

Gesund älter werden – Empfehlungen der Erwachsenen- und Gesundheitsbildung für die betriebliche Gesundheitsförderung

8. iga-Kolloqium Gesund und sicher länger arbeiten: Praktische Handlungshilfen für Betriebe



14. und 15. März 2011
Im IAG Dresden
Astrid Rimbach, Dipl.-Päd.
Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr
Hamburg
Institut für Personalmanagement

Agenda

- **Ansatzpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung**
- **Grundlagen zum handlungsorientierten Vorgehen**
- **Handlungsfeld: Stärkung des Bewegungsapparates**
- **Handlungsfeld: Stärkung psychosozialer Ressourcen**
- **Nachhaltigkeit und Anschlussfähigkeit**
- **Auszüge aus den Inhalten des IGA-Reports 15**
- **Gesundheitsverständnis in den Milieus**
- **Konzept der Arbeitssituationsanalyse**
- **Gesundheitsförderung durch personen-, organisations- und arbeitsbezogenen Maßnahmen**
- **Effekte von Programmen und Maßnahmen**

Ansatzpunkte für Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung

verhältnisorientiert

Gestaltung altersgerechter
Arbeitsbedingungen

verhaltensorientiert

Förderung des
Gesundheitsverhaltens und
der Gesundheitskompetenz

belastungsorientiert

Abbau/Reduzierung von
arbeitsbedingten Belastungen

ressourcenorientiert

Aufbau von Ressourcen,
Widerstandsfähigkeit

(in Anlehnung an Institut für Sozial-
forschung und Sozialwirtschaft 2009)

Handlungsorientiertes Vorgehen durch die Kombination von unterschiedlichen Lernformen

- **Wahrnehmungsorientiertes Lernen - Erfahrungen mit allen Sinnen**
- **Soziales Lernen und dialogisches Lernen - Miteinander in der Gruppe und Nutzen der Unterschiedlichkeit von Sichtweisen und Erfahrungen für den Lernprozess**
- **Biografisches Lernen – Einbeziehen der eigenen Lebensgeschichte und -erfahrung**
- **Salutogenes Lernen - Fähigkeiten und Stärken gesund zu bleiben**
- **Handlungsorientiertes Lernen - Ausprobieren neuer Möglichkeiten**
- **Partizipatives Lernen - Beteiligung der Betroffenen**

(Vgl. Rimbach 2001)

iga.Report 15



Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben?

Empfehlungen aus der Erwachsenenbildung für die betriebliche Gesundheitsförderung durch Bewegungs- und Stressbewältigungsmaßnahmen

Anette Borkel, Astrid Rimbach und Jürgen Wolters

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

www.iga-info.de

Präventionsprinzip

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- Reduzieren von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität
- Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme

Handlungsempfehlung – Gesundheitsorientiertes Training

- Erhalten und Verbessern der Ausdauer
- Erhalten und Steigern der Kraftausdauer
- Erhalten und Verbessern der Beweglichkeit
- Erhalten und Steigern der Koordination

(Vgl. Borkel/ Rimbach/ Wolters 2008)

Handlungsfeld: Stärkung psychosozialer Ressourcen (Stressbewältigung)

