

Diskussionsrunde 5

Gesund arbeiten

Impuls:

Dr. Christine Busch, Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft. Fachbereich Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie

Moderation:

Waldemar Süß, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Institut für Medizinische Soziologie, Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie (IMSG), AG Gesundheitsförderung

Gesund arbeiten – in an- und ungelerten Tätigkeiten?

Programme zur Gesundheitsförderung für Beschäftigte in un- und angelernten Tätigkeiten!

Im Beitrag wurden Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung für Menschen in an- und ungelerten Tätigkeiten vorgestellt. Schwerpunktmäßig handelte es sich bei den hier präsentierten Ansätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung um Programme zum Management von Ressourcen bzw. zum Umgang mit Stress am Arbeitsplatz und darüber hinaus. (Nähere Informationen, siehe unter: <http://www.resudi.uni-hamburg.de>)

In der Arbeitsgruppe „Gesund arbeiten“ wurden nach dem Beitrag über Gesundheitsförderung in un- und angelernten Tätigkeiten folgende Diskussionsfragen besprochen:

1. Was bedeutet „gesund arbeiten“ für die Teilnehmer?

.... die von den Teilnehmern in der Diskussion genannten Aspekte:

Sinnhaftigkeit der Arbeit

Selbstbestimmung, Handlungsspielraum

gesunde Betriebskultur

weniger Arbeitsverdichtung

angemessene Pausen

gesunde Arbeitszeiten, weniger Schichtarbeit, weniger Stress am Arbeitsplatz

genügend Ressourcen und Kraft, auch nach Feierabend

keine Konflikte am Arbeitsplatz, kein Mobbing, keine psychische Belastung

Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit und des Individuums

2. Wie kann man „gesundes Arbeiten“ erzielen?

.... die von den Teilnehmern in der Diskussion genannten Aspekte:

Präventionsanbieter sind verpflichtet, Betriebe aufzufordern, die Arbeitsplätze gesundheitsförderlich zu gestalten. Dies betrifft jedoch nur bestimmte Betriebe. Erst ab 250 Mitarbeitern besteht das Interesse an Gesundheitsförderungsprogrammen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass sich die Entscheidungsträger sehr schwer tun, wenn es um betriebliche Gesundheitsförderung geht, zumal es immer auch eine Frage des Geldes bzw. der Investition ist.

Die Prozesse funktionieren nicht, wenn betriebliche Gesundheitsförderung rechtlich eingefordert wird. Es bestehen immer Möglichkeiten, Gesetze zu umgehen. Am effektivsten ist es, das Interesse des Betriebes durch die Aufzählung der evidenten Vorteile von Gesundheitsförderungsprogrammen zu wecken. Das Image eines Betriebes kann durch betriebliche Gesundheitsförderung verbessert werden. Der Betrieb wirkt auf eventuelle Bewerber attraktiver.

Die Hamburgische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung (HAG) vergibt dafür in einem Wettbewerb einen Gesundheitspreis im Sinne eines Anreizes für betriebliche Gesundheitsförderung. Die beste Motivation für Arbeitgeber sind aber wirtschaftliche Vorteile, die dem Betrieb zugute kommen.

Auch die Interessen der Präventionsanbieter sollten im Fokus der Betrachtung stehen. Die Zahl der Krankenhausaufenthalte für un- und angelernte Beschäftigte häuft sich. Deshalb sollten sich die Krankenkassen für betriebliche Gesundheitsförderung einsetzen. Die durch Unterversorgung in diesem Bereich entstehenden Kosten belasten sowohl die Krankenkassen als auch die öffentlichen Haushalte.

Organisationsentwicklung heißt auch, betriebliche Gesundheitsförderung miteinzubeziehen.

Der demographische Wandel (vermehrt ältere Arbeitskräfte) ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der in der Entwicklung zu berücksichtigen ist (wie schon beispielsweise beim Eingliederungsmanagement des Hamburger Modells geschehen).

Solidarität unter den Mitarbeiter sollte gestärkt werden, so dass gemeinsam Lösungen für Konflikte und Probleme gefunden werden können. Durch die häufig befristeten Arbeitsverhältnisse besteht eine ständige Konkurrenz unter den Arbeitnehmern, die solidarisches Verhalten unterläuft.