

Ausgleichsgymnastik in der Werkstatt

Betriebliche Gesundheitsförderung zur Humanisierung des Arbeitslebens



Foto: Werkstätten der LH Baden-Baden – Bühl – Achern

Die Beschäftigten der Werkstätten der Lebenshilfe der Region Baden-Baden – Bühl – Achern nutzen die Gelegenheit zur körperlichen Bewegung.



Betriebliche Gesundheitsförderung als Herausforderung

Das alltägliche Leben in der modernen Zivilisation gestaltet sich für immer mehr Menschen relativ bewegungsarm. Technische Errungenschaften erleichtern in großem Umfang die früher regelhaft notwendigen körperlichen Anstrengungen. Diese Entwicklung betrifft sowohl die beruflichen als auch die haushalts- und freizeitbezogenen Handlungs- und Erlebnisfelder unter Einschluss der präferierten Verkehrsmobilität. Verständlicherweise möchte kaum jemand auf die positiven Seiten des technischen Komforts verzichten. Allerdings haben die reduzierten wie auch die vielfach einseitigen körperlichen Belastungen immer häufiger negative Auswirkungen auf den Gesundheitsstatus.

Sich dieser gesundheitsschädigenden Folgen im jeweiligen Lebensumfeld bewusst zu werden und Möglichkeiten zu ihrer Minimierung zu kennen, ist das eine. Das andere ist, bewährte gesundheitsförderliche Maßnahmen im Alltag auch nachhaltig wahrzunehmen (vgl. bereits Schreber 1855, 5 ff.). Diesbezüglich erweisen sich gesundheitsbezogene präventive und interventive Angebote in verhaltens- und verhältnisbezogener Hinsicht als individuelle und gesellschaftliche Herausforderungen zur Förderung

gesunder Lebensgewohnheiten und damit von Lebensqualität.

Aus der Vielzahl gesundheitsförderlicher Aspekte mit ihrer Bedeutung für eine gelingende Work-Life-Balance, zu der auch Empfehlungen zu gesunder Ernährung, zur Gewichtskontrolle sowie zur Stressbewältigung und zur Suchtprophylaxe zählen (iga.Report 2015), soll nachfolgend die Förderung der körperlichen Bewegungsaktivität im Rahmen der Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz thematisiert werden. Dies erfolgt am Beispiel der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und der Bedeutung, die insbesondere dort der bewegungsorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung als Teil des allgemeinen rehabilitativen Gesundheitsmanagements zukommt. Dabei richtet sich das Augenmerk vornehmlich auf die Implementierung und die notwendigen pragmatischen Verwirklichungschancen der Ausgleichsgymnastik.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Humanisierung der Arbeit

Genauso wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers obliegt und ihre angemessene Verwirklichung zunehmend an Bedeutung gewinnt (Luxemburger Deklaration 1997), so besteht bei der Be-

schäftigung von behinderten Menschen in besonderem Maße die Verpflichtung zu betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz, durch den „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ zu gewährleisten sind (Artikel 27 Abs. 1 UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)). Dazu tragen rechtliche Verordnungen bei, die sich insbesondere aus dem Sozialgesetzbuch, dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz ergeben. In der Initialphase betrieblicher Gesundheitsförderung können entsprechende Maßnahmen teilweise von den gesetzlichen Krankenkassen finanziert werden (§§ 20b Abs. 1, Sozialgesetzbuch V; vgl. Präventionsgesetz vom 17.7.2015) und sie sind bis zu bestimmten Freigrenzen steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz).

