

Körpergerechtes Arbeiten – Bewusst bewegen

- ein handlungsorientiertes Lernkonzept für Reinigungskräfte und anderer Hauswirtschaftlicher Berufsgruppen

Prof. Elke Huth, Baron-Voght-Strasse 202, 22607 Hamburg, Email: elkehuth@gmx.net, 4.3.2014

1 Vorbemerkung

In der Öffentlichkeit ist Reinigung kaum ein Thema, denn Reinigungsarbeiten finden „heimlich“ statt. Deshalb ist den meisten Menschen entgangen, dass sich in den letzten Jahren der Druck auf die Reinigungskräfte hinsichtlich einer Arbeitsintensivierung verstärkt hat. Es sind fast ausschließlich Frauen, die diesen Druck aushalten müssen; hinzu kommt deren Doppelbelastung durch Familie und Beruf. Frauen nehmen allerdings Stress und Zeitdruck oft als „gottgegeben“ hin und strengen sich einfach noch ein bisschen mehr an oder arbeiten länger, um die an sie gestellten Anforderungen zu bewältigen. Sie nehmen dabei häufig nicht wahr, dass sie eigene Grenzen überschreiten und nehmen das „normale“ Bewegungsverhalten als körpergerecht an. Es drohen Verschleißerscheinungen am Stütz- und Bewegungsapparat, Hautekzeme an den Händen sowie Arbeitsunfälle (zum Beispiel Stürze). Der Krankenstand in dieser Branche ist hoch - nicht selten liegt er höher als 10 %. Hinzukommt, dass psychische Erkrankungen zunehmen und sich durch eine hohe durchschnittliche Falldauer von annähernd 30 Tagen (für das Jahr 2002, Kriegesmann, 2005, S.14) auszeichnen.

Bisher, in der öffentlichen Diskussion noch weitgehend unberücksichtigt, gewinnen in diesem Zusammenhang neben den berufsrelevanten Kompetenzen vor allem Fragen der gesundheitlichen Arbeits- und Leistungsfähigkeit an Brisanz (vgl. Reichenhagen, 2004; Böckly et al., 2003). Volkswirtschaftlich gesehen werden Unternehmen „gezwungen“ sein, Bedingungen zu schaffen, die es den Erwerbstätigen ermöglichen, gesünder älter zu werden bzw. lebenslang (zu lernen), mit den eigenen Ressourcen umzugehen (Kriegesmann, et al., 2005, S. 15). Konzepte, die wie z.B. Jujani Ilmarinen und Mitarbeiter zur Arbeitsbewältigung auch älterer Mitarbeiter entwickelt wurden, gewinnen allmählich an Zuspruch.

Jeder Arbeitgeber hat nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 und der Betriebssicherheitsverordnung 2002 die Verpflichtung, die Arbeitsbedingungen/Arbeitsmittel für seine Beschäftigten hinsichtlich der Gesundheitsgefahren zu analysieren und entsprechende Vorkehrungen für den Gesundheitsschutz zu treffen. In dieser Verpflichtung kann man – und das wurde bislang zu wenig hervorgehoben – eine Chance sehen, die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu stärken. Man muss sich nur

vergegenwärtigen, welche personalwirtschaftlichen Defizite der hohe Krankenstand mit sich bringt. Werden die Belastungen für die Mitarbeiter abgebaut, kann es zu einem Motivationsschub sowie zu höherer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft kommen. Dieser Zielorientierung folgen auch die BG's in den Unfallverhütungsvorschriften „Grundsätze der Prävention BGV A1, 2004.

Neben der Adaptionproblematik in den Unternehmen stehen individuelle Akzeptanzprobleme, bestehende Angebote anzunehmen. Die Realisierung einer gesundheitsorientierten Lebensführung erfolgt häufig erst in Folge erlebter Krisen. Primärpräventive Maßnahmen scheitern oft an fehlendem Problembewusstsein der Mitarbeiter. Eine noch so eindringliche und sorgfältige Vermittlung von Wissen über körpergerechte Bewegung während der Arbeitsausführung führt offensichtlich nicht zu anhaltender Verhaltensänderung. Das setzt vielmehr die Förderung eigenkompetenten Verhaltens welches auf Wissen, Erfahrung und Bereitschaft basiert, voraus.

