

... Miriam Amatter, die mich in diese Berufswelt geholt hat: für Deine Tipps im Projekt und Dein offenes Ohr gegenüber all meinen Ideen.

... Verena Biehl, die mich beim Schreiben als Lehrperson betreut hat: für Ihre kompetente Führung durch den Schreibprozess.

... Arjeta Qerreti: für Dein ganzheitliches Denken, interessante Ideen und den fruchtbaren Austausch.

... Daniela Horn, Sabrina Peissl, Céline Reymond und meinem Schwager Markus Friedl: für Eure Energie und Zeit, die Ihr investiert habt.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	1
Vorwort und Dank.....	2
1. Einleitung.....	5
1.1 Transportwesen und Zielgruppe.....	5
1.2 Ziel der Gesundheitsförderung.....	6
1.3 Fragestellung der Bachelor-Arbeit (BA).....	7
2. Theoretischer Hintergrund.....	7
2.1 Klärung zentraler Begriffe.....	8
2.1.1 Verweis Glossar.....	8
2.1.2 Ressourcen.....	8
2.1.3 Belastungen.....	9
2.1.4 Gesundheitskompetenz.....	9
2.2 Modelle der Arbeits- und Organisationspsychologie.....	10
2.2.1 Job Demands-Job Resources-Modell (Demerouti & Nachreiner, 2018).....	10
2.2.2 Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit.....	11
2.3 Aktueller Forschungsstand.....	12
2.3.1 Physische Belastungen.....	13
2.3.2 Psychische Belastungen.....	13
2.3.3 Belastende Soziale Beziehungen.....	13
2.3.4 Belastende Arbeitsumgebung.....	14
2.3.5 Beanspruchungsfolgen und Erkrankungen.....	14
3. Methode.....	15
3.1 Analyse der Entstehungssituation.....	15
3.1.1 Bezug zu Projekt „Gesundheitsförderung bei Lastwagenchauffeuren/-eusen“.....	15
3.1.2 Unternehmen CAMION TRANSPORT AG.....	15
3.2 Teilnehmende Beobachtung (TeBe).....	16
3.2.1 Einleitung Datenerhebung.....	16
3.2.2 Forschungsdesign.....	16
3.2.3 Gütekriterien qualitativer Forschung.....	17
3.2.4 Feldzugang/ Information Teilnehmender.....	18
3.2.5 Durchführung.....	18
3.3 Datenauswertung nach Mayring.....	19
3.3.1 Einleitung Datenauswertung.....	19
3.3.2 Paraphrasierung und Generalisierung.....	19
3.3.3 Deduktive Kategorienbildung.....	19
4. Resultate.....	20
4.1. Beschreibung der Stichprobe inklusive Umgebung/ Soziodemographie.....	20
4.1.1. Merkmale der Chauffeure/-eusen.....	20
4.1.2. Merkmale der Arbeit.....	21
4.1.3. Merkmale der Fahrzeuge und Güter.....	21

4.2.	Gesundheitsförderliche Ressourcen	22
4.2.1.	Persönlichkeitsmerkmale.....	23
	Beispiele zu Bewältigung.....	23
4.2.2.	Soziale Beziehungen.....	24
4.2.3.	Fähigkeiten und Fertigkeiten	24
4.3.	Hauptbelastungen	25
4.3.1.	Physische Belastungen	26
4.3.2.	Psychische Belastungen	26
4.3.3.	Belastende soziale Beziehungen	27
4.3.4.	Arbeitsumgebung.....	27
4.4.	Interventionsvorschläge.....	27
4.4.1.	Arbeitsumgebung/ Hilfsmittel.....	28
4.4.2.	Soziale Beziehungen.....	28
4.4.3.	Job crafting und Work ownership	28
4.4.4.	Arbeitsorganisation	29
4.5.	Weitere Ergebnisse	29
4.5.1.	Neutrale Information	29
4.5.2.	Fehler.....	30
5.	Diskussion.....	30
5.1.	Gesundheitskompetenzen von Lastwagenchauffeuren/-eusen bei CT	30
5.2.	Job crafting und Work ownership als Lösung.....	32
5.3.	Hauptbelastungen bei CT-Chauffeure/-eusen.....	34
5.3.1.	Physische Belastungen	34
5.3.2.	Psychische Belastungen	34
5.4.	Ausgewählte Interventionsvorschläge von CT-Chauffeure/-eusen.....	35
6.	Fazit	36
7.	Literaturverzeichnis.....	39
8.	Tabellenverzeichnis	42
9.	Abbildungsverzeichnis	42
10.	Eigenständigkeitserklärung.....	42
11.	Anhang.....	43
	Anhang 1: Glossar	43
	Anhang 2: Begleitbrief zur Validierung.....	43
	Anhang 3: exemplarisches Beispiel einer Tageszusammenfassung zur Validierung	44
	Anhang 4: Informed Consent	46
	Anhang 5: Vorlage für die TeBe-Feldprotokolle.....	46
	Anhang 6: Übersicht Qualitative Inhaltsanalyse anhand eines Beispiels	47
	Anhang 7: Kategorien mit Ankerbeispielen.....	48
	Anhang 8: Abkürzungen auf einen Blick	49

1. Einleitung

Wer kennt die medienwirksamen Titel zu Lastwagenchauffeuren/-eusen nicht? „Lastwagenchauffeur stirbt bei Verkehrsunfall im Kanton Luzern (Schweizerische Depeschagentur, 2019)“ – „ALTNAU: Alkoholisierter Lastwagenfahrer angehalten (CH Media, 2018)“ – „Ein Dutzend Lastwagen-Fahrer werden bei nächtlicher Kontrolle angezeigt (AZ Zeitungen AG, 2018)“.

Diese Arbeit blickt hinter die Kulissen der Transportbranche und zeigt, wie die Arbeitsbedingungen der Lastwagenchauffeure/-eusen tatsächlich aussehen.

1.1 Transportwesen und Zielgruppe

Die Schweizer Güterverkehrsleistung wächst gemäss Prognosen von ProgTrans AG (2013) bis 2030 deutlich an. In den Jahren 2005 bis 2017 haben die Fahrzeugbewegungen allein im öffentlichen Personenverkehr um mehr als zehn Milliarden gefahrener Kilometer zugenommen (BFS, 2019). Dies ist auch für Gütertransporte spürbar.

Es gibt in dieser Branche zwei wichtige Trends, die auf zukünftige Entwicklungen der Arbeitsbedingungen der Lastwagenchauffeure/-eusen Einfluss haben: Die Globalisierung führt zu einem steigenden Wettbewerbsdruck und die Kundenbedürfnisse werden immer mehr individualisiert. Dabei nehmen die Servicequalität, Zuverlässigkeit und Reaktionsfähigkeit stark zu und die Produkte sollen immer kurzfristiger beim Kunden ankommen (ProgTrans AG, 2013).

Lastwagenchauffeure/-eusen sind anteilmässig die grösste Berufsgruppe beim untersuchten Transportunternehmen CAMION TRANSPORT AG (CT), nämlich fast die Hälfte: 685 von insgesamt 1410 Mitarbeitenden (CAMION TRANSPORT AG, o.D.). Sie sind verantwortlich für die Ausführung von Transportaufträgen, dazu gehören u.a. die Einhaltung von Terminen, positives Auftreten bei der Kundschaft und Kontrolle der Ladungssicherungsmittel (CAMION TRANSPORT AG, o.D.). Sie bilden eine vulnerable Zielgruppe, weil sie schwer zu erreichen sind, in ihrer Tätigkeit die meiste Zeit alleine verbringen und keinen Zugang zu den Standardleistungen des betrieblichen Gesundheits-Managements haben (Michaelis, 2015).

Gesundheitsförderung bei der Zielgruppe ist notwendig, weil die Arbeitsbedingungen durch viele verschiedene Belastungen (BL) ein Risiko für ihre Gesundheit bedeuten

(Boeijinga, Hoeken, & Sanders, 2016; Staats, Lohaus, Christmann, & Woitschek, 2017; Zohar, Huang, Lee, & Robertson, 2013). Es ist von stressigen Bedingungen die Rede, die einen ungesunden Lebensstil fördern (Garbarino, Guglielmi, Sannita, Magnavita, & Lanteri, 2018) oder auch von chronischem Stress, zu wenig Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Arbeit und Zeitdruck (Apostolopoulos, Sönmez, Shattell, Gonzales, & Fehrenbacher, 2013). Lastwagenchauffeure/-eusen haben ein signifikant erhöhtes Morbiditäts- und Mortalitätsrisiko und sind auch häufiger krankgeschrieben sowie erwerbsunfähig im Vergleich zum Rest der arbeitenden Bevölkerung (Michaelis, 2008, S. 50).

1.2 Ziel der Gesundheitsförderung

Ein objektiver Bedarf an Gesundheitsförderung für diese Zielgruppe ist gegeben. Wie oben beschrieben hat sie nicht die gleichen Gesundheitschancen wie der Rest der Bevölkerung und ist gemäss der Handlungsstrategie „Befähigen und ermöglichen“ aus der Ottawa-Charta (WHO, 1986) prädestiniert im Sinne von Chancengleichheit, um für sie tätig zu werden. „Gesundheitsförderndes Handeln ist darum bemüht, bestehende soziale Unterschiede des Gesundheitszustandes zu verringern sowie gleiche Möglichkeiten und Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen befähigt werden, ihr grösstmögliches Gesundheitspotential zu verwirklichen (WHO, 1986).“

Dies geschieht mit dem Konzept der Salutogenese im Hintergrund, welches die Förderung von Ressourcen (RS) und die Entwicklung von Gesundheit in den Vordergrund stellt. Pathogenese, wo es unter anderem um den Abbau von Belastungen geht (Richter, Nebel, & Wolf, 2009), wird natürlich ergänzend betrachtet.

Der Forschungsstand zu Gesundheitsförderung bei Lastwagenchauffeuren/-eusen ist in der Schweiz sehr gering. Darum werden in einem ersten Schritt die Bedürfnisse der Zielgruppe erhoben, welches Teil der Situationsanalyse ist. Gemäss Gesundheitsförderung Schweiz (2015) „... meint ein Bedürfnis einen subjektiv erlebten Mangel bei Mitgliedern bestimmter Bevölkerungsgruppen und Ihre Sicht auf erforderliche Interventionen ...“ Bedürfnisse werden in einer bestimmten Lebenswelt geschaffen und sind von ihr abhängig. Wenn nun im Rahmen eines Projektes

Interventionen geplant werden, sollen beide Dimensionen berücksichtigt werden. Auf der einen Seite sind das die Bedürfnisse und auf der anderen die betreffende Lebenswelt. So ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass die Interventionen auf Resonanz stossen bei den Personen, für die sie geplant wurden (Gesundheitsförderung Schweiz, 2015).

1.3 Fragestellung der Bachelor-Arbeit (BA)

Die Bedürfnisabklärung enthält folgende Hauptfragestellung, die anhand der Subfragen ausformuliert wurde:

Hauptfragestellung

Welche Bedürfnisse haben Lastwagenchauffeure/-eusen im Unternehmen CAMION TRANSPORT AG hinsichtlich der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz?

Subfragen

- Welche gesundheitsförderlichen Ressourcen werden von den Chauffeuren/-eusen im Arbeitsalltag genutzt?
- Welche Hauptbelastungen zeigen sich bei der Arbeit und welche werden von der Zielgruppe genannt? Welche Bedürfnisse werden von ihnen verbal und nonverbal geäussert?
- Welche Interventionen sind nach Meinung der Zielgruppe erforderlich, um ihren Bedürfnissen zu begegnen?

2. Theoretischer Hintergrund

Es werden in diesem Kapitel für die Fragestellung wichtige Begriffe definiert und Modelle der Arbeits- und Organisationspsychologie vorgestellt. Den Abschluss bietet ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand mit Bezug auf die Zielgruppe der Lastwagenchauffeure/-eusen.

2.1 Klärung zentraler Begriffe

2.1.1 Verweis Glossar

Im Anhang befindet sich ein Glossar, in welchem fachspezifische Begriffe und gängige Ausdrücke für das Verständnis der Lesenden erklärt werden (siehe Anhang 1). Als Quellen dienten interne unveröffentlichte Dokumente von CAMION TRANSPORT AG (CAMION TRANSPORT AG, o.D.) und eine Online-Wissens- und Informationsplattform (DR. THOMAS + PARTNER GmbH & Co.KG, k.A.).

Die vorliegende Arbeit orientiert sich am Job Demands-Job Resources-Modell (JD-R-Modell) von Demerouti & Nachreiner (2018), weil es den Zusammenhang zwischen Ressourcen und Belastungen erklärt. Daraus sind die Definitionen von den Begriffen „Ressourcen“ und „Belastungen“ entnommen.

2.1.2 Ressourcen

„Arbeitsressourcen sind die physischen, psychischen, sozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen, die (1) funktional für das Erreichen der arbeitsbezogenen Ziele sind, (2) Arbeitsanforderungen und damit zusammenhängende physische und psychische Kosten reduzieren und (3) persönliches Wachstum und persönliche Entwicklung stimulieren (Demerouti & Nachreiner, 2018).“ In diesem Zitat wird auch schon der erste Bezug zu den Arbeitsanforderungen, d.h. Belastungen aufgezeigt.

Arbeitsressourcen können demzufolge Arbeitsanforderungen reduzieren. Als Beispiele werden z.B. Mitsprache bei Entscheidungen oder auch soziale Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte genannt.

In dieser Definition nicht integriert ist die Rolle des Arbeitnehmenden. Darum werden die Arbeitsressourcen im Weiteren um personale Ressourcen „Persönlichkeitsmerkmale“ und „Fähigkeiten und Fertigkeiten“ ergänzt (Egger, Moser, & Thom, 2008).

Wenn also die Rede von Ressourcen ist, dann sind Arbeitsressourcen und gleichzeitig personale Ressourcen gemeint. Arbeitsressourcen repräsentieren primär den Teil, der von der Arbeit ausgeht und die personalen Ressourcen, die vom Individuum ausgehen.

2.1.3 Belastungen

Der Begriff „Belastung“ wird im Weiteren synonym zum Begriff „Arbeitsanforderungen“ verwendet. „Arbeitsanforderungen repräsentieren physische, psychische, soziale und organisatorische Aspekte der Arbeit, die eine, in der Regel länger andauernde, physische und/oder psychische Anspannung erfordern, und demzufolge mit bestimmten physiologischen und/oder psychischen Kosten zusammenhängen (Demerouti & Nachreiner, 2018).“ Als Beispiele werden z.B. Arbeitsdruck oder Lärm genannt.