Präventionsprinzip

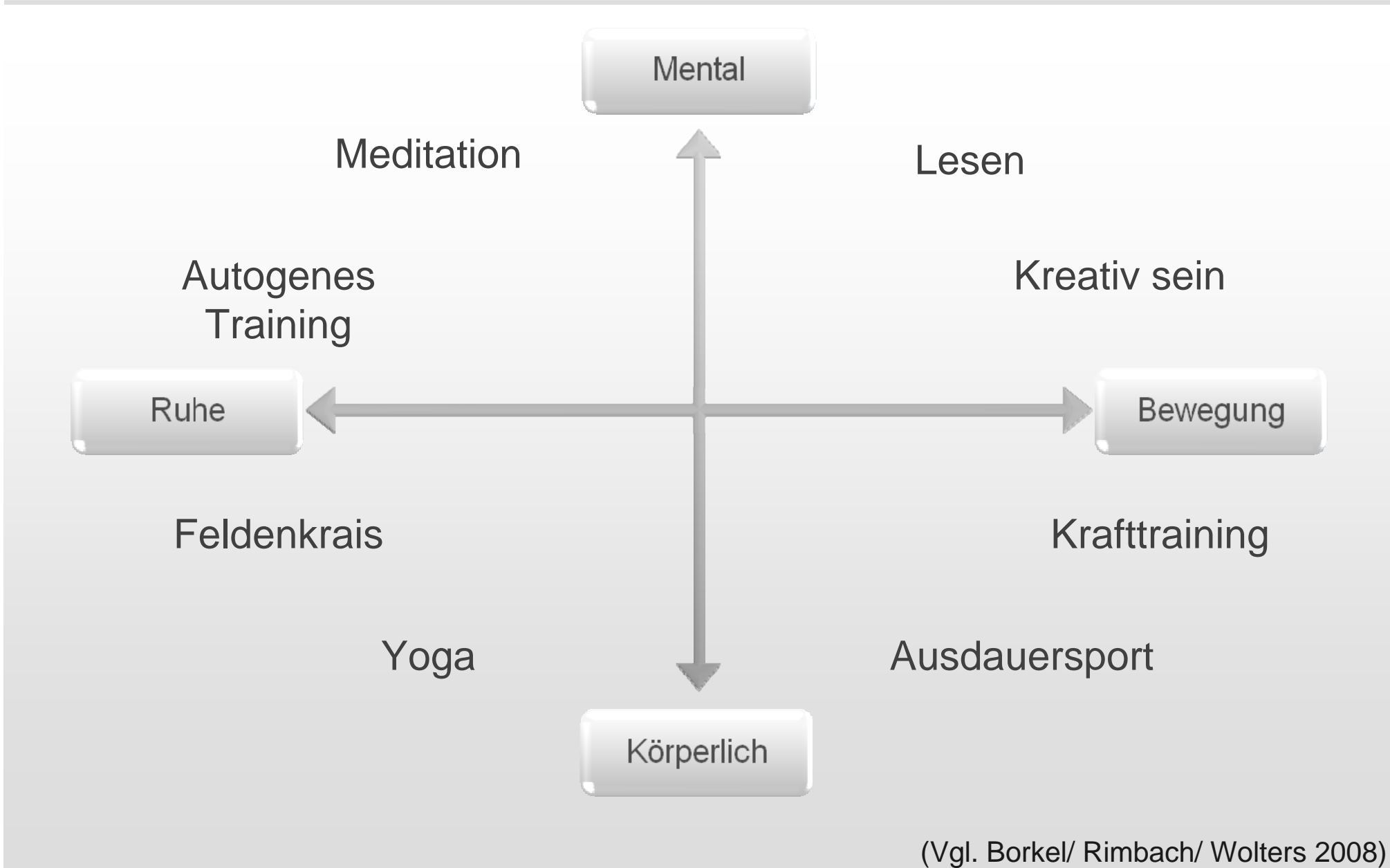
Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Handlungsempfehlungen

- Autogenes Training
- Progressive Muskelentspannung
- Yoga
- Qigong
- Tai-Chi
- Atemtraining
- Fantasiereisen
- Kommunikation

(Vgl. Borkel/ Rimbach/ Wolters 2008)

Auswahl von Bewegungs- und Entspannungsmethoden



(Vgl. Borkel/ Rimbach/ Wolters 2008)

**Gesagt ist nicht gehört ,
gehört ist nicht verstanden,
verstanden ist nicht einverstanden,
einverstanden ist nicht umgesetzt,
umgesetzt ist nicht beibehalten.**

Konrad Lorenz

- **Anschlussfähigkeit**
- **Neuigkeit**
- **Relevanz**
- **Emotionalität**
- **Situiertheit**
- **Körperlichkeit**
- **Vernetzung**
- **Ästhetisierung**
- **Perturbation**
- **Ko-Evolution/ Ko-Konstruktion**

