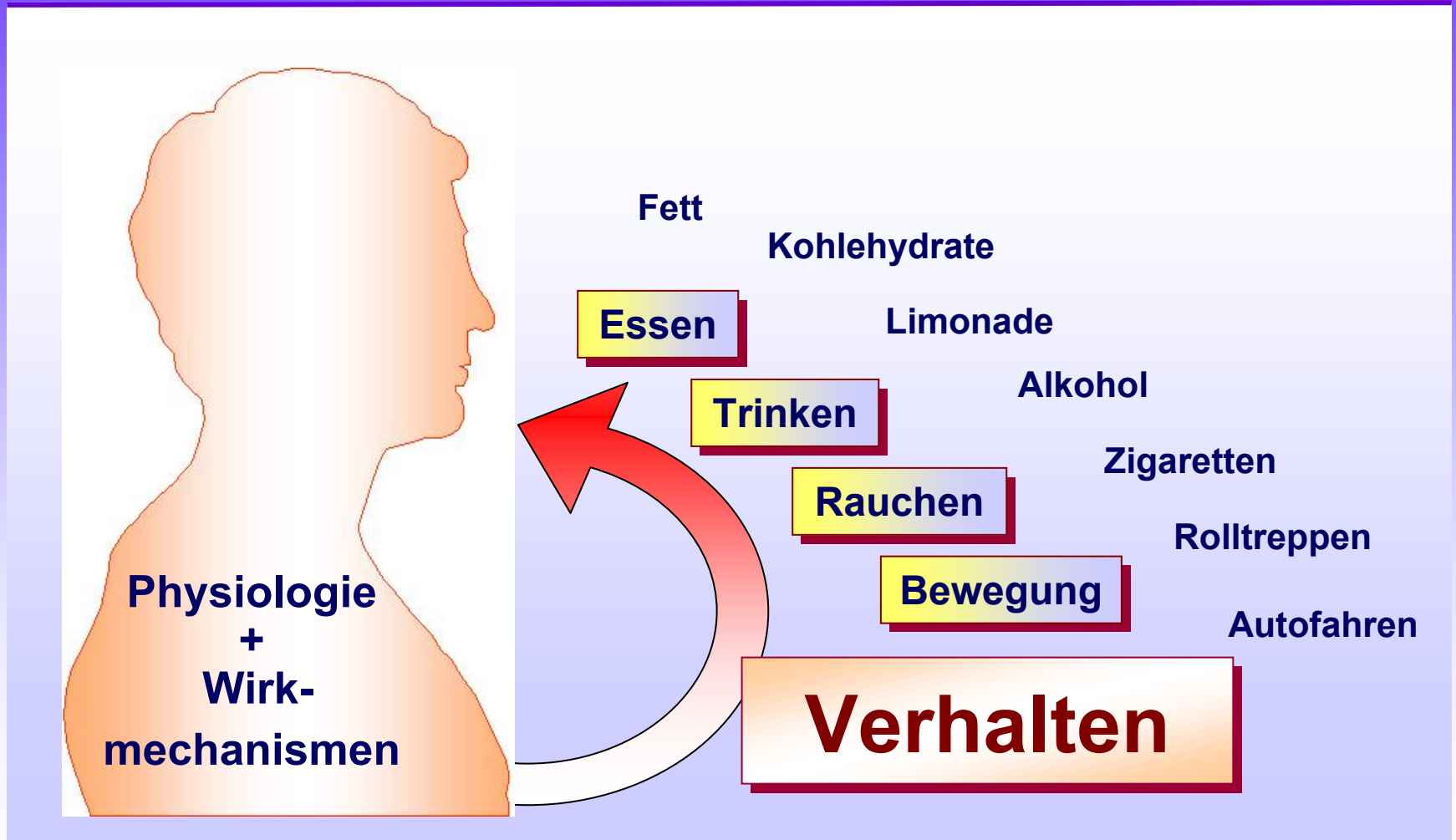


BGF und lebensstilbezogene Interventionen im Betrieb”