2 Handlungskompetenz

Das „Kompetenz Modell“ (Staudt et al, 1997) geht davon aus, dass Beschäftigungsfähigkeit/Arbeitsfähigkeit nur erfüllt werden kann, wenn die Kompetenz zur Handlung vorhanden ist. Diese Kompetenz basiert auf einem Zusammenspiel von:

- Handlungsfähigkeit
- Handlungsbereitschaft
- und den Zuständigkeiten (Organisation, Technik, soziale Einbindung)

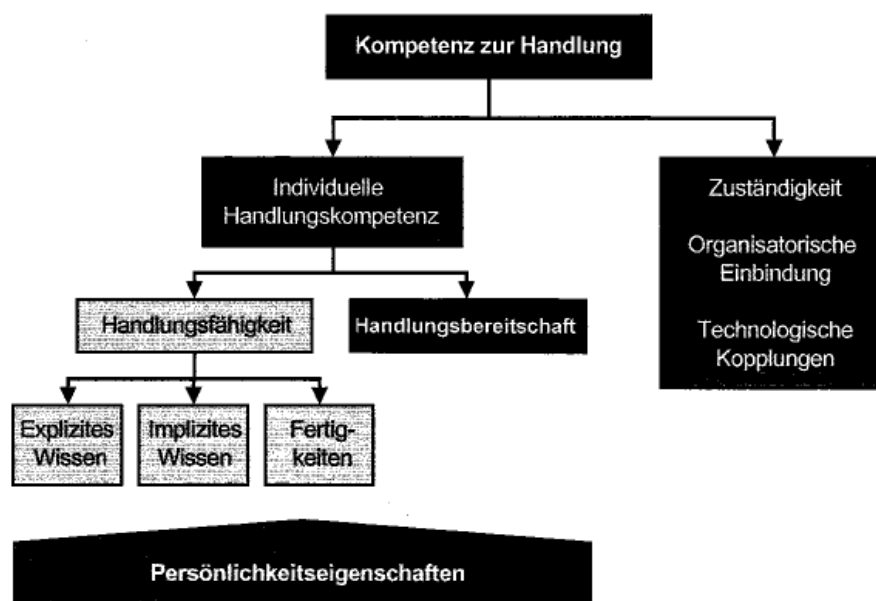


Abb. 1: Kompetenz zur Handlung (Staudt, et al., 1997)

Das Modell im Einzelnen näher zu beschreiben, fehlt der Raum in diesem Beitrag. Der Begriff implizites Wissen (Erfahrung) umfasst das aktionsgebundene und auf individuelles Engagement und Erfahrung basierende Wissen, das aus der eigenen Handlung oder aus Erfahrungsaustausch resultiert. Handlungsfähigkeit allein führt jedoch noch nicht zwangsläufig zur Handlung, denn „dass jemand etwas weiß, versteht und kann, bedeutet noch nicht dass er es auch anwendet. Die Motivstruktur und die Auseinandersetzung mit der jeweiligen betrieblichen Situation bestimmen letztlich die Initiative zur Handlung. Motive als Triebfeder des Handelns sind dabei individuell und nicht im Sinne von explizitem Wissen beliebig transferier- oder entwickelbar (Kriegesmann, et al., 2005, S. 24).

Für das Verändern von individuellem Verhalten (Handlungen) sind diese Hintergrundinformationen außerordentlich wichtig, weil es in allen Unterweisungsverpflichtungen um eine angestrebte Veränderung des Verhaltens geht. In dem Beispiel „Körpergerechtes Bewegen Bewusst bewegen beim Reinigen“ sollen quasi automatisierte „normale“ Bewegungsabläufe, die ohne Notwendigkeit einer bewussten Zuwendung routiniert vollzogen werden, in ein bewusst gesteuertes Verhalten überführt werden.

Betrachtet man die Ausgangsbedingungen der Reinigungskräfte etwas genauer, so ist festzustellen, dass die vorhandene **Handlungsfähigkeit** zum Körperbewussten Bewegen fehlt (Huth, Abschlussbericht Gesund und Sicher, 2000) : physiologisches und physikalisches Wissen aus dem sich bewegungsergonomisches Handeln ableitet ist nicht vorhanden, der Anteil der muskelskelettären Schmerzen und Krankheiten ist sehr hoch.

Die **Handlungsbereitschaft** ggf. nur bei denjenigen vorliegt, die in außerordentlichen Nöten (z.B. erlebte Krankheit) sind. Eine grundlegende Strategie zur lebenslangen Gesundheit fehlt

Bezogen auf die technischen, organisatorischen und sozialen Gegebenheiten wird die Arbeitssituation aus individueller Sicht wahrgenommen, wie z.B. dass das vorgegebene Arbeitstempo im Alter zu hoch ist, dass die vorhandenen Arbeitsmittel nicht körpergerecht sind, dass zu reinigende Gegenstände die Arbeitsbelastung erhöhen.