Im Rahmen der Definition von Belastung wird auf den Begriff „Beanspruchung“ eingegangen, weil das Zweite aus dem Ersten resultiert. „Im arbeitswissenschaftlichen Kontext kann „Belastung“ als eine von aussen wirkende Einflussgrösse definiert werden, während „Beanspruchung“ die Folge einer Belastung ist (Schmucker, et al., 2012). In einer anderen Quelle heisst es, dass Ressourcen und Belastungen in der Gesundheitsförderung immer gemeinsam betrachtet werden sollen (Richter et al., 2009). Sie tragen dadurch beide zum komplexen Prozess der „Beanspruchung“ bei. Eine Beanspruchungsfolge ist z.B. Stress und wenn dieser dauerhaft auftritt, kann es zu psychischen und/oder physischen Erkrankungen führen (Egger et al., 2008). Es gibt aber auch positive Beanspruchungsfolgen wie z.B. Freude, Stolz, Dankbarkeit, Zufriedenheit etc. (Rau, 2015, S. 14). Um die Begriffe gegeneinander abzugrenzen wird in Tabelle 1 ein Beispiel angeführt, welches zum Thema passt:

Tabelle 1: Beispiel für BL und Beanspruchungen, eigene Darstellung

Belastung	Beanspruchung	Beanspruchungsfolge
Mangel an Mitbestimmung	Frustration	chronischer Stress

Ein Mangel an Mitbestimmung kann bei den Mitarbeitenden Frustration auslösen, woraus chronischer Stress als Beanspruchungsfolge entsteht und weiter zu psychischen Erkrankungen führen kann.

2.1.4 Gesundheitskompetenz

Der Begriff geht aus dem angloamerikanischen Begriff „Health Literacy“ hervor und wird aus der Perspektive der Gesundheitsförderung folgendermassen definiert:

„... alltagspraktisches Wissen und Fähigkeiten im Umgang mit Gesundheit und Krankheit, mit dem eigenen Körper ebenso wie mit den gesundheitsprägenden sozialen Lebensbedingungen (Abel, Jordan, Sommerhalder, & Bruhin, 2018).“
 Gesundheitskompetenz kann von Menschen als Ressource genutzt werden, um mehr Kontrolle über ihre Gesundheit und die gesundheitsbeeinflussenden Faktoren zu gewinnen. Hervorzuheben ist, dass es nicht nur um das eigene Verhalten und um individuelle Gesundheitsgewinne geht, sondern auch immer um die Verhältnisse, d.h. eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, was aus der Definition hervorgeht. Individuen sind durch Gesundheitskompetenz befähigt und motiviert, Gesundheitswissen aus verschiedenen Lebensbereichen zu erschliessen und in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie z.B. bei der Arbeit zu nutzen, um ihre Gesundheit zu erhalten oder zu fördern (Abel et al., 2018).
 Es handelt sich folglich um eine Ressource im Arbeitsprozess, die nicht nur als eine zentrale Priorität von Gesundheitsförderung im Allgemeinen, sondern auch im betrieblichen Kontext betrachtet werden sollte.

2.2 Modelle der Arbeits- und Organisationspsychologie

2.2.1 Job Demands-Job Resources-Modell (Demerouti & Nachreiner, 2018)

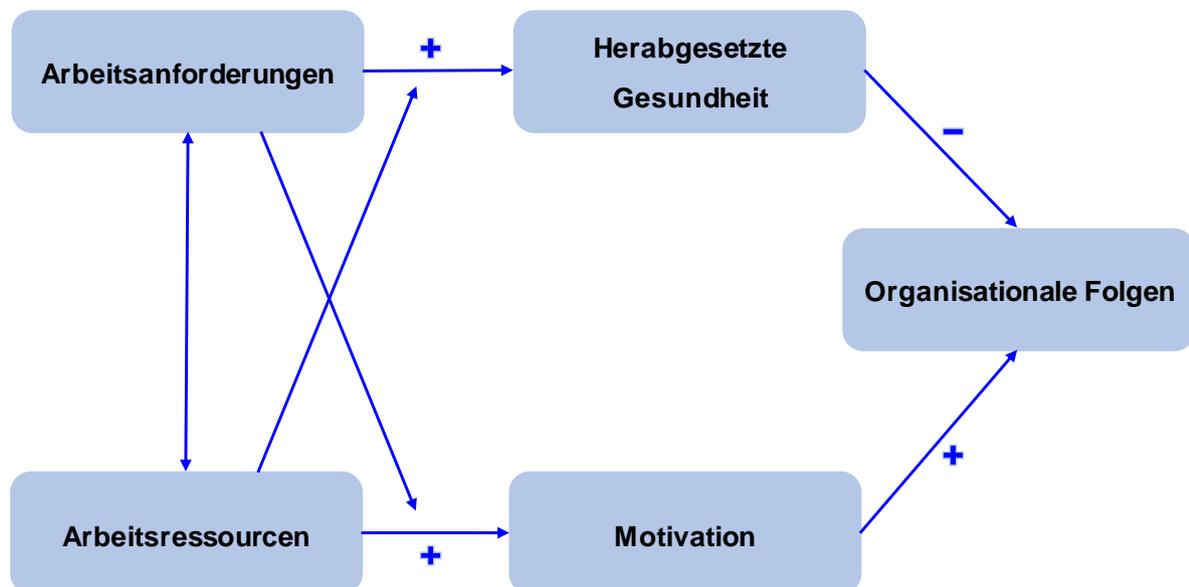


Abbildung 1: vereinfachtes JD-R-Modell, eigene Darstellung

Im JD-R-Modell treten Arbeitsanforderungen und -ressourcen in Wechselwirkung. Arbeitsressourcen können dabei den Einfluss von Arbeitsanforderungen abpuffern und spielen gemeinsam bei der Vorhersage von Arbeitsbeanspruchung eine Rolle.

Dies deckt sich mit den oben beschriebenen Aussagen zu Ressourcen und Belastungen.

Zusätzlich finden zwei Prozesse statt, die sich auf die Motivation und Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können.

Im ersten Prozess führen zu hohe oder schlecht gestaltete Arbeitsanforderungen für die Arbeitnehmenden längerfristig zur Entstehung von Erschöpfung und einer herabgesetzten Gesundheit, die sich auch in weiteren Beschwerden bemerkbar machen kann.

Im zweiten Prozess können mangelhafte oder fehlende Arbeitsressourcen das Erreichen der Arbeitsziele erschweren oder behindern, was Gefühle von Frustration und des Scheiterns zur Folge hat. Dies kann sich auf die Motivation auswirken und weiter zu einer Distanzierung der Mitarbeitenden von ihrer Arbeit kommen (Demerouti & Nachreiner, 2018).

Eine herabgesetzte Gesundheit führt zu negativen, eine gesteigerte Motivation zu positiven organisationalen Folgen. Negative sind hierbei z.B. Absentismus, Unfälle und Verletzungen, wie auch körperliche oder psychosomatische Symptome. Positive können z.B. Originalität, Arbeitsfähigkeit oder auch Glück sein. (Schaufeli & Toon, 2014)

2.2.2 Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit

Tabelle 2: RS-BL-Modell: Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit, eigene Darstellung

Ressourcen	Belastungen
Persönlichkeitsmerkmale	Physische
Selbstvertrauen Stabiles Selbstwertgefühl Gesundheitskompetenz	Bewegungsmangel, Zwangshaltungen Heben und Tragen schwerer Lasten Ungesunder Lebensstil (z.B. Ernährung, Rauchen)
Arbeitsbedingungen	Psychische
Arbeitsabläufe/ -organisation Handlungsspielräume Mitgestaltungsmöglichkeiten	Unter- resp. Überforderung Arbeitsinhalt/ -aufgabe Arbeitsorganisation (Arbeitszeit/ -ablauf)
Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen
Unterstützung bei Kollegen Unterstützung von Vorgesetzten	Kommunikation Kooperation
Fähigkeiten und Fertigkeiten	Arbeitsumgebung
Qualifikationsnutzung Lernmöglichkeiten	Lärm, Klima, Luftverunreinigung Arbeitsräume Arbeitsmittel, Hilfsmittel

Tabelle 2 zeigt die in diesem Dokument verwendete Kategorisierung von Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit. Als Basis wurde die Abbildung „Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit“ (Egger et al., 2008) verwendet, ergänzt durch die Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung (Metz & Rothe, 2017) und „Klassifikationen von Ressourcen im Arbeitsprozess“ (Richter & Wegge, 2011). Mit dem Fokus der Gesundheitsförderung wurden die personalen Ressourcen von Richter & Wegge (2011) unter dem Begriff „Gesundheitskompetenz“ zusammengefasst/ erweitert und dem Modell hinzugefügt. Der ungesunde Lebensstil ist bei Lastwagenchauffeure/-eusen eine nennenswerte Belastung und wird darum ebenfalls in das Modell übernommen. Bei Michaelis (2008) heisst es dazu: „Die überdurchschnittliche Häufigkeit riskanter Lebensstile – insbesondere Ernährungsverhalten und Tabakkonsum – wird in einer ganzen Reihe von Untersuchungen belegt (Michaelis, 2008).“ Ein weiterer Beleg dafür ist der Übersichtsartikel von Schmucker et al. (2012), der Bewegungsmangel, Rauchen, ungesunde Ernährung und Alkoholkonsum (in der Freizeit) anführt. Ergänzend wurden LKW-Fahrer befragt, was ihre Gesundheit beeinflusst. Unter den häufigsten Nennungen waren unregelmässige Mahlzeiten und einseitige Ernährung (Flake, 2010, S. 29).

2.3 Aktueller Forschungsstand

Es werden Auszüge zum aktuellen Forschungsstand mit Bezug zur Zielgruppe aus mehreren Quellen thematisiert. „Nach der Datenlage liegt (...) im eher klein- und mittelbetrieblich organisierten Gütertransportwesen offensichtlich eine defizitäre Situation hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsprävention vor (Michaelis, 2008, S. 5).“ Forschungsbedarf ist nötig hinsichtlich der Frage, welche Rahmenbedingungen die gesundheitlichen Voraussetzungen der Zielgruppe verbessern können (Michaelis, 2008, S. 91). Dies entspricht gemäss Literaturrecherche auch dem Schweizer Stand.

Belastungen von Lastwagenchauffeuren/-eusen werden in vielen Quellen und Übersichtsarbeiten thematisiert. Die Ergebnisse der Recherche sind nach der rechten Seite des Modells in Tabelle 2 geordnet.

2.3.1 Physische Belastungen

Neben den bereits erwähnten Belastungen durch einen ungesunden Lebensstil kommt es zu physischen Belastungen wegen langem Sitzen und Bewegungsarmut, Ganzkörpervibrationen und -schwingungen beim Fahren oder Be- und Entladearbeiten (Michaelis, 2008, S. 15; Schmucker, et al., 2012, S. 1024). Bewegungsmangel wurde auch von LKW-Fahrern als ein die Gesundheit beeinflussender Faktor genannt (Flake, 2010, S. 29).

2.3.2 Psychische Belastungen

Belegte psychische Belastungen für die Chauffeure/-eusen sind ungünstige Arbeitszeiten wie z.B. Schichtarbeit, Überstunden und Zeitdruck von Seiten Arbeitgebenden oder Auftraggebenden, Wartezeiten und das Gefühl der Verantwortung für Fahrzeug und Ladung (Michaelis, 2008, S. 15). Schichtarbeit und Verantwortung für die Ladung zählten auch zur Fahrereinschätzung (Flake, 2010, S. 28). Bei Schmucker et al. (2012) gaben befragte LKW-Fahrer eine mittlere Wochenarbeitszeit von 62-63 Stunden an mit davon 45-46 Stunden Fahrzeit. Die Gesamtarbeitszeit von zehn Stunden pro Schicht wurde vielfach überschritten und die Mehrheit der Unternehmen setzte ihre Fahrer für 48 bis 60 Stunden in der Woche ein (Flake, 2010, S. 22). „Insgesamt war festzustellen, dass LKW-Fahrer Schwierigkeiten haben, ihre Pausen- und Ruhezeiten einzuhalten (Flake, 2010, S. 24).“

2.3.3 Belastende Soziale Beziehungen

Im Belastungsbereich „Soziale Beziehungen“ ist zu erwähnen, dass die Fahrer drei Merkmale nannten, die sich auf Beziehungen am Arbeitsplatz bezogen und zwar schwierige Kunden, Abstimmung mit den Transport-Disponenten (DMA) und eingeschränkte Kommunikation (Flake, 2010, S. 28). Hier lässt sich ein Mangel an Führungsqualität durch fehlerhafte Disposition der Warentransporte ebenso wie unzureichende Information über den Transport einordnen (Michaelis, 2008, S. 15). In einer anderen Befragung wurde die Kategorie „Druck aus dem sozialen Umfeld“, womit geringe Wertschätzung des Berufs und Konflikte mit Kollegen gemeint waren, gar als stärkste Belastungskategorie genannt. Externe Kontrollen durch Polizei und Behörden rangierten auf Platz zwei (Schmucker, et al., 2012). Es scheint, dass

weder bei den DMA noch in der Gesellschaft ein Verständnis von der Perspektive der Chauffeure/-eusen besteht. Dies macht sich in der Kommunikation mit der Zielgruppe und in der Art und Weise bemerkbar, wie mit ihnen umgegangen wird.

2.3.4 Belastende Arbeitsumgebung

Da Lastwagenchauffeure viel unterwegs sind gehören „... hohe Umgebungsbelastungen (Fahrerkabine- und Aussenklima, Lärm, Schmutz, Staub, Abgase, extreme Lichtverhältnisse, ergonomisch ungünstig gestaltete Fahrzeugkabinen oder Verladeeinrichtungen ...“ genauso zur Kategorie Arbeitsumgebung wie auch „... schwer einzuschätzende Strassen- und Witterungsverhältnisse, Konflikte mit anderen Verkehrsteilnehmern, mangelnde Ladungssicherheit, Enge auf Park- und Rastplätzen ...“ (Michaelis, 2008, S. 15). Bei der Arbeitgebereinschätzung ist „Verkehrsbehinderung“ die am zweithäufigsten genannte Belastungskategorie. Bei der Unternehmerbefragung wurden „Absturzgefahr, Abrutschen und Stolpern“ noch vor „Fahren, Strassenverkehr, Unfallgefahr“ genannt neben „Lärm, Hörfähigkeit“ (Flake, 2010, S. 9).