(vgl. Siebert 2006)

Erkenntnisse der Erwachsenenbildung an die betriebliche Gesundheitsförderung

- Verknüpfung der angebotenen Bewegungs- und Entspannungsverfahren mit bekannten Verfahren/ Erfahrungen der Mitarbeitenden
- Anbieten von Neuem
- Sichtbar machen der Relevanz des Angebotes
- Auslösen von positive Emotionen in der Lernsituation
- Anwendbarkeit des Programms in Alltagssituationen
- Körperliches Wohlbefinden
- Achtsamkeit des Körpers/ bewusstes Wahrnehmen und Reflektieren von Körpersignalen
- Lernen mit allen Sinnen
- Erfahren der Andersartigkeit von Kolleginnen und Kollegen (in doppeltem Sinne von sich selbst und den anderen) unterstützt das Öffnen für Neues (Gesundheits-)Verhalten

(Vgl. Borkel/ Rimbach/ Wolters 2008)

Checklisten für Betriebe und Trainer:

- Planung und Organisation betrieblicher Angebote
- **Zielgruppen und Milieus bestimmen**
- **Lernziele des Angebotes**
- **Didaktik, Methodik und die Wahl der Lernorte**
- **Qualifikation und Kompetenz der Kursleitenden**
- **Kommunikation, Evaluation und Dokumentation**



Aus: igaReport 15 – Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben?

Checkliste für Betriebe und Trainer:

Planung und Organisation betrieblicher Angebote

Zielgruppen und Milieus

	Wird berücksichtigt	Wird nicht berücksichtigt	Keine Bedeutung
An welche Zielgruppe wendet sich das Angebot? (ab einem bestimmten Alter oder altersgemischte Gruppe, in der das Älterwerden thematisiert wird, für Teilbereiche im Betrieb, nur Frauen oder Männer, Migranten, Schichtarbeiter, unterschiedliche Hierarchiestufen...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können die Teilnehmenden einem bestimmten Milieu zugeordnet werden? (z. B. Postmaterielle, DDR-Nostalgisch, Bürgerliche Mitte oder Konsum-Materialisten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche besonderen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen kennzeichnen die Situation der Teilnehmenden? (Umorientierung nach einer Restrukturierung, hoher körperlicher Verschleiß, einseitige Belastungen, Stress durch zu hohe/ zu niedrige Arbeitsanforderungen, Demotivation wegen mangelnder, altersbedingter Perspektive...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Teilnehmenden durch eine gemeinsame Lebensphase verbunden? (Wiedereinstieg oder Neuorientierung nach Familienphase, Übergang in die nachberufliche Phase, altersbedingter Aufgabenwechsel...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind ihre Bedürfnisse und Erwartungen bekannt und inwieweit wird darauf eingegangen? (Kommen sie selbst motiviert oder verpflichtet, geht es eher um Steigerung der Leistungsfähigkeit oder Stressbewältigung, um Motivationssteigerung oder Umorientierung...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Vorerfahrungen der Teilnehmenden in Bezug auf das Thema bekannt? (bewegungsgewohnt oder -ungewohnt, Kenntnisse in Entspannungsverfahren oder Schwierigkeiten, „Ruhepunkte“ auszuhalten, Fähigkeit zur Selbstreflexion, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernziele des Angebots			
Knüpfen die Ziele des Konzeptes an die Lebenserfahrungen der älteren Arbeitnehmer entsprechend ihres Milieus an und bieten gleichzeitig etwas Neues, um zu motivieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aus: igaReport 15 – Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben?