Auch Werkstätten haben den gesetzlichen Vorgaben entsprechend den berufsbedingten gesundheitlichen Belastungen der Werkstattbeschäftigten durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation kontinuierlich vorzubeugen. Sie haben darüber hinaus angemessene Wege zur „betrieblichen Gesundheitsförderung“ zu beschreiten, und zwar durch Angebote zur „Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten“ (§ 20b SGB V). Aufgabe der Werkstatt ist also nicht allein, Menschen mit Behinde-

rung zur Arbeit zu befähigen. Vielmehr geht es unter rehabilitativen Aspekten um eine angemessene und alter(n)sge-rechte sowie in arbeitspädagogischer Hinsicht gesundheitsförderliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes unter selbstverständlicher Berücksichtigung ergonomischer Standards, erholsamer Arbeitspausen wie auch der Ermögli-

chen Wettbewerbsgesellschaft mit dem Qualitätsmerkmal „Humanisierung des Arbeitslebens“ als beispielhaftes regionales Modell für teilhabegeschützte und an den individuellen Bedarfen der Menschen angepasste Arbeitsplätze fungieren und sich damit als „Social-Profit-Unternehmen“ profilieren (Grampp, Triebel 2013, 166).

gezeigtes wertschätzendes Förderinteresse an diesen Maßnahmen, ist eine qualitätsorientierte Einbindung von Personen mit spezifischem Fach- und Motivationswissen sicherzustellen. Denn um die nötige Aktivierung im Rahmen der Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz nachhaltig motivierend zu gestalten, reichen allein gesunder Menschenverstand und bemühter Gestaltungswille auf Dauer nicht aus, so wichtig ein bewegungsfokussiertes Verhaltensmodell insbesondere seitens der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung sowie der begleitenden Dienste ist – für die im Übrigen die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche auf Maßnahmen der Gesundheitsförderung bestehen (vgl. Göttinger Werkstätten 2014; DOSB 2014, 16 ff.; Deutsche Rentenversicherung: Fit am Arbeitsplatz 2015).

Deshalb sollten die Fachkräfte der Werkstätten sowie Mitarbeiter aus den begleitenden Diensten auf der Grundlage der Kenntnisse der spezifischen Arbeitsplatzbedingungen und der Probleme der Werkstattbeschäftigten, die häufig aus einseitigen Belastungen und Bewegungsmangel resultieren, entsprechend geschult werden, um niedrigschwellige Bewegungsangebote direkt am Arbeitsplatz anleiten zu können (Berufsgenossenschaft BGW info). Denn je unmittelbarer das Fachpersonal an sich selbst die Sinnhaftigkeit von Bewegungsangeboten am Arbeitsplatz für ihr eigenes Wohlergehen erfährt, desto überzeugender wird es die Werkstattbeschäftigten zur Teilnahme an der Ausgleichsgymnastik motivieren können (vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung).

Zielgruppe sind dabei insbesondere Beschäftigte, die nicht sportlich aktiv sind. Mit einfachen Mitteln, ohne Geräte und großen Aufwand soll auch Ungeübten durch die Ausgleichsgymnastik täglich für fünfzehn bis zwanzig Minuten Freude an körperlicher Bewegung ermöglicht werden (vgl. Video Bosch BKK) und sie sollen spüren, dass ihnen diese Kurzzeitaktivierung guttut. Zugleich ist beabsichtigt, das Bewusstsein für den eigenen Körper zu erhöhen und zu einem bewegungsaktiveren Lebensstil anzuregen, indem die neu erlernten Bewegungs- und Verhaltensweisen möglichst nachhaltig in den Alltag übernommen und ungünstige Gewohnheiten



Foto: Werkstätten der LH Baden-Baden – Bühl – Achern

chung von job-rotation und job-enlargement. Somit ist nicht nur die Befähigung zu einer angemessenen Arbeitsleistung zu fördern, sondern es sind auch Bedingungen zu schaffen, aufgrund deren sich die zu erbringende Arbeitsleistung als befriedigend und sinnstiftend und damit als förderlich für das Selbstwertgefühl, die Persönlichkeitsentwicklung und die soziale Integration des werktätigen behinderten Menschen erweisen kann. Unter dem Aspekt der Humanisierung des Arbeitslebens (Grampp, Triebel 2013, 119) soll also nicht allein Bildung zur Arbeit, sondern auch Bildung durch Arbeit erfolgen. Diese erstreckt sich nicht zuletzt auf die individuelle gesundheitsbezogene Kompetenzentwicklung, die deshalb seitens der betrieblichen Gesundheitsförderung nachhaltig zu stärken ist, wie dies etwa im „Fachkonzept“ ausgeführt wird, das von der Bundesagentur für Arbeit 2010 erlassen wurde (Bundesagentur für Arbeit, Punkt 3.3.4).