2.3.5 Beanspruchungsfolgen und Erkrankungen

Es werden hauptsächlich drei Beanspruchungsfolgen genannt: Müdigkeit, Rückenschmerzen und ein erhöhtes Unfallrisiko. „... Müdigkeit stand (...) mit 35% an erster Stelle der selbstberichteten Folgen berufsbedingter Anforderungen bei LKW-Fahrern, gefolgt von Rücken- (31%) und Kopfschmerzen (30%)“ (Michaelis, 2008, S. 19). Bei tödlichen Unfällen wird von einem 4.5-fach erhöhten Risiko für LKW- im Vergleich zu PKW-Fahrern berichtet (Michaelis, 2008, S. 20). „Gegenwärtig sind Güterkraftfahrzeuge (Gkfz) an fast einem Viertel (22%) aller tödlichen Verkehrsunfälle in Deutschland beteiligt (Schmucker, et al., 2012)“ und in den USA wird über einen ähnlichen Anteil berichtet.

Die erhöhte Mortalitätsrate wurde bereits in der Einleitung erwähnt, hier wird noch auf die Erkrankungen eingegangen. „Krankheiten des Kreislauf-, des Muskel-Skelett-, des Ernährungs-, des Verdauungs- und des Stoffwechselsystems sind die wichtigsten und eindeutig nachgewiesenen Folgen der Belastungen des Berufskraftfahrerberufs“ (Michaelis, 2008, S. 51). Berufskraftfahrer zeigen gemäss Schmucker et al. (2012) daneben ein erhöhtes Arbeitsunfähigkeitsrisiko im Vergleich

zu anderen Berufsgruppen für Erkrankungen aus den Kategorien Stoffwechsel, Muskel-Skelett-System, Unfallfolgen und Kreislaufsystem.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Belastungen der Berufskraftfahrer unter anderem in Deutschland sehr gut erforscht sind. Neben dem ungesunden Lebensstil sind die langen Arbeitszeiten, unzureichende Führung und die belastende Verkehrssituation zu nennen. Müdigkeit und Rückenbeschwerden sind die Folgen dieser Belastungen und weitere verschiedene Krankheiten. Leider gibt es noch zu wenige Interventionen für Gesundheitsförderung und Prävention, die auch im Betrieb umgesetzt werden.

Da bei der Zielgruppe kaum Literatur zur Ressourcenseite existiert, wird im Sinne von Salutogenese (Richter et al., 2009) in den folgenden Kapiteln ein besonderes Augenmerk darauf gelegt.

3. Methode

3.1 Analyse der Entstehungssituation

3.1.1 Bezug zu Projekt „Gesundheitsförderung bei Lastwagenchauffeuren/-eusen“

Diese Bachelor-Arbeit (BA) wurde im Rahmen der Situationsanalyse im Projekt „Gesundheitsförderung bei Lastwagenchauffeuren/-eusen“ erstellt. Diese umfasst gemäss Gesundheitsförderung Schweiz (2015) die Ausgangslage, Bedarf, Bedürfnisse und bisherige Interventionen. Ziel des Projektes ist es, die Rahmenbedingungen für Lastwagenchauffeure/-eusen gesundheitsförderlicher zu gestalten.

3.1.2 Unternehmen CAMION TRANSPORT AG

CT wurde im Jahr 1925 als Familienunternehmen gegründet und gehört zu den führenden Transport- und Logistikunternehmen der Schweiz. In dieser Arbeit wird der Fokus auf den Transportbereich gelegt. Dabei gibt es verschiedene Transportgüter, wobei die Stärke von CT die Stückgutdistribution ist (CAMION TRANSPORT AG, 2018). Die Zielgruppe arbeitet in diesem Bereich: „Stückgüter sind individualisierte, unterscheidbare Güter, die einzeln gehandhabt werden und deren Bestand stückweise oder als Gebinde (Fässer usw.) geführt wird (DR. THOMAS + PARTNER

GmbH & Co.KG, k.A.).“ Zum Beispiel kann es sich dabei um einen Karton handeln oder auch eine Palette voll mit Windeln, weitere sind im nächsten Kapitel „Resultate“ aufgeführt. Zwei unterschiedliche Niederlassungen des Unternehmens wurden für das Projekt ausgewählt, wie unter Forschungsdesign beschrieben.

3.2 Teilnehmende Beobachtung (TeBe)

3.2.1 Einleitung Datenerhebung

Für die Bedürfnisabklärung wurde eine Teilnehmende Beobachtung gewählt, da Bedürfnisse stark von den jeweiligen Rahmenbedingungen abhängen (Gesundheitsförderung Schweiz, 2015) und das Verständnis von Prozessen, Beziehungen, Handlungsabläufen und Interaktionsmustern im Vordergrund steht (Thierbach & Petschick, 2014, S. 855).

Es handelte sich hier um eine offene, aktiv-teilnehmende, schwach strukturierte Fremd-Beobachtung im Feld. Den Chauffeure/-eusen war somit klar, dass sie beobachtet wurden, die Beobachterin war im Arbeitsalltag bei allen Tätigkeiten anwesend und half teilweise mit. „Schwach strukturiert“ heisst hier, dass die Beobachtung von Forschungsfragen geleitet war, d.h. es wurde der Schwerpunkt auf Phänomene gelegt, die mit diesen in Zusammenhang standen. Die Erhebung wurde im Feld durchgeführt, d.h. im natürlichen Arbeitsumfeld im Gegensatz zu einem Experiment (Thierbach & Petschick, 2014, S. 857).

3.2.2 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign orientiert sich nach den Schritten von Przyborski & Wohlrab-Sahr (2014, S. 117):

In der Literaturrecherche wurde keine Evidenz zu Bedürfnissen von Schweizer Lastwagenchauffeuren/-eusen gefunden, daher wurde auf ausländische Literatur zurückgegriffen. Anhand deren Ergebnissen wurde die Fragestellung formuliert mit dem Fokus gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen/ auszubauen. Es gilt den Mitarbeitenden genügend Ressourcen zu bieten und die Arbeitsanforderungen zu optimieren (Demerouti & Nachreiner, 2018). Um Partizipation in allen Projektphasen zu gewährleisten, wurden die Chauffeure/-eusen gefragt, welche Interventionen sie vorschlagen würden, um ihren Bedürfnissen zu

begegnen. So werden „... neue Erkenntnisse über Fragen der Wirksamkeit, der Gestaltung und des Zugangs beantwortet (Wright, 2016).“

Um eine theoretische Basis zu schaffen, wurden Theorien aus der Arbeits- und Organisationspsychologie hinzugezogen. Die Fragestellung der BA grenzte die Suche auf Konzepte von Ressourcen und Belastungen ein.

Aus dem Überschuss an eruierten Belastungen wurde ein besonderes Erkenntnisinteresse geschaffen, um arbeitsbezogene Ressourcen zu erheben. Die TeBe war eine geeignete Wahl, weil so auch Dinge erfahrbar gemacht werden konnten, die ansonsten schwierig zu verbalisieren gewesen wären (Thierbach & Petschick, 2014, S. 855). Die Beobachtungsdaten lagen in schriftlicher Form vor, weshalb anhand textbasierter Verfahren ausgewertet werden konnte (Thierbach & Petschick, 2014, S. 865). Eine Möglichkeit der Auswertung war die Inhaltsanalyse nach Mayring. Diese wurde gewählt wegen der einfachen Handhabung und einem guten Mix aus Regelgeleitetheit und Offenheit im Prozess. Sie hatte Struktur, liess aber genügend Raum, um neue Erkenntnisse zu ermöglichen.

Das Sampling hat sich an Kontrasten orientiert, um verschiedene Bedingungen und Konstellationen zu betrachten (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 126). Die beiden Niederlassungen waren sehr unterschiedlich. Die eine war städtisch mit einer höheren Fluktuation, die andere eher ländlich gelegen mit einem stabileren Personalbestand. Die beiden Transportleiter, welche die Zuteilung der Chauffeure/-eusen tätigten, haben den Auftrag erhalten, möglichst verschiedene Konstellationen in die Planung miteinzubeziehen. Dabei wurde zum einen die Art von Touren (regional, Kurz-/ Langstrecke) und zum anderen die Art der Fahrzeuge (BE-, CE- oder C1E-Kategorie) beachtet. Bei den Zielpersonen wurden Kriterien wie Geschlecht, Alter, Ausbildungsstand, Anstellungsdauer und Vorhandensein von Absenzen variiert. Die Kriterien wurden mit Experten aus dem Feld ausgearbeitet.

3.2.3 Gütekriterien qualitativer Forschung

In der qualitativen Forschung gibt es noch keinen allgemein akzeptierten Kriteriensatz, um die Qualität der Forschung zu bestimmen (Flick, 2014, S. 411). Deshalb galten die vorgeschlagenen Kriterien von Flick (2014) als Orientierung. Die Validierung der TeBe-Ergebnisse wurde folglich mit den Untersuchungsteilnehmenden durchgeführt (Flick, 2014, S. 413). Es ist eine

Zusammenfassung der Ergebnisse des Tages, die mit einem Begleitbrief den betreffenden Chauffeuren/-eusen zugestellt wurden. Bei der Validierung wurde eine adressatengerechte Kommunikation beachtet, z.B. wurde „psychisch“ in „mental“ geändert. Daneben wurde aus Gründen der Anonymität nur die männliche Person verwendet. Eine Zielperson hatte sich gemeldet, die gewünschten Änderungen wurden umgesetzt. Der Begleitbrief und exemplarisch eine Tageszusammenfassung bilden Anhang 2 und Anhang 3.

Besonderen Wert wurde auf die Geltungsbegründung durch Transparenz der Vorgehensweise gelegt (Flick, 2014, S. 420). Alle Phasen der Erhebung und Auswertung sind detailliert beschrieben aus Gründen der Nachvollziehbarkeit. Die 32-item checklist von Tong, Sainsbury, & Craig (2007) wurde ebenfalls konsultiert. Ein Bewusstsein in Bezug auf „soziale Erwünschtheit“ als eine Störgröße der Datenerhebung ist bei der Forscherin vorhanden. Es kann bei den beobachteten Personen zu Reaktionen auf die teilnehmende Beobachterin kommen. Das Alltagsverhalten kann dabei abweichen, um gesamtgesellschaftliche oder subkulturell erwünschte Werte zu erfüllen (Scholl, 2013, S. 80/81 und 86).

3.2.4 Feldzugang/ Information Teilnehmender

Der Feldzugang erfolgte nach dem Top-Down-Prinzip durch die Leitenden: die Chauffeure/-eusen wurden durch die Transportleiter informiert. Zusätzlich wurden sie mit einer Handy-Nachricht der Forscherin über die TeBe informiert. Die Nachricht wurde im Sinne von „Informed Consent“ formuliert und bildet Anhang 4. Die Teilnehmenden wurden über Sinn und Zweck der Erhebung informiert. Des Weiteren war Freiwilligkeit zur Teilnahme ein Thema und dass die Anonymität gewährleistet war. Dies geschah aus ethischen und rechtlichen Gründen.

Eine Sicherheitsbelehrung durch die Arbeitssicherheitsverantwortlichen der beiden Niederlassungen wurde durchgeführt und Schutzkleidung für die Beobachterin organisiert. Sie trug Arbeitskleidung mit der Firmenaufschrift vom Unternehmen, um sie für alle Personen im Feld als Mitarbeiterin von CT erkennbar zu machen.

3.2.5 Durchführung

Für eine minimale Standardisierung wurde Anhang 5 als Vorlage für die TeBe-Feldprotokolle genutzt. Die Dokumentation wurde am Laptop während der Fahrt

durchgeführt, um eine zeitnahe Aufzeichnung zu gewährleisten. Dadurch wurde ermöglicht, möglichst viele Phänomene erhebbare zu machen. Persönliche Informationen wie Kundennamen oder Name des Chauffeurs wurden in den Rohdaten aus Gründen des Datenschutzes anonymisiert.

Als Informationsquelle wurde alles genutzt, was mit den fünf Sinnen erfahrbar war. Es wurden Stimmung, Gegenstände, Räumlichkeiten, Geräusche, Gerüche und Atmosphäre beschrieben. Fragen wurden den Chauffeuren/-eusen gestellt in Hinblick auf gewünschte Interventionen und zum Verständnis von Abläufen. Die eigene Stimmung wurde beschrieben und das Verhalten im Feld immer wieder reflektiert und angepasst (Thierbach & Petschick, 2014, S. 860).

[3.3 Datenauswertung nach Mayring](#)

[3.3.1 Einleitung Datenauswertung](#)

Die Methode, um die Daten auszuwerten, war eine zusammenfassende Inhaltsanalyse (Mayring, 2015). Die Rohdaten wurden in drei Schritten reduziert. Zuerst lief die Kategorienbildung induktiv ab, d.h. die Zusammenfassung war nicht theoriegeleitet. Der letzte Schritt der Kategorienbildung verlief schliesslich auf Basis des RS-BL-Modells aus Tabelle 2. Einen Beispieltext, in dem alle Schritte der Reduktion aufgezeigt werden, bildet Anhang 6.

[3.3.2 Paraphrasierung und Generalisierung](#)

Es wurden alle nicht (oder wenig) inhaltstragenden Textstellen durchgestrichen und die verbleibenden auf eine grammatikalische Kurzform zusammengefasst (Mayring, 2015, S. 72). Dieser Teil wurde „Paraphrasierung“ genannt und war der erste Schritt in der Reduktion.

Im zweiten Schritt, „Generalisierung“ genannt, wurden bedeutungsgleiche oder nicht als wesentlich inhaltstragend erachtete Kurzformen aus dem Paraphrasen-Teil gestrichen. Die als zentral betrachteten Paraphrasen wurden übernommen.

