

Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung von Berufsmusikern in den deutschen Kulturorchestern

Analysis of the situation and recommendations for action in workplace health promotion for professional musicians in German Cultural Orchestras*

FRIEDERIKE HÜBNER (DRESDEN)

Zusammenfassung

Aufgrund erhöhter physischer, psychischer und psychosozialer Belastungen im Arbeitsalltag unterliegt der Beruf des Orchestermusikers einer stärkeren Gesundheitsgefährdung als andere Berufsgruppen. Mittels betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) ist es möglich, durch speziell auf den individuellen Bedarf abgestimmte Maßnahmen Gefahren vorzubeugen und Gesundheit zu fördern. Dadurch wird frühzeitige Arbeitsunfähigkeit durch Berufserkrankungen verringert sowie grundsätzlich ein gesundes Arbeitsklima geschaffen. Hierbei ist auf partizipatives und integratives Handeln sowie regelmäßige Evaluationen der Maßnahmen zu achten, um Effektivität, Effizienz und somit einen langfristigen Erfolg zu gewährleisten.

Die aktuelle Situation in den deutschen Kulturorchestern wurde anhand von Leitfaden gesteuerten Interviews analysiert. Es konnten dabei 58 % der deutschen Kulturorchester erfasst werden. Als Ergebnis wird ersichtlich, dass die Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung in Kulturbetrieben für Orchestermusiker mehr nach tatsächlichem Bedarf gesteuert werden muss. Neben Impulsen im physiologischen Bereich sowie Optimierung der Arbeitsverhältnisse spielen dabei die Kommunikation von Bedürfnissen, Sensibilisierung für die Thematik und Informationsaustausch eine entscheidende Rolle. Aufklärungsbedarf gibt es in den Bereichen der möglichen Finanzierung, der individuellen Bedarfserhebung sowie der Schaffung von Grundlagen für langfristige BGF-Maßnahmen.

Vorliegende Handlungsempfehlungen können die Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung im Orchester unterstützen.

Schlüsselwörter

Betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention, Orchestermusiker, Orchester, gesunder Arbeitsplatz, Unternehmenskultur

Abstract

Due to the increase of physical, mental and psychosocial stress in everyday working life, orchestral musicians are subject to higher health risk than other occupational groups. Within workplace health promotion (BGF), it is possible to prevent dangers and promote health by measures tailored to individual needs, in order to reduce early inability to work due to occupational diseases and to create a healthy working environment. Participatory and integrative action as well as regular evaluations of the measures must be taken into account in order to ensure effectiveness and efficiency leading to long-term success.

The current situation in German Cultural Orchestras was analyzed by guided interviews. 58 % of the German Cultural Orchestras were surveyed. The results show that the implementation of workplace health promotion in cultural organizations has to be guided by actual demand to a greater extent. Impulses in the physiological area and the optimization of working conditions are crucial as well as communication of needs, raising awareness for the topic and the exchange of information. There is a need for information on possibilities of financing, investigation of individual needs and the development of a basis for long-term BGF-activities.

This thesis recommends actions that could support the implementation of workplace health promotion in orchestras.

Key Words

Workplace health promotion, prevention, orchestral musicians, orchestra, healthy workplace, corporate culture

* Artikel zur Masterarbeit (geschrieben an der Dresden International University) von Friederike Hübner