Die Werkstatt ist somit gehalten, die Spannung von Rehabilitation und Produktion beziehungsweise von Markt und Mensch durch eine humane Organisation des Arbeitslebens auszutarieren, unten zitiert als „protektiv“ zu gestaltende Humandienstleistung im Modus von (Arbeits-)Schutz und (Leistungs-)Förderung (Wilken 2012, 22). Insofern könnte die Werkstatt in einer pluralisti-

Ziele und Voraussetzungen

Das Angebot der Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung der Werkstatt soll nun insbesondere dazu beitragen, einseitige körperliche Belastungen und Routinen auszugleichen und damit gesundheitlich schädigenden Folgen der Arbeit vorzubeugen. Diese Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (vgl. Berufsgenossenschaft BGW Mitteilungen 2015) sind insbesondere unter den Bedingungen begrenzter Gesundheitsressourcen aufgrund der bei den Beschäftigten bereits bestehenden körperlichen, geistigen, psychischen und sozialen Beeinträchtigungen mit ihren Auswirkungen auf die je individuelle Leistungsfähigkeit geboten. Ziel der Teilnahme an den Angeboten der Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz ist es, dass Werkstattbeschäftigte befähigt werden, ihr Gesundheitsbewusstsein zu entfalten und gesundheitsförderliche Kompetenzen zu erwerben, um besser in der Lage zu sein, sowohl in der Arbeit als auch im sonstigen Alltags- und Freizeitleben Momente der Stärkung, Wohlbefinden und Lebensfreude zu finden.

Neben der prinzipiellen organisationalen Sicherstellung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Führungskräfte der Werkstatt und ein von ihnen

vermieden werden. Sinnvoll wäre bei der Durchführung der Ausgleichsgymnastik die Einbindung von Beschäftigten, die bereits sportlich aktiv sind, sei es in einer Werkstattpportgruppe oder im heimischen Sportverein oder Fitnessclub. Sie könnten als „Bewegungsassistenten“ oder „Bewegungsscouts“ fungieren, um in besonderer Weise als „Peer-Motivatoren“ Kolleginnen und Kollegen für die Angebote der Ausgleichsgymnastik zu animieren und sie gegebenenfalls zur Teilnahme an werkstattinternen Sportangeboten einzuladen.

Als erlebnisdidaktisches Schulungsmodul für Fachkräfte der Werkstatt kann der „Leitfaden für ein aktivierendes und gesundes Bewegungs- und Sportverhalten im Arbeitsalltag von Werkstätten“ gelten,

der in Zusammenarbeit mit der Universität Bremen sowie der Werkstatt Bremen 2016 unter dem Titel „Die sportliche Werkstatt“ von Special Olympics Deutschland (SOD) herausgegeben wurde.

Die Etablierung der Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz in Werkstätten

Die Sinnhaftigkeit von betrieblicher Gesundheitsförderung mit ihren differenzierten Angeboten wird heute nicht mehr kontrovers diskutiert (BDA & DGB 2004). Im Gegenteil: Positive Effekte auf die Gesundheit von Mitarbeitern wie auch der ökonomische Benefit für die Unternehmen werden in der Fachliteratur und in den Massenmedien regelmä-

ßig kommuniziert. Ebenso ist der Nutzen für „körperliche Bewegungs- und Kräftigungsprogramme“, die in den Arbeitsalltag eingepasst werden, unbestritten (iga-Report 2015, 68). Dennoch hat die betriebliche Gesundheitsförderung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Bundesministerium 2016), anders als in Großunternehmen, noch immer eine relativ ungesicherte Stellung, sodass im Hinblick auf arbeitsplatzbezogene Bewegungsprogramme nicht von einem „Selbstläufer“ gesprochen werden kann (iga-Report 2015, 5).

