

EINSCHÄTZUNGEN ZU DEN AUSWIRKUNGEN DER ...

Arbeitsbedingungen im Greenkeeping

Eine Untersuchung zur Arbeitswelt von Greenkeepern in den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland.

Auszug aus der fachlichen Arbeit für die Fortbildungsprüfung zum Geprüften Head-Greenkeeper an der DEULA Rheinland, 2008, zum Thema: „Auswirkungen der Arbeitsbedingungen im Greenkeeping auf Gesundheit und soziale Beziehungen“.

Einleitung

Fortbildungsveranstaltungen und Tagungen stellen für Greenkeeper die wichtigste Möglichkeit dar, sich einerseits fachlich weiterzubilden, andererseits bieten sie auch ein Forum zum Austausch persönlicher Erfahrungen am Arbeitsplatz. Dabei wird klar, dass unzureichende Ausstattungen des Arbeitsplatzes, Leistungs- und Zeitdruck, Überstundenbelastung auch Auswirkungen auf die familiäre und gesundheitliche Situation haben können.

Im Rahmen einer fachlichen Arbeit zur Head-Greenkeeper-Prüfung ergab sich die Möglichkeit, die Situation in der „Greenkeeper-Arbeitswelt“ mit Hilfe einer Fragebogenaktion 2007/2008 in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland zu erfassen und Schlussfolgerungen / Empfehlungen bezüglich der Auswirkungen zu erarbeiten. Dazu sollen an dieser Stelle beispielhaft einige Ergebnisse vorgestellt werden.

Aktuelle Untersuchungen zur Arbeitswelt

Stand der Untersuchungen

Bereits seit 1979 wird zwar durch kontinuierliche Umfragen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für berufliche Bildung ein Wandel in Arbeitsbedingungen und -belastungen dokumentiert. Mit der Erweiterung des Arbeitsschutzgesetzes um den Bereich der „Gesundheitsprävention“ (1996) wurden vermehrt psychische Belastungen in der Arbeitswelt und mögliche Folgen für die Arbeitnehmer thematisiert.

Trotzdem gibt es wenig praxisbezogene Literatur, die sich mit den Arbeits-

bedingungen von Menschen und möglichen Auswirkungen auf Gesundheit und soziale Beziehungen beschäftigt. Das von Elke Ahlers verfasste Diskussionspapier Nr. 112 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung verarbeitet die Ergebnisse regionaler (Bochum, NRW) und bundesweiter Projekte sowie einer europäischen Untersuchung. Zur Orientierung werden die wesentlichen Grundgedanken im Folgenden wiedergegeben (AHLERS, 2003).

Stress als zentrales Problem der modernen Arbeitswelt

Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung haben nachweislich zugenommen. 40 Millionen Europäer fühlen sich durch ihre Arbeit gestresst, 60% davon reklamieren negative Auswirkungen der Arbeit auf ihre Gesundheit. Hohe Verantwortung, hohe Arbeitsmenge, Zeitdruck sowie dünne Personaldecken infolge des vermehrten Kosten- und Wettbewerbsdrucks belasten Arbeitnehmer physisch und zunehmend psychisch. Das latent große Risiko, arbeitslos zu werden, wirkt als zusätzlich verstärkender Angst- und Stressfaktor, ebenso wie Defizite in Arbeitsorganisation, Kommunikation und Führung.

Zur Erfassung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit werden begrifflich „Belastungen“, als die auf die Menschen einwirkenden Arbeitsbedingungen, und „Beanspruchung“, als die Auswirkung der Belastung auf die Mitarbeiter, unterschieden.

Stellen Belastungen eine zu große Beanspruchung dar, führt dies zu Beschwerden, aus denen auf Dauer Erkrankungen entstehen können.

Der Begriff „Stress“ wird häufig benutzt, um diese Beschwerden in ein Wort zu fassen, meint negativen Stress (Distress), deutlich zu unterscheiden vom „normalen“ Stress (Eustress), jener biologischen Reaktion, die lediglich den Kreislauf anregt und Lernprozesse fördert. Mehrere Modelle

beschreiben unterschiedliche Auswirkungen von Stress, zu denen zentral auch Erholungsunfähigkeit mit den damit verbundenen Gesundheitsrisiken (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rücken- und Gelenkschmerzen, Schwächung des Immunsystems) gehört.

