



Ressourcen- orientierung in der BGF

Schöne Theorie
oder gelebte Praxis?

15. Informationstagung zur BGF
7. Oktober 2010
St. Veit an der Glan

Mag.^a Birgit Kriener

Ausgangspunkte für diesen Workshop





Die Theorie – Konzepte und Modelle

Salutogenetische Perspektive

Gesundheitsförderung als Paradigmenwechsel

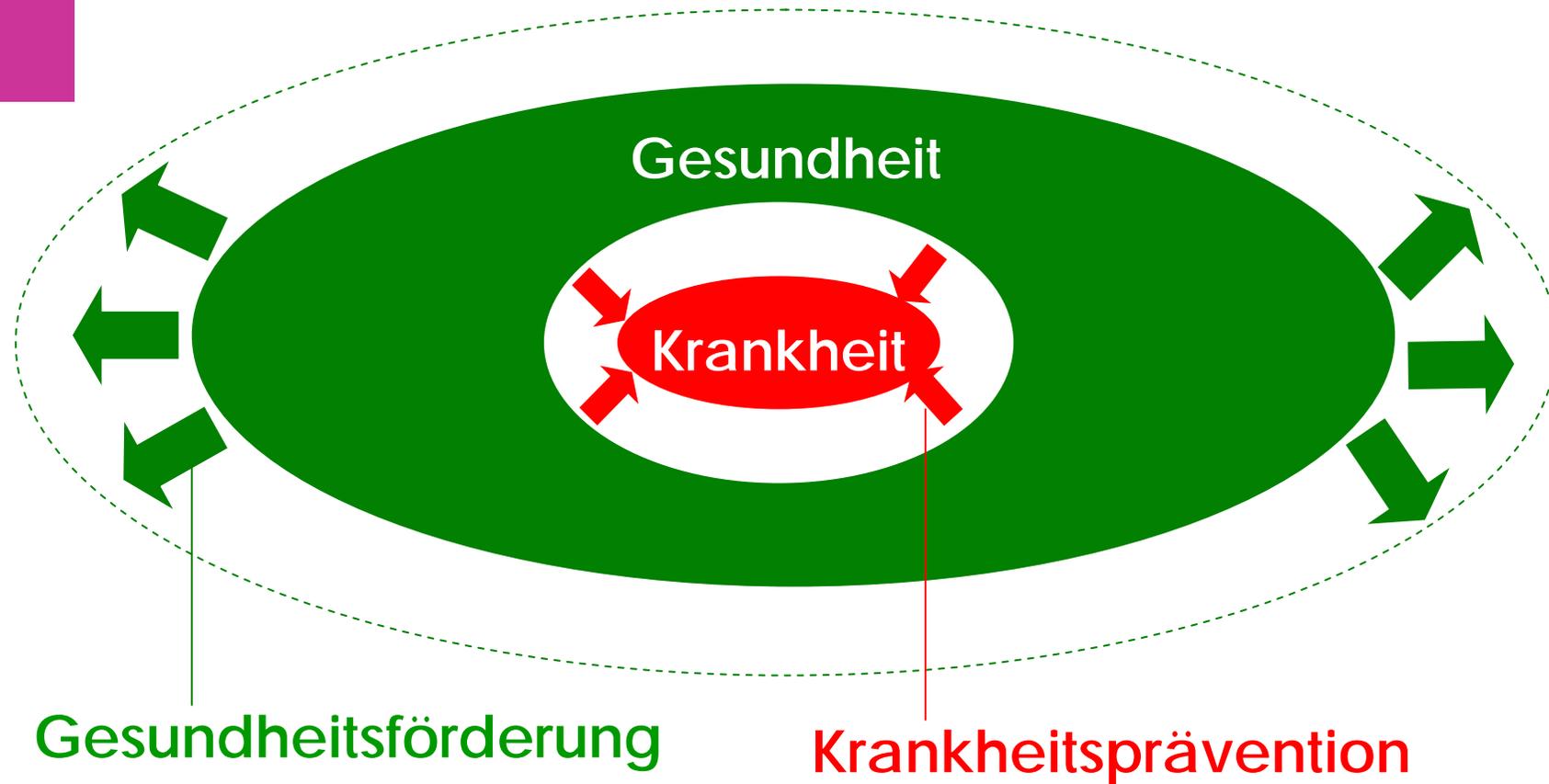
Orientierung an **Gesundheit** als konzeptioneller historischer Wendepunkt & grundlegend für das Handlungskonzept Gesundheitsförderung