3 Ziel des handlungsorientierten Lernkonzeptes „Körpergerechtes Arbeiten „Bewusst Bewegen“ beim Reinigen“

Mit dem **Lernkonzept** sollen Reinigungskräfte dazu angeregt werden, unreflektierte und ungesunde Bewegungsabläufe wahrzunehmen und sie in körpergünstiges Verhalten „umzuprogrammieren“. Außerdem sollen Reinigungskräfte in die Lage versetzt werden, ihre eigene Arbeitssituation kompetent zu beurteilen und beim Ausfindigma-

chen von Gefahrenquellen sowie an den präventiven Maßnahmen mitzuarbeiten. Das hat einen doppelt positiven Effekt: Reinigungskräfte erfahren eine größere Wertschätzung ihrer Arbeit, um ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter zu erhalten, was sich direkt auf ihre persönliche Motivation, Körper schonend zu arbeiten, auswirkt

Darüber hinaus will die Lernstruktur:

- Lernängste abbauen,
- Interesse für die Weiterbildung wecken,
- Handlungskompetenz vermitteln

Wie lernt man das Bewegungsverhalten zu ändern?

Während man reinigt, kann man seinen Gedanken nachhängen. Im Privatleben lieben manche Menschen sogar „ihre Putztage“, weil sie dabei „nicht“ denken müssen oder sie zum Ausgleichsport erklären. Besteht allerdings der Beruf aus Reinigungstätigkeiten, ist diese Art der Gedankenverlorenheit und Körperertüchtigung auf Dauer gefährlich. Ungünstige Haltungen und Bewegungsabläufe werden nicht wahrgenommen und für „normal“ erklärt. So wird dem Körper ohne weiteres Nachdenken eine Menge zugemutet: „Die meisten schenken ihren Körpersignalen erst dann Beachtung, wenn schmerzhaft Reaktionen auftreten“. Schlimmer noch. „Schmerz wird zudem von vielen als notwendiges Übel empfunden, mit dem man sich zu arrangieren hat“ (Zitate von Teilnehmerinnen).

Eine angestrebte Verhaltensänderung setzt Handlungskompetenz voraus, das schließt das individuelle Wollen voraus und benötigt physiologisches und physikalisches Basiswissen, um problemorientiert Lösungen innerhalb der gegebenen Arbeitssituation (Haushalt und Arbeitsstätte) zu finden. Handlungskompetenz setzt aber auch voraus, dass die Technik und Organisation adäquat gestaltet sind, so dass eine körpergerechtes Bewegen umgesetzt werden kann.

4 Das Lernkonzept

Schrittweise vorgehen

Den Lernablauf sollen die Beteiligten als aktiv Gestaltende erleben. Erlebte Situationen werden besser aufgenommen als vermittelte Fakten.

Vorbereitung

Die Ansprache und damit die Bereitschaft zur Teilnahme finden im Vorfeld statt. Hier haben sich Mitarbeitertreffen, Rundschreiben, Schnuppertage bewährt. Wesentlich sind auch die zeitliche Lage und die Dauer des betrieblichen Lernens. Diese organi-

satorischen Aspekte tragen im Wesentlichen mit dazu bei, ob an dem Lernangebot teilgenommen und akzeptiert wird oder nicht. Arbeitszeit, Lernzeit und Familienzeit müssen koordiniert werden. Natürlich spielt auch der Ort an dem das Lernen stattfindet eine große Rolle. Kellerräume sind nicht der geeignete Lernplatz, um Lernbereitschaft zu fördern.

Motivationsphase:

Aus Erfahrung der letzten Jahre mit dem Lernkonzept ist es hilfreich, wenn am Anfang die Bedeutung der lebenslangen Gesundheit (auch im dritten Lebensabschnitt) für jeden Einzelnen thematisiert wird. Das Langzeitziel, ggf. begleitet mit einem Lebensmotto, soll helfen das alltägliche Handeln bis hin zur Überprüfung der Tagesgestaltung kritisch zu reflektieren und im Gespräch mit den Teilnehmern Erfahrungen der anderen zu hören. Ein „echtes“ Erlebnis ist die Tatsache, dass die physiologische Leistungskurve im Alter abfällt und dass alle bereits Bewegungseinschränken am eigenen Körper gemessen haben.

Die Teilnehmer werden mit realen Bildern (Film, Fotos) aus Arbeitssituationen konfrontiert. Es wird verdeutlicht, dass auch unter ungünstigen Randbedingungen die Reinigungskraft auf ihre individuelle Arbeitsweise Einfluss nehmen kann. Mit Hilfe von Arbeitsblättern lernen die Teilnehmer ihre Arbeit zu differenzieren, sie stufen dann ihre Tätigkeiten nach dem Grad der Anstrengung und nach den auftretenden Beschwerden ein. So vollzieht sich zumindest erst einmal eine theoretische Sensibilisierung für die eigene Arbeitssituation und Körperbefindlichkeit.