In den USA gilt „Stress“ inzwischen als das größte gesundheitliche Problem in der Arbeitswelt.

Besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Entspannung lassen sich gesundheitliche Stressfolgen zumindest abschwächen (AHLERS, 2003).

Ursachen von Stress in der Arbeitssituation

Ökonomische Zwänge bewirken eine zunehmende Flexibilisierung und Marktanpassung, besonders auch im Dienstleistungssektor. Verbunden damit wird der Arbeitstag für viele Menschen weniger planbar und kalkulierbar. Das hat Auswirkungen auf die so genannte „work-life-balance“, Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen oder lösen sich teilweise auf.

Die Folge davon kann Erholungsunfähigkeit sein, weil hohe Verantwortung, Leistungs- und Zeitdruck verbunden mit ständiger Erreichbarkeit (Handy, E-Mail) Ruhepausen erschweren und die nötige Distanzierung zur Arbeit verhindern. Die Arbeit nimmt unverhältnismäßig viel Raum im Leben ein, Planungssicherheit geht verloren, sodass soziale Beziehungen oft nicht mehr entsprechend gepflegt und aufrechterhalten werden können. In der Folge werden psychische Arbeitsbelastungen aufgrund eines fehlenden sozialen Rückhalts schwerer ertragen (AHLERS, 2003).

Notwendige Gegenmaßnahmen

AHLERS und TRAUTWEIN-KALMS (2004) leiten daraus die Notwendigkeit für Unternehmen ab, den Fokus mehr auf die Menschen als ihre „Humanressource“ zu richten und damit den Schutz der Mitarbeiter ins Zent-

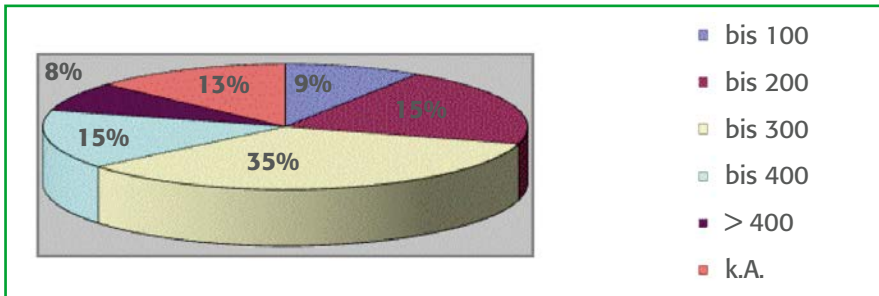


Abb. 1: Erfassung der geleisteten Überstunden der befragten Greenkeeper.

rum ihrer Führungsverantwortung zu rücken.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich die Bedeutung von Gegenstrategien zur Vermeidung von Belastungen ableiten, Gesundheitsprävention wird zu einer zentralen Aufgabe in den Betrieben. Mit einer „Unternehmenskultur“ der offenen Kommunikation können Verbesserungen von Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf und Führung erreicht werden. Unter diesem Aspekt ist eine Diskussion über Chancen und Risiken von Zielvereinbarungen und Zielkorrekturgesprächen sowie Vor- und Nachteilen einer weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeiten unausweichlich.

Der Umgang mit psychischen Belastungen an einem Arbeitsplatz ist schwierig, weil Stress aufgrund der Komplexität der Auslösemechanismen objektiv schwer nachweisbar ist. Es ist durchaus vielfach „in“, Stress als Indikator für den hohen Anspruch eines Arbeitsplatzes an einen Menschen zu thematisieren.

Trotzdem muss eine Sensibilisierung in den Unternehmen vorangetrieben werden, die Verantwortung für die Mitarbeiter anzunehmen und im Alltag konstruktiv umzusetzen.

Parallel dazu ergibt sich die Notwendigkeit einer umfassenden Verhaltensprävention, der Vermittlung und Förderung subjektiver Bewältigungsstrategien. Damit können arbeitende Menschen Widerstandsressourcen aufbauen, das Verhältnis zwischen Anforderungen der Arbeit und verfügbarem Leistungspotenzial der Beschäftigten wird neu hergestellt und aufrechterhalten.

