

## Kapitel 1: Gesundheitsförderung

### Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderungsmaßnahmen setzen im unmittelbaren Lebensumfeld von Menschen an, nämlich dort, wo Menschen arbeiten, leben und lieben. Bereits im Jahre 1986 wurde in der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (WHO) festgestellt, dass Gesundheitsförderung persönliche und gesellschaftliche Verantwortlichkeiten miteinander in Einklang bringen muss. Es ist ein Prozess, der allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung ermöglicht, um sie so zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.

Erfolgreiche Gesundheitsförderung erfordert die Einbeziehung und Beteiligung der Betroffenen: „Nur wer in der Lage ist, autonom Entscheidungen zu treffen und Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben, hat auch die Möglichkeit, die eigenen Lebensumwelten so zu beeinflussen, dass sie dem Wohlbefinden und der Gesundheit zuträglich sind“ (Gesundes Österreich, 09/2000, 9).

Gesundheitsförderndes Handeln bemüht sich darum, bestehende soziale Unterschiede des

Gesundheitszustandes zu verringern, sowie gleiche Möglichkeiten und Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen befähigt werden, ihr größtmöglichstes Gesundheitspotenzial zu verwirklichen. Menschen können ihr Gesundheitspotenzial nur dann entfalten, wenn sie jene Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, mitgestalten können. Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer.

Aktives gesundheitsförderndes Handeln hat die Entwicklung einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik als Voraussetzung. Nur ein koordiniertes Handeln kann zu einer größeren Chancengleichheit im Bereich der Gesundheits-, Einkommens- und Sozialpolitik führen. Dazu gehört es auch, gesundheitsfördernde Lebenswelten zu schaffen. Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise wie eine Gesellschaft die Arbeit, Arbeitsbedingungen und Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein (IG Metall, 1995).

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein idealer Ansatzpunkt zur Gesundheitsförderung findet sich im Betrieb: hier verbringen Frauen und Männer einen großen Teil ihrer

Zeit, hier wird Verhalten geprägt und Gesundheit durch entsprechende Arbeitsbedingungen gefährdet oder auch gefördert.

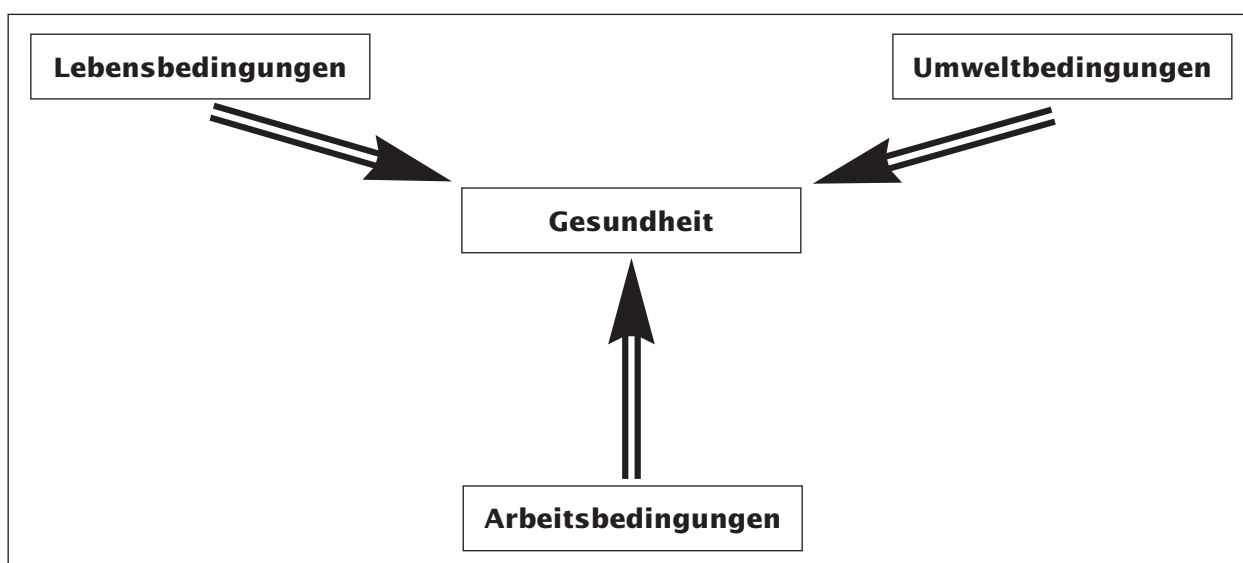


Abbildung 1: Gesundheitsrelevante Einflüsse  
(Quelle: Unternehmen Gesundheit, 1999)