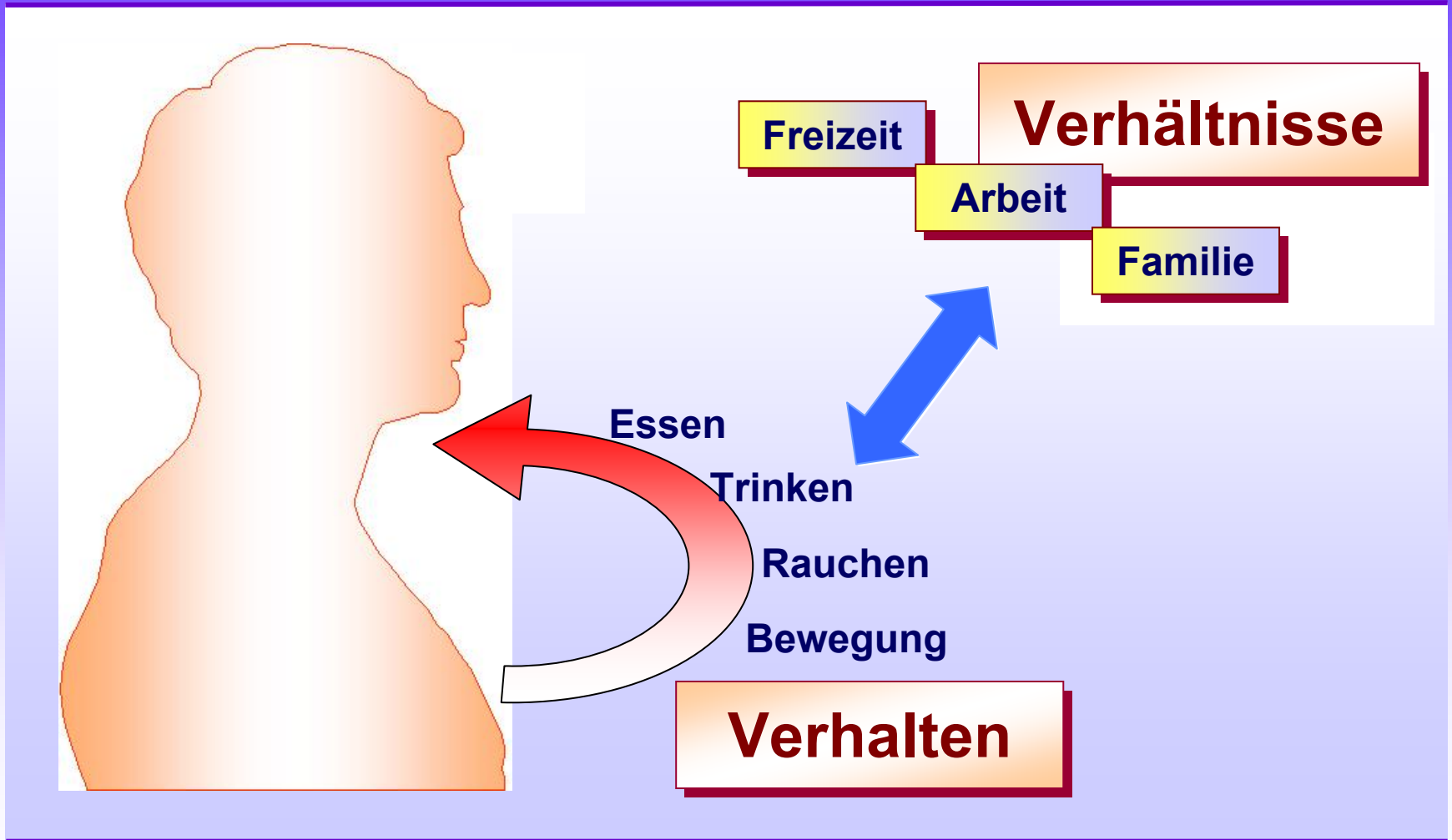
Thomas Hehlmann MPH

12. Informationstag zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung in Österreich
Wien, Donnerstag, 4. Oktober 2007

