

Hinweise und Erläuterungen
zum Workshop

Arbeit und Gesundheit

**Weiterbildung von Ausbilder*innen,
Berufsschullehrer*innen und sonstigen betrieblichen
Multiplikator*innen**



Hintergrund

Das Konzept zu diesem Workshop wurde im Rahmen des Projektes „IntAGt“ erarbeitet. Das Projekt beschäftigt sich mit der Integration von präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Aus- und Weiterbildungen der Industrie 4.0. Das Ziel des Projektes IntAGt ist, bei Auszubildenden sowie Meister*innen und Techniker*innen Kompetenzen zu präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz für eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt aufzubauen. Zur Implementierung von Ausbildungsinhalten in den am Projekt beteiligten Betrieben und Berufsschulen, wurde dieser Workshop verwendet um Ausbilder*innen, Berufsschullehrer*innen und weitere Multiplikator*innen in das Thema präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuführen.

Der Fokus dieses Workshops liegt dabei auf möglichen Ressourcen und Belastungen im Kontext von digitalisierten Arbeitsstrukturen, wobei über die individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden ein vertieftes Verständnis grundlegender Begrifflichkeiten im präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz erarbeitet werden soll. Da in der modernen Arbeitswelt vermehrt psychische Belastungen dokumentiert werden und hierdurch die Notwendigkeit in Betrieben und Schulen, sich mit den psychischen Folgen von Arbeitsgestaltung zunimmt, wird auf diesen Faktor vertieft eingegangen. Dieser Workshop richtet sich an Multiplikator*innen im schulischen, sowie betrieblichen Kontext. Multiplikator*innen werden dabei als Personen verstanden, welche durch ihre Position oder Tätigkeit, die in diesem Workshop thematisierten Inhalte verbreiten können und somit zum Ziel des Workshops, der Förderung von Kompetenzen zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, einen überaus wichtigen Beitrag leisten.

Die nun folgenden Ausführungen sollen die reibungslose Durchführung dieses Workshops ermöglichen. Daher wird der didaktische Aufbau des Workshops, sowie die zentralen Begrifflichkeiten erläutert. Die eingesetzte PowerPoint-Präsentation wird erklärt und die Aufgabenstellungen durch erarbeitete Lösungsbeispiele aus dem Projekt „IntAGt“ unterfüttert. Eine Zusammenfassung des Workshops in einem Zeitplan ist diesem Dokument angehängt.



Darstellung des Workshopkonzepts

Agenda

1. Begrüßung und Vorstellung
2. Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit
3. Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit
4. Wirkungen auf die Gesundheit
5. Betriebliche Beispiele
6. Ansätze für Maßnahmen und Prävention
7. Praxisaufgabe

Zu 1. „Begrüßung und Vorstellung“:

Die Eröffnung eines Workshops stellt ein zentrales Instrument zur Motivierung und positiven Gestaltung der weiteren Workshop-elemente dar. Aufgabe der Moderation ist es hierbei, durch eine offene, zugewandte und transparente Haltung eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu erzeugen. Dabei steht der Klärung der Fragen „Warum bin ich hier?“, „Wer sind die Anderen?“ und „Was erwartet mich heute?“ im Vordergrund. Um dies zu erreichen stellen sich die Moderator*innen persönlich vor und geben einen kurzen Input zur eigenen Person und der im Workshop einzunehmenden Rolle. Anschließend werden den Teilnehmenden die einzelnen Punkte der Agenda und die damit verbundenen Lernziele erläutert. Des Weiteren bildet die Vorstellungsrunde der Teilnehmenden den Abschluss der Begrüßung, wobei hier eine Abfrage der individuellen Erwartungen an den Workshop angefügt werden sollte.

