



**Beschäftigung Älterer  
fördern –  
den demografischen  
Wandel gestalten**  
Nürnberg, 22.10.2009

# **Integration von Gesundheitsförderung und Weiterbildung**

**Good Practice aus betrieblichen Gestaltungsprojekten**



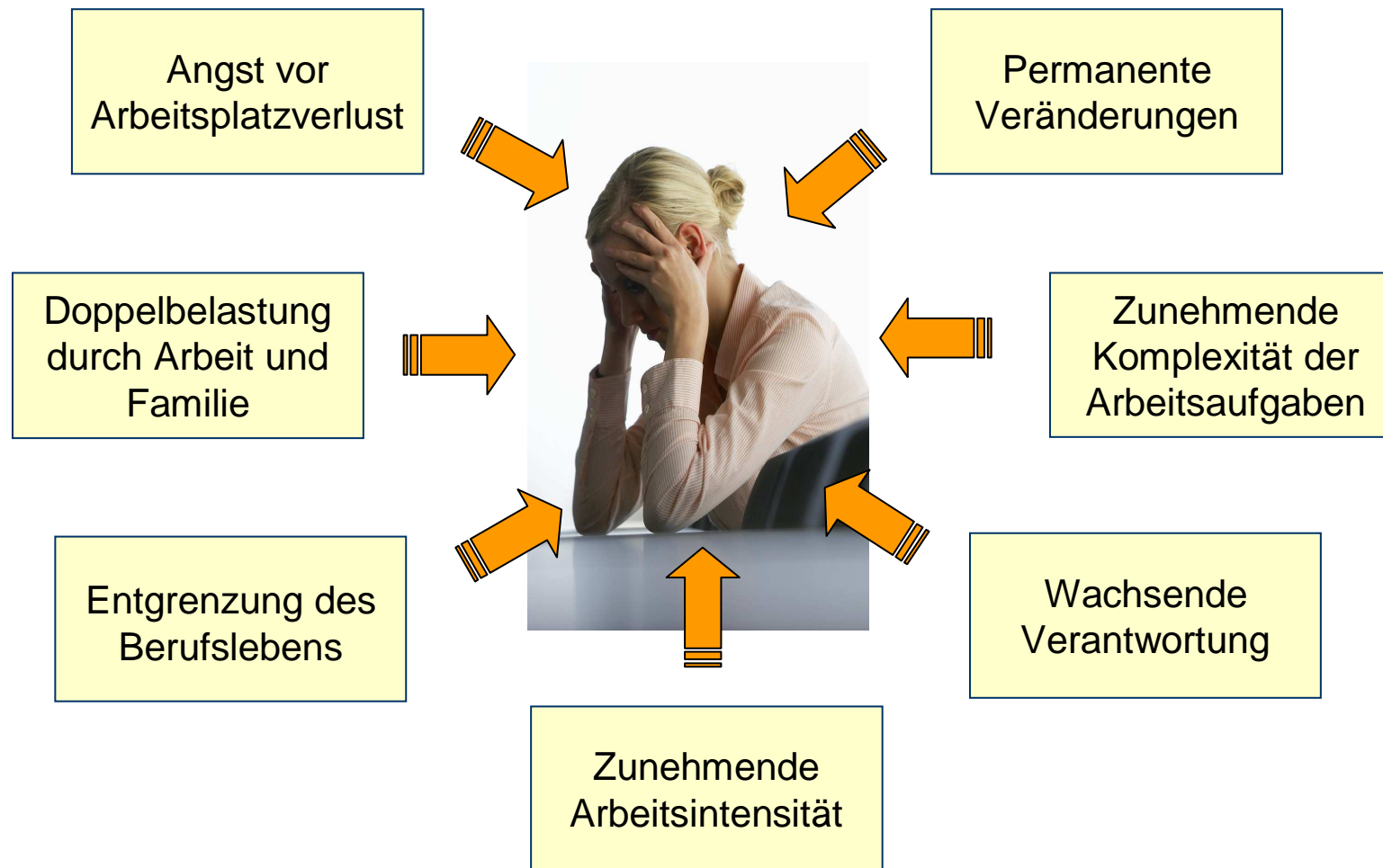