Schritt 1: Wissensvermittlung

Vermittlung physikalischer und physiologischer Grundlagen

Mit Modellen aus Bausteinen werden auf einfache Weise schwierige physikalische und physiologische Zusammenhänge erklärt. Die Auseinandersetzung mit den Bausteinen nimmt die Scheu, sich mit abstrakten Gesetzmäßigkeiten zu beschäftigen. Es werden Impulse für die körpereigene Balance gesetzt und die Bedeutung statischer Muskelarbeit, die der eigentlichen Arbeit nicht mehr zur Verfügung steht, herausgestellt. Später werden dann Mitmachübungen für ein verbessertes Körpererleben hinzukommen und es wird erfahren mit welchen Möglichkeiten der Körper in Balance bleiben kann.

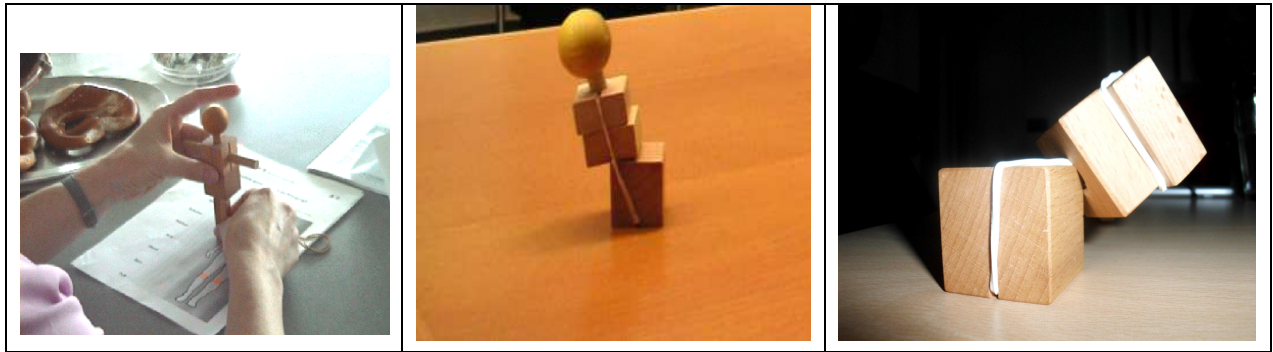


Abb.2: Bauen „alles ist im Lot“ –

Schritt 2: Körpererleben – Körperwahrnehmung

Durch die Beteiligung an Mitmachübungen erleben die Teilnehmer am eigenen Körper die vorab besprochenen Gesetzmäßigkeiten. An Alltagssituationen wird gezeigt, wie die bisher entwickelten Erkenntnisse genutzt werden können. Die wesentliche Botschaft ist, mehr die Beine einzusetzen, um den Rücken und Schulter-Nacken-Bereich zu schonen (Handlungsfähigkeit).



Abb. 3: Mitmachübungen, a) Reichweiten der Arme erfassen, b) Stühle halten

Schritt 3: Verbesserung der Beobachtungsfähigkeit

In einem weiteren Schritt soll die Beobachtungsfähigkeit verbessert werden. Dabei geht es darum, Körperhaltungen zu differenzieren z.B. auch durch Nachstellen der Arbeitssituation und diese auch mit Worten zu beschreiben. Denn alles, was man spürt und in Worte kleiden kann, wird einem sehr viel klarer. Für diese Lernphase stehen 52 Bildkarten zur Verfügung, die Arbeitssituationen mit ungünstigen und solche mit verbesserten Körperhaltungen zeigen. Eine Arbeits- und Spielanleitung erklärt, wie man zunächst zu zweit die Beobachtungsfähigkeit trainiert. Eigene Bildkarten (Fotos aus dem betrieblichen Alltag) erfüllen den Zweck ebenfalls. Durch dieses

miteinander Austauschen, das Spüren am eigenen Körper und durch das Sprechen über die Position von Rücken, Arme, Beine Kopf prägt sich das Gesehene gut ein.

