CCG Competence Center Gesundheit

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Hamburg University of Applied Sciences

CREATEHEALTH.ZIRKEL

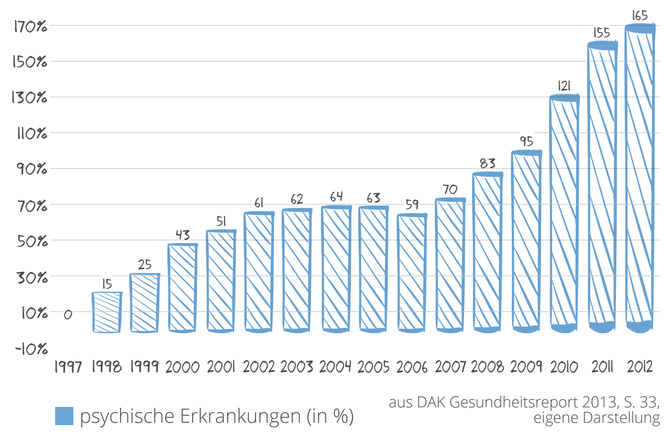
Kreative Kompetenzen stärken – Gesundheit fördern

1. Einleitung

Die verstärkte Entwicklung weg von der Industrie- hin zur Dienstleistungsgesellschaft führt zu neuen Anforderungen an Unternehmen – und damit auch an Arbeitnehmer_Innen. Wachstum und Unternehmenserfolg sichert in der heutigen Arbeitswelt vor allem die Fähigkeit zur Innovation (Felfe, Ducki & Franke, 2014, S. 142f.). Diese Veränderungen rücken nicht mehr die physische Leistungsfähigkeit des Menschen in den Vordergrund, sondern viel mehr seine kognitiven Kompetenzen.
Neue Ideen benötigen jedoch den richtigen Nährboden und ihre Notwendigkeit für ein Unternehmen kann Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter_Innen haben. Mit Blick auf die zentrale Bedeutung von kreativen Ideen und die drastische Zunahme psychischer Erkrankungen in Deutschland soll im Folgenden die Aufmerksamkeit auf ein mögliches Zusammenspiel gelenkt werden: Wie könnten Arbeitsplatzbedingungen aussehen, die neue, nützliche Ideen hervorbringen und gleichzeitig die Mitarbeitergesundheit fördern?

Kreativität:
"[...] ist die Fähigkeit, Arbeit zu produzieren, die originell, aber doch angemessen und nützlich ist."
(Berk, 2005, S. 601)

Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen



aus DAK Gesundheitsreport 2013, S. 33, eigene Darstellung

2. Methodik

Auf der Suche nach relevanten Studien hinsichtlich der Fragestellung, ob und wie Unternehmen zugleich sowohl die Kreativität als auch die Gesundheit ihrer Mitarbeiter_Innen fördern können, wurde zunächst eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, um einen ersten Eindruck über die Thematik und den aktuellen Forschungsstand zu gewinnen.
Über verschiedene Referenzdatenbanken wie PubMed und DIMDI, öffentliche Suchmaschinen wie Google sowie fachliche, themenbezogene Internetseiten wurde nach Literatur und Studien zur Thematik gesucht und die Ergebnisse in mehreren Schritten gefiltert: Um die Aktualität der Informationen zu wahren, wurden alle Beiträge gestrichen, die vor dem 01.01.2000 veröffentlicht wurden und die nicht deutsch- oder englischsprachig waren. Im nächsten Schritt wurden die Zusammenfassungen der gefundenen Studien daraufhin untersucht, ob sie sich schwerpunktmäßig mit der Thematik der Kreativitäts- und Gesundheitsförderung befassen. Die Quantität der Ergebnisse stellte sich als sehr überschaubar heraus. Außerdem wurde die Qualität der Abstrakte als sehr unterschiedlich bewertet, wodurch erneut einige der Ergebnisse aussortiert werden konnten.
Da die wenigen Ergebnisse jedoch als sehr relevant eingeschätzt wurden, erfolgte eine abschließende Recherche anhand der Literaturverzeichnisse aus den gefundenen Studien und Projekten zu weiterer Literatur.