## Die Ausgangslage



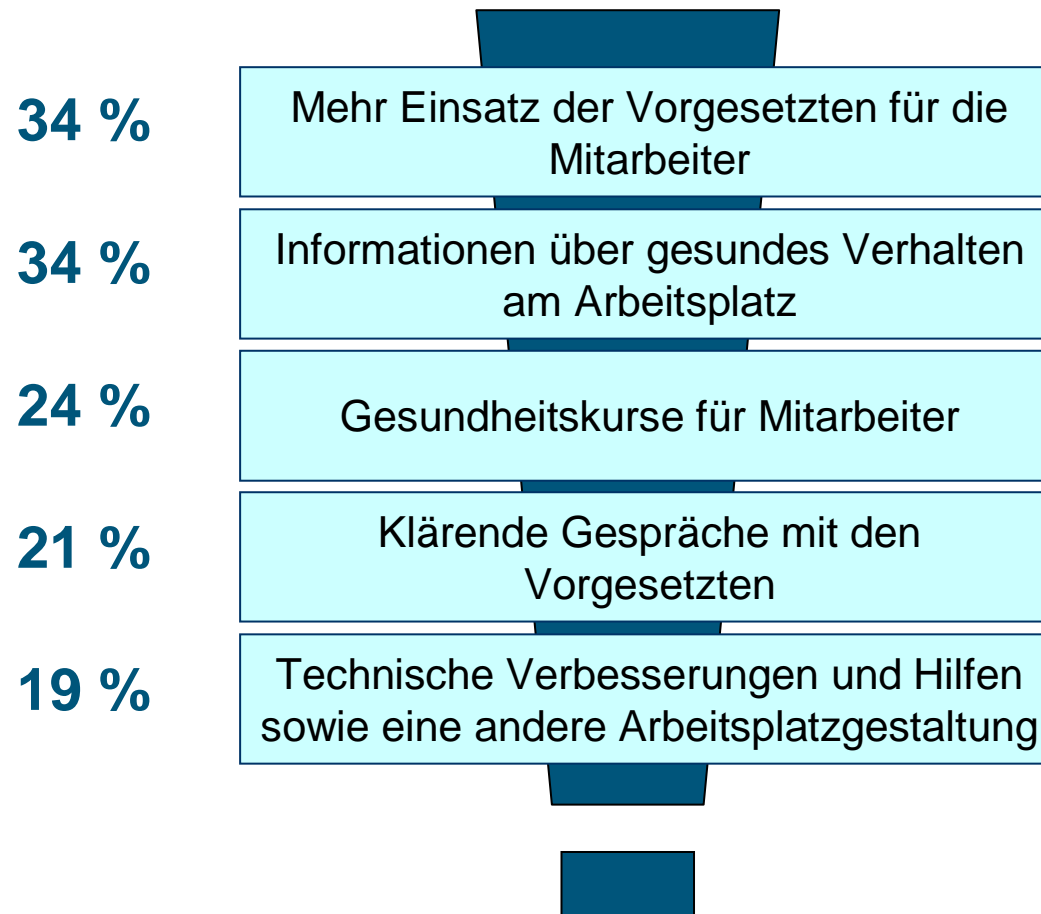
- **Die Belegschaften altern.**
- **Die Anforderungen an ihre Leistungsfähigkeit steigen.**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung wird oft vernachlässigt.**
- **Der betriebliche Handlungsbedarf ist häufig nicht transparent.**

