

Gesundheit? Bloß nicht!

Stellen Sie sich mal vor, wir würden uns alle selbst um ein gesundes Leben kümmern und versuchen, die Voraussetzungen zu schaffen, dass es auch noch lebenslustfreundlich ist:

Das wäre so, als ob die Drogenkartelle, die Minengesellschaften und die Waffenindustrie auf einmal ihre Aktivitäten einstellen würden.

Nach fast 40 Jahren Arbeit und Erfahrungen im Bereich „soziale Dienstleistung“ habe ich Folgendes beobachtet:

Nicht nur die Zahl der Kriegsschauplätze, Hungerleidenden, Vergewaltigungen und Attentate hat zugenommen. Auch die Zahl von Krankheiten, Suchtmitteln, Heilmethoden, Medikamenten, Berufsbezeichnungen und die EDV- Programme zur Messung derselben ist kaum noch zu fassen.

Dazu kommen noch die Talk- Runden, die runden Tische und die vielen Experten und Ratgeber, die uns Tips geben für genderkorrekte Säuglingsernährung, Schamhaarschnitte und überzeugende Symptompräsentation für Rentenantragsteller.

Nicht nur die rasante Vervielfältigung macht Eindruck. Verblüffend ist bei näherer Betrachtung auch die Ähnlichkeit der beiden Spielergruppen in Struktur, Dynamik und Verwaltung.

Prüfen Sie die Hierarchie der Drogenkartelle und vergleichen Sie mit einer Drogenbekämpfungs- Institution.

Prüfen Sie bitte die folgende freche These:

Die Waffenhändler und die spirituellen Lehrer hängen am selben Tropf!

Übertragen Sie das Ergebnis auf die Bereiche der Krankheits/Gesundheits- Achse, auf die ideologischen Lager der unterschiedlichen Politik/Wirtschaftmodelle, auf die Problematik „Ursachen und Lösungen von Jugendgewalt“ oder die Arm/Reich- Schere.

In allen Feldern werden Sie schnell erkennen:

So groß sind die Unterschiede nicht! Eine kleine Top- Gruppe lebt und entscheidet in relativ feudalen Umständen, die letzte Ebene arbeitet und missioniert eifrig für die Ideologie der Führung. (Vgl. Kuh Emm)

Das ist bei den Erzieherinnen, die die neueste(hirnbiologisch begründete!) Lösungstheorie verkaufen, nicht anders als bei den Heckler/Koch- Vertretern, den Dealern am Bahnhof und den Feng Shui- Lebensberatern.

**"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit -  
Ressourcenförderung und -erhaltung", 11.-12. 12. 2009, Waiblingen**

Vernetzung, Kooperation, Marktanteile, Propaganda, Maßnahmepläne, Kennzahlen und andere Programme sind tugendneutral, die Hauptsache ist, sie sind nützlich und aufwertend(in Münze oder Rang).

Die gleichen Qualitätskriterien werden für Krankenhäuser, Folterkeller, Bahnverkehrsplanung, Tropenholzproduktion, Bio-Yoghurt-Molkereien, Kalaschnikow-Munition, Seminarleiter- Leitfäden, ADHS- Konzepte, Qigong- Kurse, Monsanto- und Greenpeace- Marketing, Freefight- Trainings, Fußpflege- Standards und.....(bitte suchen Sie selbst weiter) angelegt und eingefordert.

Der Erfinder der Propaganda, Herr Bernays, ein Neffe von S.Freud(!) sagt:“ Man muss den Leuten sagen, was sie denken sollen, weil sie von sich aus nicht zu rationalem Denken fähig sind.”

Und Herr Chomsky hält dagegen:“ In einer demokratischen Gesellschaft sollten die Bürger Unterricht in geistiger Selbstverteidigung nehmen“

Die Bösen und die Guten stehen sich nur scheinbar unversöhnlich gegenüber.

Unter den verschiedenen Flaggen segeln ähnliche Schiffe, ja sogar die Mannschaften werden nach ähnlichen Kriterien ausgewählt (BMI, Flexibilität, Teamfähigkeit, Weiterbildungsbereitschaft, Empathie- bitte selbst nachforschen, was Empathie übersetzt heißt!))

In jedem Fall ernähren die Krisen beide Fraktionen gut.

Warum ich das schreibe?

Weil ich die Schnauze voll habe von den Neusprech-, Neudenk-, Neuro-, Neuigkeiten-Lawinen. Und weil die Frage noch nicht beantwortet ist:“ Wenn alles, was die Experten der letzten 50Jahre zum Wohl aller als nützlich und wirksam deklariert haben, so wohldurchdacht war- wieso haben wir heute mehr Hunger, Profit, Drogen, Angst und Krieg als je zuvor?“

Und weil meine KlientInnen( denen die Seele vor Hunger knurrt) selten gut formulierte und geschliffene Fragen stellen können.

Obwohl körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden von allen für alle gewünscht wird und die Würde des Menschen unantastbar ist, sieht die Wirklichkeit so anders aus wie noch nie.

Und das kommt, weil an der Krise mehr zu verdienen ist als am Frieden.

Daher ziehe ich an dieser Stelle den Hut vor den Ehrenamtlichen.

Denen reichs, wenn sie gelobt werden. Und selbst das ist manchmal zuviel.

Aber Vorbild geben, dagegen können sie nix haben.

