

**Gesundheitsforschung muss Kern einer europäischen Entwicklungsstrategie sein...**

**...die existierende Forschungsfelder (Arbeit, Technologie, Gesellschaft und Umwelt) flankiert und zu einer Ausrichtung menschengerechter, gesellschaftlich-kultureller und nachhaltiger Entwicklungen führt**

**...die zu einer Umorientierung vom passiven Schutzkonzept des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur aktiven Ressourcenförderung von Einzelnen und Gruppen führt**

## **1. Vorbemerkung zur Gesundheitsförderung (GF)**

Die GF hat den Aufbau individueller gesundheitsbezogener Ressourcen und Fähigkeiten als auch von gesundheitsförderlichen Strukturen in allen Lebenswelten zum Ziel. Sie umfasst sowohl die Kontrolle (d. h. Abbau, Reduzierung) von Belastungen und Gesundheitsgefährdungen als auch die Stärkung der individuellen und strukturellen Ressourcen und fördert die Eigenverantwortung jedes Einzelnen (Empowerment).

Eine erfolversprechende betriebliche GF nutzt

1. die **bewährten Präventionsstrategien der Verhältnis- und Verhaltensprävention** in einem systematischen Rahmen. Als Organisationskonzept hat sich das Gesundheitsmanagement für größere Organisationen, für kleinere Organisationen ein systematisches Führungs- und Organisationsmodell unter Einbeziehung externer Akteure (etwa Krankenkassen, Kammern und Verbände) etabliert,

2. als neue Forderung tritt die Förderung der individuellen und strukturellen Ressourcen hinzu.

Die Verhältnisprävention verfolgt den Ansatz der Eliminierung oder **Reduktion von Gefährdungen und Belastungen**. Dies gilt sowohl für biomechanische und physikalische Gefährdungen und Fehlbelastungen, für die eine eindeutige Dosis-Wirkungsbeziehung bekannt ist und bestimmte Grenz- oder Schwellenwerte vorliegen, deren Überschreiten nachweislich mit Verletzungen oder negativen gesundheitlichen Folgen verbunden ist, als auch für psychische Belastungen. Die Verhaltensprävention sucht durch Information, Qualifizierung und Motivation Verletzungen und Gesundheitsgefährdungen zu reduzieren.

**Individuelle und strukturelle Ressourcen haben eine gesundheitsförderliche Wirkung.** Sie setzen einerseits bei der Fähigkeit der Person an, selbst für ihre Gesundheit tätig zu werden, andererseits stärken sie die Schutz- oder Pufferfunktion der Personen, welche die Auswirkung psychischer Belastungen auf das psychische Wohlbefinden und die Gesundheit abmildern oder gar verhindern kann. Derartige Ressourcen sind Qualifikation und soziale Unterstützung, aber auch die Arbeitsgestaltung und die gesundheitsförderliche Führung.

## **2. Forderungen der Fokusgruppe**

Nur über Innovationen im Bereich neuer Technologien, Produkte, Dienstleistungen und Organisationsformen sind Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und neue Arbeitsplätze am Standort Deutschland zu schaffen. Die Basis für die Entwicklung und Umsetzung neuer Produkte und Dienstleistungen im globalen Wettbewerb sind qualifizierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter in einer Gesellschaft, die sich mitten im demografischen Wandel befindet. Beide Entwicklungen,

die Globalisierung und der demografische Wandel fordern eine Änderung der jahrzehntlang verfolgten Strategie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dem passiven Schutzkonzept Gefährdungen und Belastungen zu eliminieren bzw. zu reduzieren wird **ein salutogenetische Konzept der individuellen Stärkung** der Eigenverantwortung und der Ressourcen gegenübergestellt. Die Strategie der Reduzierung der Belastungen und Gefährdungen wird nicht aufgegeben, jedoch durch die individuelle, d. h. gruppenspezifische Ressourcenorientierung, ergänzt.

Die Beschleunigung und Komplexitätssteigerung betrieblicher Prozesse beeinflussen zunehmend die Zeitanteile bzw. Gestaltungsformen von Arbeit und Freizeit. Das schlägt sich nieder in der stetigen Zunahme von psychischen Belastungen und Erkrankungen. Betroffen davon sind alle Erwerbstätigen, jedoch in unterschiedlichem Umfang. Einige der Risikogruppen sind Führungskräfte, jüngere und ältere Erwerbstätige, Männer und Frauen in ihren unterschiedlichen Lebensphasen. Es gibt z. T. gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber auch in den Lebensphasen. Sie betreffen nicht nur die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und die Lebenserwartung, sondern auch die Art und Weise der angemessenen Gesundheitsförderung durch die Stärkung der persönlichen Ressourcen. Zu beachten sind ferner die Risikogruppen mit Immigrationshintergrund.

Mögliche Schwerpunkte aus Sicht der Fokusgruppe sind:

- Analyse von Innovationsprozessen im Spannungsfeld von Ressourcen und Belastungen
- Stärkere Verzahnung von Methoden und Erkenntnissen des Innovationsmanagements im Rahmen des Präventionsmanagements
- Verbesserte Aneignung individueller Kompetenzen in heterogenen Teams, neue Methoden zur Unterstützung von Fach- und Führungskräften im Innovationsmanagement und im Rahmen des organisationalen Lernens, des Erfahrungstransfers, bzw. der Erfahrungssicherung
- Untersuchung der geschlechts- und lebensphasenspezifischen Belastungen, ihren Auswirkungen und den Möglichkeiten der individuellen und strukturellen Ressourcenförderung
- Definition von neuen Variablen und Wertebereichen zur Wertschöpfung, die verdeutlichen, welche Auswirkungen die forcierten Tendenzen der Selbstausschöpfung besitzen und sich auf die organisationalen Prozesse in Unternehmen und auf die Innovationsfähigkeit auswirken
- Möglichkeiten der Förderung der Arbeitsfähigkeit und -möglichkeiten von Männern und Frauen von jungen Jahren an
- Untersuchung spezifischer betrieblicher Risikogruppen, u.a. Unternehmer, Führungskräfte und weiterer Funktionsträger zum Thema Work-Life-Balance, Burn-out-Effekte; Ableitung ressourcenstärkender Maßnahmen
- Schaffung eines positiven Leitbildes für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung in Klein und Kleinstbetrieben u.a. im Handwerk sowie neue Methoden und Ableitung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen
- Prävention: neue Konzepte für die Analyse und Vermeidung von Gefahrenpotentialen im technischen Entwicklungsprozess durch Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Präventiver Arbeitsschutz  
und Gesundheitsschutz