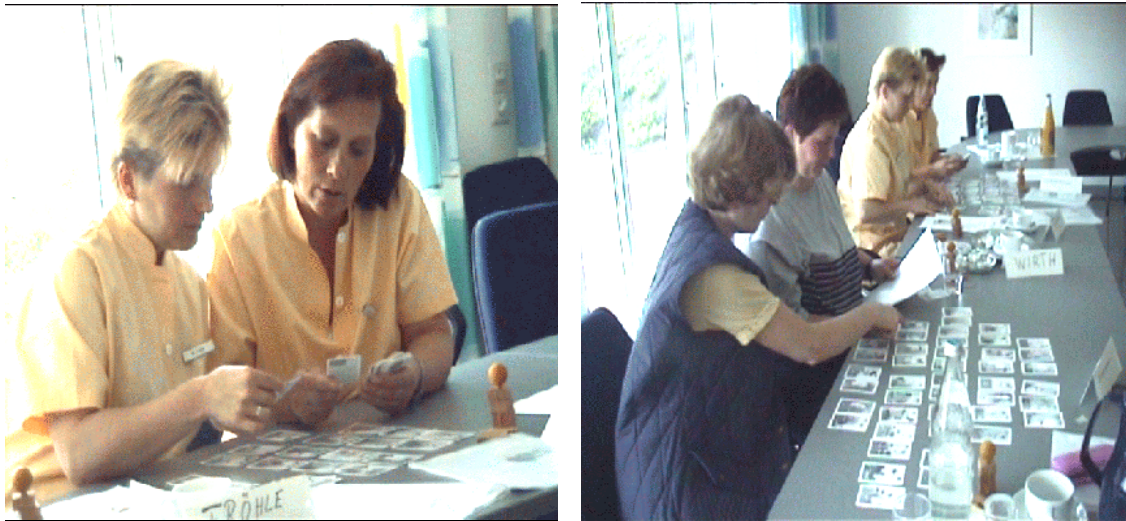


Abb. 4: Gezieltes Hinsehen mit Unterstützung von Bildkarten und miteinander Reden

Um die Beschreibung der Körperhaltung zu differenzieren und eine einheitliche Sprachregelung zu ermöglichen steht die Klassifikation der Körperhaltung zur Verfügung. Das Nachstellen und Spüren der jeweiligen Belastung verstärkt das Körpererlebnis.

Körperteil	Körperhaltung
1. Rücken	0 Gerade 1 Gebeugt bis zu 45 Grad 2 Gebeugt um mehr als 45 Grad 3 Zur Seite gebeugt 4 Zur Seite gedreht 5 Gebeugt bis zu 45 Grad und zur Seite gedreht 6 Gebeugt um mehr als 45 Grad und zur Seite gedreht
2. Arme	0 Beide Arme arbeiten nah am Körper 1 Ein Oberarm auf Schulterhöhe oder darüber 2 Beide Oberarme auf Schulterhöhe oder darüber 3 Ein Oberarm oder beide Oberarme abgespreizt 4 Oberarm vom Körper abgespreizt und verdreht
3. Beine	0 Stehen in versetzter Schrittstellung 1 Stehen auf beiden Beinen, Beine stehen nebeneinander 2 Einbeiniges Stehen, Bein gestreckt 3 Stehen auf beiden Beinen, Beine gebeugt 4 Stehen auf einem gebeugten Bein 5 Knien
4. Kopf	0 Gerade 1 Nach vorn gebeugt 2 Zur Seite gebeugt 3 Nach hinten gebeugt 4 Zur Seite gedreht 5 Zur Seite gedreht und nach vorn gebeugt

Abb. 5: Klassifikation der Körperhaltung

Schritt 4: Praktische Übungen mit Arbeitsgeräten

Um das Erlernte in der Praxis auszuprobieren, werden die Bewegungen und Körperhaltungen bei verschiedenen Reinigungstätigkeiten analysiert. Probleme in der Arbeitsausführung werden dargestellt und intensiviert durch „Einfrieren“ der Bewegung, um die Positionen der Körperteile (Rücken, Arme, Beine, Kopf) und die Abweichung von der günstigen Ausgangsposition „Entspannt stehen“ mit Hilfe der zuvor erläuterten Klassifikation von Körperhaltungen zu erfassen.

z.B.

- Reinigung vertikaler Flächen
- Reinigung horizontaler Flächen
- Heben, Tragen, Bewegen
- Fußbodenreinigung

In kleinen Gruppen werden günstige Bewegungsverhalten ausprobiert und verschiedene Möglichkeiten kommentiert. Dass die neuen Bewegungsabläufe nicht auf Anhieb klappen können, sollte jeder Teilnehmerin von Anfang an klar sein. Niemand kann über Jahre praktizierte Gewohnheiten nur durch theoretisch Erlerntes verlieren. Auszuprobieren und sich gegenseitig zu korrigieren – dazu sind diese kleinen Gruppen gedacht. Man selbst merkt es ja oft gar nicht, dass man sich ungünstig bewegt, das sieht ein anderer Mensch viel deutlicher (soziales Lernen).