[3.3.3 Deduktive Kategorienbildung](#)

Im dritten Schritt wurden zentrale Kurzformen aus der Generalisierung den Kategorien des RS-BL-Modells zugeordnet. Für die nötige Trennschärfe wurde eine Tabelle erstellt mit Beispielen zu jeder Kategorie, welche Anhang 7 bildet. Diese

wurde immer zu Rate gezogen bei Unsicherheiten bei der Einordnung. Für die verbleibenden inhaltstragenden Kurzformen, die nicht in das Modell eingeordnet werden konnten, wurden drei weitere Kategorien gebildet: „Interventionsvorschläge“, „neutrale Informationen“ und „Fehler“. Beispiele und Erklärungen finden sich im Kapitel „Resultate“. Am Schluss wurde die chronologische in die kategoriale Sortierung transferiert, um alle Inhalte einer Kategorie auf einen Blick sichtbar zu machen. Es kamen keine neuen Informationen mehr dazu, die bestehenden wurden lediglich neu geordnet. Darum ist der letzte Schritt im Anhang nicht mehr enthalten.

4. Resultate

In diesem Kapitel wird auf die Merkmale der Chauffeure/-eusen, der Fahrzeuge und der Güter eingegangen. Die anschließenden Unterkapitel sind nach den Subfragen der Fragestellung aus der Einführung geordnet. Das Kapitel „Resultate“ wird mit zwei weiteren Kategorien, welche sich bei der Auswertung der Daten herauskristallisiert haben, abgeschlossen.

Die Rohdaten aus den zehn Tagesbegleitungen der zehn Lastwagenchauffeure/-eusen umfassen 46 Seiten mit 19'240 Wörtern. Auszüge sind im Anhang 6 ersichtlich. Die folgenden Ergebnisse wurden nicht nach Niederlassungen aufgeteilt.

4.1. [Beschreibung der Stichprobe inklusive Umgebung/ Soziodemographie](#)

4.1.1. Merkmale der Chauffeure/-eusen

Es haben zehn Chauffeure/-eusen an der TeBe teilgenommen, wobei die Mehrheit Männer waren. Aus Gründen der Anonymität wurde nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Das Alter der Chauffeure/-eusen variierte zwischen 28 und 58 Jahren (siehe Tabelle 3). Sie waren unterschiedlich lange bei CT angestellt (siehe Tabelle 4). Untenstehende Tabellen zeigen die Verteilung:

Tabelle 3: Alter der Chauffeure/-eusen, eigene Darstellung

Alter	Anzahl
< 30	2
30 bis 39	3
40 bis 50	3
> 50	2

Tabelle 4: Anstellungsdauer der Chauffeure/-eusen, eigene Darstellung

Jahre	Anzahl
< 10	4
10 bis 20	4
> 20	2

4.1.2. Merkmale der Arbeit

Es wurden Chauffeure/-eusen in zehn Frühdiensten begleitet, wobei Arbeitsanfang durchschnittlich um 06.00 Uhr, Arbeitsende um 17.00 Uhr war mit ca. einer Stunde Mittagspause. Viermal ging der Arbeitstag länger als 17.00 Uhr. Alle Zielpersonen waren festangestellt bei CT mit einem Arbeitspensum von 100%.

Morgens wurden vor allem Auslieferungen getätigt, d.h. im Umschlag geladene Waren wurden zum Kunden transportiert. Nachmittags wurden Abholungen vom Kunden in den Umschlag geliefert.

Die Transport-Disponenten (DMA) führten die Chauffeure/-eusen als fachliche Vorgesetzte im Arbeitsalltag. Die Kommunikation lief direkt über den Dispo-Schalter, wenn die Chauffeure/-eusen vor Ort waren. Während der Fahrzeit wurde telefonisch und über LogCom kommuniziert. Dabei waren sie für die Verteilung der Aufträge zu den Chauffeuren/-eusen und Planung anhand der Kundenvorgaben zuständig.

4.1.3. Merkmale der Fahrzeuge und Güter

Die meisten Fahrzeuge (LKW) waren Motorwagen, teilweise mit Anhänger, daneben gab es Sattelschlepper und auch Schlepperli (Zugfahrzeug der Kategorie BE). Das Fassungsvermögen variierte zwischen 13 Europoolpaletten (EPAL) beim Schlepperli bis zu 35 EPAL beim Motorwagen mit Anhänger.

Alle beförderten Güter gehörten zum Stückgutbereich und variierten in der Grösse, Gewicht und Anzahl EPAL pro Einheit. Tabelle 5 zeigt eine Auswahl von Gütern.

Tabelle 5: Arten von Gütern geordnet nach Kundenart, eigene Darstellung

Arten von Kunden	Arten von Gütern
Privatkunden	Kühlschrank, Wein, Tischtennis-Tisch, E-Bike
Baustelle	Stromverteiler, Kabelrollen, ultrafeiner Mörtel, Solarpanel
Fachgeschäfte	Pneus, Metallteile in jeglicher Ausführung, Windeln, Büromaterial
divers	kleines Päckli, Sonderabfall, Elektroteile, Fräsen, Bohrmaschinen

Jede/r Chauffeur/-euse hatte einen Rolli im Laderaum des Fahrzeugs, um die Güter ein- und auszuladen. Zwei Chauffeure/-eusen hatten einen Sackrolli dabei, welchen sie für Haushaltsgeräte und schwere und/ oder unhandliche Güter gebrauchten, die nicht auf einem EPAL angebunden waren. Die Ladungssicherung war in der Verantwortung der Zielgruppe.

4.2. Gesundheitsförderliche Ressourcen

Folgend werden die im Arbeitsalltag beobachteten und geäußerten Ressourcen nach den Kategorien vom RS-BL-Modell geordnet.

Tabelle 6: beobachtete/ geäußerte RS geordnet nach dem RS-BL-Modell, eigene Darstellung

Ressourcen
Persönlichkeitsmerkmale
Selbstvertrauen und stabiles Selbstwertgefühl: "Ich weiss, was ich brauche und kann mich wehren." Gesundheitskompetenz: ausgewogenes Mittagessen, ergonomische Arbeitsweise, Powernap am Mittag, Verhaltensänderung, Kennen der eigenen Grenzen Haltung/ Einstellung: Hilfsbereitschaft, positive Grundeinstellung, Traumjob Bewältigung: Sport, Lachen und Humor, Musik, selbstgekaufte Hilfsmittel
Arbeitsbedingungen
Allgemein: Lohnsicherheit, gute Infrastruktur, ruhige Arbeitstage, Gratisparkplätze für LKW Arbeitsabläufe/ -organisation: Kompensation von Überstunden möglich Handlungsspielräume: flexible Planung der Pausen möglich, Private Telefongespräche während der Fahrt Mitgestaltungsmöglichkeiten: Einrichten des LKW
Soziale Beziehungen
Unterstützung bei Kollegen: Hilfe durch andere MA, Austausch, Kooperation, eigene Kultur Unterstützung von Vorgesetzten: "DMA sind flott, gut und fair." Kundenbeziehungen: Small-Talk, Lob, Mithilfe, Give-Aways, freuen sich, wissen Bescheid, was geliefert wird, sind freundlich, Kaffee wird angeboten, Trinkgeld
Fähigkeiten und Fertigkeiten
Qualifikationsnutzung: Sicherheit, Fachwissen, Kundenorientierung, Ordnung halten Lernmöglichkeiten: Erfahrungswissen, Umgang mit Lernenden

Die unten aufgeführten Beispiele gelten exemplarisch, um die Kategorien zu erklären. Wörtliche Zitate wurden den Zielpersonen zugeordnet, wobei zu beachten ist, dass die Zahl nicht mit den Beobachtungstagen zusammenhängt. C1 heisst hier, „Chauffeur/-euse 1“ und bedeutet nicht, dass es der erste TeBe-Tag ist.

4.2.1. Persönlichkeitsmerkmale

Zu Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl konnte nur obige Aussage einer Zielperson eingeordnet werden.

Auf die anderen drei Kategorien bei Persönlichkeitsmerkmalen wird im Folgenden näher eingegangen.

Beispiele zu Gesundheitskompetenz

- Ausgewogenes Mittagessen: Der/Die Chauffeur/-euse ass in einem Restaurant/Kantine ein Menu mit frischen Nährstoffen (Gemüse, Früchte), kleiner Stärkebeilage und meist einem Stück Fleisch.
- Ergonomische Arbeitsweise: Die Hebebühne wurde bis zur Kniehöhe runtergelassen. Es wird runtergestiegen und nicht aus grösserer Höhe gesprungen.
- Powernap am Mittag: Zielperson hatte in der Fahrzeugkabine für mindestens 20 Minuten die Augen geschlossen.
- Verhaltensänderung: Eine Zielperson verzichtete auf Energy-Drinks, „weil es so besser für mich ist (C4).“ Er/sie gab an, vorher an Kreislaufproblemen gelitten zu haben. – Ein/e Chauffeur/-euse hatte mehr als zehn Kilogramm Körpergewicht abgenommen, integrierte Sport neu in seine/ihre Freizeit und hatte mit dem Rauchen aufgehört.
- Kennen der eigenen Grenzen: „Alles bis eine Tonne geht für mich zum Ziehen (C8).“

Beispiele zu Haltung/ Einstellung

- positive Grundeinstellung: „Es geht schon irgendwie (C3).“ – „Es macht Freude die eigenen Lastwagen in der Schweiz herumfahren zu sehen (C2).“ – „Stückgut ist die Königsdisziplin. Wer es hier schafft, schafft es überall (C7).“ – „Manchmal ist sich abzulenken sinnvoll, um eine positive Einstellung zu bewahren (C2).“
- Traumjob: „Die guten Seiten bei der Arbeit sind die Selbständigkeit, das Freiheitsgefühl und Draussen sein zu können. Die Schweiz wird entdeckt und das Unterwegssein bringt Abwechslung in den Alltag (C8).“ Freiheiten und das selbständige Arbeiten wurden von einigen Chauffeuren/-eusen geschätzt.

Beispiele zu Bewältigung

- Lachen und Humor: „Lachen ist wichtig und es bringt nichts, sich immer über das Schlechte zu beklagen (C2).“ – „Humor ist mir bei der Arbeit sehr wichtig (C1).“

- selbstgekaufte Hilfsmittel:
 - In-Ears: Kopfhörer, der ständig im Ohr das Telefonieren erleichtert
 - Datum-Stempel für die Lieferscheine
 - Ameise: elektrischer Rolli, der dem/r Chauffeur/-euse das Gewicht der Ware ganz abnimmt – „Ich hatte immer Probleme mit den Knien, nun geht es mir viel besser (C5).“

4.2.2. Soziale Beziehungen

Beispiele zur Unterstützung bei Kollegen

- Austausch: Einige Male wird die Möglichkeit des Austauschs unter CT-Chauffeuren/-eusen genutzt bei Wartezeiten beim Kunden, im Café etc.
- eigene Kultur: Chauffeur/-euse tritt über Fahrzeug-Kabine auf offener Strasse auch mit betriebsfremden Chauffeuren in Kontakt oder winkt ihnen zu. Bei der Kaffee-Pause am Morgen ist ein/e Chauffeur/-euse dabei, der/die nicht mehr im Unternehmen arbeitet, er/sie wird aber weiterhin integriert. Es wird uneigennützig einem anderen Chauffeur eine Lieferung abgenommen, weil der/die Chauffeur/-euse in derselben Region tätig ist.

4.2.3. Fähigkeiten und Fertigkeiten

Beispiele zu Qualifikationsnutzung

- Sicherheit: „Das Hinfahren zum Kunden ist für die Sicherheit der Güter wichtig, es kann vieles mit der Luftfederung des LKW ausgeglichen werden (C9).“ – „Das Ablehnen von ungesicherter Ware ist möglich und auch wichtig (C9).“
- Fachwissen: „Die Postleitzahl ist sehr wichtig für die Etikettierung von Gütern (C4).“ – „Es gibt spezifisches Wissen im Umgang mit Leergut und dem Handling der Hebebühne.“ – „Der LKW wird immer so abgestellt, dass der Weg frei bleibt und man nachher sicher wegkommt (C9).“ – Es gibt einige Hilfsmittel wie z.B. Klarsichtfolie, die nützlich sein können zum Verpacken von zu transportierender Ware.
- Kundenorientierung: „Güter sind so hinzustellen, dass sie den Kunden nicht stören (C9).“

Beispiele zu Lernmöglichkeiten

- Erfahrungswissen:

- regionales Spezialwissen: „Es ist angenehm, schöne Pausenplätze zu kennen, wo der LKW abgestellt werden kann (C3).“ – Regionales Wissen macht eine feste Tourenzuteilung unnötig: „Ich kann überall in der Ostschweiz hingeschickt werden und finde mich zurecht (C9).“ – „Es soll den Kompetenzen des Chauffeurs überlassen werden, wie er zum Kunden fährt (C9).“
- kundenspezifisches Spezialwissen: „Wenn der Kunde mir bekannt ist, können Waren einfach deponiert und Kundenwünsche optimal erfüllt werden (C6).“ – „Wenn der Kunde bekannt ist, kann man ihn anrufen und jemanden zum Abladeort bestellen (C8).“

4.3. Hauptbelastungen

Dieses Unterkapitel befasst sich mit den beobachteten Hauptbelastungen der Chauffeure und ihren geäusserten Bedürfnissen. Sie sind nach den Kategorien aus dem im Theoretischen Hintergrund beschriebenen RS-BL-Modell geordnet.