In der Praxis wird jedoch deutlich, dass bei betrieblichen Führungskräften sehr oft erst dann die Bereitschaft zur Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderungsprojekte entsteht, wenn bereits massive (gesundheitliche) Probleme bei MitarbeiterInnen vorhanden sind. Zu wenig ist im Bewusstsein, dass Leistung, Flexibilität und Innovationskraft eines Menschen von dessen körperlicher, geistiger

und seelischer Gesundheit abhängig sind und sich entsprechende Investitionen auch für das Unternehmen lohnen. Denn gesunde und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Basis jedes konkurrenz- und leistungsfähigen Betriebes dar. Aus diesem Grund, aber auch aus sozialer Verantwortung, sollten sich Unternehmen darum bemühen, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu fördern.

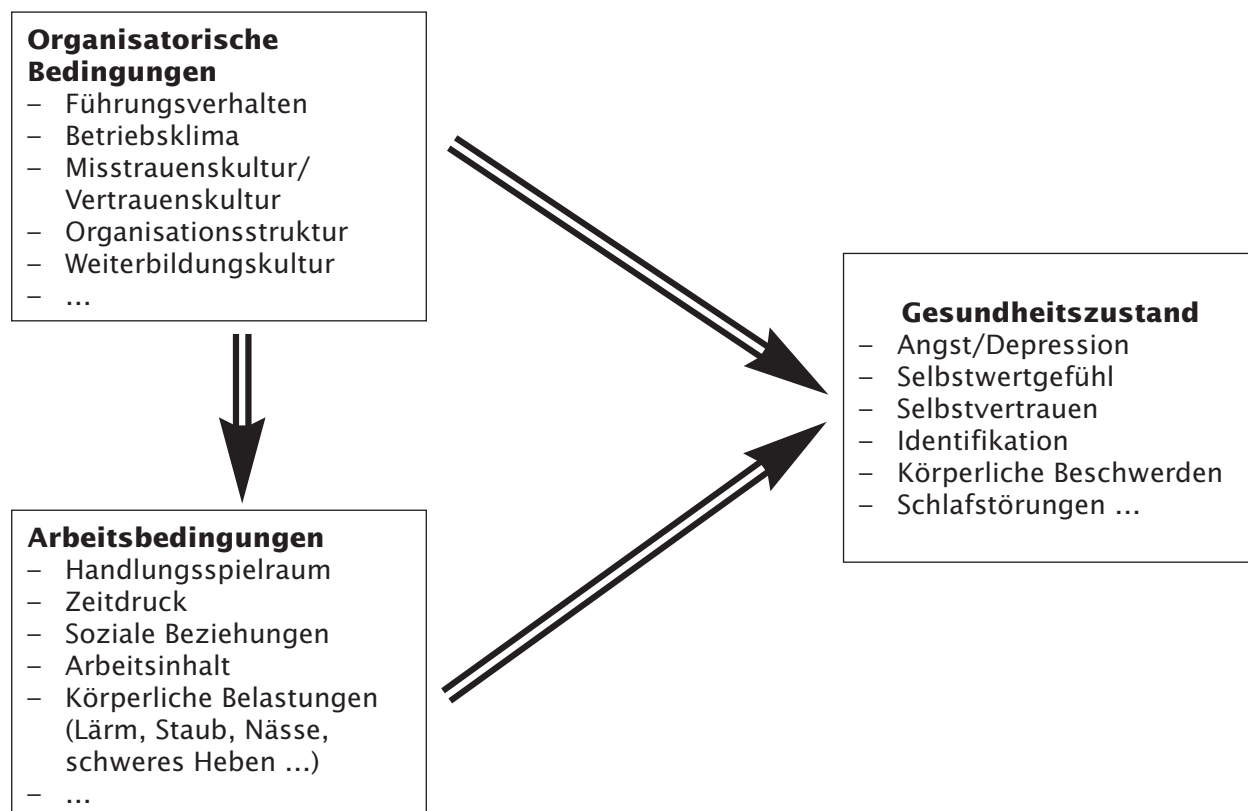


Abbildung 2: Zusammenhang zwischen „Organisatorischen Bedingungen“, „Arbeitsbedingungen“ und „Gesundheitszustand“ (erstellt auf der Grundlage eines Vortrages von Prof. Dr. B. Badura, gehalten bei der 2. Österreichischen Gesundheitsförderungskonferenz des Fonds Gesundes Österreich, Mai 2000)