**→ Maßnahmen stehen vereinzelt, sind ineffizient oder gehen am Bedarf vorbei.**

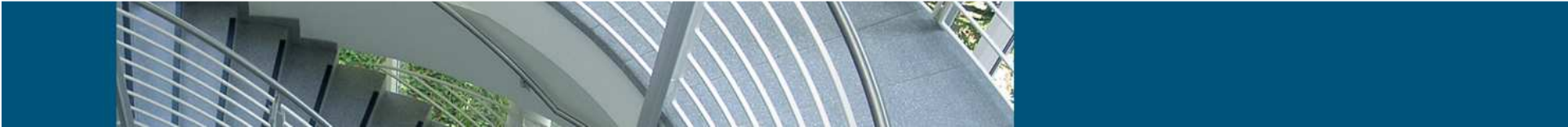
# Belastungsrisiken moderner Arbeit



# Betriebliche Gesundheitsförderung - Was sich Mitarbeiter wünschen -



Quelle: WidO 2005



# Krankheitsfaktor Führungskraft



Quelle: BKK Report 2008



# Zusammenhang von Gesundheit und Weiterbildung



## Bildung und Gesundheit beeinflussen sich wechselseitig

- Gesundheitsförderung ist ein Bildungsthema
- Gesundheitliche Belastungen behindern Lernfähigkeit und Lernbereitschaft
- Kompetenzdefizite wirken sich auf Dauer gesundheitlich belastend aus
- Bildungsmaßnahmen müssen gesundheitsförderlich gestaltet sein

## Analyseinstrument und Präventionsform



# Ablaufmodell





## Konzeptionelle Leitplanken



- **Integration von Weiterbildung und Gesundheitsförderung**  
Transparenz, Berücksichtigung und Nutzung der Wechselwirkungen
- **Partizipation der Betroffenen**  
Bedarfsnähe sichern, Motivation und Empowerment
- **Kooperation der Beteiligten**  
intergeneratives Arbeiten und Lernen, Berücksichtigung zielgruppen-spezifischer Aspekte
- **Entwicklung von betrieblichen Multiplikatoren**  
Sicherung der Nachhaltigkeit
- **Synergetische Verknüpfung von PE und OE**

► Qualifizierender und gesundheitsdienlicher Charakter des Vorgehens



## Zielebene: Kompetenzentwicklung



- Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Weiterbildung und Gesundheitsprävention
- Förderung der Eigenverantwortung
- Transfer von Know-how und Betriebswissen
- Vermittlung von Teamkompetenzen
- Förderung der Lernkompetenz



## Zielebene: Gesundheitsförderung



- Förderung des Gesundheitsbewusstseins
- Verringerung arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken
- Abbau von Konflikten
- Abbau von Lern- und Veränderungsängsten
- Förderung von Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit



## Zielebene: Organisationsentwicklung



- Transparenz von Kompetenz-Soll und -Ist in den beteiligten Bereichen
- Transparenz der Belastungssituation
- Abbau von organisatorisch-strukturellen Defiziten, Schnittstellenproblemen und Konfliktpotentialen
- Entwicklung kleiner, arbeitsplatznaher Lösungen
- Basis für die Entwicklung weiterer OE-Strategien
- Verbesserung des Arbeitsklimas und der Unternehmenskultur



## Publikationen, Informationen, Instrumente



- *Weiterbildung und Gesundheitsförderung integrieren. Der Weg zur Demografie-Fitness Ihres Unternehmens.* Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Band 36, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2009.
- *Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik.* der Reihe „Wirtschaft und Weiterbildung“, Band 44, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. 2007.
- Info-Portal Demografiefeste Personalpolitik [www.m-e-z.de](http://www.m-e-z.de): Informationen und Materialien zur Gesundheitsförderung s. *Handlungsfeld Gesundheit und Arbeitsbedingungen*; kostenfreies E-Lernmodul „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ s. *Unser Angebot*

# **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Heidemarie Hofmann**  
**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH**  
**Büro München**  
**Infanteriestr. 8, 80797 München**  
**Telefon: 089/44108-360**  
**eMail: [hofmann.heidi@f-bb.de](mailto:hofmann.heidi@f-bb.de)**

**Internet: [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de); [www.m-e-z.de](http://www.m-e-z.de)**