**"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit -  
Ressourcenförderung und -erhaltung", 11.-12. 12. 2009, Waiblingen**

(Ich denke gerade an die Erfinder von effektiven Minenräumgeräten und billigen  
Impfstoffen und.... - einige davon sind verrückt geworden, weil niemand ihre Ideen  
haben wollte.)

Also:

Dem TROTZEN, TROTZIG sein, das „TROTZDEM“ pflegen.

Und NICHT verrückt werden.

Do it.

**15.15 Uhr Gesundheitsförderung, Arbeitsstress, und Arbeitszufriedenheit:  
kritisch, provokant und dialektisch gedacht**

Thomas Brendel, Rehasentrum Oberharz der Deutschen  
Rentenversicherung, Clausthal-Zellerfeld

Gesundheit- ,physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden

WHO- Anspruch und Realität

Physisch- nicht nur Abwesenheit von Krankheit oder

arbeitsbezogene Leistungsfähigkeit (BMI) sondern auch

Möglichkeiten für lebensfreundlichen Umgang mit

Funktionseinschränkung

Psychisch- nicht nur Streben nach Glück und Sicherheit sondern auch

Stärke und Gewissheit in Krisen durchzukommen und bessere

Zeiten vor sich zu haben

Sozial- Solidarität, Gemeinschaft(Regeln, Verträge, Schutz, Erfahrungen)

Umwelt, Kultur

Realität ist das Gegenteil von den beschriebenen Leitsätzen

Physisch: Mehrschichtensystem, Personalabbau, Mehrbelastung, Prozessoptimierung  
statt Arbeitsfreude macht Körperprozesse anfällig (Ernährung, Verdauung, Immun-  
System,)

Psychisch: Unberechenbarkeit, aufgelöste Generationenverträge, Halbwertzeit der  
„musts“, digitalisiert/marktorientierte Bildung , Tabubrüche (Sport, Politik, Klima, political  
correctnes,, Ratlosigkeit, keine coping- optionen

Sozial: Kleinfamilie, Singlehaushalte, Doppelverdiener, Verrohung Strassenverkehr,  
Schule, Arbeitsmarkt, Isolation, virtuelle Beziehungen, keine Netzwerke, Konkurrenz

Der Mensch ist inneren und globalen markt- und machtpolitischen Kräften ausgeliefert.

Die Selbstwirksamkeit und Kohärenz gehen verloren, das Gefühl in einem großen  
sinnhaften und lebensfreundlichen System sinnvoll zu sein schwindet.

**"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit - Ressourcenförderung und -erhaltung", 11.-12. 12. 2009, Waiblingen**

Archaische Haltungen setzen sich zunehmend durch (der Erste sein, egal wie), Destruktion in innerpsychischen und interpersonellen Dynamiken wird zunehmend zum Mittel der Wahl. Hilflosigkeit, Angst, Niedergeschlagenheit und Gewalt nach innen und aussen sind die mögliche Folge.

Die Folgen von „sinnloser“ Anstrengung ist subjektiver Werte- und Antriebsverlust, Konzentrationsstörung und allgemeine Lebensunfreude.

Eine Reaktion auf Krisen in Produktion, -, Finanz- und Verwaltungsbezügen ist QM und Personalabbau und staatliche Hilfsprogramme.

Eine andere sind neue Definitionen von Verantwortlichkeiten (fit for job, Marktwert) und Reduktion von sozialen Beziehungen auf juristische Bedeutungen (Scheidungsrecht, Frauenquote, gender mainstreaming, correctness)

Und hier liegt der Pfeffer im Hasen:

Die Schwerter zu Pflugscharen machen heißt in diesen Zusammenhängen:

Menschenrechte, Leitbild, Mitarbeiterzufriedenheit, Nachhaltigkeit, Volksgesundheit, Lebensfreundlichkeit auf allen Ebenen sind die Errungenschaften aus langen Kämpfen für eine bessere Welt. Im Kleinen wie im Großen.

Und da kommt QM und die grosse BIO- Welle gerade richtig:

#### MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND INNERBETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

als Alleinstellungsmerkmal. Mitarbeitersolidarität als Qualitätsstandard mit score-card, Maßnahmepläne, Audits, ISO- Norm. Sozusagen den Tiger reiten und seine Kraft nutzen.

Gesundheitszirkel müssen sich nicht beschränken auf Rauchverbotszonen, Walken in der Mittagspause und Muckibuden- Abo. Sie eignen sich als Fortbildungsinstrument, zum auffinden und beheben von „Gefahrenstoffen“ und zum diskutieren und entwickeln von gesundheitsfreundlichen Maßnahmen im hardware- und soft skills- Bereich.

Wenn der Grundriß dieser Gesundheits- Module übereinstimmt mit allgemein arbeitsmedizinisch gesicherten Erkenntnissen, gibt es keinen Grund, diesen nicht im Betrieb einzurichten.

Wenn sich die Idee einer humanen Arbeitswelt (bzw. Welt überhaupt), von den Führungskräften ernstgemeint, mit den Lebenswünschen der am „Prozess“ Beteiligten deckt, wenn sich die Grundsätze der Ganzheit (ICF statt ICD), der konstruktiven Konfliktlösung und echtes „supportiv leadership“ im Leitbild verankern lassen (Fürsorgepflicht, gesetzliche Auflagen) ist langfristig mehr „marketing- erfolg“ zu erreichen als mit „brands und propaganda“.