Sogenannte „weiche Faktoren“, wie z. B. Handlungsspielraum, Eigenverantwortung, Partizipation spielen bei der Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen eine wesentliche Rolle. Je größer also der Einfluss der Beschäftigten auf deren Arbeitsbedingungen ist und je mehr Handlungsspielraum sie während der Arbeitszeit haben, desto gesünder sind sie (Unternehmen Gesundheit, 1999).

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Entwicklungsprozess mit dem Ziel, sowohl auf

das individuelle Verhalten als auch auf strukturelle Verhältnisse einzuwirken:

- ArbeitnehmerInnen erhalten Unterstützung in der individuellen Bewältigung von Risiken und Belastungen
- gesundheitsschädigende Einflüsse werden identifiziert und abgebaut
- die Arbeitsorganisation wird so gestaltet, dass Gesundheit gefördert wird
- gesundheitsfördernde Aktivitäten im Betrieb werden koordiniert
- „Gesundheit“ wird Thema im Betrieb.

# Verschiedene Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung

Die folgende Darstellung soll einen Überblick über die mögliche Bandbreite betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen vermitteln (Betriebliche Gesundheitsförderung, 1996, 105 ff). Verschiedenste Kombinationen dieser Angebote sind denkbar. Zum Beispiel

kann ein Gesundheitszirkel (Angebot zur Verhältnisprävention) vorschlagen, dass im Betrieb ein Ruheraum eingerichtet wird (begleitendes Angebot). Oft werden auch sogenannte „niedrigschwellige Angebote“ als erster Einstieg in die Thematik gesehen.