Durchhaltevermögen ist erforderlich, weil die Umstellung von jahrelang eingeschliffenen Bewegungsmustern Zeit braucht. Eine positive Sichtweise und der Glaube an den Erfolg sind notwendig, weil sich Verhaltensänderungen nicht sofort feststellen lassen und weil außerdem Investitionen in Technik und organisatorische Maßnahmen erforderlich sind. Engagement ist nötig, um die Teilnehmerinnen für das Neue zu gewinnen und sie begleiten zu können. Geübt wird bis „der Groschen gefallen ist“ d.h. das so genannte „AHA-Erlebnis sichtbar wird.

Schritt 5: Reflexion durch Aktion – Rede „Sprich darüber“

Am Ende werden die Teilnehmer aufgefordert, die wesentlichen Erkenntnisse zusammenzutragen. In Abhängigkeit von der verfügbaren Zeit und von Teilnehmerbereitschaft und –fähigkeit können Arbeitsblätter, Plakate, Hauszeitungen entworfen werden. Sinnvoll ist auch das Erstellen einer Checkliste „Was stört bei der Arbeit“, die den Verantwortlichen vorgelegt und in die Gefährdungsbeurteilung integriert werden kann. Bei besonderen Problemen z.B. Pausengestaltung und Bewegungsgeschwindigkeit bieten sich Hinweise und Übungen bezogen auf die Herzkreislaufbelastung an. Von Interesse können auch solche Fragen sein, die zur Verbesserung der körperlichen Fitness beitragen.

Schritt 6: Bewegungslernen am Arbeitsplatz

Die Teilnehmer erhalten zusätzlich zu den Arbeitsmaterialien (Arbeitsheft) eine Broschüre (z.B. Körpergerechtes Arbeiten - Bewusst bewegen, EFAS), in der die wichtigsten Informationen aus den vorangegangenen Übungsstunden zusammengestellt sind. Eine betriebsinterne „Multiplikatorin“ (Coach) unterstützt die Mitarbeiter am Arbeitsplatz, damit bei der täglichen Arbeit Fehlverhalten immer wieder erkannt und das Gelernte situationsgerecht eingesetzt wird. Eine regelmäßige Betreuung in den folgenden Monaten ist für das Lernen neuer Bewegungsmuster erforderlich.

Ein Kompaktprogramm, wie es im Rahmen der Evaluation zu diesem Konzept bei 110 Reinigungskräften durchgeführt wurde, dauert insgesamt, wenn möglich, 8 Wochen:

1. Woche Motivation, 120 Minuten
2. Woche: Schritt 1-3 120 Minuten
3. 6. Woche Schritt 4 je 60 Minuten
7. Woche: Reflexion 60 Minuten
8. Woche: Ausgleichübungen 60 Minuten

Wenn die organisatorischen Rahmenbedingungen nicht gegeben sind, dann bieten sich z.B. zwei halbe Tage an. Selbst das Kommentieren von Bildern sensibilisiert die Körperarbeit und trägt zur Handlungsfähigkeit bei. Die Konzentration auf zwei Tage ist möglich, eine regelmäßige Thematisierung über 8 Wochen ist allerdings wirkungsvoller. Die nachfolgend kurz skizzierte Evaluation bezieht sich auf ein 8-Wochen-Prgramm.

5. Evaluation

Das Lernkonzept „Bewusst bewegen“ ist wissenschaftlich begleitet worden. Teilnehmer an diesem Projekt waren Beschäftigte der Stadt Hamburg. Hier wurde untersucht, ob sich das Bewegungsverhalten bei der Reinigungstätigkeit durch eine Schulung nachhaltig verändern lässt und wenn ja, ob dann auch wirklich körperliche Befindlichkeit, Gesundheit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit spürbar beeinflusst werden können.

Die Ergebnisse des Projekts können sich sehen lassen: Stufen vor Beginn der Schulung 50 Prozent der Teilnehmerinnen (110, Durchschnittsalter 51) ihre körperliche Belastung als hoch oder sehr hoch ein, so wurde diese Bewertung nach Abschluss des Kurses nur noch von 28 Prozent angegeben. Wurde die Arbeit unter Zeitdruck (= Verhinderung körpergerechten Arbeitens) vor der Schulung von 61 Prozent der Teilnehmerinnen als Belastungsfaktor angegeben, so waren es danach nur noch 45 Prozent. Deutlich war auch der Unterschied in der Wahrnehmung der Körperhaltung