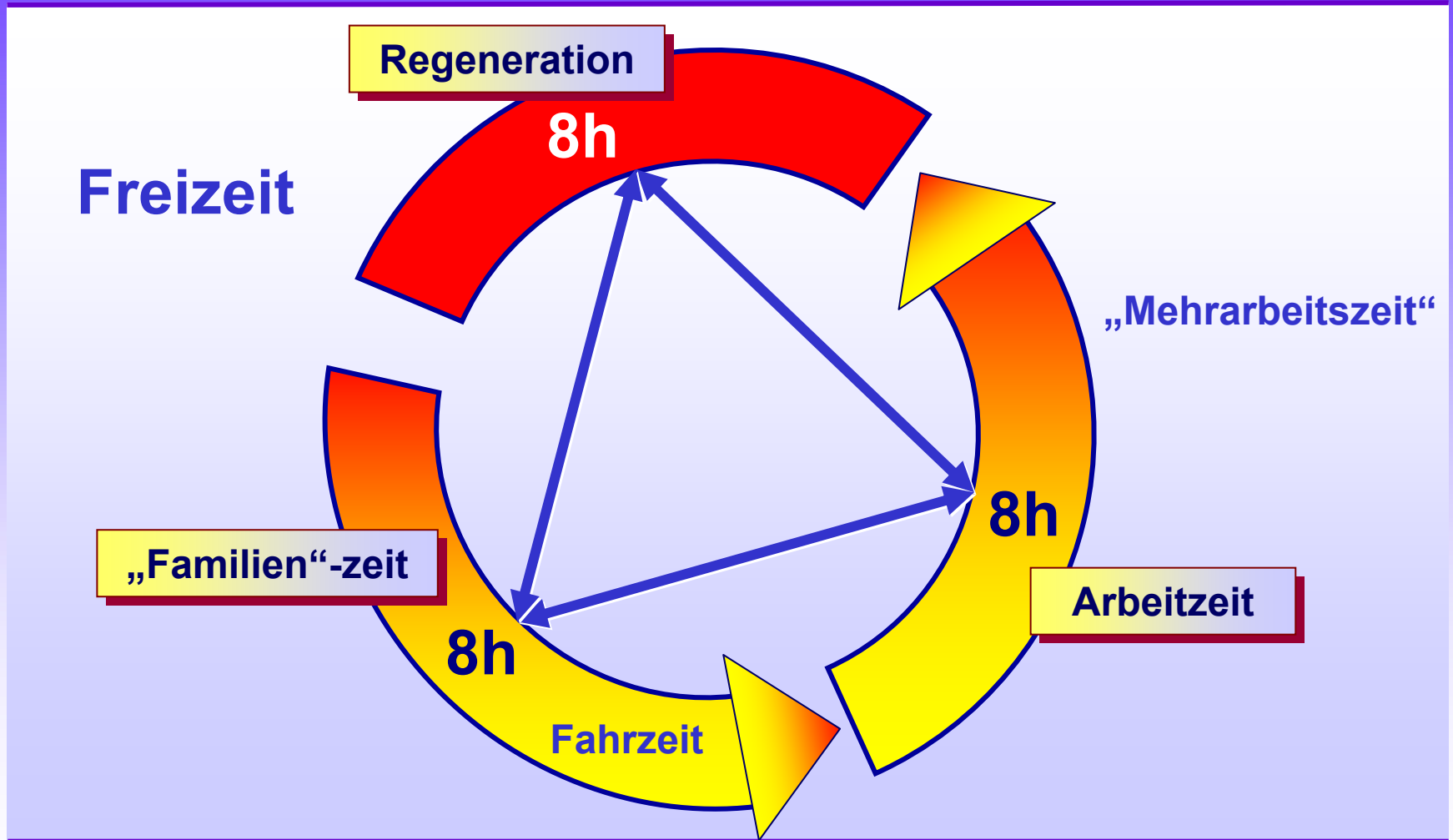
Verhaltensprävention



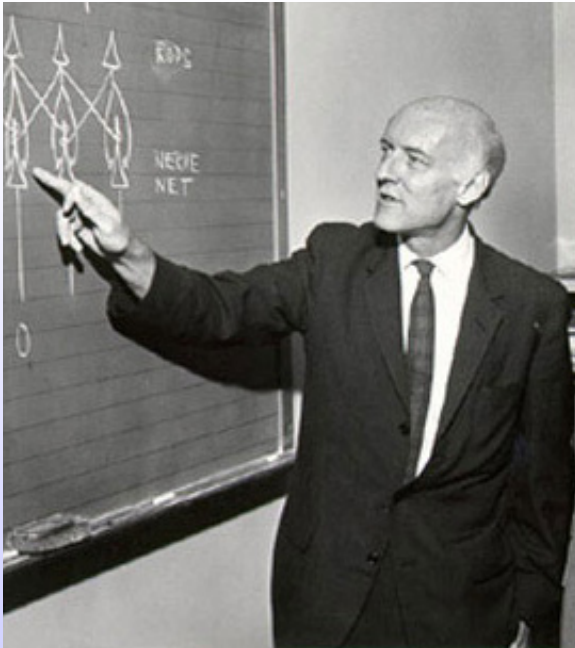
Verhältnisprävention



Verhältnisprävention



Triviale Maschinen



