

Gesundheitstage – oberflächliche Fun-Events oder Beitrag zum Aufbau einer gesundheitsförderlichen Vertrauenskultur?

*Discussion Paper der BGF Berlin
März/April 2005
DP 05-0304*

Dipl.-Psych. Inken Riese (BGF Berlin, 2005)

Gesundheitstage sind eine beliebte Maßnahme sowohl der allgemeinen als auch der betrieblichen Gesundheitsförderung. Viele Unternehmen und Verwaltungen, aber auch Kommunen bieten mehr oder weniger regelmäßig Gesundheitstage für ihre Mitarbeiter bzw. Bürger an, um ihnen eine Möglichkeit zu geben, sich rund um das Thema Gesundheit und gesunde Lebensweise zu informieren, verschiedene Angebote zur Förderung der eigenen Gesundheit kennen zu lernen und sich in persönlichen Beratungsgesprächen Tipps zu holen. Ziel ist es, die Mitarbeiter bzw. Bürger zu mehr Eigenverantwortung und zu einem aktiven gesundheitsbewussten Lebensstil zu motivieren.

Typische Angebote beinhalten Untersuchungen, Vorträge, Beratungen und Produktvorstellungen zur Verhaltensprävention in den Themenbereichen:

- Ernährung
- Stress
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Krebserkrankungen
- Allergien
- Weitere Erkrankungen, z.B. Schilddrüse, Diabetes
- Rauchen

Zum Teil werden diese verhaltenspräventiven Angebote ergänzt durch allgemeine Angebote zum Thema Ergonomie. Um das Angebot interessant zu machen, werden häufig ein interessantes Rahmenprogramm und Aktionsangebote als Publikumsmagneten mit hohem Aufforderungscharakter organisiert.

Die Angebote werden in der Regel in Zusammenarbeit mit einer Reihe von Kooperationspartnern durchgeführt, insbesondere Krankenkassen und privatwirtschaftlichen Anbietern im Bereich Fitness, Bewegung und Wellness, die die Gesundheitstage in der Regel auch nutzen, um für die eigenen Produkte und Dienstleistungen zu werben. Durch einen hohen Aufwand an Personal und Material sind die Kosten von Gesundheitstagen auf Seiten der durchführenden Organisationen, aber auch auf Seiten der Anbieter häufig sehr hoch.

Grenzen üblicher Gesundheitstage

Aus unserer Sicht werden die Möglichkeiten, die sich aus Gesundheitstagen ergeben, bisher nicht entsprechend ausgeschöpft. Insbesondere stellt sich die Frage, ob den Kosten auch ein entsprechender Nutzen gegenüber steht, d. h. ob es tatsächlich gelingt, durch die herkömmliche Form von Gesundheitstagen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter bzw. Bürger zu verbessern.

Die meisten Gesundheitstage setzen fast ausschließlich am Verhalten der Mitarbeiter an, ohne die Gegebenheiten im Unternehmen mit einzubeziehen. Häufig sind die Angebote stark darauf ausgerichtet, über ein interessantes Rahmenprogramm und Aktionsangebote Publikumsmagnete zu sein. Dadurch werden die Inhalte oft nur oberflächlich gestreift. Darüber hinaus sind die Angebote in der Regel mehr auf eine Prävention als auf Gesundheitsförderung zugeschnitten. *„Prävention nimmt ihren Ausgangspunkt bei spezifischen Krankheitsrisiken und hat das Ziel, die Risiken für diese Krankheiten zu minimieren. Gesundheitsförderung hingegen zielt nicht auf die Risiken, sondern auf die Ressourcen für die Gesunderhaltung und Gesundheit; sie hat das Ziel, personale und soziale Ressourcen zu stärken und Handlungsspielräume zu erweitern, um damit zur Gesunderhaltung und zum Wohlbefinden beizutragen.“* (Eckpunkte der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für ein Präventionsgesetz Stand 24.09.04 S. 2). Insgesamt besteht die Gefahr, dass die Gesundheitstage ohne Verknüpfung mit dem Arbeitsalltag als eine Art Fun-Event organisiert und wahrgenommen werden, das man mit Fruchtsaftcocktails, Massagen und Aloe Vera-Produkten konsumieren kann. Dadurch bleiben sie stark an der Oberfläche und sind kaum geeignet, Bewusstheit zu schaffen und Handlungsimpulse zu geben. Ganz abgesehen davon, dass sie wahrscheinlich das gleiche Dilemma erleben wie die verhaltenspräventiven Angebote: sie werden von denjenigen betrieblichen Gruppen wahrgenommen, die sich bereits gesundheitsbewusst verhalten (vgl. z.B. Schneider et al., 2004).