Firmeninterne Diebstähle, Sabotagefolgekosten, Ausfall durch Krankheit oder Demotiviertheit, „identity“- Verlust, Qualitätseinbrüche, Unruhen, Streiks, Vandalismus,

**"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit -  
Ressourcenförderung und -erhaltung", 11.-12. 12. 2009, Waiblingen**

Suchtmittelabhängigkeit, „Seelenschmerz“, Visionslosigkeit, Mobbing/Bossing und andere bekannte und genügend erforschte Viren und Bakterien, die unbestritten krank machen und vor allem in Rat/Trost/Hoffnungslosigkeit münden sind messbare, kennzahlfähige Faktoren.

Ähnlich wie bei Raumluft/Licht/Strahlungsmessung im Arbeitssicherheitsbereich ist es möglich, ein Meßsystem zu entwickeln, in dem „schädliche“ Einflüsse erfasst, analysiert und bearbeitet werden. Es muß klar sein, dass Rauchverbot und Mobbingverbot und Klimavergiftungsverbot und Angstmachverbot mit der gleichen Strenge durchgesetzt werden wie Antidiskriminierungsgebot, falsches Parken und PC- Missbrauch- und Nichtannahme von Geschenken- Anweisungen.

Hilfreich ist es also, die Strategien, die oft als Ursache für Lebensqualitätsverlust empfunden werden und ihre anerkannt mächtige Kraft zu nutzen, um die Qualität zu pflegen.

Ein guter Weg dahin ist im Konzept A.K.T<sup>®</sup> beschrieben. Verwirklicht und dokumentiert ist es für den Bereich individuelles Empowerment und innerbetriebliche Präventionsmaßnahmen im Bereich Rehabilitation, Erwachsenenbildung und Selbsthilfe und Kinder/Jugendarbeit.

Ziel des Trainings ist eine breitangelegte (sensomotorisch, spirituell, kognitiv, emotional) Intervention, die auf die personenbezogenen Kontextfaktoren

- Streben nach Autonomie
- Selbstwirksamkeit und Kompetenz
- Bewältigungsstrategien für schwererträgliche Affekte und Problemstellungen (Mobbing, Privates, Angst u.ä)
- Umgang mit Risikofaktoren (Alkohol, Nikotin, Bewegungsmangel, Team, Leitung etc)

wirkt und die Entwicklung der Einzelnen wie der Platoons als auch des gesamten Firmennetzes unter salutogenetischen Gesichtspunkten fördert.

Also, macht nicht den Bock zum Gärtner oder den Pfarrer zum Petting- Dozenten sondern den Teufel zum Heizer.

Deming sagt es uns wie es geht: (der Urvater des QM!!)

## **Die 14 Deming- Punkte**

Im folgenden wird zu jedem Punkt zunächst die von *Deming stammende Kurzerklärung* in freier Übersetzung gegeben.

### **1 Unverrückbares Unternehmensziel**

*Schaffe ein feststehendes Unternehmensziel in Richtung ständiger Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen.*

Man kann darüber diskutieren, welcher der 14 Punkte der wichtigste ist. Alle haben ihre Bedeutung, doch ist dieser erste Punkt der Eckpfeiler der Demingschen Lehre. Nur die Unternehmensleitung kann Unternehmensziele festlegen, die sich daraus ergebenden Langzeitstrategien definieren und eine entsprechend koordinierte Politik verfolgen. Alle diese Vorgänge müssen allen Mitarbeitern vermittelt werden.

### **2 Der neue Denkansatz**

*Um wirtschaftliche Stabilität sicherzustellen, ist ein neuer Denkansatz nötig. Wir sind in einer neuen Wirtschaftsära.*

Mit allgemein akzeptierten Fehlerquoten, Verspätungen, fehlerhaftem Material oder fehlerhafter Arbeitsausführung können wir nicht länger erfolgreich sein. Prozessverbesserung erhöht die Ausbringung, reduziert Ausschuss und Nacharbeit und damit Verschwendung an Maschinenzeit, Mannstunden und Material. Gute Produkte erhöhen die Kundenzufriedenheit.

### **3 Keine Sortierprüfungen mehr**

*Beende die Notwendigkeit und Abhängigkeit von Vollkontrollen, um Qualität zu erreichen.*

Sortiervorgänge sind das Einverständnis, dass der Prozess nicht in der Lage ist, ausnahmslos fehlerfreie Produkte zu liefern. Darüber hinaus machen einfache, in jedem DGQ-Kurs über elementare Statistik gezeigte Experimente das Informationsdefizit jeder Prüfung deutlich. Qualität kann nicht erprüft, sie muss erzeugt werden.

### **4 Nicht unbedingt das niedrigste Angebot berücksichtigen**

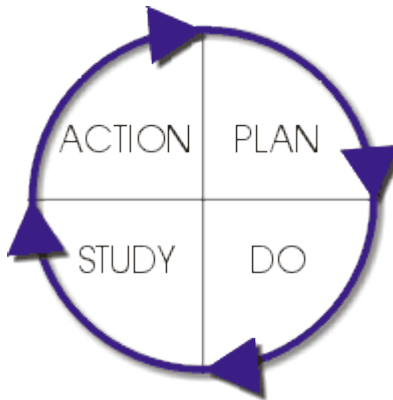
*Beende die Praxis, nur das niedrigste Angebot zu berücksichtigen*

Der 'billige' Einkauf erweist sich nur zu oft als besonders teuer, wenn in der Fertigung Schwierigkeiten auftreten oder fehlerhafte Teile zum Kunden gelangen. Daher stütze dich auf aussagekräftige Messgrößen über die Qualität. Arbeite mit einem Anbieter und errichte eine langfristige Verbindung mit ihm, die auf Loyalität und Vertrauen basiert. Dieses Gebot ist auch die Basis aller Just-in-Time-Programme. Sie stehen und fallen mit der Qualität der Zulieferungen.