Tabelle 7: beobachtete/ geäusserte BL geordnet nach dem RS-BL-Modell, eigene Darstellung

Belastungen
Physische
Bewegungsmangel, Zwangshaltungen: Sitzen während des Fahrens/ in der Mittagspause, Transport sperriger Ware Heben und Tragen schwerer Lasten: schwere EPAL, Stockwerklieferung, Gefälle Ungesunder Lebensstil: Energy-Drinks, Übermass an Kaffee, einseitige Ernährung, Rauchen
Psychische
Überforderung: Zeitdruck, Termindruck, fehlende Abgrenzung Arbeitsinhalt/ -aufgabe: Stückgutbereich nicht attraktiv, unvollständige Information zur Ware, EPAL-Handling (kein Leergut vorhanden, Suche nach Leergut, EPAL entspricht nicht der Norm, Ware muss vom EPAL genommen werden) Arbeitsorganisation (Arbeitszeit/ -ablauf): lange Arbeitstage, Wartezeiten, Überstunden
Soziale Beziehungen
Kommunikation: rauher Umgangston, Feedback ohne Konsequenz mangelnde Kooperation DMA: Fehler durch DMA, fehlende Wertschätzung, Gefühl kontrolliert zu werden, Schnittstellen-Problematik, Machtverhältnis, ungerechte Planung Interaktion Kunde: Kunde ist unzufrieden/ unfreundlich/ aggressiv/ weiss von nichts/ fühlt sich nicht zuständig, Kundenbedürfnisse entsprechen nicht dem Auftrag
Arbeitsumgebung
Lärm, Klima, Luftverunreinigung: Sonderabfall-Beseitigung-Geruch, Industriedämpfe Arbeitsräume/-umgebung: Strassenverkehr, Weg zum Kunden erschwert, Ware in nicht auffindbar, ungeordnetes/ unangenehmes Kundenareal, günstige Ausstattung in Fahrzeug-Kabine Arbeitsmittel, Hilfsmittel: Lieferscheine nicht korrekt (Adresse, AVIS nicht nötig), Navi funktioniert nicht, Ladungssicherung unzulässig, beschädigte Hilfsmittel, Hilfsmittel müssen selbst finanziert werden

4.3.1. Physische Belastungen

Beispiele zu Zwangshaltungen

- Transport sperriger Ware: Ein E-Bike-Karton wird über den Kiesboden geschleift.

Beispiele zu Heben und Tragen schwerer Lasten

- schwere EPAL: Schwere Zementsäcke werden auf einer Baustelle abgeladen mit einer Plastikabdeckung auf dem Boden. Der/die Chauffeur/-euse sagt: „Eine Ameise würde hier auch nichts bringen wegen dem rutschigen Boden (C1).“ – Aus Platzmangel im Laderaum werden 2 EPAL mit Ware bestückt auf andere EPAL gehievt. Der/die Chauffeur/-euse macht es mit Schwung und hat deutlich Mühe dabei.
- Stockwerklieferung: „Eine Stockwerklieferung ist anstrengend, weil die Ware dann ausgepackt und in den oberen Stock raufgebracht werden muss (C3).“
- Gefälle: Der LKW kann nicht an die Rampe des Kunden fahren, weil ein Auto im Weg steht. Darum müssen zwei schwere EPAL eine schräge Rampe raugezogen werden. – Ein 660kg-EPAL wird einen Hang aufgezogen, weil Kanalisationsarbeiten die Zufahrt für den LKW blockieren.

Beispiele zu ungesundem Lebensstil

- Einseitige Ernährung: Das Mittagessen enthielt vielfach keine frischen Nahrungsmittel wie Gemüse oder Früchte, einmal wurde die vorgeschlagene Salat/Gemüse-Beilage gar abgelehnt. Ein/e Chauffeur/-euse sagte: „Chauffeure essen meist alles Vorhandene auf (C7).“

4.3.2. Psychische Belastungen

Beispiele Überforderung

- Zeitdruck: Die Suche nach unbekanntem Kunden braucht viel Zeit. – Es gibt Wartezeiten beim Kunden, weil Abholung nicht bereit, diese nicht vor Ort sind oder Leergut gesucht werden muss. – Kunden sind nicht da und auch telefonisch nicht erreichbar. Dies macht einen Umweg nötig und die geplante Tour wird verlängert, weil noch einmal zurückgefahren werden muss.
- Termindruck: Lieferungen auf einen bestimmten Termin waren meist morgens geplant, teilweise sogar im Halbstundentakt.
- fehlende Abgrenzung: „Die langen Arbeitstage halten mich unter Strom und ich schlafe dann schlecht (C5).“

Beispiele Arbeitsorganisation

- lange Arbeitstage: „12-Stunden-Tage sind Alltag (C3).“ – Kunden planen ihre Abholungen vielfach erst vor Feierabend der Chauffeure/-eusen, was den Arbeitstag künstlich verlängern kann.

4.3.3. Belastende soziale Beziehungen

Beispiele für Kommunikation

- Feedback ohne Konsequenz: Feedback von Chauffeur/-euse zu Kundenörtlichkeiten wird nicht notiert, der/die Chauffeur/-euse sagt: „Es hat meist keine Konsequenzen, wenn ich etwas sage (C7).“

Beispiele für mangelnde Kooperation mit den DMA

- Fehler durch DMA: Ware wurde durch DMA zu spät disponiert und darum zu spät abgeliefert.
- fehlende Wertschätzung:– „Die interessieren sich nicht für unsere Situation und zeigen keine Dankbarkeit für unsere Arbeit (C7).“

4.3.4. Arbeitsumgebung

Beispiele für Arbeitsräume/ -umgebung:

- Strassenverkehr: Morgens und abends war der Verkehr zunehmend und auch in und um Städte. Es gab einige Male Stop-and-Go, der Verkehr floss, aber langsam oder auch kurze Staus, dies war vor allem abends im Feierabendverkehr.

4.4. Interventionsvorschläge

Im Gespräch mit den Chauffeuren/-eusen wurden von ihnen Interventionen geäußert, die nach ihrer Meinung erforderlich wären. Die Ergebnisse sind im Folgenden geordnet und dargestellt.

Tabelle 8: geäußerte Interventionsvorschläge, eigene Darstellung

Interventionsvorschläge
Arbeitsumgebung/ Hilfsmittel
Standheizung ersetzen, atmungsaktiver Stoff plus hellere Farbe für T-Shirts im Sommer, lärmreduzierende Pneus, LogCom-Ton zu schrill, Haltegriff an der Seite der Hebebühne
Soziale Beziehungen
mehr Austausch mit DMA, mehr MA im Umschlag, Beratung für Kunden
Job crafting und Work ownership
mehr Verständnis in der Gesamtbevölkerung, Chauffeure als Ressource
Arbeitsorganisation
Verkürzung der Arbeitszeiten, Ordnung im Umschlag, Ware besser deklariert, gerechtere Verteilung der Aufträge und Touren, flexiblere Arbeitszeitmodelle, externe Unternehmen anfragen für Hilfe

4.4.1. Arbeitsumgebung/ Hilfsmittel

Es wurden Vorschläge gemacht, wie z.B. beschädigte oder nicht mehr funktionstüchtige Geräte zu ersetzen. Sicherheitsrelevante Interventionsvorschläge wie lärmreduzierende Pneus, die den Sekundenschlaf wegen des Lärmes verhindern sollten, oder einen Haltegriff bei der Hebebühne waren auch dabei.

4.4.2. Soziale Beziehungen

Es sind Vorschläge zu mehr Austausch zwischen DMA und Chauffeuren besprochen worden. Daneben wünschten sich die Chauffeure/-eusen allgemein mehr MA, die ihre Arbeit gut machen auch im Umschlag. Drei prominente Vorschläge sind exemplarisch ausformuliert:

- „Die Kunden wissen vielfach nicht, was genau eine Stockwerklieferung beinhaltet. Es braucht daher eine Definition, z.B. dass keine Entsorgung dazugehört (C2).“
- „Es braucht Bestimmungen, wie Güter zu verpacken sind. Es sollte keine 800kg-EPAL mehr geben. Eine Beratung der Kunden wäre wichtig, damit sie nicht wahllos alles in Auftrag geben (C9).“
- „Einige Umschlagsmitarbeitende nehmen ihre Arbeit nicht so ernst, darum kommt es zu vielen Schadenfällen.“

4.4.3. Job crafting und Work ownership

Die beiden folgenden Vorschläge drehen sich um Wertschätzung und Aufwertung des Chauffeur/-eusen-Berufs:

- „Es braucht allgemein mehr Verständnis in der Gesamtbevölkerung. Ich werde viel angehupt, der Mittelfinder wird gezeigt und „A...“ gerufen (C7).“
- „Chauffeur/-eusen sollten mehr als Ressource genutzt werden. Denn sie sind es, die auf der Strasse arbeiten und die Gegebenheiten kennen (C9).“

4.4.4. Arbeitsorganisation

Hier ging es vor allem um eine Verkürzung der Arbeitszeiten, die Güter im Umschlag sollten besser zu finden und die Masse und Gewicht von der Ware sollte besser angegeben sein. Exemplarisch sind drei Vorschläge ausformuliert:

- „Es braucht allgemein mehr Chauffeure und eine gerechtere Verteilung der Aufträge und Touren. Das regionale Wissen sollte bei der Einteilung berücksichtigt werden (C7).“
- „Flexiblere Arbeitszeitmodelle wären gut, z.B. Teilzeit. Dann könnten mehr Chauffeure/-eusen mit Familienanschluss im Beruf bleiben (C6).“
- „Externe Unternehmen sollen frühzeitig für Unterstützung angefragt werden, wenn die anfallende Arbeit eine Grenze überschreitet (C2).“

Es wurde wenig Interesse an Weiterbildungen geäußert: „Am Abend bin ich zu müde und nicht mehr aufnahmefähig. Ich möchte diese Zeit lieber mit meiner Familie verbringen (C4).“

4.5. Weitere Ergebnisse

Die folgenden beiden Kategorien „Neutrale Information“ und „Fehler“ dienen der Zuordnung der restlichen beobachteten Daten. Sie werden kurz erklärt und mit einem Beispiel veranschaulicht.

4.5.1. Neutrale Information

Diese Kategorie enthält Daten, die sich bei der Auswertung nicht den beschriebenen Fragestellungen zuordnen liessen. Die Unterkategorien sind Arbeitsorganisation, Merkmale Betrieb/ Transportmarkt, Kunde und Persönliches.

- Die „Arbeitsorganisation“ beinhaltet z.B. die Erfahrungen der Chauffeure mit Gefahrgut, die Häufigkeit des Tankens oder die Regelung der Pausen.

- Die „Merkmale Betrieb/ Transportmarkt“ beinhaltet z.B., dass es keine Chauffeusen im Betrieb hat, die Unterschiedlichkeit der Güter oder wie sich die Arbeitsbedingungen über die Zeit verändert haben.
- Der „Kunde“ enthält regionale Vergleiche, die Eigenheiten der Kunden oder ihre Aussagen über die eigenen Mitarbeiter.
- „Persönliches“ enthält Informationen, die unter den „Schutz der Privatsphäre“ (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2000) fallen und nicht weiter ausgeführt wurden.

4.5.2. Fehler

Diese Kategorie enthält Beobachtungen, wie z.B. zu spätes Angurten des/r Chauffeurs/-euse, das Nichttragen von Sicherheitsausrüstung oder andere Handlungen, bei der geltende Bestimmungen verletzt wurden.

Aus Platzgründen konnten nicht alle Ergebnisse ausgeführt werden. Diejenigen, die mit Beispielen veranschaulicht wurden, finden sich im nächsten Kapitel „Diskussion“ wieder.

5. Diskussion

Ziel der TeBe war es, als Teil der Situationsanalyse die Bedürfnisse von Lastwagenchauffeure/-eusen bei der Arbeit zu erheben. In den Forschungsfragen wurden daher die Ressourcen und Belastungen der Zielgruppe thematisiert. Um partizipativ in der späteren Interventionsplanung vorzugehen, wurden zusätzlich die Änderungsvorschläge der Zielgruppe erhoben.

In diesem Kapitel werden einzelne ausgewählte Ergebnisse mit wichtigen Quellen in Zusammenhang gebracht, um in der Interventionsplanung Prioritäten zu setzen. Der Fokus liegt wie bisher auf der Ressourcenseite mit dem Schwerpunkt auf den Persönlichkeitsmerkmalen, der Haltung/ Einstellung der Zielgruppe, Fähigkeiten und Fertigkeiten und Beispielen zur Bewältigung der zahlreichen Belastungen.

5.1. Gesundheitskompetenzen von Lastwagenchauffeuren/-eusen bei CT

Durch eine Verbesserung der Gesundheitskompetenz kann auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gesundheit stattfinden (Abel et al., 2018). Deshalb

kann Gesundheitskompetenz der Zielgruppe als Grundvoraussetzung für die Planung von Interventionen in der Gesundheitsförderung betrachtet werden. Darum wird zuerst auf Resultate der TeBe in Bezug auf Gesundheitskompetenzen eingegangen.

Im RS-BL-Modell war Gesundheitskompetenz ein Teil der Persönlichkeitsmerkmale und der ungesunde Lebensstil, der damit zusammenhängen kann, wurde unter physischen Belastungen gelistet. So wurde in der Erhebung beobachtet, dass einige Chauffeure/-eusen Energy-Drinks zu sich nahmen oder ein Übermass an Kaffee tranken, um sich wach zu halten. Der Konsum von Wachmachern kann auch mit den laut Chauffeuren/-eusen sehr langen Arbeitstagen zusammenhängen. Einige machten ein Powernap während des Mittags.

Weiter wurde verschiedentlich beobachtet, dass sich die Zielpersonen einseitig ernährten. Das deckt sich mit den Ergebnissen aus der Literatur. Dort gaben die Chauffeure/-eusen an, dass sie zu wenig Zeit und Möglichkeiten hatten, um Sport zu treiben oder etwas Gesundes zu essen (Staats et al., 2017). Auch in Boeijinga et al. (2016) wurden Hindernisse genannt, wie unregelmässige Arbeitszeiten, zu wenig Zeit, Energie und Motivation, um das Ernährungs- und Bewegungsverhalten gesünder zu gestalten. Es wird auch von fehlenden Möglichkeiten berichtet, gesundes Essen einzukaufen, das auch noch bezahlbar ist. Des Weiteren fühlten sich die Chauffeure/-eusen, als hätten sie sich schon während der Arbeit mindestens eine Stunde am Tag intensiv körperlich betätigt (McDonough et al., 2014).

Bei den Zielpersonen gab es einige, die regelmässig Sport trieben und ein/e Chauffeur/-euse hatte gar an Gewicht abgenommen und mit Rauchen aufgehört. Andere rauchten während des Arbeitstages mehrere Zigaretten. Ein/e andere/r gab den Energy-Drink-Konsum auf, weil er/sie Kreislaufprobleme entwickelte. Auch gab es welche, die die Mittagspause nutzten, um sich zu erholen und ausgewogen zu ernähren. Bei einigen der Zielpersonen besteht daher ein Optimierungsbedarf bei der Gesundheitskompetenz, jedoch nicht so intensiv wie in den Studien beschrieben. Interessant sind die Einstellungen zu Gesundheit aus den Studien. Es wird erwähnt, dass ein gesundes Leben in Konkurrenz tritt mit dem Vergnügen. Ungesundes Verhalten wird dabei als verführerisch beschrieben (Boeijinga et al., 2016). Weshalb es wichtig ist, den Chauffeuren aufzuzeigen, wie einfach und genussvoll ein gesundes Leben sein kann.