<b>Niedrigschwellige Angebote</b> (zur Motivation der Beschäftigten und als Einstieg)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aktionstag Gesundheit</li> <li>➤ „Anderer“ Betriebsausflug mit Gesundheitsprogramm</li> <li>➤ Gesundheitsaktionen an einem Tag der offenen Tür</li> <li>➤ Aktionen zu Ernährung und Verpflegung (z. B. Vollwertkost als Kantinenaktion oder Ernährungsberatung im Betrieb, ...)</li> </ul>
<b>Begleitende Angebote</b> können der Gesundheit der Beschäftigten nützen, bewirken jedoch keine Verminderung von Risiken oder grundlegende Veränderungen individueller Bewältigungsmuster	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Einrichtung von Ruhe- und Sporträumen</li> <li>➤ Kostenloses Angebot gesunder Getränke</li> <li>➤ Umstellung des Kantinenessens auf gesunde Kost</li> <li>➤ Beiträge zum Nichtraucherschutz</li> <li>➤ Erweiterung von betrieblichen Arbeitssicherheitsmaßnahmen: z. B. Kennzeichnung von Belastungszonen</li> <li>➤ Einrichtung einer Sozial- bzw. Gesundheitsberatung</li> </ul>
<b>Angebote zur Verhaltensprävention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kurse zu Stressbewältigung und Umgang mit täglichen Belastungen</li> <li>➤ Kurzpausenprogramme, Pausengymnastik</li> <li>➤ Aktionen zur Herz-Kreislaufprävention, Fitness, Rücken-Programme, ...</li> <li>➤ Kurse zu Ernährung, gesunde Jause, Abnehmen</li> <li>➤ Kurse für Verantwortliche zu Suchtprävention (Alkohol, Rauchen, Medikamente, ...)</li> <li>➤ Rehabilitationsberatung, ...</li> </ul>
<b>Angebote zur Verhältnisprävention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ „Hardware“-Investitionen (z. B. ergonomische Bestuhlung, benutzerfreundliches Werkzeug, ...)</li> <li>➤ „Software“-Investitionen (z. B. Verbesserung der Organisationsstruktur, des Kommunikationsflusses, ...)</li> </ul>	<p>Beispiel eines Maßnahmenmixes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durch den Gesundheitshausschuss des Betriebes wird ein Strategiepapier und Maßnahmenplan für die systematische Weiterentwicklung der Gesundheit im Betrieb entwickelt</li> <li>➤ Gesundheitszirkel werden in verschiedenen Abteilungen durchgeführt</li> <li>➤ Zusammenarbeit von Sicherheitsfachkraft und BetriebsärztIn wird intensiviert</li> <li>➤ Ein „Ergonomie-Monat“ wird durchgeführt</li> <li>➤ Der Betriebsrat wird über Entwicklungen im Arbeitnehmerschutz informiert</li> <li>➤ Dokumentation gesundheitsschädigender Arbeitsstoffe aktualisieren</li> <li>➤ Arbeitsprozesse (aufgrund der Gesundheitszirkel-Ergebnisse) umgestaltet</li> <li>➤ In MitarbeiterInnenzeitung wird Öffentlichkeitsarbeit betrieben</li> <li>➤ Bewegungsprogramme für Vorgesetzte und Beschäftigte werden (gesondert) durchgeführt</li> <li>➤ MitarbeiterInnen im Umgang mit gefährlichen Stoffen schulen</li> </ul>

# **Gesundheitszirkel als ein zentrales Instrument betrieblicher Gesundheitsförderung**

## **Ziel**

Gesundheitszirkel sind ein von der Weltgesundheitsorganisation empfohlenes Instrument der Gesundheitsförderung, mit dessen Hilfe der Grundgedanke einer kooperativen Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen verwirklicht werden kann. Betroffene werden in diesen Prozess als ExpertInnen ihrer jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation eingebunden.

## **Auftrag**

Gesundheitszirkel sind innerbetriebliche Arbeitskreise, in deren Rahmen sich die Beschäftigten innerhalb mehrerer Treffen über belastende Arbeitssituationen austauschen, diese in der Gruppe analysieren und gemeinsam nach praxisnahen Lösungsmöglichkeiten suchen. Gesundheitszirkel finden im Auftrag einer Steuerungsgruppe, die von der Unternehmensleitung mit der Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes betraut wurde, statt.

## **Methode**

Gesundheitszirkel leiten sich von Qualitätszirkeln ab. Die Methode macht sich die Erkenntnis zunutze, dass komplexe Probleme meist besser in einer Gruppe gelöst werden und dabei die Erfahrungen der direkt betroffenen Personen eine wichtige Ressource darstellen.

## **Anzahl und Zusammensetzung der Zirkel**

Im Rahmen größerer Gesundheitsförderungsprojekte werden innerhalb eines Unternehmens mehrere Gesundheitszirkel eingerichtet (z. B. für verschiedene Arbeitsbereiche, Abteilungen, etc.).

Jeder Zirkel besteht aus ca. fünf bis zehn Personen. Um einen Erfahrungsaustausch ohne Druck und eine Problembeschreibung aus der Sicht der Betroffenen zu ermöglichen, ist die Teilnahme formeller oder informeller Vorgesetzter nicht vorgesehen.

*(Es gibt auch andere Modelle – siehe „Zwei verschiedene Gesundheitszirkel-Modelle“).*

Die Zusammensetzung der Zirkel sollte während der Laufzeit nicht geändert werden, da ein Ausfall oder Wechsel der Mitglieder die Arbeitsfähigkeit der Gruppe stört.