Checkliste für Kursleitende:

Planung und Durchführung betrieblicher Angebote

	Wird berücksichtigt	Wird nicht berücksichtigt	Keine Bedeutung
Lernziele des Angebots			
Sind die Lernziele für das Angebot konkret benannt und im Verlauf des Angebotes auch erreichbar bzw. erfahrbar? (z. B. Erhalten/Verbessern der Ausdauer und Beweglichkeit, Stärkung der Rückenmuskulatur, Kennenlernen verschiedener Ansätze zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz wie Kommunikationstraining und Atemtraining, Ausprobieren und Einüben von bestimmten selbst gesteuerten Entspannungsverfahren wie autogenes Training oder progressive Muskelrelaxation,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knüpfen die Ziele des Konzeptes an die Lebenserfahrungen der älteren Arbeitnehmer entsprechend ihres/r Milieus an und bieten gleichzeitig etwas Neues, um zu motivieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Ziele im Besonderen auf die Arbeitssituation der Zielgruppe abgestimmt und ist ein Transfer auf den individuellen Arbeitsalltag möglich? (z. B. rückengerechtes Heben und Tragen, Ausgleichsübungen zu einseitigen Belastungen am Arbeitsplatz, Übungen für eine bewegte Pause, Blitzentspannung mit progressiver Muskelrelaxation,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fördert die Maßnahme einen altersgerechten gesunden Lebensstil mit geistigen Anregungen sowie körperlicher Aktivität und Entspannung? (z. B. Anregungen zu mehr Bewegung in der Freizeit, Tipps für gezielte Entspannung als Ausgleich zum Arbeitsalltag, Empfehlung für Bewegungs- und Entspannungsbücher,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittelt das Konzept individuelle kompensatorische Bewältigungskompetenzen anstatt leistungsbedingte Defizite aufzuzeigen? (z. B. Wahrnehmen des individuellen Eigenrhythmus durch aktive und passive Entspannungsformen, Selbstreflexion der Leistungssteigerung anhand der Wiederholungszahlen beim Krafttraining durch das Führen eines Bewegungstagebuch,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmen die Lernziele aus betrieblicher Sicht mit den Lernzielen der Teilnehmenden überein? (z. B. Cooling out der Arbeitsphase aus individueller Sicht, Erhalten, Verbessern und Steigern der Leistungsfähigkeit und Entspannungsfähigkeit aus betrieblicher Sicht)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben?