„Wie die Frage gestellt wird, ist entscheidend für die Richtung, die man einschlägt, um die Antworten zu finden.“

Antonovsky, 1997

„Krankheitsrisiken abbauen – Gesundheitsressourcen aufbauen“

(Noack, 1996; Darstellung nach FGÖ Ausbildungsprogramm BGF)



Ressourcenorientierung als tragendes Prinzip der Gesundheitsförderung

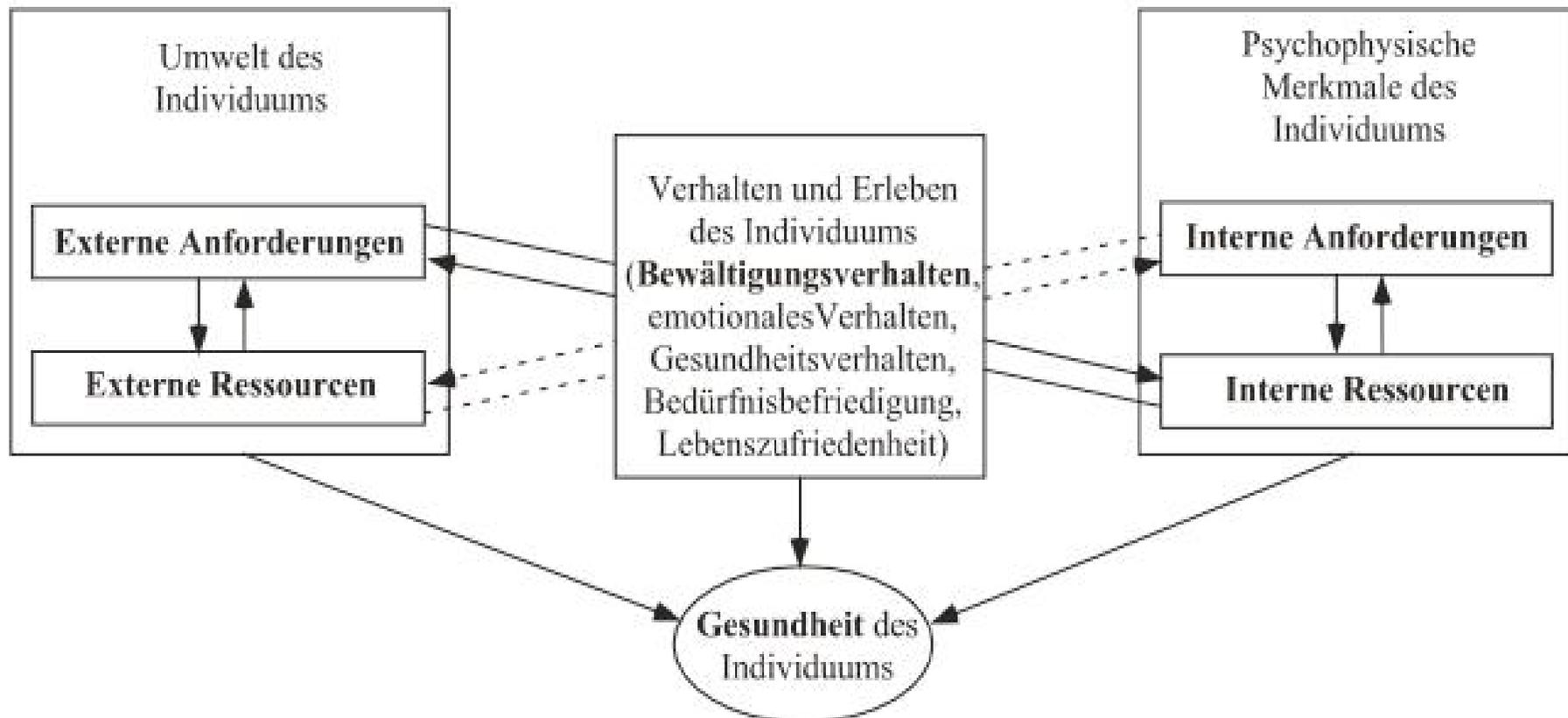
Aus der Luxemburger Deklaration (1997)