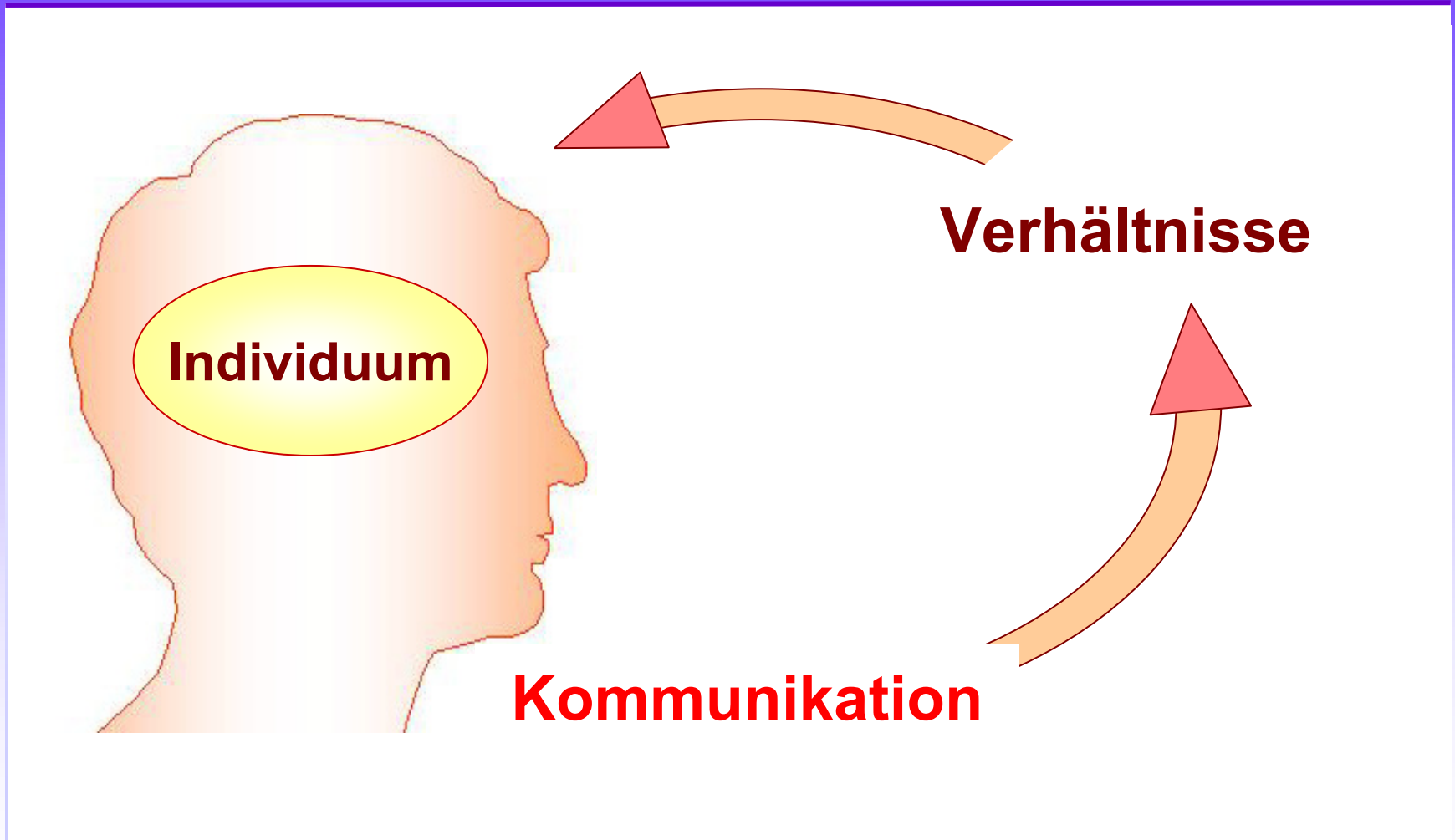
Heinz von Foerster

„Wir Menschen lieben triviale Maschinen“

„ Wir sind fasziniert von der Idee, funktionale Vorgänge vorhersagen zu können ...“