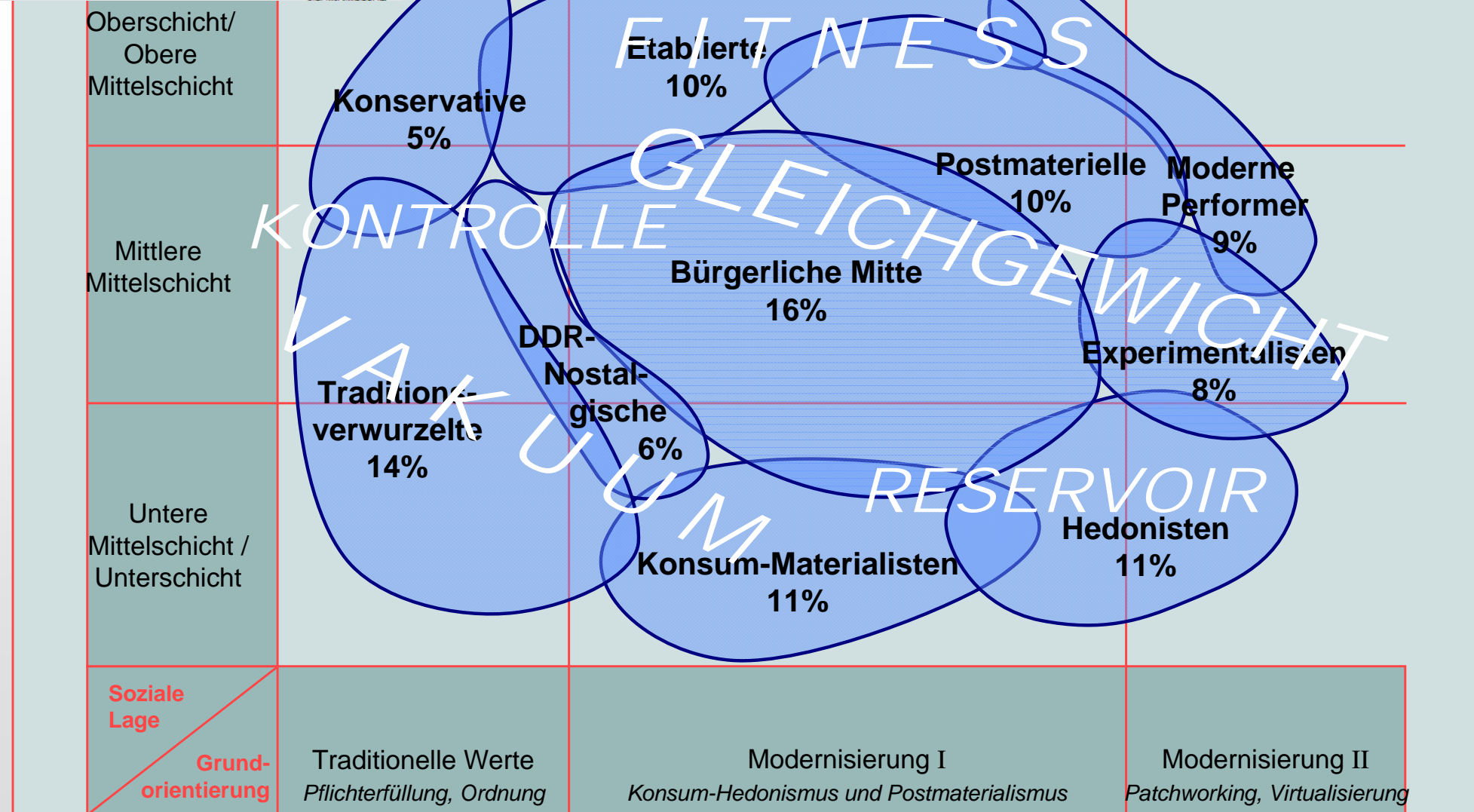
Diagnostische Gesundheit und Arbeit
In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA)...