- BGF ... zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Aus den Qualitätskriterien des Fonds Gesundes Österreich

- Basiert das Projektkonzept auf einem positiven, umfassenden Gesundheitsbegriff?
- Ist das Projekt auf die Stärkung persönlicher und sozialer Ressourcen ausgerichtet?

Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) nach Becker, 1992



Gesundheitsförderung kann also verstanden werden...

... als Verbesserung der Voraussetzungen zur Bewältigung externer und interner Anforderungen mithilfe interner und externer Ressourcen.

- Gesundheitsförderung, ausgehend von **Anforderungen**
- Gesundheitsförderung, ausgehend von **Ressourcen**

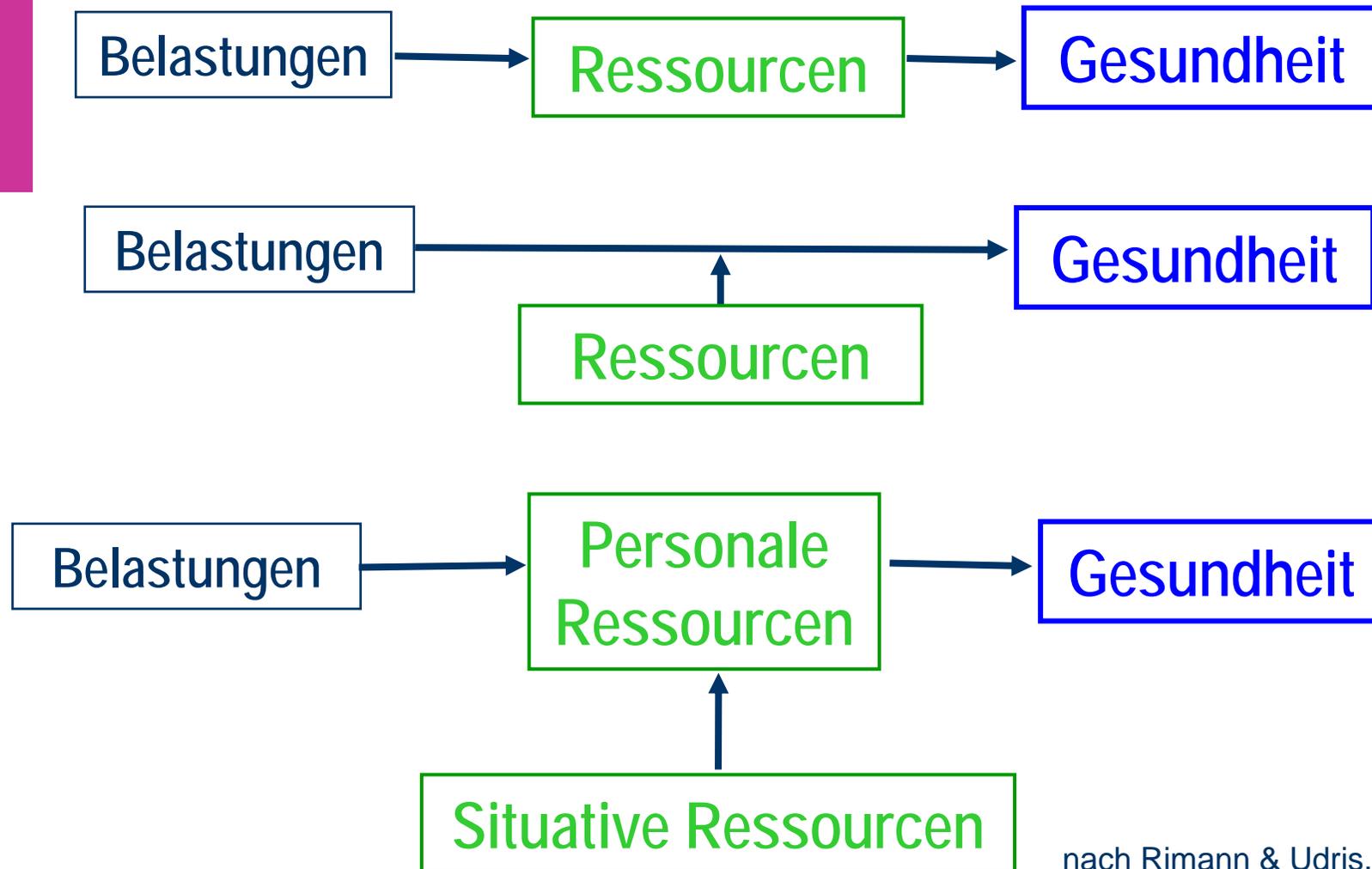
nach Becker, 2003



Welche Ressourcen? Fokus Arbeitspsychologie

Wie wirken Ressourcen?