Zu 2. „Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit“

An dieser Stelle soll der inhaltliche Einstieg über die individuelle Erlebnisperspektive der Teilnehmenden mit förderlichen und hemmenden Faktoren gesunder Arbeit erfolgen. Dabei soll ein persönlicher Bezug zur Thematik verdeutlicht werden, sowie die Begriffe Ressourcen und Belastungen etabliert werden. Dazu wird eine Kartenabfrage durchgeführt. Die dabei zu erörternden Fragen sind in der PowerPoint-Präsentation visualisiert und lauten: „Was finde ich gut an meiner Arbeit?“ und „Was belastet mich bei der Arbeit?“. Den Teilnehmenden wird ein kurzer Moment zum Reflektieren des eigenen Arbeitsplatzes gegeben, an den sich die Visua-



lisierung der Gedanken und Einstellungen der Teilnehmenden auf Moderationskarten anschließt. Die Moderationskarten werden dann durch die Teilnehmenden selbst an zwei Pinnwänden nach Ressourcen und Belastungen sortiert. Nach dieser kurzen Phase, welche neben der kognitiven Aktivierung auch die körperliche Aktivierung durch die Bewegung im Raum erzeugt, kann die Moderation einige Beispiele von den Moderationswänden noch einmal wiederholen und gegebenenfalls Rückfragen stellen. Dies erzeugt Transparenz und regt neben der individuellen Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive, auch zu einem Austausch mit anderen Teilnehmenden und deren Erfahrungen an. Hierbei ist auf einen sensiblen und wertschätzenden Umgang mit den individuellen Erfahrungen zu achten, da eine Entwertung der individuellen Erfahrungen eine negative Haltung gegenüber interaktiven und auf eigenen Erfahrungen beruhenden didaktischen Mitteln hervorrufen würde.

Zu 3. „Modelle zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit“

Zu einem vertieften Verständnis des Zusammenhanges von Arbeit und Gesundheit ist es wichtig, einen theoretisch fundierten Input zur Wirkung von Ressourcen und Belastungen auf die Gesundheit zu geben. Hierzu werden zentrale Modelle in der PowerPoint-Präsentation dargestellt und durch Vortragen der Moderation erläutert.

Folie Nr. 3 zeigt ein Modell, welches verdeutlicht, welchen Einfluss Ressourcen und Belastungen auf die Gesundheit haben. Dabei ist es sinnvoll zuerst eine Definition von Ressourcen und Belastungen zu geben:

Ressource:

Unter einer Ressource versteht man individuelle Fähigkeiten, aber auch strukturelle Rahmenbedingungen, die sich positiv bei der Erreichung von persönlichen, sowie betrieblichen Zielen auswirken. Die Wirksamkeit von Ressourcen wird durch die Bewertung der einzelnen Person bestimmt. So ist eine Ressource nur dann wirkungsvoll, wenn Sie durch die einzelne Person als dienlich bei der Erreichung der Ziele wahrgenommen wird.

Belastungen:

Belastungen sind Risikofaktoren, welche die einzelne Person als hinderlich für die Erreichung individueller bzw. betrieblicher Ziele wahrnimmt. Es kann dabei zwischen einzelnen störenden Ereignissen und belastenden Dauerzuständen unterschieden werden. Des Weiteren werden negative strukturelle Rahmenbedingungen als mögliche Belastungen verstanden.



Anhand des auf der dritten Folie der PowerPoint-Präsentation dargestellten Modells kann neben den Definitionen auch die Auswirkungen auf die Gesundheit beschrieben werden. Hierzu ist zu erläutern, dass insbesondere die langfristigen Folgen von Belastungen sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Anhand der persönlichen Erfahrungen, welche unter „Ressourcen und Belastungen bei der Arbeit“ erarbeitet wurden, können die Wirkzusammenhänge kontextspezifisch und realitätsnah erörtert werden.