Ergebnisbeispiele

Im Rahmen der Facharbeit wurde ein Fragebogen für die Arbeitswelt des Greenkeepers so aufgebaut, dass einerseits Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung und Strukturen in Führung und Organisation und andererseits Auswirkungen im sozialen Bereich sowie die Eigenreflexion der beruflichen Situation erfasst werden konnten. Insgesamt wurden 70 Erhebungsbögen ausgegeben, davon wurden 53 ausgefüllt zurück gesandt. Dies entspricht einem Rücklauf von 76% der Greenkeeper in der Region. Im Folgenden werden einige Ergebnisbeispiele beschrieben.

Arbeitsituation/Arbeitsplatz

Bei 62% der befragten Greenkeeper ist der Verein Arbeitgeber, 32% sind

bei einer Betreiber-gesellschaft ange-stellt und knapp 6% sind selbstständig.

Eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden pro Woche stellt bei der Mehrzahl der Kollegen den Normalfall dar (ca. 66%), 26% berichten davon, dass mehr als 40 Stunden pro Woche im Arbeitsvertrag fixiert sind.

Ergänzend dazu werden in der Saison Überstunden geleistet. Abbildung 1 zeigt, dass 35% der Befragten bis 300 Überstunden erbringen, über 20% sogar deutlich darüber hinaus.

87% der Greenkeeper können regelmäßig (immer oder meistens) Pausen machen, bei 13% fehlt diese Regenerationsmöglichkeit im Tagesablauf. Lediglich 55% der Befragten können Urlaub während der Golfsaison nehmen, 45% arbeiten über sieben Monate ohne Erholungszeit.

Auch die räumliche Ausstattung ist geeignet, um einen Eindruck vom Arbeitsplatz zu erhalten. Bei 70% der befragten Greenkeeper steht z.B. ein Büro zur Verfügung (Abbildung 2), während Dusche und Umkleideraum etwas weniger genannt wurden und z.B. 17% kein WC sowie 8% keinen Aufenthaltsraum haben.

Ergänzend dazu bezeichneten 28% der Greenkeeper ihre Ausstattung mit Arbeitsmitteln als optimal, 64% als befriedigend oder ausreichend und 7,5% als mangelhaft.

32% der Kollegen verfügen nach eigener Einschätzung über eine optimale Zahl von Mitarbeitern, 45% urteilten mit befriedigend bis ausreichend und 23% sahen in diesem Bereich ein eindeutiges Defizit.

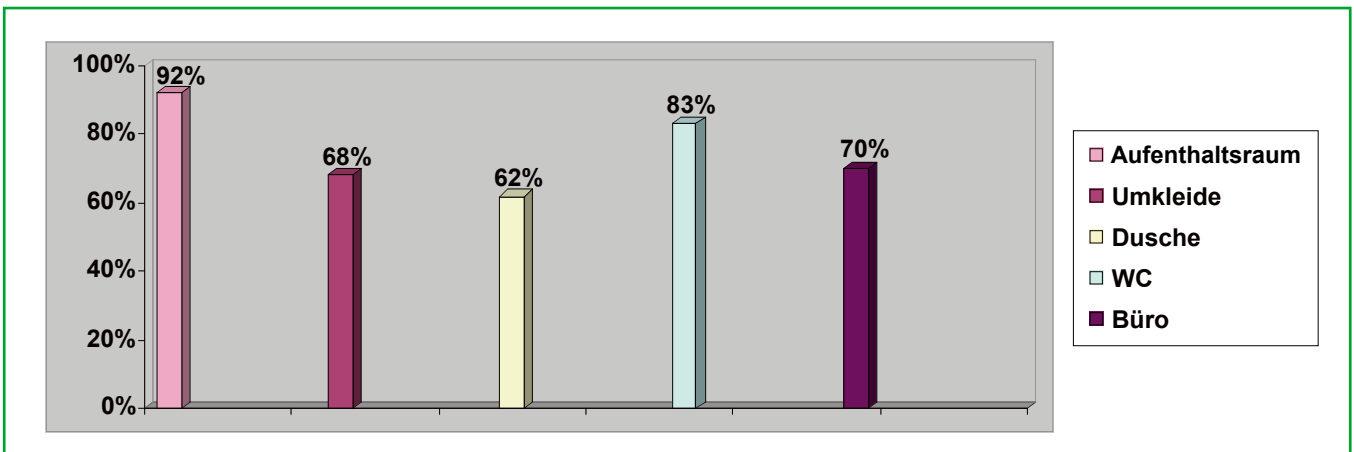


Abb. 2: Räumliche Ausstattung für den Greenkeeper.