Hintergrund

Orchestermusiker werden innerhalb ihrer Arbeit mit vielseitigen Belastungen konfrontiert. Auf der einen Seite stehen die physischen Anstrengungen, die das Spielen eines Instrumentes mit sich bringt. Auf der anderen Seite existieren psychische und psychosoziale Belastungen [10, 11]. Zusätzlich kann der Arbeitsplatz des Orchestermusikers nicht nach Belieben optimiert werden. Oft stellen bauliche Aspekte (wenig Platz, schlechte Akustik u. a.) von Bühnen und Orchestergräben große Hindernisse dar, um auf lange Sicht in gesunder Weise den Beruf ausüben zu können [5, 6]. Herausforderungen im Arbeitsalltag sind weiterhin eine steigende zeitliche Inanspruchnahme sowie ein stetig wachsender Aufgabenbereich [13]. Dazu kommt vermehrt die häufige Konfrontation mit kulturpolitischen Sparmaßnahmen, die das Ausüben des Orchestermusikerberufs erschweren [3]. Das häufige Auftreten beruflich bedingter Erkrankungen bei Orchestermusikern verringert die Wahrscheinlichkeit, die volle Arbeitsfähigkeit bis ins Renteneintrittsalter zu erhalten [7, 12]. Die genannten Faktoren bilden die Grundlage, Möglichkeiten innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderung für Orchestermusiker in den deutschen Kulturorchestern zu nutzen. Dadurch wird langfristig die Basis gelegt, dass Orchestermusiker bis zum Renteneintrittsalter weitestgehend ihre Kompetenzen abrufen und professionelles Arbeiten ermöglichen können.

Die hohe Relevanz von Gesundheitsförderung bei Orchestermusikern wird seit vielen Jahren durch die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Musikphysiologie und Musikmedizin anhand von Fachartikeln, Studien und Publikationen neuer Methoden in der Öffentlichkeit aufgezeigt [4, 10, 11]. Außerdem wird zunehmend von Seiten der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) über die Fachzeitschrift ‚Das Orchester‘ und die eigene Website auf die Notwendigkeit präventiver Maßnahmen im Berufsleben hingewiesen.

Es fehlt allerdings derzeit ein fokussierter Blick in die Kulturbetriebe, inwiefern Gesundheit von Musikern in betrieblichen Zusammenhängen gefördert wird bzw. werden kann. Dieser ist notwendig, um die Berufsgruppe gezielt im Bereich Gesundheitsförderung unterstützen zu können. Daraus ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Wie ist die aktuelle Situation im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung von Berufsmusikern in den deutschen Kulturorchestern?
- Welche Maßnahmen werden angeboten und sind diese zielführend?
- Wo liegen Hürden und Grenzen in der Umsetzung von BGF?
- Was kann zukünftig getan werden?

Die aktuelle Situationsanalyse und daraus resultierende Handlungsempfehlungen sollen nicht nur auf die Notwendigkeit hinweisen, sich verstärkt um die Gesundheitsförderung von Berufsmusikern in differenzierter und vielfältiger Form zu bemühen, sondern auch interessierten, motivierten Orchestermusikern sowie Entscheidungsträgern Informationen über Möglichkeiten geben, einen gesundheitsbewussteren Weg im Berufsorchester einzuschlagen.

Wie kann Gesundheit im Arbeitskontext gefördert werden?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) findet sowohl durch Maßnahmen statt, die das individuelle Verhalten der Mitarbeiter positiv beeinflussen (Verhaltensebene), als auch durch Maßnahmen, die die Arbeitsverhältnisse gesundheitsförderlich gestalten, indem Arbeitsplätze, Arbeitsumgebung sowie Arbeitsabläufe optimiert werden (Verhältnisebene). Ziel ist es, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Gesellschaft zu fördern (partizipativer Ansatz). Durch Stärkung der Selbstkompetenz sollen alle Beteiligten befähigt werden, aktiv gesundheitsbewusst zu handeln. Durch die Gesetzgebung (Präventionsgesetz) werden u. a. Krankenkassen und Unfallkassen angehalten, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu unterstützen [2].

Voraussetzungen für eine langfristige und nachhaltige Wirkung von BGF

Die Maßnahmen innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderung gehen über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus. Sie werden auf Verhaltens- und Verhältnisebene durchgeführt. Zur Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung benötigt ein Betrieb finanzielle Mittel. BGF muss am individuellen Bedarf orientiert, in der Unternehmenskultur und im Führungsstil verankert sein sowie durch Evaluationen regelmäßig auf Effektivität und Effizienz überprüft

werden. Die Durchführung von BGF unterliegt der Freiwilligkeit [1, 2].