## **5 Verbessere ständig die Systeme**

*Suche ständig nach Fehlerursachen, um alle Systeme für Produktion und Dienstleistungen sowie alle anderen im Unternehmen vorkommenden Tätigkeiten auf Dauer zu verbessern.*

Diese Kernaussage betrifft die Verbesserung der Produktivität im Unternehmen. Eine umfangreiche Literatur (z.B. [1]) zeigt dazu Mittel und Wege. *Deming* hat dazu das Gedankenmodell PDSA entwickelt (Bild 3)



*Bild 3: Demings Management Denkmodell:  
Planen - Ausführen - Studieren - Handeln*

## **6 Schaffe moderne Anlernmethoden**

*Schaffe moderne Anlernmethoden und Sorge für Wiederholtraining am Arbeitsplatz.*

Der Mitarbeiter muss nicht nur darin unterwiesen werden, wie er seine Arbeit zu tun hat. Er braucht Verständnis für den Zusammenhang, in dem seine Arbeit steht und



für die Abläufe in seinem Bereich. Qualifizierte und motivierte Menschen sind die wertvollste Ressource eines Unternehmens.

## **7 Sorge für richtiges Führungsverhalten**

*Schaffe moderne Führungsmethoden, die sich darauf konzentrieren, dem Menschen zu helfen, seine Arbeit besser zu verrichten.*

Überwachung und Anleitung ist ein kritisches Glied in der Verbindung der Unternehmensleitung mit den Werke vor Ort. Moderne Vorgesetztentätigkeit ist ein Schlüsselinstrumentarium in einem Unternehmen, weil der Vorarbeiter oder Meister in der Interpretation der Anweisungen von oben einen grossen Spielraum hat. Deshalb ist der Zeitanteil, den die Unternehmensleitung für Unterweisung aufbringt, wichtig für die Demonstration der Ernsthaftigkeit, die neue Philosophie in die Tat umzusetzen.

In diesem Punkt ist eine interessante Anmerkung zu machen: Herkömmliche Beurteilungssysteme beurteilt *Deming* kritisch. Sie beruhen meist auf zufälligen Abweichungen - nach oben und unten. Im übrigen arbeiten die meisten Menschen in mehr oder weniger komplexen Systemen und haben daher nur einen begrenzten Wirkungsspielraum. Damit stellt sich auch das Problem erfolgsbezogener Bezahlung neu.

## **8 Beseitige die Atmosphäre der Angst**

*Fördere die gegenseitige Kommunikation und andere Mittel, um die Angst innerhalb des gesamten Unternehmens zu beseitigen.*

Angst entsteht immer dann, wenn der einzelne das Gefühl der Ohnmacht gegenüber anderen - etwa seinen Vorgesetzten - oder dem System hat, in Dingen, die sein Leben oder seine Arbeit eng berühren. Es gibt zahllose Beispiele, wie auf allen Ebenen der Hierarchie aus Angst falsch gehandelt wird. Einige besondere

Häufige Fälle:

Abhilfe kann nur eine völlige Änderung des Betriebsklimas schaffen. Deshalb wird dieser Punkt als einer der wichtigsten im gesamten 14-Punkte Programm angesehen. Manche halten ihn für so überragend wichtig, dass sie sagen, dass bei Erfüllung dieser Forderung alle anderen Punkte Selbstläufer sind.

## **9 Beseitige Barrieren**

*Beseitige die Grenzen zwischen Bereichen.*

Jeder Mitarbeiter muss sich als Glied eines Teams verstehen, um Probleme vorzusehen und zu lösen. Unsere Organisationen sind aber vorwiegend in der Senkrechten organisiert. Da oft hochspezialisierte Fachabteilungen nebeneinander operieren, ist eine Querverbindung durch eine Teamorganisation um so wichtiger.

## **10 Vermeide Ermahnungen**

*Beseitige Slogans, Aufrufe und Ermahnungen*

Derartiges ist wenig geeignet, in einem Unternehmen Qualitätsarbeit zu fördern. Nur das gute Beispiel der Vorgesetzten im Rahmen einer durchschaubaren Organisation schafft die Voraussetzungen für eine Verbesserung der Qualität.

## **11 Setze keine festgeschriebenen Standards**

*Beseitige Leistungsvorgaben, die zu erreichende Ziele willkürlich festschreiben.*

Dies ist eine für uns revolutionäre Forderung von Deming: die Produktion soll nicht nach Stückzahl, sondern nach Qualität ausgerichtet werden. Jede numerische Stückzahlvorgabe ist eine Mauer gegen die Qualität und somit auch gegen die Produktivität. Stückzahlmässige Vorgaben garantieren, dass ein Unternehmen

eine einmal praktizierte Höhe an Ausschuss und Nacharbeit beibehält und sich nicht verbessert. Durch beständige Reduzierung von Ausschuss, Nacharbeit und Verschwendung ist die geplante Stückzahl einfacher und effektiver zu erreichen.