Dies gilt auch für die Angebote der Ausgleichsgymnastik in Werkstätten, obwohl auf die Sinnhaftigkeit solcher Bewegungsangebote seit Jahrzehnten verwiesen wird (vgl. Wilken 1985, 39).



Foto: Alexandra Walter

Zudem liegen durchaus positive Erfahrungen mit der Ausgleichsgymnastik aus etlichen Werkstätten vor. Von diesbezüglichen Angeboten in der Werkstatt Wolfsburg wird bereits aus dem Jahr 1993 berichtet (Freimann 1998, 61). Aktuell scheint einiges durch das vom SOD koordinierte Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement – Selbstbestimmt fit am Arbeitsplatz“ in Bewegung zu kommen (vgl. SOD Newsletter 2016). So bietet etwa das Behinderten-Werk Main-Kinzig als Partner dieses SOD-Projekts regelmäßig einmal in der Woche für 15 Minuten eine „Bewegte Pause“ an, in der „leicht nachvollziehbare Lockerungs-, Dehn-, Koordinations- und Beweglichkeitsübungen ... direkt am Arbeitsplatz in der Werkstatt“ durchge-

führt werden (BWMK 2015, 6). Dem Motto „Selbstbestimmt fit am Arbeitsplatz“ entsprechend ist die Teilnahme an diesem Angebot freiwillig – mit steigender Tendenz der Teilnahmebereitschaft.

Allerdings zeigt eine neuere Befragung, dass solche positive Entwicklungen nicht selbstverständlich sind. So ergab eine fragebogengestützte Untersuchung zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Werkstätten in Niedersachsen, „dass über 60 % der Befragten angeben, dass BGF-Maßnahmen von den Beschäftigten mit Behinderung überhaupt nicht, wenig bzw. mittelmäßig angenommen werden“ (Bielenberg 2015, 72).

Es bedarf also in Zukunft stärker als bislang eines entwickelten betrieblichen Gesundheitsbewusstseins in Werk-

stätten sowie einer qualifizierten Beratungskompetenz seitens des dort tätigen Fachpersonals, damit entsprechende Maßnahmen zur Bewegungsförderung stärker als bislang angeboten und wahrgenommen werden können. Hierzu sind angemessene Schulungen nötig, die wiederum auf das wertschätzende Förderinteresse der Werkstattleitung an einer gesundheits- und bewegungsorientierten rehabilitativen Unternehmenskultur angewiesen sind. •

PROF. DR. UDO WILKEN
HAWK Hochschule Hildesheim – Fakultät
Soziale Arbeit und Gesundheit