Folgende Vorteile kann betriebliche Gesundheitsförderung von Berufsmusikern in den deutschen Kulturorchestern bieten:

- generell geringerer Krankenstand, dadurch finanzielle Einsparung durch geringere Kosten bezüglich des Engagements von Aushilfen
- geringerer Krankenstand durch Verringerung von Substanzmissbrauch (Medikamente, Alkohol) aufgrund eines besseren Umgang mit Stress und Ängsten
- die Identifikation der Orchestermusiker mit dem Orchester steigt durch höhere Wertschätzung und Partizipation an Veränderungsprozessen
- es besteht eine höhere Arbeitszufriedenheit und mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz, dies fördert langfristig die künstlerische Leistung sowie die Attraktivität des Orchesters für neue Bewerber
- aufgrund eines besseren Gesundheitszustandes (besonders im Alter) können gut eingespielte Teams länger bestehen bleiben

Analyse in den deutschen Kulturorchestern

Die Situation in den deutschen Kulturorchestern wurde über ein qualitatives Erhebungsverfahren erfasst. Auf Basis des theoretischen Wissens zur Thematik, eigenen Erfahrungen mit BGF im Orchester sowie regem Austausch mit Musikkollegen und Spezialisten wurde ein Leitfaden erstellt und getestet. Auf dessen Grundlage fanden Interviews zum Thema mit je einem Experten aus den jeweiligen Kulturbetrieben statt. Diese wurden anschließend anhand qualitativer Inhaltsanalyse nach J. Gläser und G. Laudel ausgewertet [8].

Im Zeitraum von Mai bis August 2018 wurden alle 129 Kulturorchester kontaktiert und gebeten, den Kontakt zu einem Experten im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung aus dem Kulturbetrieb zu vermitteln. Mit 75 Experten wurden zum Thema Interviews durchgeführt. Somit konnten 58 % der deutschen Kulturorchester erfasst werden. 64 % der befragten Experten sind Orchestermusiker, die im Orchestervorstand, Betriebsrat sowie Personalrat aktiv bzw. als Delegierte der DOV (z. B. in der Arbeitsgruppe Gesundheit und Prävention) oder im Orchester als Gesundheitsbeauftragte tätig sind. 32 % der Gesprächspartner arbeiten im administrativen Bereich

u. a. als Leiter des Orchesterbüros, Gesundheitskoordinatoren, Gesundheitsmanager bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit. 4 % der befragten Experten sind im Bereich der Geschäftsführung tätig.

Die Antworten aus den Interviews wurden in folgenden Kategorien ausgewertet:

- Funktion der Gesprächsperson im Kulturbetrieb
- Region des Orchesters: Ostdeutschland oder Westdeutschland
- Eingruppierung des Orchesters
- Orchesterkategorie (Konzert, Theater)
- Rechtsform, Träger der Orchester
- Reisetätigkeit
- Ja, es gibt BGF
 - Impulsgeber
 - Art und Dauer der Maßnahmen
 - Unterstützung auf Reisen
 - Unterstützung generell
 - Resonanz auf Maßnahmen und Anreizsysteme zur Teilnahmesteigerung
 - Evaluationen
 - Gremienarbeit (Interessenvertreter in Arbeitsschutzausschüssen, Gesundheitsausschüssen etc.)
 - positive Veränderungen durch BGF
- Nein, es gibt kein BGF
 - Begründung
 - Wird grundsätzlich Notwendigkeit gesehen?
 - Voraussetzungen
- BGF ist in Planung
 - Was ist geplant?
 - Wovon hängt die Umsetzung ab?
- BGF wird extern angeboten (innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in Stadtverwaltungen, Rundfunkanstalten u. a.)
- BGF in der Nachwuchsarbeit (innerhalb Orchesterakademie, -praktikum)
- Hürden und Grenzen bei der Durchführung von BGF
- Basis für erfolgreiche BGF
- Beschreibung der Berufsgruppe ‚Orchestermusiker‘ und deren Bedürfnisse

Ergebnisse (eine Auswahl aufgrund der Masse der erhobenen Daten)

Als Gesprächspartner der Befragung standen Experten aus allen Ebenen der Kulturbetriebe zur Verfügung (Orchestermusiker, Verwaltungsangestellte, Geschäftsführer), wobei allerdings der Anteil der Gesprächspartner aus dem Bereich der Arbeitgeber nur 4 % betrug.