Sie sehen sich verantwortlich für ihre Gesundheit und können als „Intenders“ bezeichnet werden: „... who want to perform the desired behavior but have not done so yet.“ Sie möchten gerne ein gesünderes Leben wählen, die wahrgenommenen Hindernisse erschweren dies jedoch (Boeijinga et al., 2016). Das ist der Ansatzpunkt ihnen etwas zu Gesundheitskompetenz zu vermitteln. Des Weiteren tritt das Phänomen von „Downward social comparison“ auf, bei dem die Lastwagenchauffeure/-eusen ihre eigene Gesundheit als besser einschätzen als die ihrer Kollegen. Darum haben sie keinen Drang, ihren Lebensstil zu verändern (Boeijinga et al., 2016). Sie tendieren dazu, ihre Gesundheit zu überschätzen und die Belastungen zu unterschätzen (Garbarino et al., 2018). Neben Sport nutzten sie Humor, Lachen und Musik zur Bewältigung des teilweise stressigen Alltags. Einige haben sich den Arbeitsalltag mit selbstgekauften Hilfsmitteln erleichtert.

5.2. [Job crafting und Work ownership als Lösung](#)

Wer genügend Gesundheitskompetenz hat, ist fähig seine Arbeit aus einer anderen Perspektive zu sehen. Denn es gibt keine objektive Arbeit, die Arbeit wird immer wieder von den Arbeitenden neu erschaffen. Dies macht die Einführung des Begriffes „Job crafting“ nötig: „We define job crafting as the physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work (Wrzesniewski & Dutton, 2001).“ Menschen erhalten so mehr Kontrolle über ihre Arbeit, was die Bedeutung der Arbeit und die eigene Identität bei der Arbeit zum Positiven verändert (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Es wurde auch ein positiver Zusammenhang zwischen Job crafting und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden gefunden (Nielsen & Abildgaard, 2012; van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015).

Eine positive Grundeinstellung kann das Arbeiten erheblich erleichtern. Einige Zielpersonen beschreiben die Arbeit eines/r Lastwagenchauffeur/-euse als Traumjob und „Stückgut“ wird als Königsdisziplin angesehen. Chauffeure/-eusen sind viel unterwegs, geniessen dabei ihre Selbständigkeit und Freiheiten, die sie haben. Nun liegt eine interessante Empfehlung vor, wie ein Unternehmen damit umgehen sollte:

“One relevant idea implies that, rather than trying to increase work formalization to compensate for diminishing control due to geographic dispersion of employees, company policies and supervisory practices

should encourage increased employee autonomy, higher skill variety, greater task meaningfulness and intimate task knowledge, leading to development of greater work ownership (Zohar et al., 2013).”

In der Studie ging es um Sicherheit im Strassenverkehr, in der die Untersuchungsgruppe Lastwagenchauffeure/-eusen waren. Wenn es bei Sicherheitsaspekten angewendet werden kann, dann passt es umso mehr in den gesamten Arbeitsprozess. „Work ownership“ steht hier für Gefühle, bei denen ein Aspekt der Arbeit als Teil des Selbst wahrgenommen wird (Zohar et al., 2013). „Es macht Freude, die eigenen Fahrzeuge in der Schweiz herumfahren zu sehen.“ wäre ein Beispiel bei den CT-Chauffeure/-eusen.

Dieses Gefühl kann sich auf die Einstellung der Arbeitenden und ihr Verhalten gegenüber der Arbeit und des Unternehmens auswirken. Sie setzen sich vermehrt ein und engagieren sich freiwillig für das Wohl des Unternehmens ohne eine Gegenleistung zu erwarten (O'Discroll, Pierce, & Coghlan, 2006). Dies spielt auch eine Rolle in der Hinsicht, dass die Chauffeure/-eusen durch den direkten Kundenkontakt eine Repräsentationsfunktion für CT innehaben. Es gibt Ergebnisse, dass Job crafting zu Verbesserungen führen kann, die von unabhängigen Personen wahrgenommen werden. Kunden waren beispielsweise zufriedener bei Mitarbeitenden, die an Job crafting-Interventionen teilgenommen hatten, als bei Mitarbeitenden der Kontrollgruppe (Demerouti & Nachreiner, 2018).

Dies steht im Gegensatz zum Mangel an Wertschätzung, welcher beispielsweise beim Interventionsvorschlag nach mehr Verständnis in der Gesamtbevölkerung zu lesen ist. Dies wird auch beschrieben bei McDonough et al. (2014), wo die meisten Chauffeure/-eusen einen Mangel an Ansehen von Arbeitenden des Industrie-Sektors, der Regierung und der Öffentlichkeit wahrnahmen.

Zu beachten ist die eigene Berufskultur, die von den Chauffeuren/-eusen gepflegt wird. Diese einzigartige Kultur wird auch bei McDonough et al. (2014) thematisiert, bei der andere Fahrer/-innen als „Familie auf der Strasse“ gesehen werden. Das macht Partizipation der Zielgruppe umso wertvoller, um Gegebenheiten besser zu verstehen.

Sie erarbeiten sich regionales und kundenspezifisches Spezialwissen im Stückgutbereich, wobei Erfahrung eine wichtige Rolle spielt. Das macht sie wertvoll als Ressource für das Unternehmen, was auch in den Interventionsvorschlägen

Eingang findet. Dies kann auch in Form von „Mentoring“ von erfahrenen zu weniger erfahrenen Chauffeuren/-eusen genutzt werden. Dies wurde zudem vorgeschlagen, um ihnen ein realistisches Bild von der ganz eigenen Welt der Chauffeure/-eusen zu vermitteln (McDonough et al., 2014).

5.3. [Hauptbelastungen bei CT-Chauffeure/-eusen](#)

5.3.1. [Physische Belastungen](#)

Langes Sitzen als Risikofaktor/ Belastung wurde in diesem Kapitel vernachlässigt, weil Stückgutchauffeure/-eusen immer wieder das Sitzen während des Fahrens für das Be- und Entladen von Waren unterbrechen. Es gibt des Weiteren noch nicht ausreichend Evidenz zu der maximalen Sitzdauer und Angaben zur Häufigkeit und Dauer von Unterbrechungen (BAG, 2015).

Es wurden bei der TeBe aber Belastungen des Bewegungsapparates beobachtet, nämlich beim Heben und Tragen schwerer Lasten. Schmucker et al. (2012) schreibt, dass Rückenbeschwerden und -erkrankungen durch körperliche Belastungen wie z.B. Hebe- und Tragetätigkeiten entstehen können. Einige Zielpersonen haben Rückenbeschwerden geäußert.

5.3.2. [Psychische Belastungen](#)

Die langen Arbeitstage von Lastwagenchauffeure/-eusen sind mehrfach in der Literatur belegt (Schmucker et al., 2012; Flake, 2010; Michaelis, 2008; Boeijsinga et al., 2016, McDonough et al., 2014). Dies zu ändern ist schwer, da die Arbeit von Kunden beeinflusst wird und Abholungen vielfach erst spät geplant werden. Es ist auch in der Literatur belegt, dass Last-minute-Abholungen im Arbeitsalltag vorkommen (McDonough et al., 2014). Die Arbeitstage bei CT zählten vielfach 11 Stunden mit einer Stunde Mittagspause. Natürlich gab es immer wieder Wartezeiten, vor allem am Nachmittag, darüber wurde jedoch nicht Buch geführt. Als Stressauslöser sind Wartezeiten, Zeitdruck und Termindruck mehrfach belegt (Michaelis, 2008; Boeijsinga et al., 2016; McDonough et al., 2014). Der Morgen wurde in der TeBe meist stressiger wahrgenommen wegen dem Termindruck. Der Stress und die Herausforderungen des Arbeitsalltags führen zu Müdigkeit und Schlafstörungen (Boeijsinga et al., 2016) und werden gar als Teil der Arbeit akzeptiert

(McDonough et al., 2014). In der TeBe war auch fehlende Abgrenzung ein Thema, wodurch sich unter anderem der Schlaf verschlechterte.

Der Verkehr wurde vielfach als Belastung wahrgenommen und ist belegt (McDonough et al., 2014; Flake, 2010; Michaelis, 2008). Das kommt zum Termindruck und Zeitdruck noch erschwerend hinzu. Der Personen- und Güterverkehr wird in Zukunft weiter zunehmen (ProgTrans AG, 2013), was die Situation noch angespannter machen könnte.

Der Lösungsweg mit Fokus auf die Belastungen und deren Verminderung bedingt politische Vorstöße und ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen, die nicht durch einen Einzelbetrieb geleistet werden können. Daneben soll Kundenbedürfnissen wie in der Einleitung erwähnt Rechnung getragen werden, um die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens zu sichern. Dies macht es schwierig, im Beruf der Lastwagenchauffeure/eusen einen gesunden Lebensstil zu etablieren (McDonough et al., 2014). Darum ist der Weg zur Planung von gesundheitsförderlichen Interventionen über die Ressourcen-Seite leichter zu realisieren. Da in der TeBe mehrmals die Arbeitsweisen als nicht ergonomisch wahrgenommen wurden, wird ein Potential diesbezüglich in der Förderung der Gesundheitskompetenz gesehen.

5.4. [Ausgewählte Interventionsvorschläge von CT-Chauffeure/-eusen](#)

Bei der Planung von Interventionen gilt es, den Mitarbeitenden gerecht zu werden, indem ihnen Möglichkeiten geboten werden, Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zu nehmen. Dabei sollte die ökonomische Seite nicht aus den Augen verloren und ihnen Grenzen aufgezeigt werden im Sinne von zulässig und sinnvoll (Demerouti & Nachreiner, 2018). Natürlich können nicht alle Vorschläge der Chauffeure/-eusen ohne Anpassung in die Realität umgesetzt werden. Ihre Sichtweise kann und soll dennoch in die Interventionsplanung einbezogen werden, um wie in der Einleitung erwähnt genügend Resonanz zu schaffen. Eventuell lässt sich ein Ziel, was anhand eines Vorschlages angestrebt wird, mit anderen Interventionen erreichen, die leichter zu realisieren sind.

Die Interventionsvorschläge zu Job crafting und Work ownership wurden schon weiter oben im Text erwähnt. Zu beachten ist, dass die Chauffeure/-eusen von sich aus eine Aufwertung ihres Berufes vorschlagen. Es scheint also ein erhebliches

Bedürfnis dafür vorhanden zu sein und zeigt, dass sie das Bild ihres Berufsstandes in der Öffentlichkeit nicht teilen. Sie möchten sich gar von einem stereotypischen Bild distanzieren wie z.B. die holländischen Lastwagenchauffeure/-eusen vom massiv übergewichtigen „Meatball-eating-men“ (Boeijinga et al., 2016).

Die Kooperation und Austausch mit den DMA birgt Verbesserungspotential für die Zielgruppe. Den Chauffeure/-eusen ist eine gute Zusammenarbeit wichtig, wie auch bei Staats et al. (2017) beschrieben. Die DMA sind bei CT die fachlichen Vorgesetzten und arbeiten darum eng zusammen mit der Zielgruppe. Sie haben durch das Disponieren von Aufträgen zentralen Einfluss auf die Arbeitsorganisation (CAMION TRANSPORT AG, o.D.).

Interventionen zur Förderung der Gesundheitskompetenz wurden keine genannt. Es wurde im Gegenteil wenig Interesse, keine Energie und Zeit für Weiterbildungen geäußert. Erschöpfung war auch ein Grund bei McDonough et al. (2014), welcher die Teilnahme an Gesundheitsförderungs-Aktivitäten nach den langen Arbeitstagen verunmöglichte und/ oder erschwerte. Das sollte bei der Interventionsplanung beachtet werden, indem Weiterbildungen evtl. in der Arbeitszeit während des Fahrens eingebettet werden. Es besteht die Möglichkeit während der Fahrt zu telefonieren und auch Musik zu hören. In Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung wäre die Idee spannend zu verfolgen, wie Wissen über Sprachmitteilungen weitervermittelt werden könnte. Dabei wäre natürlich die Art und Weise der Präsentation wichtig, indem dies für die Zielgruppe ansprechend, spannend und motivierend angeboten würde. Ein Beispiel wäre das Podcast-Format, wo die Chauffeure über das Internet Dateien beziehen und in der Fahrzeugkabine abspielen könnten.

6. Fazit

Die BA „Bedürfnisabklärung bei Lastwagenchauffeuren/-eusen“ legt den Fokus auf die Partizipation der Zielgruppe und auf Salutogenese. Das ist auch im Sinne der Gesundheitsförderung sowohl als Untersuchungs- wie auch Praxisfeld.

Gesundheitskompetenz ist ein wichtiger Ansatz, um die Rahmenbedingungen für Gesundheit bei der Zielgruppe zu verbessern. Um diese zu steigern, braucht die Zielgruppe Weiterbildungen zu Gesundheitsthemen wie z.B. genussvollem und

zugleich gesundem Essen. Dabei gilt es die wahrgenommenen Hindernisse wie z.B. die langen Arbeitszeiten zu beachten.

Es gibt keine objektive Arbeit, jede Person sieht andere Prioritäten, Vor- und Nachteile. Die Arbeit wird immer wieder von den Arbeitenden neu geschaffen. Dort setzt „Job crafting“ an, was mehr Kontrolle im Arbeitsprozess und Nutzung des vorhandenen Spezialwissens bedeutet. Dies geschieht z.B., indem Partizipation bei der Zielgruppe gefördert wird. Es wird ihnen mehr Verantwortung übertragen, was als Folge das Gefühl von „Work ownership“ herstellen kann. Die Chauffeure/-eusen sehen ihre Arbeit mehr als Teil ihres Selbst, was sich auf ihr Verhalten auswirken kann. Sie investieren sich mehr in das Unternehmen und machen nicht nur Arbeit nach Vorschrift, was längerfristig gesehen die Wirtschaftlichkeit steigern kann. Diese Ergebnisse aus dem Ressourcen-Teil der TeBe beeinflussen die Interventionsplanung in einem nächsten Schritt, der nicht mehr Teil dieser BA ist. Der Schwerpunkt wird dabei auf der Förderung von Gesundheitskompetenzen und Partizipation bei der Zielgruppe sein. Wie schon im Kapitel „Diskussion“ beschrieben, kann dies ein effektiver Weg sein, um den vielen Belastungen der Lastwagenchauffeure/-eusen zu begegnen.