Folie Nr. 4 zeigt ein Modell der individuellen Stressreaktion. Dabei wirken Stressoren, Herausforderungen und Belastungen sich nur bedingt auf die Emotion, das Verhalten und den Körper aus. Wichtig ist hierbei vor allen Dingen die individuelle Bewertung, welche zwischen Reiz und Reaktion anzusiedeln ist. Die Bewertung kann auf zwei verschiedenen Ebenen erfolgen: der Bewertung der Situation und der Bewertung der eigenen Fähigkeiten. Hieran wird noch einmal deutlich, was schon auf der vorangegangenen Folie durch die Definitionen angedeutet wurde. Ressourcen und Belastungen sind subjektiv, das heißt sie sind abhängig vom Erleben der einzelnen Person. Hierzu können folgende Beispiele genutzt werden:

Positivmodell:

Ein/e Mitarbeiter*in erhält für das Austauschen eines Lasers ein Zeitkontingent von einer Stunde. Er/Sie weiß, dass alle notwendigen Materialien zur Verfügung stehen und seine/ihre individuellen Fähigkeiten für das Austauschen des Lasers ausreichen. Die körperliche, wie emotionale Reaktion und das Verhalten werden in diesem Falle positiv ausfallen. Der/Die Mitarbeiter*in kann sich gut konzentrieren, ist positiv angespannt, ob der Herausforderung und wird ohne Beeinträchtigung mit der Arbeit beginnen.

Negativmodell:

Ein/e Mitarbeiter*in erhält für das Austauschen eines Lasers ein Zeitkontingent von einer Stunde. Er/Sie weiß, dass nicht alle notwendigen Materialien zur Verfügung stehen und geht davon aus, dass er/sie aufgrund seiner/ihrer mangelnden Erfahrung im Umgang mit Lasergeräten, Probleme beim Austauschen des Lasers bekommen wird. Der/Die Mitarbeiter*in wird nervös und fühlt sich durch das aus ihrer Sicht zu kurze Zeitkontingent unter Druck gesetzt und gestresst. Sein/Ihr Herzschlag steigt und die Hände beginnen zu zittern, was die feinmotorische Ausführung des Arbeitsauftrages erschwert.



Ressourcen und Belastungen können im Kontext des Modells und der Beispiele als Faktoren dargestellt werden. Ressourcen sind dabei Gesundheitsfaktoren, sie können den Erhalt oder den Ausbau der Gesundheit an der Schnittstelle der individuellen Bewertung bewirken. Belastungen sind Risikofaktoren, welche bei entsprechender Bewertung negative Auswirkungen auf die Gesundheit durch eine ungünstige Stressreaktion haben können.

Folie Nr. 5 zeigt Belastungen und Ressourcen, welche über die Fachliteratur hinweg bestätigt werden konnten. Sie werden somit als objektive Gesundheitsfaktoren bzw. Risikofaktoren angesehen, das heißt die Wahrscheinlichkeit, dass genannte Ressourcen und Belastungen sich entsprechend positiv bzw. negativ auf die Gesundheit auswirken ist sehr hoch. Nicht zu vernachlässigen ist hierbei jedoch, dass die Konzepte kein präzises Maß angeben können, ab wann positive bzw. negative Effekte zu erwarten sind. Dies muss in der praktischen Arbeitsgestaltung im Optimalfall mit den Mitarbeitenden selbst erarbeitet werden.

Die Begriffe sollen im Folgenden kurz glossarhaft erläutert werden:

Ressourcen

Entscheidungsspielraum Der Entscheidungsspielraum beschreibt die durch eine Arbeitsaufgabe gestellten Anforderungen an Denk- und Planungsprozesse. Es wird beurteilt, ob und in welchem Ausmaß eigenständige Zielbildungen und Entscheidungen getroffen werden können und müssen.

Kommunikation Das Kriterium der Kommunikationserfordernisse beschreibt, ob und welchem Maße Abstimmungen mit anderen Personen erforderlich sind. Dies können betriebsinterne oder externe Personen wie Kunden oder Lieferanten sein.