„Lebende Systeme und vor allem soziale Systeme sind jedoch grundsätzlich nicht vorhersagbar. “

systemtheoretisch gesehen ...



worüber wir reden müssen ...

pathogenetisch

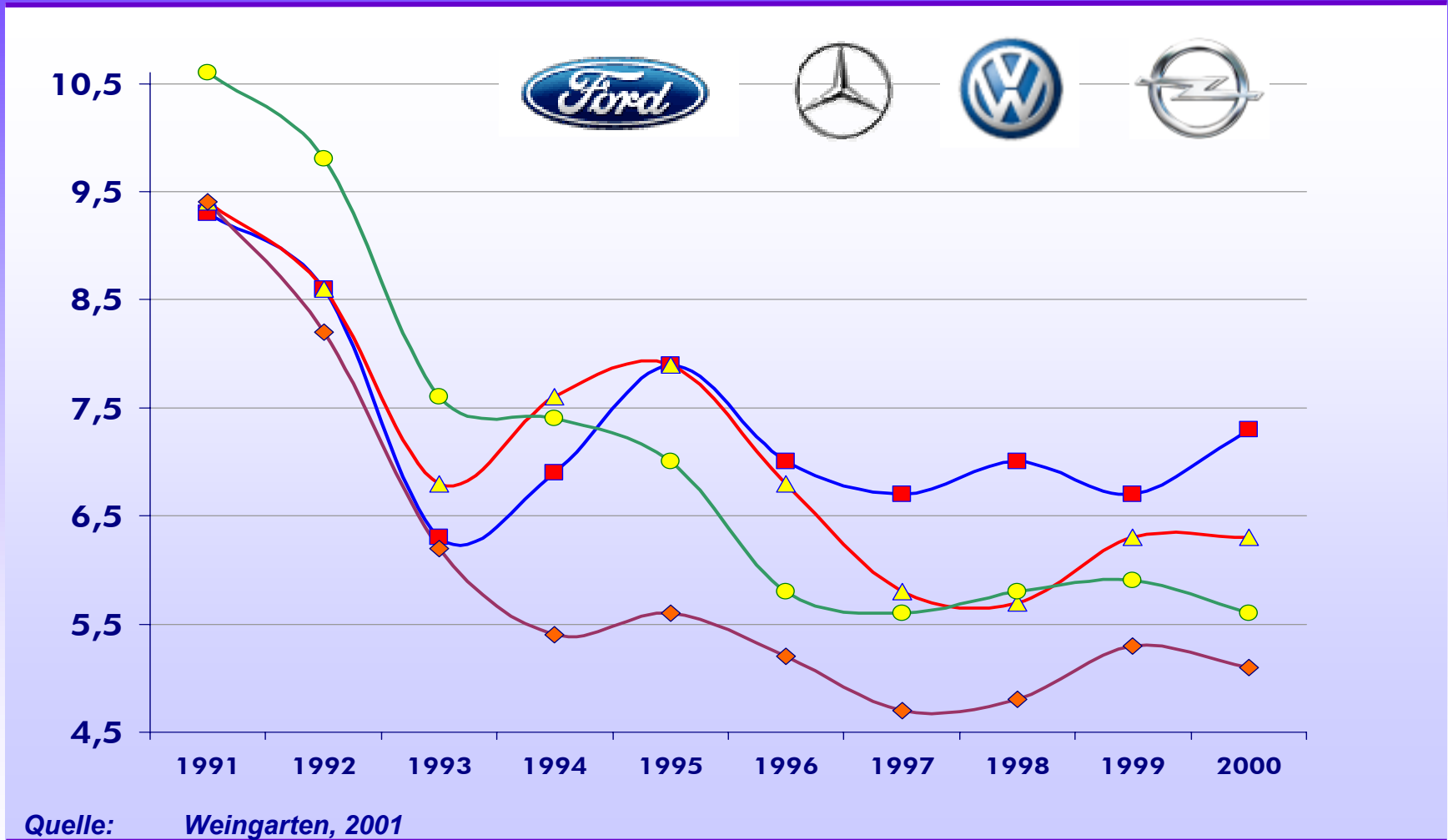
- krankheitsorientiert
- Risikofaktoren
- Identifikation von Defiziten
- Modifikation von Verhalten
- Wissensvermittlung
- asymmetrische Beziehungen
- Paternalismus
- Problemorientierung
- Abhängigkeit