Es stellt sich daher die Frage, wie Gesundheitstage so gestaltet werden können, dass sie - neben Präventionsangeboten - entsprechend dem Konzept der AOK Berlin und der BGF die Gesundheit aller Mitarbeiter fördern und durch eine klare Verknüpfung mit den Gegebenheiten im Betrieb zu nachhaltigen Effekten führen. Ziel ist es, Bewusstsein für die eigene Situation und die Zusammenhänge mit der Arbeit zu schaffen, Handlungsimpulse anzustoßen und einen Beitrag zum Aufbau einer gesundheitsförderlichen Vertrauenskultur im Unternehmen zu schaffen.

Wir sind der Meinung, dass dies am besten geschehen kann, indem man die Bedürfnisse, Probleme und Kompetenzen derer in den Mittelpunkt stellt, um deren Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit es geht: die Beschäftigten. Wie Beck (2004) dargelegt hat, ist dies am ehesten dadurch möglich, dass man die Mitarbeiter selbst zu den gesundheitsrelevanten Aspekten ihrer Arbeit befragt. Das ist in der betrieblichen Gesundheitsförderung inzwischen zwar fast schon Common Sense, doch oft wird dabei übersehen, dass es sich bei der Befragung von Mitarbeitern vor allem um ein wichtiges **Interventionsinstrument** handelt (vgl. Beck et al., 2005). Man erhält mit einer Befragung von Mitarbeitern zum einen gültige und relevante Daten, die auch für die Evaluation und die Überprüfung der „harten“ dienen können. Vor allem aber aktiviert man die Mitarbeiter, schafft ein Bewusstsein über die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit und regt einen Austausch hierüber ebenso an wie eine handelnde Auseinandersetzung. Dadurch wird die „Verstehbarkeit“ der betriebsinternen Prozesse bei allen Beteiligten verstärkt und darüber hinaus wird - durch das Herausfinden wirksamer Vorgehensweisen - auch die „Handhabbarkeit“ von Veränderungen vergrößert. Dies führt im Erleben der Mitarbeiter in der Regel zu mehr Arbeitsfreude und Arbeitszufriedenheit als arbeitsweltspezifischer Ausprägung der „Sinnhaftigkeit“. So wird der „Sense of Coherence“ (s.u.) gefördert und ein Beitrag zum Aufbau einer gesundheitsförderlichen Vertrauenskultur geleistet.

Wie dies im Rahmen eines Gesundheitstages genutzt werden kann, soll im Folgenden beschrieben werden.

Die nachhaltige Alternative: Gesundheitstage, die Verbindung schaffen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Mitarbeiter im Rahmen von Gesundheitstagen zu befragen und einen Austausch über die Rolle der Arbeit anzuregen, der konkrete Maßnahmen im Unternehmen anstößt. Die schwächste ist sicherlich der klassische „Kummerkasten“. Zwar bietet ein solcher den Mitarbeitern die anonyme Möglichkeit sich zu äußern, doch tut dies meist nur ein Bruchteil der Teilnehmer einer Veranstaltung und ein Austausch kommt auf diese Weise auch selten zustande. Doch was sind die Alternativen? Im Folgenden werden wir zunächst eine optimale „große“ Möglichkeit vorstellen und anschließend noch eine auch kurzfristig machbare „kleinere“ Variante. Ihnen ist gemeinsam, dass sie den Gesundheitstag effektiv mit den betrieblichen Gegebenheiten verbinden, Möglichkeiten aufzeigen, diese gesundheitsförderlicher zu gestalten und wertvolle Impulse zur Stärkung der Handlungsfähigkeit der Mitarbeiter geben.

Gesundheitstage auf der Basis des „Gesundheits-Indikatoren-Systems“

Kernstück der „großen“ Möglichkeit eines nachhaltigen Gesundheitstages ist das „Gesundheits-Indikatoren-System“ (GIS). Es handelt sich um ein theoretisch gut abgesichertes und evaluiertes Verfahren, das auf einer Befragung der Mitarbeiter basiert. Hintergrund für das Vorgehen ist Antonovskys Modell der Salutogenese, das allgemein als die derzeit umfassendste und am weitesten entwickelte Theorie zur Erklärung der Entwicklung und Erhaltung von Gesundheit gilt (vgl. Bengel et al. 1999). In Abgrenzung zur Pathogenese (der Entstehung von Krankheiten) steht im Mittelpunkt der Salutogenesetheorie die Frage, wie die Menschen es schaffen, trotz der in jedem Leben allgegenwärtigen Belastungen gesund zu bleiben. Damit ist Gesundheit keine starre oder angeborene Eigenschaft, sondern muss immer wieder in der Auseinandersetzung mit der Umwelt hergestellt werden. Dies gelingt den Menschen nach Antonovsky eher dann, wenn sie über ein grundlegendes Vertrauen (von Antonovsky als Sense of Coherence (SOC) bezeichnet, vgl. Antonovsky 1997) in die (1) Verstehbarkeit, (2) Handhabbarkeit und (3) Sinnhaftigkeit ihrer Umwelt verfügen. Das Vertrauen darin also,

- (1) dass die Anforderungen, die sich im Laufe des Lebens stellen, strukturiert und erklärbar sind und nicht chaotisch, unerklärlich und willkürlich (Verstehbarkeit);
- (2) dass einem geeignete Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Anforderungen zu begegnen (Handhabbarkeit);
- (3) dass diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Anstrengung und Engagement lohnen (Sinnhaftigkeit).