Leistungsvorgaben verursachen im allgemeinen nur ungenutzte Qualitäts- und Produktivitätsreserven. So werden schlechte Teile gefertigt, um vorgegebene Stückzahlen zu erreichen. Die Folge ist Nacharbeit. Mögliche Verbesserungen werden nicht mit vollem Einsatz angestrebt, um für die nächste Abrechnungsperiode noch Spielraum zu haben.

Die Beispiele sind mannigfaltig:

- Ein Werker kann seine Sollstückzahl nur unter Inkaufnahme von 10 % Nacharbeit fertigen. Auf diese Weise liefert er 100 % Teile ab, jedoch nur 90 % brauchbare. Er könnte zwar 97 % brauchbare Teile liefern, würde dann aber die Leistungsvorgabe von 100 % nicht einhalten.

- Ein Budgetverantwortlicher, der 5 % Einsparung bringen soll, aber 7 % bringen könnte, wird sich 2 % für die nächste Zielvorgabe aufheben, da es für nächstes Jahr bei eventuell nur 3 % möglicher Einsparung seine Vorleistung nicht honoriert bekommt. Also bleibt er im herkömmlichen System.

## **12 Gestatte es, auf gute Arbeit stolz zu sein**

*Beseitige alles, was das Recht jedes Werkers und jedes Managers in Frage stellt, auf ihre Arbeit stolz zu sein.*

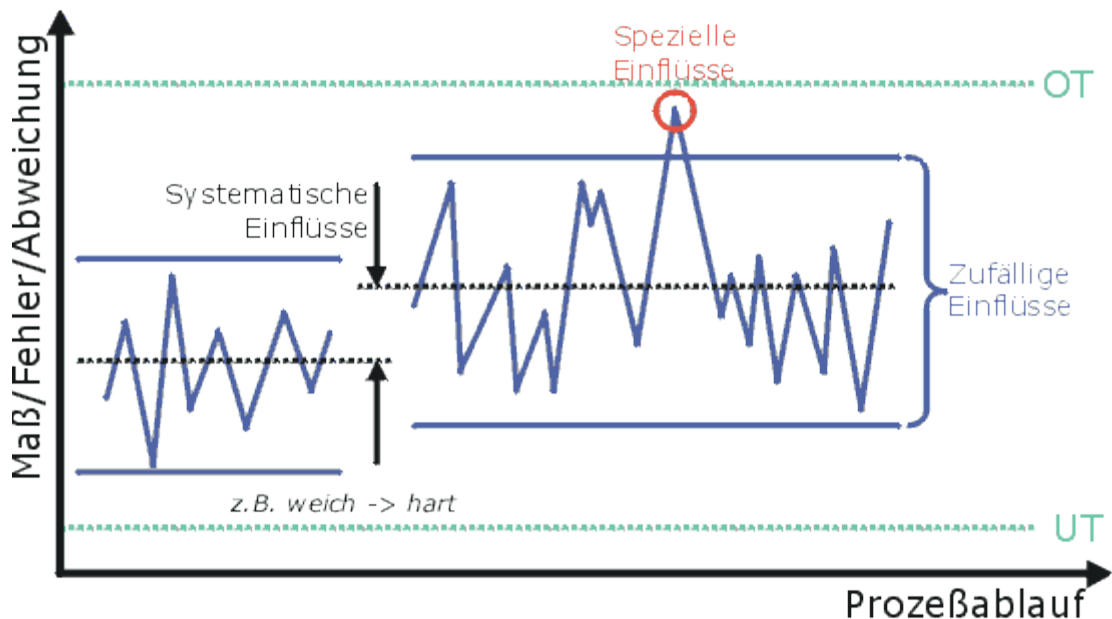
Qualitätsarbeit ist Sache jedes einzelnen Mitarbeiters. Nichts kann sich schlimmer auswirken, als die berüchtigte '*innere Kündigung*'. Arbeiten werden lustlos verrichtet, weil es nicht auszumachen scheint, ob man mechanisch oder mit Leib und Seele bei der Sache ist. Die Loyalität zum Unternehmen leidet; persönliche Interessen werden auf

Freunde, Freizeit, Verein und Hobby konzentriert.

### 13 Fördere die Ausbildung

*Schaffe ein durchgreifendes Ausbildungsprogramm und eine Atmosphäre der Selbstverbesserung für jeden einzelnen.*

Wenn auch heute die Notwendigkeit ständiger Fortbildung weitgehend anerkannt ist, so wird doch der dafür erforderliche Aufwand an Zeit und Geld vielfach unterschätzt. Das erweist sich in der Praxis als grosses Hemmnis bei der Einführung qualitätsfördernder Massnahmen, wie sie Deming vorschlägt. Unterlässliche Voraussetzung ist dabei die Fähigkeit zu vermitteln, systembedingte Eigenschaften (Bereich der zufälligen Einflüsse) von persönlich beeinflussbaren Eigenschaften (Bereich der speziellen Fehler) zu unterscheiden (Bild 4).



**Bild 4: Prozeß-Einflüsse** - Unterscheiden von zufälligen und systematischen Abweichungen sowie speziellen Fehlern ist unerlässliches Basiswissen für die Systemverbesserung; OT oberer Toleranzwert, UT unterer Toleranzwert.