In dieser BA wurde ein Bezug zu bestehender Evidenz über Belastungen einer vulnerablen Berufsgruppe gefunden und neue gebildet mit der Erhebung ihrer Ressourcen. Da das Ziel der BA eine Bedürfnisabklärung bei der Zielgruppe war, besteht weiterer Forschungsbedarf. Dieser liegt bei der Planung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Interventionen. Mögliche Fragestellungen für zukünftige Forschung können dabei sein:

Was gibt es für gesundheitsförderliche Interventionen...

- ..., um die Ressourcen von Lastwagenchauffeuren/-eusen zu fördern?
- ..., um dem komplexen Belastungsspektrum von Lastwagenchauffeure/-eusen zu begegnen?
- Welche gesundheitsförderlichen Interventionen für Lastwagenchauffeure/-eusen sind effektiv und erfahren Resonanz bei der Zielgruppe?

Es bleibt die Frage, ob es weitere Ressourcen gibt, die in dieser Arbeit nicht beobachtet werden konnten. Dafür bräuchte es andere Datenerhebungsmethoden, die evtl. auch unbewusste Ressourcen zu Tage fördern.

Die Forschung an neuen Technologien ist da schon viel weiter. Es wird fleissig an autonom fahrenden LKWs geforscht. Es ist realistisch, dass in zehn Jahren vollautomatische Fahrzeuge auf den Strassen fahren. Vernetzte Fahrzeuge folgen einander und verursachen durch ihr Fahrverhalten weniger Staus.

Das Fahrzeug übernimmt immer mehr Funktionen der Chauffeure/-eusen. Es gibt EDV-Programme, die bei der Planung der Aufträge Verkehrslage und Wetter berücksichtigen können. So können Verkehrsströme effizienter aneinander vorbeigeleitet werden (Decker, 2017). Die Assistenzprogramme übernehmen Aufgaben, die ein Mensch gar nicht leisten kann. Dennoch gibt es eine Zukunft für Lastwagenchauffeure/-eusen, aber das Berufsbild wird sich wandeln. Dann braucht das Transportwesen eigenständig denkende, innovative Persönlichkeiten, die mitdenken und mitreden können. Denn die Aufgaben werden nicht weniger, eher durch andere ergänzt wie z.B. aus dem logistischen Bereich (Heidorn GmbH, 2017). Die Angst, „überflüssig“ zu werden, sollte der Zielgruppe frühzeitig genommen werden. „Transport-Manager“ der Zukunft werden vielleicht nicht mehr so viel fahren, die Ladungssicherung wird aber immer noch in ihrer Verantwortung sein. Im unübersichtlichen Stadtverkehr wird autonomes Fahren noch nicht angedacht. Wenn Situationen unvorhersehbar sind, wird es weiterhin Chauffeure/-eusen brauchen, die beherrscht und selbstbewusst eingreifen können (Hamacher Transporte, 2018). Dafür brauchen sie Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten und da kommen Gesundheitsförderer ins Spiel. Sie hören der Zielgruppe zu, fördern Partizipation und vertreten ihre Anliegen. Gesundheit setzt auch bei den Verhältnissen an, nämlich den Arbeitsbedingungen. Es braucht Menschen, die das Transportwesen in die nächste Generation begleiten und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit denen des Marktes verbinden. Wenn ein Samen gepflanzt wird, d.h. Empowerment der Zielgruppe heute schon stattfindet, wird der Markt die Früchte in Zukunft ernten können.

7. Literaturverzeichnis

- Abel, T., Jordan, S., Sommerhalder, K., & Bruhin, E. (30. 06 2018). *Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung - Leitbegriffe der Gesundheitsförderung*. Von <https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/health-literacy-gesundheitskompetenz/> abgerufen
- Apostolopoulos, Y., Sönmez, S., Shattell, M. M., Gonzales, C., & Fehrenbacher, C. (k.A.. k.A. 2013). Health survey of U.S. long-haul truck drivers: Work environment, physical health, and healthcare access. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, S. 113-123.
- AZ Zeitungen AG. (14. 11 2018). *Solothurner Zeitung*. Von <https://www.solothurnerzeitung.ch/solothurn/kanton-solothurn/ein-dutzend-lastwagen-fahrer-werden-bei-naechtlicher-kontrolle-angezeigt-133717270> abgerufen
- BAG. (2015). *Sitzen gefährdet die Gesundheit: Warum es sich lohnt aufzustehen!* Bern: Sektion Ernährung und Bewegung, Bundesamt für Gesundheit.
- Boeijinga, A., Hoeken, H., & Sanders, J. (17. 10 2016). Health promotion in the trucking setting: Understanding Dutch truck drivers' road to healthy lifestyle changes. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, S. 385-397.
- Bundesamt für Statistik. (2019). *Fahrleistungen und Fahrbewegungen im Personenverkehr*. Neuchâtel: BFS.
- CAMION TRANSPORT AG. (k.A.. k.A. 2018). *CAMION TRANSPORT AG*. Von <https://www.camiontransport.ch/de/> abgerufen
- CAMION TRANSPORT AG. (o.D.). *Intranet CT*. Von nicht veröffentlicht abgerufen
- CH Media. (26. 01 2018). *Tagblatt*. Von <https://www.tagblatt.ch/ostschweiz/altnau-alkoholisierter-lastwagenfahrer-angehalten-ld.130198> abgerufen
- Decker, J. (26. 10 2017). *manage it – IT-Strategien und Lösungen*. Von <https://ap-verlag.de/3-thesen-ueber-kuenstliche-intelligenz-in-der-lkw-logistik-ausblick-auf-das-transportwesen-der-zukunft/38003/> abgerufen
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (05. 06 2018). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, S. 01-12.
- DR. THOMAS + PARTNER GmbH & Co.KG. (k.A.. k.A. k.A.). *LOGISTIK KNOWHOW*. Von <https://logistikknowhow.com/logipedia/> abgerufen
- Egger, M., Moser, R., & Thom, N. (2008). *Arbeitsfähigkeit und Integration der ältern Arbeitskräfte in der Schweiz - Studie I*. Bern: SECO.
- Flake, C. (2010). *Arbeits- und Gesundheitsbedingungen von Berufskraftfahrern im Güterverkehr*. Gießen: Regierungspräsidium, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung.
- Flick, U. (2014). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In N. Baur, & J. Blasius, *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 411-423). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Garbarino, S., Guglielmi, O., Sannita, W. G., Magnavita, N., & Lanteri, P. (27. 08 2018). Sleep and Mental Health in Truck Drivers: Descriptive Review of the Current Evidence and Proposal of Strategies for Primary Prevention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, S. k.A.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (29. November 2015). *quint-essenz*. Von <https://www.quint-essenz.ch/de/quality> abgerufen
- Hamacher Transporte. (27. 11 2018). *Hamacher Transporte*. Von <https://www.hamacher-transporte.de/de/aktuelles/artikel/text/zukunft-lkw-fahrer-werden-durchs-autonome-fahren-nicht-ueberfluessig.html> abgerufen
- Heidorn GmbH. (21. 10 2017). *Trends der Zukunft*. Von <https://www.trendsderzukunft.de/trotz-neuer-technik-darum-werden-lkw-fahrer-noch-ziemlich-lange-gebraucht/> abgerufen
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- McDonough, B., Howard, M., Angeles, R., Dolovich, L., Marzanek-Lefebvre, F., Rive, J. J., & Laryea, S. (14. 05 2014). Von BMC Research Notes: <https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/1756-0500-7-297> abgerufen
- Metz, A.-M., & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Michaelis, M. (2008). *Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung bei Berufskraftfahrern*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Michaelis, M. (2015). Berufskraftfahrer-Gesundheit – Ist Prävention möglich? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer, *Fehlzeiten-Report 2015* (S. 133-139). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (22. 10 2012). The development and validation of job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress – An International Journal of Work, Health & Organisations*, S. 365-384.
- O'Discroll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (03. 06 2006). The Psychology of Ownership. *Group & Organization Management*, S. 388-416.
- ProgTrans AG. (2013). *Branchenspezifische Logistikkonzepte und Güterverkehrsaufkommen sowie deren Trends*. Basel: Vereinigung der Schweizerischen Verkehrsingenieure und Verkehrsexperten (SVI).
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014). Forschungsdesigns für die qualitative Sozialforschung. In N. Baur, & J. Blasius, *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 117-133). Wiesbaden: Springer VS.
- Rau, R. (2015). *iga.Report 31 Risikobereiche für psychische Belastungen*. Berlin: AOK, BKK, DGUV, vdek.
- Richter, P., & Wegge, J. (2011). Occupational Health Psychology - Gegenstand, Modelle, Aufgaben. In H.-U. Wittchen, & J. Hoyer, *Klinische Psychologie & Psychotherapie* (S. 337-359). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

- Richter, P., Nebel, C., & Wolf, S. (01. 12 2009). Jenseits von Kontrolle und Belohnung - Moderene arbeitspsychologische Ansätze zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit. *Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, S. 265-281.
- Schaufeli, W. B., & Toon, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer, & O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Schmucker, U., Seifert, J., Haapser, C., Lob, G., Matthes, G., Stengel, D., . . . Bernickel, R. (01. 11 2012). Unfälle, Erkrankungen und Verletzung im Güterkraftverkehr. *Der Unfallchirurg*, S. 1022-1030.
- Scholl, A. (2013). Reaktivität im Forschungsprozess. In W. Möhring, & D. Schlütz, *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft* (S. 79-99). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schweizerische Depeschenagentur. (22. 03 2019). *Online-Zeitung: Südostschweiz*. Von <https://www.suedostschweiz.ch/ereignisse/2019-03-22/lastwagenchauffeur-stirbt-bei-verkehrsunfall-im-kanton-luzern-abgerufen>
- Schweizerische Eidgenossenschaft. (01. 01 2000). Von Der Bundesrat: Das Portal der Schweizer Regierung: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html#a13> abgerufen
- Staats, U., Lohaus, D., Christmann, A., & Woitschek, M. (24. 01 2017). Fighting against a shortage of truck drivers in logistics: Measures that employers can take to promote drivers' work ability and health. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, S. 383-397.
- Thierbach, C., & Petschick, G. (2014). Beobachtung. In N. Baur, & J. Blasius, *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 855-866). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (14. 09 2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, S. 349-357.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (14. 07 2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S. 511-532.
- WHO. (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986. *Ottawa Charter for Health Promotion, 1986* (S. 1-6). Ottawa: WHO Regional Office for Europe.
- Wright, M. T. (16. 02 2016). *Leitbegriffe der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*. Von <https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partizipation-mitwirkung-und-mitentscheidung-der-buergerinnen-und-buerger/> abgerufen
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (01. 04 2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, S. 179-201.
- Zohar, D., Huang, Y.-h., Lee, J., & Robertson, M. (01. 09 2013). A mediation model linking dispatcher leadership and work ownership with safety climate as predictors of truck driver safety performance. *Accident Analysis and Prevention*, S. 17-25.

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiel für BL und Beanspruchungen, eigene Darstellung	9
Tabelle 2: RS-BL-Modell: Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit, eigene Darstellung	11
Tabelle 3: Alter der Chauffeure/-eusen, eigene Darstellung	20
Tabelle 4: Anstellungsdauer der Chauffeure/-eusen, eigene Darstellung	21
Tabelle 5: Arten von Gütern geordnet nach Kundenart, eigene Darstellung	21
Tabelle 6: beobachtete/ geäußerte RS geordnet nach dem RS-BL-Modell, eigene Darstellung	22
Tabelle 7: beobachtete/ geäußerte BL geordnet nach dem RS-BL-Modell, eigene Darstellung.....	25
Tabelle 8: geäußerte Interventionsvorschläge, eigene Darstellung	28
Tabelle 9: Abkürzungen der BA, eigene Darstellung	49

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: vereinfachtes JD-R-Modell, eigene Darstellung	10
Abbildung 2: Eigenständigkeitserklärung, eigene Darstellung	42
Abbildung 3: exemplarisches Beispiel aus der Qualitativen Inhaltsanalyse, eigene Darstellung	47

10. Eigenständigkeitserklärung

Eigenständigkeitserklärung:

„Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst habe.“

Unterschrift Monika Friedl:



Wortzahl:

Abstracts: 170

Arbeit: 8302

Abbildung 2: Eigenständigkeitserklärung, eigene Darstellung

11. Anhang

Anhang 1: Glossar

Tabelle: Glossar der BA, eigene Darstellung

Ameise	Elektrohubwagen
Fleetboard	Fahrzeugmanagement, mit dem Potentialanalysen für wirtschaftliches Fahren erstellt werden können.
Lastwagenhauffeur/-euse	sind verantwortlich für die Ausführung von Transportaufträgen gemäss der Vorgaben des Fahrer-Handbuchs CT (2017), dazu gehören unter anderem die Einhaltung von Terminen, positives Auftreten bei der Kundschaft, Kontrolle der Ladungssicherungsmittel, Tauschen von Leergut, einwandfreie Beschriftung von Gütern und Informationsfluss gegenüber Vorgesetzten und Kundschaft, Schweizer Ausdruck synonym zu LKW-Fahrer/in, Berufskraftfahrer/in
Leergut	wird im Tausch von EPAL gegen eine Vollgut-Palette getauscht, ist eine Palette ohne Güter drauf
LogCom	ein elektronisches Gerät zur Kommunikation zwischen den Chauffeuren und Disposition
Mitarbeiter Umschlag	ist zuständig für den korrekten Be- und Entlad der Fahrzeuge und Sauberkeit und Ordnung in der Umschlagshalle
Palette	ein tragendes Ladehilfsmittel, dient dazu Güter zu tragen oder zusammenzufassen, eine EPAL ist dabei eine genormte Tausch-Palette, die eine ununterbrochene Transportkette ermöglicht
Rolli	ein von Hand gezogenes oder geführtes Flurförderzeug für den Transport von Paletten, auch Handgabelhubwagen genannt
Sackrolli	Sackkarren
Stockwerklieferung	Güterlieferung, die an gewünschten Ort des Kunden gebracht wird
Stückgut	individualisierte, unterscheidbare Güter, die einzeln gehandhabt werden und deren Bestand stückweise oder als Gebinde (Fässer usw.) geführt wird
Umschlag	Vorgang, bei dem Güter von einem logistischen System (z.B. Lager) auf ein oder in eine anderes umgeladen werden (z.B. Lastwagen), kurz für Umschlagshalle
Transport-Disponent/in	hält Kundenvorgaben ein, ist für den optimalen Einsatz und die Auslastung der Fahrzeuge zuständig, weist ein, kontrolliert und führt die Chauffeure/-eusen und ist verantwortlich für die korrekte Erfassung von Daten
Transportleiter/in	Vorgesetzte/r des Dispositions- und Fahrpersonals, ist dabei zuständig für Einsatzplanung, Organisation der Aus- und Weiterbildung, hat eine Kontrollfunktion für die zugeteilten Berufsgruppen

Anhang 2: Begleitbrief zur Validierung

Liebe/r xx

Vielleicht erinnerst Du Dich noch an den Tag im November 2018, an dem ich Dich mit meinem Laptop begleitet habe? Meine Fragen wurden fleissig beantwortet und ich habe versucht punktuell bei der Arbeit mitzuhelfen. Einige Kunden waren neugierig, wer Dich begleitet und haben gefragt, was diese Frau genau macht.