Gesundheit entspricht damit einem Aspekt von Leistungsfähigkeit, der durch die Bereitschaft und die Fähigkeit von Personen bestimmt ist, Anforderungen, die sich im Laufe des Lebens stellen, als Herausforderungen anzunehmen, angemessene Bewältigungsstrategien zu finden und umzusetzen und dabei die eigene Umwelt aktiv zu erschließen und zu gestalten. Vorausschauendes Handeln und Weitsichtigkeit, Anpassungsvermögen und Gestaltungswille sind Kennzeichen gesunder Persönlichkeiten im Allgemeinen und Kennzeichen leistungsfähiger Mitarbeiter im Speziellen.

Die Erfassung des SOC kann demnach als Statthalter für Gesundheit betrachtet werden, der einerseits darauf hindeutet, dass (a) in der Vergangenheit die Erfahrungen gemacht wurde, dass die Auseinandersetzung mit Anforderungen zu

Struktur, Handlungsfähigkeit und Sinnhaftigkeit geführt hat (b) in der Zukunft die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass diese Erfahrungen weiterhin gemacht werden können.

Das Erleben von verstehbaren, handhabbaren und bedeutsamen Erfahrungen in der betrieblichen Umwelt gelingt, wenn

- (1) die Abläufe und Handlungen im Betrieb klar und transparent sind (Verstehbarkeit);
- (2) ein Mitarbeiter wiederholt die Erfahrung machen kann, dass er etwas bewirken kann, wenn er vorhandene Chancen und Möglichkeiten nutzt (Handhabbarkeit);
- (3) ein Mitarbeiter wiederholt erlebt hat, dass sich Engagement und Mühe lohnt und die gesetzten Ziele erreicht wurden (Sinnhaftigkeit).

Um dieses Erleben zu fördern, sind bestimmte Strukturen oder auch Potenziale bei der Arbeit erforderlich (z.B. zielführende Information, Möglichkeiten der Beteiligung, Anerkennung von Leistungen), denen gemeinsam ist, dass sie helfen solche Erfahrungen zu machen. Sind diese Gesundheitspotenziale vorhanden, kann der SOC gestärkt werden, der es auch ermöglicht mit vorhandenen Belastungen bzw. Gesundheitsgefährdungen in gesünderer Weise umzugehen (vgl. Abb. 1).

Gemäß der Theorie erfasst der Fragebogen „Diagnose betrieblicher Gesundheit“, der im Rahmen des GIS eingesetzt wird, die aus der Gesundheitsforschung bekannten Gesundheitspotenziale in Betrieben, die Ausprägung des SOC (bzw. dessen arbeitsweltspezifische Aspekte der Arbeitsfreude (Sinnhaftigkeit) und des Selbstvertrauens (Handhabbarkeit)), Gesundheitsgefährdungen sowie bereits vorhandene psychische und physische Gesundheitsbeeinträchtigungen (z.B. psychische Erschöpfung). Die Fragebogenbereiche und das ihnen zugrunde liegende Wirkmodell sind in Abb. 1 dargestellt.