Maßnahmen innerhalb BGF können überwiegend in A-, B- und Rundfunkorchestern genutzt werden. 51 % der erfassten Orchester in eigenständigen Betrieben haben keine BGF.

In 47 der 75 erfassten Orchester werden Maßnahmen innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderung durchgeführt. 37 Orchester bieten direkt im Kulturbetrieb Maßnahmen für die Orchestermusiker an. Zehn Orchester können nur auf ein externes Angebot von größeren Verwaltungsapparaten zurückgreifen (Angebote für alle Angestellten von Stadt-, Bundeslandverwaltungen oder Rundfunkanstalten). Diese beziehen sich auf die Verhaltensebene. In zwei Orchestern ist BGF in Planung. 26 Gesprächspartner gaben die Auskunft, dass es keine BGF gibt.

Orchester mit BGF im eigenen Kulturbetrieb bieten eine Vielzahl von Maßnahmen auf Verhaltens- und Verhältnisebene an:

Verhaltensebene (Optimierung individuelles Verhalten)	Anzahl Orchester (n=37)
körperorientierte Maßnahmen (v. a. Yoga, Rückentraining, Pilates, Physiotherapie)	33
Gesundheitstage, Informationsveranstaltungen	21
Kommunikationstraining, Konfliktmanagement, Stressbewältigung	10
Team-, Gruppen-, Führungskräfte-Training, Coaching, World Café	8

Tabelle 1: Übersicht der aktuell durchgeführten Maßnahmen auf Verhaltensebene in den Orchestern mit BGF (Mehrfachantworten möglich, ohne externe BGF)

Verhältnisebene (Optimierung Arbeitsverhältnisse)	Anzahl Orchester (n=37)
Verbesserung des Schallschutzes	17
neue Bestuhlung	13
Optimierung der Beleuchtung	9
andere Arbeitsplatzoptimierungen (Belüftung, Raumvergrößerung, bessere Rückzugsmöglichkeiten für Musiker)	7

Tabelle 2: Übersicht der aktuell durchgeführten Maßnahmen auf Verhältnisebene in den Orchestern mit BGF (Mehrfachantworten möglich, ohne externe BGF)

51 % der Gesprächspartner aus Orchestern mit BGF gaben positive Veränderungen durch die durchgeführten Maßnahmen an. Diese beziehen sich vor allem auf ein besseres Arbeitsklima und ein offeneres Kommunikationsverhalten untereinander.

Auffällig waren bei der Analyse der Aussagen der Orchester mit BGF folgende Punkte:

- Angebote von geringem Interesse:
In den zehn Orchestern mit externer BGF gibt es kaum Resonanz auf Maßnahmen, die die Verhaltensebene betreffen. Alle zehn Gesprächspartner gaben an, dass keine bzw. eine sehr geringe Teilnahme anzunehmen ist. Das Angebot ist laut Aussagen zu musikerunspezifisch und aufgrund der Angebotszeiten schwer in den Arbeitsalltag eines Orchestermusikers zu integrieren. 67 % der Gesprächspartner der verbleibenden 37 Orchester mit BGF gaben an, dass das Interesse der Orchestermusiker an körperorientierten Maßnahmen sehr gering sei. Es wurde eine Teilnehmerrate unter 10 % vermutet. Konkrete Zahlen konnten an dieser Stelle nicht erhoben werden, da laut Angaben Evaluationen bei 35 % der Orchester mit BGF fehlen. Zusätzlich wurde von 32 % aller 75 Interviewpartner betont, dass sich die Orchestermusiker um Gesundheit und Wohlbefinden lieber individuell kümmern als in der Gruppe mit Kollegen.