Auftragsvielfalt Die Auftragsvielfalt oder „Variabilität“ beschreibt, inwieweit die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Arbeitsaufträge und damit variable Anforderungen an das Arbeitshandeln beinhaltet. Zu diesem Zwecke wird festgestellt, inwieweit sich die Arbeitsaufträge in vier Aspekten unterscheiden. Diese betreffen die zu bearbeitenden Arbeitsinformationen, die Arbeitsmittel, die Dauer der Bearbeitung und die Abfolge der Arbeitseinheiten.

Zeitspielraum Der Zeitspielraum beschreibt, inwieweit zeitliche Planungen erforderlich sind und welche zeitlichen Vorgaben bei einer Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen sind. In der tabellarischen Übersicht wird angegeben, in welcher zeitlichen Frist Arbeitsaufträge normalerweise bearbeitet werden müssen.



<i>Körperliche Aktivität</i>	Mit diesem Kriterium wird der Bewegungs- und Haltungsspielraum erfasst. Dabei geht es darum, inwieweit die Arbeitsaufgabe unterschiedliche Bewegungen und Körperhaltungen erfordert und erlaubt.
<i>Kontakt zum Arbeitsgegenstand</i>	Der Kontakt zum Arbeitsgegenstand beschreibt die haptische Erfahrung, das heißt das Berühren und Erfüllen des Arbeitsgegenstandes. Beschrieben wird hier, das Nähe zum Arbeitsgegenstand auch eine höhere Identifikation mit Produkt erzeugt.
<i>Durchschaubarkeit</i>	Gemeint ist die Durchschaubarkeit des Aufgabenzusammenhangs. Das Kriterium beschreibt, inwieweit für eine/n Mitarbeiter*in erkennbar ist, welchen Beitrag die eigene Arbeitsaufgabe leistet.
<i>Gestaltbarkeit</i>	Hierunter werden die Möglichkeiten der Einwirkungen auf die jeweiligen Arbeitsabläufe und die strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes verstanden. Eine partizipative, also beteiligungsorientierte Arbeitsgestaltung erweist sich als förderlich.
<i>Sinnhaftigkeit</i>	Unter Sinnhaftigkeit verbirgt sich die Erfahrung der Mitarbeitenden, dass ihr individueller Arbeitsschritt einen wesentlichen Anteil an der Fertigung des Produktes darstellt und sie somit einen wertvollen Beitrag für das Unternehmen leisten.
<i>Soziale Unterstützung</i>	Hierunter fallen mögliche praktische und emotionale Hilfestellungen, durch die Kolleg*innen sich bei der Erreichung ihrer individuellen und kollektiven Ziele unterstützen.
Belastungen	
<i>Dauerzustände</i>	Als belastend erlebte Dauerzustände werden in der Literatur durch Regulationsüberforderungen beschrieben. Hierzu zählen Zeitdruck, Lärm und Klima, sowie Monotonie. Sie wirken dabei dadurch, dass sie vermehrte Anstrengungen durch die Mitarbeitenden notwendig machen, um die gegebene Arbeitsaufgabe zu bewältigen. Andauernder Lärm verlangt z.B. eine höhere Konzentration, welche in schnellerer Ermüdung mündet.
<i>Störende Ereignisse</i>	Hierzu zählen Unterbrechungen durch Personen, sowie Hindernisse in Bezug auf Informationen und Motorik. Informatorische Erschwerungen betreffen die Verfügbarkeit und den Umgang mit Informationen. Motorische Erschwerungen beziehen sich auf Bewegung, Handhabung oder Bedienung von Geräten.



Rahmenbedingungen Ungünstige Rahmenbedingungen können z.B. Nachtschichtdienste oder auch gefährdete Arbeitsplätze sein. Sie wirken auf struktureller Ebene und erzeugen körperliche bzw. psychische Belastungen.