## 14 Verpflichtung der Unternehmensleitung

*Mache die ständige Verbesserung von Qualität und Produktivität zur Aufgabe der Unternehmensleitung*

Dieser Punkt steht am Ende noch einmal gewissermassen als Zusammenfassung aller vorhergehenden Punkte. Das Management muss Qualitätsverbesserung wollen und sich persönlich mit den Massnahmen dazu identifizieren. Geschieht das nicht - wird z.B. die Förderung der Qualität an eine Stabsabteilung delegiert - bewegt sich nichts im Unternehmen. Angesichts oft jahrzehntelang bewährter Traditionen ist es schon schwierig genug, überhaupt etwas zu bewegen. Je grösser das Unternehmen, um so mehr Zeit ist für Änderung eingefahrener Denkweisen anzusetzen.

### **Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung**

Die erste Internationale Konferenz zur Gesundheitsförderung hat am 21. November 1986 in Ottawa die folgende Charta verabschiedet. Sie ruft damit auf zu aktivem Handeln für das Ziel „Gesundheit für alle“ bis zum Jahr 2000 und darüber hinaus.

Die Konferenz verstand sich in erster Linie als eine Antwort auf die wachsenden Erwartungen an eine neue öffentliche Gesundheitsbewegung. Die Diskussion befaßte sich vorrangig mit Erfordernissen in Industrieländern, es wurden aber auch Probleme aller anderen Regionen erörtert. Ausgangspunkt waren die auf der Grundlage der Deklaration von Alma-Ata über gesundheitliche Grundbetreuung erzielten Fortschritte, das WHO-Dokument „Gesundheit für alle“ sowie die während der letzten Weltgesundheitsversammlung geführte Diskussion zum intersektoriellen Zusammenwirken für die Gesundheit.

### **Gesundheitsförderung**

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozeß, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, daß sowohl einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. verändern können. In diesem Sinne ist die Gesundheit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht als vorrangiges Lebensziel. Gesundheit steht für ein positives Konzept, das in gleicher Weise die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit betont wie die körperlichen Fähigkeiten. Die Verantwortung für Gesundheitsförderung liegt deshalb nicht nur bei dem Gesundheitssektor sondern bei allen Politikbereichen und zielt über die Entwicklung gesünderer Lebensweisen hinaus auf die Förderung von umfassendem Wohlbefinden hin.

### **Voraussetzungen für die Gesundheit**

Grundlegende Bedingungen und konstituierende Momente von Gesundheit sind Frieden, angemessene Wohnbedingungen, Bildung, Ernährung, Einkommen, ein stabiles Öko-System, eine sorgfältige Verwendung vorhandener Naturressourcen, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Jede Verbesserung des Gesundheitszustandes ist zwangsläufig fest an diese Grundvoraussetzungen gebunden.

### **Interessen vertreten**

Ein guter Gesundheitszustand ist eine wesentliche Bedingung für soziale, ökonomische und persönliche Entwicklung und entscheidender Bestandteil der Lebensqualität. Politische, ökonomische, soziale, kulturelle, biologische sowie Umwelt und Verhaltensfaktoren können alle entweder der Gesundheit zuträglich sein oder auch sie schädigen. Gesundheitsförderndes Handeln zielt darauf ab, durch aktives

anwaltschaftliches Eintreten diese Faktoren positiv zu beeinflussen und der Gesundheit zuträglich zu machen.

### **Befähigen und ermöglichen**

Gesundheitsförderung ist auf Chancengleichheit auf dem Gebiet der Gesundheit gerichtet. Gesundheitsförderndes Handeln bemüht sich darum, bestehende soziale Unterschiede des Gesundheitszustandes zu verringern sowie gleiche Möglichkeiten und Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen befähigt werden, ihr größtmöglichstes Gesundheitspotential zu verwirklichen. Dies umfaßt sowohl Geborgenheit und Verwurzelung in einer unterstützenden sozialen Umwelt, den Zugang zu allen wesentlichen Informationen, die Entfaltung von praktischen Fertigkeiten, als auch die Möglichkeit, selber Entscheidungen in Bezug auf ihre persönliche Gesundheit treffen zu können. Menschen können ihr Gesundheitspotential nur dann weitestgehend entfalten, wenn sie auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch Einfluß nehmen können. Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer.

### **Vermitteln und vernetzen**

Der Gesundheitssektor allein ist nicht in der Lage, die Voraussetzungen und guten Perspektiven für die Gesundheit zu garantieren. Gesundheitsförderung verlangt vielmehr ein koordiniertes Zusammenwirken unter Beteiligung der Verantwortlichen in Regierungen, im Gesundheits-, Sozial- und Wirtschaftssektor, in nichtstaatlichen und selbstorganisierten Verbänden und Initiativen sowie in lokalen Institutionen, in der Industrie und den Medien. Menschen in allen Lebensbereichen sind daran zu beteiligen als einzelne, als Familien und Gemeinschaften. Die Berufsgruppen und sozialen Gruppierungen sowie die Mitarbeiter des Gesundheitswesens tragen große Verantwortung für eine gesundheitsorientierte Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Interessen in der Gesellschaft. Die Programme und Strategien zur Gesundheitsförderung sollten den örtlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Länder und Regionen angepaßt sein und die unterschiedlichen Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme sowie die kulturellen Gegebenheiten berücksichtigen.