- Motivation und Impuls zur Durchführung von BGF in den 37 Orchestern mit direkter BGF: Die Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung ist freiwillig. Umso wichtiger ist es, dass es Impulsgeber gibt, die eine Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Orchestermusiker anregen. In den erfassten Orchestern kam zu 38 % der Impuls ausschließlich von Seiten der Geschäftsführung bzw. externen Trägern der Kulturbetriebe. Von Seiten der Orchestermusiker gab es zu 22 % Impulse, Maßnahmen innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderung anzubieten. Der Anteil an Kulturbetrieben, in denen Geschäftsführung bzw. Träger und Orchestermusiker gemeinsam Impulse gaben, liegt ebenso bei 22 %. Die Motivation und Impulse zur Durchführung von BGF-Maßnahmen aus mehreren verschiedenen Ebenen der Kulturbetriebe gewährleisten eine bestmögliche Erfassung sämtlicher Bedürfnisse und bilden den Grundstein für Langfristigkeit von BGF.
- eingeschränkte Durchführung der BGF-Maßnahmen:
Betriebliche Gesundheitsförderung sollte sich immer auf Verhaltens- und Verhältnissebene beziehen. Die Maßnahmen, die derzeit in den Orchestern angeboten werden, sind in beiden Bereichen umfassend. Besonders die Vielzahl an körperorientierten Maßnahmen ist auffällig. Wenn aber die Vielzahl der Angebote dem Interesse bzw. der Teilnahme der Orchestermusiker gegenübergestellt wird, ergibt sich die Frage, ob die Angebote dem tatsächlichen Bedarf der Musiker entsprechen. Es fehlen laut Aussagen bei 24 % der Orchester mit BGF genaue Bedarfsanalysen und bei 35 % Evaluationen über die Teilnehmerzahlen der Kurse. Es ist zu erwähnen, dass von den Gesprächspartnern am häufigsten (27 %) die Aussage erfasst wurde, dass das Interesse im Bereich der Gesundheitsförderung bei den Schwerpunkten Aufklärung, Sensibilisierung, Bewusstsein schaffen, Informationsweitergabe und Kommunikationsförderung liegt.
- 28 der 37 Orchester mit BGF direkt im Kulturbetrieb haben Maßnahmen angegeben, die die Arbeitsverhältnisse optimieren (Maßnahmen siehe Tabelle 2). Grundsätzlich sehen 23 % aller Gesprächspartner den Schallschutz als zentrales Thema. Einschränkungen in der Umsetzung von Maßnahmen zur Optimierung des Arbeitsplatzes gibt es laut 22 % vor allem aufgrund baulicher Aspekte.
- fehlende Kommunikation von Bedürfnissen:
Um BGF lebendig und nachhaltig zu gestalten ist es nötig, Gesundheitsgremien zu nutzen bzw. Ansprechpartner zu haben, durch die ein regelmäßiger Austausch über Probleme bzw. notwendige Maßnahmen stattfindet. Bei der Betrachtung der Ergebnisse der Befragung ist festzustellen, dass nur 21 % der Orchester mit BGF ihre Bedürfnisse durch Orchestervertreter innerhalb von Arbeitsgruppen oder Gesundheitszirkeln bzw. Steuerungsgruppen kommunizieren. Grundsätzlich sehen laut Aussagen 24 % aller 75 Gesprächspartner sowohl die Notwendigkeit als auch einen positiven Effekt innerhalb BGF, wenn sie an Veränderungsprozessen (z. B. Optimierung von Arbeitsplätzen) teilhaben können.
- benötigte Unterstützung und Finanzierung:
Um Maßnahmen innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen zu können, braucht es Unterstützung in unterschiedlicher Weise. Bei den Ergebnissen der Befragung ist erkennbar, dass auch hier die Geschäftsführung bzw. Träger eine große Rolle spielen (86 %). In den meisten Orchestern werden Räumlichkeiten zur Durchführung von Angeboten am Arbeitsort zur Verfügung gestellt. Zudem gibt es organisatorische Unterstützung zur Umsetzung von Maßnahmen. Der wohl wichtigste Punkt ist aber die finanzielle Unterstützung. Solange die Finanzierung nicht geklärt ist, besteht kaum die Möglichkeit zur Durchführung von Maßnahmen innerhalb betrieblicher Gesundheitsförderung. Dies äußerten 40 % aller Gesprächspartner. Nur 20 % aller erfassten Orchester nutzen v. a. bezüglich Finanzen die gesetzlich geregelte Unterstützung durch Krankenkassen.
- positive Entwicklung im Nachwuchsbereich:
In elf Orchestern werden Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung (Orchesterakademie, Praktikum) angeboten. Hier können junge Musiker von vielfältigen Angeboten auf Verhaltensebene profitieren und in physischer und psychischer Gesundheit unterstützt