Folie Nr. 6 zeigt die Auswirkung von störenden Ereignissen, welche jeweils an der Reaktion festzumachen sind. Die störenden Ereignisse werden an dieser Stelle noch einmal explizit verdeutlicht, da sie der Erfahrung nach die plastischste der dargestellten Belastungen ist und das notwendige Verständnis hier nur durch die intensivere Auseinandersetzung erfolgen kann. Dabei wird in diesem Schema eine klassische Arbeitsaufgabe dargestellt. An den zwei mit Blitzmarkierten Stellen treten in diesem Arbeitsprozess Hindernisse auf, die spezifische Reaktionen hervorrufen. Die Reaktionen sind literaturbasierte Handlungsoptionen, die von Mitarbeitenden gewählt werden und sich durch vermehrten Zeitaufwand oder riskantes Handeln negativ auf die Gesundheit auswirken können. Das darum aufgebaute Szenario wurde entsprechend dem Industriekontext entworfen. Die Reaktionen sind optional, sie laufen nicht zwangsläufig und nicht zwingend gleichzeitig ab.

Die ersten beiden Arbeitsschritte A und B laufen störungsfrei ab. Erst nach dem Montieren des Antriebs und dem Flanschen entsteht ein Hindernis. Das erste dargestellte Hindernis beschreibt ein Problem bei der Sieberkennung. Es wird durch den blau-gestrichelten Pfeil die Handlungsoption „Arbeitsschritt wiederholen“ angezeigt. Darüber hinaus wird durch den rot-gestrichelten Pfeil die Option des riskanten Handelns dargestellt. Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden ohne die ordnungsgemäße Sieberkennung mit dem nun folgenden Arbeitsschritt Dichtheits- und Funktionsprüfung fortfahren. Ein weiteres Hindernis kann dann auftreten, wenn sich nach Dichtheitsprüfung der Motor als undicht herausstellt. An dieser Stelle werden zwei weitere Handlungsoptionen dargestellt. Das Hindernis kann unter anderem dazu führen, dass die Mitarbeitenden dazu gezwungen sind, den Arbeitsprozess von vorne zu beginnen. Wiederum auch möglich wäre, dass die Mitarbeitenden auf Umwegen den Arbeitsprozess fortsetzen können, wenn sie zum Beispiel einen weiteren Arbeitsschritt hinzufügen.

Herauszustellen ist nach Erläuterung des Szenarios, dass ein Gesundheitsrisiko dadurch entsteht, dass tatsächliche gesundheitliche Risiken in Kauf genommen werden oder durch den vermehrten Zeitaufwand die psychische Belastung steigen kann.



4 Wirkungen auf die Gesundheit

4.1. Lerneinheit: Körperumriss

Ziel:

Ziel dieser Einheit ist es, den Zusammenhang zwischen Belastungen und der Gesundheit zu verdeutlichen.

Methodik:

Es bietet sich an auf einem Flipchart einen Körperumriss anzuzeichnen. Im Plenum werden anschließend Erkrankungen bzw. körperliche Symptome von psychischen Belastungen (insbesondere Stress) gesammelt. Die Auswirkung auf die Gesundheit wird dann durch den Moderierenden am Körperumriss eingezeichnet. Nennt ein Teilnehmender zum Beispiel das Symptom Bluthochdruck, bietet es sich an ein Herz einzuzichnen. Kopfschmerzen lassen sich zum Beispiel durch Blitze einzeichnen, die auf den Kopf treffen.

Fragen die durch den Moderierenden gestellt werden, können lauten:

- Wo spürt ihr, dass ihr Stress habt?
- Was haben Euch andere erzählt?
- Welche gesundheitlichen Auswirkungen habe ich schon bei mir oder anderen feststellen können?

Anhand dieser Übung lässt sich aufzeigen, dass sich Stress nicht nur auf den Körper, sondern auch auf die Gedanken, Gefühle und auf das Verhalten auswirken kann. Andererseits können sich körperliche Symptome auch zu psychosomatischen Erkrankungen führen.

