

1. ÖSTERREICHISCHE GESUNDHEITSFÖRDERUNGSKONFERENZ

Dr. Irene Kloimüller

„Der Doppelcharakter von Arbeit und die Rolle von betrieblicher Gesundheitsförderung“

„Macht Arbeit krank?“ Diese Ausgangsfrage kann mit ja und nein beantwortet werden. Denn Arbeit trägt für Gesundheit einen Doppelcharakter.

Belastungspotentiale, Krankheitsrisiken und mitunter sogar Lebensgefährdung bilden die eine Seite der Arbeitswelt. Die pathogenetische Denktradition der Arbeitsmedizin, Risikofaktorenmodelle und Erziehungsparadigmen haben an diesen „Krankheitspotentialen“ im Arbeitsleben angesetzt und über Jahre auch den Charakter von betrieblicher Gesundheitsförderung geprägt.

Aber, Arbeit selber kann Gesundheit fördern, ist die Balance zwischen psychobiologischer Anstrengung und Belastung und persönlicher Entwicklung und Bereicherung gegeben. Sie fördert dort, wo sie fordert, Entwicklung, Sinnfindung und Bereicherung. Sie fördert, wenn sie Gesundheitspotentiale eröffnet bzw. diese bei ihrer Entfaltung nicht behindert.

Der Inhalt der modernen und zukünftigen betrieblichen Gesundheitsförderung ist die Suche nach und die Erschließung dieser „Gesundheitspotentiale“, der sogenannten salutogenen Potentialen.

Es gibt eine Vielzahl an Gesundheitspotentialen wie Herausforderung und Sinnfindung durch Verwirklichung von Werten, welche die Betriebliche Gesundheitsförderung für sich nutzen kann. Gemeinsam ist den Potentialen, daß Gesundheit auf einer evolutiven, zueinander führenden Dynamik zwischen Personen basiert und individuelle Gesundheit als Ausdruck einer sozialen Einbindung, als Ausdruck von Zusammenarbeiten, Zusammenleben, Zusammen-lieben etc. verstanden wird. In unserem theoretischen Verständnis hat betriebliche Gesundheitsförderung zum Ziel, die soziale Integration einer Person (z.B. in der Arbeit, mit dem Unternehmen) zu verbreitern, über die Förderung persönlicher und zwischenmenschlicher Entwicklung durch Ansätze in der Unternehmenskultur, der Arbeitsorganisation oder auf einer individuellen Ebene. Die Wege von Betrieblicher Gesundheitsförderung dabei können sehr unterschiedlich sein, sie sind Programme, Organisationsentwicklungsmaßnahmen, Corporate Identity Projekte, Qualifikationsmaßnahmen etc.

Aufbauend auf den salutogenen Paradigmen ist auch eine direkte (Effekt-Typologie) und eine indirekte (Existenztypologie und Arbeitsbewältigungsindex) Evaluation von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen möglich.

Dr. med. univ. Irene Kloimüller, geboren 1964; Seit 1988 Mitarbeit und Durchführung von Projekten im Gesundheitsförderungsbereich; Seit 1992 *Wissenschaftliche und operative Tätigkeit im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung*, Seit 1995 *Mitarbeiterin am Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung*, Seit 1999 *Stellvertretende Geschäftsführerin des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung*; *Derzeit In Postgrade Ausbildung im Bereich „Health Systems Management“ an der Universität London In Ausbildung zur Psychotherapeutin.*