werden. Laut zehn Aussagen bekommen die jungen Kollegen eine gesundheitsbewusstere Ausbildung als die älteren Kollegen. Die Fortbildungsprogramme im Rahmen der Orchesterakademien oder Orchesterpraktika finden aus organisatorischen Gründen unabhängig vom gewöhnlichen Orchesteralltag statt. Meist werden die Zuständigkeiten im Nachwuchsbereich aus rechtlichen Gründen ausgelagert (Hochschulen, Fördervereine o. a.), so dass laut Angaben von fünf Gesprächspartnern keine Integration der Maßnahmen im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung in die Orchesterbetriebe möglich ist. Laut Befragung gibt es erwähnenswerte Veränderungen im Gesundheitsbewusstsein der nachwachsenden Orchestermusiker-Generation. Gesundheitsförderung bekommt in der Ausbildung mehr Gewicht, so dass hier eine gesundheitsbewusstere Generation innerhalb der Berufsorchester heranwächst. Dies wird in Zukunft vermutlich den Willen und somit die Impulse zu BGF-Maßnahmen aus den Reihen der Orchestermusiker verstärken. Langfristig kann das zur Folge haben, dass eine größere Anzahl der deutschen Kulturorchester Möglichkeiten nutzt, BGF anzubieten.

Gründe, warum in 26 erfassten Orchestern kein BGF angeboten wird, sind folgende (Mehrfachantworten möglich):

- fehlende Finanzen (54 %)
- fehlender Impuls, fehlendes Interesse, fehlende Unterstützung (54 %)
- es ist kein Bedarf (31 %)
- keine Berührung mit der Thematik (38 %)
- schlechte Rahmenbedingungen (Kulturpolitik, Organisation etc.) (50 %)

62 % der Befragten aus Orchestern ohne BGF finden grundsätzlich BGF für die Orchestermusiker notwendig.

Die vorliegende Analyse kann aufgrund der qualitativen Befragungsmethode eines ausgewählten Personenkreises nur einen begrenzten Einblick in die aktuelle Situation betrieblicher Gesundheitsförderung geben. Eine vertiefende Analyse sowie ein Blick in das umfassendere Feld des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind wünschenswert.

Handlungsempfehlungen

Nach der Analyse der derzeitigen Situation im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung der Berufsmusiker in den deutschen Kulturorchestern bleiben folgende Fragen zu beantworten:

Wie können finanzielle Engpässe gelöst werden?

Es ist besonders in den Orchestern, in denen aufgrund der finanziellen Engpässe keine BGF angeboten wird, zu überprüfen, ob sämtliche gesetzliche Fördermöglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung bekannt und ausgeschöpft sind. Hier ist auf das Einkommensteuergesetz und das Präventionsgesetz hinzuweisen, durch die finanzielle Unterstützung möglich ist. Kooperationsprojekte mit externen Dienstleistern wie ortsansässige Universitäten (Studenten können als Praktikanten oder für Studienarbeiten involviert werden), Fachhochschulen, Physiotherapeuten in Ausbildung (Weiterbildung im Umgang mit spezieller Berufsgruppe), Sportstudios oder Schwimmhallen können in der Durchführung von Maßnahmen auf Verhaltensebene Kosten eingrenzen.

Wie kann der konkrete Bedarf der Orchestermusiker erfasst werden?