beim Reinigen vor und nach der Schulung. Schenkte kaum jemand der Armhaltung oder der Beinstellung vor Beginn des Kurses Aufmerksamkeit, so bemühten sich nun 70 Prozent der Reinigungskräfte um die angeratene Körperhaltung. Etwas anders ist die Situation beim Rücken. Der wurde vor Beginn des Projekts von ungefähr 30 Prozent wahrgenommen, jedoch wohl primär als Ort von Beschwerden und Schmerzen. Immerhin 22 Prozent der Teilnehmerinnen besuchten bereits eine Rückenschule, hatten also von daher schon eine gewisse Sensibilität für diesen Körperbereich. Nach dem Bewusst-bewegen-Kurs achteten knapp 84 Prozent der Reinigungskräfte auf ihren Rücken. Sehr gut angenommen wurde auch der berufsbezogene Entspannungskurs. Zu einer bestimmten, zuvor vereinbarten Tageszeit wurde dieser Entspannungskurs mit theoretischer Einführung, gegenseitigen Massagen sowie Übungen zu Körperwahrnehmung, Dehnung, Kräftigung und Stressabbau angeboten. Alle Teilnehmerinnen empfanden diesen Teil des Kurses als ausgesprochen hilfreich. Was sich durch eine Bewegungsschulung nicht verändern lässt: das Empfinden, dass starker Zeitdruck und die Mehrbelastung durch krankheitsbedingtes Fehlen von Kolleginnen die Arbeitsbedingungen erschweren (Huth, 2000).

	Handlungsfähigkeit	Handlungsbereitschaft	Medium/ Hilfsmittel
Motivation	Stellt günstige und ungünstige Alltagssituation gegenüber	Stellt Betroffenheit her Nimmt Erfahrungen ernst	Film, Bilder Arbeitsblätter
Information	Zusammenhang Wirbelsäule und Schmerzen, Körper in Balance, Schwerkraft, statische Haltearbeit	Körperbelastung wird spürbar: Muskel schmerzen, Erleichterung wird erlebt <u>Beteiligung aller Sinne</u>	Bausteine, Simulation Wirbelsäule
Körpererleben	Entspannt stehen Grundmuster natürliche Bewegungen	Mitmachen, Ausprobieren	Eigener Körper
Beobachtung	Erfolgreiches erkennen und differenzieren	Miteinander reden, Erfahrung austauschen	Bildkarten
Praktische Übungen	Techniken erlernen Bewegungsrichtung ersnüren	Vorteile erkennen, Erleichterung spüren	Arbeitsgeräte
Reflexion	Arbeitsmittel anpassen Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung	Gelerntes am Arbeitsplatz erproben und Erfolg erleben	Broschüre

Abb 6: Handlungskompetenz nach der Schulung, gemäß Konzept „Bewusst bewegen – 8 Wochen-Programm

Bezogen auf das Konzept „Handlungskompetenz“ werden in dem aufgezeigten Lernkonzept „Bewusst bewegen“ Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft in allen Lernschritten zugrunde gelegt. Das Lernkonzept ist somit geeignet die Handlungskompetenz positiv zu beeinflussen.

Allerdings muß begleitend dafür gesorgt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen (Technik, Organisation) adäquat ändern, so dass ein körpergerechtes Bewegen möglich sein kann.

6 Gesundheitsvorsorge durch Eigenverantwortung

Niemand wird den Reinigungskräften in Zukunft belastende Tätigkeiten abnehmen. Doch man kann diesen Arbeitskräften die Fähigkeit vermitteln, schädliche Gewohnheiten abzulegen und durch ein körpergerechtes Bewegungsverhalten zu frühen und vermeidbaren Verschleißerscheinungen und Gesundheitsschäden vorzubeugen. Verantwortung für sich zu übernehmen, bedeutet auch, die Grenzen der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und sich um Veränderungen der Arbeitssituation zu bemühen bzw. daran mitzuwirken (Handlungsbereitschaft).

In einer entsprechenden Befragung der Teilnehmerinnen zeigten sich neue Handlungskompetenzen:

- Die Reinigungskräfte sind in der Lage, in den Routineablauf einzugreifen
- Sie bemühen sich um ein situationsgerechtes Bewegen
- Sie nehmen Gestaltungsvorschläge und veränderte Technik interessiert an
- Sie erkennen das Umfeld objektiver.

Es entstand gewissermaßen ein neues „Sehen“, „Denken“ und „Handeln“ das eine differenzierte Betrachtung der eigenen Arbeitssituation ermöglichte und diese kritisch in Frage stellte. Gleichzeitig wurde durch die Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit verbessert.

Ausblick:

Das „Bewusst bewegen“ Konzept ist nicht nur ein Gewinn für die Schulungsteilnehmer, sondern auch aus betrieblicher Sicht eine Investition in die Zukunft, denn es hilft, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten oder sogar zu verbessern, auch in zunehmendem Alter.

Das alles sollte man auch vor dem Hintergrund von Forschungsergebnissen sehen, die gezeigt haben, dass sich die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten, die älter als 45 Jahre sind, steigern lässt, indem die psycho-soziale und physische Arbeitsumgebung altersbezogen angepasst, aber auch die individuelle Fitness unterstützt wird.