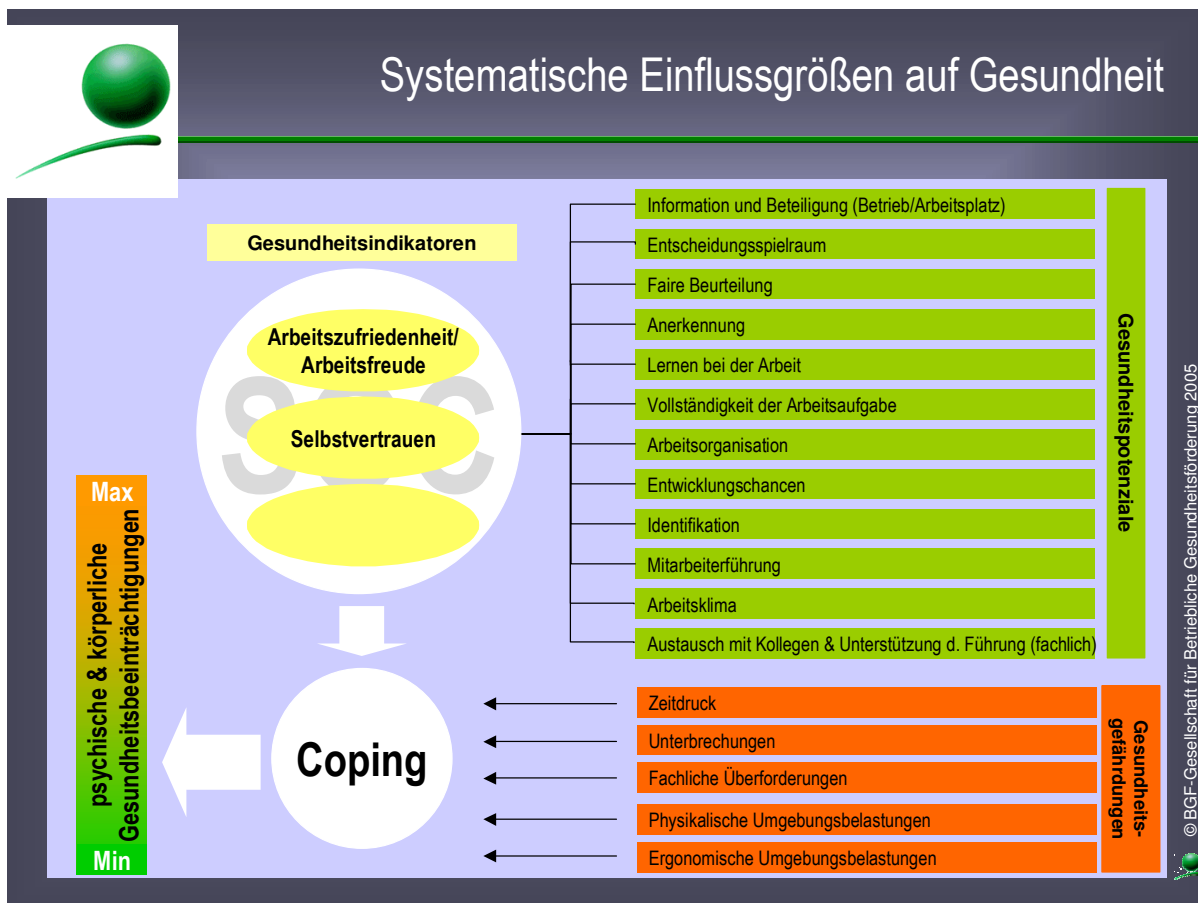


Abbildung 1: Zusammenhang von Gesundheitsindikatoren, -potenzialen und -gefährdungen

Vorgehen

Eine tiefgehende Verknüpfung zwischen einem Gesundheitstag und dem betrieblichen Alltag mit Hilfe des GIS setzt voraus, dass im Unternehmen ein Steuerkreis vorhanden ist oder geschaffen wird, in dem die verschiedenen betrieblichen Gruppen vertreten sind und der die Kompetenzen hat, neben einem Gesundheitstag auch weitere Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu organisieren. Das konkrete Vorgehen ist in Abb. 2 auf der folgenden Seite dargestellt.