Gesundheitsverständnis in den Milieus

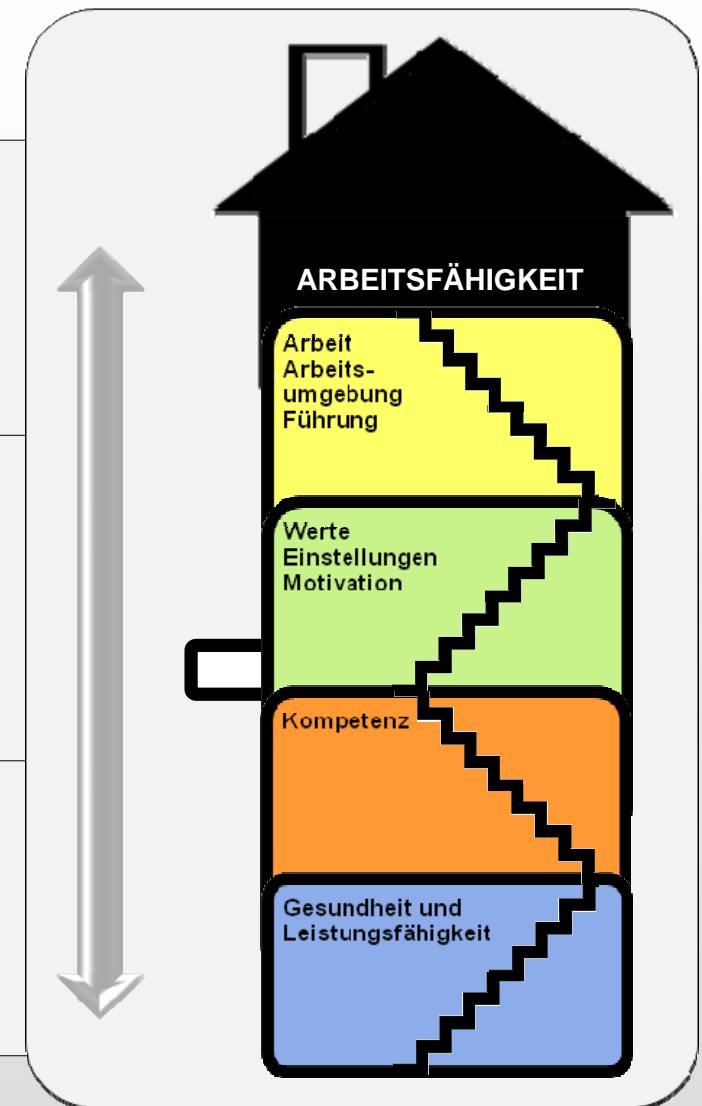
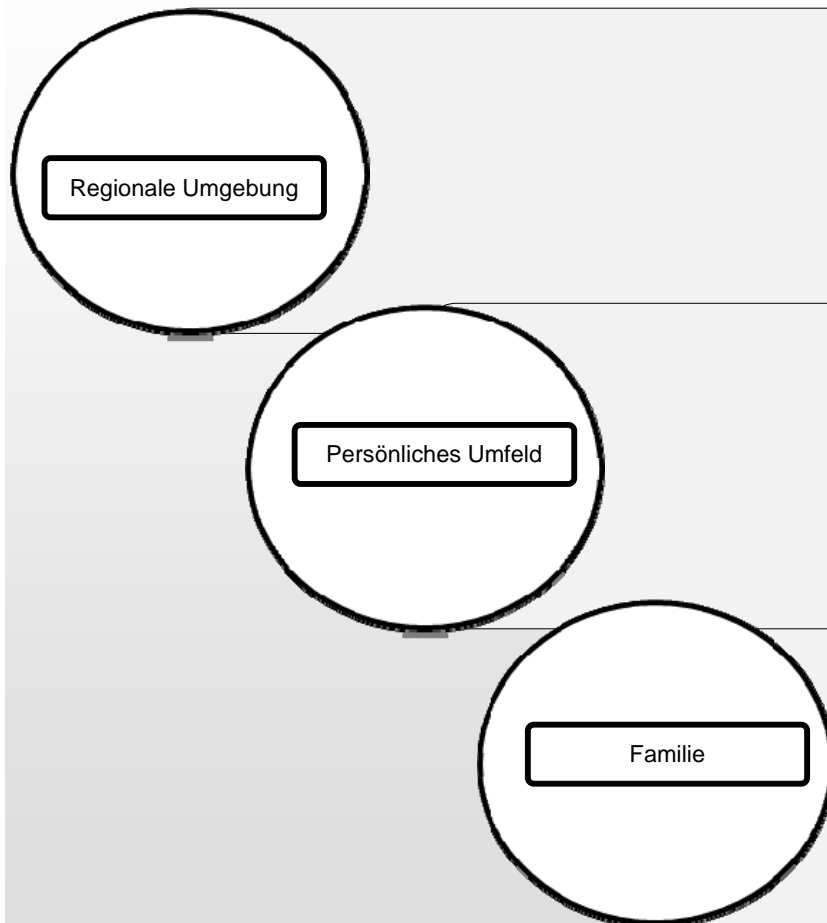


Werbewirkung für die Prävention

Die Initiative Gesundheit und Arbeit



Das Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



**Im Leben gibt es keine Lösungen.
Es gibt nur Kräfte, die in Bewegung sind.
Man muss sie erzeugen –
Und die Lösungen werden folgen.**

Antoine de Saint-Exupery

Gemeinsam Lösungen finden –

**Die Arbeitssituationsanalyse (ASA) als
Baustein der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Konzept der Arbeitssituationsanalyse (ASA)