4.2. Lerneinheit Säbelzahn tiger

Eine anschauliche Möglichkeit darzustellen, warum wir auf Stress mit bestimmten körperlichen Reaktionen reagieren, ist die Lerneinheit zum Säbelzahn tiger. Ziel dieser Einheit ist es daher, nicht nur den Zusammenhang zwischen Stress und Gesundheit zu verdeutlichen, sondern auch auf die evolutionär bedingten körperlichen Wirkungsmechanismen einzugehen. Als Methodik bietet sich hierfür die Methode des Storytellings an. Sie können dafür ein Lernvideo abspielen, welches die Geschichte von unserem Vorfahren erzählt, der einem Säbelzahn tiger begegnet.

Das Video finden sie auf YouTube unter: <https://www.youtube.com/watch?v=G6Q4W6CC2XE>

Alternativ können Sie auch selbst kreativ werden und die Geschichte vom Säbelzahn tiger nach eigenem Geschmack umsetzen. Den Text des Videos lautet:

Die Story vom Säbelzahn tiger

DAMALS... Das hier ist wahrscheinlich euer Ur-Ur-UrUrUr- und so weiter-Ur-Opa. Jedenfalls ist er ein Steinzeitmensch, und damit unser Vorfahre. An einem normalen Tag lief er durch die Gegend und versuchte, kleine Steinzeittiere für das Abendessen zu fangen. Meistens hat das ganz gut geklappt, wenn nicht, gab es dann eben auch mal ein vegetarisches Abendbrot. Es kam aber auch vor, dass er mal so richtig Stress bekam – dann



nämlich, wenn er richtig in Gefahr geriet. Zum Beispiel, weil er einem Steinzeitraubtier begegnete: Dem Säbelzahn tiger! Welche Möglichkeiten hatte unser Steinzeitvorfahre? Er konnte entweder weglaufen: Flucht! Oder er konnte kämpfen: Angriff oder Verteidigung!

Auf beides war sein Körper perfekt vorbereitet. Die Botenstoffe in seinem Körper sorgten dafür, dass alles, was für Flucht oder Angriff wichtig war, perfekt funktionierte:

- Energie wurde in Form von Zucker und Fett in seinem Blut freigegeben.
- Das Herz schlug schnell, das Blut wurde schnell und mit hohem Druck durch den Körper gepumpt.
- Die Muskeln wurden mit viel Sauerstoff und Energie versorgt, die Muskelspannung stieg.
- Die Fähigkeit zur Blutgerinnung stieg auch – für den Fall von Verletzungen.

Gleichzeitig wurde alles im Körper heruntergefahren, was nur unnötig Energie kostete: die Verdauung, das Immunsystem, das Interesse an Vermehrung und die Denkleistung des Gehirns – wenn da Kampf schon läuft, kann man sich ja nicht noch erst in Ruhe einen Plan ausdenken.

Bei einem anstrengenden Kampf oder einer aufregenden Flucht konnte unser Steinzeitmensch all die Energie in seinem Körper dann abbauen. Im besten Fall saß er dann abends entspannt am Feuer, aß eine Säbelzahn tigerkeule und erzählte von seinen Heldentaten.

...UND HEUTE? Wir sind die Ur-Ur-UrUrUr- und so weiter-Ur-Enkel. Den Säbelzahn tiger gibt es nicht mehr. Aber es gibt Zeitdruck, abstürzende Computer, ständige Telefonanrufe und Sonderaufträge vom Chef. Und unser Körper reagiert genau wie damals:

Der Blutdruck steigt, wir kriegen rote Ohren oder hektische Flecken. Das Herz klopft. Wir sind verspannt. Klar denken können wir auch nicht, obwohl es bei unserem Stress sicher hilfreich wäre. Stattdessen machen wir Fehler. Auch das Herunterfahren von Verdauung, Immunsystem und Sexualfunktion ist nicht hilfreich, denn unser Stress kommt nicht einmal im Monat für ein paar Stunden – so wie der Säbelzahn tiger – sondern hält oft dauerhaft an. All die Energie für Flucht, Angriff und Verteidigung können wir gar nicht abbauen.