### **Aktives, gesundheitsförderndes Handeln erfordert: Eine gesundheitsfördernde Gesamtpolitik entwickeln**

Gesundheitsförderung beinhaltet weit mehr als medizinische und soziale Versorgung. Gesundheit muß auf allen Ebenen und in allen Politiksektoren auf die politische Tagesordnung gesetzt werden. Politikern müssen dabei die gesundheitlichen Konsequenzen ihrer Entscheidungen und ihre Verantwortung für Gesundheitsförderung verdeutlicht werden. Dazu wendet eine Politik der Gesundheitsförderung verschiedene, sich gegenseitig ergänzende Ansätze an, u. a. Gesetzesinitiativen, steuerliche Maßnahmen und organisatorisch strukturelle Veränderungen. Nur koordiniertes, verbündetes Handeln kann zu einer größeren Chancengleichheit im Bereich der Gesundheits-, Einkommens- und Sozialpolitik führen. Ein solches gemeinsames

Handeln führt dazu, ungefährlichere Produkte, gesündere Konsumgüter und gesundheitsförderlichere soziale Dienste zu entwickeln sowie sauberere und erholsamere Umgebungen zu schaffen.

Eine Politik der Gesundheitsförderung muß Hindernisse identifizieren, die einer gesundheitsgerechteren Gestaltung politischer Entscheidungen und Programme entgegenstehen. Sie muß Möglichkeiten einer Überwindung dieser Hemmnisse und Interessensgegensätze bereitstellen. Ziel muß es sein, auch politischen Entscheidungsträgern die gesundheitsgerechtere Entscheidung zur leichteren Entscheidung zu machen.

### **Gesundheitsförderliche Lebenswelten schaffen**

Unsere Gesellschaften sind durch Komplexität und enge Verknüpfung geprägt; Gesundheit kann nicht von anderen Zielen getrennt werden. Die enge Bindung zwischen Mensch und Umwelt bildet die Grundlage für einen sozial-ökologischen Weg zur Gesundheit. Oberstes Leitprinzip für die Welt, die Länder, Regionen und Gemeinschaften ist das Bedürfnis, die gegenseitige Unterstützung zu fördern – sich um den anderen, um unsere Gemeinschaften und unsere natürliche Umwelt zu sorgen. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Erhaltung der natürlichen Ressourcen als globale Aufgabe.

Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluß auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen. Eine systematische Erfassung der gesundheitlichen Folgen unserer sich rasch wandelnden Umwelt – insbesondere in den Bereichen Technologie, Arbeitswelt, Energieproduktion und Stadtentwicklung – ist von essentieller Bedeutung und erfordert aktives Handeln zugunsten der Sicherstellung eines positiven Einflusses auf die Gesundheit der Öffentlichkeit. Jede Strategie zur Gesundheitsförderung muß den Schutz der natürlichen und der sozialen Umwelt sowie die Erhaltung der vorhandenen natürlichen Ressourcen mit zu Ihrem Thema machen.

### **Gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktionen unterstützen**

Gesundheitsförderung wird realisiert im Rahmen konkreter und wirksamer Aktivitäten von Bürgern in ihrer Gemeinde: in der Erarbeitung von Prioritäten, der Herbeiführung von Entscheidungen sowie bei der Planung und Umsetzung von Strategien. Die Unterstützung von Nachbarschaften und Gemeinden im Sinne einer vermehrten Selbstbestimmung ist ein zentraler Angelpunkt der Gesundheitsförderung; ihre Autonomie und Kontrolle über die eigenen Gesundheitsbelange ist zu stärken.

Die Stärkung von Nachbarschaften und Gemeinden baut auf den vorhandenen



menschlichen und materiellen Möglichkeiten der größeren öffentlichen Teilnahme und Mitbestimmung auf. Selbsthilfe und soziale Unterstützung sowie flexible Möglichkeiten der größeren öffentlichen Teilnahme und Mitbestimmung für Gesundheitsbelange sind dabei zu unterstützen bzw. neu zu entwickeln. Kontinuierlicher Zugang zu allen Informationen, die Schaffung von gesundheitsorientierten Lernmöglichkeiten sowie angemessene finanzielle Unterstützung gemeinschaftlicher Initiativen sind dazu notwendige Voraussetzungen.

### **Persönliche Kompetenzen entwickeln**

Gesundheitsförderung unterstützt die Entwicklung von Persönlichkeit und sozialen Fähigkeiten durch Information, gesundheitsbezogene Bildung sowie die Verbesserung sozialer Kompetenzen und lebenspraktischer Fertigkeiten. Sie will dadurch den Menschen helfen, mehr Einfluß auf ihre eigene Gesundheit und ihre Lebenswelt auszuüben, und will ihnen zugleich ermöglichen, Veränderungen in ihrem Lebensalltag zu treffen, die ihrer Gesundheit zu gute kommen.

Es gilt dabei, Menschen zu lebenslangem Lernen zu befähigen, und ihnen zu helfen, mit den verschiedenen Phasen ihres Lebens sowie eventuellen chronischen Erkrankungen und Behinderungen umgehen zu können. Dieser Lernprozeß muß sowohl in Schulen wie auch zu Hause, am Arbeitsplatz und innerhalb der Gemeinde erleichtert werden. Erziehungsverbände, die öffentlichen Körperschaften, Wirtschaftsgremien und gemeinnützige Organisationen sind hier ebenso zum Handeln aufgerufen wie die Bildungs- und Gesundheitsinstitutionen selbst.

### **Die Gesundheitsdienste neuorientieren**

Die Verantwortung für die Gesundheitsförderung wird in den Gesundheitsdiensten von Einzelpersonen, Gruppen, den Ärzten und anderen Mitarbeitern des Gesundheitswesens, den Gesundheitseinrichtungen und dem Staat geteilt. Sie müssen gemeinsam darauf hinarbeiten, ein Versorgungssystem zu entwickeln, das auf die stärkere Förderung von Gesundheit ausgerichtet ist und weit über die medizinisch-kurativen Betreuungsleistungen hinausgeht.