- **Gruppendiskussionsverfahren mit vorstrukturierten Fragen (freiwillige Teilnahme)**
- **Möglichst zwischen 8 und 15 Personen pro Befragungseinheit**
- **Mitarbeiter einer Hierarchieebene bzw. einer vergleichbaren Arbeitssituation, Führungskräfte werden gesondert befragt**
- **Neutrale Moderation**
- **Dauer je : 2 x 3 h für Beschäftigte und 1x 2 h für Vorgesetzte**
- **Sichtbarmachen der Probleme, Auswerten der Ergebnisse, Diskussion der Ergebnisse und Entwickeln von Maßnahmenvorschlägen**
- **Entscheidung über Umsetzung von kurz-, mittel-, langfristigen Maßnahmen durch Leitung und Personalvertretung**
- **Rückmeldung des Maßnahmenplans an Vorgesetzte und Beschäftigte**

(vgl. Nieder 2006)

Leitfragen im Workshop

- **Einschätzen der Dringlichkeit von Veränderungen**
- **Benennen der wichtigsten Veränderungsbereiche/ -ebenen**
- **Konkretisieren des Veränderungsbedarfs an konkreten Problemstellungen und -situationen**
- **Benennen von arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken (physischen und psychischen Belastungen)**
- **Ermitteln von gesundheitsförderlichen Ressourcen**
- **Entwickeln von situationsbezogenen Maßnahmenvorschlägen**

Der Nutzen der Arbeitssituationsanalyse

- Die Mitarbeiter werden als wahre Experten durch ihre aktive Teilnahme zu ihrer Arbeitssituation befragt.
- Die Beteiligten der Befragung werden zu Problemlösern.
- Die Kommunikation wird auf verschiedenen Ebenen angeregt und dadurch möglicherweise schon verbessert.
- Die Mitarbeiter nehmen in einer Gruppenarbeit selbst eine Komprimierung ihrer Wünsche vor und setzen damit Prioritäten.
- Die Ergebnisse sind schnell ermittel- und verfügbar für den Umsetzungsprozess.
- Die Ergebnisse werden anonymisiert.
- Das Ergebnis ist für alle deutlich sichtbar (transparent) und nachvollziehbar.
- Vom Start der Befragung und der Bekanntgabe der Ergebnisse bzw. Umsetzung der ersten Maßnahmen vergeht kaum Zeit – **4-6 Wochen.**

Voraussetzungen für die ASA

- Einbindung in eine Entscheidungs- bzw. Managementstruktur
- Zustimmung und Beteiligung der Personalvertretung
- Teilnahme an der ASA für Beschäftigte freiwillig

- Entscheidungsträger auf den verschiedenen Ebenen informiert und eingebunden

- Moderatoren/innen in keiner direkten Arbeitsbeziehung zu den Teilnehmenden

- Moderatoren qualifiziert und mit der ASA vertraut
- Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen abgesichert
- Ressourcen für kurzfristige Maßnahmen müssen vorhanden sein
- Nach spätestens zwei Wochen die ersten Umsetzungen

Konkrete Vorgehensweise

- Informationsveranstaltung der betroffenen Abteilungen ca. 1h
- Meldung von Beschäftigten, die teilnehmen wollen
- ASA mit den direkten Vorgesetzten mit doppelter Perspektive ca. 2h
- ASA mit den Beschäftigten 2 Sitzungen je 3h
- Bericht erstellen und getrennt mit Vorgesetzten und Beschäftigten abstimmen, wenn möglich schriftliche inhaltliche Abstimmung

- Kernpunkte der Ergebnisse für Entscheidungsebene vorbereiten
- Entscheidung für kurz- mittel- und langfristige Maßnahmen treffen

- Ergebnisse und Maßnahmenplan allen vorstellen mit Evaluationstermin und Kriterien zur Überprüfung ca. 1h

