

4.2 Welche Arten von Gesundheitsressourcen gibt es?

Gesundheitsressourcen werden in der Wissenschaft derzeit intensiv diskutiert. Die Gliederungspunkte 2 und 3 im Kapitel 4 leisten einen Beitrag zur Diskussion. Dabei wird der Arbeitskontext in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt.

Drei wichtige Arten von Gesundheitsressourcen werden im Weiteren vorgestellt:

1. Ressourcen, die durch **Merkmale der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes, der Ausführungsbedingungen, der Arbeitsumwelt** und **Organisation** wirken,
2. Ressourcen, die durch **soziale Unterstützung** entstehen,
3. Ressourcen, die der **persönlichen Einstellung**, den **Überzeugungen**, dem **Selbstbild** und der **körperlichen sowie geistigen Fitness** entspringen.

Ressourcen – Aspekte		
Arbeitsbezogene	Soziale	Persönliche
<p>Arbeitstätigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sinnerfüllung ● Freiheitsgrade ● Handlungsspielraum ● Entscheidungsspielraum ● Verantwortung ● Partizipationsmöglichkeit ● Aufgabenvielfalt ● Lernmöglichkeiten ● Entwicklungschancen ● Herausforderung ● Qualifikationspotenzial ● Aufgabenbezogene Information/Kommunikation ● Feedback ● Erfolgsmöglichkeiten ● Planbarkeit <p>Arbeitsbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bedienung Arbeitsmittel ● Qualität der Hilfssysteme (Wissensmanagement, Regelwerke) <p>Arbeitsplatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ergonomie, Licht etc. <p>Arbeitsumwelt</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Klima, Lärm, Gerüche etc. <p>Organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aufbauorganisation ● Prozessabläufe 	<p>Soziale Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Führung ● Teamarbeit/Kooperation ● Kommunikation ● Netzwerken ● Solidarität/Hilfe ● Einbindung ● Anerkennung/Respekt ● Vertrauen ● Mitgefühl/Liebe etc. <p>Partner im Netzwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kollegen, Vorgesetzte ● Familie, Freunde etc. ● Gesellschaft / Politik <p>Gütekriterien des Netzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Synergiepotenzial ● Zusammensetzung ● Innere Strukturen: Führungs-, Kommunikations-, Entscheidungsstrukturen <p>Gütekriterien des Netzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Stabilität ● Leitlinien ● Regeln und Abläufe ● Verquickung mit anderen Netzen etc. 	<p>Positives Denken:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Innere Überzeugungen <ul style="list-style-type: none"> – Selbstvertrauen – Überzeugung von eigener Wirksamkeit – Erkennen eines Sinns ● Widerstandsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> – Engagement – Mut zum Risiko – Selbststeuerung ● Urvertrauen ● Selbstwertgefühl ● Positive Selbstinstruktion ● Realistischer Optimismus <p>Aktives Handeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivation ● Lösungsorientierung ● (Selbst-)Verantwortung ● Flexibilität, Anpassung ● Erholungsfähigkeit <p>Akzeptanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realitätssinn ● Gelassenheit, Loslassen ● Verzeihen, Güte <p>Selbststeuerung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gesunde Lebensweise ● Disziplin/Planungsneigung ● Lern-/Arbeitsmethodiken
<p>■ Übersicht über Ressourcen, die ein Schutzschild gegen Stress und seine Folgen bieten</p>		

! salutogenetischer Ansatz

Der Ressourcenansatz ist ein **salutogenetischer Ansatz** und steht damit im Gegensatz zu der in der Medizin verbreiteten Pathogenese (Krankheitsreparaturmedizin).

Statt Krankheiten zu bekämpfen, geht es beim salutogenetischen Ansatz darum, Gesundheit zu fördern. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt: Was ist Gesundheit? Ist es tatsächlich nur die Abwesenheit von Krankheit oder ist die Anwesenheit von Gesundheit viel mehr? Wie fördert man Gesundheit? Und wie lassen sich (gesunde und kranke) Menschen zu gesundem Leben motivieren?

4.3 Überblick über Gesundheitsressourcen in der Arbeitswelt

4.3.1 Die arbeitsbezogenen Gesundheitsressourcen

! arbeitsbezogene Gesundheitsressourcen

Arbeitsbezogene Gesundheitsressourcen sind Ressourcen, die aus den verschiedensten Merkmalen der Arbeit eines Menschen hervorgehen und ihm helfen, Belastungen zu mindern oder ihre Bewältigung zu erleichtern.

Arbeitsbezogene Gesundheitsressourcen sind vielgestaltig:

- A) **Tätigkeitsbezogene Ressourcen** ergeben sich aus dem Ausmaß an Sinnerfüllung, Selbstverwirklichung, Belohnung und Anerkennung, welches die Arbeit bietet. Sie bestehen in der Abwechslung und Vielfalt der Aufgaben, in Freiheitsgraden, die ein Mensch beim Ausführen seiner Tätigkeit hat, in der Fülle seiner Möglichkeiten, am Gesamtprozess teilzuhaben, sowie in der Güte von Lernbedingungen und Wissensmanagementprozessen, die ihm helfen, sich weiter zu entwickeln, zu wachsen.
- B) **Organisationsbezogene Ressourcen** erwachsen aus
 - der Qualität der betrieblichen Aufbaustruktur,
 - der Qualität betrieblicher Regelungen und
 - dem Design sowie der Organisation und Planung der Ablaufprozesse.
- C) **Arbeitsplatzbezogene Ressourcen**
 - Ergonomie am Arbeitsplatz (z. B. Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen)
 - Einhaltung von ergonomischen Normen, Platzverhältnissen: Auswirkungen auf Körperhaltungen im Tätigkeitsvollzug
 - Lichtverhältnisse etc.
- D) **Arbeitsumweltbedingungen**
 - physikalische Umgebungsbedingungen: Lärm, Raumklima, Zugluft, Gerüche, Dämpfe etc.
 - Ambiente: gesundheitsförderliche Gestaltung, z. B. Förderlichkeit für Kreativität, Wohlfühlen, Wiederauftanken.
- E) **Ausführungsbedingungsbezogene Ressourcen** resultieren aus
 - der Qualität der Arbeits- und Hilfsmittel (sicher, funktionsfähig, neuester Stand),
 - ihrer Angemessenheit und Passfähigkeit zur Erfüllung der konkreten Zielstellung der Aufgabe (z.B. Anpassung der Software an die gegebenen Bedingungen der konkreten Dienstleistung oder Produktion),
 - ihrer Bedienbarkeit (ergonomische Gestaltung).