Dabei nehmen nicht nur Produktivität und Arbeitsqualität zu, sondern auch Aspekte der Lebensqualität.

In den letzten Jahren ist das Konzept der Arbeitsbewältigungsfähigkeit auch für ältere Arbeitnehmer nach Ilmarinen im europäischen Arbeitsmarkt eingeführt. Dieser ganzheitliche Ansatz geht von gesunden Mitarbeitern aus, wohlwissend, dass ein Großteil der älteren Arbeitnehmer auch in der Reinigungsbranche eine ungünstigen Arbeitsbewältigungsindex aufweist.

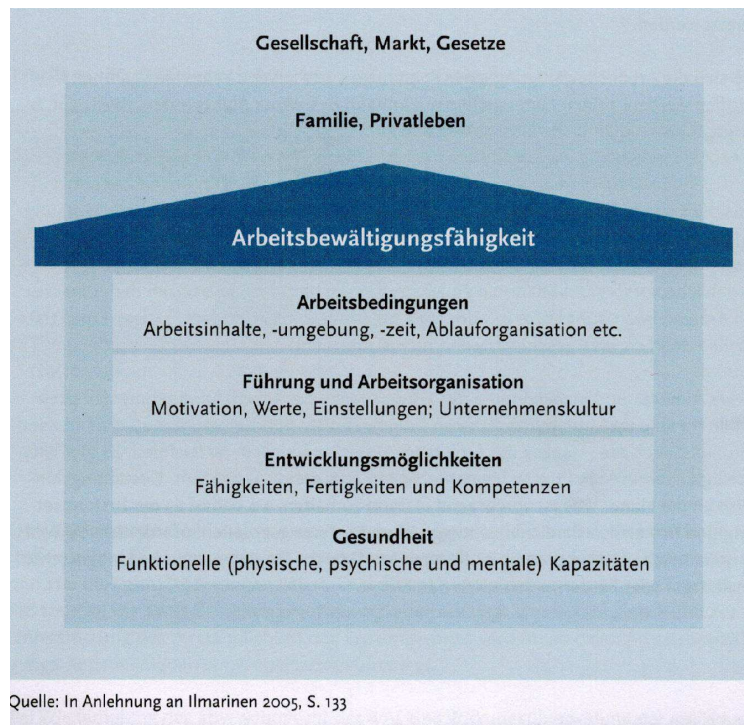


Abb. 7: Arbeitsbewältigungsfähigkeit

Es wird bestätigt, wenn alle sich beeinflussenden Elemente wie in der Abb. 7 dargestellt sind, gemeinsam und integrativ zur Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit genutzt werden, einer frühzeitigen Verrentung entgegengesetzt werden kann.



Abb. 8: Veränderungen annehmen

Das abschließende Bild 8 verdeutlicht: Wollen in Handlung umsetzen ist möglich, wenn Veränderungen angenommen werden und ab und zu die Welt mit den Augen der anderen gesehen wird.

Literatur:

EFAS: Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Körpergerechtes Arbeiten Bewusst bewegen. 2. überarbeitete Auflage 2012. info@efas-online.de

Huth, E.: Abschlußbericht: Gesund und Sicher, Entwicklung und Integration eines Lernkonzeptes: „Bewusst Bewegen“ beim Reinigen, Hamburg 2000.

Huth, E, Dittmann, A.: Moderationshandbuch „Bewusst Bewegen“, und Lernmaterialien :Videofilm, Bausteine, Bildkarten (Eigenverlag, auf Nachfrage noch verfügbar)

Huth, E , Jacob. S., Dittmann, A. Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen. Neue Ansätze am Beispiel Schulreinigung. Landesunfallkasse Freie Hansestadt Hamburg.

Huth, E., Krüger, D.: Gesundheitsförderung im Krankenhaus – Bereich Reinigung, Forschungsabschlussbericht, Hamburg 1997.

Höhnke, Olaf, Stratmann, Anette: Coaching zum selbstbewussten Bewegen. Gesundheitsförderung durch Arbeitsbegleitung. Hamburg 2003. Wirtschaftsverlag NW, www.luk-hamburg.de

inqa: Initiative Neue Qualität der Arbeit: Bd. 38, Arbeitsbewältigungs-Coaching. Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. 2. überarbeitete Auflage März 2012. Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. inqa@baua.bund.de

Kammerer, D.: Bewusst bewegen in der Hauswirtschaft. Berufsbildungsbeilage 3/2005, in: rationelle Hauswirtschaft 3/05.

Kriegesmann, B., Kottmann, M., Masurek, L., Nowak, U.: Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit. Fb 1038. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden 2005.