## **Arbeitsweise**

- Es finden mehrere zwei- bis dreistündige Sitzungen statt. In der Terminplanung wird auf betriebliche Gegebenheiten (Einsatz- bzw. Schicht- oder Urlaubspläne, ...) Rücksicht genommen.
- Gesundheitszirkel treffen sich während der Arbeitszeit.
- Die Teilnahme ist freiwillig.
- Die Durchführung wird von externen ModeratorInnen unterstützt.

## **Umgang mit den Ergebnissen**

Die Unternehmensleitung verpflichtet sich zu einem konstruktiven Umgang mit den Ergebnissen des Gesundheitszirkels und dazu, die Zirkel-TeilnehmerInnen und die Belegschaft über die Weiterarbeit bzw. Umsetzung laufend zu informieren. Wenn Lösungsvorschläge aus den Gesundheitszirkeln in abgeänderter Form oder gar nicht umgesetzt werden, muss dies von den Verantwortlichen begründet werden.

*(Genauer wird auf das Thema Gesundheitszirkel im Praxisteil des Handbuchs eingegangen.)*

## **Zwei verschiedene Gesundheitszirkel-Modelle**

Ende der 80iger Jahre wurden zwei verschiedene Modelle (das „Berliner“ und das „Düsseldorfer“ Modell) zur Durchführung von Gesundheitszirkeln entwickelt.

## **Berliner Modell**

- 5 bis 10 TeilnehmerInnen
- alle Beteiligten aus einer hierarchischen Stufe
- keine formellen oder informellen Leitungsfunktionen
- 5 bis 7 Treffen, je ca. 2,5 Stunden, während der Arbeitszeit
- Moderation

### **Aufgabe:**

- Erfassung der auftretenden Belastungen
- Herstellen eines Beschwerden- und Belastungszusammenhangs
- Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen (verhältnis- und verhaltensbezogene Verbesserungen)
- Präsentation in der Steuerungsgruppe

### **Ziel:**

- Kommunikation verbessern
- Probleme am Arbeitsplatz erfassen
- Lösungsvorschläge erarbeiten

Das Berliner Modell geht von der Annahme aus, dass gesundheitliche Gefährdungen nicht allein durch unergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gefahrenstoffe usw. entstehen, sondern ebenso durch Resignation und Ängste, die sich in einer Sprachlosigkeit der Beteiligten äußern (Unternehmen Gesundheit, 1999, 29).

Das Modell verfolgt einen auf Kommunikation ausgerichteten Ansatz. Es wird davon

ausgegangen, dass Gespräche über Themen wie Gesundheit, gesundheitsgerechtes Verhalten, psychosoziale Belastungen, Probleme mit dem Führungsverhalten von Vorgesetzten oder Schwierigkeiten mit der Arbeitsorganisation u. ä. in Abwesenheit von Vorgesetzten offener geführt werden. Daher setzen sich Gesundheitszirkel dieses Typs ausschließlich aus MitarbeiterInnen zusammen, die auf gleicher hierarchischer Ebene arbeiten.

## **Düsseldorfer Modell**

- 8 bis 10 TeilnehmerInnen
- gemischte Kleingruppe von 3 bis 5 Beschäftigten, Vorgesetzte, Betriebsarzt/-ärztin, Betriebsrat/-rätin, Sicherheitsfachkraft, Betriebsleitung (mehrere hierarchische Ebenen)
- 8 bis 10 Sitzungen, je ca. 1 bis 2 Stunden, während der Arbeitszeit
- interner oder externer ModeratorIn

### **Aufgabe**

- Erfassung der auftretenden Belastungen
- Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen

### **Ziel**

- Eine Verbindung herzustellen zwischen Erfahrungswissen der Beschäftigten und medizinisch-ergonomischem Wissen der ArbeitsschutzexpertInnen.
- Probleme am Arbeitsplatz erfassen
- Lösungsvorschläge erarbeiten

Im Gegensatz zum Berliner Modell sind in dieser Gesundheitszirkelform auch Vorgesetzte und ExpertInnen integriert, die gemeinsam mit den direkt Betroffenen Arbeitsbe-

lastungen erheben und Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Im Mittelpunkt stehen technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