salutogenetisch

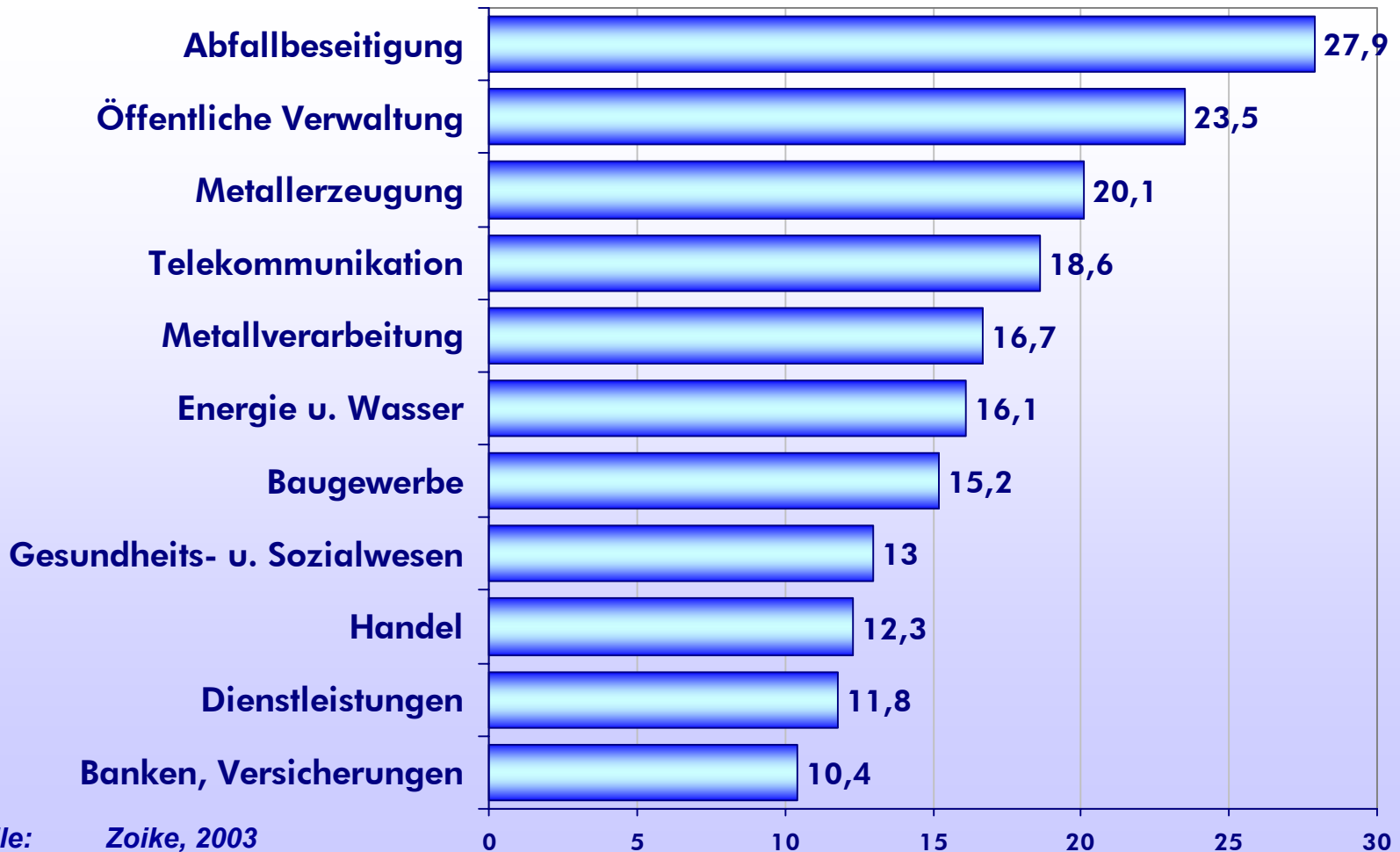
- gesundheitsorientiert
- Gesundheitsfaktoren
- Identifikation von Möglichkeiten
- Entwicklung von Ressourcen
- Handlungskompetenz
- symmetrische Beziehungen
- Partnerschaft
- Lösungsorientierung
- Empowerment