Mediator- und/oder Moderatorfunktion von Ressourcen



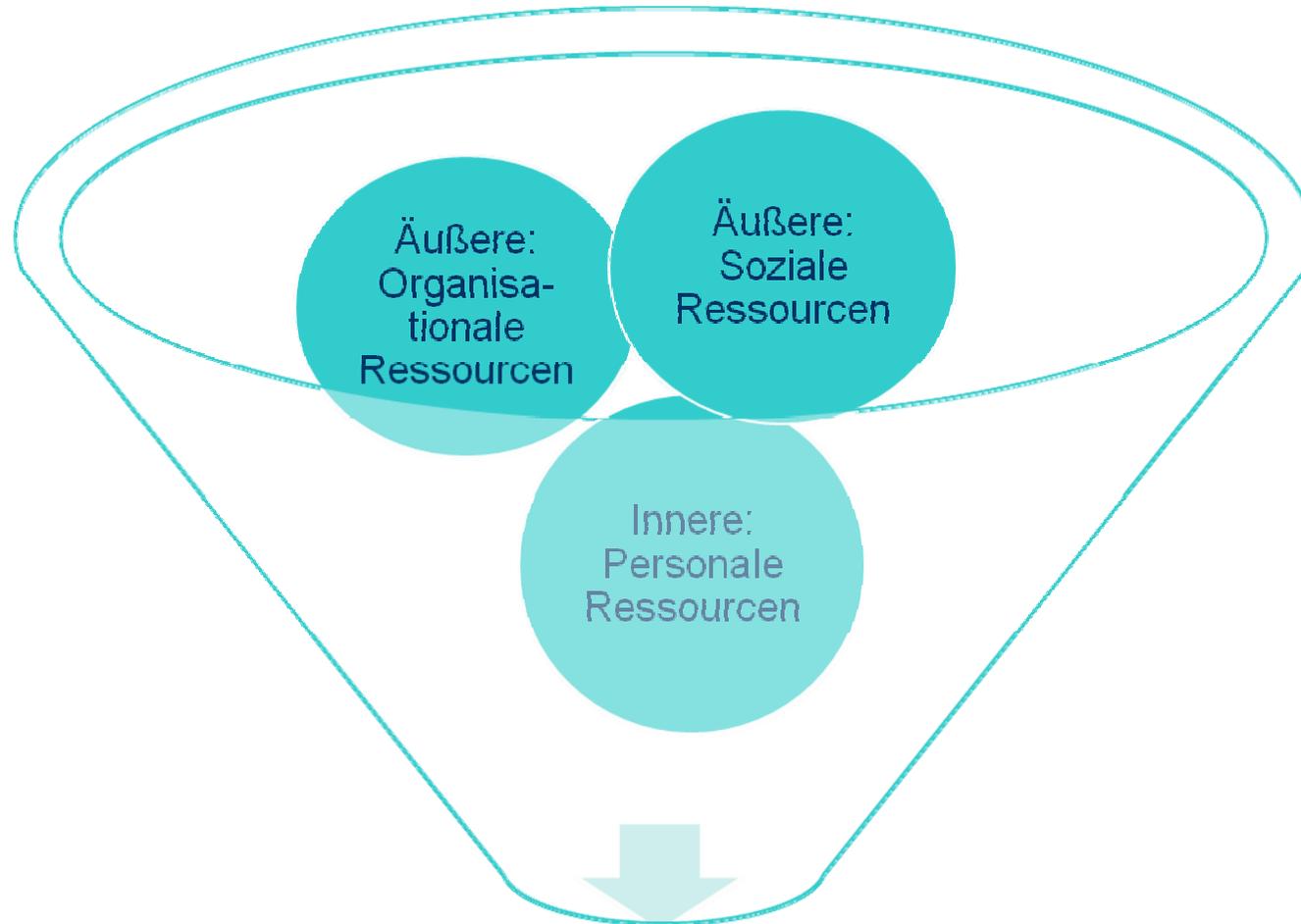
nach Rimann & Udris, 1998



Konsens: Konzepte, die zunächst vor allem mit der Intention persönlichkeitsfördernder Arbeitsgestaltung formuliert worden waren, sind zugleich entscheidende Elemente betrieblicher Gesundheitsförderung.

Ulich/Wülser, 2005

Ressourcen im Arbeitsleben



Gesundheitsförderung

1. Organisationale Ressourcen

zum Beispiel und mit Überlappungen...

- Hohe Anforderungen an eigenständiges Denken, Planen und Entscheiden – verbunden mit Möglichkeiten der Kommunikation und Kooperation
- Große Tätigkeitsspielräume = Handlungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- Situationskontrolle – mit den Aspekten Autonomie, Partizipation, Freiheitsgrade
- Vollständige Aufgaben / ganzheitliches Arbeiten
- Aufgabenvielfalt / vielseitiges Arbeiten
- Qualifikationspotenzial der Tätigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zusammenarbeit
- Geringes Ausmaß an sozialer Ungleichheit
- Fairness

2. Soziale Ressourcen

zum Beispiel und mit Überlappungen...

- Soziale Unterstützung – durch Vorgesetzte und ArbeitskollegInnen
- MitarbeiterInnenorientiertes Vorgesetztenverhalten
- Positives Sozialklima
- Anerkennung
- Wertschätzung
- Gegenseitiges Vertrauen und Zusammenhalt
- Vertrauen in die Führung (und umgekehrt)

3. Personale Ressourcen

zum Beispiel und mit Überlappungen...

- Kohärenzsinn (Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit)
- Kontrollüberzeugungen
- Selbstwirksamkeitsüberzeugungen
- Robustheit (Kontrolle, Engagement, Herausforderung)
- Dispositionaler Optimismus

... und alle weiteren Fähigkeiten, Fertigkeiten, individuellen Voraussetzungen zur Bewältigung von Anforderungen