Führung und Kommunikation

Ihre Beziehung zur Geschäftsführung bezeichnen 58% der befragten Greenkeeper als sehr gut bis gut, 34% als befriedigend bis ausreichend und 4% als schlecht. Das Verhältnis zum Clubvorstand beschreiben 49% als sehr gut/gut, 38% als befriedigend/ausreichend und 2% als schlecht. 58% erhalten in der Regel Lob für gute Arbeit, über Probleme und Fehler wird mit diesen Mitarbeitern offen, fair und konstruktiv gesprochen.

Wichtige Entscheidungen werden in Vorstandssitzungen und in der jährlichen Mitgliederversammlung getroffen. An Vorstandssitzungen nimmt nur einer der befragten Greenkeeper immer teil, 28% manchmal und 70% selten oder nie.

Die Mitgliederversammlung, bei den Vereinen das höchste Entscheidungsorgan, besuchen 42% immer, 13% manchmal und 45% selten oder nie.

Die Frage, ob sie ein eigenes Budget erstellen und verwalten, beantworteten 28% der Abteilungsleiter im Bereich Platzpflege mit „ja“, 72% der Greenkeeper mit „nein“.

Eigenreflexion der beruflichen Situation

Hier konnten Aussagen zum eigenen Beruf als Existenzgrundlage getroffen und die Entscheidung für den Beruf des Greenkeepers im Rückblick bewertet werden:

- 49% sehen den Beruf des Greenkeepers als sichere Existenz und machen sich keine Sorgen um ihre Zukunft.
- 40% machen sich Gedanken um ihre Existenz sowie um ihre berufliche Zukunft im Greenkeeping.
- 4% haben Angst, Fehler zu machen, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass sie von Kollegen gehört haben, die infolge von Fehlern den Arbeitsplatz verloren haben.
- 17% fühlen sich wie ein Bundesliga-Fußballtrainer und haben Angst, ihren Job zu verlieren, wenn etwas schief geht.

Ihre Berufswahl sehen alle Kollegen positiv. 49% gefällt der gewählte Beruf sehr gut, sie würden sich immer wieder dafür entscheiden. 51% gaben an, dass die Anforderungen an Green-

keeper zwar deutlich gestiegen sind, trotzdem macht ihnen ihr Beruf Spaß.

Keiner der Befragten bereut seine Entscheidung für das Greenkeeping oder denkt daran, sich beruflich neu zu orientieren.

Auswirkungen durch Arbeitsbelastungen

(Werte in Klammern geben Referenzwerte der Gesamtuntersuchung an) Bei durchschnittlich 41 vertraglich vereinbarten Wochenstunden bedeuten 300 bis 650 geleistete Überstunden in der Golfsaison, Wochenarbeitszeiten von 50 bis deutlich über 60 Stunden. Mit dieser Belastung leben mehr als 36% der befragten Head-Greenkeeper und 15% der erfassten Greenkeeper. Zusätzlich liegt in dieser Gruppe die Zahl derer, die keine Möglichkeit haben, während der Saison Urlaub zu nehmen, mit 53% um 8% über dem Durchschnitt der Gesamtbefragung. Die übrigen Parameter für die Arbeitsbedingungen erwiesen sich als unauffällig.

Die Auswirkungen der Arbeitsbelastung zeigten sich im persönlichen Umfeld (Familie, Freunde, Hobby) mit deutlichen Defiziten.

Auswirkungen durch Führungssituation und Betriebsklima

Mehr als die beschriebenen Bedingungen des Arbeitsplatzes wirken sich anscheinend Faktoren aus, die durch die Betriebsführung und Kommunikation beeinflusst werden.