Fehlzeiten ausgewählter Automobilhersteller



AU-Tage nach Wirtschaftsgruppen

je beschäftigtes Pflichtmitglied - Bund gesamt 1999



Quelle: Zoike, 2003

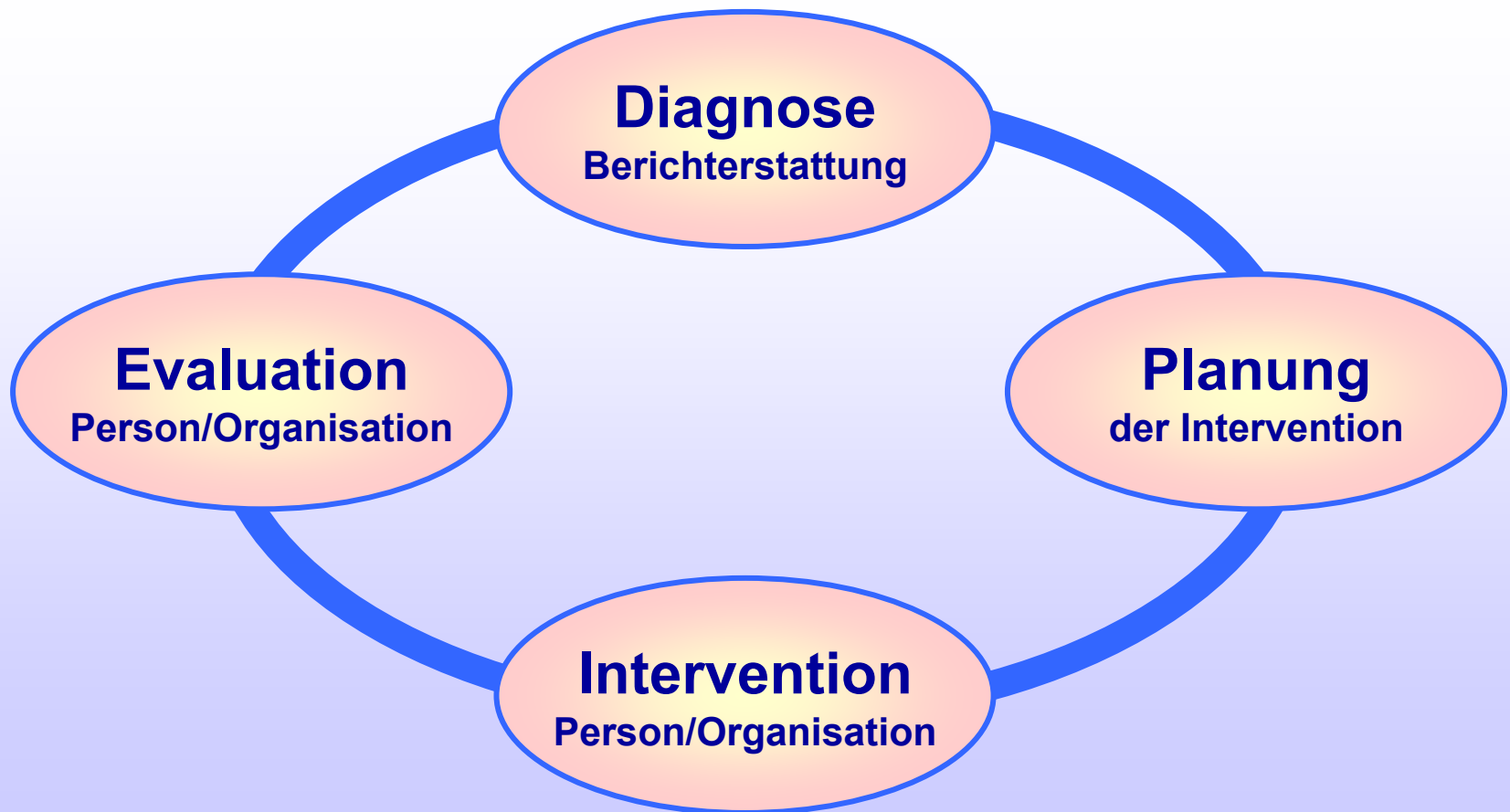
Zielbereiche und Problemstellungen

	pathogenetisch „Arbeit macht krank“	salutogenetisch „Gesundheit fördert Arbeit“
Person	<ul style="list-style-type: none"> • Risikoverhaltenweisen • Symptome/ Krankheitsbilder • geringe Arbeitszufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Gesundheitspotenziale • Wohlbefinden
	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltensmodifikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Befähigung zur Mitarbeit am Ziel „Gesunde Organisation“
Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • paternalistische Führung • Misstrauenskultur • Wenig gemeinsame Überzeugungen und Werte 	<ul style="list-style-type: none"> • partnerschaftliche Führung • Vertrauenskultur • Viele gemeinsame Überzeugungen und Werte
	<ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung beeinträchtigender Strukturen und Prozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalt und Entwicklung gesundheitsförderlicher Strukturen und Prozesse

Lebensstilbezogene Interventionen

- Förderung **persönlicher** Gesundheitspotentiale
fachliche, soziale und gesundheitliche Kompetenz
- Förderung **sozialer** Gesundheitspotentiale
gegenseitige Unterstützung, produktive Konfliktbewältigung,
Kommunikationsfähigkeit
- Förderung **organisatorischer** Gesundheitspotentiale
Kultur des Vertrauens, Transparenz von Entscheidungen,
Partizipationsmöglichkeiten, Handlungsspielräume, Identifikation
mit dem Unternehmen, gutes Betriebsklima

Kernprozesse als Lernzyklus



move europe ein settingorientierter Ansatz



Healthy Employees in Healthy Organisations

European Network for
Workplace Health Promotion



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**