Und am Abend? Rufen wir Oma an, regeln unser Privatleben, schreiben WhatsApp-Nachrichten und sind immer erreichbar. Entspannung entfällt meist, und so beginnt eine schlaflose Nacht...

5 Betriebliche Beispiele für Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit

In dieser Workshop-Einheit geht es darum, den Blick von sich selbst weg und die Einsatzbereiche von Azubis und Fachkräften zu richten. Dabei wird das Erlernte aus den vorangegangenen Workshop-Einheiten angewendet. Ziel ist es anhand eines betrieblichen Aufgabenbereichs die typischen Ressourcen und Belastungen zu beschreiben.

Material:

- Informationen über Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit (entweder Folie „Ressourcen und Belastungen“ oder ein zusätzlicher Text)
- Für jeden Teilnehmer 5 gelbe, 5 rote und eine Blaue Moderationskarte.
- Eine Wandtapete auf der eine Tabelle mit den Spalten | „Betriebs-/ Einsatzbereich“ | „Ressourcen“ | „Belastungen“ | eingezeichnet ist.

Methodik:

Diese Aufgabe kann je nach Teilnehmeranzahl entweder als Einzelarbeit oder Teamarbeit bearbeitet werden. Nach einer Überleitung erhalten die Teilnehmende den Informationstext über Belastungen und Ressourcen bei der Arbeit. Anschließend wird der Arbeitsauftrag mithilfe der PowerPoint-Folie erklärt. Der Arbeitsauftrag lautet:



Weiternutzung als OER ausdrücklich erlaubt: Dieses Werk und dessen Inhalte sind - sofern nicht anders angegeben - lizenziert unter [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Nennung gemäß [TULLU-Regel](https://www.tullu.de/) bitte wie folgt: ["Hinweise und Erläuterungen zum Workshop Arbeit und Gesundheit"](https://www.tullu.de/) von [Projekt IntAGt](https://www.projekt-intagt.de/), Lizenz: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Der Lizenzvertrag ist hier abrufbar: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Das Werk ist online verfügbar unter: <https://www.projekt-intagt.de/>

1. Wählen Sie einen Bereich in Ihrem Unternehmen aus (z.B. in dem Auszubildende und spätere Fachkräfte eingesetzt werden).
2. Notieren Sie auf den Moderationskarten, welche Ressourcen (gelb) und Belastungen (rot) es in diesem Einsatzbereich gibt.
3. Präsentieren Sie die Ergebnisse dem Plenum.

Die Teilnehmenden haben danach Gelegenheit den Text zu lesen und auf den Moderationskarten die typischen Belastungen und Ressourcen der jeweiligen betrieblichen Arbeitsaufgabe zu notieren. Belastungen werden auf den roten Moderationskarten und Ressourcen auf den gelben Karten notiert. Die Arbeitsaufgabe wird auf die blaue Karte geschrieben.

Haben alle Teilnehmenden die Moderationskarten ausgefüllt, werden die Ergebnisse an der Wandtapete gesammelt. Jeder kommt dafür nacheinander nach vorne, stellt seine Ergebnisse vor und heftet seine Moderationskarten in die jeweilige Spalte der Tabelle. Der/ die Moderator/in unterstützt bei Bedarf.

Beispiel:

Betriebs- / Einsatzbereich	Ressourcen	Belastungen
Zerspannung	Sinnhaftigkeit Kontakt zum Arbeitsgegenstand	Lärm Hitze Schweres Heben Fehlende Unterstützung Monotonie

Optional kann im Plenum nachdem alle Teilnehmenden ihre Ergebnisse vorstellt haben, diskutiert werden, wie sich die Belastungen und Ressourcen in den Betriebsbereichen durch die digitale Transformation verändern. Diese Diskussion kann offen gestaltet werden. Es können aber auch Leitfragen mithilfe von PowerPoint oder Flipchart zur Unterstützung visualisiert werden:

- Wie zeigt sich die Digitalisierung in den genannten Bereichen?
- Treten neue Belastungen auf?
- Welche Belastungen werden verstärkt
- Fallen Belastungen weg?
- Treten neue Ressourcen auf?
- Welche Ressourcen werden verstärkt?
- Welche Ressourcen fallen weg?