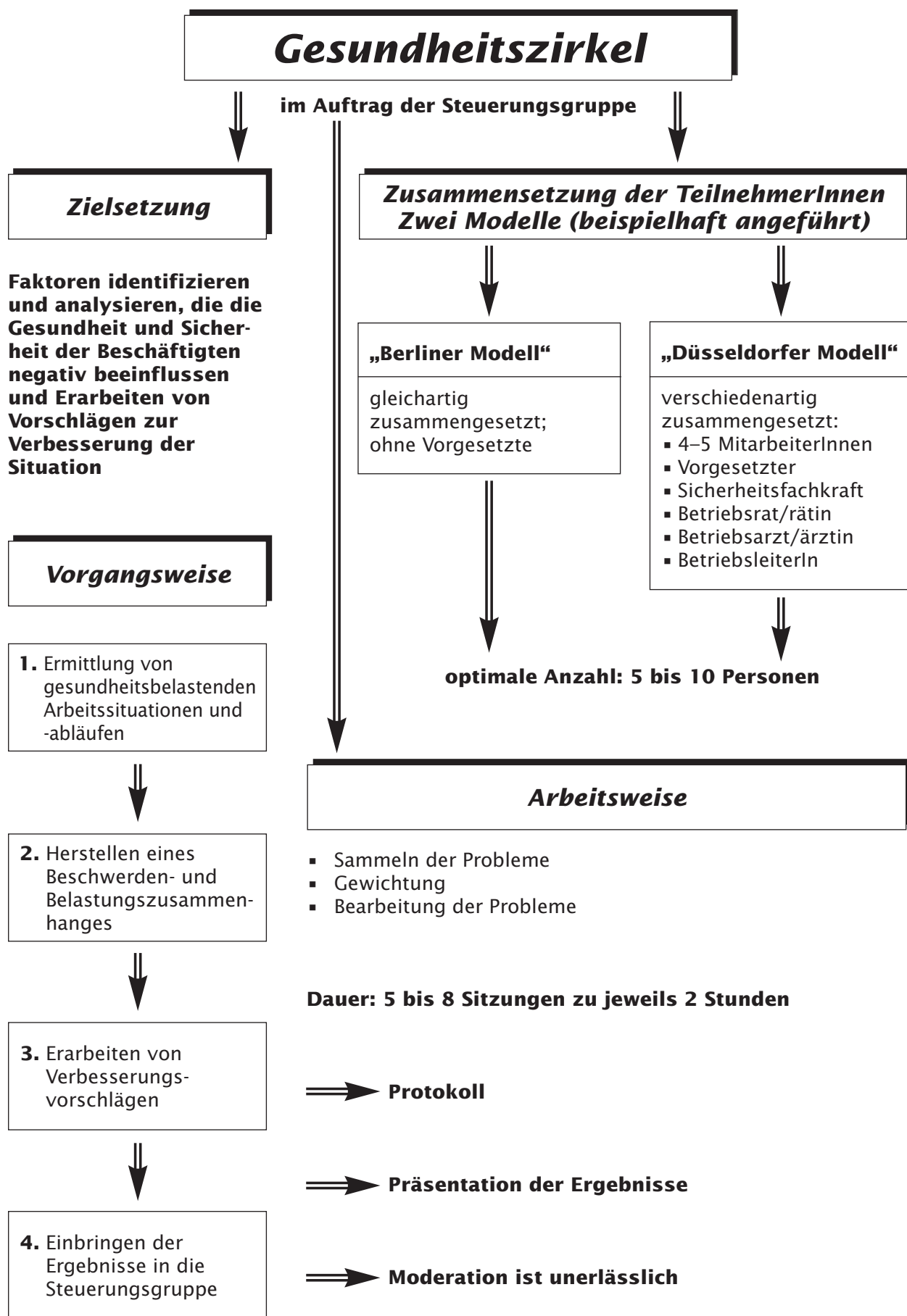


Abbildung 3: Zusammenfassung „Gesundheitszirkel“

(Quelle: Betriebliche Gesundheitsförderung, Handbuch der österreichischen sozialen Krankenversicherungsträger, 1996)