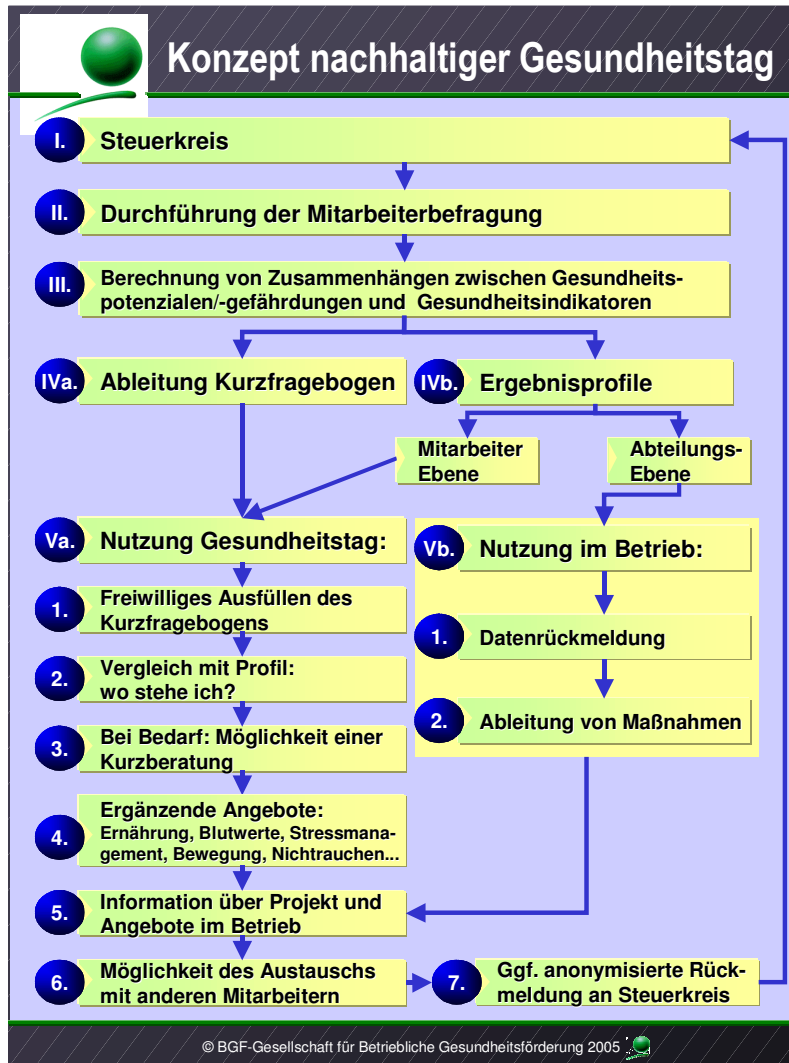


Abbildung 2: Vorgehen Gesundheitstage auf der Basis des „Gesundheits-Indikatoren-Systems“

Der erste Schritt im Vorgehen ist die sorgfältige Durchführung einer repräsentativen Mitarbeiterbefragung mit dem wissenschaftlich abgesicherten und in der Praxis bewährten Fragebogeninventar „Diagnose betrieblicher Gesundheit“. Bei der Auswertung werden zusätzlich zur Beschreibung der Ergebnisse in Form von Profilen (siehe Abb. 3) auch die Zusammenhänge zwischen Gesundheitspotenzialen und -gefährdungen und Gesundheitsindikatoren berechnet. Sie dienen im Weiteren dazu, mittels statistischer Verfahren einen Kurzfragebogen abzuleiten, d.h. den Ausgangsfragebogen auf diejenigen Faktoren zu reduzieren, die im betreffenden Unternehmen tatsächlich relevant sind. Dadurch erhält man einen sehr schlanken Fragebogen, der mit wenig Aufwand für wiederholte Erhebungen geeignet ist und aufgrund seiner Kürze von den Mitarbeitern besonders gut akzeptiert wird. Dieser wird um eine Auswertungsanleitung zur Erstellung eines mitarbeiterbezogenen Profils ergänzt. Ein Beispiel für ein solches Profil ist auf der folgenden Seite in Abb. 3 dargestellt. Der graue Balken stellt die Bandbreite der Antworten der Mitarbeiter des Unternehmens (oder Werks oder Abteilung etc.) dar, der gelbe Punkt die Ergebnisse des Mitarbeiters, der den Kurzfragebogen auf dem Gesundheitstag ausgefüllt hat. Dieser Mitarbeiter kann offenbar auf recht gut ausgeprägte Gesundheitspotenziale im Unternehmen zurückgreifen, was sich auch trotz vorhandener Gesundheitsgefährdungen in den Gesundheitsindikatoren positiv niederschlägt.