Grundsätzlich können Gesundheitsberichte oder durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen zum Arbeitsplatz des Orchestermusikers Auskunft geben. Zusätzlich kann das Workshop-Modell ‚World Café‘ die Musiker eines Orchesters dabei unterstützen, gemeinsam Bedürfnisse klar zu formulieren und somit zielführend optimalere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Neutrale, vom alltäglichen Arbeitsgeschehen unabhängige Mitarbeiter können in Interviews die Bedürfnisse der Orchestermusiker erheben und zur Umsetzung an zuständige Stellen weiterleiten. Konkret auf die Zielgruppe ‚Orchestermusiker‘ abgestimmte Online-Befragungen ermöglichen eine anonyme Erhebung der Bedürfnisse. Orchestermusiker müssen in Gremien vertreten sein, in denen sie auf die speziellen Bedürfnisse ihrer Berufsgruppe hinweisen können. Dann besteht die Möglichkeit, entsprechend angepasste Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Zusätzlich ist erforderlich, dass bei Orchestern, die nur extern von BGF profitieren können, sowohl die Orchestermusiker als auch die Geschäftsleitung im eigenen Haus Möglichkeiten suchen, sich mit der Thematik intensiver auseinanderzusetzen. Grundsätzlich muss eine offene Kommunikation zum Thema gewährleistet sein.

Wie können die Orchestermusiker in ihrer Selbstkompetenz bezüglich gesundheitsförderlichen Handelns gestärkt werden?

Das Gesundheitsempfinden ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Aktivitäten zur Gesundheitsförderung werden laut Analyse von einem großen Teil der Orchestermusiker lieber privat ausgeübt, als im beruflichen Umfeld. Dazu ist zu beachten, dass in den komplexen Strukturen eines Kulturbetriebes viele Abteilungen mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen innerhalb der Gesundheitsförderung aufeinandertreffen. Zudem erschweren komplexe Kommunikationsstrukturen die Erfassung und Umsetzung der Bedürfnisse unterschiedlichster Zielgruppen [3, 9]. Umso wichtiger ist es, die Selbstkompetenz eines jeden Einzelnen zu stärken, damit individuell Gesundheit gefördert wird. Ziel ist es, den Orchestermusikern bewusst zu machen, welchen hohen Stellenwert Gesundheit beim Ausüben ihres Berufes hat und welche Möglichkeiten zur Förderung bestehen. Innerhalb von Orchester-Gesundheits-tagen können Informationen zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen weitergegeben werden. Themen wie die Notwendigkeit von Gehörschutz, Ruhezeiten oder auch gesunder Lebensweise können hier angesprochen werden. Auch innerhalb Orchesterversammlungen können Themen besprochen werden, um die Orchestermusiker zu sensibilisieren und aufzuklären. Plakate mit Infos zu musikphysiologischen, stimmgruppenspezifischen Hintergründen und Übungen in Stimmzimmern bzw. Aufenthaltsbereichen der Orchestermusiker können Informationsquelle und Motivation zu zielgerichteter Körperarbeit sein. Damit individuelle körperorientierte Vorsorge musikerspezifisch ist, kann auch die Entwicklung einer App fürs Smartphone mit passenden Übungen speziell für die unterschiedlichen Stimmgruppen der Orchestermusiker von Interesse sein. Über eine individuell abrufbare Online-Datenbank mit Informationen rund um das Thema Gesundheitsförderung für Orchestermusiker können Spezialisten als Ansprechpartner vermittelt werden.

Wie können externe Einrichtungen bei der Durchführung von BGF hilfreich sein?

Da die Durchführung von BGF freiwillig ist, benötigt es in Orchestern, die noch keine Berührung damit haben, Impulsgeber von außen, um das Interesse für die Thematik zu wecken. Sensibilisierung für die Thematik kann z. B. über Informationsmaterial der

Krankenkassen, Unfallkassen oder der DGfMM (z. B. Flyer, die an die Thematik heranführen, zum Auslegen bzw. Verteilen, Informationsbroschüren) geschehen. Zudem sollte Kontakt zu Vertretern des Orchesters aufgebaut werden. Spezialisten können z. B. in Orchesterversammlungen über die Notwendigkeit von BGF aufklären und Umsetzungsmöglichkeiten präsentieren.

Was können die Arbeitgeber zur Verbesserung der Situation beitragen?