- Verantwortliche und Zeitrahmen festlegen

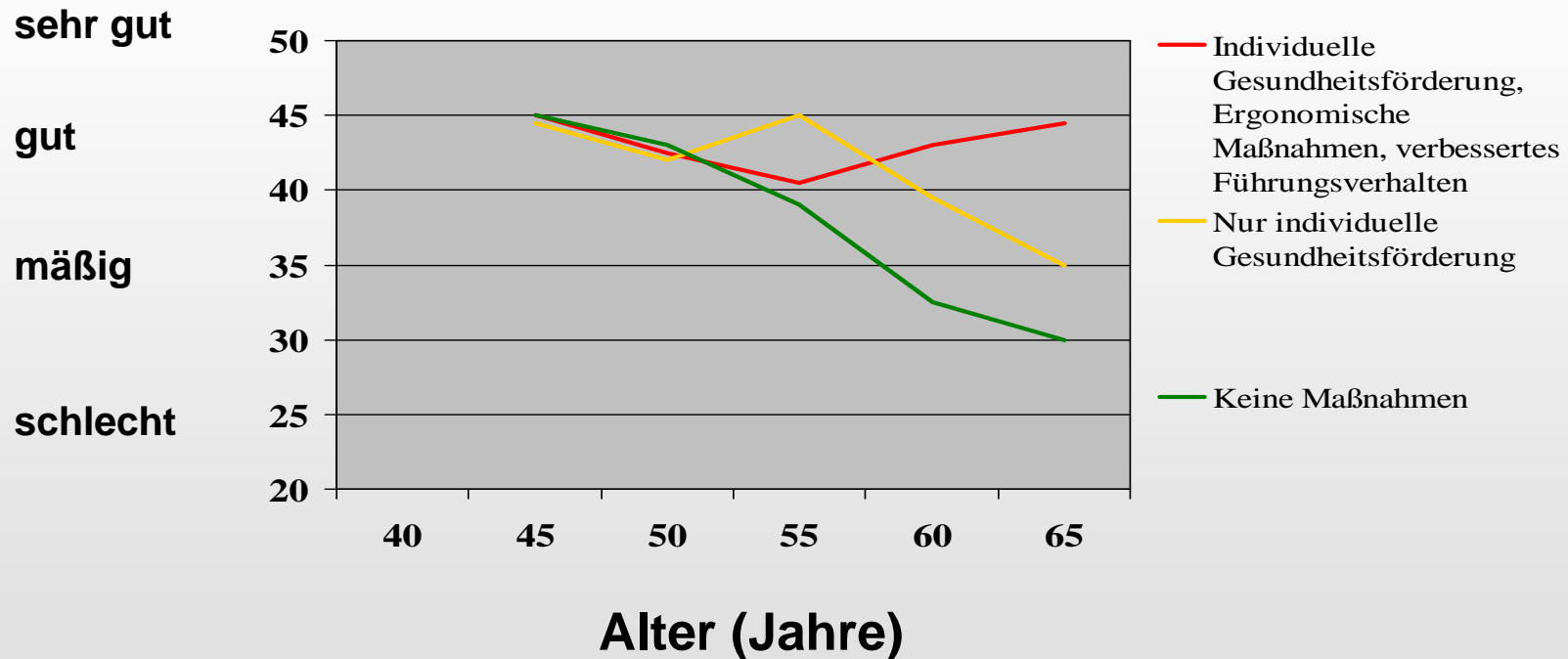
Effekte von Bewegungs- und Sportprogrammen / verschiedenen Entspannungsmethoden sowie der ASA

1. ...können zu längerer Durchführbarkeit bei gleicher Belastung durch die Arbeitsanforderungen führen.
2. ...bringen eine geringere Beanspruchung bei gleicher Belastung mit sich.
3. ...ermöglichen eine höhere Belastung durch die Arbeitssituation während die Beanspruchung gleich bleibt.

(vgl. Hecker/ Jäger 2005;
Volkholz/ Köchling 2002)

20-Jahres-Längsschnitt: Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen)

Arbeitsfähigkeit
(ABI)



(Ausarbeitung: Dr. Richenhagen)

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Auf Ihre Fragen freue ich mich.



**Dipl.-Päd. Astrid Rimbach
Institut für Personalmanagement
Lehrstuhl für Personalführung
Helmut-Schmidt-Universität
Universität der Bundeswehr Hamburg**

**T 040 - 6541- 3729
M 0170- 4746032
E rimbach@hsu-hh.de**