Ein Blick in die Praxis

Subjektive Gesundheitstheorien

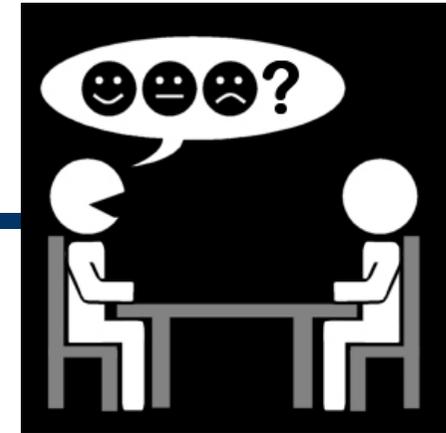


BGF-Projektkreislauf

Darstellung: FGÖ Ausbildungsprogramm für BGF



Zentrale Methode der Diagnosephase: Befragungen



- ❖ Auffällig: kaum objektive Verfahren wie Tätigkeitsanalysen, Beobachtungen
- ❖ In den gängigen, „frei“ zugänglichen Instrumenten werden sowohl Belastungs- als auch Ressourcendimensionen abgefragt
- ❖ Qualitative Instrumente wie Interviews oder Fokusgruppen bieten ebenfalls die Möglichkeit zur Frage nach Ressourcen und Gesundheitspotenzialen

Ressourcenorientierung im Gesundheitszirkel?



- ❖ Gesundheitszirkel als „Königsweg“ der Partizipation
 - ❖ Ressourcen werden in der Erhebungsphase des Zirkels in der Regel eher stiefmütterlich behandelt
 - ❖ Kaum systematische Weiterarbeit mit „Gesunderhaltern“
 - ❖ Umsetzungsvorschläge aus den Zirkeln sind häufig auf das Interventionswissen der Teilnehmenden begrenzt
- Beim Schritt von der Diagnose in die Umsetzung geht Potenzial zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung verloren

Interventionen in der BGF



- ❖ Personenbezogene gesundheitsbezogene Angebote (Vorträge, Kurs- und Seminarangebote) machen einen großen Teil der Interventionen aus – Ausrichtung der Angebote wäre zu analysieren
- ❖ Wo es um Arbeitsgestaltung geht, stehen belastungsverringende Maßnahmen noch im Vordergrund: korrektive oder risikovermeidende Maßnahmen
- ❖ Maßnahmen zur gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung sind selten, Interventionen in den Bereichen Führung, Wertschätzung ... allerdings stark im Zunehmen

Beispiele für ressourcenorientierte Methoden / Instrumente

- ❖ Gesundheitszirkel mit neuer Ausrichtung
- ❖ Gesunde Dialoge – Anerkennender Erfahrungsaustausch (Geißler, Gruber et al.)
- ❖ Appreciative Inquiry – „die Suche nach dem Besten“
- ❖ Arbeitsbewältigungs-Coaching mit dem Blick Belastungen und Ressourcen
- ❖ Systematische Tätigkeitsanalysen und darauf basierende Interventionen
- ❖ ...

These 1

Ressourcenorientierung findet derzeit in der BGF in Österreich hauptsächlich während der Diagnosephase statt, jedoch weniger in der Ausrichtung der nachfolgenden Interventionen.



These 2



Ein Grund dafür liegt darin, dass für die Diagnose häufig ausschließlich subjektive Einschätzungsverfahren verwendet werden und dass bei der Planung von Maßnahmen häufig auf **Fachwissen** verzichtet wird. Ein Mehr an Fachwissen kann die Wirksamkeit der Interventionen steigern.

These 3



Wie die Frage gestellt wird, bestimmt die Richtung des weiteren Weges. Um Gesundheit wirksam zu fördern wäre es daher sinnvoll, in Diagnose und Intervention künftig noch mehr **Methoden** einzusetzen, welche die Ressourcen in den Mittelpunkt stellen.

These 4



Nach einer (wichtigen und erfolgreichen) Fokussierung auf die Vermittlung von Standardabläufen und -instrumenten der BGF braucht es nun eine Ausweitung des Blicks auf das **ressourcenstärkende** Potenzial der **Prinzipien und Prozesse** der BGF an sich, nicht nur auf Maßnahmen.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!