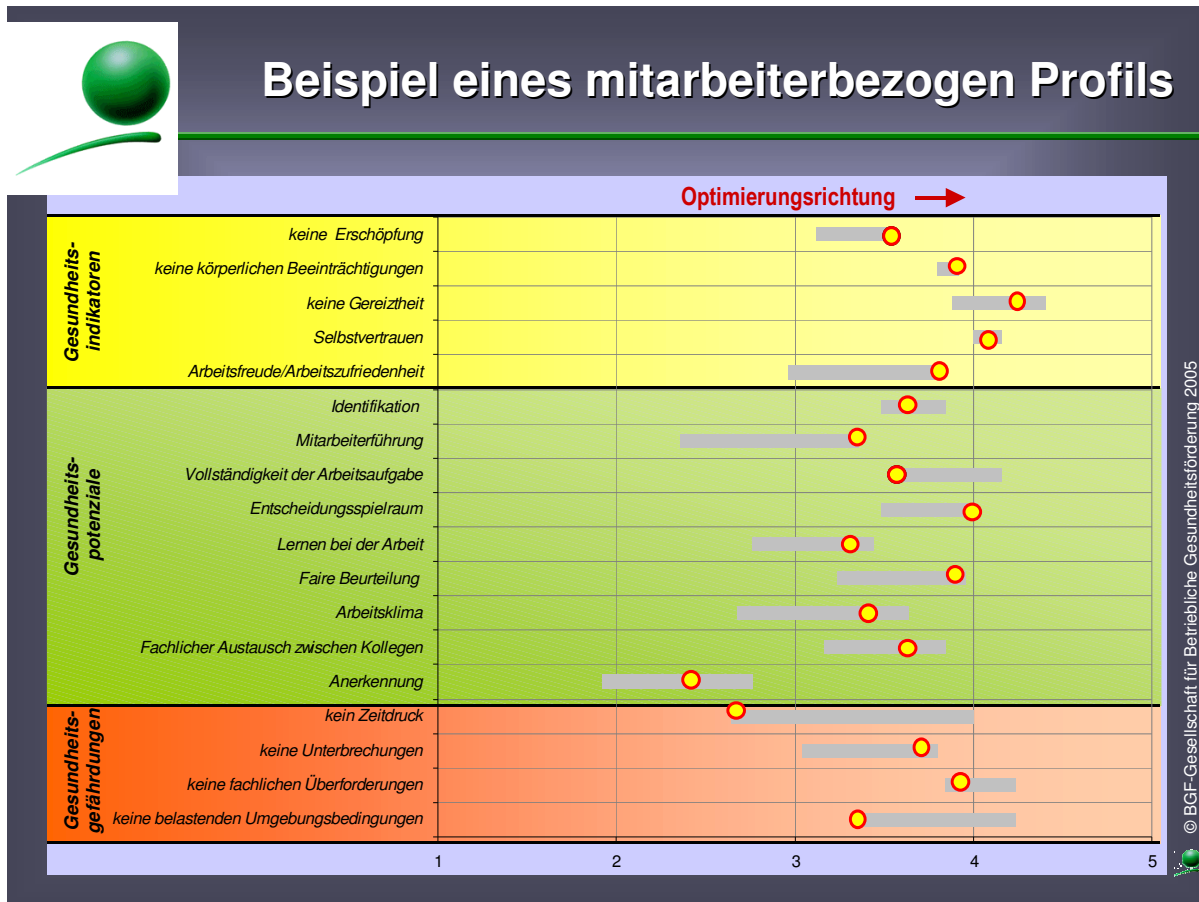


Abbildung 3: Beispiel für ein mitarbeiterbezogenes Profil

Die Verknüpfung mit dem Gesundheitstag geschieht nun, indem die Mitarbeiter auf dem Gesundheitstag die Möglichkeit haben, freiwillig und anonym den Kurzfragebogen auszufüllen und ihn mit Hilfe der Auswertungsanleitung in Beziehung mit dem anonymisierten Unternehmensprofil aller Mitarbeiter zu setzen, die an der Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben. Der einzelne Mitarbeiter erhält auf diese Weise wichtige Informationen darüber, wie die erfragten, für die Gesundheit besonders relevanten Arbeitsbedingungen durchschnittlich im Unternehmen eingeschätzt werden und wie im Vergleich seine eigene Einschätzung aussieht (z.B. als gelber Punkt in Abb. 3). Anschließend steht ihm auf Wunsch ein erfahrener Berater der BGF zur Verfügung, mit dem er seine Ergebnisse besprechen und einordnen sowie Hinweise erhalten kann, was er sowohl in Bezug auf die Bedingungen an seinem Arbeitsplatz als auch durch sein eigenes Verhalten am Arbeitsplatz und in der Freizeit tun kann, um seine Ressourcen zu stärken und Belastungen abzubauen. In der Beratung könnte in dem obigen Beispiel auf die vorhandenen Gefährdungen wie Zeitdruck, fachliche Überforderung und belastende Umgebungsbedingungen eingegangen werden, aber auch auf das verhältnismäßig gering ausgeprägte Potenzial „Ganzheitlichkeit der Aufgabe“. Darüber hinaus könnte gemeinsam reflektiert werden, mit welchen Bewältigungsstrategien es der Mitarbeiter hinkommt, dass ihn die Gesundheitsgefährdungen gesundheitlich nicht beeinträchtigen und ob er die Notwendigkeit bzw. Möglichkeit sieht, seine Strategien weiter auszubauen. Durch ein Kenntnis des Vergleichsprofils und der Schlussfolgerungen, die das Unternehmen aus den Ergebnissen der repräsentativen Mitarbeiterbefragung gezogen hat, können die Berater die Mitarbeiter darüber informieren, in welchen Bereichen bereits Maßnahmen beschlossen wurden und ihre Beratung auf diese Aktivitäten abstimmen. Gleichzeitig unterstützen sie auf diese Weise sehr effektiv die Information der Mitarbeiter über den Stand der Aktivitäten des Unternehmens in Sachen betrieblicher Gesundheitsförderung.

Parallel ist es erforderlich, dass mit den Ergebnissen der Befragung im Unternehmen gearbeitet wird, d.h., dass sie der Belegschaft zurückgemeldet werden und Maßnahmen abgeleitet werden (vgl. Abb. 2).