Die Gesundheitsdienste müssen dabei eine Haltung einnehmen, die feinfühlig und respektvoll die unterschiedlichen kulturellen Bedürfnisse anerkennt. Sie sollten dabei die Wünsche von Individuen und sozialen Gruppen nach einem gesünderen Leben aufgreifen und unterstützen sowie Möglichkeiten der besseren Koordination zwischen dem Gesundheitssektor und anderen sozialen, politischen, ökonomischen Kräften eröffnen. Eine solche Neuorientierung von Gesundheitsdiensten erfordert zugleich eine stärkere Aufmerksamkeit für gesundheitsbezogene Forschung wie auch für die notwendigen Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ziel dieser Bemühungen soll ein Wandel der Einstellungen und der Organisationsformen sein, die eine Orientierung auf die Bedürfnisse des Menschen als ganzheitliche Persönlichkeit ermöglichen.

## **Auf dem Weg in die Zukunft**

Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben. Gesundheit entsteht dadurch, daß man sich um sich selbst und für andere sorgt, daß man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, daß die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die all ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.

Füreinander Sorge zu tragen, Ganzheitlichkeit und ökologisches Denken sind Kernelemente bei der Entwicklung von Strategien zur Gesundheitsförderung. Alle Beteiligten sollten als ein Leitprinzip anerkennen, daß in jeder Phase der Planung, Umsetzung und Auswertung von gesundheitsfördernden Handlungen Frauen und Männer gleichberechtigte Partner sind.

## **Gemeinsame Verpflichtung zur Gesundheitsförderung**

### **Die Teilnehmer der Konferenz rufen dazu auf:**

an einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik mitzuwirken und sich dafür einzusetzen, daß ein eindeutiges politisches Engagement für Gesundheit und Chancengleichheit in allen Bereichen zustande kommt;

allen Bestrebungen entgegenzuwirken, die auf die Herstellung gesundheitsgefährdender Produkte, auf die Erschöpfung von Ressourcen, auf ungesunde Umwelt- und Lebensbedingungen oder eine ungesunde Ernährung gerichtet sind. Es gilt dabei, Fragen des öffentlichen Gesundheitsschutzes wie Luftverschmutzung, Gefährdungen am Arbeitsplatz, Wohn- und Raumplanung in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit zu stellen;

die gesundheitlichen Unterschiede innerhalb der Gesellschaften und zwischen ihnen abzubauen und die von den Vorschriften und Gepflogenheiten dieser Gesellschaften geschaffenen Ungleichheiten im Gesundheitszustand zu bekämpfen;

die Menschen selber als die Träger ihrer Gesundheit anzuerkennen und sie zu unterstützen und auch finanziell zu befähigen, sich selbst, ihre Familien und Freunde gesund zu erhalten. Soziale Organisationen und die Gemeinde sind dabei als entscheidende Partner im Hinblick auf Gesundheit, Lebensbedingungen und Wohlbefinden zu akzeptieren und zu unterstützen;

die Gesundheitsdienste und ihre Mittel auf die Gesundheitsförderung hin umzuorientieren und auf das Zusammenwirken der Gesundheitsdienste mit anderen Sektoren, anderen Disziplinen und, was noch viel wichtiger ist, mit der Bevölkerung selbst hinzuwirken;

**"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit - Ressourcenförderung und -erhaltung", 11.-12. 12. 2009, Waiblingen**

die Gesundheit und ihre Erhaltung als eine wichtige gesellschaftliche Investition und Herausforderung zu betrachten und die globale ökologische Frage unserer Lebensweisen aufzuwerfen. Die Konferenzteilnehmer rufen auf, sich in diesem Sinne zu einer starken Allianz zur Förderung der öffentlichen Gesundheit zusammenzuschließen. Aufruf zu internationalem Handeln. Die Konferenz ersucht die Weltgesundheitsorganisation und alle anderen internationalen Organisationen, für die Förderung von Gesundheit Partei zu ergreifen und ihre einzelnen Mitgliedsländer dabei zu unterstützen, Strategien und Programme für die Gesundheitsförderung zu entwickeln.

Die Konferenz ist der festen Überzeugung, daß dann, wenn Menschen in allen Bereichen des Alltages, wenn soziale Verbände und Organisationen, wenn Regierungen, die Weltgesundheitsorganisation und alle anderen betroffenen Gruppen ihre Kräfte entsprechend den moralischen und sozialen Werten dieser Charta vereinigen und Strategien der Gesundheitsförderung entwickeln, daß dann „Gesundheit für alle“ im Jahre 2000 Wirklichkeit werden wird.

WHO-autorisierte Übersetzung: Hildebrandt/Kickbusch auf der Basis von Entwürfen aus der DDR und von Badura sowie Milz.

[© 2009 Weltgesundheitsorganisation](#)

Oha- noch ein Nachsatz

die Drogenpolitik und die Wirtschaftspolitik und die Bildungspolitik und die Klimapolitik und die Afghanistanpolitik und die Ausländerpolitik und .....

- da ist vieles schief gegangen.
- da wurden viele Hinweise und gute Vorschläge abgelehnt
- da wurde betrogen und schöngeredet

Auf jeden Fall kann niemand sagen, dass es niemand gesagt hätte.

Und jetzt will die Regierung einen „Gewaltpräventionsrat“ einrichten. Da sind wir mal gespannt.