Da nur 50% der Head-Greenkeeper ihr Verhältnis zu Vorgesetzten mit „sehr gut“ oder „gut“ und damit 50% mit „befriedigend“ oder „schlecht“ beurteilten, erscheint es interessant herauszufinden, was diese schwierige Beziehung für die Arbeitenden bedeutet:

- 82% (70%) der betroffenen Head-Greenkeeper geben gesundheitliche Probleme an,
- 70% (60%) sehen ihre berufliche Existenz eingeschränkt sicher oder unsicher,
- 23% (36%) leisten 300 Überstunden und mehr.

Der Vergleich mit den Angaben der Kollegen, die ihre Beziehung zu Geschäftsführung und Vorstand mit „sehr gut“ oder „gut“ bewerteten zeigt hier deutliche Unterschiede:

- 58% beklagen gesundheitliche Einschränkungen,
- 47% äußern Existenzängste,
- 58% arbeiten pro Saison 300 und mehr Überstunden.

Das weist darauf hin, dass Head-Greenkeeper, die in einer positiv strukturierten Führungs- und Kommunikationssituation arbeiten, weniger krank sind (- 24%), ihre berufliche Existenz positiver und sicherer sehen (+23%) und motivierter und engagierter arbeiten (+ 25%).

In diesem Kontext kann der „Stressor“ „Überstunden“ durchaus zu einem Indikator für Motivation und Engagement werden, wobei hier sicherlich eine genauere Untersuchung von Ursache und Wirkung angebracht wäre.

Diskussion und Schlussfolgerungen

Verantwortungsumfang

Greenkeeper erfüllen im Unternehmen Golfanlage mit Verwaltung, Pflege und Weiterentwicklung des Hauptkapitals „Golfplatz“ eine der wichtigsten Aufgaben.

Auf einer 18-Löcher-Anlage bedeutet das Verantwortung für ein Jahresbudget von mehreren hunderttausend Euro sowie Führungsverantwortung für vier bis sieben Mitarbeiter.

Um diese Aufgabe sachgerecht zu erfüllen, sind vielfältige Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich:

Fachkenntnisse u.a. im Bereich Boden, Pflanze, Wetterkunde, Gehölz- und Biotoppflege, Düngung, Pflanzenschutz, Maschinen- und Beregnungstechnik.

Organisation und Management, d.h. Mitarbeiterführung, Koordination der täglichen Arbeiten unter Einbeziehen des Spiel- und Turnierbetriebs, mittel- und langfristige Planung und Kostenkontrolle.

Verantwortung und Einbindung

Die Mehrzahl der Befragten arbeiten für Vereine, Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlung stellen die Organe für Planung und Entscheidungsfindung dar.

Eine Einbindung in diese Gremien findet mit 30% bei Vorstandssitzungen und 55% bei der Mitgliederversammlung nur eingeschränkt statt.