Mit diesem Vorgehen wird die Gesunderhaltung der Mitarbeiter auf Gesundheitstagen nicht zur „Privatsache“ der Mitarbeiter erklärt, sondern es werden klare Bezüge zur Arbeit hergestellt und die Beratung mit den Aktivitäten im Unternehmen abgestimmt. Durch die Beratung, wie der Mitarbeiter ganz konkret mit der von ihm wahrgenommenen Situation am Arbeitsplatz umgehen kann, erhält er wertvolle Impulse zur Stärkung seiner Handlungsfähigkeit und Unterstützung, die Situation hinsichtlich ihrer Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutung für ihn persönlich einzuordnen (Kohärenzsinn). Da eine entwickelte Handlungsfähigkeit und ein starker Kohärenzsinn als wesentliche Faktoren im Prozess der Gesunderhaltung angesehen werden, wird die Gesundheit der Mitarbeiter bei diesem Vorgehen viel umfas-

sender gefördert als dies auf Gesundheitstagen sonst der Fall ist. Der Mitarbeiter kann dann im nächsten Schritt u.a. aus den anderen Beratungsangeboten auf dem Gesundheitstag, wie z.B. Stressmanagement, Blutwertemessung und Beratung zur Prävention von Herz-Kreislaufkrankungen, Ernährungsberatung, Bewegung, Ausdauertraining, Nichtraucher Anregungen für konkrete, für ihn stimmige Bewältigungsstrategien erhalten, um die Situation für sich zu verbessern oder - im positiven Fall - beizubehalten.

Durch die Einrichtung eines „Café Gesundheit“ auf dem Gesundheitstag kann den Mitarbeitern darüber hinaus die Möglichkeit gegeben werden, sich an kleinen, einladenden Cafétischchen mit anderen Kollegen und dem Steuerkreis darüber auszutauschen, wie Gesundheit im Zusammenhang mit dem betrieblichen Arbeitsalltag gesehen wird. Doch was ist ein „Café Gesundheit“? Eine sinnvolle Ergänzung eines Gesundheitstages auf der Grundlage des GIS oder, falls aus Zeit- oder Kapazitätsgründen ein weniger umfassender Ansatz gewählt werden soll, eine „kleinere“ Möglichkeit, den Gesundheitstag mit den betrieblichen Gegebenheiten zu verbinden und Möglichkeiten aufzeigen, diese gesundheitsförderlicher zu gestalten. Sie soll im Folgenden beschrieben werden.

Gesundheitstage durch das "Café Gesundheit" mit den betrieblichen Gegebenheiten verknüpfen

Um mit den Mitarbeitern zum Thema Arbeit und Gesundheit und Gesundheitsförderung im Betrieb ins Gespräch zu kommen und sie auch miteinander zu dieser Thematik ins Gespräch zu bringen, wird die Methode des „World Café“ im „Café Gesundheit“ eingesetzt.

An ca. fünf kleinen, einladenden Cafétischchen (Heiß- und Kaltgetränke und wenn möglich auch gesunde Snacks wie z.B. Obst sollten zur Verfügung stehen) gibt es je einen „Gastgeber“, der die Besucher über Gesundheitsförderung im Unternehmen und mögliche Angebote etc. informiert, sie mit Fragen ins Gespräch bringt und später eine Zusammenfassung verfasst, die dem Unternehmen zurückgespiegelt wird. Hierzu hat der Steuerkreis im Vorfeld des Gesundheitstages konkrete Fragen bzw. Themen gesammelt, wie z.B. „Die drei wichtigsten Punkte zur Verbesserung von Gesundheit und Arbeitssicherheit in unserem Unternehmen“ oder „Worum sollte sich der Arbeitskreis Gesundheitsförderung in diesem Jahr / als nächstes vorrangig kümmern?“. Die wesentlichen Punkte aus den Gesprächen können auf die Tischdecken aus Papier oder Metaplankärtchen geschrieben und an Pinnwände geheftet werden. Ziel des „Café Gesundheit“ ist es, die Mitarbeiter zu dem Thema Gesundheit und Arbeit ins Gespräch zu bringen und dadurch das Bewusstsein für die Thematik zu schärfen. Das „Café Gesundheit“ ermöglicht den Mitarbeitern, dem Unternehmen anonym ihre Einschätzungen und Anregungen zum gestellten Thema und zum Gesundheitstag mitzuteilen. Diese können dann vom Steuerkreis in Beziehung zu anderen Ergebnissen und Aktivitäten im Unternehmen gesetzt werden (beim Einsatz des GIS insb. zu den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung) und Anregungen für das weitere Vorgehen geben. Last but not least gibt das Café Gesundheit dem Steuerkreis im Unternehmen auch eine exzellente Möglichkeit sich und seine Arbeit persönlich zu präsentieren und sich den Mitarbeitern bekannt zu machen. Eine Zusammenfassung der im Café Gesundheit gesammelten Einschätzungen und Anregungen sollte den Mitarbeitern über betriebsinterne Medien im Nachgang zur Verfügung gestellt werden und in die Planung des weiteren Vorgehens eingehen.

Die Cafétischchen werden von ein bis zwei Moderatoren der BGF und Mitgliedern des Arbeitskreises Gesundheitsförderung des Unternehmens als „Gastgeber“ besetzt. Zur Einführung der „Gastgeber“ des Unternehmens in die Methode findet ein zwei- bis dreistündiges Vortreffen statt.