BGF hat als Ziel, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern. In der durchgeführten Analyse wird ersichtlich, dass Arbeitgeber als Impulsgeber, organisatorisch sowie finanziell die Umsetzung von BGF-Maßnahmen ermöglichen und unterstützen. Das grundlegende Interesse an der Gesundheit der Orchestermusiker kann zudem durch das Schaffen von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen und einem offenen Kommunikationsverhalten verdeutlicht werden. Zentrale Treffpunkte wie eine gute Kantine (Raum zum Wohlfühlen, gesundheitsförderliche Ernährung, Gemeinschaft stärken) bzw. Aufenthaltsräume, die einen Rückzugsort außerhalb des Arbeitsgeschehens darstellen, unterstreichen eine gemeinsame Gesundheitskultur und können für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz förderlich sein. Die Orchestermusiker sollten außerdem bei der Planung zu Arbeitsplatzoptimierungen involviert werden. Direkte Gespräche zwischen Leitungsebene und Orchestermusikern können Bedürfnisse und eventuell vorliegende Einschränkungen in der Umsetzung klären. Damit wäre die Basis gelegt, gemeinsam Lösungswege zu finden. Dies hat aufgrund gegenseitiger Wertschätzung ein besseres Arbeitsklima und damit einen besseren Umgang miteinander zur Folge. Das Initiieren einer neutralen Ansprechstelle für Fragen und Bedürfnisse im Bereich BGF unterstützt die Möglichkeit, gemeinsam Maßnahmen zu planen und durchzuführen.

Alle Handlungsempfehlungen sind Anregungen, die auf ihre Wirksamkeit überprüft werden müssen. Es liegt aber nahe, dass bei Berücksichtigung angesprochener Faktoren und der Verankerung betrieblicher Gesundheitsförderung in den Kulturbetrieben langfristig gesehen dem erhöhten Risiko von Berufserkrankungen für Orchestermusiker entgegengewirkt sowie ein gesundes Arbeitsklima geschaffen werden kann.

Literatur

1. Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Berlin Heidelberg: Springer 2015
2. Becker E, Krause C, Siegmund B: Betriebliches Gesundheitsmanagement nach DIN SPEC 91020. Erläuterungen zur Spezifikation für den Anwender. Berlin Wien Zürich: Beuth 2014
3. Brezinka T: Orchestermanagement. Kassel: Gustav Bosse 2005
4. Fendel M: Betriebliche Gesundheitsförderung für Orchester und Bühne. Musikphysiologie und Musikmedizin, DGfMM 2014; 2: 103–104
5. Frei M: Der Musikerarbeitsplatz. Ideal und Wirklichkeit. Das Orchester 2015; 1: 10–13
6. Frei M: Gute Beispiele, schlechte Beispiele. Ein Blick in Arbeitsstätten von Orchestermusikern. Das Orchester 2015; 1: 14–17
7. Gembris H, Heye A: Älter werden im Orchester – Eine empirische Untersuchung. Schriften des Instituts für Begabungsforschung in der Musik (IBFM) 2012; Bd. 5
8. Gläser J, Laudel G: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2010
9. Schindler S: Unerhörte Kultur. Kulturbetriebe in der Kommunikationsflut. Wiesbaden: Springer 2013
10. Spahn C: Musiker – Behandlung und Prävention in der Musikmedizin. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Berlin Heidelberg: Springer 2015
11. Spahn C, Richter B, Altenmüller E (Hrsg.): MusikerMedizin. Diagnostik, Therapie und Prävention von musikspezifischen Erkrankungen. Stuttgart: Schattauer 2012
12. Steinmetz A: Instrumentalspiel-assozierte muskuloskelettale Schmerzsyndrome bei professionellen Musikern. Eine Standortbestimmung im Kontext der aktuellen Literaturlage. Musikphysiologie und Musikmedizin, DGfMM 2016; 1: 8–15
13. <https://www.dov.org/projekte-kampagnen/musikergesundheit/aktuelle-meldungen> (25.10.2018)

Korrespondenz

Dipl. Orchester-Musikerin, Dipl. Musik-Pädagogin
 M.A. Kommunikationspsychologie und -management
 zertif. Betriebliche Gesundheitsmanagerin
 FRIEDERIKE HÜBNER
 Altmockritz 1
 D-01217 Dresden
 E-Mail: friederikehuebner@gmx.de