Literaturverzeichnis

- BDA-Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände & DGB-Deutscher Gewerkschaftsbund: Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik. Gemeinsame Erklärung, Berlin 2004. Zugriff 3.2.2016: <http://www.einblick-archiv.dgb.de/hintergrund/2004/08/texto1/>
- Behinderten-Werk Main Kinzig: Einrichtung vorgestellt. Modellwerkstatt BWMK 2015. Zugriff am 4.2.2016: http://specialolympics.de/fileadmin/user_upload/Portraits/Einrichtungen/pdf/Einrichtung_vorgestellt_Modellwerkstatt_BWMK.pdf
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege: BGW Mitteilungen – das Kundenmagazin der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Ausgabe 4/2015. Zugriff am 30.1.2016: https://www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Kundenmagazin/2014_3/Titelthema_Werkst%C3%A4tten_Gesundheitsschutz.html
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege: BGW info: Muntermacher – Ausgleichsübungen und Bewegungsschichten. Zugriff am 25.12.2015: https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/bgw-info/TP-Muntermacher_Download.pdf
- Bielenberg, Annika: Darstellung der Situation betrieblicher Gesundheitsförderung für Beschäftigte mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Eine fragebogengestützte Untersuchung am Beispiel Niedersachsens. Master-Thesis, Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim, Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, 2015.
- Bosch BKK: Fit am Arbeitsplatz: befit per click. Zugriff am 2.2.2016: https://www.bosch-bkk.de/de/bkk/leistungen/vorsorge_und_gesundheit/fit_am_arbeitsplatz__befit_per_click/befit_per_click.html
- Bundesagentur für Arbeit: Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM (HEGA 06/2010). Zugriff am 10.12.2015: https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk4/~edisp/l6019022dstbai390139.pdf?_
- Bundesministerium für Gesundheit: Unternehmen unternehmen Gesundheit. Zugriff am 3.2.2016: <http://www.bmg.bund.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/unternehmen-unternehmen-gesundheit.html>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): „Denk an mich. Dein Rücken“ Informationen für Beschäftigte in Leichter Sprache. Zugriff am 20.1.2016: http://www.deinruecken.de/media/download/broschueren_internet/Broschuere_Leichte_Sprache_20141103.pdf
- DOSB - Deutscher Olympischer Sportbund: Bewegt im Betrieb. Vier-Wochen-Bewegungsprogramm für mehr Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz, 2014. Zugriff am 4.2.2016: http://www.sportprogesundheit.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Breitensport/demographischer_wandel/Bilder/SPORT_PRO_GESUNDEIT/DOSB_Bewegt-im-Betrieb_web.pdf
- Deutsche Rentenversicherung: Fit am Arbeitsplatz – Aktiv gesund bleiben. 2015. Zugriff am 12.12.2015: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Saarland/de/Inhalt/Allgemeines/Download/Broschuere_Fit_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Freimann, Jutta: Sozialpädagogische Gestaltung der Arbeitsabläufe in der Werkstatt für Behinderte. – Das Konzept „Ausgleichsgymnastik am Arbeitsplatz“ als Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Diplomarbeit im Studiengang Sozialpädagogik an der Fachhochschule Hildesheim 1998.
- Göttinger Werkstätten (Hg.): „Unternehmen Gesundheit! Ein Netzwerk für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Sozialwirtschaft“ Göttingen 2014.
- Zugriff am 29.12.2015: <http://www.sozial-und-gesund.de/wp-content/uploads/2014/06/BGM-Werkzeugkoffer-140528-ANSICHT.pdf>
- Zugriff am 29.12.2015: <http://www.sozial-und-gesund.de/wp-content/uploads/2014/04/2-Laudenbach-Zahlen-Daten-Fakten.pdf>
- iga – Initiative Gesundheit & Arbeit. iga-Report 28 2015. Zugriff am 2.2.2016: http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_28_Wirksamkeit_Nutzen_betrieblicher_Praevention.pdf
- Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union 1997. Zugriff am 3.1.2016: <http://www.luxemburger-deklaration.de/>
- Schreiber, D., G. M.: Ärztliche Zimmer-Gymnastik. Leipzig 1855. Zugriff am 1.12.2015: http://reader.digitale-sammlungen.de/de/fs1/object/display/bsb10431754_00009.html
- SOD Newsletter Januar 2016. Zugriff am 28.1.2016: <http://specialolympics.de/aktuelles/newsletter-mitgliedermagazin/nl-01-16/>
- Special Olympics Deutschland: Die sportliche Werkstatt. Leitfaden für ein aktivierendes und gesundes Bewegungs- und Sportangebot im Arbeitsalltag von Werkstätten. Berlin 2016.
- 40 Jahre BAG WfbM. Vom Interessenvertreter zum Impulsgeber. In: Werkstatt:Dialog, 31. Jg., 4/2015, 14-21
- Wilken, U.: Humanes Leben, Wohnen und Arbeiten geistig behinderter Menschen. In: Geistige Behinderung. Fachzeitschrift der Bundesvereinigung Lebenshilfe, 24. Jg. 1/1985, 37-48.
- Wilken, U.: Humanisierung des Arbeitslebens. Ein Qualitätsmerkmal der Werkstätten. In: Werkstatt:Dialog, 28. Jg., 1/2012, 20-23.