Bei der Diskussion gibt es kein richtig oder falsch, vielmehr ist eine angeregte Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung beabsichtigt.



6 Ansätze für Maßnahmen und Prävention

Ziel dieser Einheit ist es die Begriffe Verhaltensprävention und Verhältnisprävention vorzustellen. Dazu werden die Inhalte der PowerPoint-Folien „Maßnahmen und Prävention“ präsentiert. Für die Umsetzung sind folgende Informationen hilfreich:

Prävention ist ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern. Präventive Maßnahmen im Hinblick darauf unterscheiden, ob sie am individuellen Verhalten (Verhaltensprävention) oder an den Lebensverhältnissen ansetzen (Verhältnisprävention).

Die **Verhaltensprävention** nimmt Einfluss auf das individuelle Gesundheitsverhalten. Durch Aufklärung oder Information, Stärkung der Persönlichkeit oder auch Sanktionen, soll der Einzelne dazu motiviert werden, Risiken zu vermeiden und sich gesundheitsförderlich zu verhalten, z.B. ausreichend bewegen, gesund ernähren, Kontakte pflegen. **Beispiele:** Vorträge, Schulungen zu gewaltfreien Kommunikation, eine Hypnose zur Rauchentwöhnung oder eine virtuelle Wanderung Mithilfe von Schrittzählern ☐ Verhaltensorientierte Maßnahmen beeinflussen unseren „Lebensstil“

Die **Verhältnisprävention** (strukturelle Prävention) will Einfluss auf Gesundheit bzw. Krankheit nehmen, indem sie Veränderungen der Lebensbedingungen der Menschen anstrebt (Arbeit, Familie, Freizeit oder auch Umweltbedingungen), um diese möglichst risikoarm zu gestalten, gesundheitsfördernde Arbeitsplätze, Rauchverbot in Gaststätten. **Beispiele:** Ergonomische Arbeitsstühle, frisches Obst für die Beschäftigten oder mehr Pflanzen am Arbeitsplatz, funktionierende Werkzeuge, persönlichkeitsförderliche Arbeitsaufgaben

Optional kann anschließend darüber diskutiert werden, welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Unternehmen bereits umgesetzt werden. Anschließend können die bestehenden Maßnahmen den Kategorien Verhaltens- und Verhältnisprävention zugeordnet werden. Die Unterscheidung der zwei Präventionsansätze kann vertieft werden, indem sich die Beispiele der vorangegangenen Aufgaben aufgegriffen und entsprechend der jeweiligen Belastung problemgerechte Maßnahmen entwickelt und gesammelt werden.

7 Praxisaufgabe (optional)

Mit der Praxisaufgabe wird die Theorie in Bezug auf Belastungen und Ressourcen im konkreten Betrieb angewendet und vertieft. Diese Aufgabe kann gegebenenfalls im Workshop durchgeführt werden oder als Hausaufgabe aufgegeben werden.

Ein bestimmter Arbeitsprozess aus dem Betriebe muss zuerst beschrieben werden. Dafür muss der Ablauf eines Auftrages möglichst detailliert auf dem Arbeitsblatt notiert werden. Zum Beispiel kann es sich um eine typische Störungsbehebung an einer Anlage handeln oder die typischen Arbeitsschritte beim Bedienen und Überwachen einer bestimmten Anlage betreffen.

Nachdem die Arbeitsaufgabe beschrieben wurden, müssen anschließend auf dem folgenden Arbeitsblatt die Belastungen und Ressourcen der Aufgabe eingeschätzt werden.

So jeder identifizierten Belastung gilt es zudem eine Gestaltungsempfehlung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu formulieren. Gleiches gilt für die Ressourcen, wenn z.B. ein geringer Entscheidungsspielraum vorliegt.