Es war für mich eine tolle Erfahrung, bei der ich viel über die Arbeitsbedingungen gelernt habe. Jeder hat eigene Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten, die es ihm erlauben eine gute Arbeit zu leisten

und dabei selbst gesund zu bleiben. Jeder hat seinen eigenen Umgang mit Belastungen und pflegt andere Kundenbeziehungen.

Beiliegend findest Du Deine persönliche Auswertung von der Tagesbegleitung. Es sind die wichtigsten Ergebnisse vom Tag, mit denen ich weiterarbeiten werde. Viele Daten wurden verallgemeinert, um keine Rückschlüsse auf die Person ziehen zu können.

Bitte lese es doch einmal durch und überprüfe, ob alles korrekt wiedergegeben ist. Es ist für die Erhebung sehr wichtig, dass Fehler beseitigt werden. Für Rückmeldungen oder Fragen melde Dich bitte bei mir:

→ Telefonnummer direkt xx

→ Mail: xx

Vielen Dank, dass Du mir einen Einblick in Deinen Arbeitsbereich gewährt hast.

[Anhang 3: exemplarisches Beispiel einer Tageszusammenfassung zur Validierung](#)

Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten

Arbeitsbedingungen:

Im Laderaum ist eine Kiste mit Sachen für die Gütersicherung und ein Sackrolli.

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

Es wird am Morgen kontrolliert, ob es Eis auf dem Dach hat, was wichtig für die Sicherheit der anderen Verkehrsteilnehmer ist. Lieferscheine werden so kontrolliert, dass alles klar ist und der Chauffeur sich danach 100%-ig auf die Kunden konzentrieren kann. Güter sind so hinzustellen, dass sie den Kunden nicht stören. Das Hinfahren zum Kunden ist für die Sicherheit der Güter wichtig, es kann vieles mit der Luftfederung ausgeglichen werden. Rückwärtsfahren geschieht mit offenem Fenster. Schiebetor beim Kunden wird immer wieder runtergelassen. Der LKW wird immer so abgestellt, dass der Weg frei bleibt und man nachher sicher wegkommt. Es gibt spezifisches Wissen im Umgang mit Leergut und dem Handling der Hebebühne. Hebebühne wird konsequent runtergelassen. Regionales Wissen macht eine feste Tourenzuteilung unnötig. Er könne überall in der Ostschweiz hingeschickt werden und er findet sich zurecht. Das Ablehnen von ungesicherter Ware ist möglich. Es sollte den Kompetenzen des Chauffeurs überlassen werden, wie er zum Kunden fährt.

Persönliche Kompetenzen:

Das ausgewogene Mittagessen wird in einer Dorfbeiz eingenommen, wo es auch soziale Kontakte zu anderen gibt. Bewegung findet auch in der Freizeit statt. Er schätzt das selbständige Arbeiten und die Freiheiten im Beruf. Der Chauffeur macht Ausflüge in Gegenden, wo er sonst nicht alle Tage ist und lernt andere Kulturen kennen wie z.B. die Glarner, Appenzeller.

Soziales:

Die Kaffee-Pause am Morgen wird mit anderen Chauffeuren zusammen gemacht, wenn es möglich ist. Der Kunde hilft mit beim Abladen. Das Avisieren von Privatkunden einen Tag voraus erleichtert die Arbeit. Dispo-Mitarbeiter sind flott, gut und fair. Die Umschlags-Mitarbeiter laden den LKW ideal vor.

Belastungen

Arbeitsumgebung:

Der Weg zum Kunden ist unübersichtlich, überall gibt es Ausfahrten und tiefe Dächer, welche beachtet werden müssen. Im Winter muss aus Sicherheitsgründen die Hebebühne immer sauber bleiben. Es ist nicht gut den ganzen Tag in den 2 Quadratmetern der Fahrerkabine zu verbringen. Man weiss nie, wann es Feierabend gibt, das macht es schwierig unter der Woche abzumachen.

Körperlich:

Ware wird vom EPAL gehoben, weil kein Leergut vorhanden.

Mental:

Ein Privatkunde ist nicht da. Das EPAL-Handling braucht Zeit, weil immer nach Leergut gesucht wird und ungeplant überbreite EPAL zu viel Platz einnehmen im Laderaum. Einmal hat es kein Leergut für den Kunden.

Soziales:

Ein Kunde sagt, dass das Leergut ihm gehört und darum kein Tausch möglich ist. Die Bordsteinkanten-Lieferung ist nicht üblich. Es ist besser die Ware reinzutragen und den Kunden so zufrieden zu machen. Viele deutsche Firmen sparen bei der Anlieferung und der Chauffeur sucht im Laden nach den Mitarbeitern. Der Chauffeur versteht die Planung der Dispo-Mitarbeiter nicht immer. Die Kunden beachten Chauffeur teilweise nicht und benutzen Stapler nicht zum Helfen, obwohl einer vorhanden wäre. Die Umschlags-Mitarbeiter sind bei Spezialgütern unflexibel.

Massnahmenvorschläge

- Es braucht Bestimmungen, wie Güter zu verpacken sind. Es sollte keine 800kg-EPAL mehr geben. Eine Beratung für die Kunden wäre wichtig, damit sie nicht wahllos alles in Auftrag geben.
- Lärmreduzierende Pneus minimieren das Risiko vom Sekundenschlaf im Verkehr.
- Das Fleetboard berücksichtigt den Verbrauch nicht: Diesel und Pneus könnten eingespart werden.
- Masse und Gewicht der Ware sollten richtig angegeben werden. Je mehr Infos vorhanden sind, desto besser kann die Tour zusammengestellt werden.

Anhang 4: Informed Consent

„Guten Tag Herr ../ Frau..

Am Wochentag, xx.xx.xx, werde ich Sie auf Ihrer Transporttour begleiten. Ich bin Praktikantin im BGM und möchte mir gerne ein Bild über Ihre Arbeitsbedingungen als Chauffeur/-euse machen. Dies geschieht im Rahmen meiner Bachelorarbeit. Ich werde Ihnen einige Fragen stellen und beobachten, was bei der Arbeit geschieht und mir auf dem Laptop notieren. Die Daten werden anonym verarbeitet und Ihre aktive Mitarbeit an der Erhebung ist freiwillig. Ich gehe davon aus, dass Ihr Transportleiter Sie bereits darüber informiert hat. Im Falle von Fragen dürfen Sie mich sonst gerne kontaktieren.

Freundliche Grüße

Anhang 5: Vorlage für die TeBe-Feldprotokolle

Teilnehmende Beobachtung vom xx.11.18 mit xx, x. Tag

Tourentyp:

Fahrzeug:

Fassungsvermögen Paletten:

Chauffeur:

- Geschlecht
- Alter
- Ausbildungsstand (Werdegang)
- Länge im Betrieb

Wetter:

- morgens:
- nachmittags:

Stimmung:

Geräusche, Gerüche, Atmosphäre, Räumlichkeiten:

Fliesstext mit Zeiten und Orten und Beobachtungsnotizen:

DMA:

UMA:

Interventionsvorschläge:

Anhang 6: Übersicht Qualitative Inhaltsanalyse anhand eines Beispiels

Original Feldnotizen mit Streichungen	Paraphrasierung	Generalisierung	Kategorie
6:57 Fz ist vollgeladen, wir fahren los, erster Stop ist Thurnau für Kaffee-Pause, wo 3 Chauffeure CT mit 1 Lehrling 30min zusammensitzen und sich über schwere Fahrverhältnisse in Davos unterhalten, wie man am besten raufkommt und ausladen kann, es ist eine Chauffeuse dabei, die früher bei CT gearbeitet hat und jetzt bei Galliker	erster Stop bei Autobahnraststätte für Kaffee-Pause mit 3 anderen Chauffeuren von CT, Austausch über Fahrverhältnisse in Davos	Pause mit anderen Chauffeuren auf Autobahnraststätte	RS soz. B.
C9 schaut am Anfang, ob es Eis auf dem Dach hat, ist für Sicherheit für andere Fz wichtig, weil Fz draussen stehen, wäre besser, wenn Fz drinnen stehen würden	C9 schaue am Morgen zuerst, ob es Eis auf dem Dach habe, was für Sicherheit anderer Fz wichtig, Unterstand wäre besser	Sicherheits-Kontrolle	RS FF
er hat den Motor 10min laufen lassen, dass Batterie laden kann, Bobbine (Kabelrollen), ohne Kabel (leerer Zustand), EU1 ist EPAL mit einem Rahmen, EU2 mit 2 und EU3 mit 3 und mehr Rahmet	Motor wird 10min laufen lassen, dass Batterie geladen	Motor laufen lassen wegen Batterie	RS Pers.
St. Gallen ist laut C9 sehr gut zum Pausen machen, man kann mit dem Wagen gut hinfahren und im Raum Zürich gäbe es das weniger, man ist darauf angewiesen bei einem Einkaufszentrum oder bei einer Tankstelle Platz zu haben, Gaur hat einen Parkplatz auf einmal zahlpflichtig gemacht, was zu Engpässen in der Stadt geführt hat, diverse Probleme mit der Polizei etc., Rautier Suisse Graubünden ist mit Kanton und Restaurant Schützenhaus zusammengesessen und haben vereinbart, dass Fz 1h gratis parkieren kann	Raum St. Gallen sei für Pausen besser wie Raum Zürich, dort sei man auf Einkaufszentren oder Tankstellen angewiesen zum Parkieren	Vergleich Raum St. Gallen mit Raum Zürich	Info
C9 schaut am Morgen die Lieferscheine gut an, plant seine Tour und ist dann 100%-ig bei jedem Kunden	C9 schaut Lieferscheine am morgen gut an, plane seine Tour und sei dann 100%-ig bei jedem Kunden	vorbereitet, dass 100%-ig bei jedem Kunden	RS FF

Abbildung 3: exemplarisches Beispiel aus der Qualitativen Inhaltsanalyse, eigene Darstellung

Anhang 7: Kategorien mit Ankerbeispielen

Ressourcen

Persönlichkeitsmerkmale:

- Resilienz, Copingstrategien: „Es goht scho.“
- persönliche Kompetenz (Kennen von eigener Grenzen): selbstgekaufte Hilfsmittel
- Ergonomie: nicht von Laderaum runterspringen (Belastung von Knien)

Arbeitsbedingungen:

- Fahrzeug ist bei Arbeitsbeginn schon vorgeladen
- weniger Arbeitsbelastung: weniger Verkehr, weniger Auslieferungen/ Abholungen

Soziale Beziehungen:

- Austausch mit anderen Mitarbeitern, Kunden, anderen Chauffeuren
- Kooperation: gegenseitige Hilfe, eingespielte Arbeitsabläufe
- Benefits: Trinkgeld, Kaffee

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

- Fachkompetenz: Ordnung Laderaum, Beherrschen der Hilfsmittel, Insider-Wissen
- Sicherheit: Rückwärtsfahren mit offenem Fenster, Blinken zum Anzeigen für andere
- Verantwortung übernehmen für eigenen Arbeitsbereich: Ladungssicherung eingehalten, Kontrolle Ladung

Belastungen

Physische:

- allgemein ungesundes Verhalten/ Regeneration erschwert
- Fertigkeiten werden nicht genutzt: nicht-ergonomische Arbeitsweise

Psychische:

- Ungerechtigkeiten: z.B. wahrgenommene Benachteiligung
- Kundengegebenheiten ohne direkten Kontakt zu Kunden: Wartezeit bei/ Suche nach Kunden, Kunden sind nicht vor Ort
- EPAL-Handling: kein Leergut vorhanden

Belastende soziale Beziehungen:

- direkter Kontakt: ausserordentliche Kundenwünsche, Fehler von MA und Kunden
- Rollenerwartung wird nicht erfüllt: unbemerkter Eintritt, Kunde weiss von nichts, hätte mit etwas anderem gerechnet, Blockschrift muss aktiv eingeholt werden auf dem Lieferschein

Arbeitsumgebung:

- gemeint ist die Fahrerkabine, Umschlagshalle, Dispo-Schalter, Kundenörtlichkeiten, Wetter, Strassenverhältnisse
- Hilfsmittel: Lieferschein ist nicht richtig ausgefüllt oder unklar
- Weg zum Kunden erschwert: Strasse gesperrt durch Kanalisationsarbeiten, Strasse zu eng
- befristete, regionale Schwierigkeiten: Verkehr in der Grossstadt, Abendverkehr

Anhang 8: Abkürzungen auf einen Blick

Tabelle 9: Abkürzungen der BA, eigene Darstellung

CT	CAMION TRANSPORT AG
BA	Bachelor-Arbeit
BL	Belastung
C + Nr.	Teilnehmender 1-10 mit Nummer versehen, C1 = Teilnehmender 1
DMA	Dispo-MA = Transport-Disponent/in
EPAL	Europoolpalette
LKW	Lastkraftwagen, synonym: Lastwagen, Motorwagen, Sattelschlepper
RS	Ressource
TeBe	Teilnehmende Beobachtung