Fazit

Gesundheitstage können nicht nur dadurch Mitarbeiter für das Thema Gesundheit interessieren, indem sie als oberflächliche und konsumorientierte Fun-Events organisiert werden. Die oben skizzierten Konzepte zeigen vielmehr, dass es durchaus möglich ist, Gesundheitstage auf nachhaltige Art und Weise attraktiv zu gestalten, indem die Mitarbeiter entsprechend der Ottawa-Charta der WHO von 1986 auf der persönlichen wie auf der betrieblichen Ebene unterstützt werden „...ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit...“ zu erlangen und „...sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“ (WHO, 1994). Es bedarf dazu allerdings einer glaubwürdigen, aktiven Einbeziehung der Mitarbeiter und ihrer Sichtweisen und einer möglichst vielfältigen und tiefgehenden Verknüpfung des Gesundheitstages mit den Arbeitsbedingungen und den Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Ein Gesundheitstag, dem dies gelingt, aktiviert sowohl die Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, privat und im Arbeitsleben aktiv fürsorglich mit der eigenen Gesundheit umzugehen als auch die Verantwortung des Betriebes, hierfür die betrieblichen Voraussetzungen zu schaffen. Dadurch kann er starke Impulse geben. Der Erfolg des nächsten Gesundheitstages wird sich dann daran messen, ob die Impulse im Weiteren aufgegriffen und konkrete Maßnahmen im Unternehmen abgeleitet und den Mitarbeitern kommuniziert wurden. Nur dann nämlich wurde ein Beitrag zur gesundheitsförderlichen Vertrauenskultur geleistet, denn Vertrauen entsteht, wenn gesagt wird, was man denkt und getan wird, was (zu)gesagt wurde. Oder, um es mit Antonovsky zu sagen: wenn ein Gesundheitstag dazu beiträgt, dass die Abläufe und Handlungen im Betrieb für die Mitarbeiter klar und transparent sind und dass Mitarbeiter die Erfahrung machen, dass ihr Engagement etwas bewirkt hat und es sich daher gelohnt hat, sich einzubringen, dann hat der Gesundheitstag einen Beitrag zum Aufbau einer gesundheitsförderlichen Vertrauenskultur geleistet.

Literatur

Antonovsky, A. (1997): Salutogenese – Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Deutsche erweiterte Herausgabe von Alexa Franke. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Beck, D. (2004): Zum Stellenwert der Mitarbeiterbefragung in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Discussion Paper der BGF-Berlin. DP04-0304. Online Publikation: <http://www.bgf-berlin.de/archiv.html>

Beck, D., Bonn, V., Westermayer, G. (2005): Betriebliche Gesundheit - Ziele, Gegenstandsbereiche und Diagnose. SuB Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 28, 1.

Bengel, J.; Strittmatter, R, Willmann, H. (1999): *Was erhält den Menschen gesund? Antonovsky's Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert.* Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung. 6. Köln: BZgA

Bund-Länder-Arbeitsgruppe (2004): Eckpunkte der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für ein Präventionsgesetz. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. Online Publikation: (http://www.die-gesundheitsreform.de/presse/pressemitteilung/pdf/2004_4/04-09-13_eckpunkte_praevention_langversion.pdf)

Schneider, S., Hauf, C., Schiltewolf, M. (2004): Ineffektive Rückenschmerzprävention wegen mangelhafter Zielgruppenerreichung - Eine bundesweite Repräsentativstudie zu Nutzerstruktur und Teilnahmefaktoren an Rückenschulen. Der Schmerz 18, Suppl. 1, S. 94-95.

WHO Weltgesundheitsorganisation (1994). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung. Erklärung der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung in Ottawa/Kanada 1986. Dt. Übersetzung. Gamburg: G. Conrad, Verlag für Gesundheitsförderung.

Impressum

© Dipl.-Psych. Inken Riese, Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung

Das Discussion Paper erscheint alle zwei Monate als Online-Publikation auf der Homepage der Gesellschaft für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): <http://www.bgf-berlin.de>

Es wären keine Diskussionspapiere, wenn nicht Möglichkeit und der ausdrückliche Wunsch bestünde, hier besprochene aktuelle Themen mit interessierten Lesern zu diskutieren. Daher unsere ausdrückliche Einladung an Sie, sich an der Diskussion zu beteiligen.

Senden Sie Ihren Beitrag per eMail, Fax oder Post an den Autor/die Autorin des Discussion Papers. Mit Ihrer ausdrücklichen Genehmigung wird Ihr Beitrag ggf. dem Discussion Paper auf unserer Homepage beigefügt.

Anschrift der Autorin:

Dipl.-Psych. Inken Riese

Gesellschaft für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Dr. Westermayer

Manfred-von-Richthofen-Str. 15

12101 Berlin

Tel: 030 / 78096241

Fax: 030 / 78096242

eMail: inken.riese@bgf-berlin.de

Das nächste Discussion Paper erscheint im Mai/Juni 2005.