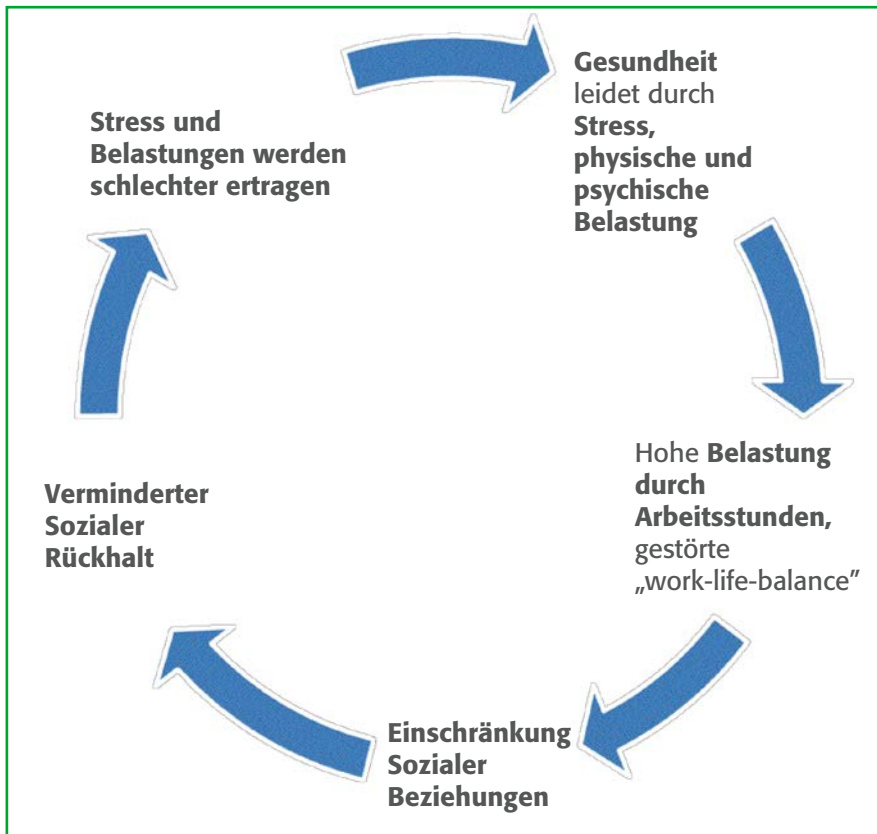


Abb. 3: Teufelskreis andauernd hoher Arbeitsbelastung im Greenkeeping.

Lediglich 28% der Kollegen erstellen und verwalten ein eigenes Budget, obwohl Planung und Kontrolle der Kosten für effizientes Greenkeeping Voraussetzung sind.

Verantwortung und Entlohnung

Eine anspruchsvolle Tätigkeit mit hoher Arbeitsbelastung und Eigenverantwortung, die „Know how“, Flexibilität und überdurchschnittliches Engagement erfordert, wird in Deutschland – so die landläufige Meinung – mit einem guten Gehalt honoriert.

Die Mehrzahl der Greenkeeper (53%) gab auch an, dass sie mit dem erzielten Lohn gut für sich und ihre Familie sorgen kann. Für knapp ein Drittel der Befragten gelingt das nur mit Einschränkungen. Bei 17%, die zur Sicherung des Lebensunterhalts zusätzlich auf einen Nebenjob angewiesen sind, stellt sich die Frage, wie sich ein Mitarbeiter angesichts solcher wirtschaftlicher Zwänge ausreichend auf seine verantwortungsvolle Aufgabe konzentrieren kann.

„Teufelskreis“ andauernd hoher Arbeitsbelastung

Im Greenkeeping wirken physische Belastungen durch zum Teil unvermeidbare Umwelteinflüsse wie Hitze

und Kälte, Nässe und Schmutz, Erschütterungen und Vibrationen, Lärm und Abgase, Dämpfe und Stäube von Pflanzenschutz- und Düngemitteln, sowie das Heben schwerer Lasten auf die Beschäftigten ein.

Dazu gesellen sich Arbeitsbedingungen, die geprägt sind von hoher Stundenbelastung, teilweise unzureichender Ausstattung mit adäquaten Räumlichkeiten, zeitgemäßer Technik, sowie einer dem Arbeitspensum nicht angemessenen Mitarbeiterzahl. Defizite in Führung und Kommunikation beanspruchen die Menschen zusätzlich psychisch, ebenso wie ständige Erreichbarkeit (Handy, E-Mail), Leistungs- und Zeitdruck (AHLERS, 2003).

Viele Faktoren verstärken sich gegenseitig, die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen oder lösen sich auf (Aussage: „Mein Job ist mein Hobby“), verhindern die nötige Distanz zur Arbeit und führen zu Erholungsunfähigkeit (AHLERS, 2003), die letztlich gesundheitliche Konsequenzen hat. Gleichzeitig leiden soziale Beziehungen (Familie, Freunde) aufgrund einer belastenden Arbeitssituation, der in der Folge fehlende soziale Rückhalt lässt die Menschen

wiederum Arbeitsbelastungen weniger gut ertragen.

Wenn sich dieser Kreislauf manifestiert, fällt es den Betroffenen immer schwerer, einen Ausweg zu erkennen; „Burnout-Syndrom“ kann dann die Diagnose lauten.

In wie weit diese „Erkrankung“ im Greenkeeping tatsächlich eine Rolle spielt, bleibt zu untersuchen. Deutliche Warnsignale der Anfangsphase sind nicht zu übersehen.