3. Ergebnisse

Bei der finalen Durchsicht der Suchergebnisse fiel das Hauptaugenmerk auf eine Arbeit: Das von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in den Jahren 2005 bis 2007 initiierte und geförderte Forschungsprojekt F1961 „Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben" beschäftigte sich vorrangig mit einer systematischen Analyse vorhandener Befunde zu relevanten Bedingungen kreativitäts- und gesundheitsförderlicher Arbeit (Herbig, Glaser & Gunkel, 2008).
Es kam heraus, dass gesundheitsförderliche Faktoren wie z.B. *Tätigkeitsspielräume* auch die Kreativität fördern können. Zudem lassen sich bestimmte *Arbeitsplatzmerkmale* erkennen, die sich positiv sowohl auf die Kreativität, als auch auf die Gesundheit auswirken können (Herbig et al., 2008, S. 99f.):

Autonomie
Das Maß an Möglichkeiten zur Einflussnahme auf Entscheidungen

Anforderungsvielfalt
abwechslungsreiche und erweiterte Arbeitsaufgaben über die eigene Abteilung hinaus.

Kreative Selbstwirksamkeit
Die Überzeugung, selbst kreative Ergebnisse erzielen zu können.

Eine funktionierende Einheit aus **Teamklima**, **Kooperation** und **Kommunikation**.

Tätigkeitsspielräume:

"Der Handlungsspielraum bestimmt [...] das Ausmass an möglicher Flexibilität bei der Ausführung von Tätigkeiten bzw. Handlungen."

"Unterschiede im Gestaltungsspielraum kennzeichnen [...] das Ausmass an Variabilität von Tätigkeiten oder Handlungen."

"Der Entscheidungsspielraum [...] kennzeichnet das Ausmass der Entscheidungskompetenz [...] zur Festlegung bzw. Abgrenzung von Tätigkeiten oder Aufgaben."

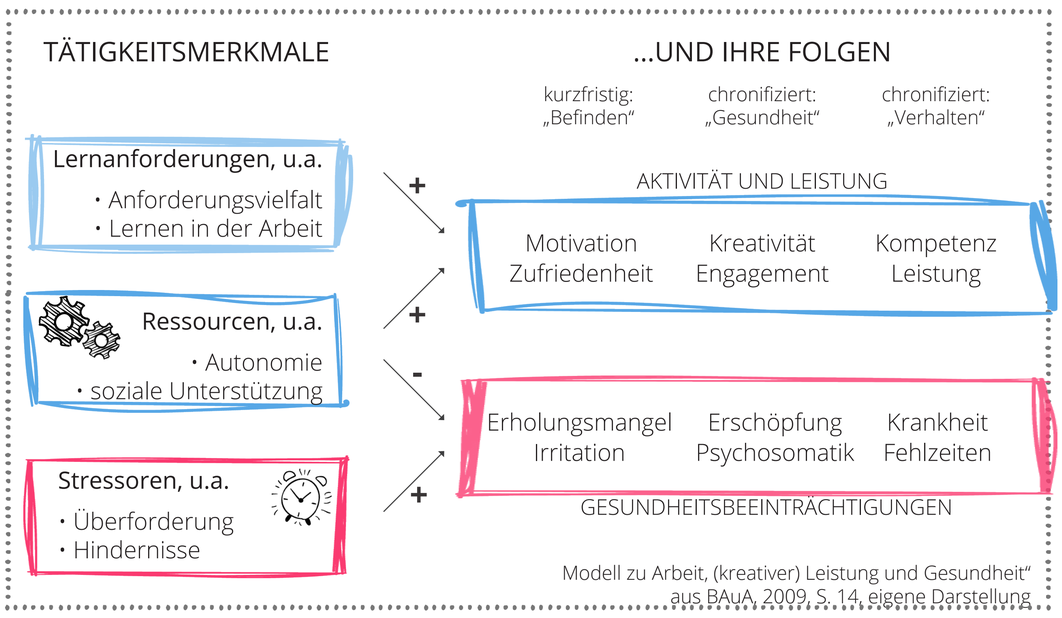
(Ulich, 2011, S. 187)

Im Anschluss an dieses Projekt wurde in 2008 das Projekt F2244 „Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Studie zu kreativitätsförderlicher Arbeitsgestaltung in der Wirtschaft" ins Leben gerufen (Herbig & Glaser, 2013). Es befasste sich neben einer empirischen Bestandsaufnahme mit der Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer betrieblichen Intervention zur Kreativitäts- und Gesundheitsförderung – dem **CreateHealth.Zirkel**:

Die moderierten Gruppensitzungen eines CreateHealth.Zirkels nutzen Elemente eines Kreativitätstrainings, ihr Ablauf entspricht dem eines Gesundheitszirkels (Herbig & Glaser, 2013, S. 107). Ziele eines CreateHealth.Zirkels sind die Steigerung der individuellen Kreativität der Teilnehmer_Innen sowie die Erarbeitung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung.