(FAUST, 2008; WIKIPEDIA, 2008):

- Sehr hohes Engagement für berufliche Ziele;
- Verzicht auf Erholungs- und Entspannungsphasen;
- Der Beruf als hauptsächlicher Lebensinhalt;
- Partnern vernachlässigung;
- Reduzierung sozialer Kontakte;
- Erschöpfung;
- Schlafstörungen.

Einstellung zum Beruf im Spiegel der Arbeitssituation

Die Liste der Belastungen im Arbeitsalltag von Greenkeepern ist lang, Auswirkungen auf Gesundheit und soziale Beziehungen werden realisiert und thematisiert.

Trotzdem beurteilen alle Befragten ihre Berufswahl positiv, keiner der erfassten Kollegen bereut seine Entscheidung für diesen Beruf, oder denkt gar über eine berufliche Umorientierung nach.

Hinter dieser Einschätzung steht ein überzeugendes Potenzial an Optimismus, Kraft und Verbundenheit dieser Menschen mit ihrer Arbeit, die es zu erkennen, zu würdigen und konstruktiv zu nutzen gilt.

Empfehlungen an Greenkeeper-Kollegen

Keine gegenwärtige Arbeitssituation ist „gottgegeben“. An jedem Arbeitsplatz gibt es Verbesserungsbedürftiges, es lohnt sich, danach zu suchen, Möglichkeiten zu überlegen, zu kommunizieren und umzusetzen.

Eine Dokumentation der eigenen Arbeit, dazu gehören auch die Arbeitsstunden, unterstützt das Selbst-

vertrauen, aber auch Respekt und Ansehen von Vorgesetzten, weil damit Professionalität und Transparenz verbunden werden. Im Ernstfall stellen Aufzeichnungen einen Nachweis dar, was, wann, wie und mit welchem Zeitaufwand getan wurde.

In der Kindererziehung sind Grenzsetzungen Mittel, um gefährliche Irrwege zu verhindern. Es ist auch möglich, sich selbst Grenzen zu setzen, Arbeit so zu organisieren, dass Freiräume entstehen für die eigene Person, Partner, Familie, Freundschaften und Hobbies.

Es ist tatsächlich kein Weltuntergang, wenn an einem Wochenende, das als Familienzeit geplant ist, das Handy abgeschaltet wird und E-Mails erst am folgenden Montag gelesen und beantwortet werden. Auf diese Weise kann eine sinnvolle „work-life-balance“ unterstützt werden.

Mitarbeit im Berufsverband verbessert die berufliche Position durch permanente Weiterbildung und Information. Wer eigene Themen artikuliert, ermöglicht dem Verband, auf Wünsche seiner Mitglieder einzugehen. Aus der Bearbeitung dieser Anregungen können wieder Lösungsansätze für den eigenen Alltag hervorgehen.

Sich subjektive Bewältigungsstrategien anzueignen, lässt zwar Stress nicht aus dem Arbeitsalltag verschwinden, er lässt sich aber besser, d.h. weniger folgenreich ertragen.

Wenn belastende Strukturen in einem Betrieb erkannt werden, sollte mit aller Kraft an der Verbesserung gearbeitet werden, evtl. auch mit Hilfe eines externen Moderators.

Es gibt Kreisläufe, die wir nicht mehr aus eigener Kraft verlassen können. Wer das erkennt, sich fachkundigem Rat und professioneller Hilfe öffnet, kann den ersehnten Ausweg finden.

Empfehlungen an Verbände und Bildungsträger

Besondere Unterstützung benötigen Greenkeeper in Situationen, wo Mangel in der elementaren räumlichen, technischen und personellen Ausstattung, effizientes Arbeiten erschwert oder gar verhindert.

Neben Innovationen in Technik und Pflege könnte der „arbeitende Mensch“ häufiger und intensiver in

das Themenspektrum von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgenommen werden. Es ist einerseits wichtig, an einer Reduzierung von Belastungen auf den Golfanlagen zu arbeiten, ebenso groß ist die Notwendigkeit, Greenkeeper „fit“ zumachen, damit sie mit dem alltäglichen Stress besser umgehen können. Auch die DGV-Beratung für Golfanlagen steht vor der Herausforderung, den Fokus auf die „Arbeitswelt Golfplatz“ zu richten, betriebliche Strukturen zu analysieren und nötigenfalls mit Hilfe externer Moderation ein Klima zu unterstützen, das effizientes und erfolgreiches Arbeiten fördert und verhindert, dass Menschen „auf der Strecke bleiben“.