Ablauf eines CreateHealth.Zirkels (Herbig & Glaser, 2013, S. 115f.):
1. Vermittlung von Kreativitätstechniken und Problemlösungsstrategien
2. gemeinsames Herausarbeiten von Problemen der Arbeit
3. Sammlung von Ideen, um die gefundenen Schwachstellen zu verbessern oder zu beseitigen
4. gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Kreativität und Gesundheit in Arbeitsabläufen
5. Umsetzung der Ideen in enger Abstimmung mit den Führungskräften
6. gemeinsame Evaluation und Bewertung der laufenden bzw. durchgeführten Maßnahmen

Hilfestellung für die gestaltende Phase des CreateHealth.Zirkels liefert das *„Modell zu Arbeit, (kreativer) Leistung und Gesundheit"*: Ressourcen und Stressoren sowie Lernanforderungen zeigen die maßgeblichen, auf die Arbeit bezogenen Faktoren auf, an denen die im Zirkel angestoßenen Maßnahmen ansetzen sollen (Herbig & Glaser, 2013, S. 108).



Modell zu Arbeit, (kreativer) Leistung und Gesundheit"
aus BAuA, 2009, S. 14, eigene Darstellung

4. Diskussion

Die Kombination eines Kreativitätstrainings mit einem Gesundheitszirkel hat klare Vorteile: So werden gezielt die Eigeninitiative und eine arbeitsbezogene Kreativität der Beschäftigten gefordert und gefördert und gleichzeitig positiv Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter_Innen genommen (Herbig & Glaser, 2013, S. 153f.).
Es müssen aber auch bestimmte Weichen gestellt sein, damit das Programm langfristig erfolgreich ist: Die gemeinsamen Ziele müssen partizipativ erarbeitet und auf konkrete Problemstellungen der täglichen Arbeit angewendet werden, um von allen Beteiligten eine hohe Akzeptanz zu erfahren. CreateHealth.Zirkel benötigen – neben einer geeigneten Einbindung in die Arbeitszeit – auch ein hohes Maß an Engagement seitens der Mitarbeiter_Innen für ihr Unternehmen. Eine weitere Voraussetzung für den Erfolg der Intervention ist die Bereitschaft aller Beteiligten, die konzipierten Lösungswege auch wirklich zu gehen.
Besonders für kreative und unter Innovationsdruck stehende Unternehmen wird es zukünftig sinnvoll sein, aufgedeckte Stressoren im betrieblichen Alltag im Blick zu behalten und auf lange Sicht zu verringern. Vor allem im Hinblick auf eine gesunde Balance zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention kann der CreateHealth.Zirkel eine hilfreiche Unterstützung bieten.

5. Literatur

Berk, L.E. (2005): *Entwicklungspsychologie*. 3. aktualisierte Auflage. München: Pearson Studium.

Felfe, J., , Ducki, A., Franke, F. (2014): Führungskompetenzen der Zukunft. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2014: Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2009): *Create Health! - Arbeit kreativ, gesund und erfolgreich gestalten*. 2. Auflage. Dortmund.

Herbig, B., Glaser, J., Gunkel, J. (2008): *Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess. Bedingungen für eine kreativitätsförderliche Arbeitsgestaltung im Wirtschaftsleben*. Forschungsbericht zum Projekt F1961, 1. Auflage: Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Herbig, B., Glaser, J. (2013): *Kreativität und Gesundheit im Arbeitsprozess – Bestandsaufnahme, Intervention und Evaluation*. Abschlussbericht zum Projekt F 2244. Dortmund, Berlin, Dresden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Ulich, E. (2011): *Arbeitspsychologie*. 7., neu überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft • Steuern • Recht GmbH.

Eine vollständiges Literaturverzeichnis mit allen Quellen und Internetlinks kann bei der Autorin des Posters angefragt werden.

Prof. Dr. Anne Flothow
Prof. Dr. Wolf Polenz

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Studienfachübergreifende Ringvorlesung WS 2015/16

Lisa Marie Barchasch
lisamarie.barchasch@haw-hamburg.de
Studentin der Gesundheitswissenschaften an der HAW Hamburg