Vielleicht sehen die Verbände Möglichkeiten, sich diesem Thema bundesweit anzunehmen, mit einer größeren Untersuchung sicherere Daten zu gewinnen, um die Arbeitssituation bei Bedarf zu verbessern, womit sich letztlich durchaus Effizienz steigern und Kosten reduzieren ließen.

Eine intensive Auseinandersetzung könnte neue Arbeitszeitmodelle hervorbringen, mit deren Hilfe Belastungen minimiert und gleichzeitig finanzielle Mittel eingespart werden.

Empfehlungen an die Arbeitgeber

Moderne Unternehmen formulieren, auch als Basis einer funktionierenden Führungs- und Kommunikationsstruktur, ein Unternehmensziel. Wenn sich Golfclubs und Betreiber konsequent nach innen und außen positionieren, wird intern die Richtung, in die man gemeinsam geht, auch für die Mitarbeiter klar und transparent.

Die vorliegende Untersuchung zeigt deutliche Anhaltspunkte für vielfältige Gefährdungen der Mitarbeiter, die für das Unternehmen Verluste an Kreativität und Mitarbeiterleistung bedeuten und damit vermeidbare Kosten produzieren können. Greenkeeper, die permanent unter Druck am „Limit“ arbeiten, deren soziale Beziehungen gefährdet sind, die gesundheitliche Einschränkungen spüren und ihrer Arbeit anlasten oder gar „ausgebrannt“ sind, erbringen für ihre Golfanlage sicherlich nicht die optimale Leistung.

Wenn in einer Saison 500 bis 650 Überstunden geleistet werden, lohnt es sich – auch finanziell – diese Situation zu analysieren, Lösungen zu suchen und zu finden. Hier könnte ein zusätzlicher Mitarbeiter Sinn machen und sich auch rechnen, selbst wenn doch der Nachbarclub auch mit fünf Mitarbeitern auskommt.

Diese Untersuchung dokumentiert bei den befragten Greenkeepern eine geradezu unerschütterliche Verbundenheit mit ihrem Beruf. Dies zu erkennen, zu würdigen und konstruktiv für das Unternehmen zu nutzen bietet Chancen für die konsequente Weiterentwicklung einer Golfanlage.

Schlussbemerkung

Die vorliegende Untersuchung hat das Ziel, Probleme in der „Arbeitswelt Golfplatzpflege“ zu erfassen und zu thematisieren, um alle Beteiligten zu sensibilisieren, sowie einen Prozess anzustoßen, der, wo nötig, Verbesserungen ermöglicht.

Wenn auch die abgeleiteten Ergebnisse aufgrund des bewusst im kleinen Rahmen durchgeführten Projektes nur Anhaltspunkte für eine bundesweite Auseinandersetzung mit dem Thema sind, zeigt sich doch, dass Greenkeeper Belastungen und ihre negativen Auswirkungen spüren und sich konstruktiv gestaltend damit beschäftigen wollen.

Dabei sind sie auf die Unterstützung von Verbänden, Bildungsträgern und Arbeitgebern angewiesen.

Literatur

- AHLERS, E., 2003: Dienst-Leistung(s)-Arbeit / WSI – Betriebs- und Personalrätebefragungen, WSI-Diskussionspapier Nr. 112, Düsseldorf; BMBF-Projekt.
- AHLERS, E. und G. TRAUTWEIN-KALMS, 2004: Arbeitsbedingungen: Hohe Leistung braucht Erholzeit, WSI – Mitteilungen 8/2004.
- FAUST, V., 2008: Das Burnout-Syndrom und seine Folgen, <http://www.psychosoziale-gesundheit.net/psychiatrie/burnout.htm>, Stand 02.02.08.
- WIKIPEDIA (Herausgeber), 2008: Burnout-Syndrom, <http://de.wikipedia.org/wiki/Burnout-Syndrom>, Stand 16.01.08.

Autor:

Andreas Stegmann
Geprüfter Head-Greenkeeper
Kettelerstr. 11
67304 Eisenberg
E-Mail:
andreasstegmann@gmx.net